



Przewodnik Praktyka

Potęga Osobowości - odkryj swoje możliwości!



Notatki Praktyka – Prowadzenie rozmowy na temat wyników Facet5

- ✓ Poufność - Kto będzie miał dostęp do tych informacji...
- ✓ Cel – Dlaczego prowadzimy tę rozmowę i co chcesz dzięki niej osiągnąć...
- ✓ Agenda – Ile mamy czasu i jak będzie wyglądała nasza rozmowa...
- ✓ Ograniczenia – Zakres tej sesji, o czym będziemy i o czym nie będziemy rozmawiać...

Pytania

- ✓ Co chciałbyś / chciałybyś osiągnąć dzięki tej rozmowie?
- ✓ Jakie są Twoje obecne wyzwania zawodowe i w czym ten proces może Ci pomóc?
- ✓ Czy rozumiesz dlaczego zamierzamy przejść przez ten proces?
- ✓ Czy są jakieś szczególne obszary rozwoju osobistego, na których chcesz się skoncentrować?

Proces omawiania raportu Facet5

1. Twoje oczekiwania.
2. Przedstawienie modelu Facet5.
3. Zrozumienie poszczególnych aspektów.
4. Szczegółowe omówienie Twojego raportu.
5. Planowanie rozwoju.



Notatki Praktyka – Czym jest Facet5?

- ✓ System Facet5 został opracowany na podstawie teorii osobowości zwanej Wielką Piątką.
- ✓ Facet5 jest systemem określającym pięć fundamentalnych bloków osobowości.
- ✓ Każdy z nas ma jakiś określony wynik dla każdego z aspektów, ale dopiero połączenie ze sobą tych wszystkich wyników przedstawia pełny obraz osobowości człowieka.
- ✓ Ten obraz pozwala nam przewidywać i opisywać silne strony, obszary ryzyka, preferencje dotyczące pracy, motywatory, a także to, co może frustrować daną osobę.
- ✓ Facet5 ułatwia nam rozmowy na temat nas samych, naszych oczekiwań i naszego podejścia do wykonywania pracy.

Pytania, które możesz zadać:

- ✓ Jakie były Twoje odczucia podczas wypełniania tego kwestionariusza?
- ✓ Czy wypełniałeś / wypełniałaś już wcześniej tego typu kwestionariusze?
- ✓ Co ważnego wynikało dla Ciebie z rezultatów tych badań?

Facet5

1. System Profilowania Osobowości.
2. 5 fundamentalnych bloków osobowości.
3. Nie ma tu Dobrych ani Złych, Prawidłowych ani Nieprawidłowych Odpowiedzi.
4. Pokazuje preferencje, silne strony, ryzyka, co motywuje i co demotywuje

Notatki Praktyka – Aspekty oraz Podaspekty

- ✓ Główne aspekty Facet5 noszą nazwy:
 - Wola
 - Energia
 - Uczuciowość
 - Kontrola
 - Emocjonalność
- ✓ Każdy z tych głównych aspektów jest opisany przez dwa lub trzy pod-aspekty (w sumie jest ich 13) – omówienie ich wszystkich dostarczy Ci wielu szczegółowych informacji na temat Twojej osobowości.

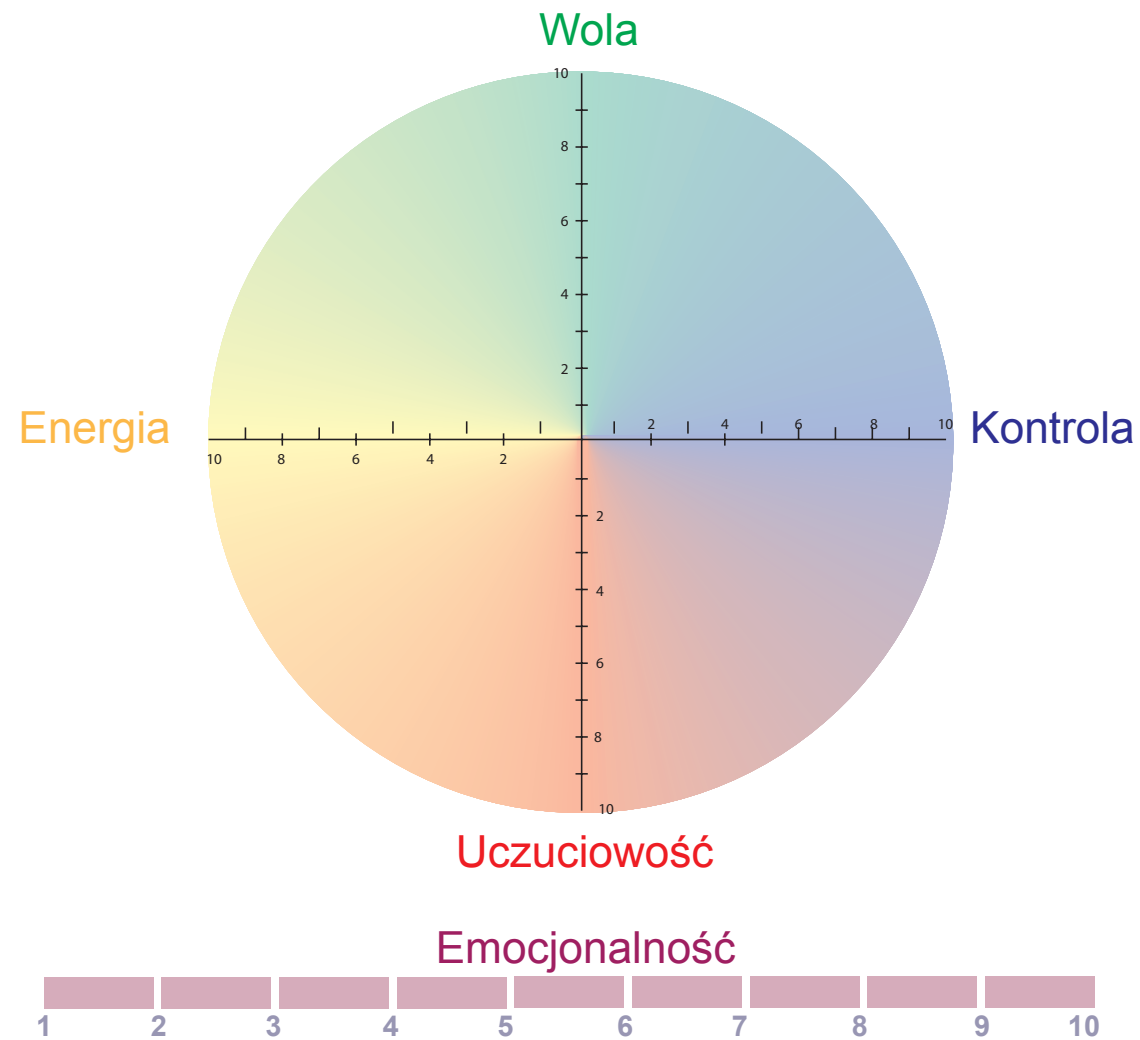
Aspekty i podaspekty Facet5

Wola	Determinacja	Wewnętrzne dążenie do realizacji własnych pomysłów
	Konfrontacja	Chęć konfrontowania spraw w chwili, gdy się pojawiają
	Niezależność	Tendencja podążania własną drogą
Energia	Witalność	Widoczny entuzjazm i energia
	Towarzyskość	Zainteresowanie przebywaniem z innymi ludźmi
	Adaptacja	Angażowanie innych w Twój sposób myślenia
Uczuciowość	Altruizm	Przedkładanie interesów innych nad swój własny
	Wsparcie	Ciągłe staranie się o to, aby rozumieć innych
	Zaufanie	Wiara w ludzi i ich dobre intencje
Kontrola	Dyscyplina	Dobra organizacja i planowanie
	Odpowiedzialność	Gotowość przejmowania osobistej odpowiedzialności
Emocjonalność	Napięcie	Ogólne poczucie napięcia lub stresu
	Obawa	Wykazywanie ostrożności i brak przesadnego optymizmu

Notatki Praktyka – Model Facet5

- ✓ Do przedstawienia pięciu głównych aspektów wykorzystano model kołowy.
- ✓ Cztery aspekty: Wola, Energia, Uczuciowość i Kontrola są przedstawiane na kole.
- ✓ Piąty aspekt – Emocjonalność jest przedstawiony oddzielnie, gdyż ma on niezwykle ważną dodatkową rolę – jest aspektem interpretującym cały profil osobowości.
- ✓ Emocjonalność działa jak soczewka, przez którą patrzymy na pozostałe aspekty.
- ✓ Wykorzystujemy dziesięciopunktową skalę stenową, gdzie punkt 1 to ten umieszczony najbliżej środka okręgu, a punkt 10 jest umieszczony na okręgu.
- ✓ Nie ma tu ani dobrych ani złych, prawidłowych ani nieprawidłowych odpowiedzi. Skala stenowa jest sposobem prezentowania danych i wynik 1 na tej skali nie jest ani lepszy, ani gorszy od wyniku 10.

