



## Relatório de Desenvolvimento Sample Profile

<b>Data</b>	29/05/2023
<b>Empresa</b>	Facet5 Testing
<b>Projeto</b>	Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM



Baseado no modelo altamente respeitado de personalidade do Facet5<sup>1</sup>, SpotLight pode iluminar o caminho para o seu autoconhecimento.

## O que é o SpotLight?

Autoconhecimento é essencial para o desenvolvimento do indivíduo. Facilitadores e Coaches podem divergir em relação a quando e como trabalham, mas poucos negam seu valor e relevância.

O autoconhecimento começa com um bom entendimento sobre seu estilo pessoal, atitudes, valores e crenças que te guiam. Isto, juntamente com o entendimento de como as pessoas te veem e com uma linguagem para descrever diferenças de comportamento, dá respaldo, perspectiva e uma estrutura para qualquer exercício de desenvolvimento.

## Matriz de desenvolvimento do SpotLight

A matriz de desenvolvimento do SpotLight proporciona aos indivíduos pontos de sua personalidade relacionados à Fortalezas, Riscos, Frustrações e Desafios. SpotLight fornece um feedback individual, além de um processo simples e prático para criação e desenvolvimento de objetivos e planos.

Spotlight deve ser visto como um ponto de partida para a criação de um plano de desenvolvimento. Ele destaca suas fortalezas e pontos de desenvolvimento. Ele deve ser interpretado à luz de outras informações relevantes, tais como as exigências de seu papel atual ou aspirações futuras dentro de sua organização.

## O que o relatório do SpotLight mostra?

### Fortalezas

Fortalezas são coisas que você faz bem. Elas requerem pouco esforço, vêm naturalmente de você e são reconhecidas pelos outros.

### Riscos

Um risco aparece quando você leva suas fortalezas ao extremo, e isto pode ir contra você e se tornar um ponto fraco.

### Frustrações

As frustrações aumentam quando outros são diferentes de você. Eles trabalham de maneira diferente e isto lhe causa tensão.

### Desafios

Seus desafios são pontos de desenvolvimento relacionados aos Riscos e Frustrações

Para que você entenda como estas áreas impactam em seu trabalho, nós as agrupamos em **cinco Dimensões** da seguinte maneira:



#### Tomando decisões e definindo objetivos

Você decide rapidamente ou tira um tempo para pensar?  
Você argumenta fortemente com os outros ou tenta apaziguar?  
Você toma decisões sozinho ou leva em consideração o que os outros pensam?



#### Engajando-se e consultando outros

Você é mais entusiasmado ou mais reservado?  
Você socializa com facilidade ou prefere ficar sozinho?  
Você discute amplamente ou prefere pesquisar sozinho?



#### Focando em pessoas e tarefas

Você foca na tarefa ou olha para o todo?  
Você dá subsídios para os outros ou espera que eles cuidem de si mesmos?  
Você confia no que é dito ou procura por provas?



#### Gerenciando seu trabalho e compromissos

Você prefere se estruturar e planejar com antecedência ou prefere manter-se flexível?  
Você é metuculoso e prudente ou prefere manter-se leve e sensível?



#### Lidando com o estresse e identificando riscos

Como você lida com o estresse e identifica riscos?  
É normal você se sentir ansioso em relação às coisas ou você geralmente sente-se relaxado?  
Você sempre vê o lado bom ou sempre verifica se há obstáculos?

<sup>1</sup> Para mais informações sobre o Facet5, acesse [facet5.com](http://facet5.com).



