

Facet5 TeamScape

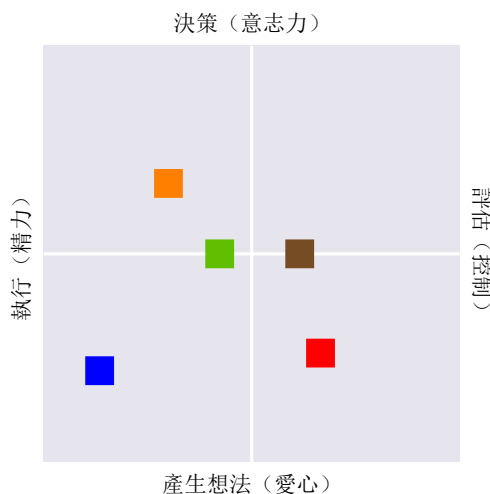
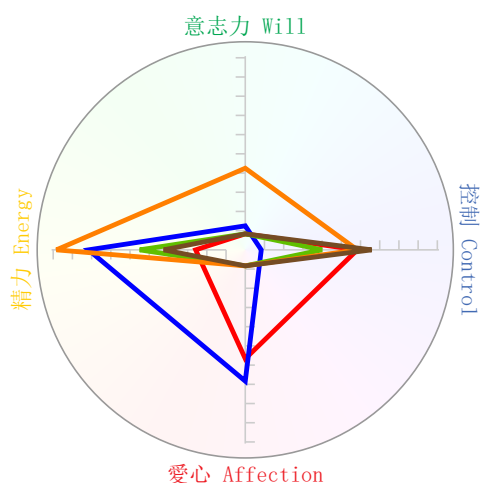
TeamScape 報告 Sample 1 Report

日期	2023/12/6
公司	Facet5 Testing
項目	Audition Sample Report 2023

結構 人本導向 猶豫 克制 順應與接納 置疑 樂意
助人 伸縮 合群 小心翼翼 民主 放任 獨立思
考



團隊成員的Facet5剖面



姓名	意志力 Will			精力 Energy			愛心 Affection			控制 Control			情緒性 Emotionality		家族
	決心	對抗性	獨立性	活力	好交際	適應性	利他主義	支持力	信任力	紀律性	責任心	焦慮性	恐懼性		
Report, Sample 1 名字: Sample 1	1	1	1.7	2.7	1.7	5.8	64	6	98	8.3	62	62	10	輔導教練 Coach	
Report, Sample 2 名字: Sample 2	1.4	27	1.7	8.3	83	7	7	1	1.4	7.5	62	62	87	引導者 Facilitator	
Report, Sample 3 名字: Sample 3	1	21	1	5.6	7.3	1	1	4.1	5.6	9.1	10	7.3	7.3	探索者 Explorer	
Report, Sample 4 名字: Sample 4	4.4	89	31	10	10	1	22	6	62	4.1	69	14	14	演示者 Presenter	
Report, Sample 5 名字: Sample 5	1	1.1	1	4.4	3.6	1	1.1	6.7	81	7.1	81	61	61	控制者 Controller	

