










Raporty Możliwości Zespołu



Opisy Ról Zespołowych

Rola Zespołowa	Wkład	Akceptowalne Słabości
Kreator 	Kreatywny, pomysłowy, myślący niestereotypowo. Kreuje idee i rozwiązuje trudne problemy.	Ignoruje sprawy poboczne. Zbyt zajęty swoimi myślami, żeby się efektywnie komunikować.
Poszukiwacz Źródeł 	Otwarty, entuzjastyczny, komunikatywny. Bada możliwości. Rozwija kontakty.	Nadmiernie optymistyczny. Traci zainteresowanie, gdy minie pierwszy entuzjazm.
Koordynator 	Dojrzały, pewny siebie, dostrzega talenty. Klaryfikuje cele. Efektywnie deleguje.	Może być postrzegany jako manipulator. Deleguje swoją pracę.
Lokomotywa 	Stawia wyzwania, dynamiczny, dobrze funkcjonuje pod presją. Ma siłę sprawczą i odwagę do przezwyciężenia przeszkód.	Ma skłonność do prowokacji. Może urażać uczucia innych.
Ewaluator 	Poważny, strategiczny i wnikliwy. Widzi wiele opcji. Celnie osądza.	Brakuje mu/jej siły sprawczej i zapału oraz umiejętności inspirowania. Może być nadmiernie krytyczny.
Dusza Zespołu 	Dobrze współpracuje, spostrzegawczy i dyplomatyczny. Słucha, buduje relacje i łagodzi tarcia.	Niezdecydowany w kryzysowych sytuacjach. Unika konfrontacji.
Implementer 	Praktyczny, niezawodny, efektywny. Przekuwa idee w działania, umiejętnie organizuje pracę, którą trzeba wykonać.	Nieelastyczny. Powoli reaguje na nowe możliwości.
Perfekcjonista 	Pracowity, sumienny, niespokojny. Wyszukuje błędy i niedociągnięcia, ukierunkowany. Poprawia i udoskonala.	Ma tendencję do nadmiernego zamartwiania się. Niechętnie deleguje.
Specjalista 	Ukierunkowany, samo-motywuujący się, poświęcony. Dostarcza unikalną wiedzę i umiejętności.	Wnosi wkład w wąskiej dziedzinie. Rozwódzi się nad specjalistycznymi problemami.

Przegląd Układu Zespołu/Grupy

Ten raport pokazuje Role Zespołowe w kolejności od najsilniejszych (kolumna 1) do najmniej ważnych (kolumna 9) dla każdej osoby w zespole/grupie. Dla każdej osoby, pierwsza linia oznacza poglądy z Samooceny, druga pokazuje połączone opinie Obserwatorów i trzecia – całościową kompozycję.

Ten raport jest oparty na 6 kandydatach i 26 obserwacjach.

Nazwa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Blue, Dave									
Samoocena wypełniona dnia 26/10/2015									
Samoocena	KR	PER	EW	KO	DZ	LOK	SP	PZ	IMP
Obserwacje (4)	KO	KR	IMP	LOK	PER	EW	DZ	SP	PZ
Całościowy	KO	KR	PER	LOK	EW	DZ	SP	IMP	PZ
Brown, Stuart									
Samoocena wypełniona dnia 26/10/2015									
Samoocena	EW	PER	KR	DZ	IMP	SP	PZ	LOK	KO
Obserwacje (4)	EW	PER	KR	SP	DZ	IMP	PZ	KO	LOK
Całościowy	EW	PER	KR	DZ	SP	IMP	PZ	KO	LOK
Green, Peter									
Samoocena wypełniona dnia 26/10/2015									
Samoocena	PER	DZ	PZ	SP	KR	EW	IMP	LOK	KO
Obserwacje (4)	DZ	PZ	PER	KO	KR	IMP	EW	SP	LOK
Całościowy	DZ	PZ	PER	KR	KO	SP	EW	IMP	LOK
Pink, Jo									
Samoocena wypełniona dnia 26/10/2015									
Samoocena	LOK	KO	PZ	IMP	KR	DZ	PER	EW	SP
Obserwacje (6)	KO	LOK	PZ	DZ	KR	IMP	EW	PER	SP
Całościowy	KO	LOK	PZ	KR	DZ	IMP	PER	EW	SP
Purple, Jill									
Samoocena wypełniona dnia 26/10/2015									
Samoocena	IMP	DZ	PER	KO	SP	EW	KR	PZ	LOK
Obserwacje (4)	PER	IMP	DZ	KO	EW	SP	KR	PZ	LOK
Całościowy	PER	IMP	DZ	KO	EW	SP	KR	PZ	LOK
Yellow, Victoria									
Samoocena wypełniona dnia 26/10/2015									
Samoocena	SP	PER	IMP	EW	LOK	KR	KO	DZ	PZ
Obserwacje (4)	SP	KR	LOK	EW	PER	PZ	IMP	DZ	KO
Całościowy	SP	PER	EW	KR	LOK	IMP	PZ	DZ	KO

