

INSIGHTFUL PROFILER™ (IP121)

# RAPORT iP COACH

Profilowanie Osobowości Zawodowej

Dla: Antek Nowoczesny

## ZAKRES RAPORTU

- > Czynniki (de)motywujące do pracy.
- > Zadatki do kształtowania kluczowych kompetencji zawodowych.
- > Wewnętrzne ograniczenia dla pomyślnego rozwoju zawodowego.
- > Cechy wyróżniające na tle innych ludzi.
- > Rola w zespole.
- > Synopsis.

ORGANIZACJA

Advisio iP121

DATA UKOŃCZENIA

05.05.2026

WERSJA RAPORTU

1.2.1

DATA WYGENEROWANIA RAPORTU

—

KOD RAPORTU

IP121-5C5B0DDB

*ⓘ Treści zawarte w raporcie iP Coach pokazują, jak Twoje odpowiedzi wypadają na tle wyników innych osób (normy). Nie jest to opis tego, kim jesteś, ani tego, jak siebie postrzegasz.*

## ZAWARTOŚĆ RAPORTU

<b>WIARYGODNOŚĆ TREŚCI RAPORTU</b> .....	<b>1</b>
<b>INFORMACJE WSTĘPNE</b> .....	<b>2</b>
<b>CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE DO PRACY</b> .....	<b>3</b>
<b>TRZY NAJWAŻNIEJSZE TWOJE POTRZEBY</b> .....	<b>4</b>
<b>ZADATKI DO KSZTAŁTOWANIA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH</b>	<b>5</b>
<b>WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA DLA POMYŚLNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO</b>	<b>6</b>
<b>CECHY WYRÓŻNIAJĄCE CIĘ SPOŚRÓD INNYCH OSÓB</b> .....	<b>7</b>
<b>ROLA W ZESPOLE</b> .....	<b>8</b>
<b>PODSUMOWANIE TWOJEGO PROFILU OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ</b> .....	<b>9</b>
<b>SYNOPSIS TWOJEGO PROFILU OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ</b> .....	<b>10</b>
<b>PODZIĘKOWANIE I ANKIETA EWALUACYJNA</b> .....	<b>11</b>

## 1 WIARYGODNOŚĆ TREŚCI RAPORTU

Raport został wygenerowany na podstawie odpowiedzi udzielonych w kwestionariuszu. Wiarygodność jego treści zależy przede wszystkim od szczerości oraz uważności wypełniania kwestionariusza. Zawarte w nim skale kontrolne pozwalają oszacować wiarygodność udzielonych odpowiedzi.

Poniżej znajduje się informacja o szacowanej wiarygodności danych. Jeżeli jest ona niska, do wniosków z raportu należy podejść z dużym dystansem. Taki wynik może wynikać zarówno ze świadomego zniekształcania odpowiedzi, jak i z nieuważnego wypełniania kwestionariusza lub nieświadomej tendencji do przedstawiania siebie w nadmiernie korzystnym świetle.

Warto również pamiętać, że raport opisuje Twoje wyniki w odniesieniu do wyników innych osób. Oznacza to, że predyspozycje zostały przedstawione w kategoriach tego, czym wyróżniasz się na tle grupy porównawczej. Z tego powodu możesz odczytać niektóre fragmenty jako zaskakujące — nie zawsze pokrywają się one z osobistą samooceną (i odwrotnie). To różnica między perspektywą osobistą a perspektywą porównań społecznych, na której opiera się pomiar psychometryczny.

Perspektywa porównań społecznych dostarcza cennego wglądu w indywidualność: pokazuje, jak wypadasz na tle osób w podobnym wieku lub w branży/specjalności, w której pracujesz lub do której aspirujesz. W praktyce pomaga to lepiej rozpoznać własne atuty oraz wskazuje obszary rozwojowe, które mogą zwiększać atrakcyjność i przewagę konkurencyjną w danej roli lub specjalności.

### Poziomy oceny wiarygodności danych:

- **Światło zielone** – wysoka wiarygodność danych.
- **Światło pomarańczowe** – średnia wiarygodność danych.
- **Światło czerwone** – niska wiarygodność danych.



### Światło zielone

*Światło zielone - Dane wiarygodne. Życzymy miłej lektury i pożytecznych wniosków. Zachęcamy jednocześnie, w celu potwierdzenia trafności treści raportu, do ich skonfrontowania z własnym doświadczeniem oraz opiniami bliskich osób lub współpracowników.*

## 2 INFORMACJE WSTĘPNE

### INFORMACJE WSTĘPNE

Przed zapoznaniem się z zawartością raportu prosimy Cię o uważne przeczytanie poniższych informacji. Pozwolą Ci one optymalnie spożytkować treści zawarte w dalszej części raportu.

**i Uwaga:** Treści zawarte w raporcie iP Coach pokazują, jak Twoje odpowiedzi wypadają na tle wyników innych osób (normy). Nie jest to opis tego, kim jesteś, ani tego, jak siebie postrzegasz.

### CZYM JEST TEN RAPORT?

Ten raport stanowi interpretację Twoich wyników uzyskanych w kwestionariuszu Insightful Profiler™ (iP121) – Profilowanie Osobowości Zawodowej. Wyniki zostały opisane w kategoriach:

- czynników, które mogą Cię motywować lub demotywować w pracy,
- predyspozycji wspierających rozwój kluczowych kompetencji zawodowych,
- wewnętrznych barier, które mogą utrudniać rozwój,
- cech wyróżniających na tle innych osób,
- naturalnych preferencji dotyczących pełnienia określonych ról w zespole.

### DO CZEGO MOŻE SŁUŻYĆ TEN RAPORT?

Wnioski z raportu mogą wspierać m.in.: wybór tematów szkoleń i kierunków dalszego kształcenia, planowanie celów rozwojowych (np. w coachingu), a także doprecyzowanie roli zawodowej i warunków pracy zgodnych z własnymi predyspozycjami.

Rekomendujemy czytanie raportu „pod kątem decyzji” – czyli z pytaniem: co z tego wynika dla dalszych kroków?

## CZY RAPORT MA „DATĘ WAŻNOŚCI”?

Wyniki mają zwykle długą „datę ważności”, ponieważ badane predyspozycje charakteryzują się wysoką stabilnością w czasie. W praktyce ponowne badanie zazwyczaj nie jest potrzebne.

Wyjątkowo można rozważyć powtórzenie badania, jeśli pierwsze wykonano przed 30. rokiem życia – w tym okresie u części osób zachodzą jeszcze zmiany związane ze stabilizacją struktury osobowości. Powtórzenie badania po ukończeniu 30 lat może pomóc zweryfikować ewentualne różnice.

## DLACZEGO OPIS WYNIKÓW JEST TAK ZWIĘZŁY?

Opis jest celowo zwięzły, aby ułatwić rzetelne wnioskowanie i wspierać decyzje rozwojowe (np. dotyczące kierunków rozwoju zawodowego). Zwięzłość działa jak „filtr jakości” – chroni przed:

- efektem rozcieńczenia, gdy nadmiar informacji osłabia znaczenie tego, co kluczowe i utrudnia trafny wgląd,
- smogiem (szumem) informacyjnym, czyli natłokiem treści podanych w sposób, który utrudnia zrozumienie, wyłowienie istoty i wykorzystanie w praktyce.

### 3 CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE DO PRACY

W tej sekcji znajdziesz opis czynników, które mogą w największym stopniu wzmocnić lub osłabić Twoją motywację do pracy. Uwzględniamy zarówno elementy, które dodają energii i chęci działania, jak i te, które mogą zniechęcać lub „ściągać” motywację w dół.

Motywacja wpływa na to, jak skutecznie wykorzystujesz swoje kompetencje oraz jakiej satysfakcji doświadczasz w pracy. Dlatego rozpoznanie własnych czynników (de)motywujących ma bardzo praktyczne znaczenie: pomaga Ci wybierać (lub kształtować) takie warunki pracy, które sprzyjają efektywności i poczuciu sensu.

Dla większości osób kluczowe znaczenie ma możliwość zaspokajania ważnych potrzeb społeczno-psychologicznych. Warto więc przyglądać się, czy specyfika stanowiska i środowisko organizacyjne, w którym działasz (lub które rozważasz), będą wspierały Twoje najważniejsze potrzeby — a także co możesz zrobić, aby zadbać o nie na co dzień.

