

OCENA LIDERA POD WZGLĘDEM BEZPIECZEŃSTWA PSYCHOLOGICZNEGO W ZESPOLE®



John Doe
29/04/2025



BEZPIECZEŃSTWO PSYCHOLOGICZNE W ZESPOLE

Niniejszy raport ocenia to, jak JOHN DOE wpływa na poziom bezpieczeństwa psychologicznego (TPS) w zespole ABC. Kwestionariusz został wysłany do 9 członków zespołu, a 8 go wypełniło.

Ocena ta opiera się na badaniach pani profesor Amy Edmondson, dotyczących bezpieczeństwa psychologicznego w zespole i na modelu TEAM.AS.ONE, który zamienia te badania w użyteczne narzędzie.

Bezpieczeństwo psychologiczne w zespole to **wspólne przekonanie** jego członków, że można w nim **bezpiecznie podejmować interpersonalne ryzyko**.

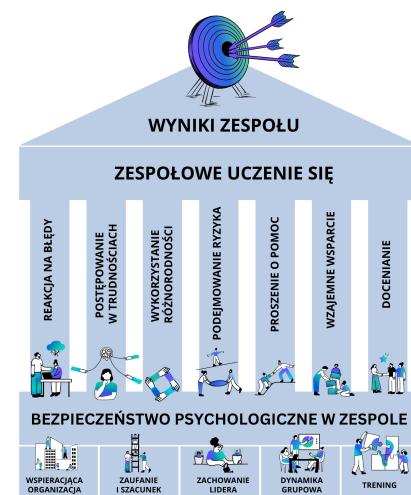


Bezpieczeństwo psychologiczne w zespole jest kluczem do jego procesu uczenia się. Z kolei uczenie się na poziomie zespołu zwiększa jego wyniki. Jeśli chcesz mieć wpływ na wyniki swojego zespołu, przyjrzyj się bliżej bezpieczeństwu psychologicznemu w nim!

Bezpieczeństwo psychologiczne w zespole mierzy się poprzez ocenę siedmiu elementów: reakcji na błędy, postępowania w trudnościach, akceptacji różnorodności, podejmowania ryzyka, proszenia o pomoc, wzajemnego wsparcia i doceniania. Istnieje pięć fundamentów bezpieczeństwa psychologicznego w zespole: poziom wsparcia organizacji, zaufanie i szacunek

