TCC online

VÝSTUPNÍ ZPRÁVA

Multifaktorový osobnostní profil PREMIUM

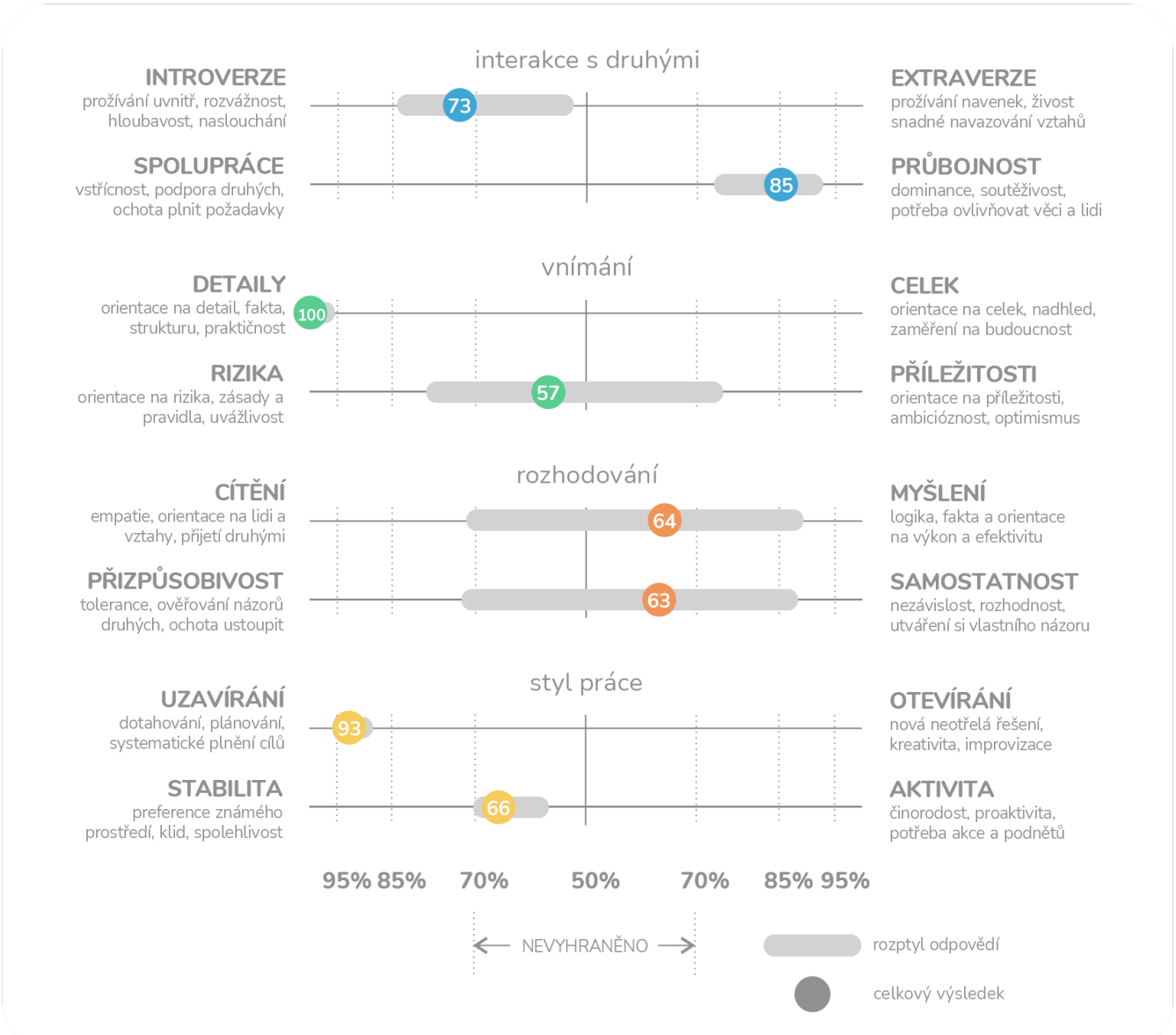
Jeremy Johnson

jeremy.johnson@example.com

20. března 2023

Dostává se Vám do rukou výstup z dotazníku Multifaktorový osobnostní profil. Jedná se o základní osobnostní dotazník, který nabízí pohled na profil osobnosti z hlediska 4 hlavních oblastí, které se dále dělí na další faktory. Dotazník ukazuje základní osobnostní nastavení vůči světu a druhým, způsob vnímání okolní reality a řešení problémů, způsob a specifika rozhodování a základní charakteristiky v oblasti pracovního stylu. Důležité je, že žádný výsledek v dotazníku není ani pozitivní, ani negativní, lepší či horší. Výsledek odráží individuální osobnostní profil, poukazuje na jeho hlavní specifika a přednosti a upozorňuje na možná úskalí a rizika. Klíčové je vztahovat