



Team Belbin

Belbin Takım Raporu

Katılımcı Sayısı: 9

Gözlemci Sayısı: 77

Belbin Limited

UK Office

Belbin bir takımın gelişimine katkıda bulunan dokuz farklı davranış kümesi tanımlamıştır. Her bir Takım Rolünün hem güçlü yanları (kişinin bu rolü sergileyerek oluşturduğu katkı) hem de gelişim alanları vardır. Gelişim alanları aynı zamanda güçlü yönlerin oluşmasına katkıda bulunan davranışlardır. Dolayısıyla, eğer kişi belirlenen gelişim alanının karşısındaki güçlü yönü de sergiliyorsa ve takıma olan genel katkısını eksiltmiyorsa gelişim alanları 'tolere edilebilir gelişim alanı' olarak isimlendirilebilir. Kişilerin tercih ettiği birkaç farklı Takım Rolü olabilir ve bu rollerle ilgili hem güçlü yönleri hem de gelişim alanlarını sergileyebilirler.



Girişken

Güçlü Yönler:

Dışa dönük, hevesli ve konuşkandır. Fırsatları keşfeder ve bağlantılar geliştirir.

Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Fazla iyimserdir. İlk baştaki hevesi geçince ilgisini kaybeder, çabuk sıkılır.



Mucit

Güçlü Yönler:

Yaratıcı, hayal gücü kuvvetli ve alışılmışın dışında düşünce tarzı vardır. Fikirler üretir ve zor problemleri çözer.

Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

İnce ayrıntıları göz ardı eder. Etkili iletişim kurmak için fazla dalgın olabilir.



İtici Güç

Güçlü Yönler:

Mücadeleci, dinamik, baskı altında başarılı bir yapıya sahiptir. Engelleri aşma cesareti ve enerjisi vardır.

Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Provokatif davranma eğilimi olabilir. İnsanları gücendirebilir.



Takım Oyuncusu

Güçlü Yönler:

İşbirliğine yatkın ve sezgileri kuvvetlidir. Yerine göre davranmasını bilir. Kişileri dinler ve anlaşmazlıkları önler.

Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Zor durumlarda kararsız kalabilir. Yüzleşmekten kaçınabilir.



Analitik

Güçlü Yönler:

Ciddi, stratejik ve muhakeme gücü yüksektir. Tüm olasılıkları görür ve doğru yargılara varır.

Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

İnsanlara ilham verip, harekete geçirmekte zorlanabilir. Gereğinden fazla eleştirel olabilir.



Uygulamacı

Güçlü Yönler:

Pratik, güvenilir ve verimlidir. Fikirleri harekete geçirir ve yapılması gereken işi organize eder.

Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Esnek olmakta zorlanabilir. Yeni fırsatlara yanıt vermekte yavaş kalabilir.



Orkestra Şefi

Güçlü Yönler:

Olgun, kendine güvenlidir, yetenekleri fark eder. Amaçları netleştirir. Delegasyonda etkindir.

Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Duruma göre manipülatif algılanabilir. Kendi görevlerini diğerlerine yükleyebilir.



Uzman

Güçlü Yönler:

Tek bir amaca odaklanır, işleri başlatabilir ve işinde adanmışlık sergiler. Az rastlanan bilgi ve beceri birikimine sahiptir.

Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Sınırlı bir alanda katkı sağlar. Teknik konular üzerinde zaman harcayabilir.



Mükemmeliyetçi

Güçlü Yönler:

Özenli, görev bilinci yüksek ve endişeli bir yapıya sahiptir. Hataları bulur; gidermek ve iyileştirmek için çalışır.

Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Gereksiz yere telaşa kapılabilir. İşleri delege etmek konusunda isteksizdir.

GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

Bu sayfa Kişisel Değerlendirmenizi ve Gözlemci Değerlendirmelerini dikkate almaktadır

Bu sayfa takım 'daki her bir kişi için Takım Rollerini en fazla tercih edilen rolden en az tercih edilen role doğru göstermektedir. Her birey için ilk sıra Kişisel Değerlendirme görüşlerini, ikinci sıra birleştirilmiş Gözlemci görüşlerini, üçüncü sıra ise Genel Değerlendirmeyi göstermektedir.

