

Odkryj swoje talenty i mocne strony. Jak to zrobić i dlaczego warto?

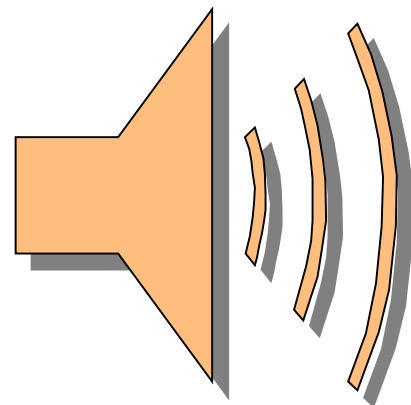
Katarzyna Mikołajczyk, 2 czerwca 2020r.

30
LAT

gfkms

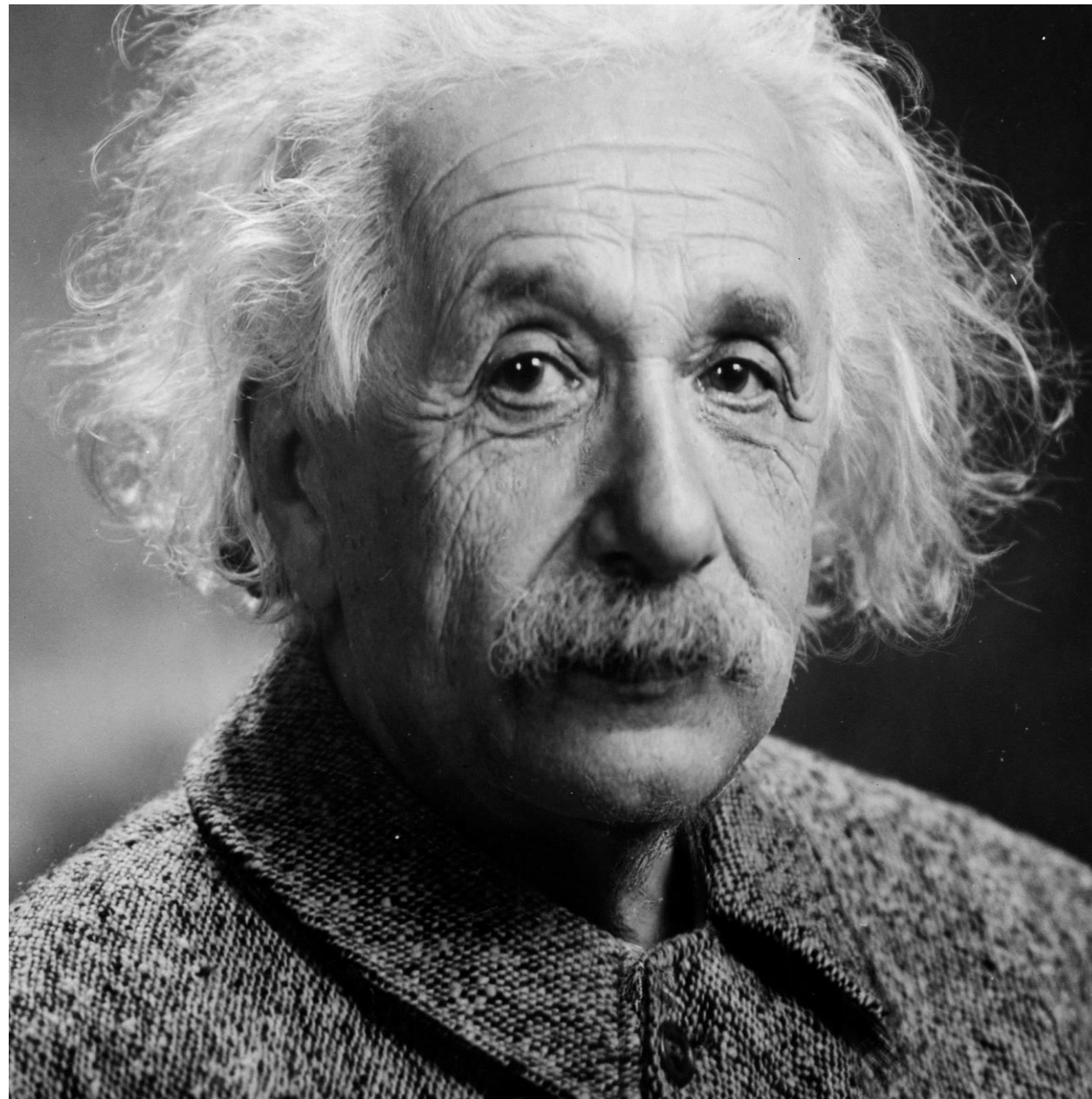
Dlaczego warto zajmować się talentami i mocnymi stronami we współczesnej rzeczywistości ?

