|  |
| --- |
| **"מ" = מצוי "ר" = רצוי כאשר הם שווים יש לכתוב את שניהם אחד מתחת לשני במצבצת המתאימה שאלון MINDSET / גוטסדינר 2019**  *מבוסס על הגישה של:***Roger Schwarz (2017) The Skilled Facilitator, Josey-Bass ,New Jersey** |
| **נא לסמן תחת העמודה הרלוונטית את נכונות המשפט בנוגע אליך בתוך תהליך של ייעוץ/הנחיית קבוצה/ניהול בארגון כאשר 5 מייצג "נכון ביותר" ו 1 מייצג "לא נכון בכלל"** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
|  | **במצב של התמודדות עם בעיה:** |  |  |  |  |  |
| **1** | **בעל יעדים ברורים ויוצר עמדת שליטה חזקה על מנת לקדם את היעדים** |  |  |  |  |  |
| **2** | **מחפש לנצח לא להפסיד** |  |  |  |  |  |
| **3** | **נרתע מאוד להביע רגשות שליליים**  |  |  |  |  |  |
| **4** | **שם דגש רב על סדר והיגיון** |  |  |  |  |  |
| **5** | **משוכנע שאני מבין נכון את המצב ושמי שרואה אחרת טועה** |  |  |  |  |  |
| **6** | **מרגיש שאני צודק ושמי שלא מסכים איתי אינו מבין נכון**  |  |  |  |  |  |
| **7** | **מרגיש שההתייחסויות שלי אתיות ושהאחרים לעיתים אינם הוגנים**  |  |  |  |  |  |
| **8** | **חושב שכאשר אני מרגיש כעס או אכזבה הדבר מוצדק** |  |  |  |  |  |
| **9** | **כאשר יש בעיה אני לא חושב כלל שאני יכול להיות גורם לה באיזשהו אופן** |  |  |  |  |  |
| **10** | **מתרכז על לשכנע בצדקת העמדה שלי** |  |  |  |  |  |
| **11** | **אינו משתף מה שאני חושב או מרגיש באמת** |  |  |  |  |  |
| **12** | **לא שואל את האחרים שאלות על תהליכי החשיבה שלהם** |  |  |  |  |  |
| **13** | **מעגל פינות** |  |  |  |  |  |
| **14** | **דואג לשמור על הכבוד שלי** |  |  |  |  |  |
| **15**  | **יוצר הרבה אי הבנות** |  |  |  |  |  |
| **16** | **יוצר קונפליקטים לא מקדמים** |  |  |  |  |  |
| **17** | **יוצר חוסר אמון** |  |  |  |  |  |
| **18** | **יוצר נבואות שליליות המגשימות את עצמן** |  |  |  |  |  |
| **19** | **יוצר מצב מוגבל של למידה** |  |  |  |  |  |
| **20** | **יוצר אי אפקטיביות (חוסר הבחנה ביו עיקר וטפל)** |  |  |  |  |  |
| **21** | **יוצר אי יעילות (בזבוז משאבים)** |  |  |  |  |  |
| **22** | **יוצר מצב ירוד של איכות העבודה** |  |  |  |  |  |
|  |
| **נא לסמן תחת העמודה הרלוונטית את נכונות המשפט בנוגע אליך בתוך תהליך של ייעוץ/ הנחיית הקבוצה/ ניהול בארגון כאשר 5 מייצג "נכון ביותר" ו 1 מייצג "לא נכון בכלל"** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
|  | **במצב של התמודדות עם בעיה:** |  |  |  |  |  |
| **23** | **דואג שכל מידע חשוב יהיה זמין ואמין** |  |  |  |  |  |
| **24** | **דואג שלצד השני תהיה גישה חופשית למידע חיוני** |  |  |  |  |  |
| **25** | **מרגיש איכפתיות ומערבות אמיתית במצב** |  |  |  |  |  |
| **26** | **מאוד מתחשב ברגשות הצד השני ומחפש לפרגן** |  |  |  |  |  |
| **27** | **מניח שלכל צד יש ידע חשוב ונכון אפילו אם הגישות הן שונות** |  |  |  |  |  |
| **28** | **מניח שכל אדם יכול להבחין בדברים שאחרים אינם מודעים להם** |  |  |  |  |  |
| **29** | **רואה בשוני בגישות הזדמנות ללמידה** |  |  |  |  |  |
| **30** | **מניח שברוב המצבים אנשים מנסים להתנהג ביושרה ובהגינות** |  |  |  |  |  |
| **31** | **משקיע כדי לבדוק את הערך של השערות ודעות** |  |  |  |  |  |
| **32** | **דואג לבדוק שכל מידע חשוב יהיה תכיף ואמין** |  |  |  |  |  |
| **33** | **משתף בפתיחות כל ידע חשוב רלוונטי** |  |  |  |  |  |
| **34** | **נותן דוגמאות מעשיות על מנת להמחיש את הבנותי ודעותי** |  |  |  |  |  |
| **35** | **מבטיח שמושגים חשובים יוגדרו ויוסברו לכל האנשים הרלוונטיים על מנת להבטיח תקשורת איכותית**  |  |  |  |  |  |
| **36** | **מסביר את תהליך החשיבה שלי ואת כוונותי בפתיחות** |  |  |  |  |  |
| **37** | **מתמקד על אינטרסים ולא על עמדות** |  |  |  |  |  |
| **38** | **משלב נסיון לשכנע עם פתיחות חקרנית** |  |  |  |  |  |
| **39** | **יוצר שיתוף פעולה עם הצד השני בתכנון התהליך לטיפול במצב** |  |  |  |  |  |
| **40** | **מוכן לדון בפתיחות על סוגיות מאוד קשות** |  |  |  |  |  |
| **41** | **יוצר הבנה הדדית גבוהה ומידה פחותה של אי הבנות** |  |  |  |  |  |
| **42** | **יוצר מספר מועט של קונפליקטים לא בונים** |  |  |  |  |  |
| **43** | **יוצר מספר מועט של תהליכים הגנתיים** |  |  |  |  |  |
| **44** | **יוצר אמון גבוה**  |  |  |  |  |  |
| **45** | **יוצר מיעוט מקרים של תופעות שליליות צפויות מראש** |  |  |  |  |  |
| **46** | **יוצר הגברת איכות וכמות הלמידה** |  |  |  |  |  |
| **47** | **יוצר הגברת האפקטיביות** |  |  |  |  |  |
| **48** | **יוצר הגברת היעילות** |  |  |  |  |  |
| **49** | **יוצר הגברת איכות החיים בעבודה** |  |  |  |  |  |