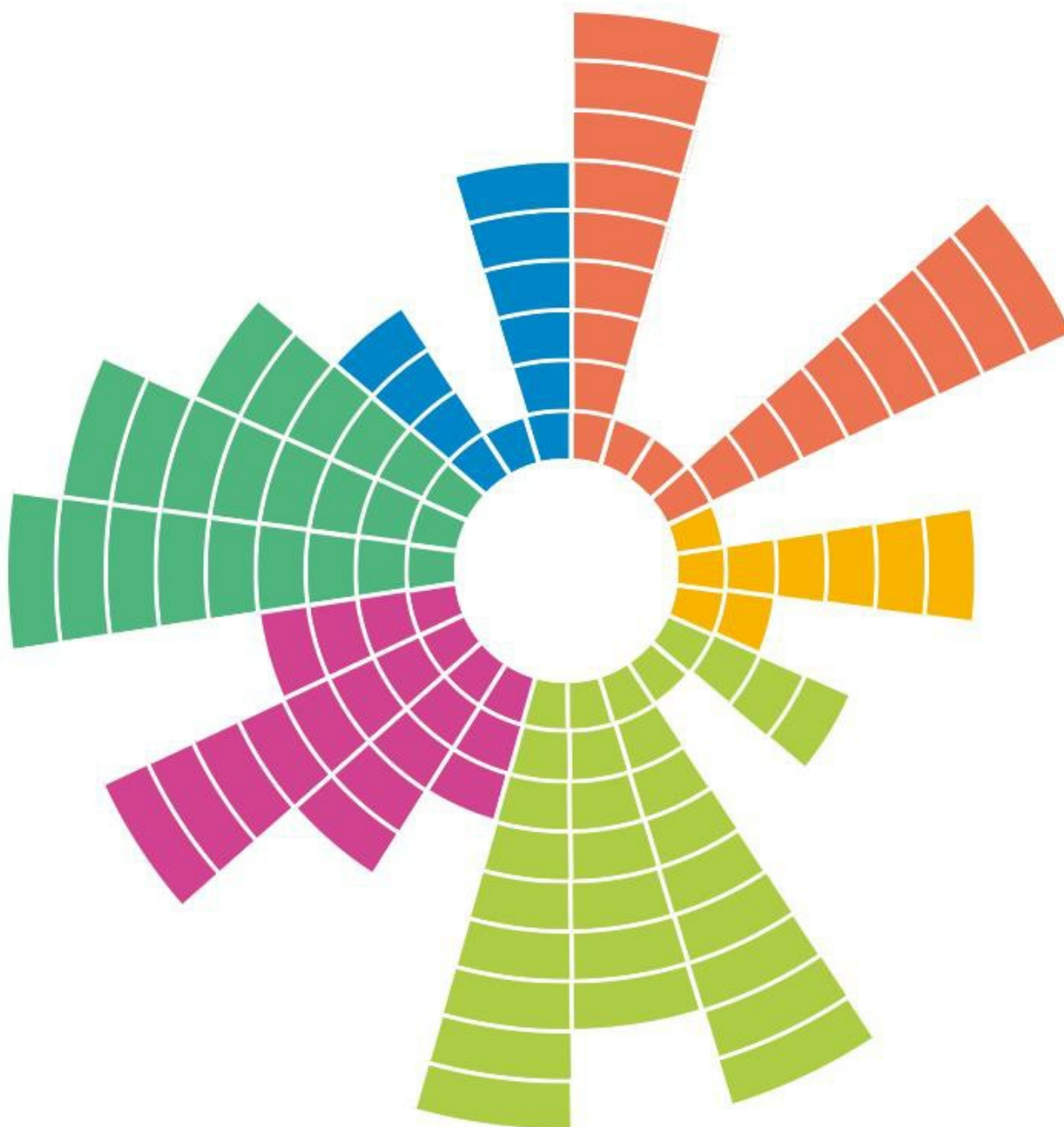


---

Zofia Kowalczyk



## Spis treści

Wprowadzenie	3
Znaczenie wyników	3
Spójność	3
Opis osobowości	4
Emotional balance	5
Motywy	6
Talenty socjalne	7
Umiejętność wywierania wpływu	8
Talenty przywódcze	9
Talenty organizacyjne	10
Wady i zalety	11
Komunikacja	12
Idealne środowisko pracy i preferowany styl kierowania	13
Rozwój	14
Sposób nauki i rozwoju	15
DNA talentów TMA	16

# Wprowadzenie

Analiza talentu i motywacji ma za zadanie przedstawienie bilansu emocjonalnego, talentów i motywacji ludzi.

## Impulsy i talenty

Talenty budują ludzką osobowość i charakteryzują ją. Mają one duży wpływ na zachowanie, rozwój, jak i możliwości rozwoju danej osoby. Poza tym talenty wpływają także na motywację.

## Motywy

Do motywów zaliczają się faktory, które albo hamują, albo napędzają do działania (napędy). Do tego zaliczają się skłonności i awersje, przekonania, potrzeby, obawy i zahamowania. Ludzkie zachowanie nie może być jedynie określane przez „sposobność” (talenty i kompetencje) ale też poprzez „chęć” (motywy). W ten sposób czynności odpowiadające skłonnościom, potrzebom i talentom są odbierane jako motywujące.

## Znaczenie wyników

Odpowiedzi na pytania będą porównane z normą grupową i zaprezentowane w formie skali dziewięciopunktowej (stanine).