Model Facet5

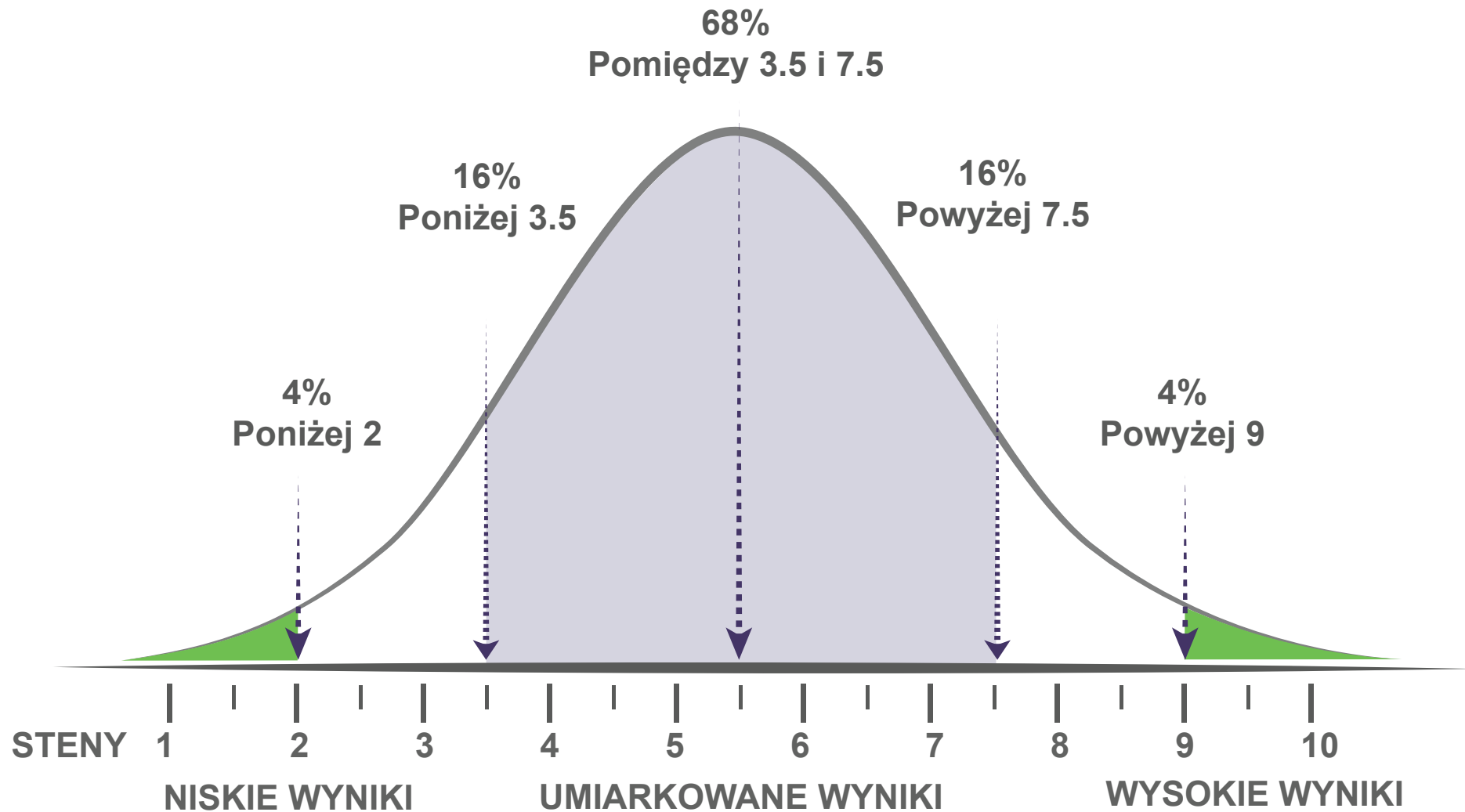


Notatki Praktyka – Krzywa Dystrybucji Wyników

- ✓ Aby ułatwić Ci zrozumienie, w jakim stopniu jesteś podobny/a lub jak różnisz się od ludzi, z którymi pracujesz, porównujemy Twoje wyniki do wybranej normy lub do wyników określonej grupy porównawczej.
- ✓ W tym raporcie Twoją grupą normatywną jest (opis normy znajduje się na stronie 3 raportu).
- ✓ Jak obliczane są wyniki?
 - ✓ Brane są pod uwagę Twoje odpowiedzi na 106 pytań tego kwestionariusza.
 - ✓ Następnie Twoje odpowiedzi są standaryzowane, czyli przeliczane na skalę stenową.
 - ✓ Rozkład normalny ułatwia zrozumienie jak Twoje wyniki wypadają na tle wyników innych osób.
- ✓ Środkiem każdej skali Facet5 jest 5,5. Mówimy, że jeśli Twój wynik znajduje się pomiędzy 3,5 i 7,5 to w tym obszarze jesteś podobny/a do 68% osób z grupy porównawczej.
- ✓ Jeśli Twój wynik jest wyższy niż 7,5 lub niższy niż 3,5 to oznacza, że jesteś podobny/a do
- ✓ 16% osób w danej grupie porównawczej.
- ✓ Jeśli Twój wynik jest wyższy niż 9 lub niższy niż 2 – jesteś w tym wymiarze podobny/a do jedynie 4% osób w grupie porównawczej.
- ✓ Czyli im dalej od środka skali znajduje się Twój wynik – tym jest on rzadziej spotykany i ma większe znaczenie, gdyż jest bardziej zauważalny przez innych i znaczy więcej dla Ciebie samego / samej.
- ✓ Czym bliższy środka jest jakiś Twój wynik – tym bardziej spójne jest Twoje zachowanie z zachowaniem większości ludzi, którzy Cię otaczają, innymi słowy: „Tacy jesteśmy jako grupa”.

Żaden wynik nie jest ani dobry ani zły, ani prawidłowy ani nieprawidłowy, zarówno z wysokimi jak i z niskimi wynikami zawsze wiążą się silne strony i określone ryzyka.

Rozkład Normalny



Notatki Praktyka – Wola

- ✓ **Definicja:** Siłą napędową w aspekcie Wola jest propagowanie i obrona własnych pomysłów – koncentrowanie się na własnych przekonaniach i wartościach oraz tendencja do poszukiwania „fundamentalnych prawd”. Wola jest dziedziną kojarzoną z siłą, autonomią, niezależnością, asertywnością, władzą oraz dominacją. Ten aspekt łączy się z motywacją do przejmowania władzy oraz z chęcią zapewniania sukcesu korporacyjnego.

