



KONTROLA CZŁONKÓW ZESPOŁU – OCENA GSD

DZIURZAŃSKA A. 2009, *KONTROLA CZŁONKÓW ZESPOŁU – OCENA GSD*, ZACHODNIOPOMORSKI UNIWERSYTET TECHNOLOGICZNY W SZCZECINIE, WWW.TEAM.WI.ZUT.EDU.PL, DOSTĘPNY W DNIU: DD-MM-RRRR.

Ocena GSD (skrót od: ocena odGórna + Samoocena + ocena oDdolna) jest oceną kontrolną pracownika i polega na ocenie jednej osoby przez kilka innych osób z nią powiązanych. W skład tej oceny wchodzi trzy częściowe oceny: ocena odgórna, samoocena, ocena oddolna.

Ocena odgórna jest wykonywana przez **zwierzchników** danej osoby. **Samoocena** jest wykonywana przez **osobę poddawaną ocenie**. **Ocena oddolna** jest wykonywana przez **podwładnych** danej osoby.

W ocenie GSD oceniany jest poziom przyswojenia danej kompetencji przez osobę poddawaną ocenie. Bazą do przeprowadzenia oceny GSD jest zbiór kompetencji domyślnych¹.

W ocenie GSD respondent – odpowiednio zwierzchnik, osoba poddawana ocenie lub podwładny - otrzymuje adekwatny zestaw pytań określony w Tabeli 1.

Tabela 1. Pytania do oceny GSD

lp.	kompetencja główna	odgórna = oddolna	samoocena
1.	kreatywność	1. Czy X ma bystry umysł? 2. Czy X potrafi zaskoczyć nieoczekiwanym pomysłem? 3. Czy X widzi możliwości działań tam gdzie inni ich nie widzą?	1. Czy masz bystry umysł? 2. Czy potrafisz zaskoczyć nieoczekiwanym pomysłem? 3. Czy widzisz możliwości działań tam gdzie inni ich nie widzą?

¹ Dziurzańska A. 2009, *Zbiór kompetencji w systemie tworzenia i kontroli zespołów*, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, www.team.wi.zut.edu.pl, dostępny w dniu: 01-02-2009.

2.	określanie celów	4. Czy X potrafi określić cel swojego działania? 5. Czy X potrafi określić postępy i odchylenia od planu osiągnięcia celu? 6. Czy X potrafi ułożyć plan dojścia do celu?	4. Czy potrafisz określić cel swojego działania? 5. Czy potrafisz określić postępy i odchylenia od planu osiągnięcia celu? 6. Czy potrafisz ułożyć plan dojścia do celu?
3.	podjęcie decyzji	7. Czy X potrafi relatywnie szybko podjąć decyzję? 8. Czy decyzje X są trafne? 9. Czy X potrafi podać argumenty przemawiające za rozwiązaniem, które przyjął?	7. Czy potrafisz relatywnie szybko podjąć decyzję? 8. Czy Twoje decyzje są trafne? 9. Czy potrafisz podać argumenty przemawiające za rozwiązaniem, które przyjął?
4.	rozwiązywanie problemów	10. Czy X dostrzega problemy tam gdzie one są? 11. Czy X reaguje od razu na pojawiające się problemy? 12. Czy X jest skuteczny w rozwiązywaniu problemów?	10. Czy dostrzegasz problemy tam gdzie one są? 11. Czy reagujesz od razu na pojawiające się problemy? 12. Czy jesteś skuteczny w rozwiązywaniu problemów?
5.	rzetelność	13. Czy X wykonuje zadania sumiennie i skrupulatnie? 14. Czy X nie pozwala na pominięcie jakiegoś czynnika pomimo tego, że jest zbyt mało czasu na dokończenie zadania? 15. Czy X potrafi przyznać się do błędu?	13. Czy wykonujesz zadania sumiennie i skrupulatnie? 14. Czy nie pozwalasz na pominięcie jakiegoś czynnika pomimo tego, że jest zbyt mało czasu na dokończenie zadania? 15. Czy potrafisz przyznać się do błędu?
6.	zaufanie	16. Czy X zna potrzeby innych członków zespołu? 17. Czy X potrafi uznać rację kogoś o odmiennych poglądach? 18. Czy X jest osobą, do której możesz zwrócić się z problemem?	16. Czy znasz potrzeby innych członków zespołu? 17. Czy potrafisz uznać rację kogoś o odmiennych poglądach? 18. Czy jesteś osobą, do której możesz zwrócić się z problemem?
7.	koncentracja na celu	19. Czy X potrafi skupić się na określonym celu? 20. Czy X potrafi odrzucić działania, które oddalają osiągnięcie celu? 21. Czy X potrafi dokładnie określić cel pracy zespołu?	19. Czy potrafisz skupić się na określonym celu? 20. Czy potrafisz odrzucić działania, które oddalają osiągnięcie celu? 21. Czy potrafisz dokładnie określić cel pracy zespołu?
8.	dzielenie odpowiedzialności	22. Czy X odczuwa odpowiedzialność za sukces zespołu jako całości (tzn. nie rozbijając tego sukcesu na poszczególne osoby)? 23. Czy X potrafi współdzielić, z innymi członkami zespołu, ciężar porażki realizowanych działań zespołu, nawet jeżeli X w nich nie uczestniczył? 24. Czy X potrafi przyjąć na siebie negatywne konsekwencje działań w	22. Czy odczuwasz odpowiedzialność za sukces zespołu jako całości (tzn. nie rozbijając tego sukcesu na poszczególne osoby)? 23. Czy potrafisz współdzielić, z innymi członkami zespołu, ciężar porażki realizowanych działań zespołu, nawet jeżeli w nich nie uczestniczyłeś? 24. Czy potrafisz przyjąć na siebie negatywne konsekwencje działań

