

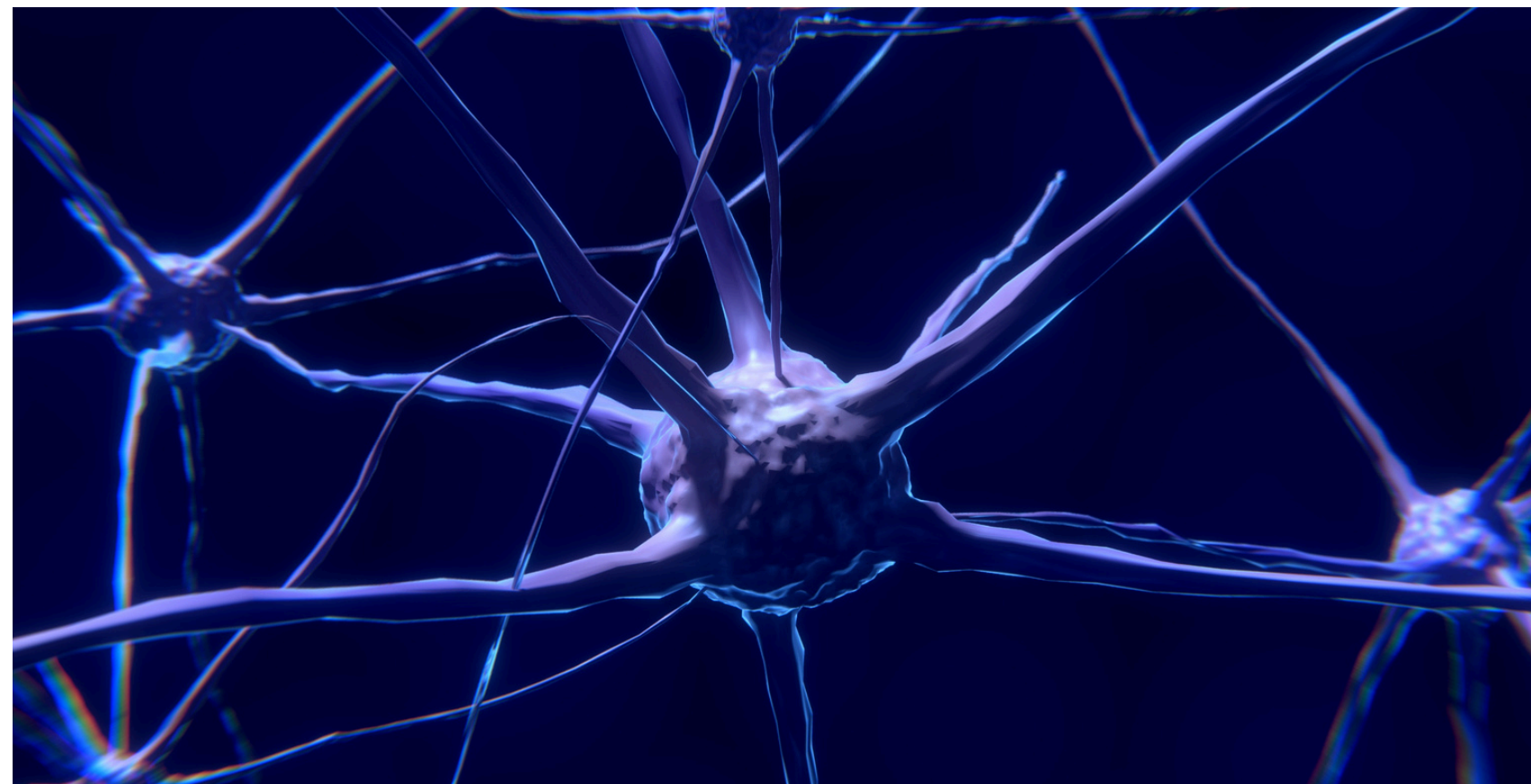


KAŻDY JEST DAREM W JAKI SPOSÓB TALENTY POMAGAJĄ NAM BUDOWAĆ SZKOLNE RELACJE

DR MAGDALENA ŻYŁA

MAŁOPOLSKIE CENTRUM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI OŚRODEK W KRAKOWIE





