

Jakiego **jednego** słowa
użyłbyś/łabyś, aby
opisać Wasz zespół....?

Ważne zasady podczas tej sesji



Cele tej sesji:

- Omówienie modelu Facet5
- Znalezienie sposobów zwiększania efektywności zespołu
- Rozwijanie większej samoświadomości oraz świadomości potrzeb i preferencji innych członków zespołu dzięki wykorzystywaniu informacji z analiz Facet5
- Budowanie lepszego zrozumienia i zwiększanie dynamiki pracy zespołu

Cele warsztatu

Poprawa efektywności zespołowej poprzez lepsze zrozumienie naszych osobowości

- Co robimy?
- Kim jesteśmy?
- Jak dobrze razem pracujemy?

Osiągniemy to poprzez różnego typu działania:

- Ćwiczenia grupowe i indywidualne
- Dyskusje w grupach
- Krótkie prezentacje wynikające z analiz Facet5 dotyczących predyspozycji i talentów zespołu

JAKICH ZASAD BĘDZIEMY DZIŚ PRZESTRZEGAĆ?

Nasze zasady na dziś:

- Poufność
- Okazuję szacunek dla poglądów i podejścia innych członków mojego zespołu
- Zabieram głos i aktywnie uczestniczę w spotkaniu
- Okazuję otwartość na opinie innych
- Słuchamy siebie nawzajem bez oceniania
- Zakładamy, że każdy ma pozytywne intencje
- Dobrze się razem bawimy
- W czasie trwania warsztatu mam wyłączony telefon, internet, pocztę mail, etc...

Rozpoczniemy pozytywnie

Teraz – zapraszam, aby po kolei każdy uczestnik naszego spotkania wymienił jedną rzecz, która powoduje, że jest dumny z pracy w tym zespole:

*‘Jestem dumny/a z naszego zespołu
ponieważ...’*

CO TO JEST ZESPÓŁ?

„Zespół, to mała grupa ludzi, którzy posiadają wzajemnie uzupełniające się umiejętności i którzy mają wspólny cel oraz wspólne zadania do wykonania, za które czują się wzajemnie odpowiedzialni.”

Katzenbach & Smith – “The Wisdom of Teams”

Jakie zachowania członków zespołu powodują, że osiąga on ponadprzeciętne rezultaty?

- Dyskusja w 2 grupach

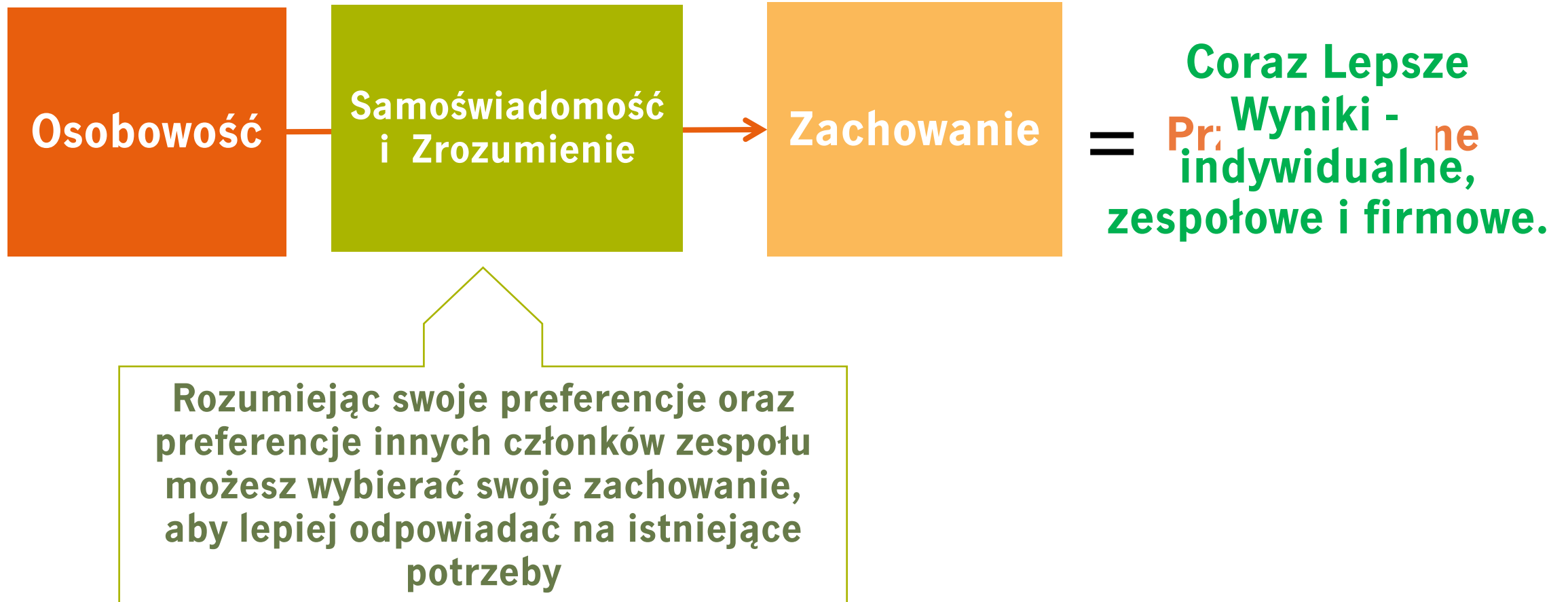
- Ankieta

W wysoko wydajnych zespołach ich członkowie:

- Koncentrują swoje działania wokół wspólnego celu
- Wiedzą, gdzie są dziś, dokąd zmierzają i jak tam dotrzeć
- Ustalają priorytety oraz pracują nad sprawami, które mają największe znaczenie
- Są zdecydowani i otwarci na działanie
- Dobrze współpracują zarówno w swoim zespole jak i w całej organizacji
- Udzielają sobie nawzajem wsparcia
- Komunikują się często i otwarcie
- Działają w sposób przejrzysty, otwarcie dyskutują i rozwiązują problemy
- Wierzą w to, co robią i wykazują entuzjazm w pracy
- Rozliczają się nawzajem

Dlaczego koncentrujemy się na Osobowości?

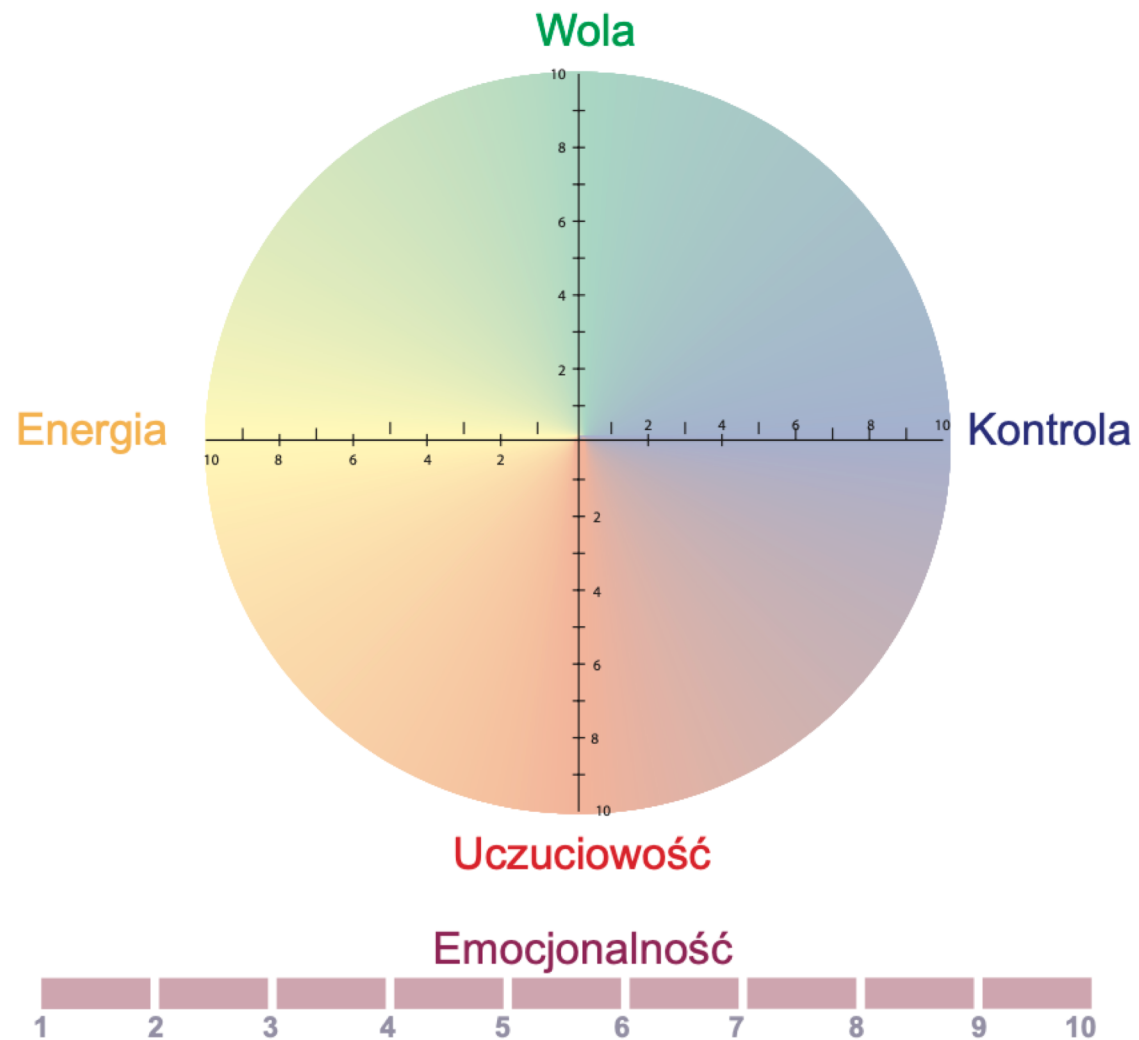
TWOJA indywidualna reakcja może być przez Ciebie kontrolowana, ponieważ zachowanie jest **WYBOREM**.



