



## Development Report Sample Profile

---

日付	2023/05/29
発行元	Facet5 Testing
プロジェクト	Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM

---



SpotLightは高い評価を受けているFacet5のモデルに基づいて作られています。<sup>1</sup> 自己認識を高める手段として是非本レポートを有効活用ください。

## SpotLightとは？

自己認識は、個人の能力開発において非常に重要なテーマです。各企業において、自己認識を高めるアプローチに取り組むべきタイミングについて意見が分かれることはあっても、その取り組みが重要であるという点に疑いを持つことはないでしょう。

自己開発は、あなたの個人的なスタイル、そしてその原動力となる姿勢、価値観および信念をよく理解することから始まります。それは、他人にどう見られるかということに対する理解、そして行動の違いを説明する言葉とともに、能力開発を行うに当たっての背景、観点および枠組みを与えるものです。

## SpotLight能力開発レポート






SpotLight能力開発レポートは、パーソナリティに関連した強み、リスク、フラストレーションおよび課題を個人別に提供することができます。それらの個人別フィードバックを活用すると、その人に合わせた能力開発目標や行動計画を効率的に作成することが可能となります。

Spotlightは、能力開発プランを作成するための第一歩として有効です。それは、あなたのパーソナリティに基づく強みや課題を抽出できるからで、それらの情報をあなたの現在の役割として期待されることや、所属する組織における将来の目標と照らし合わせることで、具体的な行動計画を策定することに繋がるのです。

## SpotLightレポートに示されている内容とは？

強み	リスク	フラストレーション	課題
強みとは、あなたが努力せずとも自然にうまく遂行できることで、他者の目から見ても優れていると感じられる言動です。	リスクは、強みが行きすぎると表れます。そして、あなたにとって不利に働き、状況によっては弱みにもなり得ます。	フラストレーションは、周囲の人があなたとは異なる考え方や働き方をすることによってあなたに生じる緊張感です。	課題は、リスクおよびフラストレーションに関連した、あなたの潜在的な能力開発目標となります。

あなたのパーソナリティが仕事において、あなた自身にどのような影響を与えるか？を分析するために、以下の5つのドメインに分類して考察を加えていきます。

-  **意思決定と目標の設定** 決断が早いですか？それとも時間を掛けて考えますか？自己主張が強いですか？それとも他者をなだめようとしますか？単独で意思決定を行いますか？それとも他者の考えも確認しますか？
-  **他者との関わり合いと協議** 熱意を表に出すタイプですか？それとも控えめなタイプですか？楽に人付き合いができますか？それとも一人でいることを好みますか？多くの人と話し合い考えますか？それとも個人的に調べることを好みますか？
-  **人間志向／タスク志向** 目前の仕事に集中しますか？それとも全体像を見ますか？面倒見が良い方ですか？それとも相手に自己管理することを期待しますか？言われたことを素直に信じますか？それとも証拠を探しますか？
-  **自らのタスクや責任の管理** 体系的に計画を立てることを好みますか？それとも柔軟性を保ちたいですか？注意深く責任感が強いのですか？それとも軽快で自由であることを好みますか？
-  **ストレスへの対応／リスクの認知** 何かと心配することが多いですか？それとも落ち着いていることが多いですか？

<sup>1</sup> Facet5の詳細については、[facet5.com](https://facet5.com)をご覧ください。

物事の明るい面を見ようとするか?それとも絶えず問題がないかを確認しますか?