TALENT NEURONALNY

Powracający **wzorzec zachowania**
(według Instytutu Gallupa)

Talent jawny

Nieprzeciętna zdolność twórcza
w jakiejś dziedzinie (artyst., nauk.,
polit. itp.); wybitne uzdolnienia do
czegoś (słownik PWN)





Talent to:

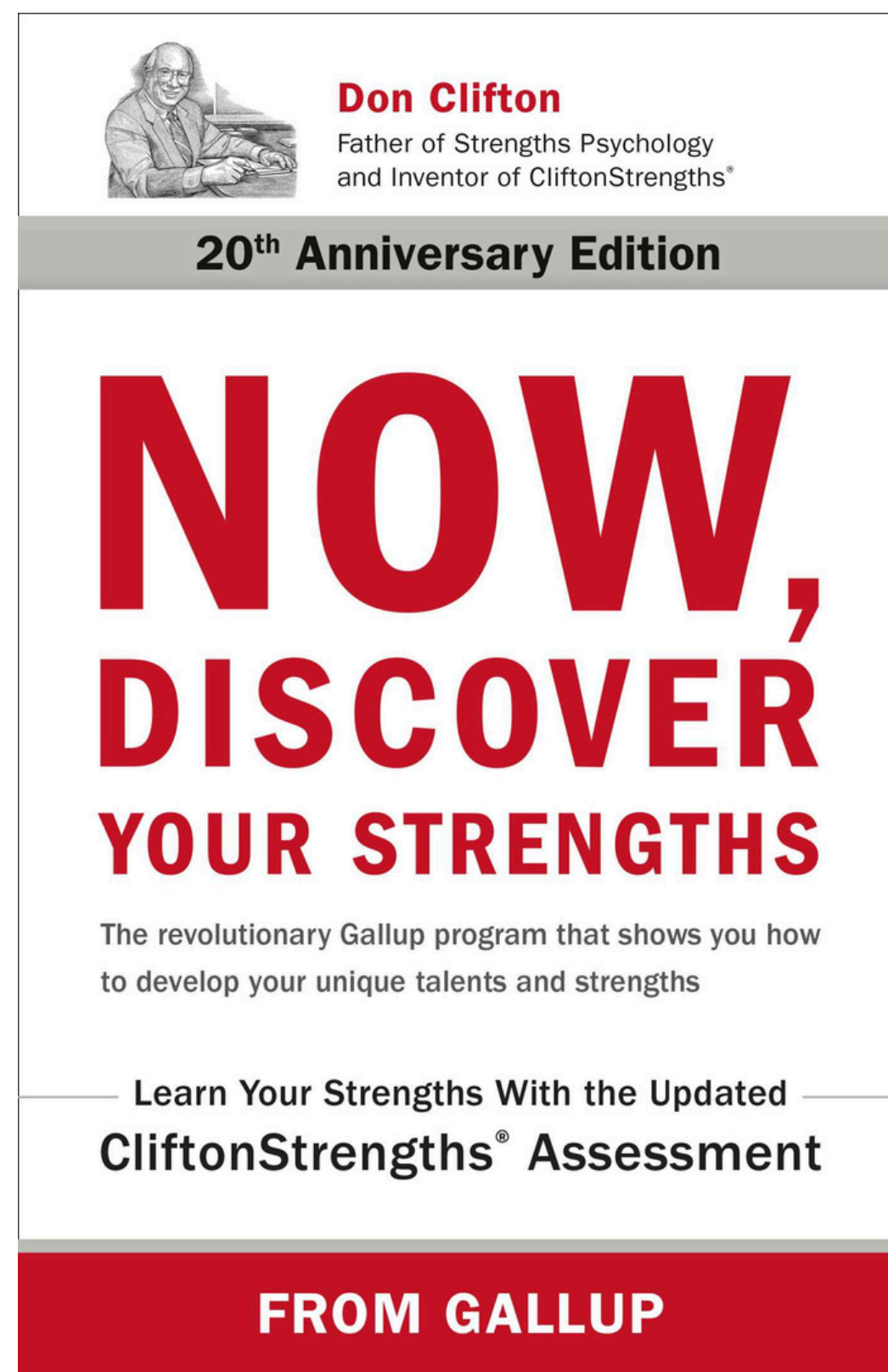
“Talent to powracający wzór myślenia, odczuwania lub działania, który może być produktywnie wykorzystany”.

