



COACH LOCAL DE TRABALHO

RELATÓRIO

Modelo de Relatório

10 de setembro de 2019



FELLIPELLI

 **MHS**

Estilo de respostas explicado

Não foram encontradas preocupações sobre validade neste relatório.

RESUMO DO PARTICIPANTE

Nome: Modelo de Relatório
Idade: 41
Sexo: Masculino

Data de conclusão: 10 de setembro de 2019
Tempo para conclusão: 12:50
Tipo de norma: Profissional - Overall
Norm Region: US/Canada

ÍNDICE DE INCONSISTÊNCIA: 2

O Índice de inconsistência é 2, indicando consistência nas respostas nos pares de itens que medem conteúdo similar. No entanto, você pode querer examinar este item pares, onde as respostas inconsistentes foram fornecidas (consulte a página Respostas do item para obter mais detalhes): 130&132 and 92&101.

IMPRESSÃO POSITIVA: 0

IMPRESSÃO NEGATIVA: 0

Os índices de Impressão positiva e negativa são menores que 3. As respostas provavelmente não são resultado de um excedente positivo, nem um estilo de resposta excessivamente negativo. Você pode querer perguntar:

“Fale sobre o seu processo para responder os itens.”

“O que você achou dos itens? Algum deles foi particularmente difícil de responder?”

ITEM N°133 (Minhas respostas às sentenças anteriores foram abertas e honestas): 5

A resposta do Modelo foi: **Sempre/Quase sempre.**

ITENS OMITIDOS:

Nenhum item foi omitido.

DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS

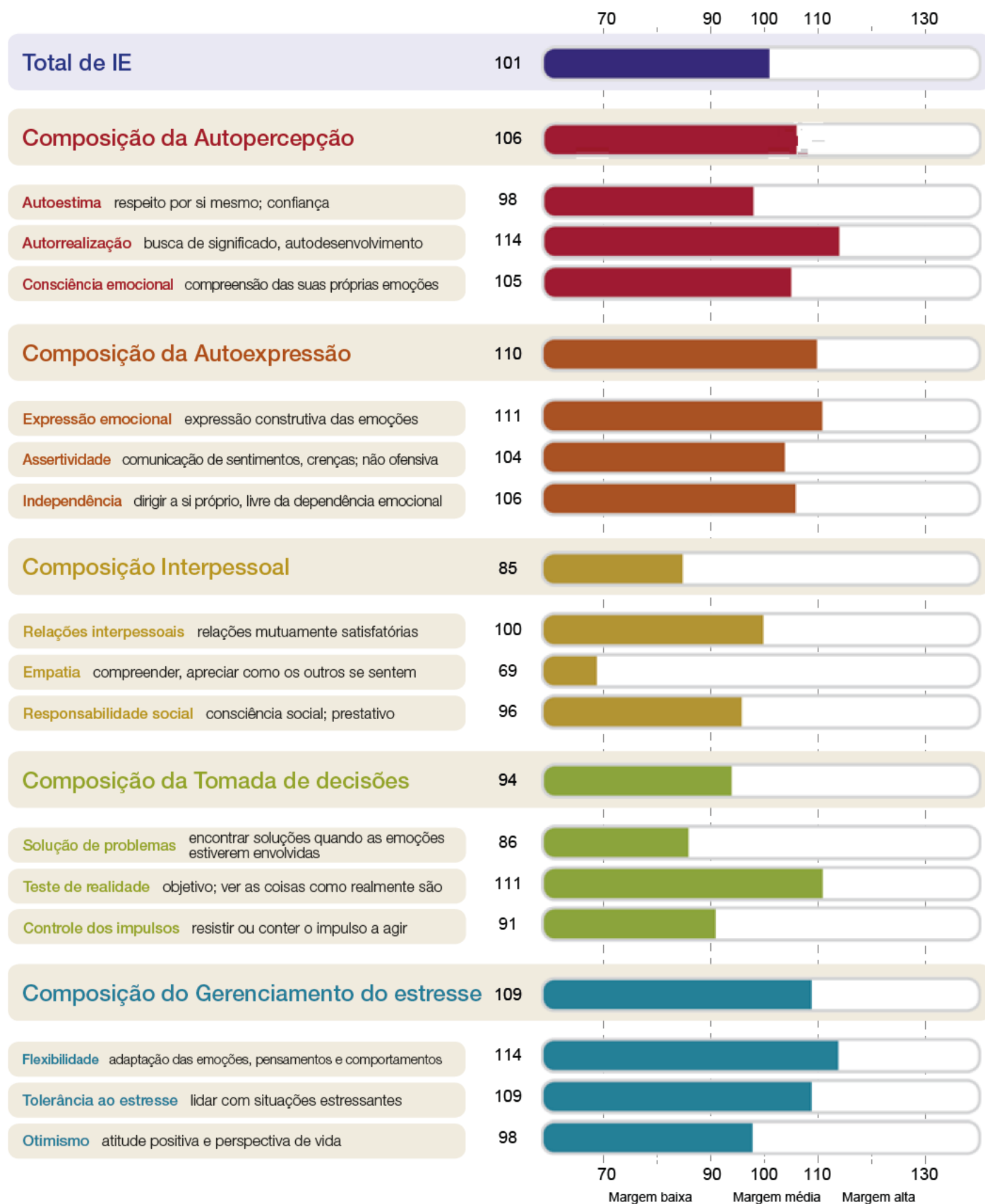
Modelo não apresentou preferência significativa por usar os extremos ou os pontos intermediários da escala de respostas.

