



Sample Chris
Lumina Spark Portré
Inspiráció és Gyakorlatias Személyiségfejlesztés

Spark Portré Tartalomjegyzék

Spark Portré Tartalomjegyzék	2
Üdvözljük	4
Bevezetés	5
Belső Sparkja	6
Hogyan használja a négy alaptípust	9
8 nézőpontja a Spark Mandalán	10
Az ön Spark Mandalája	11
Erősségei és lehetséges gyengeségei	12
Mandala Jellemvonások	13
Két idézet, hogy ösztönözzük önt:	14
A 4 alaptípus használata	15
Az ön Alaptípus és Nézőpont grafikonjai	21
Az ön 24 Jellemvonása részletesen	22
Három szempont arról, hogy kicsoda ön	23
Az ön három személyiség pozíciója	24
Az ön 3 Személyisége	25
Alaptípus személyiség alapján történő áttekintése	26
Az ön Alaptípusai - Személyiség szerinti bontásban	27
Az ön Nézőpontjai - Személyiség szerinti bontásban	28
Az ön Alapvető Jellemvonásai	29
Az ön Mindennapos Jellemvonásai	30
Az ön Túlerhelt Jellemvonásai	31
Az ön 24 Jellemvonása részletesen	32
Sokszínűség Értékelése	33
Együttműködés Ellentétével	34

Önmagát látni másokban	35
Együttműködés Tükörképével	36
Az ön Kommunikációs Preferenciája	37
Csúcsteljesítményű Csapat Létrehozása	39

Üdvözljük



Sample Practitioner

Bevezetés

Távolság van az inger és reakció között. Abban a távolságban van a képességünk, hogy megválasszuk reakciónkat. Reakciónkban rejlik fejlődésünk és szabadságunk.

Viktor Frankl

Ennek a Portrénak az a szándéka, hogy növelje tudatosságát és segítséget nyújtson megérteni saját viselkedését. A tudást arra használhatja, hogy hatékonyabban teljesítsen és fejlesztheti a kommunikációját másokkal.

Ennek a megközelítésnek a központjában egy kérdőív áll, amely viselkedésének különböző nézőpontjait méri. Az összefoglaló több éves pszichológiai kutatásra alapozva mutat iránymutatást viselkedését illetően, felismeri erősségeit (és hogy hogyan játssza túl azokat) és azonosít olyan viselkedésformákat, melyeket ritkán mutat meg. Emellett különbséget tesz majd viselkedése és motivációi között.

Megfelelő hangulatba kerülni

Először is egy nagyon fontos alapszabály: ez teljes mértékben bizalmas információ. Kizárólag azzal a céllal jött létre, hogy segítse a fejlődését. Ugyanakkor javasoljuk fontolja meg, hogy megosztja azokkal, akikben megbízik.

Legyen nyitott a Portréban található visszajelzésekre - a szándék az, hogy segítsen önnek pozitív változásokat elérni.

Koncentráljon úgy az ebben lévő megfigyelésekre, mint valódi segítségre, amely támogatja a fejlődését. Tekintsen úgy rájuk, mint lehetőségekre, amelyekkel a saját gyarapodásán dolgozhat.

Mikor a Portréját olvassa fontos megjegyezni, hogy egyik jellemvonás sem fontosabb a másiknál. Mindegyik nézőpontja meghatározó erőssége lehet attól függően, hogy egy adott időben milyen helyzetbe kerül. Ez nem ítélet arról, hogy kicsoda ön. Egyszerűen egy segédeszköz, amely elvezeti egy jobb önismeret irányába, hogy felismerhesse erősségeit és a fejlődés lehetséges területeit a közeljövőben.

Belső Sparkja

Amikor egy új feladattal néz szembe, mindig felteszi a nagy kérdéseket. Sosincs igazán megelégedve azzal, ha azelőtt kell teljesen elköteleződni egy projekt iránt, amíg nem érti meg a "miérteket". Természeténél fogva absztrakt gondolkodó így könnyen kezeli a komplexitást és kétértelműséget.

Egy problémát szeret annyiféle irányból megvizsgálni, amennyiből csak tudja. A párhuzamos gondolkodást könnyűnek találja, előnyben részesíti, ha több lehetőséget is át tud tekinteni, mielőtt megkérlik, hogy ossza meg nézőpontját. Valószínűleg szívesen visz végig gondolat kísérleteket és mielőtt következtetésre jut, figyelembe vesz radikálisan eltérő elképzeléseket is. Nem kedveli, ha azt mondják, hogy gondolkodásának bármely része elfogadhatatlan.



Belső Sparkja

Gyakran tekintenek úgy önre, mint a csoport nagy gondolkodójára. Néha nehezebbre esik megérteni, hogy másokat miért nem kötnek le egy probléma koncepcionális nézőpontjai, hiszen legizgalmasabbnak egy elképzelés, vagy terv ezen részeit tartja. Valószínűleg érdeklődik a filozófia, illetve különösen a politika elméletibb vonatkozásai iránt.

Mások úgy gondolhatják, hogy "elveszett a gondolataiban", vagy akár "nem gyakorlatias". Ez időnként azért fordulhat elő, mert egyszerűen nem tudnak ugyanolyan elméleti szinten működni, mint ön. Valamint időnként a kritikájuk megalapozott is lehet. Fejlesztésének jelentős része lehet a két reakció közötti különbséget megfejteni, egyensúlyozva az önbizalom és az szerénység között.

Vezető nélkül a csapat céltalan. Egy jó vezető irányításával még a leginkább széthúzó csoportot is egységesíteni lehet a közös cél érdekében. Gyakran vonzódik azokhoz a szerepkörökhöz, amelyeknél szükség van ezekre a kompetenciákra.

Amikor valaki más irányít, akkor legtöbbször elégedetlen és arra koncentrál, hogy mennyi mindent tudna jobban csinálni. Amikor viszont átveszi át a stafétabotot, végre elemében van! Élvezi a kulcsfontosságú felelősségek terheit, annak tudatában, hogy mind a siker, mind pedig a bukás a vállára nehezedik.

Irányítói szerepre való törekvése súrlódáshoz vezethet másokkal, főleg azokkal, akik hasonló ambícióval rendelkeznek. Csapatjátékos szerepben boldogan dolgozik mindenkivel, de még így is igyekszik informális vezetőként viselkedni. Legfőbb célja mindig az emberek egyesítése és igazgatása, erre tudat alatt még akkor is törekszik, ha nincs vezető státuszban.

Az első vonalban vezetve néha kockáztatja, hogy elveszíti a kapcsolatot csoportja tagjaival. Ennek eredményeképpen, néhány kevésbé önérvényesítő csapattag a partvonalra szorulhat annak ellenére, hogy értékes közreműködők. Az egyik kritika, amelyet vezetői stílusa ellen megfogalmazhatnak, hogy nem mindig hoz bele személyes vonást. A vezető egyik szerepe meggyőződni arról, hogy mindenki a legjobbját nyújtja. Ezt a csoportban lévők úgy képesek, ha minden egyes emberrel nyitott és személyes szintű együttműködést alakít ki.

Belső Sparkja

Kommunikáció

Mindig őszinte és egyenes. Ezt nem a tisztelet hiányából teszi, hanem annak érdekében, hogy szándékát tisztán és egyenesen közölje, elkerülve ezzel a félreértéseket.

Minden részletre kiterjedően elemzi a helyzeteket, mielőtt a véleményét a felszínre hozná. Ezekben az esetekben kedvesen és udvariasan kommunikál.

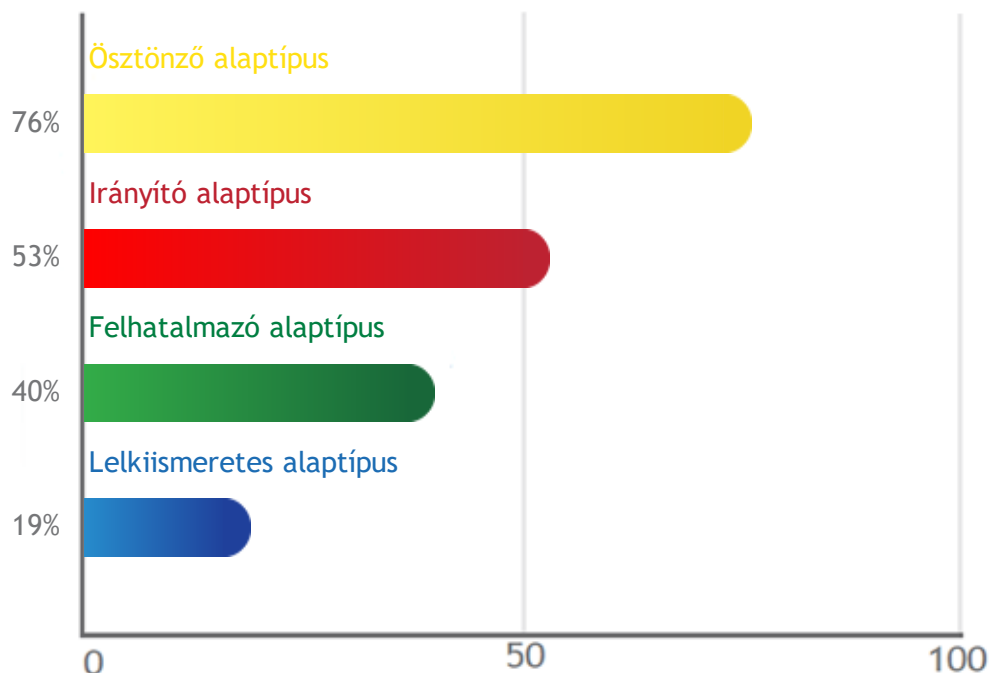
Szimpatikusnak tartja, ha az emberek hajlandók követni belső ösztöneiket és határozott, azonnali döntéseket hoznak. Így a megbeszélés gyors lefolyású és lendületes.

Vezetői képesség & Másokkal való együttműködés

Chris, ön versengő vezető. Folyamatosan keresi azokat az utakat, amelyeken másokat sikerre vezethet. Ezt együtt alkalmazza a győztes-győztes hozzáállásával a nagyobb hatás elérésére érdekében. Addig boldog, amíg ön és környezetében lévők sikeresek. A saját csoportján belül szereti ösztönözni a hasonló típusú versengést. Megengedi a csoportja számára a hatékony munkavégzés szabadságát. Tisztában van azzal, hogy a verseny támogatásával az emberek mindent meg fognak tenni, hogy felülmúlják egymást, miközben a csapatot is teljes egészében előmozdítják.

Hogyan használja a négy alaptípust

Négy alaptípusa:



Legkedveltebb színe az Ösztönző Sárga. Tehetségesen ismeri fel a tények és számadatok között megbúvó trendeket. Minden rosszban meglát valami jót. A problémák új lehetőségeket és felfedezésre váró ötleteket tartogatnak az ön számára. Ugyancsak nagy mennyiségű Irányító Piros energiát használ. Különválasztja érzéseit a döntéshozatali folyamattól és nem hagyja, hogy az érzelmei elhomályosítsák az ítélőképességét. Remekül teljesít, amikor versenytársakkal van körülveve. A jó ellenfelek kihozzák önből a maximumot. Harmadik szín alaptípusa a Felhatalmazó Zöld. Nem tud túl sok példát hozni arra, amikor Lelkiismeretes Kék energiáját használta volna. Hajlamos nagyon komolyan venni a munkáját, nehéz elterelni figyelmét a feladattól. Elővigyázatos és mindig gondolkodik, mielőtt cselekedne.