D. O. Clifton, *Discover Your Strengths*



JĘZYK MÓWIENIA O MOCNYCH STRONACH

Don Clifton, amerykański psycholog z Uniwersytetu Nebraski, zauważył, że nie posiadamy precyzyjnego języka pozwalającego nam nazywać mocne strony, przy rozbudowanym języku nazywającym nasze słabości i dysfunkcje.



1940 – założenie przez Dona Cliftona fundacji badawczej ds. zasobów ludzkich na Uniwersytecie Nebraska – Nebraska Human Resources Research Foundation.

1988 – Don Clifton, wykładowca psychologii, założył Selection Research Inc. (SRI), skupiające się na badaniach klientów i doborze personelu, które następnie połączyło się z Instytutem Gallupa. Clifton opracował wiele naukowo przebadanych narzędzi, które zostały zaprojektowane po to, aby umożliwić poszczególnym talentom pracę na najlepszych stanowiskach w konkretnej firmie.

1999 – wprowadzenie testu StrengthsFinder, w którym – za radą prof. Phila Stone’a, psychologa z Harvardu, a także z myślą o nadchodzącej erze cyfrowej – zastosowano zmodyfikowany algorytm punktacji ipsatywnej (wymuszonego wyboru) zamiast punktacji normatywnej. Tylko w tamtym roku ankietę wypełniło 18 763 osób – zapoczątkowując ruch, który na zawsze zmienił oblicze rozwoju osobistego.

2001 – wydanie książki *Now, DiscoverYourStrengths*, dzięki czemu ludzie na całym świecie mogli odkryć swoje naturalne talenty, kupując egzemplarz książki, wypełniając online test Clifton StrengthsFinder i czytając swój spersonalizowany raport. Książka stała się międzynarodowym bestsellerem.

2007 – publikacja *StrengthsFinder 2.0*, która jest najlepiej sprzedającą się książką o tematyce biznesowej i najlepiej sprzedającą się książką non-fiction wszech czasów na Amazonie

2012 – pierwsza certyfikacja trenera talentów Gallupa.

2018 – firma Gallup przedstawiła raport CliftonStrengths 34 – najbardziej kompleksowy przewodnik po rozwoju opartym na mocnych stronach, jaki kiedykolwiek stworzono (styczeń 2024 - nowy raport).

TEST GALLUPA – czyli badanie StrengthsFinder 2.0 – CO TO TAKIEGO?

01

To badanie, które pomaga zidentyfikować naturalne ludzkie predyspozycje, domeny działania oraz sposoby myślenia i odczuwania.

02

W praktyce wyniki tzw. testu Gallupa obejmują 34 talenty, a pełny raport pozwala określić ich hierarchię u konkretnej osoby.

03

Tzw. Top5, czyli 5 pierwszych talentów, to największy potencjał, który można przekuć w mocne strony.