Wkład do Zespołu

Poszczególne osoby powinny zostać w odpowiednim czasie wprowadzone, jeśli zespół ma być w pełni efektywny. Ten raport oferuje sugestie kto powinien podjąć się pracy każdej Roli Zespołowej w obrębie zespołu/grupy. Niektóre role są dzielone, niektóre osoby mogą odgrywać więcej niż jedną rolę.

Ten raport jest oparty na 6 kandydatach i 26 obserwacjach.



Kiedy jest potrzebny nowy sposób myślenia, zapytaj Dave Blue.



Kiedy zespół potrzebuje wykorzystać nowe możliwości, zwróć się do Peter Green, i Jo Pink.



Kiedy jest potrzebny ktoś, kto zorganizuje działania zespołu, zwróć się do Jo Pink. Także zaangażuj Dave Blue.



Kiedy jest potrzeba, aby przyspieszyć tempo pracy i podjąć decyzje możesz liczyć na Jo Pink.



Kiedy zespół potrzebuje dokonać wyboru pomiędzy konkurencyjnymi opcjami, szukaj rady u Stuart Brown.



Kiedy wybuchną spory i trzeba naprawić atmosferę w zespole, zaangażuj w to Peter Green, i Jill Purple.



Kiedy decyzje muszą zostać zamienione na jasne procedury, zwróć się do Jill Purple.



Kiedy jest istotne, aby plany zostały zrealizowane na najwyższym poziomie, kluczową rolę może odegrać Peter Green, i Jill Purple. Także zaangażuj Stuart Brown, i Victoria Yellow.

