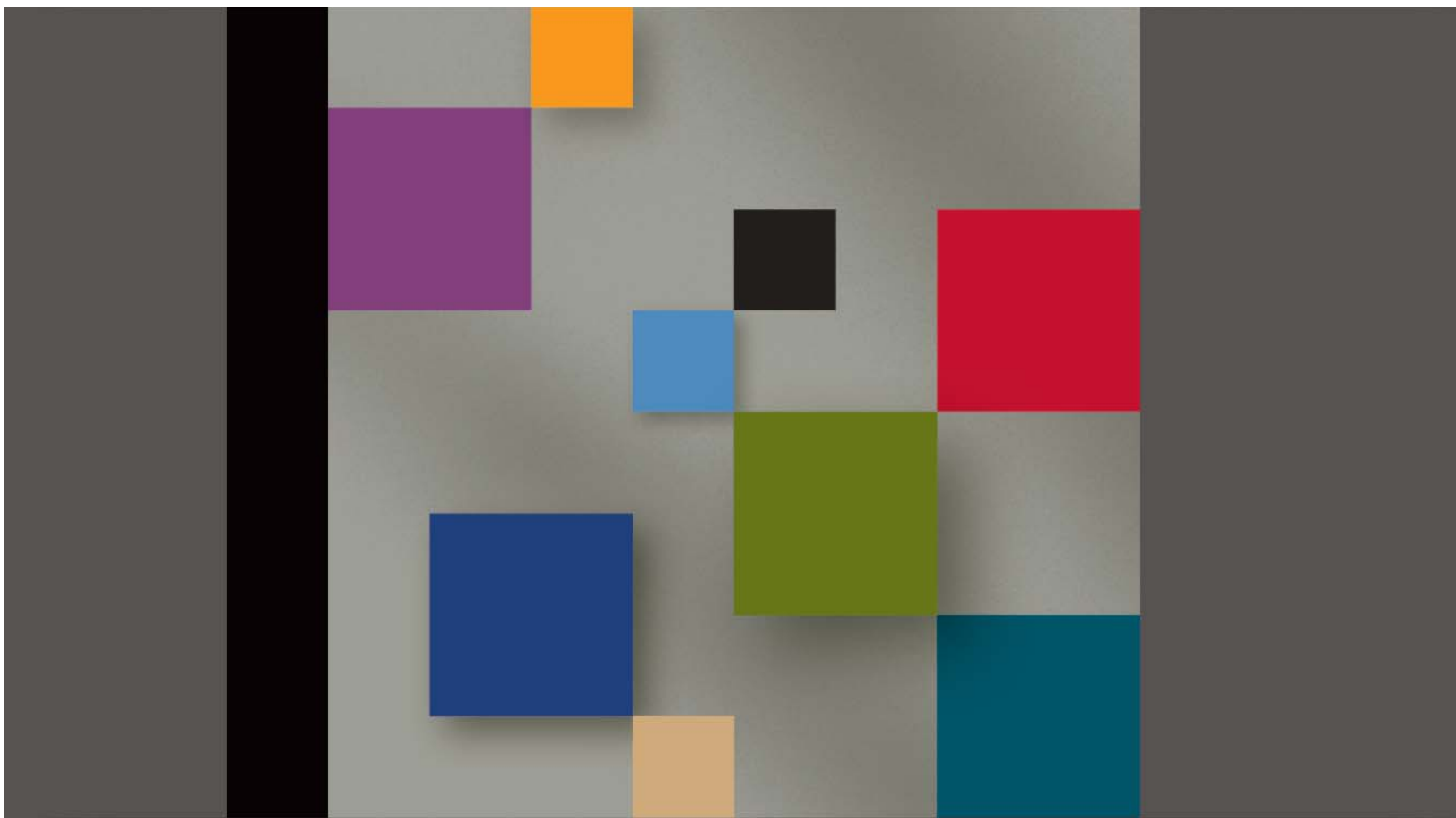


SOCIALSTYLESM

TRACOM Sneak Peek

Excerpts from

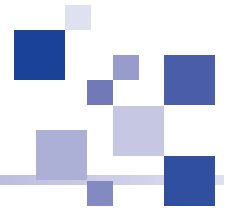
Guia de autopercepção





Índice

| | |
|---|----|
| Introdução | 1 |
| O SOCIAL STYLE MODEL™ | 1 |
| De onde vem seu estilo? | 1 |
| Trabalho com SOCIAL STYLE e Versatilidade | 2 |
| Conceitos fundamentais do SOCIAL STYLEsm | 3 |
| Comportamento vs. Personalidade | 3 |
| O padrão “Dizer e Fazer” | 4 |
| Comportamentos preditores | 4 |
| Dimensões de comportamento | 5 |
| As quatro posições SOCIAL STYLE | 6 |
| Seu perfil SOCIAL STYLE | 6 |
| Seu perfil de autopercepção do SOCIAL STYLEsm | 7 |
| Estilo Impulsivo | 8 |
| Estilo Expressivo | 10 |
| Estilo Amigável | 12 |
| Estilo Analítico | 14 |
| Lembretes Importantes | 16 |
| Melhore sua eficácia com os outros | 17 |
| Quatro etapas-chave | 17 |
| As quatro fontes de versatilidade | 19 |
| Imagem | 20 |
| Apresentação | 21 |
| Competência | 22 |
| Feedback | 23 |
| Perguntas freqüentes | 25 |



Introdução

THE SOCIAL STYLE MODEL

Este guia é projetado para ensinar-lhe os conceitos do SOCIAL STYLE e como eles podem ajudá-lo a desenvolver habilidades que o tornarão mais eficaz no local de trabalho. Mas o que isso significa e por que você deve se importar? Respondendo rapidamente: ao aplicar os conceitos de SOCIAL STYLE que aprenderá ao longo deste guia, você poderá fazer mais, mais rápido e com menos esforço.

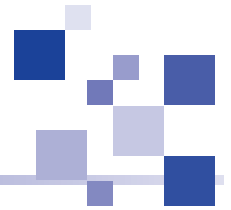
O SOCIAL STYLE Model da TRACOM é uma ferramenta fácil de usar para aprender sobre suas preferências comportamentais. Ele o ajudará a descobrir que alguns relacionamentos são mais produtivos do que outros. Com ele, você poderá desenvolver uma percepção sobre os pontos fortes e fracos de sua conduta. Além disso, obterá ajuda para desenvolver um modo de comunicação com as outras pessoas, tendo em mente que os estilos de comportamento não são nem bons nem ruins, apenas diferentes. O modelo ressalta o valor da diversidade como um modo de expandir os seus pontos fortes e os dos outros para desenvolver relacionamentos produtivos.

O SOCIAL STYLE Model, que é utilizado como referência para o modo como você vê a si mesmo, é um dos modelos de comportamento mais amplamente utilizados e altamente considerados hoje em dia. Originalmente desenvolvido nos anos 60 pelo fundador da TRACOM e psicólogo industrial David W. Merrill, Ph.D., o SOCIAL STYLE Model é estudado e utilizado em empresas, governos, sistemas de ensino e por pessoas como você, não apenas nos EUA, mas em todo o mundo. Milhões de pessoas já tiveram algum tipo de treinamento ou contato relacionado ao SOCIAL STYLE. Com apenas um pequeno esforço, logo você poderá aplicar os conceitos Social Style a qualquer relacionamento. Os resultados devem se mostrar proveitosos.

