

Facet5 TeamScape

Relatório TeamScape Carl Jung

Date 29/10/2016

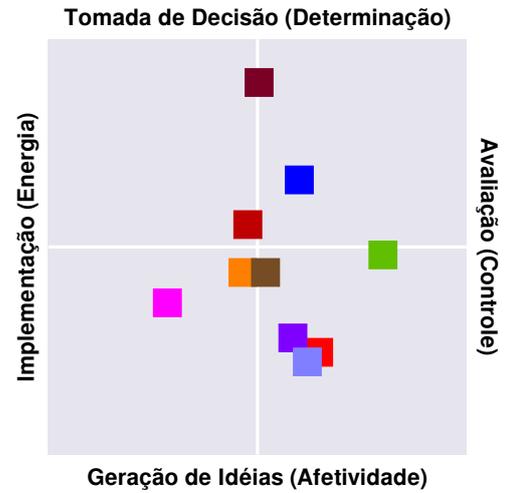
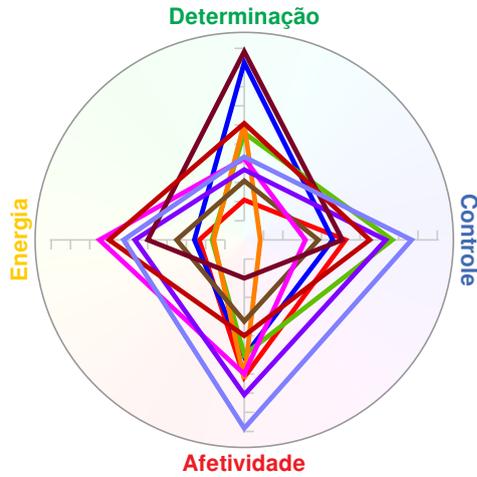
Company Facet5 Global

Projeto Psychology Department

maleável disponível criativo(a) **focado-nos-objetivos**
independente focado(a)-nas-pessoas **direto**
reservado(a) cauteloso-(a) autônomo-(a)
inseguro crédulo(a) **retraído(a)**