Eğer herhangi bir rolün eksik olduğunu görürseniz, ilgili rol için sıfır puan verildiği anlamına gelir.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Deborah McGovern									
Kişisel Değerlendirme tamamlanma 17/04/20									
Kişisel Değerlendirme	ORK	GR	İG	ATK	UZM	TKM	MC	MK	
Gözlemciler (8)	TKM	ORK	UZM	İG	GR	MK	MC	UY	ATK
Genel	ORK	GR	İG	TKM	UZM	MK	MC	ATK	UY
Jill Cooper									
Kişisel Değerlendirme tamamlanma 09/04/20									
Kişisel Değerlendirme	MK	UY	ATK	TKM	İG	UZM	MC	GR	ORK
Gözlemciler (10)	TKM	UY	MK	ORK	ATK	UZM	GR	İG	MC
Genel	UY	MK	TKM	ATK	ORK	UZM	GR	İG	MC
Jo Keeler									
Kişisel Değerlendirme tamamlanma 09/04/20									
Kişisel Değerlendirme	ORK	İG	GR	MC	UZM	UY	MK	ATK	TKM
Gözlemciler (9)	GR	İG	ORK	TKM	UY	UZM	MK	MC	ATK
Genel	GR	İG	ORK	TKM	UZM	MC	UY	MK	ATK
Lisa Ward									
Kişisel Değerlendirme tamamlanma 09/04/20									
Kişisel Değerlendirme	GR	İG	UZM	ORK	UY	MC	TKM		
Gözlemciler (9)	GR	İG	UY	TKM	UZM	MC	ORK	MK	ATK
Genel	GR	İG	UY	UZM	TKM	MC	ORK	MK	ATK

GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

Bu sayfa Kişisel Değerlendirmenizi ve Gözlemci Değerlendirmelerini dikkate almaktadır

Bu sayfa takım 'daki her bir kişi için Takım Rollerini en fazla tercih edilen rolden en az tercih edilen role doğru göstermektedir. Her birey için ilk sıra Kişisel Değerlendirme görüşlerini, ikinci sıra birleştirilmiş Gözlemci görüşlerini, üçüncü sıra ise Genel Değerlendirmeyi göstermektedir.

Eğer herhangi bir rolün eksik olduğunu görürseniz, ilgili rol için sıfır puan verildiği anlamına gelir.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Nicola Harrington									
Kişisel Değerlendirme tamamlanma 12/04/20									
Kişisel Değerlendirme	TKM	UY	MK	UZM	GR	İG			
Gözlemciler (9)	TKM	UY	GR	ORK	MK	ATK	İG	UZM	MC
Genel	TKM	UY	GR	ORK	MK	İG	UZM	ATK	MC
Nigel Belbin									
Kişisel Değerlendirme tamamlanma 09/04/20									
Kişisel Değerlendirme	ATK	İG	MC	UY	GR	ORK	TKM		
Gözlemciler (9)	ORK	ATK	İG	GR	TKM	MK	UY	MC	UZM
Genel	ATK	ORK	İG	GR	UY	TKM	MC	MK	UZM
Stephen Dagg									
Kişisel Değerlendirme tamamlanma 08/04/20									
Kişisel Değerlendirme	MK	ATK	UZM	UY	MC	GR	TKM		
Gözlemciler (9)	UY	UZM	ATK	TKM	ORK	MK	MC	GR	
Genel	UY	UZM	ATK	MK	TKM	ORK	MC	GR	
Stuart Kelly									
Kişisel Değerlendirme tamamlanma 09/04/20									
Kişisel Değerlendirme	ATK	MC	TKM	İG	GR	ORK	UZM		
Gözlemciler (7)	ATK	TKM	UY	ORK	UZM	MK	MC	GR	İG
Genel	ATK	TKM	MC	ORK	UY	UZM	MK	İG	GR

GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

Bu sayfa Kişisel Değerlendirmenizi ve Gözlemci Değerlendirmelerini dikkate almaktadır

Bu sayfa takım 'daki her bir kişi için Takım Rollerini en fazla tercih edilen rolden en az tercih edilen role doğru göstermektedir. Her birey için ilk sıra Kişisel Değerlendirme görüşlerini, ikinci sıra birleştirilmiş Gözlemci görüşlerini, üçüncü sıra ise Genel Değerlendirmeyi göstermektedir.