Skala ta (skrót od pojęcia "Standard Nine") dzieli wyniki na dziewięć grup. Średnią jej wartością jest 5, a odchylenie wynosi 2. Wyniki testu zostaną przedstawione dzięki tej skali, przykład widoczny jest poniżej. W stanine zawarte są też opisowe oceny testu.

Stanine	Rozmiar klasy	Opis
1	4%	Bardzo nisko
2	7%	Niska
3	12%	Niska
4	17%	Średni
5	20%	Średni
6	17%	Średni
7	12%	Wysoki
8	7%	Wysoki
9	4%	Bardzo wysoko

## Spójność

Kwestionariusz posiada liczbę pytań, które sprawdzają spójność odpowiedzi. W ten sposób można dowiedzieć się, czy kandydat udzielał odpowiedzi samodzielnie, z głębi serca i czy są one przekonujące, logiczne. Kwestionariusz posiada liczbę pytań, które sprawdzają spójność odpowiedzi. W ten sposób można dowiedzieć się, czy kandydat udzielał odpowiedzi samodzielnie, z głębi serca i czy są one przekonujące, logiczne.

Wynik spójności: 8

Kandydat odpowiedział konsekwentnie. Skład raportu jest w tym momencie bardzo wiarygodny, może przedstawiać wiarygodny obraz osobowości.

# Opis osobowości

## Streszczenie

### Opis talentów Pani Kowalczyk:

Osoba posiadająca bardzo dużą potrzebę dobrego i niewymuszonego kontaktu z innymi. Typ prawdziwie kontaktowy. Posiada wysoką samoocenę i szacunek do siebie. Bez wahania podejmuje wyzwania i nie zraża się niepowodzeniami. Posiada wysoką zdolność przydzielania zadań, polega prawie całkowicie na innych i z reguły nie będzie miał problemu z zaniechaniem niektórych zobowiązań. Jej nastawienie jest zawsze bardzo uczynne; bardzo lubi pomagać innym i wyręczać ich. Jeżeli chodzi o zdecydowanie, można ją scharakteryzować jako kogoś, kto podejmuje decyzje bardzo szybko i efektywnie, ale jest ryzyko, że nie rozważy opinii innych wystarczająco poważnie. Bardzo dobrze radzi sobie z napięciem i udowadnia tym swoją wytrzymałość. Musi uważać, by nie sprawić wrażenia osoby, której nic nie rusza. Ktoś, kto chętnie buduje swoje zdanie niezależnie od innych, samodzielnie i nie ma dużej potrzeby feedbacku lub wymiany myśli.

Jest osobą, która odpowiada w szybki i zmyślny sposób, i nie cofa się przed konfrontacją. Jest asertywna, potrafi zadbać o siebie i regularnie szuka konfliktów. Posiada empatię socjalną i poczucie taktu. Umie mniej więcej efektywnie nakreślić świat przeżyć drugiej osoby. Posiada wewnętrzne zainteresowanie, które nie musi być konieczne celowe. Różnorodność jej zadań jest dość istotna. Nie cofa się przed przejściem pozycji kierowniczej lub odpowiedzialności. Podczas wykonywania zadań jest dość praktyczna, posiada duże umiejętności rozwiązywania problemów, ale też ma na uwadze szerszą perspektywę. Ludzie w jej otoczeniu mają ją za umiarkowanie energiczną osobę, która ma wystarczająco energii do wykonania zadania, ale również wie kiedy zrobić krok w tył.

Gdy pojawiają się przeciwności w niewielkim stopniu będzie wolała skupić się na innych zadaniach i celach. Może dostosować się do panujących zasad lub kultury, gdy widzi ku temu potrzebę. Podczas pracy, jest nieco bardziej skupiona na procesie, niż na celu. Jednakże weźmie cel pod uwagę szczególnie, jeśli mają dla niej znaczenie. W związkach z innymi zazwyczaj dąży do równości i nie próbuje nad nimi dominować. Osoba ta jest ustępliwa w granicach rozsądku. Lecz z racji tego może mieć trudności w stanowczym przedstawieniu swoich pomysłów, zainteresowań lub wizji. Rezultaty testu ukazują, że Pani Kowalczyk potrafi spojrzeć na swoją pracę w szerokim kontekście, niezawsze czerpie korzyści z rywalizacji w pracy, co przekłada się na jej poziom ambicji. Najprawdopodobniej ważne są dla niej inne czynniki jak na przykład środowisko pracy. Głównie polega na sobie i na nikogo się nie ogląda. Umie się odnosić bez spięcia do swoich przełożonych. Relatywizuje bardzo hierarchiczne zachowania.

Prawie nie ma potrzeby struktury i porządku. W małym kręgu ludzi, lub kontakcie w cztery oczy jest osobą najsilniejszą. Widocznie docenia osoby w grupie i umie sprawić wrażenie osoby poważnej. W grupie daje innym dużo swobody i dużo rzadziej gra pierwsze skrzypce, co może sprawić, że tę osobę można pominąć. Nawet w ciężkich sytuacjach podczas wymagających zadań nie będzie prosić innych prawie w ogóle o pomoc. Prawie brak potrzeby wsparcia ze strony współpracowników ze środowiska. Nie zależy jej na rozpoznaniu jej zasług, co czyni ją prawie całkowicie niezależną od komplementów i aprobaty, aby pozostać zmotywowaną.