#### JAKIE CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE WERYFIKUJEMY?

**Afiliacja:** potrzeba pracy z ludźmi, poznawania nowych ludzi lub współpracy w zespole

**Autonomia:** potrzeba niezależności w działaniu i samostanowienia o tym „co” i/lub „jak” robimy

**Osiągnięcia:** potrzeba realizowania lub kierowania ambitnymi projektami i osiągnięcia wymiernych wyników

**Rozwój:** potrzeba pracy twórczej i nierutynowej, wymagającej tworzenia i wdrażania innowacyjnych, oryginalnych rozwiązań, inspirująca atmosfera w zespole

**Stabilizacja:** potrzeba pracy w warunkach przewidywalnych, zapewniających stabilność zatrudnienia, z jasno określonym zakresem obowiązków oraz procedur ich wypełniania

**Uznanie:** potrzeba pracy na eksponowanym stanowisku lub pełnienia ważnej funkcji, lub przynajmniej bycie rozpoznawalnym oraz posiadanie respektu innych lub wizerunku osoby ważnej

**Władza:** potrzeba kierowania innymi, posiadania decydującego głosu lub wpływu na rozwój sytuacji oraz pięcia się w hierarchii organizacyjnej

**Wsparcie:** potrzeba pracy w przyjaznej atmosferze opartej na współpracy, zaufaniu, wzajemnej pomocy oraz wyrozumiałości

**Zabawa:** potrzeba pracy ekscytującej, która stwarza wiele okazji do odczuwania pozytywnych emocji (np. śmiania się) oraz wiąże się ze swobodą ekspresji

**Zmienność:** potrzeba pracy ciekawej, a nawet (mile) zaskakującej, związanej ze zmiennym zakresem (różnorodnością) obowiązków

**Uwaga:** Potrzeby, które najbardziej Cię wyróżniają, przedstawiono na dwustopniowej skali. Oznacza ona, jak silna jest dana potrzeba u Ciebie w porównaniu do innych osób:

**POTRZEBA BARDZO SILNA – silniejsza niż u ok. 90% osób.**

**POTRZEBA UMIARKOWANIE SILNA – silniejsza niż u ok. 70% osób.**

## TWOJE POTRZEBY I ZWIĄZANE Z NIMI CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE, KTÓRE WYRÓŻNIAJĄ CIĘ NA TLE INNYCH OSÓB

### ● AFILIACJA

POTRZEBA BARDZO SILNA

#### CO SPRAWIA, ŻE MOŻESZ ROZWINĄĆ SKRZYDŁA W PRACY?

Praca z ludźmi, w szczególności poznawanie nowych ludzi, pomaganie ludziom lub informowanie ich, oraz współpraca w zgranych zespołach.

#### CO PODCINA CI SKRZYDŁA W PRACY?

Niesympatyczna, mało wspierająca lub wręcz konfliktowa atmosfera w zespole. Konieczność ostrego rywalizowania z innymi oraz forsowania za wszelką cenę własnych pomysłów poprzez wywieranie wpływu lub wręcz manipulowanie innymi. Silna orientacja na wynik.

### ● AUTONOMIA

POTRZEBA BARDZO SILNA

#### CO SPRAWIA, ŻE MOŻESZ ROZWINĄĆ SKRZYDŁA W PRACY?

Niezależność w działaniu. Możliwość samostanowienia, czyli wyboru „co” i/lub „jak” robić. Partnerskie relacje z przełożonym.

#### CO PODCINA CI SKRZYDŁA W PRACY?

Przymus i ograniczenia – brak możliwości wpływu na sytuację oraz działanie pod dyktando innych. Niski status w hierarchii organizacyjnej i brak perspektyw na rozwój (awans).

## ● ZABAWA

POTRZEBA BARDZO SILNA

### CO SPRAWIA, ŻE MOŻESZ ROZWINĄĆ SKRZYDŁA W PRACY?

Różnorodność doświadczeń: zmienny zakres obowiązków. Realizowanie zadań, które można relatywnie szybko i łatwo wykonać. Możliwość kontaktowania się z ludźmi, w szczególności poznawanie nowych ludzi. Możliwość doświadczania silnych, pozytywnych emocji w pracy: atmosfera swobody, zabawy.

### CO PODCINA CI SKRZYDŁA W PRACY?

Poważna atmosfera w zespole. Praca w samotności. Konieczność działania zgodnie z wymaganą procedurą – praca rutynowa, która nie pozwala na swobodę ekspresji. Konieczność systematycznego działania – praca żmudna, wymagająca obowiązkowości i działania ściśle według z góry założonego planu.

## ● ZMIENNOŚĆ

POTRZEBA BARDZO SILNA

### CO SPRAWIA, ŻE MOŻESZ ROZWINĄĆ SKRZYDŁA W PRACY?

Różnorodność doświadczeń w pracy: szeroki zakres obowiązków lub zmienne obowiązki. Swoboda działania: możliwość wykazania się innowacyjnym, nieschematycznym sposobem działania. Praca z ludźmi: współpraca w zespole, poznawanie nowych ludzi. Dostęp do szkoleń i różnych form wspierania rozwoju – możliwość poszerzania własnych kompetencji.

### CO PODCINA CI SKRZYDŁA W PRACY?

Praca rutynowa, wysoce przewidywalna (nudna), ze sztywno określonym zakresem obowiązków, odbywająca się zgodnie z założonym planem i harmonogramem. Ograniczone możliwości rozwoju wynikające z rutynowości zadań – realizowanie codziennie tych samych, stosunkowo niewymagających zadań, które nie stanowią wyzwania, a więc bodźca do rozwoju.

Zrozumienie własnych potrzeb i tego, co Cię motywuje lub demotywuje, jest jednym z najważniejszych kroków w budowaniu pracy, która daje satysfakcję i poczucie sensu.

Wróć do treści tej sekcji z pytaniem: które potrzeby są dla mnie absolutnie kluczowe, a które najbardziej „włączają” lub „wyłączają” moją motywację? Następnie oceń, na ile obecne (lub rozważane) środowisko pracy daje przestrzeń do ich zaspokajania — i co możesz zrobić, aby zadbać o nie częściej i bardziej świadomie.

W dłuższej perspektywie to właśnie stopień zaspokojenia kluczowych potrzeb w dużym stopniu buduje Twoją satysfakcję z pracy.

## 4 TRZY NAJWAŻNIEJSZE TWOJE POTRZEBY

Poniżej przedstawiono trzy potrzeby, które są najsilniej zaznaczone w strukturze Twojej osobowości. To właśnie ich zaspokajanie w największym stopniu buduje Twoją motywację i satysfakcję zawodową.

### POTRZEBA #1

#### AFILIACJA

##### ↑ CO DAJE ENERGIĘ

Praca z ludźmi, w szczególności poznawanie nowych ludzi, pomaganie ludziom lub informowanie ich, oraz współpraca w zgranych zespole.

##### ↓ CO ODBIERA ENERGIĘ

Niesympatyczna, mało wspierająca lub wręcz konfliktowa atmosfera w zespole. Konieczność ostrego rywalizowania z innymi oraz forsowania za wszelką cenę własnych pomysłów poprzez wywieranie wpływu lub wręcz manipulowanie innymi. Silna orientacja na wynik.

### POTRZEBA #2

#### ZMIENNOŚĆ

##### ↑ CO DAJE ENERGIĘ

Różnorodność doświadczeń w pracy: szeroki zakres obowiązków lub zmienne obowiązki. Swoboda działania: możliwość wykazania się innowacyjnym, nieschematycznym sposobem działania. Praca z ludźmi: współpraca w zespole, poznawanie nowych ludzi. Dostęp do szkoleń i różnych form wspierania rozwoju – możliwość poszerzania własnych kompetencji.

##### ↓ CO ODBIERA ENERGIĘ

Praca rutynowa, wysoce przewidywalna (nudna), ze sztywno określonym zakresem obowiązków, odbywająca się zgodnie z założonym planem i harmonogramem. Ograniczone możliwości rozwoju wynikające z rutynowości zadań – realizowanie codziennie tych samych, stosunkowo niewymagających zadań, które nie stanowią wyzwania, a więc bodźca do rozwoju.

### POTRZEBA #3

#### ZABAWA

##### ↑ CO DAJE ENERGIĘ

Różnorodność doświadczeń: zmienny zakres obowiązków. Realizowanie zadań, które można relatywnie szybko i łatwo wykonać. Możliwość kontaktowania się z ludźmi, w szczególności poznawanie nowych ludzi. Możliwość doświadczania silnych, pozytywnych emocji w pracy: atmosfera swobody, zabawy.

