

ABILITĂȚILE

SECOLULUI 21

MANUAL

NOI 2021



Cum pot strategiile de la locul de muncă să unească astăzi cultura și abordările vechilor organizații cu „noii” angajați?

Răspunsul ar putea veni prin abordarea de conducere „haordică”, o combinație a cuvintelor haos și ordine, adică o stare între care adaptează principiile și proprietățile ambelor.

01.	Comunicare	3
02.	Lucru in echipă	9
03.	Rezolvarea problemelor	15
04.	Gândire critică	21
05.	Flexibilitate	27
06.	Gândire multidisciplinară	33
07.	Creativitate	39
08.	Inovație	45
09.	A avea inițiativă	51
10.	Curiozitate	59
11.	Încredere în sine	66
12.	Auto-disciplină	72
13.	A fi întrebător	79
14.	Entuziasm	85
15.	Ascultare activă	91

Comunicare



1. Descrierea comunicării

Ce este comunicarea?

Originea cuvântului „comunicare” este „communicare” sau „communis”, care înseamnă „a împărtăși”, „a participa”, „a împărtăși” sau „a face comun”.

Există multe definiții ale comunicării. Potrivit lui John Adair, „comunicarea este în esență capacitatea unei persoane de a intra în contact cu alta și de a se face înțeleasă”. William Newman și Charles Summer definesc comunicarea ca „un schimb de idei, fapte, opinii sau emoții a două sau mai multe persoane”.

Comunicarea este o abilitate pe care o poți învăța. Este ca și cum ai merge pe bicicletă sau ai scrie. Dacă ești dispus să lucrezi la asta, poți îmbunătăți rapid calitatea fiecărei părți a vieții tale.
– Brian Tracy

Despre ce e vorba?

Comunicarea este mai mult decât un simplu schimb de informații. Este vorba despre înțelegerea emoției și a intențiilor din spatele informațiilor. Trebuie să fim capabili să transmitem mesajul nostru și, de asemenea, să ascultăm și să-l facem pe celălalt să se simtă înțeles.

Un comunicator eficient ar trebui să stăpânească o serie de abilități, inclusiv:

- Vorbitul în public
- Povestirea
- Comunicare nonverbală
- Ascultare activă
- A fi întrebător

De ce este important?

Comunicarea este unul dintre cele mai importante instrumente pentru menținerea și dezvoltarea relațiilor pe termen lung cu colegii, partenerii și clienții. Este important să știi când și cum să comunici pentru a obține rezultatele dorite.

care inspiră și împuternicesc, iar comunicarea este cel mai bun instrument pentru a o realiza.

„Poți avea idei geniale, dar dacă nu le poți transmite, ideile tale nu te vor duce nicăieri.”

- Lee Iacocca

Comunicarea eficientă este o caracteristică cheie a unui lider eficient. Liderii sunt aceia

Care sunt beneficiile de a fi un comunicator eficient?

Capacitatea de a comunica eficient are o influență pozitivă atât asupra vieții personale, cât și asupra vieții profesionale. Unele beneficii ale comunicării eficiente includ:

Încredere

Ar fi dificil de construit fără o bună comunicare. Încurajarea discuțiilor, comunicarea sinceră, sinceră și regulată contribuie la construirea credibilității. Încrederea încurajează loialitatea, îmbunătățește munca în echipă și colaborarea, îmbunătățește angajamentul și productivitatea.

Conflict atenuat

Comunicarea eficientă ajută la reducerea neînțelegerilor și a tensiunii. Deși conflictul este aproape inevitabil și uneori chiar sănătos, deoarece ajută la ridicarea și rezolvarea problemelor, avem nevoie de o comunicare eficientă pentru a-l gestiona.

Munca productivă în echipă

Când colegii sunt încurajați să se cunoască și să se simtă împuterniciți să-și exprime ideile într-un mediu care acceptă, ei sunt mult mai probabil să funcționeze bine ca o echipă.

Satisfacție sporită la muncă

O bună comunicare înseamnă mai puțină confuzie, mai puțină incertitudine, un moral mai ridicat și, în general, un mediu de lucru mai bun care duce la a te simți mai bine la locul de muncă și, ca rezultat, performanță mai bună și loialitate mai puternică.

2. Trusa de instrumente



Ghid pas cu pas

1.

Înțelegeți și evaluați-vă abilitățile de comunicare.

Lista de verificare de mai jos vă poate ajuta în această sarcină. Dacă sunteți liderul unei echipe sau organizații, luați în considerare și evaluarea comunicării acesteia.

2.

Odată ce decideți ce abilități de comunicare trebuie îmbunătățite, acordați prioritate.

Începeți cu abilitatea pe care o considerați cea mai puțin dezvoltată și/sau pe care o considerați cea mai importantă în situația dvs. actuală.

3.

Solicitați feedback.

Autoevaluarea este fantastică, dar este posibil să avem unele puncte moarte. Pentru a obține o altă perspectivă, întreabă-ți prietenii sau mentorii despre punctele tari și punctele slabe de comunicare.

4.

la măsuri!

Iată câteva idei despre cum să dezvoltați abilitățile de comunicare:

a. Povestirea.

Poveștile bune sunt captivante și memorabile și ajută la transmiterea unui mesaj mai bine decât orice altceva. În comunicarea de afaceri, acestea sunt folosite pentru a prezenta idei de afaceri, a prezenta produse și servicii, pentru a crește implicarea angajaților etc. Când spuneți o poveste, asigurați-vă că respectă valorile afacerii dvs., este adaptată astfel încât să se conecteze la publicul dumneavoastră și are o structură bună, cu o introducere, un nucleu și o concluzie.

b. Vorbitul în public.

Ți-e frică de asta? Majoritatea oamenilor sunt! Deși poate fi dificil să scapi complet de frică, este cu siguranță posibil să o reducă. Fi pregătit

– cunoaște-ți foarte bine materialul. Fii realist – ce este cel mai rău care s-ar putea întâmpla? Care este cel mai bun lucru care s-ar putea întâmpla? Înainte de a urca pe scena, încearcă tehnici de calmare (respirație burtică, cântat, simțind pamantul sub picioare) sau transforma-ți frica în emoție!

c. Comunicare nonverbală.

Adesea, comunicarea noastră non-verbală vorbește mai tare decât cuvintele! Acordați atenție semnalelor non-verbale – contactul vizual, poziția și postura corpului, gesturi, tonul vocii. Poziția corpului deschis (fără brațele încrucișate) indică faptul că ești deschis să ascuți. Încrederea în sine este comunicată stând ferm într-un singur loc.

menținând umerii pe spate și greutatea echilibrată pe ambele picioare. Fiți atenți dacă cuvintele cuiva nu se potrivesc cu indicii non-verbale, dar luați în considerare contextul și priviți semnalele în ansamblu – un gest poate să nu însemne nimic. Acordând o atenție deosebită comunicării nespuse ale altora, o puteți îmbunătăți pe a dumneavoastră.

d. Ascultare activă.

Deseori susținută ca fiind cea mai importantă și mai subdezvoltată abilitate de comunicare, ascultarea atentă ajută la colectarea informațiilor de care aveți nevoie, la stabilirea încrederii și la reducerea neînțelegerilor. Când ascultați, încercați să fiți pe deplin prezent, nu întrerupeți, puneți întrebări clarificatoare, folosiți limbajul corpului care arată că acordați atenție. Pentru a afla mai multe despre Ascultarea activă, consultați capitolul despre această abilitate.

e. A fi întrebător.

Dacă doriți să încurajați o discuție și să treceți dincolo de răspunsurile „da” și „nu”, este important să puneți tipul potrivit de întrebări. Începeți întrebările cu „cine”, „ce”, „unde” „când”, „cum” sau „de ce” conduc la răspunsuri la care oamenii trebuie să se gândească și să ofere mai multe informații. Aflați mai multe despre importanța întrebărilor, diferite tipuri de întrebări și alte sfaturi în capitolul despre această abilitate.

5.

Comunicați des.

Este ca un mușchi – cu cât îl folosiți mai mult, cu atât devine mai puternic și invers. Dacă oportunitățile naturale de comunicare nu sunt suficiente, căutați-le sau creați-le în mod deliberat. Spuneți povești copiilor sau prietenilor voștri, oferați-vă voluntar pentru a vorbi la evenimente, exersați abilitățile de ascultare în diferite situații.

6.

Încurajarea și motivația sunt importante!

Dacă lucrați la propriile abilități, amintiți-vă de ce faceți acest lucru și găsiți modalități de a vă recompensa. Pentru îmbunătățirea competențelor în echipă, asigurați-vă că oamenii au motivație și stimulente pentru a învăța. Cultivați o cultură de învățare, oferiți căi de învățare personalizate, recunoașteți și recompensați eforturile de a învăța și/sau faceți din educație o recompensă în sine - oportunitățile de educație și formare pot fi prezentate ca stimulente.

7.

Măsurați impactul.

Pentru a măsura succesul eforturilor dumneavoastră de a îmbunătăți comunicarea, decideți ce instrument veți utiliza și definiți indicatorii. De exemplu, dacă scopul dvs. este să vă îmbunătățiți abilitățile de comunicare pentru a îmbunătăți comunicarea internă a echipei, satisfacția la locul de muncă, productivitatea, puteți utiliza anchete de satisfacție a angajaților – măsurarea satisfacției acestora, de exemplu, la intervale de 6 sau 12 luni. Eforturile tale de a deveni un ascultător sau un povestitor mai bun au produs rezultatele dorite? Ca alternativă, repetați autoevaluarea pe care ați făcut-o înainte de a începe călătoria dvs. de îmbunătățire a abilităților și comparați rezultatele.



Studii de caz

Patagonia – comunicare de succes a valorilor de afaceri

Cazul

Acest studiu de caz ne învață cum să folosim comunicarea pentru succesul în afaceri.

Provocarea

Misiunea firmei Patagonia spune „Fă cel mai bun produs, nu provoacă daune inutile și folosește afacerile pentru a inspira și implementa soluții la criza de mediu.” Sustenabilitatea poate fi una dintre valorile și practicile dvs. de afaceri, cum o puteți comunica și îmbunătăți rezultatele afacerii dvs.? Unul dintre principalele motive ale succesului firmei Patagonia este că ei se ridică la înălțimea valorilor lor, de exemplu, [de Black Friday 2016, au donat 100% din magazinul și vânzările online.](#) (10 milioane USD) pentru programele locale de mediu.

Rezultatul

Acțiunea a fost bine comunicată prin canalele proprii ale companiei, precum și prin numeroase articole online, crescând astfel expunerea, loialitatea clienților și un număr mare de noi clienți conștienți de mediu.

Walt Disney – poveste pentru a crea relații speciale cu clienții

Cazul

Acest studiu de caz ne învață puterea de a povesti și de a exploata punctele forte ale unei companii pentru a construi relații cu clienții.

Provocarea

Povestea a fost întotdeauna în centrul a tot ceea ce a făcut Disney. Ei și-au dat seama că o relație bună cu clienții era o cale către succes și că evocarea emoțiilor poate realiza relația dorită. Spre deosebire de majoritatea celorlalte afaceri, au început întotdeauna cu o poveste/film și apoi au creat alte produse în jurul acesteia.

Rezultatul

Compania Walt Disney spune că „noi, cei de la Disney, ne putem menține poziția de brand de încredere care oferă divertisment de familie de înaltă calitate, cu un set specific de valori, atâta timp cât suntem flexibili, luăm în considerare noi modalități de a răspunde nevoilor în continuă schimbare ale consumatorilor. și cel mai important – păstrăm arta povestirii magice în centrul a tot ceea ce facem”. Ar putea compania dvs. să folosească povestirea și să creeze produse similare [într-un mod similar cu Disney](#) sau va îmbunătăți produsele/serviciile existente?



Practică

1. Creați povestea afacerii dvs

Care este povestea afacerii dvs? Ce le spuneți angajaților, clienților, partenerilor sau investitorilor? Încercați să utilizați structura din 5 părți pentru a crea o poveste scurtă, dar memorabilă:

- Deschidere (ex. „acum 3 ani ”)
- Acțiune în creștere (de ex. „Dar într-o zi ”)
- Climax (de ex. „Până când ... ”)
- Acțiune în cădere/transformare (de ex. „Din cauza asta ”)
- Sfârșit/ concluzie (de ex. „Și de aceea ”)

2. Adaptați -vă mesajul

Gândiți-vă la un anumit public cu care veți vorbi și adaptați-vă prezentarea. Concentrează-te pe ceea ce este important pentru publicul tău și pentru tine. Fă-i să vrea să asculte! Următoarele întrebări vă vor ajuta să vă adaptați mesajul:

- Cine este publicul tău?
- De ce ar trebui să le pese de ceea ce vrei să le spui?
- Ce știu ei deja despre subiect?
- Cum le place să primească informații?
- Care este rezultatul dorit?

3. Joacă câteva jocuri pentru a îmbunătăți abilitățile de comunicare ale echipei tale:

<https://futurumcareers.com/ten-simple-games-to-improve-your-communication-skills>

Sfaturi & trucuri

Cum să îmbunătățești comunicarea unei echipe

- Liderul dă tonul – modul în care comunică afectează toți care funcționează pentru echipa dvs. Întâlnirea din echipă sau organizație. Solicitați membrii echipei dvs. zilnică poate avea loc și sub formă de apel video, dar, atunci când este posibil, include evenimente față în față cunoaște cu adevărat și a dezvolta conexiuni mai profunde.
- Oferiți oportunitate de învățare să îmbunătățiți și să exersați abilitățile de comunicare. Pe lângă învățarea mai formală, încurajați pe toți să vorbească în timpul întâlnirilor, luați în considerare mentorat pentru a transmite experiența personalului superior noilor membri.

Cum să va îmbunătățiți propriile abilități de comunicare

- Gândiți-vă la publicul dvs atunci când vă decideți asupra unui canal de comunicare și a mesajului dvs. Care este relația? Cum le place să comunice? Ar prefera un e-mail sau o întâlnire?
- Observați felul în care vorbiți oamenilor. Comunicarea clară, atentă și respectuoasă poate face diferența în afacerea dvs.
- Acordați atenție semnelor non-verbale – limbajul corpului, inclusiv al dumneavoastră. Doar o foarte mică parte din comunicarea noastră este reprezentată prin schimb verbal de informații. Restul este limbajul corpului, tonul vocii, nivelul de energie.

Verificați semnele unui bun comunicator: [aici](#).

Cum să te bucuri de a vorbi în public

- Deschideți-vă mintea la posibilitatea de a iubi să vorbiți în public! Dacă credeți că urâți vorbirea în public, întrebați-vă dacă există posibilitatea de a vă îndoii de această credință.
- Gândiți-vă la asta ca la a spune o poveste bună unui grup de oameni. A spune povești este ceea ce ne bucură multor dintre noi!
- Când ajungeți să vorbiți în public, abordați-l cu spirit de recunoștință! Fiti recunoscător pentru oportunitatea de a ajuta sau de a inspira publicul.
- Gândiți-vă cum să începeți și să încheiați discursul - intrigați-vă publicul
- Acordați atenție limbajului corpului – stați drept, mențineți contactul vizual, zâmbiți
- Exersați să vorbiți clar și într-un ritm mediu – nu prea repede, nici prea lent
- Învățați să respirați corect – respirația diafragmatică face ca vocea să sune mai bine și, de asemenea, reduce anxietatea
- Vorbiți din inimă ! Dacă sunteți pasionat, vă va plăcea să împărtășiți cu alții.
- Îmbrățișați vulnerabilitatea și spuneți adevărul - merită! A fi vulnerabil necesită curaj și îi face pe oameni să asculte.
- Fii tu însuți!





Lista de verificare înainte de a începe

Utilizați această listă de verificare pentru a evalua dimensiunea de comunicare a echipei dvs.

