

ბელბინის ტესტი

ამ დავალებაში გამოიყენება ქვემოთ მოყვანილი ბელბინის კითხვარი. შვიდი ქვეთავიდან თითოეულში გაანაწილეთ 10 ქულა შესაძლო პასუხებს შორის იმისდა მიხედვით, რომელიც თქვენი აზრით მეტად შეესაბამება თქვენს ქცევას. ეს 10 პუნქტი შეიძლება განაწილდეს თანაბრად ან მთლიანად მიენიჭოს ერთ პასუხს.

1) ჩემი აზრით, რისი შეგანა შემიძლია გუნდში:

- a) მე ვფიქრობ, რომ სწრაფად შემიძლია დავინახო ახალი შესაძლებლობები და ვისარგებლო ამით.
- b) მე შემიძლია კარგად ვიმუშაო სრულიად განსხვავებულ ადამიანებთან.
- c) იდეების გენერირება ჩემი ერთ-ერთი თანდაყოლილი თვისებაა.
- d) ჩემი ნიჭი იმაში მდგომარეობს, რომ გამოვავლინო ადამიანები მაშინ როდესაც აღმოვაჩინე გუნდურ აქტივობაში რაიმე ფასეულის შეგანის შესაძლებლობას.
- e) ჩემს უნარს, ბოლომდე მივსდიო გეგმას, ბევრი საერთო გააჩნია ჩემს პერსონალურ (პირად) ეფექტურობასთან.
- f) მე მზად ვარ, პირისპირ შევხვედე დროებით არაპოპულარობას, თუკი ეს საბოლოო ჯამში ღირებულ შედეგამდე მიგვიყვანს.
- g) ჩვეულებრივ, მე შემიძლია ვიგრძნო, რა არის რეალისტური და სამუშაოსათვის სასარგებლო.
- h) მე შემიძლია რაღაც გონიერის შეთავაზება მოქმედების ალტერნატიული კურსისათვის საკუთარი სუბიექტური შეხედულებების თავზე მოხვევის გარეშე.

2) გუნდური მუშაობის სუსტი მხარეები შეიძლება დაკავშირებული იყოს იმასთან, რომ:

- a) მე თავს ვერ ვგრძნობ დაჯერებულად მანამ, სანამ კრება კარგად არ მომზადდება და საერთო ჯამში კარგად არ ჩაგარდება.
- b) მე მახასიათებს დიდსულოვნება მათ მიმართ, ვისაც აქვს დასაბუთებული შეხედულება და არ ახდენს მის აფიშირებას.
- c) მე მახასიათებს ძალიან ბევრი ლაპარაკი მაშინ, როდესაც გუნდი გამოთქვამს ახალ იდეებს.
- d) ჩემი ობიექტური შეხედულება ართულებს კოლეგებთან მზადყოფნითა და ენთუზიაზმით მიერთების შესაძლებლობას.
- e) ზოგჯერ მე ავგორიგარულად და ძლიერად მივაჩნივართ, თუკი არსებობს რაღაცის გაკეთების გადაუღებელი აუცილებლობა.
- f) მე მეძნელაბ წინა პლანიდან ხელმძღვანელობა, შესაძლოა, მე გედმეტად მგრძნობიარე ვარ ჯგუფური ატმოსფერის მიმართ.
- g) მე მახასიათებს საკუთარი იდეებით გაგაცების გენდენცია და ამდენად, მეკარგება პროცესის მიმართულება (ორიენტირება).
- h) ჩემს კოლეგებს სურთ, რომ მეტად ვიმბრუნო დეტალებსა და იმაზე, მიდის თუ არა საქმე სასურველ კალაპოტში.

3) როდესაც მე ჩართული ვარ პროექტში სხვა ადამიანებთან ერთად:

- a) მე მაქვს ადამიანებზე გემოქმედების უნარი მათზე გეწოლის გარეშე.
- b) ჩემი ჩვეულებრივი სიფრთხილე ხელს უწყობს იმ შეცდომებისა და დაუდევრობის არიდებას, რომლებიც უყურადღებობის გამო მოგვლის.
- c) მე მზად ვარ მოვითხოვო მოქმედება, რათა დავრწმუნდე, რომ კრება გყუილად არ ფანტავს დროს და მხედველობიდან არ უშვებს ძირითად მიზნებს.