		zespole?	w zespole?
9.	dzielenie się wiedzą i doświadczeniem	25. Czy X pomaga innym? 26. Czy X chętnie przekazuje innym swoją wiedzę i doświadczenie? 27. Czy X jest otwarty na innych?	25. Czy pomagasz innym? 26. Czy chętnie przekazujesz innym swoją wiedzę i doświadczenie? 27. Czy jesteś otwarty na innych?
10.	efektywna komunikacja	28. Czy informacje przekazywane przez X są dla Ciebie zrozumiałe? 29. Czy X słucha tego co masz mu do powiedzenia? 30. Czy jesteś rozumiany przez X?	28. Czy przekazujesz informacje tak by były zrozumiałe dla innych członków zespołu? 29. Czy słuchasz tego co mają Ci do powiedzenia inni członkowie zespołu? 30. Czy jesteś rozumiesz innych członków zespołu?
11.	konstruktywne krytykowanie	31. Czy X przekazuje Ci uwagi do Twojej pracy jeżeli takie są ? 32. Czy sposób przekazywania uwag przez X jest przyjazny? 33. Czy na podstawie przekazanych uwag przez X możesz poprawić jakość swojej pracy?	31. Czy przekazujesz innym członkom zespołu uwagi do ich pracy jeżeli takie są ? 32. Czy sposób w jaki przekazujesz uwagi jest przyjazny dla innych członków zespołu? 33. Czy na podstawie przekazanych przez Ciebie inni członkowie zespołu mogą poprawić jakość swojej pracy?
12.	praca zespołowa	34. Czy X wkłada starania w to aby znaleźć wspólny cel pracy zespołu? 35. Czy X angażuje się w osiągnięcie celu wyznaczonego przez zespół? 36. Czy X potrafi wypracować wspólne metody, które doprowadzą do osiągnięcia celu? 37. Czy X potrafi blisko współpracować z innymi osobami w podejmowaniu decyzji oraz rozwiązywaniu problemów i to bez irytowania ich? 38. Czy X cieszy się sukcesem kolegi równie mocno jak swoim? 39. Czy X uważa, że jego zadanie może być dobrze wykonane gdy wykona je ktoś inny niż on?	34. Czy wkładasz starania w to aby znaleźć wspólny cel pracy zespołu? 35. Czy angażujesz się w osiągnięcie celu wyznaczonego przez zespół? 36. Czy potrafisz wypracować wspólne metody, które doprowadzą do osiągnięcia celu? 37. Czy potrafisz blisko współpracować z innymi osobami w podejmowaniu decyzji oraz rozwiązywaniu problemów i to bez irytowania ich? 38. Czy cieszysz się sukcesem kolegi równie mocno jak swoim? 39. Czy uważasz, że Twoje zadanie może być dobrze wykonane gdy wykona je ktoś inny niż Ty?
13.	przywództwo	40. Czy X potrafi wpływać na innych? 41. Czy X potrafi zmotywować innych do pracy? 42. Czy X jest osobą, która potrafi wskazać Ci drogę w rozwiązaniu Twojego problemu zawodowego?	40. Czy potrafisz wpływać na innych? 41. Czy potrafisz zmotywować innych do pracy? 42. Czy jesteś osobą, która potrafi wskazać innym członkom zespołu drogę w rozwiązaniu ich problemu zawodowego?

