



Il modello D-I-S-C

Il prodotto

Il modello D-I-S-C è il più conosciuto ed efficace sistema di self-assessment, utilizzato negli ultimi 40 anni da oltre 30 milioni di utenti nel mondo, per descrivere e riconoscere lo stile comportamentale delle persone rispetto alle attese di ruolo, incrementare le performances lavorative ed attivare strategie comunicative e comportamentali più efficaci. Il modello D-I-S-C è stato presentato per la prima volta nel 1920 da William Moulton Marston nel libro «Emotions of Normal People». Il titolo stesso è indice dei contenuti del libro e dell'oggetto dell'indagine di Marston, il quale, a differenza dei suoi contemporanei Freud e Jung, non era interessato ai disturbi mentali e agli aspetti patologici del comportamento. La sua attenzione era richiamata soprattutto dalle emozioni e dal comportamento delle persone "normali" nel momento in cui si trovano ad interagire con l'ambiente circostante. In questa pubblicazione, Marston ha sviluppato un sistema per la descrizione e la comprensione del comportamento basato su due modalità di percezione dell'ambiente, favorevole o non favorevole, e su due modalità di risposta all'ambiente medesimo, assertiva o non assertiva.

		A M B I E N T E			
		NON FAVOREVOLE		FAVOREVOLE	
		1	12	21	2
RISPOSTA ALL'AMBIENTE	ASSERTIVA	Dominante (direttiva) 124		Influente (interattiva) 123	
		14	13	24	23
	NON ASSERTIVA	Cauto (correttiva) 134		Stabile (supportiva) 234	
		4	43	34	3





Il lavoro di Marston è stato ripreso ed ulteriormente sviluppato da John G. Geier, le cui ricerche scientifiche, sin dagli anni 50, ne hanno rafforzato le basi teoriche e metodologiche, traducendole in termini applicativi. Mediante tale approccio, il D-I-S-C diventa un modello efficace per comprendere se stessi nelle diverse situazioni e rispecchia l'adattamento alle diverse circostanze e permette di rilevare e descrivere le caratteristiche del comportamento relazionale ed organizzativo delle persone nel presidio dei ruoli a loro assegnati. Nel modello D-I-S-C, il comportamento umano è valutato secondo un modello a quattro dimensioni:

D = Dominante - Prevale l'orientamento all'azione (che cosa?), alla rapida soluzione dei problemi, al decision making e al risk taking.

I = Influyente - Prevale l'orientamento alle persone (chi?), alla proattività nelle relazioni interpersonali, alla propensione ad attivare strategie d'influenza.

S = Stabile - Prevale l'orientamento ai meccanismi (come? quando?), all'equilibrio e allo "status quo" in un ambiente protetto.

C = Cauto - Prevale l'orientamento alle procedure (perché?), All'approfondimento di dati e informazioni, all'attenzione alla qualità del prodotto proprio ed altrui.

Il profilo comportamentale di ognuno è la risultante della combinazione di questi quattro fattori base, secondo un criterio di prevalenza e definisce la risposta all'ambiente, come da modello in figura. Come è evidente, non vi è uno stile "giusto" ed uno stile "sbagliato", ma vi sono stili che possono risultare più efficaci indeterminati contesti e meno in altri. Il modello D-I-S-C fornisce un efficace supporto nelle attività di:

- | training
- | coaching
- | assessment
- | recruiting
- | problem solving
- | comunicazione
- | leadership e gestione dei collaboratori
- | negoziazione
- | team building