##### ↓ CO ODBIERA ENERGIĘ

Poważna atmosfera w zespole. Praca w samotności. Konieczność działania zgodnie z wymaganą procedurą – praca rutynowa, która nie pozwala na swobodę ekspresji. Konieczność systematycznego działania – praca żmudna, wymagająca obowiązkowości i działania ściśle według z góry założonego planu.

5

## ZADATKI DO KSZTAŁTOWANIA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

Ta sekcja raportu opisuje Twoje zadatki do kształtowania kluczowych kompetencji zawodowych. Opisanie poniżej kompetencje należą do tzw. kompetencji przenośnych, czyli takich, które są ważne w każdej organizacji. Dlatego można je znaleźć w modelach kompetencyjnych niemal wszystkich firm, choć poszczególne organizacje mogą stosować własne, specyficzne nazwy dla tych kompetencji. Kompetencje definiują wymagania stanowiska pracy, natomiast zadatki opisują Twoją preferencję (gotowość) do funkcjonowania w określonych warunkach.

Posiadanie zadatków do kształtowania określonych kompetencji zawodowych nie musi oznaczać, że już teraz prezentujesz wysoki lub wystarczający poziom tych kompetencji. Oznacza natomiast, że — w porównaniu do innych osób — masz predyspozycje, by doskonalić się w danym obszarze. W praktyce wiąże się to z tym, że uczenie się, szkolenie oraz zdobywanie doświadczenia w tym kierunku może być dla Ciebie satysfakcjonujące i zwykle szybciej (łatwiej niż u wielu innych osób) prowadzi do nabycia wprawy, rozwoju niezbędnej wiedzy, kształtowania pożądanych postaw oraz utrwalania oczekiwanych zachowań (strategii działania).

Znajomość własnych zadatków do kształtowania kompetencji zawodowych ma duże znaczenie praktyczne dla kierowania karierą i rozwojem. Ogólnie zalecaną strategią jest budowanie osobistej przewagi na rynku pracy w oparciu o kompetencję lub kompetencje, do kształtowania których masz zadatki. Warto więc poszukiwać miejsc pracy, zdobywać doświadczenia zawodowe oraz wybierać szkolenia, studia i inne formy kształcenia, które pozwolą Ci rozwijać i możliwie najlepiej wykorzystywać posiadane zadatki.

### JAKIE ZADATKI DO ROZWIJANIA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH WERYFIKUJEMY?

Poniższy opis jest efektem starannego przeglądu Twojego profilu osobowości pod kątem diagnozy zadatków do kształtowania następujących kompetencji:

1. Adaptacyjność
2. Komunikatywność
3. Kreatywność
4. Myślenie analityczne
5. Planowanie i organizowanie
6. Praca zespołowa
7. Przywództwo

**i Uwaga:** Każda z opisanych kompetencji jest ujęta dwubiegunowo. Oznacza to, że ten sam obszar może przejawiać się w dwóch różnych sposobach działania. Przykładowo, zadatki do rozwoju kompetencji „Przywództwo” mogą oznaczać gotowość do doskonalenia się zarówno w roli lidera, jak i w roli osoby, która skutecznie wspiera realizację i dowozi rezultaty.

Poziom zadatków oceniono na dwustopniowej skali:

**BARDZO WYSOKIE ZADATKI** – Twój wynik w tym obszarze jest wyższy niż u ok. 90% osób.

**PODWYŻSZONE ZADATKI** – Twój wynik w tym obszarze jest wyższy niż u ok. 70% osób.

Poniżej opisano wyłącznie te zadatki, w których uzyskałeś/uzyskałaś wynik podwyższony lub bardzo wysoki na tle innych osób. To obszary, które mogą stanowić Twoje naturalne źródło przewagi i warto świadomie je rozwijać.

## TWOJE ZADATKI DO ROZWOJU KLUCZOWYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

### ADAPTACYJNOŚĆ - PRACA W WARUNKACH STRESUJĄCYCH

*Praca w warunkach stresujących, wymagających, pod presją czasu lub niesprzyjającego otoczenia vs Praca w warunkach spokojnych*

*Praca może odbywać się w mniej lub bardziej stymulujących warunkach. Wysoko stymulujące warunki sprawiają, że praca jest ciekawa, lecz zarazem stresująca, gdyż obfituje w wyzwania. Nisko stymulujące warunki oznaczają, że praca jest niekiedy nawet nudna, lecz zarazem odbywa się w spokojnej atmosferze. Do pracy w jakich warunkach masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz bardzo wysokie zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze pracy w warunkach wysoce stymulujących i stresujących.**

#### TWOJE MOCNE STRONY W TYM OBSZARZE TO:

- Pewność siebie i wiara we własne możliwości oraz poczucie panowania nad sytuacją niezależnie od warunków
- Optymistyczne oczekiwania odnośnie rozwoju sytuacji co owocuje gotowością do pracy w niesprzyjających warunkach, w tym pod presją czasu lub wyniku
- Odporność na frustrację i porażki, szybkie powracanie do równowagi psychicznej po odniesieniu porażki i gotowość do podejmowania trudnych wyzwań

Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która umożliwi Ci wykazanie się odwagą, spokojem umysłu i opanowaniem przy podejmowaniu trudnych wyzwań lub działaniu w warunkach, które są zbyt uciążliwe dla innych lub odbierane przez nich jako zbyt ryzykowane i niebezpieczne.

## KOMUNIKATYWNOŚĆ - PRACA Z LUDŹMI

### *Praca z ludźmi vs Praca w samotności*

*Wypełnianie obowiązków zawodowych na danym stanowisku może wymagać częstych kontaktów społecznych, w tym poznawania wielu nowych ludzi, lub przeciwnie, wiązać się z pracą w samotności lub w ramach niewielkiego zespołu bliskich i zaufanych osób. Do jakiego rodzaju pracy masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz bardzo wysokie zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze pracy wymagającej częstego kontaktu z ludźmi.**

#### **TWOJE MOCNE STRONY W TYM OBSZARZE TO:**

- Towarzyskość i śmiałość, w tym w obliczu osób nieznajomych lub darzonych autorytetem
- Gotowość do nawiązywania kontaktów, poznawania nowych ludzi, jak i podtrzymywania (pielęgnowania) relacji z nimi
- Preferowanie pracy z ludźmi, która wymaga rozmawiania z nimi lub prezentowania im czegoś lub informowania ich o czymś

Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która wiąże się z licznymi kontaktami społecznymi, w tym poznawaniem nowych ludzi lub wystąpieniami publicznymi.

## KREATYWNOŚĆ - AKTYWNOŚĆ OPERACYJNA

*Koncentracja na kwestiach przyszłych i nowych vs Koncentracja na kwestiach bieżących i znanych*

*Rozwiązywanie problemów stanowi istotę pracy zawodowej. Można wyróżnić dwa kluczowe podejścia do rozwiązywania problemów. Pierwsze koncentruje się na poszukiwaniu nowatorskich, innowacyjnych rozwiązań, drugie natomiast na optymalnym spożytkowaniu już istniejących rozwiązań. Do stosowania jakiego podejścia masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz podwyższone zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze aktywności operacyjnej skoncentrowanej na kwestiach bieżących i znanych (już dostępnych).**

### TWOJE MOCNE STRONY W TYM OBSZARZE TO:

- Skoncentrowanie na najważniejszych i najpilniejszych aktualnie sprawach bez wybiegania myślami i planami w odległą przyszłość
- Rozważanie konkretnych rozwiązań aktualnie dostępnych i możliwych do natychmiastowego zastosowania
- Preferowanie użyteczności nad finezję i innowacyjność rozwiązań (zgodnie z powiedzeniem „lepszy wróbel w garści niż gołąb na dachu”)

Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która wiąże się z bieżącym, operacyjnym zarządzaniem lub sprawnym rozwiązywaniem bieżących problemów.

## MYŚLENIE ANALITYCZNE - SZYBKIE INTUICYJNE PODEJMOWANIE DECYZJI

*Analityczne podejmowanie decyzji po rozważeniu wszystkich 'za' i 'przeciw' vs  
Szybkie podejmowanie decyzji pod wpływem intuicji*

*Praca zawodowa wymaga na co dzień podejmowania szeregu decyzji. Można wyróżnić dwa główne sposoby podejmowania decyzji: analityczny (rozważny, lecz stosunkowo powolny) oraz intuicyjny (impulsywny, lecz za to szybki). Do jakiego sposobu podejmowania decyzji masz szczególnie zadatki?*

**Posiadasz bardzo wysokie zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze szybkiego, intuicyjnego podejmowania decyzji.**

### TWOJE MOCNE STRONY W TYM OBSZARZE TO:

- Zaufanie do własnej intuicji przy podejmowaniu decyzji
- Unikanie nadmiernego przemyślenia wszystkich „za” i „przeciw” przed podjęciem decyzji; orientacja na podejmowanie wystarczająco dobrej decyzji i szybkie przejście do działania (wcielania decyzji w życie)
- Gotowość do podejmowania ryzyka i działania w warunkach niepewności lub pomimo braku upewnienia się, czy wszystko zostało przewidziane i dobrze zaplanowane

Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która wymaga szybkiego podejmowania decyzji, ryzykowania i wykorzystywania nadarzających się okazji.