Eğer herhangi bir rolün eksik olduğunu görürseniz, ilgili rol için sıfır puan verildiği anlamına gelir.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Victoria Brown									
Kişisel Değerlendirme tamamlanma 23/01/20									
Kişisel Değerlendirme	UZM	MK	UY	MC	ATK	İG	TKM	ORK	
Gözlemciler (7)	UY	MK	UZM	ATK	TKM	MC	ORK	İG	GR
Genel	UY	MK	UZM	ATK	MC	TKM	İG	ORK	GR

GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

Bu sayfa Kişisel Değerlendirmenizi ve Gözlemci Değerlendirmelerini dikkate almaktadır

Takımın etkin olarak çalışabilmesi için belirli kişilerin takıma doğru zamanda katılımını sağlamak gerekmektedir. Bu sayfa Takım Rollerine göre takım içerisindeki kimlerin farklı görevleri alabileceğine dair tavsiyeler sunar. Bazı roller kişiler arasında paylaşılabilir, ancak herkesin alacağı bir rol vardır.



Takımın yeni fırsatlardan yararlanması gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi: **Jo Keeler** ve **Lisa Ward**.



Tartışmalar patlak verdiğinde ve takım atmosferinin iyileştirilmesi gerektiğinde, başvurabileceğiniz en uygun kişi: **Jill Cooper** ve **Nicola Harrington**.



Takımın gösterdiği çabaları yönetmek için bir kimseye ihtiyaç duyulduğunda başvurabileceğiniz en uygun kişi: **Deborah McGovern**, **Jo Keeler** ve **Nigel Belbin**.



Takımda bu Takım Rolünün güçlü yönlerini sıklıkla gösteren kimse yok.



Takım, birbiriyle yarışan seçeneklerden bir tanesini karar verecek bir kimseye ihtiyaç duyduğunda, başvurabileceğiniz en uygun kişi: **Nigel Belbin**, **Stuart Kelly** ve **Stephen Dagg**.



Takım bir konuyu derinlemesine araştırarak ve takımın ihtiyacı olan uzmanlığı kazanacak bir kimseye ihtiyaç duyduğunda en uygun kişi: **Victoria Brown** ve **Stephen Dagg**.



Yapılan işin hızını arttırmak ve kararlara varmak gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi: **Jo Keeler**, **Lisa Ward** ve **Nigel Belbin**.



Kararların uygulanabilir süreçlere dönüşmesi gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi: **Jill Cooper**, **Nicola Harrington**, **Victoria Brown** ve **Stephen Dagg**.



Planların en yüksek standartlara göre tamamlanması gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi: **Jill Cooper** ve **Victoria Brown**.

GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

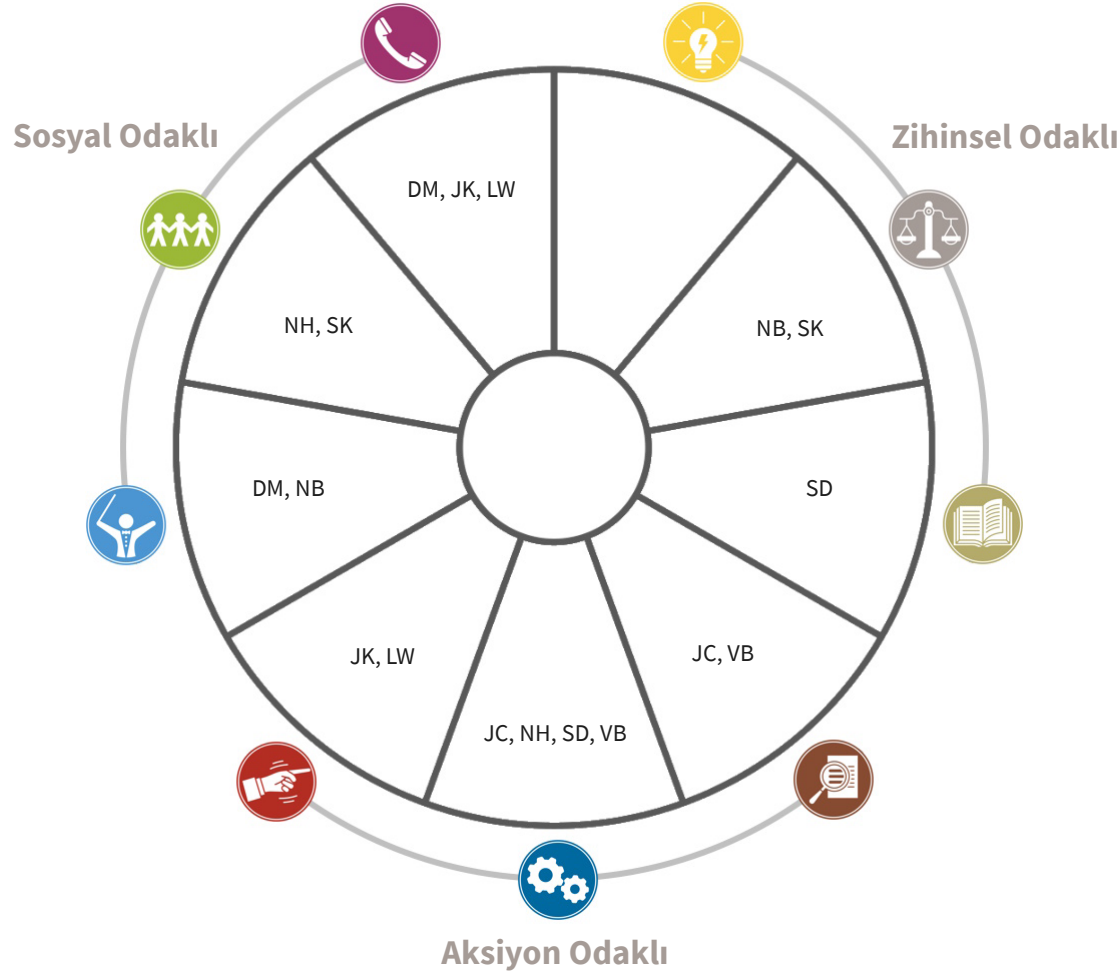
Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

Bu sayfa Kişisel Değerlendirmenizi ve Gözlemci Değerlendirmelerini dikkate almaktadır

Bu sayfa takım içindeki Takım Rollerindeki denge ve dağılımı göstermektedir. takım'deki her bir üyenin yüzde 65'lik dilimin üzerindeki **en yüksek iki** rolü dairenin ilgili bölümlerinde gösterilmiştir. Böylece takım içinde hangi katkıların eksik olduğunu ve çatışmaların nerelerden kaynaklanacağını görebilirsiniz.



Anahtar:

- DM - Deborah McGovern
- JK - Jo Keeler
- LW - Lisa Ward
- NH - Nicola Harrington
- SK - Stuart Kelly
- NB - Nigel Belbin
- SD - Stephen Dagg
- JC - Jill Cooper
- VB - Victoria Brown

GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

Bu sayfa 9 Kişisel Değerlendirme ve 77 Gözlemci Değerlendirmesini dikkate almaktadır

Bu çubuk grafiği, verilen bir Takım Rolü için takım'daki bu rolü en güçlü derecede sergileyen kişinin yüzdelik puanını, takım'ın ortalama yüzdelik puanı ile karşılaştırarak birlikte göstermektedir. Kişinin ve takım'ın ortalama puanları birbirinden ne kadar uzaksa, takım bu rolü yerine getirebilmek için belirtilen kişi veya kişilere o kadar bağlı olacaktır.

