

Zpětná vazba k dotazníku CPMS

Cíl sebehodnocení

Práce vedoucích školských pracovníků zahrnuje široké spektrum různorodých činností a k tomu, aby tito lidé dokázali úspěšně reagovat na výzvy, s nimiž se setkávají, potřebují širokou škálu odborných a osobních kompetencí.

V tomto dokumentu, upraveném pro účely našeho následujícího setkání, budete mít možnost určit, na základě vlastního vnímání o sobě, ve kterých kompetencích se cítíte být silní a jistí a ve kterých pocítujete prostor pro další rozvoj. U každé dimenze budete mít k dispozici škálu, na které označíte, do jaké míry k dané dimenzi inklinujete. Rádi bychom Vás upozornili, že **vysoká skóre nemusí nutně znamenat nejlepší možný výsledek**. Nízká ani vysoká skóre by neměla být interpretována jako dobrá nebo špatná. Data, ze kterých se vycházelo při sestavování dotazníku, se týkají charakteristik spojených s určitými vlohami, avšak to, zda tyto charakteristiky naznačují kvalitní nebo nekvalitní řízení a vedení, nijak neposuzujeme.

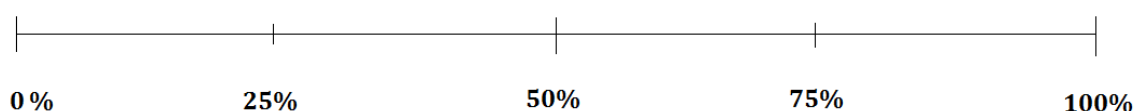
Kompetence jsou pro účely tohoto sebehodnotícího nástroje řazeny do dvou oblastí:

a) obecné kompetence – zastoupeny 18 osobnostními dimenzemi (motivace k výkonu, tendence vyhnout se neúspěchu, pracovní nasazení, odolnost vůči stresu, vnímání vlastních schopností, motivace k moci, tolerance vůči nejistotě, aktivní inovátorství, vztahová motivace, týmové zaměření, empatie, zaměření na zpětnou vazbu, motivace vést, vyhýbání se vlivu ostatních, entuziasmus, asertivita, potřeba sociálního přijetí, rozpoznání míry proveditelnosti)

b) specifické kompetence – zastoupeny 9 dimenzemi (učení a výuka, vzdělávání a vedení, řízení lidských zdrojů, organizace a administrativa, zajišťování kvality, rozvoj kvality, spolupráce v rámci škol, spolupráce s externími partnery, zastupování školy na veřejnost)

Určit své skóre jednotlivých dimenzí je možné pro **oblast obecných kompetencí**.

Motivace k výkonu



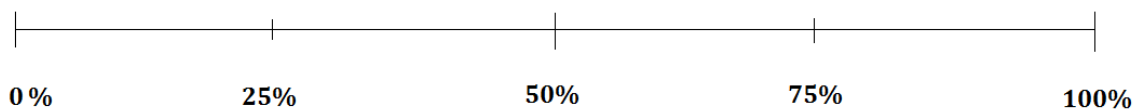
- Horní kvartil (> 75%)

Jedinci se silnou motivací k výkonům práci vnímají jako příležitost stanovit si a realizovat cíle, a tudíž jako prostředí, kde lze dosáhnout pocitu osobního uspokojení. Potřebují neustálou stimulaci cíli a často si pokroky velmi systematicky plánují a vyhodnocují. Bývají však nároční kolegové, jelikož stejné nasazení při plnění cílů očekávají i od ostatních. Podle získaných dat se zdá, že těmto jedincům se mnohem lépe daří v náročném prostředí, kde se setkávají se spoustou problémů a kde neúnavné sledování jasně stanovených cílů může násobit úsilí. Méně dobře se cítí v prostředích, kde lze stanovit spoustu možných řešení, a tak úspěch nutně vyžaduje diskuzi s kolegy a jejich souhlas.