Perfil do Facet5 dos membros da equipe



| Nome | Determinação | | | Energia | | | Afetividade | | | Controle | | | Emocionalidade | | Família |
|---|--------------|---|-----|---|-----|---|-------------|--------------------------------------|-----|-----------------------------|--|--|----------------|--|-----------------|
| Maslow, Abraham Legenda: Abraham | 3,8 | Convicção 5,5 Confronto 4,3 Independência 1,5 | 5,8 | Entusiasmo 5,7 Sociabilidade 5,4 Adaptabilidade 6,2 | 8,2 | Altruísmo 8,2 Suporte 8,2 Confiança 8,2 | 7,5 | Disciplina 7,5 Senso De Dever 7,5 | 3,9 | Tensão 5,2 Apreensão 2,6 | | | | | Desenvolvedor/a |
| Bandura, Albert Legenda: Albert | 3,2 | Convicção 1,6 Confronto 2,9 Independência 5,2 | 3,6 | Entusiasmo 2,7 Sociabilidade 3,2 Adaptabilidade 4,8 | 4,4 | Altruísmo 3,6 Suporte 4,7 Confiança 5 | 4 | Disciplina 4 Senso De Dever 3,9 | 8,3 | Tensão 7,9 Apreensão 8,7 | | | | | Especialista |
| Tversky, Amos Legenda: Amos | 6,2 | Convicção 7,2 Confronto 4,2 Independência 7,3 | 7,1 | Entusiasmo 7,7 Sociabilidade 5,9 Adaptabilidade 7,7 | 5,1 | Altruísmo 5,6 Suporte 4 Confiança 5,5 | 6,6 | Disciplina 5,6 Senso De Dever 7,5 | 6,7 | Tensão 7,3 Apreensão 6,2 | | | | | Empreendedor/a |
| Rogers, Carl Legenda: Carl2 | 2,2 | Convicção 1,9 Confronto 1,1 Independência 3,4 | 2,5 | Entusiasmo 1,6 Sociabilidade 1,5 Adaptabilidade 4,4 | 7,3 | Altruísmo 7,5 Suporte 6,9 Confiança 7,5 | 5,4 | Disciplina 5,5 Senso De Dever 5,4 | 5,4 | Tensão 5,1 Apreensão 5,7 | | | | | Apoiador/a |
| Jung, Carl Legenda: Carl | 9,4 | Convicção 9,1 Confronto 8,6 Independência 10 | 2,7 | Entusiasmo 2,6 Sociabilidade 1,8 Adaptabilidade 3,6 | 6,2 | Altruísmo 6,6 Suporte 5,2 Confiança 6,8 | 4,7 | Disciplina 4,6 Senso De Dever 4,7 | 7,9 | Tensão 7,5 Apreensão 8,4 | | | | | Idealista |
| Kahneman, Daniel Legenda: Daniel | 5,7 | Convicção 6,4 Confronto 3,1 Independência 7,5 | 1,8 | Entusiasmo 1,6 Sociabilidade 1 Adaptabilidade 3 | 6,1 | Altruísmo 6,3 Suporte 5,7 Confiança 6,3 | 7,8 | Disciplina 7,9 Senso De Dever 7,6 | 8,6 | Tensão 9 Apreensão 8,2 | | | | | Tradicionalista |
| Loftus, Elizabeth Legenda: Elizabeth | 4,4 | Convicção 7,6 Confronto 2,8 Independência 2,6 | 7,6 | Entusiasmo 8,1 Sociabilidade 6,5 Adaptabilidade 8,1 | 7,1 | Altruísmo 7,1 Suporte 7,1 Confiança 7,1 | 3,3 | Disciplina 3,2 Senso De Dever 3,4 | 3,8 | Tensão 3,6 Apreensão 4 | | | | | Facilitador/a |
| Piaget, Jean Legenda: Jean | 4,5 | Convicção 5,5 Confronto 3,2 Independência 4,8 | 6,4 | Entusiasmo 6,4 Sociabilidade 5,5 Adaptabilidade 7,4 | 10 | Altruísmo 10 Suporte 10 Confiança 10 | 8,8 | Disciplina 8,8 Senso De Dever 8,8 | 9 | Tensão 8,8 Apreensão 9,1 | | | | | Desenvolvedor/a |
| Freud, Sigmund Legenda: Sigmund | 10 | Convicção 10 Confronto 10 Independência 9,2 | 5,1 | Entusiasmo 5,3 Sociabilidade 4,4 Adaptabilidade 5,5 | 2,1 | Altruísmo 2,9 Suporte 1,3 Confiança 2 | 5,2 | Disciplina 4,8 Senso De Dever 5,7 | 3,1 | Tensão 1 Apreensão 5,3 | | | | | Arquiteto/a |
| James, William Legenda: William | 6,2 | Convicção 6,1 Confronto 3,9 Independência 8,6 | 1,7 | Entusiasmo 1,4 Sociabilidade 1,1 Adaptabilidade 2,5 | 7,4 | Altruísmo 7,8 Suporte 6,6 Confiança 7,8 | 1 | Disciplina 1 Senso De Dever 1 | 8,6 | Tensão 10 Apreensão 6 | | | | | Idealista |

Observação: As legendas listadas abaixo dos nomes dos indivíduos, na tabela acima, serão usadas nos quadros ao longo deste relatório.

Introdução

Este relatório é um resumo dos resultados do seu TeamScape e da sua equipe. Ele deve ser lido junto com o Guia do Participante, disponível no website do Facet5.

O relatório possui as seguintes seções:

1. Nuvem de palavras

Isso está na primeira página e é um rápido resumo dos principais temas em seu relatório. Os temas mais importantes estão em textos maiores. Essa será uma característica mais visível em sua personalidade. Existem 13 características principais com base no seu perfil de personalidade.

2. O Ciclo de Trabalho

Essa seção descreve sua abordagem ao solucionar problemas. Incluindo:

2.1 Como as outras pessoas te vêem.

- O seu estilo natural, baseado no seu perfil do Facet5.
- A maneira como outras pessoas te vêem trabalhando.

2.2 A Comparação da Equipe.

- A comparação da equipe em termos de estilo pessoal
- Como você é, comparado aos outros membros da equipe

3. Chegando a um acordo

3.1 Sua Orientação, incluindo sua abordagem natural e como os outros te vêem.

3.2 Sua Tática preferida, considerando a maneira como você e sua equipe aplicam regras e processos.

3.3 o grau de Intensidade que indica a intensidade e o estresse envolvidos em disputas na equipe.

4. Trabalhar com outros membros da equipe

Esta seção resume como você pode trabalhar de forma mais eficaz com os outros membros da equipe. Há um resumo para cada pessoa da equipe:

4.1 Dividimos a tabela em 5 seções relacionadas a como você:

- Toma decisões e define metas
- Envolve e implementa ideias
- Gere ideias e considera as pessoas no processo

- Avalia ideias e sua abordagem de trabalho
- Identifica riscos e gerencia o estresse

4.2 Dentro de cada seção, existem quatro afirmações

- Força do seu relacionamento
- Riscos que você pode enfrentar ao trabalhar junto
- Frustração que você pode sentir ao trabalhar com esta pessoa
- Desafio que você pode adotar sobre como desenvolver sua relação

5. Comentários dos Revisores

Que mostram áreas onde você pode dar uma boa contribuição e áreas que você pode se desenvolver.

