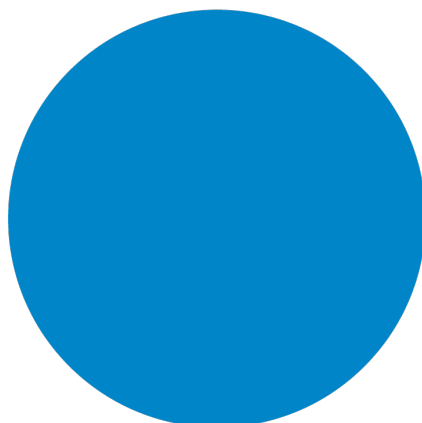
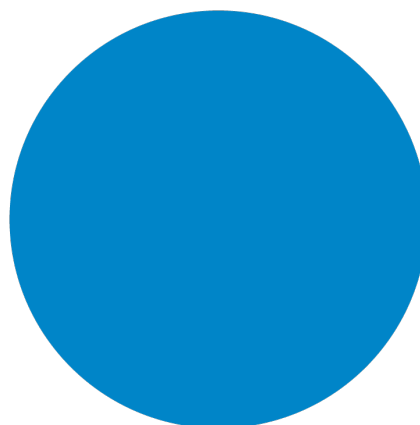
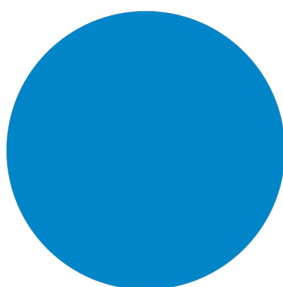
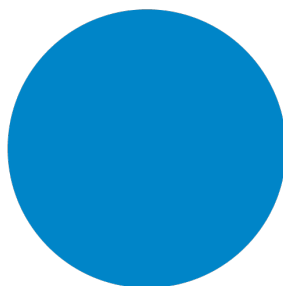

Zofia Kowalczyk



Spis treści

Wprowadzenie	3
Dawcy feedbacku	3
Znaczenie wyników	4
Przegląd ogólny	5
Widok na kompetencję	6
Analiza słabych i mocnych stron	8
Szczegółowy spis kompetencji	10
Osobiste uwagi	16

Wprowadzenie

Niniejszy raport feedbacku kompetencji zawiera wyniki kwestionariuszu, który wypełnialiście jako odbiorca feedbacku (i jako osoba centralna) jak i to, co wypełnił/wypełnili dawca/y feedbacku. Raport ten, który może posłużyć do dalszego rozwoju, nakreśli obraz waszych mocnych i słabych stron, wykaże rezultaty i opiszcie zachowania.

Ten raport mówi o tym, jak poważnie bierzesz ludzi którzy Cię otaczają. Dostarcza wspaniałej okazji do refleksji i konkretnych punktów do dalszego rozwoju. Raport ten buduje opinię jednostki bazując na danym momencie, liczy się więc czas terażniejszy- raport nie jest to formą osądu, co więcej nie jest ostateczną oceną jednostki. Informacje w tym raporcie zostały dobrane z dbałością o szczegóły.

Dawcy feedbacku

Albert Einstein

Anton Philips

Carl Jung

Charles Gaulle

Edith Piaf

Eleanor Roosevelt

Eva Peron

Indira Ghandi

Ingrid Bergman

Siegmund Freud

Znaczenie wyników

Wynik 1

Niewystarczający: pożądane zachowanie, reakcja nie ujawnia się i prawie nigdy nie objawiało się w poprawny sposób. Zalecana jest sumienna praca nad rozwojem.

Wynik 2

Słaby: pożądane zachowanie ujawnia się sporadycznie i często w nieodpowiedni sposób. Wymagana jest sumienna praca w celu zmiany.

Wynik 3

Umiarkowany: widać, że rozwój spowodował uwidocznienie pożądanych cech w dostatecznym stopniu, okazjonalnie wyświetlane w prawidłowy sposób. Dalszy rozwój jest wskazany.