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Adecvat	De îmbunătățit
Abilități de comunicare			
Mi-am evaluat abilitățile de comunicare, îmi înțeleg punctele forte și punctele slabe și știu cum să le lucrez.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deseori exersez și îmi place să vorbesc în public.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Înțeleg puterea povestirii și o folosesc în prezentări publice și în comunicarea cu echipa mea.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Știu când și cum să pun întrebări.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Înțeleg și exersez ascultarea activă.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunt atent la semnalele non-verbale ale altor persoane și știu să le interpretez.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunt conștient de propriul meu limbaj corporal și îl folosesc pentru a-mi întări mesajul.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spirit de echipă și comunicare			
Îi încurajez pe membrii echipei mele să-și împărtășească ideile și feedback-ul.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Există o comunicare deschisă între membrii echipei mele.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membrii echipei își fac timp să îi asculte pe ceilalți și să arate empatie.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membrii echipei au încredere și se respectă unul pe altul.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avem întâlniri regulate și suficiente și activități de teambuilding.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oportunități de dezvoltare			
Am identificat și urmărim activ oportunități de învățare pentru a îmbunătăți abilitățile de comunicare ale echipei.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echipa noastră a stabilit practici de mentorat și/sau alte modalități de a ajuta noii membri ai echipei să-și dezvolte abilitățile de comunicare.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Îmbunătățirea abilităților de comunicare este evaluată și recompensată periodic.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- [Cât de bune sunt abilitățile tale de comunicare? Faceți un test](#)
- [Discurs virtual – cursuri VR](#)
- [Exersați-vă prezentările cu aplicația gratuită de vorbire în public](#)

Link-uri utile

- [7 semne că ai putea fi un mare orator public](#)
- [7 moduri de a comunica mai bine cu colegii tăi](#)

Videoclipuri

- [Cele 110 tehnici de comunicare și vorbire în public. David JP Phillips, TEDxZagreb, februarie 1, 2019](#)
- [Cum să vorbești astfel încât oamenii să vrea să asculte. Julian Treasure, TED, 2014](#)

Articole

- [Comunicarea este cheia](#)
- [Sfaturi esențiale pentru Business Storytelling](#)
- [Un lider bun este despre a comunica „De ce”](#)

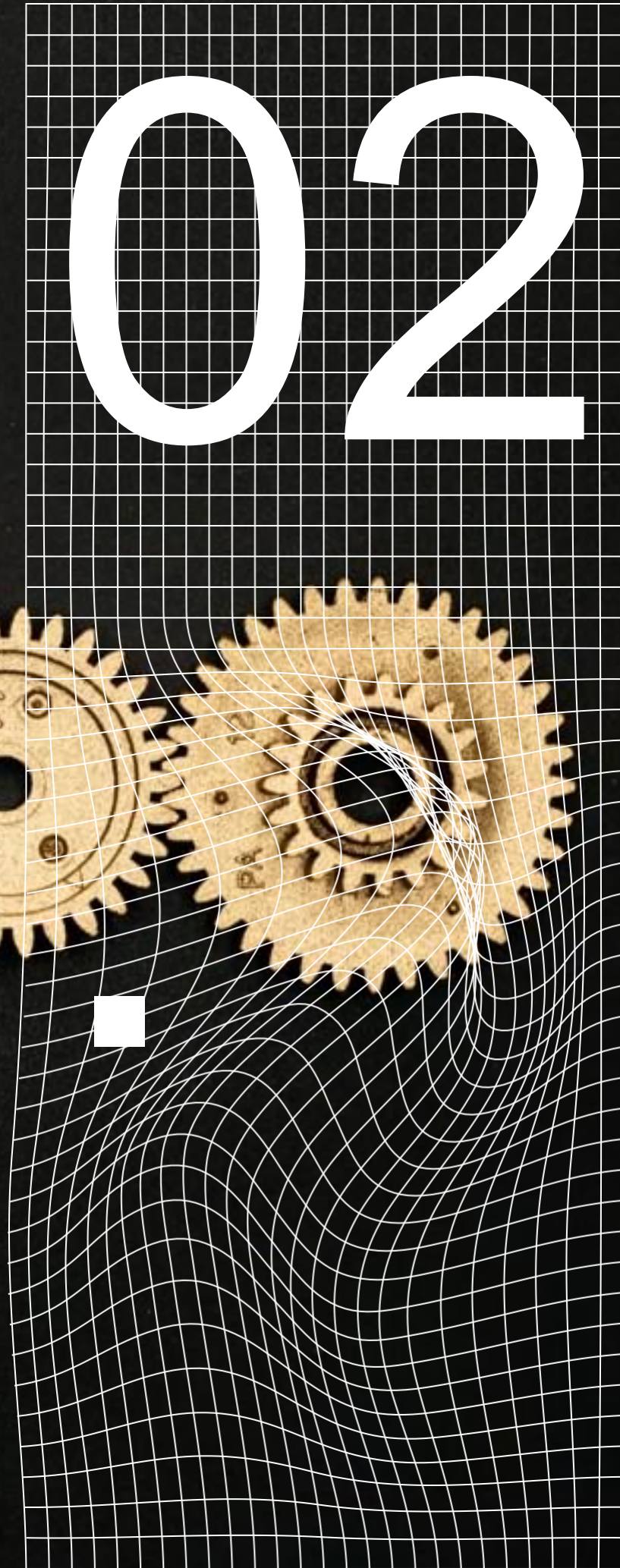
Cărți

- [Instrumente cruciale pentru conversații pentru a vorbi când mizele sunt mari – Kerry Patterson](#)
- [21 de zile de comunicare eficientă: obiceiuri de zi cu zi și exerciții pentru a-ți îmbunătăți comunicarea Abilități și inteligență socială – Ian Tuhovsky](#)
- [Construirea unei StoryBrand: Clarificați-vă mesajul, astfel încât clienții să vă asculte – Donald Miller](#)

Lucru in echipă



02



1. Descrierea lucrului în echipă

Ce este lucrul în echipă?

O echipă este un grup de oameni care lucrează împreună cu un scop comun. Echipele de succes au un scop clar definit și sunt de obicei conduse de un lider eficient. Acesta ar putea fi tu sau o altă persoană din compania ta care este capabilă să conducă o echipă.

Lucrul în echipă este arta de a-ți face echipa să lucreze împreună eficient. Numai atunci când toți membrii echipei tale trag în aceeași direcție, le poți debloca potențialul. O bună muncă în echipă începe cu o înțelegere comună a importanței sarcinii.

Lucrurile mari în afaceri nu se fac niciodată de o persoană. Sunt realizate de o echipă de oameni.



- Steve Jobs

A veni împreună este un început. Păstrarea împreună este progres. Lucrul împreună este succes.

- Henry Ford

Trebuie creat un climat de afaceri stimulat de lucrul eficient în echipă. Oferă oportunitatea de a se reuni și de a stabili un teren comun pentru îndeplinirea obiectivelor specifice. Empatia, aprecierea și încurajarea sunt câteva dintre ingredientele esențiale ale lucrului în echipă eficient.

La nivel individual, abilitățile de lucru în echipă sunt calitățile și abilitățile care vă permit să lucrați bine cu ceilalți în timpul conversațiilor, proiectelor, întâlnirilor sau altor colaborări. A avea abilități de lucru în echipă depinde de capacitatea de a comunica bine, de a asculta activ și de a fi responsabil și onest.

De ce este important?

La nivel individual, vi se va cere să lucrați alături de alții din fiecare industrie la fiecare nivel al carierei dumneavoastră. Făcând acest lucru într-o manieră empatică, eficientă și responsabilă, vă poate ajuta să vă îndepliniți obiectivele de carieră, să vă dezvoltați CV-ul și să contribuiți pozitiv la organizația dvs. De asemenea, vă poate ajuta să construiți relații cu ceilalți.

Pentru o organizație, munca în echipă este o metodă eficientă de a inova și de a îmbunătăți strategiile operaționale. O echipă este un grup de oameni care se adună pentru a atinge un obiectiv comun. Puterea unei persoane este mică, dar dacă ești integrat în echipă, poți maximiza valoarea personală și poți atinge excelența. Cunoașterea valorii muncii în echipă în compania dumneavoastră vă poate ajuta să gestionați eficient diverse probleme de politică, de la dezvoltarea învățării până la cultura la locul de muncă.

Care sunt beneficiile lucrului în echipă?

Teambuilding-ul este primul pas către o muncă eficientă în echipă.

Acest pas în sine generează deja beneficii interesante precum: construirea încrederii și atenuarea conflictelor; reduce stresul; îmbunătățirea atitudinilor; încurajează comunicarea și crește colaborarea. Toate acestea sunt elementele de bază pentru o muncă eficientă în echipă.

Lucrul în echipă creează sinergie.

Rezultatul comun al unei echipe bune este mai mare decât suma rezultatului fiecărui individ.

Lucrul în echipă îmbunătățește moralul prin promovarea sentimentului de proprietate.

Le permite angajaților să-și asume o mai mare responsabilitate pentru luarea deciziilor și, de asemenea, permite membrilor echipei să controleze mai mult procesul de lucru. Responsabilitatea suplimentară poate duce la un mediu de lucru mai plin de satisfacții și la o rotație mai mică. Lucrul în echipă oferă angajaților un sentiment mai mare de apartenență și recunoaștere, ceea ce îi ajută să fie mai mândri de munca lor și de companie.

Lucrul în echipă creează încredere și îmbunătățește relațiile.

În locurile de muncă în care lucrul în echipă nu este consecventă, formarea de grupuri ajută la construirea de relații mai puternice între angajați și le permite indivizilor să învețe să lucreze în caz de dezacord. Înființarea echipelor, chiar și atunci când acestea nu sunt necesare, creează un mediu în care lucrătorii

continuă să fie mândri de realizările independente, sărbătorind și contribuțiile colegilor.

Lucrul în echipă crește flexibilitatea organizației.

Lucrul în echipă poate ajuta companiile să fie mai flexibile. Prin reunirea angajaților din diferite părți ale unui proiect într-o singură echipă, problemele sau blocajele pot fi uneori rezolvate mai ușor.

Lucrul în echipă stimulează creativitatea și inovația.

Unele companii folosesc echipele și lucrul în echipă pentru a crea un mediu de lucru care excelează la creativitate. Aceste companii uneori își bazează structura corporativă aproape în întregime pe munca în echipă, în care personalul este angajat în domenii generale de lucru și apoi ales să lucreze la proiecte care se potrivesc cel mai bine cu abilitățile și interesele lor. Liderii sunt numiți și nu există un lanț de comandă sau o ierarhie de conducere.

2. Trusa de instrumente



Ghid pas cu pas

În rolul dumneavoastră de manager sau lider de echipă, vi se recomandă să urmați următorii pași:

1.

Aduceți oamenii potriviți la bord.

În primul rând, trebuie să vă gândiți care sunt abilitățile și competențele de care aveți nevoie în echipa dvs. Selectarea membrilor echipei potriviți nu înseamnă automat selectarea celei mai calificate persoane, ci selectarea mixului optim între cea mai bună persoană (pe baza calificării și experienței) și cea mai bună potrivire a persoanei pentru echipă (în termeni de complementaritate și valoare adăugată). De asemenea, trebuie luate în considerare trăsăturile și caracteristicile individuale. După cum s-a spus, nu este vorba de a aduce la bord cea mai calificată persoană, ci de a face ca suma persoanelor să funcționeze corect.

O echipă are nevoie de membri cu diferite puncte forte, abilități și chiar puncte slabe. Echipele de succes beneficiază de diferitele caracteristici și atitudini de gândire/acțiune, relație și acțiune ale membrilor săi.

2.

Crearea unei echipe.

Odată ce membrii echipei au fost identificați, următorul pas către o muncă eficientă în echipă este construirea echipei. Teambuilding-ul este procesul de încurajare a membrilor unui grup să lucreze bine împreună, de exemplu, punându-i pe aceștia să participe la activități sau jocuri. Formarea echipei nu se concentrează pe indivizi. Dezvăluie talentele și sentimentele indivizilor și oferă o înțelegere a relevanței acestora pentru productivitatea echipei. Scopul principal al formării echipei este de a îmbunătăți productivitatea și motivația. Beneficiile programelor de teambuilding sunt atât de semnificative încât multe organizații au încorporat strategii de teambuilding în curriculumul lor standard de formare. Teambuilding eficient înseamnă angajați mai implicați, ceea ce este bun pentru cultura companiei și pentru creșterea profitului. Echipa ta învață cum să lucreze împreună pentru obiectivele echipei.

3.

Definiți obiectivele.

Chiar dacă au fost stabilite scopurile sau obiectivele pentru echipă, ar trebui să aveți o discuție deschisă asupra a ceea ce înseamnă acestea și a modului în care acestea mai generale sunt împărțite în obiective mai specifice cu țintele aferente. Toți membrii trebuie să aibă o înțelegere comună a obiectivului strategic general al echipei și care sunt obiectivele operaționale. Asigurați-vă că obiectivele sunt SMART: specifice, măsurabile, realizabile, relevante și bazate pe timp.

4.

Atribuiți roluri și responsabilități.

Odată ce echipa a fost selectată și a avut loc teambuilding-ul, este timpul să începeți să lucrați spre stabilirea și monitorizarea obiectivelor operaționale, care vă vor permite să caracterizați și să măsurați progresul către obiective. Asigurați-vă că procesele, procedurile și instrumentele sunt definite și implementate corect și, mai important, că toți membrii echipei înțeleg importanța utilizării acestora.

5.

Monitorizați și evaluați.

La nivel individual, vă puteți dezvolta propriile abilități de lucru în echipă și le puteți îmbunătăți, acest lucru este important deoarece aveți nevoie de abilități de lucru în echipă ca individ pentru a deveni un lider sau manager de echipă eficient. Puteți face următorii pași:

1.

Obțineți feedback sincer.

Poate fi dificil să-ți identifiți propriile domenii de îmbunătățire. Găsirea unui prieten, coleg sau mentor de încredere care vă poate oferi un feedback sincer despre punctele forte și punctele slabe ale muncii în echipă vă poate ajuta să le îmbunătățiți.

2.

Stabiliți obiective personale.

Folosind atât propriile observații, cât și feedback-ul de la alții pentru a forma obiective realizabile, relevante și limitate de timp, vă poate ajuta să îmbunătățiți o abilitate de lucru în echipă la un moment dat.

3.

Practică.

Este nevoie de timp și practică pentru a vedea îmbunătățiri ale setului dvs. de abilități. Acordați o atenție deosebită interacțiunilor de lucru în echipă de-a lungul zilei, atât la locul de muncă, cât și în afara ei. Luați pași atenți pentru a practica calitățile specifice pe care încercați să le construiți.

4.

Imită pe alții cu abilități puternice de lucru în echipă.

Când vedeți exemple de muncă în echipă excelentă, luați notă și identificați de ce interacțiunea v-a remarcat. Aplicați aceste calități în propriile interacțiuni atunci când lucrați cu ceilalți.



Studii de caz

Go Ape crează echipa Joc de teambuilding

Cazul

Go Ape este cel mai mare parc de aventură din Marea Britanie, cu 31 dintre cele mai tari locații din Marea Britanie. Zilele la Go Ape sunt despre a trăi viața mai aventuros, a se distra și a petrece timp cu prietenii.

Provocarea

Compania trebuia să se implice mai eficient cu numărul tot mai mare de cereri de la corporații pe care le primeau.

Rezultatul

Compania, în cooperare cu consultantul BlueSky, a decis să implementeze zile de Team Building în 10 dintre locațiile lor. Activitățile au fost difuzate către echipele de vânzări, marketing și operaționale, ca parte a procesului de onboarding. Aceste echipe s-au bucurat să participe la programul de team building, iar echipelor operaționale le-a plăcut, de asemenea, să le livreze clienților lor. Jocurile au fost simple, dar extrem de eficiente pentru a determina echipele să gândească cu adevărat și să le facă să lucreze împreună instantaneu pentru a rezolva problemele. Go Ape intenționează să difuzeze acest program pe mai multe site-uri din Marea Britanie și indică faptul că rentabilitatea investiției a fost foarte rapidă.

DATEV eG a îmbunătățit lucrul în echipă, comunicarea și performanța prin punerea indivizilor în centrul acesteia abordări

Cazul

DATEV este o companie de software și un furnizor de servicii IT pentru consultanți fiscali, contabili și avocați și a fost înființată ca cooperativă în 1966 și are acum peste 40.000 de membri. Din 2005, un număr tot mai mare de angajați au primit propriul profil de management al echipei Margerison-McCann, acesta este considerat de HR și management un instrument important pentru a ajuta la îmbunătățirea muncii în echipă, a comunicării și a performanței.

Provocarea

Este vital pentru cultura DATEV ca acest lucru să fie întotdeauna pe bază de voluntariat. Cu toate acestea, unii angajați sunt uneori sceptici atunci când se confruntă cu propunerea unui atelier de management al echipei și primesc propriul profil de management al echipei. Se aștepta la teste psihologice sau vagi, neclare.

Rezultatul

Echipa de HR începe prin a explica conceptele și teoria și abordarea pozitivă și întrebările despre preferințele de muncă. De asemenea, evidențiază faptul că Profilul de management al echipei acționează ca o oglindă prietenoasă: te uiți în el și descoperi că ești bine așa cum ești. Apoi echipele sunt rugate să rezolve Provocarea Marshmallow. Aceasta implică construirea unui turn folosind douăzeci de fire de spaghete, sfoară și bandă adezivă și plasarea unui marshmallow deasupra. Ca rezultat al exercițiului, echipele sunt adesea surprinse să vadă cât de clar sunt dezvăluite preferințele lor individuale. De îndată ce angajații își citesc Profilurile, ei sunt uimiți de cât de exact își descriu preferințele de muncă și înțeleg cum a fost posibil să apară conflicte în echipă în trecut. Această abordare nu numai că a generat o îmbunătățire a muncii în echipă, dar a generat și o atitudine mai pozitivă față de profil și a avut un impact pe termen mai lung, deoarece angajații erau doar deschiși să folosească profilul ca parte a muncii lor zilnice în echipă.



