

Kwestionariusz „Moja rola w grupie” M. Belbina

Wypełnij zamieszczony poniżej kwestionariusz w następujący sposób:

- 1) w każdej z siedmiu części kwestionariusza rozdziel po 10 punktów. Możesz przypisać 10 punktów tylko jednej literze (a-h), jeśli to stwierdzenie doskonale opisuje Twoje zachowanie w grupie lub rozdzielić 10 punktów pomiędzy wszystkie lub niektóre litery, jeśli jednocześnie opisują Twoje zachowanie w różnym stopniu nasilenia;
- 2) wpisz Twoje odpowiedzi do tablicy wyników.

Część I

Sądzę, że osobiście wnoszę do grupy...

- a) szybko dostrzegam i umiem wykorzystać nowe możliwości,
- b) potrafię dobrze pracować z bardzo różnymi ludźmi,
- c) „produkowanie” pomysłów to moja naturalna zdolność,
- d) potrafię z ludzi wydobyć to, co w nich najlepsze, aby przyczynili się do osiągnięcia celów grupy,
- e) moje umiejętności to doprowadzanie spraw do końca i wysoka efektywność,
- f) jestem w stanie przez jakiś czas zaakceptować moją niepopularność w grupie, jeśli prowadzi to do wartościowych wyników,
- g) zwykle wyczuwam co jest realistyczne i prawdopodobne dla osiągnięcia sukcesu,
- h) zwykle mogę zaproponować jakieś alternatywne wyjście bez uprzedzeń i niechęci.

Część II

Jeśli mam jakieś problemy w pracy grupowej to dlatego, że...

- a) nie mogę się uspokoić, dopóki praca grupy nie jest uporządkowana, kontrolowana i ogólnie dobrze prowadzona,
- b) mam skłonność do bycia wspaniałomyślnym dla tych, których przekonujące pomysły nie zostały odpowiednio docenione,
- c) mam skłonność do gadulstwa, gdy grupa rozpracowuje nowe pomysły,
- d) mój chłodny ogląd spraw utrudnia mi przyłączenie się do entuzjazmu kolegów,
- e) gdy coś musi zostać rzeczywiście zrobione, zdarza mi się wywierać nadmierny nacisk i autorytatywny wpływ na grupę,
- f) trudno przyjąć mi kierownictwo nad grupą, gdyż czuję się zbyt odpowiedzialny za dobrą atmosferę w grupie,
- g) mam skłonność do rozmyślania o tym, co w danej chwili wpada mi do głowy, przez co tracę kontakt z tym, nad czym pracuje grupa,
- h) koledzy widzą mnie jako niepotrzebnie przejmującego się szczegółami i możliwością, że sprawy mogą się źle ułożyć.

Część III

Gdy pracuję razem z innymi nad przygotowaniem projektu...

- a) mam skłonność do wywierania wpływu na ludzi, ale bez wywierania na nich presji,
- b) moja czujność zapobiega wielu pomyłkom i błędom,
- c) jestem gotów kłaść nacisk na działanie, aby upewnić się, że narada nie jest stratą czasu lub że nie prowadzi do utraty z widoku celu głównego,
- d) zwykle można na mnie polegać, że wymyślę coś oryginalnego,
- e) zawsze jestem gotów uczynić dobry pomysł przedmiotem zainteresowania całej grupy,
- f) zawsze poszukuję nowinek, nowych odkryć i wyników badań na dany temat,
- g) myślę, że moja umiejętność wydawania sądu może pomóc w podjęciu odpowiednich decyzji,
- h) moją specjalnością jest dobre organizowanie najbardziej znaczącej części pracy.

Część IV

Moją charakterystyczną cechą w pracy grupowej jest...

- a) interesuję się bliższym poznaniem moich kolegów,
- b) nie boję przeciwstawić się zdaniu większości,
- c) zwykle potrafię przyjąć taką linię argumentacji, aby obalić błędny punkt widzenia,
- d) mam szczególny talent do wprowadzania pomysłów w życie,
- e) mam skłonność do unikania tego co oczywiste i do zaskakiwania grupy tym, co niespodziewane,
- f) doprowadzam to czego się podejmę do perfekcji,
- g) jeśli jest to potrzebne, nawiązuję i wykorzystuję kontakty pozagrupowe,
- h) nawet jeśli interesuje mnie wiele aspektów sprawy, nie mam problemu z podjęciem decyzji co do wyboru rozwiązania.

Część V

Czerpię satysfakcję z pracy, gdyż...

- a) cieszy mnie analizowanie sytuacji i rozważanie różnych możliwości wyboru,
- b) interesuje mnie poszukiwanie praktycznych rozwiązań problemów,
- c) lubię mieć przekonanie, że sprzyjam kształtowaniu dobrych kontaktów międzyludzkich w pracy,
- d) lubię mieć duży wpływ na decyzje,
- e) cieszę się z kontaktów z ludźmi, którzy mają coś nowego do zaoferowania,
- f) jestem w stanie doprowadzić do zgody w ważnych dla pracy sprawach,
- g) wczuwam się w moją część zadania, jeśli pragnę poświęcić zadaniu całą swoją uwagę,
- h) lubię znaleźć taki obszar, który pobudza moją wyobraźnię.