Wynik 4

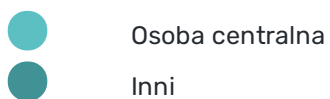
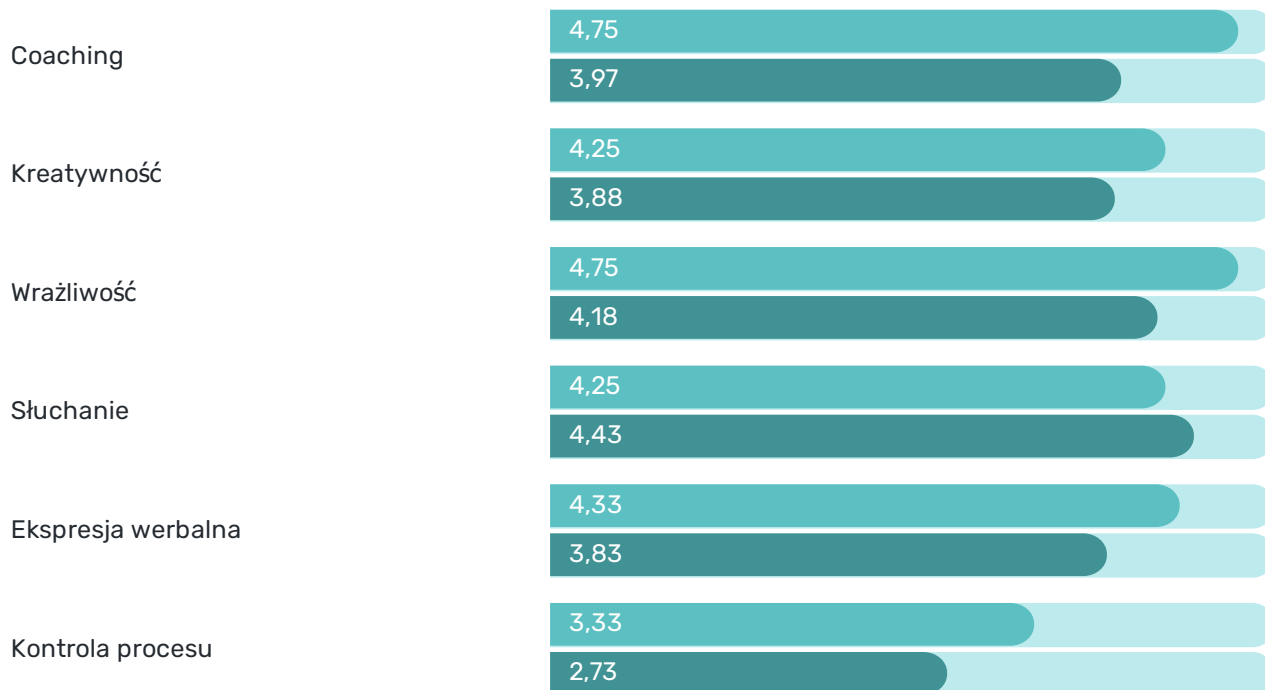
Wystarczające: żądane cechy są wystarczająco rozwinięte, do tego uwidaczniają się w prawidłowy sposób. Nadal można pracować nad rozwojem.

Wynik 5

Dobry: pożądane cechy są dobrze rozwinięte i współgrają z osobowości kandydata.

Przegląd ogólny

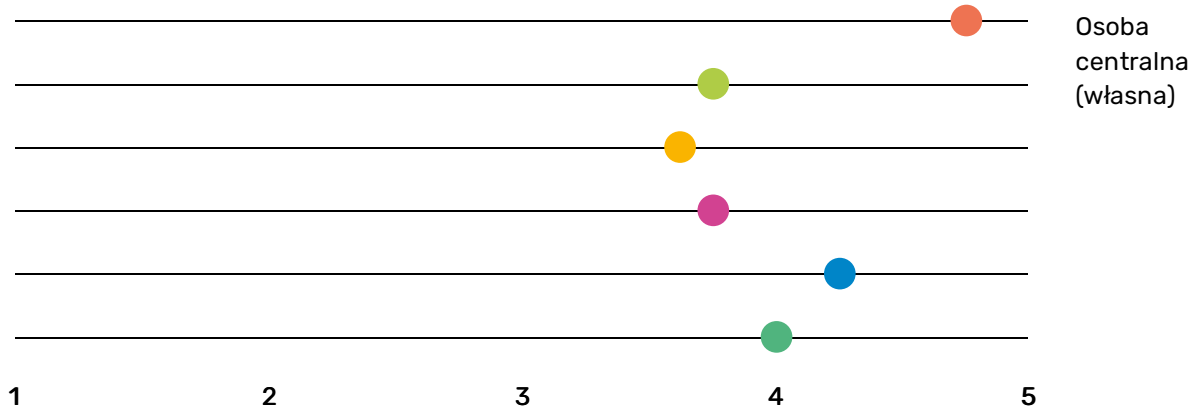
Na diagramie zobaczysz wszystkie zdobyte kompetencje. Otrzymasz ogólny przegląd wyników osoby centralnej.