## 意思決定と目標の設定

	強み	リスク	フラストレーション	課題
	あなたは…	あなたは、以下のように見られるかもしれない…	以下のような点にフラストレーションを感じるかもしれない…	あなたの課題は以下のような点だと考えられる…
<input type="checkbox"/>	非常に柔軟であり、進んで他者の意見を聞くこと	決断力がなく、反論されるとすぐに他者に同調すること	考える時間がなかったり、十分な情報がないと感じたりするときに決断すること	重要なことについて、自らの考えをまとめ積極的に自己主張をすること
<input type="checkbox"/>	辛抱強く、寛容。他者の意見を聞き、議論の対立を避けられること	議論を避けるために、あまりにも簡単に譲歩すること	すぐに口を開き、他者の意見を聞く気がないように見える人	どんな時にはっきりと主張するのが良いか、しっかりと認識をすること
<input type="checkbox"/>	民主的で他者を巻き込み意見を求めること	チームの承認と賛同に依存しすぎることに	チームの意見を尊重しなかったり、行動する前に相談しなかったりする人	一人で考えることや、他者からのインプットに頼るのを減らすことを学ぶこと



## 他者との関わり合いと協議

	強み	リスク	フラストレーション	課題
	あなたは…	あなたは、以下のように見られるかもしれない…	以下のような点にフラストレーションを感じるかもしれない…	あなたの課題は以下のような点だと考えられる…
<input type="checkbox"/>	落ち着いていて、何か行動する前にしっかりと考えること	新しい試みに対する熱意が欠け、よそよそしく見えること	あるアイデアから急に次へ移る、衝動的な人	他者のアイデアを受け入れ、それも考慮する態度を示すこと
<input type="checkbox"/>	一人で仕事をすることができ、常に連絡を取らなくても働けること	人と距離を置いており、非社会的であること	仕事の質よりもソーシャルスキルが重視される状況	他者のスキルを尊重し、あなたの仕事にとって重要な人と関係を持つこと
<input type="checkbox"/>	自身の仕事に集中し、アイデアを一人で育んでから提示すること	特定の領域だけに集中し、他者の貢献する余地がほとんどないこと	関心のある領域以外で貢献を期待されること	もっと幅広く調べ、あなたの考えについて他者からコメントを求めること

これらの色でハイライトされているのは、あなたが他の人と比べて特に特徴的な箇所です。  
 これらの色でハイライトされているのは、あなたが他の人と比較した時に少し特徴的な箇所です。  
 これらの色でハイライトされているのは、あなたが他の人と比較した時に平均的だと思われる箇所です。



## 人間志向／タスク志向

強み	リスク	フラストレーション	課題
あなたは…	あなたは、以下のように見られるかもしれない…	以下のような点にフラストレーションを感じるかもしれない…	あなたの課題は以下のような点だと考えられる…
<input type="checkbox"/> ● ビジネス重視ではあるものの、人の側面も大事にできること	極端な意見に直面すると、自らの姿勢を維持できないこと	タスクまたは人に対して極端な意見を持つ人	バランスを保ち、極端な意見に説得されないようにすること
<input type="checkbox"/> ●● 付き合うのにふさわしいと考える人に対して、協力的かつ支援的であること	要求が厳しく、他者に対して批判的で、自分と似た人を慕うこと	低いパフォーマンスに対して言い訳する人や、責任を取らない人	他者を判断するに当たってもっと寛大になり、情実を避けるようにすること
<input type="checkbox"/> ●● ビジネスにおいて最高の結果を達成するために、人の真意に疑いを抱けること	疑い深く、厳しく、人を大目に見ることをしないこと	物事を額面通りに受け入れ、さらに深く調べない人	自らの判断を振り返り、皮肉が人のやる気を失わせることを認識すること



## 自らのタスクや責任の管理

強み	リスク	フラストレーション	課題
あなたは…	あなたは、以下のように見られるかもしれない…	以下のような点にフラストレーションを感じるかもしれない…	あなたの課題は以下のような点だと考えられる…
<input type="checkbox"/> ● 状況変化に容易に対応でき、仕事のやり方を柔軟に変えられること	アプローチが無頓着で、細部に注意を払わないこと	詳細の頻繁な更新や計画を強硬に要求してくる人	仕事の複雑さを過小評価せず、時間配分を設定し、進捗を連絡すること
<input type="checkbox"/> ●● 発想が自由で、状況の変化に容易に対応し、批判的でないこと	無頓着、不遜、無責任、従順でないこと	すべての物や人について、白黒はっきりさせたがる人	現状に挑むべき時期を考え、予期せぬ結果をもたらすリスクを考慮すること



