

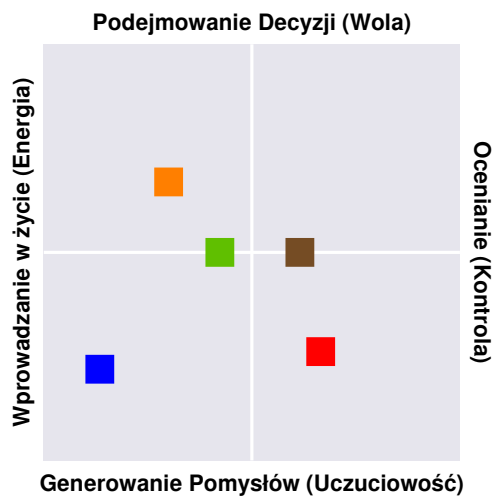
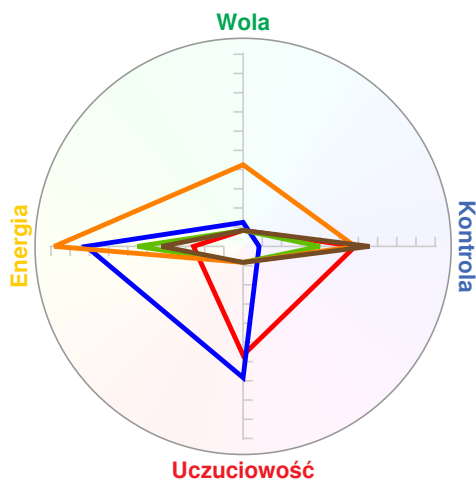
Raport TeamScape
Sample 1 Report

Data	06.12.2023
Firma	Facet5 Testing
Projekt	Audition Sample Report 2023

wnikliwy/a niekrytykujący/a elastyczny/a
demokratyczny/a rozważny/a
zorientowany/a-na-ludzi krytyczny/a **zdyscyplinowany/a**
niezależność-myślenia uprzejmy/a
pomocny/a-i-wspierający/a czujny/a towarzyski/a



Profile Facet5 Członków Zespołu



Imię	Wola	Energia	Uczuciowość	Kontrola	Emocjonalność	Rodzina
Report, Sample 1 Klucz: Sample 1	1 Determinacja 1 Konfrontacja 1 Niezależność 1,7	2,7 Witalność 1,7 Towarzystwość 5 Zdolność adaptacji 1,4	5,8 Altruizm 6,4 Wsparcie 6,9 Zaufanie 4,2	6 Dyscyplina 9,8 Odpowiedzialność 2,2	8,3 Napięcie 6,2 Obawa 10	Coach
Report, Sample 2 Klucz: Sample 2	1,4 Determinacja 2,7 Konfrontacja 1 Niezależność 1	8,3 Witalność 8,3 Towarzystwość 8,2 Zdolność adaptacji 8,3	7 Altruizm 7 Wsparcie 7,2 Zaufanie 6,9	1 Dyscyplina 1,4 Odpowiedzialność 1	7,5 Napięcie 6,2 Obawa 8,7	Facylitator
Report, Sample 3 Klucz: Sample 3	1 Determinacja 2,1 Konfrontacja 1 Niezależność 1	5,6 Witalność 7,3 Towarzystwość 7,8 Zdolność adaptacji 1,8	1 Altruizm 1 Wsparcie 1,3 Zaufanie 1	4,1 Dyscyplina 5,6 Odpowiedzialność 2,6	9,1 Napięcie 10 Obawa 7,3	Badacz
Report, Sample 4 Klucz: Sample 4	4,4 Determinacja 8,9 Konfrontacja 3,1 Niezależność 1	10 Witalność 10 Towarzystwość 10 Zdolność adaptacji 8,1	1 Altruizm 1 Wsparcie 2,2 Zaufanie 1	6 Dyscyplina 6,2 Odpowiedzialność 5,9	4,1 Napięcie 6,9 Obawa 1,4	Prezenter
Report, Sample 5 Klucz: Sample 5	1 Determinacja 1,1 Konfrontacja 1 Niezależność 1	4,4 Witalność 3,6 Towarzystwość 6,8 Zdolność adaptacji 2,8	1 Altruizm 1 Wsparcie 1,1 Zaufanie 1	6,7 Dyscyplina 8,1 Odpowiedzialność 5,2	7,1 Napięcie 8,1 Obawa 6,1	Kontroler