Practică

Roluri în echipă

[Urmăriți acest videoclip](#) cu privire la rolurile echipei Belbin și încercați să identificați acele roluri în echipa dvs.

Răspunde la următoarele întrebări:

- Echipa dumneavoastră are membri gânditori, orientați către relații/persoane sau acțiuni?
- Ce roluri în echipă sunt importante atunci când îmi încep proiectul?
- Ce roluri de echipă devin mai importante atunci când mă apropiu de realizarea și realizarea obiectivelor proiectului meu?

Misiunea

În această activitate, membrii echipei trebuie să-și imagineze că lucrează pentru serviciile secrete și că au o treabă foarte importantă de făcut. Ei sunt însărcinați să păstreze secrete unele informații foarte importante care sunt conținute într-un container foarte fragil. Ei trebuie să elaboreze o metodă de a transporta informațiile secrete din clădire și în siguranță.

Singura modalitate de a salva informațiile este să aruncați informațiile din fereastră în siguranță. DAR amintiți-vă că informațiile secrete sunt păstrate în siguranță într-un recipient foarte fragil și containerul nu trebuie să se rupă sau să crape, deoarece informațiile se vor scurge.



- Recipientul este un ou
- Oul va fi aruncat de la o fereastră de la etaj
- Oul nu se poate sparge sau informațiile secrete vor fi revelate!
- Echipele au câteva materiale care să le ajute:
 - ziar
 - șir
 - pungi de plastic
 - scotch
 - agrafe
 - hârtie

Împărțiți participanții în grupuri mici de trei până la cinci persoane și oferiți-le resursele. Au 15 minute pentru a folosi resursele pentru a dezvolta și a crea o idee care va putea arunca oul de la fereastră pe pământ fără a sparge oul. Odată expirat timpul, ei vor trebui să testeze ideile aruncând oul pe o fereastră de la etaj și văzând dacă a supraviețuit sau dacă se împrăscă pe podea!

Sfaturi si trucuri

Teambuilding-ul combină învățarea și distracția

Cele mai reușite și memorabile evenimente de teambuilding sunt cele care nu se simt ca o zi la birou și puțin în afara zonelor de confort ale Petrecerea timpului împreună, împărtășirea experiențelor și a cunoștințelor îi poate încuraja să se unească în experiențe sau lucrul către un obiectiv comun permitându-le să exploreze noi. Nu veniți cu activități „în afara cutiei”, ca legătura să se întâmple mai organic și mult mai ușor decât ar fi mersul la saună sau „citirea degetelor de la picioare”, deoarece oamenii pur și simplu nu doresc să împărtășească astfel de activități cu colegii lor.

Se dovedește că fericirea și învățarea sunt foarte strâns legate. Încercarea de lucruri noi cu personalul dumneavoastră poate genera vibrații pozitive în rândul angajaților, care la rândul lor

Lucrul în echipă este încurajat și hrănit

Lucrul în echipă nu este ceva ce putem impune cu forță angajaților noștri. În schimb, munca în echipă bună va avea loc în mod natural atunci când există o cultură sănătoasă la locul de muncă, în care angajații sunt tratați ca indivizi și comunicarea deschisă este celebrată. Adaptați-vă la mediul dvs., urmați cele mai recente tendințe și nu respectați principiile de management care erau în vigoare acum 100 de ani. Trebuie să investești în personalul tău pentru a crea cea mai satisfăcătoare, eficientă și funcțională echipă, cu care ai nevoie să colaboreze și să funcționeze la nivelul lor maxim, ceea ce duce la rezultate optime în ceea ce privește performanța afacerii tale. Găsiți mai jos câteva sfaturi despre cum să asigurați un climat de lucru în echipă la locul de muncă;

1. Încurajează evenimentele sociale informale
2. Clarificarea rolurilor în cadrul echipei
3. Specificați obiectivele
4. Recompensați munca în echipă excelentă
5. Nu micro-gestionați
6. Stabiliți comunicări eficiente
7. Sărbătorește individualitatea
8. Obțineți feedback de la toată lumea
9. Angajează cu înțelepciune
10. Organizați evenimente de team-building





Lista de verificare înainte de a începe

Utilizați această listă de verificare pentru a vă evalua abilitățile de lucru în echipă și conducerea echipei

Abilități de lucru în echipă (individual)	De multe ori	Uneori	Rareori
Sunt de încredere făcând ceea ce promit că voi face	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Când am o idee care ne va ajuta echipa, vorbesc și o împărtășesc	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Îi felicit pe ceilalți membri ai echipei mele și găsesc modalități de a fi de ajutor	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arăt respect pentru liderul sau antrenorul grupului meu	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sunt sincer și plin de tact când cineva îmi cere părerea	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Când greșesc, rămân optimist și încerc să învăț din ea	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sunt prietenos și politicos cu oamenii și echipele concurente	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ascult cu atenție ideile altora, chiar dacă nu sunt de acord cu ele	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Am o atitudine pozitivă și rămân concentrat să fac tot ce pot	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Practic, deci sunt pregătit să contribui la obiectivele grupului	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Împărtășesc lumina reflectoarelor în loc să încerc mereu să fiu vedeta	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sunt flexibil dacă grupul dorește să facă o schimbare sau să încerce să facă ceva într-un mod nou	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oferă 3 puncte pentru fiecare dată când ai indicat des, 2 puncte pentru uneori și 1 punct pentru rar
 36-28 puncte: Cu siguranță ești un jucător de echipă pozitiv. O modalitate de a susține și încuraja grupul!
 27-20 puncte: Abilitățile tale de cooperare încep să strălucească. Continuă cu munca bună.
 19-12 puncte: Ai reușit prin încercări de lucru în echipă. Adăugați câteva abilități pentru a vă crește scorul.

Leadership de echipă	Complet de acord 5	De acord 4	Nici acord, Nici dezacord 3	Dezacord 2	De loc de acord 1
Delegarea muncii altora este ușoară pentru mine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Îmi este ușor să comunic clar cu ceilalți	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Îmi place să interacționez cu alți oameni la nivel interpersonal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Sunt proactiv în a oferi critici constructive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Pun o mare valoare pe a-i trata pe ceilalți în mod corect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
A cere sfaturi de la alții este ceva ce fac des	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Schimbarea mă energizează	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Rezolvarea problemelor este unul dintre punctele mele forte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mă simt confortabil să fiu un model de urmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Lucrul ca parte a unei echipe mă energizează	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mă simt confortabil să-i antrenez și să-i îndrum pe alții	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Dirijarea muncii altora este confortabil pentru mine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Am capacitatea de a stabili și îndeplini obiective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Îmi place să implementez noi metode și strategii	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Leadership de echipă	Complet de acord 5	De acord 4	Nici acord, Nici dezacord 3	Dezacord 2	De loc de acord 1
Sunt proactiv în a oferi laude altora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mă simt confortabil să-mi recunosc și să-mi corectez propriile greșeli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Am abilități puternice de gestionare a conflictelor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Diversitatea și incluziunea sunt importante pentru mine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Îmi place să ascult cu adevărat ceea ce au de spus alții	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Când văd probleme, caut imediat soluții posibile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Vă rugăm să rețineți că aceasta este o autoevaluare bazată pe propria dvs. percepție despre cât de mult sunteți de acord cu aceste afirmații. Nu este un adevărat indicator al aptitudinii și nici nu reflectă neapărat modul în care te văd ceilalți.

Ce înseamnă scorul tău?

50+: Dacă scorul tău total este de 50 sau mai mult, asta indică că te vezi ca având multe dintre abilitățile și tendințele necesare pentru a reuși într-un rol de lider. De asemenea, poate indica un rol de conducere (formal sau informal) care vă atrage.

49-: Dacă scorul dvs. total este de 49 sau mai mică, în prezent nu vă percepeți ca având puncte forte în domeniul cheie, abilități și abilități asociate cu succesul într-un rol de conducere. Acest lucru poate însemna că un rol de conducere nu vă este deosebit de atrăgător sau poate pur și simplu vă ajută să identificați domeniile în care ar putea fi necesară îmbunătățirea înainte de a căuta o poziție de conducere.

Utilizați această evaluare pentru a vă ajuta să vă identificați punctele forte de conducere (articolele cu cele mai mari scoruri numerice) și oportunitățile de creștere (articolele cu cele mai mici scoruri numerice). De acolo, creați un plan de acțiune. Răspunde la următoarele întrebări:

1. Care sunt cele mai mari puncte forte ale leadershipului dvs.?
2. Care sunt oportunitățile dvs. de creștere ca lider?
3. Cum vă puteți valorifica punctele forte?
4. Ce puteți face pentru a vă îmbunătăți în domeniile în care aveți oportunități de creștere?

Resurse suplimentare de lectură

Activități de teambuilding

- <https://www.workamajig.com/blog/team-building-activities>
- <https://snacknation.com/blog/team-building-activities-for-work/>
- <https://www.projectmanager.com/training/team-building-activities>

Videoclipuri

- [Muncă în echipă bună și muncă proastă în echipă](#)
- [Munca în echipă poate face o lucrare de vis](#)
- [5 sfaturi pentru o muncă eficientă în echipă](#)
- [Cum să transformi un grup de străini într-o echipă](#)

Articole

- <http://www.forbes.com/sites/brianscudamore/2016/03/09/why-team-building-is-the-most-import-ant-investment-youll-make/#4f5f6d437f02>
- https://www.mnsu.edu/diversity/institute/35-36_why_teambuilding.pdf
- <http://www.innovativeteambuilding.co.uk/benefits-of-teambuilding/>
- <http://greatresultsteambuilding.net/why-teambuilding/>
- <https://www.wrike.com/blog/team-building-games/>
- <http://www.innovativeteambuilding.co.uk/free-team-building-activities/>

Cărți

- The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable. Author: Patrick Lencioni
- The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups. Author: Daniel Coyle.
- Revolutionize Teamwork: How to Create and Lead Accountable Teams. Author: Eric Coryell
- Reimagining Collaboration: Slack, Microsoft Teams, Zoom, and the Post-COVID World of Work. Author: Phil Simon
- You Are The Team: 6 Simple Ways Teammates Can Go From Good To Great. Author: Michael G. Rogers

Rezolvarea problemeilor



03

1. Descrierea rezolvării problemelor

Ce este Rezolvarea problemelor?

Rezolvarea problemelor implică diagnosticarea posibilelor cauze ale unei probleme și dezvoltarea unui plan de acțiune care rezolvă problema respectivă. Oamenii folosesc abilitățile de rezolvare a problemelor tot timpul, atât în viața personală, cât și în cea profesională. Rezolvarea eficientă a problemelor la locul de muncă necesită adesea urmarea unui proces pas cu pas și utilizarea unui cadru de rezolvare a problemelor desemnat.

Nu ne putem rezolva problemele cu aceeași gândire pe care am folosit-o când le-am creat.

Dacă aș avea doar o oră pentru a salva lumea, aș petrece cincizeci și cinci de minute definind problema și doar cinci minute pentru a găsi soluția.
– Albert Einstein

Despre ce e vorba?

Rezolvarea problemelor se află în centrul evoluției umane. Sunt metodele pe care le folosim pentru a înțelege ceea ce se întâmplă în mediul nostru, pentru a identifica lucrurile pe care dorim să le schimbăm și apoi pentru a descoperi lucrurile care trebuie făcute pentru a crea rezultatul dorit. Rezolvarea problemelor este sursa tuturor noilor invenții, a evoluției sociale și culturale și la baza economiilor de piață. Este baza pentru îmbunătățirea continuă, comunicare și învățare.

De ce este important?

Rezolvarea problemelor este importantă atât pentru indivizi, cât și pentru organizații, deoarece ne permite să exercităm controlul asupra mediului nostru:

1. Remedierea lucrurilor care sunt stricate: Mediile personale și de afaceri sunt pline de lucruri, echipamente și funcții care nu funcționează în moduri în care se dorește să funcționeze. Rezolvarea problemelor ne oferă un mecanism de identificare a acestor lucruri, de a descoperi de ce sunt stricate și de a stabili un curs de acțiune pentru a le remedia.
2. Abordarea riscului: Rezolvarea problemelor poate fi aplicată evenimentelor viitoare anticipate și utilizată pentru a permite acțiunea în prezent pentru a influența probabilitatea ca evenimentul să se producă și/sau a modifica impactul dacă evenimentul are loc.

3. Îmbunătățirea performanței: Rezolvarea problemelor ne ajută să înțelegem relațiile și să implementăm schimbările și îmbunătățirile necesare pentru a concura și a supraviețui într-un mediu în continuă schimbare.

4. Profitarea oportunității: Rezolvarea problemelor este de asemenea esențială pentru crearea de lucruri noi și schimbarea mediului pentru a fi mai dezirabil. Rezolvarea problemelor ne permite să identificăm și să exploatare oportunitățile din mediu și să exercităm (un anumit nivel de) control asupra viitorului.

Care sunt beneficiile de a fi un rezolvator de probleme?

Capacitatea dumneavoastră de a rezolva probleme în mod eficient vine din experiența de a înfrunța și de a depăși obstacole. De fiecare dată când rezolvați o problemă, obțineți un lider puțin mai bun:

Învățați să anticipați problemele

Liderii de echipă eficienți anticipează problemele, știind că problemele sunt inevitabile. Deși este important să păstrați întotdeauna o atitudine pozitivă, planificarea pentru ce este mai rău vă va pune în situația de a rezolva problemele pe care le întâmpinați.

Învățați să acceptați adevărul

Există diferite moduri în care oamenii răspund la probleme. Unii refuză să accepte problema, alții acceptă problema și pur și simplu o suportă. Liderii eficienți sunt cei care acceptă problema și încearcă să îmbunătățească lucrurile. Pentru a fi un lider eficient trebuie să faci față realității unei situații.

Vedeți imaginea de ansamblu

Este esențial ca liderii de echipă să aibă întotdeauna în vedere imaginea de ansamblu. Ca lider de echipă, nu-ți poți permite să fii copleșit de emoții și nici să fii atât de blocat de detalii încât să pierzi din vedere ceea ce este important.

Te ocupi de un singur lucru o dată

Abordați-vă problemele una câte una. Nu vă lăsați copleșiți de volumul absolut al problemelor dvs. și apoi încercați să rezolvați problemele. Dacă vă confrunțați cu o mulțime de probleme, rezolvați-o pe deplin pe cea la care lucrați înainte de a trece la următoarea.

Nu renunțați la un obiectiv major atunci când ești jos

Liderii eficienți iau decizii majore în timpul unei schimbări pozitive a conducerii lor și nu în vremuri întunecate. Nu renunța niciodată în timp ce mergi prin vale.

2. Trusa de instrumente



Ghid pas cu pas

Găsirea soluțiilor la probleme este un element esențial al rolului oricărui lider. Ca rezultat, a fi o persoană sigură în rezolvarea problemelor este esențială pentru succesul tău. Necesită un nivel ridicat de inteligență emoțională, precum și capacitatea de a face față reacțiilor nefavorabile. Iată câteva indicații pentru a vă îmbunătăți abilitățile de rezolvare a problemelor:



1.

Îmbunătățiți-vă capacitatea de atenție.

Este o problemă când oamenii nu pot asculta. Acordarea atenției la ceea ce se spune poate oferi perspective vitale. Este posibil ca cealaltă persoană să vadă ceva ce tu nu vezi sau să prețuiască ceva diferit.

2.

Dezvoltați empatia.

Ascultarea activă este primul pas în dezvoltarea empatiei. Pentru a înțelege cu adevărat pe cineva, trebuie să te pui în locul lui și să încerci să-i înțelegi situația.

3.

Nu te prefacă a fi altcineva.

Uitarea de informații sau opinii cheie nu este răspunsul. Cercetarea și analiza raționată ar trebui să vă permită să articulați care strategie este de preferat și de ce.

4.

Îmbunătățiți abilitățile de comunicare.

După cum s-a spus anterior, a fi sincer nu înseamnă a fi reconsiderat față de sentimentele altora. Pentru a interacționa eficient cu ceilalți, trebuie să ajustați și să îmbunătățiți continuu abilitățile de comunicare.

5.

Fii adaptabil și curios.

Abilitatea de a se adapta la noile situații este un mare atu în rezolvarea problemelor. Deoarece aceste abilități sunt rare la alți profesioniști, este vital să le dezvoltăm.

6.

Așteaptă-te la ce e mai rău.

O problemă are implicații și există diverse soluții, fiecare având o concluzie unică. Nu respinge sau nega existența lor. Alegeți alegerea cu cele mai relevante implicații pentru scenariu.

7.

Alegeți dacă doriți să găsiți soluții sau probleme.