Respostas

- ? = 0%
- 1. Nunca/Raramente = 15%
- 2. Ocasionalmente = 16%
- 3. Às vezes = 17%
- 4. Frequentemente = 34%
- 5. Sempre/Quase sempre = 19%



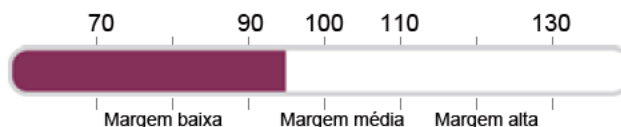
Visão geral dos resultados



Indicador de bem-estar

Felicidade satisfeito com a vida; contente

95



No modelo do EQ-i 2.0, a Felicidade é diferente das outras habilidades da IE porque ela contribui para, e é um produto da inteligência emocional. Sendo assim, o resultado do seu cliente em felicidade pode ser usado como um barômetro da saúde e bem-estar emocional.

Embora as causas e fatores relacionados à felicidade de uma pessoa se estendam além do escopo desta avaliação, é importante examinar o resultado de Felicidade do seu cliente em relação às outras subescalas da IE. Por exemplo, o fortalecimento

das subescalas mais baixas levariam a uma melhora da Felicidade? Ou o aumento da felicidade tem origem em trabalhar os pontos fortes e talentos do seu cliente? Em ambos os casos, o melhor caminho a seguir é tão único para cada pessoa quanto a sua própria definição de Felicidade.

As quatro subescalas mais frequentemente associadas à Felicidade são:

- **Autoestima**
- **Autorrealização**
- **Otimismo**
- **Relações interpessoais**

Felicidade

O resultado em Felicidade sugere que o seu cliente se sente satisfeito com a vida, e geralmente gosta da companhia dos outros e das responsabilidades do trabalho. O seu cliente pode:

- divertir-se no trabalho e no lazer,
- ser visto pelos colegas de trabalho como amigável e agradável de se estar por perto,
- ocasionalmente precisa gerenciar o seu descontentamento com determinados aspectos da vida.

Embora o seu cliente não tenha pontuações baixas nas quatro subescalas geralmente vinculadas a Felicidade, você deve examinar melhor as outras subescalas com pontuações menores (Empatia and Resolução dos problemas) que podem impedir que o seu cliente sinta mais felicidade. Há metas que o seu cliente pode definir que estejam relacionadas a essas áreas?

Autoestima (98)

A felicidade é o subproduto de acreditar em si mesmo e de viver de acordo com os seus próprios valores. Embora o seu cliente tenha boa autoestima, há momentos em que a insegurança pode criar sentimentos de infelicidade. O fortalecimento da autoestima pode ajudar a melhorar a satisfação com a vida e o bem-estar. Você pode perguntar:

- Reflita sobre as realizações do passado identificando as habilidades que permitiram que você fosse bem-sucedido.
- Se você pudesse melhorar um aspecto da sua vida, qual seria? Por quê?

Otimismo (98)

Diante da derrota e decepção, a capacidade de recuperar e reivindicar um estado de felicidade depende do seu nível de otimismo. Os resultados sugerem que seu cliente é otimista e esperançoso na maior parte do tempo, mas que talvez pudesse usar essa perspectiva com mais frequência para que a felicidade se torne ainda mais pessoal, permanente e justificável. Você pode perguntar:

- Quando você é menos otimista? Como a sua perspectiva nestas situações poderia ser melhorada?
- Quando confrontado com um novo desafio, como você geralmente se sente? Liste suas emoções e identifique por que você se sente assim.

Relações interpessoais (100)

Relacionamentos bem desenvolvidos funcionam como um amortecedor dos efeitos negativos das demandas diárias da vida. O resultado sugere que os relacionamentos do seu cliente são gratificantes em sua maior parte, mas pode haver momentos em que mais incentivo e apoio é necessário de seus pares. Você pode perguntar:

- O que causa brigas nos seus relacionamentos e o que poderia tornar as coisas melhores?
- Quais são os atributos mais desejáveis das pessoas com quem você passa o tempo?

Autorrealização (114)

A felicidade surge da vontade de aprender e crescer em uma jornada alinhada com valores pessoais. O nível de automotivação do seu cliente e os sentimentos de uma vida enriquecida finalmente conduzem a realizações pessoais e felicidade geral. Você pode perguntar:

- Há áreas em seu trabalho ou vida pessoal que você gostaria de desenvolver? Nesse caso, como esses esforços podem estar de acordo com o seu estilo de vida atual?