注意：以上表格中個人姓名下方列出的名字將被用於此報告的所有圖表中。

簡介

本報告總結了你和你的團隊的Facet5 TeamScape測試結果。

報告包括以下部分：

1. 雲詞

它出現在首頁，是對您報告概要的快速匯總。更重要的特質，會用更大號的字體顯示。這些是你較明顯的個性特質。您的個性報告中有13個關鍵特質。

2. 工作鏈

本章節描述了在問題出現時你的基本解決方法。它顯示：

2.1 你在別人的印象中如何

- 你在Facet5剖象的自然風格和
- 別人對你在工作時的看法。

2.2 團隊比較

- 團隊是如何根據個人風格進行比較，以及
- 你如何與團隊的其他成員比較

3. 達成共識

3.1 你的導向包括你的自然的方法和其他人看待你的方式。

3.2 你偏好採用的策略，著眼於你和你的團隊所應用規則與流程的程度。

3.3 情緒性水準顯示你的團隊中爭議的緊張度和壓力

4. 與其他團隊成員合作

本節總結了如何更有效地與團隊其他成員合作。每位團隊成員都有一個摘要：

4.1 我們把表格分成了5個部分，您如何

- 做出決策並設定目標
- 參與並實施想法
- 在這個過程中產生想法並考慮人員因素
- 評估想法和工作方法
- 識別風險，管理壓力

4.2 每一節涵蓋四方面

- 你在人際關係方面的優勢之處
- 共事時您可能面臨的風險
- 與此人共事時您可能會感到沮喪
- 你在發展人際關係方面遇到的挑戰

5. 評論者意見中所

顯示你被視為提供有價值資訊的方面和你可能改善的方面。

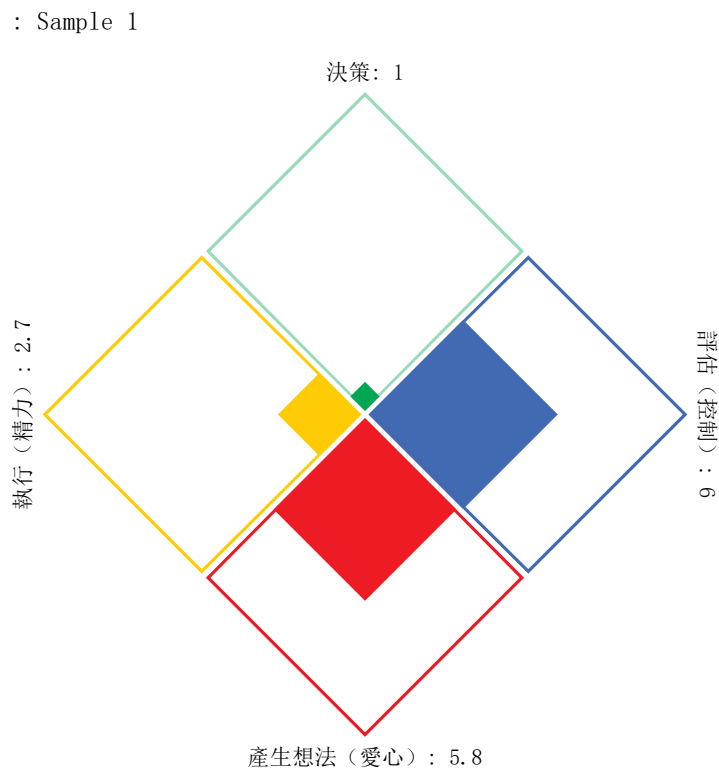
本報告旨在提供基準資訊，為你的團隊使用，以改善團隊的運作。你的引導師將利用這些資訊說明你和你的團隊確定在那些方面你能夠利用天然優勢，和在那些方面可以通過回饋和公開信息，以解決問題。

你對工作鏈的貢獻

你在哪方面做出努力將受到你的Facet5剖面影響。這個圖表使用了你的Facet5的得分繪製出四個方框，各個方框代表工作鏈中的各個階段。方框的尺寸顯示了在工作鏈中你作出最多貢獻的階段：你偏愛的辦法。方框越大，你對該工作鏈階段投入的精力越多。方框越小，你對該工作鏈階段投入的精力越少。

記住圖表中的標籤指的是工作鏈階段。你可能遵循的'禮儀'將取決於你的Facet5得分。例如，如果你的Facet5 的意志力的得分很高（如>7），則你將可能很快做出決策。你可能感到很難保留。如果你的意志力得分很低（如 <4），則你將可能偏愛更反思的工作方式。你寧願等待，直到所有資訊都搜集完整。

以下為你的圖表。



自然風格

貢獻:

(這些是你為團隊帶來的自然能力)

- 有組織性
- 查看有多少資源
- 願意討論任何建議
- 不會即刻下結論
- 仔細的分析

可能被視為:

(這些是可能導致你的效率較低的因素)

- 不會冒險
- 不情願說明自己的意見
- 對過程的過分依賴抑制了創造力

工作鏈：團隊比較

以下圖表顯示這個團隊是如何處理工作以及他們將注意力集中於哪。各個圖表代表了其中一個工作鏈的階段。擁有相似得分的人將被聚集成一列。在同一行距離越遠的人，他們的工作方式就越不同。灰色框顯示你與團隊其他成員比較，最自然的位置，這是根據你的Facet5剖面。



