



Raport dotyczący Rozwoju Carl Jung

Data	29.10.2016
------	------------

Firma	Facet5 Global
-------	---------------

Projekt	
---------	--

Opracowany na podstawie cenionego na całym świecie modelu badania Osobowości Facet5¹, SpotLight może oświetlać drogę do wzmacniania samoświadomości.

Czym jest SpotLight?

Samoświadomość jest kluczowym elementem rozwoju indywidualnego. Trenerzy i coachowie mogą mieć różne opinie na temat tego kiedy i jak należy ją rozwijać, niewielu jednak neguje jej olbrzymią wartość i znaczenie w procesach rozwoju.

Samorozwój rozpoczyna się od dobrego zrozumienia Twojego własnego stylu, podejścia, postawy, wartości i przekonań, które są Twoimi głównymi siłami napędowymi. To zrozumienie w połączeniu z uświadomieniem sobie, jak możesz być postrzegany/a przez innych oraz opisami różnic w zachowaniu ludzi nadaje tło, perspektywę i ramy wszelkim działaniom rozwojowym.

Matryca Rozwoju SpotLight

Matryca Rozwoju SpotLight dostarcza informacji, jakie silne strony, ryzyka, frustracje oraz wyzwania wiążą się z określoną osobowością. SpotLight dostarcza natychmiastowych, powiązanych z osobowością informacji zwrotnych, a także zapewnia prosty, praktyczny proces tworzenia celów i planów rozwoju dopasowanych do osobowości.

Spotlight powinien być traktowany jako punkt wyjścia do budowania planów rozwoju. Podkreśla on potencjalne silne strony oraz obszary rozwoju. Raport ten powinien być rozpatrywany w świetle innych istotnych informacji, takich jak: wymagania związane z Twoją obecną rolą zawodową, czy też Twoje aspiracje dotyczące przyszłości w organizacji.

Co pokazuje ten Raport SpotLight?

Silne Strony

Silne Strony to jest to, co robisz dobrze. Wymaga to od Ciebie niewiele wysiłku - przychodzi Ci to w sposób naturalny i inni to dostrzegają.

Ryzyka

Ryzyka pojawiają się kiedy nadużywasz swoich mocnych stron. Wówczas działają one przeciwko Tobie. To może stać się Twoją słabością.

Frustracje

Frustracje pojawiają się wtedy, gdy inni różnią się od Ciebie. Takie osoby pracują inaczej i to wywołuje napięcie.

Wyzwania

Twoje Wyzwania są potencjalnymi celami rozwojowymi, są one powiązane z Ryzykami i Frustracjami.

Utworzyliśmy **pięć Domen**, aby ułatwić Ci zrozumienie wpływu tych elementów na Twoje zachowania w pracy:



Podejmowanie decyzji i ustalanie celów

Czy decyzje podejmujesz szybko, czy też potrzebujesz czasu na ich przemyślenie?
Czy używasz mocnych argumentów, czy raczej starasz się uspokajać innych?
Czy podejmujesz niezależne decyzje, czy chcesz poznać opinie innych?



Angażowanie innych i konsultowanie spraw

Czy jesteś osobą otwarcie entuzjastyczną, czy raczej powściągliwą?
Czy lubisz udzielać się towarzysko, czy preferujesz prywatność?
Czy prowadzisz szerokie dyskusje, czy wolisz prywatnie badać sprawę?



Koncentrowanie się na ludziach i zadaniach

Czy skupiasz się na konkretnym zadaniu, czy przyglądasz się całemu kontekstowi danej sprawy?
Czy bierzesz pod uwagę innych, czy oczekujesz, że ludzie sami się o siebie zatroszczą?
Czy wierzysz w to, co Ci ludzie mówią, czy poszukujesz dowodów?



Zarządzanie Twoją pracą i zadaniami

Czy wolisz tworzyć struktury i planować z wyprzedzeniem, czy wolisz działać w sposób elastyczny?
Czy jesteś osobą ostrożną i rozważną, czy wolisz reagować i działać szybko?