Terminarea unui eveniment poate fi denumită o soluție la o problemă produsă de acesta. Chiar dacă remediați o problemă, aceasta poate reapare. Rezolvarea unei probleme înseamnă corectarea sau încercarea de a eradică sursa acesteia.

8.

Examinați interiorul dvs.

În loc să-i critici pe alții, examinează-ți implicarea în situație. Nu mai contribui la situație prin înțelegerea și controlul propriilor emoții și comportamente.



Studii de caz

Banca panafricană conduce digitalul Transformare prin dezvoltarea leadershipului, 35 de țări africane

Cazul

Unul dintre cele mai mari grupuri bancare din Africa și-a extins amprenta prin achiziții. Dinamica în schimbare a industriei a însemnat că grupul a trebuit să se miște rapid pentru a integra afacerile și a adopta tehnologii cheie și pentru a satisface cerințele tot mai mari ale clienților pentru servicii bancare digitale. Accelerarea creșterii ar necesita construirea celei mai bune platforme bancare din Africa.

Provocarea

În timp ce banca avea o Academie de Leadership care asigură dezvoltare managerilor, abordările tradiționale ale dezvoltării leadershipului nu mai satisfac nevoile organizației. Academia de Leadership avea nevoie de o abordare actualizată, care să fie axată pe afaceri, cu capacitatea de a oferi managerilor o mentalitate agilă și de a le îmbunătăți abilitățile pentru a stimula inovația și transformarea digitală.

Rezultatul

Odată cu procesul de rezolvare a problemelor pe care l-au urmat, au venit cu soluții ieșite din cutie și, în cele din urmă, efortul de formare a îmbunătățit abilitățile de conducere ale participanților, le-a oferit o înțelegere mai profundă a strategiei băncii și le-a împuternicit să execute strategia de transformare digitală a companiei.

Inspirând femeile latine să devină Lideri, MANA de San Diego

Cazul

În urmă cu câțiva ani, MANA de San Diego a decis să facă mai mult pentru a ajuta femeile latine să avanseze în carieră și să-și servească comunitățile, deoarece sunt subreprezentate în conducerea afacerilor, civice și guvernamentale.

Provocarea

Aceste femei sunt adesea primele din familiile lor care urmăresc o mobilitate ascendentă. S-ar putea să le lipsească modele și mentori care să-i ajute să se pregătească și să-și navigheze în cariera. Ei pun adesea familia pe primul loc și joacă un rol de sprijin în fundal. MANA a vrut să le împuternicească latinelor să-și stabilească obiective ambițioase, să comunice mai intenționat, să realizeze mai mult profesional și să devină lideri de afaceri și de comunitate.

Rezultatul

Cu procesul de rezolvare a problemelor pe care l-au urmat, au creat un program unic de conducere care este transformațional. Femeile latine vin cu încrederea și abilitățile necesare pentru a atinge obiective profesionale mai ambițioase. Dincolo de succesele individuale, MANA se concentrează pe promovarea bunăstării sociale și economice, pe măsură ce latinele împuternicite devin lideri comunitari.



Practică

Activități și jocuri de grup de rezolvare a problemelor

Rezolvarea problemelor pentru	Cel mai bun Ce este? activitate/joc	Informații suplimentare
Virtual Code Break distanță	Echipe la	Folosind o soluție inteligentă de videoconferință, echipele virtuale concurează una împotriva celeilalte pentru a îndeplini provocările, a răspunde la întrebări triviale și a rezolva probleme de creier! Virtual Code Break
Jocul Letting Go	Echipe mici	Este un joc de meditație și antrenament de mindfulness pentru a-i ajuta pe colegii de echipă să prospere sub presiune și să reducă stresul în procesul de rezolvare a problemelor. Sarcinile jocului Letting Go sporesc reziliența, atenția și colaborarea. Jocul Letting Go
Stranded	Echipe în persoană	Stranded este activitatea de grup perfectă de rezolvare a problemelor, bazată pe scenarii. Ușile biroului sunt încuiate și, evident, echipa ta nu poate doar să le doboare sau să spargă geamurile. Stranded
Ce ai face?	Echipe distribuite	Este jocul de întrebări ipotetice care face echipa ta să vorbească și să facă brainstorming despre ceea ce ar face într-o varietate de scenarii distractive, intrigante și, uneori, ciudate. Ce ai face?
Rezolvați cazul	Echipe la distanță	Rezolvați cazul este un joc clasic WhoDonelt, care îi obligă pe angajați să se bazeze pe inteligența lor colectivă pentru a opri un criminal ucigaș mort în drumul lui! Angajații de la distanță și navetiștii de birou își pot uni forțele pentru a pune capăt acestei rafale de crime. Rezolvați cazul

Sfaturi & trucuri

Folosiți aceste zece sfaturi creative pentru a îmbunătăți abilitățile de rezolvare a problemelor, pentru a dezvolta moduri mai strategice de gândire și pentru a vă antrena creierul să facă mai mult.

- Dans: [Dansul are un impact pozitiv](#) procesarea neuronală și poate ajuta la construirea de noi căi cerebrale pentru a ocoli blocajele creierului sărăcit de dopamină, potrivit cercetărilor publicate în revista Neuron. Efectuarea unor stiluri de dans mai improvizate, cum ar fi hip-hop sau tap, vă poate ajuta să dezvoltați o gândire divergentă (abilitatea de a veni cu diverse soluții la o problemă).
- Joacă jocuri de logică: Puzzle-urile logice și jocurile precum Rubik's Cube sunt grozave pentru a vă antrena creierul. Când jucați șah, Sudoku sau alte activități de stimulare a creierului, metoda câștigătoare implică rezolvarea problemei înapoi, nu înainte. Practicați puzzle-uri de logică și alte jocuri pentru a vă perfecționa abilitățile de rezolvare a problemelor și pentru a vă întări creierul.
- Exercițiu pentru muzică: Pacienții aflați în reabilitare cardiacă au fost examinați cu privire la fluența lor verbală după ce s-au antrenat cu muzică sau fără ea. Rezultatele au arătat că cei care s-au antrenat în timp ce ascultau muzică s-au îmbunătățit semnificativ mai mult decât cei care s-au antrenat în tăcere la teste de fluență verbală.
- Păstrați un „jurnal de idei” cu dvs. tot timpul, astfel încât să puteți nota gândurile esențiale, să notați experiențele personale, să faceți schițe și să explorați idei noi.
- Practicați yoga: Studiile demonstrează că combinarea conștientizării corporale, a respirației și a meditației în timpul practicii yoga îmbunătățește performanța cognitivă.
- Urmăriți efectul Cheerios: Este numele dat de fizicieni a ceea ce se întâmplă când ultimii câțiva cheerios dintr-un castron se lipesc unul de celălalt în mod constant. Se întâmplă din cauza tensiunii superficiale. Recomandări: Dacă vă simțiți stresat în timp ce încercați să rezolvați o problemă, sprijiniți-vă de persoanele care vă sunt apropiate pentru sprijin. Pune-ți încrederea în alți oameni, în special în cei din sectoare diferite, foarte diferite. Faceți un lanț de conexiuni.
- Brainstorming: Cooperați unul cu celălalt pentru a finaliza proiectul. Pentru a vizualiza mai bine problema, utilizați [Hărți mentale](#), o imagine vizuală a problemei și soluții alternative. [Hărțile mentale](#) ajută la concentrarea minții, stimulează activitatea creierului și îmbunătățesc gândirea creativă. De asemenea, produc idei noi pentru soluții. În cartografierea minții, problema dumneavoastră ar trebui să fie conceptul central. Luați în considerare adăugarea de „ramuri majore” care includ toate cauzele posibile ale problemei. Folosiți „subramuri” pentru a afla mai multe.
- Creați „Distanța fizică”: Este important să-l creați pentru a atinge acest obiectiv. În conformitate cu [Teoria nivelului de construcție \(CLT\)](#), este „orice lucru pe care noi nu simțim ca se întâmplă acum, aici și pentru noi înșine”. Puteți face acest lucru considerând situația din punctul de vedere al altei persoane sau respingând-o ca fiind neplauzibilă. Creșterea distanței mentale dintre noi și problema noastră crește numărul de soluții inventive, potrivit cercetărilor. Oamenii de știință au descoperit asta. Creșterea capacității noastre de a rezolva probleme are loc atunci când gândim mai abstract, ceea ce ne permite să facem conexiuni neașteptate între subiecte aparent neînrudite.
- Joacă fotbal: S-a găsit o legătură între noi [creier „funcții executive” și sport succes](#). Când suntem angajați într-o activitate, creierul nostru comută rapid între mișcare, anticipare, intrigă, reacție și performanță. Cantitatea de energie mentală necesară pentru a îndeplini toate aceste sarcini simultan este uriașă. Atunci când planificăm, raționăm, ne urmărim acțiunile și rezolvăm probleme în același timp din viața profesională, acest lucru poate fi comparat cu acesta. Concluzia este că, dacă practicați sporturi cu mișcare rapidă, cum ar fi fotbalul, vă antrenați creierul să gândească, să proceseze și să reacționeze mai rapid la situații.



Lista de verificare înainte de a începe

Începeți cu lista de verificare a acțiunilor (2) pentru a urma un proces structurat de rezolvare a problemelor.

Lista de verificare a acțiunilor

1. Definiți și înțelegeți problema

Când ați fost notificat cu privire la o problemă, verificați ce a mers prost. Folosiți date statistice de rutină, întâlniri de progres, scheme de recomandare, rapoarte și feedback pentru a identifica problema.



2. Evaluează amploarea problemei

Determinați urgența problemei. Este urgent sau poate aștepta săptămâni, luni sau chiar ani? Luați în considerare dacă este necesară o soluție rapidă („fix-it”) sau o soluție optimă („do-it”). Aceasta va decide sfera problemei și remedierea.



3. Adunați informații relevante

Adunați faptele critice punând întrebările potrivite persoanelor potrivite, și anume ce, de ce, cum, unde, cine și când?

- Care este problema?
- Ce nu este o problemă?
- Unde este localizată problema?
- Unde nu este localizată problema?
- De ce apare problema?
- Când apare problema în evidență?
- Când problema nu este în evidență?
- Cine este afectat de ea?
- Cine nu este afectat de ea?
- Ce este diferit la cei afectați?
- Ce lucruri sunt afectate de problemă?
- Ce lucruri nu sunt afectate? de exemplu, capacitatea mașinii.



4. Identificați cauzele fundamentale

A pune întrebările potrivite va ajuta la identificarea cauzei:

- Când a apărut prima dată problema?
- Ce s-a schimbat?
- Ce modificări ar putea fi relevante?



5. Testează ipoteza

Elaborează o ipoteză pentru a testa exact ceea ce cauți și cum vei ști dacă ai dreptate. Examinați datele pe care le-ați adunat la pașii 1-4 pentru a vedea dacă motivul se potrivește bine cu cum, unde, când și pe cine afectează problema.



6. Implicați-i pe alții

Nu credeți că trebuie să rezolvați fiecare problemă. Stabiliți cine este responsabil și delegați după cum este necesar. Acest lucru poate presupune angajarea de expertiză sau solicitarea de ajutor. Organizați o sesiune de brainstorming pentru a explora toate opțiunile.



Lista de verificare a acțiunilor

7. Luați în considerare soluția/soluțiile propuse

Nu vă lăsați păcălit de remedieri rapide. Pot exista mai multe soluții, unele mai potrivite decât altele. Este timpul să trecem de la analiza problemei la luarea deciziilor. Luați în considerare rezultatele deciziilor dvs. de rezolvare a problemelor.

- Soluția propusă va împinge problema mai departe?
- Ce ar putea merge prost?
- Ce impact, dacă este cazul, va avea soluția propusă asupra altor domenii?
- Și cât de grave ar fi consecințele?

Chiar dacă „cel mai bun” înseamnă doar „mai bun decât ceilalți”, rețineți că este posibil să nu existe o opțiune optimă.



8. Testați soluția propusă

Ideea trebuie testată. Acest lucru se poate face mental sau fizic.

- Testați mental teoria creând diverse scenarii și comparând rezultatele.
- Sau, dacă este posibil, testați soluția într-un scenariu real.
- Când sunteți mulțumit de performanța soluției, creați un plan cu un calendar de acțiuni, cine este responsabil pentru ce și când.



9. Susține-ți decizia

Soluția recomandată de dvs. va necesita probabil resurse de implementat în cadrul companiei. Alegeți o modalitate de a prezenta faptele pe care alții le pot înțelege, de exemplu [„analiza SWOT”](#). Promovați-vă conceptul cu încredere pentru a-l realiza.



10. Monitorizați rezultatele

O problemă este rezolvată numai atunci când soluția este implementată cu succes. Fiți cu ochii pe constatări și reevaluați situația pentru a evita problemele viitoare. Continuați să testați și să revizuiți performanța acestuia pentru a vă asigura că rămâne cea mai bună opțiune.



Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- <https://snacknation.com/blog/problem-solving-activities-for-teams/>
- <https://the-happy-manager.com/article/problem-solving-activity/>

Link-uri utile

- <https://asq.org/quality-resources/problem-solving>
- <https://instagantt.com/project-management/what-is-problem-solving-definition-and-examples>

Videoclipuri

- [Realizarea conexiunii](#), Jack ReVelle, bursier și autor ASQ
- [Facerea ideilor vizibile: cheia rezolvării problemelor în secolul 21](#)

Articole

- [O idee bună: niște sfaturi înțelepte](#)
- [Rezolvarea problemelor de calitate a diagnosticului: un cadru conceptual și șase strategii](#)
- [Weathering The Storm](#)
- [Întrebările potrivite](#)
- [Rezolvarea problemei](#)

Cărți

- [Root Cause Analysis: The Core of Problem Solving and Corrective Action](#)
- [The Quality Toolbox](#)
- [Introduction To 8D Problem Solving: Including Practical Applications and Examples](#)

Gândire critică



1. Descrierea de gândirii critice

Ce este gândirea critică?

Gândirea critică este activitatea mentală disciplinată de evaluare a argumentelor sau propozițiilor și emiterea de judecăți care pot ghida dezvoltarea credințelor și luarea de măsuri¹.

Se bazează pe capacitatea de a judeca credibilitatea surselor, de a evalua argumentele și de a distinge între fapte și opinii. Procesul Gândirii Critice are loc pe baza informațiilor și datelor obținute din diverse surse. Apoi, individul poate interpreta și sintetiza informații pentru a lua decizii informate și a trage concluzii.

Citiți pentru a nu contrazice și infirma; nici să credeți și luați de bun; nici să găsească vorba și discursul; dar să cântărească și să ia în considerare.

- Francis Bacon

Despre ce e vorba?

Procesul gândirii critice este caracterizat de valori universale, cum ar fi precizia, claritatea, acuratețea, consistența, relevanța, corectitudinea, profunzimea, amplexarea și imparțialitatea.

Formarea opiniei se bazează pe o analiză atentă și sistematică a opiniilor și opiniilor altor persoane. Rezultatul analizei este o bază pentru dezvoltarea propriilor opinii, în locul acceptării necritice a credințelor și judecăților altora.

Pe măsură ce complexitatea lumii pare să crească într-un ritm accelerat, există o tendință mai mare de a deveni absorbitori pasivi de informații. Gândirea critică vă va ajuta să faceți în mod activ alegeri personale despre ce să acceptați și ce să respingeți².

¹ W. Huitt, "Critical Thinking: An overview," in Revision of paper presented at the Critical Thinking Conference, Gordon College, Barnedville, GA, 1998.

² M. N. Browne și S. Keeley, "Asking the right questions: A guide to critical thinking," Prentice Hall, Mahwah, NJ, 1997.

De ce este important?

Gândirea critică dezvoltă abilități de gândire logică, dobândirea activă a cunoștințelor, raționamentul și posibilitățile de interpretare. Un alt element important al construirii gândirii critice este învățarea solidă a elementelor de retorică, logică și lingvistică.

Indivizii, dar și organizațiile pot răspunde la o schimbare în două moduri. Răspunsul poate fi reactiv – ca reacție la o anumită schimbare, sau proactiv – înainte de o schimbare. Organizații

care analizează datele provenite din mediu într-un mod critic pot aplica cu succes abordarea proactivă.

„Discuțăm cazul, situația și formulăm problemele și împreună, ca o echipă multidisciplinară, venim cu decizia.”

- Psiholog consiliere, ONG în domeniul refugiaților și imigrației – România³

Care sunt beneficiile gândirii critice?

Dezvoltarea abilităților de gândire critică este extrem de benefică pentru orice domeniu de activitate. La urma urmei, fiecare zonă are nevoie de oameni care pot rezolva problemele în mod eficient prin colectarea sistematică de informații despre o problemă, generarea de idei suplimentare care implică o varietate de perspective și evaluarea informațiilor folosind logica.