## Tomando decisões e definindo objetivos

Fortalezas	Riscos	Frustrações	Desafios
Você...	Você pode ser visto como...	Você pode se frustrar com...	Seu desafio pode ser...
<input type="checkbox"/> <b>●●</b> <i> você é muito flexível e disposto a ouvir a opinião dos outros</i>	<i> indeciso e rapidamente concorda com os outros quando desafiado.</i>	<i> ser apressado para tomar uma decisão quando não tem tempo suficiente para pensar ou quando sente que não tem informação suficiente.</i>	<i> tentar ser mais assertivo sobre as coisas que importam para você. Preparar seus pensamentos para defender suas ideias.</i>
<input type="checkbox"/> <b>●●</b> <i> é paciente e tolerante. Você ouve os outros e evita discussões</i>	<i> ignora seus próprios interesses para evitar discussões. Desiste rapidamente</i>	<i> pessoas que argumentam muito, que são rápidas para falar mas parecem não estar dispostas a ouvir</i>	<i> reconhecer quando é importante falar e defender-se</i>
<input type="checkbox"/> <b>●●</b> <i> é democrático e consultivo. Você envolve os outros e pede opinião</i>	<i> muito dependente do apoio e aprovação do time</i>	<i> pessoas que não respeitam a opinião do time e que não consultam antes de agir</i>	<i> aprender a pensar de forma mais independente e depender menos da opinião dos outros</i>



## Engajando-se e consultando outros

Fortalezas	Riscos	Frustrações	Desafios
Você...	Você pode ser visto como...	Você pode se frustrar com...	Seu desafio pode ser...
<input type="checkbox"/> <b>●●</b> <i> tem uma abordagem tranquila, sem pressa e prefere refletir antes de responder</i>	<i> falta entusiasmo ao arriscar-se. Você pode parecer indiferente</i>	<i> pessoas impulsivas que mudam de ideia frequentemente</i>	<i> reconhecer as ideias dos outros e dizer que irá pensar a respeito</i>
<input type="checkbox"/> <b>●●</b> <i> sente-se confortável trabalhando sozinho e não sente necessidade de contato constante</i>	<i> distante, antissocial e difícil de conhecer</i>	<i> situações nas quais habilidades sociais são valorizadas mais do que o trabalho de uma pessoa</i>	<i> identificar outras habilidades. Conectar-se com pessoas que são importantes para o seu trabalho</i>
<input type="checkbox"/> <b>●●</b> <i> focado em seu próprio trabalho e em desenvolver ideias de maneira independente antes de apresentá-las</i>	<i> muito especializado, dando pouco espaço para os outros contribuírem. Dificuldade em se adaptar às mudanças</i>	<i> esperarem que você contribua fora da sua área de atuação ou responda rapidamente</i>	<i> pesquisar com mais amplitude. Explicar suas ideias e pedir a opinião dos outros</i>



**Afirmações em negrito e itálico mostram onde é mais provável que você se diferencie das outras pessoas**

**Afirmações em negrito mostram onde você se difere um pouco das outras pessoas.**

Afirmações em fonte regular mostram onde você é parecido com outras pessoas.



## Focando em pessoas e tarefas

Fortalezas	Riscos	Frustrações	Desafios
Você...	Você pode ser visto como...	Você pode se frustrar com...	Seu desafio pode ser...
<input type="checkbox"/> ● é focado nos negócios, ainda assim, tem habilidade de manter as pessoas próximas	dificuldade em manter a sua abordagem, se confrontado com pontos de vista diferentes	pessoas que têm uma visão extrema das tarefas ou das pessoas	manter-se firme em sua abordagem. Tentar evitar ser influenciado por extremos
<input type="checkbox"/> ●● é solidário e prestativo com aqueles que você considera que fizeram por merecer	exigente, crítico e implacável. Pode favorecer pessoas que são como você	pessoas que arranjam desculpas para um desempenho ruim ou que não assumem responsabilidades	tentar ser menos rigoroso ao julgar os outros e cuidadoso para evitar favoritismo
<input type="checkbox"/> ●●● desafiador a motivação das pessoas, com o objetivo de alcançar os melhores resultados nos negócios	suspeito, duro e cínico. Deixa de dar às pessoas o benefício da dúvida	pessoas que aceitam as coisas pelo seu valor nominal e não investigam com profundidade	verificar seu julgamento. Cinismo pode desmotivar alguns, a menos que seja verdadeiramente garantido



