

Mój potencjał i talenty

Raport przygotowany jest w oparciu o odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu Analizy Indywidualnej Extended DISC. Niniejszy raport nie powinien być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących respondenta. Jego celem jest dostarczenie informacji ułatwiających rozwój danej osoby.

Aldona Wyjątkowa

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

03.10.2024



#SiłaBiznesuToLudzie

Siła doceniania różnorodności

WPROWADZENIE

Niniejszy raport został zaprojektowany po to by pomóc Ci poznać i lepiej zrozumieć Twój naturalny styl zachowania.

Raport zawiera opis Twoich naturalnych predyspozycji i talentów, na których możesz bazować rozwijając swój potencjał oraz zdobywając nowe umiejętności. Mamy nadzieję, iż informacje zawarte w tym raporcie pomogą Ci stworzyć optymalny plan rozwoju Twoich umiejętności.

Raport opisuje naturalny styl zachowania danej osoby, czyli zachowania, które kosztują najmniej energii i wysiłku, wymagają najmniejszej koncentracji i zwykle są dla tej osoby najprzyjemniejsze. Jest to sposób, w jaki zazwyczaj reagujemy, gdy nie ma czasu na racjonalną dogłębną analizę sytuacji. Nasz naturalny styl zachowania jest szczególnie widoczny w sytuacjach znacznej presji, gdy nasza zdolność do dopasowania zachowania została ograniczona.

Budowa Raportu

Twój raport składa się z kilku części:

1. Wprowadzenie merytoryczne - informacje na temat modelu Extended DISC.
2. Prezentacja indywidualnego wyniku.
3. Omówienie wyniku indywidualnego - opis naturalnych zachowań i potrzeb specyficznych dla osób o danym stylu zachowań.
4. Przegląd typowych zadań zawodowych i zachowań związanych z komunikowaniem się.
5. Role grupowe charakterystyczne dla osób o podobnym wyniku oraz wskazówki rozwojowe.
6. Ogólne informacje ułatwiające wykorzystanie analizy Extended DISC na codzień.

Prezentowane treści są wypadkową odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu analizy behawioralnej Extended DISC. Wyniki analizy Extended DISC nie powinny być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji personalnych. Należy je traktować jako uzupełniające źródło informacji przydatnych do doskonalenia Twojej skuteczności osobistej i zawodowej.

Analiza Extended DISC nie opisuje pełnej osobowości człowieka i nie powinna być stosowana w tym celu. Raport nie opisuje inteligencji, umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia.

Rekomendujemy aby, informacje zawarte w raporcie były wsparte przez udział w warsztacie lub indywidualną rozmowę z Certyfikowanym Konsultantem Extended DISC.

Życzymy przyjemnej lektury!

1. Model Extended DISC

W tej części raportu znajdziesz informacje pomocne w zrozumieniu Modelu Extended DISC i charakterystyki stylów zachowań. Zapoznaj się z modelem i opisem stylów.

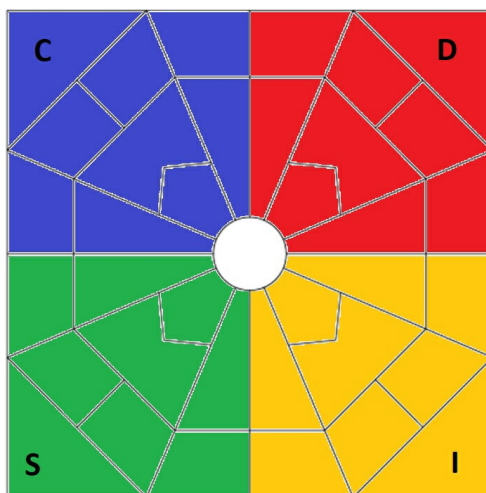
Kwestionariusz analizy behawioralnej Extended DISC jest stosowany z powodzeniem od 20 lat w ponad 40 krajach na świecie. W każdym kraju, gdzie jest stosowany, przeprowadzane są szczegółowe badania statystyczne, aby upewnić się, że otrzymujemy miarodajne, wiarygodne wyniki. W Polsce narzędzie to stosowane jest od 2001 roku i skorzystało z niego już ponad 1 200 organizacji.

