



Exercițiu *Chestionarul Belbin* (pentru stabilirea rolului în echipă)

Acest chestionar vă va ajuta să vă evaluați rolul în echipă. Conține șapte secțiuni, fiecare privind un aspect diferit al lucrului în grup. Fiecare secțiune are 8 afirmații, care descriu 8 atitudini sau reacții față de situația descrisă în respectiva secțiune.

Veți observa că unele dintre afirmații se apropie de atitudinea dvs. mai mult decât altele. De asemenea, se poate observa că mai multe afirmații pot fi adevărate pentru dumneavoastră. Pentru a realiza acest lucru, sunteți rugat să distribuiți 10 puncte între diversele afirmații. Proporția din cele 10 puncte pe care o acordați unei afirmații indică probabilitatea ca dvs. să acționați mai mult sau mai puțin frecvent în modul descris.

Nu există un răspuns "corect" – fiecare profil este unic.

Puteți să evaluați o afirmație cu orice valoare de la 0 la 10 – dar **totalul punctelor în fiecare secțiune trebuie să fie de 10.**

1. Cu ce credeți că pot contribui la o echipă :

- Cred că pot vedea și obține avantaje foarte rapid de pe urma noilor oportunități.
- Pot lucra bine cu o gamă variată de oameni.
- Producerea ideilor este una din calitățile mele naturale.
- Capacitatea mea constantă susține oamenii oricând văd că ei au ceva de valoare cu care ar putea contribui la obiectivele grupului.
- Capacitatea mea de a urmări lucrurile până la capăt este strâns legată de eficiența mea personală.
- Sunt pregătit să îmi pierd popularitatea pentru o vreme dacă știu că asta va duce la rezultate bune în final.
- Îmi dau seama rapid ce s-ar potrivi să facem într-o situație ce îmi este familiară.
- Pot oferi un mod rezonabil de rezolvare pentru diferite feluri de acțiuni fără a produce prejudicii și fără a fi perturbator.

2. Dacă am un posibil neajuns în munca de echipă s-ar putea să fie pentru că :

- Nu mă simt în largul meu dacă întâlnirile (de lucru) nu sunt bine structurate și controlate și, în general, bine conduse.
- Sunt înclinat să fiu prea generos cu cei care au un punct de vedere valid, dar care nu a fost luat în considerare.
- Am tendința să vorbesc o mulțime de îndată ce grupul discută despre idei noi.





- d) Punctele mele de vedere obiective îmi creează probleme în amfiteatru al tura colegilor gata pregătiti entuziaști.
- e) Când trebuie să se facă ceva, sunt uneori privit ca plin de forță autoritar.
- f) Îmi vine greu să conduc din frunte poate pentru că reacționez prea tare la atmosfera de grup.
- g) Sunt capabil să mă las atât de prins de ideile pe care le am încât pierd din vedere ce se întâmplă în jur.
- h) Colegii tind să mă vadă ca pe o persoană care se îngrijorează peste măsură din cauza detaliilor sau a posibilității ca lucrurile să nu iasă cum trebuie.

3. Când sunt implicat într-un proiect cu alții:

- a) Am aptitudinea de a influența oamenii fără a face presiuni asupra lor.
- b) În general, vigilența mea face ca greșelile din lipsă de grijă sau omisiunile să nu aibă loc.
- c) Sunt pregătiti să preiau controlul ca să fiu sigur că o întâlnire nu este o pierdere de timp sau că se ignoră obiectivele principale ale întâlnirii.
- d) Se poate conta pe mine când e nevoie de o contribuție originală.
- e) Sunt întotdeauna gata să sprijin o sugestie bună când este în interesul comun.
- f) Sunt foarte interesat să aflu care sunt ultimele noutăți în privința noilor idei și desfășurarea lor.
- g) Cred că cei din jur apreciază capacitatea mea de a hotărî la rece.
- h) Se poate conta pe mine pentru că toată munca esențială să fie organizată cum trebuie.

4. Abordarea mea caracteristică față de un grup constă în faptul că :

- a) Am un fel liniștit în a-mi manifesta interesul de a-mi cunoaște colegii mai bine.
- b) Nu mă opun schimbării opiniei celorlalți sau să am un punct de vedere singular.
- c) De obicei pot găsi argumentele necesare pentru a combate o propunere lipsită de sens.





