

BELBIN®










Raport Ról Zespołowych dla

Jacek Matulewski

UMK
WFAiIS



Opisy Ról Zespołowych

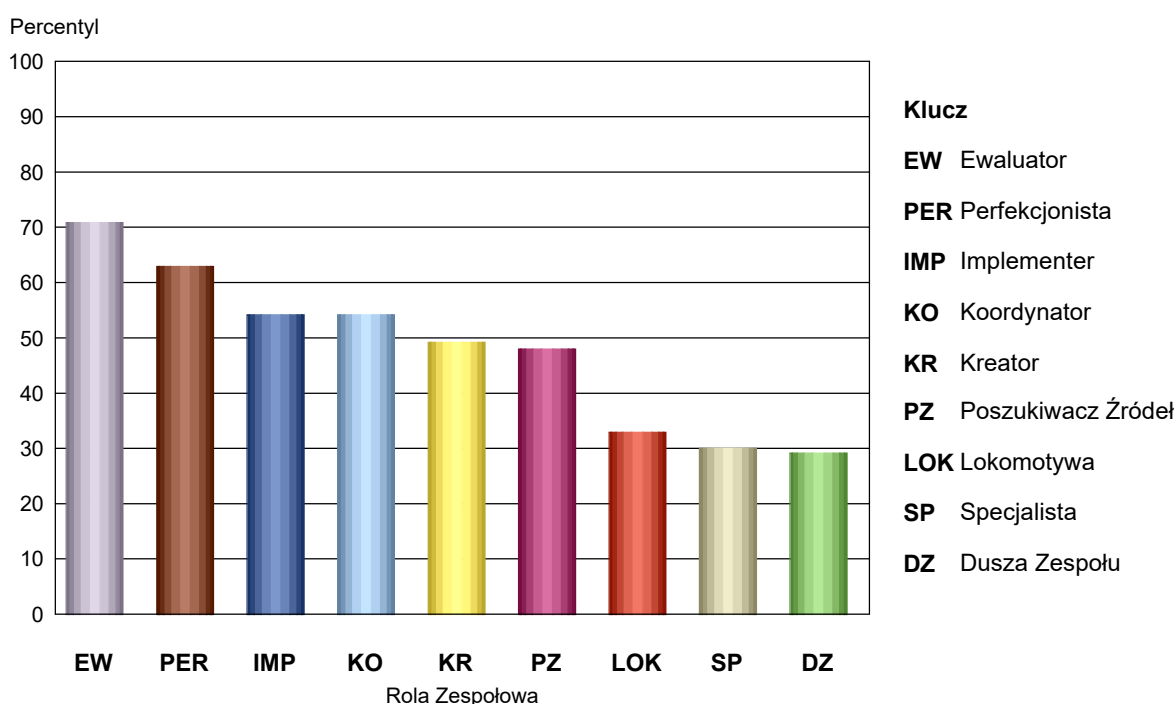
Rola Zespołowa	Wkład	Akceptowalne Słabości
Kreator 	Kreatywny, pomysłowy, myślący niestereotypowo. Kreuje idee i rozwiązuje trudne problemy.	Ignoruje sprawy poboczne. Zbyt zajęty swoimi myślami, żeby się efektywnie komunikować.
Poszukiwacz Źródeł 	Otwarty, entuzjastyczny, komunikatywny. Bada możliwości.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

Jacek Matulewski

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 4 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.

Jacek Matulewski

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 4 Ocenach Obserwatorów.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Samoocena Jacek Matulewski	PER	EW	IMP	KR	KO	SP	LOK	PZ	DZ
Obserwatorzy:									
Obserwator 1	KO	PER	EW	IMP	PZ	DZ	KR	LOK	SP
Obserwator 2	EW	KR	PZ	KO	IMP	DZ	LOK	PER	SP
Obserwator 3	KO	PZ	KR	EW	IMP	DZ	SP	PER	LOK
Obserwator 4	LOK	KR	PZ	IMP	PER	SP	EW	KO	DZ
Całościowe Opinie Obserwatorów	KO	PZ	EW	KR	IMP	PER	LOK	DZ	SP

Zestawienie Ról Zespołowych

EW	PER	IMP	KO	KR	PZ	LOK	SP	DZ
								

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 Opiniami Obserwatorów i Twoją Samooceną. Nie bierze pod uwagę poziomu zgodności między samymi Opiniami Obserwatorów.

