










Raport Ról Zespołowych dla

Osoba X



Opisy Ról Zespołowych

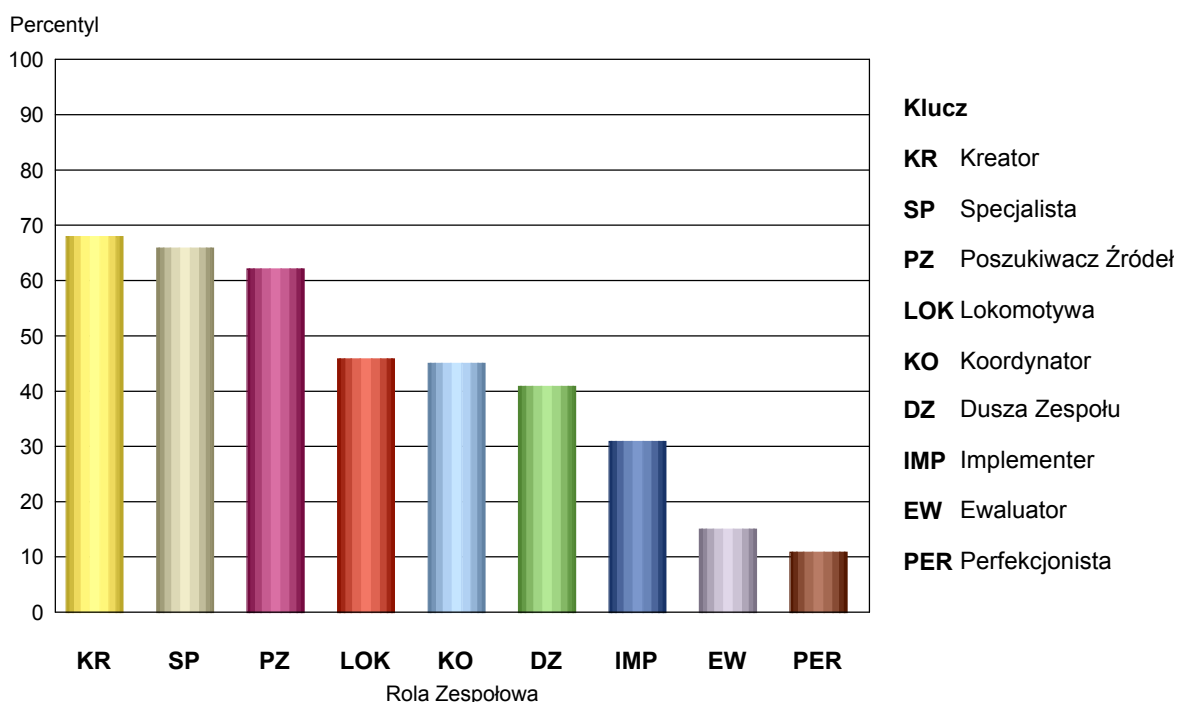
Rola Zespołowa	Wkład	Akceptowalne Słabości
Kreator 	Kreatywny, pomysłowy, myślący niestereotypowo. Kreuje idee i rozwiązuje trudne problemy.	Ignoruje sprawy poboczne. Zbyt zajęty swoimi myślami, żeby się efektywnie komunikować.
Poszukiwacz Źródeł 	Otwarty, entuzjastyczny, komunikatywny. Bada możliwości. 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.

Osoba X

Zestawienie Ról Zespołowych

Wykres słupkowy w tym raporcie pokazuje Twoje Role Zespołowe od najsilniejszej do najslabszej na podstawie wszystkich dostępnych informacji. Pozostałe strony Twojego raportu analizują Twoje Role bardziej szczegółowo.

Ten raport bazuje na Twojej Samoocenie oraz 6 Ocenach Obserwatorów.



Powyższy wykres pokazuje Twoje Role Zespołowe w kolejności preferencji. Niektórzy ludzie mają profil równo rozłożonych Ról Zespołowych, podczas gdy inni mają jedną lub dwie role bardzo wysoko a inne bardzo nisko. Ludzie niekoniecznie wykazują wszystkie dziewięć zachowań Ról Zespołowych.