- d) შეიძლება გაითვალისწინოთ, რომ მე წელიწადის სახით რაიმე ორიგინალურს შევიგან.
- e) მე ყოველთვის მზად ვარ კარგ წინადადებას მხარი დაეჭვირო ბოგადი ინტერესებიდან გამომდინარე.
- f) მე მივისწრაფი იმისკენ, რომ ახალ იდეებსა და მიღწევებში ყველაზე ქორფა ვიპოვო.
- g) მე ვფიქრობ, რომ ჩემს კეთილგონიერებას შეუძლია დახმარება გაუწიოს სხვებს სწორი გადაწყვეტილების მიღებაში.
- h) შეიძლება ჩემი იმედი გქონდეთ იმაში, რომ ყველა ძირითადი სამუშაო ორგანიზებული იქნება.

4) გუნდური მუშაობის მიმართ ჩემი დამახასიათებელი მიდგომა მდგომარეობს შემდეგში:

- a) მე მაქვს კოლეგების უკეთ გაცნობის ინტერესი.
- b) მე არ ვეწინააღმდეგები იმას, როდესაც ითვალისწინებენ სხვის აზრს, ხოლო ჩემი უმცირესობაში რჩება.
- c) ჩვეულებრივ, მე შემიძლია ისეთი ქცევის მანერის და არგუმენტების გამონახვა, რომლის საშუალებითაც არაგონიერი წინადადებების ხელმოცარულობას დავამტკიცებ.
- d) მე ვფიქრობ, რომ მაქვს ნიჭი, ავამუშავო ყველაფერი, როდესაც გეგმა იწყებს მოქმედებას.
- e) მე მახასიათებს ამკარას თავის არილებისა და რაღაც მოულოდნელით გამოსვლის ტენდენცია.
- f) მე მუდმივად სრულფყოფ ნებისმიერ სამუშაოს, რომელსაც ვასრულებ.
- g) მე მზად ვარ სამუშაოს გარეთ კონტაქტები სრულფასოვანი გავხადო.
- h) სანამ მე დაინტერესებას ვიჩენ ყველა შეხედულებით, საკუთარ გადაწყვეტილებაში ეჭვი არ მეპარება, ოღონდ თუკი ეს გადაწყვეტილება მიღებულია.

5) მე სიამოვნებას ვიღებ სამუშაოსაგან იმიტომ, რომ:

- a) მე მომწონს სიგუაცინის გაანალიზება და ყველა შესაძლო ალტერნატივის აწონ-დაწონვა.
- b) მე მაინტერესებს პრობლემათა პრაქტიკული გადაწყვეტის მონახვა.
- c) მე მომწონს იმის გაცნობიერება, რომ ხელს ვუწყობ კარგ სამუშაო ურთიერთობებს.
- d) მე შემიძლია ძლიერი მეგავლენა მოვახდინო გადაწყვეტილებებზე.
- e) მე შემიძლია გავუგო ადამიანებს, რომელთაც რაღაც ახლის შემოთავაზების უნარი აქვთ.
- f) მე შემიძლია დავარწმუნო ადამიანები, რათა მათ მოქმედებათა აუცილებელ სახეს მიმართონ.
- g) მე ვგრძნობ, რომ მთელი ჩემი ყურადღება სრულიად კონცენტრირებულია მოქმედების იმ სახეზე, სადაც ამოცანის დასახვა შემიძლია.
- h) მე მომწონს იმ სფეროს მონახვა, სადაც წარმოსახვის უნარი უნდა დაძაბო.

6) თუკი უეცრად დამისახავენ რთულ ამოცანას, თანაც შემიძლავენ დროის ჩარჩოებს და ჩემს განმკარგულებაში უცნობი ადამიანები იქნებიან:

- a) მე თავს ისე ვიგრძობდი, როგორც კუთხეში მიმწყვედელი ადამიანი, რომელიც ქცევის მიმართულების შემუშავებამდე ჩიხიდან გამოსავლის მოფიქრებითაა დაკავებული.

