Jane Doe

Styl: **Przedsiębiorca (DC)**

4D Report: DISC + TEAMS + Values + BAI

piątek, 2 stycznia 2026

Wstęp

Punktem wyjścia dla Twojego raportu jest model DISC. Model DISC jest uniwersalnym językiem zachowania. Badania wykazały, że cechy behawioralne można pogrupować w cztery główne kategorie. Osoby o podobnych stylach mają tendencję do okazywania określonych cech behawioralnych, które są typowe dla danego stylu. Każdy z nas ma w sobie cztery style, ale o różnej intensywności. Akronim DISC opisuje cztery style zachowania:

- D = Dominujący, stanowczy
- I = Wpływowy, inspirujący
- S = Stały, opanowany
- C = Dokładny, sumienny

Znajomość systemu DISC wspiera Cię w gruntownym zrozumieniu siebie, członków rodziny, współpracowników i znajomych. Znajomość stylów behawioralnych poprawia zdolności interpersonalne i komunikacyjne, ogranicza lub eliminuje konflikty, uczy dostrzegać to, że jesteśmy różni oraz pozytywnie wpływać na osoby znajdujące się w Twoim otoczeniu.

Na co dzień można obserwować style zachowania "w praktyce", ponieważ każdego dnia w różnym natężeniu dochodzi do interakcji z innym stylem. Gdy pomyślisz o członkach swojej rodziny, znajomych i współpracownikach, odkryjesz, że różne osoby mają różny styl zachowania.

- Czy znasz osobę, która jest asertywna, rzeczowa i oczekuje końcowych wyników?

  Niektórzy są energiczni, bezpośredni i mają silną wolę.

  Jest to styl D

- Czy masz znajomych, którzy mają rozwinięte umiejętności komunikacyjne i są przyjaźnie nastawieni wobec wszystkich spotykanych osób?

  Niektórzy są optymistyczni, przyjaźni i rozmowni.

  Jest to styl I

- Czy masz kogoś w rodzinie, kto jest dobrym słuchaczem i doskonałym członkiem zespołu?

  Niektórzy są opanowani, cierpliwi, lojalni i pragmatyczni.

  Jest to styl S

- Czy kiedykolwiek pracowałeś z osobą, która lubi gromadzić fakty oraz szczegóły i jest skrupulatna we wszystkich działaniach?

  Niektórzy ludzie są drobiazgowi i analityczni.

  Jest to styl C

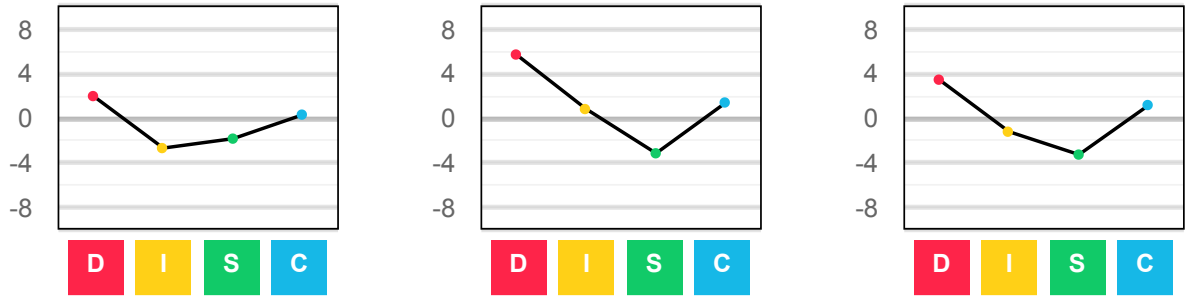
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Poniższe zestawienie prezentuje cztery wymiary zachowania w perspektywie.

	D = Dominujący	I = Wpływowy	S = Stały	C = Sumienny
Szuka	Kontroli	Uznania	Akceptacji	Dokładności
Mocne strony	Zarządzanie Przywództwo Determinacja	Perswazja Entuzjazm Otwartość na ludzi	Uważne słuchanie Praca zespołowa Konsekwencja	Planowanie Systemy i procedury Organizacja
Wyzwania	Niecierpliwy Nieczuły Słaby słuchacz	Brak zorientowania na szczegóły Problemy ze skupieniem się Mało konsekwencji	Przewrażliwienie Mało własnej inicjatywy Opór wobec zmian	Perfekcyjny Krytyczny Bierny
Nie lubi	Braku skuteczności Niezdecydowania	Procedur Zawiłości	Nieczułości Zniecierpliwienia	Dezorganizacji Błędów
Sposób podejmowania decyzji	Stanowczy	Spontaniczny	Konsultacyjny	Metodyczny

Każdy z nas ma w sobie 4 style zachowań DISC, ale w różnym stopniu ich intensywności. Wykres DISC obrazuje intensywność każdego z czterech stylów. Wszystkie punkty powyżej linii środkowej oznaczają wyższą intensywność, natomiast punkty poniżej linii środkowej oznaczają niższą intensywność cech DISC. Można spojrzeć na wykres DISC i od razu poznać cechy i zachowania typowe dla danego stylu DISC.

Poniżej zamieszczamy trzy wykresy DISC oraz krótkie wyjaśnienie różnic pomiędzy wykresami.



Wykres DISC 1 przedstawia Twój „publiczny obraz” (maska)

Ten wykres odzwierciedla sposób, w jaki postrzegasz wymagania otoczenia, oraz Twoje wyobrażenie o tym, jak – Twoim zdaniem – inni oczekują, że będziesz się zachowywać.

Wykres DISC 2 przedstawia Twój „prywatny obraz” (sedno)

Ten wykres przedstawia Twoją instynktowną reakcję na presję oraz identyfikuje sposób, w jaki prawdopodobnie reagujesz w stresującej sytuacji.

Wykres DISC 3 przedstawia Twój „postrzegany obraz” (lustro)

Ten wykres przedstawia sposób, w jaki postrzegasz swoje typowe zachowanie. Można to określić jako postrzeganie własnej osoby. Czasami możesz nie być świadomy tego, jak się zachowujesz wobec innych osób.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Opis

Rozumienie Twojego stylu

Twój styl to "Przedsiębiorca".

Przedsiębiorca jest bardzo wrażliwy na problemy i potrafi rozwiązywać je w twórczy sposób; umie wykonywać trudne zadania bardzo szybko dzięki typowej dla niego determinacji. Szukając rozwiązania problemu, Przedsiębiorca zbada wszystkie możliwości. Koncentrując się na projekcie, myśli bardzo dalekowzrocznie. Przedsiębiorca dąży do poprawności i skupia się na wymiernych efektach. Bywa pedantyczny; podejmując decyzje, może długo się wahać, szukając "najlepszej" opcji.

Przedsiębiorca może być czasem postrzegany jako oziębły i przesadnie bezpośredni. Przedsiębiorca woli pracować sam i dobrze się sprawdza w sytuacji, w której to on kieruje zespołem. Angażując się w relacje towarzyskie, Przedsiębiorca bywa cichy i wycofany, niełatwo obdarza innych zaufaniem. Brak mu cierpliwości wobec osób, które nie postępują tak, jak należałoby według jego opinii. Dzieje się tak, ponieważ sam motywowany jest potrzebą dążenia do doskonałości. Rutynowe zadania bardzo nudzą Przedsiębiorcę, który czuje potrzebę pracy nad nowymi projektami. Często ignoruje to, co czują inni, skupiając się całkowicie na wykonywanym zadaniu. Jeśli Przedsiębiorca skupi się bardziej na ocieplaniu relacji z innymi i uzna to za istotne, na pewno przełoży się to pozytywnie na efekty również jego pracy. Przedsiębiorca powinien też rozważyć, jak istotne jest zbudowanie silnego zespołu oraz wziąć pod uwagę to, że silny przywódca zgranego zespołu może znacząco wpłynąć na ostateczny efekt. Przedsiębiorca powinien pracować nad zacieśnianiem współpracy z pozostałymi członkami zespołu i starać się uzbroić w cierpliwość w stosunku do opinii oraz stylu pracy innych pracowników.

Przedsiębiorca skupia się na wykonywaniu zadań i bardzo motywują go wyniki, natomiast z reguły nie angażuje się emocjonalnie, gdy dyskutuje z innymi. Przedsiębiorca jest twórczą osobą, która z wyprzedzeniem myśli o swoich kolejnych działaniach oraz o tym, jak podejmowane decyzje wpłyną na dalszy rozwój wydarzeń. Przedsiębiorca zadaje wiele pytań i lubi poznać wszystkie fakty i szczegółowe informacje na temat nowych kwestii.

Motywuje go możliwość kierowania grupą/zespołem i wpływanie na pozostałych współpracowników, kolegów i przyjaciół. Bardzo poważnie podchodzi do roli lidera i z reguły jest w stanie podejmować ważne decyzje bez zawahania. Jest pewny siebie, przez co inni automatycznie postrzegają go jako urodzonego lidera.

Jest troskliwy i opiekuńczy, lubi przebywać wśród ludzi, ceni relacje z innymi. Angażuje się towarzysko, jednak niechętnie jest w centrum zainteresowania. Szuka równowagi między życiem prywatnym i towarzyskim oraz lubi spędzać czas w gronie bliskich przyjaciół.

Jest postrzegany jako wszechstronna osoba, która zawsze może wprowadzić trochę życia w monotonne, rutynowe zadania. Czasami woli wykonywać zadania indywidualnie, a nie wraz z zespołem, ceni niezależność. Bywa niespokojny i często przeskakuje z jednej czynności na drugą.

Jest bardzo uporządkowany i postrzegany jako osoba o praktycznym podejściu do życia. Potrzebuje dokładnych informacji, zanim podejmie decyzję, rozważa zawsze wszystkie "za" i "przeciw". Może być wrażliwy na krytykę, ale stara się nie okazywać uczuć. Chce wiedzieć, jakie są wobec niego oczekiwania, zanim rozpocznie nowy projekt; a żeby odnieść sukces, kieruje się logiką.

Mający świadomość swoich mocnych stron
Działający analitycznie i metodycznie
Rozwiązujący problemy
Bardzo skupiony na wykonywanych zadaniach

Ogólna charakterystyka

Praca, finalizowanie projektów
Możliwość opracowywania i wdrażania rozwiązań
Brak konieczności udzielania się towarzysko
Dostęp to narzędzi umożliwiających osiągnięcie sukcesu

Co go motywuje?