8 nézőpontja a Spark Mandalán

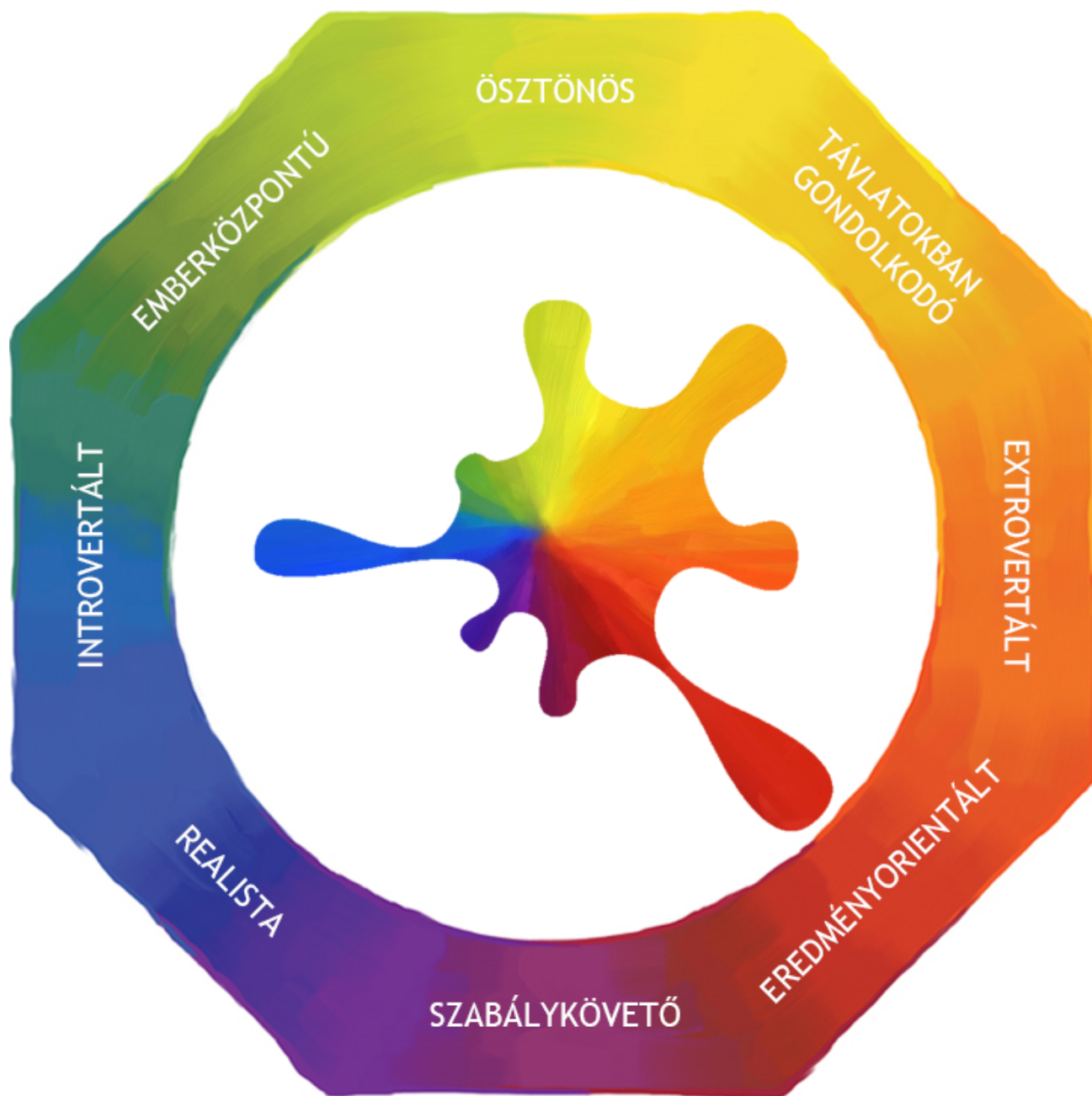
Chris, a színes Mandalán viselkedésének nyolc nézőpontját látja:

A mandala (1) egy színes megközelítést mutat, amellyel megérthetjük az egyének közötti lényeges különbségeket. Láthatja rajta a nyolc viselkedési nézőpont szerinti értékeit.



(1) A mandala szó szanszkrit nyelven kört jelent. Évszázadok során különböző kultúrákban, gyakran festményeken keresztül, a kör szimbolikáját használták arra, hogy segítsenek az embereknek megérteni azt, hogy "ki vagyok én". A híres svájci pszichológus, Carl Jung ezt így fogalmazta meg - "Tudtam, hogy a mandala, mint mély-énem kifejeződése révén valóra váltottam végső célomat".

Sample Chris - az ön Spark Mandalája



Ahhoz, hogy hozzáférjen saját Splash eredményéhez, mobiltelefonja segítségével egyszerűen szkennelje be a hátsó borítón található kódot a Lumina Splash applikáció használatával.



Q Lumina Splash



Erősségei és lehetséges gyengeségei

Chris, az ön természetéből fakadó erősségek a következők:

- Tehetségesen ismeri fel a trendeket és irányvonalakat. Jó érzékeléssel tárja fel a mögöttes jelentéseket és ennek segítségével megérti, hogy mi zajlik valójában.
- Hatékonyan zárja ki érzéseit a döntéshozatali folyamatból. Mindig az objektív igazságra összpontosít és nem hagyja, hogy figyelmet elterelő tényezők befolyásolják ítélőképességét.
- Mindig törekszik arra, hogy fejlődjön és új célokat érjen el. Nem szeret a korábbi teljesítményeire támaszkodni. Inkább új kihívásokat keres és azokat felhasználja, hogy még több diadalt tudhasson magáénak.

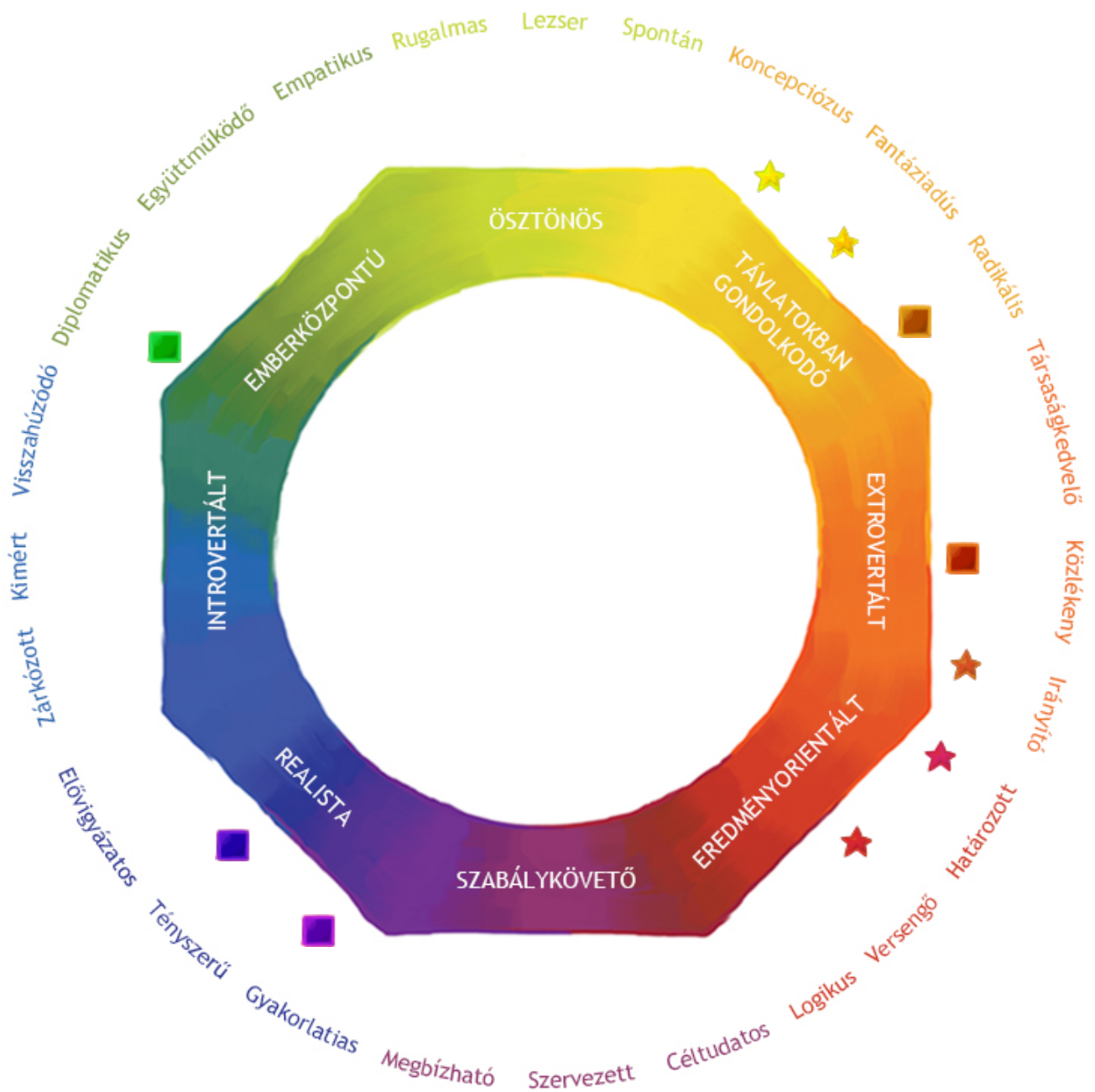
Íme néhány lehetséges gyengesége:

- Igen szókimondó megközelítése valószínűleg némi nehezítést vált ki másokból. Néhányan fenyegetőnek találják ezt a nyers konfrontációt és nem mindenki fejezi ki annyira nyíltan a gondolatait, mint amennyire ön.
- Túlságosan elragadhatja személyes eredményeinek hajszolása és elhanyagolhatja a csapat igényeit. Ez általánosságban is egy rizikófaktor, mert nehéz a kettőt összeegyeztetni. A próbálkozás azzal járhat, hogy felboríthatja az egyéni és csapat célok egyensúlyát, így egyiket sem érik el.

Néhány javasolt módszer a fejlődés érdekében:

- Ha meg is van győződve az igazáról és tisztában van azzal, hogy a vitapartnere téved, semmi rossz nincs abban, ha visszakozik és a vitát egy későbbi időpontban folytatja. A másik személy álláspontjának befogadása fontos képesség, ha eredményes együttműködést akar kialakítani.
- Szánjon több időt arra, hogy ötleteit szilárd bizonyítékokkal támassza alá. Még ha mások vitatják is majd állításait, nem lesz egyszerű dolguk, ha következtetéseit tényekkel tudja alátámasztani.

Mandala Jellemvonások



A kérdőíven sok jellemvonást magáénak tulajdonított. A ★ megmutatja az 5 legelsőt. Vannak más jellemvonások, melyeket nem tulajdonított magáénak, az 5 legkevésbé jellemzőt a ■ jelöli.

Két idézet, hogy ösztönözzük önt:

Az nem lustálkodás, ha valaki a gondolataival van elfoglalva. Van látható munka - és van olyan, amely nem látható. - Victor Hugo

Míg Victor Hugo szavai másokat gondolkodásra készítenek, ön egy ideje már tisztában van ennek a kijelentésnek a valóságtartalmával. Más emberek talán gúnyolódhatnak azon, hogy mennyi időt tölt elvont gondolkodással és új ötletek felfedezésével, azonban pontosan ismeri a szellemi tevékenységre fordított idő jelentőségét. Tudja, hogy amit mások álmodozásnak neveznek ugyanolyan fontos lehet, mint a jól látható erőfeszítések. Biztos lehet abban, hogy képzelőereje és kreativitása nélkül a tervezési folyamatok gyakran megrekedhetnek.