Equilíbrio da IE

Esta seção apresenta três subescalas relacionadas para cada uma das quinze subescalas no EQ-i 2.0. Abaixo, você encontrará exemplos de feedback que você pode fornecer para o respondente.

- O aparecimento dos sinais maior (➤) ou menor (➤), indica que as pontuações da subescala estão significativamente diferentes e é recomendada uma investigação adicional para esses desequilíbrios.
- Quando um sinal de igual (⚖) for exibido, as pontuações da subescala não são significativamente diferentes umas das outras e, portanto estão bem equilibradas. Para manter esse

equilíbrio, você pode orientar o respondente a buscar um aumento significativo em uma das subescalas e refletir sobre maneiras como ele pode desenvolvê-las conjuntamente.

Observe que, se você incluiu esta seção no relatório do respondente, ele verá apenas uma subescala (a relação com a discrepância na maior pontuação). As três relações estão exibidas aqui para que você possa questionar o respondente sobre as outras áreas que estão fora de equilíbrio. Além do que é apresentado neste relatório, você pode querer explorar outros equilíbrios e desequilíbrios no perfil do respondente, que podem levar a um maior desenvolvimento da IE.

Autopercepção

Autoestima (98)	➤	Autorrealização (114)	Sua Autoestima é menor que sua Autorrealização. Esses componentes podem ser alinhados avaliando a autoestima em termos de realizações concretas. Quando apropriado, dedique tempo para reconhecer os sucessos e como eles refletem as suas habilidades. Finalmente, considere os pontos fortes e fracos ao determinar as atividades que devem ser perseguidas.
	➤	Solução de problemas (86)	Sua Autoestima é maior que sua Solução de problemas. Esses componentes trabalham de forma eficaz quando a autoconfiança promove a sensação de que você pode e será bem-sucedido. Portanto, cultive um sentimento de resistência e perseverança para comprometer-se a encontrar as soluções necessárias.
	➤	Teste de realidade (111)	Sua Autoestima é menor que seu Teste de realidade. Lembre-se que embora o input de fontes externas seja importante, a autoestima trata da sua própria avaliação de autoestima, e não deve ser excessivamente influenciada por fontes externas. Busque feedback objetivo, mas dê importância primordial ao seu próprio senso de sucesso pessoal.
Autorrealização (114)	➤	Autoestima (98)	Sua Autorrealização é maior que sua Autoestima. Para equilibrar esses componentes, estabeleça metas realistas que sejam desafiadoras e alinhadas com o que você está tentando obter na vida. Se você definir metas que não estejam relacionadas ao que é importante para você, sua realização não necessariamente melhorará a sua autoestima.
	➤	Otimismo (98)	O resultado da sua Autorrealização é maior que o seu resultado de Otimismo. Esses componentes podem ser melhor equilibrados dedicando tempo para reconhecer e comemorar os sucessos. Essa abordagem é uma boa maneira de manter o foco em resultados positivos e de tornar-se mais otimista para futuros desafios.
	⚖	Teste de realidade (111)	Sua Autorrealização está em equilíbrio com seu Teste de realidade.
Consciência emocional (105)	⚖	Teste de realidade (111)	Sua Consciência emocional está em equilíbrio com seu Teste de realidade.
	⚖	Expressão emocional (111)	Sua Consciência emocional está em equilíbrio com sua Expressão emocional.
	⚖	Tolerância ao estresse (109)	Sua Consciência emocional está em equilíbrio com sua Tolerância ao estresse.

Equilíbrio da IE

Expressão emocional (111)

➤ Relações interpessoais (100)

Sua Expressão emocional é maior que o seu resultado de Relações interpessoais. A expressão de pensamentos e sentimentos pode ser inestimável para a manutenção de relações significativas e recíprocas. Esteja atento à forma como suas palavras, tom de voz e linguagem corporal podem influenciar colegas a maximizar a eficácia das suas interações com eles.

Sua Expressão emocional está em equilíbrio com sua Assertividade.

⚖️ Assertividade (104)

➤ Empatia (69)

Sua Expressão emocional é maior que sua Empatia. Você se concentra mais na expressão de emoções, pensamentos e sentimentos que em ser empático com os outros? Equilibrar essas facetas requer ouvir atentamente as ideias dos outros, bem como estar atento aos seus sentimentos. Quando essas facetas estão equilibradas, você pode efetivamente avaliar se a intensidade e o momento da sua expressão são apropriados para a situação.

Sua Assertividade está em equilíbrio com suas Relações interpessoais.

⚖️ Relações interpessoais (100)

Sua Assertividade está em equilíbrio com sua Consciência emocional.

Assertividade (104)

⚖️ Consciência emocional (105)

➤ Empatia (69)

Sua Assertividade é maior que sua Empatia. Sempre que possível, concentre-se na colaboração em reuniões. Você deve se esforçar para impor corretamente as suas opiniões, mas demonstrar uma vontade igual para ouvir os outros e estar disposto a concordar quando possível.

