

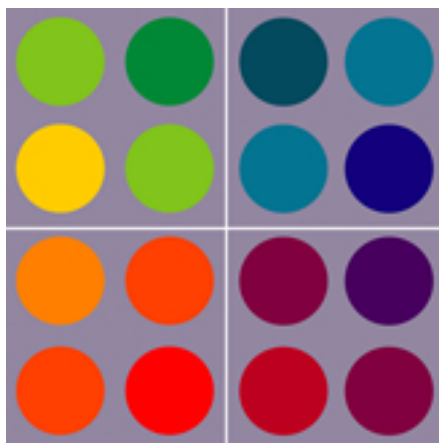
❖ Raport TeamScape

Małgorzata Grzegorzółka

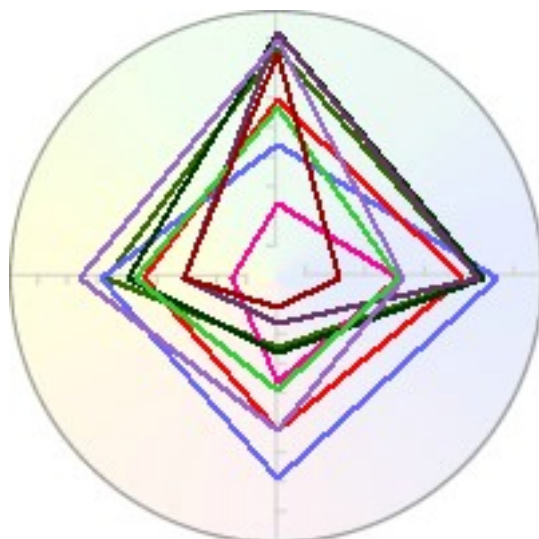
Printed: 28.1.2009

Projekt: Tworzenie szablonu Gwiazdy

Firma: NSA



Profile Facet5 Członków Zespołu



Imię	Wola	Energia	Uczuciowość	Kontrola	Emocjonalność	Rodzina
DOBOROWSKI, ANDRZEJ Klucz: ANDRZEJ	6.7 Determinacja 8.5 Konfrontacja 5.7 Niezależność 5.9	5.0 Witalność 5.3 Towarzystwość 3.3 Zdolności 6.6 przystosowawcze	5.7 Altruizm 6.4 Wsparcie 4.4 Zaufanie 6.4	6.9 Dyscyplina 6.9 Odpowiedzialność 6.9	4.0 Napięcie 3.0 Obawa 5.1	Tradycjonalista
Kunicka, Ewa Klucz: Ewa	2.8 Determinacja 4.8 Konfrontacja 1.5 Niezależność 2.2	1.7 Witalność 1.0 Towarzystwość 1.1 Zdolności 2.8 przystosowawcze	3.9 Altruizm 3.4 Wsparcie 3.3 Zaufanie 5.1	4.5 Dyscyplina 4.1 Odpowiedzialność 4.9	4.0 Napięcie 5.5 Obawa 2.5	Specjalista
Ankowski, Janusz Klucz: Janusz	8.6 Determinacja 10.0 Konfrontacja 6.4 Niezależność 8.6	6.4 Witalność 7.0 Towarzystwość 4.8 Zdolności 7.2 przystosowawcze	2.6 Altruizm 2.5 Wsparcie 2.3 Zaufanie 2.9	7.5 Dyscyplina 6.9 Odpowiedzialność 6.1	5.1 Napięcie 6.3 Obawa 3.9	Przedsiębiorca
Grzegrzółka, Małgorzata Klucz: Małgorzata	6.4 Determinacja 8.2 Konfrontacja 4.6 Niezależność 6.5	5.3 Witalność 5.1 Towarzystwość 4.1 Zdolności 6.7 przystosowawcze	4.2 Altruizm 3.5 Wsparcie 3.4 Zaufanie 5.5	4.5 Dyscyplina 3.7 Odpowiedzialność 5.3	6.4 Napięcie 6.6 Obawa 6.1	Architekt
Chleb, Marta Klucz: Marta	5.0 Determinacja 5.1 Konfrontacja 2.6 Niezależność 7.4	6.6 Witalność 7.2 Towarzystwość 7.2 Zdolności 7.2 przystosowawcze	7.5 Altruizm 7.5 Wsparcie 7.5 Zaufanie 7.5	8.2 Dyscyplina 8.2 Odpowiedzialność 8.2	7.4 Napięcie 7.3 Obawa 7.5	Developer
Osiński, Piotr Klucz: Piotr2	9.2 Determinacja 10.0 Konfrontacja 6.6 Niezależność 10.0	5.6 Witalność 5.8 Towarzystwość 4.5 Zdolności 6.3 przystosowawcze	2.8 Altruizm 2.3 Wsparcie 3.1 Zaufanie 3.2	7.7 Dyscyplina 7.3 Odpowiedzialność 7.2	5.7 Napięcie 5.7 Obawa 5.8	Przedsiębiorca
Kaczorowski, Piotr Klucz: Piotr	9.2 Determinacja 10.0 Konfrontacja 7.8 Niezależność 8.9	3.5 Witalność 4.3 Towarzystwość 1.0 Zdolności 5.5 przystosowawcze	1.7 Altruizm 2.7 Wsparcie 1.1 Zaufanie 1.4	7.5 Dyscyplina 7.5 Odpowiedzialność 7.5	7.0 Napięcie 5.8 Obawa 8.2	Producent
Walek, Piotr Klucz: Piotr3	8.9 Determinacja 10.0 Konfrontacja 7.0 Niezależność 9.5	7.4 Witalność 7.5 Towarzystwość 6.7 Zdolności 7.9 przystosowawcze	5.7 Altruizm 5.9 Wsparcie 4.7 Zaufanie 6.5	4.7 Dyscyplina 4.2 Odpowiedzialność 5.2	2.6 Napięcie 2.8 Obawa 2.3	Adwokat
Wulmoski, Piotr Klucz: Piotr4	8.4 Determinacja 10.0 Konfrontacja 7.4 Niezależność 7.0	3.5 Witalność 2.5 Towarzystwość 3.1 Zdolności 4.8 przystosowawcze	1.1 Altruizm 1.3 Wsparcie 1.0 Zaufanie 1.4	2.3 Dyscyplina 3.5 Odpowiedzialność 4.2	4.9 Napięcie 5.3 Obawa 4.5	Architekt