## ストレスへの対応とリスクの認知

強み	リスク	フラストレーション	課題
あなたは…	あなたは、以下のように見られるかもしれない…	以下のような点にフラストレーションを感じるかもしれない…	あなたの課題は以下のような点だと考えられる…
<input type="checkbox"/> ●● 用心深く、危険に敏感で、周囲の状況を意識していること	状況に対して過剰に反応しており、注意深すぎること	油断していたり、不注意であるように見えたりする人	心配に感じるときは、バランス感覚を確立するために、他者に相談すること
<input type="checkbox"/> ●● 未来志向でポジティブであること	過度に楽観的で、物事の限界を認識していないこと	ネガティブで悲観的な人、物事の暗い側面を見る人	人の懸念を突き放さず、周囲が感じているリスクを考慮すること

これらの色でハイライトされているのは、あなたが他の人と比べて特に特徴的な箇所です。  
 これらの色でハイライトされているのは、あなたが他の人と比較した時に少し特徴的な箇所です。  
 これらの色でハイライトされているのは、あなたが他の人と比較した時に平均的だと思われる箇所です。

SpotLightを有益なものとするためには、皆さんが内容を理解し、さらには業務に関連付けることができる情報が重要です。レポートのこのセクションでは、皆さんの調査結果を精査して、有意義な能力開発計画を策定するためのプロセスをご案内していきます。

## 能力開発プランナーについて

**ステップ1**は、日頃の皆さんの成果に寄与している言動と、あまり成果に対して効果的ではない言動について、振り返りながらどうすべきかを考えていきます。

**ステップ2**では、皆さんがより良いパフォーマンスを発揮するための具体的な能力開発目標(まず1つ)を設定するのを手助けします。

**ステップ3**では、皆さんに詳細な行動計画を策定していただきます。

本文書の末尾には、能力開発フォームの全項目の記入例と、後ほど演習の中で使用する未記入の能力開発フォームが添付されています。

## 2人で考えることでより良いプランへ

皆さんには、ひとりでプロセスをやり遂げていただくこともできますが、パートナーと一緒に取り組んでいただくと数多くのメリットがあります。その理由は以下のとおりです。

- パートナーが相談役を務めてくれる。
- 異なる見解を示してもらい、自分の態度や前提に反論してもらうことで、物事をじっくりと考えてみるのに役立つ。
- 自分には思いもつかなかった機会や解決策を得られる可能性がある。

皆さんと同じ組織から参加されている方々にパートナーになって頂けるのであれば、より効果が得られる可能性が高まります。なぜなら、同じ組織に属する人達同士であれば、職場の文化、業務基準、慣行、制約などを理解してくれていますし、お互いが行動計画を宣言し合うことで計画を実行するコミットメントを高め合うこともできるからです。

また、双方の当事者が共に自らの能力開発に取り組んでいる状況(同志であるという状況)は、その成果にプラスの効果をもたらします。定期的に進捗についてコミュニケーションを取ることで、双方が交代でお互いの「コーチ」役を務めることもできるからです。

## 目標

ご自身のどのような特性が能力開発上の課題をもたらしているかを見極めること

あなたの強みがもたらす課題には、次の3つのパターンがあります。

- あなたの強みである特性が行きすぎてしまうことによって「リスク」として顕在化することがあります。

更に、振り返りや内省を通じて、2つのタイプの課題が明らかになる場合があります。

- あなたが**発揮しきれていない**強みと関係する課題 – これには、あなたがこれまで自らの強みとして認識していなかったもの、過小評価していたもの、あるいは応用する機会がほとんどなかったものなどがあります。
- フラストレーションを解消しようとする中で、あなたが**過剰に発揮してしまっている**強みと関係している課題

