

BELBINŮV TEST

Pokyny:

V každé sekci (I - VII), rozdělte 10 bodů mezi jednotlivé věty podle toho, do jaké míry vystihují vaše chování. V krajním případě můžete rozdělit těchto 10 bodů mezi všechny věty nebo dát všech 10 bodů jedné větě.

I. Jak si myslím, že mohu být pro tým prospěšný:

10. Myslím, že dokážu rychle poznat a využít výhody nových příležitostí.
11. Mé názory na všeobecné i speciální otázky jsou dobře přijímány.
12. Dokáži dobře pracovat s různými lidmi.
13. Vymyšlení nových nápadů je jedna z mých přirozených předností.
14. Umím aktivovat lidi, kdykoli zjistím, že mají něco cenného pro splnění úkolu.
15. Mám schopnost dotahovat věci do konce a díky tomu jsem efektivní.
16. Technické znalosti a zkušenosti jsou mým hlavním kladem.
17. Jde-li o správnou věc, jsem připraven jít přes připomínky k jádru věci.
18. Obyčejně jsem schopen sdělit, zda myšlenky nebo plán jsou reálné.
19. Mohu navrhnout rozumné alternativní řešení.

II. Mám-li nedostatky v týmové práci, může to být tím, že:

20. Nemám rád, pokud porady nejsou dobře zorganizované a vedené.
21. Mám sklon být uznalý k těm, jejichž názory nebyly náležitě prosazovány a jsou přitom hodnotné.
22. Odmítám se vyslovit, pokud projednávaná záležitost není z oblasti, kterou dobře znám.
23. Mám sklon k mnohmluvnosti, jakmile se ve skupině začne jednat o nových nápadech.
24. Mám sklon podceňovat svůj vlastní přínos.
25. Můj racionální přístup mi činí potíže., když chci do věci okamžitě a s nadšením s kolegy jít.
26. Někdy působím autoritativním dojmem, když je třeba rychle věci dodělat.
27. Je pro mě obtížné vést druhé, což je asi způsobeno tím, že jsem příliš citlivý na atmosféru ve skupině.
28. Nechávám se unést vlastními myšlenkami a ztrácím kontakt s děním ve skupině.
29. Odmítám se vyslovit k návrhům, které jsou nekompletní a málo podrobné.

III. Při zapojení do projektu s druhými lidmi:

30. Mám schopnost lidi ovlivňovat bez toho, že bych na ně vyvíjel nátlak.
31. Energicky bráním chybám nebo zanedbáním, která narušují úspěch práce.
32. Jsem připraven naléhat na nějakou akci, abych měl jistotu, že porada nebude ztrátou času, anebo že ztratíme ze zřetele hlavní cíl.
33. Mohou se na mě spolehnout, že přijdu s něčím originálním.
34. V obecném zájmu jsem vždy připraven bránit dobrý návrh.
35. Každý si může být jist, že zůstanu sám sebou.
36. Rychle rozeznám nové příležitosti.
37. Snažím se zachovat profesionální úroveň.
38. Věřím, že mé rozhodovací schopnosti přispívají ke správným rozhodnutím.
39. Dokážu spolehlivě vnést organizovaný přístup při řešení problému.

IV. Můj charakteristický přístup ke skupinové práci spočívá v tom, že:

40. Nenápadně se snažím, abych lépe poznal své kolegy.
41. Přispěji tam, kde vím, o čem hovořím.
42. Neváhám pochybovat o názorech jiných nebo zastávám sám menšinový názor.
43. Obvykle dokážu najít argumenty pro to, abych vyvrátil nerozumné návrhy.
44. Myslím, že mám talent postarat se, aby věci fungovaly, jakmile byl jednou stanoven nějaký plán.
45. Mám sklon vyhýbat se tomu, co je běžné a přicházet s neobvyklými přístupy.
46. Do každé práce, do které se pustím, vnáším pečeť perfekcionismu.
47. Rád zajišťuji kontakty mimo skupinu a mimo firmu.
48. Zajímají mě sociální stránky pracovních vztahů.
49. Zajímám se o všechny názory, ale neváhám se rozhodnout, jakmile je nutno rozhodnutí učinit.

V. Z práce mám uspokojení, protože:

50. Rád analyzuji situace a zvažuji všechny možnosti.
51. Zajímá mě hledání praktických řešení k problémům.
52. Mám rád pocit, že posiluji dobré pracovní vztahy.
53. Mohu mít silný vliv na rozhodování.
54. Mohu se seznamovat s novými lidmi, kteří by mi mohli nabídnout nové názory.
55. Podporuji lidi, aby se sjednotili na prioritách a cílech.
56. Cítím se ve svém živlu, když mohu věnovat nějakému úkolu své plné nasazení.
57. Rád nacházím oblasti, které rozšiřují mou představivost.
58. Cítím, že velmi výhodně využívám svou kvalifikaci a praxi.
59. Práce mi dává příležitost pro seberealizaci.

VI. Kdybych náhle dostal obtížný úkol s omezeným časem a lidmi, které dobře neznám:

60. Obyčejně jsem úspěšný bez ohledu na okolnosti.
61. Rád si o problému přečtu tolik, kolik je vhodné.
62. Chtěl bych nalézt vlastní řešení a pak se pokusit prodat ho skupině.
63. Byl bych ochoten pracovat s člověkem, který dal najevo nejpozitivnější přístup, přestože je úkol obtížný.
64. Našel bych nějaký způsob jak zredukovat rozsah úkolu tím, že bych si zjistil, čím mohou různí jednotlivci nejlépe přispět.
65. Můj přirozený smysl pro termíny by mi mohl zajistit, abychom nezůstávali pozadu za časovým rozvrhem.
66. Věřím, že bych zachoval klid a udržel si svou schopnost racionálně přemýšlet.
67. Zachoval bych si bez ohledu na okolní tlaky neochvějný smysl pro konečný cíl práce.
68. Byl bych ochoten ujmout se vedení, kdybych měl pocit, že tato skupina nedělá žádné pokroky.
69. Otevřel bych diskusi s cílem stimulovat nové myšlenky a aby se věci pohnuly.