Model Extended DISC opiera się na pracach Carla Gustava Junga oraz Williama Moultona Marstona. Podstawą tych teorii jest podział zachowań ludzi na cztery główne style określone jako: D I S C. Istotą modelu Extended DISC jest precyzyjny pomiar natężenia poszczególnych stylów zachowań w potencjale respondenta.

Zapoznaj się przedstawionymi poniżej zachowaniami charakterystycznymi dla poszczególnych stylów zachowań.

Dokładny
Przestrzega zasad
Logiczny, ostrożny
Formalny, zdyscyplinowany
Unika towarzyskości
Nie wyraża opinii
Utyka w szczegółach
Nie podejmuje ryzyka

Nieustępliwy
Niezależny, pewny siebie
Lubi konkurować, wymagający
Łatwo podejmuje decyzje, stanowczy
Przytłaczający
Nadużywa władzy
Agresywny, bez ogródek
Skoncentrowany na sobie



Dobry słuchacz
Wzbudza zaufanie
Ostrożny, cierpliwy
Spokojny, opanowany
Uparty
Unika zmian
Nie wyraża opinii
Opiera się nowym pomysłom

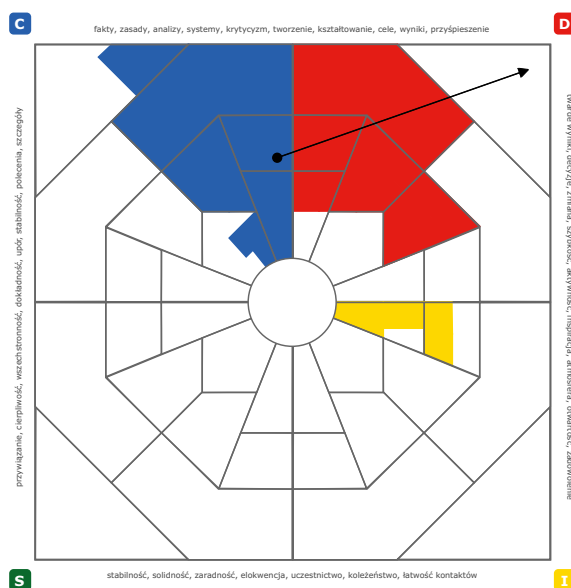
Towarzyski
Przekonujący
Lubi mówić, otwarty
Pełen entuzjazmu i energii
Krzykliwy
Traci poczucie czasu
Nieostrożny, niedyskretny
Pobudliwy, postępuje pochopnie

2. Analiza Extended DISC - Twój wynik

Druga część raportu przedstawia Twój indywidualny wynik, pokazuje, jakie style są Ci bliższe, a które zachowania wymagają większego wysiłku i energii. Znajdziesz tu także odpowiedź na pytanie, jaka jest Twoja dzisiejsza potrzeba adaptacji, czyli, które zachowania wskazałeś jako najbardziej przydatne wobec aktualnej sytuacji. Przeanalizuj wynik i zastanów się, w jakich sytuacjach zawodowych ujawniają się Twoje naturalne zachowania, jakie obecne zadania, czy wyzwania powodują taką, a nie inną potrzebę adaptacji? Czy Twoje potrzeby w zakresie zachowań wymagających wzmocnienia są zgodne z naturalnym potencjałem? Ile wysiłku wymaga dostosowanie do wymagań otoczenia? Co można zrobić, aby efektywnie im sprostać? Kogo poprosić o pomoc w tym zakresie?

Diamant Extended DISC - Twoje strefy elastyczności

Poniższy model pokazuje, które zachowania są dla Ciebie najbardziej komfortowe, a które wymagają zwiększonej energii i dodatkowej koncentracji. Zaciemnione obszary oznaczają najbardziej naturalne i komfortowe dla Ciebie zachowania. Porównaj Twój wynik z modelem na poprzedniej stronie. Białe pola wskazują w jakich obszarach działań jest wymagany większy wysiłek, zwiększona koncentracja i energia. Najwięcej energii będą od Ciebie wymagały zachowania charakterystyczne dla pól, które nie są zaciemnione.



Twój styl DISC to: CDI (C - 40%, D - 30%, I - 30%)

Strzałka na diamencie pokazuje różnicę, między Twoim najbardziej komfortowym zachowaniem (początek strzałki), a Twoją potrzebą adaptacji (grot). To, ile energii będzie kosztowało dopasowanie do potrzeb środowiska, zależy od kierunku i długości strzałki. Mniej wysiłku wymagają zachowania charakterystyczne dla obszarów zaciemnionych. Jeśli strzałka wskazuje na styl, który na diamencie składa się z samych białych pól, dopasowanie może wymagać większego wysiłku.