- Dolní kvartil (< 25%)

Pro jedince s nízkou motivací k výkonům bývá důležitější užitečnost toho kterého úkolu, jelikož chtějí spíše „dělat svoji práci“ než si vyrývat do pažby čárky za osobní úspěchy. Často kladou větší důraz na vztahy na pracovišti, a tak jsou považováni za pružnější, rozumnější a přizpůsobivější. Může se zdát, že jsou zaměřeni spíše na lidi a vztahy než na úkoly. Ostatní o nich říkají: „Vždycky se s ní/m dá mluvit a vždycky tě bude poslouchat.“ Oni sami říkají: „Myslím, že když se staráte o lidi, oni už se o práci postarají.“ Takovýto přístup je nejužitečnější v prostředích s pružným plánováním, kde je kvalita důležitější než plnění termínů a kde je běžnou praxí současná práce na více úkolech.

Tendence vyhnout se neúspěchu



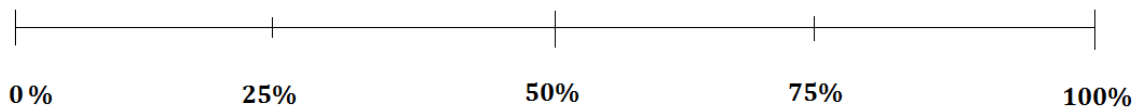
- Horní kvartil (> 75%)

Jedinci se silnou motivací vyhnout se neúspěchu se v situacích, kdy usilují o jasně vymezený cíl, velmi snaží vyvarovat se neúspěchu. Když pracují na náročných úkolech, často si dělají starosti, že je nezvládnou, a příliš uvažují o tom, jaké důsledky pro ně nedosažení cíle bude mít.

- Dolní kvartil (< 25%)

Jedinci s dolním kvantilem rádi jednají a jsou přesvědčeni, že efektivním vynaložením úsilí a pracovního času se posunou kupředu. Myšlenka, že ostatní by s jejich prací nemuseli být spokojeni, je příliš netrápí, jelikož překážky většinou vnímají jako hozenou rukavici a problémy jako příležitosti otestovat si své schopnosti a rozšířit své znalosti. Tento postoj je zvláště prospěšný, když mají koordinovat projekty, které není snadné naplánovat a kde je obtížné předvídat, jak bude projekt postupovat.

Motivace k moci



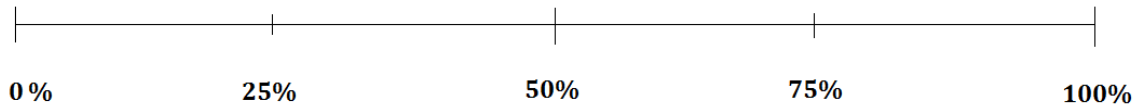
- Horní kvartil (> 75%)

Lidé s výraznou motivací k moci poměrně výrazně upřednostňují koncepční a strategické myšlení, které vnímají jako předpoklad pro optimalizaci směřování organizace a ovlivňování chování ostatních. Chtějí něco dokázat a aktivně toto směřování i jeho konkrétní realizaci ovlivňovat. Lidé s hodnotami skóre v horním kvartilu rádi do procesů vytyčování a upřesňování směru zapojují kolegy a koordinace a motivace pracovního týmu často patří k jejich silným stránkám

- Dolní kvartil (< 25%)

Lidé s nízkou úrovní motivace k moci se o aktivní ovlivňování situací a kolegů tolik nezajímají. Tito kolegové si mohou často vážit svobody činit rozhodnutí ohledně své práce sami za sebe a pravděpodobně budou mít pocit, že jsou uznáváni jako jednotlivci a podle toho se s nimi také jedná. Kolegové lidí s nízkým skóre motivace k moci mohou mít pocit, že jim tito lidé v náročných obdobích poskytnou významnou osobní podporu, že vyslyšeli jejich názory a že jim umožnili osobní růst v nekompetitivním prostředí.

