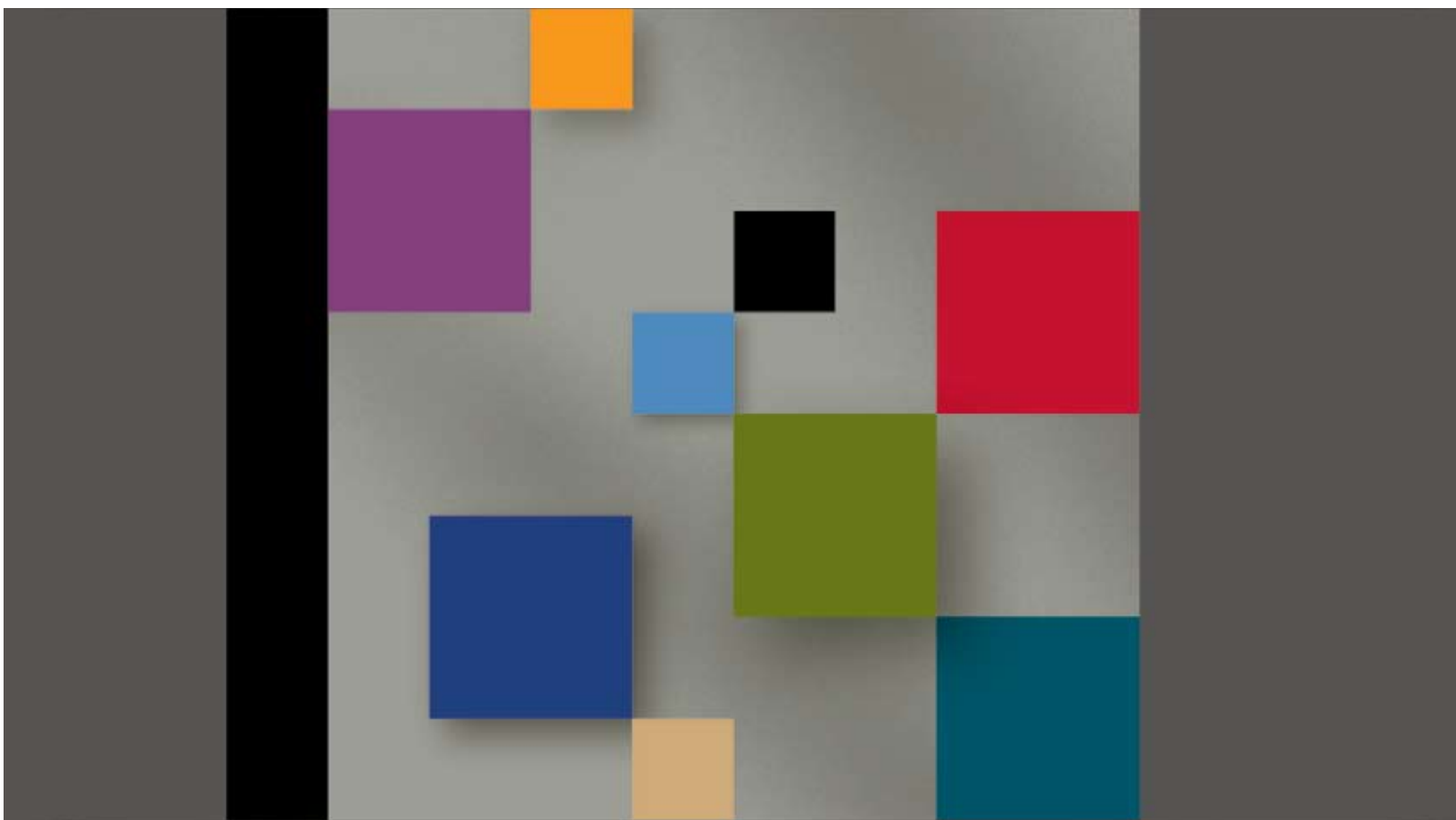


SOCIALSTYLESM

TRACOM Sneak Peek

Excerpts from

Önértékelési útmutató





Tartalomjegyzék

Bevezetés	1
A SZOCIÁLIS STÍLUS MODELL™	1
Honnan ered a stílusod?	1
SZOCIÁLIS STÍLUS és Sokrétűségi	2
SZOCIÁLIS STÍLUSSM Alapok	3
Viselkedés vs. Személyiség	3
A “Tedd és Mondd” szabály	4
Viselkedésformák előrejelzése	4
A viselkedés dimenziói	5
Négy SZOCIÁLIS STÍLUS	6
A Te SZOCIÁLIS STÍLUS profilod	6
SZOCIÁLIS STÍLUSSM Önértékelési profil	7
Vezető stílus	8
Kifejező stílus	10
Szeretetre méltó stílus	12
Analitikus stílus	14
Fontos emlékeztetők	16
Hogyan javítsd a hatékonyságodat a másokkal történő együttműködés terén	17
Négy kulcsfontosságú lépés	17
A sokrétűség négy forrása	19
Imázs	20
Prezentáció	21
Kompetencia	22
Visszajelzés	23
Gyakran Ismételt Kérdések	25



Bevezetés

A SZOCIÁLIS STÍLUS MODELL

Ez az útmutató megismerteti a SZOCIÁLIS STÍLUS koncepcióival és megmutatja, hogy hogyan fejleszthetsz ki olyan képességeket, melyek hatékonyabbá tesznek a munkahelyeden. Mít jelent ez, és miért érdemes foglalkoznod vele? Röviden azért, mert azokkal a SZOCIÁLIS STÍLUS koncepciókkal, melyeket ebből az útmutatóból megismersz, gyorsabban és kisebb erőfeszítéssel végezheted a munkádat.

A TRACOM SZOCIÁLIS STÍLUS modellje egyszerűen használható eszköz a viselkedési preferenciáid megismeréséhez. Segít megértened azt, hogy egyes kapcsolataidat miért érzed produktívabbnak, mint másokat. Segít megértened viselkedésed erősségeit és gyengeségeit. Segítségével oly módon kommunikálhatsz másokkal, hogy közben tudod: egyik viselkedési stílus sem jobb vagy rosszabb, csak más. A Modell nagy hangsúlyt fektet a sokrétűség értékére, mivel ennek révén építhetsz ki a saját és mások erősségeire alapozva produktív kapcsolatokat.