Uwaga: Klucze wymienione poniżej imion poszczególnych osób w tabeli powyżej są wykorzystywane w wykresach tego raportu.

Wprowadzenie

Ten raport jest podsumowaniem rezultatów TeamScape Facet5 Twoich i Twojego zespołu. Raport ten powinien być czytany w połączeniu z TeamScape Facet5 Przewodnikiem dla Uczestnika, który jest dostępny na stronie Facet5.

Ten raport składa się z następujących sekcji:

1. Słowa z chmury

Znajdziesz je na pierwszej tytułowej stronie – jest to krótkie podsumowanie najważniejszych elementów Twojego raportu. Czym bardziej znacząca w Twoim profilu jest dana cecha – tym większą czcionkę dla niej zastosowano. Jest to 13 kluczowych charakterystyk, które wynikają z Twojego profilu osobowości.

2. Cykl Pracy

Ta część opisuje Twoje podstawowe podejście do rozwiązywania problemów, kiedy się one pojawiają. On pokazuje:

2.1 Jak Ty ukazujesz się innym ludziom

- Twój naturalny styl wynikający z Twojego raportu Facet5 oraz
- Jak inni ludzie postrzegają Cię w pracy.

2.2 Porównanie Zespołu

- Jakie style personalne występują w tym zespole oraz
- Jak Ty wypadasz w porównaniu z innymi członkami zespołu

3. Osiągnięcie porozumienia

3.1 Twoja Orientacja zawierająca zarówno Twoje naturalne podejście jak i sposób, w jaki postrzegają Cię inni ludzie.

3.2 Twoje preferowane Taktyki uwzględniające w jakim stopniu Ty i Twój zespół stosujecie zasady i procesy

3.3 Poziom Współmierności wskazujący intensywność i stres występujące podczas dyskusji w Waszym zespole

4. Współpraca z innymi członkami zespołu

Ta sekcja podsumowuje, jak możesz bardziej efektywnie pracować z kolegami z Twojego zespołu. Znajdziesz tu podsumowanie dla każdej osoby w Twoim zespole:

4.1 Podzieliłiśmy tę tabelę na 5 sekcji, które odnoszą się do tego w jaki sposób

- Podejmujesz decyzje i ustalasz cele

- Angażujesz innych i wprowadzasz w życie pomysły
- Generujesz pomysły i bierzesz pod uwagę ludzi w procesie
- Oceniasz pomysły i podchodzisz do pracy
- Identyfikujesz ryzyko i zarządzasz stresem

4.2 W każdej sekcji znajdują się cztery stwierdzenia opisujące

- Silne strony Waszej relacji
- Ryzyka, które mogą się pojawić w Waszej współpracy
- Frustracje, które możesz odczuwać podczas pracy z tą osobą
- Wyzwania, które możecie napotkać podczas budowania Waszej relacji

5. Komentarze Recenzentów

Wskazujące te obszary, w których uznano, że możesz wnieść cenny wkład oraz te, które mógłbyś/ mogłabyś poprawić.