Vztahová motivace



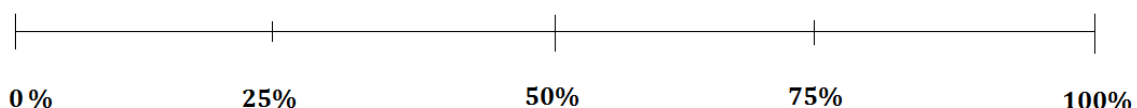
- Horní kvartil (> 75%)

Lidé s vysokou motivací k sounáležitosti aktivně vyhledávají vztahy s ostatními lidmi. Obvykle rádi tráví čas poznáváním ostatních a pomáhají ostatním, aby je mohli poznat. S vysokou pravděpodobností pravidelně komunikují s kolegy a vytvářejí přitom pozitivní atmosféru. Tito lidé jsou přesvědčeni, že cílů by nemělo být dosahováno na úkor mezilidských vztahů. Lidé s vysokou motivací k sounáležitosti si cení loajálnosti a souladu a snaží se zamezit nedorozuměním. Jsou přesvědčeni, že každý tým si potřebuje být vědom své identity a jeho členové by se měli podporovat navzájem; proto budou zřejmě organizovat mimopracovní aktivity k budování týmového ducha a vytváření příležitostí ke společným zážitkům.

- Dolní kvartil (< 25%)

Lidé s nízkou potřebou sounáležitosti jsou v práci mnohem soběstačnější. Dokáží pracovat za minimálního dohledu a nedělají si příliš starosti s tím, co si myslí nebo dělají ostatní. Často se mohou jevit jako „samotáři“, protože skupinové aktivity v nich jen málokdy vyvolávají nadšení a příliš nemarní čas společenskou konverzací. Jsou to však obecně lidé, kterým se dá věřit, kteří jsou samostatní a vytrvalí. Při setkání s problémy se budou snažit vyřešit je, ne se s ostatními o nich bavit.

Potřeba sociálního přijetí



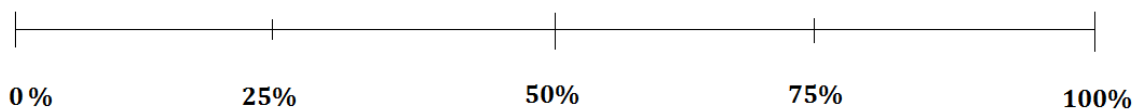
- Horní kvartil (> 75%)

Lidé s vysokou úrovní potřeby sociálního přijetí budou pravděpodobně považovat za důležité, co si o nich ostatní myslí, a zvláště, zda ostatní posilují jejich vědomí identity a naplnění jejich potřeby sounáležitosti. To může vést k tomu, že lidé s vysokou úrovní potřeby sociálního přijetí někdy ustoupí od svého názoru, aby si udrželi přátelství a náklonnost pracovního týmu. Jsou-li vztahy napjaté, bude to těmto lidem dělat starosti. Mohou se také obviňovat z neshod mezi ostatními, protože mají křehkou a snadno otřesitelnou sebeúctu a neshody – zvláště s jejich úzkými spolupracovníky – jim často způsobují stres.

- Dolní kvartil (< 25%)

V lidech s nízkou úrovní potřeby sociálního přijetí nevyvolávají negativní interakce s kolegy. Dokonce i v obtížných situacích, kdy mají pocit, že jsou pod drobnohledem, není pravděpodobné, že si vyberou populární řešení, jen aby se ostatním zavděčili. Lidé s nízkou úrovní potřeby sociálního přijetí se nebojí chovat se jinak než většina a vyhlídky na společenské odmítnutí jim příliš starostí nedělají. Důvěřují svému úsudku a jejich sebeúcta se nedovíjí od souhlasu ostatních.

Vyhýbání se vlivu ostatních



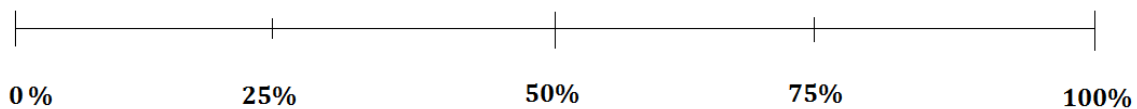
- Horní kvartil (> 75%)

Lidé s vysokým skóre v rámci referenční skupiny pravděpodobně k omezení vlivu ostatních na jejich rozhodovací procesy využívají řady strategií. Může mezi ně patřit např. *framing* (viz Forgas et al. 2005), strategie, která spočívá v jasné artikulaci problémů a nastavení kritérií k posouzení navržených řešení dříve, než se začnou diskutovat řešení samotná. Tito lidé mohou přizvat odborníky zvenčí, aby rozšířili informace, které má skupina k dispozici, a členy skupiny motivovali. Může se ovšem stát, že si skupina tyto strategie vyloží jinak než jako opatření ke zlepšení rozhodovacích procesů. Členové skupiny je mohou vnímat i jako lídrovu snahu omezit jejich vlastní vliv a udržet si nad věcmi kontrolu.