# Emotional balance

## Balance of Pani Kowalczyk:

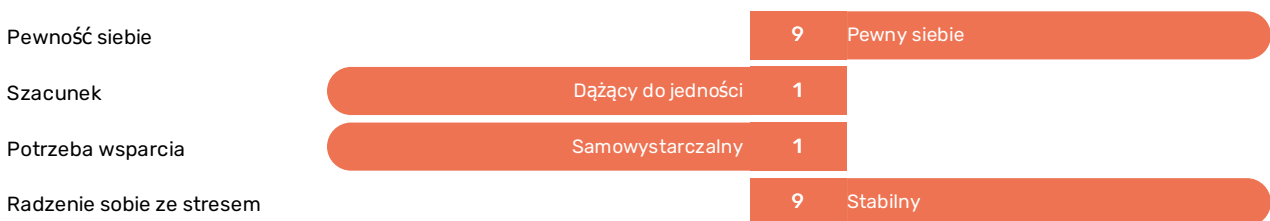
Pani Kowalczyk liczy przede wszystkim na siebie, prawie w ogóle nie zapatruje się na nikogo. Bez trudu wchodzi w kontakt z przełożonymi. Hierarchiczne struktury są dla niego mało ważne. Osoba ta ma bardzo małą potrzebę wsparcia przez osoby ze środowiska. Potrafi pracować od siebie i nie potrzebuje do tego ludzi, którzy próbują dodać odwagi i otuchy kiedy coś źle poszło. Miernik pewności siebie oraz poczucia własnej wartości jest bardzo wysoki. Wie, ile jest warta i na co ją stać i bardzo pozytywnie się ocenia.

Jest niewątpliwie pewna siebie, więc z nadzwyczajną łatwością przychodzi jej przyznanie się do swoich błędów. Jest tą, która w sytuacji konfliktowej jest w stanie odpowiedzieć na nią szybko i bystrze. Takie zajście nie jest w stanie jej odstraszyć. Jest raczej asertywna i potrafi się obronić w razie potrzeby. Regularnie szuka konfrontacji. Bardzo dobrze radzi sobie z intensywnym napięciem i jest bardzo wytrzymała ale musi uważać, by nie sprawić wrażenia osoby której nigdy nie dotyczą rzeczy i sprawy nagłe.

## Streszczenie balansu emocjonalnego Pani Kowalczyk:

- Rzadko w ogóle zapatruje się na kogoś.
- Rzadko kiedy okazuje potrzebę wsparcia, jest w dużej części samowystarczalna.
- Posiada bardzo duży szacunek do samej siebie i świadomość własnej wartości. Jest optymistyczna.
- Ma prawie znikomy strach przed popełnieniem błędu, czuje się pewnie.
- Nie ustąpi łatwo w konflikcie i będzie bardzo często szukała konfrontacji.
- Bardzo dobrze radzi sobie z napięciem i okazuje się być osobą wytrzymałą nawet w ciężkich sytuacjach.

## Równowaga emocjonalna



# Motywy

## Do czego dąży Pani Kowalczyk and what he wants to achieve:

Pani Kowalczyk jest kimś, kto błyskawicznie zadowala się zadaniami w pracy i nieprędko będzie szukać wyzwań. Nie przeszkadza jej to, że w pracy jest mało wyzwań, nie wpłynie to na jej pracę i nie utrudni jej. Jest to osoba bardzo zmotywowana do odnoszenia pozytywnych rezultatów, kiedy jest motywowana przez pracowników, przełożonych, niż przez wyścig szczurów lub konkursy. Potrzeba zmian w pracy jest u tej osoby średnia i jednocześnie ważna dla jej motywacji. Znajduje pewien balans między przywiązaniem i koncentracją a nieco luźniejszym podejściem. Jest osobą, która niezbyt chętnie zwraca swoją uwagę w innym kierunku po małych niepowodzeniach lub dużych wyzwaniach. Daje się oderwać od zadań. Czasem znajduje tyle samo energii, by dokonać pewnych rzeczy. Może być postrzegana jako osoba, która jest średnio aktywna i wie, kiedy robić krok wstecz. Właściwie nie szuka uznania swoich zasług i jest z tego powodu prawie całkiem niezależna od pochwał i potwierdzenia środowiska, nie potrzebuje tego by pozostać zmotywowaną osobą.

## Motywy-streszczenie Pani Kowalczyk:

- Jest absolutnie w stanie relatywować.
- Ma mało potrzeby wyzwań.
- Potrzebę zmian i różnorodności uważa za ważną.
- Jest trochę bardziej generalistą, niż specjalistą.
- Czasem daje się rozproszyć podczas pracy.
- Ogólnie jest raczej wyważoną osobą
- Osoba ta jest prawie niezależna od pochwał i uznania.

## Wyniki-motywy



# Talenty socjalne

## Jaki jest Pani Kowalczykw stosunkach z innymi:

W grupie okazuje innym dużo szacunku i może czasem wydawać się osobą poważną. W grupie zostawia innym pole do działania i przez to często wydaje się być osobą niedostrzeżoną i niezauważaną. W małym kręgu ludzi i z kimś w pojedynkę wydaje się być najsilniejszą osobą. Związki, przyjaźnie i kontakty są dla {0} bardzo ważne. Dlatego ma bardzo dużą potrzebę nawiązywania znajomości i przyjaźni.

