



## Raport dotyczący Rozwoju Janusz 1

---

**Date** 2008-05-15

---

**Company** HR High Touch - Marketing

---

**Projekt** 1, Janusz - facet5 - 51455

---



Opracowany na podstawie cenionego na całym świecie modelu badania Osobowości Facet5<sup>1</sup>, SpotLight może oświetlać drogę do wzmacniania samoświadomości.

## Czym jest SpotLight?

Samoświadomość jest kluczowym elementem rozwoju indywidualnego. Trenerzy i coachowie mogą mieć różne opinie na temat tego kiedy i jak należy ją rozwijać, niewielu jednak neguje jej olbrzymią wartość i znaczenie w procesach rozwoju.

Samorozwój rozpoczyna się od dobrego zrozumienia Twojego własnego stylu, podejścia, postawy, wartości i przekonań, które są Twoimi głównymi siłami napędowymi. To zrozumienie w połączeniu z uświadomieniem sobie, jak możesz być postrzegany/a przez innych oraz opisami różnic w zachowaniu ludzi nadaje tło, perspektywę i ramy wszelkim działaniom rozwojowym.

## Matryca Rozwoju SpotLight

Matryca Rozwoju SpotLight dostarcza informacji, jakie silne strony, ryzyka, frustracje oraz wyzwania wiążą się z określoną osobowością. SpotLight dostarcza natychmiastowych, powiązanych z osobowością informacji zwrotnych, a także zapewnia prosty, praktyczny proces tworzenia celów i planów rozwoju dopasowanych do osobowości.

Spotlight powinien być traktowany jako punkt wyjścia do budowania planów rozwoju. Podkreśla on potencjalne silne strony oraz obszary rozwoju. Raport ten powinien być rozpatrywany w świetle innych istotnych informacji, takich jak: wymagania związane z Twoją obecną rolą zawodową, czy też Twoje aspiracje dotyczące przyszłości w organizacji.

## Co pokazuje ten Raport SpotLight?

### Silne Strony

Silne Strony to jest to, co robisz dobrze. Wymaga to od Ciebie niewiele wysiłku - przychodzi Ci to w sposób naturalny i inni to dostrzegają.

### Ryzyka

Ryzyka pojawiają się kiedy nadużywasz swoich mocnych stron. Wówczas działają one przeciwko Tobie. To może stać się Twoją słabością.

### Frustracje

Frustracje pojawiają się wtedy, gdy inni różnią się od Ciebie. Takie osoby pracują inaczej i to wywołuje napięcie.

### Wyzwania

Twoje Wyzwania są potencjalnymi celami rozwojowymi, są one powiązane z Ryzykami i Frustracjami.

Utworzyliśmy **pięć Domen**, aby ułatwić Ci zrozumienie wpływu tych elementów na Twoje zachowania w pracy:



#### Podejmowanie decyzji i ustalanie celów

Czy decyzje podejmujesz szybko, czy też potrzebujesz czasu na ich przemyślenie?  
Czy używasz mocnych argumentów, czy raczej starasz się uspokajać innych?  
Czy podejmujesz niezależne decyzje, czy chcesz poznać opinie innych?



#### Angażowanie innych i konsultowanie spraw

Czy jesteś osobą otwarcie entuzjastyczną, czy raczej powściągliwą?  
Czy lubisz udzielać się towarzysko, czy preferujesz prywatność?  
Czy prowadzisz szerokie dyskusje, czy wolisz prywatnie badać sprawy?



#### Koncentrowanie się na ludziach i zadaniach

Czy skupiasz się na konkretnym zadaniu, czy przyglądasz się całemu kontekstowi danej sprawy?  
Czy bierzesz pod uwagę innych, czy oczekujesz, że ludzie sami się o siebie zatroszczą?  
Czy wierzysz w to, co Ci ludzie mówią, czy poszukujesz dowodów?



#### Zarządzanie Twoją pracą i zadaniami

Czy wolisz tworzyć struktury i planować z wyprzedzeniem, czy wolisz działać w sposób elastyczny?  
Czy jesteś osobą ostrożną i rozważną, czy wolisz reagować i działać szybko?



