










# Raporty Relacji Zawodowych

## 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.

## Relacje Zawodowe

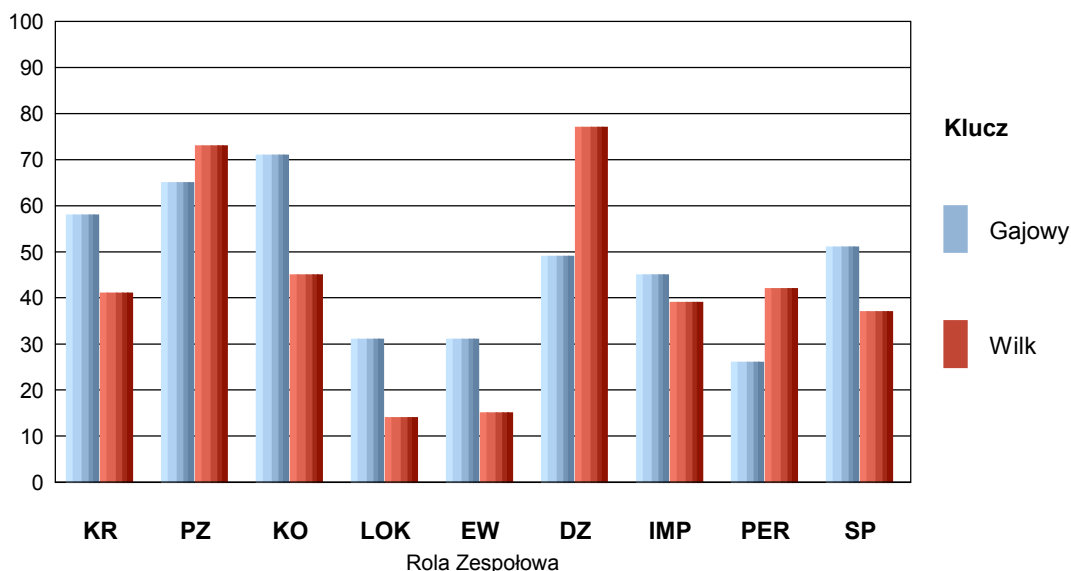
### Gajowy i Wilk

Ten raport porównuje kombinacje Ról Zespołowych dwóch osób w celu przeanalizowania jak pracowałyby razem. Analiza koncentruje się na porównaniu pierwszej i drugiej Roli dla każdej osoby. Zauważ, że znaczne różnice w osobowościach ludzi albo silne przekonania mogą podważyć prognozy oparte o „chemię” Ról Zespołowych.

**Ten raport jest oparty na Samoocenie i Ocen Obserwatorów.**

Gajowy i Wilk są kolegami.

Percentyl



Na podstawie głównych Ról Zespołowych, ta kombinacja Ról Zespołowych ma potencjał do odniesienia sukcesu promując dobrą pracę zespołową i wzajemne wsparcie. Jedyną pułapką to pewna skłonność do samozadowolenia i ryzyko zbyt dużej ilości dyskusji przed podjęciem działania.

Patrząc na drugie Role Zespołowe, Gajowy i Wilk mogą się sprawnie porozumiewać, tworząc żywy związek, gdzie każdy korzysta z entuzjazmu drugiej strony. Jednakże temu duetowi może brakować działania i realizacji.

#### Kilka pytań do rozważenia.

- *Jak podobni/e są i pod względem Ról Zespołowych? Ogólnie mówiąc, związki Ról Zespołowych działają najlepiej, gdy Role Zespołowe się generalnie dopełniają.*
- *Czy i mają główne role socjalne, intelektualne czy zadaniowe, czy też mają kombinacje ról?*
- *Czy któryś Ról Zespołowych w oczywisty sposób brakuje albo czy się nakładają? Jeśli tak, i muszą zdecydować jak najlepiej podzielić między sobą zakresy odpowiedzialności Ról Zespołowych.*

## Słowniczek terminów

### **Samooceńa (SPI- Self-Perception Inventory)**

Samooceńa 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.

### **Oceńa Obserwatora (OA - Observer Assessment)**

Oceńa Obserwatora to kwestionariusz wypełniany przez ludzi, którzy dobrze znają osobę, która wypełniła Samooceńę. 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 „dozwołoną 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 Samooceńy. 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.

### **Punkty Opuszczone**

Niektóre punkty w Samooceńie 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.