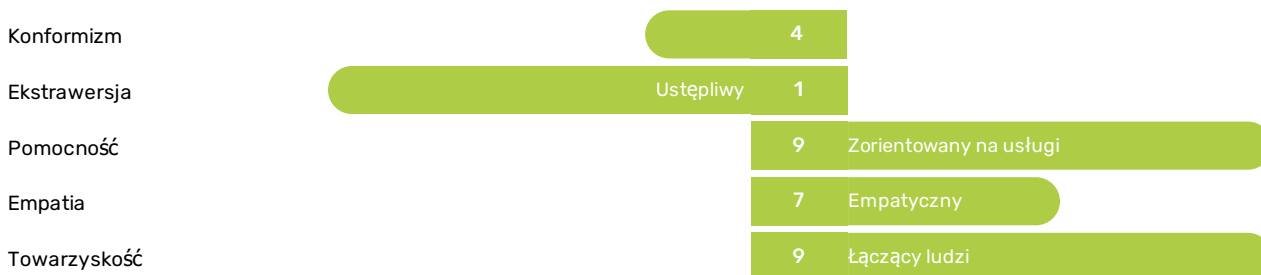
Osoba ta posiada socjalną empatię. Posiada dość dobry wgląd i empatię. To umacnia jej zdolność do wczuwania się w sytuację. Jest osobą współczującą. W trudnych sytuacjach osoba ta nie będzie skora do prośbienia kogoś o pomoc. Bez skonsultowania się z kimś pozostaje więc aktywna. Nie ma dużej potrzeby radzenia się u kogoś.

Osoba ta jest bardzo nastawiona na serwis i lubi zrobić dla kogoś coś ekstra. Nie jest bardzo rzeczowa i nastawiona na biznes ale socjalnie zaangażowana. Jest kimś, kto ogólnie chodzi własnymi drogami i jeśli to konieczne, przypasowuje się do otoczenia.

## Streszczenie talentów Pani Kowalczyk:

- W małym kręgu ludzi jest najsilniejszy. Inne grupy traktuje z dużym szacunkiem
- Ma szczególnie dużą potrzebę kontaktów i związków.
- Ma dość dużą wewnętrzną socjalną potrzebę kontaktów i związków i analizy problemów i zachowania.
- Prawie w ogóle nie potrzebuje wsparcia.
- Osoba jest szczególnie zorientowana na serwis i pomocna.
- Dopasowuje się, jeśli musi.

## Wyniki-talenty socjalne



# Umiejętność wywierania wpływu

## Jak i w jakim stopniu Pani Kowalczyk osiąga cele:

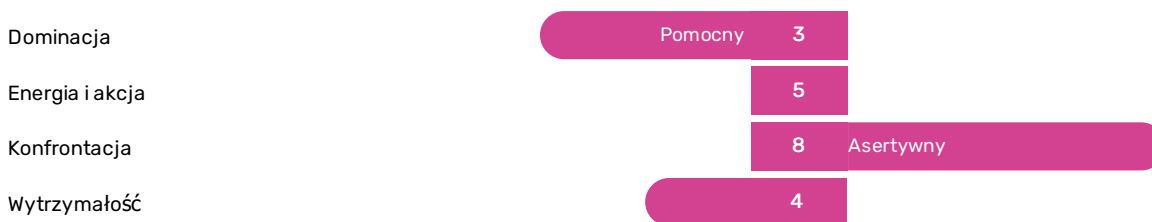
W stosunkach z innymi, Pani Kowalczyk jest nie zawsze dominująca i woli przekonywanie w bardziej subtelny sposób. Czasem czuje się ograniczona z powodu braku kooperacji, lub gdy wie, że ma przeciwności losu do pokonania.

Wie, jak zbalansować swoją energię. To oznacza, że podejmie środki by wyznaczyć sobie ambitne cele i by wpłynąć na kogoś, zależnie od sytuacji. Podczas przekonywania do swojej racji, ma tendencję do bycia nieustępliwą i waleczną, co może prowadzić do pewnego rodzaju napięcia i sprzeciwu. Jeżeli chce, to dzięki swojej zdolności adaptacyjnej, niemal bez trudu wpasowuje się w środowisko. Zjednuje sobie tym ludzi, którzy bez problemu akceptują go, a co za tym idzie, są w stanie ulec jego sile perswazji.

## Streszczenie wpływających talentów Pani Kowalczyk:

- Woli przekonywanie w sposób subtelny.
- Nie zawsze idzie w zaparte widząc opór.
- W miarę energiczna.
- Jest raczej asertywna i uwielbia konfrontacje. Jest także waleczna jeśli chodzi o obronę swojego interesu.
- Dostosuje się czasem, jednak będzie pilnował swojego porządku na pierwszym miejscu.

## Wyniki- umiejętność wpływania na innych





# Talenty przywódcze

## Jakie ambicje posiada Pani Kowalczyk i jaki styl kierowania stosuje:

Pani Kowalczyk jest to osoba bardzo niezależna w osądzie i z tego powodu będzie próbowała obrać kierunek na podstawie swoich przekonań. Rzadko porozumie się w grupie i może to prowadzić do sytuacji, gdzie grupa nie będzie wdrożona w akcję i może stracić cel z oczu. Sposób myślenia tej osoby odznacza się dużą uporczywością. Do tego ma bardzo dużą potrzebę przyjaźni, związków, związków socjalnych ze współpracownikami. W kontaktach z pracownikami prawdopodobnie będzie osoba ta pielęgnowała swój nieformalny styl. Jako że dość łatwo umie się wczuć w sytuację innych, kieruje w sposób sytuacyjny.