- ✓ **Wysokie Wyniki**
Ludzi z wysokimi wynikami na skali Wola postrzega się jako dominujących, zdeterminowanych, zaangażowanych i niezależnych. Kluczem ich działania jest silna motywacja oparta na ich mocnych przekonaniach. Główne ich cechy to: stanowczość, determinacja i nastawienie na realizację celów. Mniej korzystnymi cechami są zaciętość i sztywność poglądów.

- ✓ **Niskie Wyniki**
Ludzie z niższymi wynikami są bardziej elastyczni i skłonni do słuchania innych. Nie mają sztywnych poglądów i można im wyperswadować pewne rzeczy, jeśli jest to ważne. Niektórzy mogą postrzegać takie osoby jako zbyt uległe i zależne od innych.

- ✓ **Umiarkowane Wyniki**
Tacy ludzie będą mówić głośno i mogą być uparci, kiedy coś jest dla nich naprawdę ważne lub gdy czują, że mają szczególne kompetencje w danym temacie. Mogą zachowywać się tak, jak ludzie o wysokich, albo jak ludzie o niskich wynikach - w zależności od sytuacji i przez krótki okres czasu.

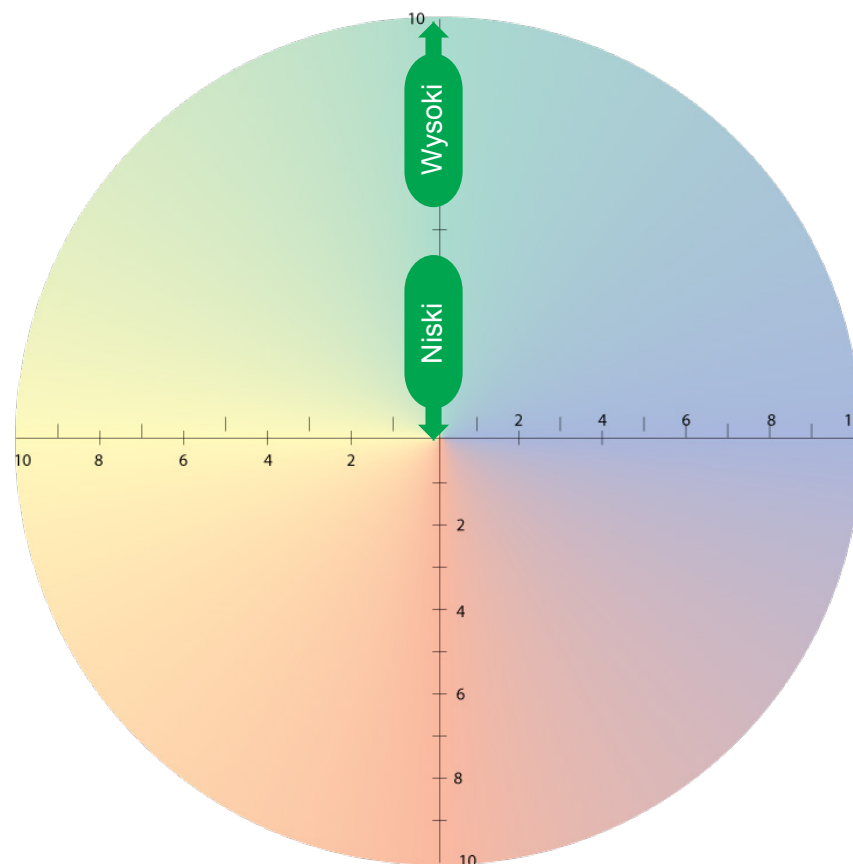
Wola

Korzyści - Niskie Wyniki

- Elastyczność
- Dopasowywanie się
- Uczynność
- Zgodność

Ryzyka – Niskie Wyniki

- Brak asertywności
- Uległość
- Brak zdecydowania
- Nieśmiałość



Korzyści - Wysokie Wyniki

- Determinacja
- Asertywność
- Zdecydowanie
- Niezależność

Ryzyka - Wysokie Wyniki

- Dominacja
- Upór
- Kłótniowość
- Sztywność poglądów

Będą mówić głośno i mogą być uparci, kiedy coś jest dla nich ważne lub gdy wiedzą, że mają szczególne kompetencje w danym temacie

Notatki Praktyka – Energia

✓ **Definicja:** Jest to skala Facet5 określająca na ile dana osoba jest ekstrawertyczna lub introwertyczna. Pokazuje potrzebę przebywania z innymi ludźmi. Energiczni i towarzyscy ludzie, którzy lubią nowych ludzi, nowe miejsca i nowe doświadczenia osiągają wysokie wyniki na tej skali. Osoby okazujące więcej rezerwy, nieśmiałe, ceniące sobie prywatność oraz samotność osiągają tutaj niskie wyniki.

✓ **Wysokie Wyniki**

Jak sama nazwa sugeruje, wysokie wyniki oznaczają ludzi energicznych, aktywnych i pełnych entuzjazmu. Są oni bardzo towarzyscy, lubią współzawodnictwo i zabawę. Cechują ich: optymizm i entuzjazm wobec nowych przedsięwzięć. Zbyt dużo Energii może prowadzić do nadmiernego angażowania się.

✓ **Niskie Wyniki**

Niskie wyniki opisują ludzi spokojniejszych, okazujących rezerwę i ceniących sobie prywatność. Tacy ludzie mogą wydawać się zamknięci w sobie i nieśmiali. Innym potrzeba czasu, aby ich poznać - ale, kiedy to nastąpi, mogą stać się bardzo dobrymi przyjaciółmi na długie lata. Nie przepadają za wydarzeniami towarzyskimi, więc są uznawani za powściągliwych i chłodnych - zwłaszcza przez osoby, które chciałyby ich skłonić do aktywniejszego uczestnictwa.

✓ **Umiarkowane Wyniki**

Tacy ludzie potrafią być otwarci i towarzyscy, kiedy wymaga tego sytuacja, ale równie zadowoleni są, jeśli niektóre projekty mają realizować zupełnie samodzielnie.

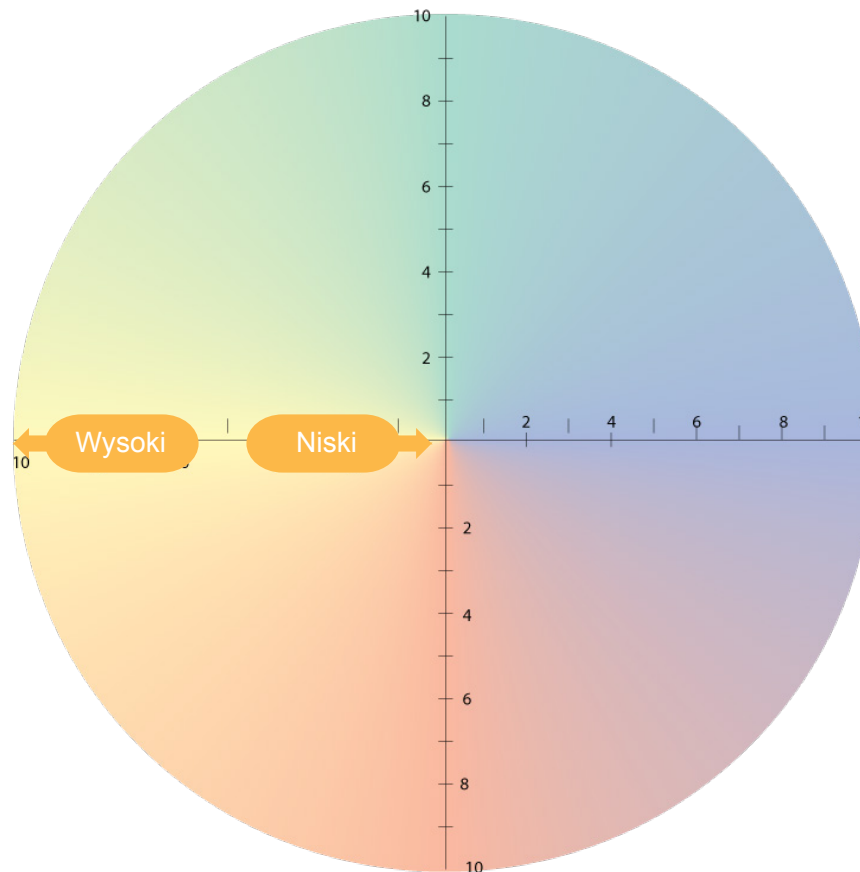
Energia

Korzyści – Niskie Wyniki

- Spokój
- Poufność
- Rezerwa
- Powściągliwość

Ryzyka - Niskie Wyniki

- Zdystansowanie
- Obojętność
- Chłód
- Nietowarzystwość



WYNIKI ŚRODKOWE

Potrafią być osobami otwartymi, spontanicznymi i energicznymi z wyboru, lub wtedy, gdy wymaga tego sytuacja.