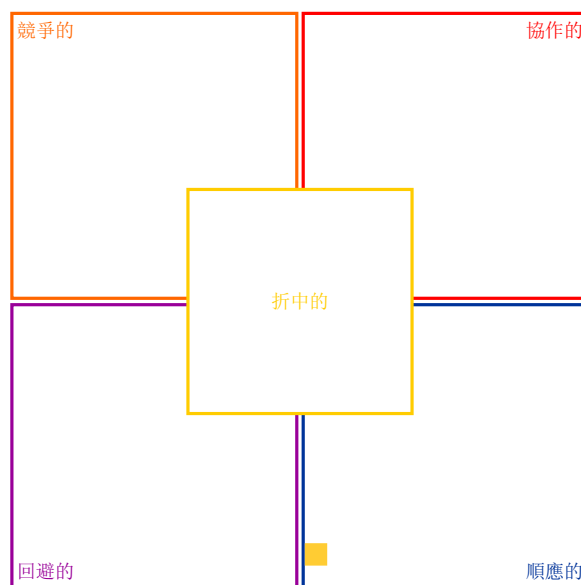
圖例
預示

達成共識並解決爭議

你的導向

以下圖表顯示在面對衝突和分歧時，你最有可能採用的導向。這是根據你的Facet5的意志力和愛心的得分。

: Sample 1

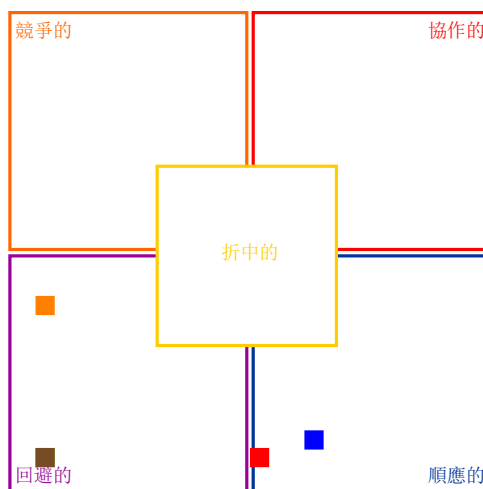


Sample 1

極少表達自己的觀點，除非被要求。避免爭議。會退縮以保護自己的需求而非乘機利用。

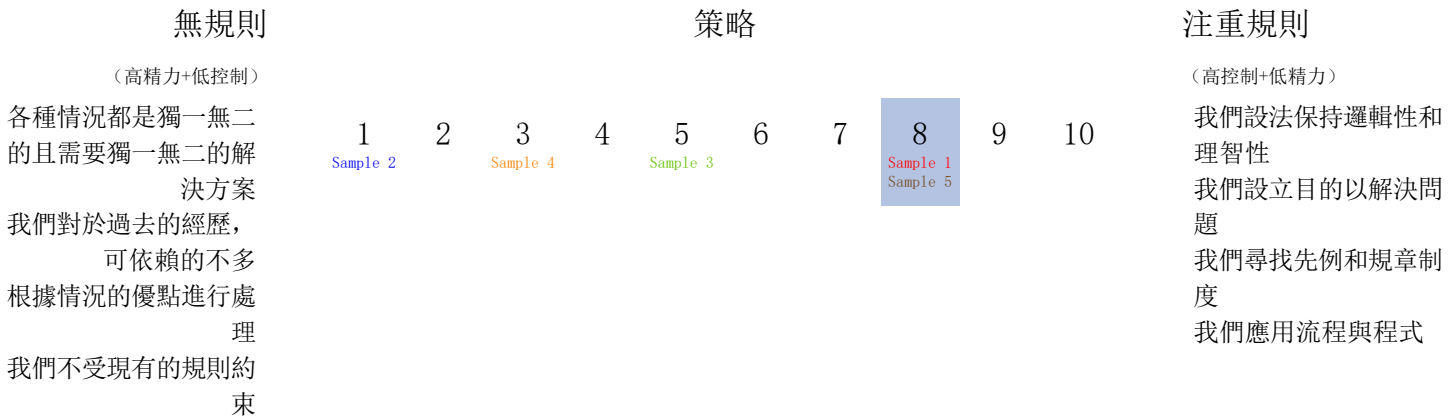
以下圖表顯示了涉及團隊其餘成員時你的導向。參考第二頁的名字。

: 第1



偏好採用的策略

該圖表顯示你的自然偏好並將它與別人對你的印象進行對比。

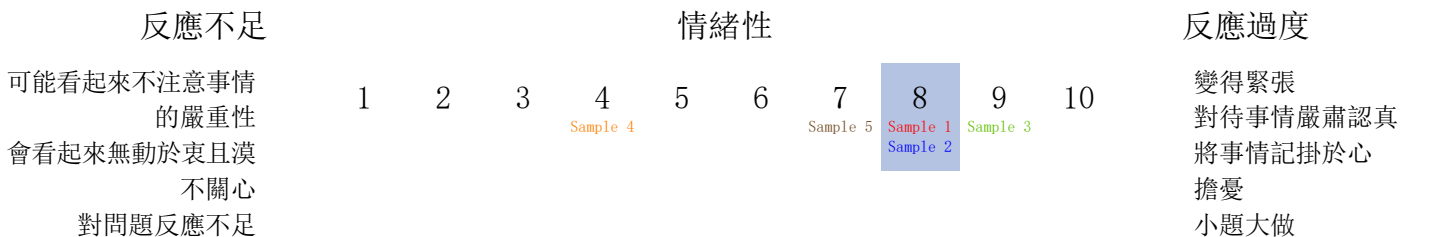


Sample 1

將意識到並適當地應用規則和流程。準備將其交付給他人。

情緒性

這個圖表顯示當事情變得有爭議或在深入參與和關注結果時，你和你的團隊保持冷靜的傾向。



Sample 1

會變得非常緊張。感覺事情是針對自己。會過度反應並小題大做。

可能被認為：

- 害怕並避免衝突
- 自我意識強和不善於交際方面
- 在試圖平衡自己和他人的需求時感到困惑
- 關於流程稍微有些不一致

圖例
預示

和……共事

下表總結了如何更有效地與團隊成員合作。包含四方面：S：你在人際關係方面的優勢之處，R：共事時您可能面臨的風險，F：與此人共事時您可能會感到沮喪，C：挑戰，你如何發展你的人際關係。

	決策	實施，協作	創意產生	評估	情緒性
Report, Sample 2	<p>S：你們都比較變通，不會強加於別人。</p> <p>R：你對借助不必要的爭執來達成一致感到為難。</p> <p>F：缺乏明確的目標，以及需要決策，可能會讓您感到沮喪。</p> <p>C：就決策和職責的最後期限達成一致。</p>	<p>S：你提出想法，他/她來採取行動。</p> <p>R：由於他/她沖在前面，你可能會錯過做出貢獻的機會。</p> <p>F：由於他/她需要參與和行動，你可能因此感到不知所措和倉促。</p> <p>C：熱情地提出你的想法和擔憂，用你深思熟慮的方法指導他/她的行動。</p>	<p>S：當他/她推測可能發生的事情時，你保持務實。