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

Wprowadzenie

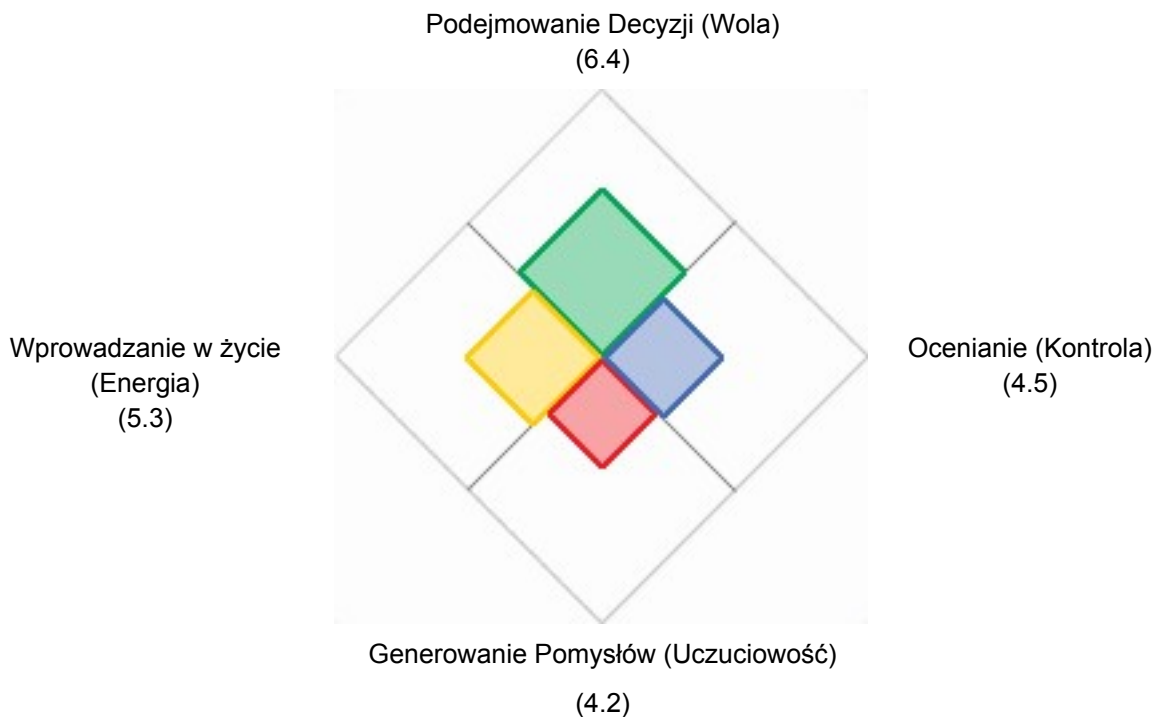
Ten raport jest podsumowaniem rezultatów TeamScape Facet5 Twoich i Twojego zespołu. Raport ten powinien być czytany w połączeniu z TeamScape Facet5 Przewodnikiem dla Uczestnika, który jest dostępny na stronie Facet5. Ten raport składa się z trzech części:

1. Cykl Pracy - ta część opisuje Twoje podstawowe podejście do rozwiązywania problemów, kiedy się one pojawiają. On pokazuje:
 - 1.1. Jak Ty ukazujesz się innym ludziom
 - Twój naturalny styl wynikający z Twojego raportu Facet5 oraz
 - Jak inni ludzie postrzegają Cię w pracy.
 - 1.2. Porównanie Zespołu
 - Jakie style personalne występują w tym zespole oraz
 - Jak Ty wypadasz w porównaniu z innymi członkami zespołu
2. Osiągnięcie porozumienia
 - 2.1. Twoja Orientacja zawierająca zarówno Twoje naturalne podejście jak i sposób, w jaki postrzegają Cię inni ludzie.
 - 2.2. Twoje preferowane Taktyki uwzględniające w jakim stopniu Ty i Twój zespół stosujecie zasady i procesy
 - 2.3. Poziom Współmierności wskazujący intensywność i stres występujące podczas dyskusji w Waszym zespole
3. Komentarze Recenzentów wskazujące te obszary, w których uznano, że możesz wносить 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 wola poczekać, aż uzyskają wszystkie potrzebne im informacje. Twój wykres jest pokazany poniżej.



Naturalny styl

Wkład:(to są zdolności, które naturalnie wnosisz do zespołu)

- podejmuje decyzje z przekonaniem o ich słuszności
- nie przeszkadzają mu/ jej skomplikowane kwestie związane z ludźmi
- bardzo szybko przedstawia własne pomysły
- ma niezależny sposób myślenia
- zastosuje radykalne rozwiązanie

Może być postrzegany/a jako:(to są elementy, które mogą wpływać na zmniejszanie Twojej efektywności)

- nie prowadzi dyskusji
- może działać zgodnie z własnym, a nie zespołowym, planem
- wykazuje nadmierne przywiązanie do własnych pomysłów

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.

Strona praktyczna

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

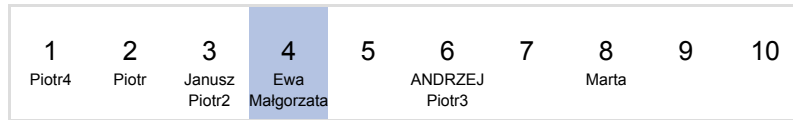
Rewolucja

- Podtrzymuje szerokie podejście
- Radykalne pomysły są mile widziane
- Rozpatruje "pełny obraz"
- Limity są narzucane
- Ograniczenia w realizacji i stosowaniu się do reguł może stracić wytrwałość, jeśli coś staje się trudne
- Może nie zauważać ważnych spraw

Zastanawianie się

- Nie wyciąga pochopnych wniosków
- Czeka, aż go/ ją zapytają
- Daje ludziom możliwości wypowiedziania się
- Bierze pod uwagę wszystkie informacje
- Zbyt wolno angażuje się
- Zwlekanie
- Wstrzymuje się od odpowiedzialności