Reagowanie na stres i identyfikowanie ryzyka

W jaki sposób reagujesz na sytuacje stresowe i jak identyfikujesz ryzyko?
Czy odczuwanie zaniepokojenia z powodu istniejących okoliczności jest dla Ciebie normalne, czy też na ogół jesteś osobą zrelaksowaną?
Czy zawsze widzisz jasne strony, czy też ciągle poszukujesz jakichś przeszkód?

¹ Aby dowiedzieć się więcej na temat Facet5 proszę odwiedzić stronę facet5global.com.



Podejmowanie decyzji i ustalanie celów

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Ty...	Ty możesz być postrzegany/a jako...	Frustrować Cię mogą...	Twoim wyzwaniem może być...
☐  masz silne poglądy, wykazujesz asertywność, determinację i koncentrujesz się na realizacji celów	<i>osoba uparta, która zbyt szybko narzuca swoje poglądy innym</i>	<i>ludzie, którzy odkładają sprawy na później, którym brakuje koncentracji i którzy nie potrafią podejmować decyzji</i>	<i>konsultowanie, słuchanie, dawanie innym czasu na wyjaśnienie spraw. Nie zobowiązuj się zbyt szybko</i>
☐  masz silne poglądy, lubisz wyzwania i potrafisz bronić swoich poglądów	<i>osoba kłótliva i kontrowersyjna, która niechętnie słucha innych i przyjmuje wojowniczy ton</i>	<i>ludzie, którzy unikają rozwiązywania problemów, nie mówią tego, co myślą lub zbyt szybko się poddają</i>	<i>ostrożne wybieranie "bitew", w które się angażujesz. Koncentruj się na ważnych sprawach i wykazuj gotowość przyznawania się do błędów</i>
☐  jesteś osobą samodzielną i niezależną. Nie potrzebujesz wsparcia	<i>osoba autokratyczna, która niechętnie przejmuje rolę członka zespołu</i>	<i>ludzie, którzy nalegają na konsensus i porozumienie oraz sytuacje, w których ktoś zmusza Cię do ustępstw</i>	<i>częstsze konsultowanie spraw i branie pod uwagę innych zanim pójdziesz swoją drogą. Wykazuj gotowość dopasowywania się do innych</i>



Angażowanie innych konsultowanie spraw

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Ty...	Ty możesz być postrzegany/a jako...	Frustrować Cię mogą...	Twoim wyzwaniem może być...
☐  masz ciche, spokojne podejście i wolisz zastanowić się przed udzieleniem odpowiedzi	<i>osoba, której brakuje entuzjazmu wobec nowych przedsięwzięć. Ludzie mogą uważać, że utrzymujesz dystans</i>	<i>impulsywni ludzie, którzy przeskakują z tematu na temat</i>	<i>przyjmowanie do wiadomości pomysłów innych ludzi i oświadczenie im, że je przemyślisz</i>
☐  czujesz się dobrze, kiedy pracujesz samodzielnie i nie potrzebujesz ciągłych kontaktów z innymi	<i>osoba utrzymująca dystans, mało towarzyska i trudna do zrozumienia</i>	<i>spotkania, podczas których ceni się bardziej umiejętności towarzyskie niż jakość pracy danej osoby</i>	<i>docenianie umiejętności innych, kontaktowanie się z ludźmi, którzy są ważni dla Twojej pracy.</i>
☐  wolisz pracę samodzielną, dającą Ci czas na rozważenie kwestii, nad którymi pracujesz	<i>osoba wolno rozważająca nowe pomysły i niechętnie korzystająca z wiedzy innych ludzi</i>	<i>ludzie, którzy wypowiadają się na temat spraw, których nie rozumieją i o których niewiele wiedzą</i>	<i>wykazywanie większej otwartości i poszukiwanie pomysłów u innych. Zastanawiaj się dlaczego mogą być one cenne.</i>

-  Zdania zaznaczone pogrubionym i pochylonym drukiem pokazują, co najprawdopodobniej odróżnia Cię od większości ludzi.
-  Zdania zaznaczone pogrubioną czcionką pokazują to, w czym nieznacznie różnisz się od większości ludzi.
-  Zdania napisane zwykłą czcionką pokazują obszary, w których wykazujesz podobieństwo do większości ludzi.



