

ZAŁĄCZNIK 2

TEST ARCHITEKTURY ZESPOŁU BADAWCZEGO

Oddajemy do rąk Czytelników test na określenie modelu architektury zespołu badawczego. Test składa się z trzydziestu dwóch pytań, w tym jednego pytania kontrolnego. Test adresowany jest zarówno do członków już istniejących zespołów badawczych, jak i do osób kandydujących na członków tych zespołów. W celu uzyskania instrukcji wykonania testu oraz klucza do odpowiedzi zapraszamy Państwa na stronę: <http://team.wi.zut.edu.pl>, na której również mogą Państwo wykonać ten test w wersji elektronicznej. Po rozwiązaniu testu zostanie zdiagnozowany Państwa model architektury zespołu badawczego oraz podany jego szczegółowy opis.

Życzymy wielu sukcesów w pracy badawczej.

	Wersja dla członka zespołu	Wersja dla kandydata
	Wskaż postawę Twojego kierownika zespołu, która określa jego stosunek do pracy:	Wskaż, pożądaną przez Ciebie, postawę kierownika zespołu, która określa jego stosunek do pracy:
wykazuje formalny stosunek do pracy,		
wyznacza cel i koordynuje działania zmierzające do jego osiągnięcia,		
zadania kierownicze traktuje jako przykry obowiązek,		
realizuje powierzone zadania,		
jest ślepo sprawiedliwy,		
preferuje pracę w atmosferze ostrej rywalizacji.		
	Wskaż postawę Twojego kierownika zespołu, która określa jego stosunek do pracy zespołowej:	Wskaż, pożądaną przez Ciebie, postawę kierownika zespołu, która określa jego stosunek do pracy zespołowej:
narzuca cele zespołowe,		
zwraca uwagę na kompetencje członków zespołu,		
ceni pracę zespołową,		
jest przeciwnikiem pracy zespołowej,		
pozwala na samodzielne działanie w ramach wyznaczonego zadania,		
tworzy rankingi najlepszych członków zespołu,		
nie potrafi zorganizować pracy zespołowej.		

	Wskaż postawę Twojego kierownika zespołu, która określa jego podejście do członków zespołu:	Wskaż, pożądaną przez Ciebie, postawę kierownika zespołu, która określa jego podejście do członków zespołu:
ceni lojalność członków zespołu,		
jest zdystansowany do członków zespołu,		
ceni inwencję członków zespołu,		
utrzymuje partnerskie stosunki z zespołem,		
chętnie dzieli się wiedzą i doświadczeniem,		
utrzymuje partnerskie stosunki z zespołem oraz docenia umiejętności członków zespołu,		
ceni lojalność członków zespołu, staje na równi z innymi członkami zespołu,		
motywuje do współzawodnictwa,		
nie przywiązuje wagi do uczuć innych.		
	Wskaż postawę określającą Twój obecny stosunek do pracy:	Wskaż postawę określającą Twój stosunek do pracy:
przestrzegam procedur,		
sumiennie realizuję swoje zadania,		
wykazuję inicjatywę,		
traktuję pracę jako możliwość rozwoju, potrafię samodzielnie podejmować decyzje,		
jestem podatny na kształtowanie,		
posiadam zorganizowane miejsce pracy,		
traktuję pracę jako nieustanną walkę z innymi.		

	Wskaź postawę określającą Twój obecny stosunek do pracy zespołowej:	Wskaź postawę określającą Twój stosunek do pracy zespołowej:
wykazuję awersję do pracy zespołowej,		
preferuję pracę samodzielną,		
jestem zaangażowany w osiągnięcie wspólnego celu,		
jestem zwolennikiem pracy zespołowej,		
wykazuję awersję do pracy zespołowej, preferuję pracę samodzielną.		
	Wskaź postawę określającą Twój stosunek do innych członków Twojego zespołu:	Wskaź postawę określającą Twój ogólny stosunek do pozostałych członków zespołu:
ignoruję innych członków zespołu,		
jestem nastawiony wyłącznie na realizację swoich zadań,		
jestem nastawiony na współpracę i wsparcie,		
dzielę się wiedzą i doświadczeniem,		
jestem obojętny, lecz otwarty na wskazówki innych członków zespołu,		
pomagam innym członkom zespołu,		
traktuję członków zespołu jako konkurencję,		
jestem konfliktogenny.		