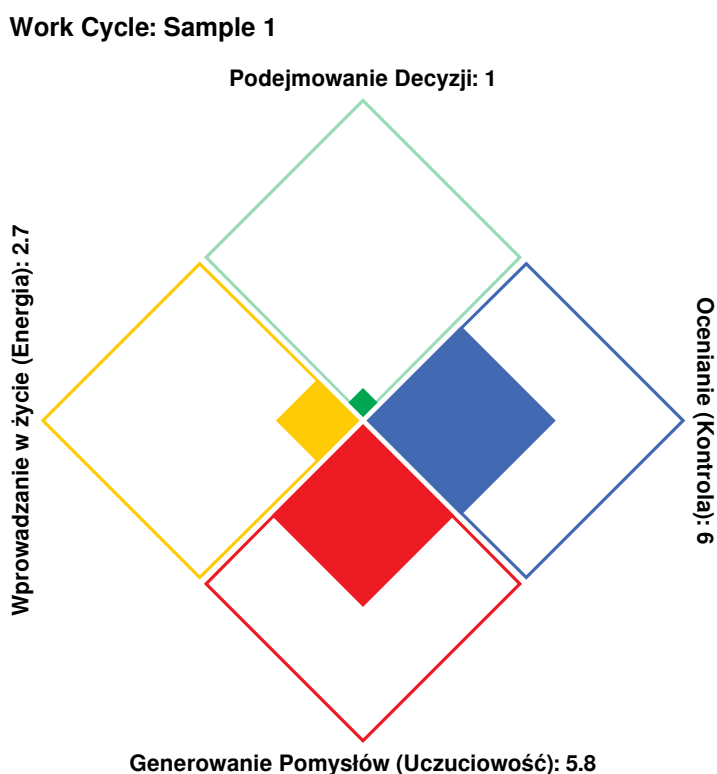
Ten raport jest zaprojektowany, aby dostarczać kluczowych informacji, które mogą być wykorzystywane do poprawy funkcjonowania Twojego zespołu. Informacje w nim zawarte będą wykorzystywane w celu wspierania Ciebie i Twojego zespołu w identyfikowaniu tych obszarów, w których możecie z sukcesem wykorzystywać Wasze naturalne silne strony oraz tych, w których będziecie mogli poprzez informacje zwrotne i ujawnianie spraw skutecznie rozwiązywać istniejące problemy.

Twój wkład w Cykl Pracy

Twój profil Facet5 ma wpływ na to, w co wkładasz swój wysiłek. Ten wykres wykorzystuje Twoje wyniki Facet5 do wykreślenia 4 kwadratów, po jednym dla każdego etapu Cyklu Pracy. Największy kwadrat wskazuje ten etap cyklu, w którym wnosisz największy wkład: Twoje preferowane podejście. Im większy jest kwadrat tym bardziej będziesz włączać się w dany etap tego cyklu. I odwrotnie.

Pamiętaj, że opisy na tym wykresie odnoszą się do etapów Cyklu Pracy. To, który zestaw "Protokołów postępowania" najchętniej zastosujesz zależy od Twoich wyników Facet5. Przykładowo, jeśli Twoje wyniki na skali Wola są wysokie - to prawdopodobnie będziesz szybko podejmować decyzje. Powstrzymywanie się od podejmowania decyzji może być dla Ciebie trudne. Jeśli Twój wynik na skali Wola jest niski oznacza to, że chętniej przyjmujesz bardziej refleksyjny sposób pracy. Osoby o niskim wyniku wolą poczekać, aż uzyskają wszystkie potrzebne im informacje.

Twój wykres jest pokazany poniżej.



Naturalny styl

Wkład:

(to są zdolności, które naturalnie wnosisz do zespołu)

- jego/ jej mocną stroną jest organizacja
- sprawdza zasoby
- lubi uzyskiwać wszelkie informacje
- nie wyciąga wniosków pochopnie
- przeprowadza dokładną analizę