Mocna strona = talent + wiedza + umiejętności



Badanie StrengthsFinder 2.0, tzw. test Gallupa w liczbach

33 619 951 osób przebadanych na całym świecie

18 763 osób przebadanych w pierwszym roku wprowadzenia testu

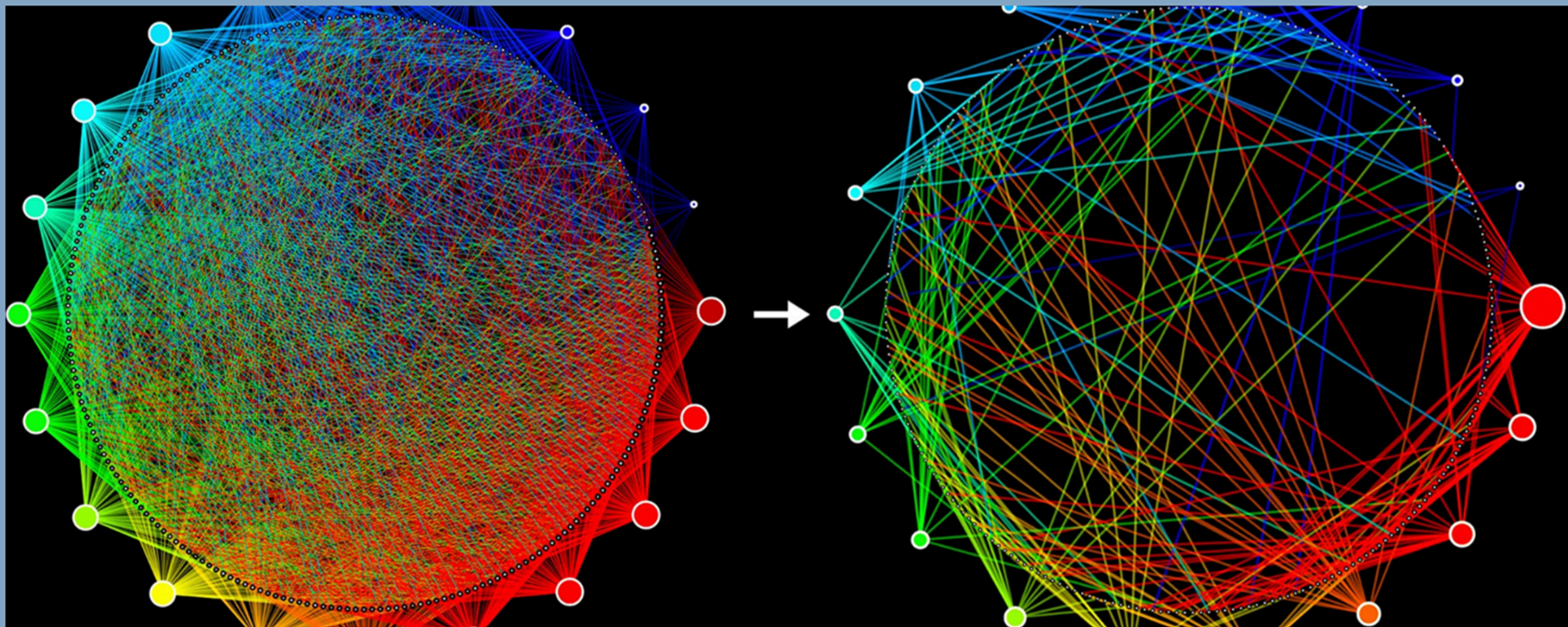
400+ talentów

34 grupy badanych cech zwanych talentami
4 domeny

1: 33 000 000 wynosi szansa, że ktoś będzie miał raport identyczny jak Twój (jeden na trzydzieści trzy miliony!)



Kształtowanie się talentów umysłu



TALENTY

01

BUDOWANIA RELACJI

Relator® – bliskość
Individualization® – indywidualizacja
Harmony® – zgodność
Empathy® – empatia
Developer® – rozwijanie innych
Adaptability® – elastyczność
Connectedness® – współzależność
Positivity® – optymista
Includer® – integrator

02

WYKONAWCZA

Responsibility® – odpowiedzialność
Achiever® – osiąganie
Restorative® – naprawianie
Deliberative® – rozważa
Arranger® – organizator
Consistency® – bezstronność
Focus – ukierunkowanie
Discipline® – dyscyplina
Belief® – pryncypialność

03

MYŚLENIA STRATEGICZNEGO

Learner® – uczenie się
Input® – zbieranie
Analytical® – analityk
Ideation® – odkrywczność
Strategic® – strateg
Intellection® – intelekt
Futuristic® – wizjoner
Context® – kontekst

04

WYWIERANIA WPŁYWU SPOŁECZNEGO

Communication® – komunikatywność
Maximizer® – maksymalista
Activator® – aktywator
WOO® – czar
Significance® – poważanie
Competition® – rywalizacja
Command® – dowodzenie
Self-Assurance® – wiara w siebie

Co znaczy działać zgodnie ze swoimi mocnymi stronami?

Lata 50. XX wieku, Uniwersytet Nebraska. Jeden ze studentów Dona Cliftona chce przeprowadzić eksperyment dotyczący **szybkiego czytania** z udziałem uczniów drugiej klasy liceum.

Student zbiera dwie grupy uczniów - **Uzdolnionych** i **Nieuzdolnionych**. **Uzdolnieni** czytają z prędkością **350** słów na minutę, a **Nieuzdolnieni** - **90**. Obie grupy poddaje kursowi szybkiego czytania.