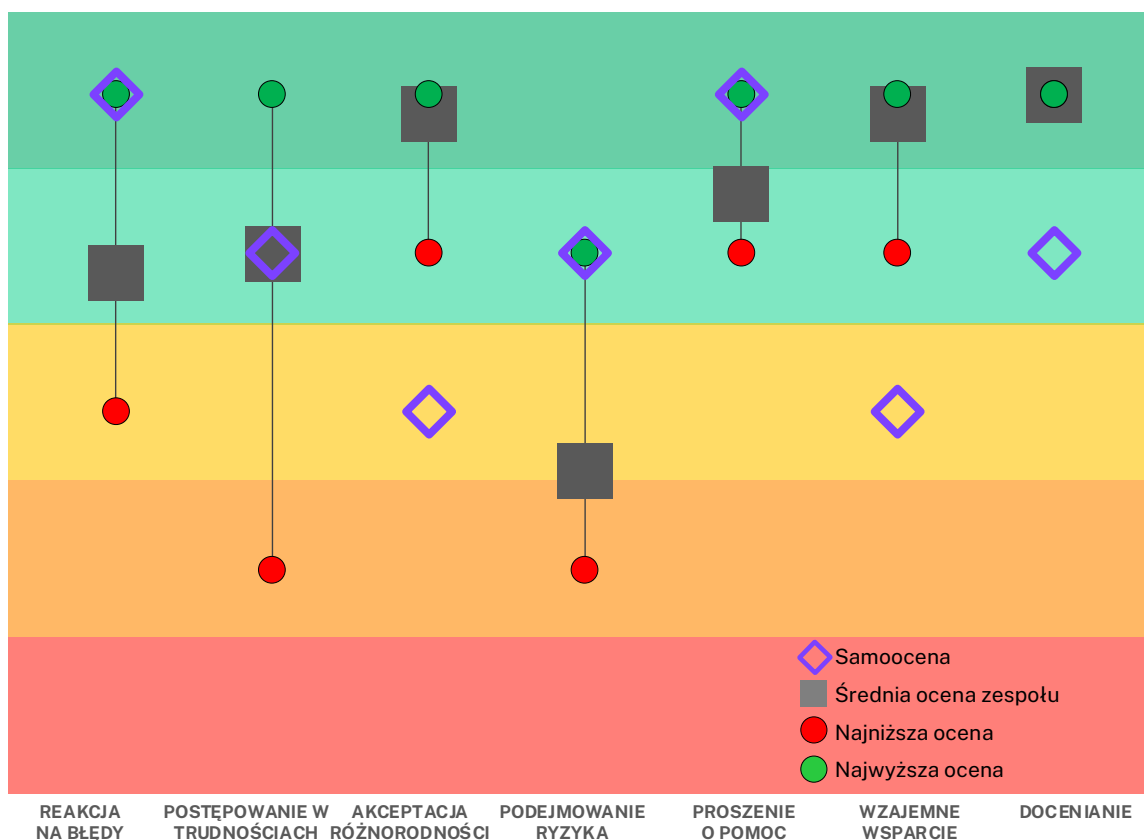
wśród członków zespołu, dynamika zespołu, stopień, w jakim zespół ćwiczy, aby stać się lepszym zespołem oraz zachowanie lidera zespołu. Spośród tych pięciu czynników największy wpływ ma zachowanie lidera zespołu, które można ocenić w trzech wymiarach:

- **Modelowanie**: w jaki sposób lider zespołu podejmuje ryzyko interpersonalne w zespole;
- **Reagowanie wspierające**: jak lider zespołu reaguje, gdy ktoś podejmuje ryzyko interpersonalne w zespole;
- **Uzdalnianie zespołu**: w jaki sposób lider zespołu promuje podejmowanie ryzyka interpersonalnego w zespole i interweniuje, gdy jego członkowie reagują negatywnie na podejmowanie ryzyka interpersonalnego przez innych.