Korzyści – Wysokie Wyniki

- Energia
- Entuzjazm
- Towarzystwość
- Koleżeństwo

Ryzyka – Wysokie Wyniki

- Rozpraszanie
- Uciążliwość
- Wtrącanie się
- Ekshibicjonizm

Notatki Praktyka – Uczuciowość

✓ **Definicja:** Uczuciowość jest miarą tego, jak bardzo dana osoba jest wspierająca, ufająca, opiekuńcza oraz dbająca o rozwój innych. Jest zbliżona do empatii i pokazuje, czy ta osoba jest skupiona bardziej na sobie, czy na innych.

✓ **Wysokie Wyniki**

Ludzie, którzy uzyskują wysokie wyniki w tym obszarze, mają autentycznie pozytywny stosunek do innych. Generalnie są ciepli, wspierający, wrażliwi na potrzeby innych, współczujący i wyrozumiali. Przejawiają otwartość na nowe pomysły. Często są bezinteresowni i gotowi do poświęcania własnych interesów dla innych. Są lojalni i ufni, a przez to mogą być łatwo wykorzystywani przez bardziej cyniczne osoby.

✓ **Niskie Wyniki**

Niskie wyniki osiągają ludzie, którzy są bardziej pragmatyczni i przedsiębiorczy. Potrafią szybko dostrzegać i wykorzystywać okazje. Tacy ludzie decyzje podejmują bez zbędnego wahania i nie pozwalają się rozpraszać przez zbyt długie analizowanie alternatywnych rozwiązań. Czasami mogą być odbierani przez otoczenie jako osoby cyniczne i niesympatyczne.

✓ **Umiarkowane Wyniki**

Każdemu na początku dają kredyt zaufania. Chcą dawać wszystkim równe szanse, ale kiedy ktoś zawiedzie ich zaufanie – utraci również ich wsparcie i będzie musiał to odpracować.

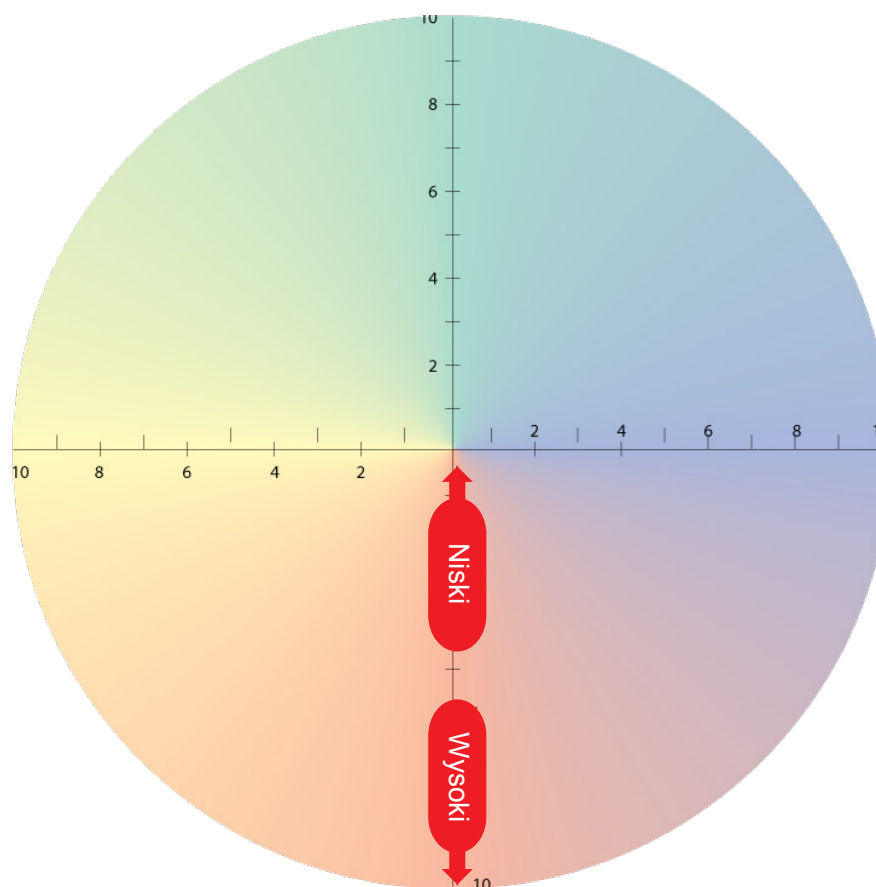
Uczuciowość

Korzyści – Niskie Wyniki

- Pragmatyzm
- Bystrość
- Praktyczność
- Przebiegłość

Ryzyka – Niskie Wyniki

- Chciwość
- Cynizm
- Brak uprzejmości
- Agresja



UMIARKOWANE WYNIKI

Spokojnie ważą sprawy, rozsądnie udzielają ludziom wsparcia i zaufania. W trudnych sytuacjach - potrafią racjonalnie oddzielać sprawy od uczuć.

Korzyści – Wysokie Wyniki

- Opiekuńczość
- Chęć pomagania
- Uprzejmość
- Ufność

Ryzyka – Wysokie Wyniki

- Naiwność
- Niewinność
- Miękość
- Łatwowierność

Notatki Praktyka – Kontrola

✓ **Definicja:** Kontrola wiąże się z poczuciem dyscypliny i odpowiedzialności. Sumienność, przywiązanie do procesów, struktur oraz porządku to kluczowe cechy ludzi o wysokiej Kontroli, podczas gdy autonomia, kreatywność i całościowe długofalowe myślenie są atrybutami kojarzonymi z niską Kontrolą.

✓ **Wysokie Wyniki**

Kluczowymi cechami takich ludzi są: samokontrola, konstruktywny samokrytycyzm i konserwatyzm. Osoby o wysokiej kontroli lubią porządek, hierarchię, planowanie i wolą myśleć perspektywicznie. Obowiązek i odpowiedzialność stanowią podstawy wysokiej Kontroli, dlatego też takie osoby te będą sfrustrowane i zawiedzione, jeśli inni nie będą podzielać ich poglądów na temat dobrego i złego zachowania. Tacy ludzie są sumienni, lojalni, etyczni i można bezwzględnie polegać na ich obowiązkowości.

✓ **Niskie Wyniki**

Niskie wyniki opisują osoby bardziej zrelaksowane i wyluzowane. Tacy ludzie często żyją chwilą i biorą rzeczy takimi, jakie one są. Nie są zbyt krytyczni i mają liberalne poglądy. Czasami tacy ludzie mogą być postrzegani jako swobodni, niezorganizowani, a nawet nierzetelni.

✓ **Umiarkowane Wyniki**

Rozumieją potrzebę wprowadzania procesów i procedur, ale reguły i zasady nie stanowią dla nich zbyt silnych ograniczeń. Potrafią być elastyczni oraz kreatywni, kiedy jest to potrzebne.