## PLANOWANIE I ORGANIZOWANIE - IMPROWIZACJA

*Praca uporządkowana, przewidywalna, ujęta w procedury vs Praca zmienna, wymagająca często improwizacji*

*Praca może być zorganizowana w różnym stopniu. Wysoki stopień zorganizowania oznacza pracę zaplanowaną lub wręcz ujętą w procedury. Niski stopień zorganizowania oznacza pracę, która wymaga improwizacji. Do pracy w jakich warunkach masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz bardzo wysokie zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze pracy wymagającej improwizacji, nieszampowego podejścia i częstej zmiany kierunku działania.**

### TWOJE MOCNE STRONY W TYM OBSZARZE TO:

- Preferowanie improwizowania zamiast drobiazgowego planowania zawczasu każdego działania; niechęć do pracy rutynowej i ujętej w tryby ścisłej procedury
- Orientacja na działania, które szybko przynoszą efekty i nie wymagają zbyt długich przygotowań lub żmudnej pracy

Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która wymaga improwizowania i częstej zmiany kierunku lub sposobu działania oraz w której mniejsze znaczenie ma systematyczność, gdyż polega na wykonywaniu szeregu, różnorodnych (niemal codziennie innych) zadań relatywnie szybko przynoszących oczekiwane wyniki.

## PRACA ZESPOŁOWA - WSPÓŁPRACA

### Współpraca vs Rywalizacja

*Praca może wymagać ścisłej współpracy w ramach zgranego zespołu lub ostrej rywalizacji, w tym ze współpracownikami, o jak najlepsze wyniki. Do pracy w jakich warunkach masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz bardzo wysokie zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze pracy zespołowej i współpracy.**

#### TWOJE MOCNE STRONY W TYM OBSZARZE TO:

- Otwartość na współpracę z innymi lub wręcz preferowanie pracy w zespole
- Zaufanie do ludzi i przychylny stosunek do nich
- Gotowość do wspierania innych i pomagania im
- Unikanie konfrontacji; dążenie do polubownego rozwiązywania konfliktów interpersonalnych

Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która wiąże się ze współpracą w zgranym zespole i jest pozbawiona wszelkich znamion rywalizacji.

## PRZYWÓDZTWO - WYKONYWANIE POLECEŃ

### *Kierowanie vs Wykonywanie*

*Role zawodowe można podzielić na te, które wiążą się z kierowaniem ludźmi oraz te, które polegają na wykonywaniu poleceń przełożonych. Do wykonywania których ról masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz bardzo wysokie zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze wykonywania poleceń.**

#### **TWOJE MOCNE STRONY W TYM OBSZARZE TO:**

- Akceptowanie hierarchii organizacyjnej, w tym zespołowej
- Unikanie rozgłosu, kreowania, czy też lansowania siebie (w szczególności zabiegania o swoją pozycję jako lidera) oraz skoncentrowanie się na wykonywaniu zleconych działań
- Niechęć do samodzielnego podejmowania ryzyka, preferowanie działania zgodnego z wytycznymi (tj. wykonywania poleceń przełożonych)

Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która umożliwi Ci pełnienie roli wykonawcy zleceń/zadań wydawanych przez przełożonych bez konieczności wykazywania się własną inicjatywą (przedsiębiorczością).

Do treści tej sekcji można i warto wracać wielokrotnie — za każdym razem z intencją wyciągnięcia nowych wniosków, które pomogą Ci lepiej ukierunkować karierę i rozwój zawodowy. Warto też rozważyć omówienie tej części raportu z trenerem lub coachem. Wspólna refleksja może przynieść pogłębiony wgląd i przełożyć się na nowe pomysły dotyczące kierunku oraz sposobów wspierania Twojego rozwoju.

Treści tej sekcji mogą być pomocne przy wyborze tematów szkoleń, kierunków dalszego kształcenia oraz celów pracy w ramach sesji coachingowych. Mogą również stanowić wskazówki w procesie poszukiwania roli zawodowej i warunków pracy zgodnych z Twoimi predyspozycjami. Analizując tę sekcję — samodzielnie lub we współpracy z drugą osobą — warto poszukać odpowiedzi na pytania:

- Co jest moim zadatkiem (atutem)?
- Jak mogę jeszcze lepiej wykorzystywać swoje atuty?
- Jakie warunki pracy pozwolą mi w pełni się wykazać, zwiększą satysfakcję i w konsekwencji ułatwią samorealizację zawodową?

6

## WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA DLA POMYŚLNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO

Ta sekcja raportu opisuje zidentyfikowane u Ciebie wewnętrzne ograniczenia, które mogą utrudniać pomyślny rozwój zawodowy. Zawiera również wskazówki, które mogą pomóc Ci zminimalizować lub wyeliminować te ograniczenia.

Wewnętrzne ograniczenia wiążą się z nasilonym nawykiem działania w sposób, który może utrudniać realizację celów zawodowych. Mają one nieco paradoksalny wpływ na nasze samopoczucie, zachowanie i jego konsekwencje. Z jednej strony działanie zgodne z wewnętrznym ograniczeniem najczęściej jest przez Ciebie odczuwane jako coś naturalnego. Z drugiej strony może ono obniżać efektywność w realizacji Twoich zawodowych zamierzeń.

Często pojawia się też silny opór przed wprowadzaniem zmian w sposobie działania — nawet wtedy, gdy wiesz (lub przynajmniej podejrzewasz), że dany nawyk może być ograniczeniem dla Twojego rozwoju. To oznacza, że przekraczanie wewnętrznych ograniczeń jest możliwe, ale zwykle nie należy do najłatwiejszych zadań. Żeby zakończyło się sukcesem, często wymaga szczególnego rodzaju wsparcia.

Jednym z elementów takiego wsparcia jest rzetelna i obiektywna diagnoza wewnętrznego ograniczenia. Stanowi ona punkt wyjścia do dalszych działań rozwojowych, które pomagają zminimalizować lub wyeliminować dane ograniczenie.

Znajomość własnych wewnętrznych ograniczeń ma duże znaczenie praktyczne. Uświadamia Ci przede wszystkim potrzebę wprowadzenia większej dozy samokontroli, dzięki której możesz sprawniej zarządzać sobą — czyli przekraczać te ograniczenia. Działają one bowiem jak „automatyczny pilot”: są domyślną instrukcją Twojego działania. Oznacza to, że jeśli nie będziesz świadomie kontrolować swoich reakcji i decyzji, z dużym prawdopodobieństwem będziesz działać zgodnie z tymi ograniczeniami.

### JAKIE WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA WERYFIKUJEMY?

Treść sekcji jest konsekwencją drobiazgowego przeglądu Twojego profilu osobowości pod kątem markerów (wskaźników) wybranych wewnętrznych ograniczeń. Wynikiem przeglądu może być zarówno wykrycie jednego bądź kilku wewnętrznych ograniczeń lub stwierdzenie ich braku.