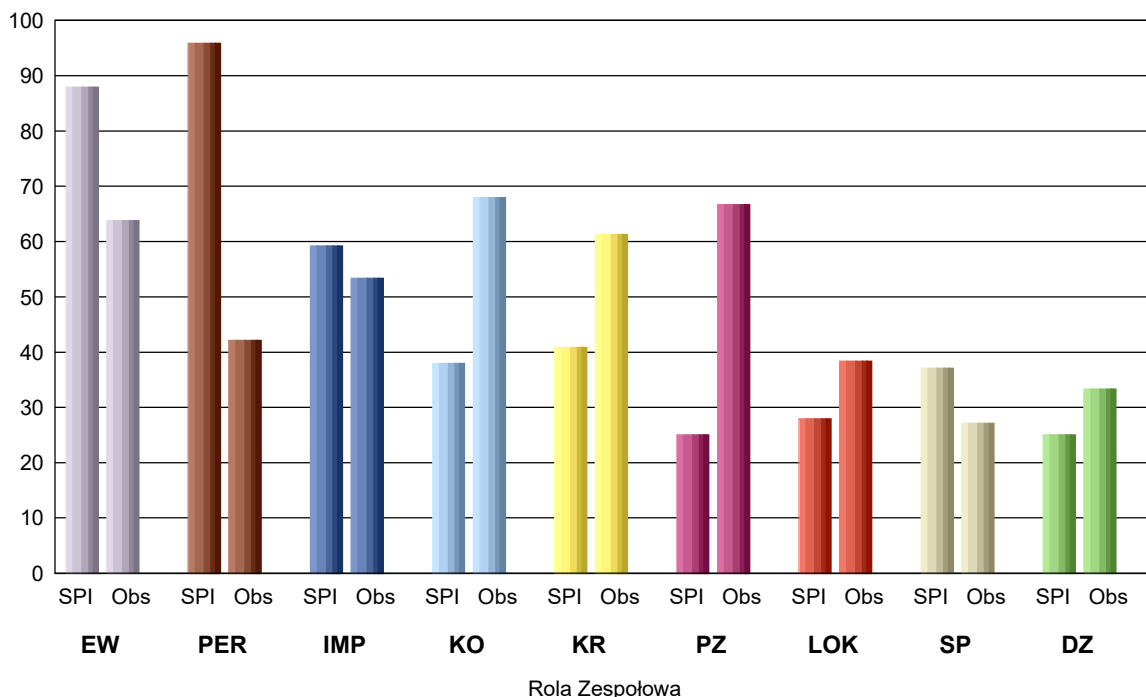
Jacek Matulewski

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 procentach dla Samooceny i Obserwatorów.

Ten raport bazuje na Twojej Samoocenie oraz 4 Ocenach Obserwatorów.

Percentyl



Klucz

Samoocena (SPI) (Percentyl)

Obserwacje (Obs) (Percentyl)










Klucz		Samoocena (SPI) (Percentyl)	Obserwacje (Obs) (Percentyl)
EW	Ewaluator	88	64
PER	Perfekcjonista	96	42
IMP	Implementer	59	54
KO	Koordinator	38	68
KR	Kreator	41	61
PZ	Poszukiwacz Źródeł	25	66
LOK	Lokomotywa	28	38
SP	Specjalista	37	27
DZ	Dusza Zespołu	25	34

Jacek Matulewski

Twoje preferencje co do Ról Zespołowych

Ten raport pokazuje Twoje wyniki w percentylach 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: 8

Proszę pamiętać, że Role Zespołowe Belbina składają się z mocnych stron i w konsekwencji związanymi z nimi słabościami tych ról. Z twoich odpowiedzi wynika, że najczęściej uruchamiane przez Ciebie Role Zespołowe wskazują na względnie wysoki stosunek towarzyszących słabości do mocnych stron.

Jacek Matulewski

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 4 Ocenach Obserwatorów.

Twój nadzwyczajny talent do uważnej i precyzyjnej analizy oraz bezstronnej oceny przejawia się w umiejętności tworzenia dobrze przemyślanych planów i decyzji. Ważne jednak, abyś pracował/a w środowisku, które nie spiesza Cię i nie wywiera na Tobie presji, czyli tam gdzie cele są raczej długoterminowe i gdzie priorytetem jest jakość wykończenia. Masz zdolność rozpoznawania i nie dopuszczania do drobnych błędów popełnianych przez innych. Sprawdziłbyś/abyś się również w sytuacjach, gdzie Twoja pozycja pozwoliłaby Ci przeprowadzić całość projektu od początku do końca. Sam/a ustalasz swoje standardy, więc potrzebujesz czasu, aby upewnić się, czy udało się je osiągnąć.