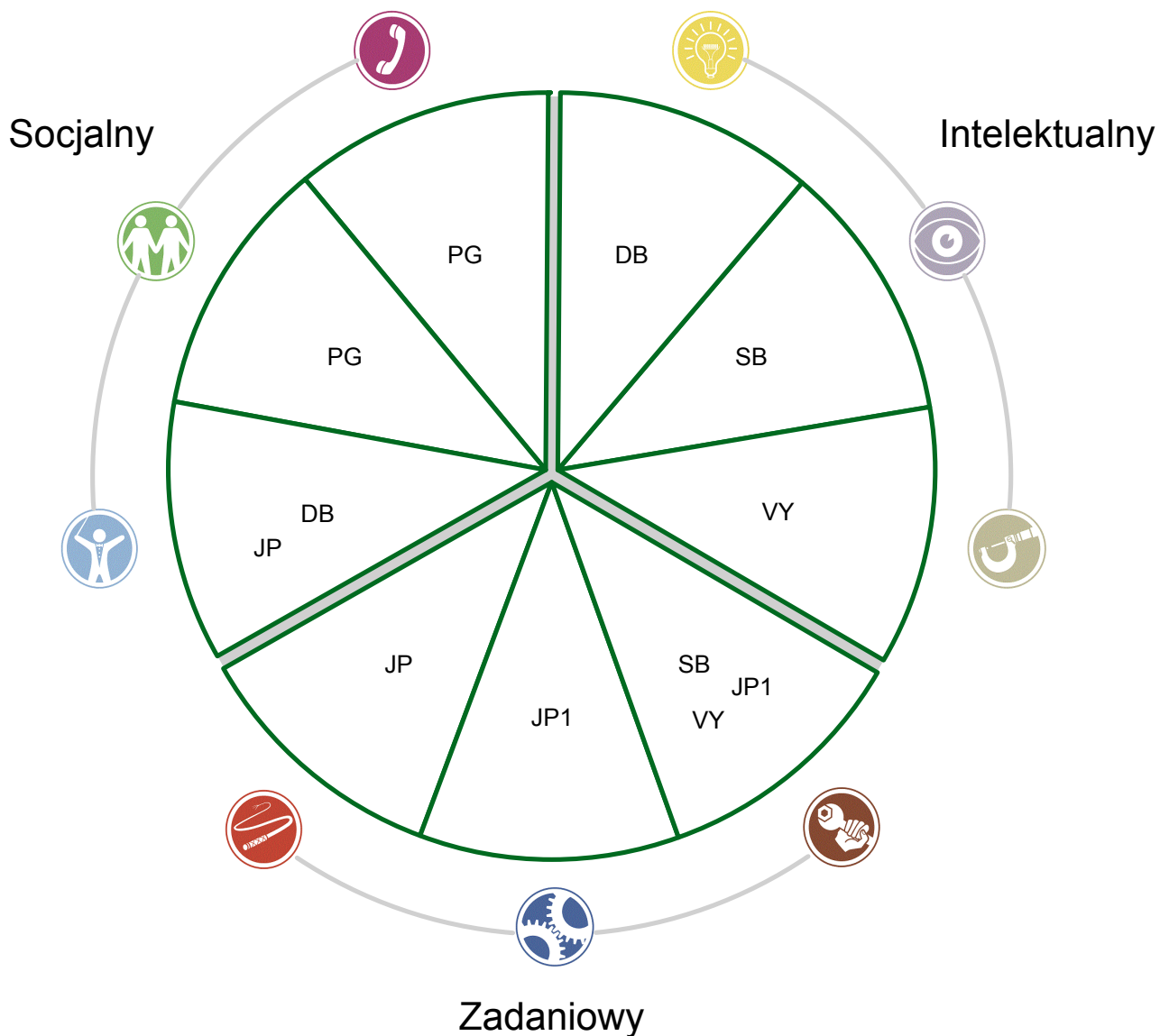


Kiedy zespół potrzebuje kogoś do dogłębnego zbadania tematu i pozyskania profesjonalnej wiedzy, poproś Victoria Yellow.

Koło Ról Zespołowych

Ten raport pokazuje dwie najważniejsze Role Zespołowe dla każdego członka zespołu/grupy poprzez podanie inicjałów osób w odpowiednich segmentach koła (klucz do członków zespołu/grupy załączony jest poniżej). Umieszczenie inicjałów poszczególnych osób w obrębie danego segmentu nie ma znaczenia.

Ten raport jest oparty na 6 kandydatach i 26 obserwacjach.



Klucz do Kandydatów:

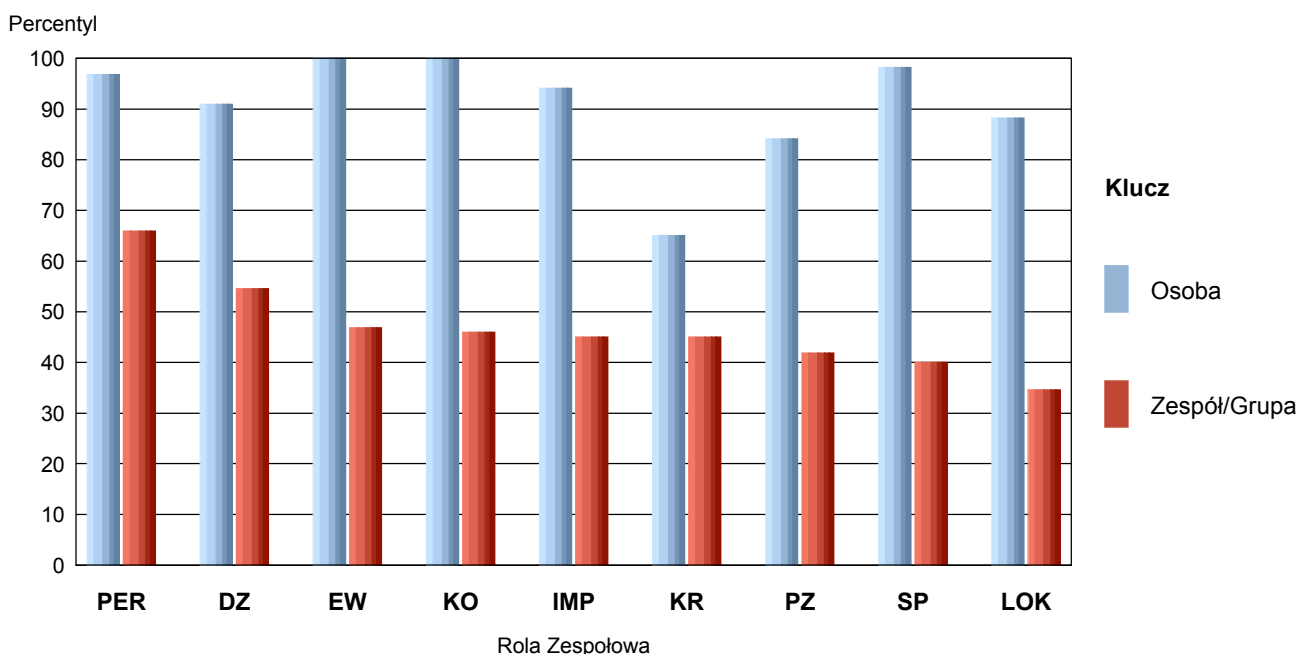
- Dave Blue (DB)
- Stuart Brown (SB)
- Peter Green (PG)
- Jo Pink (JP)
- Jill Purple (JP1)

Victoria Yellow (VY)

Osoby w Zespole/Grupie

Ten wykres słupkowy pokazuje wyniki w percentylach dla najsilniejszej osoby w zespole/grupie dla danej Roli Zespołowej, w porównaniu do średniego wyniku dla tej roli w obrębie zespołu/grupy. Im bardziej oddalona jest osoba od średniego wyniku zespołu/grupy dla jakiegokolwiek Roli, tym większa zależność zespołu/grupy od tej osoby w zakresie pełnienia danej roli.

Ten raport jest oparty na 6 kandydatach i 26 obserwacjach.



Osoby z najwyższym wynikiem w percentylach dla wymienionej Roli Zespołowej:

- PER** Jill Purple (Samocena + 4 Obserwacji)
- DZ** Peter Green (Samocena + 4 Obserwacji)
- EW** Stuart Brown (Samocena + 4 Obserwacji)
- KO** Jo Pink (Samocena + 6 Obserwacji)
- IMP** Jill Purple (Samocena + 4 Obserwacji)
- KR** Dave Blue (Samocena + 4 Obserwacji)
- PZ** Peter Green (Samocena + 4 Obserwacji)
- SP** Victoria Yellow (Samocena + 4 Obserwacji)
- LOK** Jo Pink (Samocena + 6 Obserwacji)

Silne Przykłady Ról Zespołowych

Ten raport pokazuje silne przykłady Ról Zespołowych w zespole/grupie w kolejności alfabetycznej. Silny przykład Roli Zespołowej to ktoś, kto ma jasno sprecyzowane preferencje co do Ról Zespołowych, ma dobry poziom zgodności między opiniami z Samooceny i ocen Obserwatorów (jeśli dotyczy) oraz wykazuje znacznie więcej pozytywnych niż negatywnych zachowań dla tej roli.