A hagyomány szeretete soha nem gyengített egy nemzetet, sokkal inkább erősítette azt a veszély óráiban; de az új nézeteknek jönniük kell, a világnak haladnia kell tovább - Sir Winston Churchill beszéde az alsóházban, 1944 November 29-én

Ahogy Winston Churchill mondta, semmi baj a tradíciókkal, de figyelembe kellene vennie az új nézetekre vonatkozó szavait. Legyen nyitott és ragadja meg fantáziadús oldalát. A világ nem képes előrehaladni eredetiség és innováció nélkül. Engedje szabadon kreativitását és fedezze fel a gondolatait. Meglepődhet majd azon, hogy mit tud elérni.

Elsősorban sárga alaptípusát használja



Kulcsfontosságú sárga erősségei:

- Hajlamos a zavaros helyzeteket érdekesnek találni.
- Élvezi, ha a megszokott kereteken kívül is gondolkozhat.
- Élvezi, ha nagyon gyorsan kell döntést hoznia, improvizálnia.

Néha túl sok sárgát használhat:

- Időnként annyira teret enged engedelékeny ösztöneinek, hogy ez összetűzésbe kerül az előzetes elkötelezettségei iránti törekvésével.
- Ritkán fogadja el a praktikus gondolkodás fontosságát.

Időközönként túl kevés sárgát használhat:

- Nehezebb esik, hogy változtasson a kommunikációs stílusán és alkalmazkodjon a különböző helyzetekhez.
- Nem osztja meg eléggé saját lelkesedését azokkal, akik körülveszik.

Bővebben sárga alaptípusáról:

Úgy tekint magára, mint egy erős képzelőerővel megáldott látnokra. A munkatársak úgy tekinthetnek önre, mint egy "ötletgyártó gépezetre" és fel fogják keresni, amikor új meglátásokra van szükségük. Úgyszintén segíteni tud másoknak is még kreatívabbá válni. Amikor az emberek önnel beszélgetnek, a téma iránti lelkesedése átragadhat rájuk.

Szeret távlatokban gondolkodni és mindig az átfogó képet akarja látni. Frusztrálhatják azok a munkatársak, akik nem látják át a vízióit. Tisztában kell lennie azzal, hogy ők ezt gondolhatják viszonzásképpen: "Miért jár mindig a fellegek felett?"

Bármilyen is legyen a probléma, mindig látni fogja a lehetőségeket és a kiutat. Ez felbecsülhetetlenné teszi önt, mint katalizátor és a csapaton belüli jó ötletek forrása.

Második alaptípusa a piros



Kulcsfontosságú piros erősségei:

- Képes arra, hogy a tárgyilagos és racionális józan ész hangja legyen.
- Ritkán hanyagolja el saját céljait bármilyen helyzetben is legyen.
- Ragaszkodik az elképzeléseihez és nem fél a konfliktustól.

Alkalomadtán túl sok pirosat használhat:

- Túl nyers lehet, amikor egyenes próbál lenni.
- Dicsekvőnek tűnhet.

Néha túl kevés pirosat használhat:

- Nem mindig valósítja meg az önmaga által kitűzött célokat.
- Túlságosan elnéző tud lenni azokkal, akik nem igyekeznek eléggé.

Bővebben piros alaptípusáról:

Chris, ön igen versenyző karakter, a győzelem iránti égő vágygal. Fontosnak tartja, hogy sikeresnek lássák és hajlandó megtenni bármit, ami ennek a képnek fenntartásához szükséges. Néha, amikor nyer, mások veszítenek és ez nem teszi a legnépszerűbb emberré. Valószínűleg a 14. században élt olasz filozófussal, Machiavelli-vel ért egyet, aki kijelentette: "Ha nem lehet egyszerre elérni, hogy szeressenek és féljenek tőled, akkor jobb, ha inkább félnek, mint szeretnek"

Úgy véli, hogy nincs szükség a szerénységre saját eredményeit illetően és kiváló véleménye van saját képességeiről. Igen jó abban, hogy népszerűsítse magát a szervezeten belül és nem szégyelli a sikereit. Fontosnak tartja, hogy nagyon kompetensnek lássák.

Harmadik alaptípusa a zöld



Kulcsfontosságú zöld erősségei:

- Fontosnak tartja, hogy a céljai erőltetés nélkül, idővel alakuljanak ki.

Olykor túl sok zöldet használhat:

- Aggódása mások érzései iránt megzavarhatja racionális döntéshozatali képességét.
- Néha túlságosan megbízik mások jó szándékában.

Olykor túl kevés zöldet használhat:

- A csapatmunka során nem mindig olyan tapintatos másokkal, mint amilyen lehetne.
- Néha úgy közöl valamit, hogy nem vesz figyelembe más szempontokat.

Bővebben zöld alaptípusáról:

A pillanat hevében hajlamos mellőzni mások érzéseit azért, hogy elmondja véleményét. Képes azonban a gondoskodóbb és érzékenyebb oldalát is előtérbe helyezni amikor úgy véli, hogy erre van szükség. Amikor így tesz, együttérzést mutat a többiek iránt és nagyon nagylelkű.

Ha elszánja magát rá, egyformán képes észrevenni mások érzéseit és az érzelmek világába lépni. Nagyon is tisztában van azzal, hogy szükséges a világot más szemszögből is szemlélni, de hajlamos ezt inkább intellektuálisan megtenni, mint érzelmi alapon.

Néha azon aggódik, hogy túl sokáig tart másokkal érzelmi kapcsolatot teremteni. A szíve mélyén azonban tisztában van azzal, hogy minden sikeres projekt alapja az emberi viszonyok minősége és a befektetett idő megtérül a későbbiekben.

Legkevesebbet használt alaptípusa a kék



Kulcsfontosságú kék erősségei:

- Jobban bízik a leírt szavakban, mint a kimondottakban.
- Az évek során bizonyítottan jól működő módszereket részesíti előnyben.
- Nagyon önálló, de ettől még élvezzi a nagyobb csoportok társaságát is.

Esetenként túl sok kéket használhat:

- Időnként nem él azokkal a lehetőségekkel, amelyeket a változás kínál fel.
- Úgy érezkelhetik, hogy aggodalmaskodik az időbeosztás miatt.

Esetenként túl kevés kéket használhat:

- Nem a pontosságáról ismert!
- Összeszedettebb ismerősei azt gondolják, hogy nem elég szervezett.

Bővebben kék alaptípusáról:

Megfontolt hozzáállása nagy segítség, amikor célkitűzések során arra koncentrálnak, hogyan érhetnek el pozitív eredményt. Törekszik arra, hogy alaposan végiggondolja a dolgokat mielőtt cselekszik és így gondoskodik arról, hogy minden munkahelyzetbe megfelelő ellenőrző elemeket iktasson be. Ezek segítségével meg tudják előzni, hogy a problémák elkerüljék a figyelmüket. Kerüli a nagy érzelmi kitöréseket és általában még nagy nyomás alatt is nyugodt marad. Hajlik arra, hogy türtőztesse magát, ennek következtében másoknak nehézséget okozhat kiismerni önt (sőt, tulajdonképpen keveset ad magából!).

Chris, ön komoly gondolkodású ember, aki munka közben nem kedveli, ha bevonják bármilyen komolytalanságba. Az ön számára a munka egy feladatot jelent, amit el kell végezni és inkább el akarja kerülni az ilyen könnyed zavaró tényezőket. Gyakran csodálkozik azon, hogy egyes kollégái miért érzik szükségét a jópofáskodásnak.

Elmélkedő és átgondolt a munkához való hozzáállása. Egyik erénye az a képesség, ami alkalmassá teszi arra, hogy átgondolja a fejében lévő problémákat/kérdéseket. Ez lehetővé teszi, hogy mérlegelje az alternatívákat úgy, hogy végiggondolja a korábbi tapasztalatokból tanultakat és utána felhasználja ezt a tudást jelenlegi döntéseinek alátámasztásában.

Javaslatok 4 alaptípusának fejlesztésére

Ösztönző Sárga

- Ne hagyja, hogy a sztenderd folyamatok megállítsák a céljai elérésében.
- Próbálja meg a szándékát a testbeszédén és a hangszínén keresztül közvetíteni.

Irányító Piros

- Miután meghatározta a célkitűzéseket, dolgozzon keményen azok elérése érdekében.
- Foglalkozzon a nem megfelelően teljesítő csapattagokkal.

Felhatalmazó Zöld

- Emlékezzon JFK szavaira: „Ne azt kérdezd, hogy mit tud érted tenni a hazád, hanem azt, hogy te mit tudsz tenni a hazádért”. Minden reggel kérdezze meg magától - Kinek tudok ma segíteni?
- Ne érezze úgy, hogy mindig közbe kell vágni és beszélni annak érdekében, hogy befolyásolja az embereket - nagyobb hatással lehet rájuk, ha először figyel és az alapján mondja el a véleményét.

Lelkiismeretes Kék

- Próbáljon nagyobb hangsúlyt fektetni az időgazdálkodásra.
- Fejlesszen ki egy hatékony fájlrendszert, ami működik és segít abban, hogy szervezettebb legyen.

Javaslatok 4 színének mérséklésére

Ösztönző Sárga

- Tervezzen be időt a feladatai átgondolására, így annak hiánya nem zavarja meg a munka elvégzésében.
- Gondolja át az ötleteinek hatását.

Írányító Piros

- Ahelyett, hogy állandóan elmondja, kérdezzen meg másokat, hogy ők hogyan végeznék el a feladatokat.
- Tanúsítson jóhiszeműséget, hacsak nincs jó oka az ellenkezőjére.

Felhatalmazó Zöld

- Ne rejtse véka alá az eredményeit - követelje ki a közreműködéséért járó elismerést, amit a csoport érdekében tett.
- Értse meg, hogy nem tehet mindig mindenkinek a kedvére - legyen hajlandó egyensúlyba hozni a természetes empátiáját egy kis bátorsággal és gerinccességgel.

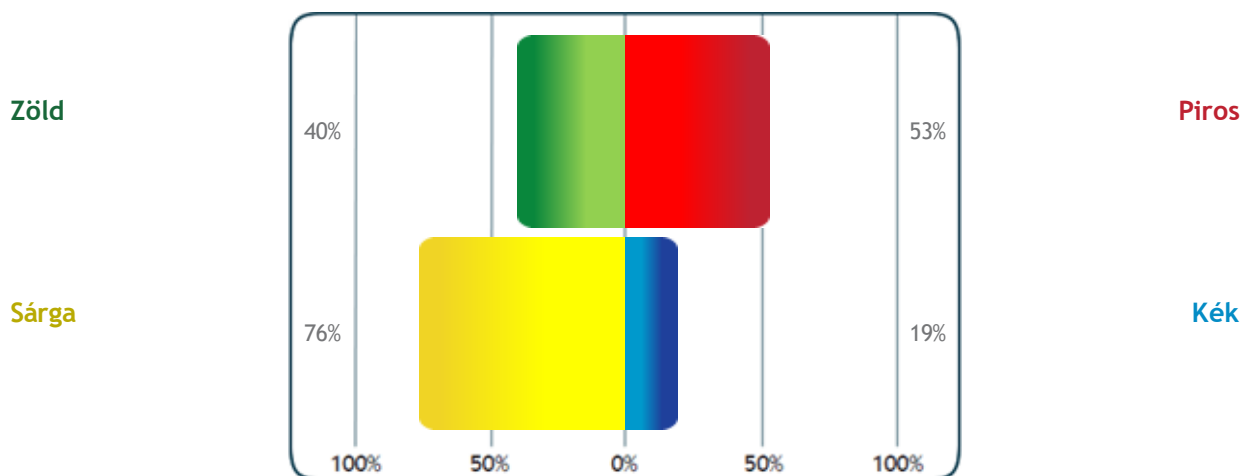
Lelkiismeretes Kék

- Helyezze magát olyan helyzetekbe, ahol emberekkel kell beszélnie és új kapcsolatokat kialakítania - hosszabb távon hasznára válik majd.
- Fontolja meg testbeszédének használatát, hogy kifejezze és tudassa másokkal, milyen erős érzelmei vannak.