Możliwość opracowywania i udoskonalania rozwiązań
Zadania stanowiące wyzwanie
Projekty przynoszące konkretne wyniki
Docenienie jego umiejętności analitycznych

Idealne środowisko

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Komunikowanie się

ze stylem Przedsiębiorca

Pamiętaj, Przedsiębiorca może oczekiwać:

- Władzy, zadań promujących rozwój, podejścia opartego na wynikach, możliwości rozwoju, możliwości samodzielnej pracy

Największy lęk:

- Krytyka i wykorzystanie przez innych

Komunikując się z Przedsiębiorcą:

- Mów zwięźle, wprost i konkretnie
- Zadawaj pytania typu „Co" i „Dlaczego"
- Skup się na biznesie, na rezultatach
- Sugeruj sposoby osiągnięcia efektów, przejmij kontrolę i rozwiązuj problemy
- Wskaż logiczne korzyści poddawanych pomysłów i rozwiązań, wyrażaj uznanie za dobrze wykonaną pracę

W przypadku komunikacji z Przedsiębiorcą:

- Nie mów chaotycznie, nie powtarzaj się
- Nie skupiaj się na problemach
- Nie spoufalaj się zbytnio w początkowej fazie relacji
- Nie generalizuj ani nie wygłaszaj oświadczeń bez pokrycia

Analizując informacje, Przedsiębiorca może:

- Chcieć zrobić to samodzielnie, bez konsultowania się z innymi
- Odrzucać czynnik ludzki, podejmować decyzje na podstawie faktów
- Przeoczać opinie innych osób
- Oferować innowacyjne i postępowe rozwiązania

Motywacje

- **Motywatory:** Dominacja, odkrywanie unikatowych rozwiązań
- **Ocenia innych przez:** Swoje narzucone standardy, ekspresję, pomysły
- **Oddziałuje na innych przez:** Rywalizację, wyznaczanie roli w realizacji projektu
- **Wartość dla zespołu:** Inicjuje zmiany i usprawnienia, ustanawia wyzwania
- **Nadużywa:** Bezceremonialność i krytyka
- **Reakcja na presję:** Narzekanie, znudzenie rutyną, dyktatorski i czasem bezlitosny styl komunikacji
- **Największe lęki:** Brak kontroli, niepowodzenie
- **Obszary do rozwoju:** Okaż ciepło, pracuj nad komunikacją werbalną, myśl o tym, co jest dobre dla całego zespołu, stosuj podejście „sprzedawaj a nie opowiadaj"

Komunikowanie się
ze stylem Przedsiębiorca

Wiedza przychodzi, ale mądrość pozostaje w tyle.

- Alfred Lord Tennyson

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Komunikowanie się

ze stylem Przedsiębiorca

Wartość dla zespołu:

- Zorganizowanie
- Zdolności analityczne
- Nie boi się podejmować "niepopularnych" decyzji, potrafi być stanowczy
- Skutecznie osiąga rezultaty

Przedsiębiorcy wnoszą wiele pozytywnego do zespołu:

- Instynktowni liderzy
- Autokratyczni menedżerowie, którzy doskonale sprawdzają się w chwili kryzysu
- Samodzielni
- Zdyscyplinowani
- Realizują cele w innowacyjny sposób
- Nie tracą celu z oczu
- Specyficzni i bezpośredni
- Przezwyciężają trudności
- Dają wskazówki
- Przecierają szlaki, dając dobry przykład
- Chętnie mówią otwarcie
- Łączą doświadczenie z praktyczną wiedzą
- Podejmują wyzwania bez lęku
- Dobrze funkcjonują przy dużym obciążeniu pracą

Obszary rozwoju osobistego dla Przedsiębiorcy:

- Staraj się być „aktywnym” słuchaczem
- Zwracaj uwagę na pomysły innych członków zespołu aż zostanie osiągnięte porozumienie
- Bądź mniej apodyktyczny a bardziej przyjazny i otwarty
- Staraj się bardziej doceniać opinie, uczucia i pragnienia innych
- Włóż więcej energii w relacje, okaż swoje wsparcie dla innych członków zespołu
- Poświęć czas na wyjaśnienia „dlaczego” swoich stwierdzeń i propozycji

Komunikowanie się
ze stylem Przedsiębiorca

Możesz mieć wspaniałe pomysły, ale jeśli nie możesz ich zrealizować, Twoje pomysły będą bezużyteczne.

- Lee Iacocca

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wskazówki dotyczące komunikacji

z innymi

Twoje style D i C przebiegają powyżej linii środkowej, Twój styl identyfikuje słowo kluczowe „Przedsiębiorca".
W tej następnej sekcji podane są przymiotniki, które opisują, gdzie mniej więcej Twoje style DISC przebiegają na Twoim wykresie. Te opisowe słowa odpowiadają mniej więcej wartościom na Twoim wykresie.

D – wskazuje, jak bardzo stanowczy, autorytarny i bezpośredni z reguły jesteś. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „D":

- ***SILNY*** Pełen energii
- ***PODEJMUJĄCY RYZYKO*** Chętnie podejmuje ryzyko, zdeterminowany w działaniu
- ***ŚMIAŁY*** Lubi ekscytujące lub pełne wyzwań przedsięwzięcia
- ***STANOWCZY*** Rozstrzyga spory, odpowiada na pytania
- ***DOCIEKLIWY*** Skłonny do zadawania wielu pytań, ciekawy

I – wskazuje, jak bardzo rozmowny, przekonujący oraz interaktywny z reguły jesteś. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „I":

- ***WYCOFANY*** Zamknięty w sobie, wstydliwy, powściągliwy, skryty
- ***MAŁOMÓWNY*** Przeważnie wyciszony

S – wskazuje Twoją potrzebę bezpieczeństwa, spokoju oraz zdolność do bycia członkiem zespołu. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „S":

- ***NIESPOKOJNY*** Nie może się zrelaksować, wyciszyć
- ***ZORIENTOWANY NA ZMIANY*** Pragnie zmian, lubi różnorodność
- ***SPONTANICZNY*** Działający zgodnie z naturalnymi odczuciami, bez skrępowania
- ***AKTYWNY*** Odznacza się zamiłowaniem do działania, okazuje dużo emocji, jest zaangażowany, szybki

C – wskazuje Twoją potrzebę uporządkowania, organizacji oraz skupienia się na szczegółach. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „C":

- ***KONWENCJONALNY*** Przestrzegający określonych wcześniej zasad
- ***KURTUAZYJNY*** Uprzejmy
- ***SUMIENNY*** Skrupulatny, pracowity, stara się być zawsze poprawny
- ***WYKAZUJĄCY WYSOKIE STANDARDY*** Trzyma się systemu wartości

Wskazówki dotyczące komunikacji
z innymi

Jedynym sposobem na zmianę jest zmiana Twojego rozumowania.

- Anthony De Mello

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wskazówki dotyczące komunikacji

jak komunikujesz się z innymi

Jak komunikujesz się z innymi

Wróć do sekcji „Komunikacja” tego raportu i zapoznaj się z sekcjami „Zalecane” oraz „Niezalecane” dla Twojego stylu. Zapoznanie się z własnymi preferencjami komunikacyjnymi może być odkrywczym doświadczeniem lub po prostu potwierdzeniem tego, co już wiedziałeś. Te informacje będą mieć dodatkową wartość, gdy zostaną przekazane współpracownikom, znajomym i rodzinie. Dzięki temu inni mogą zdać sobie sprawę z tego, jak efektywnie się z Tobą komunikować. Pamiętajmy, że SPOSÓB MÓWIENIA O CZYMŚ może być równie ważny jak TO, O CZYM MÓWIMY. Niestety wszyscy mamy tendencję do komunikowania się tak, jak sami chcielibyśmy prowadzić komunikację, zamiast dostosować sposób komunikacji do naszego rozmówcy.

Twój styl to przeważnie styl „D”, co oznacza, że preferujesz otrzymywać informacje, które mówią o REZULTATACH. Ale przekazując te same informacje klientowi lub współpracownikowi, możliwe, że będziesz musiał przedstawić je w formie precyzyjnych faktów lub jedynie jako końcowy rezultat lub poinformować, jaką część rozwiązania stanowią i że musimy pracować jako zespół.

Ta kolejna sekcja raportu prezentuje, w jaki sposób Twój styl komunikuje się z pozostałymi trzema stylami. Niektóre style wykazują naturalną tendencję do dobrej komunikacji, natomiast inne style wydają się mówić różnymi językami. W związku z tym, że biegle mówisz swoim własnym językiem, sprawdzimy, jak najlepiej komunikować się z pozostałymi trzema stylami.

Ta następna sekcja jest szczególnie przydatna w przypadku dominującego stylu „D”, ponieważ możesz wykazywać tendencję do bycia dużo bardziej agresywnym w komunikacji, niż inni tego od ciebie oczekują i się spodziewają.

Zgodność Twojego stylu behawioralnego

Osoby stylu „D” dobrze funkcjonują z innymi tylko wtedy, gdy występuje wzajemny szacunek i chęć pracy zespołowej nad realizacją wyznaczonego celu. Należy zwrócić uwagę, aby nie pojawiło się zbyt dużo rywalizacji lub nadmiernej dominacji pomiędzy osobami „D”.

Osoba „D” lubi styl „I”, ponieważ osoba „I” w naturalny sposób motywuje osobę „D”. Czasami osoba „I” nie będzie wystarczająco zorientowana na zadania według osoby „D”, chyba że osoba „D” dostrzega wartość w tym, jak osoba „I” może wpływać na innych dla osiągnięcia maksymalnych rezultatów.

Osoby „D” oraz „S” z reguły dobrze ze sobą współpracują, ponieważ osoba „S” nie zagraża osobie „D” i z reguły ciężko wspólnie pracują nad realizacją celu. Czasami relacje osobiste mogą być napięte, ponieważ osoba „D” może być postrzegana jako zbyt zorientowana na zadania.

Osoby „D” i „C” muszą uważać, aby zbytnio nie naciskać na innych oraz aby zbytnio nie skupiać się na szczegółach. Jednak osoba „D” potrzebuje precyzji, umiejętności analizy faktów osoby „C”, ale czasami może mieć trudności ze skutecznym zakomunikowaniem tej potrzeby.

Komunikowanie się
z innymi

Mowa jest lustrem duszy. To co mówisz, świadczy o tym, kim jesteś.

- Publilius Syrus

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wskazówki dotyczące komunikacji

zgodność Twojego stylu behawioralnego

Jak styl „D” może usprawnić interakcję z każdym stylem DISC

D z D

Jeśli występuje wzajemny szacunek, będziecie postrzegać siebie jako motywujących, wizjonerskich, rywalizujących oraz optymistycznych. O ile ustalicie cel do osiągnięcia, skoncentrujecie się na bieżącym zadaniu, będziecie bardzo skuteczni. Jeśli nie ma między wami wzajemnego szacunku, będziesz postrzegał drugą osobę jako kłótliwą, dyktatorską, arogancką, apodyktyczną, nerwową oraz porywczą.

Wskazówki dotyczące relacji: Każdy z Was musi starać się wypracować wzajemny szacunek, określenie tego jako celu do zrealizowania pomoże zdecydowanie poprawić relacje. Musicie również starać się zrozumieć obszary i granice władzy każdego z Was, jak również uszanować te granice.