#### Reagowanie na stres i identyfikowanie ryzyka

W jaki sposób reagujesz na sytuacje stresowe i jak identyfikujesz ryzyko?  
Czy odczuwanie zaniepokojenia z powodu istniejących okoliczności jest dla Ciebie normalne, czy też na ogół jesteś osobą zrelaksowaną?  
Czy zawsze widzisz jasne strony, czy też ciągle poszukujesz jakichś przeszkód?



## Podjęmowanie decyzji i ustalanie celów

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Twoje silne strony to:	Możesz być postrzegany/a jako:	Frustrować Cię mogą:	Twoim wyzwaniem może być:
<input type="checkbox"/> <i>masz silne poglądy, wykazujesz asertywność, determinację i koncentrujesz się na realizacji celów</i>	<i>osoba uparta, która zbyt szybko narzuca swoje poglądy innym</i>	<i>ludzie, którzy odkładają sprawy na później, którym brakuje koncentracji i którzy nie potrafią podejmować decyzji</i>	<i>konsultowanie, słuchanie, dawanie innym czasu na wyjaśnienie spraw. Nie zobowiązuje się zbyt szybko</i>
<input type="checkbox"/> choć pozwalasz innym wypowiadać się - ciągle przedstawiasz swoje zdanie. Dostrzegasz argumenty obydwu stron.	osoba, która się poddaje, gdy inni silnie oponują. Możesz również ignorować mniej otwartych ludzi.	ludzie, którzy przedstawiają zbyt mocne argumenty w dyskusjach lub tacy, którzy nie potrafią się bronić	wykazywanie spójności podczas przedstawiania swojego zdania i wyjaśnianie swoich argumentów w jasny i prosty sposób
<input type="checkbox"/> <i>jesteś osobą samodzielną i niezależną. Nie potrzebujesz wsparcia</i>	<i>osoba autokratyczna, która niechętnie przejmuje rolę członka zespołu</i>	<i>ludzie, którzy nalegają na konsensus i porozumienie oraz sytuacje, w których ktoś zmusza Cię do ustępstw</i>	<i>częstsze konsultowanie spraw i branie pod uwagę innych zanim pójdziesz swoją drogą. Wykazuj gotowość dopasowywania się do innych</i>



## Angażowanie innych konsultowanie spraw

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Twoje silne strony to:	Możesz być postrzegany/a jako:	Frustrować Cię mogą:	Twoim wyzwaniem może być:
<input type="checkbox"/> <i>jesteś osobą uważną i świadomą tego, co się wokół Ciebie dzieje. Lubisz zmiany i różnorodność</i>	<i>osoba, która łatwo się rozprasza i łatwo daje się ponieść nowym pomysłom oraz entuzjazmowi innych</i>	<i>ludzie, którzy nie wnoszą swojego wkładu, nie współpracują i którym brakuje entuzjazmu</i>	<i>pomaganie innym w przekształcaniu początkowego entuzjazmu w kompletne, wykonalne pomysły</i>
<input type="checkbox"/> <i>jesteś osobą tak towarzyską i otwartą jak wymagają tego okoliczności. Cenisz też sobie prywatność</i>	osoba bardziej towarzyska niż naprawdę jesteś. Może to być zaskoczeniem dla innych, kiedy będziesz unikać wydarzeń towarzyskich	głośni, samo-promujący się ludzie, ale także przez tacy, którzy zbyt wolno reagują lub których trudno jest zaangażować	informowanie ludzi, że potrzebujesz czasu i przestrzeni dla siebie i że jest to tymczasowa potrzeba
<input type="checkbox"/> <i>dzielisz się ważnymi pomysłami z innymi i w wyniku tego potrafisz zmodyfikować swój sposób myślenia</i>	<i>ktoś, kto konsultuje sprawy jedynie z otwartymi ludźmi, którzy myślą podobnie jak Ty</i>	<i>ludzie, którzy powstrzymują się i wolno reagują lub tacy, którzy niechętnie dzielą się swoimi pomysłami</i>	<i>docieranie do większej ilości specjalistów, aby pogłębiać swoją wiedzę</i>

**Zdania zaznaczone pogrubionym i pochylonym drukiem pokazują, co najprawdopodobniej odróżnia Cię od większości ludzi.**  
 Zdania zaznaczone pogrubioną czcionką pokazują to, w czym nieznacznie różnisz się od większości ludzi.  
 Zdania napisane zwykłą czcionką pokazują obszary, w których wykazujesz podobieństwo do większości ludzi.