## Gerenciando seu trabalho e compromissos

Fortalezas	Riscos	Frustrações	Desafios
Você...	Você pode ser visto como...	Você pode se frustrar com...	Seu desafio pode ser...
<input type="checkbox"/> ● ajusta-se facilmente às mudanças de demandas e é flexível em suas práticas de trabalho	informal em sua abordagem e desatento aos detalhes. Sempre desafiando o status quo	pessoas que insistem em frequentes atualizações detalhadas e programações rígidas	não subestimar a complexidade da tarefa. Priorizar seu tempo e comunicar o progresso
<input type="checkbox"/> ●● possui um pensamento aberto e sem julgamento. Você se adapta facilmente às mudanças situacionais	informal, irreverente, irresponsável e rebelde	pessoas que insistem que há um caminho certo e errado para tudo e todos	selecionar como e quando você desafia o status quo. Pode haver consequências imprevistas



## Lidando com o estresse e identificando riscos

Fortalezas	Riscos	Frustrações	Desafios
Você...	Você pode ser visto como...	Você pode se frustrar com...	Seu desafio pode ser...
<input type="checkbox"/> ●●● é vigilante e alerta aos perigos. Você está atento às situações que acontecem ao seu redor	exagera na reação das situações e é muito cauteloso	pessoas que são inconscientes do risco ou do seu impacto em outras pessoas.	quando sentir-se ansioso checar com os outros para estabelecer o senso de proporção
<input type="checkbox"/> ●●● possui visão de futuro e positiva. É um otimista convicto	otimista ao extremo e não se afeta por retrocessos ou dificuldades. Não tem consciência das limitações	pessoas negativas e pessimistas. Aqueles que veem o lado negativo das coisas	pensar antes de desprezar as preocupações dos outros. Os outros podem identificar riscos que você não notou

- Afirmações em negrito e *itálico* mostram onde é mais provável que você se diferencie das outras pessoas
- Afirmações em negrito mostram onde você se difere um pouco das outras pessoas.
- Afirmações em fonte regular mostram onde você é parecido com outras pessoas.

Para o SpotLight ser útil ele deve fornecer informações que você entenda e que também lhe possibilite refletir sobre. Esta sessão do relatório lhe proporcionará um processo de exploração da matriz de seu relatório e a reformulação do plano de desenvolvimento que seja significativo para você

---

### Sobre o Plano de Desenvolvimento

**Etapa 1** Projetado para que você pense, realmente, sobre comportamentos que funcionam bem para você e aqueles que não estão sendo muito efetivos.

**Etapa 2** Irá ajudá-lo a identificar seu ponto de partida para desenvolver-se

**Etapa 3** Irá possibilitá-lo a produzir um plano de ação detalhado.

Você encontrará um exemplo no final deste arquivo e um Formulário de Desenvolvimento em branco para utilizar no exercício.

### Dois cabeças pensam mais do que uma

Você pode escolher completar o processo sozinho, porém trabalhando com um colega, você terá uma série de vantagens, como:

- Atuar como um bom ouvinte;
- Ajudá-lo a pensar além, trazendo outro ponto de vista e desafiando suas atitudes e hipóteses;
- Trazer oportunidades e soluções que você não havia pensado;

Há um forte argumento para formação de parcerias de desenvolvimento com pessoas de dentro da organização. Eles possuem um conhecimento interno sobre a cultura, normas de funcionamento, práticas e responsabilidades e conhecimentos sobre as restrições.

Parcerias onde ambas as partes estão trabalhando em seu próprio desenvolvimento também pode funcionar bem. Neste caso vocês irão revezar e atuar como “coach” um do outro.

## SpotLight

### Objetivo

Determinar quais Fortalezas apresentam um desafio de desenvolvimento para você.

Existem três tipos de Desafios que podem ser associados com qualquer uma das suas Fortalezas:

- As afirmações de Desafio na sua Matriz se relacionam com a Fortaleza que você dá mais ênfase e que agora é considerado um risco.