Brak strzałki na Twoim diamencie może oznaczać, że oczekiwania, które odczuwasz w swojej obecnej sytuacji zawodowej nie są znacząco różne od Twojego naturalnego potencjału.

Kompleksowa interpretacja poniższych wyników wymaga wsparcia ze strony Certyfikowanego Konsultanta Extended DISC.

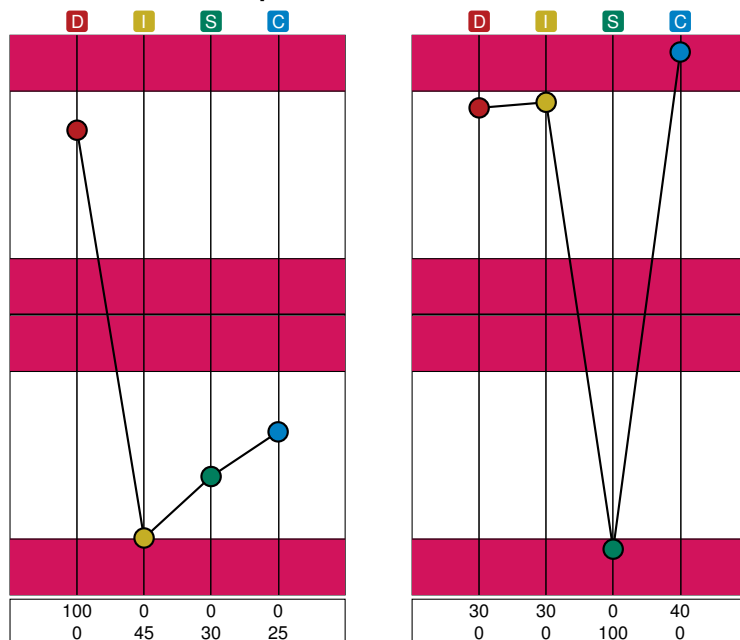
Twój styl DISC

Poniższe wykresy zawierają informację o natężeniu stylów DISC i ich wzajemnych zależnościach w Twoim potencjale.

Profil II - zachowania naturalne - pokazuje najbardziej komfortowe dla Ciebie zachowania.

Profil I - zachowania adaptowane - pokazuje Twoje poczucie jak chcesz lub musisz dostosowywać na co dzień swoje zachowania do otoczenia, w którym funkcjonujesz.