Belirtilen Takım Rolünde en yüksek yüzdelik değere sahip kişiler:

GR - Lisa Ward

TKM - Nicola Harrington

ORK - Deborah McGovern, Jo Keeler

MC - Stuart Kelly

ATK - Stuart Kelly

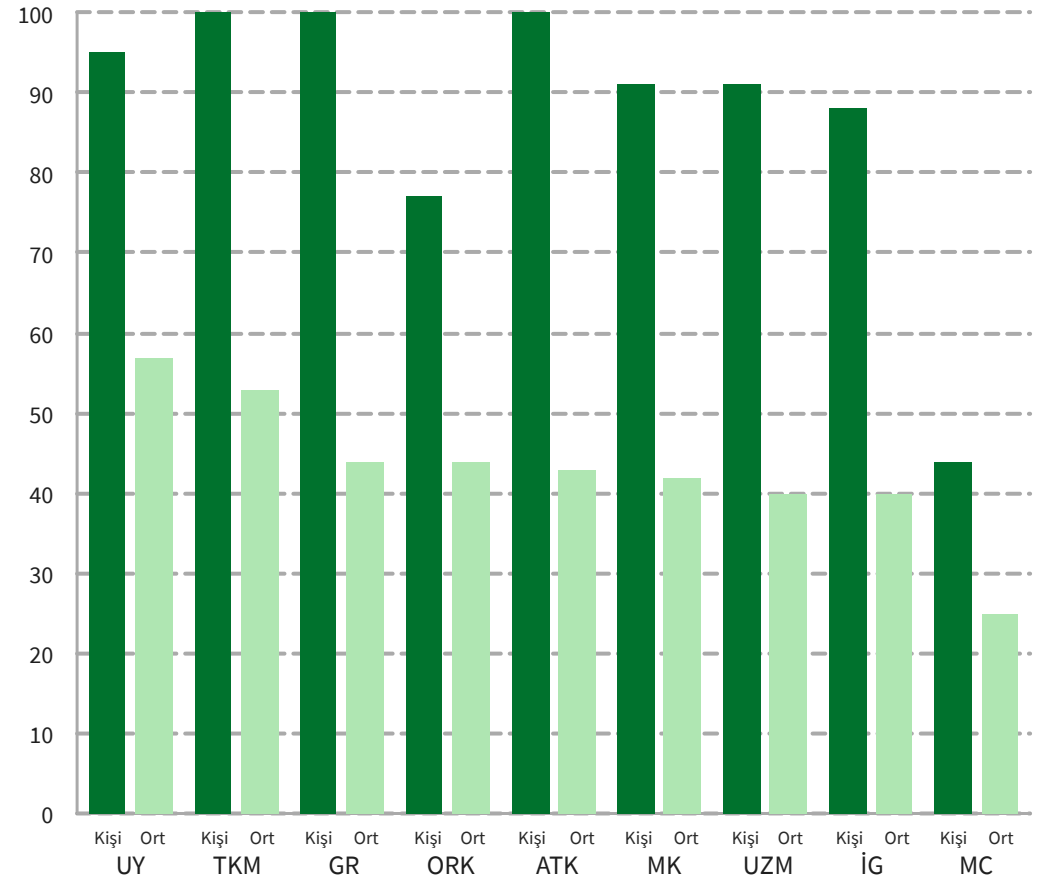
UZM - Victoria Brown

İG - Jo Keeler

UY - Jill Cooper

MK - Jill Cooper, Victoria Brown

Yüzde



GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

Bu sayfa Kişisel Değerlendirmenizi ve Gözlemci Değerlendirmelerini dikkate almaktadır

Bu sayfa takım içerisindeki Takım Rollerine dair güçlü örnekleri göstermektedir. Bir Takım Rolüne dair güçlü bir örnek, Takım Rolü tercihleri hakkında net bir fikri olan ve Kişisel Değerlendirmesi ile Gözlemci görüşlerinin toplandığı durumlarda bu ikisi arasında yüksek derecede bir uyum olan ve bu rol için olumsuz davranışlardan ziyade olumlu davranışlar gösteren bir kimsedir.

Aşağıdakiler her bir Takım Rolü için güçlü örneklerdir.