➤ Solução de problemas (86)

Sua Independência é maior que sua Solução de problemas. Esses componentes podem ser equilibrados agindo de forma colaborativa na solução de problemas. Aproveitar as habilidades de relacionamento interpessoal quando necessário e envolver outros em processos de tomada de decisão pode servir para melhorar o processo de solução de problemas.

Sua Independência está em equilíbrio com sua Consciência emocional.

Independência (106)

⚖️ Consciência emocional (105)

⚖️ Relações interpessoais (100)

Sua Independência está em equilíbrio com suas Relações interpessoais.

Equilíbrio da IE

Interpessoal

Relações interpessoais (100)

↳ Autorrealização (114)

O resultado das suas Relações interpessoais é menor que o da sua Autorrealização. Com esses componentes equilibrados, você investe tempo e esforço em perseguir seus próprios objetivos pessoais, fomentando relacionamentos significativos. O desenvolvimento das suas relações interpessoais trás muitos benefícios. Na verdade, as pessoas significativas em sua vida muitas vezes desempenham um papel fundamental em ajudá-lo a alcançar objetivos que você poderia não alcançar sozinho.

↳ Solução de problemas (86)

O resultado das suas Relações interpessoais é maior que o seu resultado de Solução de problemas. Esses componentes ficam bem equilibrados quando você pode aproveitar relacionamentos com os outros para ajudar a resolver problemas, e reconhecer como as suas decisões podem ser afetadas por outros. É importante considerar as opiniões dos outros sem ser excessivamente influenciado por elas.

⇌ Independência (106)

Suas Relações interpessoais estão em equilíbrio com sua Independência.

↳ Consciência emocional (105)

Sua Empatia é menor que sua Consciência emocional. Para equilibrar esses componentes, certifique-se de não concentrar-se mais nos seus próprios sentimentos, e não presuma que os outros se sentem da mesma forma que você. Estenda a mão tantas vezes quanto possível e pergunte aos membros da equipe como as coisas estão indo ou como eles se sentem sobre uma decisão.

↳ Teste de realidade (111)

Sua Empatia é menor que seu Teste de Realidade. A capacidade de manter a objetividade e imparcialidade deve ser equilibrada adotando o tom emocional de uma situação. Ser excessivamente imparcial pode significar perder nuances sociais ou alterações emocionais nos outros que podem inibir uma resolução positiva em algumas situações.

↳ Expressão emocional (111)

Sua Empatia é menor que sua Expressão emocional. Antes de expressar emoções, não se esqueça de considerar o impacto que suas emoções podem ter sobre os outros. Ao exibir maior equilíbrio dos comportamentos empáticos, você parecerá mais incentivador e menos diretivo em suas interações com os outros.

↳ Autorrealização (114)

Sua Responsabilidade social é menor que sua Autorrealização. Para equilibrar esses componentes, o tempo deve ser alocado para aqueles em seus grupos sociais e da comunidade maior, além de perseguir metas pessoalmente significativas e relevantes. Às vezes é fácil alinhar os seus interesses com os interesses da sociedade. Por exemplo, se você gosta de jogar golfe, considere doar seu tempo orientando ou organizando um torneio beneficente de golfe.

Responsabilidade social (96)

⇌ Relações interpessoais (100)

Sua Responsabilidade social está em equilíbrio com suas Relações interpessoais.

↳ Empatia (69)

Sua Responsabilidade social é maior que sua Empatia. Esses componentes funcionam melhor juntos quando você se coloca no lugar da outra pessoa para entender o que é realmente necessário a partir de sua perspectiva. O melhor é ouvir as necessidades e preocupações dos outros antes de escolher a melhor maneira de ajudá-los ou trabalhar com eles.

Equilíbrio da IE

Solução de problemas (86)

Flexibilidade (114)

Sua Solução de problemas é menor que sua Flexibilidade. Para equilibrar essas áreas, deve-se considerar soluções alternativas, mas uma vez que um curso de ação for escolhido, ele deve ser implementado com compromisso. De modo ideal, você deve permanecer aberto a mudar o seu plano quando necessário, mas fazer isso com muita frequência sem justa causa pode ser ineficiente no longo prazo, e criar confusão para aqueles que o rodeiam.

Teste de realidade (111)

Sua Solução de problemas é menor que seu Teste de realidade. Para equilibrar isso, esteja ciente do papel que informações realistas e objetivas têm no processo decisório, e encontre o equilíbrio entre a coleta de informações e a tomada de uma decisão firme em tempo hábil. Algumas decisões devem ser tomadas antes da apresentação dos fatos; outras, podem ser adiadas até que mais informações fiquem disponíveis. Para equilibrar essa área, reconheça essas diferentes situações e aja de acordo.

Consciência emocional (105)

Sua Solução de problemas é menor que sua Consciência emocional. Para equilibrar esses aspectos da IE, as emoções devem ser consideradas no processo decisório, mas não ser super analisadas. A informação emocional deve estar integrada ao processo decisório, mas não deve bloquear a ação. Trabalhar as emoções verbalmente com os outros quando chegar a uma decisão pode ser útil.