**Facet5 – ułatwia zwiększanie
samoświadomości oraz zrozumienie
zachowania innych ludzi.**

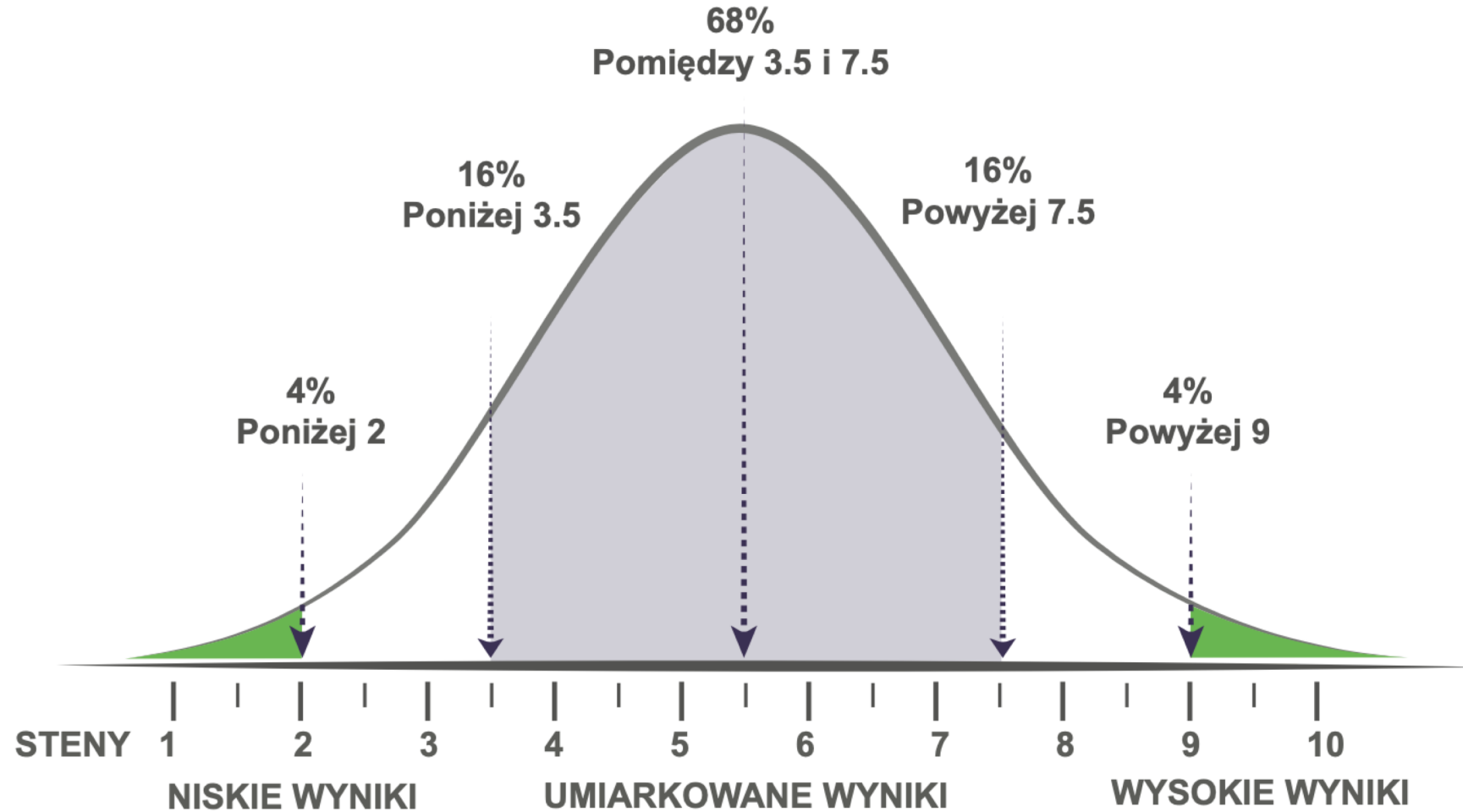
Imiona (inicjały) członków zespołu:

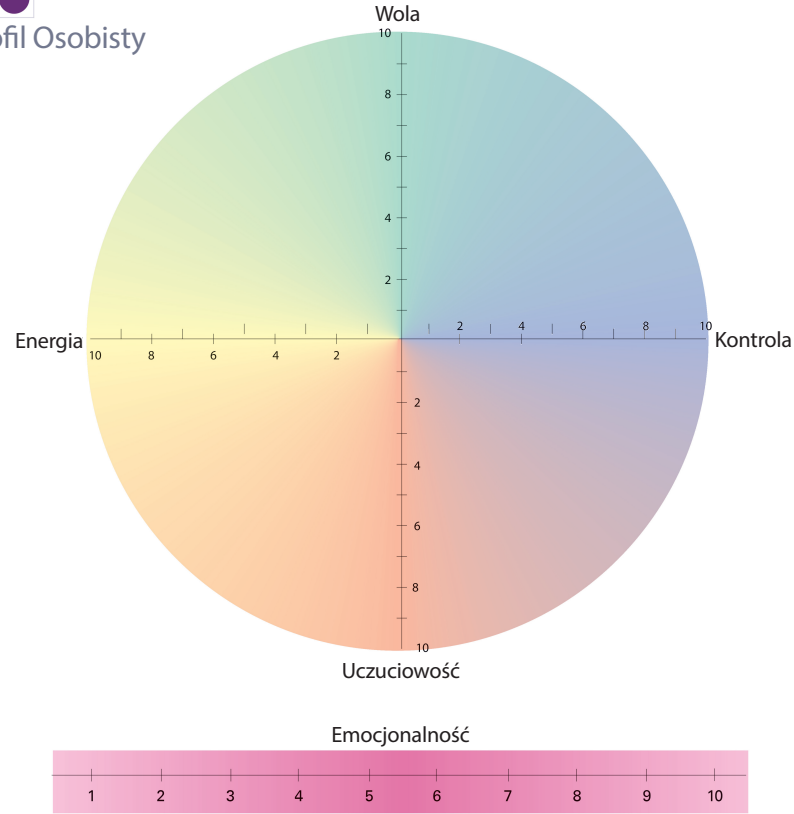
Odkrywanie siebie z Facet5



Rozkład wyników

Rozkład Normalny





● Wola		● Energia		● Uczuciowość		● Kontrola		● Emocjonalność	
Silne Strony	Ryzyka	Silne Strony	Ryzyka	Silne Strony	Ryzyka	Silne Strony	Ryzyka	Silne Strony	Ryzyka
Wysoki wynik Determinacja Nadawanie kierunku Zdecydowanie	Dominacja Upór Nieustępliwość	Wysoki wynik Energia Gorliwość Ekstrawersja	Przeszkadzanie Wtrącanie się Niewrażliwość	Wysoki wynik Otwartość Szczerość Naturalność	Naiwność Podatność Miękość	Wysoki wynik Solidność Praktyczność Sumienność	Sztwność Zahamowania Apodyktyczność	Wysoki wynik Reaktywność Emocjonalność Pobudliwość	Zmienność Nieprzewidywalność Humorzastość
Niski wynik Elastyczność Dopasowanie Uczynność	Uległość Uzależnienie Brak zdecydowania	Niski wynik Spokój Prywatność Dyskrecja	Chłód Brak zainteresowania Zamknięcie w sobie	Niski wynik Praktyczność Spryt Pragmatyzm	Cynizm Chciwość Agresja	Niski wynik Wolność myślenia Liberalizm Brak zahamowań	Rozproszenie Niesolidność Brak dyskcji	Niski wynik Konsekwencja Stalość Pewność	Samozadowolenie Niewzruszoność Monotonia

••••• Czy potrafisz określić swoją osobowość?

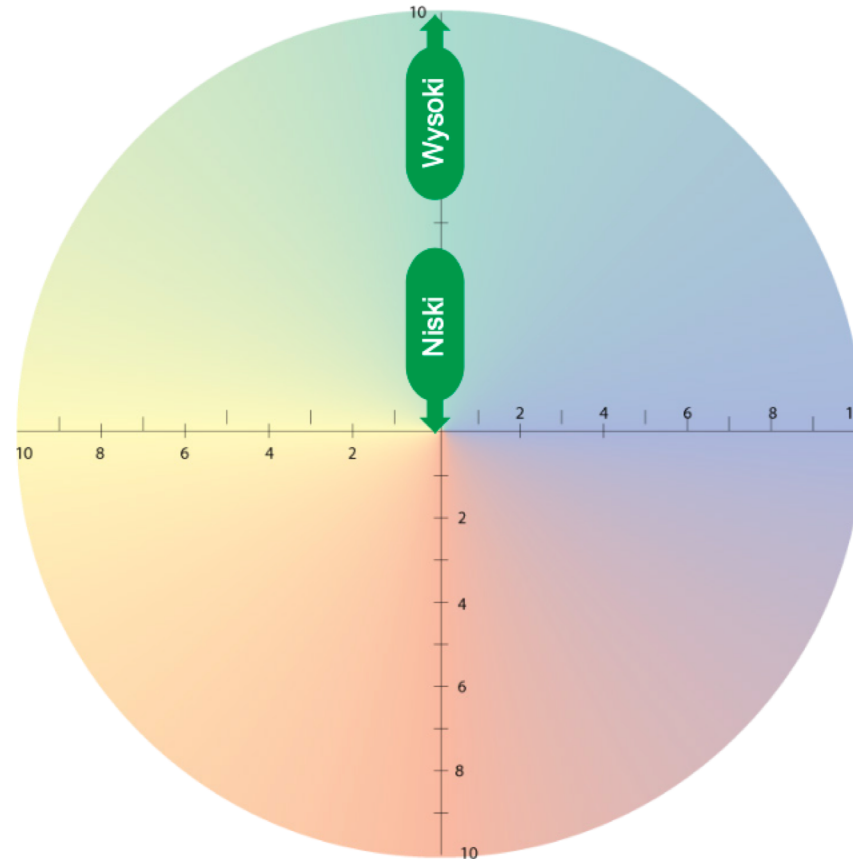
Wola – Siłą napędową jest tu promowanie i obrona własnych pomysłów.

Korzyści - Niskie Wyniki

- Elastyczność
- Dopasowywanie się
- Uczynność
- Zgodność

Ryzyka – Niskie Wyniki

- Brak asertywności
- Uległość
- Brak zdecydowania
- Nieśmiałość



Korzyści - Wysokie Wyniki

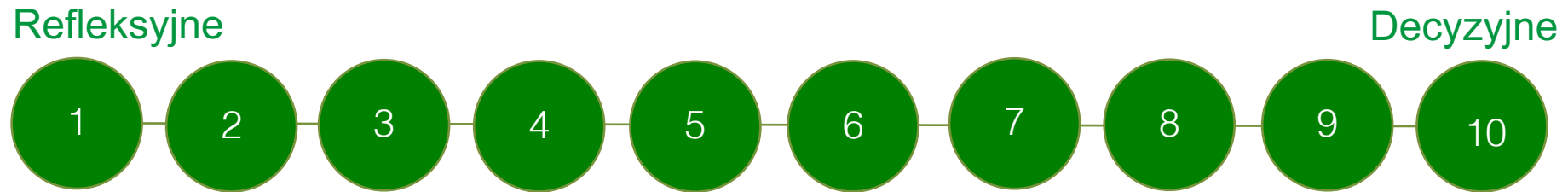
- Determinacja
- Asertywność
- Zdecydowanie
- Niezależność

Ryzyka - Wysokie Wyniki

- Dominacja
- Upór
- Kłótność
- Sztywność poglądów

Będą mówić głośno i mogą być uparci, kiedy coś jest dla nich ważne lub gdy wiedzą, że mają szczególne kompetencje w danym temacie

Wola: Nasze podejście do podejmowania decyzji i ustalania celów.



Niski wynik na skali Woli

Korzyści

Nie wyciąga pochopnych wniosków
Czeka, aż zostanie zapytany/a
Daje ludziom możliwość wypowiedzania się
Bierze pod uwagę wszystkie informacje

Ryzyka

Zbyt wolno się angażuje
Zwleka, okłada na później
Wstrzymuje się od odpowiedzialności

Wysoki wynik na skali Woli

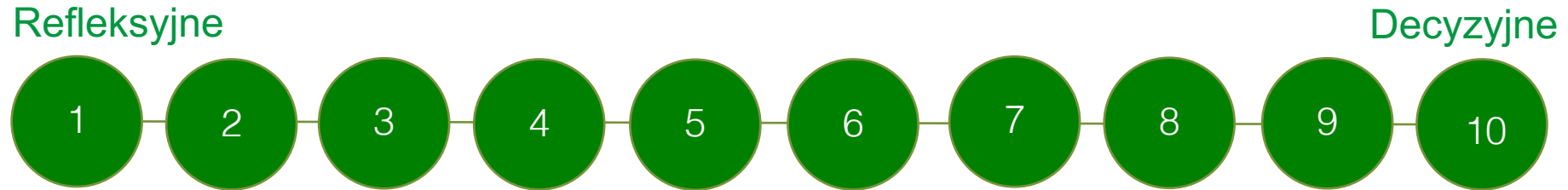
Korzyści

Decyduje, co należy zrobić
Jasno przedstawia swoje pomysły
Broni swoich pomysłów, nie wycofuje się
Okazuje pewność siebie

Ryzyka

Może próbować naciskać na innych
Może rozpoczynać kłótnie
Podąża własną drogą bez zwracania uwagi na innych

Wola: Nasze podejście do podejmowania decyzji i ustalania celów.



Łukasz

Marta

Ela

Ewa

Jarek

Dagmara

Agnieszka

Wojtek

Tamara

Niski wynik na skali Woli

Nie wyciąga pochopnych wniosków
Czeka, aż zostanie zapytany/a
Daje ludziom możliwość wypowiedzenia się
Bierze pod uwagę wszystkie informacje

Ewelina

Maciej

Korzyści

Ryzyka

Wysoki wynik na skali Woli

Decyduje, co należy zrobić
Jasno przedstawia swoje pomysły
Broni swoich pomysłów, nie wycofuje się
Okazuje pewność siebie

Może próbować naciskać na innych
Może rozpoczynać kłótnie
Podąża własną drogą bez zwracania uwagi na innych

Korzyści

Ryzyka

Wola: Nasze podejście do podejmowania decyzji i ustalania celów.