Ten raport jest oparty na 6 kandydatach i 26 obserwacjach.

Oto silne przykłady każdej Roli Zespołowej:

**Poszukiwacz Źródeł:**

Peter Green
Jo Pink

**Koordynator:**

Jo Pink

**Lokomotywa:**

Jo Pink

**Ewaluator:**

Stuart Brown

**Dusza Zespołu:**

Peter Green
Jill Purple

**Implementer:**

Jill Purple

**Perfekcjonista:**

Peter Green
Jill Purple

**Specjalista:**

Victoria Yellow

Ten raport jest kontynuowany na następnej stronie.

Silne Przykłady Ról Zespołowych

Ten raport pokazuje silne przykłady Ról Zespołowych w zespole/grupie w kolejności alfabetycznej. Silny przykład Roli Zespołowej to ktoś, kto ma jasno sprecyzowane preferencje co do Ról Zespołowych, ma dobry poziom zgodności między opiniami z Samooceny i ocen Obserwatorów (jeśli dotyczy) oraz wykazuje znacznie więcej pozytywnych niż negatywnych zachowań dla tej roli.

Ten raport jest oparty na 6 kandydatach i 26 obserwacjach.

Nie ma silnych przykładów następujących Ról Zespołowych:



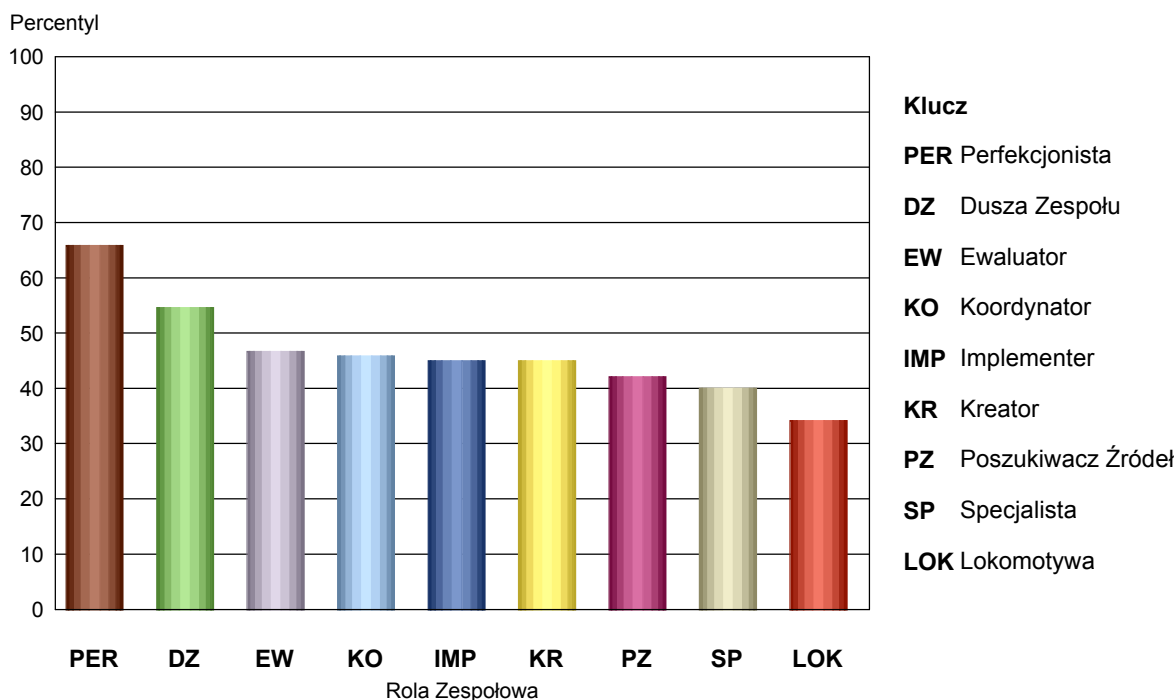
Kreator

Średnie Ról Zespołowych

Ten raport pokazuje średnią zespołu dla każdej Roli Zespołowej. Poniższa informacja opisuje możliwe pozytywne i negatywne implikacje dla "kultury" Roli Zespołowej.