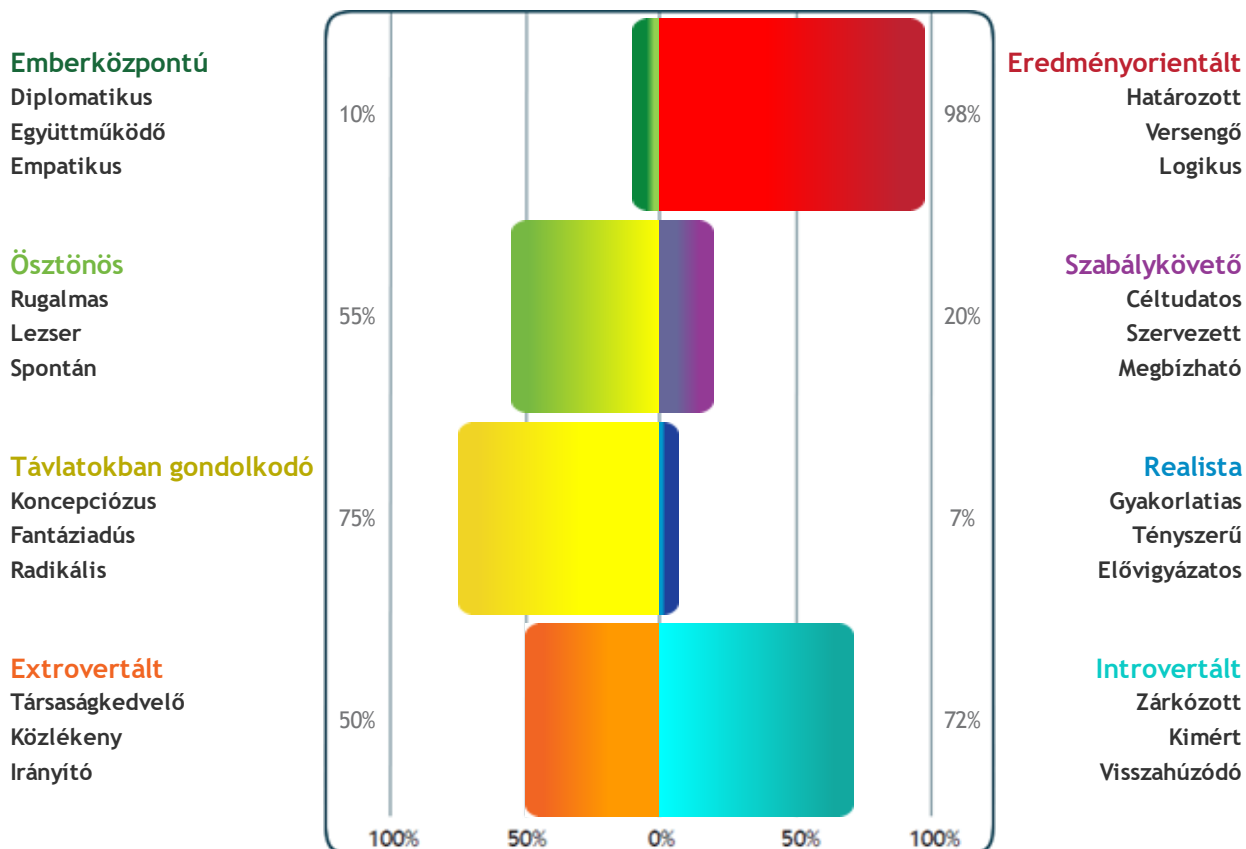
Az ön Alaptípus és Nézőpont grafikonjai

A 4 alaptípus használata

A százalékos értékek azt mutatják, hogy ön hova sorolható a normacsoporthoz viszonyítva. Például az 50%-nál nagyobb érték a csoport felső részébe fogja helyezni.



Hogyan használja a 8 nézőpontot, melyek alátámasztják a 4 alaptípust



Az ön 24 Jellemvonása részletesen

A 24 jellemvonás, melyek a nézőpontokat alkotják

A százalékos értékek azt mutatják, hogy ön hova sorolható a normacsoporthoz viszonyítva. Például az 50%-nál nagyobb érték a csoport felső részébe fogja helyezni.

Visszahúzó

Inkább figyel és vonzódik a négy szemközti beszélgetésekhez

37%



96%

Irányító

Megragadja a kezdeményezést a csoportban és vonzódik a hatalommal járó pozíciókhoz

Diplomatikus

Harmóniára törekszik és konfliktus esetén hajlandó változtatni álláspontján

1%



95%

Határozott

Erőteljesen vitázik és nem zavarja a konfliktus

Együttműködő

Csapatjátékos, győztes-győztes mentalitással

38%



98%

Versengő

Erős akarátú győztes-vesztes látásmóddal

Empatikus

Tapintatos és összhangban van mások érzéseivel

64%



91%

Logikus

Tárgyilagos és könyörtelenül használja józan eszét

Rugalmas

Szenvedélyesen dolgozik a kialakult célokért

48%



8%

Céltudatos

Ambiciózus célokat tűz ki és szorgalmasan dolgozik azok eléréseért

Lezser

Könnyed és fesztelen

18%



23%

Szervezett

Szervezett és hatékony tervező

Spontán

Gyors, ösztönös döntéseket hoz

85%

Koncepciós

Elvont gondolkodású, aki jól kezeli a komplexitást és bizonytalanságot

99%

Fantáziadús

Új és kreatív ötletek forrása

96%

Radikális

Megragadja a változást és hajlandó megkérdőjelezni a tradíciókat

1%

Társaságkedvelő

Barátságos és felvillanyozza a másokkal történő kommunikációt

39%

Közlékeny

Lelkes és pozitív energiákat közvetít

4%



93%

Kimért

Komoly gondolkodású és pozitív érzelmeit magában tartja

Három szempont arról, hogy kicsoda ön

Az ön 3 Személyisége

A következő részekben tovább fogjuk kutatni a személyiségét. Eddig a pontig mindhárom személyiségéből származó információkat mutattunk be, hogy átfogó képet adjunk arról, ki is ön valójában. Most pedig részletesebben fel fogjuk fedezni. A legtöbb ember ismeri az alapvető személyiségét és a mindennapi személyiségét. Ez azért van, mert motivációit és napi viselkedését könnyebben beazonosítja.

Azonban van egy harmadik, a túlterhelt személyisége. Ez akkor fedi fel magát, ha nagy nyomást jelentő körülmények között van és megfigyelhető a másokkal történő interakciójában, amikor egy helyzet többet követel öntől.

Reméljük, hogy mélyebb megértést adhatunk személyiségei megismeréséhez. Ahhoz, hogy ezt megtegyük, három különálló elemre osztjuk őket és mélyreható visszajelzést adunk arról, hogy milyen tendenciákat fedeztünk fel és van-e olyan terület, melyet meg kell erősítenie.



Az ön Alapvető Személyisége

- Ez az ön a legtermészetesebb állapota
- Ez a személyiség motiválja
- Nem engedi, hogy mindenki lássa ezt a személyiségét



Az ön Mindennapos Személyisége

- Így szokott viselkedni
- Ez a személyiség egy jelzés, hogy mások milyennek láthatják
- Lehet, hogy tudatosan felveszi ezt a személyiséget, hogy illeszkedjen munkakörnyezetéhez



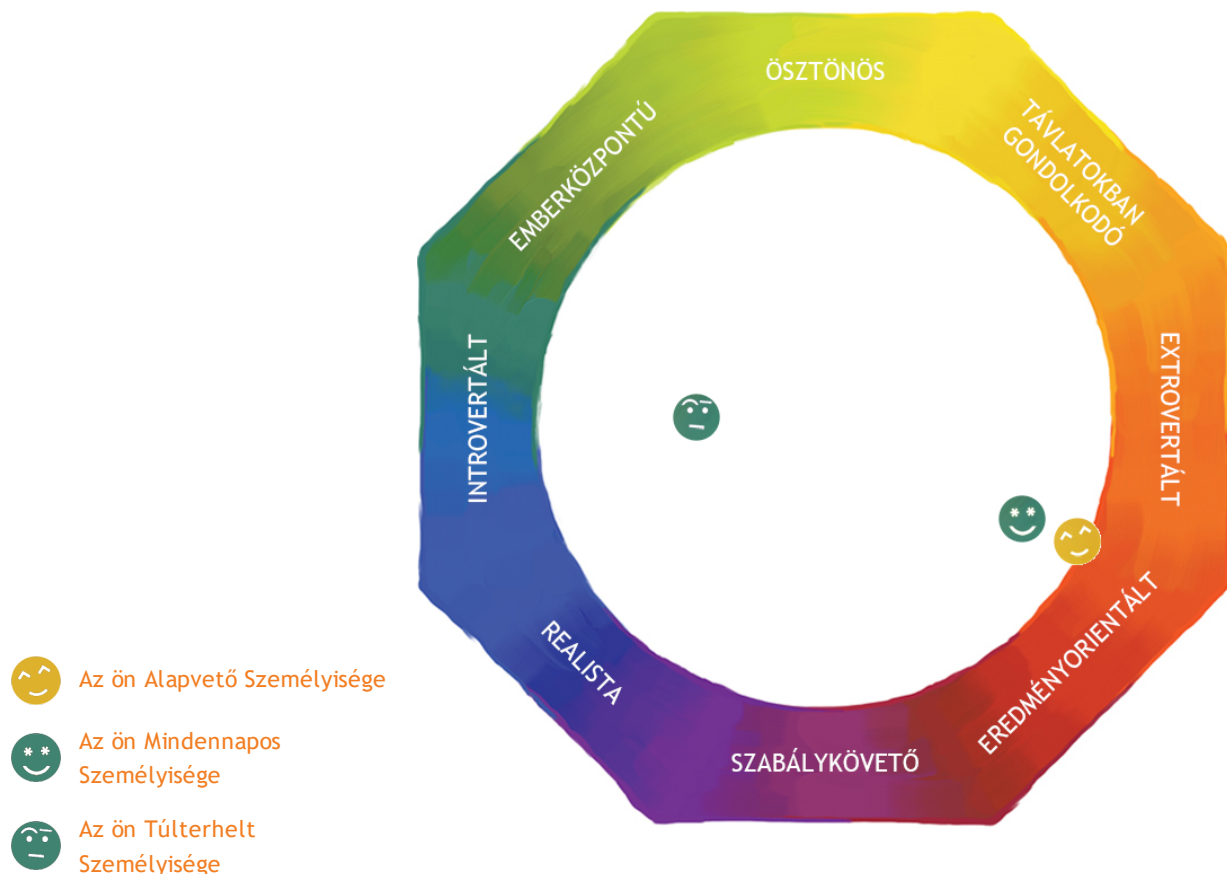
Az ön Túlterhelt Személyisége

- Ön ilyen, ha stressznek van kitéve
- Vagy ahogyan váratlan eseményekre reagál
- Ez a személyiség tudat alatt előtérbe kerülhet

Az ön három személyiség pozíciója

Az ön 3 Személyisége a Lumina Mandalán

- Chris, ön előnyben részesíti a(z) Eredményorientált Sárga színt, keverve Távlatokban gondolkodó és Extrovertált energiákkal.
- Chris, ön leggyakrabban a(z) Eredményorientált Zöld színt használja, keverve a(z) Introvertált és Távlatokban gondolkodó energiával.
- Chris, amikor túlterhelt személyisége napvilágra kerül észreveheti, hogy több Introvertált Zöld színt használ, keverve a(z) Ösztönös és Eredményorientált energiákkal.