DE ONDE VEIO SEU ESTILO?

Se vários de seus amigos ou colegas o seguissem por alguns dias e registrassem o seu comportamento, você observaria alguns resultados interessantes. Primeiro de tudo, eles diriam que você apresenta uma série de comportamentos muito variados. Em seguida, eles observariam que alguns comportamentos são mais frequentes do que outros; alguns muito mais. Por que você acha que isto acontece?

Em resumo, os comportamentos utilizados por você com mais frequência são aqueles que o fazem se sentir mais à vontade no relacionamento com as pessoas. Esses comportamentos se tornaram confortáveis para você desde muito cedo em sua vida. Como você os utilizou com mais frequência, eles se tornaram seus hábitos comportamentais. É improvável que você mude drasticamente essas formas de reagir ao contato com outras pessoas.



Conceitos fundamentais do SOCIAL STYLE

COMPORTAMENTO VS. PERSONALIDADE

Você, indivíduo, tem uma personalidade única formada por uma série de padrões emocionais, processos mentais, padrões de pensamento, valores e comportamentos, que são todos influenciados por genética e experiência pessoal. Descrever e explicar com precisão sua personalidade não seria apenas difícil; seria impossível.

Não causa surpresa que grandes mentes, como Albert Einstein, se prendiam a tarefas mais simples, como descobrir a natureza da matéria e da energia no universo. O SOCIAL STYLE Model, seguindo esse sábio exemplo, também não tenta descobrir sua personalidade.

O SOCIAL STYLE só lida com seus comportamentos, a parte da sua personalidade que pode ser observada de forma objetiva. A palavra personalidade vem do

latim “persona”, que significa “máscara”. Isso vem bem a calhar, pois a personalidade é formada por qualidades visíveis e ocultas. Em uma analogia simples, a personalidade pode ser comparada a uma torta. A parte interna da torta, assim como sua personalidade, está fora da visão direta e contém uma mistura de ingredientes que lhe confere uma textura e um sabor únicos. O comportamento é como a cobertura, a parte externa da torna que todos conseguem ver e o descrevem mais ou menos da mesma forma.