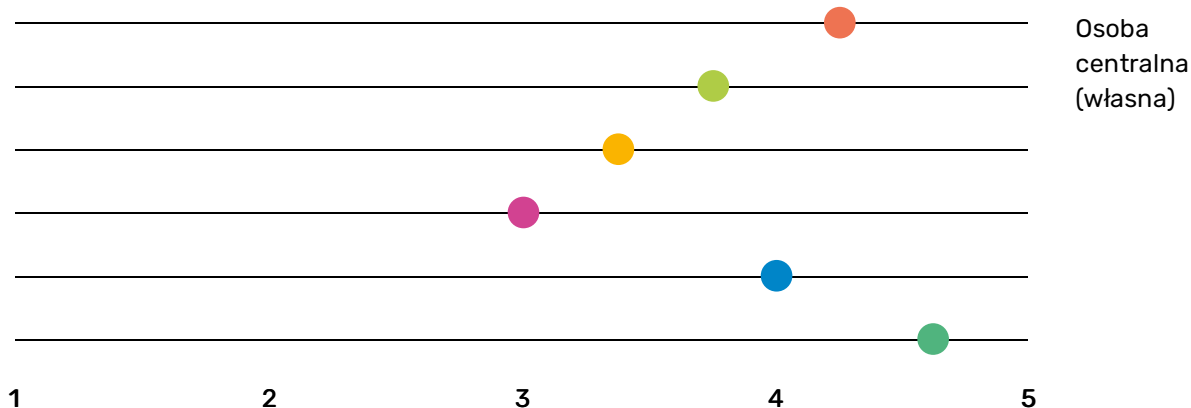
Widok na kompetencję

Szczegółowa ankieta pokazuje punkty od każdego dawcy feedbacków na jedną zmierzoną kompetencję. Dzięki temu otrzymuje się wartościowy wgląd w różnice punktowe jakie przyznali oceniający czyli koledzy z pracy, przełożeni, klienci.