A SZOCIÁLIS STÍLUS Modell, melynek alapján saját magaddal kapcsolatos nézeteidet kialakíthatod, egyike a legszélesebb körben használt és legelismertebb viselkedési modelleknek. A módszert eredetileg az 1960-as években fejlesztette ki a TRACOM alapítója, David W. Merrill, Ph.D. iparpszichológus. A SZOCIÁLIS STÍLUS modellt ma is tanulmányozzák és alkalmazzák vállalatoknál, kormányzatoknál, iskolarendszerekben és Hozzád hasonlóan egyedileg is, nem csak az Egyesült Államokban, hanem a világ minden részén. Emberek milliói tapasztaltak már Szociális Stílus tréninget vagy érintettséget. Csekély

erőfeszítéssel azonnal alkalmazni tudod majd a Szociális Stílus koncepcióit bármilyen kapcsolatodban. Az eredmények pedig igencsak kecsegtetőek.

HONNAN ERED A STÍLUSOD?

Ha néhány barátod és kollégád azt a feladatot kapná, hogy kövessenek Téged néhány napig, és rögzítsék a viselkedésedet, érdekes eredményeket kapnál. Először is azt mondanák, hogy számos különböző viselkedést alkalmazol. Azt is megállapítanák, hogy bizonyos viselkedések gyakrabban fordulnak elő, mint mások; egyesek akár jelentősen többször. Mit gondolsz, mi lehet ennek az oka?

Röviden mondva egyes viselkedésformákat azért alkalmazol gyakrabban, mint másokat, mivel ezeket érzed a legkényelmesebbnek, ha emberekkel kell kapcsolatba lépned. Ezek a viselkedésformák életed első szakaszában alakultak ki. Ahogy egyre gyakrabban alkalmaztad ezeket, a viselkedési szokásaiddá váltak. Nem valószínű, hogy ezeken a módszereken drámaian változtatnál.



