

Karolina Różowa

Firma Testowa

Data:

13.10.2025

Wprowadzenie

Raport, który masz przed sobą jest podsumowaniem informacji zwrotnej zebranej z różnych perspektyw – Twojej własnej, współpracowników, przełożonych, podwładnych (jeśli dotyczy). Jego celem nie jest ocena osoby, lecz stworzenie przestrzeni do refleksji, rozwoju i dialogu. Zakres kompetencji opisanych w raporcie został opracowany na potrzeby Twojego stanowiska pracy i Twojej organizacji.

Sama analiza wyników to dopiero pierwszy krok. Kluczowe jest to, co zrobisz z tą wiedzą – jak ją zrozumiesz, jak przełożysz na swoją codzienną praktykę i w jakich obszarach zechcesz się rozwijać. Autorefleksja to centralny element pracy z raportem – pozwala dostrzec nie tylko „co” mówią inni, ale też „dlaczego” i „jak” się to ma do Twojej rzeczywistości zawodowej.

Ten raport może stać się cennym narzędziem, które – przy otwartym podejściu – wesprze Cię w rozwoju kompetencji, lepszym rozumieniu swojego wpływu na innych oraz bardziej świadomym kierowaniu swoim potencjałem.

Jak czytać raport

Na następnej stronie znajdziesz zestawienie średnich ocen uzyskanych w poszczególnych kompetencjach w podziale na grupy osób udzielających feedbacku. Na kolejnych stronach każda z kompetencji opisana jest poprzez konkretne zachowania, które się na nią składają.

Oprócz średnich ocen znajdziesz w tabelach również odchylenie standardowe, które jest miarą wewnętrznego zróżnicowania opinii.

Odchylenie standardowe - interpretacja

- o 0 – 0,5 Niskie rozproszenie – większość ocen blisko jednej wartości.
- o 0,5 – 0,9 Przeciętne rozproszenie – umiarkowana różnorodność ocen.
- o 0,9 – 1,4 Wysokie rozproszenie – bardzo zróżnicowane oceny

Jak wykorzystać raport

Poniżej znajdziesz praktyczne wskazówki, jak pracować z raportem z feedbacku 360 stopni. Pomogą Ci one lepiej zrozumieć otrzymane informacje, wyciągnąć trafne wnioski i przekuć je w konkretne działania rozwojowe.

Podejdź z otwartością i ciekawością, nie z obroną

Raport to tylko lustro – potraktuj go jako szansę na rozwój, a nie jako ocenę Twojej wartości.

Zidentyfikuj powtarzające się wzorce

Zwróć uwagę na obszary, które pojawiają się w wielu źródłach (np. zarówno u przełożonych, jak i współpracowników).

Zrównoważ perspektywę

Zauważ zarówno mocne strony, jak i obszary do rozwoju. Wzmacnianie tego, co działa, jest równie ważne, jak korygowanie trudności.

Nie skupiaj się tylko na skrajnych ocenach

Jedna bardzo niska lub bardzo wysoka ocena nie mówi wszystkiego – ważniejszy jest ogólny trend i kontekst.

Wybierz 1–2 kluczowe obszary do pracy

Zamiast próbować zmieniać wszystko naraz, wybierz te aspekty, które dadzą największy efekt – tzw. dźwignie rozwoju.

Stwórz plan działania z konkretnymi krokami

Co możesz robić inaczej już dziś? Jak sprawdzisz, czy coś się zmienia? Jakie zachowania chcesz ćwiczyć?

Porozmawiaj z kimś zaufanym, przełożonym lub coachem

Rozmowa może pomóc Ci lepiej zrozumieć wyniki i wyciągnąć z nich to, co najważniejsze – czasem potrzebujemy "zewnątrznego oka".

Różnice między grupami oceniających

Duże rozbieżności między ocenami poszczególnych grup mogą wskazywać, że **prezentujesz się inaczej w różnych relacjach** – i to niekoniecznie źle! to zaproszenie do refleksji: **dlaczego różne osoby widzą mnie inaczej?** Czego mogę się z tego nauczyć?