Przegląd profilu odbywa się pod kątem identyfikacji markerów następujących wewnętrznych ograniczeń:

- **Nadmierna pewność siebie:** tendencja do przeceniania własnych możliwości i niedoceniań potencjalnych niebezpieczeństw lub trudności związanych z realizacją własnych zamierzeń lub zleconych zadań, często połączona z manifestowaniem swojej wyższości i dewaluacją innych osób
- **Pasywne reagowanie:** tendencja do reagowania na bieżące potrzeby lub zachcianki, albo pod wpływem presji aktualnej sytuacji bez wykazywania inicjatywy do konsekwentnej realizacji własnych dalekosiężnych zamierzeń i planów, wykazywanie braku entuzjazmu oraz niechęci do systematycznej pracy nad własnym rozwojem lub realizacją własnych marzeń
- **Przesadna ostrożność:** tendencja do nadmiernie asekuracyjnego sposobu działania połączona z niechęcią do podejmowania ryzyka oraz obawą przed popełnieniem błędu i dezaprobatą społeczną

- **Sceptyczne wyrachowanie:** tendencja do bycia podejrzliwym i nieufnym wobec intencji innych osób połączona ze skłonnością do manipulowania ludźmi oraz ich eksploatawania, a także niechęcią do współpracy z innymi i rywalizacyjnym nastawieniem
- **Schematyczne postępowanie:** tendencja do mało spontanicznego, nieelastycznego sposobu działania ściśle w zgodzie z założonym planem (wytycznymi) lub zalecaną procedurą, niechętny, mało entuzjastyczny i sceptyczny stosunek do zmian i wszelkich nowości, orientacja na podtrzymanie status quo
- **Słomiany zapach:** tendencja do łatwego „zarażania się” pomysłami i równie łatwej rezygnacji z ich wdrażania w życie, niechęć do systematycznej pracy nad realizacją długofalowych planów, preferowanie zabawy, czyli przyjemnego „tu i teraz”, nad konsekwentne budowanie „lepszego jutra”
- **Zależna postawa:** tendencja do unikania samodzielnego podejmowania decyzji, wykazywania inicjatywy i wyrażania niepopularnych opinii, brak asertywności i niechęć do wyrażania braku zgody, obawa przed utratą aprobaty lub wsparcia ze strony innych osób połączona ze skłonnością do zadowalania innych

**i Uwaga:** Poziom każdego zidentyfikowanego ograniczenia wewnętrznego jest oceniany na dwustopniowej skali:

**OGRANICZENIE SILNE**

**OGRANICZENIE UMIARKOWANE**

Ocena poziomu wewnętrznych ograniczeń jest wskazówką dotyczącą priorytetów rozwojowych – w pierwszej kolejności należy pracować nad zniwelowaniem silnych wewnętrznych ograniczeń. Jeśli wszystkie wewnętrzne ograniczenia są silne lub umiarkowane, kolejność pracy nad ich zniwelowaniem jest kwestią osobistego wyboru.

## TWOJE WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA

## ● PASYWNE REAGOWANIE

### OGRANICZENIE UMIARKOWANE

#### CHARAKTERYSTYKA OGRANICZENIA:

Trudno z Ciebie wykrzesać entuzjazm, zwłaszcza w stosunku do celów i zadań, których realizacja wymaga długofalowego zaangażowania, samodzielnej inicjatywy oraz kreatywnego myślenia i innowacyjnego podejścia. Preferujesz żyć dniem dzisiejszym bez wybiegania myślą w daleką przyszłość. Nad systematyczną pracą nad własnym rozwojem lub realizacją dalekosiężnych zamierzeń, cenisz sobie zaspokajanie aktualnych potrzeb i bieżących zachcianek. Do zmiany podejścia, wykazania się pewną dozą kreatywnego myślenia i inicjatywy zmusza Cię najczęściej presja sytuacji sam z siebie rzadko jesteś motywowany do wykazania się tymi cechami.

#### NIEPOŻĄDANE KONSEKWENCJE DLA POMYŚLNOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO:

Rozwój zawodowy wymaga od nas myślenia strategicznego (wybiegania myślami w przyszłość), konsekwentnej pracy nad realizacją dalekosiężnych zamierzeń i kolejnych podcelów prowadzących do urzeczywistnienia tych zamierzeń, inicjatywy oraz najczęściej znacznej dozy kreatywnego myślenia (m.in. aby znaleźć dla siebie niszę i wyróżnić się na tle innych osób). Bez wykazywania się powyższymi cechami, pomyślny rozwój zawodowy może być tylko efektem pomyślnego zbiegu okoliczności, a nie konsekwencją realizacji przemyślanej strategii a więc czegoś co zwiększa prawdopodobieństwo, że osiągniemy to, na czym nam rzeczywiście zależy, wtedy, kiedy tego, naprawdę chcemy. Pasywne reagowanie stanowi więc znaczne ryzyko dla pomyślności rozwoju zawodowego w dużej mierze stanowi wręcz zaprzeczenie aktywności prorozwojowej.

#### WSKAZÓWKI I ZALECENIA:

- Zastanów się, co naprawdę liczy się dla Ciebie oraz czy rozwój i sukces zawodowy stanowią dla Ciebie wartościowe cele.
- Znajdź dla siebie mentora osobę, która swoim przykładem, radą i bezpośrednim wsparciem będzie stanowiła dla Ciebie inspirację do konsekwentnej pracy nad własnym rozwojem i realizacji Twoich celów zawodowych.
- Unikaj uwikłania (zatracenia się) w sprawy bieżące niezależnie od tego, czy oznacza to, zaspokajanie swoich aktualnych potrzeb i zachcianek, czy też pracę nad realizacją najpilniejszych celów lub zleconych Ci zadań. Ważne jest bowiem, abyś od czasu do czasu pomyślał, do czego prowadzą Cię działania aktualnie podejmowane przez Ciebie oraz o czym naprawdę marzysz. Bądź gotów wykazać się kreatywnym myśleniem oraz inicjatywą, aby zaplanować i rozpocząć realizację działań, które będą miały na celu przybliżenie Cię do osiągnięcia tego, co jest dla Ciebie naprawdę ważne. Miej zawsze na uwadze, że realizacja Twoich marzeń zależy od Twoich decyzji i konsekwentnych działań.

## ● SŁOMIANY ZAPĄŁ

### OGRANICZENIE SILNE

#### CHARAKTERYSTYKA OGRANICZENIA:

Stosunkowo łatwo Cię zainspirować lub zainteresować określonym pomysłem (aktywnością itp.), jednakże Twój entuzjazm równie łatwo wygasa i szybko zaczynasz się nudzić. Z wielkim trudem przychodzi Ci więc systematyczna i konsekwentna praca nad realizacją długofalowych celów. Skłonny jesteś wręcz unikać sytuacji, które wymagają tego rodzaju pracy, wysiłku i zdyscyplinowania. Nad systematyczną i konsekwentną pracą, wydajesz się bowiem preferować dobrą zabawę lub realizację celów, które możesz osiągnąć relatywnie łatwo i szybko.

#### NIEPOŻĄDANE KONSEKWENCJE DLA POMYŚLNOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO:

Budowanie osobistej przewagi konkurencyjnej na rynku pracy najczęściej wymaga umiejętności lub rozwiązań (kreatywnego spożytkowania własnej wiedzy), których wypracowanie wiąże się z koniecznością konsekwentnej i systematycznej pracy. Słomiany zapął stanowi więc zasadnicze utrudnienie dla możliwości wypracowania tego typu umiejętności lub rozwiązań.

#### WSKAZÓWKI I ZALECENIA:

- Potrafisz odczuwać szczery entuzjazm, zasadniczym celem rozwojowym jest więc utrzymanie tego entuzjazmu przez dłuższy czas wystarczający do wypracowania potrzebnej umiejętności lub pożądanego rozwiązania.
- W podtrzymaniu entuzjazmu na stosunkowo wysokim poziomie przez dłuższy czas pomocne może być rozbiecie realizacji głównego celu na szereg mniejszych podcelów, które możesz zrealizować relatywnie szybko i łatwo.
- Staraj się urozmaicać i uprzyjemniać sobie sposób, w jaki realizujesz swoje zamierzenia zawodowe aby podtrzymać entuzjazm nie możesz bowiem dopuścić do znudzenia się.
- Sprawdź, czy pomocną strategią w utrzymaniu entuzjazmu nie będzie w Twoim przypadku współpraca z drugą osobą nad realizacją podobnych celów lub nawet zakład z nią o to, kto pierwszy ten cel zrealizuje.

Praca nad przezwyciężeniem własnych wewnętrznych ograniczeń wymaga zdecydowania i wytrwałości, ponieważ wiąże się z przełamywaniem silnie zakorzenionych nawyków oraz postaw. Poznanie swoich wewnętrznych ograniczeń jest pierwszym krokiem na drodze do ich przekraczania.

Warto omówić zidentyfikowane ograniczenia z coachem. Zmiana nawyków i postaw, które utrudniają pomyślny rozwój zawodowy, bywa bardziej efektywna, gdy możesz liczyć na profesjonalne wsparcie osoby, która potrafi ułatwić proces zmiany w pożądanym przez Ciebie kierunku.