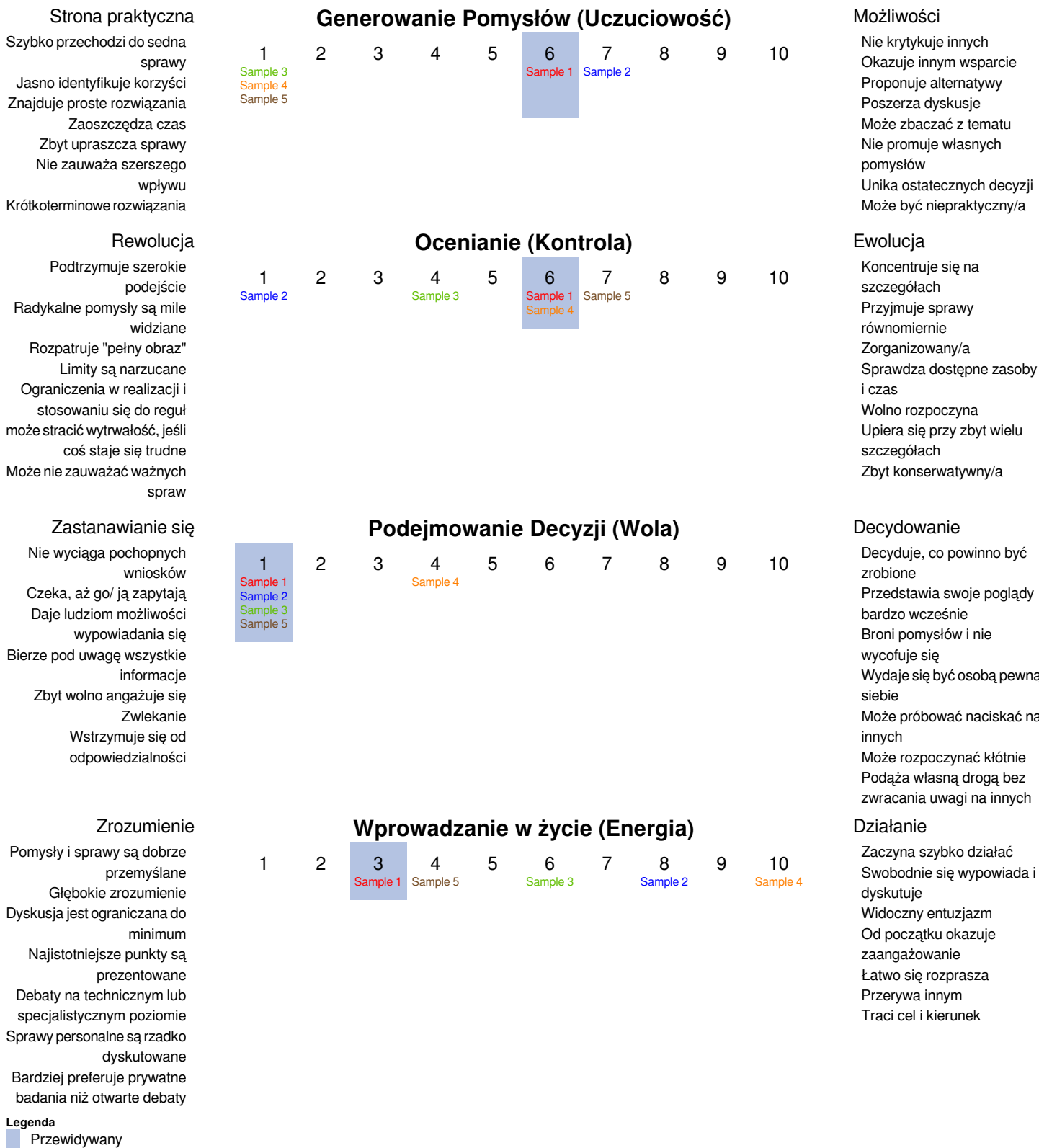
Może być postrzegany/a jako:

(to są elementy, które mogą wpływać na zmniejszanie Twojej efektywności)

- nie będzie podejmować ryzyka
- niechętnie wygłasza własne opinie
- za bardzo polega na procesie, a to tłumi jego/ jej kreatywność