A SZOCIÁLIS STÍLUS Alapjai

VISELKEDÉS VS. SZEMÉLYISÉG

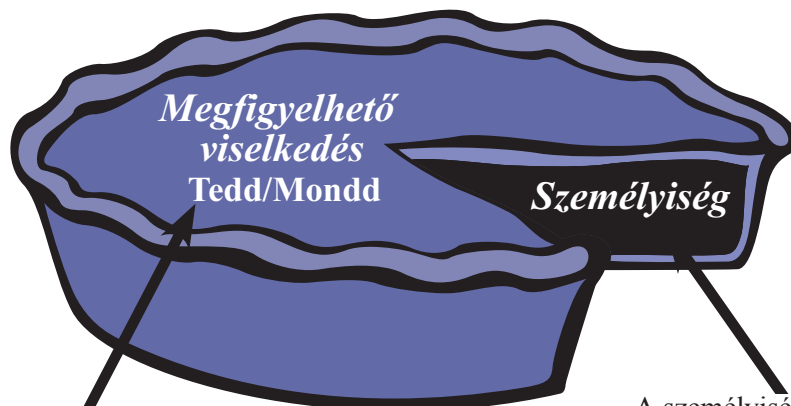
Egyenként személyiséged is egyedi, mely számos érzelmi mintából, mentális folyamatból, gondolatból, értékből és viselkedési mintából tevődik össze, melyeket együttesen a genetika és a személyes tapasztalatok befolyásolnak. A személyiséged pontos leírása és értelmezése nem csak nehézkes lenne, hanem egyenesen lehetetlen.

Nem csoda, hogy az Albert Einsteinhez hasonló nagyszerű elmék nehezen birkóztak meg egyszerű feladatokkal, de felfedezték az anyag természetét és az univerzum energiáját. A SZOCIÁLIS STÍLUS modell ezt a bölcs példát követve nem igyekszik felfedezni a személyiségedet.

A SZOCIÁLIS STÍLUS csak viselkedésformákkal foglalkozik, melyek a személyiséged részeként objektíven megfigyelhetők. A *személyiség* szó a latin “persona” szóból ered, ami “maszkot” jelent. Ez teljesen helyénvaló, hiszen a személyiség mind látható, mind pedig láthatatlan részekből tevődik össze. Ha egyszerű analógiát keresünk, akkor a személyiséget egy pitéhez hasonlíthatjuk. A pite belseje, akárcsak személyiséged nagy része, közvetlenül nem látható és számos összetevő keverékéből áll, ami a pitének egyedi jelleget és ízt kölcsönöz. A viselkedés olyan, mint a külső, a pitének az a része, melyet mindenki láthat és többé-kevésbé le is tud írni.

Akárcsak a **Személyiség Pite** héja, a SZOCIÁLIS STÍLUS viselkedésformái azok a cselekvési minták, melyeket mások megfigyelhetnek és elfogadhatnak a személy viselkedésének leírása során.

SZEMÉLYISÉG PITE



A stílus olyan, mint a személyiség pite célja. Ez az a rész, ami látható — a megfigyelhető viselkedés.

A személyiség pite a belső minőségi jegyekből, az attitűdökből, hajlamokból, álmokból, értékekből és képességekből áll.



A SZOCIÁLIS STÍLUS Alapjai

A VISELKEDÉS DIMENZIÓI

A SZOCIÁLIS STÍLUS Önértékelési Profilod összefoglalja azt, hogy hogyan látod saját magadat a másokkal való viselkedésed terén két igen erős emberi viselkedési dimenzió mentén. Ezeket a dimenziókat az Öntudatosság és a Érzékenység.

Az ÖNTUDATOSSÁG* azt mutatja meg, hogy mennyire vagy hajlamos kérni vagy utasítani másokat az interakcióid során. Azt is megmutatja, hogy hogyan állsz hozzá mások befolyásolásához. Ha öntudatosabb vagy, akkor hajlamos vagy a véleményedet magabiztosabban és erőszakosabban képviselni. Pozitív nyilatkozatokat teszel, és megpróbálsz irányítani mások cselekedeteit. Amennyiben öntudatosagodat inkább kérő típusúnak találod, akkor óvatosabb és tartózkodóbb vagy, amikor meg kell osztanod a véleményedet másokkal. A mások gondolatainak és cselekedeteinek befolyásolására való törekvésed inkább csendes, kevésbé rámenős, inkább kérő jellegű.