W międzyczasie pracownicy Wydziału Psychologii Uniwersytetu Nebraska zgłaszają swe zastrzeżenia. Uważają, że nie powinno się szlifować naturalnego talentu, tylko pozostawić go samemu sobie, by "nie zepsuć go, wprowadzając w strukturę".



Co znaczy działać zgodnie ze swoimi mocnymi stronami?

Kto jest w stanie przewidzieć wynik tego eksperymentu?

Przypomnijmy, że **Uzdolnieni** czytali z prędkością **350** słów na minutę,

a **Nieuzdolnieniu** - **90** słów.



Co znaczy działać zgodnie ze swoimi mocnymi stronami?

Uczniowie należący do grupy **Nieuzdolnionych** po kursie szybkiego czytania z **90** słów zaczęli czytać z prędkością około **150** słów na minutę, co stanowiło wzrost o **66%**.

Z jaką zatem prędkością czytali po tym kursie **Uzdolnieni**?



Co znaczy działać zgodnie ze swoimi mocnymi stronami?

Uczniowie należący do grupy **Uzdolnionych** po kursie szybkiego czytania zaczęli czytać z prędkością... **2900** słów na minutę!!!

Stanowiło to **wzrost aż o 828%!!!**

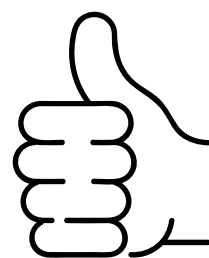
Źródło: Gallup Institute, IsogoStrong i StrengthsConsultingGroup



WNIOSKI?

Rozwijaj to, co mocne

Największy zwrot z inwestycji uzyskamy rozwijając to, co mamy *naturalnie mocne*.



Słabością zarządzaj

Nie powinniśmy skupiać swoich największych wysiłków na nieustannym poprawianiu tego, co mamy słabe.

Mamy więcej możliwości do rozwoju w obszarze naszych naturalnych talentów niż słabości!

Większość ludzi ma niską świadomość tego, gdzie tak naprawdę jest ich największa moc, dlatego nie angażuje się w rozwijanie swoich mocnych stron.



TALENTY

01

BUDOWANIA RELACJI

Relator® – bliskość
Individualization® – indywidualizacja
Harmony® – zgodność
Empathy® – empatia
Developer® – rozwijanie innych
Adaptability® – elastyczność
Connectedness® – współzależność
Positivity® – optymista
Includer® – integrator

02

WYKONAWCZA

Responsibility® – odpowiedzialność
Achiever® – osiąganie
Restorative® – naprawianie
Deliberative® – rozważa
Arranger® – organizator
Consistency® – bezstronność
Focus – ukierunkowanie
Discipline® – dyscyplina
Belief® – pryncypialność

03

MYŚLENIA STRATEGICZNEGO

Learner® – uczenie się
Input® – zbieranie
Analytical® – analityk
Ideation® – odkrywczność
Strategic® – strateg
Intellection® – intelekt
Futuristic® – wizjoner
Context® – kontekst

04

WYWIERANIA WPŁYWU SPOŁECZNEGO

Communication® – komunikatywność
Maximizer® – maksymalista
Activator® – aktywator
WOO® – czar
Significance® – poważanie
Competition® – rywalizacja
Command® – dowodzenie
Self-Assurance® – wiara w siebie

DOMENA BUDOWANIA RELACJI

BLISKOŚĆ (RELATOR)

Buduje najlepsze relacje, pragnie pogłębionego kontaktu i czasu spędzanego 1:1. Czuje dyskomfort w początkowej fazie znajomości.



EMPATIA (EMPATHY)

Pragnie swobody ekspresji emocjonalnej. Wnosi inteligencję emocjonalną i wrażliwość na świat uczuć.



ROZWIJANIE INNYCH (DEVELOPER)

Pragnie inwestować w kogoś. Cieszy się nawet powolnym wzrostem drugiego człowieka. Gdzie przechodzi, wzbudza urodzaje.



INDYWIDUALIZACJA (INDIVIDUALIZATION)

Dostrzega unikalne cechy ludzi i pozwala określić ich rolę w zespole. Działa jak reżyser obsady.