Profil I - zachowania adaptowane **Profil II - zachowania naturalne**



Profil II

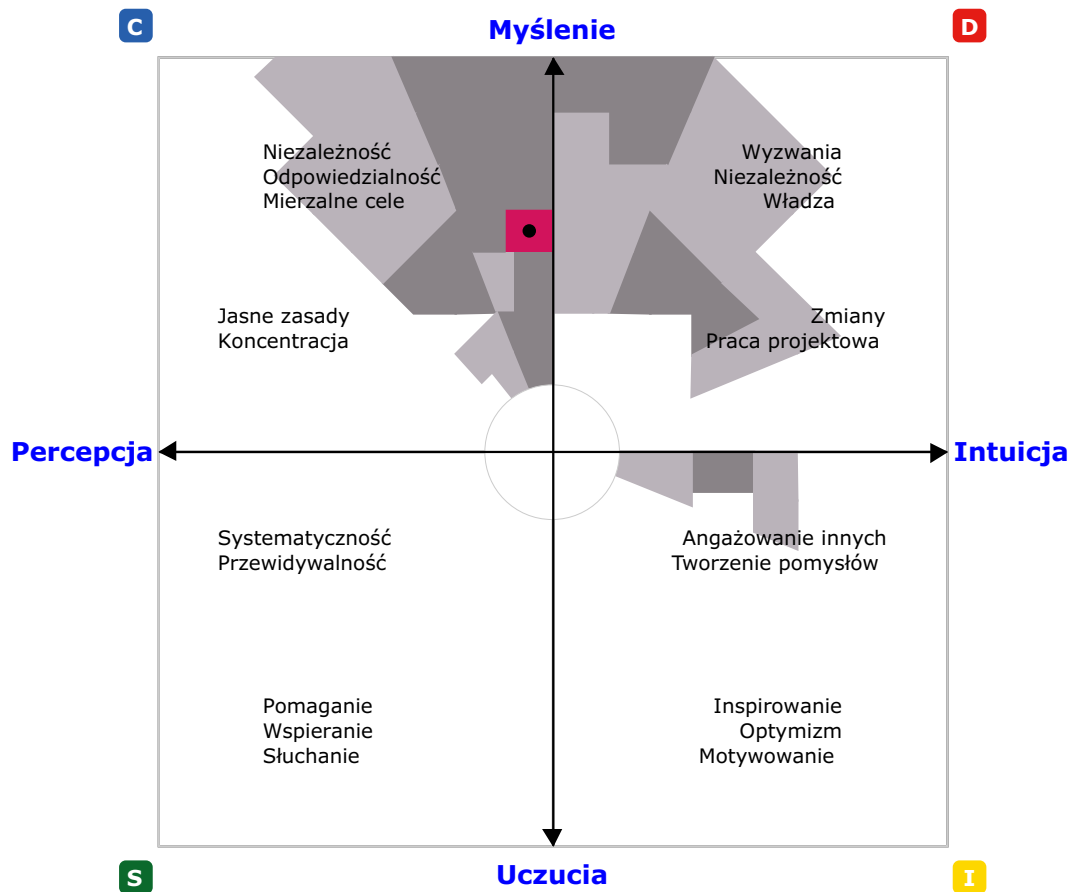
Tabela pod wykresami - wiersz górny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % komfortowych dla Ciebie zachowań, wiersz dolny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % niekomfortowych dla Ciebie zachowań.

Profil I

Tabela pod wykresami - wiersz górny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % zachowań, które w Twoim odczuciu odpowiadają aktualnym wymogom otoczenia, wiersz dolny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % zachowań, które w Twoim odczuciu nie są kluczowe w obecnej sytuacji.

Diamant Extended DISC - Charakterystyka

Na poniższym diamencie możesz zobaczyć jak Twoje strefy elastyczności wiążą się z charakterystycznymi dla poszczególnych stylów potrzebami i zachowaniami w sytuacjach zawodowych.



Zachowania charakterystyczne dla stylów, w których znajdują się Twoje strefy elastyczności (zaciemnione pola na diamencie), nie będą Ci sprawiały większej trudności. Natomiast te, które wiążą się ze stylami poza strefami elastyczności (białe fragmenty diamentu), mogą wymagać większej uwagi i energii.

3. Opis naturalnego stylu zachowania

W kolejnej części Raportu znajduje się obszerny opis naturalnych zachowań i potrzeb specyficznych dla osób o podobnym do Twojego stylu zachowań. Przeczytaj uważnie ten opis i zastanów się, które informacje są dla Ciebie szczególnie istotne. Możesz sobie zaznaczyć te elementy i informacje, którymi warto się podzielić ze współpracownikami, aby pomóc im lepiej Cię zrozumieć i udoskonalić współpracę. Bazując na sformułowaniach zawartych w raporcie można też przygotować się do rozmowy z przełożonym, której celem będzie zaplanowanie rozwoju i działań umożliwiających jak najpełniejsze rozwinięcie i wykorzystanie Twojego potencjału.

Atrybuty

Dokładny, logiczny, posiada silną wolę, zorganizowany, pedantyczny, aktywny, pomysłowy, rozważny, dąży do perfekcji, dyplomatyczny, czasami uparty, spokojny mówca.

Czynniki motywujące

Respondent czerpie motywację z sytuacji, kiedy może rozważać sprawy z różnego punktu widzenia. Lubi różnorodność i zadania bogate w mnogość aspektów, ale czasami grzeźnie w detalach. Lubi jasno i wyraźnie określone zadania. Ceni pracę z ludźmi praktycznymi.

Stara się unikać

Ucieka od powszednich i rutynowych zadań. Przywiązuje wagę do szczegółów, ale nie lubi się koncentrować na jednym zadaniu. Nie lubi gdy inni działają tylko w oparciu o intuicję i doświadczenie, ani takich, którzy widzą tylko dwa kolory: czarny i biały.