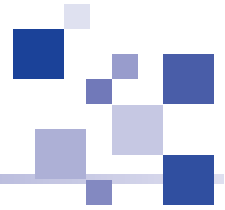
Assim como a **Torta da Personalidade**, os comportamentos do SOCIAL STYLE são determinados padrões de ação que as pessoas podem observar e aceitar para descrever o comportamento de uma pessoa.

TORTA DA PERSONALIDADE



O estilo é como a cobertura da torta da personalidade. Essa é a parte que pode ser vista – o comportamento observável.

Personalidade inclui qualidades internas, atitudes, aptidões, sonhos, valores e capacidades.



Conceitos fundamentais do SOCIAL STYLE

DIMENSÕES DE COMPORTAMENTO

O seu perfil de autopercepção SOCIAL STYLE é um resumo de como você se vê interagindo com outras pessoas por meio de duas dimensões de comportamento humano bastante fortes. Essas dimensões são chamadas de Assertividade e Reatividade.

ASSERTIVIDADE* é a medida do seu grau de tendência a perguntar ou a falar quando interage com as pessoas. É um reflexo de como você vê a si mesmo influenciando os outros. Se você se vê mais dentro do tipo falante, é provável que costume declarar suas opiniões com segurança, confiança e força. Você faz declarações e afirmações positivas e tenta orientar as ações dos outros. Se você se vê mais dentro do tipo perguntador, é provável que costume ser mais cauteloso e reservado na hora de expor suas opiniões. Você tenta influenciar o pensamento e as ações dos outros de maneira mais tranqüila, discreta e questionadora.

***OBSERVAÇÃO:** Esta definição é diferente a abordada no treinamento de assertividade. Estamos medindo os diferentes graus de como você vê a sua assertividade, do tipo falante ou perguntador.

A **REATIVIDADE** é a medida do seu grau de tendência a se controlar, ou seja, manter seus sentimentos e emoções para si. Esse também é o grau de sua emotividade, ou seja, demonstrações explícitas de sentimentos e emoções com outras pessoas. Também é, em parte, uma medida da extensão das suas reações a influências, apelos ou demonstrações emocionais. Se você vê a si mesmo como alguém que controla seus sentimentos, não costuma reagir prontamente a esses apelos emocionais e provavelmente se detém mais em idéias, elementos, dados e tarefas. Sua tendência é não expressar seus sentimentos publicamente com muita frequência. Se você se vê como alguém mais emotivo, costuma demonstrar suas emoções e expressar raiva, alegria, felicidade ou mágoa de imediato. Sua tendência mais provável é reagir a apelos e influências emocionais.

Seu SOCIAL STYLE – “O Estilo Impulsivo”

O Estilo Impulsivo: “Vamos fazer isso agora mesmo.”

As pessoas com o **Estilo Impulsivo** são vistas pelas outras como ativas, enérgicas e determinadas.

As pessoas com o Estilo Impulsivo são diretas. Elas iniciam a interação social e concentram seus esforços e os esforços das outras pessoas nas metas e nos objetivos que desejam realizar no momento.

As pessoas com o Estilo Impulsivo são tipicamente descritas pelas outras como frias, menos carismáticas, reservadas e, por vezes, pouco amigáveis, pois elas em geral não mostram abertamente os sentimentos nem revelam a profundidade de suas emoções.

As pessoas que se encaixam no **Estilo Impulsivo** parecem:

- Saber o que querem
- Ter pouca dificuldade em transmitir suas conclusões sobre qualquer coisa que as afetem
- Concentrar-se no momento imediato, com relativamente pouca preocupação com o passado ou o futuro
- Ser rápidas, eficientes e diretas ao ponto
- Ser impacientes com atrasos
- Mostrar pouca preocupação com o sentimento dos outros ou com os relacionamentos pessoais
- Ser ríspidas, rígidas ou críticas em função da atenção limitada aos relacionamentos
- Ser eficientes e decididas
- Procurar controle pelo uso do poder
- Usar o tempo de forma disciplinada

DESTAQUES DO ESTILO

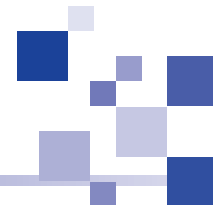
- Tem ritmo mais rápido
- Faz esforços para definir o ritmo
- Menos preocupação com o valor nos relacionamentos
- Trabalha no momento presente
- Tende a guiar as ações das outras pessoas, sejam elas líderes ou não
- Tende a evitar a inércia

❖ **Comportamento Perguntador-Falante**

Sua autodescrição indica que você se vê como uma pessoa que fala mais do que pergunta. Isso deve-se ao fato de você ser rápido ao interagir com as pessoas, ter disposição para revelar suas idéias e ser enérgico nas ações em relação a elas. Você se vê como alguém rigoroso em seus relacionamentos, disposto a lidar com a concorrência e constante nas posições que adota.