Część VI

Jeśli nagle dostaję trudne zadanie do wykonania w ograniczonym czasie i z nieznanymi mi osobami...

- a) chcę zaszyć się w kącie, aby wymyślić rozwiązanie problemu,
- b) byłbym gotów do współpracy z osobą, która wykazuje najbardziej pozytywną nastawienie,
- c) znalazłbym sposób na zmniejszenie trudności zadania ustalając co mogą zrobić poszczególne osoby,
- d) moje naturalne wyczucie spraw pilnych pozwoli na zrealizowanie planu,
- e) na pewno zachowam spokój i zdolność trzeźwego osądu,
- f) mimo nacisków zachowam stałość celu,
- g) byłbym przygotowany przejąć kierownictwo, jeśli widziałbym, że grupa nie robi postępów,
- h) zainicjowałbym dyskusję w celu pobudzenia nowych pomysłów i rozwiązań.

Część VII

W stosunku do problemów, za które jestem odpowiedzialny w grupie...

- a) mam skłonność do ujawniania niezadowolenia wobec tych, którzy moim zdaniem przeszkadzają w osiągnięciu postępów,
- b) inni mogą twierdzić, że jestem zbyt analityczny i niedostatecznie opieram się na intuicji,
- c) moje dążenie by praca została starannie wykonana, może wstrzymywać postępy grupy,
- d) mam skłonność do nudzenia się i oczekuję, że inni będą mnie stymulować i motywować,
- e) trudno mi rozpocząć pracę, jeśli cele nie są dla mnie jasne,
- f) w przypadku problemów złożonych, nie jestem tak efektywny, jak bym chciał,
- g) wymagam od innych rzeczy, których sam nie mogę zrobić,
- h) waham się, gdy należałoby przeformułować moje zdanie, gdy mam do czynienia z jawną opozycją.

Wykaz skrótów użytych w tablicy klucza

PO – praktyczny organizator
NL – naturalny lider
CZA – człowiek akcji
SIE – siewca (człowiek idei)

CZK – człowiek kontaktów
SE – sędzia
CZG – człowiek grupy
PER – perfekcjonista

Tablica wyników

Nanieś punkty, które przydzieliłeś poszczególnym odpowiedziom do poniższej tabeli.

Odpowiedź Część	a	b	c	d	e	f	g	h
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								

Tablica klucza

Przenieś wyniki wpisane z tablicy wyników do tablicy klucza. Dodaj punkty wpisane w każdej kolumnie w celu obliczenia liczby punktów przypisanych poszczególnym rolom grupowym.

Rola Część	PO		NL		CZA		SIE		CZK		SE		CZG		PER	
1.	g		d		f		c		a		h		b		e	
2.	a		b		e		g		c		d		f		h	
3.	h		a		c		d		f		g		e		b	
4.	d		h		b		e		g		c		a		f	
5.	b		f		d		h		e		a		c		g	
6.	f		c		g		a		h		e		b		d	
7.	e		g		a		f		d		b		h		c	
Suma																

Interpretacja wyników

Najwyższy wynik świadczy o najczęściej przyjmowanej KONSTRUKTYWNEJ ROLI GRUPOWEJ. Następny w kolejności dotyczy roli, którą przyjmujesz, jeśli z jakichś powodów istnieje mniejsze zapotrzebowanie na tę najbardziej preferowaną. Dwa najniższe wyniki dotyczą obszarów prawdopodobnie najsłabszych, które należałoby rozwijać. Być może jednak zamiast je „na siłę” wzmacniać, lepiej poszukać kolegów, którzy mogliby w grupie stanowić dla Ciebie dopełnienie.

Wynik Rola	Niski	Średni	Wysoki	Bardzo wysoki
PO	0 – 6	7 – 11	12 – 16	17 i więcej
NL	0 – 6	7 – 10	11 – 13	14 i więcej
CZA	0 – 8	9 – 13	14 – 17	18 i więcej
SIE	0 – 4	5 – 8	9 – 12	13 i więcej
CZK	0 – 6	7 – 9	10 – 11	12 i więcej
SE	0 – 5	6 – 9	10 – 12	13 i więcej
CZG	0 – 8	9 – 12	13 – 16	17 i więcej
PER	0 - 3	4 - 6	7 - 9	10 i więcej

Twoja rola w grupie

Naturalny lider – sprawuje pieczę i kontrolę nad sposobem, w jaki grupa stara się osiągać cele. Potrafi efektywnie wykorzystać zasoby zespołu; rozpoznaje gdzie są zalety, a gdzie słabości grupy; potrafi wykorzystać potencjał indywidualny każdego pracownika. Cechy: zrównoważony, dominujący. Charakteryzuje go raczej zdrowy rozsądek niż rozważania intelektualne, w kierowaniu nie jest agresywny.