VII. Mým problémem při práci ve skupinách je:

70. Jsem náchylný dát najevo netrpělivost s těmi, kdo překázejí dosažení pokroku.
71. Ostatní mě mohou kritizovat za to, že jsem příliš analytický a nedostatečně intuitivní.
72. Moje snaha o kontrolování detailů není vždy vítána.
73. Brzy se začnu nudit, pokud nemůžu účinně stimulovat k akci ostatní.
74. Připadá mi obtížné začít, pokud nejsou jasné cíle.
75. Vysvětlování a objasňování složitých problémů, které mě napadají, mi někdy dělá potíže.
76. Jsem si vědom, že vyžadují od jiných věci, které nemohu udělat sám.
77. Myslím, že mi ostatní dávají prostor pro to, abych se vyjádřil.
78. Mívám pocit, že ztrácím čas, a že bych to sám udělal lépe.
79. Váhám s vyjádřením svého názoru před lidmi, kteří mají moc nebo se kterými se obtížně vychází.

Belbinův test - vyhodnocení

a) vepište body do tabulky

I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
10.	20.	30.	40.	50.	60.	70.
11.	21.	31.	41.	51.	61.	71.
12.	22.	32.	42.	52.	62.	72.
13.	23.	33.	43.	53.	63.	73.
14.	24.	34.	44.	54.	64.	74.
15.	25.	35.	45.	55.	65.	75.
16.	26.	36.	46.	56.	66.	76.
17.	27.	37.	47.	57.	67.	77.
18.	28.	38.	48.	58.	68.	78.
19.	29.	39.	49.	59.	69.	79.

b) Převedte body do následující tabulky. Body ve sloupcích pak sečtete

I.	13	10	14	17	19	12	18	15	16	11	
II.	28	23	21	26	25	27	20	29	22	24	
III.	33	36	30	32	38	34	39	31	37	35	
IV.	45	47	49	42	43	40	44	46	41	48	
V.	57	54	55	53	50	52	51	56	58	59	
VI.	62	69	64	68	66	63	67	65	61	60	
VII.	75	73	76	70	71	79	74	72	78	77	
	IN	ZD	KO	US	MV	ST	RE	DO	SP	NB	

c) Nejvyšší skóre ukazuje, jak se dokážete prosadit v týmu. Druhé a třetí nejvyšší skóre vyjadřují záložní role. Dvě nejnižší skóre znamenají vaše slabiny.

BELBINŮV TEST - TÝMOVÉ ROLE

Realizátor (RE)

Praktický organizátor. Mění nápady v uskutečnitelné úkoly. Rád dělá plány a harmonogramy. Je metodický, odpovědný, důvěryhodný a výkonný. Nenechá se vzrušit. Nevede, ale přejímá administrativu.

Koordinátor (KO)

Vede celý tým a koordinuje úsilí. Nemusí být geniální ani tvořivý, ale spíše je disciplinovaný, soustředný a udržuje rovnováhu mezi různými tendencemi. Umí dobře mluvit, naslouchat i posuzovat. Pracuje prostřednictvím ostatních.

Usměřovač (US)

Vysoce motivovaný, vysoce výkonný, dominantní. Vede plnění úkolů a v nepřítomnosti koordinátora přebírá jeho roli, i když ji nevykonává nejlépe. Jeho síla je ve vůli a vášni ke splnění úkolů, ale bývá přecitlivělý, hněvivý a netrpělivý. Je hnacím motorem akce.

Inovátor (IN)

Na rozdíl od usměřovatele introvertní, ale intelektuálně dominantní. Je zdrojem originálních nápadů a návrhů. Nejvíce imaginativní a nejvíce inteligentní člen týmu. Zanedbává detaily, neohlíží se na kritiku. Je třeba ho stimulovat, jinak vypadne.

Vyhledavač zdrojů (VZ)

Populární člen týmu - extrovertní, sociabilní, uvolněný. Přináší do skupiny nové kontakty, nápady, myšlenky a vývoj. Obchodník, diplomat, vyjednavatel. Není originální, není příliš motivovaný a potřebuje proto tým, aby ho nabudil.

Monitor vyhodnocovač (MV)

Inteligentní - jedná se spíše o analytickou inteligenci než o tvořivou. Důkladně rozebírá nápady a nachází rozpory v argumentech. Je méně aktivní než ostatní, pohlcený svými daty, vzdálený činnosti týmu, ale nezbytný pro prověření kvality této činnosti. Je závislý, ale může být chladný a netaktní.

Stmelovač týmu (ST)

Drží tým pohromadě, podporuje ostatní, naslouchá, povzbuzuje, harmonizuje a chápe. Příjemný a populární ale nesoutěživý. Nevšimnete si ho, když je v týmu, ale schází vám, když tam není.

Dokončovatel(DO)

Bez dokončovatele tým nikdy nedosáhne výsledku. Ověřuje detaily, stará se o plnění harmonogramu, vyniká smyslem pro naléhavost. Jeho neústupné úsilí je důležité, ale dosti nepopulární.

Specialista (SP)

Cílevědomý, iniciativní a oddaný své práci. Má výjimečné vědomosti a dovednosti. Přispívá k práci týmu pouze v omezené oblasti. Lpí na technických stránkách problémů. Občas nedokáže vidět "celkový obraz".

NB – nezařazené body