výsledky vždy k dané realitě, profesi, roli, situaci a brát je s nadhledem a interpretovat v kontextu konkrétní situace. Výsledky lze využít jako podklad pro prohloubení sebenáhledu a podpůrný nástroj k seberozvoji. Výsledky jsou uvedeny v percentilech. Percentily říkají, kolik procent lidí v populaci se objevuje v daném intervalu a jak jsou výsledky vyhraněné. Je přirozené, že většina populace směřuje v jednotlivých sledovaných škálách k průměrným hodnotám, výrazné profilace jsou pak v populaci logicky vzácnější. Populace, vůči které je výsledek srovnáván, je tvořena více než 30 tisíci respondentů. Více informací o normách i dotazníku naleznete na https://www.tcconline.cz/psychodiagnostika/.

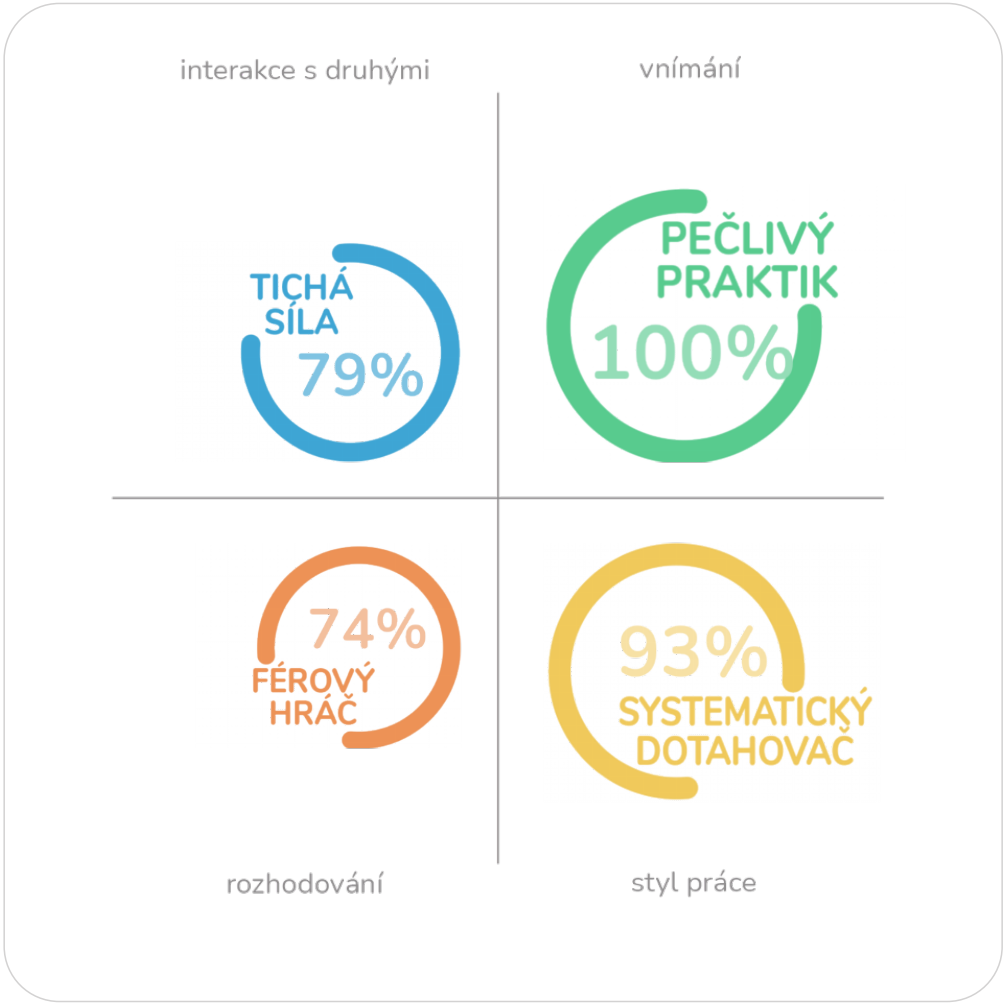
MŮJ OSOBNOSTNÍ PROFIL



Poznámka: Velký rozptyl ve více škálách naznačuje možnou nekonzistenci odpovědí.