MODELOWANIE

Lider zespołu podejmuje ryzyko interpersonalne



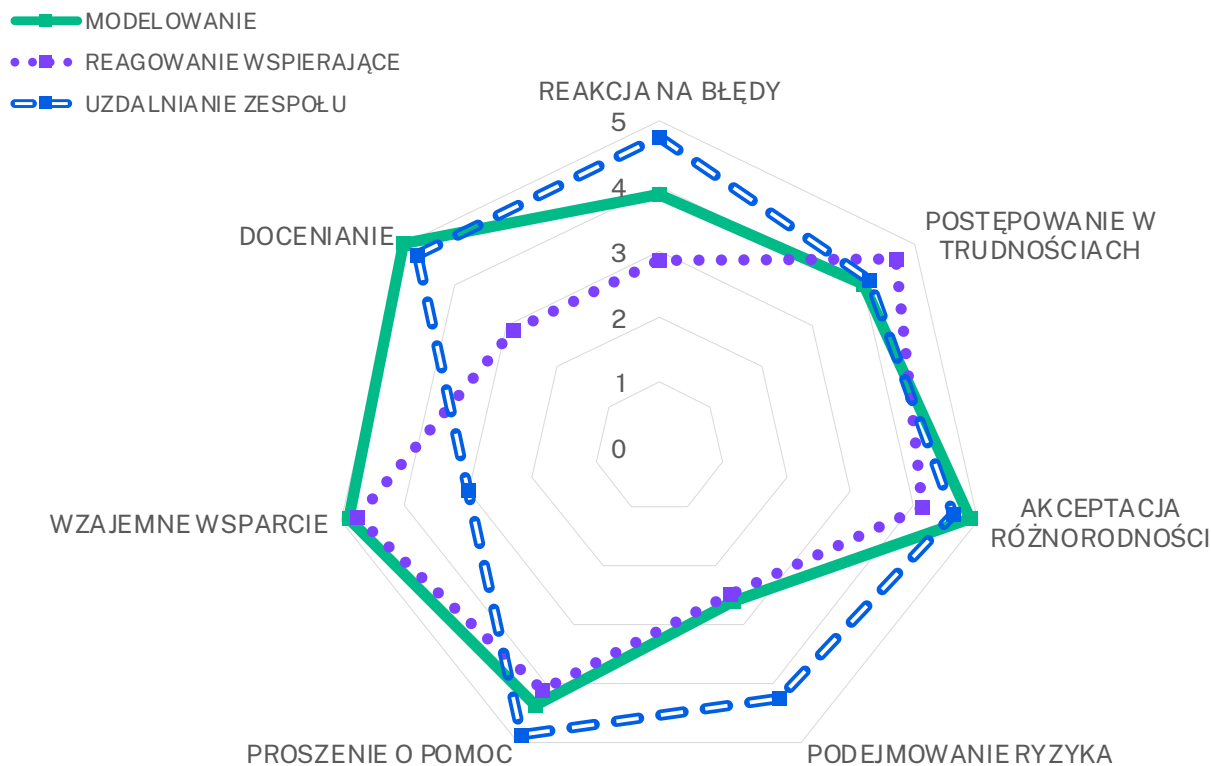
MODELOWANIE Lider zespołu podejmuje ryzyko interpersonalne		SAMOOCENA	ŚREDNIA	MIN	MAX	RÓŻNICA
REAKCJA NA BŁĘDY	Lider dzieli się z członkami zespołu własnymi błędami i wnioskami, jakie z nich wyciąga.	5	3.88	3	5	-1.13
POSTĘPOWANIE W TRUDNOŚCIACH	Lider wnosi problemy i trudne kwestie, które wraz z zespołem może przedyskutować i znaleźć na nie rozwiązania.	4	4.00	2	5	0.00
AKCEPTACJA RÓŻNORODNOŚCI	Lider jest autentyczny wobec członków zespołu i otwarcie mówi o własnych uprzedzeniach.	3	4.88	4	5	1.88
PODEJMOWANIE RYZYKA	Lider proponuje zespołowi nowe inicjatywy lub niesprawdzone pomysły do zbadania.	4	2.63	2	4	-1.38
PROSZENIE O POMOC	W obliczu wyzwań lider prosi członków zespołu o pomoc.	5	4.38	4	5	-0.63
WZAJEMNE WSPARCIE	Lider w przejrzysty sposób komunikuje członkom zespołu to, nad czym pracuje.	3	4.88	4	5	1.88
DOCENIANIE	Lider wnosi do zespołu swoje umiejętności i talenty i jasno mówi o umiejętnościach, których mu brakuje.	4	5.00	5	5	1.00

GÓRNE I DOLNE 5 I 7 ELEMENTÓW

W poniższych tabelach wymieniono pięć stwierdzeń oceny (z dwudziestu jeden: siedem stwierdzeń razy trzy wymiary) z najwyższą i najniższą średnią oceną zespołu.