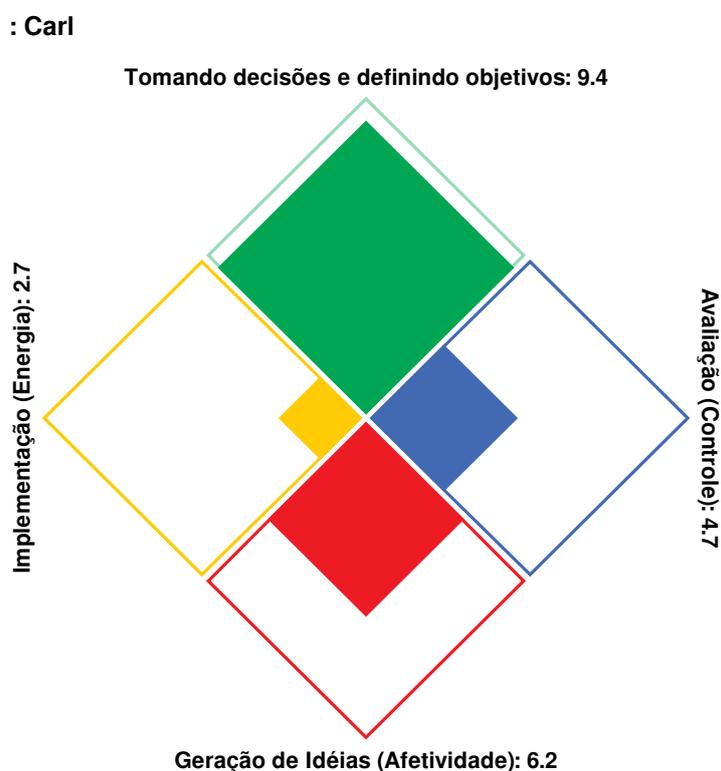
O relatório é desenvolvido para dar uma base de informações para sua equipe usar, visando melhorar o funcionamento da mesma. O consultor usará essas informações para ajudar você e sua equipe a identificar as áreas onde você pode "capitalizar" seus pontos fortes e, as áreas que por meio de feedback e abertura, questões e dificuldades podem ser resolvidas.

Sua contribuição para o Ciclo de Trabalho

Pelo seu perfil do Facet5, é possível saber em que áreas você dá mais ênfase. A seguinte figura utiliza suas pontuações do Facet5 para desenhar 4 quadrados, cada um deles representa uma fase no ciclo de trabalho. O tamanho do quadrado indica a fase do ciclo em que você contribuirá mais: sua abordagem preferida. Quanto maior for o quadrado, maior será a sua contribuição para aquela fase do ciclo. Quanto menor for o quadrado, menor será a sua contribuição para aquela fase do ciclo.

Lembre-se de que os termos usados na figura referem-se às fases do Ciclo de Trabalho. O conjunto de "Protocolos" que você seguirá irá depender das suas pontuações do Facet5. Por exemplo, se sua pontuação para Determinação é alta (maior que 7), você provavelmente irá tomar decisões rapidamente. Você terá dificuldade em esperar muito. Se sua pontuação para Determinação é baixa (menor que 4), você irá preferir uma maneira mais reflexiva de trabalhar. Você irá esperar até que tenha certeza para tomar a decisão.

Segue a sua figura:



Estilo Natural

Contribuição:

(essas são as potencialidades que você traz naturalmente para a equipe)

- ser altamente criativo
- explorar intensamente as complexidades
- ser capaz de destacar o ponto central de um debate
- ser inclinado a tomar decisões
- ser auto-confiante