Pro snazší uchopení výsledků a srozumitelnost můžete pracovat se zobrazením výstupu přes tzv. „persony“. Persony nabízí zjednodušený pohled skrze typické vlastnosti nebo chování spojené s preferencí dílčích škál. Persony jsou pomůckou a vodítkem pro rychlejší intuitivní porozumění. Na druhou stranu mohou vést ke stereotypizaci, a proto doporučujeme přistupovat k nim s nadhledem.

MŮJ OSOBNOSTNÍ PROFIL

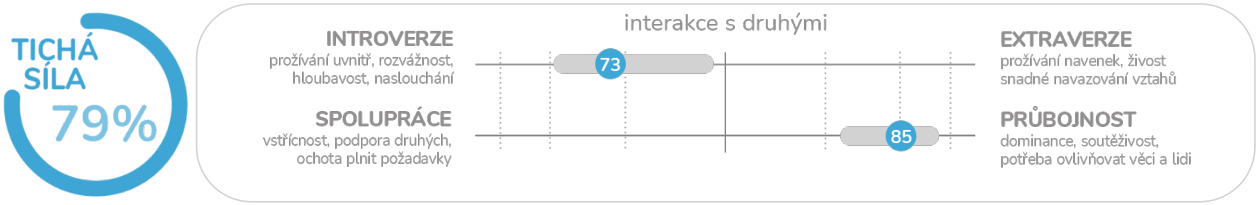


PŘEDSTAVENÍ „PERSON“

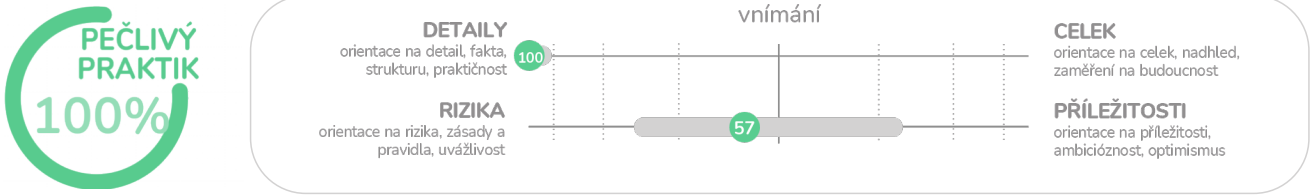
PEČLIVÝ PRAKTIK	Člověk s tímto profilem se dovede ponořit do problému, zajímá se o konkrétní informace a má cit pro detail a kvalitu. Je pro něj typická praktičnost a zaměření na "tady a teď".
SYSTEMATICKÝ DOTAHOVAČ	Člověk s tímto profilem je zodpovědný a má vysoce vyvinutý smysl pro plánování a dodržování stanovených cílů. Je pro něj typická systematičnost. Má potřebu vše včas dokončit.
TICHÁ SÍLA	Člověk s tímto profilem nemusí být tolik slyšet, ale svého dosáhnout umí a jen tak něco jej nezviklá. Je pro něj typické soustředění a průbojnost. Méně mluví, ale stojí si za svým.
FÉROVÝ HRÁČ	Člověk s tímto profilem dovede brát v úvahu jak tvrdá fakta, tak i "měkké" aspekty, jako jsou vztahy a pocity. Dovede si utvářet nezávislý pohled na věc, současně je otevřený i jiným názorům.

V dalších částech zprávy naleznete také slovní interpretace daného profilu a shrnutí hlavních výhod či potenciálních rizik a doporučení možného dalšího smysluplného rozvoje.