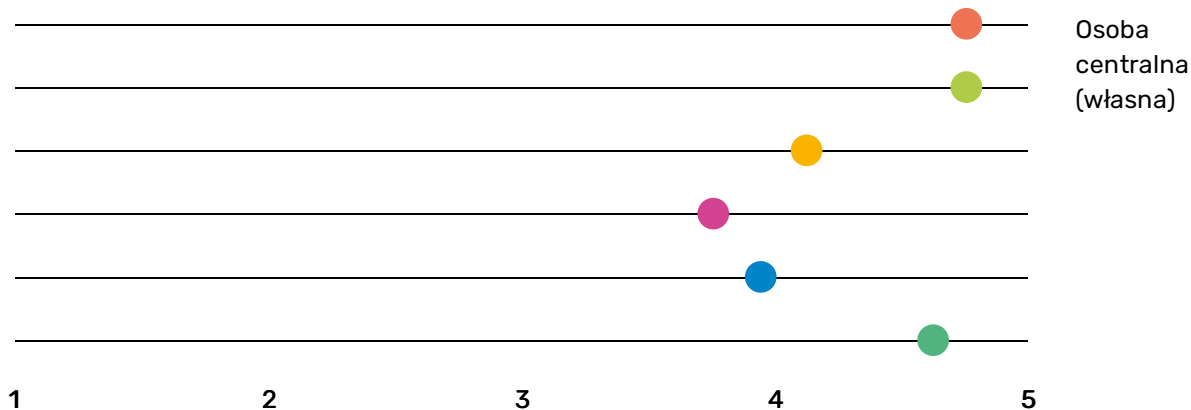
Coaching



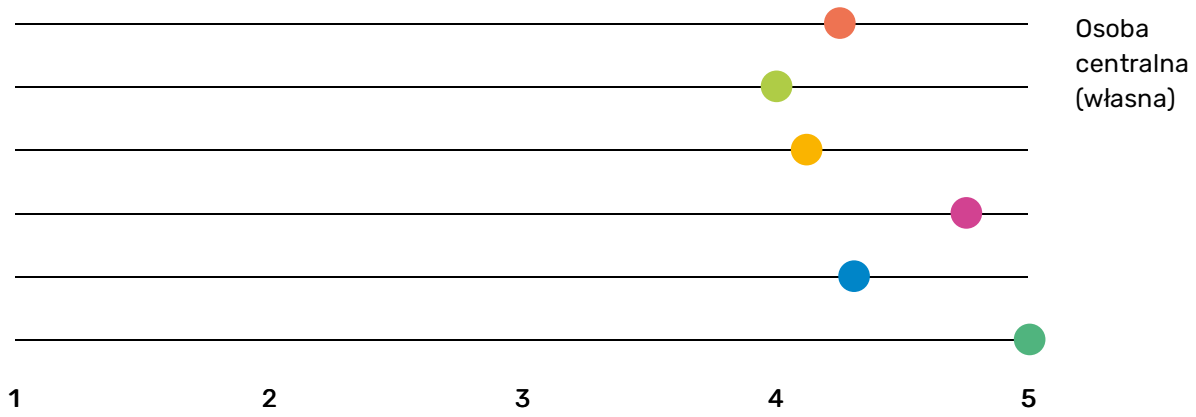
Kreatywność



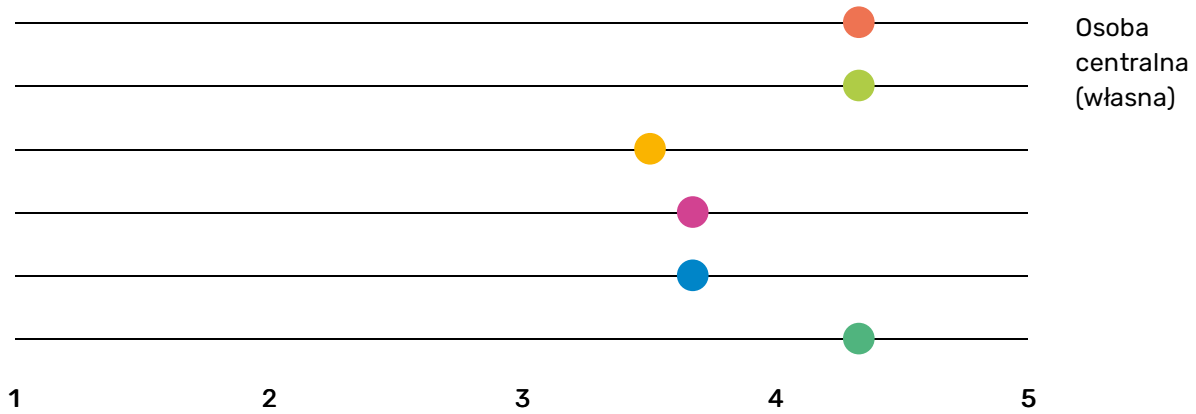
Wrażliwość



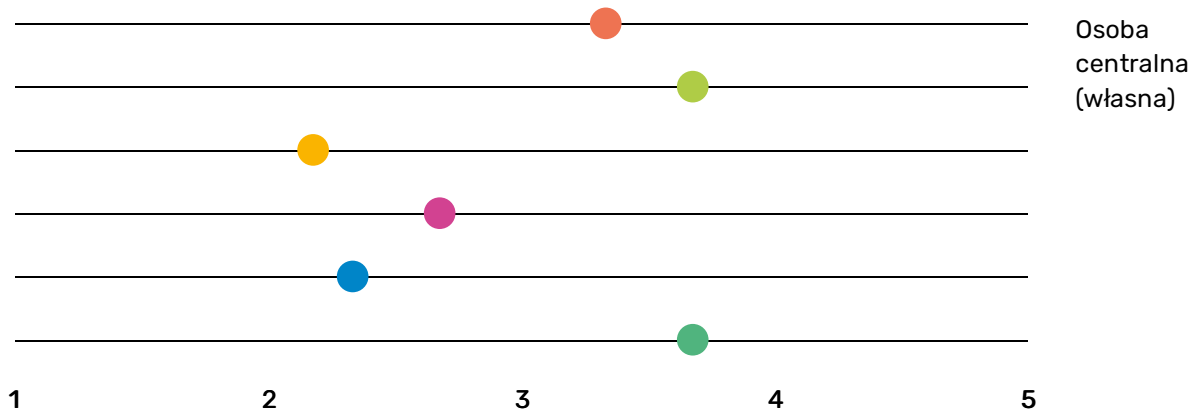
Słuchanie



Ekspresja werbalna



Kontrola procesu



Analiza słabych i mocnych stron

Ta sekcja zajmuje się słabymi i mocnymi stronami, które uwidaczniają w codziennym życiu. Pod „mocnymi stronami” znajduje się 10 najwyższych wyników zbadanych sposobów zachowania. Pozytywne są pokazywane częściej, negatywne rzadziej (oznaczone słowem "przeciwieństwo" obok przykładu zachowania). Te przykłady zachowania dostarczają pozytywną informację na temat sposobu zachowania i kompetencji. Pod „słabościami” znajduje się 10 najniższych wyników wszystkich badanych sposobów zachowania. Pozytywne zachowanie jest wtedy rzadziej pokazywane a negatywne częściej. Te przykłady zachowania ukazują też obszary rozwoju.