Ten wykres to kombinacja Twoich opinii i ocen Obserwatorów. Kiedy łączymy razem wszystkie informacje, zyskujemy obraz jak bardzo Twoja percepcja samego siebie zgadza się z opiniami innych na Twój temat. Podczas ustalania Twojego ostatecznego układu Ról Zespołowych, bierzemy pod uwagę wiele czynników.

Osoba X

Analiza Twojej Kompozycji Ról Zespołowych

Ten raport daje przegląd Ról Zespołowych, tak ja Ty je widzisz i jak widzą je inni, od najważniejszych (kolumna 1) do najmniej ważnych (kolumna 9). Twój całościowy skład Ról Zespołowych nie jest tylko średnią dla każdej indywidualnej roli, ale zintegrowaną całością Twoich ocen i opinii Obserwatorów, która bierze pod uwagę wiele czynników.

Ten raport bazuje na Twojej Samoocenie oraz 6 Ocenach Obserwatorów.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Samooceńca Osoba X	KO	SP	IMP	LOK	DZ	PER	KR	PZ	EW
Obserwatorzy:									
Lee P	PZ	KR	KO	SP	DZ	LOK	IMP	EW	PER
Clare C	PZ	SP	KR	KO	DZ	EW	PER	LOK	IMP
Karl J	KR	PZ	DZ	LOK	SP	KO	PER	EW	IMP
Sam P	KR	PZ	LOK	SP	KO	PER	EW	IMP	DZ
Geoff K	PZ	SP	EW	KR	IMP	DZ	LOK	KO	PER
Caroline H	PZ	KR	SP	DZ	LOK	EW	KO	PER	IMP
Całościowe Opinie Obserwatorów	PZ	KR	SP	LOK	DZ	KO	EW	IMP	PER

Zestawienie Ról Zespołowych

KR	SP	PZ	LOK	KO	DZ	IMP	EW	PER
								

Twoi obserwatorzy doszli do raczej innych wniosków niż Twoje własne, co do Twoich preferencji Ról Zespołowych. Z pewnością dojdzie w tym względzie do kompromisu, ale jeśli masz silne poczucie, że masz pewne mocne strony, które nie zostały jeszcze odkryte, możesz zadeklarować swoje preferencje w tych obszarach. Alternatywnie możesz się skoncentrować na rozwijaniu silnych Ról Zespołowych, które widzą w Tobie inni.

Ten komentarz zwraca uwagę na spójność między Całościowymi Opiniemi Obserwatorów i Twoją Samooceną. Nie bierze pod uwagę poziomu zgodności między samymi Opiniemi Obserwatorów.