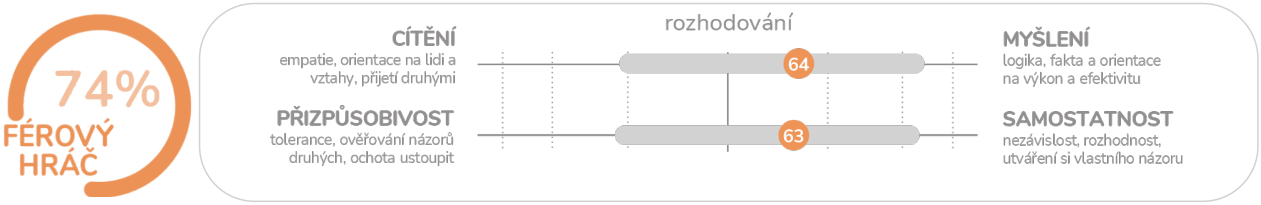
INTERPRETACE



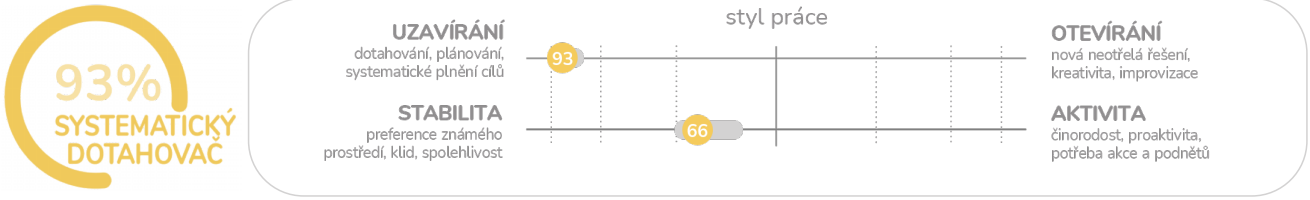
Osobnostní nastavení je dáno kombinací introverze a průbojnosti. Lidé s touto kombinací prožívají své emoce uvnitř, jsou rozvážní, přemýšliví, do komunikace vstupují méně a spíše v případě, kdy to považují za nezbytné. Dokážou se velmi dobře soustředit na zadaný úkol, jsou cílevědomí. Byť to navenek nemusí být zřejmé, jdou za svými cíli, realizují své projekty a nenechají se příliš ovlivnit nebo zabrzdit druhými. Často tak mohou své okolí překvapit dosaženými výsledky i houževnatostí, s níž za nimi směřují. Někdy se o nich druzí vyjadřují jako o „tiché vodě, která břehy mele“. Díky svému nastavení jsou schopní získat si u druhých autoritu, bývají velmi klidní i v napjatých situacích, soustředí se na realizaci svých úkolů. Přirozeně preferují spíše vedení druhých před klasickým řízením, nicméně vzhledem k nižší komunikativnosti mohou působit autokraticky.



Ve vnímání převažují detaily společně s rovnoměrným zastoupením rizik a příležitostí. Tato kombinace vede k výrazné strukturovanosti, orientaci na detaily a fakta. Takoví lidé jsou velmi pečliví, systematičtí, preferují srozumitelný jasně daný řád a pravidla. Jsou realističtí, orientují se především na „tady a teď“, vždy a za všech okolností „stojí nohama pevně na zemi. Zpravidla disponují velmi dobrými analytickými schopnostmi, dobře se pohybují v prostředí čísel a dat. V komunikaci bývají velmi konkrétní, faktičtí, nicméně spíše konají, než by o věcech mluvili. Vzhledem k jejich smyslu pro detail však často nejsou schopni nadhledu, nevnímají příliš souvislosti. Okolím mohou být vnímáni jako puntičkáři, popř. jako příliš úzkoprsí bez větší fantazie a představivosti.



Při rozhodování se vyváženě uplatňuje cítění a myšlení, stejně tak jako přizpůsobivost a samostatnost. Díky tomu jsou lidé s tímto profilem velice všestranní. Jsou schopni se přizpůsobit prostředí, umějí jednat pružně a flexibilně, nicméně zároveň jsou schopni měnit podmínky a pravidla tam, kde to považují za potřebné. Zajímají se o názory, postoje a emoce druhých, zohledňují je ve svých rozhodnutích, nicméně nenechávají se jimi brzdit a stejně tak se řídí i svým úsudkem a logikou věci. Obvykle mívají schopnost poskytovat nehodnotící a k nápravě motivující zpětnou vazbu, jsou ohleduplní, ale záleží jim i na dobrém výkonu. Dobře pracují s atmosférou, nabízejí druhým prostor pro seberealizaci, ale nezříkají se své aktivní role; věci a lidi organizují, dění mají pod kontrolou. Jsou rádi, mohou-li sami získat zpětnou vazbu, aktivně s ní pracují.