*MEGJEGYZÉS: Ez a meghatározás eltér az öntudatossági tréning során alkalmazottól. Itt arra vagyunk kíváncsiak, hogy milyen mértékben érzed magad utasító vagy kérő stílusúnak.

Az ÉRZÉKENYSÉG annak mértéke, hogy mennyire tudod megőrizni az önuralmadat (pl. mennyire tartod magadban az érzéseidet). Vagy annak a mutatója, hogy milyen mértékben vagy érzelmes (pl. mennyire mutatod meg másoknak az érzéseidet). Részből azt is megmutatja, hogy milyen mértékben reagálsz az érzelmi befolyásolásra, a megszólításra és a megnyilvánulásokra. Ha úgy véled, hogy uralod az érzéseidet, akkor nem reagálsz olyan mértékben az érzelmi jelenségekre, és inkább az ötletekre, dolgokra, adatokra és feladatokra összpontosítasz. Kevésbé vagy hajlamos nyilvánosságra hozni az érzéseidet. Ha érzelmesebbnek tartod magad, akkor szívesen osztod meg az érzéseidet, és szívesen fejezed ki dühöt, örömet, boldogságot és fájdalmat. Könnyebben reagálsz az érzelmi megszólításra és befolyásra.

SZOCÁLIS STÍLUS — “A Vezető Stílus”

A Vezető Stílus: “Csináljuk meg, most.”

A **Vezető Stílusú** embereken mások aktívnak, erélyesnek és határozottnak látják. A Vezető Stílusú személyek egyenesek. Kezdeményezik a szociális interakciót és erőfeszítéseikre és mások erőfeszítéseire koncentrálnak a célok azonnali teljesítése érdekében. A Vezető Stílusú embereket általában hűvösnek, kevésbé személyesnek, tartózkodónak, néha tartózkodónak tartják, mivel jellemzően nem mutatják meg nyíltan az érzéseiket és fedik fel érzelmi mélységeiket.

A **Vezető Stílusú** embereket mások általában így látják:

- Tudják mit akarnak
- Nem okoz nekik problémát, hogy az őket érintő ügyekben hozott döntéseket közvetítsék
- A jelenre koncentrálnak, viszonylag kevésbé törődnek a múlttal vagy a jövővel
- Gyorsak, hatékonyak és rögtön a témára térnek
- Türelmetlenek a késésekkel szemben
- Kevésbé törődnek mások érzéseivel vagy a személyes kapcsolatokkal
- Durvák vagy kritikusak a kapcsolatokra történő korlátozott odafigyelés következtében
- Hatékonyak és határozottak
- Hatalom által kívánnak irányítani
- Az idővel nagyon fegyelmezetten bánnak

A VEZETŐ STÍLUS FŐBB JEGYEI

- Gyorsabb ritmusú
- Erőfeszítéseket tesz azért, hogy meghatározza a ritmust
- Kevésbé aggódik a kapcsolatok értéke miatt
- A jelenben él
- Hajlamos irányítani mások cselekedeteit függetlenül attól, hogy ő-e a vezető vagy sem
- Hajlamos kerülni a tétlenséget

❖ Kér és Utasít Viselkedés

Az önmagadról alkotott kép alapján inkább utasítasz, mint kérsz. Ebből eredően gyors interakciókra törekszel másokkal, gyorsan felvázolod az ötleteidet és energetikusan cselekszel azok megvalósítása érdekében. Erélyesen lépsz fel a másokkal folytatott kapcsolataidban, megbirkózol a versenytársakkal és kiállsz a vélekedésed mellett.

❖ Irányít és Érzelmeket Kelt Viselkedés

Kevésbé érzelmesnek, inkább kontrollálnak tartod magadat. Fegyelmezetten bánsz az idővel, melyet a munkáddal és más tevékenységgel töltesz, így nagyon üzletszerű vagy. Független, kontrollált, tartózkodó vagy, és egyedül szeretsz dolgozni, és inkább kerülöd, hogy másokkal kelljen együtt dolgoznod, akik nem annyira feladatorientáltak, mint Te. Tényszerűnek, egyenesnek tartod magadat. Kerülöd az érzelmi érintettséget másokkal, különösen üzleti ügyekben.