Refleksyjne

Decyzyjne

Reflecting		Podejmowanie Decyzji (Wola)						Deciding	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<u>Joanna</u>	<u>Ewelina</u>	<u>Maciej</u>	<u>Marta</u>		<u>Ewa</u> <u>Elżbieta</u> <u>Barbara</u>	<u>Agnieszka</u>	<u>Tamara</u> <u>Jarosław</u>	<u>Wojciech</u>	<u>Łukasz</u> <u>Dagmara</u>

Low Will

Do not jump to conclusions
 Wait to be asked
 Give people a chance to speak
 Look at all the information
 Too slow to commit
 Procrastinate
 Defer to authority

Kc Daje ludziom możliwość wypowiedzenia się
 Bierze pod uwagę wszystkie informacje

Ryzyka Zbyt wolno się angażuje
 Zwleka, okłada na później
 Wstrzymuje się od odpowiedzialności

High Will

Decide what needs to be done
 State own views very early
 Defend ideas and don't back down
 Appear certain and confident
 May try to push others
 Can start arguments
 Go own way without regard for others

Okazuje pewność siebie **ci**

Może próbować naciskać na innych
 Może rozpoczynać kłótnie
 Podąża własną drogą bez zwracania uwagi na innych **Ryzyka**

Zadanie – 10 minut

Część zespołu, która ma:

Niską Woleę

- Silne strony takiej grupy
- Ryzyka takiej grupy, potencjalne luki takiej grupy, frustracje grupy
- Pytania do tej grupy

Wysoką Woleę

Energia – skąd czerpiesz energię?

Jak silna jest Twoja potrzeba przebywania z innymi ludźmi?

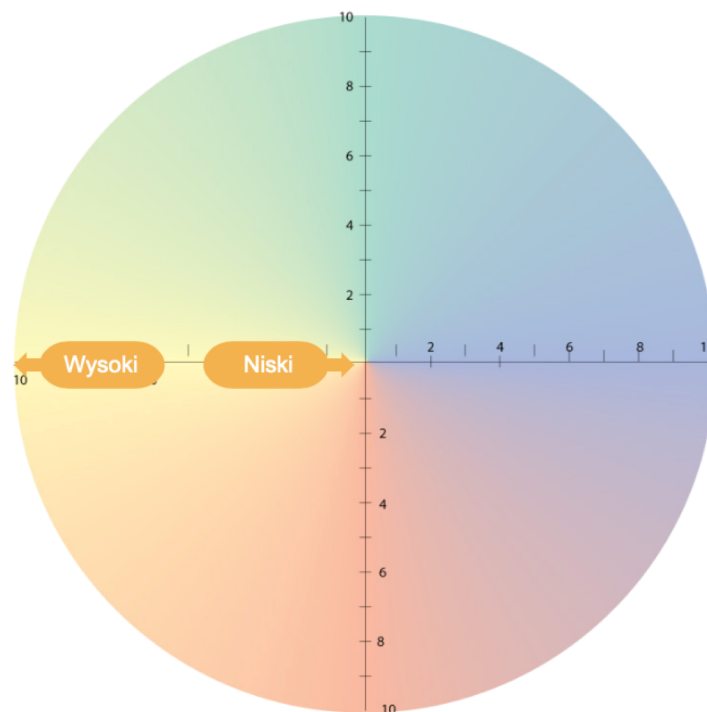
Energia

Korzyści – Niskie Wyniki

- Spokój
- Poufność
- Rezerwa
- Powściągliwość

Ryzyka - Niskie Wyniki

- Zdystansowanie
- Obojętność
- Chłód
- Nietowarzystwość



Korzyści – Wysokie Wyniki

- Energia
- Entuzjazm
- Towarzystwość
- Koleżeństwo

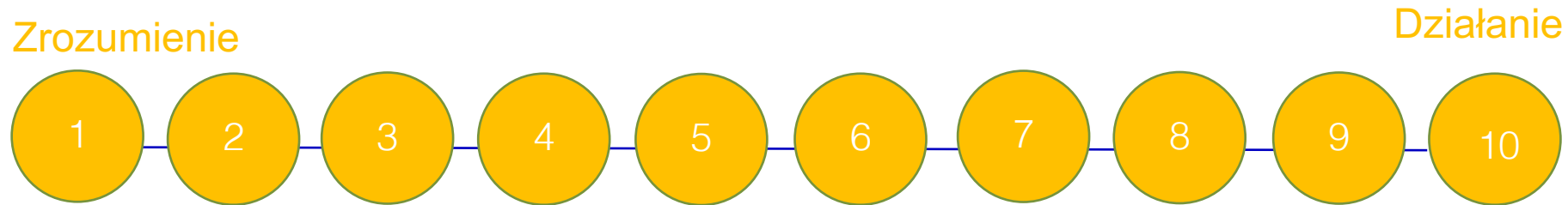
Ryzyka – Wysokie Wyniki

- Rozpraszenie
- Uciążliwość
- Wtrącanie się
- Ekshibicjonizm

WYNIKI ŚRODKOWE

Potrąfią być osobami otwartymi, spontanicznymi i energicznymi z wyboru, lub wtedy, gdy wymaga tego sytuacja.

Energia: Nasze podejście do angażowania się oraz komunikowania się z innymi ludźmi



Niski wynik na skali Energii

Korzyści

- Dobrze przemyśli sprawę
- Okazuje głębokie zrozumienie
- Ogranicza dyskusje do minimum
- Prezentuje najistotniejsze punkty
- Prowadzi debaty na technicznym/ specjalistycznym poziomie

Ryzyka

- Rzadko rozmawia o sprawach osobistych
- Przedkłada prywatne badania nad otwarte debaty

Wysoki wynik na skali Energii

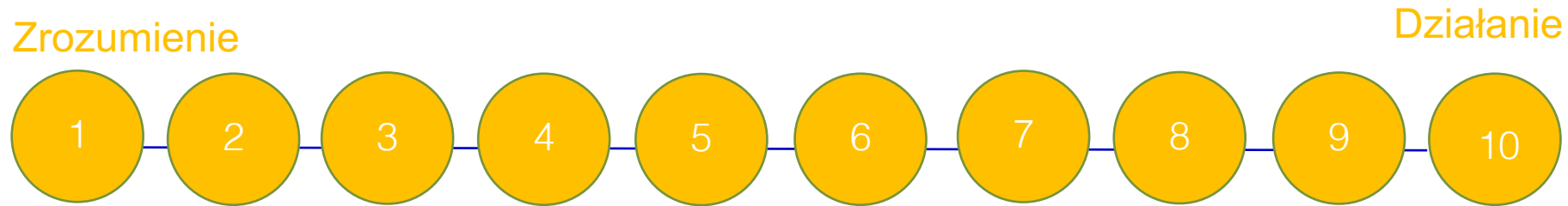
Korzyści

- Szybko rozpoczyna działania
- Swobodnie prowadzi rozmowy i dyskusje
- Okazuje entuzjazm
- Jest zaangażowany/a od samego początku

Ryzyka

- Łatwo się rozprasza
- Przeszkadza innym
- Traci koncentrację, cel i kierunek

Energia: Nasze podejście do angażowania się oraz komunikowania się z innymi ludźmi



Ewa

Marta

Agnieszka

Dagmara

Ela

Jarek

Korzyści

Ryzyka

Niski wynik na skali Energii
 Dobrze przemyśli sprawę
 Okazuje głębokie zrozumienie
 Ogranicza dyskusje do minimum
 Prezentuje najistotniejsze punkty
 Prowadzi debaty na technicznym/
 specjalistycznym poziomie

Rzadko rozmawia o sprawach osobistych
 Przedkłada prywatne badania nad otwarte debaty

Wysoki wynik na skali Energii

Szybko rozpoczyna działania
 Swobodnie prowadzi rozmowy i dyskusje
 Okazuje entuzjazm
 Jest zaangażowany/a od samego początku

Łatwo się rozprasza
 Przeszkadza innym
 Traci koncentrację, cel i kierunek

Korzyści

Ryzyka

Zrozumienie

Pomysły i sprawy są
dobrze przemyślane
Głębokie zrozumienie
Dyskusja jest
ograniczana do
minimum
Najistotniejsze punkty
są prezentowane
Debaty na
technicznym lub
specjalistycznym
poziomie
Sprawy personalne są
rzadko dyskutowane
Bardziej preferuje
prywatne badania niż
otwarte debaty

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Anna

Dominika Marta Małgorzata
Aleksandra Karolina3 Karolina

Implementation

Działanie

Zaczyna szybko
działać
Swobodnie się
wypowiada i
dyskutuje
Widoczny entuzjazm
Od początku okazuje
zaangażowanie
Łatwo się rozprasza
Przerywa innym
Traci cel i kierunek

Zadanie – 10 minut

Część zespołu, która ma:

Niską Energię

Wysoką Energię

- Silne strony takiej grupy
- Ryzyka takiej grupy, potencjalne luki takiej grupy, frustracje grupy
- Pytania do tej grupy

Uczuciowość – czy koncentrujesz się bardziej na sobie, czy na innych?