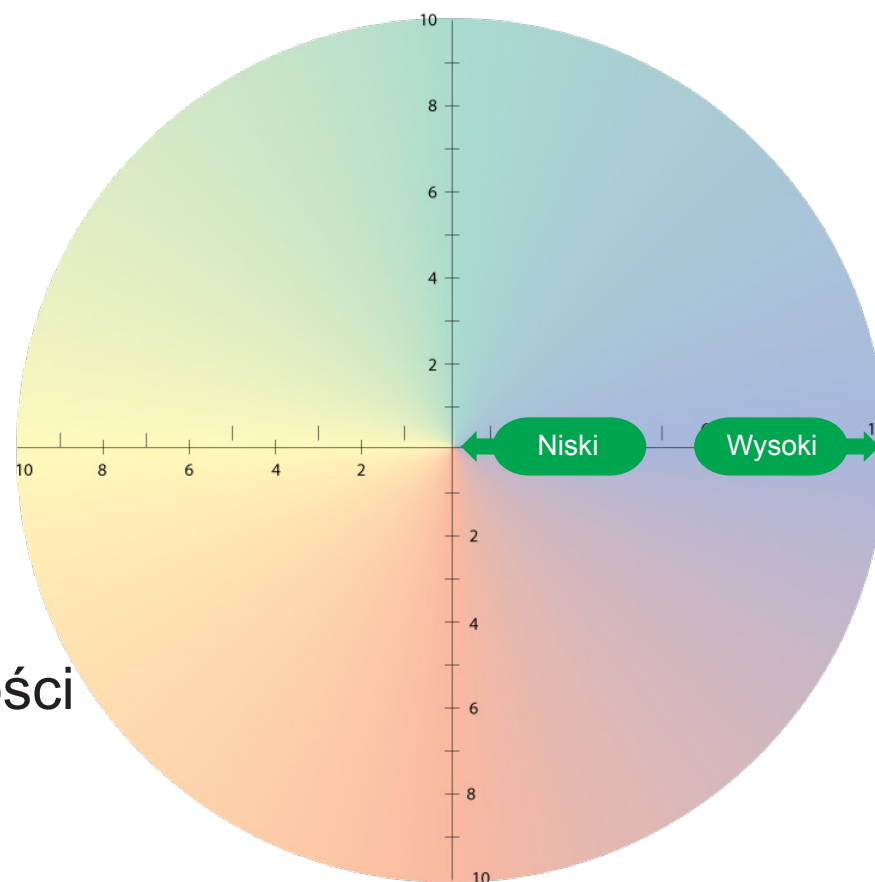
Kontrola

Korzyści – Niskie Wyniki

- Kreatywność
- Swoboda
- Wolność Myślenia
- Radykalność

Ryzyka – Niskie Wyniki

- Brak odpowiedzialności
- Niska wiarygodność
- Brak koncentracji
- Brak planowania



Korzyści – Wysokie Wyniki

- Planowanie
- Solidność
- Sumienność
- Odpowiedzialność

Ryzyka – Wysokie Wyniki

- Autorytarność
- Zahamowania
- Brak tolerancji
- Nieustępliwość

**Będą osobami sumiennymi, ustrukturyzowanymi
i zdyscyplinowanymi w sprawach,
które mają dla nich znaczenie.**

Notatki Praktyka – Emocjonalność

✓ **Definicja:** Mierzy poziom napięcia i obaw, który dana osoba odczuwa na co dzień. Pasja, czujność i poczucie pilności cechują ludzi o wysokich wynikach. Pewność siebie, optymizm i zrelaksowane podejście to opis ludzi o niskich wynikach na tej skali. Emocjonalność jest czynnikiem interpretującym, gdyż posiada nadrzędny wpływ na profil osobowości.

✓ **Wysokie Wyniki**

Osoba o wyższych wynikach jest zmienna, nieprzewidywalna, emocjonalna i zawsze chciałaby być tak dobra jak tylko jest to możliwe. Tacy ludzie mają skłonność do zamartwiania się i często brakuje im pewności siebie. Potrzebują od innych więcej wsparcia i zachęty. Potrafią również być także ekscytujący i charyzmatyczni. Ogólnie rzecz biorąc: im wyższy jest wynik na skali Emocjonalności, tym mniej przewidywalny i spójny jest obraz wynikający z pozostałych czterech aspektów osobowości.

✓ **Niskie Wyniki**

Ludzie o niskiej Emocjonalności są bardziej pewni siebie, przewidywalni i konsekwentni. Nie peszą się, nie panikują i przyjmują rzeczy takimi, jakie one są. Niektórzy ludzie mogą ich postrzegać jako mało ekscytujących. Na niskich poziomach Emocjonalności „dostajesz dokładnie to, co widzisz”.

✓ **Umiarkowane Wyniki**

Na co dzień, kiedy wszystko idzie dobrze, tego typu ludzie są zwykle konsekwentni w swoim zachowaniu. Ich niepokoje i napięcia są powiązane z konkretnymi wydarzeniami i zwykle trwają krótko.

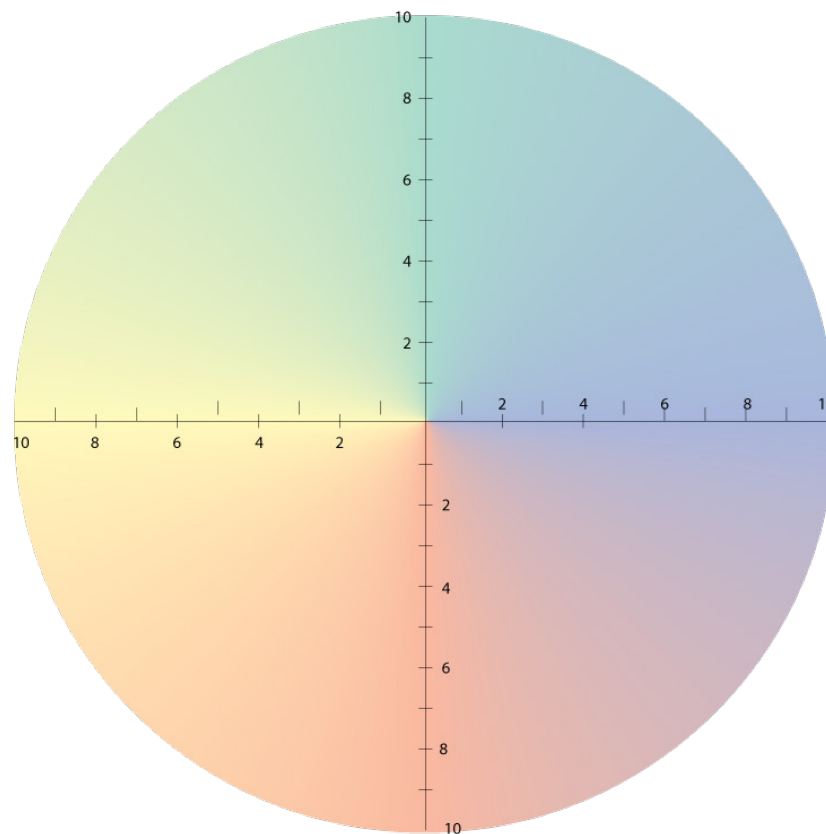
Emocjonalność

Korzyści – Niskie Wyniki

- Konsekwencja
- Stabilność
- Pewność siebie
- optymizm

Ryzyka – Niskie Wyniki

- Samozadowolenie
- Beztroska
- Obojętność
- Monotonia



WYNIKI ŚRODKOWE

Są to ludzie zadowoleni z siebie. Niektóre wydarzenia mogą powodować u nich niepokój i lęk, ale trwa to krótko i jest ściśle powiązane z tymi wydarzeniami.

Korzyści – Wysokie Wyniki

- Czujność
- Wibrujące emocje
- Reaktywność
- Pasja

Ryzyka – Wysokie Wyniki

- Zmienność
- Nieprzewidywalność
- Humorzystość
- Pesymizm

Emocjonalność



Pod-aspekty: Wola

- ✓ **Determinacja**
Pod-aspekt Woli, który opisuje wewnętrzne dążenie do angażowania się we własne pomysły oraz cele.
- ✓ **Konfrontacja**
Pod-aspekt Woli, który opisuje wewnętrzną potrzebę konfrontowania spraw, kiedy się pojawiają.
- ✓ **Niezależność**
Pod-aspekt Woli mierzący skłonność danej osoby do niezależnego działania.