Puteți experimenta astfel de avantaje prin dezvoltarea abilităților de gândire critică⁴.

Gândirea critică vă întărește abilitățile de leadership

- Gândirea critică le permite liderilor de la fiecare nivel să înțeleagă impactul deciziilor lor.
- Gândirea critică este exact ceea ce este necesar pentru ca un lider să conducă corect și prin exemplu, asigurând alinierea între valorile personale și obiectivele organizaționale, crescând responsabilitatea pentru rezultate în întreaga organizație.

Gândirea critică vă deschide la schimbare

- Schimbarea este o parte integrantă a vieții noastre și a organizațiilor noastre contemporane; este permanentă și se referă la toate subiectele.
- Gândirea critică implică analizarea problemelor și găsirea de idei. Gândirea critică vă permite să vedeți posibilități în probleme. Analizarea datelor provenite din mediu într-un mod critic, poate aplica abordarea proactivă.

Gândirea critică vă mărește abilitățile analitice

- Abilitățile analitice îmbunătățesc procesul de evaluare a credibilității unei surse, alegeri sau metode recunoscute de aplicat, estimarea riscului și aplicarea evaluării nevoilor de precauție.
- Abilitățile simplifică rezolvarea problemelor și tragerea de concluzii, precum și deducția, inducerea și evaluarea corectitudinii.

Gândirea critică îmbunătățește abilitățile de învățare

- Gândirea critică vă încurajează să vă familiarizați cu o gamă largă de opinii despre o anumită problemă. Așadar, înveți despre informații noi, idei noi și personalități cu care împărtășești aceleași obiective.

Gândirea critică îmbunătățește abilitățile de co-creare

- Organizațiile sunt conștiente de numeroase amenințări potențiale; sunt capabili să definească cele mai mari provocări de natură economică și socială. Analiza critică permanentă a mediului intern și extern permite conceptualizarea și evaluarea situației actuale.

³ S. G. o. T. a. I. (SoG-TIM), "Entrepreneurial and Co-creation skills handbook," Erasmus + program, 2016.

⁴ T.b.s. community, "9benefits of Critical Thinking Explained", <https://www.theblacksheepcommunity/benefits-of-critical-thinking/>, 2021

2. Trusă de instrumente



Ghid pas cu pas⁵



1.

Identificați un subiect.

Subiectul/problema pe care doriți să o explorați. Scrieți cuvinte cheie în mijlocul unei foi de hârtie sau al unui document gol.

⁵ K. Thng, „Gândirea critică Cu studiu de caz,” <https://www.slide-share.net/KarynThng/critical-think- ing-slides>.

2.

Întrebați-vă CE.

Începând cu întrebarea CE vă va ajuta să introduceți subiectul, sfidându-l cu termenii dumneavoastră și vă permite să identificați posibile probleme.

3.

Folosiți CINE, CÂND și UNDE Întrebări.

Acest lucru va oferi material de context sau de decor, care este util și pentru o secțiune introductivă.

4.

Utilizați întrebarea CUM.

CUM necesită luarea în considerare a modului în care ceva funcționează sau funcționează (de exemplu, procese și proceduri). Acest lucru vă duce de la o gândire descriptivă la o gândire mai analitică.

5.

Utilizați întrebarea DE CE.

Încercarea de a răspunde la întrebarea DE CE vă împinge abilitățile analitice și mai departe. Vă face să găsiți motive, explicații sau cauze. Gândiți-vă la toate întrebările posibile legate de „de ce”.

6.

Folosiți întrebarea DACĂ.

Întrebările „Dar dacă” vă direcționează către evaluarea informațiilor pe care le-ați adunat – pentru a lua în considerare posibilele implicații sau rezultate ale unei anumite acțiuni (chiar viitoare).

7.

Folosiți întrebarea DE CE.

„De ce” este întrebarea cheie pentru o evaluare. Vă face să vă gândiți la valori, sens și semnificație. Vă ajută să vă gândiți, să vă justificați propria poziție și să discutați implicațiile acestora.

8.

Utilizați întrebarea CE URMEAZĂ.

Întrebarea „ce urmează” vă determină să luați în considerare și să planificați acțiuni mai specifice care ar putea fi necesare.



Studii de caz⁶

Samsung: Valorificarea puterii elitei creative

Cazul

Acest studiu de caz arată modul în care o companie conglomerată folosește gândirea critică pentru a se asigura că este pregătită să încorporeze cele mai bune practici și să obțină KPI-uri maxime.

Provocarea

Compania trebuie să rămână la vârful noilor abordări științifice și să-și extindă abilitățile de bază pentru a menține rentabilitatea investiției proiectului.

Rezultatul

Strategia lor de management al inovației presupune desfășurarea unei elite creative cu experiență pentru a prelua conducerea cu proiecte noi. Acest grup folosește inovația deschisă și abordările de cercetare tehnologică corporativă pentru a crea o imagine clară asupra locurilor în care ar trebui concentrate eforturile de inovare. Odată ce imaginea clară este obținută, Samsung se apropie de organisme relevante științifice, tehnologice sau corporative care pot oferi expertiza și resursele necesare pentru a realiza acest lucru.

⁶ S. Medley, "Five Outstanding Examples of Innovation in Business," <https://www.qmarkets.net/blog/titans-of-transformation-5-outstanding-examples-of-innovation-in-business/>, 2019.

Cinematografele care folosesc abordarea gândirii critice pentru a viza clienții cu prețuri diferențiate ale biletelor

Cazul

Acest studiu de caz examinează modalitățile în care șapte teatre din Statele Unite au folosit abordarea gândirii critice pentru a crește veniturile și a menține prețuri accesibile. Ei valorifică emisiunile cu cerere mare, menținând în același timp programele accesibile tuturor publicului. Pentru a atinge acest echilibru, teatrele variază prețurile după mai multe criterii.

Provocarea

Teatrele oferă abonament pentru mai multe spectacole într-un sezon. Cu toate acestea, abonamentele acoperă doar o parte din costuri și sunt în scădere de la începutul secolului.

Rezultatul

Scăderea abonamentelor înseamnă că teatrele trebuie să îndeplinească o cantitate din ce în ce mai mare din veniturile și cerințele de public prin vânzări cu bilete unice. Grupurile chestionate folosesc o varietate de metode pentru a comercializa bilete unice. Unele ajustează prețurile în funcție de locația scaunului, de popularitatea anticipată a spectacolului sau de ziua și ora spectacolului. Unele oferă reduceri direcționate pentru a ocupa locuri, pentru a maximiza veniturile sau pentru a atrage un anumit grup demografic. În același timp, pe măsură ce ajustează prețurile, teatrele trebuie să fie atent la modurile în care biletele cu reducere afectează percepția mărcii.



Practică

Abordări ale gândirii critice⁷

La fiecare nivel al rolului dumneavoastră de conducere, aveți acces la o varietate de abordări care vă pot ajuta să veniți cu idei noi și să găsiți soluții la dificultăți sau bariere. Au fost evidențiate cele care credem că ți-ar fi de mare ajutor, alături de situațiile în care credem că ți-ar fi de mare ajutor. Aceasta nu este deloc o listă cuprinzătoare; există o multitudine de alternative. Indiferent care alegeți, ar trebui să se bazeze pe situația în care vă aflați sau pe problema sau întrebarea pe care o aveți.

Scopul abordării gândirii critice

Gandire analitică	Cel mai bun pentru culegerea și descompunerea informațiilor în mici bucăți care ajută la înțelegerea acesteia.
Pune întrebări de bază	Cautați mai întâi soluții simple. Uneori, o explicație devine atât de complexă încât întrebarea inițială se pierde. Pentru a evita acest lucru, utilizați și reveniți continuu la întrebările de bază pe care le-ați pus când v-ați propus să rezolvați problema, de exemplu, lăsați câteva întrebări de bază cheie pe care le puteți adresa atunci când abordați orice problemă: Ce știi deja? De unde știi că? Ce încerci să demonstrezi, să infirmi, să demonstrezi, să critici etc.? Ce treci cu vederea?
Chestionați ipotezele de bază	Când te gândești la o problemă, pune întotdeauna la îndoială presupunerea de bază și evaluează-ți critic convingerile.
Fii conștient de procesul tău mental	Acest proces vă permite să evitați scurtătura mentală și să evidențiați prejudecățile cognitive și prejudecățile mentale. Îmbunătățirea obiectivității deciziilor și soluțiilor dumneavoastră
Încercați să inversați lucrurile	Aceasta este o soluție excelentă atunci când vă simțiți blocat într-o problemă. Poate părea evident că X provoacă Y. Ce se întâmplă dacă Y provoacă X?
Evaluati dovezi existente	Când încercați să rezolvați o problemă, este întotdeauna util să vă uitați la alte lucruri care au fost făcute în aceeași zonă. Nu există niciun motiv să începi să rezolvi o problemă de la zero atunci când cineva a pus deja bazele.
Amintiți-vă să gândiți singur	Pentru a rezolva probleme complexe este util să ne ascultăm doar gândurile și să uităm opiniile altora. Nu fi prea încrezător, dar recunoașteți că gândirea pentru tine este esențială pentru rezolvarea problemelor dificile
Nimeni nu gândește critic 100% din timp	Nu poți gândi critic tot timpul și este în regulă. Gândirea critică este un instrument pe care ar trebui să îl utilizați atunci când trebuie să luați decizii importante sau să rezolvați probleme dificile, dar nu trebuie să gândiți critic la toate.

1. 7 moduri de a vă îmbunătăți abilitatea de a

2. Alungarea la rădăcina problemă

3. Descoperiri interfața Rationale

Încercați aceste șapte exerciții pentru a îmbunătăți gândirea critică pentru o problemă, pentru a găsi cea mai bună soluție, abordarea primului pas. Nu ar trebui să explorați niciodată problema din unghiul de cunoaștere. Descoperiți în profunzime această margine, deși ar trebui să-l aplicați în modurile tale, fii critic și poți să faci (și să organizezi) să pui întrebările potrivite. până la rădăcina problemei.

Dacă trebuie să înțelegeți un argument, evaluați argumentele pro și contra, evaluați și ponderați opiniile și informațiile diverse. Puteți utiliza instrumentul de interfață Rationale.

Sfaturi & trucuri

Ca manager sau proprietar de afaceri, pentru a stimula gândirea critică, trebuie să o faci

Lasă-ți egoul deoparte

- A avea o idee, o opinie nu este greșită. Important este să fii deschis către noi perspective și să ai grijă să nu te grăbiți în formarea opiniilor. A fi capabil să asculte și să evalueze subiectul din diferite unghiuri este ceea ce te face un mare lider.

Nu săriți la concluzie

- Faceți-vă timp pentru a evalua o perspectivă diferită. Trebuie să verificați informații folosind mai multe surse și să puneți multe întrebări, pentru a clarifica fiecare părere. Amintiți-vă, nu există întrebări stupide pentru un gânditor critic.
- Fiți flexibil în gândire, pentru a nu exclude nicio idee, chiar și pe cele mai nebunești. Fiecare idee are propriile sale avantaje și dezavantaje de luat în considerare.

Cum să îmbunătățiți gândirea critică a organizației dvs⁸

- Decideți ce credeți și de ce credeți asta. Notați-vă „Cred pentru că” propoziții astfel încât să vă puteți clarifica ideile, să generați interes pentru noi subiecte și să vă extindeți orizonturile.
- Niciodată nu încetați să învățați. Înconjuțați-vă cu lecturi interesante, faceți-vă timp pentru hobby-uri și timp liber. Deschideți-vă mintea și faceți lucruri diferite, astfel încât să aveți ocazia să vedeți diferite puncte de vedere și complexități.
- Fiți curios. Încercați să priviți lucrurile ca și cum ar fi prima dată când le vedeți. Gândiți-vă la modul în care ați explorat lucrurile când erați copil.
- Căutați alte opinii și mai multe dovezi. S-a schimbat parerea dvs. despre un subiect? Nu ați fost de acord cu privire la modul în care ați gândit acest subiect în trecut? De ce? Ce v-a determinat să credeți altfel? Scopul acestor întrebări este de a găsi alte moduri de a gândi despre acest subiect.
- Nu vă fie teamă să întrebați, puneți întrebări inspiratoare și adresați-le tuturor, de la colegi până la prieteni și familie și chiar copii. Răspunsurile lor ar putea să vă inspire și să vă ofere acces la noi cunoștințe.
- Fă-ți timp pentru a distinge diferite perspective, faceți o listă cu argumente pro și contra / plăceri și antipatii pentru fiecare perspectivă. În cele mai multe cazuri, pot exista argumente care vă pot plăcea și argumente cu care este posibil să nu fiți de acord în fiecare perspectivă.

⁸ S. F. University, "Being a critical thinker: Basic approaches to critical thinking," <https://www.lib.sfu.ca/about/branches-depts/slc/learning/thinking/critical-thinking>.





Lista de verificare înainte de a începe

Folosiți această listă de verificare⁹ pentru a evalua dimensiunea gândirii critice a proiectului echipei la locul de muncă.

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Adecvat	De îmbunătățit
Diversitatea stilurilor			
Întotdeauna evaluez riguros toate dovezile importante oferite	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ofer în mod activ date sau informații noi pentru a fi luate în considerare	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Examinez dovezile și întrebările acuratețea și relevanța	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunt capabil să recunosc și să descriu părtinirea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disting, compar sau contrastez diverse puncte de vedere și/sau concluzii alternative			
Îmi analizez amănunțit (sistematic și metodic) propriile presupuneri	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analizez amănunțit (sistematic și metodic) presupunerile altora	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluez cu atenție relevanța contextelor atunci când prezint o poziție	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abordez diverse perspective dintr-o varietate de surse pentru a califica analiza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verific dacă analogii sau metafore sunt folosite eficient	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verific dacă analiza altor poziții este corectă și respectuoasă	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Articulați perspective personale despre probleme sau probleme complexe			
De obicei identific și discut concluziile	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De obicei identific și discut implicațiile și consecințele concluziilor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ofer întotdeauna răspunsuri convingătoare la obiecții și la pozițiile rivale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gândire critică în echipa mea			
Angajații/colegii mei au capacitatea de gândire critică	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizația mea promovează modalități de dezvoltare a abilităților de gândire critică	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am descoperit deja domeniile organizației în care lipsește gândirea critică	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mecanismele de co-creare ale organizației mele au aplicat deja Abordarea Gândirii Critice	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizația mea încurajează inovația deschisă și dialogul intern și extern permanent	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9 Universitatea OM, „Critical Thinking @ UM Assessment Checklist”, <https://irep.olemiss.edu/wp-content/uploads/sites/98/2020/08/Critical-Thinking-at-UM-Assessment-Checklist.pdf>.



Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- <https://www.mindmeister.com/blog/5-tech-tools-to-encourage-critical-thinking/>
- <https://blog.futurefocusedlearning.net/critical-thinking-tools-blooms-taxonomy>
- https://www.mindtools.com/pages/article/newTED_95.htm

Link-uri utile

- <http://www.criticalthinking.org/>
- <https://tc2.ca/>
- <https://www.teachthought.com/critical-thinking/25-resources-for-teaching-critical-thinking/>

Videoclipuri

- [5 sfaturi pentru a vă îmbunătăți abilitățile de gândire critică](#)
- [Cum să predați gândirea critică](#)
- [Logică și gândire critică](#)

Articole

- <https://www.gre.ac.uk/articles/ils/critical-thinking>
- https://www.peoplematters.in/site/interstitial?return_to=%2Farticle%2Fcampus-recruitment%2F-what-is-critical-thinking-its-importance-in-your-success-14793

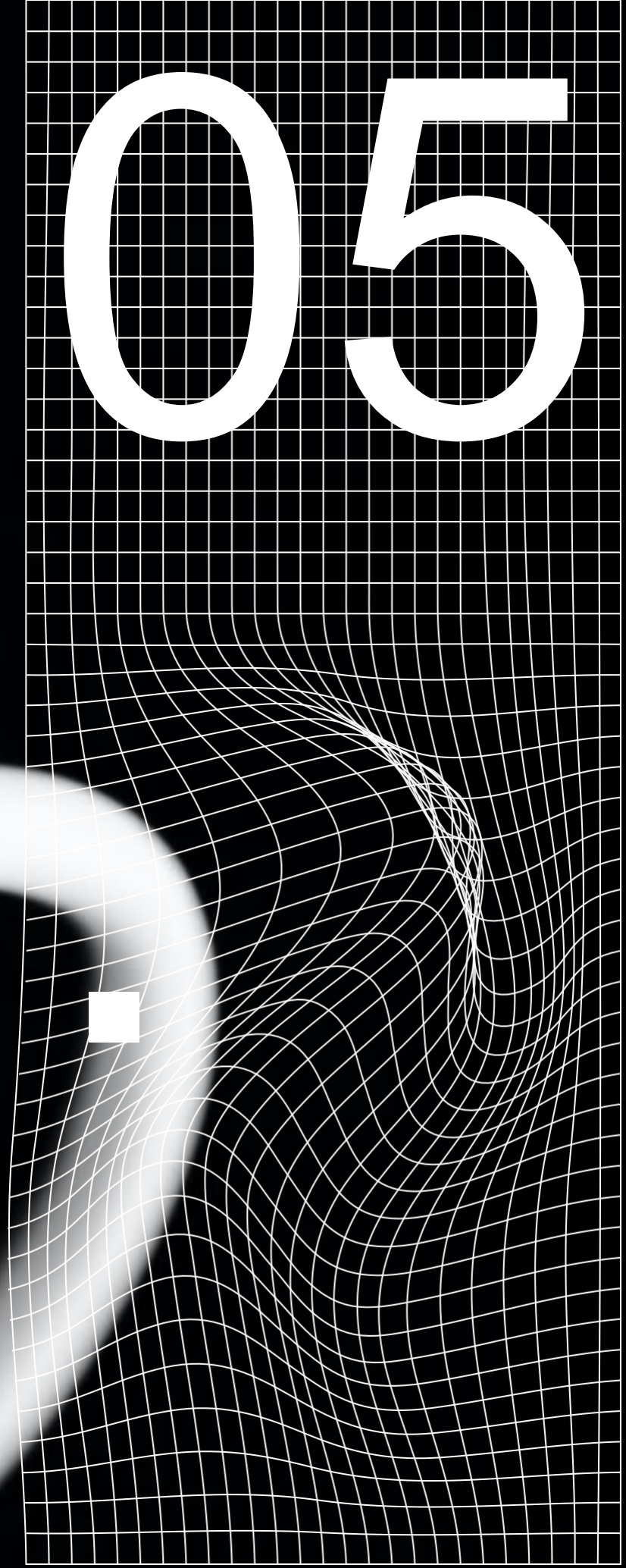
Cărți

- [Calling Bullshit](#)
- [Factfulness: Ten Reasons We're Wrong about the World--And Why Things Are Better Than You Think](#)
- [The art of thinking clearly](#)

Flexibilitate



055



1. Descrierea flexibilității

Ce este flexibilitatea?