Girişken

Jo Keeler, Lisa Ward



Takım Oyuncusu

Jill Cooper, Nicola Harrington



Orkestra Şefi

Bu Takım Rolüne ait güçlü bir örnek bulunmamaktadır.



Mucit

Bu Takım Rolüne ait güçlü bir örnek bulunmamaktadır.



Analitik

Nigel Belbin, Stuart Kelly



Uzman

Victoria Brown



İtici Güç

Jo Keeler, Lisa Ward



Uygulamacı

Jill Cooper, Nicola Harrington, Victoria Brown



Mükemmeliyetçi

Jill Cooper, Victoria Brown

GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

Bu sayfa 9 Kişisel Değerlendirme ve 77 Gözlemci Değerlendirmesini dikkate almaktadır

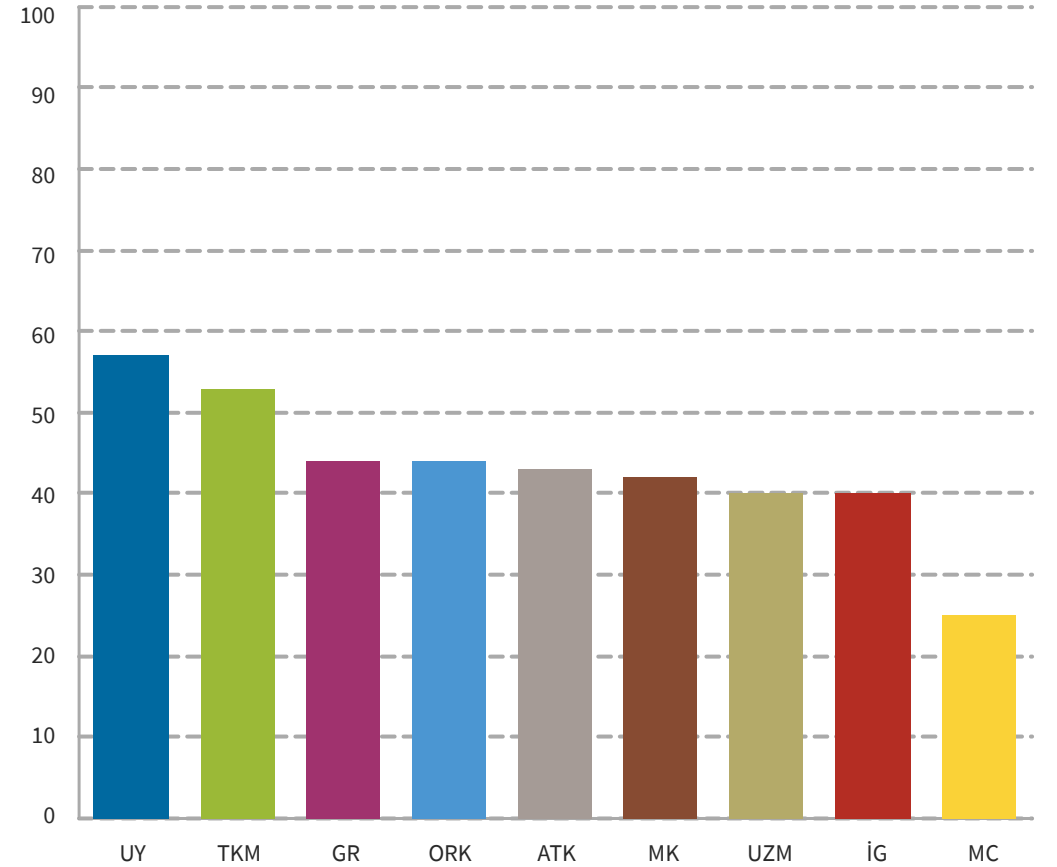
Bu sayfada takım'ın her bir Takım Rolü için ortalama puanı takım'ın öne çıkan özelliklerinin kısa bir özeti ile birlikte gösterilmektedir. Bu özelliklerin mevcut Takım Rolü 'kültürü' için hem olumlu hem de olumsuz yansımaları vardır. Tüm unsurlar birlikte incelenir.