Cykl Pracy: Porównanie Zespołu

Poniższy wykres pokazuje jak ten zespół podchodzi do pracy i gdzie będzie koncentrował swoją uwagę. Każdy wykres prezentuje jeden z etapów Cyklu Pracy. Ludzie z podobnymi wynikami są zgrupowani razem na danej linii. Czym dalej od siebie znajdują się poszczególne osoby w danym rzędzie, tym bardziej różnią się w sposobie podejścia do pracy. Zacieniony obszar pokazuje gdzie Ty naturalnie pasujesz i jak wypada Twoje porównanie z innymi członkami zespołu dokonane na podstawie Twojego profilu Facet5.

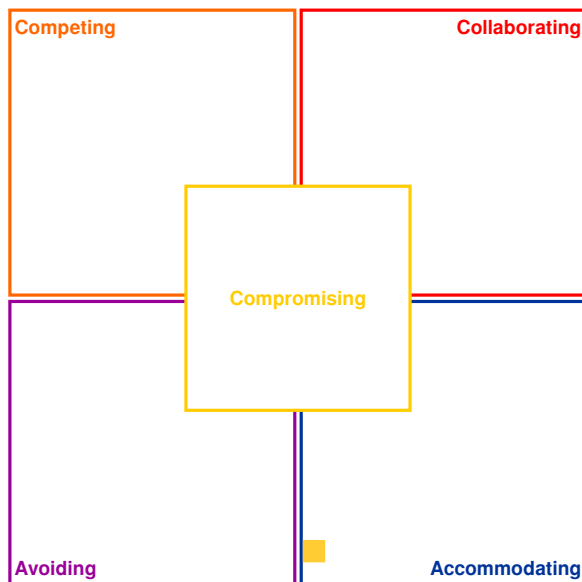


Osiągnięcie porozumienia i rozwiązywanie sporów

Twoja Orientacja

Poniższy wykres pokazuje, jaką orientację najprawdopodobniej przyjmiesz w sytuacji konfliktu lub braku porozumienia. Podstawą utworzenia tego wykresu są Twoje wyniki Facet5 dotyczące Woli i Uczuciowości.

Orientation: Sample 1

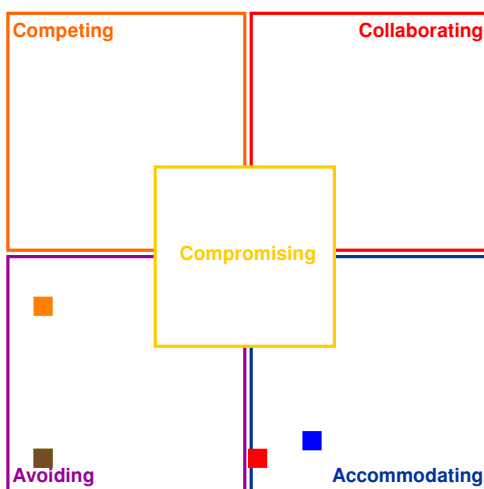


Sample 1

Rzadko wyraża swoje poglądy jeśli nie jest o nie pytany/a. Unika kłótni i sporów. Raczej zamknie się w sobie chroniąc własne potrzeby niż wykorzysta sytuację.