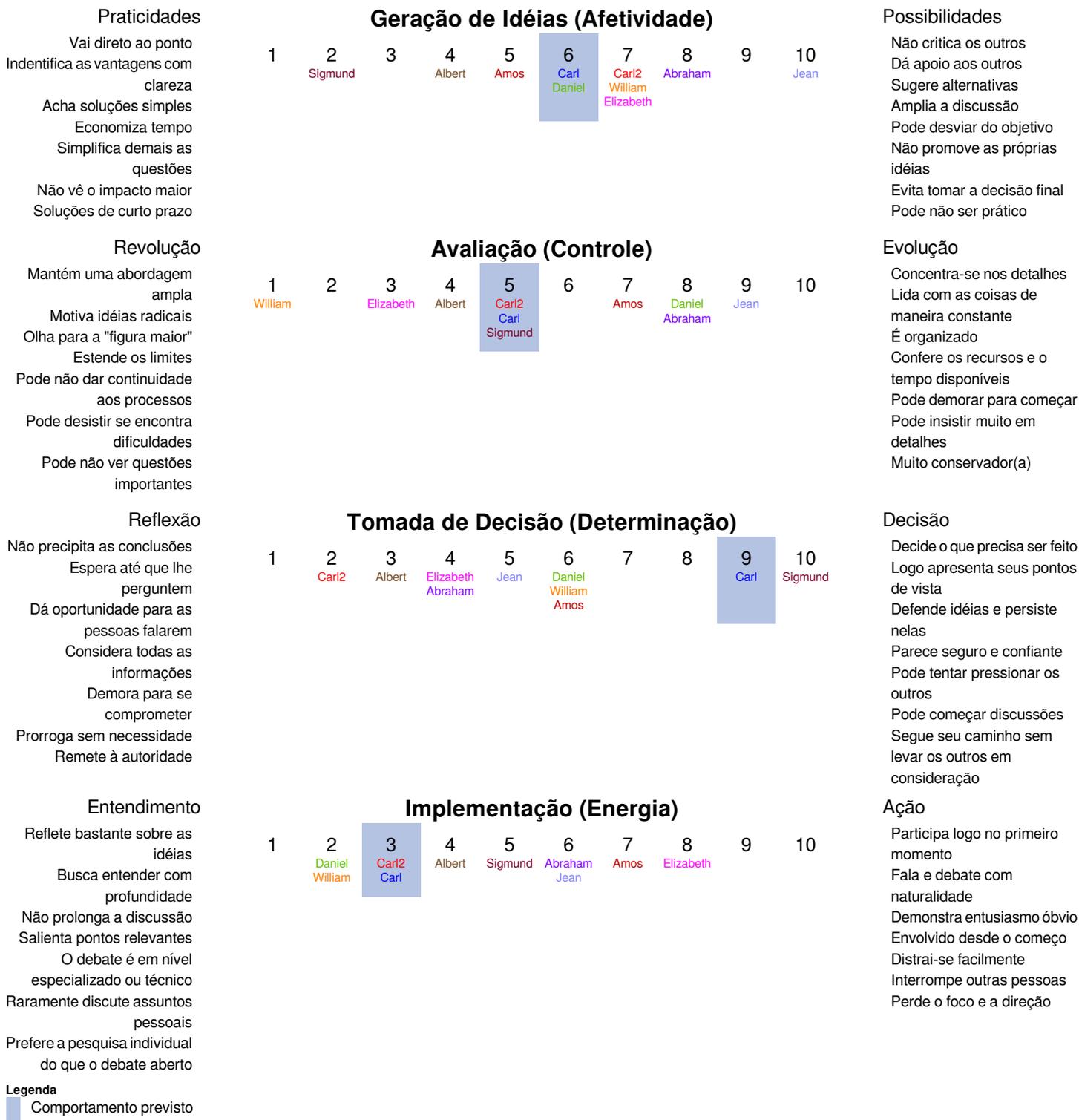
Pode ser visto como:

(esses são elementos que podem afetar o seu desempenho)

- ser relutante para revelar seu modo de pensar aos outros
- ser idealista e irrealista
- tender a complicar mais

Ciclo de Trabalho: Comparação da Equipe

A figura abaixo mostra a abordagem e o foco da equipe em relação ao trabalho. Cada figura representa uma das Fases do Ciclo de Trabalho. Pessoas com pontuações similares aparecem próximas na linha. Quanto mais distantes as pessoas estão umas das outras na linha, mais diferente é a abordagem delas em relação ao trabalho. O quadrado azul indica onde você naturalmente está em comparação aos outros da equipe.