Koncentrowanie się na ludziach i zadaniach

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Ty...	Ty możesz być postrzegany/a jako...	Frustrować Cię mogą...	Twoim wyzwaniem może być...
☐ skupiasz się na dobrym samopoczuciu innych i nie wykorzystujesz sytuacji	osoba zbyt zapracowana, preferująca samodzielne wykonywanie pracy niż delegowanie lub wydawanie poleceń	ludzie, którzy są zbyt bezpośredni i nie wykazują wrażliwości w kontaktach z innymi	uczenie się jak delegować i prosić o pomoc. W ten sposób możesz zapewniać innym cenne doświadczenia
☐ będziesz chętnie pomagać innym, o ile nie naraża to Twoich własnych interesów	osoba, która nie potrafi odebrać subtelnych sygnałów i odpowiada jedynie na bezpośrednie prośby o pomoc	ludzie, którzy są zbyt wymagający lub tacy, którzy są zbyt pobłażliwi i tolerancyjni	zwracanie uwagi na to, jakiego wsparcia potrzebują inni, zwłaszcza wtedy, gdy jesteś bardzo zajęty/a
☐ zakładasz prawdziwość tego, co Ci ludzie mówią i utrzymujesz relacje. Ufasz innym	naiwna osoba, która zbyt mocno i bezwarunkowo ufa ludziom, z którymi blisko współpracuje	cynicy, którzy zawsze kwestionują motywacje innych ludzi	utrzymywanie relacji jest ważne, ale zwracaj uwagę na tych, którzy mogą Cię wykorzystywać



Zarządzanie pracą i zadaniami

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Ty...	Ty możesz być postrzegany/a jako...	Frustrować Cię mogą...	Twoim wyzwaniem może być...
☐ łatwo dostosowujesz się do zmieniających się wymagań i wykazujesz elastyczność podczas wykonywania pracy	osoba, która w swoim podejściu nie zwraca uwagi na szczegóły i ciągle podważa status quo.	osoby, które nalegają na częste, szczegółowe aktualizacje i sztywne plany	zwracanie uwagi na kompleksowość zadań. Ustalaj priorytety w zarządzaniu czasem i komunikuj postępy
☐ wykazujesz inwencję i kreatywność w swoich reakcjach na sytuacje	osoba, która wybiórczo podchodzi do tego, gdzie dokładać swoich starań i potrzebuje motywacji do pracy	konieczność spędzania czasu na zadaniach, które uznajesz za mało ważne	lepsza organizacja swojej pracy i większa konsekwencja w realizacji całego zakresu Twoich obowiązków



Reagowanie na stres i identyfikowanie ryzyka

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Ty...	Ty możesz być postrzegany/a jako...	Frustrować Cię mogą...	Twoim wyzwaniem może być...
☐ nie popadasz w samozadowolenie i nie pozostawiasz spraw przypadkowi	ktoś, kto niepokoi się w obliczu nowych lub nieznanych sytuacji	ludzie, którzy nie dostrzegają zagrożeń lub nie przejmują się nimi	wykazywanie otwartości na doświadczenia oraz opinie innych - pomoże Ci to postrzegać sprawy we właściwych proporcjach
☐ masz silne poczucie pilności spraw - jesteś osobą czujną i uważną	ktoś, kto zawsze oczekuje najgorszego - osoba negatywna i niepełna	ludzie, którzy ignorują Twoje obawy i którzy zakładają, że sprawy się jakoś ułożą	utrzymywanie właściwych proporcji i pamiętanie o osiągnięciach z przeszłości - zachowywanie większego obiektywizmu

- Zdania zaznaczone pogrubionym i pochylonym drukiem pokazują, co najprawdopodobniej odróżnia Cię od większości ludzi.**
- Zdania zaznaczone pogrubioną czcionką pokazują to, w czym nieznacznie różnisz się od większości ludzi.**
- Zdania napisane zwykłą czcionką pokazują obszary, w których wykazujesz podobieństwo do większości ludzi.

