



Raport dotyczący Rozwoju Adam Przykładowy

Data 15.08.2016

Firma HR High Touch - Marketing

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?



Podjęwanie decyzji i ustalanie celów

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Ty ...	Ty możesz być postrzegany/a jako ...	Frustrować Cię mogą:	Twoim wyzwaniem może być:
<input type="checkbox"/> ● potrafisz dostrzegać korzyści wynikające z obydwu punktów widzenia	osoba, która ulega silnym argumentom wysuwanych przez innych	ludzie, którzy narzucają swoje zdanie innym lub przez tych, którzy nie mówią, czego tak naprawdę chcą	utrzymywanie swojego stanowiska, kiedy inni je kwestionują oraz zapewnianie, aby każdy czuł się wysłuchany
<input type="checkbox"/> ● zachęcasz ludzi do mówienia co myślą i osiągnięcia konsensusu	osoba niechętnie broniąca swoich poglądów, która dla świętego spokoju zbyt szybko zgadza się ze zdaniem innych	ludzie, którzy chcą Cię przegadać i nie potrafią słuchać. Ludzie, którzy uciszają innych	uczenie się, jak kwestionować sprawy i jak bronić swojego stanowiska. Nie obawiaj się otwartych dyskusji z innymi
<input type="checkbox"/> ● jesteś osobą niezależną i potrafisz działać samodzielnie, gdy jest taka potrzeba. Nie potrzebujesz wsparcia ze strony innych	osoba, która chodzi własnymi drogami i niechętnie konsultuje sprawy z innymi	ludzie, którym brakuje inicjatywy i którzy potrzebują aprobaty i wsparcia ze strony innych	wyjaśnianie swoich intencji i racjonalne przesłanki przed rozpoczęciem działania. Wykazuj większą gotowość zdawania się na innych



Angażowanie innych konsultowanie spraw

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Ty ...	Ty możesz być postrzegany/a jako ...	Frustrować Cię mogą:	Twoim wyzwaniem może być:
<input type="checkbox"/> ●● <i>jesteś osobą pełną życia, entuzjastyczną, która wykazuje pasję we współpracy z innymi ludźmi</i>	<i>osoba impulsywna i porywczą: lepsza przy rozpoczynaniu działań niż przy ich kończeniu</i>	<i>ludzie, którym brakuje spontaniczności i którzy odbierają entuzjazm innym</i>	<i>sprawdzenie, czy Twój entuzjazm jest uzasadniony i czy jest możliwy do utrzymania, aby inni mogli za nim podążać</i>
<input type="checkbox"/> ● jesteś osobą tak towarzyską i otwartą jak wymagają tego okoliczności. Cenisz też sobie prywatność	osoba bardziej towarzyska niż naprawdę jesteś. Może to być zaskoczeniem dla innych, kiedy będziesz unikać wydarzeń towarzyskich	głośni, samo-promujący się ludzie, ale także przez tacy, którzy zbyt wolno reagują lub których trudno jest zaangażować	informowanie ludzi, że potrzebujesz czasu i przestrzeni dla siebie i że jest to tymczasowa potrzeba
<input type="checkbox"/> ●● <i>szeroko konsultujesz, zapraszasz innych do opracowywania pomysłów i podejmowania decyzji</i>	<i>osoba, która chętniej poświęca czas na omawianie spraw niż na działanie, zbyt rozmowna - wręcz gadatliwa</i>	<i>ludzie, którzy nie dzielą się swoimi pomysłami lub nie włączają Cię w dyskusje</i>	<i>wykazywanie większej samodzielności: dawaj sobie czas na skupienie i przemyślenie spraw</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:
<input type="checkbox"/> ● 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 zapewnić innym cenne doświadczenia
<input type="checkbox"/> ● 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
<input type="checkbox"/> ● wolisz wierzyć w dobre intencje ludzi i dajesz im możliwość zapracowania na Twoje zaufanie	osoba, która pozwala, aby opinie innych wpływały na jej oceny	ludzie, którzy Cię zawiedli po tym, jak dałeś / dałaś im szansę	Poleganie na własnych obserwacjach nawet wtedy, jeśli są one sprzeczne z opiniami innych



Zarządzanie pracą i zadaniami

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Ty ...	Ty możesz być postrzegany/a jako ...	Frustrować Cię mogą:	Twoim wyzwaniem może być:
<input type="checkbox"/> ● <i>bronisz potrzeby wolności i autonomii, aby móc wybierać sposób wykonywania swojej pracy</i>	<i>ktoś źle zorganizowany i mało zdyscyplinowany w swoim podejściu - ktoś, kto niechętnie przestrzega istniejących reguł.</i>	<i>ludzie, którzy mówią Ci co należy robić i ograniczają Cię lub narzucają Ci swoje wyobrażenia o procesie</i>	<i>obrona swojej osobistej wolności i autonomii, ale przy tym realistycznie podejście do tego, co możesz wykonać w określonym czasie</i>
<input type="checkbox"/> ● <i>cenisz wolność myślenia i nie osądzasz innych. Łatwo adaptujesz się do zmieniających się sytuacji</i>	<i>osoba beztroska, nieodpowiedzialna, lekceważąca i buntownicza</i>	<i>ludzie, którzy uparcie twierdzą, że są dobre i złe sposoby na wszystko i dla wszystkich</i>	<i>wybijanie kiedy i gdzie kwestionujesz status quo. To może nieść za sobą nieprzewidziane konsekwencje</i>