V činnostech převažuje uzavírání spolu s vyváženým zastoupením stability a aktivity. Tato kombinace se projevuje velkým zaměřením na realizaci a dotahování úkolů. Takoví lidé preferují možnost důsledně plánovat své aktivity, mít jasný přehled, orientovat se v každém okamžiku, jak daleko jsou, co a kdy ještě mají udělat. Rádi pracují systematicky krok za krokem, kdy se nejprve věnují plně jedné činnosti a po jejím dokončení přejdou na další úkol. Jejich velkou předností je cílevědomost, spolehlivost, ale také rychlost při samotné realizaci. Neradi věci odkládají, problémy řeší, jakmile vyvstanou. To může být na druhou stranu i jejich slabou stránkou, neboť podléhají naléhavosti, jsou netrpěliví, mají potřebu vše řešit okamžitě a zároveň více úkolů najednou je stresuje a zahlcuje. Neradi mění své plány, vůči novinkám a změnám mohou být kritičtí.

NA ČEM STAVÍM / O CO SE MOHU OPŘÍT

- rozvaha a přemýšlivost
- soustředěnost na své úkoly a činnosti
- houževnatost, klidná síla a schopnost dosáhnout svého
- realističnost, orientace na konkrétní fakta
- strukturovanost a systematičnost
- vnímání detailů, pečlivost, svědomitost
- respektování termínů
- pečlivost, důslednost a dotahování věcí
- systematičnost, cílevědomost, spolehlivost

CO SI OHLÍDAT

- mlčenlivost, nižší potřeba komunikace a sdílení, horší čitelnost pro druhé
- neústupnost, neochota přizpůsobit se
- tendence ulpívat na detailech, absence nadhledu a vnímání souvislostí
- nižší představivost, lpění na realitě
- menší flexibilita, chybějící improvizace, neochota ke změnám
- netrpělivost, potřeba řešit vše ihned bez ohledu na priority

ROZVOJOVÁ DOPORUČENÍ

- komunikovat nejen věcná rozhodnutí a podstatné informace, ale průběžně s druhými hovořit, sdělovat jim své názory a pocity, dbát na atmosféru
- sdělovat i svůj nesouhlas, být otevřený diskusi, aktivně si zjišťovat názory a postoje druhých, nespoléhat se na jejich vlastní aktivitu
- zaměřit se na dlouhodobější perspektivu, nenechat se předem limitovat v možnostech stávající realitou, odpoutat se od „tady a ted“
- neulpívat na detailech, snažit se získat nadhled
- pracovat s prioritami, nepodléhat naléhavosti
- nelpět na již naplánovaných postupech tam, kde vzhledem ke změnám zvnějšku již nejsou efektivní

TÝMOVÉ ROLE, PRO KTERÉ MÁTE NEJVĚTŠÍ PŘEDPOKLADY

Naše osobnostní nastavení má vliv na to, v jakých rolích ve větších skupinách se budeme přirozeně cítit lépe a je pro nás snazší je zaujmout. To neznamená, že na základě našeho vědomého rozhodnutí nebo v souvislostí s tím, jaká je naše pracovní pozice a s ní související nároky, nemůžeme zaujímat role jiné. Níže vidíte, jaké role Vám mohou být bližší než jiné. V případě, že byste si rádi zmapovali svou preferenci týmových rolí nad rámec toho, co Vám je osobnostně blízké, můžete využít dotazník Týmové role. Chcete se o něm nebo týmových rolích dozvědět více, navštivte: https://www.tcconline.cz/online-dotazniky-tymove-role/.

VYHODNOCOVAČ

Provádí analýzy, upozorňuje na fakta a informace. Řešení konfrontuje s realitou, klade důraz na kontrolu. Drží tým „při zemi“. Společnou práci strukturuje, snaží se vnést řád a systém. Vyzývá ke konkretizaci. Upozorňuje na nesrovnalosti.

REALIZÁTOR

Pracuje s fakty a informacemi, odfiltrovává pouhé domněnky a dohady. Stanovuje společný postup, klade důraz na jeho dodržení. Výborně se orientuje v zadání a druhé organizuje a koordinuje směrem k platnému řešení. Je konkrétní, věcný, vrací druhé k podstatě věci.