Aby Raport SpotLight był użyteczny musi dostarczać Ci zrozumiałych informacji, które są powiązane z Twoją osobowością. Ta sekcja Twojego raportu przedstawia proces analizowania Twojej Matrycy Rozwoju oraz przygotowywania takiego planu rozwoju, który będzie dla Ciebie ważny i znaczący.

Planowanie Rozwoju

Krok 1 został tak zaprojektowany, aby ułatwić Ci dogłębne przemyślenie jakie zachowanie przyniesie Ci dobre efekty oraz jakie zachowanie może okazać się mniej efektywne.

Krok 2 to proces przygotowania pierwszego celu rozwojowego.

Krok 3 przedstawia sposób przygotowania szczegółowego planu działań.

„Co dwie głowy – to nie jedna”

Możesz samodzielnie przejść przez cały ten proces, lecz praca z partnerem przyniesie Ci wiele korzyści, gdyż:

- Będzie działać jak rezonująca płyta;
- Pomoże Ci lepiej przemyśleć sprawę, gdyż poznasz inny punkt widzenia, a Twój partner będzie mieć możliwość kwestionowania Twoich własnych postaw i założeń;
- Może Ci pomagać w dostrzeganiu możliwości i rozwiązań, o których sam/a byś nie pomyślał/a.

Istnieje silne uzasadnienie tego, aby tworzyć partnerstwo w zakresie rozwoju z innymi ludźmi z Twojej organizacji, gdyż to właśnie oni mają wewnętrzną wiedzę na temat warunków pracy, kultury, standardów operacyjnych, sposobów działania, odpowiedzialności, a także to oni najlepiej rozumieją istniejące ograniczenia.

Partnerstwo, w którym obydwie strony jednocześnie pracują nad swoim rozwojem, może również przynosić dobre rezultaty. W takim przypadku będziecie nawzajem pełnić dla siebie role coacha.

Cel

Określ, które Silne strony stanowią dla Ciebie wyzwania rozwojowe.

Istnieją trzy rodzaje wyzwań, które mogą być połączone z każdą z Twoich Silnych Stron:

- Mogą to być stwierdzenia przedstawiające Wyzwania w Twojej Matrycy Rozwoju odnoszące się do sytuacji, w których nadużywasz jakiejś swojej silnej strony, co w rezultacie niesie ze sobą opisane ryzyko.

Przejrzenie ich wszystkich i zastanowienie się nad każdym z nich może odsłonić dwa dodatkowe rodzaje wyzwań:

- Wyzwanie odnoszące się do Silnej Strony, której nie wykorzystujesz właściwie – może to być coś, czego sobie nie uświadamiałeś/łaś do tej pory, coś, co było przez Ciebie niedoceniane lub też coś, czego nie miałeś/łaś jeszcze możliwości wykorzystywać.
- Wyzwanie odnoszące się do Silnej Strony, której nadużywasz z powodu jakiejś istniejącej Frustracji.