**i Pamiętaj:** Przewyciężanie wewnętrznych ograniczeń polega na zastępowaniu ich bardziej adekwatnymi i pomocnymi strategiami działania — czyli nowymi nawykami i postawami. Coach może wspierać Cię w samym procesie zmiany, natomiast kierunek tej zmiany zależy przede wszystkim od Ciebie i Twoich wyborów. Zastanów się więc, w jakim kierunku chcesz modyfikować swoje postępowanie: jaki sposób działania będzie optymalny dla Ciebie i dla realizacji Twoich celów zawodowych.

## 7 CECHY WYRÓŻNIAJĄCE CIĘ SPOŚRÓD INNYCH OSÓB

Ta sekcja raportu prezentuje cechy, które wyróżniają Cię na tle innych osób. Opisane tu cechy odzwierciedlają Twoje dominujące skłonności — czyli sposoby działania, które nie tylko są dla Ciebie charakterystyczne, ale też po które sięgasz najchętniej i najczęściej (często bezwiednie). Dominujące skłonności można porównać do „automatycznego pilota”: o ile nie działają inne okoliczności (np. presja ze strony innych osób, wymagania sytuacji lub silne postanowienie, by zachować się inaczej), masz tendencję do postępowania zgodnie z tymi skłonnościami.

Znajomość własnych cech wyróżniających (dominujących skłonności) ma duże znaczenie praktyczne dla kierowania karierą i rozwojem zawodowym. Dominujące skłonności mogą być zarówno Twoim atutem, jak i ograniczeniem — w zależności od okoliczności (np. warunków pracy). Świadomość własnych skłonności pomaga Ci z jednej strony wybierać lub tworzyć takie warunki pracy, które są z nimi dobrze dopasowane, a z drugiej strony rozważyć poszerzenie repertuaru zachowań o nowe sposoby działania. To zwiększa elastyczność i w konsekwencji ułatwia skuteczne funkcjonowanie w szerszym zakresie różnych warunków pracy.

### JAKIE CECHY WYRÓŻNIAJĄCE WERYFIKUJEMY?

Niżej zamieszczony opis jest efektem starannej analizy Twojego profilu osobowości pod kątem diagnozy cech wyróżniających Cię na tle innych osób w następujących siedmiu obszarach:

1. Emocjonalność
2. Konfliktowość
3. Kontakty interpersonalne
4. Motywacja zadaniowa
5. Role zawodowe
6. Rozwój osobisty
7. Styl działania

**i Uwaga:** Poniższy opis obejmuje wyłącznie te cechy, w których wyróżniasz się na tle innych osób — na plus lub na minus (czyli Twój wynik jest bardziej wyrazisty niż u większości). Cechy, które posiadasz, ale których poziom jest zbliżony do większości osób, nie są tutaj opisywane.

Siłę wyróżniania danej cechy przedstawiono na dwustopniowej skali:

**CECHA SILNIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA** – Twój wynik dla tej cechy jest wyższy niż u ok. 90% osób.

**CECHA UMIARKOWANIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA** – Twój wynik dla tej cechy jest wyższy niż u ok. 70% osób.

Objętość poniższego opisu zależy od tego, jak bardzo (nie)typowy jest Twój profil osobowości. Jeśli masz wiele cech, które wyraźnie Cię wyróżniają (czyli Twój profil jest bardziej wyrazisty), opis będzie bardziej rozbudowany. Jeśli natomiast Twój profil jest bardziej typowy i zbliżony do większości osób, opis będzie krótszy.

Duża liczba cech wyróżniających oznacza, że masz bardzo wyrazisty profil osobowości. Jednocześnie może się to wiązać z mniejszą elastycznością funkcjonowania. Z kolei niewielka liczba cech wyróżniających — a nawet typowy profil osobowości — paradoksalnie oznacza większy zakres elastyczności.

## TWOJE CECHY WYRÓŻNIAJĄCE

### ● EMOCJONALNOŚĆ - POZYTYWNA

#### CECHA SILNIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA

Zazwyczaj odczuwasz pozytywne emocje. Łatwo Cię rozśmieszyć i często spontanicznie odczuwasz radość. Rzadko natomiast miewasz obawy i wątpliwości. W sytuacjach trudnych i stresujących możesz oczywiście przeżywać stres, frustrację, smutek, rozczarowanie lub gniew, lecz szybko otrząsas się z tych negatywnych emocji. Wykazujesz bowiem dużą wiarę we własne możliwości, pewność siebie i optymizm.

### ● KONFLIKTOWOŚĆ - UGODOWA

#### CECHA SILNIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA

Rzadko się irytujesz, zaś uczucie gniewu nie przytłacza Cię. Nawet jeśli masz powody, aby doświadczać irytacji i czuć gniew, to nie ujawnisz swych emocji na zewnątrz. W każdym razie nie robisz tego impulsywnie i agresywnie, lecz, jeśli już, w asertywny sposób zgłaszasz swoje obiekcje lub po prostu milczysz i tłumisz swoje emocje. Generalnie, jesteś skłonny do wybaczenia, porozumienia i kompromisu. Unikasz więc prowokowania i eskalowania konfliktów, raczej usilnie dążysz do ich zażegnania.

### ● KONTAKTY INTERPERSONALNE - OTWARTE

#### CECHA SILNIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA

Lubisz towarzystwo innych osób. Chętnie poznajesz nowych ludzi i jednocześnie jesteś oddany swoim przyjaciołom. Łatwo więc nawiązujesz kontakty z innymi oraz dążysz do pielęgnowania posiadanych relacji. Charakteryzuje Cię uprzejmość i zgodność, a także życzliwość i przychylność wobec innych. Narzucanie innym swojej woli nie jest w Twoim stylu. Otwarty jesteś natomiast na dialog, porozumienie i kompromis. Preferujesz pracę, w której masz zapewniony kontakt z ludźmi – współpracę w ramach zespołu lub pracę, która wymaga publicznych wystąpień (prezentacji) lub nawiązywania nowych znajomości.

## ● MOTYWACJA ZADANIOWA - NIEZALEŻNA

### CECHA SILNIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA

Zachowujesz pewność siebie i optymizm nawet wtedy, kiedy nie udaje Ci się zrealizować własnych zamierzeń lub zleconych zadań. Do swoich porażek podchodzisz zazwyczaj ze spokojem, nie odczuwasz bowiem presji realizacji własnych celów za wszelką cenę. Gotowy jesteś więc do tolerowania frustracji oraz wykonywania pracy nawet w niesprzyjających warunkach, lecz równocześnie potrzebujesz dodatkowej motywacji i zachęty, a nawet kontroli lub wsparcia ze strony innych osób, aby działać w sposób konsekwentny i systematyczny nad realizacją własnych zamierzeń lub zleconych Ci zadań.

## ● ROLA ZAWODOWE - WSPIERAJĄCY

### CECHA SILNIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA

Wykazujesz znaczne zainteresowanie sytuacją i potrzebami innych ludzi, gdyż należysz do osób współczujących, empatycznych i życzliwych innym. Jednocześnie przejawiasz stosunkowo niewielką konsekwencję i systematyczność w swym działaniu, co może owocować tym, że pomimo Twoich dobrych intencji, inni czują, że zawodzisz ich oczekiwania. Możesz się odnaleźć w rolach, które wiążą się z inspirowaniem innych do współpracy, wzajemnego szacunku i pomocy.

## ● ROZWÓJ OSOBISTY - PRAKTYK

### CECHA UMIARKOWANIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA

Należysz do osób, dla których ciągły rozwój, poszerzanie i pogłębianie posiadanej wiedzy, nie jest kluczowym (najważniejszym) motywem działania. Potrzebujesz specjalnych zachęt, aby zaangażować się w proces uczenia się i wytrwać w nim wystarczająco długo, aby przyniósł wymierne efekty. Możesz ponadto potrzebować wsparcia w organizacji własnej aktywności prorozwojowej, gdyż często brakuje Ci konsekwencji i systematyczności w działaniu. Zasadniczo dobrą strategią jest dla Ciebie wyspecjalizowanie się w jakiejś dziedzinie (poprzez praktykowanie u boku „mistrza”, „mentora”), a następnie praca polegająca na rozwiązywaniu problemów przy wykorzystaniu posiadanej wiedzy specjalistycznej według znanych Ci dobrych praktyk, pod warunkiem, że praca ta nie wymaga stosowania zbyt często nowatorskich i niesztampowych rozwiązań oraz nieustannego aktualizowania wiedzy.