Mocne strony: 10 zachowań z najwyższym wynikiem

Kompetencje	pytania	Średni	CP
Słuchanie	nie przerywa i daje się wypowiedzieć	4,6	4
Słuchanie	przypasowuje się do poziomu, pochodzenia i doświadczenia rozmówcy	4,6	4
Coaching	wyraża się jasno, co jest wymagane od innych i pomaga im w osiaganiu celów	4,4	5
Coaching	odkrywa talenty innych	4,3	5
Wrażliwość	jest otwarty na zdania i idee innych ludzi nawet, jeśli różnią się one od jego własnego	4,3	5
Słuchanie	umie czytać między wierszami	4,3	4
Coaching	pomaga innym w realizacji życzeń co do kariery, nawet wtedy, kiedy nie są one związane z organizacją	4,2	5
Wrażliwość	zadaje dalsze pytania na podstawie czyichś emocjonalnych spostrzeżeń	4,2	5
Wrażliwość	ułatwia innym mówienie o delikatnych sprawach	4,2	5
Słuchanie	tak długo pyta, aż nie ma wątpliwości	4,2	5

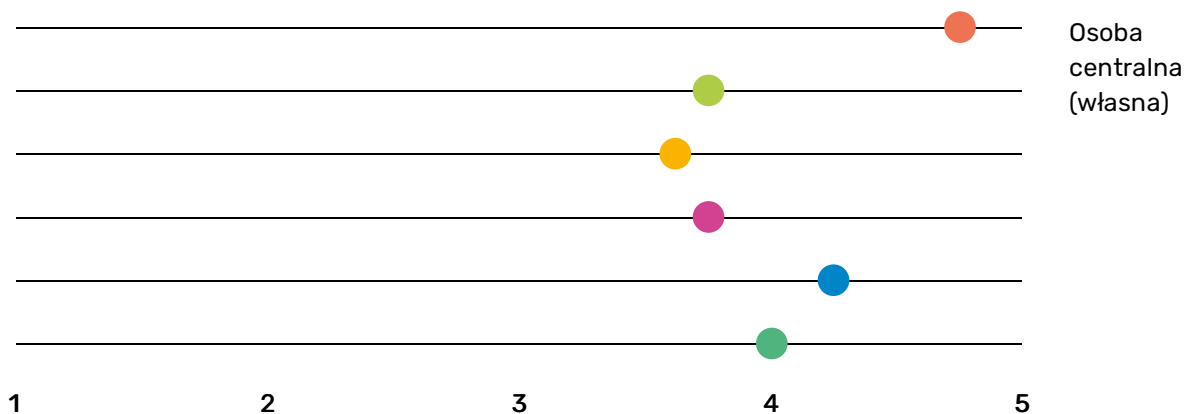
Słabe strony: 10 przykładów zachowań o najniższym wyniku