Wskazówki

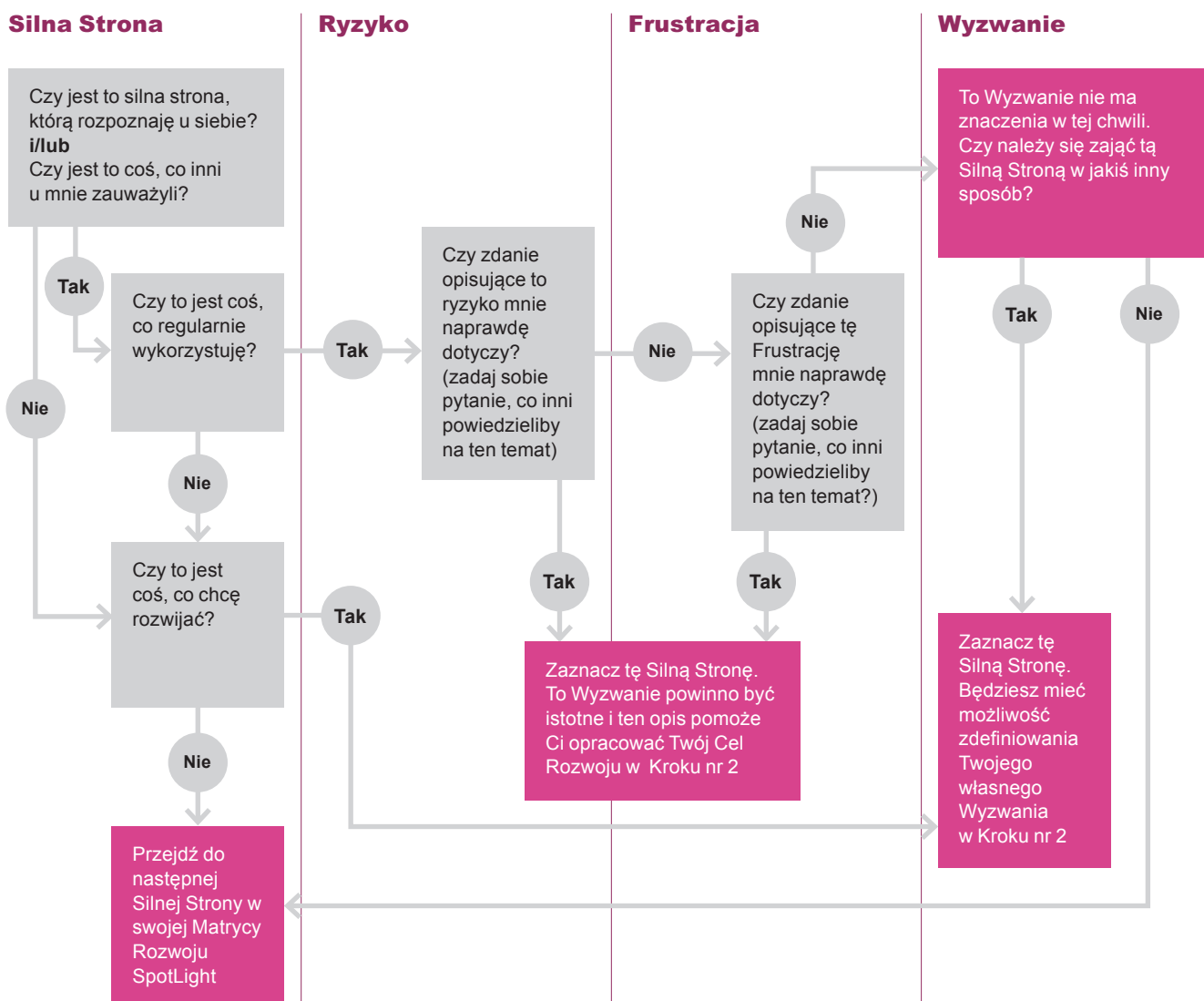
- Przejrzyj wszystkie te stwierdzenia w swoim Raporcie SpotLight. SpotLight wykorzystuje technikę „podkreślenia”, aby wskazać, gdzie Twoje podejście najprawdopodobniej będzie znacząco inne niż podejście większości otaczających Cię ludzi. Sugerujemy zwrócenie szczególnej uwagi na stwierdzenia zaznaczone pogrubionym pochyłym drukiem, ale decyzja jakie priorytety im przydzielisz powinna być podjęta na podstawie Twoich własnych analiz oraz oceny obecnej sytuacji.
- Przemyśl rezultaty, jakie przynosi Twoje zachowanie, a także to, jak wpływa ono na wyniki oraz jakość Twoich relacji w środowisku pracy. Czy te stwierdzenia są opisem tego, jak Ty rozumiesz samego/samą siebie, czy też może są opisem Twoich dotychczasowych doświadczeń lub informacji zwrotnych, które kiedykolwiek zostały Ci przekazane?
- Bądź ze sobą szczery/a. To jest czas refleksji. Unikaj pokusy odrzucenia czegoś, co Ci się nie podoba, lub do czego raczej nie chcesz się przed sobą przyznać.

Proces

Pracuj nad każdą z pięciu Domen po kolei.

Przejrzyj powiązane z nią Silne Strony, Ryzyka, Frustracje i Wyzwania, wykorzystując wykres przedstawiony poniżej.