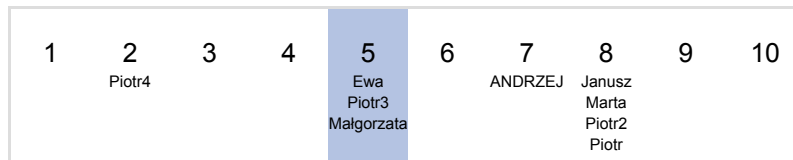
Generowanie Pomysłów (Uczuciowość)



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

Ocenianie (Kontrola)



Ewolucja

- Koncentruje się na szczegółach
- Przyjmuje sprawę równomiernie
- Zorganizowany/a
- Sprawdza dostępne zasoby i czas.
- Wolno rozpoczyna
- Upiera się przy zbyt wielu szczegółach
- Zbyt konserwatywny/a

Podjmowanie Decyzji (Wola)




Decydowanie

- Decyduje, co powinno być zrobione
- Przedstawia swoje poglądy bardzo wcześnie
- Broni pomysłów i nie wycofuje się
- Wydaje się być osobą pewną siebie
- Może próbować naciskać na innych
- Może rozpoczynać kłótnie
- Podąża własną drogą bez zwracania uwagi na innych

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

Legend

 Przewidywany

Wprowadzanie w życie (Energia)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Ewa		Piotr Piotr4	ANDRZEJ Małgorzata	Janusz Piotr2	Marta Piotr3			

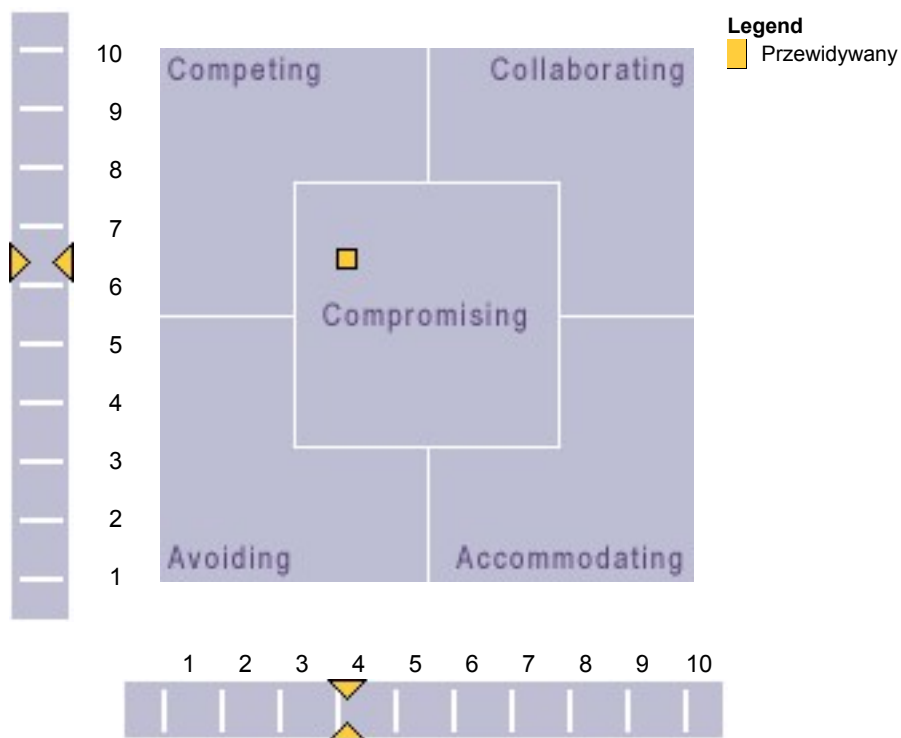
Działanie

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

Osiąganie 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.