	Wskaź postawę określającą Twój stosunek do Twojego kierownika zespołu:	Wskaź postawę określającą Twój stosunek do kierowników zespołu:
jestem wykonawcą poleceń przełożonego,		
przejawiam partnerski stosunek do kierownika zespołu,		
podaję za kierownikiem jak za autorytetem,		
jestem wykonawcą poleceń przełożonego, lecz jestem nielojalny.		
	Wskaź SWÓJ priorytet, który wyznaczyłeś SOBIE jako członek obecnego zespołu:	Wskaź TWÓJ priorytet, który wyznaczyłeś SOBIE będąc członkiem zespołu:
wykonywanie poleceń przełożonego,		
wypełnianie powierzonych funkcji,		
realizowanie powierzonych zadań,		
realizowanie własnych ambicji,		
możliwość pracy z autorytetem,		
równouprawienie,		
dążenie do realizacji osobistych potrzeb i korzyści.		

	Wskaz priorytet obecnego ZESPOŁU, który wyznaczyłeś ZESPOŁOWI jako członek:	Wskaz priorytet ZESPOŁU, który Ty wyznaczasz ZESPOŁOWI będąc jego członkiem:
zadowolenie kierownika zespołu,		
rzetelne wykonywanie przydzielonych obowiązków,		
osiągnięcie celu zespołowego,		
realizacja celów indywidualnych,		
pokonanie konkurencji,		
brak wspólnych priorytetów.		
	Wskaz typ osoby, która odnosi sukces w Twoim zespole:	Wskaz typ osoby, która według Ciebie odnosi sukces w zespole:
osoba postrzegająca sukces zespołu jako sukces indywidualny oraz bezwzględna w dążeniu do realizacji zadań,		
osoba kompetentna,		
osoba zaangażowana w realizację zadań oraz w osiągnięcie celu zespołu,		
osoba postrzegająca sukces zespołu jako sukcesu indywidualny,		
osoba wzmacniająca autorytet przełożonego poprzez efektywność pracy i swoją postawę,		
osoba będąca specjalistą,		
osoba podkreślająca równouprawnienie społeczne,		
osoba bezwzględna w dążeniu do realizacji zadań i szybko reagująca na zagrożenia,		
osoba będąca niewrażliwa na innych.		

	Wskaż sposób traktowania ludzi przez organizację, w której funkcjonuje Twój zespół:	Wskaż, pożądaną przez Ciebie, sposób traktowania ludzi przez organizację, w której funkcjonuje zespół:
narzędzia do spełnienia celów kierownika zespołu,		
osoby dyspozycyjne oraz zależne od przypisanych im zadań i funkcji,		
współpracownicy zaangażowani w wykonywanie zadania,		
wartościowi indywidualiści,		
osoby dyspozycyjne oraz zależne od woli zwierzchnika,		
kompetentny zespół wykonawców,		
umowne grupy konkurujące ze sobą w osiągnięciu danego celu.		
	Wskaż system nadzoru stosowany w Twoim zespole:	Wskaż, pożądaną przez Ciebie, system nadzoru nad zespołem:
nastawienie na władzę,		
odsyłanie do konieczności przestrzegania formalnych procedur,		
wzajemna kontrola współpracowników,		
wpływ na innych bardzo ograniczony lub jego brak,		
strach przed degradacją,		
ciągła kontrola przez przełożonych.		

	Wskaż system motywacyjny stosowany w Twoim zespole:	Wskaż, pożądaný przez Ciebie, system motywacyjny stosowany w zespole:
pobudzenie nadziei na wspinanie się po szczeblach kariery,		
formalny system nagród,		
wzajemne uzupełnianie kompetencji, brak konieczności wpływania na innych,		
zaspokajanie ambicji,		
konstruktywny wpływ autorytetu,		
samorealizacja i zadowolenie z realizacji zadań,		
perspektywa wygranej,		
możliwość osiągnięcia prywatnych korzyści.		
	Wskaż sposób kontrolowania rezultatów pracy członków Twojego zespołu:	Wskaż, pożądaný przez Ciebie, sposób kontrolowania rezultatów pracy członków zespołu:
kontrola poprzez podleganie i egzekwowanie władzy,		
kontrola formalna,		
kontrola tylko w sytuacji zakłóconego podziału ról i zadań,		
samokontrola,		
kontrola poprzez system nagród,		
kontrola demokratyczna,		
kontrola formalna, wypełnianie norm i procedur,		
kontrola poprzez system nagród oraz system przemyślanych kształtujących kar,		
kontrola formalna przy jednoczesnym braku systemu nagradzania.		