Karolina Różowa

Organizacja:

Date:

Firma Testowa**13.10.2025****SŁOWNIK POJĘĆ****Tabela rozkładu częstości**

Tabela rozkładu częstości pokazuje, ile razy respondenci wybrali daną odpowiedź.

Odchylenie standardowe

Odchylenie standardowe jest miarą rozproszenia danych w stosunku do średniej. Niskie odchylenie standardowe (0 -1) wskazuje, że dane są ściśle skupione wokół średniej, czyli oceny różnych osób są dosyć zgodne. Wysokie odchylenie standardowe (powyżej 1) oznacza, że opinie są bardziej zróżnicowane.

Średnia ważona

Średnia ważona to taki sposób liczenia średniej, w którym bardziej liczą się te odpowiedzi, których było więcej. Najpierw mnoży się każdą ocenę przez liczbę osób, które ją wybrały, a potem sumuje i dzieli przez łączną liczbę wszystkich odpowiedzi.

Nie dotyczy

Nie dotyczy pokazuje liczbę przypadków, w których respondenci wybrali opcję "nie dotyczy".

Pominięto

Pominięto pokazuje liczbę przypadków, w których respondenci pominęli pytanie.

Wyniki wg grup pytań

Ranking Skala otwarta: 5 - skala punktów (zakres 1 do 5) pytań

Grupy pytań	Samoocena	Przełożony	Pracownik	Współpracownik	Średnia ważona ↓	Odchylenie standardowe
1. Komunikatywność	3,80	4,00	3,85	4,05	3,96	0,64
10. Zarządzanie zespołem rozproszonym / zdalnym	3,78	4,00	3,53	3,75	3,68	0,63
4. Podejmowanie decyzji	4,00	3,67	3,83	3,46	3,65	0,68
7. Kierowanie	3,33	3,50	3,50	3,75	3,61	0,74
Średni wynik	3,73	3,81	3,65	3,74	3,71	0,68
Odchylenie standardowe	0,60	0,75	0,65	0,68	0,68	
Respondenci	1	1	4	4	9	

Karolina Różowa

Organizacja:

Date:

Firma Testowa

13.10.2025

1. Komunikatywność	Samoocena	Przełożony	Pracownik	Współpracownik	Średnia ważona ↓	Odchylenie standardowe
1. W jasny i przekonywujący sposób wyraża swoje opinie	4,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	4,50 ■	4,11 ■	0,78
2. Sprawdza, jak jego wypowiedzi są rozumiane przez rozmówców	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	0,50
3. Używa spójnej argumentacji dostosowując język do sytuacji i rozmówców	3,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	4,00 ■	3,89 ■	0,33
4. Słucha opinii innych osób nawet, jeżeli nie w pełni się z nimi zgadza	4,00 ■	3,00 ■	4,00 ■	4,25 ■	4,00 ■	0,50
5. Upewnia się, czy dobrze zrozumiał rozmówcę	4,00 ■	5,00 ■	3,75 ■	3,50 ■	3,78 ■	0,97
Średni wynik	3,80 ■	4,00 ■	3,85 ■	4,05 ■	3,96 ■	0,64
Odchylenie standardowe	0,45	0,71	0,67	0,60	0,64	
Respondenci	1	1	4	4	9	

Karolina Różowa

Organizacja:

Date:

Firma Testowa

13.10.2025

10. Zarządzanie zespołem rozproszonym / zdalnym	Samoocena	Przełożony	Pracownik	Współpracownik	Średnia ważona ↓	Odchylenie standardowe
54. Uzgadnia klarowne zasady i system pracy zespołu zdalnego	4,00	3,00	3,50	3,75	3,56	0,73
55. Konsekwentnie stosuje ustalone zasady pracy zdalnej	3,00	4,00	3,00	4,00	3,56	0,73
56. Tworzy przestrzeń do zdalnej wymiany informacji między członkami zespołu	4,00	3,00	3,25	3,75	3,44	0,53
57. Tworzy przestrzeń do wspólnej zdalnej pracy kreatywnej / rozwiązywania problemów z pomocą narzędzi online	4,00	5,00	3,50	4,00	3,89	0,60
58. Regularnie komunikuje się 1:1 z każdym członkiem zespołu	3,00	5,00	3,50	3,50	3,67	0,71
59. Skutecznie komunikuje kluczowe informacje do zespołu oraz informacje zwrotne od zespołu do organizacji	4,00	4,00	4,00	3,75	3,89	0,60
60. Buduje atmosferę otwartości i zaangażowania pomimo bariery dystansu	4,00	3,00	3,50	3,50	3,44	0,53
61. Okazuje zaufanie - zachowuje zdrową równowagę między kontrolą a swobodą realizacji zadań	4,00	5,00	3,75	3,50	3,78	0,67
62. Systematycznie monitoruje samopoczucie, potrzeby członków zespołu i reaguje w razie potrzeby	4,00	4,00	3,75	4,00	3,89	0,60
Średni wynik	3,78	4,00	3,53	3,75	3,68	0,63
Odchylenie standardowe	0,44	0,87	0,61	0,55	0,63	
Respondenci	1	1	4	4	9	

Karolina Różowa

Organizacja:

Date:

Firma Testowa**13.10.2025**

4. Podejmowanie decyzji	Samoocena	Przełożony	Pracownik	Współpracownik	Średnia ważona ↓	Odchylenie standardowe
18. Podejmując decyzje analizuje sytuacje problemowe z różnych perspektyw	4,00 ■	4,00 ■	3,25 ■	3,00 ■	3,22 ■	0,67
19. Podejmuje decyzje w odpowiednim czasie	3,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	3,50 ■	3,67 ■	0,50
20. Przyjmuje odpowiedzialność za efekty podjętych decyzji	5,00 ■	4,00 ■	4,25 ■	3,50 ■	3,89 ■	0,60
21. Trafnie argumentuje podjęte decyzje	4,00 ■	2,00 ■	4,00 ■	3,00 ■	3,33 ■	0,87
22. Angażuje członków zespołu w podjęcie decyzji	4,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	3,75 ■	3,78 ■	0,67
23. Deleguje uprawnienia do podejmowania decyzji adekwatnie do wagi problemu i doświadczenia podwładnych	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	0,50
Średni wynik	4,00 ■	3,67 ■	3,83 ■	3,46 ■	3,65 ■	0,68
Odchylenie standardowe	0,63	0,82	0,48	0,78	0,68	
Respondenci	1	1	4	4	9	

Karolina Różowa

Organizacja:

Date:

Firma Testowa

13.10.2025

7. Kierowanie	Samoocena	Przełożony	Pracownik	Współpracownik	Średnia ważona ↓	Odchylenie standardowe
36. Tworzy realistyczne plany pracy zespołu	2,00 ■	3,00 ■	3,50 ■	3,50 ■	3,44 ■	0,53
37. Jednoznacznie określa role członków zespołu oraz stawiane wobec nich oczekiwania	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	3,89 ■	0,60
38. Skutecznie deleguje zadania	4,00 ■	3,00 ■	3,25 ■	3,75 ■	3,44 ■	0,88
39. Na bieżąco monitoruje przebieg pracy w zespole	3,00 ■	3,00 ■	3,25 ■	3,50 ■	3,33 ■	0,71
40. Kontroluje zgodność uzyskanych wyników z uzgodnionymi celami	3,00 ■	4,00 ■	3,50 ■	3,75 ■	3,67 ■	0,87
41. Udziela wsparcia pracownikom zgodnie z ich potrzebami	4,00 ■	4,00 ■	3,50 ■	4,25 ■	3,89 ■	0,78
Średni wynik	3,33 ■	3,50 ■	3,50 ■	3,75 ■	3,61 ■	0,74
Odchylenie standardowe	0,82	0,55	0,78	0,74	0,74	
Respondenci	1	1	4	4	9	

Karolina Różowa

Organizacja:

Date:

Firma Testowa**13.10.2025**

Pytania otwarte 69. Jakie zachowania szczególnie cenisz u tej osoby? Jakie są jej / jego silne strony?