Determinacja

Pod-aspekt Woli, który opisuje wewnętrzne dążenie do angażowania się we własne idee i cele.

Osoba o niskiej Determinacji w miejscu pracy

- Akceptuje innych i dopasowuje się.
- Jest tolerancyjna wobec poglądów innych, woli poczekać, zanim się zaangażuje.
- Chętnie dopasowuje się do decyzji grupy.
- Nie podważa wyrobionych osądów i czeka na dowody zanim podejmie decyzję, przez co w rezultacie może być postrzegana jako osoba niezdecydowana.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Menedżer powinien dopasować się do oczekiwań swojego zespołu.
- Lubię poczekać i zobaczyć czy pomysły wypalą - zanim przejmę za nie odpowiedzialność.
- Łatwo jest mnie przekonać.

Osoba o wysokiej Determinacji w miejscu pracy

- Prezentuje silne poglądy, swoje opinie formułuje szybko i nie poświęca swoich zasad.
- Lubi konkurować i podkreśla osobiste osiągnięcia oraz sukcesy.
- Zmienia sposób myślenia i działania ludzi, co wymaga od niej silnej wiary i przekonania co do własnego punktu widzenia.
- Lubi mówić: „Zrobię to po swojemu!”.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Potrzeba mocnych argumentów, aby mnie do tego przekonać lub abym zmienił/a moje zdanie.
- Często jako pierwszy/a biorę na siebie odpowiedzialność.
- Menedżer powinien wyznaczać bardzo jasne cele dla innych.

Konfrontacja

Pod-aspekt Woli, który opisuje wewnętrzną potrzebę konfrontowania spraw, kiedy się pojawiają.

Osoba o niskiej Konfrontacji w miejscu pracy

- Słucha innych, pozwala im przedstawić swój punkt widzenia i jeśli to możliwe stara się dopasować.
- Jest demokratyczna i akceptująca, poszukuje konsensusu i będzie unikać otwartych kłótni.
- Wybiera swoje bitwy z rozwagą, walczy tylko wtedy, gdy jest to konieczne.
- Nie jest kimś, kto nie potrafi konfrontować spraw, ale wybiera na to właściwy czas i miejsce.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Kiedy myślę o tym, że mam się z kimś spierać – czuję dyskomfort.
- Kiedy mam komuś zwrócić uwagę – wybieram do tego odpowiedni czas i miejsce.
- Kiedy kogoś do czegoś przekonuję – najlepiej mi to wychodzi, jeśli robię to w umiarkowanym i spokojnym tonie.

Osoba o wysokiej Konfrontacji w miejscu pracy

- Może przyjmować postawy obronne i mocno bronić swoich spraw, kiedy ktoś je kwestionuje.
- Posiada doskonałe umiejętności rozwijania, proponowania i obrony swojego punktu widzenia.
- Upiera się i mocno trzyma swoich poglądów.
- Ma naturalną skłonność do kwestionowania, obrony i argumentowania swojego stanowiska.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Jeśli ktoś sprawia problemy – działam szybko i skutecznie.
- Można o mnie powiedzieć, że jestem osobą raczej upartą i lubiącą dyskusje.
- Jestem osobą, która jest szczególnie dobra w ataku.

Niezależność

Pod-aspekt Woli mierzący skłonność danej osoby do niezależnego działania.

Osoba o niskiej Niezależności w miejscu pracy

- Jest zorientowana na zespół i akceptuje wspólny kierunek działania.
- Lubi wsparcie grupy i dyskutowanie spraw oraz modyfikowanie podejścia, jeśli jest to potrzebne.
- Poszukuje zgody i w rezultacie tego - znacznie rzadziej miewa radykalne i niezależne poglądy.
- Może wydawać się zbyt uzależniona od innych przy podejmowaniu decyzji.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Kiedy mam problem – lubię zapytać innych o zdanie.
- Zawsze staram się być osobą elastyczną.
- Uważam, że zawsze lepiej jest udzielać ludziom wsparcia i okazywać im zrozumienie.

Osoba o wysokiej Niezależności w miejscu pracy

- Woli samodzielnie rozwiązywać problemy niż konsultować je z innymi.
- Poświęca czas na formułowanie własnych poglądów, myśli niezależnie.
- Chętnie wyjaśnia swoje oczekiwania i przekonuje innych, ale na koniec dnia jest gotowa działać samodzielnie.
- Sama potrafi utrzymywać swoją koncentrację na zadaniu – nie potrzebuje do tego pomocy innych.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Raczej podejmę ryzyko zranienia kogoś, niż rozminę się z prawdą.
- Nie poświęcę moich zasad.
- Kiedy pojawia się problem – chcę go rozwiązać samodzielnie.

Pod-aspekty: Energia

- ✓ **Witalność**
Pod-aspekt Energii odnoszący się do poziomu widocznego entuzjazmu i energii.
- ✓ **Towarzyskość**
Pod-aspekt Energii mierzący zainteresowanie przebywaniem z innymi ludźmi.
- ✓ **Adaptacja**
Pod-aspekt Energii powiązany ze sposobem angażowania innych w Twoje przemyślenia.



Witalność

Pod-aspekt Energii odnoszący się do poziomu widocznego entuzjazmu i energii.

Osoba o niskiej Witalności w miejscu pracy

- Zachowuje się spokojnie, nie działa pośpiesznie i ostrożnie rozważa swoje działania.
- Inni mogą sądzić, że brakuje jej motywacji i entuzjazmu.
- Może być postrzegana jako ktoś, kto opóźnia realizację zadań poprzez brak okazywania entuzjazmu.
- Lubi mieć czas na rozważenie swoich odpowiedzi.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Nie ulegam przelotnym modom.
- Nie okazuję nadmiernego entuzjazmu.
- Czuję skrępowanie, gdy jestem w centrum uwagi.

Osoba o wysokiej Witalności w miejscu pracy

- Tryska energią i entuzjazmem, jest czujna, uważna i szybka.
- Ekscytuje się wykonywaniem zadań.
- Poszukuje różnorodności w pracy i lubi zmiany.
- Czerpie energię ze zdarzeń – odpowiada na to, co dzieje się wokół, może szybko przechodzić od jednego działania do drugiego – cokolwiek zajmie jej uwagę.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Lubię być w centrum uwagi i mam skłonność do angażowania w niektóre sprawy zbyt dużej ilości mojego czasu.
- Trudno jest mi utrzymać na wodzy mój entuzjazm.
- Lubię mieć najnowsze gadżety - mam do nich słabość.

Towarzyskość

Pod-aspekt Energii mierzący zainteresowanie przebywaniem z innymi ludźmi.

Osoba o niskim wyniku na skali Towarzyskości

- Nie jest wylewna, lubi prywatność i zachowuje rezerwę.
- Może być postrzegana jako osoba zdystansowana, obojętna, trudna do poznania i rozruszania.
- Lubi być pozostawiona sama sobie i chce mieć możliwość wyboru swojego towarzystwa.
- Niezbyt szybko integruje się z nowymi zespołami.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Dbam o to, aby oddzielać moje życie prywatne od zawodowego.
- Ostrożnie dobieram sobie nowych przyjaciół.
- Nie przepadam za imprezami dla pracowników.

Osoba o wysokim wyniku na skali Towarzyskości

- Potrzebuje: uczestniczenia we wszystkim, co dzieje się wokół oraz uznania grupy.
- Szybko włącza się i jest idealna w czasie tworzenia nowych zespołów, ponieważ pierwsza wyciąga rękę i szybko nawiązuje kontakty.
- Lubi konkurowanie w ramach zespołów, ale potrzebuje towarzystwa innych, aby utrzymywać swój zapał i ducha konkurowania.
- Może się szybko znudzić, jeśli inni się nie włączają.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Łatwo mi przychodzi nawiązywanie nowych przyjaźni.
- Ludzie, którzy razem pracują powinni spotykać się poza pracą, aby się lepiej poznać.
- Dobrze się bawię na imprezach firmowych.