- b) მე მზად ვიქნებოდი მემუშავა მასთან, ვინც საქმისადმი ყველაზე პოზიტიურ მიდგომას გამოამჟღავნებდა.
- c) მე გამოვნახავდი ამოცანის შემცირების საშუალებას იმის განსამზღვრის გზით, რა საუკეთესი წვლილის შეგანა შეუძლია ცალკეულ ინდივიდს.
- d) უკიდურესი საჭიროების შეგრძნების ჩემი ბუნებრივი ნიჭი დამეხმარებოდა იმის გარანტირებაში, რომ ჩვენ გრაფიკს არ ჩამოვრჩებით.
- e) მე ვფიქრობ, რომ შევინარჩუნებდი სიმშვიდეს და ობიექტურად ამროვნების უნარს.
- f) ბეწოლის მიუხედავად შევინარჩუნებდი მიზანდასახულობას.
- g) მზად ვიქნებოდი საკუთარ თავზე ამელო ხელმძღვანელობა, თუკი დავინახავდი, რომ ჯგუფი წინ არ მიიწევს.
- h) გავხსნიდი დისკუსიას ახალი იდეების წარმოშობისა და გარკვეული მოძრაობის სტიმულირების მიზნით.

7) ჯგუფში მუშაობისა და არსებულ პრობლემებზე ფიქრის დროს ვხედავ, რომ:

- a) მე მოუთმენელი ვარ მათ მიმართ, ვინც პროგრესს ეწინააღმდეგება.
- b) შესაძლოა, სხვები მაკრიტიკებენ იმის გამო, რომ ბედმეგად ანალიტიკური და არასაკმარისად ინტუიციური ვარ.
- c) ჩემი მოთხოვნა იმის შესახებ, რომ სამუშაო სათანადოდ შესრულდეს, მოქმედებებით იქნება გამაგრებული.
- d) მე მახასიათებს გენდენცია. გავხლე ცოცხალი მომბაზრებული და ვეყრდნობი გუნდის ერთ ან ორ წევრს, რომლებიც მახალისებენ და მასტიმულირებენ.
- e) მიმიძმს რაიმეს დაწყება, თუკი წინასწარ არ არის ცნობილი მიზნები.
- f) ზოგჯერ არ შემიძლია აფხსნა და გავაცნობიერო რთული კითხვები, რომლებიც მომდის თავში.
- g) მე ვაცნობიერებ, რომ სხვებისგან იმას მოვითხოვ, რისი გაკეთებაც თავად არ შემიძლია.
- h) რეალური ოპოზიციის წინააღმდეგ ვერ ვხედავ საკუთარი შეხედულებების მკაფიოდ წარმოდგენას.

დარწმუნდით, რომ თითოეულ ქვეთავში ქულების ჯამი არის 10, ხოლო შედივე ქვეთავის საბოლოო შედეგი 70-ია.

ბელბინის ტესტის გაშიფრვა

კითხვარის შედეგების ანალიზის წინ კიდევ ერთხელ დარწმუნდით, თანახმა ხართ თუ არა მისი შედეგებისა. ბელბინმა თითოეულ პიროვნულ ჯგუფს საკუთარი სახელი დაარქვა, რომლებიც, მისი აზრით, გუნდის ეფექტური მუშაობისათვის აუცილებელ ფუნქციებთანაა დაკავშირებული.

შეავსეთ ქვემოთ მოყვანილი ცხრილი და შეაჯამეთ შედეგები, რათა წარმოადგინოთ იქონიოთ საკუთარ პროფილზე. დააკვირდით, რომ ანალიზის აღნიშნული ცხრილი შიფრავს ქულებს და არ წარმოადგენს ქულების მარტივ ჯამს. მაგალითად, თუკი თქვენი ქულები 1-ლ განყოფილებაში იყო: a=1, b=4, c=2, d=0, e=1, f=2, g=0, h=0, მაშინ გამშიფრავი ცხრილის გამოყენებისას თქვენი პირველი რიგი ასე გამოიყურება:

ქვეთავი	შ	თ	ფ	მ	ბ	ე	კ	ღ
1	g 0	d 0	f 2	c 2	a 1	h 0	b 4	e 1

გელა რიგში საწყისი ასოები შეესაბამება გუნდში ცალკეულ როლურ ტიპებს, რომლებიც ქვემოთაა აღწერილი.