Revisão e reflexão podem revelar mais dois tipos de desafios:

- Um Desafio relacionado a uma Fortaleza que você **subestima**.
- Pode ser algo que você não reconheceu previamente, não tenha dado valor, ou que tenha tido pouca oportunidade de aplicar.
- Um Desafio relacionado a uma Fortaleza que você **dá mais importância do que deveria** em resposta a uma Frustração.

### Orientações

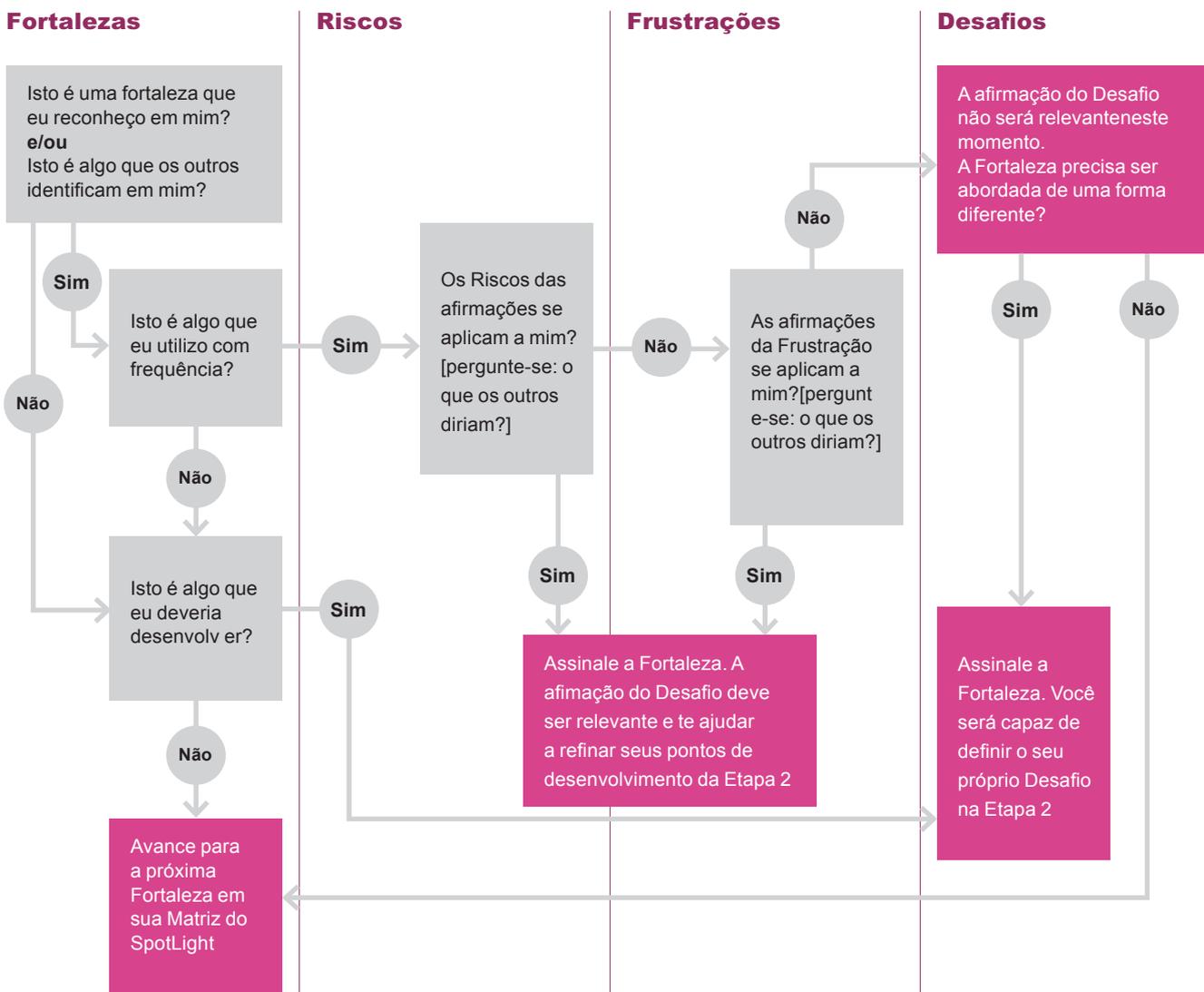
- Revisão de todas as afirmações do seu relatório do SpotLight. SpotLight utiliza um sombreado para mostrar onde é mais provável que a sua abordagem se diferencie da média das outras pessoas. Sugerimos que você preste uma atenção particular a isto, mas a decisão em relação a o que priorizar deve ser baseada em sua própria análise e julgamento.
- Pense em seus resultados em relação à seus comportamentos, performance e a qualidade dos seus relacionamentos no trabalho. As afirmações refletem seu entendimento sobre si, sua experiência ou algum feedback que você já tenha recebido?
- Seja honesto com você mesmo. Este é um momento para reflexão. Evite a tentação de dispensar qualquer coisa que você não goste ou que prefere não admitir.