	43. Czy X wyznacza kierunki pracy zespołu? 44. Czy X chroni zespół przed negatywnym oddziaływaniem otoczenia? 45. Czy X ustala strategię działań dla zespołu?	43. Czy wyznaczasz kierunki pracy zespołu? 44. Czy chronisz zespół przed negatywnym oddziaływaniem otoczenia? 45. Czy ustalasz strategię działań dla zespołu?
--	---	---

Dla każdego pytania możliwe są trzy **odpowiedzi** zgodnie z wartością poziomu przyswojenia kompetencji posiadanej:

- nie lub trochę,
- przeciętnie,
- tak.

Punktacja odpowiedzi jest następująca:

- nie lub trochę – 0 pkt,
- przeciętnie – 1 pkt,
- tak – 2 pkt.

Podstawą do **zliczania wyników** jest założenie, że wartość poziomu przyswojenia kompetencji wymaganej dla kompetencji domyślnych (zwana dalej **poziomem wymaganym**) = [2] a wartość poziomu przyswojenia kompetencji posiadanej (zwana dalej **poziom posiadany**) = [0; 1; 2]. Ostateczna ocena powstaje na podstawie określone w Tabeli 2. Poziom posiadany jest średnią punktów uzyskanych dla danej kompetencji.

Tabela 2. Obliczanie wyniku dla pojedynczej kompetencji

poziom wymagany	posiadany poziom z oceny odgórnej	średni posiadany poziom z oceny odgórnej [średnia z danych z 2]	posiadany poziom z samooceny	posiadany poziom z oceny oddolnej	średni posiadany poziom z oceny oddolnej [średnia z danych z 5]	średnia ocen [średnia z 3, 4, 6]	WYNIK różnica pomiędzy poziomem wymaganym a oceną średnią [różnica 1 i 7]
1	2	3	4	5	6	7	8

Informacje na formacie wejściowej do ocen cząstkowych.

Ocena odgórna:

Ocena odgórna jest oceną pracownika wykonywana przez jego **zwierzchników**. Celem oceny jest określenie postępów rozwoju danej osoby w pracy zespołowej.

Samoocena:

Samoocena jest oceną pracownika wykonywaną przez **niego samego**. Celem oceny jest określenie Twoich postępów w pracy zespołowej.

Ocena oddolna:

Ocena oddolna jest oceną wykonywana przez **podwładnych** pracownika. Celem oceny jest określenie postępów rozwoju danej osoby w pracy zespołowej

System powinien pojedynczo pokazywać pytania, jednocześnie przy każdym pytaniu podając definicję osoby X (np. X to Jan Kowalski).

W Tabeli 3 określony został sposób prezentacji wyników osobie ocenianej.

Tabela 3. Wynik pokazywany użytkownikowi.

	poziom wymagany	średni posiadany poziom z oceny odgórnej [średnia z danych z 2]	posiadany poziom z samooceny	średni posiadany poziom z oceny oddolnej [średnia z danych z 5]	średnia ocen [średnia z 3, 4, 6]	WYNIK różnica pomiędzy poziomem wymaganym a oceną średnią [różnica 1 i 7]
	1	3	4	6	7	8
kompetencja						

1						
kompetencja ...						
kompetencja n						