## Koncentrowanie się na ludziach i zadaniach

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Twoje silne strony to:	Możesz być postrzegany/a jako:	Frustrować Cię mogą:	Twoim wyzwaniem może być:
<input type="checkbox"/> koncentrujesz się na zadaniu, które realizujesz, aby osiągnąć natychmiastowe korzyści	osoba, która nie zauważa długoterminowych konsekwencji oraz wpływu, jaki podejmowane decyzje mogą wywierać na ludzi	ludzie niepraktyczni, którzy nadmiernie komplikują sprawy	szerokie myślenie strategicznie. Przyjmuj podejście bardziej skoncentrowane na ludziach
<input type="checkbox"/> oczekujesz, że ludzie będą sobie radzić w pracy i realizować zadania przy minimalnym wsparciu	osoba, która wymaga zbyt wiele od innych i nie dostrzega tego, że ludzie potrzebują wsparcia	ludzie, którzy nie spełniają wymagań lub potrzebują ciągłego wsparcia i pomocy	pamiętanie o potrzebach innych i zwracanie uwagi na to, jakiej pomocy ludzie potrzebują, aby osiągnąć jak najlepsze efekty
<input type="checkbox"/> jesteś osobą ostrożną wobec innych, więc rzadko dajesz się wykorzystywać	osoba, która zbyt szybko wykorzystuje sytuacje i źle ocenia motywy innych ludzi	ludzie, którzy widzą w innych tylko to, co najlepsze i nie kwestionują motywów ich działania	poświęcanie czasu na ocenę sytuacji. Czasami relacje są równie ważne jak szybkie wygrane



## Zarządzanie pracą i zadaniami

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Twoje silne strony to:	Możesz być postrzegany/a jako:	Frustrować Cię mogą:	Twoim wyzwaniem może być:
<input type="checkbox"/> planujesz i wprowadzasz procedury wspierające kierowanie i monitorowanie wydajności pracy	osoba zbyt uzależniona od precedensów i procesów, która wolno adaptuje się do zmieniających się okoliczności	słabo zdefiniowane cele i zmiany priorytetów. Brak jasności Twojej roli	wykazywanie kreatywności i elastyczności w swoim podejściu. Szukanie alternatyw.
<input type="checkbox"/> podchodzisz do swojej pracy poważnie, można polegać na tym, że dobrze wypełnisz swoje obowiązki	osoba surowa, nieustępliwa, konserwatywna, której brakuje spontaniczności	ludzie, którzy nie utrzymują standardów i terminów	wykazywanie większej tolerancji i mniejszej skłonności do trzymania się tego, co wiesz



## Reagowanie na stres i identyfikowanie ryzyka

Silne Strony	Ryzyka	Frustracje	Wyzwania
Twoje silne strony to:	Możesz być postrzegany/a jako:	Frustrować Cię mogą:	Twoim wyzwaniem może być:
<input type="checkbox"/> nie popadasz w samozadowolenie i nie pozostawiasz spraw przypadkowi	ktos, kto niepokoi się w obliczu nowych lub nieznanymi sytuacji	ludzie, którzy nie dostrzegają zagrożeń lub nie przejmują się nimi	wykazywanie otwartości na doświadczenia oraz opinie innych - pomoże Ci to postrzegać sprawy we właściwych proporcjach
<input type="checkbox"/> podejmujesz się większości zadań z optymizmem i wiarą w swój sukces	osoba, która jest zaskoczona wydarzeniami, które można było wcześniej przewidzieć	ludzie, którzy głównie rozmawiają o negatywach i niskiej moralności	uważaj, aby nie robić zbyt wielu założeń, szczególnie, gdy masz do czynienia z dobrze znanymi zdaniami

**Zdania zaznaczone pogrubionym i pochylonym drukiem pokazują, co najprawdopodobniej odróżnia Cię od większości ludzi.**  
 Zdania zaznaczone pogrubioną czcionką pokazują to, w czym nieznacznie różnisz się od większości ludzi.  
 Zdania napisane zwykłą czcionką pokazują obszary, w których wykazujesz podobieństwo do większości ludzi.