Co do pozycji osoba ta przyznaje, że posiada ambicję by kimś dowodzić, lub nieść za coś/kogoś odpowiedzialność. Co tyczy się umiejętności podejmowania decyzji, jest ta osoba widziana jako ktoś, kto bardzo szybko i efektywnie podejmuje decyzje. Prawdopodobnie trzyma się ich. W swoim stylu kierowania uważa celowe działanie jako nieco mniej ważne. Jest to osoba nastawiona raczej na pielęgnowanie relacji ze współpracownikami.

## Streszczenie talentów Pani Kowalczyk:

- Osoba niezależna, prawie w ogóle nie nastawiona na team i innych.
- Jest to osoba o bardzo mocno nieformalnym, przyjacielskim stylu kierowania.
- Ma ambicję, by kierować
- Jest bardzo zdecydowana.
- Dając wskazówki, zmierza w kierunku celu jeżeli jest to potrzebne.

## Wyniki- talenty przywódcze

Podejmowanie decyzji

9 Zaradny

Niezależność

8 Autonomiczny

Odpowiedzialność i

6

# Talenty organizacyjne

## Jak Pani Kowalczyk organizuje pracę:

Pani Kowalczyk radzi sobie bez przeszkód w środowisku pracy o małym wystrukturyzowaniu w sensie dyscypliny i praw, woli być kierowana nieformalnie, w ogóle nie lubi, by jej coś narzucano. Wykazuje wielkie umiejętności adaptatywne i dostosowuje się. W pracy kieruje się improwizacją niż organizacją. Nieco lepiej dostosowuje się do środowiska haotycznego i gdzie panuje napięcie, niż do poukładanego. Troszkę zróżnicowania w pracy jest dla niej ważne. W wykonywaniu swojej pracy chodzi jej o praktyczne działanie. Szybko wydaje osąd i podejmuje rezolutne decyzje. Nie inwolwuje innych w swoje podjęte decyzje, preferuje samodzielne myślenie. She attaches a little more importance to the process than to acting towards a certain goal when organizing her work. But she does not lose sight of goals, especially if they are of real interest to her. Can improvise from time to time.

## Streszczenie talentów organizacyjnych Pani Kowalczyk:

- W zasadzie nie ma potrzeby, by środowisko wokół niej było dobrze ustrukturyzowane, zorganizowane i by panowały w nim jasne zasady.
- Jest bardzo elastyczna i szybko się adaptuje, jednak jest o wiele słabiej zorganizowana.
- Ceni zróżnicowanie w swojej pracy.
- Jest nastawiona bardziej na praktykę a nie na teorię
- Jest bardzo zdecydowana i rezolutna
- Works towards goals when necessary, can improvise.

## Wyniki- talenty organizacyjne



# Wady i zalety

## Wartości Pani Kowalczyk:

- W niezależny sposób buduje swój osąd. Niełatwo wpłynąć na tę osobę.
- Jest raczej osobą socjalną, z chęcią się komunikuje. Ma potrzebe kontaktów. Inwestuje w sieć kontaktów.
- Ma wysokie poczucie własnej wartości i szacunek do siebie. Nie ma wątpliwości co do swoich umiejętności.
- Jest bardzo zorientowana na usługi; lubi pomagać i asystować innym.
- Jest bardzo asertywna. Ustala jasne ograniczenia.
- Podejmuje decyzje z łatwością i najprawdopodobniej zostaje przy nich.
- Dobrze radzi sobie z napięciem. Jest elastyczna. Nie łatwo popada w panikę.
- Relatywizuje pracę. Rozdziela widocznie prywatność i życie zawodowe. Nieszczególnie wpływa na tę osobę wyścig szczurów.
- Nieprędko podziwia innych. Bez spięcia odnosi się do szefostwa.
- Umie się bardzo dobrze obejść z chaosem. Osoba kreatywna i innowacyjna.
- Daje innym pole do popisu, pokazuje respekt drugiemu człowiekowi.
- Umie samodzielnie rozwiązać problem. Nie będzie nikogo zdręczać swoimi problemami.
- Jest niezależna od komplementów innych ludzi.

## Możliwe pułapki czychające na Pani Kowalczyk:

- Czasami bycie samowolnym.
- Trudności z ustalaniem granic w osobistych relacjach.
- Brak samokrytyki; prawdopodobnie przecenia siebie.
- Ryzykuje udzielania pomocy "na siłę", będąc nieproszoną o to. Zbyt mało polega na innych.
- Może uchodzić za zbyt konfrontacyjną.
- Trzyma się raz podjętej decyzji. Podejmuje decyzje pod wpływem impulsu.
- Niedocenianie wartości udanej kariery.
- Nie docenianie hierarchii.
- Możliwa utrata orientacji w sytuacji.
- Unikanie bycia w centrum uwagi.
- Nie wie kiedy poprosić o pomoc; zbyt długo kontynuuje niezależnie.

# Komunikacja

W tym rozdziale można dowiedzieć się jakie sposoby komunikacji działają pozytywnie na kandydata, a jakich lepiej się wystrzegać. Tutaj dowiesz się, jak najefektywniej podejść pracownika, a jakich taktyk lepiej nie stosować, ponieważ mogą odnieść one odwrotny skutek. Te informacje mogą mieć ogromne znaczenie dla kogoś, kto chce lepiej komunikować się z tym pracownikiem.