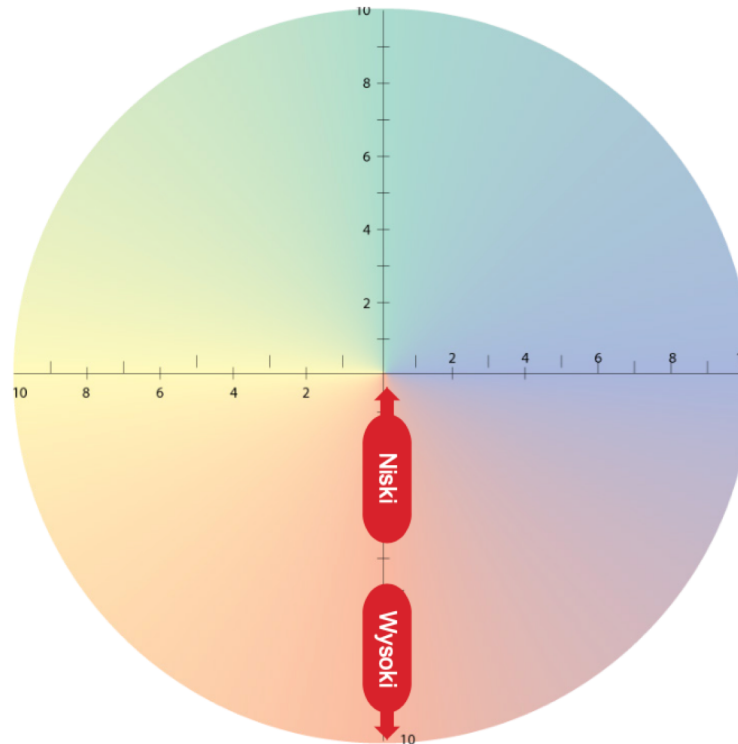
Uczuciowość

Korzyści – Niskie Wyniki

- Pragmatyzm
- Bystrość
- Praktyczność
- Przebiegłość

Ryzyka – Niskie Wyniki

- Chciwość
- Cynizm
- Brak uprzejmości
- Agresja



Korzyści – Wysokie Wyniki

- Opiekuńczość
- Chęć pomagania
- Uprzejmość
- Ufność

Ryzyka – Wysokie Wyniki

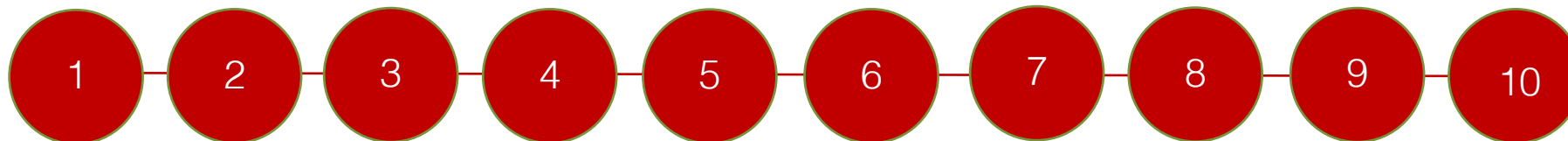
- Naiwność
- Niewinność
- Miętkość
- Łatwowierność

UMIARKOWANE WYNIKI
Spokojnie ważą sprawy, rozsądnie udzielają ludziom wsparcia i zaufania. W trudnych sytuacjach - potrafią racjonalnie oddzielać sprawy od uczuć.

Uczuciowość: Czy w pracy jesteś bardziej skoncentrowany/a na ludziach, czy na zadaniach?

Praktyczne Aspekty

Możliwości



Korzyści

Niski wynik na skali Uczuciowości

Szybko przechodzi do sedna sprawy
Jasno identyfikuje korzyści
Znajduje proste rozwiązania
Oszczędza czas

Ryzyka

Zbyt upraszcza sprawy
Nie zauważa szerszego wpływu
Krótkoterminowe rozwiązania

Wysoki wynik na skali Uczuciowości

Nie krytykuje innych
Wspiera innych
Proponuje alternatywne rozwiązania
Poszerza dyskusje

Korzyści

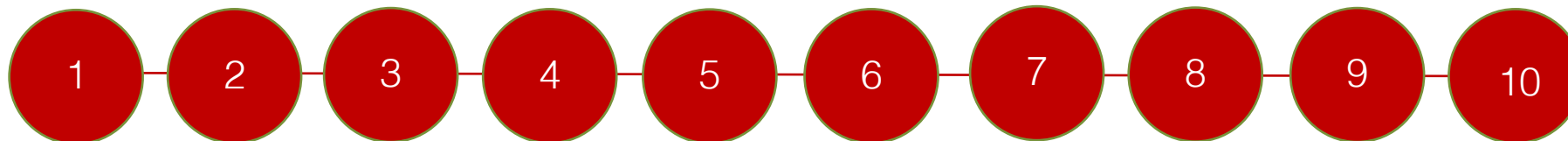
Ryzyka

Może zbaczać z tematu
Nie promuje własnych pomysłów
Unika ostatecznych decyzji
Może być niepraktyczny/al

Uczuciowość: Czy w pracy jesteś bardziej skoncentrowana/y na ludziach, czy na zadaniach?

Praktyczne Aspekty

Możliwości



ANNA

ALEKSANDRA

DOMINIKA

KAROLINA S

KAROLINA B

MAŁGORZATA

MARTA

Korzyści

Niski wynik na skali Uczuciowości

Szybko przechodzi do sedna sprawy
Jasno identyfikuje korzyści
Znajduje proste rozwiązania
Oszczędza czas

Ryzyka

Zbyt upraszcza sprawy
Nie zauważa szerszego wpływu
Krótkoterminowe rozwiązania

Wysoki wynik na skali Uczuciowości

Nie krytykuje innych
Wspiera innych
Proponuje alternatywne rozwiązania
Poszerza dyskusje

Korzyści

Może zbaczać z tematu
Nie promuje własnych pomysłów
Unika ostatecznych decyzji
Może być niepraktyczny/al

Ryzyka

Cykl Pracy: Porównanie Zespołu

Strona praktyczna

Szybko przechodzi do sedna sprawy
Jasno identyfikuje korzyści
Znajduje proste rozwiązania
Zaoszczędza czas
Zbyt upraszcza sprawę
Nie zauważa szerszego wpływu
Krótkoterminowe rozwiązania

1

2

3

Dominika

4

5

Aleksandra
Karolina3
Anna

6

7

Małgorzata
Karolina
Marta

8

9

10

Generating Ideas

Możliwości

Nie krytykuje innych
Okazuje innym wsparcie
Proponuje alternatywy
Poszerza dyskusję
Może zbaczać z tematu
Nie promuje własnych pomysłów
Unika ostatecznych decyzji
Może być niepraktyczny/a