Cuvântul „flexibilitate” înseamnă din punct de vedere tehnic capacitatea de a se îndoi fără a se rupe. Flexibilitatea înseamnă disponibilitatea și capacitatea de a-și asuma noi responsabilități. Nu este doar o mentalitate „poate face”; este, de asemenea, o atitudine „va face”. Pentru a fi cu adevărat flexibil, ar trebui să vă ajustați prioritățile pentru a răspunde nevoilor organizației dvs.

Când vine vorba de modul în care se lucrează, flexibilitatea este o tehnică care pune accentul pe capacitatea și pregătirea de a se adapta la condițiile în schimbare. Flexibilitatea în învățământul superior aduce beneficii atât formatorilor, cât și studenților acestora

Pe scurt, flexibilitatea este o abilitate de gândire care se concentrează pe capacitatea oamenilor de a se adapta la noile

Inteligența poate fi măsurată prin capacitatea de a se schimba.

- Albert Einstein

Despre ce e vorba?

Flexibilitatea este o calitate a personalității care definește capacitatea unei persoane de a se adapta circumstanțelor în schimbare și de a concepe probleme și sarcini în moduri inovatoare și creative. Când circumstanțele sau evenimentele neașteptate obligă o persoană să-și schimbe postura, punctul de vedere sau angajamentul, acest atribut este folosit.

De ce este important?

Astăzi, oamenii de știință, angajatorii și personalitățile publice consideră că sunt necesare „abilități flexibile” pentru executarea diferitelor sarcini profesionale, în special în domeniul comunicării „de la persoană la persoană”.

Iată câteva motive pentru care flexibilitatea la locul de muncă este importantă:

- Flexibilitatea în învățământul superior este benefică, deoarece îi ajută pe studenți să se simtă mai apreciați, creând în același timp încredere și un mediu de lucru mai creativ.
- Elevii care se simt apreciați la cursuri au șanse mai mari să studieze la capacitatea lor maximă.

- Promovează autonomia studenților, permițându-le să-și aleagă propriile programe, proiecte și locația de studiu.
- Elevii sunt motivați și moralul este întărit de flexibilitate, deoarece le oferă stimulente interesante.
- Oferirea unui program flexibil ajută studenții să atingă un echilibru mai bun între studiu și viață și eliberează stresul.

Care sunt beneficiile de a fi flexibil?

Din mai multe motive, flexibilitatea este esențială în viața de zi cu zi. A fi adaptabil ar putea împiedica atât studenții, cât și profesorii să devină copleșiți sau sufocați de schimbare. În plus, în loc să fii un participant pasiv, vei avea o oportunitate mai mare de a-și influența propria creștere și viața personală.

Iată câteva dintre beneficii:

Capacitate de adaptare la schimbare

A fi flexibil în viața ta te ajută să faci față schimbării fără a suferi consecințe negative. Dacă firma dumneavoastră vă cere să efectuați ture de la miezul nopții după ce ați lucrat 9-5, de exemplu, flexibilitatea vă permite să faceți tranziția fără efort.

Aveți grijă la incertitudini

O situație neașteptată poate necesita adesea flexibilitate. De exemplu, dacă nu vă simțiți bine, poate fi necesar să părăsiți școala mai devreme. În această situație, trebuie să răspundeți calm la problemă. De exemplu, ați putea lucra de acasă, astfel încât să vă puteți gestiona toate sarcinile simultan.

Păstrați-vă locul de muncă

În timp, predarea și afacerile se schimbă. Flexibilitatea ar putea ajuta profesorii și studenții să se dezvolte odată cu experiența de învățare. De exemplu, dacă publicația dvs. tipărită decide să devină digitală, flexibilitatea vă poate permite să vă adaptați stilul de jurnalism în timp ce lucrați pentru editor.

Fericire în viață

Un alt avantaj al flexibilității este că vă permite să trăiți o viață mai fericită. Flexibilitatea te poate ajuta să te simți mai puțin stresat și să te deschizi către noi experiențe, care ar putea fi unul dintre secretele unei vieți fericite sau al unei profesii prospere.

2. Trusa de instrumente



Ghid pas cu pas

În mediile de astăzi, unde incertitudinea și schimbarea sunt comune, abilitățile de flexibilitate a devenit o calitate din ce în ce mai apreciată.

Puteți face față obstacolelor neprevăzute rapid, calm și eficient dacă sunteți adaptabil. Flexibilitatea, pe de altă parte, nu înseamnă doar adaptarea la evenimentele pe măsură ce apar. De asemenea, implică schimbări semnificative în modul în care gândim, lucrăm și acționăm.

Puteți deveni mai flexibil urmând acești șapte pași:

2.

Fii deschis la minte.

3.

Dezvoltă-ți setul de abilități.

4.

Fi optimist.

5.

Stai calm.

6.

Planifică.

7.

Ai o rețea de sprijin puternică.

1.

Concentrează-te pe valorile tale fundamentale.





Studii de caz

Kraft Foods

Cazul

O companie de producție de alimente și băuturi, Kraft și filialele sale angajează aproape 109.000 de angajați în peste 150 de țări. În SUA, Kraft are 62.000 de angajați în 100 de fabrici; 59% dintre acești angajați sunt lucrători cu oră.

Provocarea

Nemulțumirea angajaților, în special în rândul lucrătorilor cu oră din fabricile de producție.

Rezultatul

Un program flexibil de opțiuni de lucru numit „Adaptări rapide” pentru angajații orar și supervizorii de producție care lucrează în unități de producție 24/7. Sondajul de satisfacție a angajaților din 2003 a evidențiat o satisfacție îmbunătățită a angajaților cu integrarea vieții profesionale.

Texas Instruments

Cazul

Texas Instruments este o companie de tehnologie cu sediul în Dallas, care are operațiuni de producție, proiectare sau vânzări în peste 25 de țări, cu o forță de muncă globală de aproximativ 35.000 de angajați, inclusiv 19.400 în America. TI se află pe locul 166 pe lista celor mai mari companii din SUA de către revista Fortune în 2005, cu venituri de 12,6 miliarde de dolari pentru anul fiscal 2004.

Provocarea

Dorința angajaților de flexibilitate, așa cum este evidențiată în evaluările nevoilor.

Rezultatul

O politică de lucru flexibilă „ad-hoc”, care permite angajaților să lucreze cu programe flexibile de lucru, săptămâni de lucru comprimate și să facă telecommută ocazional. TI raportează că a observat îmbunătățiri în reținerea angajaților, stres mai mic și lucrători mai eficienți, precum și o „rezistență la bancă” mai mare ca urmare a politicii sale de lucru flexibile. Pe măsură ce membrii echipei se ajută unul pe altul în perioadele de flexibilitate, ei dezvoltă abilități mai largi și mai diverse. Aranjamentele flexibile de lucru au permis companiei să se coordoneze mai bine cu operațiunile de peste mări și partenerii de afaceri.



Practică

Tehnici de flexibilitate

Flexibilitatea presupune menținerea unui sentiment puternic de identitate și scop, menținând în același timp o mentalitate deschisă, centrată pe echipă. Iată șapte metode pentru a realiza acest lucru:

Scopul tehnicii de flexibilitate

Ajută milenialii să rezolve probleme.	Atunci când milenialii refuză să îndeplinească o sarcină sau să îndeplinească o solicitare, ferește-te de presupuneri. Sapă mai adânc cu persoana milenar pentru a descoperi cauza principală a comportamentului. Dacă millennialul refuză să facă o sarcină de scris, de exemplu, s-ar putea să nu știe cum să înceapă sau să aibă probleme cu motricitatea fină. Demonstrați-vă flexibilitatea lucrând cu millennials pentru a găsi o soluție.
Învățați flexibilitatea în mod explicit.	Pentru mulți mileniali, inclusiv mileniali din spectrul autismului, beneficiile flexibilității nu sunt imediat clare. Aruncă o lumină puternică asupra modului și de ce a flexibilității, predând-o cu voce tare în timpul lecțiilor de zi cu zi. Când modelați flexibilitatea în mod explicit în timpul rutinelor zilnice de clasă, milenialii vor vedea cum se aplică în viața lor reală și cum ajută la împiedicarea problemelor să devină insurmontabile.
Învățați abilitățile de auto-advocacy. Utilizați un raport ridicat de laude și corecții.	Arătați milenialilor că este în regulă să susțină ceea ce au nevoie. Încercați niște îndemnuri blânde pentru a ajuta un milenial să-și descopere și să-și vocalizeze nevoile. Țintește-te la 4 laude pentru fiecare 1 corecție. Aceasta este o componentă cheie a unei culturi comunitare flexibile și de sprijin: milenii susținuți prin cuvinte și acțiuni pozitive au rezultate mai bune decât milenii care experimentează un flux constant de consecințe și corecții.
Asigurați-i pe milenialii care iubesc rutinele.	Respectă rutina milenialilor în loc să le ceri să o schimbe.
Anunțați-le înainte să aibă loc o schimbare.	Majoritatea milenialilor se confruntă cu niveluri ridicate de stres în timpul unei schimbări în rutina lor din mediul lor de viață zilnică – iar milenialilor stresați le va fi foarte greu să fie flexibili. Puteți ajuta prin pregătirea milenialilor din timp pentru schimbare. Anunțați-le exact ce se va întâmpla și prezentați-le drept o oportunitate grozavă de a „arăta cum funcționează flexibilitatea”
Construiți parteneriate de colaborare cu mileniali și lideri de afaceri mileniali.	Tratează milenialii ca parteneri activi în calea lor de conducere și ascultă ce au de spus. Opțiuni de brainstorming pentru milenii blocați într-o sarcină. Oferind milenialilor o voce mai mare în aventura lor de conducere.
Cunoaște-te.	Reflectați la momentul în care aveți tendința de a deveni mai rigid. Anumite comportamente acționează ca declanșatori pentru tine. Înțelegerea propriilor modele de comportament pentru a vă îmbunătăți.

Sfaturi & trucuri

Ca manager sau proprietar de afaceri, pentru a promova flexibilitatea de care aveți nevoie ș:

Învingeți rezistența la schimbare

- Aștepta ca membrii echipei să se adapteze automat circumstanțelor în schimbare poate fi o „mare întrebare”.
- Așadar, data viitoare când se apropie o schimbare majoră, încurajează-ți oamenii să fie mai flexibili, explicând clar de ce este necesară schimbarea. Prezentați beneficiile pentru ei și pentru organizație și aveți grijă să nu treceți peste niciun detaliu.

Promovează un sentiment de securitate

- Pentru a fi flexibili, oamenii trebuie să fie capabili să „gândească pe picioarele lor” și să acționeze cu îndrăzneală în moduri care sunt noi și necunoscute.
- Oferiți-le oamenilor încrederea în sine pentru a face acest lucru, creând un mediu în care să se simtă sprijiniți și de încredere și în care să poată testa idei noi fără teama de eșec sau pedeapsă. Și încurajează-i să-și împărtășească constatările cu restul echipei.

Conduce cu scop

- Când oamenii au obiectivele pe care trebuie să le atingă clare și știu ce trebuie să facă pentru a le atinge, provocările pe termen mai scurt vor avea un impact mai puțin perturbator. Așadar, asigurați-vă că comunicați în mod clar scopul echipei dumneavoastră și obiectivele sale comune și revizuiți-le în mod regulat, astfel încât toată lumea să rămână pe drumul cel bun.

Cum să vă îmbunătățiți flexibilitatea

- Concentrează-te pe punctele tale forte, nu crede că ideile tale nu sunt bune și nu te sabota.
- Niciodată nu înceta să înveți, înconjoară-te cu lecturi interesante, fă-ți timp pentru hobby-uri și timp liber. Deschiderea minții și a face diferite lucruri vă va ajuta să vedeți diferite puncte de vedere și complexități.
- Fii curios, încercă să privești lucrurile de parcă ar fi prima dată când le vezi. Gândește-te la modul în care ai explorat lucrurile când erai copil.
- Împărtășește și cooperează cu ceilalți din jurul tău,

Încurajați creativitatea

- Când oamenilor li se oferă libertatea de a fi creativi, probabil că le va fi mai ușor să se adapteze la noile moduri de lucru, să găsească soluții la probleme, și pentru a lua decizii mai bune atunci când apar probleme neașteptate.
- Încurajează creativitatea în echipa ta, conducând prin exemplu. Sugerați singur idei noi și invitați alte persoane să ofere feedback și sugestii. Acest lucru nu numai că va încuraja sentimentul de aventură, dar va stimula și colaborarea și implicarea în echipă.

Empatizați

- Flexibilitatea nu înseamnă doar răspunsul rapid la evenimente. De asemenea, implică răspunsul la nevoile diferite ale membrilor echipei tale. Când există o problemă urgentă, probabil veți descoperi că unii oameni sară în fața provocării, în timp ce alții par să cedeze sub presiune.
- Nu „ștergeți” acești oameni. Amintește-ți cât de mult le ceri de la ei. Afișează-ți inteligența emoțională arătându-le că îi înțelegi și empatiză cu ei cu privire la provocările cu care se confruntă. Întrebați dacă puteți face ceva pentru a-i ajuta. Ați putea oferi o formare suplimentară, de exemplu, sau le puteți asocia cu un coleg mai încrezător?

acest lucru va deschide noi cunoștințe, idei și soluții pe care nu le-ați luat în considerare înainte.

- Nu vă fie frică să întrebați, puneți întrebări inspiratoare și adresați-le tuturor, de la colegi la prieteni și familie și chiar copii. Răspunsurile lor ar putea să vă inspire și să vă ofere acces la noi cunoștințe.

- Respectă-ți bioritmul, aflați care parte a zilei sau a săptămânii este cea mai bună pentru dvs. să reflectați, să gândiți și să vă gândiți la idei noi. Pune un loc în agenda ta pentru asta și fă-l parte din rutina ta.





Lista de verificare înainte de a începe

Înainte de a începe să vă îmbunătățiți abilitățile de flexibilitate, puteți finaliza [acest pre-as-fisa de lucru de evaluare](#) pentru a identifica zonele de îngrijorare și pentru a face brainstorming obiective pentru a vă dezvolta abilitățile de flexibilitate. Citiți fiecare afirmație.

Calculați scorul total (Puternic: 5, Adecvat: 3, Necesită îmbunătățire: 1)

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Adecvat	Necesită îmbunătățire
Recunosc problemele și fac modificări pentru a le remedia.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sunt bine dacă lucrurile se schimbă pe neașteptate.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schimbarea între sarcini este ușoară pentru mine.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accept ideile altora chiar dacă sunt diferite de ale mele.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mă pot adapta cu ușurință la reguli diferite și așteptări diferite.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nu mă deranjează dacă lucrurile merg prost sau dacă trebuie să încerc un alt mod de a rezolva o problemă.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sunt bine dacă nu pot controla lucrurile sau când alții fac alegeri pentru mine.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Explicații pentru scorul total

Scor între 0-10: Flexibilitatea mea și alte abilități de funcționare executivă sunt probabil să provoace provocări în toate domeniile vieții mele. Există probabil beneficii semnificative dacă pot învăța noi abilități.