Ceną, jaką płacisz za swoje atuty jest to, że możesz mieć problemy we współpracy ze zwierzchnikami, którzy są niecierpliwi i silnie nastawieni na działanie. Znacznie lepiej byłoby, gdybyś odpowiadał/a przed szefem-strategiem, który docenia rady oraz doprowadzanie spraw do końca.

W kontaktach ze współpracownikami i podwładnymi postaraj się przedstawiać swoje stanowisko i wartości w bardziej pozytywny sposób niż to robiłeś dotychczas. Najlepiej Ci się będzie pracowało z osobami, które potrafią praktycznie i efektywnie przełożyć Twoje myśli i plany w działanie.

Jeśli chodzi o twój styl zarządzania, powinieneś/powinnaś wcielić się w rolę doradcy, który rzadko popełnia błędy.

Możesz również skoncentrować się na doskonaleniu swojej umiejętności sprawnego planowania i organizacji. Ciężka praca jest jednym z najbardziej skutecznych sposobów ustalenia swojej reputacji. Jeśli potrafisz rozwinąć praktyczny i efektywny sposób pracy, nie tylko Ty na tym skorzystasz, ale może się okazać, że inni pójdą w Twoje ślady.

Kończąc, powinieneś/naś uświadomić sobie, jaka rola jest dla Ciebie najmniej odpowiednia. Nie wydaje się, abyś czuł/a się dobrze w roli podwładnego. Najprawdopodobniej będziesz więc musiał/a dołożyć większych starań, aby wspierać innych pomagając zespołowi dobrze działać, kiedy wymaga tego sytuacja.

Jacek Matulewski

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 4 Ocenach Obserwatorów.

Silne Strony

- myślisz przed podjęciem zadania, masz rozważne i analityczne podejście, które jest istotne na etapie strategicznego planowania działania.

Możliwe Słabości

Możesz:

- rozważyć szeroką gamę opcji, ale nie zbadać danych dogłębnie.

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:



Perfekcjonista - aby odgrywać rolę z najlepszym efektem, stań się przekaźnikiem, przez który przechodzi praca zanim wyjdzie na świat. Inni docenią fakt, że potrafisz sprawić, że potencjalnie kompromitujące błędy zostaną wykryte i naprawione.



Ewaluator - aby odgrywać rolę z najlepszym efektem, pokaż swoją umiejętność zachowania spokoju i równowagi, kiedy inni reagują emocjonalnie lub wyciągają pochopne wnioski. Może to być szczególnie pomocne, kiedy powstaną konflikty interpersonalne.

Jacek Matulewski

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 4 Ocenach Obserwatorów.

Kluczowe punkty

Jacek Matulewski najprawdopodobniej potrzebuje dyskusji stawiającej wysokie wymagania. Spójrz na dotychczasową karierę Jacek w sposób krytyczny i kwestionujący i oceń na ile był/a on/a świadomy/a potrzeb innych w jego środowisku pracy.

Środowisko Pracy

Jacek przypuszczalnie będzie pracować najlepiej na stanowisku, gdzie ważna jest dokładność i przywiązywanie wagi do szczegółu oraz gdzie błędy mogą doprowadzić do poważnych problemów. Korzystny dla tej osoby będzie menedżer, który jest także gotowy słuchać porad, zatem kluczowy dla powodzenia tej roli jest związek podwładny - przełożony.

Inni zaobserwowali, że do Jacek najlepiej będzie pasować:

- podejmowanie decyzji wspólnie z innymi
- dzielenie się swoją profesjonalną wiedzą z innymi
- zadawanie pytań i znajdowanie odpowiedzi

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



















- ważne jest kontrolowanie rzeczy na bieżąco

Jacek Matulewski

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 4 Ocenach Obserwatorów.

Powiązane Słabości	Silne Strony	KR
		
		
		
		
		
		
		
		
		
		IMP
		PER
		SP

Jacek Matulewski

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 4 Ocenach Obserwatorów.

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

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















Jacek Matulewski

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 4 Ocenach Obserwatorów.

Role Zespołowe

1	2	3	4
 EW	 PER		
 EW		 IMP	
 EW			 KO
 EW	 PER	 IMP	

Styl Pracy

Poprawia

"Uważam, że mam talent do przewidywania i poprawiania błędów i pomyłek."

Planuje

"Lubię być odpowiedzialny/a za przygotowania i planowanie."

Tworzy Strategie

"Jestem w stanie podać błyskotliwe rady i rozwiązania, kiedy zespół ustala strategię lub podejmuje decyzje."

Wdraża Procesy Jakości

"Jestem najbardziej efektywny/a, kiedy mogę usprawniać procedury w trakcie ich stosowania."

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.