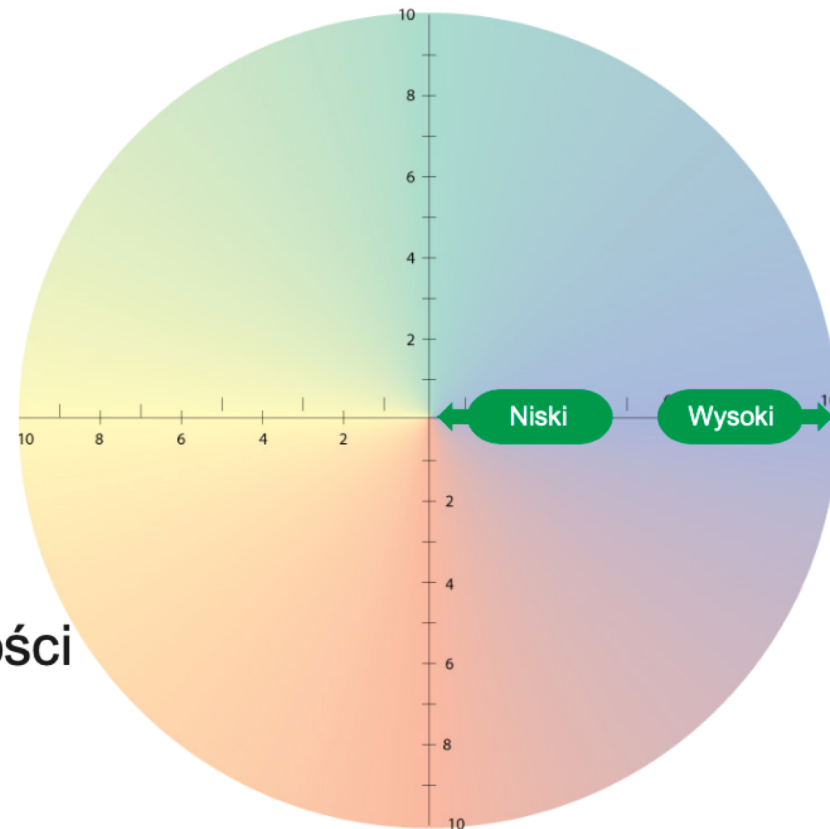
Kontrola - Pokazuje jakie podejście do samodyscypliny i poczucia odpowiedzialności demonstrujesz w miejscu pracy

Korzyści – Niskie Wyniki

- Kreatywność
- Swoboda
- Wolność Myślenia
- Radykalność

Ryzyka – Niskie Wyniki

- Brak odpowiedzialności
- Niska wiarygodność
- Brak koncentracji
- Brak planowania



Korzyści – Wysokie Wyniki

- Planowanie
- Solidność
- Sumienność
- Odpowiedzialność

Ryzyka – Wysokie Wyniki

- Autorytarność
- Zahamowania
- Brak tolerancji
- Nieustępliwość

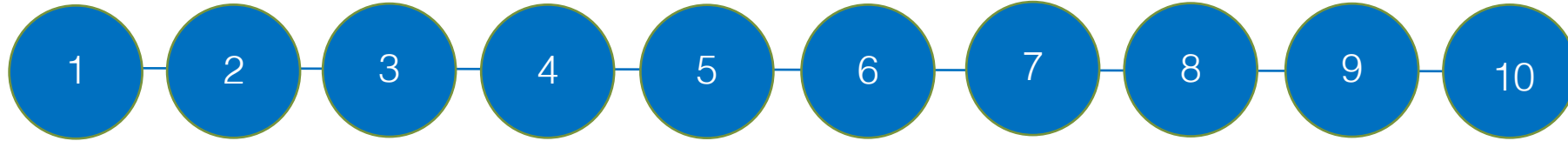
WYNIKI ŚRODKOWE

**Będą osobami sumiennymi, ustrukturyzowanymi
i zdyscyplinowanymi w sprawach,
które mają dla nich znaczenie.**

Kontrola: Nasze podejście do zarządzania pracą i obowiązkami

Rewolucyjne

Ewolucyjne



Korzyści

Niski wynik na skali Kontroli
Utrzymuje szerokie podejście
Zachęca do radykalnych pomysłów
Rozpatruje pełny obraz spraw
Przesuwa granice

Ryzyka

Może nie nadażać
Może tracić wytrwałość, gdy jest trudno
Może przeoczyć ważne kwestie

Wysoki wynik na skali Kontroli
Koncentruje się na szczegółach
Utrzymuje stabilność
Zorganizowany/a
Sprawdza i kontroluje istniejące zasoby oraz czas

Korzyści

Może rozpoczynać zbyt wolno
Może potrzebować zbyt wielu szczegółów
Zbyt konserwatywny/a

Ryzyka

Zadanie – 10 minut

Większość zespołu ma:

Niską Kontrolę

- Silne strony takiej grupy

- Ryzyka takiej grupy, potencjalne luki takiej grupy, frustracje grupy

- Pytania do tej grupy

Wysoką Kontrolę

PREFEROWANE TAKTYKI

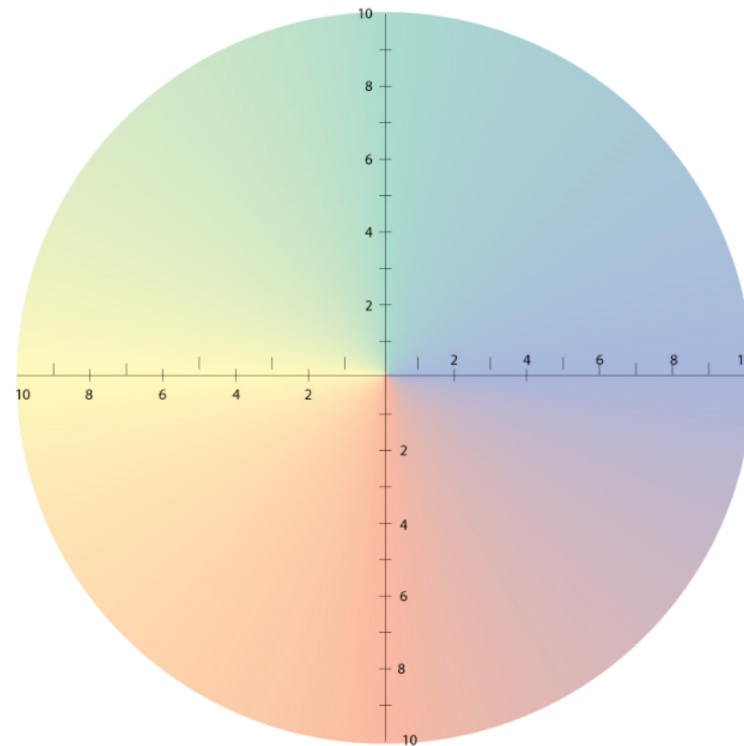
Emocjonalność – mierzy poziom napięcia i obaw, które dana osoba odczuwa na codzień.

Korzyści – Niskie Wyniki

- Konsekwencja
- Stabilność
- Pewność siebie
- optymizm

Ryzyka – Niskie Wyniki

- Samozadowolenie
- Beztroska
- Obojętność
- Monotonia



WYNIKI ŚRODKOWE

Są to ludzie zadowoleni z siebie. Niektóre wydarzenia mogą powodować u nich niepokój i lęk, ale trwa to krótko i jest ściśle powiązane z tymi wydarzeniami.

Korzyści – Wysokie Wyniki

- Czujność
- Wibrujące emocje
- Reaktywność
- Pasja

Ryzyka – Wysokie Wyniki

- Zmienność
- Nieprzewidywalność
- Humorzystość
- Pesymizm

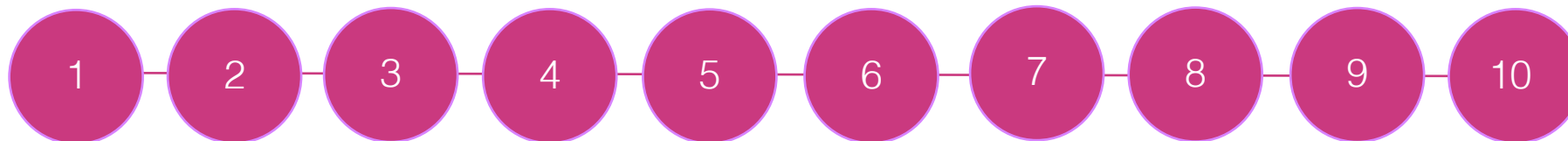
Emocjonalność



Emocjonalność: Jak reaguję na otaczające nas środowisko?