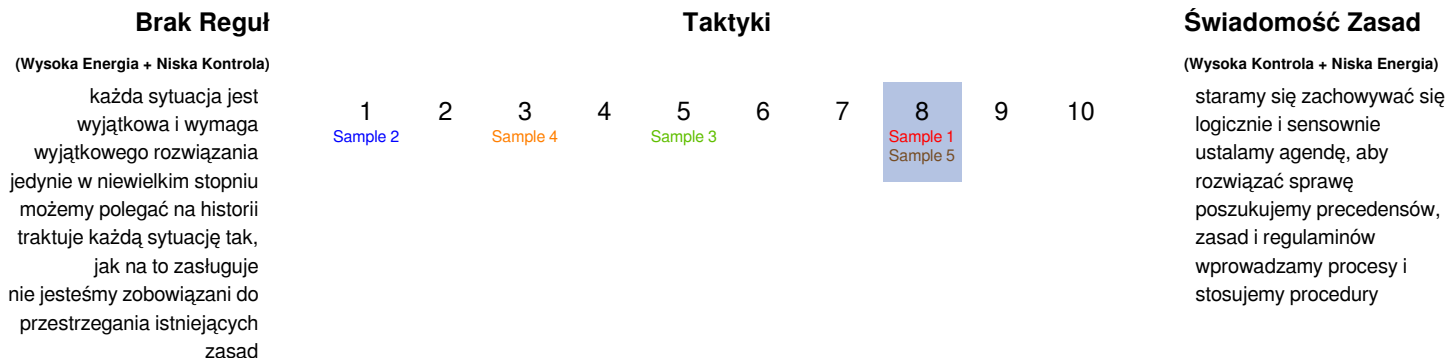
The chart below shows your orientation in relation to the rest of the team. Refer to page 2 for the key.

Orientation: Wyniki Facet5



Preferowane Taktyki

Ten wykres pokazuje Twoje naturalne preferencje i porównuje je z tym, jak widzą Cię inni ludzie.

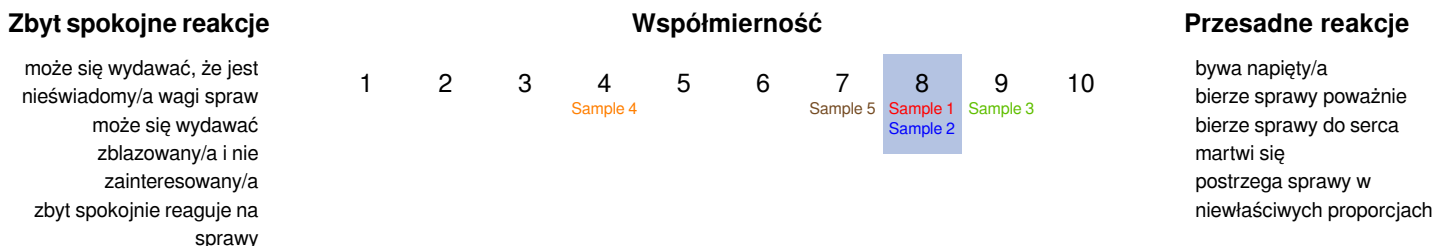


Sample 1

Będzie świadomie stosować zasady i procesy tam, gdzie jest to właściwe. Jest przygotowany/a na to, aby pozostawić to innym.

Współmierność

Ten wykres pokazuje skłonności, jakie wykazujesz Ty oraz Twój zespół, do zachowywania spokoju kiedy zaczynacie dyskutować sprawy lub gdy głęboko angażujecie się i niepokoicie o rezultaty.



Sample 1

Może być bardzo napięty/a. Przyjmuje sprawy personalnie. Może nadmiernie reagować i postrzegać świat w niewłaściwych proporcjach.

Może być postrzegany jako:

- obawia się i unika konfliktu
- okazuje skrępowanie i niezręczność w towarzystwie
- gubi się próbując bilansować potrzeby swoje i innych
- wykazuje pewien brak konsekwencji wobec procesu

Legenda

Przewidywany

Podczas pracy z ...

Poniższa tabela podsumowuje, w jaki sposób możesz bardziej efektywnie pracować z innymi członkami Twojego zespołu. Każda domena zawiera cztery stwierdzenia: S: Siła Waszej relacji, R: Ryzyko, które może się pojawić podczas Waszej współpracy, F: Frustracja, którą możesz odczuwać pracując z tą osobą, W: Wyzwanie związane z rozwojem Waszej relacji.