D z I

Będziesz postrzegał osobę "I" jako egocentryczną, powierzchowną, przesadnie optymistyczną, lekkomyślną, zbyt pewną siebie oraz nieuważną. Nie będzie podobało Ci się być „sprzedawanym” przez "I". W związku z Twoim silnym zorientowaniem na zadanie, będzie Cię irytować każde generalizowanie, do którego "I" ma tendencję.

Wskazówki dotyczące relacji: Staraj się być przyjazny, ponieważ "I" docenia osobiste relacje. Bądź pomocny, gdy jest to możliwe. Wysłuchaj pomysłów drugiej osoby i wyrażaj uznanie dla jej osiągnięć.

D z S

Osobę "S" będziesz postrzegać jako bierną, nonszalancką, apatyczną, zaborczą, beztroską i niewylewną. "D" postrzega "S" jako powolną osobę. Osoba ta postrzega Twoje podejście jako konfrontacyjne i dla osoby z wysokim wynikiem "S" może to być przytłaczające. Twoje szybkie tempo działania i myślenia może spotkać się z bierno-agresywną reakcją.

Wskazówki dotyczące relacji: Unikaj naciskania; doceń szczerość i lojalność osoby z wysokim wynikiem "S". Bądź dla niej przyjazny, ta osoba docenia relacje. Dołóż wszelkich starań, aby się wyciszyć, gdy jest to możliwe, zwolnienie tempa ograniczy niepotrzebne nieporozumienia w relacji.

D z C

Wykazujesz tendencję postrzegania osoby "C" jako zbytnio podległej, defensywnej, zbyt skupionej na szczegółach, zbyt ostrożnej i zamartwiającej się. Osoba "D" często ma odczucie, że osoba "C" za bardzo wszystko analizuje i zatraca się w szczegółach.

Wskazówki dotyczące relacji: Zwolnij tempo, przekazuj informacje w zrozumiały i szczegółowy sposób, podawaj jak najwięcej faktów. Podczas dyskusji możesz spodziewać się, że osoba "C" zgłosi obawy, wątpliwości oraz pytania dotyczące szczegółów. Wyeliminuj potencjalne zagrożenia. Jeśli jest to możliwe, daj czas osobie "C" na rozważenie wątpliwości oraz zbadanie szczegółów, zanim zwrócisz się z prośbą o podjęcie decyzji.

Wzmocnienie
Komunikacja

Komunikacja działa w przypadku osób, które coś z tym robią.

- John Powell

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Komunikacja

arkusz roboczy

Komunikacja arkusz roboczy

Zmiany na Twoim wykresie przedstawiają Twoje metody zaradcze. Na ludzką naturę w zdecydowanym stopniu oddziałują zmiany w środowisku. Z reguły ludzie wykazują istotne zmiany pomiędzy wykresem pierwszym i wykresem drugim, jeśli w grę wejdą czynniki stresogenne lub zmiany w środowisku. Zrozumienie różnic pomiędzy tymi dwoma wykresami pozwala nam zrozumieć nasz instynktowny mechanizm zaradczy oraz wskazuje na bardziej efektywny sposób dostosowania się do sytuacji w przyszłości.

Instrukcje: Każdy z Twoich wykresów przedstawia różne aspekty Twojego stylu zachowania. Bliższe przyjrzenie się różnicom między wykresami ujawnia cenne spostrzeżenia. Zapoznaj się z dwoma wykresami. Porównaj punkty D, I, S, i C na pierwszym i drugim wykresie. Na końcu przeczytaj analizę swoich wyników i zastanów się, jak Twoje środowisko oddziałuje na Twoje decyzje, motywację, działania oraz komunikaty werbalne.

D Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "D" jest wyższe lub niższe od "D" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwa się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba potrzebuje mieć więcej kontroli w stresującej sytuacji. Jeśli D znacznie przesunie się do góry, może to oznaczać, że pod wpływem stresu bardzo mocno kontrolujesz sytuację. Niższa wartość wskazuje, że dana osoba nie przejmuje kontroli w stresującej sytuacji. Jeśli D znacznie przesunie się na dół, prawdopodobnie oczekujesz, aby inna osoba "przejęła stery", a Ty podążysz jej śladem.

I Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "I" jest wyższe lub niższe od "I" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwa się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba, w stresującej sytuacji, chce mocno oddziaływać na otoczenie. Jeśli I znacznie przesunie się do góry, możesz spróbować wykorzystać swoje umiejętności komunikacyjne, aby opanować trudną sytuację. Niższa wartość wskazuje, że dana osoba nie ma w sobie potrzeby oddziaływania na otoczenie w stresującej sytuacji. Jeśli I znacznie przesunie się na dół, oznacza to, że w mniejszym stopniu wykorzystujesz mowę werbalną, szukając rozwiązania.

S Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "S" jest wyższe lub niższe od "S" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwa się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba potrzebuje czuć się bezpiecznie w stresującej sytuacji. Jeśli S znacznie przesunie się do góry, prawdopodobnie starasz się unikać konfliktu i czekasz na bardziej dogodne warunki, zanim jakiekolwiek zmiany staną się rzeczywistością. Niższa wartość wskazuje, że dana osoba stawi czoła stresującej sytuacji, nie potrzebuje nad nią i wokół niej "parasola ochronnego". Jeśli S znacznie przesunie się na dół, oznacza, że decyzje podejmujesz impulsywnie.

C Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "C" jest wyższe lub niższe od "C" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwa się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba potrzebuje poznać więcej szczegółów, faktów, aby podjąć decyzję w stresującej sytuacji. Jeśli C znacznie przesunie się do góry, prawdopodobnie nie chcesz podjąć decyzji, zanim nie otrzymasz możliwie wielu informacji. Jeśli C znacznie przesunie się na dół, prawdopodobnie podejmujesz decyzje intuicyjnie.

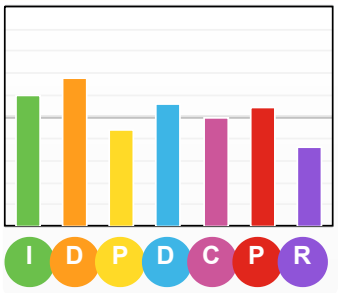
Który z Twoich punktów przesunął się najbardziej w górę lub w dół? Co mówi to o Twojej reakcji na presję?

Jak Twoja "metoda zaradcza" może pomóc lub przeszkodzić Ci w podejmowaniu decyzji? Jak możesz wykorzystać te informacje do radzenia sobie w trudnych sytuacjach?

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

PowerDISC™

Twoje mocne strony w byciu liderem



ODDZIAŁYWANIE (I) - Wysoki poziom

Gdy potrzebny jest lider, wybór zawsze pada na Ciebie. Inni ludzie dostrzegają Twoje mocne strony i wiedzą, że masz bardzo rozwinięte umiejętności kierownicze. Są oni skłonni iść Twoim śladem ze względu na Twoją charyzmę i entuzjazm. Chociaż czasem wydajesz się nieco agresywny, Twoja uczciwość i umiejętności interpersonalne szybko przypominają innym, że chcesz jak najlepiej dla wszystkich zainteresowanych.

KIEROWANIE (D) - Wysoki poziom

Prawdopodobnie właśnie zostałeś wybrany, aby nadzorować kolejny projekt, zwłaszcza taki, który wymaga szybkiego tempa pracy. Twój zespół ceni Cię za Twoją etykę pracy. Możesz czasem wydawać się nieco zdystansowany, ale Twoja dbałość o szczegóły i wewnętrzna motywacja sprawiają, że inni szanują Cię i dostrzegają, jak wiele wnosisz do zespołu. Naucz się, że warto jest poświęcić trochę czasu na poznanie pozostałych członków zespołu; czas zainwestowany z relacje na pewno nie będzie czasem straconym.

PRZEPROWADZANIE PROCESU (P) - Dobry poziom

Możesz przeprowadzić projekt od początku do końca. Chociaż wolisz zmieniające się role i obowiązki, będziesz trzymać się procedur, które są niezbędne do wykonania danego zadania.

DBANIE O SZCZEGÓŁY (D) - Ponadprzecietny poziom

Potrafisz logicznie spojrzeć na sytuację i wprowadzić zmiany, aby zapewnić większą skuteczność działań. Zwracasz uwagę na nawet najdrobniejsze szczegóły. Twoje otoczenie jest zadbane i doceniasz, gdy inni biorą z Ciebie przykład.

TWORZENIE (C) - Dobry poziom

Czujesz się bardziej komfortowo w obszarach, w których masz doświadczenie i w których osiągasz dobre wyniki. Czasami wolisz nieco zwolnić tempo, aby zakończyć jeden projekt przed rozpoczęciem kolejnego przedsięwzięcia.

WYTRWAŁOŚĆ (P) - Ponadprzecietny poziom

Inni ludzie chętnie z Tobą pracują, ponieważ zazwyczaj nie tylko wypełniasz swoje obowiązki, ale pracujesz więcej, niż od Ciebie wymagają - tak, aby cały zespół dobrze wypadł. Lubisz być zaangażowany w realizację projektu i chcesz być postrzegany jako gracz zespołowy.

RELACYJNOŚĆ (R) - Odpowiedni poziom

Często rozmawianie z innymi przychodzi Ci z trudem i z reguły nie opowiadasz innym za dużo o sobie. Prowadzisz raczej niezobowiązujące rozmowy; z kilkoma wybranymi osobami masz bliższe relacje.

Wykształcenie doskonałych umiejętności komunikacyjnych jest absolutnie niezbędne, aby móc zostać skutecznym liderem. Lider musi potrafić dzielić się wiedzą i pomysłami, aby zarażać innych entuzjazmem i uczyć ustalania priorytetów. Jeśli lider nie potrafi jasno przekazać informacji i motywować innych do wykorzystania tych informacji, wówczas nie mają one znaczenia.

- Gilbert Amelio

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wprowadzenie do Role zespołowe TEAMS

Twoja rola zespołowa TEAMS jest miarą przyjętego przez Ciebie sposobu myślenia i preferencji co do wykonywanych zadań. Profil TEAMS rozdziela podstawowe funkcje grupy na pięć głównych ról pełnionych przez tę grupę w celu realizacji zadań i osiągnięcia celów. Nazwy tych ról są następujące:

- **T = Kreator (ang. Theorist)**
- **E = Realizator (ang. Executor)**
- **A = Analityk (ang. Analyzer)**
- **M = Koordynator (ang. Manager)**
- **S = Strateg (ang. Strategist)**

Profil TEAMS nie mierzy zdolności do pełnienia danej roli zespołowej, a raczej preferencje bycia w danej roli. Kiedy ludzie pełnią role spójne z preferencjami, zwiększa się ich wydajność i satysfakcja z pracy, a poziom stresu obniża się. Hasło "Działając razem, wszyscy zyskują więcej" jest nie tylko chwytliwym sloganem, jest również przesłanką do rozwoju całego zespołu. Silny zespół tworzy się dzięki rolom, które się uzupełniają a nie są w konflikcie. Obecność pięciu ról w zespole przynosi najlepsze efekty.