Deficyty współczesnych czasów



- **CZAS**
- **UWAŻNOŚĆ**
- **ENERGIA**
- **SEN**
- **ZDROWIE**

Dlaczego warto zajmować się talentami i mocnymi stronami we współczesnej rzeczywistości ?



*„Pośrodku trudności
leżą możliwości”*

Albert Einstein

Wybrane dostępne narzędzia wspierające diagnozę talentów i mocnych stron

- **Moje zasoby** (ciało- ..., emocje -..., umysł - ..., duch - ...)



- **Mój mózg** (L/P półkula, Wzrokowcy/Słuchowcy/Kinestetycy, **metaprogramy, inteligencja emocjonalna**)
- **Moja osobowość** (**charakter – MBTI, temperament, poczucie własnej wartości**)
- **Moje talenty** (5 talentów Gallupa)

CIĄŁO

czy wiesz jakie masz zasoby w ciele?

EMOCJE

czy wiesz jakie masz zasoby w emocjach?

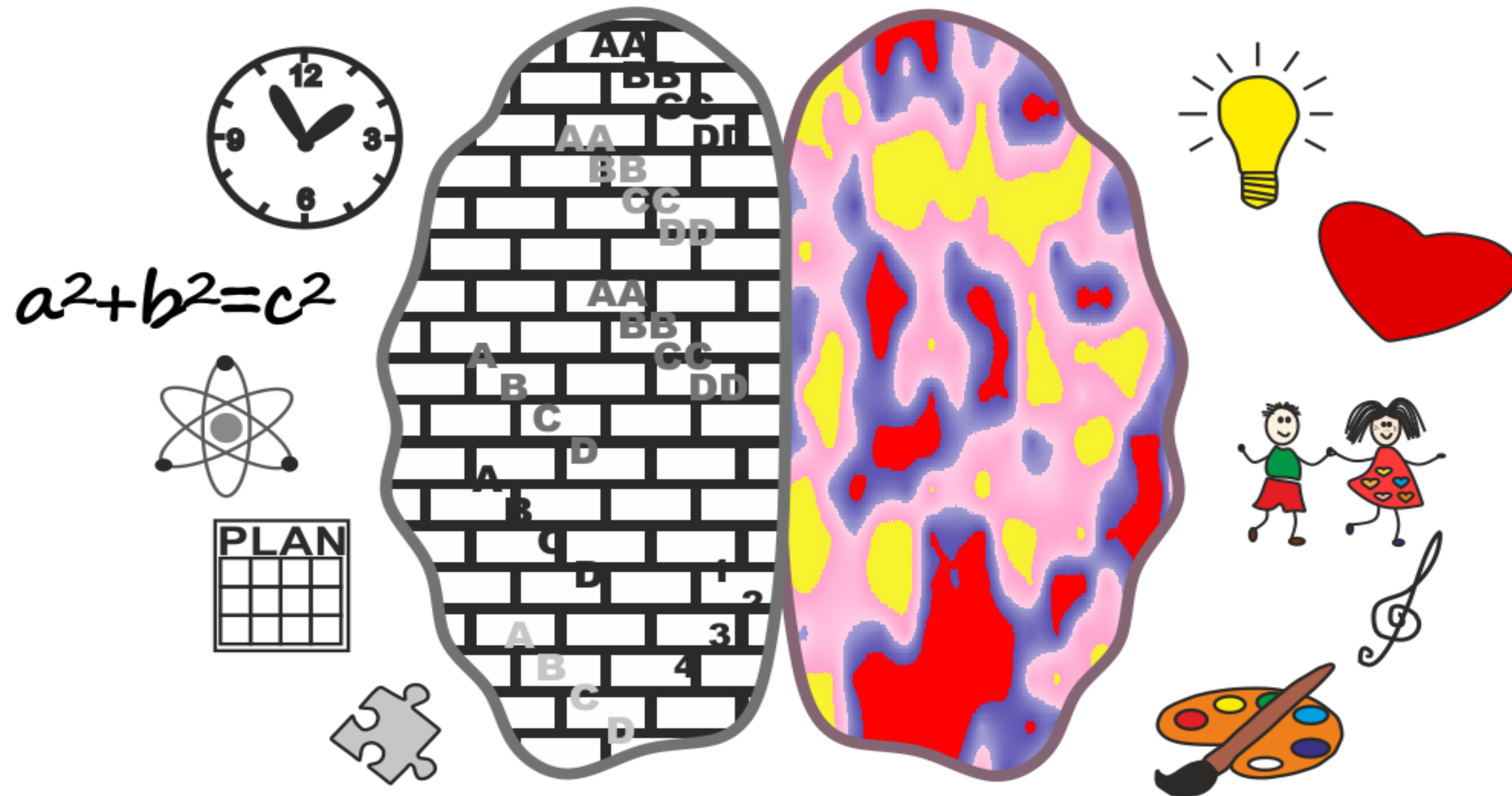
UMYSŁ

*czy wiesz jakie zasoby
kryje Twój umysł?*

DUCH

*Czy wiesz co Twój
duch kryje, jakie
zasoby?*

Lewa – prawa półkula





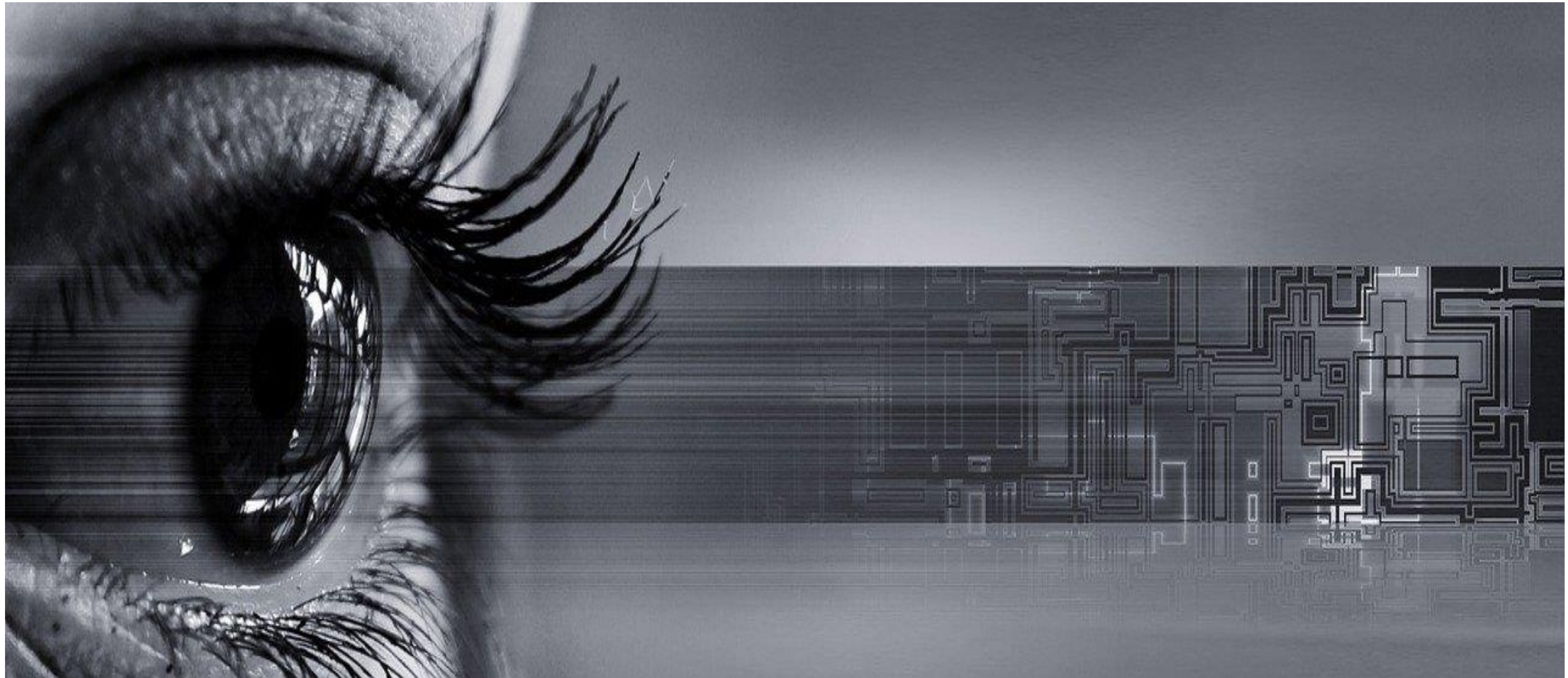
LEWE PÓŁKULE W PRACY



PRAWIE PÓŁKULE W PRACY

Czas na diagnozę własnego stylu uczenia się i komunikacji











Psychologia pozytywna





George Horace Gallup
(1901 – 1984)

Instytut Gallupa
istnieje od 1935 r.

Instytut Gallupa - M. Buckingham, D. O. Clifton, 2003:

***Talent** to każdy powtarzający się wzorzec myślenia, odczuwania lub zachowania, który może znaleźć pozytywne zastosowanie.*

Dlaczego warto rozwijać talenty?