	Podjęcie Decyzji	Współpraca	Generowanie Pomysłów	Ocenianie	Współmierność
Report, Sample 2	<p>S: jesteście bardzo elastycznymi osobami, które nie narzucają się innym</p> <p>R: zarówno Ty, jak i ta druga osoba unikacie podejmowania decyzji</p> <p>F: zarówno Tobie, jak i tej drugiej osobie może brakować jasności celu</p> <p>W: uzgadnianie ostatecznych terminów podejmowania decyzji</p>	<p>S: Ty rozwijasz pomysły, a ta druga osoba mobilizuje do działania</p> <p>R: możesz przegapić okazje do wnoszenia swojego wkładu</p> <p>F: możesz czuć się przytłoczony/a i popędzany/a</p> <p>W: prezentowanie swoich pomysłów oraz obaw z entuzjazmem</p>	<p>S: Ty prezentujesz praktyczne podejście, a ta druga osoba snuje domysły</p> <p>R: tej osobie może się wydawać, że Ty swoje pomysły prezentujesz bez ekscytacji</p> <p>F: Tobie może się wydawać, że ta osoba zbyt komplikuje sprawy</p> <p>W: poszukiwanie niestandardowych pomysłów przed podjęciem decyzji</p>	<p>S: Ty dodajesz podejście procesowe do innowacyjności tej osoby</p> <p>R: możecie nie zgadzać się, że zasadnicza zmiana jest konieczna</p> <p>F: ta osoba może wydawać Ci się niesolidna i mało skoncentrowana</p> <p>W: logiczna ocena korzyści wynikających ze zmiany</p>	<p>S: Ty i ta druga osoba żywo reagujecie na zdarzenia i okazujecie czujność</p> <p>R: możecie wyolbrzymiać ryzyka i zagrożenia</p> <p>F: możecie przegapić istniejące możliwości poprzez swoją niechęć do podejmowania ryzyka</p> <p>W: zasięganie opinii innych w celu utrzymania właściwych proporcji</p>
Report, Sample 3	<p>S: jesteście bardzo elastycznymi osobami, które nie narzucają się innym</p> <p>R: zarówno Ty, jak i ta druga osoba unikacie podejmowania decyzji</p> <p>F: zarówno Tobie, jak i tej drugiej osobie może brakować jasności celu</p> <p>W: uzgadnianie ostatecznych terminów podejmowania decyzji</p>	<p>S: Ty zastanawiasz się nad pomysłami, a ta druga osoba chętnie je dyskutuje</p> <p>R: Ty możesz nie komunikować się tak swobodnie, jak chciałaby ta osoba</p> <p>F: możesz mieć odczucie, że ta osoba działa zbyt szybko</p> <p>W: dzielenie się pomysłami i poświęcanie czasu na dyskusje</p>	<p>S: Ty badasz pomysły, a ta druga osoba zachowuje pragmatyzm</p> <p>R: możecie iść na kompromis na rzecz prostych rozwiązań</p> <p>F: ta osoba może Ci się wydawać niesympatyczna i prosta</p> <p>W: spoglądanie na większy obraz podczas podejmowania decyzji</p>	<p>S: Ty wnosisz podejście procesowe do elastycznego podejścia tej osoby</p> <p>R: możecie nie zgadzać się w sprawie potrzeby wprowadzania zmian</p> <p>F: możesz mieć wrażenie, że ta osoba łatwo się rozprasza</p> <p>W: ocenianie zalet niezwykłych pomysłów</p>	<p>S: Ty i ta druga osoba żywo reagujecie na zdarzenia i okazujecie czujność</p> <p>R: możecie wyolbrzymiać ryzyka i zagrożenia</p> <p>F: możecie przegapić istniejące możliwości poprzez swoją niechęć do podejmowania ryzyka</p> <p>W: zasięganie opinii innych w celu utrzymania właściwych proporcji</p>
Report, Sample 4	<p>S: potraficie razem pracować nad doskonaleniem alternatywnych rozwiązań</p> <p>R: możecie być zbyt często zmieniać swoje zdanie</p> <p>F: może być Wam trudno zdefiniować cele</p> <p>W: ustalanie ostatecznych terminów podejmowania decyzji</p>	<p>S: Ty rozwijasz pomysły, a ta druga osoba mobilizuje do działania</p> <p>R: możesz przegapić okazje do wnoszenia swojego wkładu</p> <p>F: możesz czuć się przytłoczony/a i popędzany/a</p> <p>W: prezentowanie swoich pomysłów oraz obaw z entuzjazmem</p>	<p>S: Ty badasz pomysły, a ta druga osoba zachowuje pragmatyzm</p> <p>R: możecie iść na kompromis na rzecz prostych rozwiązań</p> <p>F: ta osoba może Ci się wydawać niesympatyczna i prosta</p> <p>W: spoglądanie na większy obraz podczas podejmowania decyzji</p>	<p>S: jesteście osobami ostrożnymi, które dobrze planują</p> <p>R: możecie zbyt wolno reagować na zmiany</p> <p>F: możecie nie być włączani w nowe inicjatywy</p> <p>W: ocenianie nowych możliwości zanim wybierzeć jakieś podejście</p>	<p>S: Ty jesteś osobą ostrożną, a ta druga osoba demonstruje pewność siebie</p> <p>R: możecie nie zgadzać się co do znaczenia spraw</p> <p>F: możesz odczuwać, że ta druga osoba popada w samozadowolenie</p> <p>W: poszukiwanie informacji zwrotnych, w celu weryfikowania Twojej perspektywy</p>