Przegląd ról zespołowych TEAMS

Kreator

- Twórca
- Wizjoner
- Dostarcza pomysły

Realizator

- Przestrzega procedur
- Realizuje pomysły
- Ustanawia standardy

Analityk

- Praktyczny
- Organizator
- Udoskonala narzędzia

Koordynator

- Umiejętność znajdywania złotego środka
- Dyplomata
- Organizator

Strateg

- Ustala cele
- Rozplanowuje pracę
- Z łatwością rozwiązuje problemy

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Charakterystyka każdej roli zespołowej TEAMS

Kreator

- Znajduje kreatywne rozwiązania problemów
- Myśli nieszablonowo w przypadku definiowania celów, tworzenia procesów realizacji zadań etc.
- Członek zespołu, który tworzy pomysły, modele i hipotezy

Realizator

- Wykonuje zadania zgodnie z planem i robi to dobrze
- Ceniony za to, że jest skoncentrowany na zadaniu, zorganizowany i niezawodny
- Członek zespołu, który wdraża idee i rozwiązania opracowane przez zespół

Analityk

- Dokładny, dbający o jakość, analityczny
- Ustanawia wysokie standardy i rozważa ewentualne ryzyko w kontekście potencjalnego zysku
- Jest członkiem zespołu, który zawsze ma na uwadze jakość i doskonalanie procesu

Koordynator

- Dyplomatyczny, cechuje go równoważone podejście do rozwiązywania problemów
- Umie spojrzeć na projekt, biorąc pod uwagę perspektywę poszczególnych członków zespołu
- Członek zespołu, który pomaga innym i bierze pod uwagę ich potrzeby

Strateg

- Upraszcza koncepcje, "sprzedaje" pomysły, dostarcza rozwiązania
- Znajduje sposoby, aby wypromować pomysły i pokonać przeszkody
- Członek zespołu, który identyfikuje i upraszcza pomysły, tworząc strategie i pomysły marketingowe

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Potencjalne ograniczenia każdego stylu TEAMS

Kreator

- Im wyższy wskaźnik cech Kreatora, tym większe prawdopodobieństwo tworzenia nowych pomysłów zamiast koncentrowania się na realizacji bieżących zadań.

Realizator

- Im wyższy wskaźnik cech Realizatora, tym większa potrzeba, dla podtrzymania efektywności, otrzymywania jasnych wytycznych co do realizacji zadań, kolejnych kroków, celów etc.

Analityk

- Im wyższy wskaźnik cech Analityka, tym większe prawdopodobieństwo zbytniego koncentrowania się na szczegółach projektu i utraty podstawowego celu z oczu.

Koordynator

- Im wyższy wskaźnik cech Koordynatora, tym większe prawdopodobieństwo, że potrzeby nie będą właściwie wyważone, a priorytety nie będą właściwie ustalone.

Strateg

- Im wyższy wskaźnik cech Stratega, tym większe prawdopodobieństwo pokładania zbyt wielkich oczekiwań w stosunku do innych lub przeceniania potencjalnych korzyści/rozwiązań.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Role zespołowe TEAMS

Praca w zespole

Preferencje dotyczące roli w zespole

Dominująca wartość: Kreator

Kreator to członek zespołu, który generuje pomysły, modele i hipotezy. Potrafi bardzo koncentrować się na zadaniach, jednocześnie pozostając bardzo wrażliwym na problemy. Cechuje go wrodzona umiejętność dostrzegania problemów i sytuacji z różnych perspektyw i dlatego też potrafi wpaść na pomysły lub rozwiązania, które przez innych mogłyby zostać przeoczone. Jest kreatywny, zdeterminowany i przyjmuje analityczne podejście do rozwiązywania problemów. Bardzo niechętnie przyjmuje rozwiązania przygotowane "na szybko". Kreator inicjuje wprowadzanie zmian i ulepszeń. Jest bardzo zdeterminowany; jest towarzyską osobą. Kreatorzy świetnie sprawdzają się w nieszablonowym myśleniu. Jeśli mają mocno rozwinięte umiejętności interpersonalne, potrafią bardzo dobrze rekrutować osoby, które mogą być pomocne we wdrażaniu ich pomysłów. Wnoszą "świeże" podejście, nowatorskie pomysły. Po zaproponowaniu pomysłów, dobrze współpracują ze Strategami oraz Analitykami, aby ustalić najlepsze sposoby ich realizacji.

Kreatorzy są cenieni za ich umiejętność prowadzenia zespołu w kierunku nowych rozwiązań. Nie boją się niesprawdzonych, nowych pomysłów i często eksperymentują, aby wprowadzić coś innowacyjnego do projektu.

Główną wartością, jaką wnoszą do zespołu, jest ich umiejętność spojrzenia na problem z innej perspektywy. Kreatorzy dostrzegają rozwiązania, których nie widzą inni. Ich pomysły z reguły są nieoczywiste, wręcz wyjątkowe. Potrafią świetnie ocenić obecną sytuację i określić działania, które muszą zostać podjęte, aby osiągnąć cel. Nie boją się nowych pomysłów i często rozwiązując problem, przyjmują metodyczne podejście, rozważając liczne potencjalne rozwiązania. Wielu z nich ma dobrze rozwinięte umiejętności interpersonalne. Potrafią rozwiązać konflikt, przyjmując pozytywne podejście i przedstawiając wiele potencjalnych rozwiązań.

Kreatorzy uwielbiają nowe pomysły i z reguły wolą pracować nad nowymi rozwiązaniami niż skupiać się na realizacji projektu. Potrzebują mieć określone terminy realizacji zadań i dobrze, aby mieli okazję częstej interakcji z innymi członkami zespołu, którzy nie mają problemu z realizacją zadań do samego końca. Czasami ich energia twórcza musi zostać skierowana w stronę realizacji pomysłów zamiast tworzenia kolejnych rozwiązań.

Role zespołowe TEAMS
Praca w zespole

Właściwie dobrane zespoły osiągają bardzo dobre wyniki, są zmotywowane do pracy i kreatywne.

Aby zespół był efektywny, niezbędne jest przydzielenie członkom zespołu odpowiednich ról.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Role zespołowe TEAMS

Ciąg dalszy

Druga dominująca wartość: Analityk

Analitycy to członkowie zespołu, którzy odnajdują kluczowe elementy danego pomysłu i opracowują kolejne etapy procesu, dzięki któremu pomysł ten może zostać zrealizowany. Jedną z głównych wartości, jaką Analitycy wnoszą do zespołu to ich instynktowna zdolność do wychwytywania błędów w procedurach, niespójności oraz innych potencjalnych problemów. Ich kluczową silną stroną w zespole jest umiejętność dokonania przeglądu opracowanych przez zespół planów i programów pod kątem potencjalnych zmian i ulepszeń umożliwiających udane wdrożenie projektów. Analityków cechuje rzadka zdolność łączenia umiejętności interpersonalnych z koncentracją na szczegółach, dzięki czemu potrafią dobrze zaprezentować swoje pomysły w różnych obszarach. Korzystają ze swoich umiejętności interpersonalnych, aby upewnić się, że każdy obszar projektu zostanie przeprowadzony w odpowiedni sposób, skupiając się jednocześnie bardziej na zadaniach niż na ludziach, którzy te projekty realizują. Analitycy mogą wielokrotnie odsyłać pomysły do Kreatorów, Strategów lub Koordynatorów, dopracowując je i opracowując plan realizacji, najlepszy z możliwych.

Analitycy są cenieni za precyzję, dokładność i niezawodność. Kierują się zasadą, że wszystko musi być zrobione jak należy już za pierwszym razem. Standardy jakości Analityków mogą być wyższe od standardów przyjętych przez innych ludzi. Są myślicielami, którzy potrafią rozwiązać problemy w logiczny, metodyczny oraz jednocześnie kreatywny sposób. Analitycy wszystkie zadania wykonują bardzo dokładnie. Ich umiejętność krytycznego myślenia pozwala im systematycznie i metodycznie ocenić sytuację - na początku gromadzą informacje, a następnie testują wyciągnięte przez siebie wnioski, nierzadko poddając je własnej krytyce.

Analitycy ciągle podważają pomysły, procedury i koncepcje, które są rozważane przez zespół. Szukają lepszych i najbardziej wydajnych sposobów na osiągnięcie celu. Analitycy są z reguły uporządkowani i wnoszą porządek tam, gdzie go brakuje. Członkowie zespołu doceniają ich etykę pracy oraz umiejętność pracy pod presją czasu.

Szczegóły projektu często mocno zajmują Analityków. Gdy tak się dzieje, potrafią stracić cel z oczu. "Żyją" różnymi pomysłami i czasem je podważają, czy kwestionują tylko po to, by podyskutować. Innym potencjalnym ograniczeniem Analityków jest ich tendencja do obierania podejścia wiążącego się z jak najniższym ryzykiem, nie rozważając bardziej ryzykownych opcji, które mogłyby przełożyć się na lepsze wyniki.

Role zespołowe TEAMS
Praca w zespole

Właściwie dobrane zespoły osiągają bardzo dobre wyniki, są zmotywowane do pracy i kreatywne.

Aby zespół był efektywny, niezbędne jest przydzielenie członkom zespołu odpowiednich ról.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wstęp do Wartości

Twój styl wartości jest miarą Twoich ideałów i ukrytych czynników motywujących. Profil wartości przedstawia podstawowe i ukryte czynniki motywujące, które wpływają na zachowanie. Podczas gdy styl zachowania (DISC) można zaobserwować i nad nim pracować, wartości są trudniejsze do zaobserwowania i trudno nad nimi pracować. Wartości są ukryte i głęboko zakorzenione w naszej podświadomości. Profil Wartości określa poziom potrzeby spełnienia podstawowych wartości w życiu danej osoby. W każdym z nas są te cztery wartości, ale w różnym stopniu intensywności.

- **L = Lojalność (ang. Loyalty)**
- **E = Równość (ang. Equivalence)**
- **P = Niezależność (ang. Personal Freedom)**
- **J = Uczciwość (ang. Justice)**

Znajomość Stylów Wartości może pomóc stać się bardziej tolerancyjnym wobec indywidualnych różnic, ograniczyć konflikty i wspierać wzajemne zrozumienie. Problemom z nadmierną rotacją pracowników można zaradzić dzięki dopasowaniu wartości potencjalnych pracowników do wymagań na poszczególnych stanowiskach.

Przegląd Wartości

Lojalność

- Tradycja, obowiązujące zasady
- Relacje
- Oddanie innym
- Odpowiedzialny styl życia

Równość

- Szacunek
- Tolerancja
- Indywidualność
- "Wszystkim tyle samo"

Niezależność

- Możliwości
- Samorealizacja
- Kwestionowanie norm
- Kreatywność

Uczciwość

- Uczciwość
- Poczucie dobra i zła
- Wspólne cele
- Rozwiązania dobre dla każdej strony, wedle zasług

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Poniższy wykres przedstawia cztery Wartości w szerszym kontekście.