Consciência emocional (105)

Seu Teste de realidade está em equilíbrio com sua Consciência emocional.

Autoestima (98)

Seu Teste de realidade é maior que a sua Autoestima. Para alinhar esses componentes, defina metas significativas, mas atingíveis e baseie sua autoavaliação no cumprimento dessas metas. O uso de feedback objetivo e apoiador pode ser útil.

Solução de problemas (86)

Seu Teste de realidade é maior que sua Solução de problemas. Equilibrar esses componentes requer atenção à informação emocional que pode levar a decisões oportunas. O Teste de realidade lida com ser fundamentado e prático, no entanto as melhores soluções envolvem a integração de informações objetivas com fatores pessoais, negociação e gerenciamento de respostas emocionais, e adotar uma ação rápida quando necessário.

Flexibilidade (114)

Seu Controle dos impulsos é menor que sua Flexibilidade. É importante manter-se aberto a novas ideias e mudanças, desde que as alterações não sejam feitas aleatoriamente, sem a devida atenção às implicações das mudanças. Criar equilíbrio entre controle dos impulsos e flexibilidade pode resultar em ações mais eficientes e eficazes.

Controle dos impulsos (91)

Tolerância ao estresse (109)

Seu Controle dos impulsos é menor que sua Tolerância ao estresse. As melhores decisões sob estresse muitas vezes são tomadas quando você consegue permanecer tranquilo e não pressionado a tomar ações precipitadas e desnecessárias. Equilibrar suas estratégias de defrontação com um estilo comportamental deliberado e controlado sob estresse pode melhorar o seu desempenho geral.

Assertividade (104)




Seu Controle dos impulsos é menor que sua Assertividade. A assertividade funciona de forma eficaz com o controle dos impulsos quando suas ações são tomadas com confiança após a devida consideração para com aqueles que o rodeiam e com as circunstâncias. Essa relação pode ser equilibrada tendo tempo para considerar a adequação do que você quer, dadas as circunstâncias, depois aproveitando a sua assertividade para agir da maneira mais eficaz.

Tomada de decisões

Teste de realidade (111)

Equilíbrio da IE

Gerenciamento do estresse

Flexibilidade (114)	 Solução de problemas (86)	Sua flexibilidade é maior que sua Solução de problemas. É bom estar aberto a mudanças e considerar opções, contanto que você não fique preso ao tomar uma decisão ou ao adiar uma ação. As melhores decisões geralmente envolvem a devida consideração das alternativas, e a capacidade de agir quando necessário.
	 Independência (106)	Sua Flexibilidade está em equilíbrio com sua Independência.
Tolerância ao estresse (109)	 Controle dos impulsos (91)	Sua Flexibilidade é maior que seu Controle dos impulsos. Para equilibrar esses componentes, evite fazer alterações sem levar em conta considerações de longo prazo. Preste atenção na reação dos outros às mudanças que você apresentar. Se eles não estiverem de acordo, pode ser um sinal de que as alterações não sejam bem justificadas.
	 Solução de problemas (86)	Sua Tolerância ao estresse é maior que sua Solução de problemas. Equilibrar essas áreas muitas vezes significa tomar medidas para resolver problemas, mesmo em situações nas quais você sente que é capaz de enfrentar de forma adequada. Embora a capacidade de gerenciar o estresse seja um elemento essencial, o melhor resultado é eliminar a causa subjacente do estresse, e reduzir as fontes de ansiedade e pressão desnecessárias.
Otimismo (98)	 Flexibilidade (114)	Sua Tolerância ao estresse está em equilíbrio com a sua Flexibilidade.
	 Relações interpessoais (100)	Sua Tolerância ao estresse está em equilíbrio com suas Relações interpessoais.
Otimismo (98)	 Autoestima (98)	Seu Otimismo está em equilíbrio com sua Autoestima.
	 Relações interpessoais (100)	Seu Otimismo está em equilíbrio com suas Relações interpessoais.
	 Teste de realidade (111)	Seu Otimismo é menor que seu Teste de realidade. Para equilibrar esses componentes, use informações objetivas e fatos para informar, criar estratégias e inspirar sonhos e visões para o futuro. Embora haja momentos em que você deve mudar de rumo completamente, não desista se ainda houver uma chance razoável de sucesso. Considere todos os possíveis cursos de ação antes de revisar as metas.

Respostas aos itens

As respostas estão exibidas por item nas próximas duas páginas. Os itens são exibidos por subescala e estão exatamente como apareceram na avaliação. Observe que, embora alguns itens usem linguagem invertida, quanto mais a resposta for indicada, mais frequente é o comportamento.

As respostas a cada item foram fornecidas usando esta escala de classificação:

1= Nunca/Raramente; 2=Ocasionalmente; 3=Às vezes; 4=Freqüentemente; 5=Sempre/Quase sempre.

