

На прошлом занятии...

- Договор личного развития
- «Волшебная таблетка»
- Руководство в стиле коучинг
- Что такое коучинг? С какими запросами приходят?
- Вызовы которые стоят перед бизнесом
- Организация – единый живой организм
- Каково это – быть частью организации?
- Корпоративная культура компании и влияние лидера
- Ожидания от лидеров и одиночество лидера
- Лидеры задают настроение
- Тревога – новая норма, роль лидера в переработке тревоги
- Смыслы компаний
- Эффективная коммуникация: родитель-взрослый-ребенок



План занятий

Занятие 1 – понедельник, 16 мая:

- Знакомство/запросы
- Смыслы, в которые играет бизнес
- Вопросы/ответы/обмен мнениями

Занятие 2 – сегодня, 18 мая:

- Эмоциональный интеллект
- Ресурс и/или ограничение
- Трансформирующие диалоги или кейс

Занятие 3 и 4 – суббота, 21 мая:

- Навигация для руководителя + 8 примет
- Организационный кейс и/или Трансформирующие диалоги
- Защита договора личного развития (1-2 человека)

Занятие 5 – понедельник 23 мая:

- Защита договора личного развития
- Ваши вопросы, завершение

РЕСУРС ИЛИ ОГРАНИЧЕНИЕ?



Эмоции для руководителя – ресурс или ограничение?



«В человеке столько энергии, что ее хватило бы, чтобы целую неделю освещать целый город...»



Кто из вас?

- Ставил себе цель начать что-то делать или изменить с Нового года и так и не делал?
- Обещал себе начать ходить регулярно в спортзал и это не работало?
- Хотел сесть на диету и быстро возвращался к привычному рациону?
- Давал себе обещание делать/не делать что-то после обучения?



Влияние эмоций на результаты

Почему сегодня так важен внутренний мир человека?
Его эмоции, ощущения, настроения, истинные желания,
глубинные ценности?

**Наши внутренние эмоции и ощущения определяют
наши внешние результаты**

ЭМОЦИИ: ВАШ ДРУГ ИЛИ ВРАГ?

Задумывались ли вы когда-нибудь?

- Что вас злит?
- Что огорчает?
- Что радует и вызывает интерес?
- Что для вас важно в жизни?
- Что заставляет ваше сердце петь?
- Когда вы чувствуете себя наиболее «живым»?
- Что больше всего вы цените в своем друге?
- Что вы цените в своей работе?
- Чему вы говорите «да», а чему «нет»?
- Что глубоко трогает вас?



Скажите, какие у меня недостатки? Ошибки? Слабые стороны?

Люди больше фокусируются на недостатках. Нам кажется, что воспитание — это устранение недостатков и слабостей.

Индивидуальная сила появляется у каждого с рождения.

Она проявляется рано, только не всегда родители готовы ее замечать и поддерживать.

Индивидуальная сила — это наша сильная сторона, некий навык и умение, который дается естественно и с легкостью.

Это то, что мы можем делать лучше, быстрее и легче, чем другие.

Это то, с чем мы родились, и то, что всегда сопровождает нас, как наша **особенность**.

«То, что тебе кажется игрой, а другим работой — и есть твоя суперсила.»

Что вам кажется легким и что другие находят сложным?

Рефлексия: в чем вы сильны?

Это ваш ресурс или ограничение?

dwork

Кем вы стали и то, что вы имеете сегодня - построено на вашей силе.

- Вы знакомы с ней?
- Она играет сейчас на вас или против вас?
- Считали ли вы раньше это силой?
- Что вы чувствуете, когда думаете и говорите о своей силе?
- Какая слабость уравнивает вашу силу?
- Сила больше мешала или помогала на вашем жизненном пути?
- Что другие говорили про вашу силу? Как они ее воспринимали?
- Как вы используете свою силу? Как можете еще использовать?
- Зачем эта сила вам дана на самом деле?
- Что вы можете сделать?

Сила есть у каждого

- Распознав свою силу, важно осознать как она проявляется в разных ситуациях на протяжении всей жизни
- Важно найти взаимосвязь силы с успехами и поражениями
- Сложности, которые есть сегодня – как они связаны с этой силой?
- Приведите в конструктивную фазу свою силу и ряд проблем найдет свое решение
- Осознанное использование силы дает основу осознанному лидерству