	Lojalność	Równość	Niezależność	Uczciwość
Na czym się koncentruje	Tradycja, obowiązujące zasady	Autoekspresja	Samorealizacja	Wewnętrzna uczciwość
Perspektywa	Autorytety	Przyjacielskie relacje	Osobiste cele i aspiracje	Wspólne dobro
Cel	Odpowiedzialny styl życia	Wyrażanie siebie i szczęście	Samozadowolenie	Zgoda w grupie
Lęk	Brak lojalności wobec przekonań/ludzi	Wewnętrzny konflikt/nierówność	Utrata dobrego samopoczucia	Brak wewnętrznej harmonii
Styl pracy	Widoczne zaangażowanie	Akceptowalny przez grupę/zespół	Wyrażanie siebie	Osobiste zaangażowanie

Potencjalne ograniczenia

Lojalność

- Im wyższy wskaźnik Lojalności, tym większe prawdopodobieństwo, że ograniczysz się do jednego sposobu myślenia.

Równość

- Im wyższy wskaźnik Równości, tym większe prawdopodobieństwo, że przestaniesz być na bieżąco z codziennymi obowiązkami.

Niezależność

- Im wyższy wskaźnik Niezależności, tym większe prawdopodobieństwo, że będzie dochodzić do skrajnych sytuacji, w których możesz tylko albo wygrać, albo przegrać.

Uczciwość

- Im wyższy wskaźnik Uczciwości, tym większe prawdopodobieństwo, że przecenisz swoje możliwości i zasoby.

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisania tego, czym są wartości i jak wpływają na styl zachowania. Zachowanie to ta część góry lodowej, którą jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wartości

Opis wewnętrznych czynników motywujących

Ukryte czynniki motywujące

Dominująca wartość: Lojalność

Charakterystyka osoby, u której dominuje Lojalność:

- Koncentruje się na ludziach, współpracuje z innymi dla ogólnego dobra
- Broni się przed trudnymi sytuacjami
- Unika utraty szacunku innych
- Wykonuje zadania poprawnie, zgodnie z ustalonymi zasadami
- Działa zgodnie z przyjętymi procedurami

- **Na czym się koncentruje?** Na tradycji, obowiązujących zasadach
- **Jaką przyjmuje perspektywę?** Uznaje autorytety
- **Jaki ma cel?** Odpowiedzialny sposób życia
- **Czego się boi?** Utraty społecznego szacunku/nielojalności
- **Jaki przyjmuje styl pracy?** Osobiste, silne zaangażowanie

Im wyższy wskaźnik Lojalności, tym większe prawdopodobieństwo, że ogranicza się do jednego sposobu myślenia.
Osoba, dla której wartością jest Lojalność, może powiedzieć:

- "Staram się naprawiać sytuacje, w których inni nie zrealizowali swoich zobowiązań."
- "Spodziewam się, że innych będzie cechować etyka pracy i lojalność, tak jak mnie."
- "Przejmuję się tym, co inni o mnie myślą."
- "Wolę pracować w ramach sprawnie współpracującego zespołu."
- "Nie zabiegam o uznanie ani pochwały."
- "Bardzo bronię swojego obecnego stylu życia."
- "Jestem lojalny wobec swojej misji i swoich przekonań."

Osoba, dla której wartością jest Lojalność, może postawić obie za cel żyć w sposób odpowiedzialny. Ze względu na ten cel, czasami staje się mało elastyczna i małostkowa wobec osób, które mają inny punkt widzenia. Lubi pracować z innymi, lojalnymi ludźmi, których przekonania są takie jak jej. Jeśli Lojalność jest wartością dominującą, warto, aby taka osoba pracowała nad ELASTYCZNOŚCIĄ i PRACĄ ZESPOŁOWĄ. Może to zrobić, zadając sobie następujące pytania:

- "Jakie moje sugestie, pomysły mogą być pomocne dla innych i pomogą rozwinąć poczucie pracy zespołowej i zaangażowanie?"
- "Czy istnieje jakiś kompromis lub wspólny mianownik, dzięki którym możemy osiągnąć porozumienie?"

Wartości
Wewnętrzne czynniki motywujące

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisania tego, czym są wartości i jak wpływają na styl zachowania. Zachowanie to ta część góry lodowej, którą jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wartości

Ciąg dalszy

Druga dominująca wartość: Uczciwość

Charakterystyka osoby, u której dominuje Uczciwość:

- Spełnia się poprzez bycie w relacji z innymi i szuka uczciwych oraz praktycznych rozwiązań
- Dba o komfort innych, nawet własnym kosztem, o ile wszyscy na tym korzystają
- Unika sytuacji, które są niesprawiedliwe lub sprzeczne z jej poczuciem uczciwości
  - **Na czym się koncentruje?** Uczciwość, "wedle zasług"
  - **Jaką przyjmuje perspektywę?** Wspólne dobro
  - **Jaki ma cel?** Zgoda w grupie, porozumienie, znalezienie "złotego środka"
  - **Czego się boi?** Brak wewnętrznej harmonii i niesprawiedliwość
  - **Jaki przyjmuje styl pracy?** Osobiste zaangażowanie

Im wyższy wskaźnik Uczciwości, tym większe prawdopodobieństwo, że taka osoba przecenia swoje możliwości i zasoby.
Osoba, dla której wartością jest Uczciwość, może powiedzieć:

- "Liczą się sytuacje, w których obie strony są zadowolone".
- "Dla mnie to "jak się żyje" i "jak się gra", często jest ważniejsze niż wygrana."
- "Zależy mi na tym, żebym miał pozytywny wpływ na otaczający mnie świat."
- "Traktuję moje obowiązki bardzo poważnie."
- "W moich działaniach kieruję się przede wszystkim sumieniem."
- "Lubię dawać siebie innym i wierzę, że wszyscy w jakiś sposób zwyciężają".

Osoba, dla której wartością jest Uczciwość, może postawić sobie za cel zyskanie zgody w grupie. Może być przesadnio wymagająca wobec siebie i tego, co rzeczywiście jest w stanie osiągnąć w granicach ludzkich możliwości i dostępnych zasobów. Jeśli Uczciwość jest wartością dominującą, dobrze, aby osoba ta pracowała nad SAMOAKCEPTACJĄ oraz SELEKCJĄ PROJEKTÓW, W KTÓRE SIĘ ANGAŻUJE. Może to zrobić, zadając sobie następujące pytania:

- "Jaka moja sugestia, mój pomysł mogą być korzystne dla wszystkich i zachęcić każdego do wykonania swojej części pracy?"
- "Jak możemy osiągnąć ten cel, co każdy mógłby zrobić na rzecz tego celu, pozostając jednocześnie w bardzo dobrych relacjach?

Wartości
Wewnętrzne czynniki motywujące

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisania tego, czym są wartości i jak wpływają na styl zachowania. Zachowanie to ta część góry lodowej, którą jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wstęp do postaw BAI

CZYM SĄ POSTAWY BAI?

Postawa to stosunek człowieka do życia lub pewnych zjawisk, wyrażający jego poglądy, to co dla niego ważne. To też sposób postępowania, zachowania wobec określonych zjawisk, zdarzeń lub w stosunku do ludzi.

Postawy BAI są jak ukryta pod powierzchnią wody potężna część góry lodowej, która wpływa na nasze zachowania, na to co mówimy, do czego dążymy; wyrażają to, co dla nas ważne, choć nie zawsze wprost nazwane; są tym, co nas wewnętrznie motywuje do działania, co jest naszą pasją, co daje nam satysfakcję, poczucie spełnienia.

Nie każdy jest świadomy tego, co go wewnętrznie motywuje do działania, na podstawie czego podejmuje codziennie decyzje. A to właśnie w tych postawach jest ukryta odpowiedź na pytanie: "Dlaczego to zrobiłem?", "Dlaczego tak pomyślałem?".

- Wewnętrzny spokój
- Solidarność
- Wpływ
- Ekonomia
- Artyzm
- Wiedza

To co na co dzień widzimy to zachowania, które wynikają z danej postawy; ona sama w sobie nie jest widoczna. Weźmy na przykład osobę, która może wybrać między podjęciem studiów artystycznych i takich, które przygotują ją do pracy nauczyciela sztuki. Jeśli wybierze studia stricte artystyczne, za tą decyzją będzie stać ARTYZM. WIEDZA też będzie dla niej istotna, ale będzie drugą postawą, jeśli chodzi o stopień intensywności. Nasilenie obydwu postaw przejawia się w podjętej decyzji, a dominującą motywacją będzie potrzeba wyrażania swojej kreatywności, indywidualności, czyli właśnie ARTYZM.

Z pewnością zdarzyło Ci się, że zapytany o motyw swojej decyzji, odpowiedziałeś "to się po prostu czuje", "czuję, że tego chcę, że to będzie dla mnie dobre"; to właśnie określona postawa BAI determinuje Twoje zachowania, reakcje, a poziom intensywności tego co jest dla Ciebie ważne, da się zbadać i zmierzyć.

WAŻNE: Każda z postaw BAI jest dobra. Widząc wynik BAI, możemy lepiej rozumieć podejście po pracy badanej osoby, sposób współpracy z innymi, co się dla niej liczy w danym momencie w życiu oraz czego może potrzebować (np. jakich warunków pracy), aby się w pełni zaangażować w to, co robi.

Więcej o postawach BAI:

- Postawy powinny być spójne z Twoimi celami, dążeniami, pragnieniami
- Ich rozpoznanie pomaga stawiać właściwe cele
- Ich znajomość jest ważna, bo pomaga zrozumieć, co jest dla nas ważne i w co się w pełni zaangażujemy
- Jedna postawa może uzupełniać inną lub stać z nią w sprzeczności
- Postawy mogą się zmieniać w czasie, w wyniku doświadczeń, tego, co w danym momencie życia jest dla nas ważne

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Przegląd

Przegląd postaw BAI

I-SPEAK

Angielski akronim “I-SPEAK” (tłum. "JA-MÓWIĘ") reprezentuje sześć różnych postaw, które niejako przemawiają za człowiekiem. Za każdą z nich stoi inny klucz do ustalania priorytetów w życiu, w zależności od tego, co daje danej osobie największą satysfakcję, poczucie spełnienia, co jest jej prawdziwą pasją.

I-SPEAK powstał po to, aby zbadać nasze pasje, pragnienia, to co się dla nas naprawdę liczy w pracy, ale i w życiu prywatnym - czego szukamy, co nas motywuje do działania.

Kiedy jakaś osoba zajmuje się czymś, co jest jej pasją, co jest spójne z tym, co jest dla niej ważne, będziemy widzieć pozytywne nastawienie. I odwrotnie, jeśli ktoś zajmuje się czymś, co jest w sprzeczności z jego postawą BAI, otoczenie zauważy niską motywację, brak zaangażowania.