SZOCÁLIS STÍLUS — “A Vezető Stílus”

❖ A Munka Elvégzése

Ha másokkal dolgozol egy feladat elvégzésén, vezetőnek látod magadat, aki meghatározza az irányt és a ritmust. A feladatra történő összpontosításod gyakran a helyzet irányítójának szerepébe helyez. Úgy gondolod, hogy a döntéshozatali képességedet mások elfogadják, akik a megközelítéssel egyetértenek. Előfordulhat, hogy az “inkább megcsinálom én” hozzáállást alkalmazod valamely feladat teljesítése során ahelyett, hogy várnál valakire, aki elvégzi a munkát.

Valószínűleg feszültebbé válsz, amikor mások nem képesek arra a döntésre jutni, amit időszerűnek tartasz. Nagyon frusztrálónak találod, ha az események menetét végtelen viták és részletekben menő elemzések szakítják meg. Irritálónak találod, ha egyesek nem veszik elég komolyan az általad kitűzött célok elérését.

Előfordulhat, hogy az emberek úgy gondolják, anélkül utasítasz másokat, hogy meghallgatnád az álláspontjukat. Ez megnehezítheti számodra a jó együttműködést és mások támogatásának megszerzését. Azt a benyomást keltheted másokban, hogy át akarsz gázolni rajtuk, mert türelmetlenül hajtod az eredményeket. Önkényesnek és kritikusként találhatnak.

❖ Építs az erőforrásaidra

Nagyon hatékonyan tudsz együtt dolgozni másokkal, ha utasító modorodat megfelelően használod. Mások kíváncsiak, amíg véleményt nyilvánítasz, hogy csatlakozhassanak hozzád. Szedd össze a gondolataidat. Vezető stílusod segíthet másoknak az összpontosításban. Találd meg önmagad kifejezésének legjobb módját, és add meg a ritmust. Modorod ne képezze

interperszonális feszültség forrását, mivel ezzel mások arra fordítják majd energiájukat, hogy ellenállást tanúsítsanak, és nem a célok támogatására fordítják idejüket.

A interperszonális hatékonyság javítása érdekében fogadd el mások véleményét. Hallgass meg mások ötleteit még akkor is, ha esetleg szubjektív érzéseknek tűnnek. Valóban figyelj oda arra, hogy mit mondanak. . . Ne csak azért figyelj, hogy észrevedd, ha befejezték. Az általuk adott adatokat vond be a közös probléma megoldási folyamatba. Ritmusodban alkalmazkodj mások kissé lassabb ritmusához. Hagyd, hogy ők is jól érezzék magukat, és nyerd el együttműködésüket.

❖ Megjegyzendő dolgok SZOCIÁLIS STÍLUSODDAL kapcsolatban

Nos, most már elolvastad a Rólad szóló beszámolót. Biztosan vannak dolgok, amikkel egyetértesz, és amelyekkel nem. Fordítsd néhány percet arra, hogy végiggondold a következő kérdésekre adandó válaszaidat:

1. A beszámoló elolvasása után melyek azok az erősségek, amelyekre építhetek, amikor más emberekkel kerülök kapcsolatba?

2. Annak érdekében, hogy hatékonyabb legyek a környezetemben lévőkkel, esetleg hasznos lenne, ha néhány dolgom változtatnék:



A sokrétűség négy forrása

Nos, honnan tudhatod, hogy amit másokért teszel, az megfelel az igényeiknek és segít a saját igényeid kielégítésében is? Amikor az emberek interakcióba kerülnek egymással akkor folyamatosan és tudat alatt megfigyelik és értékelik egymás viselkedését. A TRACOM kutatásaiból kiderült, hogy a mások által értékelt viselkedésformákat az alábbi négy nagy kategóriába osztályozhatjuk: Imázs, Prezentáció, Hozzáértés és Visszajelzés. A viselkedésed e négy téren gyakorolt hatását hívják “sokrétűségnek”.

TENNI VALAMIT A TÖBBIEKÉRT