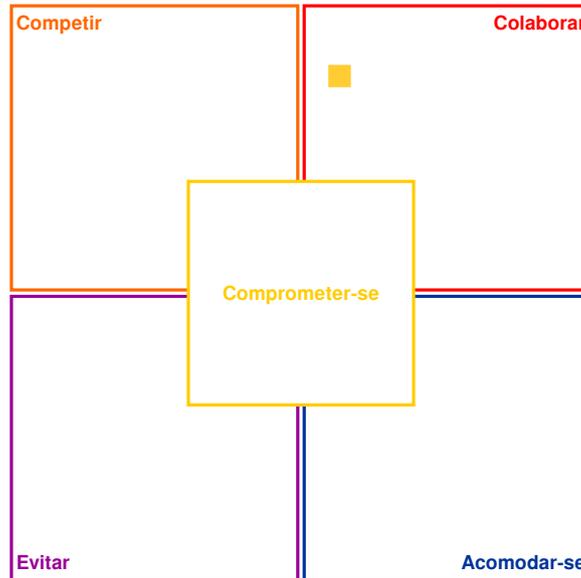


Chegando a um acordo e resolvendo conflitos

Sua Atitude

A figura abaixo mostra que atitude, provavelmente, você adotaria em uma situação de conflito e desentendimentos. Isso é baseado nas suas pontuações de Determinação e Afetividade.

: Carl

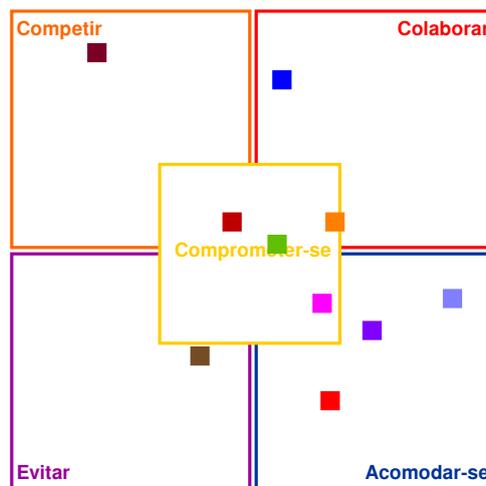


Carl

Tenta impor as próprias visões. Foca nas necessidades dos outros.

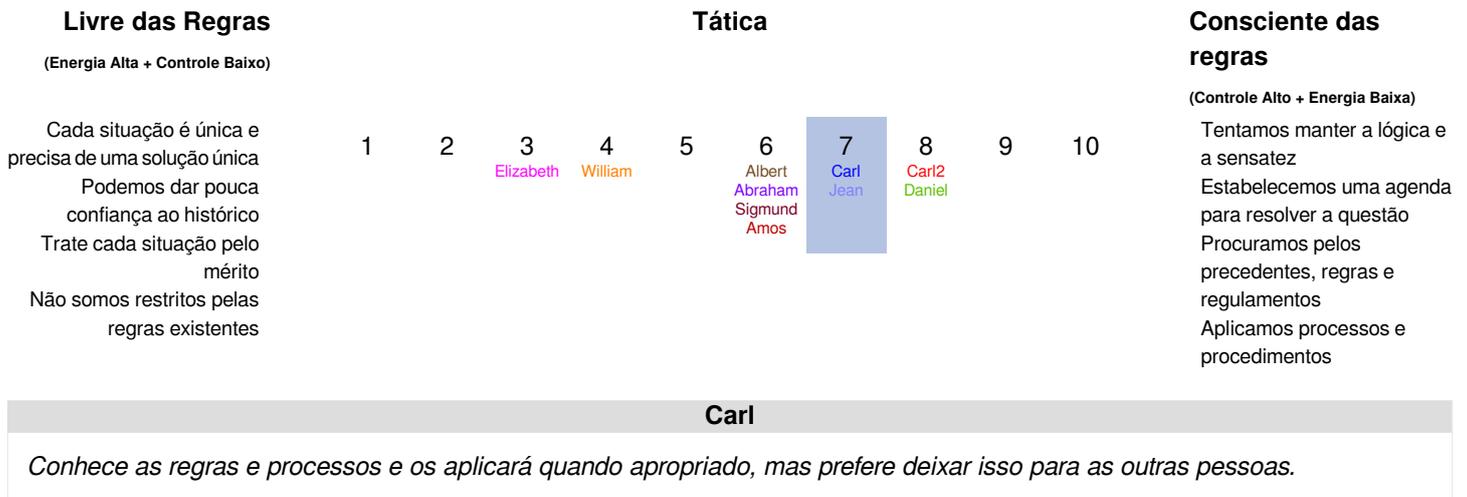
The chart below shows your orientation in relation to the rest of the team. Refer to page 2 for the key.

: Facet5 Scores



Tática Preferida

Essa figura mostra sua preferência natural e compara com a maneira como outras pessoas te vêem.



Proporção

Essa figura mostra a sua tendência e a da equipe de ficarem calmos quando as coisas ficam difíceis ou de envolverem-se muito e ficarem preocupados com o resultado.