Kompetencje	pytania	Średni	CP
Kontrola procesu	Nadzoruje aktualny postęp pracy, bez tracenia sprzed oczu relewantnych informacji.	2,3	3
Kontrola procesu	umawia się z pracownikami, że chce dostawać od nich feedback na temat postępu w czynnościach	2,8	3
Coaching	zachęca i motywuje innych do szukania rozwiązań	3	4
Kontrola procesu	regularnie sprawdza postęp w czynnościach	3,1	4
Kreatywność	opracowuje nowe pomysły, które są dla innych (jeszcze) niewykonalne	3,6	5
Ekspresja werbalna	dostosowuje mowę do poziomu swojego pracownika	3,6	5
Kreatywność	koncentruje się na szukaniu alternatyw	3,7	4
Ekspresja werbalna	ożywia swoją wypowiedź poprzez wprowadzenie do niej ciekawych szczegółów	3,7	4
Wrażliwość	ma na uwadze ryzykowne sprawy i uczucia innych z tym związane	4	4
Kreatywność	znajduje nietuzinkowe rozwiązania	4,1	4

Szczegółowy spis kompetencji

Ta ankieta ukazuje wyniki dla każdej kompetencji. Można przeanalizować największą i najmniejszą liczbę punktów. Widoczne są też definicje, punkty przydzielone na każdy feedback i punkty na każdy sposób zachowania. Po prawej stronie chartu widac analizę GAP, w której widać różnicę między samooceną kandydata a oceną dawcy feedbacku. Punkty, które są niższe, niż -1 a wyższe od +1 pokazują, że istnieje duża różnica między samooceną kandydata a ocena innych.

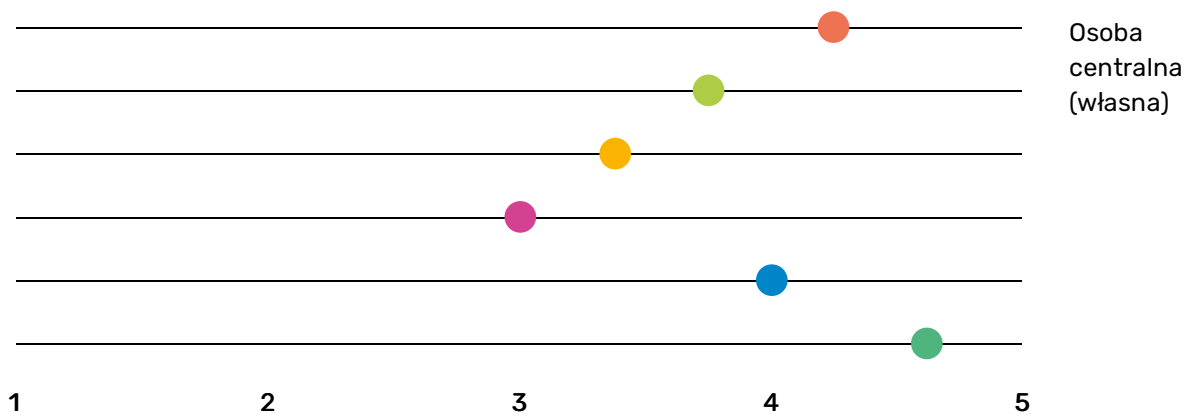
Coaching



		CP	Razem inne	GAP
Coaching	Ilość	1	0	
wyraża się jasno, co jest wymagane od innych i pomaga im w osiąganiu celów	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4.4 4	-0.6
zachęca i motywuje innych do szukania rozwiązań	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 3 1	-1
odkrywa talenty innych	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4.3 3	-0.7
pomaga innym w realizacji życzeń co do kariery, nawet wtedy, kiedy nie są one związane z organizacją	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4.2 3	-0.8
	Całkowita średnia	4.75	3.97	-0.78