</p> <p>R：你的想法可能顯得乏味，過於務實。</p> <p>F：你可能會覺得他/她把事情複雜化了，不願意考慮商業維度。</p> <p>C：探討不同尋常的想法，然後再做決定。解釋為什麼你認為它們可行或不可行。</p>	<p>S：你為他/她的創新提供流程和結構。</p> <p>R：你可能不認同有必要進行重大改變，或是它有價值。</p> <p>F：你可能會發現他/她不可靠、不專注。</p> <p>C：從邏輯上評估變革的好處，確保其影響得到理解。</p>	<p>S：你們都對風險和問題反應敏捷且保持警惕。</p> <p>R：你可能會誇大風險和威脅，過度擔心。</p> <p>F：你可能無法抓住機會，似乎厭惡風險，從而錯過機會，造成過度的壓力。</p> <p>C：尋求外部反饋以保持分寸感。確保儘早提出已確認的問題。</p>
Report, Sample 3	<p>S：你們都比較變通，不會強加於別人。</p> <p>R：你對借助不必要的爭執來達成一致感到為難。</p> <p>F：缺乏明確的目標，以及需要決策，可能會讓您感到沮喪。</p> <p>C：就決策和職責的最後期限達成一致。</p>	<p>S：你更喜歡反思想法，而他/她更喜歡討論。</p> <p>R：你可能不會像他/她喜歡的那樣自由地交流，導致他/她感覺受到忽視。</p> <p>F：你可能會覺得他/她行動太快，不假思索。</p> <p>C：定期分享想法並進行討論，以確保步調一致。</p>	<p>S：你探討想法，而他/她保持務實並專注於任務。</p> <p>R：你可能為了能簡單解決而妥協。</p> <p>F：你可能會發現他/她缺乏同情心，理解過於簡單。</p> <p>C：在做決定時著眼於大局，包括對人和人際關係的影響。</p>	<p>S：你為他/她的靈活方法和創新需求帶來流程。</p> <p>R：你可能對變革的必要性或實施方式存在分歧。</p> <p>F：你可能會覺得他/她很容易分心，沒有跟進到底。</p> <p>C：評估不同尋常的想法的優點。對照商定的計劃進行檢查。</p>	<p>S：你們都對風險和問題反應敏捷且保持警惕。</p> <p>R：你可能會誇大風險和威脅，過度擔心。</p> <p>F：你可能無法抓住機會，似乎厭惡風險，從而錯過機會，造成過度的壓力。</p> <p>C：尋求外部反饋以保持分寸感。確保儘早提出已確認的問題。</p>