Człowiek akcji – kształtuje sposób, w jaki wykorzystany zostanie wysiłek grupy; kieruje swoją uwagę bezpośrednio na ustalanie celów i priorytetów; pragnie wywierać wpływ na kształt dyskusji grupowej. Cechy: niespokojny, dominujący, impulsywny, łatwo się irytuje. Chce szybko widzieć rezultaty. Rywalizuje i bywa arogancki, ale dzięki niemu „coś się rzeczywiście dzieje”.

Praktyczny organizator – zamienia koncepcje w praktyczne działanie i realizuje uzgodnione plany w sposób systematyczny i efektywny. Cechy: zrównoważony i zdyscyplinowany. Dzięki niemu następuje praktyczne wdrożenie projektów w życie. Pragnie konkretów, nie lubi zmienności planów.

Siewca (człowiek idei) – wysuwa nowe pomysły i strategie. Próbuje „przebijać się” ze swoją wizją przez grupowe podejście do problemu na zasadzie konfrontacji. Cechy: dominujący, inteligentny. Może „gubić” szczegóły i robić błędy, a także krytykować pomysły innych. Im większy problem, tym większe wyzwanie, żeby go rozwiązać. Uważa, że wszystkie dobre pomysły z początku wyglądają dziwnie. Roztacza aurę „geniusza”.

Człowiek kontaktów – bada, analizuje i przytacza informacje na temat pomysłów, stanu wiedzy i działań pochodzące z zewnątrz grupy; nawiązuje kontakty zewnętrzne, które mogą być użyteczne dla zespołu; potrafi prowadzić niezbędne negocjacje. Cechy: zrównoważony, dominujący. Popiera innowacje i jest dobrym improwizatorem. Trochę cyniczny w poszukiwaniu zysku dla grupy – często mówi, że „nowe możliwości powstają w wyniku błędów innych”.

Sędzia – analizuje problem, ocenia pomysły i sugestie, dzięki czemu grupa startuje lepiej przygotowana do podjęcia ważnych decyzji. Cechy: inteligentny, zrównoważony. Jest najbardziej obiektywny, bezstronny i niezaangażowany emocjonalnie w grupie; lubi mieć czas do namysłu, brak mu entuzjazmu, ale jego spokój pozwala na podjęcie wyważonych decyzji.

Człowiek grupy – wspiera członków grupy, podbudowuje morale zespołu, potrafi zapobiegać konfliktom, kształtuje „ ducha” grupy, wzmacnia współpracę i lepszą komunikację, jest lojalny wobec zespołu. Cechy: zrównoważony, niskie pragnienie dominacji i rywalizacji, zdolność empatii, nie lubi konfrontacji. Może jego wkład nie jest wyraźny, ale nieoceniona jest jego lojalność i oddanie grupie.

Perfekcjonista – nastawiony na konkretny efekt – na zakończenie zadania w określonym czasie i zapewnienie mu jak najwyższego standardu wykonania; może być trudny w kontaktach ze względu na to, że jest wrogiem przypadku i grzęźnie w szczegółach, które nie są najważniejsze dla zakończenia zadania, ale zawsze jest świadom celu. Cechy: niespokojny, napięty, zdyscyplinowany.

Rola specjalisty

W jednej z ostatnich prac M. Belbin zaproponował rozpatrzenie dodatkowej KONSTRUKTYWNEJ ROLI GRUPOWEJ, czyli Specjalisty. Jeśli Twoje wyniki testu wykazują brak silnych preferencji do jednej z 8 ról, wykonaj dodatkowy test i odpowiedz w jakim stopniu charakteryzują Cię poniższe zdania: a) bardzo wysokim – 5 pkt; b) wysokim – 4 pkt; c) średnim – 3 pkt; d) małym – 2 pkt; e) bardzo małym – 1 pkt.

1. W mojej pracy nigdy nie przestaję się uczyć.
2. Uważam, że awans na stanowisko kierownicze pozbawia pracowników przyjemności pracy specjalisty znającego się najlepiej na swojej dyscyplinie.
3. Czasem uważam, że praca grupowa mogłaby być wykonana przez jedną osobę.
4. Uważam, że lepiej jest wiedzieć więcej o jednej rzeczy niż trochę o wszystkim.
5. Moja praca mnie fascynuje.
6. Dla rozwoju zawodowego jestem w stanie poświęcić czas wolny.
7. Wybrałem pracę, którą kocham, a pracując zapominam o całym świecie.

Jeżeli osiągnąłeś więcej niż 28 pkt, to w grupie chętnie przyjmujesz rolę Specjalisty.

9. Specjalista

Często zajmuje się wąskim odcinkiem pracy. Skupia się na szczegółach technicznych. Wykazuje duże poświęcenie w realizowaniu zadań. Nastawiony na konkretny cel, zaangażowany, „samonapędzający się”. Ma wiedzę i umiejętności, które mogą być rzadkie i cenne. Może pomijać obraz całości, koncentrując się na wąskim przedmiocie własnych działań. Może czuć się w zespole konsultantem w danej dziedzinie.