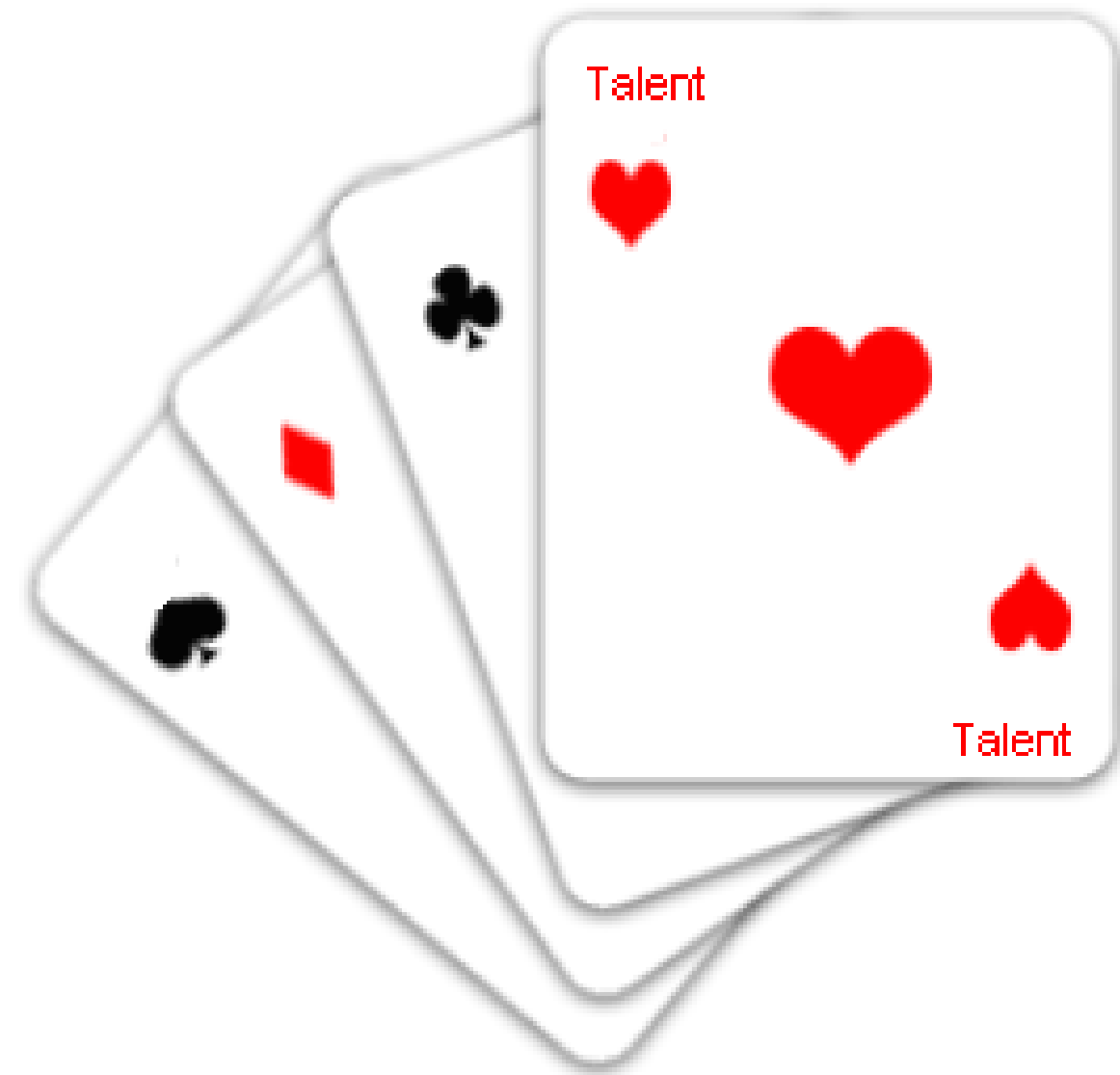
...by budować na nich mocne strony

talent + wiedza + umiejętności = **mocna strona**



Jak zrobić test Gallupa?

- Ile z twoich talentów odgadli Twoi bliscy/koledzy?
- Czy próbowałeś wskazać swoje talenty przed wypełnieniem testu? Ile talentów udało Ci się poprawnie odgadnąć?



Do dzieła !

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.gallupstrengthscenter.com>. The page features a dark navigation bar with the CliftonStrengths logo and a dropdown menu. On the right side of the navigation bar, there are buttons for 'SKORZYTAJ Z KODU DOSTĘPU', 'KUP PRODUKTY', and 'SIGN IN', along with a shopping cart icon. The main content area has a light green background and contains the following text and graphics:

LEAD WITH YOUR STRENGTHS

USE GALLUP'S STRENGTHS SOLUTIONS TO BE MORE ENGAGED, MORE PRODUCTIVE, AND HAPPIER.

19,006,967
people around the world have taken CliftonStrengths.

Start With CliftonStrengths

Gallup created the science of strengths. From more than 50 years of research to our bestselling books, Gallup's CliftonStrengths assessments have helped millions of people discover what they do best. Start using your strengths today.