	決策	實施，協作	創意產生	評估	情緒性
Report, Sample 4	<p>S: 你们可以共同努力完善替代方案。</p> <p>R: 你可能过于容易改变自己的主意。</p> <p>F: 当你努力定义目标时，你可能会感到沮丧。</p> <p>C: 制定决策的框架和截止日期。</p>	<p>S: 你提出想法，他/她來採取行動。</p> <p>R: 由於他/她冲在前面，你可能会錯過做出貢獻的機會。</p> <p>F: 由於他/她需要參與和行動，你可能因此感到不知所措和倉促。</p> <p>C: 熱情地提出你的想法和擔憂，用你深思熟慮的方法指導他/她的行動。</p>	<p>S: 你探討想法，而他/她保持務實並專注於任務。</p> <p>R: 你可能為了能簡單解決而妥協。</p> <p>F: 你可能會發現他/她缺乏同情心，理解過於簡單。</p> <p>C: 在做決定時著眼於大局，包括對人和人際關係的影響。</p>	<p>S: 你們都謹慎和計劃周密，更喜歡已知而非激進的東西。</p> <p>R: 你可能對變革反應遲鈍，並主動阻礙變革。</p> <p>F: 你可能會被排除在新的計劃之外，感到變革是針對你的。</p> <p>C: 在選擇方法之前幫助評估新的可選方案。引導到產生積極影響的最佳方式。</p>	<p>S: 你保持謹慎和警惕，而他/她保持自信和一致。</p> <p>R: 你可能不認同問題的重要性或其影響，從而導致風險。</p> <p>F: 你可能會覺得他/她自滿，反應不足。</p> <p>C: 尋求反饋來驗證你的觀點。尋找證據和先例。</p>
Report, Sample 5	<p>S: 你們都比較變通，不會強加於別人。</p> <p>R: 你對借助不必要的爭執來達成一致感到為難。</p> <p>F: 缺乏明確的目標，以及需要決策，可能會讓您感到沮喪。</p> <p>C: 就決策和職責的最後期限達成一致。</p>	<p>S: 你們都會首先考慮想法，而不匆忙付諸實施。</p> <p>R: 你們可能不會一起分享和研究想法，而是傾向於獨立思考。</p> <p>F: 你可能會發現自己錯過了合作並帶來綜合價值的機會。</p> <p>C: 限制思考時間並注重落實。儘早而且頻繁地交流。</p>	<p>S: 你探討想法，而他/她保持務實並專注於任務。</p> <p>R: 你可能為了能簡單解決而妥協。</p> <p>F: 你可能會發現他/她缺乏同情心，理解過於簡單。</p> <p>C: 在做決定時著眼於大局，包括對人和人際關係的影響。</p>	<p>S: 你們都謹慎和計劃周密，更喜歡已知而非激進的東西。</p> <p>R: 你可能對變革反應遲鈍，並主動阻礙變革。</p> <p>F: 你可能會被排除在新的計劃之外，感到變革是針對你的。</p> <p>C: 在選擇方法之前幫助評估新的可選方案。引導到產生積極影響的最佳方式。</p>	<p>S: 你們都很謹慎，但你更謹慎，並且非常關注風險。</p> <p>R: 你可能過度擔心並避免風險。</p> <p>F: 你可能會對周圍的事件做出過度反應，從而給自己和他人帶來問題。</p> <p>C: 尋求反饋以保持分寸感，並規劃你的反應以避免過度反應。</p>

審核人意見

使用此空間記錄你在TeamScape討論中獲得的關鍵經驗。

你所做的事並被你的同事認為對團隊沒有幫助的

你所做的事並被你的同事認為對團隊有幫助的