Adaptacja

Pod-aspekt Energii powiązany ze sposobem angażowania innych w Twoje przemyślenia.

Osoba o niskiej Adaptacji w miejscu pracy

- W obliczu problemu pracuje nad nim sama, aby po głębokim przemyśleniu przedstawić swoje wnioski.
- Często jest ekspertem i chce mieć prawo do korzystania ze swojej wiedzy.
- Nie jest szczególnie zainteresowana tym, aby ktoś publicznie nagradzał jej wysiłki.
- Niezbyt chętnie dzieli się swoimi opiniami z innymi – swoje przemyślenia traktuje jako sprawy prywatne.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Lubię pracować w spokoju – potrzebuję tego, aby móc się skoncentrować.
- Jeśli mam problem – lubię mieć możliwość samodzielnego zastanowienia się nad jego rozwiązaniem.
- Kiedy przygotuję plan trzymam się go na dobre i złe.

Osoba o wysokiej Adaptacji w miejscu pracy

- Chłonie informacje z otoczenia, okazuje ciekawość i dąży do wyjaśniania spraw.
- Oczekuje od innych regularnych informacji zwrotnych.
- Kiedy pojawia się problem – zaprasza do jego rozwiązania innych, wymienia się z otoczeniem pomysłami, szukając przy tym wsparcia innych.
- Tworzy pomysły w drodze dyskusji z innymi -pochłania informacje ze świata zewnętrznego.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Ludzie wokół mnie są dla mnie źródłem inspiracji.
- Lubię mieć kogoś, z kim mogę wymieniać poglądy.
- Chętnie dostosowuję moje pomysły do zmieniających się okoliczności.

Pod-aspekty: Uczuciowość

✓ **Altruizm**

Pod-aspekt Uczuciowości będący miarą tego, jak bardzo prawdopodobne jest stawianie interesów innych na pierwszym miejscu.

✓ **Wsparcie**

Pod-aspekt Uczuciowości, który pokazuje naturalną skłonność do niesienia innym ludziom pomocy.

✓ **Zaufanie**

Pod-aspekt Uczuciowości, który pokazuje skłonność do zakładania, że ludzie mają dobre intencje.



Altruizm

Pod-aspekt Uczuciowości będący miarą tego, jak bardzo prawdopodobne jest u Ciebie stawianie interesów innych na pierwszym miejscu.

Osoba o niskim wyniku na skali Altruizmu

- Uważa, że ludzie otrzymują to, na co zasługują: „zbierasz to, co wcześniej posiejesz”.
- Wierzy, że większość ludzi w pracy dba głównie o swoje interesy.
- Oczekuje nagród za swoje wysiłki i patrzy na świat w bardzo konkretny sposób.
- Uważa, że życie jest bezpardonową walką - więc nie pozwala się wykorzystywać.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Nie można winić kogoś za to, że wykorzystuje istniejącą sytuację.
- Najpierw należy zadbać o własne interesy.
- W moim przekonaniu należy poświęcać czas jedynie swoim bezpośrednim podwładnym.

Osoba o wysokim wyniku na skali Altruizmu

- Wierzy, że ludzie mają dobre intencje i każdy zasługuje na drugą szansę.
- Nie lubi oceniać innych ludzi.
- Wierzy w fundamentalne prawdy dotyczące dobrych intencji ludzi oraz w to, że należy z siebie wiele dawać nie oczekując niczego w zamian.
- Chce mieć poczucie, że robi coś dobrego dla społeczeństwa i że jej praca ma jakieś głębsze znaczenie.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Lubię robić rzeczy, które przynoszą korzyści innym ludziom.
- Często przedkładam potrzeby innych nad moje własne.
- Nie lubię ludzi, którzy wykorzystują sytuację.

Wsparcie

Pod-aspekt Uczuciowości, który pokazuje skłonność do pomagania innym ludziom

Osoba o niskim wyniku na skali Wsparcia

- Potrafi odróżniać potrzeby ludzi od potrzeb organizacji.
- Oczekuje, że ludzie zrealizują swoje zadania i potrafi być krytyczna, jeśli tego nie zrobią.
- Nie akceptuje tłumaczeń i wymówek.
- Wykazuje naturalny sceptycyzm i może wykorzystywać innych.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Wielu bezrobotnych nie nadaje się do żadnej pracy.
- Szczerze mówiąc niektórym ludziom po prostu nie da się pomóc.
- Niektórzy ludzie nie mają żadnych zalet.

Osoba o wysokim wyniku na skali Wsparcia

- Jest ciepła, wspierająca i chętnie odpowiada na potrzeby innych ludzi.
- Może być wykorzystywana przez innych.
- Zachęca do współpracy i docenia wkład innych oraz środowisko, w którym rozkwitają pomysły.
- Będzie często tłumaczyć błędy innych ludzi.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Każdy ma prawo do przyzwoitej pracy.
- To, czego potrzebuje większość ludzi to odrobina pomocy i zrozumienia.
- Każdy ma swoje dobre strony.

Zaufanie

Pod-aspekt Uczuciowości, który pokazuje skłonność do zakładania, że ludzie mają dobre intencje.

Osoba o niskim wyniku na skali Zaufania

- Często kwestionuje sprawy i wykazuje tendencję do zabezpieczania własnych korzyści.
- Myśli trzeźwo i jest osobą pragmatyczną w sprawach biznesowych, nie pozwala, aby miękkie sprawy zmieniały jej opinie.
- Realistycznie stąpa po ziemi, ale może być nieczuła i obojętna.
- Wykazuje spryt i przebiegłość, woli zajmować się tym, co jest praktyczne i użyteczne.

Możesz usłyszeć jak mówi

- W pracy większość ludzi motywują osobiste korzyści.
- Trochę Ci zajmie zdobycie mojego zaufania - musisz na to zapracować.
- Większość ludzi wykorzystuje sytuację.

Osoba o wysokim wyniku na skali Zaufania

- Widzi w ludziach dobrą stronę, nie osądza innych zbyt szybko i daje im drugą szansę.
- Wierzy w to, co ludzie mówią i nie podejrzewa tego, że inni próbują ją okłamać.
- Może czuć rozczarowanie, kiedy ktoś ją zawiedzie.
- W sposób naturalny ufa większości osób, które spotyka, ufa że ludzie są dobrzy i wierzy, że nie ma powodu, aby sądzić inaczej.

Możesz usłyszeć jak mówi

- W biznesie większość ludzi jest gotowa pomagać innym.
- Programy opieki społecznej są oznaką cywilizowanego społeczeństwa.
- Większość ludzi zasługuje na zaufanie.

Pod-aspekty: Kontrola

- ✓ **Dyscyplina**
Pod-aspekt Kontroli, który odnosi się do osobistego planowania i zorganizowania.
- ✓ **Odpowiedzialność**
Pod-aspekt Kontroli, który odnosi się do potrzeby przejmowania osobistej odpowiedzialności.



Dyscyplina

Pod-aspekt Kontroli, który odnosi się do osobistego planowania i zorganizowania.

Osoba z niskim wynikiem na tej skali

- Często działa instynktownie, preferuje indywidualizm, wybiera wykonywanie tego, co przychodzi jej naturalnie.
- Nie przestrzega utartych zasad i struktur, pozwala na to, aby zabłysnął jej indywidualizm.
- Może być postrzegana jako osoba nieodpowiedzialna, która myśli krótkoterminowo.
- Ceni sobie wolność myślenia i nie jest przywiązana do przestrzegania reguł.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Z niecierpliwością rozpoczynam nowe zadanie.
- Kiedy słabnie początkowe zainteresowanie – zaczynam się nudzić.
- Bardzo jest mi trudno zabrać się do rutynowej pracy.