Az ön 3 Személyisége



Az ön Alapvető Személyisége

Chris, ön előnyben részesíti a(z) **Eredményorientált Sárga** színt, keverve **Távlatokban gondolkodó és Extrovertált energiákkal**.

Természetéből fakadóan elemző és gyakran gondolja végig logikus módon a dolgokat. Mielőtt elfogadna egy állítást, jobban szeret időt fordítani arra, hogy elvégezzen egy racionális értékelést, akár a sajátjáról van szó, akár másokéről. Szívesen vállal nyilvános szereplést, amikor befolyásol egy csoportot. Úgy találja, természeténél fogva keresi a lehetőségeket, hogy meggyőzze az embereket az álláspontjáról és nagyon megnyerő tud lenni.



Az ön Mindennapos Személyisége

Chris, ön leggyakrabban a(z) **Eredményorientált Zöld** színt használja, keverve a(z) **Introvertált és Távlatokban gondolkodó energiával**.

Új viszonyokat kialakítani és emberekkel megismerkedni nem tartozik az erősségei közé. Azonban sokszor van olyan alkalom, amikor csoportokkal kerül interakcióba, így már kifejlesztette a hatékony kapcsolatépítés képességét. Nem mindig szereti, ahogyan a dolgok működnek. Azonban sokszor úgy gondolja, hogy a status quo mentén dolgozni jobb, mint időt pocsékolni más lehetőségek keresésére. Lehetséges ugyan, hogy nem a személyes preferenciája, mások azonban úgy látják, mint egy tradicionális embert, aki meglehetősen ellenáll a változásoknak.



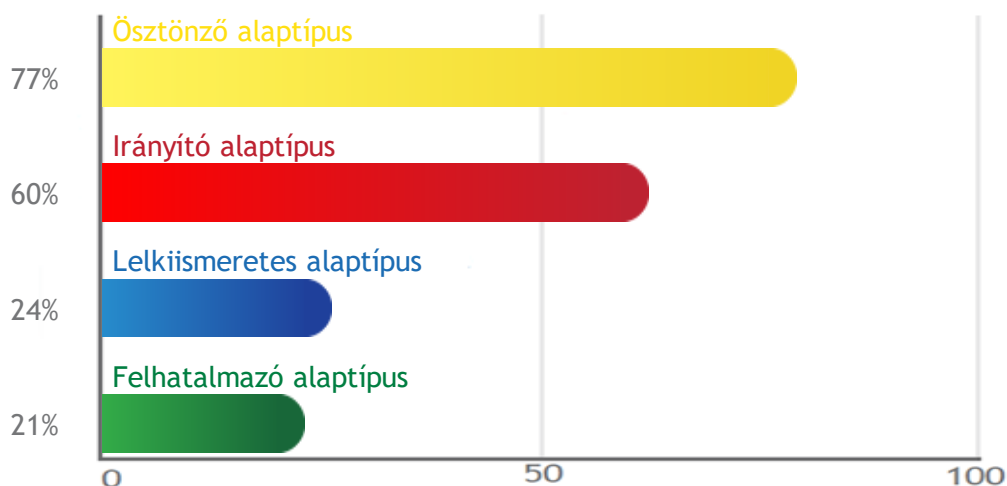
Az ön Túlerhelt Személyisége

Chris, amikor túlerhelt személyisége napvilágra kerül észreveheti, hogy több **Introvertált Zöld** színt használ, keverve a(z) **Ösztönös és Eredményorientált energiákkal**.

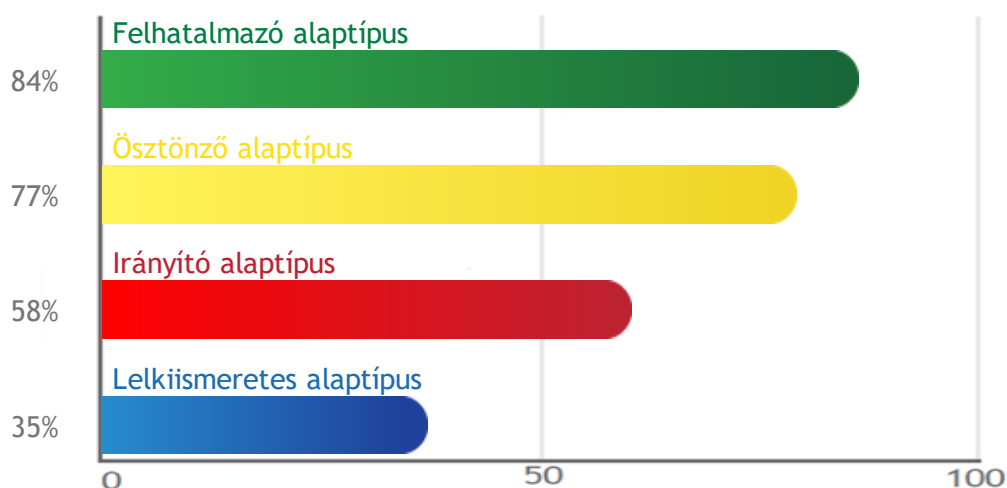
Nem túl gyakran kötelezi el magát személyesen valamilyen munka mellett. Amikor így cselekszik, általában annak következménye, hogy valaki nagy nyomást gyakorolt önre. Ezekben az esetekben annyira megszállottan szavatartóvá tud válni, hogy nem vesz tudomást semmi másról. Gyakran használja fel a logikát arra, hogy irányítsa cselekedeteit és döntéseit. Azonban ebben a racionális gondolkodásmódban úgy tűnik, hogy rövidzárlat keletkezik stresszes helyzetekben. Ilyenkor érzelmi alapon és kontroll nélkül kezd reagálni. Általában elkülöníti a személyes gondolatait a munkájától, de nyomás alatt nehezen tudja elzárni az érzéseit.

Alaptípus személyiség alapján történő áttekintése

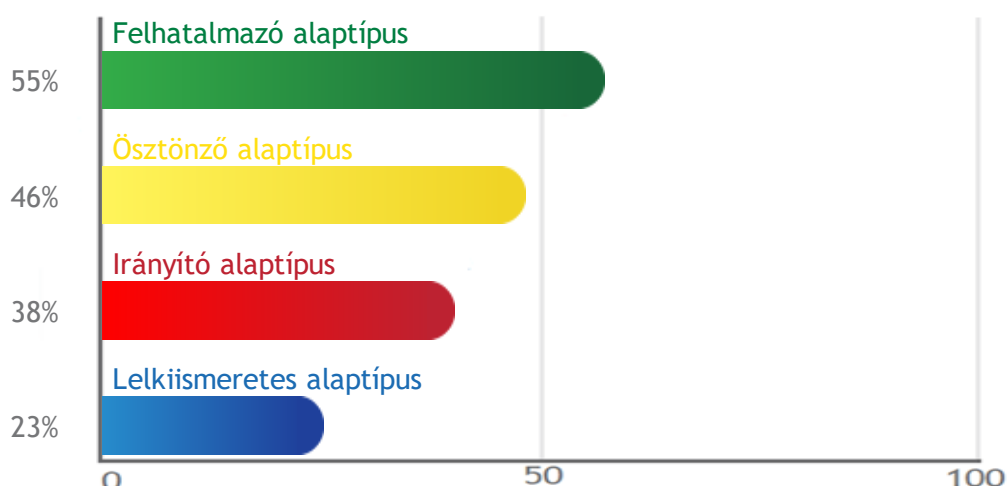
Alapvető



Mindennapos



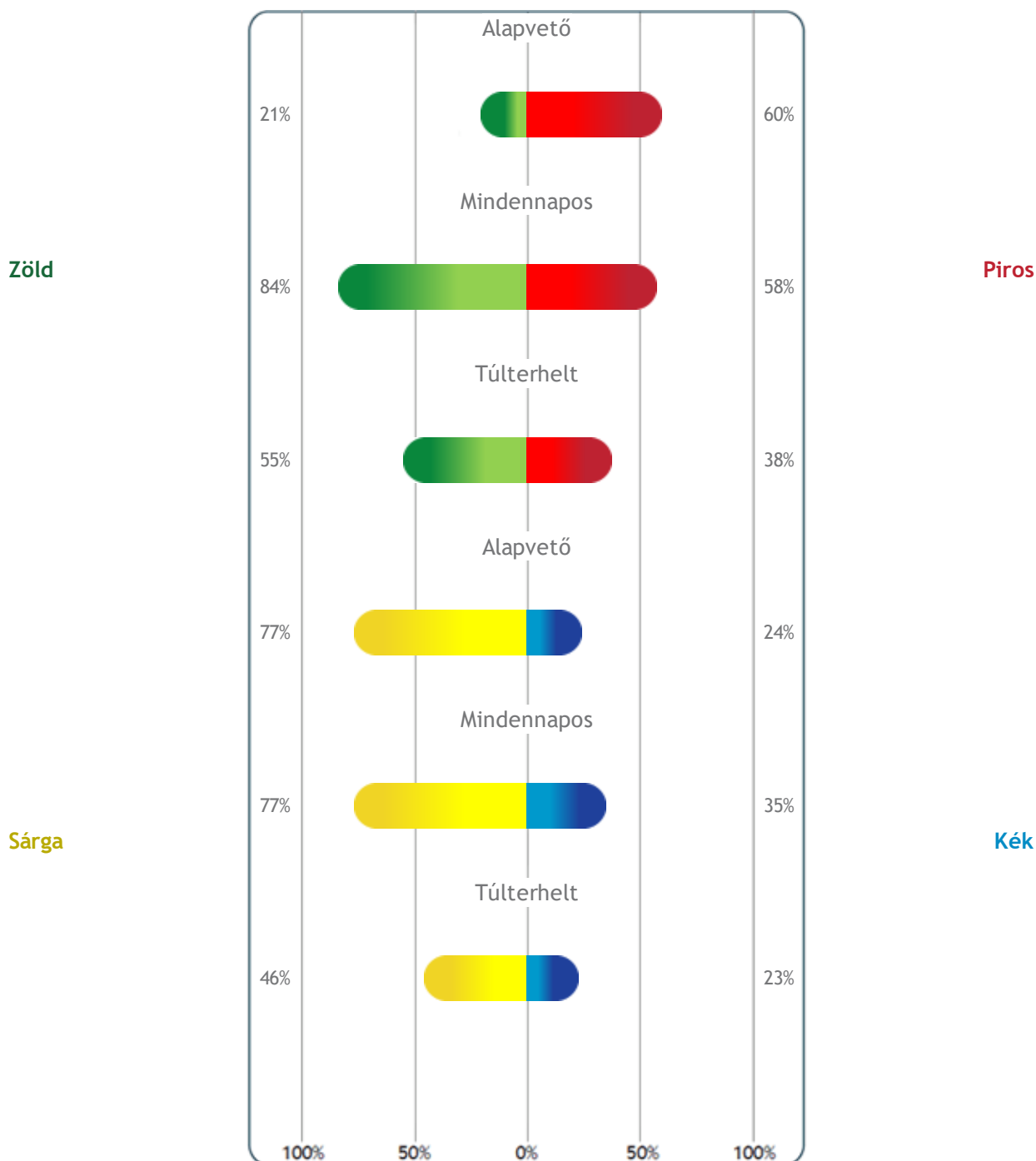
Túlterhelt



Az ön Alaptípusai - Személyiség szerinti bontásban

A 4 Alaptípus alkalmazása - Személyiség szerinti bontásban

A százalékos értékek azt mutatják, hogy ön hova sorolható a normacsoporthoz viszonyítva. Például az 50%-nál nagyobb érték a csoport felső részébe fogja helyezni.



Az ön Nézőpontjai - Személyiség szerinti bontásban

Hogyan használja a 8 Nézőpontot, melyek alátámasztják a 4 Alaptípust - Személyiség szerinti bontásban

A százalékos értékek azt mutatják, hogy ön hova sorolható a normacsoporthoz viszonyítva. Például az 50%-nál nagyobb érték a csoport felső részébe fogja helyezni.