## Efektywne sposoby komunikacji

### Rady w celu polepszenia efektywności komunikacji z Pani Kowalczyk:

- Przedyskutujcie 'tu i teraz'. Ogranicz wyzwania, dzieląc je na mniejsze części, w ciągu stosunkowo krótkiego (a zatem rozsądnego) czasu.
- Sporządź podsumowanie; daj jej odczuć, że zadania są wykonalne i jest miejsce na popełnianie błędów. Unikaj podkreślania 'trudności'.
- Stwórz swobodną atmosferę. Spóbij przełamać lody i zadawaj otwarte pytania.
- Przyjmij biznesowy styl komunikacji. Bądź informatywny, dokładny i realistyczny. Unikaj wykręcania się.
- Odwołuj się, gdy tylko to możliwe, do jej uczynności lub wyrażź zadowolenie.
- Daj jej możliwość do wyrażania się zgodnie ze swoimi przekonaniem. Pokaż jej swoje zaufanie. Komunikuj się na poziomie 'równości'.
- Okaż zainteresowanie, postaraj się znaleźć wspólny język. Bądź czujny. Spróbuj stworzyć przychylną atmosferę.

## Sposoby komunikacji, których lepiej się wystrzegać

### Sposoby komunikacji, których w przypadku Pani Kowalczyk lepiej unikać:

- Podkreślanie zysków i osiągnięć wystawiając ją na większe napięcie.
- Narzekanie (nawet nie na tak trywialne sprawy jak pogoda) lub żądanie współczucia albo przejęcia się. To może powodować irytację. Lepiej być żwawym i klarownym.
- Zdominowanie dyskusji.
- Hamowanie procesu kreatywności.
- Ciągłe sprzeciwianie się.
- Nie przyjmowanie pomocy tej osoby, kiedy ją proponuje..
- Hamowanie wolności i zabieranie przestrzeni do ruchu.
- Wykazywanie rezerwy, nieprzygotowania.

# Idealne środowisko pracy i preferowany styl kierowania

Pani Kowalczyk preferuje:

- Organizacja, w której panuje niska hierarchiczna struktura i w której współpraca i inicjatywa są wymagane i szanowane.
- Wolne środowisko, w którym organizacja i porządek są mniejszego znaczenia, w której nie ma poczucia bycia zahamowanym przez management, postępowanie i reguły.
- Środowisko z pokaźnym zasobem wolnego wyboru samodzielnego strukturyzowania swojej pracy. Praca, w której wynik rzeczywiście zależy od zaangażowania i w której człowiek jest niezależny od odpowiedzialności lub akcji.
- Organizacja, w której człowiek ma znaczenie, zazwyczaj panuje nieformalna atmosfera i koleżeństwo jest ważne.