❖ **Comportamento Controle-Emotividade**

Você descreve a si mesmo como menos emotivo e mais controlador. Você também vê como uma pessoa disciplinada ao trabalhar com os outros e muito sistemática. Você é independente, controlado, reservado e prefere trabalhar sozinho, se necessário, em vez de lidar com outras pessoas que não consigam controlar tempo e tarefas tão bem como você. Você se vê como alguém factual, inflexível e direto. Você costuma evitar envolvimento emocional com os outros, especialmente no âmbito profissional.



Seu SOCIAL STYLE – “O Estilo Impulsivo”

❖ **Fazendo o seu trabalho**

Ao trabalhar com outras pessoas para concluir uma tarefa, você se vê tomando a liderança para estabelecer a direção e o ritmo. Sua atenção à tarefa freqüentemente o coloca no controle da situação. Você vê que sua disponibilidade para tomar decisões é aceita pelas pessoas que concordam com a sua abordagem. Você pode adotar a abordagem “Prefiro fazer sozinho” para executar uma tarefa em vez de esperar até que alguém esteja disposto a assumir a responsabilidade de fazer o trabalho.

Sua tendência é ficar tenso quando as pessoas não conseguem entender o seu ponto de vista de uma decisão oportuna para definir um objetivo e decidir uma ação. Você se sente frustrado quando um processo de trabalho é objeto de debates infundáveis e análises detalhadas. A atitude de algumas pessoas que não levam a sério a realização dos objetivos estabelecidos por você pode irritá-lo.

Algumas vezes, as pessoas podem vê-lo como aquele que diz aos outros o que fazer sem escutar seus pontos de vista. Por isso, você pode ter dificuldade em obter a cooperação e o apoio dos outros. Você pode dar aos outros a impressão de que está disposto a passar por cima deles com um impulso impaciente de obter resultados. Você também pode parecer arbitrário e crítico.

❖ **Invista em seus pontos fortes**

Você pode interagir bem com as pessoas se utilizar de forma apropriada o seu comportamento falante. As pessoas provavelmente esperam que você exponha a sua opinião para que possam segui-lo. Tenha sempre suas idéias em ordem. Além disso, seu Estilo Impulsivo pode ajudar os outros a manter o foco. Sendo assim, encontre a melhor maneira de

expressar-se e de ditar o ritmo. Seu comportamento não deve criar tensão entre as pessoas, o que pode fazer com que os outros se desgastem resistindo às suas idéias em vez de apoiá-lo na realização da meta.

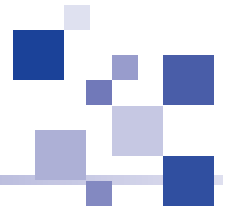
Para melhorar a eficácia interpessoal, aceite o valor das opiniões dos outros. Ouça as idéias dos outros, mesmo que elas pareçam ser baseadas em algo subjetivo. Ouça com atenção o que eles têm para dizer . . . E não apenas o suficiente para saber quando eles acabaram de falar. Incorpore os dados oferecidos por eles em uma solução mútua para o problema. Acomode seu ritmo ao ritmo mais lento dos outros. Deixe-os mais à vontade e, assim, obtenha sua cooperação voluntária.

❖ **O que você deve lembrar sobre o seu comportamento SOCIAL STYLE**

Você acabou de ler o seu relatório descritivo. Provavelmente você concorda com alguns pontos, mas não tem tanta certeza sobre outros. Reserve alguns minutos para pensar e responder às seguintes perguntas:

1. Refletindo sobre meu relatório descritivo, quais são os pontos fortes em que posso investir ao lidar com outras pessoas?

2. Para me tornar mais eficiente com as pessoas à minha volta, seria útil se eu mudasse o seguinte no modo como lido com as pessoas:



As quatro fontes de versatilidade

Assim, como saber se as coisas que você está “fazendo pelos outros” estão suprimindo as necessidades deles e também ajudando a suprir as suas? Quando as pessoas interagem, elas observam de forma consciente e inconsciente, avaliando os comportamentos alheios. A pesquisa da TRACOM demonstrou que os comportamentos muitas vezes avaliados pelos outros podem ser divididos em quatro áreas amplas: Imagem, Apresentação, Competência e Feedback. O impacto do seu comportamento sobre os outros nessas quatro áreas é chamado de “Versatilidade”.

FAZENDO ALGO PELOS OUTROS