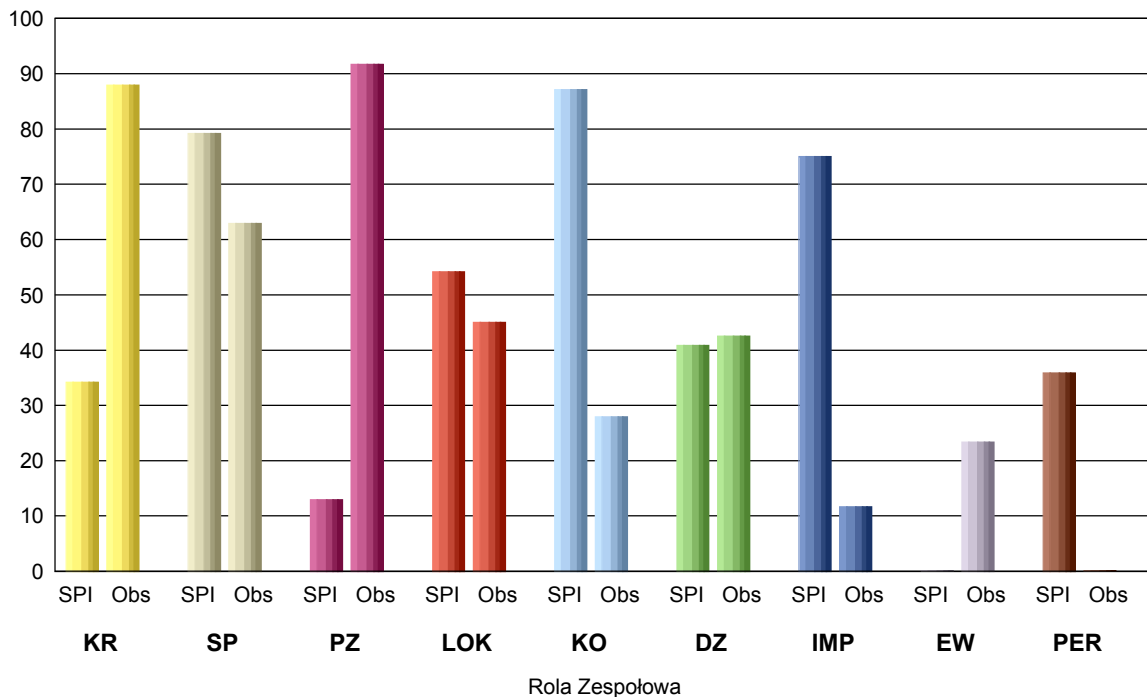
Osoba X

Porównanie Samooceny i Ocen Obserwatorów

Wykres słupkowy w tym raporcie pokazuje jak Ty postrzegasz swoje Role Zespołowe w porównaniu do opinii Twoich Obserwatorów. Tabela poniżej wykresu pokazuje wyniki w procentylach dla Samooceny i Obserwatorów.

Ten raport bazuje na Twojej Samoocenie oraz 6 Ocenach Obserwatorów.

Percentyl



Klucz

Samoocena (SPI)
(Percentyl)

Obserwacje (Obs)
(Percentyl)










Klucz		Samoocena (SPI) (Percentyl)	Obserwacje (Obs) (Percentyl)
KR	Kreator	34	88
SP	Specjalista	79	63
PZ	Poszukiwacz Źródeł	13	92
LOK	Lokomotywa	54	45
KO	Koordynator	87	28
DZ	Dusza Zespołu	41	43
IMP	Implementer	75	12
EW	Ewaluator	0	24
PER	Perfekcjonista	36	0

Osoba X

Twoje preferencje co do Ról Zespołowych

Ten raport pokazuje Twoje wyniki w procentylach dla każdej Roli Zespołowej według odpowiedzi z Samooceny. Role Zespołowe są podzielone zgodnie z tymi wynikami na Role Preferowane, Akceptowalne i Niezalecane.

Ten raport bazuje tylko na Twojej Samoocenie.

Niezalecane Role			Akceptowalne Role				Preferowane Role				Role Zespołowe
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
.	.	.	X	 Kreator
.	X	 Poszukiwacz Źródeł
.	X	.	 Koordinator
.	X	 Lokomotywa
X	 Ewaluator
.	.	.	.	X	 Dusza Zespołu
.	X	.	.	 Implementer
.	.	.	X	 Perfekcjonista
.	X	.	.	 Specjalista

Punkty opuszczone: 91

Proszę pamiętać, że Role Zespołowe Belbina składają się z mocnych stron i w konsekwencji związanymi z nimi słabościami tych ról.

Osoba X

Informacja Zwrotna o Twoich Rolach Zespołowych

Ten raport oferuje wskazówki i rady jak najlepiej ukierunkować swoje zachowanie w pracy i jak najlepiej wykorzystać wkład Twoich Ról Zespołowych. Zastosowanie rad może się różnić w zależności od etapu Twojej kariery i bieżącej sytuacji zawodowej.

Ten raport bazuje na Twojej Samoocenie oraz 6 Ocenach Obserwatorów.

Czujesz głęboką, wewnętrzną satysfakcję z pracy, w którą jesteś zaangażowany/a. Praca jest dla Ciebie jak hobby. Pozwala Ci na ćwiczenie kreatywności, którą jesteś obdarzony oraz na jednoczesne spożytkowanie Twojej wiedzy fachowej. W środowisku zewnętrznym będziesz uznany/a i szanowany/a za swoją wiedzę i szczególne umiejętności oraz za fakt, że jesteś na czele większości nowych przedsięwzięć. Będziesz się czuł/a niepewnie kiedy zostaniesz obarczony/a odpowiedzialnością spoza Twojego obszaru kompetencji i wiedzy eksperckiej, więc zbuduj swoją reputację w zakresie Twojej specjalności i znajdź dla siebie odpowiednią rolę na tym obszarze. Niezależnie od wybranej ścieżki kariery osiągniesz największy sukces, gdy zdobędziesz szacunek osób zajmujących się innymi dziedzinami. Muszą z grubsza wiedzieć, jak rozwija się Twoja praca i co masz do zaoferowania. Jeśli chcesz wyrobić sobie markę, postaraj się pamiętać o tym, żeby nigdy nie mieszać ludziom w głowie uczonymi słowami i nie zarzucać ich technicznymi szczegółami, które nie wzbudzają prawdziwego zainteresowania. Prawdziwą sztuką jest wiedza, gdzie ustanowić granicę. Jako menedżer będziesz najlepiej współpracować z osobami, które potrafią przełożyć Twoje idee i wiedzę fachową w określone plany. Twój styl działania można by określić w sposób następujący: Jesteś wytyczającym nowe drogi profesjonalistą. Współpracownicy szanują Cię za wiedzę i osiągnięcia. Jednak poza ich kręgiem możesz mieć trudności z dotarciem do ludzi. Chyba, że uda Ci się wypracować sposób komunikowania Twojej wiedzy, tak że będzie ona zrozumiała dla ludzi spoza tej dziedziny. Przedstawiaj zwięzłe podsumowania, kiedy ważna jest klarowność wyводу.