Ten raport jest oparty na 6 kandydatach i 26 obserwacjach.

Ten/ta zespół/grupa ma silną inklinację do służenia innym i chęć robienia tego, co potrzebne tak dobrze jak to możliwe. Wiele będzie zależeć od tego czy zadanie zostało dobrze skonstruowane i dobrze zrozumiane od początku. Jeśli tak nie jest, pozostaje kwestia czy jest silna i kreatywna osobowość, która poprowadzi pozostałych. Jeśli nie, zespół/grupa może brakować ukierunkowania.



W optymalnych warunkach zespół/grupa wykona gruntowną pracę wokół każdego zadania jakiego się podejmie i będzie się starał/a utrzymać wysokie standardy. Ten/ta zespół/grupa będzie dążył/a do perfekcji i będzie się starał/a uzyskać renomę w efekcie swej dokładności i dbałości o szczegóły.

Ten/ta zespół/grupa prawdopodobnie uniknie konfliktów, ale w ten sposób może też zaniechać podejmowania trudnych decyzji. Zespół/grupa może potrzebować kogoś chętnego do podjęcia się roli lidera, który będzie popychał członków zespół/grupy do przodu, albo będzie gotowy mocno wesprzeć stanowisko mniejszości.

Całościowe Odpowiedzi Obserwatorów

Kiedy obserwatorzy wypełniają Ocenę Obserwatora, mogą zaznaczyć pojedynczo lub podwójnie przymiotniki, które określają daną osobę. Ten raport zbiera zaznaczenia otrzymane dla każdego przymiotnika dla wszystkich członków zespołu/grupy w malejącej kolejności. Przymiotniki, które oznaczają Twoje akceptowalne słabości są pokazane drukiem pochylonym.

Ten raport jest oparty na 26 Ocen Obserwatorów.

Zauważ: jeśli Oceny Obserwatorów zostały wypełnione w innym języku niż język wybrany dla tego raportu, będzie użyte równoważne słowo lub zwrot.

opiekuńczy/a	23	przekonujący/a	6
pomocny/a	20	skupiony/a na jednej dziedzinie	6
motywujący/a innych	19	pomysłowy/a	5
dokładny/a	16	przedsiębiorczy/a	5
spokojny/a i pewny/a	16	motywowany/a przez uczenie się	4
doradzający/a	15	<i>roztargniony/a</i>	4
poprawia błędy	14	<i>ekscentryczny/a</i>	4
perfekcyjny/a	13	skrupulatny/a	4
dociekliwy/a	13	<i>impulsywny/a</i>	4
posiadający/a szerokie horyzonty	13	<i>obawiający/a się porażek</i>	3
logiczny/a	13	<i>manipuluje/a</i>	3
pilny/a	11	<i>broniący/a swojej "działki"</i>	3
realistyczny/a	11	wytrwały/a	3
spostrzegawczy/a	11	<i>oporny/a zmianom</i>	3
praktyczny/a	11	<i>nadmiernie delegujący/a</i>	3
świadomy/a priorytetów	11	<i>sceptyczny/a</i>	2
efektywny/a	11	<i>prowokujący/a</i>	2
można na nim/niej polegać	11	<i>niekonsekwentny/a</i>	2
prący/a do przodu	10	<i>nieelastyczny/a</i>	2
mówiący/a wprost	10	<i>nadwrażliwy/a</i>	2
kontaktowy/a	10	<i>nadmiernie gadatliwy/a</i>	2
rywalizujący/a	10	<i>niechętny/a do delegowania pracy</i>	2
myśli poza schematami	10	<i>wywiera presję</i>	2
chętnie przekazuje wiedzę fachową	10	<i>nieentuzjastyczny/az kompozycją</i>	2
kreatywny/a	9	<i>niezaangażowany/a w szczegóły</i>	2
zauważa możliwości	9	<i>niecierpliwy/a</i>	2
rzucający wyzwania/a	9	twardy/a	1
dyplomatyczny/a	9	<i>ograniczony/a w poglądach</i>	1
analityczny/a	9	<i>obawiający/a się konfliktów</i>	1
zdyscyplinowany/a	8	<i>nieobecny/a</i>	1
metodyczny/a	8	<i>marudny/a</i>	1
pełen/na fantazji	7	<i>zwlekający/a</i>	1
przenikliwy/a	7	<i>oddany/a swojej dziedzinie</i>	1
oryginalny/a	6	<i>niepodejmujący/a ryzyka</i>	1
bezbiasny/a	6	łatwo adoptujący/a się	0
polega na sobie	6	<i>niepodejmujący/a decyzji</i>	0