Zdecyduj, które Silne Strony zawierają jakiekolwiek istotne dla Ciebie wyzwania rozwojowe, poprzez zaznaczenie odpowiednich okienek znajdujących się przy Silnych Stronach w Twoim raporcie.



Cel

Celem jest zdefiniowanie zmiany zachowania, którą chcesz wprowadzić, aby sprostać swoim Wyzwaniom.

Wskazówki

Rekomendujemy Ci wybranie jednego wyzwania, nad którym będziesz pracować w każdej chwili.

Proces

Spośród silnych stron, które zostały przez Ciebie wybrane, zdecyduj które przyniosą Ci najlepsze rezultaty w pracy, jeśli będziesz je rozwijać lub nimi odpowiednio zarządzać.

Wykorzystaj załączony dalej pusty Formularz Rozwoju do zapisania tej Silnej Strony, którą właśnie wybrałeś/łaś.

Udzielenie odpowiedzi na niżej przedstawione pytania pomoże Ci:

- opisać, co teraz się dzieje;
- opisać rodzaj Twojego Wyzwania;
- utworzyć Cel Rozwojowy, w którym opiszesz to, co chcesz osiągnąć. Taki opis zwykle zawiera słowo „Będę” i powinien być zdaniem twierdzącym (patrz na przykłady poniżej).

Pytania

- Dlaczego ta Twoja Silna Strona ma dla Ciebie obecnie szczególne znaczenie?
- Co dzieje się teraz?
- Jak planowana zmiana pomoże Ci w wykonywaniu Twoich zadań?
- Jakie mogą być konsekwencje tego, że nie będziesz pracować nad tym wyzwaniem – zarówno dla Ciebie jak i dla ludzi, z którymi pracujesz?
- Co chcesz osiągnąć w rezultacie tego działania?

Przykłady

Silne Strony

Mam silne poglądy na większość spraw i potrafię je dobrze wyjaśniać.

Planuję i wprowadzam procedury, które umożliwiają monitorowanie wyników.

Jestem osobą cierpliwą i tolerancyjną.

Wyzwania

Rozwijanie tej silnej strony. Rozwijanie umiejętności przedstawiania swoich poglądów w obecności osób zajmujących wyższe stanowiska.

Unikanie ryzyka z tym związanego. Moderowanie wykorzystywania przeze mnie tej silnej strony, aby wprowadzać na inne nowe podejścia, które również mogą poprawiać wyniki.

Zarządzanie związaną z tym frustracją. Rozwijanie skutecznych sposobów postępowania z kłótliwymi ludźmi.

Cel Rozwojowy

Będę prezentować moje poglądy wtedy, gdy uznam, że może to wpływać na poprawę rezultatów.

Kiedy otrzymam jakieś kolejne zadanie – będę rozważać nowe, bardziej innowacyjne sposoby podejścia do jego wykonania.

Będę wykazywać więcej asertywności wobec kłótliwych ludzi we wszystkich sprawach, które są ważne dla mojego zespołu i dla mnie.

Wskazówki

Przejdź przez następujące pytania i zapisz swoje przemyślenia w odpowiedniej sekcji Twojego Formularza Rozwoju.

Proces

Nowe zachowanie, które będę praktykować, aby osiągnąć ten cel

- Co będziesz robić inaczej – jakie nowe zachowanie zamierzasz praktykować?
- Co doradziłby Ci Twój najlepszy przyjaciel – co jego zdaniem możesz teraz zrobić?
- Co inni ludzie, którzy osiągają sukcesy, zwykle robią w podobnych okolicznościach?
- Co oni takiego robią, co Ty możesz naśladować?
- Jakie podejścia i postawy mogą pomagać Ci we wprowadzaniu i utrwalaniu tego nowego zachowania?

Zobowiązanie do budowania nowych nawyków

- Jakie masz obecnie możliwości praktykowania tego nowego zachowania?
- Kiedy to zrobisz?
- Jakiego wsparcia do tego potrzebujesz i od kogo?
- Jakie przeszkody możesz napotkać podczas realizacji tego celu?
- Jak pokonasz te przeszkody?
- Co będzie świadczyło o tym, że osiągasz sukcesy?