		Wskaż, pożądaną przez Ciebie, przesłankę do dystrybucji zadań (podziału zadań i obowiązków) w zespole:
prywatny interes kierownika zespołu,		
formalny podział obowiązków,		
znajomość kompetencji/umiejętności członków zespołu,		
indywidualna decyzja członka zespołu bezpośrednio zaangażowanego w zadanie,		
autorytet i wola kierownika zespołu,		
równy podział zadań na członków zespołu.		
	Wskaż powód, dla którego podejmowane są zadania w Twoim zespole:	Wskaż powód, dla którego Ty podejmujesz zadania realizowane w zespole:
wypełnienie poleceń przełożonego,		
formalny przydział obowiązków,		
dążenie do osiągnięcia celu zespołowego, wykorzystanie swoich kompetencji,		
dążenie do samodoskonalenia oraz do osiągnięcia prywatnego celu,		
dążenie do samodoskonalenia z wykorzystaniem swoich kompetencji,		
wypełnienie poleceń przełożonego, dążenie do osiągnięcia prywatnego celu,		
dążenie do osiągnięcia prywatnego celu.		

	Wskaz powód, dla którego wykazywane jest zaangażowanie w zadania realizowane przez zespół:	Wskaz powód, dla którego Ty wykazujesz zaangażowanie w zadania realizowane przez zespół:
strach przed karą, lojalność wobec przełożonego,		
czytelny system nagradzania,		
własna satysfakcja,		
lojalność wobec przełożonego,		
osiągnięcie najwyższej wygranej.		
	Wskaz powód współpracy pomiędzy członkami Twojego zespołu:	Wskaz powód, dla którego Ty podejmujesz współpracę z innymi członkami zespołu:
wypełnienie poleceń przełożonego,		
dążenie do osiągnięcia celu zespołowego,		
współpraca jest wynikiem podziału obowiązków w zespole,		
dążenie do osiągnięcia własnego celu,		
wypełnienie poleceń przełożonego, dążenie do samodoskonalenia,		
wypełnienie zobowiązań wobec zespołu,		
wypełnienie poleceń przełożonego, dążenie do osiągnięcia celu własnego.		

	Wskaż powód, który motywuje do efektywnej współpracy członkami Twojego zespołu:	Wskaż powód, który motywuje Ciebie do efektywnej współpracy pomiędzy członkami zespołu:
strach przed karą,		
wymogi proceduralne,		
możliwość poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności,		
możliwość zaspokojenia swoich ambicji,		
wzmocnienie własnego wysiłku,		
wzmocnienie własnego wysiłku, pragnienie nagrody lub wygranej.		
	Wskaż czynnik, który wywołuje konkurencję wewnątrz Twojego zespołu:	Wskaż czynnik, który motywuje Ciebie, wywołując konkurencję wewnątrz zespołu:
zdobycie uznania przełożonego,		
kolizja ról,		
ambicje członków zespołu,		
egoizm,		
faworyzowanie wybranych członków zespołu,		
konieczność podwyższenia efektywności pracy zespołu,		
niedowartościowanie członków zespołu,		
konkurencja jest stałym czynnikiem organizacji,		
egoizm, konkurencja jest stałym czynnikiem organizacji.		

	Wskaź cel konkurencji istniejącej wewnątrz Twojego zespołu:	Wskaź cel, dla którego według Ciebie, istnieje konkurencja wewnątrz zespołu:
zdobycie uznania przełożonego,		
otrzymanie nagrody, zdobycie władzy i przewagi nad innymi,		
podniesienie efektów pracy zespołu,		
udowodnienie kompetencji przez członków zespołu,		
udowodnienie kompetencji przez członków zespołu, podniesienie kompetencji przez członków zespołu,		
otrzymanie nagrody,		
osiągnięcie najwyższej wygranej,		
osiągnięcie prywatnych zysków.		
	Wskaź czynnik, który wywołuje konflikt w Twoim zespole:	Wskaź czynnik, który według Ciebie, wywołuje konflikt w zespole:
konflikt jest wynikiem rywalizacji o względy przełożonego/ organizacji,		
konflikt jest wynikiem kolizji ról,		
konflikt jest wynikiem nieporozumień między członkami zespołu,		
konflikt jest wynikiem braku poszanowania pracy i wkładu jednostki oraz wynikiem nieporozumień między członkami zespołu,		
konflikt jest wynikiem wszechobecnej rywalizacji,		
konflikt jest wynikiem rywalizacji o dostęp do zasobów oraz wszechobecnej rywalizacji.		

	Wskaż sposób rozwiązywania konfliktów w Twoim zespole:	Wskaż, pożądaný przez Ciebie, sposób rozwiązywania konfliktów w zespole:
działania przelężonego, groźba degradacji,		
określenie odpowiedzialności,		
merytoryczna rozmowa o konflikcie i jego źródłach,		
rozmowa o osobistych potrzebach związanych z konfliktem,		
działania przelężonego,		
odwołanie do podziału obowiązków,		
określenie odpowiedzialności oraz merytoryczna rozmowa o konflikcie i jego źródłach,		
separowanie skonfliktowanych jednostek,		
bezczywność/bezradność wobec konfliktu.		
	Wskaż sposób, w jaki podejmowane są decyzje w Twoim zespole:	Wskaż, pożądaný przez Ciebie, sposób podejmowania decyzje w zespole:
demokratyczny,		
autonomiczny,		
scentralizowany.		