Esta seção do relatório contém itens protegidos por direitos autorais e informações que não são destinadas à divulgação pública. Se for necessário fornecer uma cópia do relatório para outra pessoa além do avaliador, **esta seção deverá ser removida.**

[Redacted]	3	[Redacted]	1
[Redacted]	5	[Redacted]	3
[Redacted]	2	[Redacted]	1
[Redacted]	1	[Redacted]	2
[Redacted]	1	[Redacted]	1
[Redacted]	3	[Redacted]	1
[Redacted]	5	[Redacted]	3
[Redacted]	3	[Redacted]	1
[Redacted]	5	[Redacted]	3
[Redacted]	4	[Redacted]	5
[Redacted]	4	[Redacted]	4
[Redacted]	4	[Redacted]	5
[Redacted]	5	[Redacted]	4
[Redacted]	5	[Redacted]	4
[Redacted]	5	[Redacted]	4
[Redacted]	5	[Redacted]	4
[Redacted]	4	[Redacted]	4
[Redacted]	4	[Redacted]	3
[Redacted]	4	[Redacted]	3
[Redacted]	4	[Redacted]	2
[Redacted]	5	[Redacted]	3
[Redacted]	4	[Redacted]	2
[Redacted]	4	[Redacted]	2
[Redacted]	4	[Redacted]	4
[Redacted]	2	[Redacted]	4
[Redacted]	4	[Redacted]	5
[Redacted]	1	[Redacted]	4
[Redacted]	4	[Redacted]	4
[Redacted]	2	[Redacted]	4
[Redacted]	2	[Redacted]	3
[Redacted]	2	[Redacted]	3
[Redacted]	2	[Redacted]	4
[Redacted]	1	[Redacted]	3
[Redacted]	3	[Redacted]	1
[Redacted]	4	[Redacted]	2
[Redacted]	4	[Redacted]	
[Redacted]	4	[Redacted]	
[Redacted]	4	[Redacted]	
[Redacted]	5	[Redacted]	
[Redacted]	4	[Redacted]	

Respostas aos itens

█ [redacted]	3	█ [redacted]	2
█ [redacted]	3	█ [redacted]	1
█ [redacted]	1	█ [redacted]	4
█ [redacted]	2	█ [redacted]	1
█ [redacted]	4	█ [redacted]	4
█ [redacted]	5	█ [redacted]	2
█ [redacted]	5	█ [redacted]	5
█ [redacted]	5	█ [redacted]	4
█ [redacted]	3	█ [redacted]	4
█ [redacted]	4	█ [redacted]	1
█ [redacted]	5	█ [redacted]	4
█ [redacted]	4	█ [redacted]	4
█ [redacted]	2	█ [redacted]	4
█ [redacted]	4	█ [redacted]	5
█ [redacted]	2	█ [redacted]	4
█ [redacted]	1	█ [redacted]	5
█ [redacted]	3	█ [redacted]	4
█ [redacted]	3	█ [redacted]	1
█ [redacted]	2	█ [redacted]	1
█ [redacted]	2	█ [redacted]	4
█ [redacted]	1	█ [redacted]	3
█ [redacted]	1	█ [redacted]	1
█ [redacted]	2	█ [redacted]	5
█ [redacted]	2	█ [redacted]	5

 Indica respostas inconsistentes.

Pares de itens com inconsistência

█ [redacted]	5	█ [redacted]	2
█ [redacted]	5	█ [redacted]	2
█ [redacted]	4	█ [redacted]	1
█ [redacted]	4	█ [redacted]	2
 █ [redacted]	5	█ [redacted]	4
█ [redacted]	3	█ [redacted]	5
 █ [redacted]	3	█ [redacted]	3
█ [redacted]	1	█ [redacted]	2
█ [redacted]	4	█ [redacted]	5
█ [redacted]	5	█ [redacted]	5

Impressão positiva/Impressão negativa

█ [redacted]	3	█ [redacted]	4
█ [redacted]	3	█ [redacted]	2
█ [redacted]	3	█ [redacted]	4

Perguntas complementares

As próximas perguntas são sugeridas para investigar mais os resultados do seu cliente.
As perguntas estão listadas por subescala.

[Redacted content]

Perguntas complementares

[Redacted content]

Perguntas complementares

[Redacted content]

Plano de ação

As etapas que o seu cliente definir para alcançar seus objetivos de IE determinarão se o êxito será ou não atingido. Use este plano de atividades passo a passo para ajudar o seu cliente a aproximar-se dos seus objetivos pessoais. Lembre-se de usar os critérios de definição de metas **SMART** para cada meta.

Escreva até três habilidades ou comportamentos da IE que requerem mais desenvolvimento (por exemplo, "escuta refletiva" para construir empatia ou "reconhecer como o meu corpo reage ao estresse" para aumentar a Consciência emocional). As metas SMART devem ajudar a fortalecer essas habilidades e comportamentos da IE.

ESPECÍFICO
MENSURÁVEL
ORIENTADO PARA
 A AÇÃO
RREALISTA
OPORTUNO

- 1.
- 2.
- 3.