Aby Raport SpotLight był użyteczny musi dostarczać Ci zrozumiałych informacji, które są powiązane z Twoją osobowością. Ta sekcja Twojego raportu przedstawia proces analizowania Twojej Matrycy Rozwoju oraz przygotowywania takiego planu rozwoju, który będzie dla Ciebie ważny i znaczący.

## Planowanie Rozwoju

**Krok 1** został tak zaprojektowany, aby ułatwić Ci dogłębne przemyślenie jakie zachowanie przyniesie Ci dobre efekty oraz jakie zachowanie może okazać się mniej efektywne.

**Krok 2** to proces przygotowania pierwszego celu rozwojowego.

**Krok 3** przedstawia sposób przygotowania szczegółowego planu działań.

## „Co dwie głowy – to nie jedna”

Możesz samodzielnie przejść przez cały ten proces, lecz praca z partnerem przyniesie Ci wiele korzyści, gdyż:

- Będzie działać jak rezonująca płyta;
- Pomoże Ci lepiej przemyśleć sprawę, gdyż poznasz inny punkt widzenia, a Twój partner będzie mieć możliwość kwestionowania Twoich własnych postaw i założeń;
- Może Ci pomagać w dostrzeganiu możliwości i rozwiązań, o których sam/a byś nie pomyślał/a.

Istnieje silne uzasadnienie tego, aby tworzyć partnerstwo w zakresie rozwoju z innymi ludźmi z Twojej organizacji, gdyż to właśnie oni mają wewnętrzną wiedzę na temat warunków pracy, kultury, standardów operacyjnych, sposobów działania, odpowiedzialności, a także to oni najlepiej rozumieją istniejące ograniczenia.

Partnerstwo, w którym obydwie strony jednocześnie pracują nad swoim rozwojem, może również przynosić dobre rezultaty. W takim przypadku będziecie nawzajem pełnić dla siebie rolę coacha.

## Cel

Określ, które Silne strony stanowią dla Ciebie wyzwania rozwojowe.

Istnieją trzy rodzaje wyzwań, które mogą być połączone z każdą z Twoich Silnych Stron:

- Mogą to być stwierdzenia przedstawiające Wyzwania w Twojej Matrycy Rozwoju odnoszące się do sytuacji, w których nadużywasz jakiejś swojej silnej strony, co w rezultacie niesie ze sobą opisane ryzyko.

Przejrzenie ich wszystkich i zastanowienie się nad każdym z nich może odsłonić dwa dodatkowe rodzaje wyzwań:

- Wyzwanie odnoszące się do Silnej Strony, której nie wykorzystujesz właściwie – może to być coś, czego sobie nie uświadamiałeś/łaś do tej pory, coś, co było przez Ciebie niedoceniane lub też coś, czego nie miałeś/łaś jeszcze możliwości wykorzystywać.
- Wyzwanie odnoszące się do Silnej Strony, której nadużywasz z powodu jakiejś istniejącej Frustracji.