Instrukcje badania Clifton StrengthsFinder™

Internetowa ocena Clifton StrengthsFinder™ jest serią 177 opisów połączonych w pary. Z każdej pary należy wybrać najbardziej pasujący opis i stopień, w jakim dotyczy.

Możliwe jest, że w niektórych przypadkach obie odpowiedzi będą pasować. W takiej sytuacji proszę wybrać opis, który najbardziej lub najczęściej pasuje.

Czas badania jest ograniczony. Na każdą odpowiedź przysługuje 20 sekund, warto więc zaufać początkowym odpowiedziom.

Poniżej podajemy przykładowe pytanie:

Zdecydowanie
mnie dotyczy

Neutralne

Zdecydowanie
mnie dotyczy



Zanim zacznę, czytam wszystkie instrukcje.

Wolę od razu brać się do rzeczy.

Dalej

Na co zwrócić uwagę po otrzymaniu raportu testu Gallupa?

1. Przeczytaj uważnie swoje TOP5
2. Podkreśl zdania, które Cię dotyczą
3. Zaznacz to co lubisz robić, to co Cię motywuje
4. Zaznacz to czego nie lubisz robić
5. Które z twoich talentów zaskoczyły Cię najbardziej (pozytywnie/negatywnie)?
6. Czy zgadzasz się z wynikami testu?



Czasami rzeczy, które nas ograniczają są tylko w naszych głowach.

Jakie mogą płynąć korzyści ze znajomości talentów i mocnych stron?