ქვეთავი	შ	თ	ფ	მ	ბ	ე	კ	ღ
1	g	d	f	c	a	h	b	e
2	a	b	e	g	c	d	f	h
3	h	a	c	d	f	g	e	b
4	d	h	b	e	g	c	a	f
5	b	f	d	h	e	a	c	g
6	f	c	g	a	h	e	b	d
7	e	g	a	f	d	b	h	c
ჯამი								

გუნდის წევრების ინდივიდუალური როლები

როლი	დადებითი თვისებები	შესაძლო ნაკლოვანებები
მოაზროვნე	წარმოთქვამს ახალ იდეებსა და აზრებს, ცდილობს გამონახოს პრობლემის შეფასების სუსტი მხარეები. ახასიათებს მრავალფეროვანი წარმოსახვის უნარი და მაღალი ინტელექტი	ზოგჯერ მეოცნების როლში გამოდის, ხანდახან ყურადღებას არ აქცევს ფორმალურ საკითხებს, როგორცაა დღის წესრიგი, პრაქტიკული გადაწყვეტილებები და ა.შ.
გამომძიებელი	შეუძლია კონტაქტის დამყარება გარეშე ხალხთან, ხშირად ეძებს დახმარებას გარედან, აქვს კარგი კომუნიკაციის უნარი, იღებს რჩევებს, გამოხატავს ყველაფერს ახალს	ახასიათებს ენთუზიაზმის დაკარგვა საწყისი აღფრთოვანების გავლის შემდეგ, მოუთმენლობა მისი ერთ-ერთი ნაკლია
თავმჯდომარე	შეუძლია ყველა კოლეგის შეფასება მათი მიღწევების შესაბამისად. აკონტროლებს მიზნების მიღწევას, შეუძლია გუნდის ყველა წევრის სუსტი და ძლიერი მხარეების შეფასება, მათი შესაძლებლობების გამოყენება საჭირო მიმართულებით	შესაძლოა, არ ჰქონდეს მაღალი ინტელექტი და შემოქმედებითი მიდგომა, ახასიათებს პროფესიონალთა რჩევების გათვალისწინების ტენდენცია
ფორმის მიმცემი	დიდ ყურადღებას უთმობს მიზნებსა და პრობლემების წარმოჩენას, აკონკრეტებს გუნდური მუშაობის მიმართულებას, ახდენს გუნდური დისკუსიებისა და აქტივობის ფორმალიზებას, ენერგიულია, არ მოსწონს ინერტულობა და თვით-კმაყოფილება	უნდა თავად გადაწყვიტოს პრობლემა რაც შეიძლება მალე, ხშირად ღიზიანდება, მოუთმენელია
შემსრულებელი	გამოყოფს ყველაზე მნიშვნელოვან იდეას, სისტემატურად ასრულებს გეგმას, კარგი მუშაკია, დისციპლინირებული, ორგანიზაციის მიმართ ლოიალური და დინჯი	აკლია მოქნილობა, ზედმეტად ენერგიულია
ევალუატორი (შემფასებელი)	აქვს კარგი ანალიტიკური უნარი, გუნდს ეხმარება გადაწყვეტილების მიღების დაბალანსებაში	ზოგჯერ ზედმეტად ბევრსა და დიდხანს აანალიზებს, აკლია სხისი მოგვიერების უნარი
დამბოლოებელი	დიდ ყურადღებას უთმობს დეტალებს, სამუშაო პროცესს აკვირდება დასაწყისიდან დასასრულამდე, გუნდში სიჩქარის აგმოსფეროს ქმნის	ზედმეტად განიცდის უმნიშვნელო დეტალებსაც კი
კოორდინატორი (გუნდური მოთამაშე)	ე.წ. "გუნდის სულისჩამდგმელი", ძალიან ემპათიურია, შეუძლია სხვების მხარდაჭერა ინიციატივების განხილვისას, ან გუნდის მუშაობის რთულ პერიოდში, აღვივად ეწყობა ყოველდღიურ მოქმედებებს	ზოგჯერ გადაჭარბებულად აფასებს გუნდის წევრების ემოციებს, ამის გამო კრიზისისა და კონფლიქტის დროს შესაძლოა, განზე გადგეს

გამოითვალეთ გულის უკმარისობისათვის ქოშინის, როგორც სადიაგნოსტიკო ნიშნის მგრძობელობა, სპეციფიურობა, დადებითი და უარყოფითი სავარაუდო ღირებულება, თუ ცნობილია, რომ გამოკვლეული 200 პირიდან 80-ს დაესვა გულის უკმარისობის დიაგნოზი, მათ შორის ქოშინი აღენიშნებოდა მხოლოდ 53-ს, 27-ს კი არა, ხოლო დარჩენილი 120 პირიდან, რომელთაც გულის უკმარისობა არ ჰქონდათ, 58 უჩიოდა ქოშინს, ხოლო 62 აღნიშნულ სიმპტომს არ წარმოადგენდა.