Legenda: CP = Osoba centralna

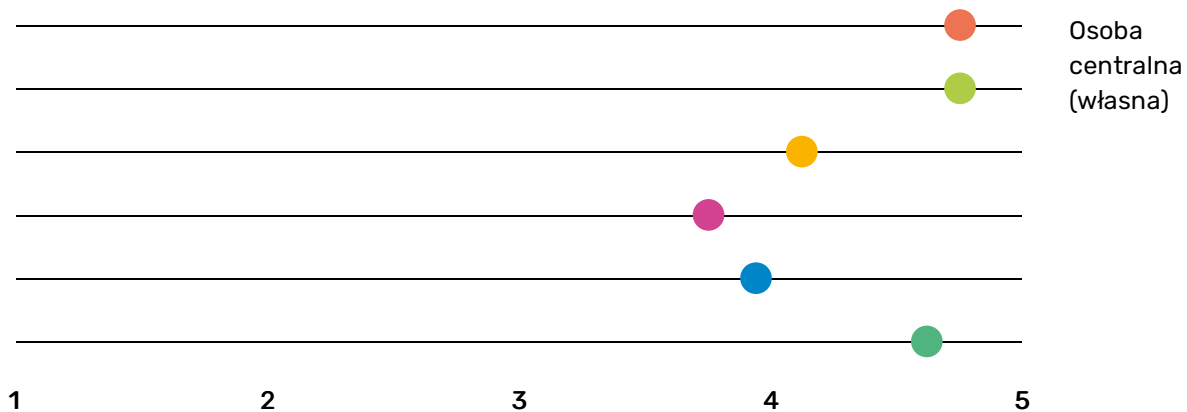
Kreatywność



		CP	Razem inne	GAP
Kreatywność	Ilość	1	0	
znajduje nietuzinkowe rozwiązania	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 4.1 3	0.1
koncentruje się na szukaniu alternatyw	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 3.7 2	-0.3
opracowuje nowe pomysły, które są dla innych (jeszcze) niewykonalne	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 3.6 3	-1.4
jest w stanie połączyć koncepty i sposoby myślenia z różnych dziedzin	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 4.1 2	0.1
	Całkowita średnia	4.25	3.88	-0.37

Legenda: CP = Osoba centralna

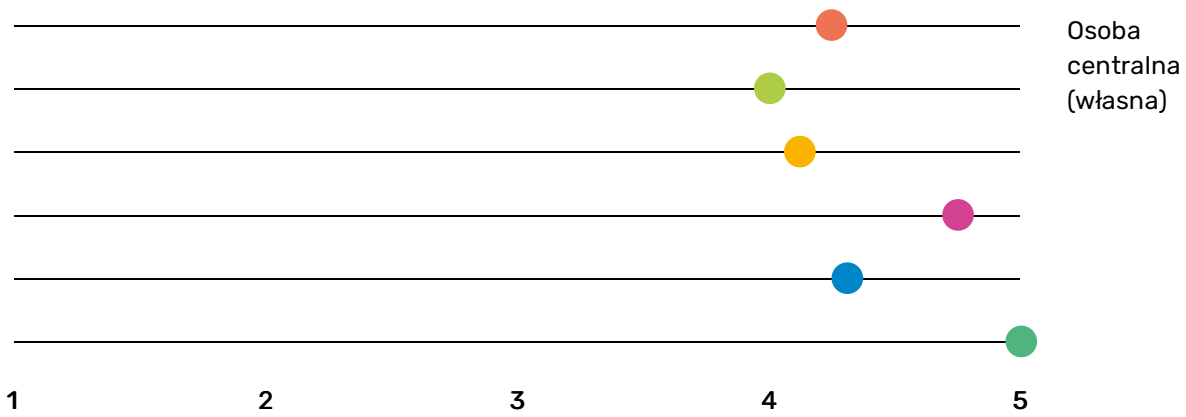
Wrażliwość



		CP	Razem inne	GAP
Wrażliwość	Ilość	1	0	
jest otwarty na zdania i idee innych ludzi nawet, jeśli różnią się one od jego własnego	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4.3 4	-0.7
zadaje dalsze pytania na podstawie czyichś emocjonalnych spostrzeżeń	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4.2 3	-0.8
ułatwia innym mówienie o delikatnych sprawach	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4.2 3	-0.8
ma na uwadze ryzykowne sprawy i uczucia innych z tym związane	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 4 2	-
	Całkowita średnia	4.75	4.18	-0.57