Styl komunikacji

Jego styl komunikowania się może czasami być zbyt szablonowy i opierać się na schematach. Nie wystarczająco polega na intuicji. Osoba taka może posiadać bogatą osobowość i może być bardzo interesująca, ale otwiera się dla innych z wielkimi oporami.

Czynniki motywujące

Ta część opisuje elementy, które mogą Cię motywować. Im więcej tego typu elementów w Twoim otoczeniu, tym większy będzie poziom Twojej motywacji.

- Różnorodność
- Brak rutyny
- Otoczenie, które generuje nowe wyzwania
- Dobrze rozwinięta organizacja
- Praca nad projektami
- Tworzenie pomysłów, które mają wpływ na ludzi
- Bezpośredniość w komunikacji
- Szybkie działanie, ale pod kontrolą
- Możliwość udowadniania, że ma rację
- Praca nad problemami
- Dążenie do celów
- Ekscytowanie ludzi w racjonalny sposób

Wybierz 2-3 czynniki motywujące, które są dla Ciebie szczególnie istotne w środowisku pracy

Stara się unikać / Obawia się

Umieszczone są tutaj elementy, których zazwyczaj nie lubisz i możesz negatywnie na nie reagować.

- Bycia znudzonym
- Rutyny
- Robienia z siebie głupca
- Błędów
- Osób wkraczających na jego terytorium
- Utraty pozycji eksperta
- Utraty wszelkich możliwości wpływania na innych
- Osób hamujących działania
- Porażki
- Utraty władzy
- Głupich ludzi
- Bycia postacią drugoplanową

Wybierz 2-3 czynniki, które wpływają na Ciebie najbardziej demotywująco w środowisku pracy

Mocne strony

Zachowania wymienione poniżej stanowią Twoje naturalne mocne strony.

- Nie pozwala by praca stała się rutyną
- Dąży do wysokiej jakości
- Potrafi komunikować skomplikowane kwestie
- Poszukuje ciągłych zmian i rozwoju
- Jest zorientowany na cele
- Nie spoczywa na laurach
- Trzyma wszystkie sznurki w swoim ręku
- Ciągłe próbuje usprawniać
- Analizuje sprawy pod różnym kątem
- Znajduje słuchaczy
- Rozwija swoją wiedzę ekspercką
- Mówi wprost

Jakie są Twoje najważniejsze atuty?

Jak je wykorzystujesz na swoim stanowisku pracy?

Reakcje na sytuacje stresowe

Poniższy opis NIE jest opisem Twojego zachowania. To swego rodzaju "lista ostrzegawcza" - w ten sposób często reagują na stres osoby o podobnym do Twojego stylu zachowania.

- Często zmienia kierunki działania
- Bywa niecierpliwy, nie potrafi czekać
- Analizuje kwestie małej wagi
- Ciągłe waha się pomiędzy różnymi decyzjami
- Wyczerpuje innych, ciągłymi uzasadnieniami
- Zachowuje dystans do wielu osób
- Nie identyfikuje się z zespołem
- Nie okazuje emocji związanych ze słabością
- Może za bardzo naciskać na innych
- Może się zbyt ekscytować własnymi słowami
- Docenia tylko własny obszar specjalizacji
- Zmienia rzeczy, które inni cenią

Które z powyższych zachowań rozpoznajesz u siebie podczas stresujących sytuacji?

W jaki sposób sobie z nimi radzisz?

4. Skala zachowań preferowanych

W kolejnym fragmencie raportu znajduje się przegląd typowych zadań i zachowań związanych z komunikowaniem się. Tu możesz znaleźć odpowiedź na pytanie, które z nich przychodzą Ci bez trudu, a które mogą wymagać większego wysiłku. Przeanalizuj te informacje i zastanów się, do których sytuacji powinieneś się szczególnie przygotowywać, jakie elementy pracy, którą wykonujesz pozwolą Ci na pełne wykorzystanie naturalnego potencjału, a które wiążą się ze zwiększoną uwagą i energią?

Skala zachowań preferowanych - zadania

Poniższe wyniki są pokazywane w skali od - 5 do 5, od zachowania najmniej do najbardziej komfortowego. Zachowanie niekomfortowe - wymaga więcej energii - bardziej po lewej stronie wykresu. Zachowanie komfortowe - wymaga mniej energii - bardziej po prawej stronie wykresu.

