

## Test Belbina – typologia ról grupowych

W teście znajduje się 7 głównych sektorów (numery 1 - 7). Dla każdego z nich masz do dyspozycji 10 punktów, które musisz rozdzielić pomiędzy poszczególne stwierdzenia (a – h) znajdujące się w danym sektorze.

Przydziel punkty tym stwierdzeniom, które najlepiej opisują Twoje zachowanie czy odczucie lub są do nich najbardziej zbliżone.

Punkty, które masz do dyspozycji rozdzielasz wg własnego uznania, w skrajnych przypadkach możesz rozdzielić je równo pomiędzy wszystkie stwierdzenia w danej części, albo też przydzielić wszystkie 10 jednemu z nich.

### 1. Myślę, że na mój wkład w pracę zespołu składa się ...

- a) moja zdolność szybkiego dostrzegania i wykorzystywania nowych możliwości;
- b) umiejętność współpracy z różnego typu osobami;
- c) generowanie pomysłów, które jest jedną z moich naturalnych właściwości;
- d) to, że potrafię oddać głos innym, jeżeli widzę, że mają coś wartościowego co mogą wnieść do pracy grupy;
- e) moja efektywność, zdolność do „podążania do przodu”, powodująca doprowadzenie sprawy do końca;
- f) jeżeli coś może w efekcie doprowadzić grupę do wartościowego rezultatu robię to, nawet kosztem czasowej niepopularności;
- g) moje wycucie tego, co jest realne i możliwe do wykonania;
- h) to, że potrafię bez uprzedzeń czy nastawień wziąć pod uwagę różne, alternatywne metody działania, różne drogi prowadzące do rozwiązań.

### 2. To, co mi głównie przeszkadza w pracy w zespole, to ...

- a) zła organizacja i złe prowadzenie spotkań;
- b) gdy osoby, które mają coś ważnego do powiedzenia nie są dopuszczane do głosu przez innych;
- c) że, gdy pojawią się nowe idee ja zbyt szybko się rozpalam i rozgaduję, podczas gdy grupa idzie do przodu;
- d) mój obiektywny punkt widzenia, który utrudnia mi przyłączenie się z entuzjazmem i pełną gotowością do kolegów;
- e) jestem postrzegany jako zbyt naciskający i autorytarny w sytuacjach, gdy pojawia się potrzeba konkretnych dokonań;
- f) jest mi trudno kierować zespołem, może dlatego, że jestem zbyt wrażliwy na atmosferę grupy;
- g) mam skłonność do tego, aby zbyt angażować się myślowo w nowe pomysły przez to tracę kontakt z tym co się dzieje;
- h) moi koledzy postrzegają mnie jako niepotrzebnie zamartwiającego się detalami i rozważeniem tego, że coś się może nie udać.

### 3. Kiedy jestem zaangażowany w projekt wspólnie z innymi:

- a) zwykle potrafię wpływać na innych bez wywierania presji;
- b) moja czujność zapobiega popełnianiu błędów czy zaniedbań;
- c) często wywieram nacisk na podejmowanie działań w celu uniknięcia straty czasu lub w trosce o to, aby nie zagubić głównego tematu;
- d) można liczyć na to, że wniosę coś oryginalnego;
- e) jestem zawsze gotów wesprzeć czyjąś sugestię, jeżeli jest ona korzystna dla wspólnego interesu;

- f) zawsze poszukuję nowych trendów, świeżych pomysłów, możliwości rozwoju;
- g) moja zdolność trzeźwej oceny sytuacji pomaga grupie w podejmowaniu właściwych decyzji;
- h) można polegać na tym, że sprawdzę, czy całość pracy jest dobrze zorganizowana.

**4. Moje charakterystyczne podejście do pracy w zespole polega na tym, że ...**

- a) jestem szczególnie zainteresowany poznaniem innych osób;
- b) nie mam oporów przed rzucaniem wyzwania poglądom innych i byciem w mniejszości w związku z właściwymi poglądami;
- c) zazwyczaj znajduję dobre argumenty dla obalenia nierozsądnej propozycji;
- d) myślę, że mam talent do wdrażania, wprowadzania w życie planów opracowanych przez zespół;
- e) mam tendencję do pomijania rzeczy oczywistych i wychodzenia z czymś nieoczekiwanym;
- f) wnoszę trochę perfekcjonizmu do każdego działania, jakie podejmuję w zespole;
- g) chętnie nawiązuję pożyteczne kontakty poza grupą;
- h) chociaż jestem zainteresowany różnymi punktami widzenia, nie waham się z podjęciem decyzji, jeżeli musi być ona podjęta.