## Wskazówki

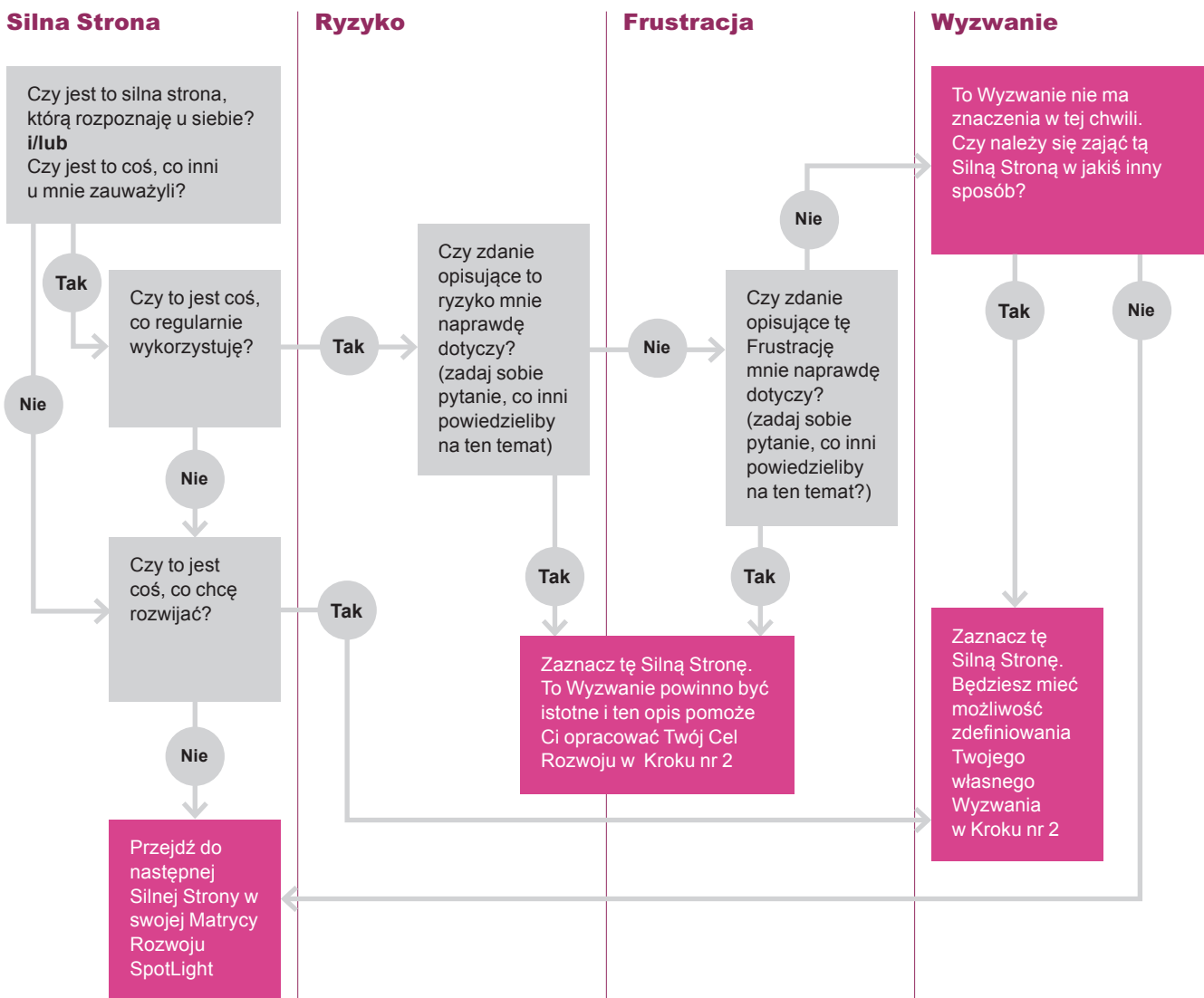
- Przejrzyj wszystkie te stwierdzenia w swoim Raporcie SpotLight. SpotLight wykorzystuje technikę „podkreślenia”, aby wskazać, gdzie Twoje podejście najprawdopodobniej będzie znacząco inne niż podejście większości otaczających Cię ludzi. Sugerujemy zwrócenie szczególnej uwagi na stwierdzenia zaznaczone pogrubionym pochyłym drukiem, ale decyzja jakie priorytety im przydzielisz powinna być podjęta na podstawie Twoich własnych analiz oraz oceny obecnej sytuacji.
- Przemyśl rezultaty, jakie przynosi Twoje zachowanie, a także to, jak wpływa ono na wyniki oraz jakość Twoich relacji w środowisku pracy. Czy te stwierdzenia są opisem tego, jak Ty rozumiesz samego/samą siebie, czy też może są opisem Twoich dotychczasowych doświadczeń lub informacji zwrotnych, które kiedykolwiek zostały Ci przekazane?
- Bądź ze sobą szczery/a. To jest czas refleksji. Unikaj pokusy odrzucenia czegoś, co Ci się nie podoba, lub do czego raczej nie chcesz się przed sobą przyznać.

### Proces

Pracuj nad każdą z pięciu Domen po kolei.

Przejrzyj powiązane z nią Silne Strony, Ryzyka, Frustracje i Wyzwania, wykorzystując wykres przedstawiony poniżej.