- d) Cred că am talentul de a face lucrurile să meargă odată ce un plan trebuie pus în aplicare.
- e) Am tendința de a evita evidentul și de a scoate la iveală neașteptatul.
- f) Aduc o notă de perfecționism în orice muncă de echipă pe care o fac.
- g) Sunt gata să mă folosesc de contactele făcute și în afara grupului.
- h) De obicei sunt interesat de toate punctele de vedere prezentate, nu ezit să mă hotărâsc, odată ce trebuie luată o decizie.

5. Obțin satisfacție într-o muncă deoarece:

- a) Îmi place să analizez situațiile și să cântăresc toate ansele posibile.
- b) Sunt interesat să gădesc soluții practice la problemele ivite.
- c) Îmi place să simt că adopt relații de lucru bune.
- d) Pot avea o influență puternică în luarea deciziilor.
- e) Pot întâlni oameni care au ceva nou de oferit.
- f) Pot să-mi fac pe oameni să cadă de acord în urmarea cursului necesar unei acțiuni ce trebuie îndeplinită.
- g) Mă simt în elementul meu când pot acorda unei sarcini întreaga mea atenție.
- h) Îmi place să gădesc un subiect care să-mi stimuleze imaginația.

6. Dacă mi s-ar da deodată o sarcină dificilă ce trebuie să o rezolv într-o perioadă de timp limitată și cu persoane cu care nu am mai lucrat:

- a) M-aș simți că și cum aș vrea să mă retrag într-un colț pentru a stabili modul de a depăși și impasul înainte de a stabili soluția.
- b) A fi gata să lucrez cu persoana care ar fi cea mai pozitivă abordare, indiferent cât de dificil ar fi persoana.
- c) A găsi un mod de a reduce mărimea sarcinii pentru a stabili cu ce poate contribui mai bine fiecare membru al echipei.
- d) Dorința mea de a urgenta lucrurile ajută la îndeplinirea sarcinilor la timp.
- e) Cred că mi-a păstrat capacitatea de a gândi obiectiv și la rece.





- f) Mi-a reprimă neliniștea de a atinge scopul în pofida oricăror presiuni.
- g) A fi pregătit să iau o atitudine constructivă pozitivă dacă aș simți că nu se face niciun progres. Aș deschide o discuție cu dorința de a stimula noi idei și de a face lucrurile să se miște.
- h) Aș deschide o discuție cu dorința de a stimula noi idei și de a face lucrurile să se miște.

7. În legătură cu problemele la care sunt predispus când lucrez în echipă :

- a) Sunt capabil să-mi manifest nerăbdarea cu cei care obstrucționează progresul.
- b) Cei din jur m-ar putea critica pentru că sunt prea analitic și insuficient de intuitiv.
- c) Dorința mea de a fi sigur că lucrurile s-au făcut bine poate ține din loc treaba.
- d) Am tendința de a mă plictisi repede și mă bazez pe unul sau doi membri ai echipei.
- e) Îmi este greu să pornesc dacă scopurile acțiunii nu-mi sunt clare.
- f) Câteodată nu reușesc să explic și să clarific decât cu mare greutate puncte complexe ce se ivesc.
- g) Sunt conștient că trebuie să-i rog pe ceilalți să facă lucrurile pe care eu nu le pot face.
- h) Eșic să-mi prezint punctele de vedere când vîd că întîmpin o reală opoziție.





Puneți scorul acordat fiecărui răspuns în căsuțele aferente

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

Transpuneți punctajele preluate din tabelul anterior, introducându-le unul câte unul în tabelul de mai jos. Adunați apoi punctajul obținut pe fiecare coloană și treceți totalul pentru fiecare secțiune.

Sect.		I		C		M		IN		IR		ME		LE		F
		Executant (Implementator)		Coordonator		Modelator		Inovator		Investigator de resurse		Monitor - Evaluator		Co-echiper (Lucrător în echipă)		Finalizator
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	
TOTA																



Interpretarea punctajelor tale

Punctajul maxim vîndicî în ce mod se remarcî persoana în cauzî în cadrul unei echipe. Urmîtorul punctaj mare indicî rolul spre care se poate îndrepta persoana în cazul în care, pentru vreun motiv sau altul, existî o cerințî în cadrul echipei pentru rolul respectiv.