Bu takımın güçlü yönü genel olarak sağlam ve güvenilir niteliklere sahip olması ve üyelerinin birlikte etkin bir şekilde çalışmasıdır. Ancak hangi yöne gideceklerini bulmakta zorlanabilirler. Bu problem iki şekilde giderilebilir. Bunun bir yolu bu alanda en yüksek katkıya sahip üyeye odaklanmaktır. Diğeri ise bu konuyu herkesin katılımında bulunabileceği bir tartışmaya açmak ve kişilerin ortak çabalarıyla gidermeye çalışmaktır.

Bu takım kendi potansiyelini en yüksek derecede kullandığında, üzerinde karara varılan stratejileri uygulamaya koyarak ve istenilen sonuçlara ulaşarak verimli olacaktır. Kendi kendini disipline edebilecek ve süreç odaklı bir yaklaşım sergileyecektir.

Bu takımın gelişim alanı; yeni fikirler ve stratejiler ortaya çıkaracak kişilere sahip olmamasıdır. Bu durumun önem teşkil edip etmeyeceği öncelikli hedef ve amaçlara bağlı olarak değişecektir.

Yüzde



GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

Bu sayfa 77 adet Gözlemci Değerlendirmesini dikkate almaktadır

Bu liste takım üyeleri için Gözlemci Değerlendirmeleri dolduran kişilerin işaretlediği cümle ve ifadeleri azalan sırada göstermektedir. Güçlü alanlarınızın karşısında yer alan gelişim alanlarınızı gösteren ifadeler italik harflerle gösterilmiştir.

düşünceli ve müşfikdir	67	gerçekçidir	34	ikna etmekten hoşlanır	18	<i>gereğinden fazla konuşur</i>	10
yardıms severdir	65	<i>hataları düzeltir</i>	33	uzmanlığını aktarır	18	<i>kayıtsız davranır</i>	9
sosyal ortamlardan hoşlanır	57	sistemli çalışır	33	adil ve tarafsız davranır	17	<i>tutarsız davranır</i>	9
güvenilirdir	57	<i>bilgiyi analiz eder</i>	33	başarı azmi yüksektir	17	<i>eksantrik, alışılmışın dışındadır</i>	9
disiplinli çalışır	51	<i>sabırsız, aceleci davranır</i>	32	çalışkan ve gayretlidir	16	<i>ısrarcıdır</i>	7
kendi başına yeterlidir	49	<i>mücadeleye girmekten korkmaz</i>	30	öğrenmekten motive olur	15	hayal gücü kuvvetlidir	7
doğru ve dikkatli çalışır	48	rekabetçidir	30	<i>yüzleşme eğilimi vardır</i>	14	<i>ayrıntılarla ilgilenmez</i>	6
verimli çalışır	48	<i>fırsatları değerlendirir</i>	27	mükemmelliği hedefler	14	<i>esnek değildir</i>	6
açık sözlüdür	46	sebat eder	27	<i>unutkandır</i>	13	<i>kendi alanını korur</i>	6
yerine göre davranmasını bilir	44	<i>meraklıdır, çok soru sorar</i>	25	<i>işi delege etmekte isteksizdir</i>	13	<i>hevessiz, ilgisiz davranır</i>	4
kararlara katılım sağlar	43	<i>girişimci bir yaklaşımı vardır</i>	24	<i>başarısızlıktan korkar</i>	13	<i>maceracı değildir</i>	4
başkalarını cesaretlendirir	42	<i>sezgileri kuvvetlidir</i>	24	uyum sağlamaya isteklidir	13	<i>karar vermekte zorlanır</i>	4
önceliklerin farkındadır	41	<i>iş alanına kendini kaptırmıştır</i>	23	<i>çatışmadan korkar</i>	12	<i>bakış açısı kısıtlıdır</i>	3
mantıklı düşünür	40	<i>uyanık ve zekidir</i>	21	<i>manipüle etmeye çalışır</i>	11	<i>işi ağırdan alır</i>	3
özgüvenli ve rahattır	40	<i>düşünmeden hareket eder</i>	20	<i>kılı kırk yarar</i>	11	<i>çabuk kırılır, hassastır</i>	3
geniş bir bakış açısı sergiler	38	<i>zorluklar karşısında dayanıklıdır</i>	20	bağımsız düşünür	11	orijinal buluşlar yapar	3
işi nasıl yapacağını bilir	37	titizdir	19	yaratıcı çözümleri vardır	11	orijinal fikirleri vardır	2
kendisini konusuna adanmıştır	35	<i>şüpheli davranır</i>	18	<i>değişime direnir</i>	10	<i>gereğinden fazla delege eder</i>	0