Osoba z wysokim wynikiem na tej skali

- Cechuje ją wysoka samokontrola i konstruktywna samokrytyka.
- Wykazuje konserwatywne podejście i preferuje utrzymywanie istniejącego stanu rzeczy.
- Lubi, kiedy sprawy są dobrze uporządkowane i zaplanowane, woli myśleć z wyprzedzeniem.
- Nie lubi pośpiechu – wprowadza mierzalność oraz stabilność w swoim miejscu pracy.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Nie lubię pozostawiać nieskończonego zadania.
- Lubię doprowadzać sprawy do końca.
- Nie mam nic przeciwko pracy rutynowej, jeśli ma ona jakiś sensowny cel.

Odpowiedzialność

Pod-aspekt Kontroli, który odnosi się do potrzeby przejmowania osobistej odpowiedzialności.

Osoba z niskim wynikiem na tej skali

- Daje innym swobodę działania. Chce, aby sprawy układały się bardziej naturalnie – bez restrykcji i ograniczeń.
- W skrajnych przypadkach może się buntować i celowo przeszkadzać.
- Ciągłe poszukuje łatwiejszych metod działania i nowych wyzwań.
- Może być postrzegana jako ktoś, kto jest indywidualistą i komu trudno jest się dopasować do reżimu dużej korporacji.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Różne sytuacje wymagają różnego podejścia – nowy problem wymaga nowego rozwiązania.
- Nie istnieje słowo „właściwe”.
- Zasady muszą być interpretowane odpowiednio do sytuacji.

Osoba z wysokim wynikiem na tej skali

- Bierze sprawy poważnie i ma dojrzałe podejście do pracy.
- Traktuje obowiązek i odpowiedzialność jako filary swojego sposobu działania.
- Frustruje się i czuje się rozczarowana, jeśli ktoś nie podziela jej poglądów na temat tego co jest właściwe, a co takie nie jest.
- Nie akceptuje niekonsekwentnego i nieprzewidywalnego zachowania.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Zawsze kładę nacisk na wysokie standardy - frustrują mnie ludzie, którzy ich nie utrzymują.
- Nawet pod presją uważam, że należy zrobić to, co trzeba.
- Są pewne zasady postępowania, które są święte.

Pod-aspekty: Emocjonalność

✓ **Napięcie**

Pod-aspekt, który opisuje ogólny poziom stresu i napięcia.

✓ **Obawa**

Pod-aspekt, który odnosi się do zachowywania ostrożności i nieokazywania przesadnego optymizmu.



Napięcie

Pod-aspekt, który opisuje ogólny poziom stresu i napięcia.

Osoba o niskim wyniku na skali Napięcia

- Wydaje się, że niewiele jest rzeczy, które mogą wyprowadzić ją z równowagi.
- Jest spokojna i opanowana i dobrze radzi sobie z większością spraw.
- Jest bardzo wyluzowana i rzadko widzi potrzebę, aby zmieniać swoje zachowanie.
- Niektórzy mogą myśleć, że jest zbyt pewna siebie, stąd niewiele rzeczy może zbić ją z tropu.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Nie ma sensu przejmować się tym, na co nie mamy wpływu.
- Mam skłonność do odkładania przygotowań na ostatnią chwilę.
- Zwykle przyjmuję sprawy ze spokojem – rzadko coś wyprowadza mnie z równowagi.

Osoba o wysokim wyniku na skali Napięcia

- Może być uznawana za ekscytującą osobę, jako że ma skłonność do okazywania innym swojej rozdrganej energii i pasji.
- Ma naturalne predyspozycje do odczuwania napięcia i niepokoju – zwłaszcza wtedy, gdy zbliżają się jakieś ważne wydarzenia.
- Często odczuwa niepokój i zamartwia się na zapas.
- Wiele spraw spędza jej sen z oczu, często odczuwa stres i presję.

Możesz usłyszeć jak mówi

- W miarę jak zbliża się ważne wydarzenie - denerwuję się coraz bardziej.
- Często odczuwam niepokój lub czuję się nieswojo i nie mogę określić, co jest tego powodem.
- Wiele jest rzeczy, które chcę w sobie zmienić.

Obawa

Pod-aspekt, który odnosi się do zachowywania ostrożności i nieokazywania przesadnego optymizmu.

Osoba o niskim wyniku na skali Obawy

- Jest pewna siebie i zrelaksowana – wierzy w swoje możliwości.
- Jest optymistyczna i wierzy, że wszystko ułoży się jak najlepiej.
- Żyje z dnia na dzień i nie zamartwia się o przyszłość.
- W skrajnych przypadkach może się wydawać zblazowana i zbyt pewna siebie. Inni mogą uznawać, że nie dostrzega ryzyka i jest zbyt beztroska w swoim podejściu.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Kiedy już opanuję jakąś sytuację – chcę przejść do czegoś nowego.
- Naprawdę nie jestem nostalgiczną osobą – lubię patrzeć w przyszłość.
- Zwykle mam jasny obraz tego, co chcę osiągnąć.

Osoba o wysokim wyniku na skali Obawy

- Będzie wielokrotnie sprawdzać poprawność sprawy zanim złoży pod nią swój podpis.
- Jest czujna i nie robi założeń, że wszystko pójdzie dobrze.
- Może nie odczuwać pełnego zadowolenia ze swojego życia. Uznaje, że raczej trudno jest przewidzieć to, co się wydarzy.
- Jeśli taka osoba dostałaby drugą szansę, wiele rzeczy w swoim życiu zrobiłaby inaczej.

Możesz usłyszeć jak mówi

- Lubię trzymać się tego, co wiem, że robię dobrze.
- Często nostalgicznie powracam do przeszłości.
- Moje poglądy na to, czego tak naprawdę chcę - mogą się zmieniać z dnia na dzień.

Notatki Praktyka – Portret Rodziny

- ✓ Portret rodziny stanowi ogólne podsumowanie profilu danej osoby. Rodzinę, która jest najbardziej podobna do Twojego profilu osobowości, nazywamy Twoją rodziną referencyjną.
- ✓ W systemie Facet5 istnieje 17 rodzin. Twoja rodzina referencyjna jest wybierana na podstawie obliczenia najbliższego dopasowania dla czterech głównych aspektów osobowości (Emocjonalność nie jest brana pod uwagę w tych obliczeniach) - system Facet5 stosuje do tych obliczeń statystyczne formuły dystansu.
- ✓ Portret Rodziny jest podsumowaniem informacji, o których właśnie rozmawialiśmy. Ten raport może Ci służyć do opisywania siebie w prosty do zrozumienia sposób.
- ✓ Szary diament na wykresie w raporcie Portret Rodziny przedstawia szablon Twojej rodziny referencyjnej. Twój profil osobowości nakreślony jest kolorem czerwonym.
- ✓ Czym większe jest dopasowanie Twojego osobistego profilu do szablonu rodziny referencyjnej (im mniejsze są odległości pomiędzy wierzchołkami czerwonego i szarego czworokąta), tym większe jest prawdopodobieństwo, że będziesz w pełni identyfikować się z tym opisem.

Jak możesz wykorzystywać Portret Rodziny?

- Pokaż ten raport swoim kolegom w zespole, porozmawiajcie o nim, aby dowiedzieć się o sobie nawzajem jak najwięcej.
- Zapytaj ludzi, z którymi pracujesz, ile prawdy na Twój temat zawiera ten opis.
- Pokaż ten raport swojemu przełożonemu.

Portret Rodziny w Facet5

1. 17 Portretów Rodzin Facet5.
2. Przedstawia opis słowny Twojego profilu.
3. Ułatwia współpracę z innymi.
4. Podziel się tym opisem ze swoim przełożonym oraz ze swoimi kolegami.



Holding Page: Insert A4 folded Family Reference
Overview