	Podjęmowanie Decyzji	Współpraca	Generowanie Pomysłów	Ocenianie	Współmierność
Report, Sample 5	<p>S: jesteście bardzo elastycznymi osobami, które nie narzucają się innym</p> <p>R: zarówno Ty, jak i ta druga osoba unikacie podejmowania decyzji</p> <p>F: zarówno Tobie, jak i tej drugiej osobie może brakować jasności celu</p> <p>W: uzgadnianie ostatecznych terminów podejmowania decyzji</p>	<p>S: zarówno Ty, jak i ta osoba lubicie przemyśleć tematy zanim wprowadzicie je w życie</p> <p>R: możecie nie dzielić się swoimi pomysłami i nie rozwijać ich wspólnie</p> <p>F: możecie zauważać, że właśnie straciliście możliwość działania</p> <p>W: ograniczanie czasu poświęcanego na myślenie i koncentrowanie się na realizacji</p>	<p>S: Ty badasz pomysły, a ta druga osoba zachowuje pragmatyzm</p> <p>R: możecie iść na kompromis na rzecz prostych rozwiązań</p> <p>F: ta osoba może Ci się wydawać niesympatyczna i prosta</p> <p>W: spoglądanie na większy obraz podczas podejmowania decyzji</p>	<p>S: jesteście osobami ostrożnymi, które dobrze planują</p> <p>R: możecie zbyt wolno reagować na zmiany</p> <p>F: możecie nie być włączani w nowe inicjatywy</p> <p>W: ocenianie nowych możliwości zanim wybierzeć jakieś podejście</p>	<p>S: zarówno Ty, jak i ta druga osoba okazujecie ostrożność, ale Ty większą</p> <p>R: Ty możesz niepotrzebnie zamartwiać się i unikać ryzyka</p> <p>F: sami dla siebie możecie tworzyć problemy</p> <p>W: poszukiwanie informacji w celu utrzymania właściwych proporcji</p>

Komentarze Recenzentów

Wykorzystaj to miejsce do wypisania kluczowych lekcji, które przyniosła Ci dyskusja na temat wyników badania TeamScape.

To co robisz i co Twoi koledzy uznają za coś, co nie pomaga Waszemu zespołowi

To co robisz i co Twoi koledzy uznają za pomocne dla Waszego zespołu