Scor între 11-20: Flexibilitatea mea și alte abilități de funcționare executivă sunt probabil să provoace provocări în cel puțin un domeniu al vieții mele. Probabil că există unele beneficii pentru a învăța noi abilități.

Scor între 21+: Abilitățile mele de flexibilitate sunt bine dezvoltate. Dacă încă mai am probleme, s-ar putea să am alte abilități de funcționare executivă asupra cărora să mă concentrez.



Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- [Setul de instrumente Salto: Înțelegerea călătoriei mele](#)
- [Program de antrenament al creierului și aplicație web: Lumosity](#)
- [Aplicație mobilă pentru antrenamentul creierului: Elevateapp](#)
- [Instrument: Jocuri de neuroștiință care provoacă și întăresc părțile creierului dvs. care vă gestionează Abilități cognitive, dispoziție și emoții](#)

Link-uri utile

- [Postare pe blog: 13 beneficii ale unui loc de muncă flexibil pentru angajați, companie și planetă](#)
- [Secțiunea Science Direct Search pentru flexibilitate cognitivă](#)
- [Postare de blog Indeed: Cum să fii flexibil la locul de muncă \(cu sfaturi și exemple\)](#)

Videoclipuri

- [10 Soft Skills, Modulul 7, Adaptabilitate și flexibilitate](#)
- [Flexibilitatea muncii](#)
- [Cele 5 principii ale profesorilor extrem de eficienți: Pierre Pirard la TEDxGhent](#)
- [Educarea diferitelor tipuri de minți, Temple Grandin, TEDxCSU](#)
- [Abilități soft esențiale pentru profesori](#)

Articole

- [SHS Web of Conference Paper: Oportunități ale universității în promovarea abilităților flexibile ale studenților](#)
- [Conferința științifică internațională „Personalitatea în normă și în patologie Lucrarea conferinței: Social Parteneriatul ca mecanism pentru dezvoltarea abilităților flexibile ale studenților](#)
- [Journal of Education and Training Studies Paper: From Substance to Skill: Student Perspective on Caring](#)
- [Mind Tools Blog Post: Overcoming Resistance to Change](#)
- [EU Project Output: Cross-Country Survey On Soft Skills Required By Companies To Medium/High Skilled Migrants: Methodological approach for a common framework of Soft Skills at work report](#)

Cărți

- [Gigged: The End of the Job and the Future of Work by Sarah Kessler](#)
- [Reimagining Work: Strategies to Disrupt Talent, Lead Change, and Win with a Flexible Workforce by Rob Biederman, Pat Petitti, and Peter Maglathlin](#)
- [The Future is Freelance : Discovering the Power and Possibilities of Flexible Working by Kirsty Hulse](#)
- [The Gig Economy: The Complete Guide to Getting Better Work, Taking More Time Off, and Financing the Life You Want by Diane Mulcahy](#)
- [The Remote Revolution: How the Location-Independent Workforce Changes the Way We Hire, Connect, and Succeed John Elston](#)
- [The Third Option: Why a Woman Doesn't Have to Choose between a Career and Family, but Can Actually Have Both and Succeed by Shannon Miles](#)
- [Virtual Culture: The Way We Work Doesn't Work Anymore, a Manifesto by Bryan Miles](#)

Gândire

multidisciplinară



06

1. Descrierea gândirii multidisciplinare



Cei care pot prospera în acest mediu global în schimbare vor avea un interes și cunoștințe larg în afara specificului lor disciplinelor.

- Președintele Universității Tehnologice Nanyang, Subra Suresh

Ce este gândirea multidisciplinară?

Multidisciplinaritatea este cazul în care două sau mai multe discipline academice colaborează pentru un scop specific, de exemplu, atunci când informaticienii, psihologii și sociologii cooperează la proiectarea interfețelor om/calculator. Deși o abordare multidisciplinară utilizează abilitățile și cunoștințele de la mai mult de o disciplină distinctă, disciplina rămâne distinctă.

poate fi destul de subtil.

Punctul de cotitură principal al umanității a fost întotdeauna soluțiile de gândire holistică multidisciplinară, mai ales în vremuri neobișnuite. Există mai multe soluții bazate pe noțiunea de metode de gândire holistică multidisciplinară care sunt relevante pentru ceea ce percepem ca „calitate a vieții”, fie în educație, sănătate, bunăstare socială, securitate sau alte domenii.

Oamenii, pe de altă parte, au fost mult prea preocupați de tehnologia și știința subspecializate în jumătatea de secol precedentă. Acest tip de atitudine extrem de profesionistă și unică i-a determinat pe oameni să se concentreze pe ceea ce i-ar putea face mai confortabili, mai degrabă decât pe ceea ce i-ar putea ajuta să găsească soluții inventive.

Dacă ne uităm la gândirea multidisciplinară definiții, [UNESCO \(2020b\)](#) definește abordarea multidisciplinară (care este aceeași cu abordarea interdisciplinară), ca studierea unui subiect din punctul de vedere al mai multor discipline și rezolvarea unei probleme folosind o abordare disciplinară diferită.

Despre ce e vorba?

Gândirea multidisciplinară este o fațetă esențială a sectorului educațional și de afaceri în secolul 21, mai ales pe măsură ce fața muncii și a cererii de competențe se schimbă. Forța de muncă a viitorului va solicita gânditori agile, care să înțeleagă complexitatea scenariilor din lumea reală și să sintetizeze noi cunoștințe – acesta este viitorul pentru care trebuie să-i pregătim pe millennialii.

Învățământul superior este în continuă schimbare și caută soluții educaționale inovatoare pentru a crește nivelul de cunoștințe și abilități ale milennialilor. Ca parte importantă a acestui set de politici, apare un nou proces de ideare, planificare și implementare a unor studii de caz multidisciplinare pentru milennialii, cu scopul de a le dezvolta cunoștințele, adică învățarea, abilitățile și abilitățile necesare pentru o imagine mai completă a problemelor.

De ce este important?

Gândirea multidisciplinară încurajează milenii- Învățarea multidisciplinară este o modalitate minunată de a stabili conexiuni între diversele discipline sau subiecte oferite într-un proiect, idee, unitate de ansamblu, mai degrabă decât să te chinui pentru a atrage congrese sau în companiile. Această integrare se leagă între părți care aparent nu au legătură. a diferitelor domenii de cunoaștere le permite cursanților să vă dea putere să vedeți corelații tangibile pentru a aborda întrebări mari și a rezolva problemele din lumea reală, mai degrabă decât să le vedeți pe fiecare în probleme care nu pot fi examinate printr-un siloz. doar un subiect de studiu sau de afaceri.

Care sunt beneficiile de a fi un gânditor multidisciplinar?

Beneficiile gândirii multidisciplinare în educație sunt clare. Îmbinând subiecte, elevii conectează cele mai strălucitoare minți. Faptul că oamenii din diverse discipline lucrează împreună creează o abordare armonioasă și integrată a învățării.

Înțelegerea holistică

Unul dintre beneficiile unei abordări multidisciplinare în educație este că obțineți o înțelegere mai holistică a lumii. În loc să analizeze separat departamentele individuale și subiectele lor, o abordare multidisciplinară integrează părți ale fiecărui departament în programele de studiu ale celuilalt.

Perspective diferite

Ați încercat vreodată să rezolvați singur un puzzle și să aveți o secțiune care vă învinge total? Te uiți la el ore în șir, dar nu poți să-ți dai seama pentru viața ta. Apoi, într-o zi, un prieten trece peste cap și ridică piesa esențială și o plasează perfect. Ah, magia diferitelor perspective! O abordare multidisciplinară este cam așa. Cu diferiți profesori care integrează subiecte, obțineți perspectiva Dr. X asupra chimiei organice într-o zi, iar Dr. Y în următoarea. Ea deschide porțile către diferite idei și moduri de înțelegere.

Abordarea lumii reale

Învățarea multidisciplinară nu este doar o filozofie educațională – este un mod tangibil de a înțelege lumea. Când vei absolvi, vei lucra cu oameni din diferite discipline IRL, așa că de ce ar trebui să fie școala diferită? A fi capabil să compilați și să colaborați cu oameni din tot spectrul vă va ajuta să funcționați în lumea profesională.

Abilități de colaborare

Sperăm că orice rută educațională pe care o parcurgeți subliniază importanța colaborării. Cu toate acestea, unul dintre cele mai importante avantaje ale unui curriculum multidisciplinar este ideea de a se uni pentru a crea un întreg mai bun. Capacitatea de a comunica eficient cu oamenii din diferite discipline este parte integrantă a învățării multidisciplinare. Înveți același vocabular, le înțelegi valorile și știi ce îi motivează. Aceste abilități te vor ajuta să faci conexiuni, să rezolvi probleme mari și să lucrezi sinergic cu colegii tăi.

2. Trusa de instrumente



Ghid pas cu pas

[Allen Repko \(2009\)](#), Director al Programului de Studii Interdisciplinare pentru Școala de Afaceri Urbane și Publice de la Universitatea din Texas din Arlington, a identificat patru abilități cognitive care ilustrează unele dintre beneficiile gândirii interdisciplinare. Gândirea interdisciplinară este cunoscută și ca gândire multidisciplinară. Iată pașii adaptați pentru gândirea multidisciplinară.

1.

Luand perspectivă.

Aceasta se referă la capacitatea de a înțelege multe puncte de vedere asupra unei probleme date, precum și la înțelegerea diferențelor dintre discipline, în special a abordărilor lor pentru rezolvarea problemelor și a standardelor lor de dovezi.

2.

Dezvoltarea cunoștințelor structurale.

Cunoștințele declarative (de exemplu, informațiile factice) și cunoștințele procedurale (adică, informațiile bazate pe proces) sunt două tipuri de cunoștințe care sunt necesare pentru a aborda probleme complicate.

3.

Integrarea perspectivelor contradictorii din discipline alternative.

Atunci când conceptele dintr-o varietate de discipline sunt combinate pentru a investiga o problemă, apar frecvent noi perspective și predicții. Mai degrabă decât să renunți la o singură explicație disciplinară, provocarea intelectuală este să găsești modalități de a răspunde, ceea ce necesită gândire critică și inovatoare.

4.

Înțelegerea multidisciplinară

Acest lucru necesită să analizăm o problemă din mai multe unghiuri și să vedem cum o metodă potențială le afectează pe celelalte.



Studiu de caz

Studii de caz ale Abordări multidisciplinare la integrarea matematicii, Stiinta tehnologiei Educație

Cazul

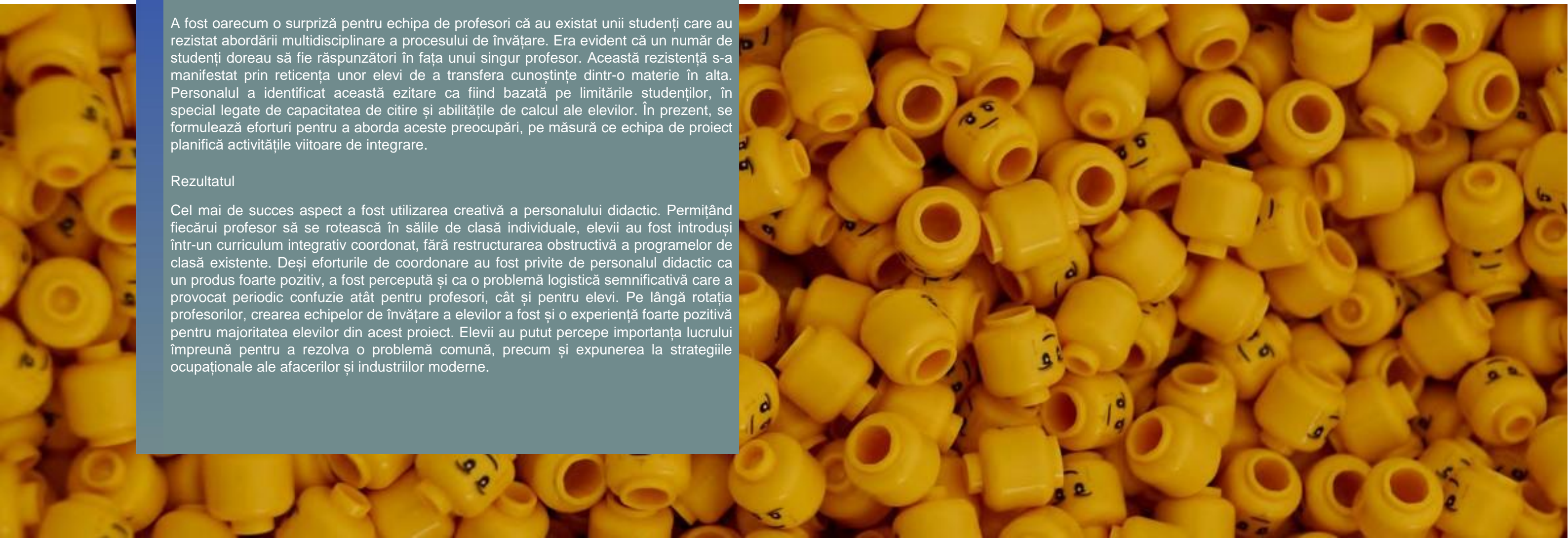
Districtul școlar al județului Oklahoma: Curriculumul Principiile tehnologiei (PT) a fost punctul central al proiectului CSD din Oklahoma. Echipa de facultate a lucrat împreună pentru a prezenta un curriculum coordonat în care fiecare profesor și-a asumat responsabilitatea pentru secțiunea specifică a curriculumului care se alinia cu domeniul său de studiu.

Provocarea

A fost oarecum o surpriză pentru echipa de profesori că au existat unii studenți care au rezistat abordării multidisciplinare a procesului de învățare. Era evident că un număr de studenți doreau să fie răspunzători în fața unui singur profesor. Această rezistență s-a manifestat prin reticenta unor elevi de a transfera cunoștințe dintr-o materie în alta. Personalul a identificat această ezitare ca fiind bazată pe limitările studenților, în special legate de capacitatea de citire și abilitățile de calcul ale elevilor. În prezent, se formulează eforturi pentru a aborda aceste preocupări, pe măsură ce echipa de proiect planifică activitățile viitoare de integrare.

Rezultatul

Cel mai de succes aspect a fost utilizarea creativă a personalului didactic. Permițând fiecărui profesor să se rotească în sălile de clasă individuale, elevii au fost introduși într-un curriculum integrativ coordonat, fără restructurarea obstructivă a programelor de clasă existente. Deși eforturile de coordonare au fost privite de personalul didactic ca un produs foarte pozitiv, a fost percepută și ca o problemă logistică semnificativă care a provocat periodic confuzie atât pentru profesori, cât și pentru elevi. Pe lângă rotația profesorilor, crearea echipelor de învățare a elevilor a fost și o experiență foarte pozitivă pentru majoritatea elevilor din acest proiect. Elevii au putut percepe importanța lucrului împreună pentru a rezolva o problemă comună, precum și expunerea la strategiile ocupaționale ale afacerilor și industriilor moderne.





Practică

Tehnici de gândire multidisciplinară

Studentii multidisciplinari se remarcă în fața angajatorilor datorită viziunii bogate asupra lumii pe care o dezvoltă, a gamei largi de perspective pe care le-au întâlnit în timpul studiilor și a combinației de domenii pe care le-au studiat, care ar putea oferi opțiuni de carieră mai flexibile.

Gândire tehnică de gândire	Scopul
Gândire critică	Abilitățile de gândire critică sunt folosite și dezvoltate pe măsură ce millenialii privesc peste granițele disciplinare pentru a lua în considerare alte puncte de vedere și, de asemenea, încep să compare și să contrasteze conceptele în diferite domenii.
Self-management	Alegerea subiecților pentru a lucra sau a fi lider – și de ce – poate fi o provocare și necesită milenii să se gândească cu atenție la cum să-și identifice prioritățile și să-și gestioneze alegerile de lucru.
Adaptabilitate	Este posibil ca subiecții diferiți să fie vizionați cu lentile diferite, ceea ce înseamnă că o persoană trebuie să poată trece la lentila potrivită la momentul potrivit, indiferent de subiectul pe care îl privește. Este nevoie de o autogestionare atentă pentru a putea face acest lucru.
Analiza și rezolvarea problemelor	Studiind și lucrând peste diferitele granițe ale disciplinelor și studiind o gamă mai largă de subiecte, milenialii dezvoltă abilități mai profunde de evaluare, pe măsură ce învață o serie de abordări logice și metodice diferite și sunt capabili să aleagă pe cea mai bună pe care să o folosească pentru anumite circumstanțe.
Comunicare și alfabetizare	Abilitățile de comunicare scrisă și verbală ale millennials sunt bine dezvoltate în rândul milenialilor cu mai multe subiecte, pe măsură ce învață să revină la stilul de comunicare adecvat pentru o anumită materie.
Aplicarea tehnologiei informației	Utilizarea tehnologiei într-o gamă largă de subiecte înseamnă că milenialii pot fi mai exersați în afișarea și prezentarea informațiilor într-o gamă largă de moduri.
Flexibilitate	Abilitatea de a se adapta la diferite contexte și medii este o abilitate puternică dobândită în urma studiului pe mai multe subiecte, deoarece vei trece de la un subiect la altul.
Sinteza ideilor	Millennialii încep să consolideze învățarea combinând idei din mai multe perspective și iau în considerare o modalitate alternativă de a dobândi cunoștințe.