## ガイドライン

- あなたのSpotLightレポートの記載内容に基づいて日頃の言動傾向を振り返ってください。SpotLightでは、シェーディングを用いて、あなたのアプローチが平均的な人と違っている可能性が最も高い部分を示します。あなたには、その平均的な人との差異に対して特に注意を払っていただくことを推奨しますが、何を優先させるかについての決定は、あなたご自身の状況を踏まえた分析と判断に基づいて行うようにしてください。
- 職場でのあなたの行動、パフォーマンス、および関係の質との関連で、あなたの日頃の言動について考えます。記載内容には、あなたの自分自身に対する理解、あなたの経験、あるいはあなたがこれまでに受けたフィードバックが反映されているかを振り返ってください。
- 自分自身に正直であってください。これは内省の時間です。ご自身が気に入らないことや、認めたくないことをはねつけたいという衝動に駆られないようにしてください。

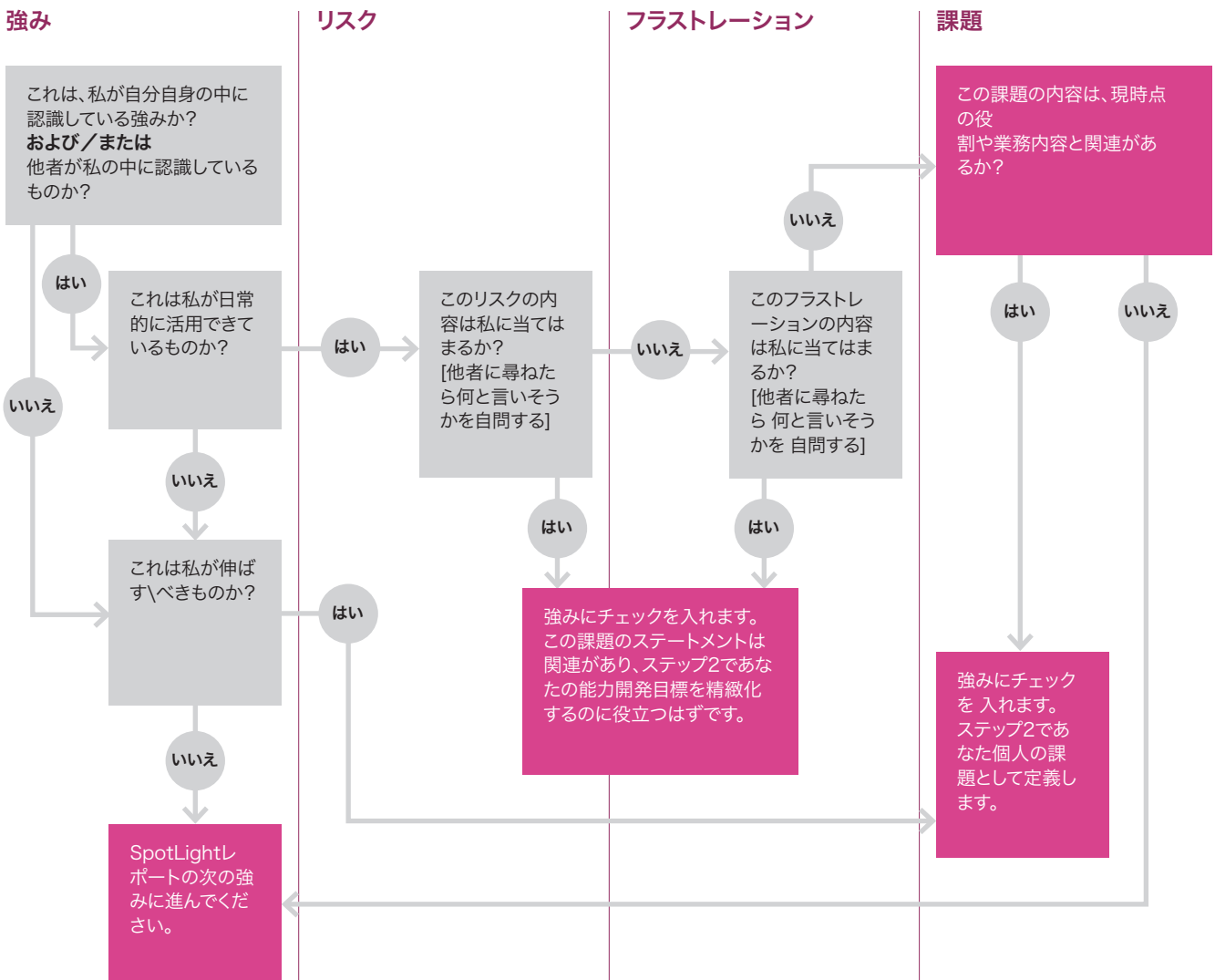


## プロセス

5つのドメインのそれぞれに順に取り組みます。

下記の図に描かれている流れを参照して、関連する強み、リスク、フラストレーション、および課題を振り返ります。

どのような種類であろうと、あなたにとっての能力開発の課題が含まれている強みを見極め、あなたのレポートに表示されているボックスにチェックを入れてそれらを特定します。





## 目標

能力開発目標を設定するということは、自らの課題を踏まえて、あなたが望んでいる行動の変化を明確に定義することだと言えます。このステップでは、ご自身の理想とする自分が行う言動を明確に言語化していきましょう。

## ガイドライン

取り組むべき課題は、1度に1つずつ選ぶようにします。

## プロセス

あなたがチェックを入れている強みのうち、もし改善や上手く調整ができたなら、どの強みが**業務におけるあなたの有効性に最も著しい違いをもたらすと思われるか**を見極めます。

配付された未記入の**能力開発フォーム**を利用して、あなたが選んだ強みを記録します。

次に、下部の質問に答えていくことで、以下のような項目が明確になっていきます。

- 現在、仕事の中でどんな状態で働いているのか。
- 自分自身の特性がもたらす「課題」