"Poczuj siłę, która płynie z tego, co Cię naprawdę ekscytuje"- Oprah Winfrey

I = Wewnętrzny spokój (ang. Inner Awareness/Spiritual) – dążenie do spokoju, harmonii, działania w zgodzie ze swoimi wartościami

S = Solidarność (ang. Social/Humanitarian) – pragnienie pomocy innym

P = Wpływ (ang. Power/Political) – potrzeba wpływania na innych

E = Ekonomia (ang. Economic/Tangible) – dążenie do osiągania mierzalnych efektów, w tym szczególnie finansowych

A = **Artyzm (ang. Artistic/Innovative)** – pragnienie wyrażania siebie, swojej kreatywności, indywidualizmu

K = **Wiedza (ang. Knowledge/Proficiency)** – potrzeba uczenia się, poznawania nowych rzeczy, rozumienia

I Wewnętrzny spokój	S Solidarność	P Wpływ	E Ekonomia	A Artyzm	K Wiedza
Podnosić świadomość	Pomagać innym	Wpływać na innych	Tworzyć możliwości	Wyrażać siebie	Odkrywać
Wnosić spokój	Służyć innym	Tworzyć sieć kontaktów	Iść naprzód	Inspirować	Badać
Dzielić się wnikliwymi spostrzeżeniami	Bronić swoich przekonań	Kreować zmianę	Odnosić się do konkretów	Tworzyć	Uczyć innych
Utrzymywać równowagę między ciałem a umysłem	Wspierać w zmianie	Zdobyć uznanie	Być wytrwałym	Być wyjątkowym	Zgłębiać temat
Przestrzegać zasad	Przejmować inicjatywę	Kreować rozwiązania	Być konsekwentnym	Dzielić się z innymi	Uczyć się
Zgłębiać to, co ważne	Wpływać na to, co istotne	Tworzyć zasady	Posiadać zasoby	Być oryginalnym	Ubogacać innych
Odkrywać pasje	Podnosić świadomość	Zmieniać opinie	Osiągać cele	Tworzyć coś nowego	Szukać prawdy, rozumieć

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Twoja postawa BAI

Opis

Dominująca postawa to 'Ekonomia'

Ekonomia

dążenie do osiągania mierzalnych efektów, w tym finansowych

Osoba, u której EKONOMIA ma wysoką wartość, z reguły jest zorganizowana, szuka praktycznych rozwiązań, koncentruje się na wynikach. Nie skupia się tylko na "tu i teraz", ale myśli długofalowo i ma umiejętność strategicznego planowania. Chce osiągnąć bezpieczeństwo finansowe, mieć stały przychód lub zbudować coś, co w przyszłości przełoży się na efekt finansowy. Wierzy, że za sukcesem stoi ciężka praca i niejednokrotnie poświęcenie.

Chce przed wszystkim:

- Stabilności finansowej
- Bezpieczeństwa finansowego na tyle, aby móc zbierać kolejne doświadczenia, żyć pełnią życia
- Mierzalnych wyznaczników sukcesu
- Bezpieczeństwa finansowego w przyszłości

Ponieważ można mieć pokusę, aby taką osobę postrzegać jako materialistę, ważne jest, aby dodać, że ona nie skupia się na pieniądzach dla samego faktu posiadania; co więcej, często jest bardzo bezinteresowna. Zasoby finansowe dają jej pewne poczucie bezpieczeństwa, są inwestycją w przyszłość - mają służyć zapewnieniu sobie czy też rodzinie wygodnego życia. Osoba z wysokim wskaźnikiem EKONOMIA może bardzo dużo pracować, kosztem nawet relacji, ale robiąc to, myśli właśnie o tym, aby tej drugiej stronie zapewnić bezpieczeństwo finansowe, wygodne życie. Jej przywiązanie do gratyfikacji finansowych nie wynika z materializmu a z myślenia o przyszłości.

Dla niektórych osób z wysokim wskaźnikiem EKONOMIA, to ile zarabiają, może być wyznacznikiem ich skuteczności, sukcesu. Dla nich bardzo motywujące mogą być prowizyjne systemy wynagrodzenia, bonusy, co daje im perspektywę dodatkowego dochodu. Ta postawa charakterystyczna jest dla osób wytrwałych, konsekwentnych, mocno skupionych na celu. Chcą szybko osiągać efekty, realizować cele i otrzymać za to wynagrodzenie, by zabezpieczyć się finansowo na przyszłość - i nie ma w tym nic z egoizmu.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Twoja postawa BAI

BAI c.d.

Cechy szczególne dla osoby, u której EKONOMIA ma wysoką wartość

Ogólna charakterystyka:

- Konsekwentny
- Zdyscyplinowany
- Zorganizowany
- Pracowity
- Skupiony na celu i działaniu

Potencjalne ograniczenia:

- Może bardzo dużo pracować
- Może być postrzegany jako zachłanny
- Może zbyt często rezygnować z czasu z bliskimi, tłumacząc to tym, że pracuje na poczet przyszłości i bezpieczeństwa finansowego
- Może mieć trudność w skupieniu się na "tu i teraz", życiu chwilą
- Status finansowy może być dla takiej osoby silnym wyznacznikiem jej skuteczności

EKONOMIA a inne postawy

- Kiedy EKONOMIA łączy się z WEWNĘTRZNYM SPOKOJEM, taka osoba umie znaleźć równowagę między finansową stroną życia a tym, co jest dla niej ważne, w co bardzo wierzy (wartości, religia, pasje itd.).
- Kiedy EKONOMIA łączy się z SOLIDARNOŚCIĄ, dla takiej osoby pomaganie innym jest równie istotne co zysk materialny. Dbając o finansowe zabezpieczenie swojej przyszłości, jednocześnie chętnie wspiera innych.
- Kiedy EKONOMIA łączy się z WPŁYWEM, taka osoba postrzega pieniądze i władzę jako współzależne od siebie; wykorzystuje jedno lub drugie do osiągnięcia celu; ma odwagę podejmować ryzyko finansowe.
- Kiedy EKONOMIA łączy się z ARTYZMEM, taka osoba poszukuje innowacyjnych sposobów na to, aby zyskać finansowo, wykorzystując swoje unikalne kompetencje lub też chętnie inwestuje w nowe, kreatywne projekty.
- Kiedy EKONOMIA łączy się z WIEDZĄ, taka osoba chce wykorzystywać swoje kompetencje, swoją ekspertyzę do zarabiania pieniędzy.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Twoja postawa BAI

Opis

Druga dominująca postawa to 'Wpływ'

Wpływ

chęć wpływania na innych, zmiany ich zachowań

Taka osoba zwykle wyróżnia się w grupie, zespole, potrafi dobierać argumenty w rozmowie. Chce mieć władzę, niezależność, chce wprowadzać zmiany, wyznaczać kierunki myślenia czy działania. Bardzo dobrze się sprawdza w rozwiązywaniu problemów, podejmowaniu decyzji. Chce być liderem, stąd zajmowane stanowisko ma dla niej znaczenie. Lubi odpowiadać za ustalanie priorytetów, delegowanie zadań i zarządzanie zespołem.

Ta postawa wcale nie musi oznaczać świadomego pragnienia dominacji nad innymi. Może się wyrażać w inwestycji w swoją karierę, aby z czasem zyskać samodzielność i niezależność. Taka osoba jest skłonna podejmować decyzje, które dadzą jej swobodę w działaniu. Kiedy zespół potrzebuje lidera, osoba z wysokim WPŁYWEM chętnie sama się zgłosi do tej roli. Wskaże kierunek działania, kiedy zespół będzie potrzebować wsparcia. Wierzy, że istotne jest silne przywództwo i może mieć poczucie, że jest najlepiej przygotowana do tej roli. Nie czuje się komfortowo, kiedy jest ograniczona przez potrzeby innych.

Przede wszystkim chce:

- Być liderem
- Zdobyć uznanie za swoje osiągnięcia
- Być postrzegany(a) jako osoba odnosząca sukcesy
- Niezależności w działaniu

Osoba, u której WPŁYW ma wysoką wartość, jest z natury charyzmatyczna i wykorzystuje tę cechę, aby wpływać na innych. Potrafi odczytywać emocje towarzyszące innym i wie, co musi zrobić, aby uzyskać to, na czym jej zależy. Bez problemu bierze na siebie dużo odpowiedzialności i szczyci się tym, że doprowadza sprawy do końca. Chce wyznaczać cele, pokonywać trudności, a za swoje osiągnięcia oczekuje publicznego docenienia, uznania. Charakterystyczne dla tej postawy jest "pięcie się po szczeblach kariery". W życiu prywatnym ta postawa może przejawiać się jako hojność, którą doceniają i szanują inni.

Można zauważyć, że dla wielu liderów aspekt wywierania wpływu ma duże znaczenie. Celem takiej osoby jest móc wyrazić siebie i mieć swój udział w zwycięstwie. Nie lubi, kiedy mówi się jej, co ma robić. Chce niezależności w działaniu, chce ustalać reguły, zasady, strategie postępowania a nie tylko się im podporządkowywać.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Twoja postawa BAI

BAI c.d.

Cechy szczególne osoby, u której WPŁYW ma wysoką wartość

Ogólna charakterystyka:

- Osoba bardzo zdeterminowana
- Niezależna
- Pragnie uznania i ceni sobie nagrody finansowe, tytuły, awanse
- Pewna siebie i charyzmatyczna
- Ma wysokie standardy i oczekiwania względem innych

Potencjalne ograniczenia:

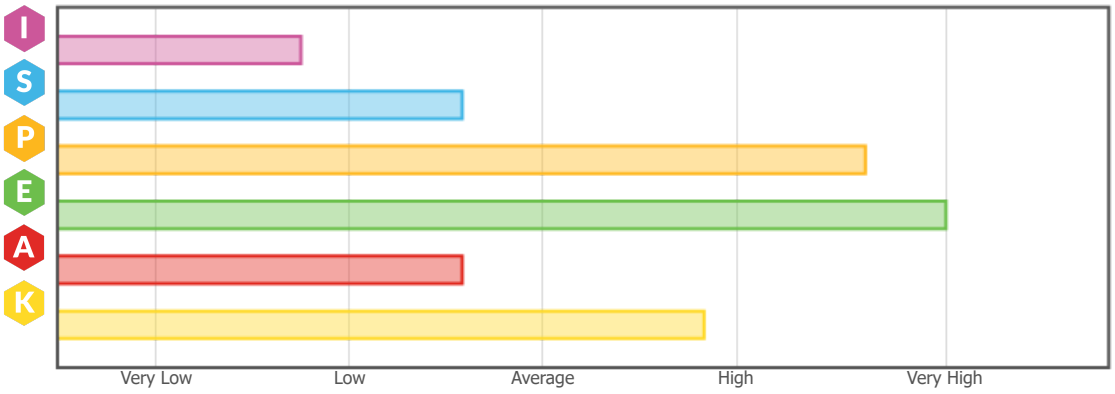
- Może wierzyć, że cel uświęca środki
- Może łamać zasady, aby zyskać to, czego chce
- Racjonalizuje potknięcia etyczne
- Może mieć skłonność do prowokowania konfrontacji
- Może się frustrować, jeśli nad czymś nie ma kontroli
- Jej pewność siebie może być przez niektórych negatywnie odbierana