Kişisel Değerlendirme Envanteri (KDE)

Kişisel Değerlendirme Envanteri adayların kendi Takım Rollerini belirlemek için doldurdıkları bir soru formudur. Bu form her birinin içerisinde on adet ifade bulunan sekiz farklı bölümden oluşur. Adaydan her bir bölüm için ayrı ayrı on puanı kendi çalışma tarzını en fazla yansıtan ifadeye dağıtması istenir.

Gözlemci Değerlendirmeleri (GD)

Gözlemci Değerlendirmeleri, Kişisel Değerlendirme Envanterini tamamlayan adayı yakından tanıyan kişiler tarafından doldurulur. Gözlemcileri seçerken adayla yakın zamanda beraber çalışmış ve mümkünse aynı takım/departman içerisinde veya sık sık iletişimde olduğu departmanlarda çalışmış kişiler olmasına dikkat etmenizi öneririz. Takım Rolü davranışları zaman içerisinde değişebildiği ve kişiler farklı ortamlarda farklı davranışlar sergileyebileceği için bu konuya dikkat etmenizi öneririz.

Takım Rolü Güçlü Yönü

Buradaki ifadeler Takım Rolü ile ilgili olumlu özellikleri veya davranışları göstermektedir.

Takım Rolü Gelişim Alanı

Takım Rolü gelişim alanı, aynı Takım Rolünün güçlü yönünün ortaya çıkabilmesi için diğer tarafta feragat edilen özelliklerdir. Belirli bir Takım Rolü katkısının sonucu olarak ortaya çıkan olumsuz özellik olarak adlandırılabilir. Eğer bir kişi belirli bir Takım Rolünü etkin bir şekilde sergiliyorsa ve güçlü yönleri gelişim alanlarından daha fazla ise bu özellikler "Tolere Edilebilir Gelişim Alanları" olarak adlandırılır. Gelişim alanları "tolere edilmez" olarak ancak bu alanda çok fazla olumsuz özellik varsa adlandırılabilir veya ilgili Takım Rolünün güçlü yönü sergilenmiyorsa ve yalnızca gelişim alanları sergileniyorsa bu şekilde değerlendirilebilir.

Yüzdeler

Yüzdeler kendi iş/pozisyonunuzu diğerleriyle (popülasyonun diğer kısmıyla) karşılaştırmanıza olanak tanır. Grubu oluşturan kişiler testi doldurduğunda mevcut puanları en yükseğinden en düşüğüne kadar dağıtılabilir. Kişinin puanları diğer kişilerin elde ettiği puanlarla bağlantılı olarak ölçümlenebilir. Bir kişinin puanı %80'lik yüzdeler değerindeyse bu durum yalnızca kişilerin %20'lik bir kesiminin bu ölçü için daha yüksek puan aldığına işaret eder.

Takım Rolüne ilişkin güçlü bir örnek

Güçlü bir örnek eğer bir kişi belirli bir Takım Rolünü özellikle etkin bir şekilde kullanabiliyorsa olacaktır. Belirli bir Takım Rolü için güçlü bir örnek olarak değerlendirilmek için bir kişinin bu Takım Rolü ile ilgili Kişisel Değerlendirme Envanterinde en az 80. yüzdeler değerinde olması gerekmektedir. Gözlemci Değerlendirmeleri eklenince kişinin güçlü bir örnek olup olmadığını belirlemek için onların da geri bildirimleri dikkate alınacaktır.