- 自分自身の能力開発上の目標・ありたい姿通常それらは、「私は……している」という言葉を含み、前向きな表現で述べることができるでしょう。(下記の例を参照)。

### 自問自答する際の質問例

- なぜこの強み(がもたらす課題)に取り組むことがあなたにとって重要なのですか？
- 今、何が起きているのですか？
- それはあなたの役割の中でどのように役立つのですか？
- それに取り組まないとしたらどのような結果がもたらされますかーあなたにとって、およびあなたが一緒に仕事をしている人々にとって？
- それで、あなたは何を成し遂げたいのですか。？

## 例

### 強み

私は大半の事柄について確固たる考えを持っていて、それらを上手に説明できる

私は、パフォーマンスの推進および監視を行うための手順を立案して実行する

私は忍耐強く寛容である

### 課題

強みを伸ばす  
自分よりも上位の人々を相手にしたときでも自分の考えを説明して納得して貰うこと

リスクを回避する  
パフォーマンスを向上させ得るかもしれない新たなアプローチも受け入れるために、この強みの発揮を適度に抑えること。

フラストレーションを管理する  
論争好きな人々に対して上手く議論をしながら調整を進めていくこと

### 能力開発目標

私は、自分の提案によって結果が改善され得ると確信しているときには、上位職の人達にも自分の考えを説明する

何かの仕事に向き合うときに、私はその進め方の生産性を高めるために新たな革新的な方法がないか検討する

私は、自分のチームまたは自分自身にとって重要な問題に関して、論争好きな人々に対してもっと強く主張する

### ガイドライン

この後に続く質問に取り組み、自分の能力開発フォームの該当項目に、あなたが気づいたことを記録してください。

### プロセス

#### この目標を達成するために利用する新たな行動

- 行動に関して、あなたがやり方を変える必要があるのはどのようなことですか？
- あなたの最も賢明な友人／同僚なら、あなたに何をしよう助言してくれると思いますか？
- あなたの目から見て、同じような状況の中で、他の人々はどのようなことをしてうまくやっていると思いますか？
- その人達の行動であなたにも真似できることは何ですか？
- この新しい行動習慣を形成するために、どのような姿勢で臨むことが、あなたにとって有益となりそうですか？