Stabilność – spokojne reakcje

Pasja – silne, przesadne reakcje



Korzyści

Niski wynik na skali Emocjonalności

Solidne poczucie własnej wartości
Opanowanie i spokój
Nie okazuje zdenerwowania
Pozytywne perspektywy i poglądy

Ryzyka

Obojętny/a i niewrażliwy/a
Nie zauważa ryzyka
Nie widzi potrzeby, aby się zmieniać
Okazuje duży dystans, oderwany/a od rzeczywistości

Wysoki wynik na skali Emocjonalności

Okazuje czujność
Ma poczucie pilności spraw
Ekscytujący/a
Motywujący/a

Korzyści

Ryzyka

Zamartwia się o wszystko
Obawia się porażki
Szybko traci pewność siebie
Zbyt mocno draży negatywne aspekty

Zadanie – 10 minut

Większość zespołu ma:

Niską Emocjonalność

- Silne strony takiej grupy

- Ryzyka takiej grupy, potencjalne luki takiej grupy, frustracje grupy

- Pytania do tej grupy

Wysoką Emocjonalność

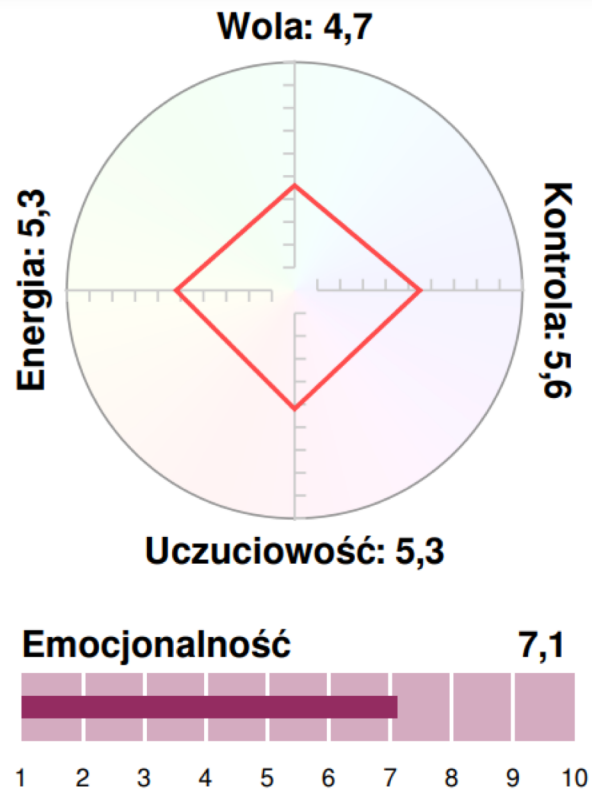
Wpływ emocjonalności

Emocjonalność modyfikuje i wpływa na to, co jest widoczne – możemy ją porównać do soczewki, przez którą patrzymy na 4 pozostałe aspekty osobowości.

Niska Emocjonalność **“spłaszcza = tonuje”** zachowanie – tacy ludzie wydają się być bardziej stabilni i rzadziej okazują emocje.

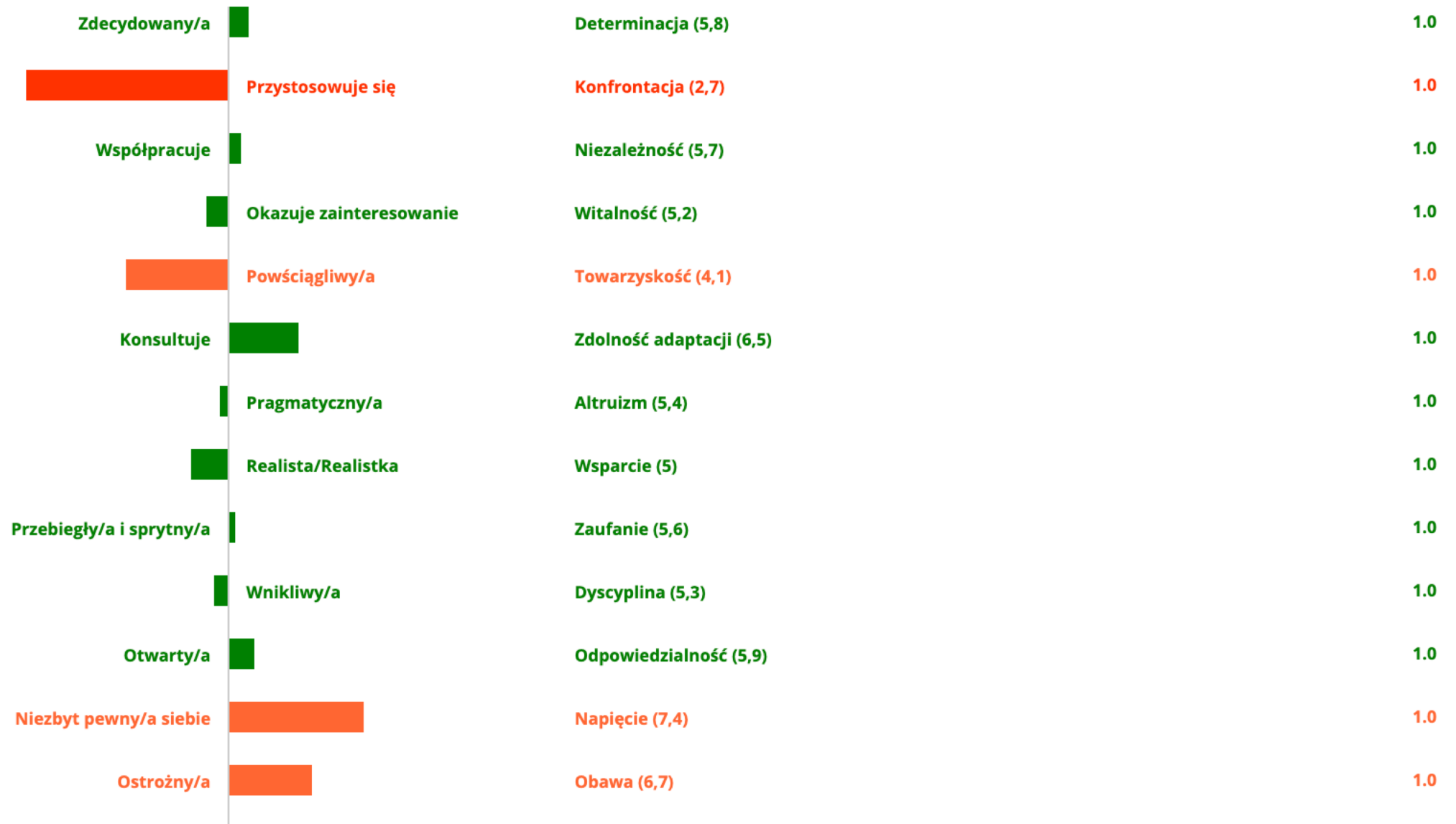
Wysoka Emocjonalność **“wzmacnia”** zachowanie – tacy ludzie wydają się bardziej skomplikowani i mniej konsekwentni.

SZABLON NASZEGO ZESPOŁU



Uwaga: Poziome słupki na diagramie przedstawiającym Elementy Roli wskazują na to, jak daleko