Grupa respondentów	Odpowiedź
Samooceana	[Pominięto]
Grupy respondentów	Jest ok
	Jest ok
	Jest super członkiem zespołu, wnosi dużo energii
	Pogodę ducha
	Pozytywne nastawienie
	Profesjonalizm, odpowiedzialność, zaangażowanie, punktualność.
	Relacje, wsparcie, pomoc
	[Pominięto]
	[Pominięto]

Odpowiedzi na pytania otwarte stanowią ważne uzupełnienie części ilościowej raportu.

To właśnie tutaj respondenci – w sposób anonimowy i szczery – wskazali, co najbardziej w Tobie cenią oraz jakie obszary postrzegają jako wartę dalszego rozwoju. Komentarze te często niosą za sobą konkretne przykłady, refleksje i wskazówki, które mogą być niezwykle pomocne w lepszym zrozumieniu, jak Twoje zachowania są odbierane w codziennej współpracy.

Zachęcamy do uważnego przeczytania tej części raportu – również między wierszami – z otwartością i gotowością do refleksji.

Zatrzymaj się na chwilę przy tych komentarzach – potraktuj je nie tylko jako pochwałę, ale też jako przypomnienie o Twoim wpływie i potencjale. Jak możesz jeszcze bardziej świadomie korzystać z tych atutów w codziennej pracy i relacjach?

Karolina Różowa

Organizacja:

Date:

Firma Testowa

13.10.2025

Pytania otwarte 70. Co mógłby / mogłaby zmienić w swoich zachowaniach by działać i współpracować bardziej efektywnie?

Grupa respondentów	Odpowiedź
Samooocena	[Pominięto]
Grupy respondentów	Lepsza współpraca z zespołem
	Musi nad sobą pracować - tak ogólnie
	Nie wiem
	Praca nad sobą - nad rozwojem i zarządzaniem zespołem
	Więcej zaangażowania
	zaangażowanie, samorozwój
	[Pominięto]
	[Pominięto]
	[Pominięto]

Poniżej znajdziesz sugestie, które pomogą Ci spojrzeć na te informacje z perspektywy rozwoju i autorefleksji. Wykorzystaj te pytania, aby zidentyfikować konkretne kroki do działania i wzmocnić swoje mocne strony. To Twoja szansa na świadome kształtowanie własnej ścieżki rozwoju i wprowadzenie zmian, które przyniosą realne efekty.

Które komentarze były dla mnie najbardziej zaskakujące? Dlaczego?

Czy widzę powtarzające się motywy w tym, co inni we mnie cenią? Jak mogę to jeszcze bardziej wzmocnić?

Czy zauważam wspólne elementy w obszarach do doskonalenia? Co to może mówić o moim stylu pracy lub komunikacji?

Jakie emocje wywołują u mnie te komentarze? Co mogą mi one powiedzieć o moim nastawieniu do informacji zwrotnej?

Które z komentarzy są dla mnie najważniejsze i dlaczego? Czy odnoszą się do sytuacji, które pamiętam?

Które sugestie, mogę przekuć w konkretne działania? Jakie byłyby pierwsze, małe kroki?

Czy dostrzegam różnicę między moim obrazem siebie a tym, co widzą inni? Co mogę z tym zrobić?

Karolina Różowa

Organizacja:

Date:

Firma Testowa

13.10.2025

Ranking

Ranking Skala otwarta: 5 - skala punktów (zakres 1 do 5) pytań

Pytania	Samooceena	Przełożony	Pracownik	Współpracownik	Średnia ważona ↓	Odchylenie standardowe
1. W jasny i przekonujący sposób wyraża swoje opinie	4,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	4,50 ■	4,11 ■	0,78
2. Sprawdza, jak jego wypowiedzi są rozumiane przez rozmówców	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	0,50
4. Słucha opinii innych osób nawet, jeżeli nie w pełni się z nimi zgadza	4,00 ■	3,00 ■	4,00 ■	4,25 ■	4,00 ■	0,50
23. Deleguje uprawnienia do podejmowania decyzji adekwatnie do wagi problemu i doświadczenia podwładnych	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	0,50
3. Używa spójnej argumentacji dostosowując język do sytuacji i rozmówców	3,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	4,00 ■	3,89 ■	0,33
20. Przyjmuje odpowiedzialność za efekty podjętych decyzji	5,00 ■	4,00 ■	4,25 ■	3,50 ■	3,89 ■	0,60
37. Jednoznacznie określa role członków zespołu oraz stawiane wobec nich oczekiwania	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	3,89 ■	0,60
41. Udziela wsparcia pracownikom zgodnie z ich potrzebami	4,00 ■	4,00 ■	3,50 ■	4,25 ■	3,89 ■	0,78
62. Systematycznie monitoruje samopoczucie, potrzeby członków zespołu i reaguje w razie potrzeby	4,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	4,00 ■	3,89 ■	0,60
59. Skutecznie komunikuje kluczowe informacje do zespołu oraz informacje zwrotne od zespołu do organizacji	4,00 ■	4,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	3,89 ■	0,60
57. Tworzy przestrzeń do wspólnej zdalnej pracy kreatywnej / rozwiązywania problemów z pomocą narzędzi online	4,00 ■	5,00 ■	3,50 ■	4,00 ■	3,89 ■	0,60
61. Okazuje zaufanie - zachowuje zdrową równowagę między kontrolą a swobodą realizacji zadań	4,00 ■	5,00 ■	3,75 ■	3,50 ■	3,78 ■	0,67
5. Upewnia się, czy dobrze zrozumiał rozmówcę	4,00 ■	5,00 ■	3,75 ■	3,50 ■	3,78 ■	0,97
22. Angażuje członków zespołu w podjęcie decyzji	4,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	3,75 ■	3,78 ■	0,67
58. Regularnie komunikuje się 1:1 z każdym członkiem zespołu	3,00 ■	5,00 ■	3,50 ■	3,50 ■	3,67 ■	0,71
19. Podejmuje decyzje w odpowiednim czasie	3,00 ■	4,00 ■	3,75 ■	3,50 ■	3,67 ■	0,50
40. Kontroluje zgodność uzyskanych wyników z uzgodnionymi celami	3,00 ■	4,00 ■	3,50 ■	3,75 ■	3,67 ■	0,87
55. Konsekwentnie stosuje ustalone zasady pracy zdalnej	3,00 ■	4,00 ■	3,00 ■	4,00 ■	3,56 ■	0,73
54. Uzgadnia klarowne zasady i system pracy zespołu zdalnego	4,00 ■	3,00 ■	3,50 ■	3,75 ■	3,56 ■	0,73
36. Tworzy realistyczne plany pracy zespołu	2,00 ■	3,00 ■	3,50 ■	3,50 ■	3,44 ■	0,53
56. Tworzy przestrzeń do zdalnej wymiany informacji między członkami zespołu	4,00 ■	3,00 ■	3,25 ■	3,75 ■	3,44 ■	0,53
38. Skutecznie deleguje zadania	4,00 ■	3,00 ■	3,25 ■	3,75 ■	3,44 ■	0,88
60. Buduje atmosferę otwartości i zaangażowania pomimo bariery dystansu	4,00 ■	3,00 ■	3,50 ■	3,50 ■	3,44 ■	0,53
21. Trafnie argumentuje podjęte decyzje	4,00 ■	2,00 ■	4,00 ■	3,00 ■	3,33 ■	0,87
39. Na bieżąco monitoruje przebieg pracy w zespole	3,00 ■	3,00 ■	3,25 ■	3,50 ■	3,33 ■	0,71
18. Podejmując decyzje analizuje sytuacje problemowe z różnych perspektyw	4,00 ■	4,00 ■	3,25 ■	3,00 ■	3,22 ■	0,67
Średni wynik	3,73 ■	3,81 ■	3,65 ■	3,74 ■	3,71 ■	0,68
Odchylenie standardowe	0,60	0,75	0,65	0,68	0,68	
Respondenci	1	1	4	4	9	

Karolina Różowa

Organizacja:

Date:

Firma Testowa

13.10.2025

Które kompetencje możesz uznać za swoje mocne strony?

Które kompetencje są dla Ciebie ważne z punktu widzenia dalszego ich doskonalenia?