Zdecyduj, które Silne Strony zawierają jakiegokolwiek istotne dla Ciebie wyzwania rozwojowe, poprzez zaznaczenie odpowiednich okienek znajdujących się przy Silnych Stronach w Twoim raporcie.



### Cel

Celem jest zdefiniowanie zmiany zachowania, którą chcesz wprowadzić, aby sprostać swoim Wyzwaniom.

### Wskazówki

Rekomendujemy Ci wybranie jednego wyzwania, nad którym będziesz pracować w każdej chwili.

### Proces

Spośród silnych stron, które zostały przez Ciebie wybrane, zdecyduj które przyniosą Ci najlepsze rezultaty w pracy, jeśli będziesz je rozwijać lub nimi odpowiednio zarządzać.

Wykorzystaj załączony dalej pusty Formularz Rozwoju do zapisania tej Silnej Strony, którą właśnie wybrałeś/łaś.

Udzielenie odpowiedzi na niżej przedstawione pytania pomoże Ci:

- opisać, co teraz się dzieje;
- opisać rodzaj Twojego Wyzwania;
- utworzyć Cel Rozwojowy, w którym opiszesz to, co chcesz osiągnąć. Taki opis zwykle zawiera słowo „Będę” i powinien być zdaniem twierdzącym (patrz na przykłady poniżej).

### Pytania

- Dlaczego ta Twoja Silna Strona ma dla Ciebie obecnie szczególne znaczenie?
- Co dzieje się teraz?
- Jak planowana zmiana pomoże Ci w wykonywaniu Twoich zadań?
- Jakie mogą być konsekwencje tego, że nie będziesz pracować nad tym wyzwaniem – zarówno dla Ciebie jak i dla ludzi, z którymi pracujesz?
- Co chcesz osiągnąć w rezultacie tego działania?

### Przykłady

#### Silne Strony

Mam silne poglądy na większość spraw i potrafię je dobrze wyjaśniać.

Planuję i wprowadzam procedury, które umożliwiają monitorowanie wyników.

Jestem osobą cierpliwą i tolerancyjną.

#### Wyzwania

Rozwijanie tej silnej strony.  
Rozwijanie umiejętności przedstawiania swoich poglądów w obecności osób zajmujących wyższe stanowiska.

Unikanie ryzyka z tym związanego.  
Moderowanie wykorzystywania przeze mnie tej silnej strony, aby wprowadzać na inne nowe podejścia, które również mogą poprawiać wyniki.

Zarządzanie związaną z tym frustracją.  
Rozwijanie skutecznych sposobów postępowania z kłótliwymi ludźmi.

#### Cel Rozwojowy

Będę prezentować moje poglądy wtedy, gdy uznam, że może to wpływać na poprawę rezultatów.

Kiedy otrzymam jakieś kolejne zadanie – będę rozważać nowe, bardziej innowacyjne sposoby podejścia do jego wykonania.

Będę wykazywać więcej asertywności wobec kłótliwych ludzi we wszystkich sprawach, które są ważne dla mojego zespołu i dla mnie.



### Wskazówki

Przejdź przez następujące pytania i zapisz swoje przemyślenia w odpowiedniej sekcji Twojego Formularza Rozwoju.

### Proces

Nowe zachowanie, które będę praktykować, aby osiągnąć ten cel

- Co będziesz robić inaczej – jakie nowe zachowanie zamierzasz praktykować?
- Co doradziłby Ci Twój najlepszy przyjaciel – co jego zdaniem możesz teraz zrobić?
- Co inni ludzie, którzy osiągają sukcesy, zwykle robią w podobnych okolicznościach?
- Co oni takiego robią, co Ty możesz naśladować?
- Jakie podejścia i postawy mogą pomagać Ci we wprowadzaniu i utrwalaniu tego nowego zachowania?

Zobowiązanie do budowania nowych nawyków

- Jakie masz obecnie możliwości praktykowania tego nowego zachowania?
- Kiedy to zrobisz?
- Jakiego wsparcia do tego potrzebujesz i od kogo?
- Jakie przeszkody możesz napotkać podczas realizacji tego celu?
- Jak pokonasz te przeszkody?
- Co będzie świadczyło o tym, że osiągasz sukcesy?