Imię i nazwisko		Data	Imię i nazwisko coacha		
Silna Strona	Wyzwanie Rozwojowe	Mój Cel Rozwojowy			
Mam silne poglądy na temat większości spraw i potrafię je dobrze wyjaśniać	Rozwijanie tej silnej strony. Rozwijanie tej umiejętności w rozmowach z osobami zajmującymi wyższe stanowiska.	Będę przedstawiać moje poglądy wówczas, gdy jestem naprawdę przekonany, że mogą się one przyczyniać do poprawy wyników.			
1. Co dzieje się teraz?					
Brakuje mi pewności w przedstawianiu moich poglądów, kiedy różnią się one od opinii moich kolegów na wyższych stanowiskach. Szanuję ich doświadczenie i stanowisko oraz ich umiejętność podejmowania szybkich decyzji. Wiem, że mam znacznie lepsze rozwiązania dla naszych problemów niż te, które są obecnie proponowane, ale nie jestem przekonany, jak to zostanie przyjęte. Kierownicy wyższych szczebli w naszej firmie prezentują bardzo tradycyjne podejście, szanowana jest u nas hierarchia i nowe pomysły nie zawsze są mile widziane. Wprowadzanie nowych pomysłów jest ważne dla przyszłości naszej organizacji i rozczarowałbym zarówno siebie jak i innych, jeśli nie wykorzystalbym okazji do kwestionowania obecnego sposobu myślenia.					
2. Nowe zachowanie, które ułatwi mi realizację mojego celu					
Poprosić o wsparcie oraz radę. Przeprowadzić badania, aby zwiększyć wiarygodność moich pomysłów. Rozwijać moje umiejętności sporządzania dokumentacji oraz prezentowania. Stosować podejścia: „Kto nie ryzykuje ten nic nie zyskuje” oraz „Lepiej jest ponieść porażkę, niż nigdy nie spróbować”.					
3 Zobowiązanie do budowania nowych nawyków					
Działania, które podejmę	Przeszkody, które mogą napotkać	Wsparcie, którego potrzebuję	Od kogo	Ramy czasowe	Miary sukcesu
Przetestuję moje własne pomysły z Bogdanem i Różą z mojego zespołu. Zapytam o ich opinie.	Brak czasu / możliwości / prywatności w czasie pracy.	Zainteresowanie i dostępność	Bogdan i Róża.	Pod koniec przyszłego tygodnia. Wspólny obiad we wtorek, lub jakieś wyjście po pracy.	To, czy Bogdan i Róża będą wspierać mój pomysł.
Przeprowadzę badania i znajdę dodatkowe dowody, które będą uzasadniały moje pomysły.	Ograniczenia czasowe – mam dużo zadań i muszę działać szybko.	Wolny czas w ten weekend oraz praca wieczorami w ciągu następnego tygodnia.	Moja partnerka.	Koniec przyszłego tygodnia.	Dobrze napisana oraz uzasadniona propozycja, którą przedstawię mojemu przełożonemu.
Poproszę o spotkanie z moim przełożonym, na którym zaprezentuję moją propozycję. Uzyskam jego wsparcie i poproszę go o radę w sprawie najlepszego podejścia, które moglibyśmy zastosować.	Brak możliwości czasowych, aby dodać ten temat do naszej cotygodniowej agendy. Pewność siebie i odwaga, aby poprosić o dodatkowe spotkanie.	Dostępność mojego przełożonego.	Mój przełożony.	W ciągu najbliższych dwóch tygodni.	Dodatnie mojej propozycji do agendy następnego spotkania projektowego z menedżerami wyższego szczebla.

Imię i nazwisko		Data		Imię i nazwisko coacha	
Silna Strona		Wyzwanie Rozwojowe		Mój Cel Rozwojowy	
1. Co dzieje się teraz?					
2. Nowe zachowanie, które ułatwi mi realizację mojego celu					
3 Zobowiązanie do budowania nowych nawyków					
Działania, które podejmę	Przeszkody, które mogę napotkać	Wsparcie, którego potrzebuję	Od kogo	Ramy czasowe	Miary sukcesu