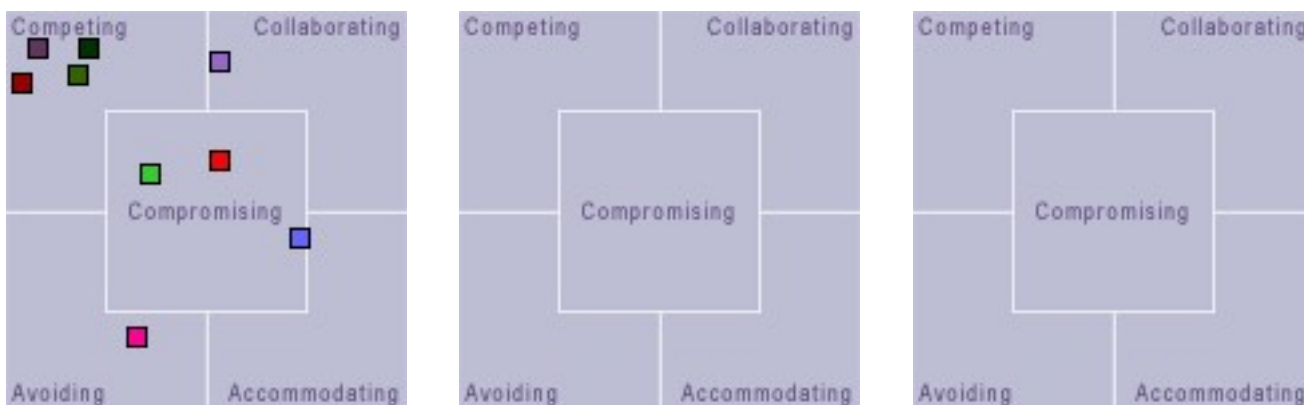


Małgorzata

Zdecydowanie wyraża swoje poglądy, ale również chętnie słucha innych. Najpierw troszczy się o własne potrzeby, ale myśli również o innych ludziach.

Trzy wykresy przedstawione poniżej obrazują Twoją orientację w porównaniu z resztą zespołu. Zostało to wyjaśnione na stronie drugiej.

Przewidywany



Preferowane Taktyki

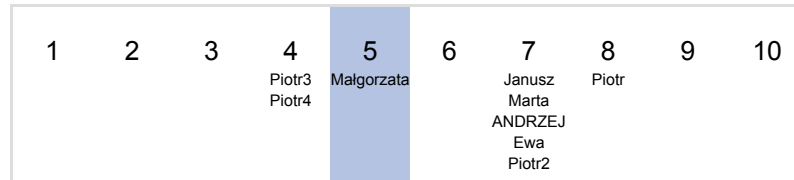
Ten wykres pokazuje Twoje naturalne preferencje i porównuje je z tym, jak widzą Cię inni ludzie.

Brak Reguł

(Wysoka Energia +
Niska Kontrola)

każda sytuacja jest wyjątkowa i wymaga wyjątkowego rozwiązania jedynie w niewielkim stopniu możemy polegać na historii traktuje każdą sytuację tak, jak na to zasługuje nie jesteśmy zobowiązani do przestrzegania istniejących zasad

Taktyki



Świadomość Zasad

((Wysoka Kontrola +
Niska Energia)

staramy się zachowywać się logicznie i sensownie ustalamy agendę, aby rozwiązać sprawę poszukujemy precedensów, zasad i regulaminów wprowadzamy procesy i stosujemy procedury

Małgorzata

Będzie świadomie stosować zasady i procesy tam, gdzie jest to właściwe. Angażuje się.

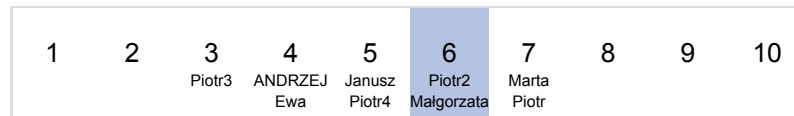
Współmierność

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

Zbyt spokojne reakcje

może się wydawać, że jest nieświadomy/a wagi spraw może się wydawać zblazowany/a i nie zainteresowany/a zbyt spokojnie reaguje na sprawy

Współmierność



Przesadne reakcje

bywa napięty/a bierze sprawy poważnie bierze sprawy do serca martwi się postrzega sprawy w niewłaściwych proporcjach

Małgorzata

Utrzymuje zrównoważone poglądy. Zachowuje właściwe proporcje.

Może być postrzegany jako:

- * dogłębnie bada sprawy, które uznaje za ważne
- * dyskutuje sprawy i angażuje ludzi, kiedy uznaje to za stosowne
- * koncentruje się na własnych pragnieniach, ale nie ignoruje innych
- * stosuje proces w czasie i miejscu, w którym jest on potrzebny

Legend

■ Przewidywany

Komentarze

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 pomocne dla Waszego zespołu

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