## ● STYL DZIAŁANIA - PASYWNY

### CECHA SILNIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA

Niewiele rzeczy budzi w Tobie silny entuzjazm. To może być jeden z powodów, dla których miewasz trudności ze sprecyzowaniem celów i planów życiowych. W związku z powyższym wykazujesz tendencję do pasywnego (biernego) reagowania na najbardziej pilne potrzeby własne lub wymagania otoczenia. Sam z siebie rzadko wykazujesz inicjatywę, w szczególności w obszarze realizacji celów długofalowych. Skłonny jesteś unikać także diametralnych zmian w sposobie postępowania oraz niechętnie podejmujesz ryzyko.

Niezależnie od tego, w ilu obszarach ujawniają się u Ciebie cechy wyróżniające — czy w jednym, czy we wszystkich siedmiu — dysponujesz wyrazistą osobowością. Oznacza to, że w Twoim profilu pewne cechy są szczególnie zaznaczone, a jako dominujące skłonności mogą wyraźnie wpływać na Twój sposób myślenia i działania.

Wyrazista osobowość najpełniej „rozwinęła skrzydła” w warunkach, które są z nią dobrze dopasowane. Dlatego warto uważnie przeczytać powyższy opis i zastanowić się — samodzielnie lub we współpracy z coachem — w jakich sytuacjach Twoje cechy wyróżniające będą atutem, a w jakich mogą utrudniać sprawną realizację zamierzeń.

Optymalny rozwój zawodowy polega na świadomym wykorzystywaniu potencjału, jaki kryje się w cechach wyróżniających, m.in. poprzez wybór lub tworzenie takich warunków pracy, które są zgodne z Twoimi dominującymi skłonnościami.

Jeśli jednak dana cecha w określonych warunkach nie działa na Twoją korzyść i staje się raczej utrudnieniem, kluczowym zadaniem jest przejęcie świadomej kontroli nad sposobem jej wyrażania — zwłaszcza że często uruchamia się ona jak „automatyczny pilot”. W takiej sytuacji cecha wyróżniająca może wskazywać na konkretną potrzebę rozwojową, którą możesz zaspokoić poprzez rozwijanie odpowiednich kompetencji.

**i Pamiętaj:** Cechy, które Cię wyróżniają, mogą być zarówno Twoimi atutami, które warto jak najlepiej wykorzystywać, jak i sygnałem potrzeb rozwojowych, o które warto zadbać w pierwszej kolejności, aby optymalnie pokierować swoim rozwojem zawodowym.

## 8 ROLA W ZESPOLE

Ta sekcja raportu prezentuje Twoje predyspozycje i inklinacje do pełnienia kluczowych ról zespołowych. Rolę w zespole można rozumieć jako charakterystyczny styl zachowania, który wnosi wartość do wspólnej pracy.

Wartość dodana dla zespołu w dużej mierze wynika z ról, które potrafimy pełnić efektywnie. Jako członek zespołu możesz być proszony/proszona o przyjmowanie więcej niż jednej roli zespołowej. Oznacza to, że mogą być wobec Ciebie formułowane oczekiwania dotyczące różnych zachowań — w zależności od etapu prac nad realizacją zadania zespołowego. W tym kontekście optymalną sytuacją jest posiadanie predyspozycji lub inklinacji do pełnienia przynajmniej dwóch z pięciu kluczowych ról zespołowych.

Różnica między predyspozycją a inklinacją sprowadza się do rodzaju gotowości do pełnienia danej roli. Jeśli masz **predyspozycję** do pełnienia roli zespołowej, oznacza to, że Twoja gotowość wyróżnia Cię na tle innych osób — nawet jeśli subiektywnie dana rola nie w pełni Ci odpowiada. Jeśli natomiast masz **inklinację** do pełnienia określonej roli, oznacza to, że jesteś skłonny/sklonna ją pełnić, ponieważ w dużej mierze Ci odpowiada lub postrzegasz ją jako „w sam raz” dla siebie.

W przypadku samej inklinacji to, czy Twoja gotowość do pełnienia danej roli wyróżnia Cię na tle innych osób, zależy od tego, czy — oprócz inklinacji — posiadasz również predyspozycję do jej pełnienia.

### JAKIE ROLE ZESPOŁOWE BADAMY?

W trakcie badania weryfikujemy Twoje predyspozycje i inklinacje do pełnienia następujących kluczowych ról zespołowych:

- **Twórczy wizjoner (strateg):** Osoba kreatywna i ciekawa świata oraz innych ludzi. Trafnie dostrzega nadarżające się okazje i docenia dostępne możliwości oraz potrafi je zakomunikować innym w inspirujący sposób. Potrafi planować z rozmachem, niekiedy jednak na dużym poziomie ogólności, w związku z czym potrzebuje u swego boku uporządkowanego taktyka, który będzie w stanie przekształcić jej wizję w konkretne plany działania.
- **Uporządkowany taktyk:** Osoba trzeźwo myśląca, która koncentruje swoją uwagę na tym, co można i należy zrobić, aby przybliżyć się do realizacji założonego celu. Cechuje się skrupulatnością, zwracaniem uwagi na szczegóły, metodycznością działania i rozwagą.
- **Sprawny realizator:** Osoba sumiennie wykonująca przydzielone zadania. Można na nią zawsze liczyć, gdyż jest rzetelna, konsekwentna i obowiązkowa. Świetnie uzupełnia się z twórczym wizjonerem i uporządkowanym taktykiem.
- **Przezorny strażnik:** Osoba, która potrafi dostrzec „dziurę w całym”. Do entuzjazmu twórczego wizjonera dodaje krytyczny osąd, który pozwala dopracować pomysły i ustrzec się przed niepotrzebnym ryzykiem lub popełnieniem błędu. W tym względzie stanowi dopełnienie uporządkowanego taktyka.
- **Dobry opiekun:** Osoba, dla której ważne jest, aby zespół był zgrany, zaś praca w nim przebiegała bezkonfliktowo. Dbą więc o dobrą atmosferę w zespole, porozumienie i otwartą komunikację. Uspokajają, wtedy gdy atmosfera w zespole staje się burzliwa oraz dopingują i wzbudza nadzieję, gdy podupada morale zespołu.

## POSIADASZ WYRÓŻNIAJĄCE CIĘ NA TLE INNYCH OSÓB PREDYSPOZYCJE DO PEŁNIENIA NASTĘPUJĄCYCH RÓL ZESPOŁOWYCH:

### ● DOBRY OPIEKUN

Zależy Ci na tym, aby atmosfera w zespole była dobra, bezkonfliktowa, nacechowana współpracą, porozumieniem oraz wzajemnym szacunkiem. Dbasz więc o to, aby praca zespołowa przebiegała w sprzyjającej atmosferze. W zależności od sytuacji uspokajasz zespół lub dopingujesz go.

### ● SPRAWNY REALIZATOR

Potrafisz rzetelnie realizować zlecone Ci zadania, dzięki czemu inni skłonni są traktować Cię jako godną zaufania osobę, która jest sumienna, obowiązkowa i dobrze zorganizowana.

Znajomość Twoich predyspozycji oraz inklinacji do pełnienia ról zespołowych ma duże znaczenie, jeśli chcesz świadomie wносить wartość swoją pracą do zespołów, w których współpracujesz. Dobrze skomponowany zespół składa się z osób, z których każda potrafi pełnić więcej niż jedną rolę, a jednocześnie — jako całość — zespół jest w stanie „obsadzić” wszystkie kluczowe role zespołowe. Jeśli w zespole zabraknie osoby, która sprawnie odegra potrzebną rolę, produktywność całego zespołu może na tym ucierpieć — niezależnie od kompetencji pozostałych członków.

Aby utrzymać wysoki poziom produktywności, zespół powinien mieć w swoim składzie przynajmniej jedną osobę, która potrafi skutecznie pełnić każdą z kluczowych ról. Zastanów się więc, docień i zacznij świadomie korzystać ze swoich predyspozycji oraz inklinacji. Zaplanuj, w jaki sposób chcesz wносить wartość swoim zachowaniem do aktywności zespołów, które są Ci najbliższe — i w jakich sytuacjach Twoja rola może być dla nich szczególnie ważna.