To nie jest skala typu "możesz - nie możesz". Innymi słowy, w przypadku, gdy jeden z wymiarów jest po lewej stronie skali nie znaczy, że nie możesz sobie dobrze radzić z tym obszarem. Możesz świetnie rozwinąć tę umiejętność, jednak będzie to od Ciebie wymagało świadomego wysiłku, koncentracji i energii.

Komfortowe zadania

Samodzielne działanie, również przy braku instrukcji:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Nawiązywanie wielu różnorodnych kontaktów:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Systematyczne planowanie:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Uwypuklanie czynników pozytywnych:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Udzielanie pomocy, doradztwo:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Wykonywanie czynności rutynowych:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Postępowanie zgodnie z instrukcjami:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Działanie w środowisku ostrej rywalizacji:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Unikanie błędów w szczegółach:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Nieustanne poszukiwanie zmian:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Skupianie się na zachęcaniu innych:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Dokładne stosowanie się do zasad, norm:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Refleksje i wnioski

Skala zachowań preferowanych - komunikacja

Poniższe wyniki są pokazywane w skali od - 5 do 5, od zachowania najmniej do najbardziej komfortowego. Zachowanie niekomfortowe - wymaga więcej energii - bardziej po lewej stronie wykresu. Zachowanie komfortowe - wymaga mniej energii - bardziej po prawej stronie wykresu.

To nie jest skala typu "możesz - nie możesz". Innymi słowy, w przypadku, gdy jeden z wymiarów jest po lewej stronie skali nie znaczy, że nie możesz sobie dobrze radzić z tym obszarem. Możesz świetnie rozwinąć tę umiejętność, jednak będzie to od Ciebie wymagało świadomego wysiłku, koncentracji i energii.

Komunikacja

Aktywne słuchanie, chęć zrozumienia wszystkiego:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Komunikowanie szczegółowo i logicznie:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Komunikowanie taktowne i ostrożne:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Komunikowanie w sposób przekonujący i pozytywny:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Mówienie wprost z nastawieniem na cel:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Rozważne komunikowanie się oparte na faktach:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Skupianie się na wybranym temacie:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Wpływanie na innych poprzez podkreślanie wagi celów:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Wpływanie na innych poprzez zachęcanie i inspirowanie:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Refleksje i wnioski

5. Preferowana rola w zespole i wskazówki

W tej części raportu znajdziesz informacje na temat typowych ról, które swobodnie przyjmuje w zespole osoba o podobnym do Twojego stylu.

Preferowana rola w zespole

Emisariusz

Emisariusz jest towarzyską i miłą osobą, która ma zdolność do rozumienia zasad i regulacji panujących w zespole. Ma doskonałą umiejętność do czynienia nudnych spraw interesującymi. Szuka zmian, lecz nie kosztem ludzi bądź organizacji. Członkowie grupy uważają go za bardzo miłego, łagodnego i łatwego w kontaktach, lecz z drugiej strony troszkę tajemniczego i wymijającego. W rzeczywistości chce unikać agresji i nie chce prowadzić spraw innych osób. Obawia się kłótni, dlatego nie odśladania przed ludźmi wszystkich swoich uczuć. Ceni fakt, że w grupie ludzie wiedzą, czego się od nich oczekuje. Spotykanie różnych osób w pozytywnych sytuacjach jest dla niego przyjemne. Dociekanie spraw i rozważanie różnych punktów widzenia, jak również kreowanie nowych pomysłów sprawia mu przyjemność, chociaż nie zawsze chce dalej egzekwować te sprawy wewnątrz grupy.

Postawa w stosunku do pracy w grupie

- Jest miły w kontaktach międzyludzkich
- Zna odpowiedzi na wszystkie pytania, jest źródłem informacji
- Sposób na zapewnienie dobrej atmosfery

Postęp osiągany przez grupę

- Ma zawsze dużo energii dla osób zorientowanych
- Jedyna osoba, która stara się niwelować konflikty
- Wszystkim dostarcza bieżące informacje

Rola jako osoby podejmującej decyzje

- Ostrożnie, ale chętnie powierza odpowiedzialność
- Podkreśla znaczenie informacji
- Przed podjęciem decyzji pragnie wysłuchać opinii

Rola jako osoby wykonującej

- Pragnie unikać błędów
- Czasami zostaje, aby dokończyć dyskusję, rozmyślenia
- Zaczyna się nudzić, kiedy praca staje się zbyt rutynowa

Skuteczność zawodowa - wskazówki

Poniżej znajdziesz kilka wskazówek, które warto wykorzystać do doskonalenia swojej skuteczności w realizacji codziennych zadań, zarówno indywidualnych, jak i zespołowych. Są one dopasowane do Twojego indywidualnego wyniku.