ROZHODČÍ

V týmu nastavuje pravidla, určuje podmínky a způsob práce. Názory druhých hodnotí a posuzuje. Chová se nestranně, i ve vypjatých situacích zůstává neangažovaný a je schopen pregnantního zhodnocení. Klade důraz na logiku, řídí se pouze vlastním úsudkem.

STYLY VEDENÍ, PRO KTERÉ MÁTE NEJVĚTŠÍ PŘEDPOKLADY

Obdobně jako nám osobnostní nastavení usnadňuje přijetí některých rolí v týmu, má i vliv na náš manažerský styl, tedy způsob, jakým vedeme a řídíme tým. Pokud tedy máte manažerskou roli nebo se na ni připravujete, může být pro Vás užitečné vědět, k jakým stylům můžete spontánně tíhnout. Přičemž je na Vás, zda, vzhledem k Vašim cílům, k firmě, ve které pracujete, její firemní kultuře a vzhledem ke konkrétnímu týmu, je tento styl vhodný. Součástí manažerské role je také schopnost situačního vedení, tedy schopnost volby různých stylů vzhledem k okolnostem, a jejich další rozvoj, tedy schopnost se posouvat dál a získávat nové dovednosti a schopnosti nad rámec toho, co je nám přirozené. V případě, že byste si rádi zmapovali svou preferenci manažerských stylů nad rámec toho, co Vám je osobnostně blízké, můžete využít dotazník Manažerský styl. Chcete se o něm nebo manažerských stylech dozvědět více, navštivte: https://www.tcconline.cz/online-dotazniky-manazersky-styl/.

PERFEKCIONISTA

zadává přesně definované úkoly, kontroluje jejich plnění, klade důraz na kvalitu a spolehlivost, detailně říká, jak postupovat

VÝKONOVÝ

klade důraz na výkon, rozhoduje a rozhodnutí komunikuje týmu, očekává splnění definovaných cílů a jasné výsledky

PŘÍSTUP K UČENÍ – TIPY PRO ADAPTACI

Osobnostní nastavení má rovněž vliv na to, jakým způsobem se učíme, co nám vyhovuje a co naopak náš proces učení může brzdit. Pro potřeby adaptace a dalšího rozvoje níže uvádíme inspirace a tipy, co vám z hlediska formy nebo obsahu může v oblasti učení vyhovovat a je pro Vás typické a čemu se spíše vyvarovat.

Lidé více orientovaní na detaily se při učení zaměřují na fakta a dílčí informace a potřebují je mít v přehledné struktuře. Preferují dostatek informací jdoucích do hloubky a vyhovuje jim možnost osvojit si jasnou metodiku. Při učení vychází z konkrétních dat a příkladů, chtějí vidět jasné propojení s praxí.

Lidé s tendencí témata uzavírat bývají systematičtí. Svůj rozvoj plánují, zodpovědně se připravují, vyhovují jim předem připravené studijní plány, v rámci kterých plní dílčí úkoly. Při učení se soustředí na jedno téma a po jeho uzavření se věnují dalšímu.

Lidé s převahou průbojnosti mají rádi svůj rozvoj pod kontrolou, potřebují být aktivními v jeho nastavení a organizaci. Je pro ně důležité vědět, co jim každá aktivita přinese. Rádi překonávají překážky a rádi soutěží. Potřebují výzvy a možnost porovnat svůj výkon s druhými.

CO NAPOMÁHÁ EFEKTIVNÍMU UČENÍ

- logický postup a posloupnost, jasné metody
- dostatek informací a relevantních zdrojů
- konkrétní příklady a praktické ukázky
- úkoly s jasným řádem a pravidly
- plánování jednotlivých kroků, studijní plány
- na sebe navazující jasně ohraničené moduly
- soutěže, možnost srovnání se s ostatními
- průběžné monitorování svého pokroku
- výzvy a úkoly vyžadující výkon

CO MŮŽE PROCES UČENÍ ZPOMALIT

- obecnost a nekonkrétnost materiálů či výkladu
- povrchní seznámení s tématy
- teoretická výuka bez praxe
- časté střídání programu nebo změny
- práce na více úkolech nebo tématech současně
- absence milníků a termínů
- nemožnost zasahovat do průběhu vzdělávání
- převaha aktivit postavených na sdílení a spolupráci
- absence individuálních cílů a přístupu