- Dolní kvartil (< 25%)

Lidé s nízkým skóre u této dimenze nemají problém přijímat návrhy ostatních. Nevnímají je jako lobování za specifické výsledky, ale jako úvahy kolegů, co by dělali, kdyby museli čelit určitým výzvám nebo problémům. To, že se lidé takto dělí o své názory, pomáhá budovat kulturu, kde se lidé cítí ostatními přijímáni. V takových kulturách je mnohem snazší něco prosadit. Je to velmi důležité, protože názory představují zdroj: i nerealizovatelné návrhy mohou inspirovat ostatní, kteří z nich mohou vyvinout už realizovatelná řešení. Navíc, i když skupina něčí návrh vyzkouší a ukáže se, že nefunguje, je to pro dotyčného cenná zkušenost a příležitost k učení; lidé se z neúspěchů učí mnohem více než z úspěchů.

Pracovní nasazení



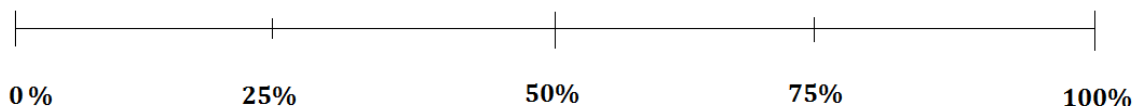
- Horní kvartil (> 75%)

Lidé s vysokým pracovním nasazením přistupují k práci energicky, s nadšením a ambicemi a jsou připraveni k dosažení úspěchu využít všech svých zdrojů. Často je charakterizuje velká oddanost organizaci a ochota jít v předních řadách, ostře vyhraněný přístup a neúnavné plnění pracovních dílů. Toto nasazení může na kolegy dělat dojem, ale může v nich někdy i vyvolávat pocity vlastní neschopnosti.

- Dolní kvartil (< 25%)

Lidé s nízkým pracovním nasazením mají jasnou představu o tom, jaké místo práce v jejich životě zaujímá, a pracovním úspěchům nepřisuzují takovou důležitost jako někteří kolegové. To neznamená, že by pracovali méně efektivně, i když to svědčí o tom, že práci nejsou tolik zaujatí a nebudou asi tolik motivovat ostatní členy kolektivu.

Vnímání vlastních schopností



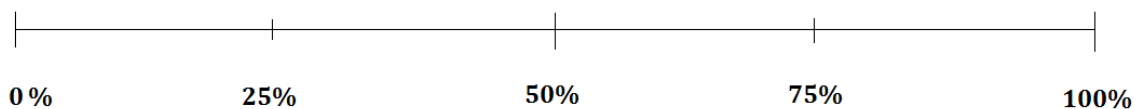
- Horní kvartil (> 75%)

Pozitivní vnímání vlastních schopností v mnoha ohledech umocňuje výsledky a pocit osobní pohody. Lidé s vysokým míněním o svých schopnostech berou náročné úkoly jako výzvy, kterých je třeba se zhostit, spíše než jako hrozby, kterým je třeba se vyhnout. Takový přístup podporuje nefalšovaný zájem a hluboké ponoření se do činností a pomáhá těmto lidem stanovovat si náročné úkoly a věnovat se jim naplno. Pokud čelí neúspěchu, pomáhá jim vystupňovat a udržet úsilí. Tito lidé se po neúspěších nebo po setkání s překážkami rychle zotavují a neúspěchy přičítají nedostatečnému úsilí nebo nedostatku znalostí a dovedností, který lze napravit. K silně problémovým situacím přistupují s důvěrou, že je zvládnou.