Emberközpontú

Diplomatikus
Együttműködő
Empatikus

Ösztönös

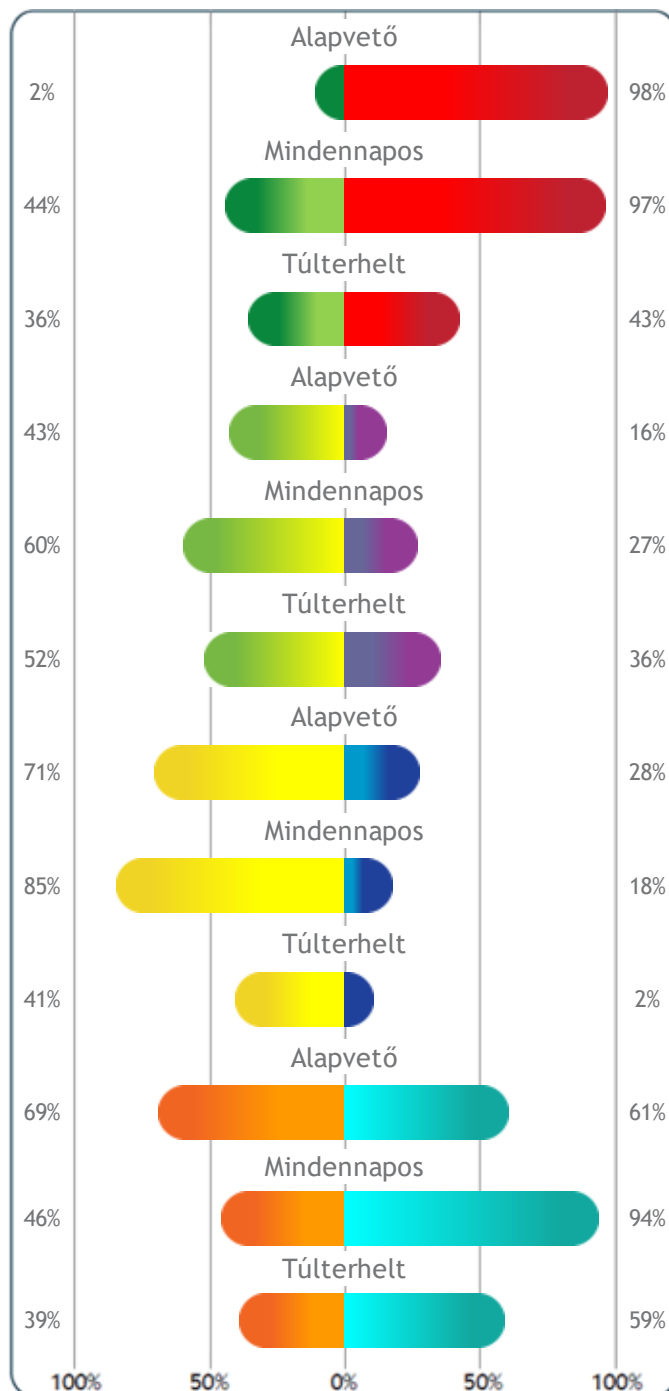
Rugalmas
Lezser
Spontán

Távlatokban gondolkodó

Koncepciózus
Fantáziadús
Radikális

Extrovertált

Társaságkedvelő
Közlékeny
Irányító



Eredményorientált

Határozott
Versengő
Logikus

Szabálykövető

Céltudatos
Szervezett
Megbízható

Realista

Gyakorlatias
Tényszerű
Elővigyázatos

Introvertált

Zárkózott
Kimért
Visszahúzó

Az ön Alapvető Jellemvonásai



A 24 Jellemvonás, melyek alapvető személyiségét alkotják



A százalékos értékek azt mutatják, hogy ön hova sorolható a normacsoporthoz viszonyítva. Például az 50%-nál nagyobb érték a csoport felső részébe fogja helyezni.

Visszahúzó

Inkább figyel és vonzódik a négy szemközti beszélgetésekhez

13%



98%

Diplomatikus

Harmóniára törekszik és konfliktus esetén hajlandó változtatni álláspontján

6%



93%

Együttműködő

Csapatjátékos, győztes-győztes mentalitással

6%



86%

Empatikus

Tapintatos és összhangban van mások érzéseivel

12%



98%

Rugalmas

Szenvedélyesen dolgozik a kialakult célokért

37%



19%

Lezser

Könnyed és fesztelen

38%



13%

Spontán

Gyors, ösztönös döntéseket hoz

60%



36%

Koncepciós

Elvont gondolkodású, aki jól kezeli a komplexitást és bizonytalanságot

96%

Fantáziadús

Új és kreatív ötletek forrása

97%

Radikális

Megragadja a változást és hajlandó megkérdőjelezni a tradíciókat

3%



48%

Társaságkedvelő

Barátságos és felvillanyozza a másokkal történő kommunikáció

39%



50%

Közlékeny

Lelkes és pozitív energiákat közvetít

27%



79%

Írányító

Megragadja a kezdeményezést a csoportban és vonzódik a hatalommal járó pozíciókhoz

Határozott

Erőteljesen vitázik és nem zavarja a konfliktus

Versengő

Erős akarátú győztes-vesztes látásmóddal

Logikus

Tárgyilagos és könyörtelenül használja józan esztét

Céltudatos

Ambiciózus célokat tűz ki és szorgalmasan dolgozik azok eléréseért

Szervezett

Szervezett és hatékony tervező

Megbízható

Fegyelmezett és betartja kötelezettségeit

Gyakorlatias

Realista és józan észére hallgat

Tényszerű

A megfigyelhető tényekre összpontosít és gondosan ügyel a részletekre

Elővigyázatos

Ellenáll a változásnak - inkább a kipróbált és bevált módszerekhez ragaszkodik

Zárkózott

Befelé fordul és a belső világa energetizálja

Kimért

Komoly gondolkodású és pozitív érzelmeit magában tartja

Az ön Mindennapos Jellemvonásai



A 24 jellemvonás, melyek mindennapos személyiségét alkotják



A százalékos értékek azt mutatják, hogy ön hova sorolható a normacsoporthoz viszonyítva. Például az 50%-nál nagyobb érték a csoport felső részébe fogja helyezni.

Visszahúzó

Inkább figyel és vonzódik a négy szemközti beszélgetésekhez

79%

Diplomatikus

Harmóniára törekszik és konfliktus esetén hajlandó változtatni álláspontján

4%

Együttműködő

Csapatjátékos, győztes-győztes mentalitással

59%

Empatikus

Tapintatos és összhangban van mások érzelmeivel

82%

Rugalmas

Szenvedélyesen dolgozik a kialakult célokért

78%

Lezser

Könnyed és fesztelen

19%

Spontán

Gyors, ösztönös döntéseket hoz

68%

Koncepciózus

Elvont gondolkodású, aki jól kezeli a komplexitást és bizonytalanságot

98%

Fantáziadús

Új és kreatív ötletek forrása

84%

Radikális

Megragadja a változást és hajlandó megkérdőjelezni a tradíciókat

27%

Társaságkedvelő

Barátságos és felvillanyozza a másokkal történő kommunikáció

85%

Közlékeny

Lelkes és pozitív energiákat közvetít

2%

Irányító

Megragadja a kezdeményezést a csoportban és vonzódik a hatalommal járó pozíciókhoz