Osobiste:

- wzrost samoświadomości i samodoskonalenia
- uruchomienie motywacji wewnętrznej
- wewnętrzna spójność myślenia, działania i odczuwania
- efektywność działania
- skuteczna komunikacja
- życzliwość i szacunek dla różnorodności
- zadowolenie z życia



Zespołowe i organizacyjne:

- zwiększenie zaangażowania pracowników
- zmniejszenie fluktuacji pracowników
- wzmocnienie marki pracodawcy
- wzrost wyników firmy
- wzrost wydajności pracowników
- rozwiązanie problemów pracowniczych
- współpraca
- lojalność

Casy study – wdrożenie Programu rozwojowego dla Menadżerów Nordea w oparciu o talenty Gallupa



„Najpierw naucz się zarządzać sobą, potem innymi, a na końcu organizacją”

P. Drucker

Grupa docelowa – menedżerowie Nordea (od kierownictwa firmy po menedżerów pierwszej linii)

Plany szkoleniowe – przeszkolić 170 menedżerów do końca 2011
(11 grup szkoleniowych plus grupa VIP)

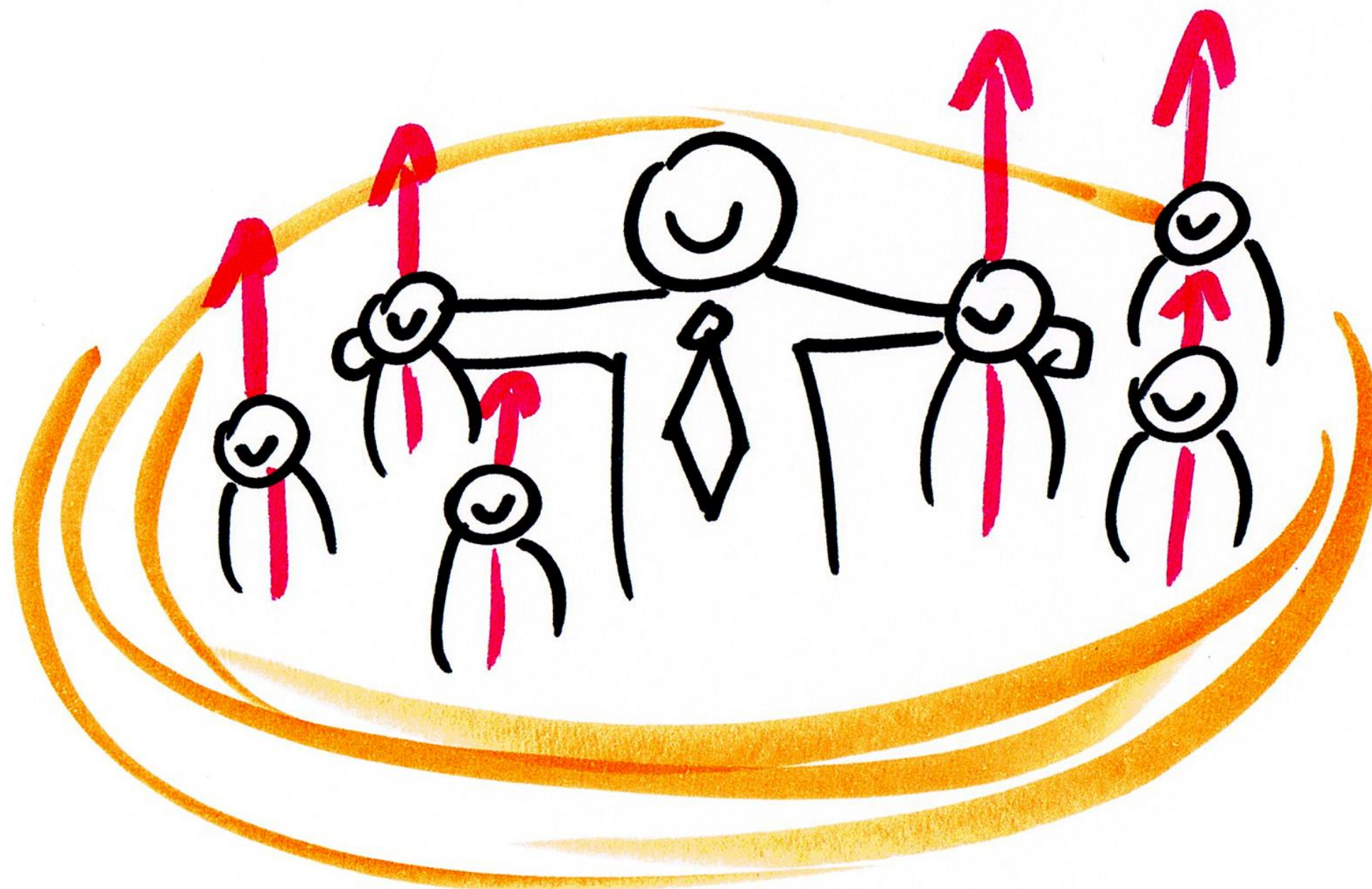
Cykl szkoleniowy – 5 modułów x 2 dni szkoleniowe