Imię i nazwisko		Data		Imię i nazwisko coacha	
<b>Silna Strona</b>		<b>Wyzwanie Rozwojowe</b>		<b>Mój Cel Rozwojowy</b>	
Mam silne poglądy na temat większości spraw i potrafię je dobrze wyjaśnić		Rozwijanie tej silnej strony. Rozwijanie tej umiejętności w rozmowach z osobami zajmującymi wyższe stanowiska.		Będę przedstawiać moje poglądy wówczas, gdy jestem naprawdę przekonany, że mogą się one przyczynić do poprawy wyników.	
<b>1. Co dzieje się teraz?</b>					
<p>Brakuje mi pewności w przedstawianiu moich poglądów, kiedy różnią się one od opinii moich kolegów na wyższych stanowiskach. Szanuję ich doświadczenie i stanowisko oraz ich umiejętność podejmowania szybkich decyzji.</p> <p>Wiem, że mam znacznie lepsze rozwiązania dla naszych problemów niż te, które są obecnie proponowane, ale nie jestem przekonany, jak to zostanie przyjęte.</p> <p>Kierownicy wyższych szczebli w naszej firmie prezentują bardzo tradycyjne podejście, szanowana jest u nas hierarchia i nowe pomysły nie zawsze są mile widziane.</p> <p>Wprowadzanie nowych pomysłów jest ważne dla przyszłości naszej organizacji i rozczarowałbym zarówno siebie jak i innych, jeśli nie wykorzystalbym okazji do kwestionowania obecnego sposobu myślenia.</p>					
<b>2. Nowe zachowanie, które ułatwi mi realizację mojego celu</b>					
<p>Poprosić o wsparcie oraz radę.</p> <p>Przeprowadzić badania, aby zwiększyć wiarygodność moich pomysłów.</p> <p>Rozwijając moje umiejętności sporządzania dokumentacji oraz prezentowania.</p> <p>Stosować podejścia: „Kto nie ryzykuje ten nic nie zyskuje” oraz „Lepiej jest ponieść porażkę, niż nigdy nie spróbować”.</p>					
<b>3 Zobowiązanie do budowania nowych nawyków</b>					
Działania, które podejmę	Przeszkody, które mogą napotkać	Wsparcie, którego potrzebuję	Od kogo	Ramy czasowe	Miary sukcesu
Przetestuję moje własne pomysły z Bogdanem i Różą z mojego zespołu. Zapytam o ich opinie.	Brak czasu / możliwości / prywatności w czasie pracy.	Zainteresowanie i dostępność	Bogdan i Róża.	Pod koniec przyszłego tygodnia. Wspólny obiad we wtorek, lub jakieś wyjście po pracy.	To, czy Bogdan i Róża będą wspierać mój pomysł.
Przeprowadzę badania i znajdę dodatkowe dowody, które będą uzasadniały moje pomysły.	Ograniczenia czasowe – mam dużo zadań i muszę działać szybko.	Wolny czas w ten weekend oraz praca wieczorami w ciągu następnego tygodnia.	Moja partnerka.	Koniec przyszłego tygodnia.	Dobrze napisana oraz uzasadniona propozycja, którą przedstawię mojemu przełożonemu.
Poproszę o spotkanie z moim przełożonym, na którym zaprezentuję moją propozycję. Uzyskam jego wsparcie i poproszę go o radę w sprawie najlepszego podejścia, które moglibyśmy zastosować.	Brak możliwości czasowych, aby dodać ten temat do naszej cotygodniowej agendy. Pewność siebie i odwaga, aby poprosić o dodatkowe spotkanie.	Dostępność mojego przełożonego.	Mój przełożony.	W ciągu najbliższych dwóch tygodni.	Dodatnie mojej propozycji do agendy następnego spotkania projektowego z menedżerami wyższego szczebla.

Imię i nazwisko		Data		Imię i nazwisko coacha	
Silna Strona		Wyzwanie Rozwojowe		Mój Cel Rozwojowy	
1. Co dzieje się teraz?					
2. Nowe zachowanie, które ułatwi mi realizację mojego celu					
3 Zobowiązanie do budowania nowych nawyków					
Działania, które podejmę	Przeszkody, które mogę napotkać	Wsparcie, którego potrzebuję	Od kogo	Ramy czasowe	Miary sukcesu