# Rozwój

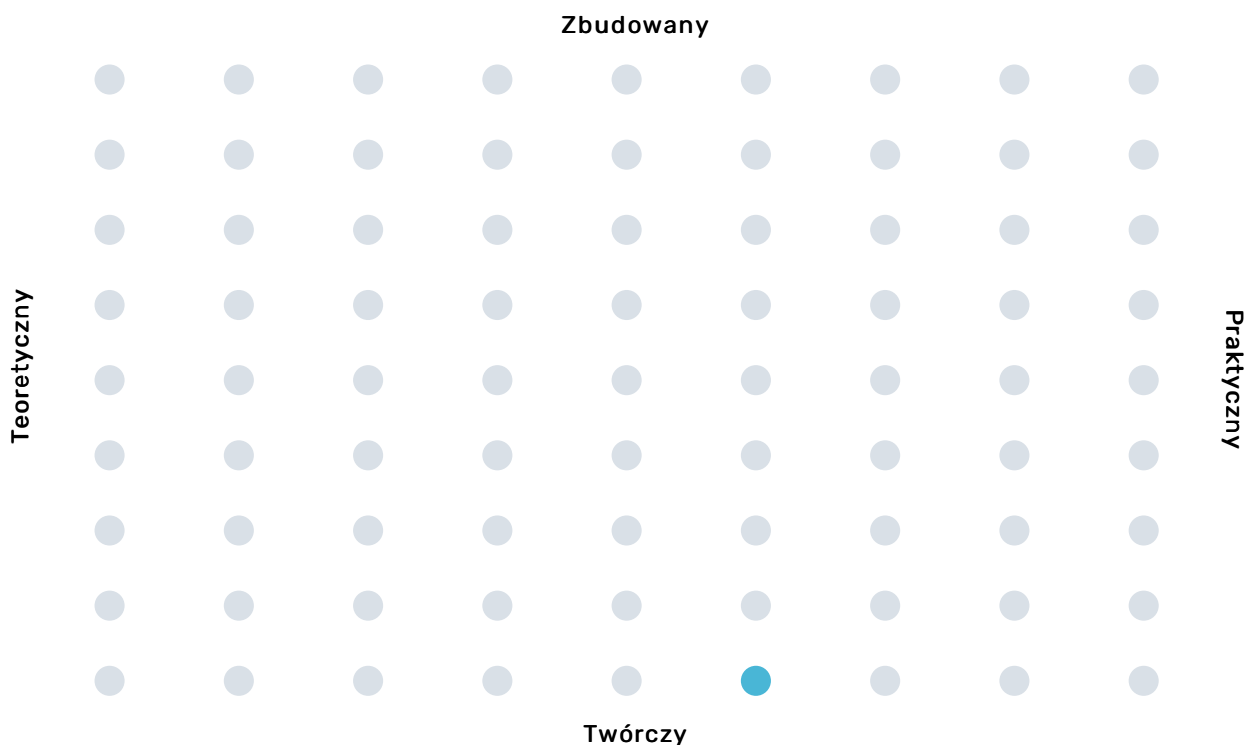
## Sugestie

- Formułowanie prywatnych celów, by pozostać w ruchu.
- Świadomość tego, że jest się ocenianym także na podstawie wyglądu zewnętrznego.
- Częstsze zajmowanie się rzeczami priorytetowymi.
- Od czasu do czasu nieco dokładniej obchodzić się z planowaniem i z umowami.
- Zapobieganie sytuacji, w których powołuje się tylko na własne zdanie lub punkt widzenia bez brania pod uwagę innych.
- Niepodejmowanie pochopnych decyzji, lub myślenie dopiero po dokonaniu czynu.
- Okazjonalne zajęcie się czymś, co obejmuje podejmowanie decyzji i komunikację, przez co inni są w stanie lepiej zrozumieć podjęte decyzje. W ten sposób można otrzymać wsparcie co do wyborów.
- Regularne dzielenie się wiedzą i informacjami z ludźmi, z którymi się pracuje regularnie.

# Sposób nauki i rozwoju

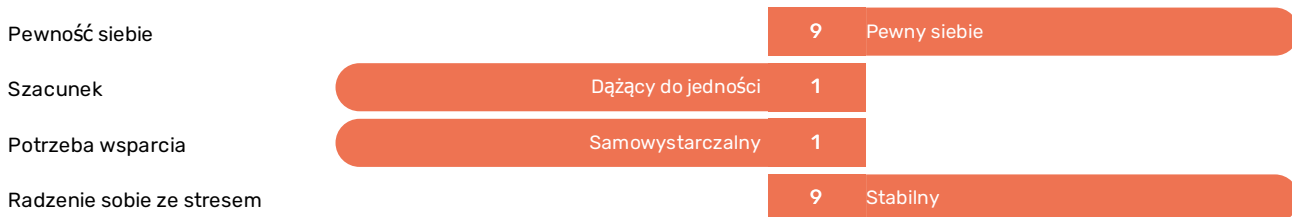
## Preferencje Pani Kowalczyk w nauce i rozwoju:

- Jest skromną osobą i woli pozostawać nieco w cieniu. Trudniej jest jej spontanicznie podejść do materiału do nauki w obecności innych. Ważne jest jednak, aby mogła ona przetestować wszystko, czego nauczyła się w praktyce. Dlatego postaraj się aby miała odpowiednich partnerów w nauce.
- Interesuje ją wyłącznie szersze spojrzenie na całą sytuację, dostrzeżenie pełnego jej obrazu, jest elastyczna. Woli samodzielnie ocenić, jak i w jakim tempie powinna się uczyć. Dlatego dojdź z nią do porozumienia w głównych tematach i unikaj sporządzania szczegółowych planów. Nadzoruj od czasu do czasu proces jego nauki po to, by nie straciła z oczu uzgodnionych celów.
- Mocno wierzy w równość między ludźmi, nie segreguje ich na lepszych i na gorszych, nie sugeruje się statusem społecznym. Dlatego nie boi się stosować swojej wiedzy w obecności przełożonych. Niech eksperymentuje z materiałem badawczym w praktyce jak najczęściej, niech zbliży się do innych aby się czegoś nauczyć.
- Jej potrzeba coraz to nowych wyzwań nie jest tak duża. Staraj się więc nie opracowywać nazbyt ambitnego planu nauczania. Poruszanie się w małymi krokami do celu wystarczy w zupełności.
- Jest niezależną osobą, która potrafi uczyć się bez niczyjej pomocy i wskazówek. Upewnij się, że jest w stanie samodzielnie opanować materiał w wystarczającym stopniu. Uważaj, aby nie doszła w tym do przesady! Nauka oznacza przecież także dzielenie się wiedzą i doświadczeniem.
- Z chęcią pomaga i okazuje swoje wsparcie. To odbija się także na jej metodzie nauki i działań edukacyjnych. Warto by wiedziała już wcześniej, jaka jest korzyść z działań edukacyjnych będzie miało jej środowisko. Jeśli prezentują się one jasno, jej motywacja wzrasta.
- Lubi uczyć się w grupie. Ważne jest zapewnienie jej kontaktu z innymi podczas nauki. Ważne jest również, by była ona motywowana do współpracy z innymi, wtedy nauka przebiegnie szybciej i skuteczniej.
- Jest pewna siebie i łatwiej niż inni radzi sobie ze stresem. Dlatego niech podejmuje ryzyko podczas nauki, niech wyjdzie ze swojej strefy komfortu. Będzie popełniała błędy, ale to właśnie na nich się uczy a jej odporność, zaciętość tylko mu pomogą.
- Potrafi w prosty sposób osiągnąć zadowalające go wyniki nawet będąc pod presją. Podczas procesu uczenia się może wykorzystać swoją dużą odporność na stres. Uzyskuje lepsze wyniki, jeśli wyznaczy sobie deadliny, rami czasowe. Upewnij się, że nie funduje sobie zbyt wielu stresujących sytuacji odkładając rzeczy na ostatnią chwilę.