### Processo

Trabalhe através de cada uma das cinco Dimensões, uma por vez.

Reveja as Fortalezas, Riscos, Frustrações e Desafios associados utilizando o gráfico abaixo.

Decida quais Fortalezas contém qualquer tipo de desafio de desenvolvimento para você, e identifique-as assinalando nos campos fornecidos em seu relatório.



## Objetivo

O objetivo do “Ponto de Desenvolvimento” é definir uma mudança de comportamento necessária para você alcançar seus desafios.

## Orientações

Nós recomendamos que você selecione um Desafio que seja trabalhado o tempo todo.

## Processo

Das Fortalezas que você marcou, decida qual que, se desenvolvida ou gerenciada, **promoveria uma diferença significativa em sua eficácia no trabalho.**

Utilizando o **Formulário de Desenvolvimento** fornecido, registre a Fortaleza que você selecionou.

Respondendo as questões abaixo, irá ajudá-lo a:

- Descrever o que está acontecendo agora;
- Descrever a natureza do Desafio;
- Criar um “Ponto de Desenvolvimento” para descrever o que você deseja atingir. Isto, geralmente, inclui as palavras “Eu irei”, e deve ser mencionado de forma afirmativa (veja os **Exemplos** abaixo)

## Questões

- Porque esta Fortaleza é importante para você resolver?
- O que está acontecendo agora?
- Como isto irá te ajudar em seu papel?
- Quais são as consequências de não trabalhar isto – para você e para seus colegas de trabalho?
- O que você gostaria de alcançar?

## Exemplos

### Fortalezas

Eu tenho pontos de vista fortes sobre muitas coisas e eu sou capaz de explicá-los bem.

Eu planejo e implemento procedimentos para guiar e monitorar performance.

Eu sou paciente e tolerante.

### Desafios

Desenvolver uma fortaleza.  
Desenvolver a habilidade de expressar minha opinião quando estou lidando com pessoas mais seniores.

Evitar o risco.  
Moderar o uso desta minha fortaleza para permitir novas abordagens que possam aprimorar meu desempenho.

Gerenciar a frustração.  
Desenvolver formas efetivas de lidar com pessoas questionadoras.

### Pontos de Desenvolvimento

Eu irei expressar minhas opiniões quando acreditar que elas podem trazer benefícios.

Quando me deparar com uma tarefa eu irei considerar formas novas e mais inovadoras de abordá-las.

Eu serei mais assertivo com pessoas questionadoras sobre questões que são importantes para mim ou para meu time.

### Orientações

Trabalhe com as seguintes perguntas e registre suas descobertas na sessão relevante do seu Formulário de Desenvolvimento.