- Dolní kvartil (< 25%)

Naopak lidé, kteří o svých schopnostech pochybují, před náročnými úkoly, které jim mohou připadat jako ohrožující, často couvnou. Mohou mít nízké ambice a nebýt dostatečně oddáni úkolům, pro které se rozhodli. Při setkání s obtížnými úkoly mohou myšlenkově ulpívat na tom, co vnímají jako své nedostatky, na překážkách, se kterými se setkávají, a znepokojovat se představou nepříznivých výsledků, místo aby se soustředili na to, jak podat dobrý výkon. Při problémech snižují vynakládané úsilí a snadno se vzdávají.

Odolnost vůči stresu



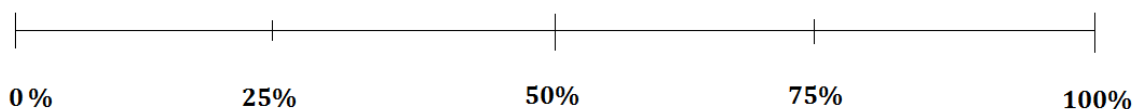
- Horní kvartil (> 75%)

Jedinci s vysokou úrovní odolnosti proti stresu mají obvykle vyšší než průměrný práh stresu. To znamená, že jsou schopni se vypořádat s vysokými pracovními nároky dříve, než zjistí, že jsou sami pod tlakem. Nevadí jim pracovat na několika úkolech najednou a je nepravděpodobné, že by se přespříliš zabývali nedostatkem času nebo zdrojů. Kolegové mohou nahlížet na tyto jedince jako na lidi, kteří zůstávají i pod tlakem v klidu a málokdy zpanikaří.

- Dolní kvartil (< 25%)

Jedinci s nízkou úrovní odolnosti proti stresu jsou na tlak v práci citlivější víc než mnozí z jejich kolegů. Dávají přednost úkolům, které se jim jeví zvládnutelné a na které mají dostatek času, aby je udělali pořádně. Neradi dělají několik činností najednou a můžou být rozrušení a dokonce podráždění, pokud se budou muset vypořádat s mnoha úkoly naráz a v krátkém čase. Takové pocity mohou mít vliv na kvalitu práce jedinců s nízkou odolností proti stresu; mohou mít rovněž dopad na obecné blaho.

Tolerance vůči nejistotě



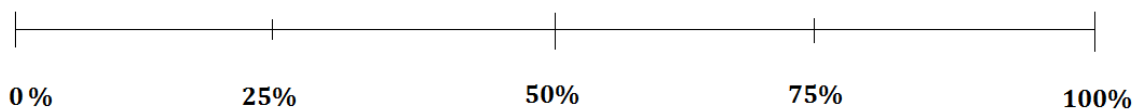
- Horní kvartil (> 75%)

Lidé s vysokou tolerancí vůči nejistotě zůstávají i v složitých situacích a měnících se podmínkách klidní a mohou je dokonce vnímat jako kladné příležitosti. Nezapývají se nadměrně riziky a nejistotou, ale vnímají je spíše jako výzvy. Jejich kolegové mohou tyto lidi vnímat jako vynalézavé inovátory, kteří se rádi potýkají s problémy a řeší je. Lidé s vysokou úrovní tolerance vůči nejistotě se rádi ujímají vedení v nových a nestructurovaných situacích a mohou se zdát poněkud netrpěliví ohledně zaběhaných záležitostí a až příliš ustupovat od tradičního myšlení a procesů.

- Dolní kvartil (< 25%)

Lidé s nízkou úrovní tolerance vůči nejistotě nemají rádi situace, které nejsou jasně definovány; chtějí vědět, na čem přesně jsou. Proto se také nejistotě raději vyhýbají a nešťastnější jsou, když mají všichni jasno v tom, jaké jsou jejich cíle a role a za co nesou odpovědnost. Ostatní tyto jedince často popisují slovy, jako „spolehlivý, konzistentní, přesný, metodický a ukázněný“. To, jak se věci dělají, jim často přijde stejně důležité jako dosažené výsledky. Jsou schopni dlouhodobého soustředění a dokáží najít energii na to, aby dokončili i ty nejzdlouhavější a nejrutinnější úkoly, protože jsou přesvědčeni, že právě každodenní úkoly a pozorné zacházení s detaily udržují jejich organizaci v chodu.