Legenda

Comportamento previsto

Trabalhando com...

A tabela a seguir resume como você pode trabalhar de forma mais eficaz com os outros membros da equipe. Cada domínio contém quatro afirmações: S: Força do seu relacionamento, R: Risco que você pode enfrentar ao trabalhar junto, F: Frustração que você pode sentir ao trabalhar com essa pessoa, D: Desafio, como você pode desenvolver seu relacionamento.

| | Tomando decisões e definindo objetivos | Engajando-se e consultando outros | Focando em pessoas e tarefas | Gerenciando seu trabalho e compromissos | Gerir o stress e risco |
|------------------------|--|---|--|--|--|
| Bandura, Albert | S: Você toma decisões enquanto ele(a) vê as alternativas R: Você pode impor sua visão a ele(a) F: Você pode achá-lo(a) indeciso(a) e facilmente convencido(a) D: Adiar julgamentos até que você tenha ouvido apropriadamente | S: Vocês dois querem entender antes de agir R: Você pode não comunicar com frequência ou rapidez suficiente F: Você pode achar que oportunidades são perdas D: Estabelecer momentos para compartilhar ideias e pedir feedback | S: Você vê ambos os lados enquanto ele(a) mantém o foco R: Você pode ser ignorado(a), considerado(a) não realista F: Você pode achá-lo(a) limitado, sem imaginação D: Mostrar as vantagens comerciais das suas ideias | S: Você traz a estrutura para a abordagem flexível dele(a) R: Você pode parecer não imaginativo(a) F: Você pode achar a abordagem dele(a) inconsistente D: Manter controles importantes | S: Vocês são cautelosos, mas você um pouco menos R: Você pode se preocupar desnecessariamente e evitar riscos F: Vocês podem criar problemas para vocês mesmos D: Buscar feedback para verificar as preocupações |
| Freud, Sigmund | S: Vocês se equiparam na determinação para conquistar R: Você pode ter dificuldade em concordar e discutir desnecessariamente F: Você pode achar impossível influenciá-lo(a) D: Ouvir objetivamente e considerar alternativas | S: Você reflete sobre ideias e ele(a) irá discutir R: Você pode não comunicar tão livremente como ele(a) gostaria F: Você pode sentir que ele(a) move-se rápido demais D: Compartilhar ideias e reservar tempo para discussões | S: Você considera as questões das pessoas e ele(a) é prático(a) R: Vocês podem não compartilhar prioridades F: Você pode achá-lo(a) sem empatia e simplista D: Promover suas ideias em termos de negócios | S: Vocês dois apoiam inovação que acrescente valor R: Você pode não gerar opções inovadoras F: Pode lhe faltar coragem para abordagens radicais D: Buscar opções antes de tomar decisões | S: Você é cauteloso(a), enquanto ele(a) permanece otimista R: Vocês podem perceber níveis diferentes de ameaças F: Você pode achá-lo(a) complacente D: Explicar suas preocupações para acordarem uma visão racional |
| James, William | S: Vocês deafiam as fortes ideias um do outro R: Você tende a argumentar desnecessariamente F: Vocês podem achar difícil seguir em frente juntos D: Ouvir sem ser tendencioso(a) e testar ideias contra fatos | S: Vocês dois querem entender antes de agir R: Você pode não comunicar com frequência ou rapidez suficiente F: Você pode achar que oportunidades são perdas D: Estabelecer momentos para compartilhar ideias e pedir feedback | S: Você é prático(a), enquanto compartilha o idealismo dele(a) R: Você pode perder as praticidades de vista F: Você pode sentir que as discussões perdem o foco dos negócios D: Explorar o valor comercial das ideias | S: Você oferece alguma estrutura para a inovação dele(a) R: Você pode fazer mudanças desnecessárias F: Você pode achá-lo(a) não confiável D: Perguntar se o aprimoramento não seria melhor do que a mudança | S: Vocês são cautelosos, mas você um pouco menos R: Você pode se preocupar desnecessariamente e evitar riscos F: Vocês podem criar problemas para vocês mesmos D: Buscar feedback para verificar as preocupações |