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:
<input type="checkbox"/> ● <i>radzisz sobie z większością sytuacji bez nadmiernego zamartwiania się i obaw</i>	<i>osoba, która lekceważy zagrożenia i ignoruje obawy innych</i>	<i>ludzie, którzy wyolbrzymiają zagrożenia i potrzebują ciągłych słów otuchy</i>	<i>poświęcanie czasu na wyjaśnianie racjonalnej podstawy Twojej pewności tym osobom, które czują się zaniepokojone istniejącą sytuacją</i>
<input type="checkbox"/> ● <i>dobrze się czujesz we własnej skórze i realistycznie oceniasz, czego można oczekiwać od Ciebie i innych</i>	<i>osoba, która nie zawsze reaguje na naciski, kiedy inni tego oczekują</i>	<i>ludzie, którzy nie uczą się i ignorują znaki ostrzegawcze lub tacy, którzy są zbyt negatywni oraz niepewni</i>	<i>wyjaśnianie logiki, która kryje się za Twoimi reakcjami - to może pomóc tym osobom, których reakcje są zbyt mocne lub zbyt słabe</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 zwyczajną 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 rolę 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

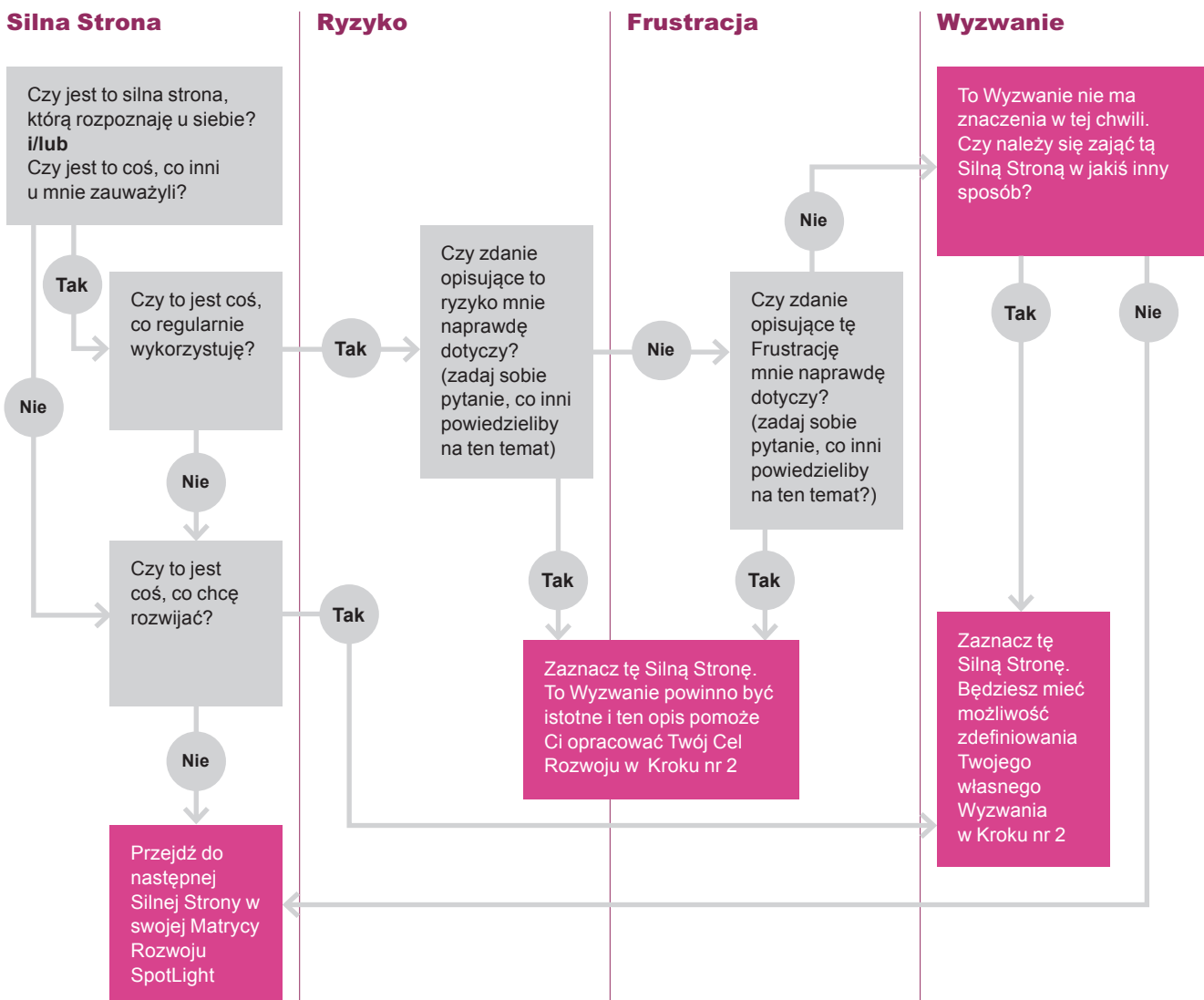
- Przejrzyj wszystkie te stwierdzenia w swoim Raporcie SpotLight. SpotLight wykorzystuje technikę „podkreślenia”, aby wskazać, gdzie Twoje podejście najprawdopodobniej będzie znacząco inne niż podejście większości otaczających Cię ludzi. Sugerujemy zwrócenie szczególnej uwagi na stwierdzenia zaznaczone 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 jakiegokolwiek 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?					
<p>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 wykorzystałbym okazji do kwestionowania obecnego sposobu myślenia.</p>					
2. Nowe zachowanie, które ułatwi mi realizację mojego celu					
<p>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”.</p>					
3 Zobowiązanie do budowania nowych nawyków					
Działania, które podejmę	Przeszkody, które mogę 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 mogliśmy 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.	Dodatknie 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