WPŁYW a inne postawy

- Kiedy WPŁYW łączy się z WEWNĘTRZNYM SPOKOJEM, taka osoba chce mieć władzę, kontrolę nad sytuacją, ale potrafi w pełni oddać się sprawie, w którą bardzo wierzy, czemuś, co jest dla niej ważne.
- Kiedy WPŁYW łączy się z SOLIDARNOŚCIĄ, taka osoba ma w sobie dużą dozę empatii. Dąży do zdobycia wpływowej pozycji, aby mieć pewność, że wszystko idzie w kierunku, na którym jej zależy; będzie skłonna swój sukces finansowy wykorzystać na rzecz wsparcia innych.
- Kiedy WPŁYW łączy się z EKONOMIĄ, taka osoba postrzega gratyfikację finansową jako wyznacznik sukcesu. Zależy jej na osiągnięciu niezależności finansowej.
- Kiedy WPŁYW łączy się z ARTYZMEM, taka soba lubi angażować się w projekty, które mają w sobie element artystyczny lub są innowacyjne. Może szukać władzy poprzez autonomię w tworzeniu, kreowaniu rozwiązań.
- Kiedy WPŁYW łączy się z WIEDZĄ, taka osoba dąży do zdobycia wpływów, zostając uznanym ekspertem w swojej dziedzinie.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Intensywność BAI



I Wewnętrzny spokój - Niski poziom (Low)

- Nie czuje się zbytnio ograniczony przez jakiekolwiek tradycje, zwyczaje.
- Wciąż szuka nowych pomysłów, odkrywa nowe metody działania.

S Solidarność - Średni poziom (Average)

- Ma w sobie dużo empatii, współczucia dla innych, ale swoją uwagę może wpierw poświęcać sprawom, które dotyczą jego samego.

P Wpływ - Bardzo wysoki poziom (Very high)

- Potrzebuje mieć kontrolę nad sytuacją. Chce niezależności w działaniu, nie lubi, kiedy się mu mówi, co ma robić; to on chce być kreatorem kierunków myślenia, strategii działania etc.
- Chce być dla innych liderem, zwycięzcą. Nie podejmuje się rywalizacji, jeśli nie czuje, że może wygrać. Przywiązuje wagę do stanowisk, tytułów, pozycji.

E Ekonomia - Bardzo wysoki poziom (Very high)

- Bardzo się dla niego liczą pieniądze, realizowanie wyniku finansowego.
- Pozycję społeczną może postrzegać właśnie przez pryzmat posiadanego majątku.

A Artyzm - Średni poziom (Average)

- Zwraca uwagę na praktyczne aspekty zagadnienia, sposoby działania itp.
- Jeśli sytuacja tego wymaga, potrafi być kreatywny, ale to nie jest jego naturalny sposób wyrażania siebie.

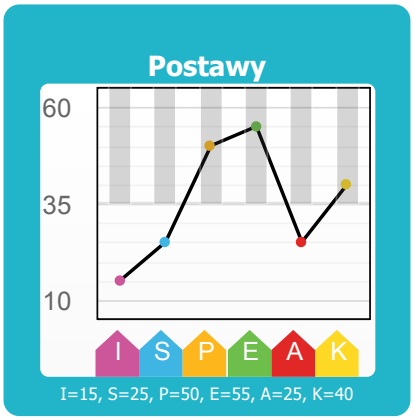
K Wiedza - Wysoki poziom (High)

- Zdobywa wiedzę potrzebną w danej sytuacji, w danych okolicznościach.
- Jeśli jest szczególnie zainteresowany danym tematem lub potrzebuje informacji, bo to one mogą mu pomóc w realizacji celu, będzie chciał wiedzieć wszystko o danym zagadnieniu. W innym wypadku, będzie w działaniach kierować się intuicją i doświadczeniem.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wykres BAI

Twoja postawa BAI :
(dominująca) - Ekonomia
(druga dominująca) - Wpływ



Twój wykres BAI

Twój wykres BAI przedstawia graficznie, jak ważna jest dla Ciebie każda z 6 postaw. Poziom każdej postawy jest wyrażony na skali od 0 do 60. Dana wartość wskazuje, jak ważna jest dla Ciebie każda postawa i jak bardzo będziesz się angażować w działania, które za nią stoją.
Niski poziom oznacza, że dana postawa nie jest dla Ciebie aż tak ważna w danym momencie i możesz zbyt mocno nie angażować się w zadania związane z tą postawą. Wysoki poziom oznacza, że dana postawa jest dla Ciebie bardzo ważna i chciałbyś poświęcić swój czas i energię zadaniom, które wiążą się z tą postawą.

- Przedział: 0-12 **- bardzo niski** poziom
- Przedział: 13-24 - **niski** poziom
- Przedział: 25-36 - **średni** poziom
- Przedział: 37-48 **- wysoki** poziom
- Przedział: 49-60 **- bardzo wysoki** poziom

Im wyższy jest wynik odnoszący się do danej postawy BAI, tym prawdopodobnie większe jest Twoje zaangażowanie w realizację celów wynikających z tej postawy.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Zastosowanie BAI

BAI jako narzędzie:

Poznając swój styl BAI, będziesz podejmować jeszcze bardziej przemyślane decyzje. Te informacje będą przydatne w takich obszarach, jak:

- Rozwój osobisty
- Wyznaczanie celów zawodowych
- Zrozumienie różnic międzyludzkich
- Budowa efektywnego zespołu
- Dobór odpowiedniej osoby na odpowiednie stanowisko

Inne zastosowania BAI

Wyobraź sobie osobę, która nie jest zadowolona ze swojego szefa. Czuje,
że nie jest w pełni efektywna. Nie jest zadowolona z pracy, bo ma wysoki wskaźnik WPŁYWU, a na zajmowanym stanowisku jej decyzyjność jest ograniczona. Ma silną potrzebę niezależności w działaniu, bycia liderem dla innych. Stąd to nie jej szef jest problemem, ale sam fakt, że ma nad sobą szefa. Znając swoje potrzeby i to, czego oczekuje się na danym stanowisku, może podjąć decyzję o szukaniu takich rozwiązań, które dadzą jej niezależność w działaniu (własna firma lub praca w organizacji o innej strukturze).

Inna osoba może pracować na stanowisku, którego zakres nie wymaga kreatywności w działaniu, chociaż tak wcześniej zostało to tej osobie zakomunikowane. Czuje się znużona powtarzalnością zadań i jest rozczarowana pracą. Jeśli wie, że jej styl BAI to ARTYZM i stąd, aby w pracy dać 100% swojego zaangażowania, musi mieć możliwość wyrażania swoich pomysłów, proponowania innowacyjnych metod działania; aby tę sytuację zmienić, może rozmawiać z przełożonym o jej udziale w projektach, które byłyby spójne w tym, co naprawdę jest jej pasją w pracy.

Inny przykład: pracownik działu HR, zatrudniając do sprzedaży osobę z niską EKONOMIĄ, może nieumyślnie przydzielić jej zadania, które stoją w sprzeczności z jej potrzebami. Taka osoba może mieć problem z szybkim domykaniem sprzedaży, ponieważ będzie się bardziej koncentrować na tym, co jest jej prawdziwą potrzebą. Może chcieć na przykład budować relację z drugą osobą, ale bez skupiania się na tym, jak szybko i jak wiele może na tej relacji zarobić. Taka osoba bardzo dobrze się sprawdzi w utrzymaniu klienta, zbadaniu jego potrzeb, ale może potrzebować wsparcia w negocjacjach.

Znajomość stylów BAI pomaga nie tylko podejmować decyzje, ale też lepiej rozumieć intencje i zachowowania innych, szczególnie osób bardzo różnych od nas samych. Jeśli u kogoś dominującym stylem BAI jest WEWNĘTRZNY SPOKÓJ, takiej osobie może być z reguły trudno zrozumieć osobę z wysoką EKONOMIĄ. Może nie rozumieć, jak można tak bardzo skupiać się na pracy. Rozumiejąc style BAI, może spojrzeć na tę samą osobę inaczej, rozumiejąc, że pieniądze nie są dla niej celem samym w sobie, ale za tą postawą stoi silna potrzeba zapewnienia bezpieczeństwa finansowego dla siebie i rodziny, komfort życia itd.

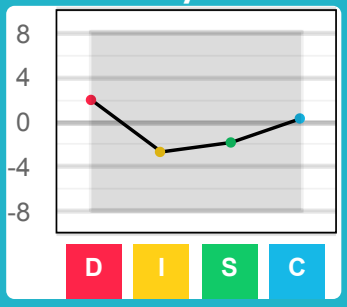
Znajomość stylów BAI wpiera podejmowanie ważnych decyzji, tak w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Może pomóc Ci robić w życiu to, co naprawdę jest Twoją pasją.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wyniki

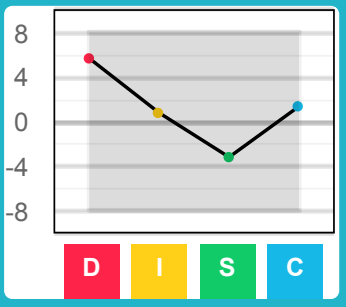
Grafy

Publiczny obraz



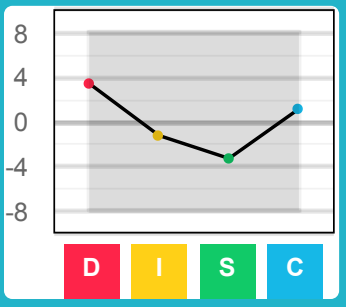
D=1.93, I=-2.75, S=-1.9, C=0.26

Stres



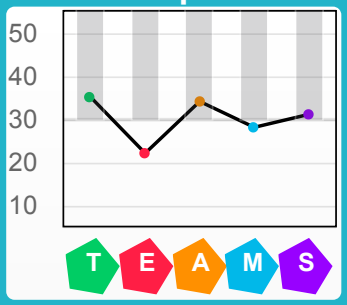
D=5.66, I=0.76, S=-3.21, C=1.35

Lustro



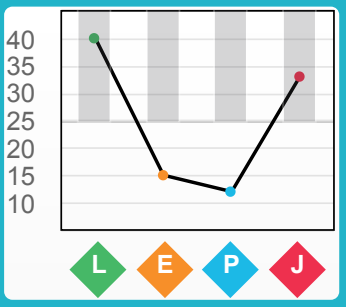
D=3.4, I=-1.28, S=-3.33, C=1.12

Role zespołowe



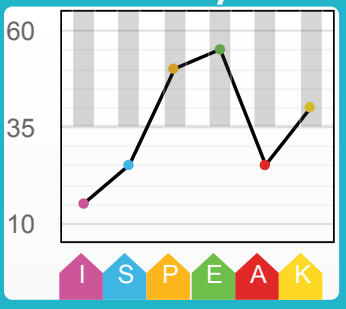
T=35, E=22, A=34, M=28, S=31

Wartości



L=40, E=15, P=12, J=33

Postawy



I=15, S=25, P=50, E=55, A=25, K=40

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wyjaśnienie wykresów

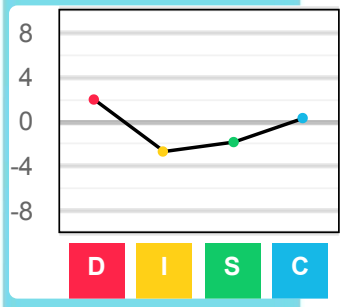
Każdy z trzech wykresów przedstawia inne spojrzenie na zachowanie w kontekście konkretnego otoczenia, np. w środowisku pracy. Wykres 1. przedstawia "Publiczny obraz"; wykres 2. przedstawia "Prywatny obraz", a wykres 3. przedstawia "Postrzegany obraz".