Escreva até três qualidades gerais que o seu cliente gostaria de ter (por exemplo, integridade, liderança clara, colaborar em uma equipe, comunicar-se com clareza). De alguma forma, os objetivos SMART que ele(a) definir nesse plano de ação devem ajudá-lo(a) a atingir as qualidades desejadas.

- 1.
- 2.
- 3.

Transfira os objetivos SMART do seu cliente para o modelo de plano de ação abaixo.

SMART Objetivo	Limite de tempo	Benefícios	Medição de sucesso	Apoio e recursos necessários	Barreiras potenciais
Ouvir os outros	Em reuniões da equipe Iniciando hoje	As outras pessoas me ouvirão Eu começarei a ouvir as opiniões de todos	Feedback da equipe para dizer que estou ouvindo-os mais Adotar ações que outras pessoas sugeriram	Da equipe para me dar feedback honesto	Tempo – muitas vezes não tenho tempo para ouvir opiniões, mas só preciso dar instruções. Se esse for o caso, tenho de dizer às pessoas no início da reunião

Planejador de ações (exemplo)

Eu me comprometo com este plano de ação _____
(assinatura)

Compromisso de desenvolvimento da IE

Um Compromisso de desenvolvimento é uma ferramenta para ajudar o seu cliente a engajar-se na realização dos objetivos traçados em seu plano de ação. Como todos geralmente sabemos, os nossos planos de crescimento e desenvolvimento pessoal muitas vezes caem no esquecimento quando voltamos ao trabalho, e as

demandas da nossa organização ganham a disputa pelo nosso tempo e atenção. Ao delinear os objetivos do seu cliente aqui, e assegurar que o seu cliente faça o mesmo em seu relatório, você o ajuda a ser mais responsável em alcançar seus objetivos profissionais.

Objetivos de desenvolvimento do meu cliente

O plano de ação do meu cliente inclui estes objetivos:

Data de vencimento

1.	
2.	
3.	
4.	

Sua assinatura _____

Assinatura do seu cliente

Guia do Coach para uma Sessão de Consolidação do EQ-i 2.0

Preparando-se para a Consolidação

Verifique o relatório

- Verifique a página **Estilo de resposta explicado** e olhe todas as áreas sinalizadas.
- Verifique a pontuação total de IE e as pontuações compostas. Onde o cliente fica abaixo em relação à população geral?
- Verifique as subescalas e os padrões individuais. Quais combinações específicas das subescalas são impressionantes para você? Qual você quer investigar no nível do item?
- Verifique as pontuações do item quanto à qualquer pontuação particularmente alta ou baixa.
- Examine a página **Equilíbrio da IE**. O que se destaca no resultado deste cliente? Quais subescalas você precisa examinar melhor? Quais poderiam ser alguns desafios associados aos resultados?
- Faça anotações sobre áreas nas quais você está curioso.
- Qual é a sua impressão geral? O que você quer manter em mente à medida em que passar pela consolidação?

Conduzindo a Consolidação

Fase	Pontos a se ter em mente	Perguntas a serem feitas
1. Construir afinidade A primeira etapa é criar uma sensação de facilidade e estabelecer objetivos comuns entre você e o seu cliente.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Explique como o feedback será estruturado e quanto tempo demorará. <input type="checkbox"/> Pergunte o que o cliente quer obter da sessão. <input type="checkbox"/> Relembre o cliente sobre o acordo de confidencialidade e sobre quem “é proprietário das informações”. <input type="checkbox"/> Se apropriado, mostre ao cliente um exemplo de relatório para que ele fique preparado para o que será visto em seu próprio relatório. Isso pode ajudá-lo a entender o que os resultados indicarão antes de realmente vê-los. <input type="checkbox"/> Relembre o cliente de que esse é um relato pessoal e de que é uma “foto no tempo”. Isso é um ponto de partida para a discussão, não o fim da investigação. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Como você está se sentindo quanto a esse encontro? <input type="checkbox"/> Qual foi a sua experiência em passar pela avaliação? Perguntas de sondagem: você estava sozinho, você fez isso no início do dia, final do dia; você se lembra dos itens com os quais teve dificuldade ou que não estavam claros para você? <input type="checkbox"/> Há algo importante acontecendo na sua vida que possa ter afetado a forma como você respondeu aos itens? <input type="checkbox"/> O que você achou sobre os itens? Encontrou alguma coisa estranha ou curiosa? <input type="checkbox"/> Você tem perguntas ou comentários antes de examinarmos o seu perfil?
2. Validar fatos Depois, estabeleça a “verdade” dos resultados do EQ-i aos olhos do seu cliente.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dê a definição de IE e recapitule os detalhes do EQ-i 2.0. <input type="checkbox"/> Como você pode ver, as barras representam a forma como você respondeu aos itens em cada escala do EQ-i 2.0. <input type="checkbox"/> As barras que estão no faixa intermediária demonstram que, em comparação com a população geral, você respondeu aos itens de forma similar. <input type="checkbox"/> As barras à esquerda indicam menor uso de comportamentos relacionados à escala. <input type="checkbox"/> As barras à direita indicam aumento do uso de comportamentos relacionados à escala. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Qual é a sua primeira impressão desse perfil? <input type="checkbox"/> Esse perfil parece preciso para você? <input type="checkbox"/> O que o surpreende? <input type="checkbox"/> Onde você gostaria de se concentrar em primeiro lugar? <input type="checkbox"/> Quais perguntas você tem sobre os seus resultados? <input type="checkbox"/> Você pode me dar um exemplo de como usa essa habilidade? <input type="checkbox"/> Você diria que essa é uma verdadeira força sua? <input type="checkbox"/> Isso sugere para mim que _____. Isso é verdade sobre você?