73%

Határozott

Erőteljesen vitázik és nem zavarja a konfliktus

74%

Versengő

Erős akarátú győztes-vesztes látásmóddal

92%

Logikus

Tárgyilagos és könyörtelenül használja józan esztét

97%

Céltudatos

Ambiciózus célok tűz ki és szorgalmasan dolgozik azok eléréseért

15%

Szervezett

Szervezett és hatékony tervező

39%

Megbízható

Fegyelmezett és betartja kötelezettségeit

41%

Gyakorlatias

Realista és józan észére hallgat

15%

Tényszerű

A megfigyelhető tényekre összpontosít és gondosan ügyel a részletekre

8%

Elővigyázatos

Ellenáll a változásnak - inkább a kipróbált és bevált módszerekhez ragaszkodik

83%

Zárkózott

Befelé forduló és a belső világa energetizálja

68%

Kimért

Komoly gondolkodású és pozitív érzelmeit magában tartja

96%

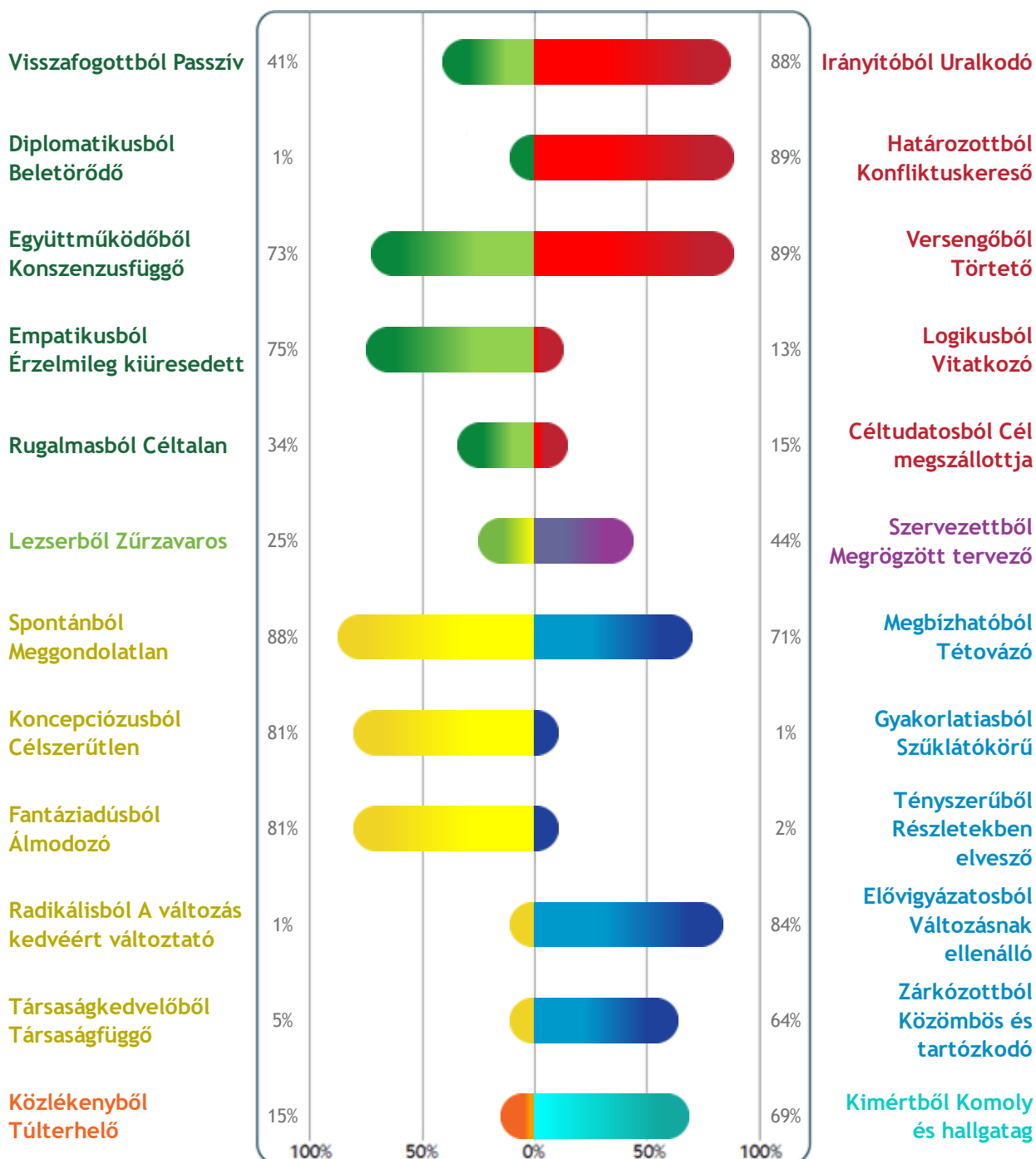
Az ön Túlerhelt Jellemvonásai



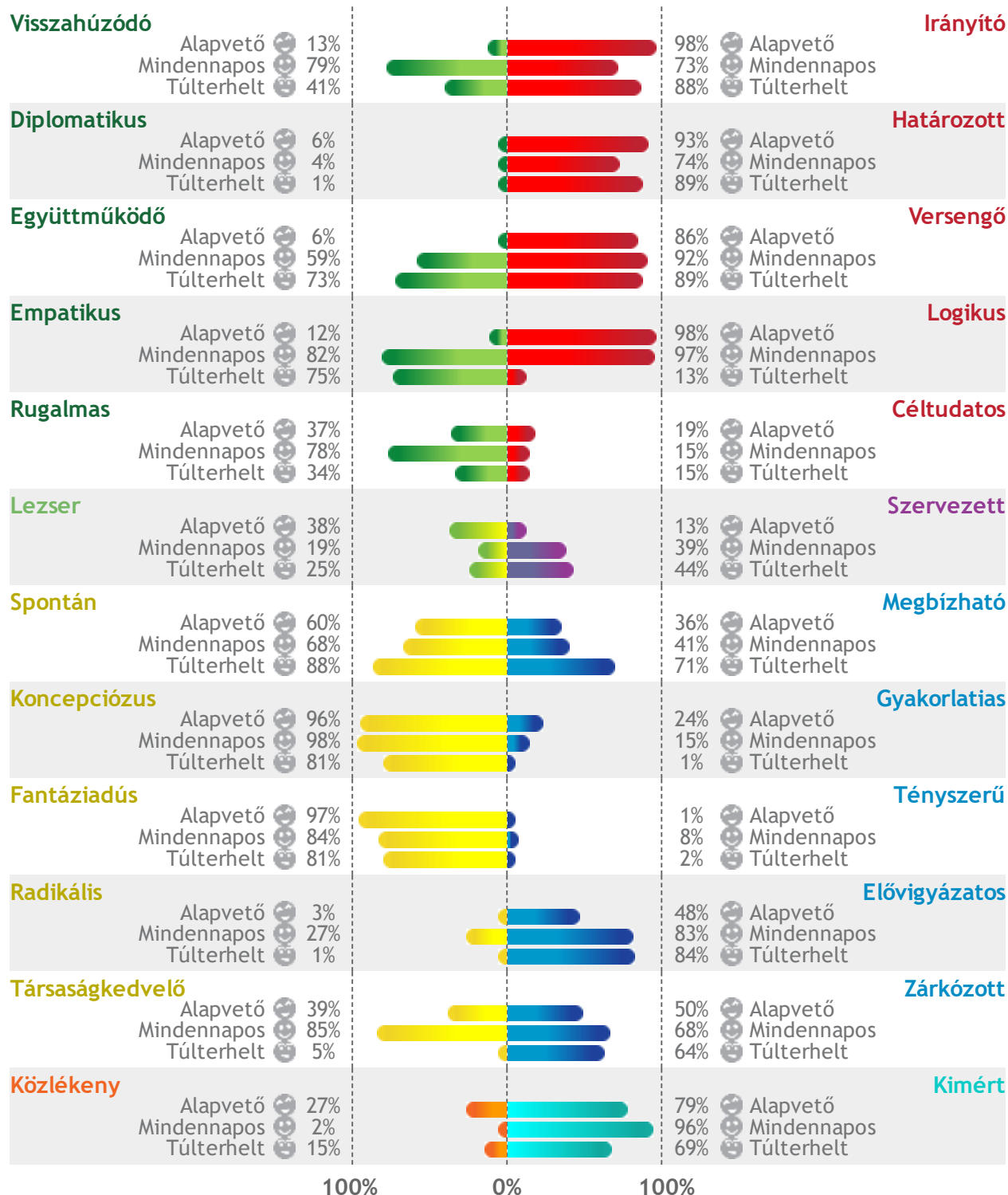
A 24 jellemvonás, melyek túlerhelt személyiségét alkotják



A százalékos értékek azt mutatják, hogy ön hova sorolható a normacsoporthoz viszonyítva. Például az 50%-nál nagyobb érték a csoport felső részébe fogja helyezni.



Az ön 24 Jellemvonása részletesen



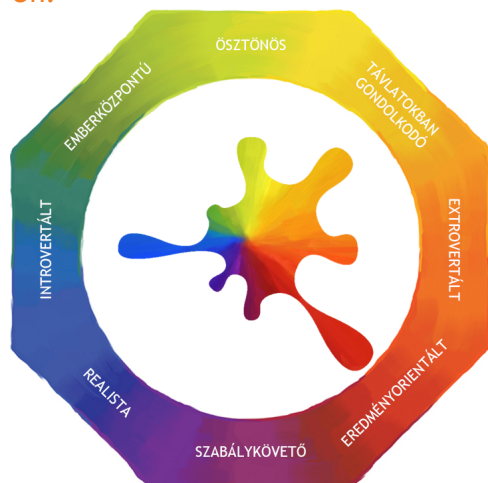
Sokszínűség Értékelése

Pszichológiai ellentétének felismerése

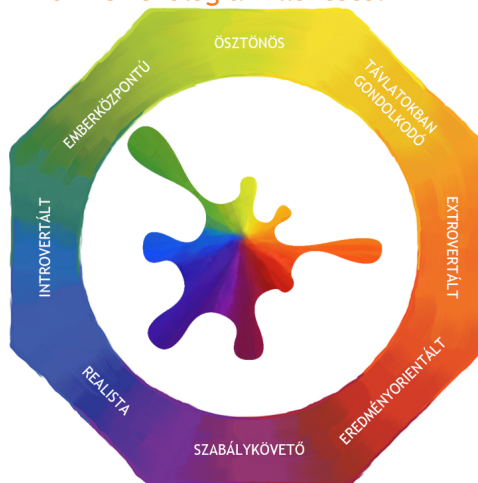
Chris, mindenki találkozott már olyan emberekkel, akiknek a személyisége szöges ellentétben állt sajátjával...

Valószínű, hogy emlékezni tud olyan időszakra (vagy akár többre is), mialatt dolgozott, amikor olyan emberekkel találkozott, akik gondolkodásmódjukban és cselekedeteiket nézve teljesen idegennek tűntek. Ezek az emberek valószínűleg teljesen más személyiség eredményt értek el, mint ön. Nézze meg a lenti mandalákat és vesse össze sajátját, pszichológiai ellentétével.

Ön:



Az ön Pszichológiai Ellentéte:



Függetlenül attól, hogy ön kicsoda, sok pozitív és negatív hatása lehet amikor együtt dolgozik pszichológiai ellentétével. Egyik fő előnye az együttműködésnek valakivel, aki ennyire különbözik az, hogy ellensúlyozzák egymás gyengeségeit. Erősségei igazán hasznosak lesznek ellentéte számára azokon a területeken, ahol vakfolttal rendelkezik és fordítva. Mindaddig, amíg jól kommunikálnak és megbizonyosodnak arról, hogy semmit nem értelmeznek félre, hatékony munkakapcsolat alakulhat ki önök között és kevés olyan problémával szembesülnek majd, amelyet legalább egyikük ne tudna megoldani.

Ugyanakkor az is lehetséges, hogy nehézségekbe ütköznek az együttműködés során. Elkezdhet minden problémája forrásaként tekinteni ellentétére és nagy elvárások elé állíthatja őt. Próbálja meg fejleszteni gyengébb jellemvonásait. Ezzel egyidőben pedig próbálja meg segíteni pszichológiai ellentéte fejlődését saját 'vakfoltjai' leküzdésében. Egy másik gyakran előforduló probléma a kommunikáció megszakadása, mivel igazán eltérő módon gondolkodnak és ez félreértésekhez vezethet.

Az egyik mód a hatékony együttműködésre ön és pszichológiai ellentéte között akkor lehetséges, amikor elakad munka közben, míg ellentéte úgy tűnik, hogy gyorsan megérti ezeket a helyzeteket. Buzdítani tudja arra, hogy keressen pozitív alternatívákat a kitaposott utak helyett. Viszont ellentétével összetűzésbe keveredhetnek, mert ön szeret "filozofálni" és ellentétét úgy láthatja, mint aki beleragadt a mindennapi taposómalomba.

Együttműködés Ellentétével

Mi az előnyös, az ellentétével történő együttműködésben:

- Ellentéte legjobban akkor érzi magát, amikor minden adat rendelkezésére áll, így az állításait bizonyítékokkal tudja alátámasztani. Amikor együtt dolgoznak ön felhasználhatja ezt a képességét azért, hogy kézzelfogható támogatást nyújtson egy vita, vagy érvelés során.
- Ellentétének tehetsége van az egyensúly megteremtéséhez és a konfliktusok elkerüléséhez. Úgy ítélné meg, hogy munkaviszonyuk nagyon harmonikus.
- Ellentéte remekül tartja fent az ön motivációját és biztos a képességeiben, melyekkel elérheti céljait. Ennek a bátorításnak a hiányában önnek nehezebb esne optimistának maradni, amikor kedvezőtlen fordulatokkal kell szembenéznie.

Néhány esetlegesen előforduló probléma:

- Azt tapasztalhatja, hogy nem bíznak meg egymásban ellentétével, mert ő úgy vélekedik, ön a saját érdekeit tartja szem előtt még akkor is, amikor az nem kedvez a közös céloknak.
- Nagyon nehezen emészti meg, hogy ellentéte készíttést érez arra, hogy mindig megoldja más emberek problémáit. Érdektelen dologként tekint erre, amely csak arra jó, hogy az illetők elkerüljék a valós döntést.

Néhány ötlet, hogyan javíthat munkakapcsolatukon:

- Fontos, hogy bizalmat építsen saját maga és a csoport között. Amikor együttműködik ellentétével ki tudja fejezni ezt a bizalmat oly módon, hogy a célok kölcsönös elérésére összpontosít és így biztosítja a sikert mindkettejük számára.
- Próbáljon kevésbé direkt módon közelíteni a problémák megoldásához. Tegye lehetővé ellentéte számára, hogy akkor vessen fel egy dolgot, amikor azt időszerűnek érzi.

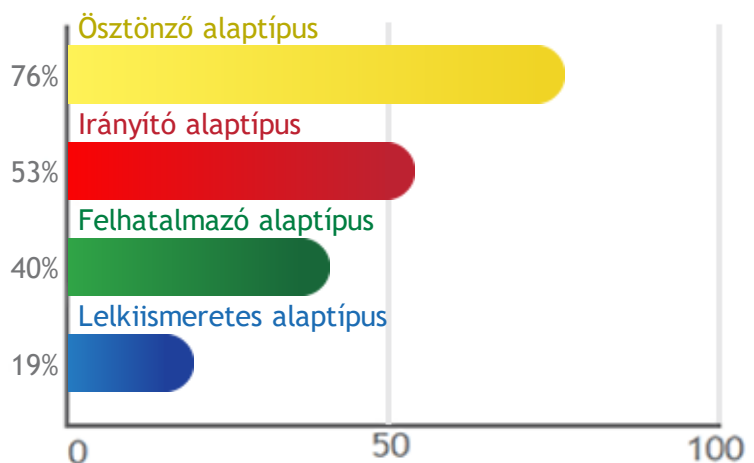
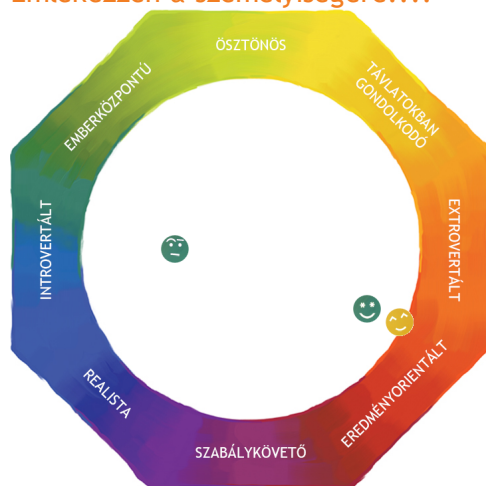
Önmagát látni másokban

Saját tükörképének felismerése

Néha legnagyobb vakfoltja a tükörben van...