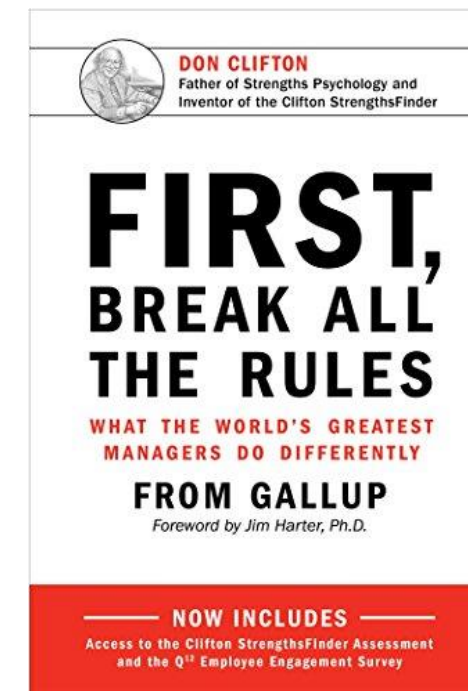
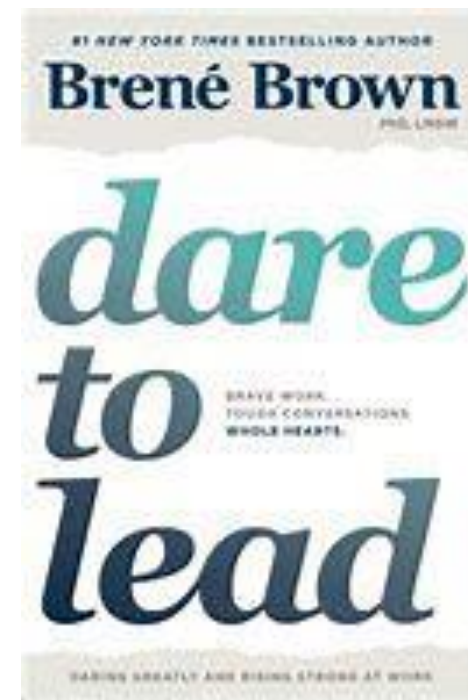
Założenia szkolenia:

- Dostarczyć menedżerom narzędzi do identyfikacji i skutecznego rozwoju swoich talentów
- Zdefiniować zawodowe obszary efektywnego myślenia i działania
- Wyposażyć menedżerów w narzędzia do zarządzania sobą zgodnie z teorią Marcusa Buckinghama i badaniami Instytutu Gallupa, według których kluczem do sukcesu organizacji jest koncentracja na i rozwój największych talentów i mocnych stron jej pracowników

Po szkoleniu menedżerowie:

- Znają swoje największe talenty i mocne strony, uczą się efektywnie nimi zarządzać i skutecznie wykorzystywać w życiu prywatnym i zawodowym
- Potrafią odkryć talenty u swoich pracowników i wspierać ich w procesie rozwoju swojego potencjału zawodowego





Wszystkie rzeczy, które są ważne wymagają czasu, refleksji, uważności i zaangażowania.



Dziękuję za Państwa czas



Katarzyna Mikołajczyk

[e-mail: hrmikolajczyk@gmail.com](mailto:hrmikolajczyk@gmail.com)

Telefon: 698 636 070

e-mail: kontakt@instytuttalentow.pl