Role Element Chart

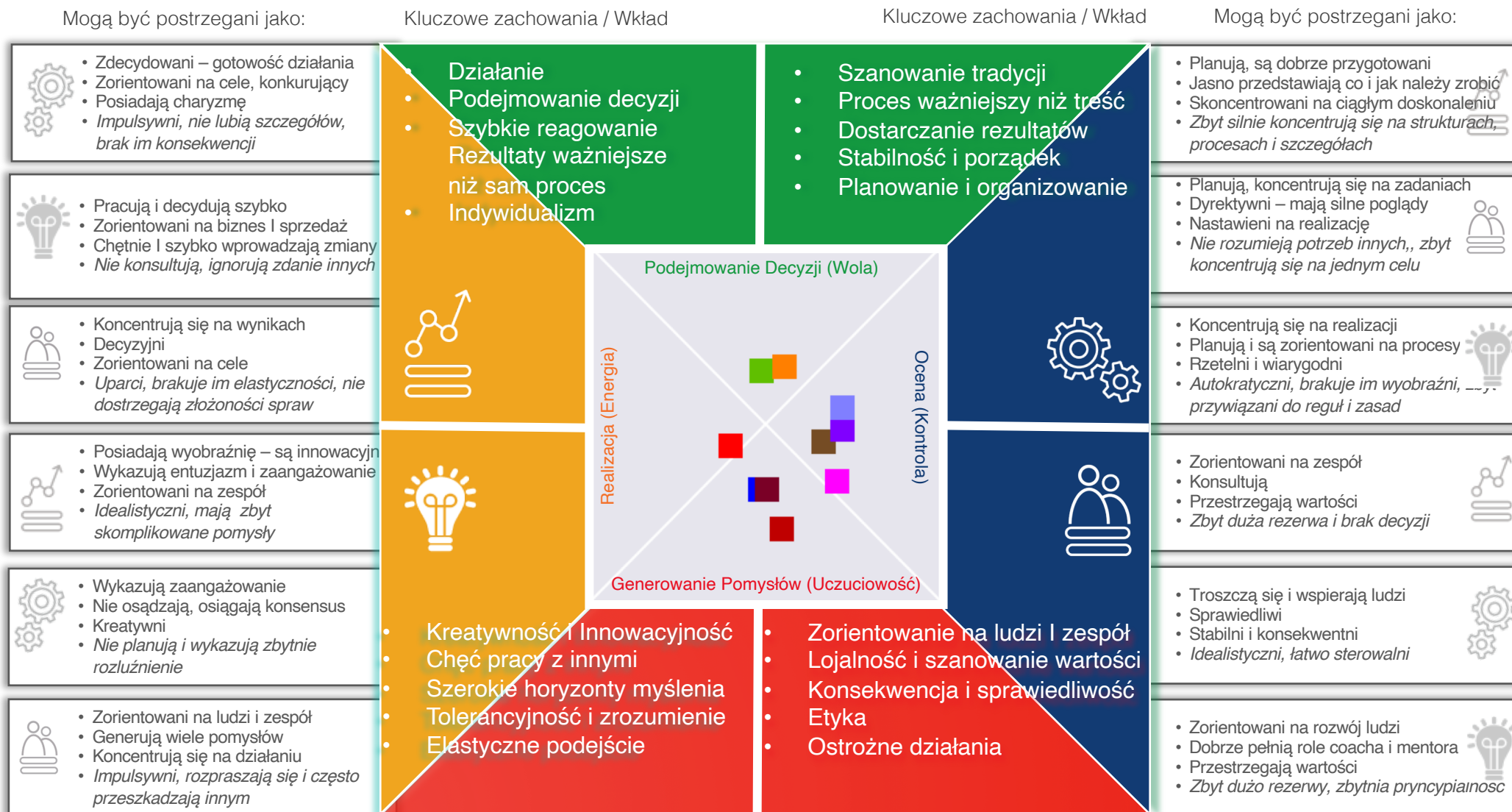


Copy Writers' Guide

When attracting candidates for this role you should emphasise that you are looking for people who are: **Przystosowuje się**, **Niezbyt pewny/a siebie**, **Powściągliwy/a**, **Ostrożny/a** and avoid those who are: **Szczery/a i otwarty/a**, **Pewny/a siebie**, **Towarzyski/a**, and **Optymistyczny/a**.

Przewodnik: Interpretacja wykresów Facet5 Snapshot

Wykresy Snapshot ułatwiają zrozumienie oraz porównywanie stylów personalnych poszczególnych członków zespołu. Czym bliżej siebie położone są centroidy – tym bardziej podobne podejście prezentują porównywane osoby. Czym dalej znajduje się centroid od środka wykresu Snapshot, tym większe jest prawdopodobieństwo, że dana osoba będzie zachowywała się w sposób opisany poniżej



1. Jak interpretować SnapShot?

Niniejsza instrukcja przedstawia opisy zachowania, które mogą być wykorzystywane do przewidywania wkładu wnoszonego przez poszczególne osoby w pracę zespołu oraz wyjaśniania jak te osoby mogą być postrzegane przez innych członków zespołu.

Wykres Facet5 Snapshot pokazuje porównanie stylów personalnych poszczególnych członków zespołu - jest łatwy w interpretacji:

- Zachowania opisane w każdej ćwiartce wywodzą się z kombinacji czterech aspektów (bez Emocjonalności). Jest to podsumowanie najsilniejszych preferencji oraz podejścia każdej z przedstawionych na wykresie Snapshot osób do pracy w zespole.
- Przy każdej ćwiartce znajdziesz trzy karty opisujące, jak ludzie z pozostałych trzech ćwiartek mogą postrzegać zachowania opisane w tej ćwiartce.
- Skorzystaj z ikon, aby ułatwić sobie odczytywanie opisów w kolumnach (lewej i prawej) o nazwie: "Mogą być postrzegani jako"
- Czym dalej oddalone są od siebie dwa punkty – tym większa jest różnica w podejściach i stylach dwóch osób.
- Czym dalej centroid oddalony jest od centrum Snapshot – tym bardziej prawdopodobne jest, że opisane zachowanie będzie często prezentowane przez daną osobę.
- Kiedy centroid umieszczony jest pomiędzy ćwiartkami – dana osoba będzie łączyła zachowania opisane w obydwu kwadratach. Tak jest w przypadkach, gdy ludzie mają podobne wyniki na skalach Woli i Uczuciowości (oś pozioma) oraz Energii i Kontroli (oś pionowa).

 <p>Połączenie aspektów: Wysoka Wola, Wysoka Energia, Niska Uczuciowość, Niska Kontrola</p>	 <p>Połączenie aspektów: Wysoka Wola, Niska Energia, Niska Uczuciowość, Wysoka Kontrola</p>
 <p>Połączenie aspektów: Niska Wola, Wysoka Energia, Wysoka Uczuciowość, Niska Kontrola</p>	 <p>Połączenie aspektów: Niska Wola, Niska Energia, Wysoka Uczuciowość, Wysoka Kontrola</p>

2. Jak generowany jest wykres Snapshot?

Snapshot stanowi mapę centroidów, czyli punktów, w które zostają zamienione profile każdego z członków zespołu. Centroid dla każdego profilu powstaje poprzez odjęcie od wyniku na skali Uczuciowości wyniku na skali Woli (tak określane jest jego położenie w pionie) oraz od Wyniku Energii wyniku na skali Kontroli (położenie w poziomie). Tak powstały punkt zostaje naniesiony na model Cyklu Pracy, aby pokazać najważniejsze preferencje danej osoby.

Położenie Snapshot jest automatycznie obliczane dla każdej osoby, która wypełniła kwestionariusz Facet5 i która została dodana do projektu Facet5 Multiple. Snapshot jest częścią oferty TeamScape. Jeśli nie potrafisz wykorzystywać modułu TeamScape lub nie masz do tego uprawnień – proszę skontaktuj się z HR High Touch. Możesz pobrać obrazy Snapshot korzystając z funkcji w systemie Facet5 [TeamScape Image Chart Pack](#).

3. Ograniczenia Snapshot

Snapshot to bardzo uproszczone przedstawienie profilu. Snapshot nie bierze pod uwagę Emocjonalności ani nie uwzględnia subtelności wynikającej z kombinacji podaspektów. Snapshot jest opracowany w celu ułatwienia dyskusji dotyczących dynamiki pracy zespołowej oraz do wizualizowania danych Facet5 w jasny i prosty sposób.

Ze względu na sposób, w jaki Snapshot oblicza położenie każdego centroidu, kilka rodzin może znaleźć się w podobnym miejscu (np. Generalista, Specjalista, Kameleon) – dlatego trzeba równolegle szczegółowo analizować indywidualne profile Facet5 poszczególnych członków zespołu.

4. Więcej informacji

Możesz znaleźć więcej informacji na temat Snapshot i TeamScape w systemie Facet5 w sekcji Learning and Support Centre.

ORIENTACJA GRUPY

TeamScape – Orientacja



ANALIZA RÓL BELBINA

Jak działamy jako zespół?

Biorąc pod uwagę rezultaty, które obecnie osiąga Wasz zespół zidentyfikujcie proszę Wasze:

- Silne strony
- Ślepe punkty lub luki, na które należy uważać
- Możliwości
- Przeszkody opóźniające osiągnięcie postępów



Co możecie zacząć lub przestać robić, a co chcecie kontynuować, aby poprawiać efektywność Waszego zespołu?

Sprawdźmy

Pod koniec naszego
spotkania **czuję,**
że....?