Rolurile echipei

Un rol de echip? este desemnarea unei func?ii, pozi?ii sau sarcini care a fost atribuit? unui membru al echipei în cadrul unui grup de lucru sau care s-a dezvoltat ca urmare a dinamicii de grup din cadrul echipei.

Rolurile în cadrul echipei

În timpul fazei de confruntare, rolurile sunt verificate ?i alocate. Rolurile se bazeaz? pe personalitate, înclina?ii ?i pe componen?a grupului. Uneori, o persoan? are mai multe roluri. De asemenea, se poate întâmpla s? trebuiasc? s? îndeplini?i un rol pentru a umple un gol.

Rolurile conform lui Belbin

Potrivit lui Belbin[1], echipele func?ioneaz? eficient atunci când sunt formate dintr-o varietate de personalit??i eterogene ?i tipuri de roluri, el distingând trei orient?ri principale în clasificarea sa, fiecare dintre acestea cuprinzând la rândul s?u trei dintre cele nou? roluri ale echipei:

- **3 roluri orientate spre ac?iune**: F?c?tor (Shaper), Implementator (Implementer), Perfec?ionist (Completer)
- **3 roluri orientate spre comunicare (Communication-orientated roles**): Coordonator (Co-ordinator), Lucr?tor în echip? (Teamworker), Investigator de resurse (Resource Investigator)
- **3 roluri orientate spre cunoa?tere (knowledge-orientated roles**): Innovator/Inventator (plan), Observer (monitor evaluator), Specialist (specialist)

Rolurile echipei în conformitate cu Belbin

YoungstarsWiki.org

itrag	Charakteristika
Ideen ein	unorthodoxes Denk
Kontakte	kommunikativ, extrove
ungsprozesse	selbstsicher, vertrauer
e zu überwinden	dynamisch, arbeitet gut un
e auf Machbarkeit	nüchtern, strategisch, k
, baut Reibungsverluste	kooperativ, diplomati
die Tat um	diszipliniert, verlässlich,
imale Ergebnisse sicher	gewissenhaft, pünkt
u. Information	selbstbezogen, engagiert, F zählt

Inovatorul/inventatorul (plant?)

- **Caracteristici:** Inventatorul este introvertit, creativ, imaginativ ?i are un mod de gândire neortodox. El aduce în discu?ie idei ?i strategii noi ?i caut? solu?ii alternative.
- Puncte**forte**: Aptitudinile sale deosebite constau în primul rând în g?sirea de solu?ii la probleme dificile.
- **Sl?biciuni:** Are tendin?a de a ignora detaliile ?i banalit??ile, ceea ce duce la gre?eli neglijente. De asemenea, este dificil de criticat.
- **Domeniu de aplicare:** Inventatorii ar trebui s? se concentreze pe poten?ialul lor ridicat de rezolvare a problemelor ?i pe capacitatea de a dezvolta noi strategii, ?inând cont, în acela?i timp, de ideile celorlal?i membri ai echipei.

Investigatorul de resurse

- **Caracteristici:** Investigatorul de resurse este extrovertit, entuziast ?i comunicativ. Î?i face repede prieteni, este sociabil ?i sociabil?.
- **Puncte forte**: Îi este u?or s? stabileasc? ?i s? utilizeze contacte utile cu surse din afara echipei. În plus, el g?se?te noi oportunit??i ?i solu?ii alternative.
- **Sl?biciuni:** Switcherii sunt adesea excesiv de optimi?ti ?i î?i pierd u?or interesul dup? entuziasmul ini?ial. De asemenea, au tendin?a de a se ocupa de chestiuni irelevante, motiv pentru care se îndep?rteaz? de subiectul central.
- **Domeniu de aplicare:** Pionierii ar trebui s? cultive intensiv contactele cu lumea din afara echipei ?i s? utilizeze intensiv sursele g?site în acest fel pentru a g?si idei.

Coordonator/Integrator (Co-Ordinator)

- **Caracteristici:** Coordonatorul are încredere în sine, este hot?rât, comunicativ ?i bun ascult?tor. Coordoneaz? procesul de lucru, stabile?te obiective ?i priorit??i, recunoa?te problemele

relevante ?i deleag? sarcinile colegilor care sunt cei mai potrivi?i pentru a se ocupa de acestea. Se asigur? c? obiectivele externe ?i termenele limit? sunt respectate.
- **Sl?biciuni**: Colegii s?i îl pot percepe adesea ca fiind manipulator. Acest lucru îi poate determina s? se distan?eze de coordonator, în special pe plan personal. Acest sentiment este înt?rit de faptul c? are, de asemenea, tendin?a de a delega sarcini personale.
- **Domeniu de aplicare:** Persoanele cu caracteristicile unui coordonator sunt deosebit de potrivite ca lideri de echip? ale c?ror sarcini ar trebui s? se situeze în coordonarea ?i alocarea domeniilor de specialitate.