**5. W swoich działaniach szczególnie lubię ...**

- a) analizować sytuację i rozważać wszystkie możliwości wyboru;
- b) znajdować praktyczne, skuteczne rozwiązania problemów;
- c) umacniać dobre więzi w zespole, budować współpracę;
- d) mieć możliwość wywierania wpływu na decyzję;
- e) spotykać ludzi, którzy mają coś nowego do zaproponowania;
- f) skłaniać innych do porozumienia w sprawie przyjęcia wspólnego kierunku działania;
- g) móc skoncentrować się w pełni na swoim wycinku zadań;
- h) mieć takie pole działania, które pozwala mi wykorzystać wyobraźnię.

**6. Kiedy nagle dostanę trudne zadanie, mało czasu i nieprzychylnych ludzi ...**

- a) chciałbym móc zaszyć się w kącie i samemu znaleźć wyjście z impasu przed rozpoczęciem działania;
- b) nawiąże natychmiast kontakt z osobami o najbardziej pozytywnym podejściu;
- c) szukałbym sposobu na zredukowanie własnego obciążenia zadaniem poprzez dobrze przemyślane rozłożenie go na pozostałych;
- d) moje naturalne poczucie presji czasu, czy presji sytuacji daje mi pewność, że zmieszczę się w czasie;
- e) wierzę, że pozostanę spokojny i zachowam zdolność do logicznego myślenia;
- f) pomimo presji mogę pracować systematycznie trzymając się obranego kierunku;
- g) byłbym gotowy przejąć kierownictwo w sytuacji gdy czuję, że grupa nie robi postępów;
- h) otworzyłbym dyskusję, aby podzielić się pomysłami i spowodować, by ruszyć coś do przodu.

**7. Mam problemy w pracy w grupie w związku z tym, że ...**

- a) okazuję niecierpliwość w stosunku do tych, którzy blokują pójdzie do przodu;
- b) jestem krytykowny za zbytnią drobiazgowość, powolność w decyzjach, zbytnie analizowanie i nieumiejętność oparcia się na własnej intuicji;
- c) przywiązuję zbyt dużą wagę do poprawności i jakości, co często opóźnia realizację zadań;
- d) mam skłonności do szybkiego nudzenia się, mobilizują mnie do działania tylko intrygujące tematy;
- e) mam trudność z rozpoczęciem działania, dopóki cele nie są jasno określone;
- f) czasami mam kłopoty z wyjaśnieniem innym złożonych, skomplikowanych pomysłów, które mi się nasunęły;
- g) jestem świadomy, że wymagam od innych tego, czego sam nie mogę zrobić;
- h) waham się wypowiadać swoje argumenty, kiedy stoję naprzeciw realnej opozycji.

Tabela poniższa służy do przepisania punktów, które nadałeś poszczególnym odpowiedziom w teście.

#### NUMERY ZADAŃ

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

Aby zinterpretować swoją ocenę postrzegania samego siebie spojrzysz do arkusza analitycznego.

Wpisz wyniki z tabeli do odpowiednich pól poniższego arkusza. Dodaj punkty w każdej kolumnie, otrzymasz w ten sposób swoje wyniki odnoszące się do ról, które najczęściej odgrywasz w zespole.

Typ Rozdział	PR	KL	AK	KP	WŁ	RA	DZ	FP
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
<b>Suma</b>								

PR – Praktyczny Realizator  
 KL – Koordynujący Lider  
 AK – Ambitny Komendant  
 KP – Kreatywny Pomysłodawca  
 WŁ – Wszędobylski Łącznik  
 RA – Racjonalny Analityk  
 DZ – Dusza Zespołu  
 FP – Finiszujący Perfekcjonista

#### 1. Koordynujący Lider

To ktoś potrafiący zwiększyć efektywność zespołu poprzez właściwą koordynację działań jej członków. Istotą jego postępowania jest zachęta, przekonywanie, godzenie kontrowersji, słuchanie opinii innych. Ma zdolność wyciągania i angażowania w działanie wszystkich członków zespołu tak, aby jak najlepiej wykorzystać ich indywidualne możliwości.