	Wskaź podmiot, który podejmuje decyzje w Twoim zespole:	Wskaź podmiot, który według Ciebie, powinien podejmować decyzje w zespole:
zespół,		
członek zespołu uprawniony do podejmowania decyzji,		
członek zespołu posiadający większą władzę,		
członek zespołu o najwyższych kompetencjach,		
kierownik zespołu,		
zespół lub członek zespołu odpowiedzialny za zadanie lub najbardziej zaangażowany w zadanie,		
członek zespołu odpowiedzialny za zadanie lub najbardziej zaangażowany w zadanie.		
	Wskaź przeważający rodzaj komunikacji w Twoim zespole:	Wskaź, preferowany przez Ciebie, rodzaj komunikacji w zespole:
formalna,		
połączenie formalnej i nieformalnej,		
nieformalna,		
zakłócona.		

	Wskaz kierunek przepływu informacji w Twoim zespole:	Wskaz preferowany przez Ciebie kierunek przepływu informacji w zespole:
jednostronny – z góry na dół,		
wielostronny – we wszystkich kierunkach,		
ograniczony przepływ informacji,		
zakłócony informacji.		
	Wskaz rodzaj informacji przekazywanych w Twoim zespole:	Wskaz, właściwy według Ciebie, rodzaj informacji przekazywanych w zespole:
polecenia zwierzchnika,		
informacje dotyczące danego obszaru funkcjonalnego,		
występowanie nieudowodnionych oraz sfalszowanych informacji,		
informacje na temat potrzeb i problemów związanych z danym zadaniem płyną z centrum realizacji zadania, natomiast o informacje potrzebne do pracy trzeba walczyć.		
	Wskaz sposób dostępu do informacji w Twoim zespole:	Wskaz, właściwy według Ciebie, sposób dostępu do informacji w zespole:
otwarty,		
ograniczony,		
utrudniony.		

	Wskaż sposób, w jaki Twój zespół POSTRZEGA swoje otoczenie:	Wskaż, pożądaną przez Ciebie, sposób w jaki zespół POWINIEN POSTRZEGAC swoje otoczenie:
niedoskonały system, który można podporządkować indywidualnym potrzebom i z którego można czerpać korzyści,		
stabilny, zorganizowany, uporządkowany i praworządny system, który można kontrolować i przewidywać jego zachowania,		
miejsce, gdzie można znaleźć partnera, a w przypadku wystąpienia konfliktu można rozwiązać go w drodze negocjacji,		
miejsce, gdzie można pokazać swoje sukcesy,		
miejsce walki konkurencyjnej, gdzie zwycięża najlepszy,		
miejsce, w którym można spotkać potencjalnych rywali oraz sprzymierzeńców.		
	Wskaż warunek wystąpienia wzajemnej kontroli pomiędzy członkami Twojego zespołu:	Wskaż, dopuszczany przez Ciebie, warunek wystąpienia wzajemnej kontroli pomiędzy członkami zespołu:
prawo do kontroli wynika ze struktury organizacyjnej, a osoba kontrolująca zajmuje wyższe stanowisko,		
kontrola przyspieszy realizację celu, a osoba kontrolująca posiada wyższe kompetencje,		
prośba o kontrolę, kontrola zostanie wykorzystana do realizacji własnych celów kontrolera,		
osoba kontrolująca zajmuje wyższe stanowisko,		
osoba kontrolująca posiada większe doświadczenie,		
prawo do kontroli wynika ze struktury organizacyjnej.		
Pytanie kontrolne		

	Wskaż sposób, w jaki Twój zespół POSTRZEGANY JEST PRZEZ otoczenie:	Wskaż, pożądanym przez Ciebie, sposób w jaki zespół POWINIEN BYĆ POSTRZEGANY przez otoczenie:
odgórnie zarządzana organizacja, gdzie wykonawca indywidualny stanowi nieliczący się element,		
miejsce, w którym funkcjonują uciążliwe i drobiazgowo proceduralne,		
spójna i współpracująca grupa fachowców,		
kreatywne środowisko osobowości,		
grupa uczniów zapatrzonych w swojego mentora wypełniająca swoje zadanie,		
grupa fachowców dążących do realizacji wyznaczonego zadania,		
ściśle uporządkowana organizacja, w której każdy ma swoje miejsce, ale mało elastyczna i zbudowana na silnym poczuciu sprawiedliwości społecznej,		
mocno rywalizujące otoczenie, ale przyjazne rozwijaniu inicjatyw indywidualnych oraz zespołowych,		
destrukcyjne pole bitwy, czasami z bezradnym liderem.		