Formatorul

- **Caracteristici:** Formatorul este dinamic, plin de energie ?i se afl? în permanen?? sub presiune, respinge informa?iile ?i declara?iile neclare ?i imprecise ?i se concentreaz? asupra problemelor esen?iale de baz?.
- **Puncte forte:** Î?i provoac? colegii ?i î?i asum? rapid responsabilit??i. El formuleaz? subobiective, caut? structuri, asigur? luarea rapid? a deciziilor ?i se asigur? c? sarcinile sunt finalizate imediat.
- **Puncte slabe**: Formatorii tind s? fie provocatori ?i intr? u?or în dispute cu colegii lor de echip?, dar nu p?streaz? ranchiun?. Sunt percepu?i ca arogan?i, în special de c?tre observatorii din afara echipei. De asemenea, provoac? agita?ie în cadrul echipei din cauza comportamentului lor agitat.
- **Domeniu de aplicare:** Doers se simt cel mai bine într-o echip? de egali. De îndat? ce trebuie s? preia o pozi?ie de conducere, sunt necesare un control ?i o coordonare sporite, ceea ce necesit ? un grad ridicat de autodisciplin? din partea acestui tip de rol în special. Concentrarea ?i utilizarea punctelor forte sunt, de asemenea, utile aici.

Observatorul (Monitorul Evaluator)

- **Caracteristici:** Observatorul este sobru, strategic ?i analitic. El ob?ine o bun? imagine de ansamblu de la distan??, este mai degrab? introvertit ?i rareori vorbe?te f?r? a fi întrebat.
- **Puncte forte:** Monitorul evaluator ia în considerare toate posibilit??ile relevante ?i are o bun? judecat?.
- **Sl?biciuni:** Din cauza lipsei de entuziasm, este cu greu capabil s? îi motiveze pe ceilal?i, tinde s? î?i piard? complet interesul dup? ce este criticat ?i poate fi perceput ca lipsit de tact ?i condescendent de c?tre colegii de echip?.
- **Domeniu de aplicare:** Observatorul trebuie s? se asigure c? opinia sa este auzit?. Acest lucru poate fi realizat prin încercarea de a fi mai pu?in cinic ?i sceptic.

Lucr?torul în echip?/lucr?torul în echip? (Teamworker)

- **Caracteristici:** Lucr?torii în echip? sunt simpatici, populari, comunicativi, diploma?i ?i adesea cunosc trecutul privat al colegilor lor.
- **Puncte forte**: Ei asigur? o atmosfer? de lucru pl?cut? ?i armonie, motiv pentru care pot fi descri ?i ?i ca "sufletul social" al echipei. Lucr?torii în echip? evit? rivalitatea ?i au capacitatea de a motiva chiar ?i colegii introverti?i s? participe mai activ.
- **Puncte slabe**: Sunt indeci?i în situa?ii critice ?i tind s? lase deciziile în seama altora.
- **Domeniu de aplicare:** Prezen?a lucr?torilor în echip? este deosebit de important? în situa?ii de conflict, deoarece ace?tia î?i pot folosi abilit??ile diplomatice pentru a rezolva diferen?ele de opinie. Ei ajut? adesea din umbr? ?i sunt responsabili de contribu?ia serviciilor sociale.

Executantul

- **Caracteristici:** Implementatorul este de încredere, conservator ?i disciplinat. Acesta lucreaz? eficient, sistematic ?i metodic.
- **Puncte forte:** Implementatorii traduc conceptele în planuri de lucru fezabile, au nevoie de structuri stabile ?i, prin urmare, lucreaz? ?i la construirea acestora.
- **Puncte slabe**: sunt critici fa?? de schimb?rile de mediu ?i reac?ioneaz? adesea inflexibil la noile solu?ii propuse.
- **Domeniu de aplicare:** Executan?ii ar trebui s? fie responsabili pentru definirea unui obiectiv clar, a unor abord?ri practice ?i pentru structurarea procedurii.

Perfec?ionistul (Completer)

- **Caracteristici:** Completerul este perfec?ionist, precis, punctual, de încredere ?i anxios.
- **Puncte forte**: Evit? gre?elile ?i se asigur? c? termenele limit? sunt respectate cu precizie ?i acord? aten?ie detaliilor.
- **Sl?biciuni:** De team? s? nu treac? ceva cu vederea, prefer? s? verifice ?i s? controleze personal decât s? delege. Este adesea prea ner?bd?tor ?i prea precis, ceea ce îl poate face s? piard? no?iunea timpului.
- **Domeniu de aplicare:** Finalizatorii aduc o contribu?ie important? atunci când echipa risc? s? lucreze prea superficial sau s? nu respecte termenele limit?.

Specialistul (Specialist) - Personaj ad?ugat de Belbin

- **Caracteristici:** Specialistul este centrat pe sine, angajat ?i concentrat pe partea tehnic? /specialist? a unui subiect. El are cuno?tin?e extinse de specialitate, informa?ii de baz? ?i competen?e care le lipsesc celorlal?i membri ai echipei.
- **Puncte forte:** El traduce afirma?iile generale în termeni corec?i din punct de vedere tehnic ?i aduce o contribu?ie profesional? la subiectul în cauz?.
- **Puncte slabe:** Speciali?tii au tendin?a de a se pierde în detalii tehnice ?i, prin urmare, aduc doar contribu?ii informative.

- **Domeniu de aplicare:** Func?ia specialistului este de a compensa deficitele de informa?ii din cadrul echipei ?i de a contribui cu expertiza necesar?.

Referin?e

[1] http://www.belbin.com/rte.asp?id=8