Wydaje się, że masz zadatki na kogoś, kto jest gotowy pomóc zespołowi rozwinąć zrozumienie świata na zewnątrz organizacji. Wykorzystaj okazje do wychodzenia na zewnątrz i budowania kontaktów, a następnie z entuzjazmem przekaż swoje konkluzje zespołowi. Jeśli napotkasz obiecujące i oryginalne idee wewnątrz zespołu, zgłoś się do sprawdzenia jak wykorzystać możliwości, które te pomysły przedstawiają.

Kończąc, powinieneś/naś uświadomić sobie, jaka rola jest dla Ciebie najmniej odpowiednia. Nie wydaje się, abyś miał/a cechy osoby, która powinna odpowiadać za szczegóły, które mogą stworzyć lub zniszczyć projekt. Jeśli zatem możesz podjąć harmonijną współpracę z kimś, kto posiada takie dopełniające umiejętności, najprawdopodobniej wpłynie to korzystnie na Twoje osiągnięcia.

Osoba X

Maksymalizowanie Potencjału

Ten raport podkreśla silne strony i możliwe słabości Twoich Ról Zespołowych w oparciu o opinie Twoje i Obserwatorów (jeśli dotyczy). Dział „Zrozumienie Twojego Wpływu w pracę zespołu” zapewnia analizę Twoich odpowiedzi w Samoocenie, tak aby umożliwić Ci efektywniejszą pracę.

Ten raport bazuje na Twojej Samoocenie oraz 6 Ocenach Obserwatorów.

Silne Strony

- osiągasz najlepsze wyniki, kiedy masz swobodę kreatywnego używania własnej wiedzy fachowej.

Możliwe Słabości

Możesz:

- tracić zainteresowanie w angażowanie się w pracę rutynową lub stałą.

Zrozumienie Twojego Wpływu w pracę zespołu

Na podstawie wyników z samej Twojej samooceny, można wyodrębnić dla Ciebie dwa możliwe sposoby wspomagania zespołu. Poniżej wskazujemy jak możesz wykorzystać swoje silne strony w tych obszarach:



Koordinator - aby odgrywać rolę z najlepszym efektem, bierz pod uwagę szeroką perspektywę, żeby móc strategicznie decydować co należy zrobić kiedy. Użyj swojego wpływu, aby przekonać innych czyje priorytety nie są zgodne z wyborami większości.



Specjalista - aby odgrywać rolę z najlepszym efektem, wykaż się inicjatywą i zaplanuj swoją pracę oraz rozpocznij ją autonomicznie. Twoja otwartość na zmiany, doda pewności osobom spoza Twojej specjalności, że potrafisz poruszać się niezależnie w obrębie tej dziedziny.

Szczególnie, wydajesz się nadmiernie przejęty tym, jak inni postrzegają Twoją rolę. Zamiast tego skoncentruj się na uczynieniu Twojego wkładu w zespół jak najbardziej użytecznym i pełnym. Pamiętaj, że inni mogą mieć inne priorytety niż Twoje albo mogą nie być skłonni do swobodnego chwaleń. Będziesz bardziej efektywny/a, jeśli będziesz w stanie czerpać satysfakcję z własnej pracy, a nie polegać na uznaniu innych.