Aktivní inovátorství



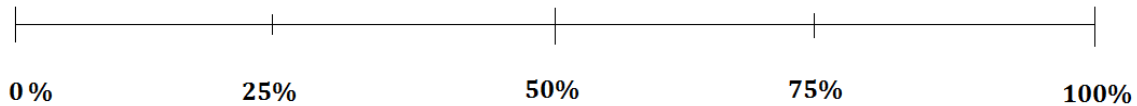
- Horní kvartil (> 75%)

Lidé, kteří aktivně podporují inovativní myšlení, pravděpodobně budují rušné a za svými cíli mířící školní komunity, kde dochází ke svobodné výměně myšlenek a kde členové pedagogického sboru dokáží být kritičtí i sebekritičtí, aniž by se cítili ohroženi. V takové komunitě je možné kreativně myslet, nesoudit předčasně, zkoumat možnosti a nesouhlasit, aniž by se člověk ocitl na jejím okraji. Lidé se skóre v horním kvartilu jsou poměrně otevření vůči změnám praxe a struktur a všeobecně je vnímají jako něco žádoucího.

- Dolní kvartil (< 25%)

Lidé se skóre v dolním kvartilu se jeví jako méně naklonění změnám v chodu školy. Dávají přednost postupným změnám, občasným vylepšením a stabilnějšímu prostředí a jsou přesvědčeni, že konzistentní metodika a procesy přinášejí personálu (i studentům) stabilnější pracovní prostředí.

Týmové zaměření



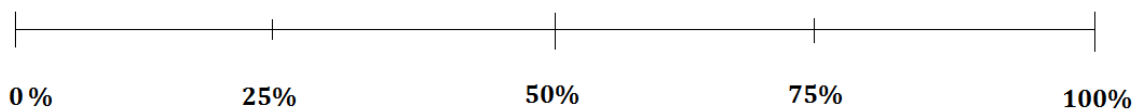
- Horní kvartil (> 75%)

Lidé s poměrně vysokým skóre na této stupnici jsou pravděpodobně vnímáni jako „týmoví hráči“. Rádi lidi sdružují kolem organizačních úkolů a vytvářejí v pracovních skupinách pocity identity a hrdosti. Často tráví čas vyjasňováním cílů a kontrolou toho, že jim všichni rozumí, aby podpořili výměnu myšlenek a často i rolí.

- Dolní kvartil (< 25%)

Lidé s poměrně nízkým skóre u této dimenze bývají vnímáni jako „samotáři“, kteří nejraději sami pracují na individuálních úkolech. Někdy je to vhodné, ale vzhledem ke kolegiální povaze školských organizací není pravděpodobné, že tento styl vedení bude vytvářet oddanost organizaci, jaká může vzejít z týmového ducha. Zdá se, že tito jedinci raději pracují s fakty nebo v rámci systémů než s ostatními kolegy. Ostatní to může ochránit před nudnými úkoly a také je tak možné ušetřit nějaké zdroje, ale tento přístup může vést k problémům, pokud se kolegové cítí vyloučení z činností nebo rozhodování.

Empatie



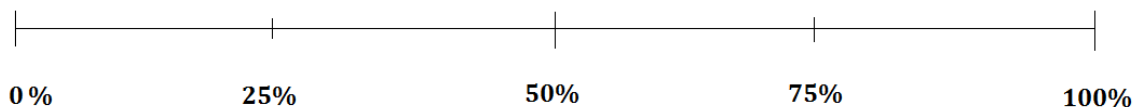
- Horní kvartil (> 75%)

Lidé s vysokým skóre u dimenze empatie berou ohled na pocity a přání ostatních a to jim umožňuje vést náročné rozhovory příjemným, nicméně cíleným způsobem. Vyžaduje to vysokou úroveň sociálních dovedností a schopnost zvládat sociální situace za udržení funkčních osobních vztahů. Vysoká úroveň empatie znamená, že tito lidé jsou často vnímáni jako někdo, kdo umí naslouchat a kdo umí interpretovat řeč těla, tón hlasu a registruje známky emocí skrytých za tím, co lidé říkají.