Cele mai slabe punctaje în cadrul echipei indicî posibile arii de slăbiciune. Dar în loc sî încercați sî schimbați atitudinea managerului în aceste arii, ar fi mai bine sî se cearî sprijinul unui coleg cu calit_ți complementare.

Concluziile trebuie însî tratate cu unele rezerve, deoarece la orice chestionar existî tendința de a încerca sî fii mai popular decît ceilalți, sî rîspunzi mai degrabî corect decît sincer. Tabelul de mai jos se bazeazî pe rezultatele obținute de o gamî variat de angajați, aflați în diverse poziții sau industrii.

	Punctaj mic 0-33%	Punctaj mediu 33-66%	Punctaj mare 66-85%	Punctaj maxim 85-100%
I	0-6	7-11	12-16	17-23
C	0-6	7-10	11-13	14-18
M	0-8	9-13	14-17	18-36
IN	0-4	5-8	9-12	13-29
IR	0-6	7-9	10-11	12-21
ME	0-5	6-9	10-12	13-19
LE	0-8	9-12	13-16	17-25
F	0-3	4-6	7-9	10-17



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni!

Tip	Cel mai bun rol	Trăsături caracteristice	Stiluri de lucru acceptate	Atitudini de evitat
Executant (Implementator)(I)	Transpune planurile în scheme de lucru concise; vede latura practică.	Auto-disciplinat; muncește din greu.	Lipsa de flexibilitate; toleranță mică la risc și ambiguitate.	Competiție pentru poziție; lipsă de loialitate față de organizație; critici neconstructive.
Coordonator(C)	Organizează munca echipei; folosește calitățile și talentul membrilor echipei, delegă sarcinile, controlează.	Calm, încrezător în sine, controlat, bun comunicator, bun ascultător, inspiră încredere.	Poate fi manipulativ, nu este în mod special creator.	Competiția cu ceilalți în defavoarea admiterii calităților lor; abdicarea de la conducere în fața apatiei sau opoziției, atitudini subiective, partizane.
Modelator(M)	Modelează activitatea echipei; modifică starea de inerție; urgencează acțiunile.	Implicat, deschis, dinamic, greu de condus.	Tendința spre asprime sau nerbdarea, iritabilitatea, atitudini provocatoare.	Asumarea unei responsabilități prea mari; competiția cu Inovatorul și Monitor-Evaluatorul; graba de a lua decizii.
Inovator(I)	Sursa de inovații; generează idei noi; găsește soluții alternative pentru rezolvarea problemelor.	Individualist, serios, neortodox, creator, imaginativ, cult, sensibil la laude și la critici.	Poate ignora practicul și protocolul; cu capul în nori, imprevizibil; greu de condus.	Plasarea intereselor proprii deasupra celor ale echipei; retragerea și formarea de „bisericuțe”; competiție cu alți Inovatori.
Investigator de resurse (IR)	Reacționează la schimbare; explorează ideile și posibilitățile noi; negociază resursele; stabilește contactele.	Extravertit, entuziast, comunicativ, curios.	Atenție de scurtă durată; indisciplinat; se implică ușor; nu urmărește lucrurile până la capăt.	Pierderea interesului imediat ce s-a stins fascinația; pierderea informațiilor pentru sine; subestimarea valorii ideilor altora.
Monitor – Evaluator(ME)	Analizează ideile; evaluează sugestiile; monitorizează obiectivele.	Sobru, rațional, prudent, perspicace; discret, fără excese comportamentale și emoționale.	Lipsă de inspirație, inerție.	Critici lipsite de tact; competiția cu Coordonatorul sau Inovatorul; constanța remarcilor negative.
Co-echipierul (Lucrător în echipă)(LE)	Ajută pe ceilalți; promovează un mod de lucru cooperant și eficient; valoros în perioade de criză.	Conservator, îndeplinește sarcinile, previzibil, adaptabil, social, conciliant, sensibil.	Indecis, în special în perioade de criză.	Lipsă de flexibilitate și receptivitate la nou; evitarea deciziilor, competiția pentru poziție; atitudini partizane.
Finalizatorul(F)	Se asigură că nimic nu a fost scăpat din vedere; atenție deosebită la detalii; urmărește totul până la capăt.	Meticulozitate.	Ezitare în a delega; perpetuu îngrijorat; pedanterie exagerată.	Critici îngrijorătoare care „demolează” moralul echipei; scapă din vedere ansamblul în favoarea detaliilor.