| | Tomando decisões e definindo objetivos | Engajando-se e consultando outros | Focando em pessoas e tarefas | Gerenciando seu trabalho e compromissos | Gerir o stress e risco |
|--------------------------|---|---|---|---|---|
| Kahneman, Daniel | <p>S: Você define objetivos conforme ele(a) considera alternativas</p> <p>R: Você pode assumir que ele(a) concordou com você</p> <p>F: Você pode achar que as coisas se movem de forma lenta demais para você</p> <p>D: Ouvir as ideias dele(a) antes de tomar decisões</p> | <p>S: Vocês dois querem entender antes de agir</p> <p>R: Você pode não comunicar com frequência ou rapidez suficiente</p> <p>F: Você pode achar que oportunidades são perdidas</p> <p>D: Estabelecer momentos para compartilhar ideias e pedir feedback</p> | <p>S: Vocês compartilham uma forte orientação para pessoas</p> <p>R: Você pode não focar nas vantagens comerciais</p> <p>F: Você pode perceber que você complica demais as questões</p> <p>D: Explorar os cases de negócios para as decisões</p> | <p>S: Você questiona os métodos e ele(a) mantém os detalhes</p> <p>R: Vocês podem discordar sobre a necessidade de mudança</p> <p>F: Você pode achá-lo(a) inibido(a) e sem imaginação</p> <p>D: Construir cases lógicos para novas ideias</p> | <p>S: Vocês são cautelosos, mas você um pouco menos</p> <p>R: Você pode se preocupar desnecessariamente e evitar riscos</p> <p>F: Vocês podem criar problemas para vocês mesmos</p> <p>D: Buscar feedback para verificar as preocupações</p> |
| Loftus, Elizabeth | <p>S: Você dá a direção conforme ele(a) sugere alternativas</p> <p>R: Você pode impor ideias com as quais ele(a) não concorda</p> <p>F: Você pode desejar que ele(a) desafiasse você</p> <p>D: Considerar as ideias dele(a) antes de tomar decisões</p> | <p>S: Você desenvolve ideias enquanto ele(a) mobiliza a ação</p> <p>R: Você pode perder a oportunidade de contribuir</p> <p>F: Você pode se sentir oprimido(a) e apressado(a)</p> <p>D: Apresentar suas ideias e preocupações com entusiasmo</p> | <p>S: Vocês compartilham uma forte orientação para pessoas</p> <p>R: Você pode não focar nas vantagens comerciais</p> <p>F: Você pode perceber que você complica demais as questões</p> <p>D: Explorar os cases de negócios para as decisões</p> | <p>S: Você oferece alguma estrutura para a inovação dele(a)</p> <p>R: Você pode fazer mudanças desnecessárias</p> <p>F: Você pode achá-lo(a) não confiável</p> <p>D: Perguntar se o aprimoramento não seria melhor do que a mudança</p> | <p>S: Você é cauteloso, enquanto ele(a) permanece confiante</p> <p>R: Vocês podem não concordar sobre quais questões são importantes</p> <p>F: Você pode achá-lo(a) insensível e indiferente</p> <p>D: Buscar feedback para checar se as preocupações são racionais</p> |
| Maslow, Abraham | <p>S: Você dá a direção conforme ele(a) sugere alternativas</p> <p>R: Você pode impor ideias com as quais ele(a) não concorda</p> <p>F: Você pode desejar que ele(a) desafiasse você</p> <p>D: Considerar as ideias dele(a) antes de tomar decisões</p> | <p>S: Você reflete sobre ideias e ele(a) irá discutir</p> <p>R: Você pode não comunicar tão livremente como ele(a) gostaria</p> <p>F: Você pode sentir que ele(a) move-se rápido demais</p> <p>D: Compartilhar ideias e reservar tempo para discussões</p> | <p>S: Você é prático(a), enquanto compartilha o idealismo dele(a)</p> <p>R: Você pode perder as praticidades de vista</p> <p>F: Você pode sentir que as discussões perdem o foco dos negócios</p> <p>D: Explorar o valor comercial das ideias</p> | <p>S: Você questiona os métodos e ele(a) mantém os detalhes</p> <p>R: Vocês podem discordar sobre a necessidade de mudança</p> <p>F: Você pode achá-lo(a) inibido(a) e sem imaginação</p> <p>D: Construir cases lógicos para novas ideias</p> | <p>S: Você é cauteloso, enquanto ele(a) permanece confiante</p> <p>R: Vocês podem não concordar sobre quais questões são importantes</p> <p>F: Você pode achá-lo(a) insensível e indiferente</p> <p>D: Buscar feedback para checar se as preocupações são racionais</p> |
| Piaget, Jean | <p>S: Você dá a direção conforme ele(a) sugere alternativas</p> <p>R: Você pode impor ideias com as quais ele(a) não concorda</p> <p>F: Você pode desejar que ele(a) desafiasse você</p> <p>D: Considerar as ideias dele(a) antes de tomar decisões</p> | <p>S: Você reserva tempo para pensar, quanto ele(a) pressionam por ação</p> <p>R: Você pode ser deixado(a) para trás se não engajá-lo(a)</p> <p>F: Ele(a) pode parecer superficial e impaciente</p> <p>D: Comunicar suas ideias ou preocupações com energia</p> | <p>S: Você é prático(a), enquanto compartilha o idealismo dele(a)</p> <p>R: Você pode perder as praticidades de vista</p> <p>F: Você pode sentir que as discussões perdem o foco dos negócios</p> <p>D: Explorar o valor comercial das ideias</p> | <p>S: Você questiona os métodos e ele(a) mantém os detalhes</p> <p>R: Vocês podem discordar sobre a necessidade de mudança</p> <p>F: Você pode achá-lo(a) inibido(a) e sem imaginação</p> <p>D: Construir cases lógicos para novas ideias</p> | <p>S: Vocês são cautelosos, mas você um pouco menos</p> <p>R: Você pode se preocupar desnecessariamente e evitar riscos</p> <p>F: Vocês podem criar problemas para vocês mesmos</p> <p>D: Buscar feedback para verificar as preocupações</p> |