Úgy tűnik, hogy ösztönösen felismeri, amikor olyan emberekkel működik együtt, akik önhöz képest ellenkező jellemvonásokat birtokolnak. Azért, mert ők teljesen különböznek, könnyebben felismerhetők, mivel következetlenségeket talál akkor, amikor együtt dolgoznak. Azonban nehezebb lehet azonosítani, hogy mikor vannak problémái a munka során valakivel, aki nagyon hasonlít önre.

Emlékezzen a személyiségére....



Még egyszer, vannak előnyei és hátrányai ennek a munkakapcsolatnak. Nagyon sikeres lehet, amikor olyan emberekkel dolgozik együtt, akik működése nagyon hasonló az önéhez. Megegyeznek az erősségeik és ösztönösen érti, hogyan gondolkodnak. A problémákat felmerülésük előtt megoldhatják úgy, hogy figyelembe veszik partnerük preferenciáit, mielőtt azoknak hangot adna és fordítva.

A zökkenőmentes együttműködés egyik példája lehet, amikor mindketten gond nélkül dolgoznak fogalmakkal. Értékes beszélgetéseket folytatnak elvont témákról és egyikőjük sem érzi magát idegennek ebben a helyzetben. Ellenben arra is lehet példát mondani, amikor ön és tükörképe problémáival szembesülhet a közös munka során. Olyan küzdelemben keveredhetnek, ami a baráti versengést már meghaladja és úgy érzik majd, hogy igazi ellentét alakult ki egymás között.

Együttműködés Tükörképével

Mi az előnyös, a tükörképével való együttműködésben:

- Rendkívül logikusak tudnak lenni amikor szükséges. Egy rugóra jár az agyuk, amikor egy problémát elemeznek. Ha meg kell osztani a tapasztalataikat egymással, nem szükséges újrafogalmazni a mondanivalójukat. Azonnal át tudják adni a gondolataikat abban a biztos tudatban, hogy a másik fél pontosan érteni fogja az üzenet értelmét.
- Mindketten élvezettel fedeznek fel mintázatokat egy látszólag véletlenszerű adathalmazban, így könnyen meg tudják értetni magukat a másikkal az információk átfésülése közben.
- A versengés az egyik fő dolog, ami közös önökben és napi érintkezésük szerves részét képezi. Kihívások elé állítják egymást a keményebb munkavégzés érdekében és versengenek, hogy kölcsönösen bátorítsák egymást.

Néhány probléma, amelybe beleütközhet:

- Mindketten igyekeznek a legjobbak lenni. Olyannyira, hogy képesek félénken viselkedni csoportos helyzetben, mert félnek attól, hogy elszabadul erőteljes, de egyelőre visszafogott versengő énjük.
- Mindketten nagyon szókimondóan kommunikálnak. Ez sérült egokhoz és sértődésekhez vezethet, amikor olyan témákat feszegetnek, amelyeket jobb lenne nem felhánytorgatni.

Néhány ötlet arra, hogyan építse munkakapcsolatait:

- Annak érdekében, hogy a csapatszellem kialakulását bátorítsák, ön és tükörképe jól teszik, ha kevesebb hangsúlyt fektetnek személyes céljaik megvalósítására. Töltsenek több időt mások támogatásával, hogy elérjék a csoport célkitűzéseit.
- Ha úgy tűnik, hogy vita fog kitörni ön és tükörképe között ne vessék bele magukat a harcba. Próbálják meg hatástalanítani a helyzetet, mielőtt bántóvá fokozódik.

Az ön Kommunikációs Preferenciája

Hogyan szeret másokkal kommunikálni:

- Szeret elvont ötletekről beszélgetni, mivel leginkább ezen a területen érzi jól magát.
- Szereti az eredményeit megosztani környezetével. Ez segíti az embereket abban, hogy jobban megértsék és tudatosítsa bennük a sikereit. Úgy érzi, hogy a szerénység a siker útjában áll, mert ily módon nem képes értékelni önmagát.
- Előnyben részesíti az írásbeli kommunikációt mivel úgy véli, hogy a dokumentálás miatt csökken a lehetőség arra, hogy félreértsék.
- Ha van egy ötlete, azonnal dolgozni akar rajta. A lelkesedése ezután energetizálja környezetét.

Hogyan szeretné, hogy mások kommunikáljanak önnel:

- Kedveli, ha mások nyitott kérdéseket tesznek fel, mert így szabad kezet kap a válaszadásban.
- Munkája során előnyben részesíti, ha az emberek nem próbálják megismerni személyes szinten. Jobban szereti különválasztani a munkát a magánélettől.
- Értékeli azokat az embereket akik komolyan veszik, miközben lehetőséget adnak arra, hogy átgondolja a helyzetet és akkor reagáljon, amikor úgy érzi, hogy itt az ideje.
- Sokat nyer azokból a beszélgetésekből, ahol a témát érdekesnek találja és lelkesedik érte.

Mi az ami legjobban bosszanthatja önt mások kommunikációjában:

- Valószínűleg bosszankodik, amikor arra kéri, hogy praktikus módon magyarázza el az elképzeléseit. Néhány embernek nehéz megérteni, hogy nem tudja megállapítani az ötleteinek megvalósíthatóságát.
- Úgy gondolja, hogy bosszantók azok az emberek, akik próbálják arra ösztökélni, hogy nagyobb hangsúlyt helyezzen a csoportra. Abban hisz, hogy saját szükségleteire kell összpontosítani, ha jól akar valamit csinálni.
- Idegesíti, ha az emberek elvetik az értékes bizonyítékokat, függetlenül attól, hogy ezek adatok, vagy vélemények. Meglátása szerint mindenki megérdemli, hogy egy beszélgetés során megszólalhasson azért, hogy minden információt alaposan fontolóra tudjanak venni.
- Nem rajong azért, ha az emberek vitatják az ötletei gyakorlatiasságát. Ön egy látnok - úgy tekinti, hogy feladata az ötletek létrehozása és valaki másnak kell megvalósítania azokat.

Íme néhány javaslat, hogyan fejlesztheti másokkal a kommunikációját:

- Figyeljen oda a többiekre, ha olyan csoport része, ahol egy témát beszélnek meg. Emlékezzon arra, hogy nem feltétlenül az a legfontosabb, amit a leghangosabban mondanak ki.
- Legyen elnézőbb a régi hibákkal szemben. Haragudni valakire a régi sérelmek miatt megnehezíti a jövőbeli együttműködést.
- Ne becsülje le a kompromisszumok erejét. A többiek elvárásait egyesítve a sajátjával jobb megoldásokra juthatnak, amelyek minden fél számára kielégítőek.
- Tartsa fontosnak az adatok megvizsgálását egy adott témában, mivel így a gondolatait alátámasztó információkat tud találni. Ezt fel tudja használni érveinek megerősítésében, amikor az ötleteit megbeszéli másokkal.

Csúcsteljesítményű Csapat Létrehozása

Néhány olyan módszer, melyek segítségével hatékonyan építhet fel csúcsteljesítményű csapatokat:

- Jól használja fel a képességét, amellyel a bonyolult dolgokat képes kezelni, amikor a problémákat meg kell magyarázni másoknak. Előrelendíti a csapatot, hogy az összetett eseteket könnyen emészthető részletekre bontja.
- A többi csapattag nagyra értékeli érvelésének érthetőségét. Amikor valamit megmagyaráz, lépésről lépésre, logikusan építi fel mondanivalóját.
- Jól boldogul az ellenállással, amikor a csapat egy része verseng a többiekkel. Fel tudja használni ezt az energiát arra, hogy a csoportját sikerre vigye.
- Kitűnő érzéke van ahhoz, hogy egy témával kapcsolatban fenntartsa a figyelmet. A csapatmunkában szükség van erre a képességre, főleg akkor, amikor több olyan ember is van jelen, akik más irányba terelhetik a megbeszélést.

Azonban néha túljátszhatja erősségeit:

- A konfliktusra való hajlama patthelyzethez vezethet, amiből nincs könnyű kiút.
- Néha annyira büszke az érdemeire, hogy mások nagyképűnek tartják. Ez elvezethet ahhoz, hogy nem figyelnek önre akkor sem, amikor olyan dolgokról beszél, amely fontos lehet számukra.
- Képes gyors döntéseket hozni, ezért kirekesztheti azokat, akik jobban megfontolják véleményüket. A meglévő folyamatokhoz fűződő ragaszkodása szintén azt okozhatja, hogy néhányan elveszítik a kapcsolatot önnel.
- Ha mindenért felelős szeretne lenni, akkor ez odáig vezet majd, hogy senki más nem fog kötelezettséget, vagy felelősséget vállalni.

Néhány vakfolt, melyekkel akkor találkozhat, amikor csapatban dolgozik:

- Nehéznek találja az összpontosítást olyan munkák esetén, ahol nagy figyelmet kell szentelni a részleteknek. Ha az eredményei hibásak, azzal az egész csapat munkájára hatással lehet.
- Nem minden esetben ön a legjobb diplomata és néha megbánthat másokat. Bár segítő szándékkal szeretne mondani valamit, mások ezt nem ennek látják.
- Azzal, hogy görcsösen ragaszkodik a saját maga által megszokott megoldásokhoz, mások csökönyösnek és makacsnak láthatják.
- Időnként akkor is kerüli a humort a másokkal való csevegés során, amikor egy kis vidámság valószínűleg segítségére lehetne.

Néhány javaslat a csapatomunkája fejlesztéséhez:

- Az élet a kompromisszumokról szól. Ha feltartja a csapat előrehaladását csak azért, mert nem hajlandó a nézetein változtatni, azzal önmagán és a csapaton sem segít. Keresse meg az arany középutat, ahol mind a két fél kap valamennyit abból, amit szeretne.
- Ha a csapat elkészül egy feladattal fontos, hogy csoportként ünnepeljék meg a sikereiket. Ismerje el a többiek erősségeit és eredményeit. Ez segíthet felderíteni saját potenciális fejlődési területeit.
- Azzal, hogy olyan környezetet teremtsen, ahol mindenkit meghallgatnak, új gondolkodásmódot idéz elő. Ez nem csak új ötleteket hoz majd felszínre, hanem bátorítja majd a csapatot, hogy munkájuk során innovatívabbak legyenek.
- Mivel olyan ember, akinek nem esik nehezére a beszéd, ezért felhasználhatja ezt a képességét, hogy másokat is bevonjon a beszélgetésbe és meghallgassa az ötleteiket, nézeteiket.

Lumina Spark Portré



Lumina Learning
www.luminalearning.com
info@luminalearning.com
Lumina Learning Ltd
Third Floor St George's House
Knoll Road
Camberley, GU15 3SY, UK



Lumina Learning Ltd
Address Line
Town
County
Postcode

Készítette Practitioner Sample
E: sample@luminalearning.com
T: 02035880270



Date Questionnaire completed: 14/08/13 12:11:25
Date Portrait most recently regenerated: 03/12/20 10:44:20