**Załącznik V.3**

Jakie osoby warto mieć w zespole?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ROLA** | **OPIS RÓL** | **TYPOWE CECHY** | **POZYTYWNE STRONY** | **MOŻLIWE SŁABOŚCI** |
| **PO** | Zamienia koncepcje i plany na praktyczne działanie i realizuje uzgodnione plany w sposób systematyczny i efektywny. | Konserwatywny,  Obowiązkowy,  Praktyczny | Zdolności organizacyjne,  Zdrowy rozsądek,  Samokontrola | Brak plastyczności, możliwe powątpiewanie w nowe pomysły  i zmiany |
| **NL** | Sprawuje pieczę i kontrolę nad sposobem, w jaki grupa stara się osiągnąć cele. Potrafi efektywnie wykorzystać zasoby zespołu; rozpoznaje, gdzie tkwią zalety, a gdzie słabości grupy; potrafi wykorzystać potencjał indywidualny każdego pracownika. | Spokojny, pewny siebie,  Zdyscyplinowany | Zdolność do dostrzegania potencjału tkwiącego  w ludziach i silne skupienie na celach | Przeciętny, jeśli chodzi o zdolności intelektualne i twórcze |
| **CZA** | Kształtuje sposób, w jaki wykorzystany zostanie wysiłek grupy; kieruje swoją uwagę bezpośrednio na ustalanie celów i priorytetów; pragnie wywierać wpływ na kształt lub wzorzec dyskusji grupowej. | Bardzo napięty, dynamiczny, stawiający wyzwania | Pragnienie i gotowość przezwyciężenia inercji, braku efektywności, samozadowolenia | Skłonność do prowokowania, irytacji  i niepokoju |
| **SIE** | Wysuwa nowe pomyły i strategie, ze szczególnym uwzględnieniem najistotniejszych problemów. Próbuje „przedzierać się” ze swoją wizją przez grupowe podejście do problemu na zasadzie konfrontacji. | Indywidualista, poważny, niekonwencjonalny | Geniusz, wyobraźnia, intelekt, wiedza | Bujanie w obłokach, możliwe pomijanie szczegółów |
| **CZK** | Bada, analizuje i przytacza informacje na temat pomysłów, stanu wiedzy i działań na zewnątrz grupy; nawiązuje kontakty zewnętrzne, które mogą być użyteczne dla zespołu; potrafi prowadzić niezbędne negocjacje. | Ekstrawertyk, entuzjasta ciekawy świata, komunikatywny | Zdolność do kontaktowania się z ludźmi i odkrywania tego, co nowe, umiejętność reagowania na wyzwania | Szybko traci zainteresowanie sprawą, gdy mija pierwsza fascynacja |
| **SĘ** | Analizuje problem, ocenia pomysły i sugestie, dzięki czemu grupa startuje  z lepiej przygotowanej pozycji do podjęcia ważnej decyzji. | Trzeźwy, bez emocji, ostrożny | Umiejętność oceny, praktyczność i nie bawienie się w sentymenty | Brak mu umiejętności inspiracji i zdolności do motywowania innych |
| **CZG** | Wspiera członków grupy, podbudowuje morale grupy, jeśli są jakieś niedociągnięcia i braki, potrafi zapobiegać konfliktom, kształtuje „ducha” grupy, wzmacnia współpracę i lepszą komunikację, jest lojalny wobec zespołu. | Zorientowany na społeczną stronę pracy, łagodny, wrażliwy | Umiejętność wczuwania się  w ludzi i w sytuacje; umiejętność wzbudzania „ducha” grupy | Brak zdecydowania  w sytuacjach kryzysowych |
| **PER** | 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 najistotniejsze do zakończenia zadania, zawsze świadomy celu. | Staranny, uporządkowany, sumienny, niespokojny | Zdolność do doprowadzenia do skutku, perfekcjonizm | Skłonność do martwienia się drobiazgami, napięcie |

Źródło: opracowanie własne