# DNA talentów TMA

## Balans emocjonalny



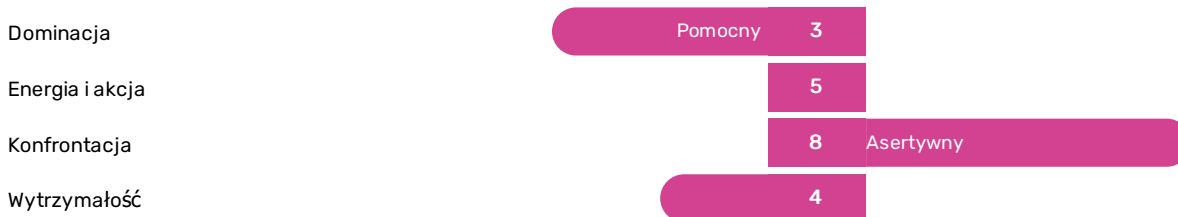
## Motywy



## Talenty socjalne



## Umiejętność wywierania wpływu



## Talenty lidarskie

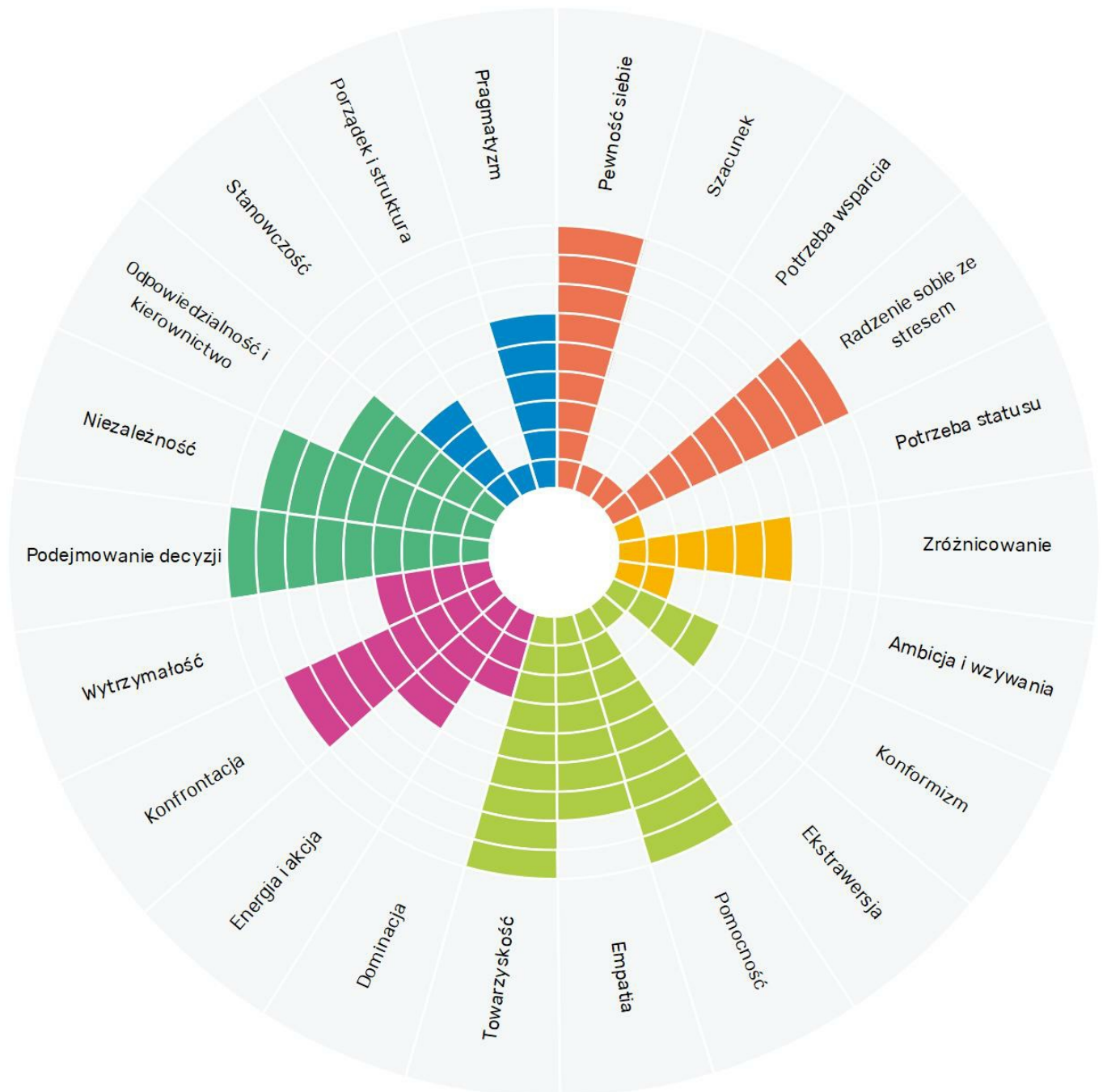


## Talent organizacyjny





# DNA talentów TMA



- Balans emocjonalny
- Motywy
- Talenty socjalne
- Umiejętność wywierania wpływu
- Talenty lidarskie
- Talent organizacyjny