9

## PODSUMOWANIE TWOJEGO PROFILU OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ



**IDEALNA DLA CIEBIE PRACA POWINNA ZASPOKOIĆ TWOJE KLUCZOWE POTRZEBY SPOŁECZNO-PSYCHOLOGICZNE, CZYLI:**

- | afiliacja
- | zmienność
- | zabawa



**POWINNA PONADTO SPOŻYTKOWAĆ TWOJE KLUCZOWE ZADATKI (ATUTY), CZYLI:**

- | odporność na stres i gotowość do podejmowania nowych lub trudnych wyzwań
- | chęć do pracy z ludźmi, w tym nawiązywania nowych kontaktów
- | praktyczne podejście do kwestii rozwiązywania codziennych problemów
- | umiejętność szybkiego podejmowania decyzji
- | elastyczność, gotowość do częstych zmian i improwizacji
- | gotowość do ścisłej współpracy w zgranym zespole
- | gotowość do sumiennego wykonywania poleceń przełożonych



**JEDNOCZEŚNIE MUSISZ UWAŻAĆ NA SWOJE WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA, KTÓRE MOGĄ STANOWIĆ PRZESZKODĘ DLA POMYŚLNOŚCI TWOJEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO. W SZCZEGÓLNOŚCI ZWRÓĆ UWAGĘ NA:**

- | pasywne reagowanie
- | słomiany zapał



**RÓWNOCZEŚNIE ZAUWAŻ, ŻE DYSPONUJESZ WYRAZISTĄ OSOBOWOŚCIĄ — POSIADASZ CHARAKTERYSTYCZNE CECHY, KTÓRE CIĘ WYRÓŻNIAJĄ NA TLE INNYCH LUDZI W OBSZARZE:**

- | pozytywna emocjonalność
- | ugodowe nastawienie

- | otwarte kontakty z ludźmi
- | niezależność w realizacji zadań
- | predyspozycje do ról wspierających
- | praktyczne podejście do zdobywania wiedzy
- | pasywny styl działania



**PONADTO, WYKAZUJESZ INKLINACJE DO PEŁNIENIA NASTĘPUJĄCYCH RÓL ZESPOŁOWYCH:**

- | dobry opiekun
- | sprawny realizator

## 10 SYNOPSIS TWOJEGO PROFILU OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ

Synopsis to liczbowe podsumowanie Twojego profilu osobowości zawodowej.

Poniższe wyniki pokazują nasilenie podstawowych predyspozycji osobowościowych, które w tym raporcie pełnią rolę wskaźników opisywanych w treści. Analiza poziomu tych predyspozycji może pomóc Ci lepiej zrozumieć wynikające z nich potrzeby (motywatory), zadatki, wewnętrzne ograniczenia, atuty (cechy wyróżniające) oraz preferencje dotyczące ról.

Punktem odniesienia jest wynik średni (5–6). Wyniki niższe (obniżone lub niskie) oraz wyższe (podwyższone lub wysokie) wskazują, że w danym obszarze Twoje predyspozycje są bardziej wyraziste na tle innych osób — czyli w większym stopniu odróżniają Cię w zakresie danej cechy.

**Pamiętaj:** Wyniki poniżej nie opisują tego, jak siebie postrzegasz, lecz pokazują, jak Twoje predyspozycje wypadają na tle innych osób.

● Twój wynik (marker na osi)      — Skala 1–10 (środek = średnia w populacji)

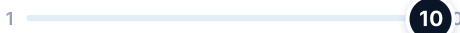
**Sten 1–4**= wynik poniżej przeciętnej    **Sten 5–6**= wynik przeciętny    **Sten 7–10**= wynik powyżej przeciętnej

**Niska PEWNOŚĆ SIEBIE**  
Świadomość ryzyka i zagrożeń;  
niepewność własnych kompetencji



**Wysoka PEWNOŚĆ SIEBIE**  
Gotowość do podejmowania  
wyzwań; odporność na stres;  
adaptacyjność

**Niskie OPANOWANIE**  
Skłonność do irytowania się



**Wysokie OPANOWANIE**  
Tolerancja na frustrację;  
przyjmowanie odpowiedzialności za  
własne niepowodzenia

**Niska ŚMIAŁOŚĆ**  
Powściągliwość i rezerwa w  
kontaktach z innymi, zwłaszcza  
nieznajomymi osobami



**Wysoka ŚMIAŁOŚĆ**  
Towarzystwość, swoboda i  
asertywność w kontaktach z innymi

**Niska KONSEKWENCJA**  
Skłonność do improwizacji



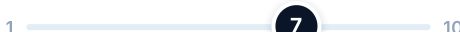
**Wysoka KONSEKWENCJA**  
Zorganizowanie; samodyscyplina;  
obowiązkowość; metodyczność i  
systematyczność w działaniu

**Niska ROZWAGA**  
Kierowanie się intuicją; tendencja do  
szybkiego podejmowania decyzji,  
często pod wpływem impulsu



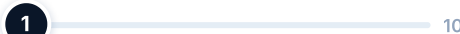
**Wysoka ROZWAGA**  
Przezorność i dbałość o szczegóły;  
tendencja do podejmowania decyzji  
po przeanalizowaniu ich  
konsekwencji

**Niskie ZAMKNIĘCIE**  
Kreatywność; ciekawość; otwartość  
na nowość i odmienność



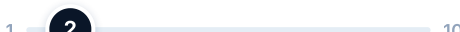
**Wysokie ZAMKNIĘCIE**  
Sceptycyzm wobec nowości i  
odmienności

**Niski KONFORMIZM**  
Otwartość na eksperymentowanie i  
wychodzenie poza status quo;  
gotowość do wdrażania zmian we  
własnym postępowaniu; niechęć  
wobec rutyny



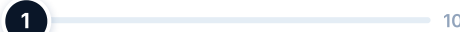
**Wysoki KONFORMIZM**  
Działanie zgodne z procedurą lub  
wytocznymi; skłonność do  
korzystania z wypróbowanych  
rozwiązań; tendencja do  
specjalizowania się

**Niska KONCENTRACJA**  
Myślenie strategiczne; wybieganie  
myślami w przyszłość



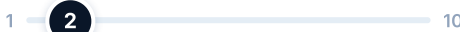
**Wysoka KONCENTRACJA**  
Myślenie taktyczne; koncentracja na  
sprawach bieżących

**Niski DYNAMIZM**  
Mentalność wykonawcy; niechęć do  
podejmowania ryzyka; tendencja do  
pozostawiania w cieniu innych osób



**Wysoki DYNAMIZM**  
Mentalność przedsiębiorcy lub  
lidera; proaktywność; inicjatywa;  
tendencje przywódcze

**Niski MAKIAWELIZM**  
Ugodowość i prostolinijność;  
gotowość do wspierania innych i  
współpracowania z nimi;  
prospoteczność



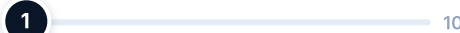
**Wysoki MAKIAWELIZM**  
Wyraźność i przebiegłość;  
gotowość do perswadowania lub  
nawet manipulowania innymi;  
egocentryzm

**Niska RYWALIZACYJNOŚĆ**  
Niechęć do pracy pod presją wyniku  
lub konkurowania z innymi



**Wysoka RYWALIZACYJNOŚĆ**  
Gotowość do pracy pod presją  
wyniku oraz konkurowania z innymi;  
chęć zwyciężania, a nawet  
górowania nad innymi

**Niskie POCZUCIE PRZEWAGI**  
Skromność, niekiedy przesadna



**Wysokie POCZUCIE PRZEWAGI**  
Świadomość własnych atutów;  
niekiedy chęć wywyższania  
się

## 11 PODZIĘKOWANIE I ANKIETA EWALUACYJNA

### PODZIĘKOWANIE I ANKIETA EWALUACYJNA

Dziękujemy za skorzystanie z raportu iP Coach Insightful Profiler™ (iP121). Zależy nam na świadczeniu jak najlepszych usług, dlatego zapraszamy Cię do podzielenia się z nami swoją opinią na temat zawartości raportu.

Prosimy Cię o wypełnienie krótkiej, anonimowej ankiety — zajmie Ci to najwyżej kilka minut. Twoje odpowiedzi weźmiemy pod uwagę w procesie doskonalenia raportu.

Jeśli chcesz, możesz również wykorzystać wybrane wnioski z raportu do pokazania swoich mocnych stron i kierunków rozwoju w mediach społecznościowych (np. LinkedIn lub Instagram). Dla wielu osób to praktyczny sposób, aby przyszli pracodawcy lub klienci mogli zobaczyć, jakie są Twoje wyniki uzyskane w niezależnym narzędziu psychometrycznym.

Jeżeli zdecydujesz się podzielić refleksją lub fragmentem wyników, bardzo prosimy o użycie hashtagów: **#iP121 #InsightfulProfiler** — pomoże nam to dotrzeć do większego grona osób, które dzięki temu będą mogły lepiej poznać i zrozumieć siebie.

**Dziękujemy!**

Zespół Advisio Poland

[Wypełnij ankietę ewaluacyjną](#)