გამოითვალეთ ინფექციური მონონუკლეოზისათვის ჰეგეროფილურ ანგისხეულებზე ტესტირების, როგორც სადიაგნოსტიკო ნიშნის მგრძობელობა, სპეციფიურობა, დადებითი და უარყოფითი სავარაუდო ღირებულება, თუ ცნობილია, რომ გამოკვლეული 1000 პირიდან 20-ს დაესვა ინფექციური მონონუკლეოზის დიაგნოზი, მათ შორის დადებითი ტესტი აღენიშნებოდა მხოლოდ 17-ს, 3-ს კი უარყოფითი, ხოლო დარჩენილი 980 პირიდან, რომელთაც ინფექციური მონონუკლეოზი არ ჰქონდათ, ტესტის შედეგი უარყოფითი იყო 911-ში, ხოლო დადებითი 69 შემთხვევაში.

ცნობილია, რომ კანადის მიზნობრივი სამუშაო ჯგუფის რეკომენდაციით, პაპანიკოლაუს მეთოდით საშვილოსნოს ყელიდან აღებული ნაცხის შესწავლა მიზანშეწონილია სამ წელიწადში ერთხელ, სქესობრივი აქტივობის დაწყებიდან 69 წლის ასაკამდე. თქვენ გსურთ საშვილოსნოს ყელის კიბოს სკრინინგის დანერგვა საკუთარ პრაქტიკაში. რა წინააღმდეგობებს შეიძლება წააწყდეთ და რა ასპექტები უნდა გაითვალისწინოთ?

თქვენთვის ცნობილია, რომ თქვენს სამოქმედო ტერიტორიაზე მცხოვრებ მოსახლეობაში სჭარბობს 35-დან 65 წლამდე ასაკის მამაკაცები და გულის იშემიური დაავადებით გამოწვეული სიკვდილობა საკმაოდ მაღალია. პრევენციის რა მეთოდს მიმართავდით აღნიშნული პრობლემის მოსაგვარებლად და რა საკითხებს გაითვალისწინებდით პიროვნების, თემისა და ორგანიზაციის დონეზე?

თქვენ მოგმართათ 28 წლის დაუოჯახებელმა მამაკაცმა, რომელსაც აღენიშნებოდა მარდვის გაძნელება და ჩირქოვანი გამონადენი ურეთრიდან ბოლო ორი დღის განმავლობაში. გამოკვლევების შემდეგ მას დაესვა გონორეის დიაგნოზი და დაენიშნა შესაბამისი მკურნალობა. ანამნეზიდან ირკვევა, რომ მამაკაცს ყავს სამი სქესობრივი პარტნიორი ქალი, რომელთაგან ყველა გათხოვილია. უკანასკნელი სქესობრივი კონტაქტი ჰქონდა საკუთარ თანამშრომელთან წინა ღამეს. წარმოადგინეთ აღნიშნულ სიტუაციაში სამედიცინო, სოციალურ-ეთიკური და საზოგადოებრივი პრობლემის მართვის თქვენეული გეგმა.

თქვენთვის ცნობილია, რომ მეორადი პრევენციის მიზნით, ორსულობის ადრეულ ვადაზე რეკომენდებულია ყველა ორსულის ტესტირება წითურას საწინააღმდეგო ანგისხეულებზე (კანადის მიზნობრივი სამუშაო ჯგუფი B). რას ნიშნავს ეს და რა საკითხები უნდა გაითვალისწინოთ აღნიშნული ტესტის პრაქტიკაში დანერგვისას?

თქვენ მოგმართათ 30 წლის ახალგაზრდა მწველმა მამაკაცმა გემო სასუნთქი გზების კაგარის გამო. პაციენტს დაენიშნა შესაბამისი მკურნალობა, თუმცა, ანამნეზიდან ირკვევა, რომ მამამისი ახალგაზრდა ასაკში ფილგვის კიბოს გამო გარდაიცვალა;

მამაკაცს დაბალშემოსავლიანი სამუშაო აქვს და ცუდ საცხოვრებელ პირობებში უწევს არსებობა. როგორ დაეხმარებით პაციენტს საკუთარი პრობლემის გაცნობიერებასა და გადაჭრის გზების ძიებაში?