Twoje miejsce pracy - wskazówki

- Określ jaki rodzaj muzyki w tle pomaga ci się skoncentrować
- Skoncentruj się na jednej rzeczy na raz
- Niech na twoim biurku znajduje się tylko to, nad czym pracujesz
- Zamiast szukać ciągle nowych sposobów działania spróbuj uczynić stare sposoby bardziej efektywnymi
- Gdy starasz się osiągnąć cel, próbuj jak najmniej wszystko zmieniać
- Utrzymuj realizację różnych projektów, ale prowadź je oddzielnie
- Kiedy zauważasz, że coś jest nie tak, szukaj propozycji, jak to poprawić

Współpraca z innymi - wskazówki

- Zanim zaczniesz udzielać rad, ustal, co chcesz osiągnąć
- Najpierw pozwól innym zdefiniować problem, a potem pokaż, że rozumiesz
- Staraj się nie okazywać zniecierpliwienia, gdy musisz udzielić komuś pomocy
- Naucz się mówić prawdę taką, jak ona jest
- Staraj się działać konsekwentnie
- Staraj się znaleźć dla każdego pracownika jego upragnioną rolę
- Bądź ostrożny w mówieniu innym o tym, jak często zmieniasz zdanie

Przeanalizuj powyższe wskazówki i wybierz te, które uważasz za szczególnie przydatne. Zastanów się jak je zastosować w codziennych zadaniach.

Ćwiczenia do samodzielnej pracy

Określ, co uważasz za swoje najmocniejsze strony. Jak je wykorzystujesz w pracy?

Czy powinieneś dopasować swój styl, aby doskonalić swoje działania? Jeśli tak, to jak?

Czy znajdujesz stwierdzenia, które wg ciebie nie opisują trafnie twoich typowych zachowań?

Jeśli tak, to czy te stwierdzenia mają związek z obszarami w których pracowałeś nad sobą? Może nauczyłeś się innego podejścia?

A co o tym sądzą inni? Czy oni widzą te elementy w twoim zachowaniu?

Ćwiczenia do samodzielnej pracy – Czynniki motywujące

Wybierz dwa *czynniki motywujące*, które są obecne w twoim miejscu pracy:

1 _____

2 _____

Jak możesz zwiększyć ich wpływ na twoje wyniki? Zaproponuj konkretne działania.

Wybierz dwie *mocne strony*, które możesz szczególnie wykorzystać na twoim obecnym stanowisku:

1 _____

2 _____

Jak możesz zmaksymalizować wpływ swoich *mocnych stron*? Zaproponuj konkretne działania.

Ćwiczenia do samodzielnej pracy – Czynniki motywujące

Zidentyfikuj dwa obszary, których *starasz się unikać/obawiasz się*, a które są największym wyzwaniem na twoim obecnym stanowisku:

1 _____

2 _____

Jak możesz zmniejszyć ich wpływ na twoje działania? Zaproponuj konkretne działania.

Dziękujemy za zapoznanie się z raportem "Mój potencjał i talenty".

Jeśli chciałbyś / chciałybyś się dowiedzieć więcej o sobie zapytaj Twojego opiekuna Extended DISC o dodatkowe raporty np. Mój styl zarządzania, Ja i stres, Lider/Liderka nowej ery, Sales 18 - Mój potencjał na tle 18 kompetencji sprzedażowych.

**Poznaj lepiej model Extended DISC® z poradnikiem
„Jak komunikować się z innymi?”**

- Jak identyfikować styl innych osób?
- Jak dostosować swój styl komunikacji do drugiej osoby?
- Co robić, a czego unikać w kontaktach z osobą o danym stylu zachowania?

Odpowiedzi na te pytania znajdziesz w naszym poradniku. Zeskanuj poniższy QR kod, żeby uzyskać dostęp do poradnika bądź przejdź na <https://shorturl.at/uMSW6>