## **2. Ambitny Komendant**

To osoba o wysokiej motywacji i potrzebie osiągnięć próbująca zmusić zespół do stawiania coraz ambitniejszych celów i bardziej intensywnego działania. Jako typ ambitnego lidera gromi innych za opieszałość, spoczywanie na laurach i bezwładność. Jednak w odróżnieniu od Koordynatora istotą jego działania jest ostra krytyka, wymuszanie i obrażanie, co rodzi opór i wywołuje sytuacje konfliktowe.

## **3. Kreatywny Pomysłodawca**

Jest to osoba kreatywna, opierająca się na wyobraźni i niestandardowym podejściu do zagadnień. Lubi pracować w samotności i skupiać się na poszukiwaniu nowatorskich rozwiązań problemów przed którymi stanęła grupa. Często w swoich pomysłach nie liczy się z realiami obowiązujących procedur i ograniczeń, za co jest krytykowana przez praktycznie nastawionych członków zespołu.

## **4. Wszędobylski Łącznik**

To osoba posiadająca rozliczne kontakty, dzięki którym potrafi dotrzeć do różnych miejsc i informacji przydatnych dla zespołu. Jest osobą niezwykle uzdolnioną interpersonalnie, entuzjastyczną i przyjazną, dzięki czemu jest bardzo dobrze odbierana przez innych. Ma zdolności do kontaktowania ludzi i uczestniczenia w negocjacjach. Jest też bardzo dobrym ambasadorem grupy na zewnątrz.

## **5. Racjonalny Analityk**

Jest to osoba o głębokiej wnikliwości i wysokiej inteligencji, krytyczna i obiektywna, z natury mało mówna. Zwykle przyjmuje w zespole pozycję osoby stojącej z boku i obserwującej. Wkracza wtedy, gdy ma zapaść rozstrzygająca decyzja. Jest nieoceniona w bezstronnej, rzeczowej analizie faktów, która pomaga grupie w wypracowaniu najlepszej decyzji, w sytuacji burzliwego ścierania się przeciwstawnych pomysłów.

## **6. Dusza Zespołu**

Jest to osoba ciepłą, łatwo nawiązująca kontakty, wrażliwa na emocje innych. Najważniejsze jest dla niej utrzymanie dobrej atmosfery w zespole. Dzięki swym zdolnościom dyplomatycznym pomaga neutralizować problemy interpersonalne w zespole, likwidować napięcia i łagodzić konflikty. Szczególnie przydatna w sytuacjach wewnętrznej walki pomiędzy członkami zespołu, niekonstruktywnej dyskusji, nadmiernej krytyki czy nagonki na jednego z członków zespołu.

## **7. Finiszujący Perfekcjonista**

To osoba bardzo skrupulatna i zdyscyplinowana, skoncentrowana na jakości i metodycznym postępowaniu z dbałością o szczegóły. Czuje się odpowiedzialna za przebieg i wynik pracy zespołu. Stale zadręcza się niepokojem o to, czy wszystko idzie dobrze i stara się zapobiegać katastrofom poprzez sprawdzanie detali. Lubi doprowadzać sprawy do końca i „dopinać na ostatni guzik”.

## **8. Praktyczny Realizator**

To osoba praktyczna, operatywna, nastawiona na konkretne działanie. Potrafi ocenić realność i szanse powodzenia projektu oraz wdrażać plany i marzenia w czyn. Jest doskonałym wykonawcą projektów wymyślonych przez innych. W pracy zespołowej koncentruje się na organizowaniu pracy i praktycznym wykorzystaniu zasobów posiadanych przez zespół (ludzie i ich umiejętności, narzędzia, środki, metody).

Każda osoba może się odnaleźć w kilku typach ról. Pewne role pełniimy w zależności od sytuacji, w której się znajdziemy. Zawsze jednak udaje się wyróżnić rolę dominującą, preferowaną przez nas, jak również inne, przybierane niechętnie.