- Dolní kvartil (< 25%)

Lidé s poměrně nízkým skóre pro tuto dimenzi jsou méně empatictí. Někdy obtížně poznávají, co je za tím, co ostatní říkají nebo dělají, nebo možná ne vždy věnují dostatek pozornosti tomu, co ostatní říkají a jaké signály vysílají. Pro tyto lidi není tak důležité brát ohled na potřeby a pocity lidí, se kterými jsou ve styku; jde jim spíše o prosazení „nejlepšího řešení“. To jim pochopitelně umožňuje objektivní plánování bez nadměrného ohlížení se na pocity lidí kolem.

Zaměření na zpětnou vazbu



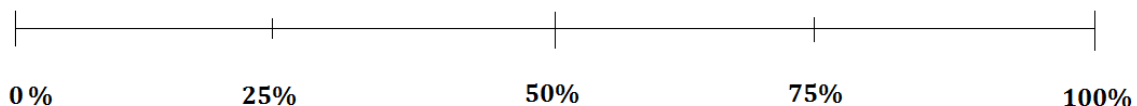
- Horní kvartil (> 75%)

Lídři, kteří pravidelně poskytují a přijímají zpětnou vazbu, by měli přesně vědět, jaké pracovní chování očekávají, a měli by zajistit, aby každý rozuměl jak očekáváním, tak dosaženým úrovním výkonu. Chápou, že zpětná vazba musí být dobře načasovaná, ale ne nutně okamžitá; pokud někdo s něčím zápasí, je důležité mu nejprve pomoci. Probrat s ním, proč se mu zřejmě nedaří, bude asi lepší někdy jindy. Tito lidé chápou, že nejužitečnější zpětná vazba je upřímná, konkrétní, stručná a konzistentní.

- Dolní kvartil (< 25%)

Mnoho lídrů tvrdí, že jim chybí důvěra ve svou schopnost poskytovat účinnou zpětnou vazbu. Nechce se jim proto zasahovat, když je potřeba korigující zpětná vazba, i když to často může znamenat, že propásnou příležitost, jelikož včasná náprava může pomoci vyhnout se závažnějším problémům později. Vyjádření kritiky může samozřejmě vyvolat konflikty nebo zúčastněné rozladit, ale lídři s nízkým zaměřením na zpětnou vazbu obvykle kritickou zpětnou vazbu nepoužívají jako strategii ke zlepšení individuálního výkonu tak často.

Motivace vést



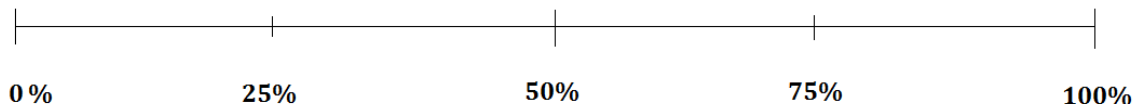
- Horní kvartil (> 75%)

Jedinci, kteří mají vysokou motivaci vést, rádi přijímají vedoucí role. Nebojí se uplatňovat přímý vliv na ostatní, stanovovat cíle a sledovat jejich plnění. Převzetí odpovědnosti za kolegy nebo efektivitu pracovních skupin je pro ně důležitým zdrojem pracovního uspokojení. Pro tyto jedince je důležité, aby měli zásadní věci pod kontrolou. I když jsou připraveni předávat pravomoci na jiné, domnívají se, že jejich rolí je přidělovat úkoly spolupracovníkům s nejlepší kvalifikací pro jejich úspěšné splnění.

- Dolní kvartil (< 25%)

Jedinci v dolním kvartilu se úkolem vést ostatní příliš nezabývají. Raději spolupracují, a pokud je to možné, vyhýbají se udílení přímých pokynů kolegům. Je pravděpodobné, že z větší části je jejich přístup vítán, a oni jsou vnímáni jako „jeden z týmu“. Ovšem někteří kolegové si občas mohou klást otázku, jaký ve skutečnosti jejich přínos jako vedoucího pracovníka je, a to zvláště v obdobích těžkostí.