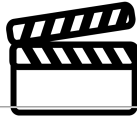
MODELOWANIE DOCENIANIE	Lider wnosi do zespołu swoje umiejętności i talenty i jasno mówi o umiejętnościach, których mu brakuje.	5.00	UZDALNIANIE ZESPOŁU WZAJEMNE WSPARCIE	Lider promuje w zespole wzajemne sprawdzanie swoich aktywności, aby działania poszczególnych jego członków nie stały ze sobą w sprzeczności. <i>Interweniuje, gdy tak się stanie.</i>	3.00
MODELOWANIE AKCEPTACJA RÓŻNORODNOŚCI	Lider jest autentyczny wobec członków zespołu i otwarcie mówi o własnych uprzedzeniach.	4.88	REAGOWANIE WSPIERAJĄCE REAKCJA NA BŁĘDY	Kiedy członkowie zespołu rozmawiają o błędzie, lider skupia się na problemie, a nie na osobie i szuka wniosków.	2.88
MODELOWANIE WZAJEMNE WSPARCIE	Lider w przejrzysty sposób komunikuje członkom zespołu to, nad czym pracuje.	4.88	REAGOWANIE WSPIERAJĄCE DOCENIANIE	Lider docenia umiejętności i talenty członków zespołu.	2.88
UZDALNIANIE ZESPOŁU PROSZENIE O POMOC	Lider zachęca członków zespołu do zwracania się o pomoc oraz do proponowania jej.	4.88	MODELOWANIE PODEJMOWANIE RYZYKA	Lider proponuje zespołowi nowe inicjatywy lub niesprawdzone pomysły do zbadania.	2.63
REAGOWANIE WSPIERAJĄCE WZAJEMNE WSPARCIE	Lider dba o to, aby jego własne działania nie podważały wysiłków członków zespołu.	4.75	REAGOWANIE WSPIERAJĄCE PODEJMOWANIE RYZYKA	Kiedy członkowie zespołu proponują niesprawdzone pomysły lub nowe inicjatywy, lider przyjmuje je i jest gotów podjąć ryzyko wraz z zespołem.	2.50

Wykres radarowy przedstawia wyniki oceny (średnia dla wszystkich członków zespołu) siedmiu elementów bezpieczeństwa psychologicznego w zespole w skali od 1 (najniższa) do 5 (najwyższa) oraz to, w jaki sposób jego członkowie oceniają każdy element w trzech wymiarach: modelowanie, reagowanie wspierające i umożliwianie pracy zespołowej*.



* Warto zadbać szczególnie o poprawę w przypadku tych elementów, które (1) uzyskały niski wynik w dwóch lub trzech wymiarach oraz (2) mają dużą rozbieżność między trzema wymiarami.

CZAS DZIAŁAĆ!



Na poprzednich stronach przedstawiono w różny sposób wyniki oceny. Mamy nadzieję, że te dane dadzą Ci wgląd w to, jak możesz wpłynąć na sposób, w jaki pracujesz ze swoim zespołem, aby dalej rozwijać jego poziom bezpieczeństwa psychologicznego.

Możesz pracować z Certyfikowanym Praktykiem TPS w celu zbudowania planu działań na najbliższe miesiące.

Możesz docenić te zachowania przywódcze, które są uznawane przez zespół za mocne strony i jeszcze bardziej je wzmacniać (KONTYNUUJ).

Niektóre dane mogą wskazywać, że istnieje rozbieżność między tym, jak oceniasz siebie, a tym, jak oceniają Cię członkowie Twojego zespołu (martwe punkty). Niektóre dane wskazują, że niektórzy członkowie zespołu widzą Twoje zachowania inaczej niż inni (najniższa ocena).

W zależności od wyników oceny możesz skupić się na konkretnym wymiarze (modelowanie, reagowanie wspierające lub uzdalnianie zespołu) lub na konkretnym elemencie (reagowanie na błędy, postępowanie w trudnościach, akceptacja różnorodności, podejmowanie ryzyka, proszenie o pomoc, wzajemne wsparcie i docenianie).

Na pewno, jeśli chcesz zobaczyć zmianę, nadszedł czas na działanie, poprzez ograniczenie lub zaprzestanie pewnych zachowań (STOP) lub spróbowanie czegoś nowego, czego zwykle nie robisz (START).

KONTYNUUJ

STOP

START

Chcesz zmierzyć bezpieczeństwo psychologiczne (TPS) w swoim zespole?

Raporty TPS zostały wykorzystane w ponad 350 zespołach i są dostępne w języku angielskim, francuskim, portugalskim, rosyjskim, polskim, koreańskim, tajskim, holenderskim i wietnamskim!