Guia do Coach para uma Sessão de Consolidação do EQ-i 2.0

Fase	Pontos a se ter em mente	Perguntas a serem feitas
3. Descoberta Na terceira etapa, o objetivo é adquirir compreensão completa de todos os desafios que possam estar presentes. Como coach, você deve investigar para obter mais detalhes para esclarecer os pensamentos, sentimentos, opiniões e expectativas do seu cliente.	Use as páginas de Perguntas complementares para obter maior compreensão de como o seu cliente demonstra as habilidades relacionadas às subescalas específicas.	<input type="checkbox"/> Quais áreas se destacam para você como as coisas em que gostaria de se concentrar? <input type="checkbox"/> Quão satisfeito você está com isso? <input type="checkbox"/> Quais preocupações você tem com essa situação? <input type="checkbox"/> Por que você acha que é assim? <input type="checkbox"/> Qual é a mensagem aqui? <input type="checkbox"/> O que o atrapalha nessa área? <input type="checkbox"/> Por que isso é tão frustrante? <input type="checkbox"/> Como você vê isso contribuindo para o seu sucesso? <input type="checkbox"/> Como você vê o que te impede? <input type="checkbox"/> Essas áreas interferem na concretização dos seus objetivos de alguma forma? <input type="checkbox"/> Como uma diminuição do uso desses tipos de comportamentos pode ajudá-lo em sua função?
4. Estabelecer relevância Depois, ative o interesse em encontrar uma solução e avaliar a possibilidade e o desejo de mudança.	Conecte a importância da sua conversa com o trabalho do seu cliente.	<input type="checkbox"/> Parece que é importante para você ___ no trabalho. Isso está correto? <input type="checkbox"/> Há quanto tempo você vem fazendo isso? <input type="checkbox"/> Até que ponto isso é eficaz para você? <input type="checkbox"/> Como esse comportamento está funcionando para você?
5. Explore os benefícios O objetivo aqui é ajudar o seu cliente a se tornar consciente sobre os benefícios da mudança, considerando os benefícios de uma solução particular.	Proponha situações hipotéticas, relacionadas ao trabalho para ajudar o seu cliente a imaginar um novo estado de comportamento e seus resultados. As perguntas “se ... então” ajudam o cliente a projetar um estado ideal de operar eficazmente.	<input type="checkbox"/> Qual é a situação ideal aqui? <input type="checkbox"/> Se você tivesse uma opção, o que você faria? <input type="checkbox"/> Se você não tivesse de lidar com ____, como as coisas seriam diferentes? <input type="checkbox"/> Que tipo de apoio seria útil? <input type="checkbox"/> Se você tivesse de trabalhar em uma ou duas áreas, qual(uais) você escolheria? <input type="checkbox"/> Quais benefícios você gostaria de alcançar por meio da melhora nessas áreas?
6. Transição A última parte da sessão envolve discutir as próximas etapas e estabelecer o compromisso do cliente em continuar trabalhando com você.	Faça perguntas de transição para lembrar o seu cliente das limitações de tempo para assegurar que a maioria das áreas que vocês querem discutir seja abordada. Perguntas “como” ajudam a elaborar a logística da sua relação futura. Se apropriado, conclua o Plano de ação para o desenvolvimento com o seu cliente.	<input type="checkbox"/> Parece que essa é uma área em que você gostaria de trabalhar. Quais são as maneiras como você pode ser capaz de se desenvolver melhor nessa área? <input type="checkbox"/> Cite uma coisa que você pode fazer para desenvolver mais essa habilidade? Perguntas para ajudar a concluir a conversa: <input type="checkbox"/> Como você gostaria de prosseguir? <input type="checkbox"/> Quanto você está empenhado no seu plano de desenvolvimento? <input type="checkbox"/> Se você não estiver totalmente comprometido, o que precisará fazer para chegar lá? <i>OU</i> O que você precisa mudar no seu plano de desenvolvimento para ficar totalmente comprometido? <input type="checkbox"/> Como você permanecerá responsável pelo desenvolvimento nessa área? <input type="checkbox"/> Eu proponho que nós _____. Isso parece bom para você? <input type="checkbox"/> Quais questões mais relevantes você tem?