ЭТО - УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ

Три основных компонента эмоционального интеллекта



Понять свои эмоции и чувства



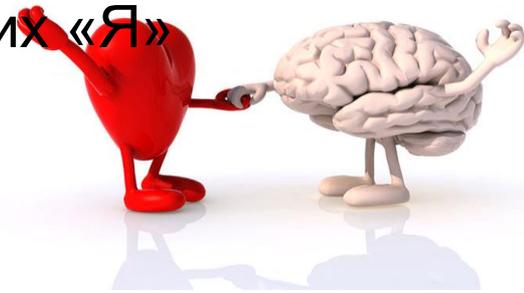
Научиться управлять ими



Научиться распознавать эмоции других и управлять ими

Эмоциональный интеллект

- Это прежде всего внутренний диалог, способность к рефлексии
- Умение в течение дня четко идентифицировать свои эмоции и причины их возникновения
- Это управление своими эмоциями и их использование адекватно ситуации
- Диалог с окружающими вас людьми, с миром в целом
- Эмоциональный интеллект (EQ) – это умение понять свое «Я», и выстраивать отношения с миром других «Я»
- Управление эмоциями, а не отказ от них



Важные EQ навыки для руководителя

- Искренний интерес к человеку
- Вера в потенциал человека
- Фокус на сильные стороны и «плюсы»
- Эмпатия, как способность понимать, что чувствует другой
- Умение слушать и слышать ушами, глазами и сердцем
- Уважение и принятие
- Партнерство и признание значимости другого
- Целостность и подлинность собственных ощущений
- Умение не вовлекаться, не давать советов и оценок
- Умение давать конструктивную обратную связь
- Умение снимать тревогу, вдохновлять, мотивировать, наделять ответственностью
- Совместная выработка решений



Люди с развитым эмоциональным интеллектом

- Лучше могут мотивировать себя и других
- Строят более устойчивые межличностные отношения
- Более активные, инновационные и творческие
- Более эффективные руководители
- Лучше работают в условиях стресса
- Лучше справляются с переменами
- Находятся в большей гармонии с самими собой



Развитие эмоционального интеллекта подразумевает способность обрабатывать ПРИЧИНЫ возникновения эмоций и осознавать КАК это влияет на принятия решений

Чувства и эмоции с которыми человек часто сталкивается в профессиональной и личной жизни

Усталость
Растерянность



Удивление
Интерес



Напряжение
Недоверие



Радость
Удовольствие



Агрессия
Злость



Симпатия
Любопытство



Базовые эмоции человека

Кэррол Изард - американский психолог, профессор психологии Делаверского университета, специалист по проблемам человеческих эмоций, выделил следующие базовые эмоции:

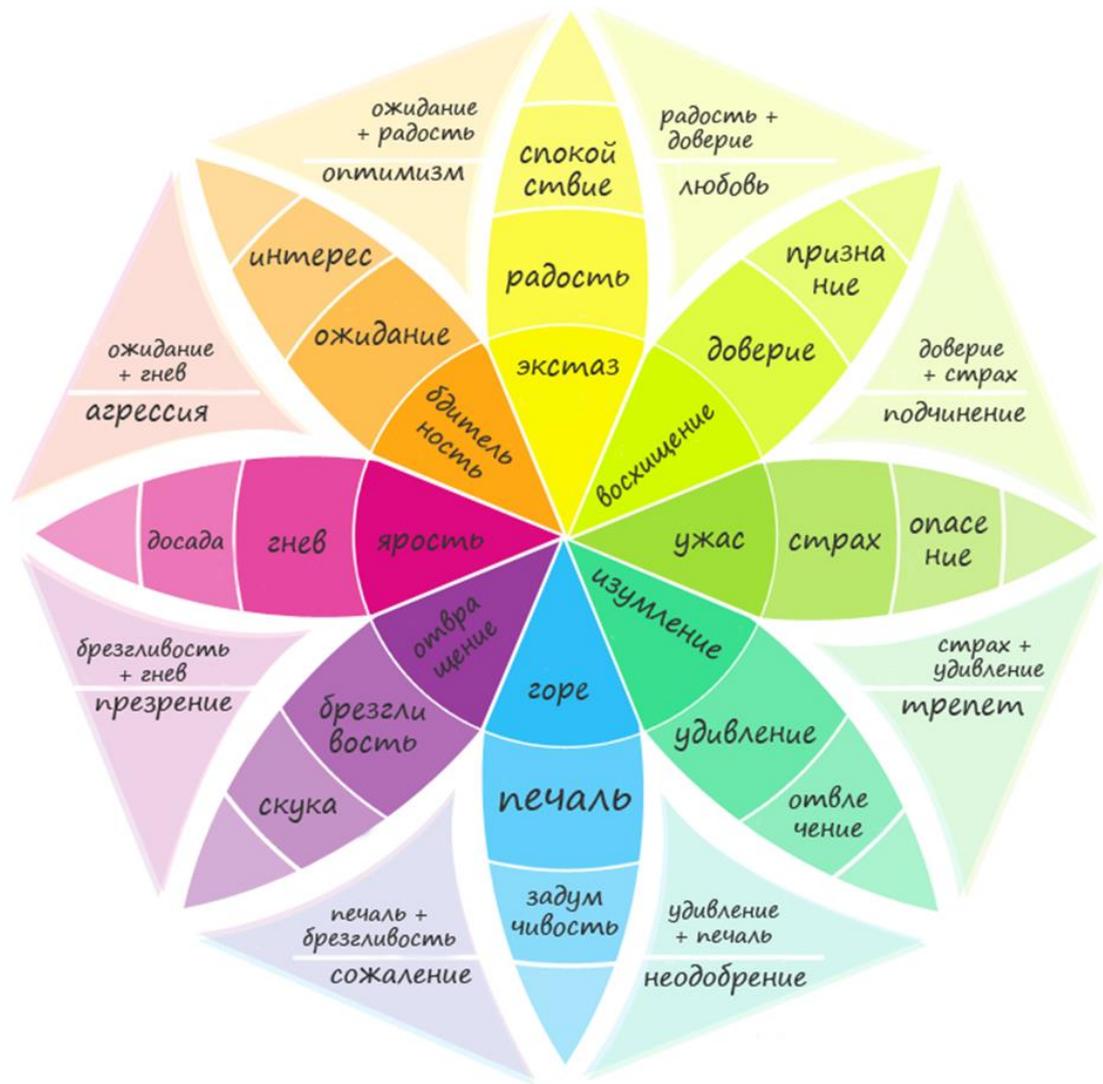
1. Радость
2. Интерес
3. Удивление
4. Страдание
5. Гнев