### Processo

#### Novos comportamentos que irei realizar para atingir este objetivo

- O que você precisa fazer de diferente em termos de comportamento?
- O que o seu amigo/colega mais sábio lhe aconselharia?
- O que você vê os outros fazendo, em circunstâncias similares, que lhes fazem atingir o sucesso?
- O que eles fazem que você pode se inspirar?
- Que tipo de atitude seria útil para você desenvolver a fim de apoiar este novo comportamento?

#### Comprometendo-se a construir novos hábitos

- Quais oportunidades existem para tentar estes novos comportamentos?
- Quando você irá fazer isto?
- Qual suporte você precisa e de quem?
- O que poderia interferir ao longo do seu progresso para atingir seu objetivo?
- Como você irá enfrentar isto?
- Como você saberá que teve sucesso?

Nome		Data	Coach	Ponto de Desenvolvimento	
<b>Fortaleza</b>	<b>O Desafio</b>				
Eu tenho pontos de vista fortes sobre muitas coisas e eu sou capaz de explicá-los bem.	Desenvolver uma fortaleza. Desenvolver a habilidade de expressar minha opinião quando estou lidando com pessoas mais seniores.			Eu irei expressar minhas opiniões quando acreditar que elas podem trazer benefícios.	
<b>1 O que está acontecendo agora ?</b>					
<p>Falta de confiança para expressar meu ponto de vista quando ele se difere dos meus colegas mais seniores.                      Eu respeito suas experiências, posicionamento e suas habilidades em tomar rápidas decisões.                      Eu sei que tenho uma solução muito melhor para o nosso problema de Manutenção de Linha de Produção, do que o que foi proposto, mas não tenho certeza de como ele será recebido.                      Nosso gerente sênior é muito tradicional e hierárquico, e novas ideias nem sempre são bem-vindas.                      Introduzir novas ideias é importante para o futuro da nossa organização e eu estaria me desapontando, e os outros também, se não aproveitar esta oportunidade para desafiar meu pensamento atual.</p>					
<b>2 Novos comportamentos que irei realizar para atingir meu objetivo</b>					
<p>Pedir suporte e conselho.                      Fazer pesquisas para ter mais credibilidade nas minhas ideias.                      Desenvolver minhas habilidades de escrita e apresentação.                      Adotar a atitude "quem não arrisca, não petisca" e de que "é melhor ter falhado do que nunca ter tentado"</p>					
<b>3 Comprometendo-se a construir novos hábitos</b>					
Ações que vou realizar	O que poderá me atrapalhar?	Suporte necessário	Por quem	Cronograma	Medição
Testar minha ideia com João e Rose que são do meu time. Pedir o conselho deles.	Falta de tempo/opportunidade/privacidade durante as horas de trabalho.	Interesse e disponibilidade	João e Rose.	Fim da próxima semana. Almoço na terça-feira ou happy hour.	João e Rose apoiarem minha ideia.
Pesquisar e encontrar mais evidências para sustentar minha ideia.	Restrições de tempo - Estou muito ocupado no trabalho e eu preciso agir rapidamente.	Tempo livre no final de semana e a tarde na próxima semana.	Meu par.	Fim da próxima semana.	Uma proposta bem escrita e argumentada para apresentar ao meu Gerente.
Pedir uma reunião com meu Gerente para apresentar minha proposta. Obter seu suporte e pedir conselhos sobre qual seria a melhor abordagem.	Falta de tempo para incluir isto em nossas duas reuniões semanais. A confiança em pedir por uma reunião adicional.	Disponibilidade do meu gerente para uma reunião adicional.	Meu gerente.	Nas próximas duas semanas	Ter minha proposta incluída na agenda do próximo encontro sobre projetos com a alta direção.

# Formulário de Desenvolvimento

11

Nome		Data	Coach	Ponto de Desenvolvimento	
Fortaleza	O Desafio				
1 O que está acontecendo agora?					
2 Novos comportamentos que irei realizar para atingir meu objetivo					
3 Comprometendo-se a construir novos hábitos					
Ações que vou realizar	O que poderá me atrapalhar?	Suporte necessário	Por quem	Cronograma	Medição