DOMENA BUDOWANIA RELACJI

ZGODNOŚĆ (HARMONY)

Nie lubi tracić energii emocjonalnej na konflikt. Wnosi atmosferę pokoju i pojednania.



ELASTYCZNOŚĆ (ADAPTABILITY)

Jest gotowa być w tu i teraz oraz reagować na zmieniającą się rzeczywistość. Jest jak rzeka - gotowa, by płynąć z prądem.



OPTYMISTA (POSITIVITY)

Ma dużo energii życiowej. Podkreśla atmosferę wokół, potrafi rozradować ludzi. Stroni od negatywizmu.



VOLUNTEER



INTEGRATOR (INCLUDER)

Pragnie włączać wykluczonych. Widzi tych, którzy są na obrzeżach i pragnie ich zaprosić do wspólnego stołu.





DOMENA WYKONAWCZA

- Odpowiedzialność** - jest niezawodna w kwestii wypełnienia swoich zobowiązań
- Osiąganie** - uwielbia kończyć; ma dużo energii życiowej i zmienia swoje otoczenie
- Naprawianie** - działa według modelu medycznego diagnoza-lekarstwo
- Rozwaga** - przywiązuje ogromną wagę do procesu podejmowania decyzji
- Organizator** - może zarządzać kilkoma projektami jednocześnie, jest jak żongler
- Bezstronność** - pragnie dla wszystkich równych szans, kocha procedury
- Ukierunkowanie** - niestrudzenie dąży do obranego celu
- Dyscyplina** - kocha uporządkowanie, rutynę i strukturę
- Pryncypialność** - działa ze względu na swoje wartości

DOMENA MYŚLENIA STRATEGICZNEGO

- Uczenie się** - jest nastawiony na ciągłe zdobywanie wiedzy i umiejętności
- Zbieranie** - gromadzi użyteczne zasoby, którymi może rozwiązać czyjś problem
- Analitik** - wyciąga wnioski na podstawie danych i faktów
- Odkrywczość** - jest kreatywna, ma mnóstwo pomysłów, łączy nieoczywiste elementy
- Strateg** - widzi cały obrazek i kilka dróg dojścia do celu
- Intelekt** - wnosi największą głębię zrozumienia
- Wizjoner** - posiada wizję, pragnie myśleć o najlepszej wersji przyszłości
- Kontekst** - rozumie przeszłość, zbiera stosowne konteksty, wnosi pamięć o przodkach i szacunek do dziedzictwa



DOMENA WYWIERANIA WPŁYWU SPOŁECZNEGO

KOMUNIKATYWNOŚĆ

Porządkuje myśli i żyje w języku. Pragnie publiczności i powierników.



MAKSYMALISTA

Dostrzega obszary, w których może uzyskać maksymalny zwrot z inwestycji. Prowadzi od dobrego do doskonałego.



AKTYWATOR

Przyspiesza i dynamizuje procesy. Zamienia słowa w czyn. Ma silne oddziaływanie na otoczenie.



CZAR

Pragnie zdobywać rozmówcę, przekonywać do siebie ludzi, przełamywać lody. Lubi różnorodność rowarzystką.



DOMENA WYWIERANIA WPŁYWU SPOŁECZNEGO

POWAŻANIE

Pragnie być rozpoznawalny, niezależny i widoczny. Chce robić coś ważnego i być postrzegany jako ważny.



RYWALIZACJA

Pragnie równorzędnych rywali, którzy będą dla niego motorem do rozwoju.



DOWODZENIE

W naturalny sposób przejmuje kontrolę nad sytuacją i podejmuje decyzje. Dąży do konfrontacji jako sposobu działania i podejmowania decyzji.



WIARA W SIEBIE

Posiada wewnętrzny kompas, który prowadzi go przez życie. Ma wiarę we własne możliwości i przekonanie, że kontroluje własne życie.

Dojrzałość talentów

Dojrzały talent owocuje w życiu swojego posiadacza oraz innych ludzi.

Nie sprawia on także bólu ani tej osobie, która go ma, ani innym.

Wymaga to jednak uświadomienia sobie własnych wzorców zachowania i pracy nad sobą.



**DZIĘKUJĘ
ZA UWAGĘ!**

DR MAGDALENA ŻYŁA