Szczególnie, wydajesz się nadmiernie przejęty tym, jak inni postrzegają Twoją rolę. Zamiast tego skoncentruj się na uczynieniu Twojego wkładu w zespół jak najbardziej użytecznym i pełnym.

Osoba X

Informacja zwrotna i Sugestie Rozwoju

Ten raport jest idealny do przedyskutowania z Twoim bezpośrednim przełożonym. Daje wgląd w Twój preferowany styl pracy i środowisko, w którym będziesz się dobrze rozwijać. Alternatywnie, raport ten może też być użyteczny dla przełożonego lub specjalisty do rekrutacji, który chce się więcej dowiedzieć na temat kandydata pod względem jego preferowanego stylu pracy i środowiska.

Ten raport bazuje na Twojej Samoocenie oraz 6 Ocenach Obserwatorów.

Kluczowe punkty

Osoba X będzie miał prawdopodobnie mnóstwo pomysłów, więc dowiedz się czy te idee doprowadziły do innowacji, czy też ostatecznie pozostały bezproduktywne. Zapytaj o napotkane przeszkody w realizacji idei, aby sprawdzić czy problemy wyniknęły ze szczególnych okoliczności, czy też były rezultatem braku wykończenia i przykładania uwagi do szczegółu.

Środowisko Pracy

Osoba powinien/na być na stanowisku, gdzie liczą się pomysłowość i profesjonalna wiedza. Zapewnij tej osobie odpowiedni czas i przestrzeń, aby mogła myśleć o swojej pracy, ale też zadbaj, aby nie nabrała dystansu do reszty zespołu. Zarządzanie pracą Osoba równoległe z pracą zespołu będzie miało pierwszorzędne znaczenie dla zapewnienia jego sukcesów.

Inni zaobserwowali, że do Osoba najlepiej będzie pasować:

- projektowanie czegoś zupełnie nowego
- praca, gdzie ważne jest spotykanie nowych ludzi
- wspieranie klientów lub kolegów w miarę potrzeb

Z drugiej strony, Obserwatorzy wskazali, że on/a może być mniej odpowiedni/a do pracy gdzie:

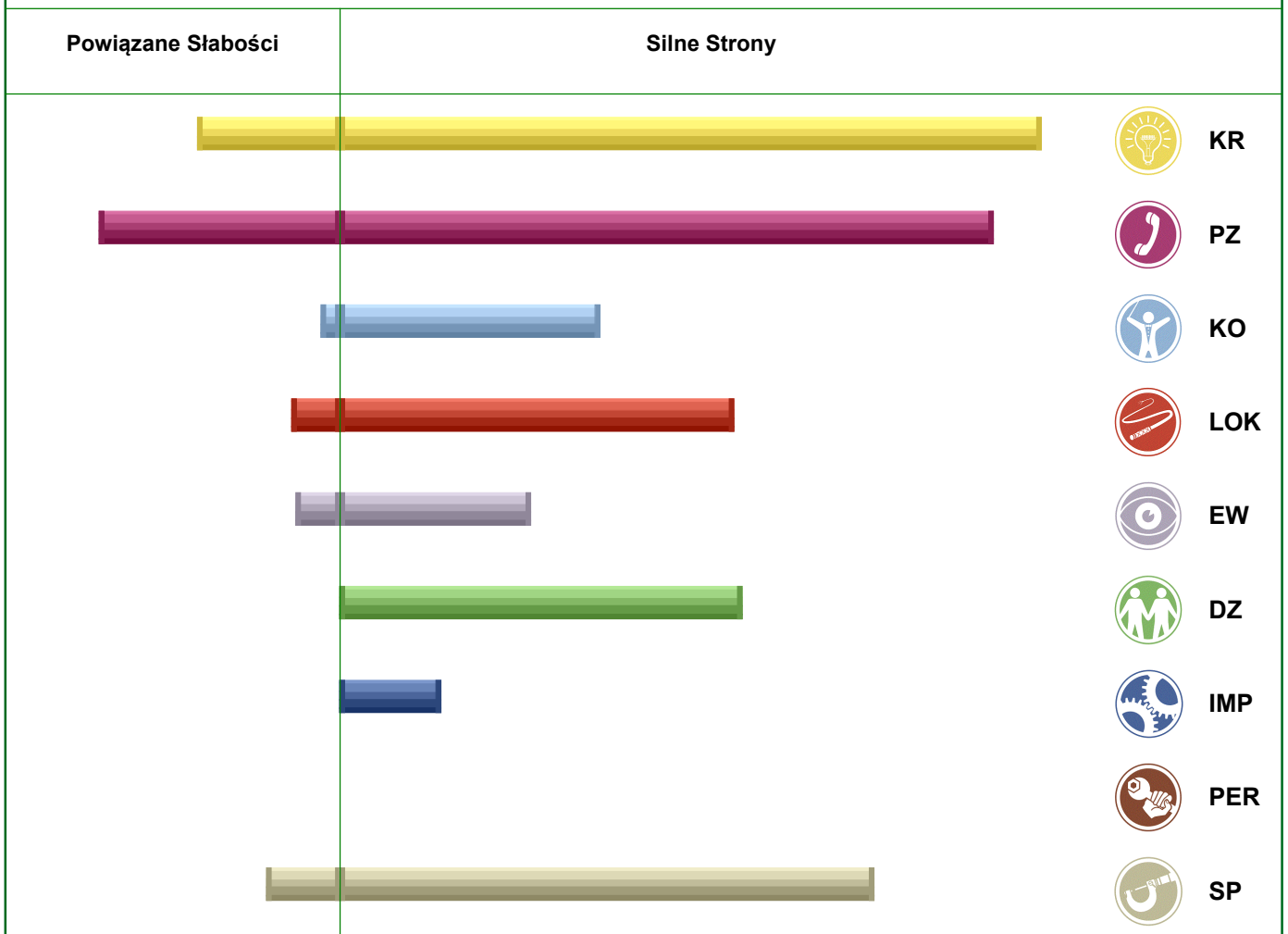
- wymagane jest dokładne planowanie

Osoba X

Zaobserwowane Silne Strony i Słabości Ról Zespołowych

Wykres słupkowy w tym raporcie pokazuje odpowiedzi Twoich Obserwatorów w rozłożeniu na silne strony i akceptowalne słabości dla każdej z Ról Zespołowych. Akceptowalna słabość jest nazywana dopuszczalną, jeśli pojawia się wraz z zaobserwowaną silną stroną Roli Zespołowej.

Ten raport jest oparty na 6 Ocenach Obserwatorów.



Osoba X

Lista Odpowiedzi Obserwatorów

Kiedy obserwatorzy wypełniają Ocenę Obserwatora, mogą zaznaczyć pojedynczo lub podwójnie przymiotniki, które według ich opinii dobrze Ciebie określają. Ten raport pokazuje liczbę zaznaczeń otrzymanych dla każdego przymiotnika w malejącej kolejności. Przymiotniki, które oznaczają Twoje powiązane słabości są wpisane drukiem pochyłym.

Ten raport jest oparty na 6 Ocenach Obserwatorów.

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


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

Osoba X**Sugerowane Style Pracy**

Ten raport pokazuje kombinacje Twoich 4 głównych Ról Zespołowych i sugeruje style pracy, które mogą być odpowiednie dla Ciebie. Podane są zwroty, które podsumowują odpowiednie dla Ciebie style pracy.

Ten raport bazuje na Twojej Samoocenie oraz 6 Ocenach Obserwatorów.

Role Zespołowe**Styl Pracy**

1	2	3	4	
 KR	 SP			Bada "Uważam, że uczenie się może często prowadzić do powstania nowych idei."
 KR		 PZ		Innowacyjny "Dobrze się rozwijam w sytuacjach, w których mogę zaproponować całkowicie nowe podejście."
 KR			 LOK	Popycha do Zmian "Lubię sugerować nowe idee i kierunki."
	 SP	 PZ		Dzieli się Wiedzą Fachową "Moją silną stroną jest przekazywanie mojej wiedzy fachowej poza zespół i dzielenie się nią z innymi."

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 „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.

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.

Punkty Opuszczone

W kwestionariuszu samooceny część stwierdzeń (twierdzenia kontrolne) nie definiują cech Ról Zespołowych przez Ciebie reprezentowanych. Wysoki poziom punktów opuszczonych (więcej niż 90 w skali do 100) oznacza że wynik raportu nie może zostać potraktowany jako miarodajny. W tej sytuacji zaistnieje potrzeba omówienia wyniku z konsultantem i ewentualnego powtórzenia badania.