Słowniczek terminów

Samoocena (SPI- Self-Perception Inventory)

Samoocena to kwestionariusz wypełniany przez osobę w celu ustalenia jego/jej Ról Zespołowych. Kwestionariusz składa się z ośmiu działów, z których każdy ma 10 pozycji. Osoba jest proszona o przyznanie 10 punktów na dział w stosunku do tych zdań, które najlepiej odzwierciedlają jego/jej styl pracy.

Ocena Obserwatora (OA - Observer Assessment)

Ocena Obserwatora to kwestionariusz wypełniany przez ludzi, którzy dobrze znają osobę, która wypełniła Samoocenę. Sugerujemy, aby obserwatorzy zostali wybrani spośród tych, którzy ostatnio i blisko współpracowali z daną osobą, najlepiej w tym samym kontekście (np. w tym samym zespole), gdyż zachowania Ról Zespołowych mogą się z czasem i w różnych sytuacjach zmieniać.

Silna Strona Roli Zespołowej - osobisty wkład

Są to pozytywne cechy albo zachowania związane z daną Rolą Zespołową.

Słaba Strona Roli Zespołowej - akceptowalne słabości

To jest odwrotna strona zalety: konsekwencja twojej silnej strony, postrzegana jako negatywne zachowanie, które może się pojawić jako rezultat danej Roli Zespołowej. Jeśli ktoś dobrze odgrywa daną Rolę i jego/jej zalety przewyższają słabości w roli, jest to wtedy nazywane „dozwoloną słabością”. Słabości stają się niedozwolone, gdy są ekstremalne lub gdy nie jest przejawiana powiązana z tą Rolą zaleta.

Percentyle

Percentyl to sposób mierzenia Twojej pozycji w stosunku do innych (reszty populacji). Jeśli grupa ludzi wypełnia test i otrzymuje wyniki, to te wyniki rozkładają się od najwyższego do najniższego i wynik danej osoby może być oceniony w relacji do wyników innych. Jeśli wynik osoby jest w 80-tym percentylu, oznacza to, że 20% ludzi osiągnęło lepszy wynik od tej osoby.

Procenty

Procenty reprezentują część całości. Jeśli w teście kwalifikacyjnym zdobędziesz 70 punktów na 100 możliwych, Twój wynik wynosi 70%.

Silny Przykład Roli Zespołowej

Silny Przykład to ktoś, kto odgrywa daną Rolę Zespołową ze szczególnie dobrym skutkiem. Aby się zakwalifikować jako silny przykład danej Roli, osoba potrzebuje być w 80-tym percentylu dla tej Roli według Samooceny. Kiedy zostaną dodane oceny obserwatorów, ich informacja jest także wzięta pod uwagę, aby określić czy dana osoba kwalifikuje się jako silny przykład czy też nie.

Ten raport jest kontynuowany na następnej stronie.

Słowniczek terminów

Punkty Opuszczone

Niektóre punkty w Samoocenie odnoszą się do twierdzeń o sobie, a nie do ważnych składników Roli Zespołowej. Jeśli masz więcej stwierdzeń niż 90% populacji, informacja zwrotna na temat Ról Zespołowych weźmie to pod uwagę.