6. Стыд
7. Страх
8. Презрение
9. Отвращение
10. Вина



Колесо Плутчика

Американский профессор психологии Роберт Плутчик в 1980 году обозначил 8 основных эмоций и связанные с ними более сложные эмоции, получилось наглядное «колесо эмоций»



Трансформирующие диалоги

Формула изменений

- Люди используют свой потенциал на 30-40%
- Наша эффективность равна нашему потенциалу минус наши внутренние препятствия, из которых страх – наисильнейшее

Эффективность = потенциал – страх

- **$H + B + S > C$**

H – недовольство текущей ситуацией

B – видение будущего

S – знание первого шага

C – сила сопротивления



Трансформирующий диалог как ресурс для изменений и дальнейшего развития

- Стимулирует личное развитие и решимость на изменения в своей жизни
- Помогает приблизиться к потенциальным возможностям, понять свою роль или задачу и принять на себя ответственность за последующие действия
- Основной инструмент в диалоге – **отношение** к человеку и продвигающие вопросы
- Упражнение/мини-сессия – это **исследование**: ситуации, чувств, участников, ролей, вариантов действий, ограничений и т.д. и т.п.
- **Подумать об другом** - такой формат позволяет развить внутри себя позицию наблюдателя: осознанно принимать решения и действовать.
- Все, что происходит во время работы между вами – **конфиденциально**
- Продолжительность диалога – 20 минут

«Мы более похожи на желудь, который содержит в себе весь потенциал, чтобы стать могучим дубом» (Джон Уитмор)

Главная задача в диалоге...

...помочь человеку осознать, если его «карта мира» не соответствует объективной реальности.

- Не позволяйте себе принять картину мира собеседника как нечто законченное
- Не давайте собеседнику выстраивать «жесткие» умозаключения
- Если ответ туманен – проясняйте его, пока ответ не станет предельно точным
- Расширяйте «карту мира», называйте вещи своими именами
- Обращайте внимание на мелочи
- Спрашивайте о чувствах
- Спрашивайте о цели
- Переводите общее в частное, просите приводить примеры
- Пробуйте обсуждать на «абстрактном» примере, но максимально конкретно

О чем важно помнить в ходе диалога

- Верить в человека **НО** порой сомневаться в том, что он говорит
- Эмпатия **НО** не вовлечение
- Использовать свой опыт и ощущения **НО** отказаться от оценок и советов
- Способствовать развитию **НО** не быть учителем и наставником
- Держать в фокусе цель **НО** «отпустить» ее
- Наделять ответственностью **НО** не требовать
- Давать обратную связь **НО** не давать оценку
- Мотивировать, вдохновлять **НО** не «тащить на себе»
- Старайтесь избегать «почему»-вопросов, наводящих, закрытых, сложных, обвиняющих

Трансформирующий диалог

- Взаимодействие на равных
- Партнерство и признание значимости другого
- Уважение и принятие
- Вера в целостность и потенциал человека
- Искренний интерес к человеку, любопытство
- Слушать и слышать «глазами и сердцем»
- Проявление эмпатии - что чувствует другой человек?
- Не вовлекаться, не давать советов и оценок, готовых решений, не рассказывать о себе
- Конструктивная обратная связь

На ком сейчас «обезьяна ответственности»?



Карта мира или «Здание жизни»



РАБОТА В ДВОЙКАХ

КЛИЕНТ	КОУЧ	НАБЛЮДАТЕЛЬ
Юлия	Павел	
Наталья	Татьяна	

Вопросы, примеры, мысли

Екатерина Голубкина

+7 (903) 613-38-97

eagolubkina@mail.ru