Legenda: CP = Osoba centralna

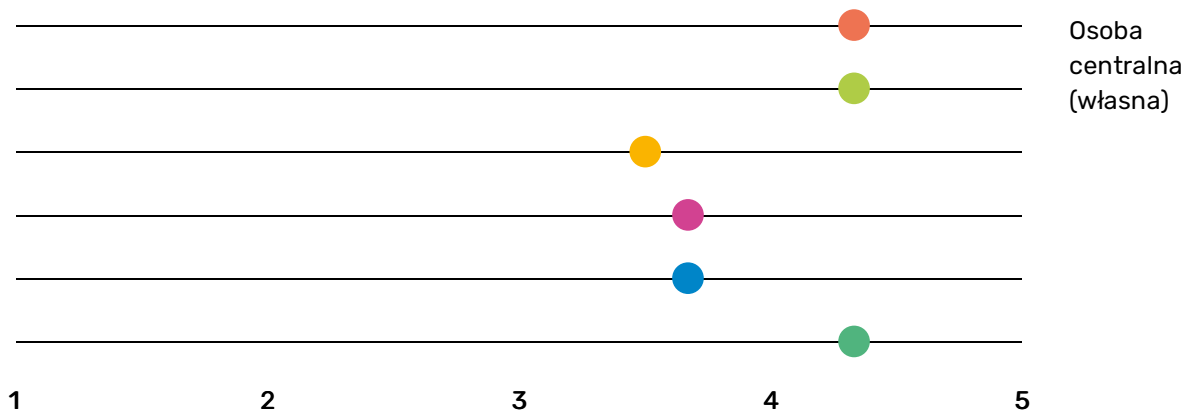
Słuchanie



		CP	Razem inne	GAP
Słuchanie	Ilość	1	0	
nie przerywa i daje się wypowiedzieć	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 4.6 4	0.6
tak długo pyta, aż nie ma wątpliwości	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4.2 3	-0.8
umie czytać między wierszami	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 4.3 3	0.3
przypasowuje się do poziomu, pochodzenia i doświadczenia rozmówcy	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 4.6 4	0.6
	Całkowita średnia	4.25	4.43	0.18

Legenda: CP = Osoba centralna

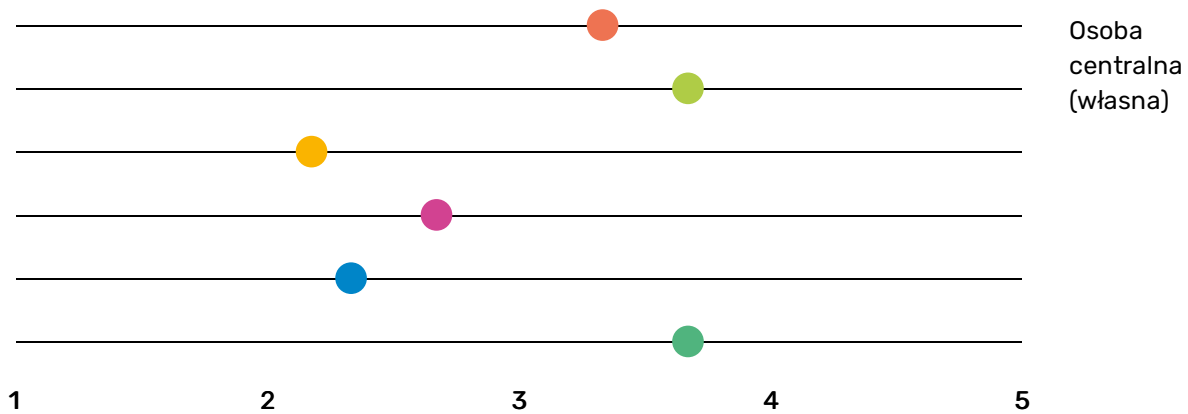
Ekspresja werbalna



		CP	Razem inne	GAP
Ekspresja werbalna	Ilość	1	0	
dobrze mówi po polsku	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 4.2 4	0.2
dostosowuje mowę do poziomu swojego pracownika	Najwyższy Średni Najniższy	5	4 3.6 3	-1.4
ożywia swoją wypowiedź poprzez wprowadzenie do niej ciekawych szczegółów	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 3.7 3	-0.3
	Całkowita średnia	4.33	3.83	-0.5

Legenda: CP = Osoba centralna

Kontrola procesu



		CP	Razem inne	GAP
Kontrola procesu	Ilość	1	0	
regularnie sprawdza postęp w czynnościach	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 3.1 2	-0.9
umawia się z pracownikami, że chce dostawać od nich feedback na temat postępu w czynnościach	Najwyższy Średni Najniższy	3	5 2.8 2	-0.2
Nadzoruje aktualny postęp pracy, bez tracenia sprzed oczu relewantnych informacji.	Najwyższy Średni Najniższy	3	3 2.3 1	-0.7
	Całkowita średnia	3.33	2.73	-0.6

Legenda: CP = Osoba centralna

Osobiste uwagi

W części "Osobiste uwagi" znajdziesz odpowiedzi i porady dawcy feedbacku dla osoby centralnej, jak na przykład pozytywny feedback, ogólne uwagi i zalecenia co do krytycznej refleksji.

Brak otwartych opinii.