Entuziasmus



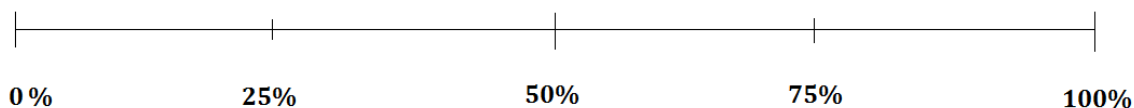
- Horní kvartil (>75%)

Jedinci, kteří jsou velmi nadšení vést, věří ve své schopnosti vytvářet v pracovním prostředí nadšení. Bývají k nezastavení, svou vášní pro práci snadno nakazí ostatní a dokáží ke společnému úsilí vyburcovat kolegy. To pomáhá vytvářet pozitivní prostředí na pracovišti, které zase bude ovlivňovat pracovní zapojení a angažovanost spolupracovníků. Takoví vedoucí pracovníci projevují opravdovou vášeň pro cíle týmu a tyto cíle při každé příležitosti prosazují; domnívají se, že je to jejich práce, aby vizi týmu přivedli k životu a aby ji naplnili.

- Dolní kvartil (<25%)

Jedinci, kteří se v této dimenzi nacházejí v dolním kvartilu, mají poněkud omezenou kapacitu pro vytváření nadšení v pracovním prostředí. Považují emocionální apely na kolegy za něco, co se do pracovního prostředí nehodí. Proto se raději soustředí na komunikaci založenou na faktech a jako motivačnímu faktorů dávají přednost logice před emocemi.

Asertivita



- Horní kvartil (> 75%)

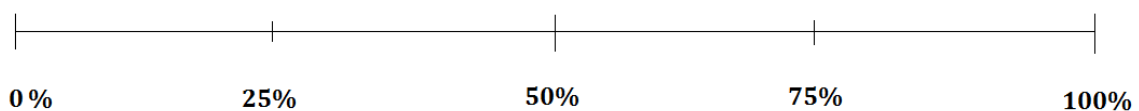
Jedinci v horním kvartilu této dimenze nemají mnoho problémů se uplatnit při setkání s ostatními. Rádi řídí diskuse, zřídka jim dojdou slova a snaží se řešit konflikty přímo. Uznávají jasné hodnoty, vyjadřují své názory pevně a mají velmi dobré komunikační dovednosti, které jim

umožní prezentovat své názory mocně a přesvědčivě. Sebevědomí, asertivní jedinci nemají potíže iniciovat a udržovat vztah s ostatními.

- Dolní kvartil (<25%)

Jedinci v dolním kvartilu dimenze asertivity mají tendenci, jestliže se ocitnou v konfliktu s ostatními, chovat se méně asertivněji. Zdá se, že je pro ně důležitější najít nejlepší a nejpoblárnější názor než prosadit názor vlastní. To znamená, že jejich porady budou příležitostí pro všechny a skutečně se očekává, že budou přispívat. To je v pořádku, pokud je snadné najít konsensus. Pokud se ale názory lidí ostře liší, může neprůbojný přístup působit spíše nerozhodným dojmem.

Rozpoznání míry proveditelnosti



- Horní kvartil (<75%)

Jedinci, kteří mají vysokou úroveň rozpoznání míry proveditelnosti, jsou poměrně skeptičtí k přesvědčení, že každý problém má řešení. Když za nejistých podmínek stojí před potřebou rozhodnout, použijí spíše konzistentní strategii analýzy rizik, a nebudou ochotni investovat čas a prostředky k tomu, aby se zabývali něčím, co se jim jeví, jako „téměř beznadějný pokus“. To může znamenat, že jejich posouzení situace je viděno ostatními jako „realistické“, i když hlavním vzkazem pro kolegy je, aby svou energii zaměřili na něco, čeho se dosáhnout dá než na to, čeho být dosaženo nemůže.

- Dolní kvartil (>25%)

Jedinci s nízkou úrovní rozpoznání míry proveditelnosti mají sklon k přesvědčení, že existuje jen málo toho, čeho lidé nemohou dosáhnout, pokud jsou připraveni pracovat dost dlouho a dost tvrdě. S jejich optimismem je pro ně snazší motivovat sebe sama a vytrvat, ačkoli jiní už to vzdali. Jejich víra znamená, že se pravděpodobně nebudou vyhýbat složitým projektům a že budou schopni se zabývat několika projekty najednou, což ze školy vytváří rušné a inovační prostředí.