| | Tomando decisões e definindo objetivos | Engajando-se e consultando outros | Focando em pessoas e tarefas | Gerenciando seu trabalho e compromissos | Gerir o stress e risco |
|----------------------|--|---|---|---|--|
| Rogers, Carl | <p>S: Você toma decisões enquanto ele(a) vê as alternativas</p> <p>R: Você pode impor sua visão a ele(a)</p> <p>F: Você pode achá-lo(a) indeciso(a) e facilmente convencido(a)</p> <p>D: Adiar julgamentos até que você tenha ouvido apropriadamente</p> | <p>S: Vocês dois querem entender antes de agir</p> <p>R: Você pode não comunicar com frequência ou rapidez suficiente</p> <p>F: Você pode achar que oportunidades são perdidas</p> <p>D: Estabelecer momentos para compartilhar ideias e pedir feedback</p> | <p>S: Você é prático(a), enquanto compartilha o idealismo dele(a)</p> <p>R: Você pode perder as praticidades de vista</p> <p>F: Você pode sentir que as discussões perdem o foco dos negócios</p> <p>D: Explorar o valor comercial das ideias</p> | <p>S: Vocês dois apoiam inovação que acrescente valor</p> <p>R: Você pode não gerar opções inovadoras</p> <p>F: Pode lhe faltar coragem para abordagens radicais</p> <p>D: Buscar opções antes de tomar decisões</p> | <p>S: Você pode ser cauteloso(a), enquanto ele(a) é autoconfiante</p> <p>R: Você pode encorajar uma abordagem mais negativa</p> <p>F: Você pode achá-lo(a) desatento(a) aos riscos</p> <p>D: Buscar contribuições para avaliar racionalmente as preocupações</p> |
| Tversky, Amos | <p>S: Vocês deafiam as fortes ideias um do outro</p> <p>R: Você tende a argumentar desnecessariamente</p> <p>F: Vocês podem achar difícil seguir em frente juntos</p> <p>D: Ouvir sem ser tendencioso(a) e testar ideias contra fatos</p> | <p>S: Você reserva tempo para pensar, quanto ele(a) pressionam por ação</p> <p>R: Você pode ser deixado(a) para trás se não engajá-lo(a)</p> <p>F: Ele(a) pode parecer superficial e impaciente</p> <p>D: Comunicar suas ideias ou preocupações com energia</p> | <p>S: Você especula e ele(a) é mais prático(a)</p> <p>R: Você pode parecer menos realista</p> <p>F: Você pode sentir que ele(a) restringe as opções</p> <p>D: Demonstrar o valor comercial das ideias</p> | <p>S: Você considera opções enquanto ele(a) oferece processos</p> <p>R: Você pode não gerar opções inovadoras</p> <p>F: Você pode sentir que ele(a) é inibido(a)</p> <p>D: Buscar alternativas para opções familiares</p> | <p>S: Vocês são cautelosos e respondem aos eventos</p> <p>R: Vocês tendem a exagerar os riscos</p> <p>F: Vocês podem reforçar as preocupações um do outro</p> <p>D: Buscar feedback para manter os problemas em proporção</p> |

Comentários do revisor

Use esse espaço para anotar o que aprendeu com as discussões do TeamScape.

Coisas que você faz que seus colegas
acham que não ajuda

Coisas que você faz que seus colegas
acham que ajuda a equipe