#### 新しい習慣を築き上げることへのコミットメント

- これらの新しい行動を試すためのどのような機会がありますか？
- あなたはいつまでにそれを行うつもりですか？
- あなたには誰からのどのような支援が必要ですか？
- あなたが目標に向けて前進していく上で障害になりそうなものは何ですか？
- あなたはどのようにしてそれを克服するつもりですか？
- あなたは、自分が成功したかどうかを、どのような尺度で判断するつもりですか？

氏名		日付		コーチ	
強み		課題		能力開発目標	
私は大半の事柄について確固たる考えを持っていて、それらを上手に説明できる。		【強みを伸ばす】自分よりも上位の人々を相手にしたときでも、自分の考えを説明して納得して貰うこと		私は、自分の提案によって結果が改善され得ると確信しているときには、上位職の人達にも自分の考えを説明する	
<p><b>1 今何が起きているか</b></p> <p>私には、自分の考えが年上の同僚の考えと異なっているときに、自分の考えを表明する自信が欠如している。私は、彼らの経験と地位、および素早く決断する能力に敬意を抱き過ぎてしまっている。私には、生産ラインの保守管理に対する問題について、自分の解決策の方が、現在提案されているものよりもはるかに優れていることが分かっているが、それがどれだけ高く評価されることになるか自信がない。私たちの上級幹部はきわめて保守的かつ階層的で、必ずしも新しいアイデアが歓迎されるとは限らない。新しいアイデアの導入は、私たちの組織の未来のために重要であり、もし私が現在の考え方に異論を唱えるこの機会を掴まなければ、自分自身や他の人々を失望させることになるだろう。</p>					
<p><b>2 自分の目標を達成するために利用する新たな行動</b></p> <p>周囲の人からの支援や助言を求める                  自分のアイデアの信頼性を高めるための調査を行う                  自分のライティングおよびプレゼンテーション・スキルを向上させ、説得力を高めること                  「虎穴に入らずんば虎子を得ず」および「挑戦して失敗した方が、まったく挑戦しないよりはまし」という態度で臨む。</p>					
<p><b>3 新しい習慣を築き上げることへのコミットメント</b></p>					
私が取る行動	障害になり得ること	必要な支援	支援者	取り組みの期限	成果の評価基準
私のチームのBillおよびRosieと一緒に、私のアイデアを試してみる。彼らに助言を求める。	勤務時間中は時間／機会／私的自由がないこと。	関心を持って貰うことと時間の工面	BillおよびRosie	来週末 火曜日の昼食か仕事の後の飲み会	BillとRosieに私のアイデアを支持してもらう。
調査をして、私のアイデアを裏付けるさらなる証拠を見つけ出す。	時間的制約 – 私は仕事で非常に忙しく、準備のために時間を割くことが難しい	今週末および来週末の自由時間を仕事に割かせて貰うようにする	私のパートナー	来週末	十分に検討された提案を私のマネージャーに発表して、納得してもらう
私の提案を発表するためのマネージャーとのミーティングを要請する。 マネージャーから支持を引き出し、取るべき最善のアプローチに関する助言を求める。	隔週で行う定例会議の議題に追加したいが時間が欠如している／議題の追加を要請する度胸。	追加ミーティングのためのマネージャーの時間の工面	私のマネージャー	今後2週間内	上級幹部との次回プロジェクト・ミーティング用の議題に、私の提案を追加してもらう

氏名	日付	コーチ			
強み	課題	能力開発目標			
1 今何が起きているか					
2 自分の目標を達成するために利用する新たな行動					
3 新しい習慣を築き上げることへのコミットメント					
私が取る行動	障害になり得ること	必要な支援	支援者	取り組みの期限	成果の評価基準