Te trzy wykresy/grafy zostały szczegółowo opisane poniżej.

Wykres 1 -
Maska, Publiczny obraz

Zachowanie, którego oczekują inni

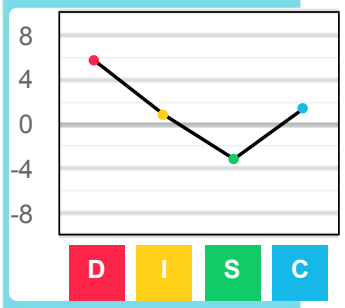
Każdy działa zgodnie z tym, jakie są - jego zdaniem - oczekiwania otoczenia. Takie zachowanie to publiczny obraz, projekcja swojej osoby na potrzeby innych. Zdarza się, że nie ma różnicy między rzeczywistym obrazem osoby a jej publicznym obrazem. Jednak publiczny obraz może też bardzo różnić się od "prawdziwej" osoby; jest tylko maską i ma największe prawdopodobieństwo zmiany.



Wykres 2 -
Sedno, Prywatny obraz

Instynktowna odpowiedź na stres

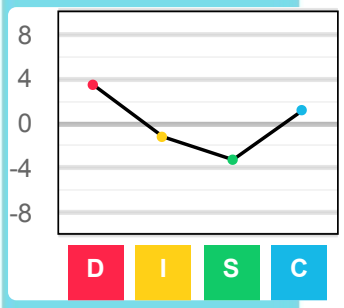
Każdy ma jakiś obraz swojej osoby i swoich zachowań. Są to zachowania, których nauczyliśmy się w przeszłości. W sytuacji stresującej, będąc pod presją, te wyuczone zachowania stają się bardziej widoczne. Jest to graf, który ma najmniejsze szanse na zmianę, ponieważ są to nasze naturalne, głęboko zakorzenione w nas reakcje. Zachowania w sytuacji stresującej mogą znacznie różnić się od tych na grafie 1 i 3.



Wykres 3 -
Lustro, Postrzegany obraz

Obraz siebie samego

Każdy postrzega siebie samego w konkretny sposób. Wykres 3. przedstawia wyobrażony obraz siebie samego, własny obraz lub własną tożsamość. Wykres 3. łączy w sobie wyuczone reakcje z przeszłych doświadczeń z obecnie oczekiwanym przez otoczenie zachowaniem. Zmiana w postrzeganiu siebie samego może mieć miejsce, ale wymaga czasu i zmieniających się oczekiwań otoczenia. Wykres 3. jest generowany jako średnia między wykresem 1. a wykresem 2.



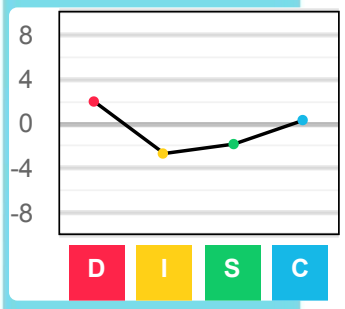
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Wyjaśnienie wykresów

Ciąg dalszy

Różnice w wykresach sugerują jakieś zmiany w życiu lub jakiś etap przejściowy

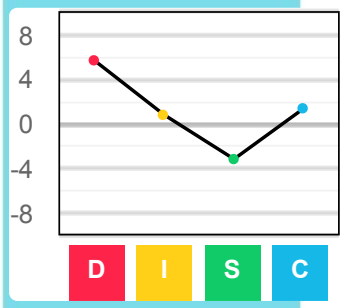
- Jeśli wykres 1. różni się od 2., wymagania otoczenia wymuszają zachowania, które nie są spójne z instynktownym zachowaniem tej osoby. W takiej sytuacji, osoba próbując zmienić swoje zachowanie, aby sprostać wymaganiom środowiska, najprawdopodobniej jest zestresowana.
- Jeśli wykres 1. różni się od wykresu 2., ale jest podobny do wykresu 3., danej osobie udało się skutecznie zmienić swoje zachowanie, aby dostosować się wymagań otoczenia, nie zmieniając swoich najbardziej typowych cech. Osobie tej prawdopodobnie odpowiadają zachowania pokazane na wykresie 3. (Lustro) i prawdopodobnie nie odczuwa presji, nie jest zestresowana.
- Jeśli wykres 1. różni się od wykresu 3., dana osoba może być właśnie w okresie rozwoju, w sytuacji zmiany (i odczuwać dyskomfort), próbując modyfikować swoje zachowanie, aby spełniać wymagania nowego środowiska. Zachowanie danej osoby może się zmieniać w tym czasie.



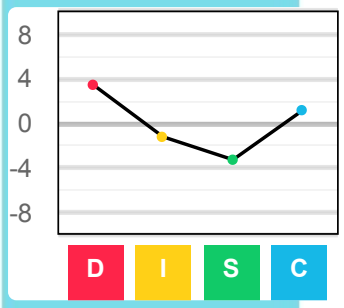
Podobieństwo wykresów wskazuje, że jest niewiele zachowań, które wymagałyby zmiany

Osoba, która postrzega obecne wymagania otoczenia (Wykres 1) jako podobne do wymagań z przeszłości (Wykres 2) będzie mieć niewielką potrzebę zmiany postrzegania siebie (Wykres 3). Może to wynikać z jednej z poniższych przyczyn:

- Zachowanie wymagane przez obecne otoczenie jest podobne do tych w przeszłości.
- Osoba ta kontroluje oczekiwania innych wobec niej.
- Zachowanie wymagane przez obecne otoczenie jest inne niż wymagania w przeszłości. Jednak zamiast zmienić zachowanie, osoba ta zdecydowała się niejako rozwinąć swój styl zachowania, otoczając się ludźmi, których style zachowań się uzupełniają - razem tworzą silny zespół.



Twój kluczowy styl Przedsiębiorca (DC)(DC) i treść tego raportu pochodzą z Wykres 3.



© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Plan działania

Doskonalenie Twoich umiejętności interpersonalnych

Plan działania
Doskonalenie Twoich umiejętności interpersonalnych

Człowiek jest jedynie wytworem swoich myśli. Staje się tym, o czym myśli.

- Mahatma Gandhi

Plan Działania

Niniejszy arkusz jest narzędziem usprawniającym komunikację między Tobą a osobami, z którymi jesteś często w relacji. Ma na celu pomóc Ci wzmocnić Twoje mocne strony i zminimalizować skutki potencjalnych ograniczeń. Odnosi się do Twoich cech, zachowań ujawniających się w codziennych sytuacjach, również związanych z pracą, typowych dla Twojego stylu i które nie są widoczne wprost na grafach.

Ta część raportu stanowi okazję, by usiąść np. z kolegą z pracy, pracodawcą, przyjacielem czy partnerem i przeanalizować swój styl zachowania, uzyskując opinie kogoś, kto Cię dobrze zna. Choć obecność innej osoby nie jest niezbędna, jest jednak bardzo zalecana. Jeśli stwierdzisz, że chcesz uzyskać informacje zwrotne od jeszcze innej osoby, możesz wydrukować raport i zrobić to w ten sam sposób.

Instrukcje:

Krok 1: Wymienione poniżej pozycje to obszary do przemyślenia - wraz z najbliższymi Tobie osobami. Po wydrukowaniu tego raportu, daj tę kartę osobie, która dobrze Cię zna (współpracownik, członek zespołu, nauczyciel, członek rodziny, przyjaciel) i poproś ją, aby przeczytała całość. Osoba ta powinna zastanowić się, jak dana pozycja odnosi się do Twojej osoby. Następnie przy każdej pozycji zaznaczcie opcję TAK lub NIE. Warto o każdej z tych pozycji otwarcie porozmawiać, bo naturalnym jest, że pewnych obszarów zachowań po prostu nie dostrzegamy. Dodatkową wartością będzie to, jeśli wypełnicie arkusz również w odniesieniu do osoby, którą zaprosiłeś do tego doświadczenia. Na tym polega efektywna komunikacja.

Dobry organizator	Y N	Zorientowany na cele	Y N
Rzadko toleruje błędy	Y N	Dostrzega szerszą perspektywę zagadnienia	Y N
Nie dba o detale	Y N	Szuka praktycznych rozwiązań	Y N
Podejmuje decyzje bez zastanowienia	Y N	Przechodzi szybko do działania	Y N
		Inspiruje innych do działania	Y N
Zatraca się w pracy	Y N	Jest punktualny, przestrzega harmonogramu	Y N
Nie zwraca uwagi na uczucia innych	Y N	Przyjmuje wysokie standardy, perfekcjonista	Y N
Wytrwały i dokładny	Y N	Uporządkowany i zorganizowany	Y N
Musi zaplanować każdą chwilę	Y N	Woli analizować informacje niż przechodzić do działania	Y N
Dostrzega problemy/znajduje rozwiązania	Y N	Kreatywny	Y N
		Trudno go zadowolić	Y N

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Plan działania

Ciąg dalszy

Krok 2: Teraz wybierz trzy pozycje, nad którymi chciałbyś pracować. Omów i ustal konkretne cele oraz rozsądne ramy czasowe dla ich realizacji. Wypełnij poniższe pozycje tak szczegółowo, jak to jest możliwe. Ustal termin omówienia realizacji Twoich celów z osobą, z którą wypełniasz ten arkusz, za ok. 60-90 dni. Pomoże Ci to być konsekwentnym w realizacji Twojego planu.

1. Pierwsza rzecz, na której się skupię:
   - Termin omówienia postępów:
   - Konkretne działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:
   - Czym się zajmę w pierwszej kolejności?
2. Druga rzecz, na której się skupię:
   - Termin omówienia postępów:
   - Konkretne działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:
   - Czym się zajmę w pierwszej kolejności?
3. Trzecia rzecz, na której się skupię:
   - Termin omówienia postępów:
   - Konkretne działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:
   - Czym się zajmę w pierwszej kolejności?

Plan działania
Doskonalenie Twoich umiejętności interpersonalnych

-

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®