Sfaturi & trucuri

Ca manager sau proprietar de afaceri, pentru a stimula gândirea multidisciplinară, trebuie să o faci

A avea o echipă de oameni cu diverse abilități, experiențe și medii este esențial atunci când companiile doresc să promoveze o cultură excelentă, incluzivă. Așa-numita „echipă multidisciplinară” are puteri care depășesc doar cultura; ele pot, de asemenea, amplifica inovația la locul de muncă. Oameni diferiți cu profiluri, puncte de vedere și cunoștințe diferite sunt combustibilul care poate duce o companie mai sus și dincolo, deoarece diversitatea este întotdeauna îmbogățitoare.

Proprietarii de afaceri au nevoie de aceste detalii dacă doresc să încurajeze gândirea multidisciplinară echipe:

- O echipă multidisciplinară își desfășoară activitatea pe baza unor principii comune
- Membrii echipei vor avea denominatori comuni, precum și abilități individuale
- Când lucrează împreună, ei au tendința de a învăța de la colegii lor, care toți au un set unic de abilități de oferit grupului
- Într-o echipă multidisciplinară, co-crearea și colaborarea sunt extrem de importante, astfel încât toate seturile diferite de abilități să devină complementare unele cu altele.

Cum să vă îmbunătățiți gândirea multidisciplinară

Scopul principal al sectoarelor de învățământ superior și de muncă este de a dezvolta cunoștințe despre o anumită disciplină care poate genera milenialilor capacitatea de a analiza informațiile și de a le aplica cazurilor din viața reală. Pentru a îmbunătăți înțelegerea milenialilor și pentru a face procesul de învățare și îmbunătățire mai productiv și plăcut, aceștia trebuie să experimenteze conexiunea dintre diferitele materii din curriculum-ul respectiv.

Biroul Internațional de Educație (IBE-UN-ESCO) specifică trei tipuri majore de abordare contemporană de îmbunătățit: multidisciplinară, interdisciplinară și transdisciplinară.

- Învățare multidisciplinară studiază sau lucrează la un subiect din punctul de vedere al mai multor discipline și rezolvă o problemă folosind o abordare disciplinară diferită.

- Învățare interdisciplinară este înțelegerea teoriilor care traversează discipline și evidențiază procesul și semnificația, mai degrabă decât combinarea diferitelor conținuturi ale disciplinei.
- Învățare transdisciplinară înlătură granițele dintre disciplinele de bază, integrându-le pentru a construi noi contexte de teme din lumea reală și introducerea unui curs sub-major.





Lista de verificare înainte de a începe

Utilizați această listă de verificare pentru a evalua dimensiunea gândirii multidisciplinare a locului de muncă al proiectului de echipă.

Lista de verificare a acțiunilor

Precizați clar de ce este necesară o abordare interdisciplinară, ce tip de abordare interdisciplinară este avută în vedere și ce discipline ar trebui implicate. (Acolo unde aceasta s-a bazat pe o analiză formală a domeniului problemei, descrieți pe scurt procesul.)

Descrieți modul în care disciplinele implicate vor fi integrate și modul în care aceasta se leagă de tipul de multidisciplinaritate implicat; să demonstreze cum va fi asigurată calitatea integrării.

Descrieți rolul de conducere și strategia de management pentru a obține rezultatele dorite.

Rezumați abilitățile multidisciplinare ale cercetătorilor implicați.

Dacă este relevant, elaborați un plan clar pentru implicarea utilizatorilor finali și a părților interesate în proiect, inclusiv planuri de urgență pentru capcanele recunoscute. Indicați clar beneficiile pentru părțile interesate și rolurile părților interesate în contribuția la proiect.

Planificați un buget și justificați cu resursele suplimentare dacă este necesar.

Descrieți modul în care multidisciplinaritatea se va reflecta în realizările și rezultatele proiectului.



Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- [Instrument test: Skill IT pentru tineri](#)
- [Postare pe blog: Un model în patru etape pentru învățarea multidisciplinară](#)
- [Lucrare: Învățare interdisciplinară: un fundament cognitiv-epistemologic](#)

Link-uri utile

- [Lucrare: Metode și instrumente de proiectare pentru inovare în echipe multidisciplinare](#)
- [Resurse de gândire critică: Resurse multidisciplinare](#)
- [Lucrare: Creativitate și inovare prin cooperare multidisciplinară și multisectorială](#)
- [Postare pe blog: Ce este învățarea interdisciplinară?](#)

Videoclipuri

- [Benefits of Multidisciplinary Thinking, Simonas Bansevicius, TEDxYouth@VIS](#)
- [What is the importance of cross-disciplinary thinking? by Ben Michaelis, Author](#)
- [Multi-disciplinary perspective for science and technology, Laura Margheri, TEDxBolognaWomen](#)
- [Multidisciplinary Creativity, Shama Rahman, TEDxCibeles](#)
- [Educating for the Future: The Power of Interdisciplinary Spaces, Theresa Lim, TEDxYouth@SHC](#)

Articole

- [Lucrarea Jurnalului American de Economie: Amploarea impactului socio-economic al pandemiei COVID-19 despre Sărăcia Globală. O revizuire multidisciplinară integrativă globală](#)
- [Teză de doctorat: Gândire multidisciplinară pentru creșterea durabilității în inginerie: un studiu de caz în Sanitare](#)

Cărți

- [How the Mind Works](#)
- [Conceptual Foundations for Multidisciplinary Thinking](#)
- [Interdisciplinary Research](#)
- [The Blank Slate: The Modern Denial of Human Nature](#)
- [Multidisciplinary Approaches to Educational Research](#)

Creativitate



07



1. Descrierea creativității

Ce este creativitatea?

„Creativitatea este un fenomen prin care se formează ceva oarecum nou și oarecum valoros. Elementul creat poate fi intangibil (cum ar fi o idee, o teorie științifică, o compoziție muzicală sau o glumă) sau un obiect fizic (cum ar fi o invenție, o operă literară tipărită sau un tablou)”

[Wikipedia](#)

Actul de a aduce la viață concepte noi și inovatoare este ceea ce numim creativitate. Capacitatea de a vedea lucrurile din perspective noi, de a descoperi tipare și de a stabili conexiuni între fenomene aparent fără legătură sunt toate caracteristicile creativității. Pentru a fi creativ, trebuie mai întâi să te gândești înainte de a acționa. Ești imaginativ, dar nu creativ dacă ai idei, dar nu le pui în acțiune.

„Creativitatea este procesul de a aduce ceva nou în ființă. Creativitatea necesită pasiune și angajament. Ne aduce la conștientizare ceea ce a fost ascuns anterior și indică o nouă viață. Experiența este una de conștiință sporită: extaz.”

– Rollo May, Curajul de a crea

Creativitatea este mai mult decât a fi diferit. Oricine poate face planuri ciudate; asta e ușor. Ceea ce este greu este să fii la fel de simplu ca Bach. Făcând simplu, extraordinar de simplu, asta e creativitatea.
– Charles Mingus

Despre ce e vorba?

În timp ce mulți oameni simt că creativitatea vine în mod natural pentru unii oameni, acest lucru nu este neapărat adevărat. Indivizii diferă unul de altul în ceea ce privește nivelul lor de creativitate. Unora le poate veni de la sine, dar oricine își poate îmbunătăți abilitățile cu resursele și metodele corecte. Creativitatea înseamnă mai mult decât să-ți folosești imaginația; este vorba de a face de fapt ceva.

Orice idee sau teorie pe care o aveți va fi subiectul unei investigații ample din partea dvs. Dacă aceasta este o abordare nou-nouță, ar trebui să o testați pentru a vedea dacă funcționează. Dacă este un obiect, va trebui să-l creați. Abilitatea de a gândi creativ este o metodă de gândire. Mai mult, este vital să ne întrebăm dacă creativitatea poate fi folosită eficient la locul de muncă. Da, dar pentru a ajunge acolo, cineva trebuie să fie pregătit să-și asume riscuri și să treacă prin disconfort.

De ce este important?

A devenit un „must have” pentru a fi creativ la locul de muncă. Datorită concurenței mondiale de astăzi, inovația este mai importantă ca niciodată. Întrebarea evidentă este: la ce folosește o companie sau organizație să fie creativă? Ideile noi proaspete și inovația sunt menținute vii în compania ta prin creativitate. Raționalizarea eficienței și a productivității depășesc doar crearea de noi produse sau servicii.

Veți putea obține rezultate mai semnificative dacă utilizați gândirea creativă în munca de zi cu zi. Toată lumea din birou poate beneficia de a fi creativ, indiferent de poziție.

Angajații devin mai puțin speriați de eșec atunci când se concentrează pe imaginea de ansamblu. Directorii generali prețuiesc originalitatea mai presus de orice altceva atunci când angajează noi angajați. Există o corelație puternică între creativitate și ROI (Return on Investment), iar oamenii creativi sunt, de asemenea, rezolvători de probleme.

„Companiile care sunt creative au mai mult succes”

– Tucker Marion,
profesor asociat, Northeastern University
D'Amore-McKim School of Business

Care sunt beneficiile de a fi creativ?

Dezvoltarea abilităților de gândire creativă este extrem de benefică pentru orice domeniu de activitate. La urma urmei, fiecare zonă are nevoie de oameni care pot veni cu cele mai bune soluții la problemele de zi cu zi care apar, iar creativitatea este esențială pentru a face asta.

Puteți experimenta avantajele precum acestea prin dezvoltarea abilităților de gândire creativă:

Creativitatea construiește o muncă mai bună în echipă

- Creativitatea îi inspiră pe angajați să lucreze unii cu alții. Procesul creativ încurajează colaborarea. Afacerile trebuie să încurajeze mentalitatea de învățare continuă, încurajând angajații să caute noi informații, cunoștințe și noi moduri de a face lucrurile.
- Multe idei unice vin de la o singură persoană, dar sunt modelate de o echipă pentru a se forma pe deplin.

Creativitatea îmbunătățește capacitatea de a atrage și reține angajații

- Când creativitatea este încurajată, angajații sunt mai mulțumiți de locurile de muncă lor și se angajează să rămână loiali companiei.

Creativitatea crește rezolvarea problemelor

- Având capacitatea de a gândi creativ și în afara cutiei, angajații au mai multe șanse să vină cu soluții unice și inovatoare pentru obstacolele pe care le întâmpină. Această dorință de a rezolva probleme poate duce la noi modalități de îndeplinire a sarcinilor și contribuie la o afacere mai eficientă.

Creativitatea îți mărește impactul ca lider

- Condu-ți colegii în experiențe noi.
- Ajutați-i să facă conexiuni care par neconectate.
- Arătați importanța de a lua o pauză de la sarcinile zilnice.
- Pune-ți colegii în concordanță cu creativitatea lor.

Creativitatea tolerează complexitatea, haosul și asimetria.

- Bucurați-vă de provocarea de a lupta prin haos pentru rezolvare.

Creativitatea ne determină disponibilitatea de a risca creșterea.

- Acceptați că eșecul este o parte inevitabilă a procesului creativ. Capacitatea de a învăța din greșelile cuiva. Lucrați la limita abilităților cuiva.

Creativitatea ne ajută să ne examinăm și să ne evaluăm critic propriile gânduri.

- Căutați feedback și sugestii. Pune deoparte propriul ego. Ideile ar trebui testate.

Creativitatea ne oferă stimulentele de a face lucruri de dragul nostru, mai degrabă decât pentru note sau bani.

- Cataliza aduce plăcere, împlinire și un sentiment de împlinire activității în sine.

2. Trusa de instrumente



Ghid pas cu pas



1.

Adună material nou.

În primul rând, înveți. În această etapă, vă concentrați pe 1) învățarea de material specific direct legat de sarcina dvs. și 2) învățarea materialului general devenind fascinat de o gamă largă de concepte.

2.

Lucrați cu atenție asupra materialelor din mintea dvs.

În această etapă, examinați ceea ce ați învățat analizând faptele din diferite unghiuri și experimentând potrivirea diferitelor idei.

3.

Fi plictisit.

Trebuie să-ți permiți să te plictisești dacă vrei să fii mai creativ! Dacă te plictisești, visezi cu ochii deschiși, ceea ce stimulează rețeaua de imaginație a creierului. Iar cercetările sugerează că atunci când visezi cu ochii deschiși, declanșează gândirea creativă și poate duce la un întreg set de idei noi, creative (și moduri noi, creative de a gândi).

4.

Îndepărtează-te de problemă.

Apoi, scoți complet problema din minte și mergi să faci altceva care te entuziasmează și te energizează. Schimbarea a ceva într-un moment imprevizibil și lucrul la proiecte vă va ajuta să gândiți diferit. Acest lucru va activa rețeaua proeminentă a creierului tău, facilitând crearea de noi legături imprevizibile între băncile tale de cunoștințe și mediu.

5.

Încearcă să faci o plimbare și lasă-ți ideea să revină la tine.

Unul dintre cele mai bune lucruri pe care le puteți face pentru a vă îmbunătăți creativitatea și a inspira noi moduri de gândire este să mergeți la o plimbare (mai ales în aer liber). S-a descoperit că performanța creativă se îmbunătățește cu până la 60%, posibil pentru că petrecerea timpului în aer liber va stimula toate cele trei rețele de imaginație ale creierului. La un moment dat, dar numai după ce ai încetat să te mai gândești la asta, ideea ta îți va reveni cu un fulger de perspicacitate și energie reînnoită.

6.

Încercați ceva dincolo de zona de confort a creativității.

Încercați să scrieți o poezie dacă sunteți designer. Dacă ești scriitor, găsește un nou instrument de învățat. Ideea este că există multe moduri diferite de a fi creativ și îți va încuraja creierul să facă noi conexiuni și să inspire un nou tip de creativitate atunci când faci ceva nou. Apoi, în alte aspecte ale vieții tale, noul tip de creativitate te va face să fii mai inovator. Schimbarea sarcinilor s-a dovedit că crește creativitatea și este un avantaj și mai mare atunci când comutați între sarcini intrinsec inovatoare.

7.

Modelează-ți și dezvoltă-ți ideea pe baza feedback-ului.

Pentru ca orice idee să reușească, trebuie să o eliberați în lume, să o supuneți criticii și să o adaptați după cum este necesar.



Studii de caz

Smurfit Kappa pivotează rapid la Antrenamentul Virtual pentru Leadership și îmbunătățește abilitățile Next-Lideri de generație – Irlanda și 35 mai multe tari

Cazul

Acest studiu de caz arată cum o companie globală a folosit creativitatea în depășirea covid-19 pentru dezvoltarea viitorilor lideri în cadrul organizației.

Provocarea

Compania programase summit-ul anual al noilor lideri pentru sfârșitul anului 2020. Cu toate acestea, pandemia de COVID-19 a marcat începutul unor schimbări radicale pentru evenimente în persoană, care nu au mai fost văzute până acum. Pe măsură ce organizațiile din întreaga lume au anulat evenimentele și milioane de oameni s-au pregătit pentru auto-carantină, Smurfit Kappa a recunoscut nevoia de a schimba rapid.

Rezultatul

Odată cu adoptarea soluțiilor creative, aceștia au maximizat oportunitățile de învățare pentru liderii emergenti ai Smurfit Kappa într-o perioadă incertă în care formarea față în față nu era o opțiune, dar abilitățile puternice de conducere erau mai critice ca niciodată.

BeyondTrust/Clădire a Cultura învățării și Leadership la scară cu Impactul liderului din prima linie – Companie globală (9 țări la nivel mondial)

Cazul

Acest studiu de caz arată cum o organizație globală a folosit creativitatea în dezvoltarea leadershipului, care ar fi primul pas în stabilirea nivelului în care toți managerii lor ar conduce și a găsit o soluție „care nu a fost doar virtuală, ci inclusivă, auto-ritm și una, care ar avea un impact de durată”.

Provocarea

După o serie de achiziții, BeyondTrust a recunoscut că mulți oameni din cadrul organizației au fost puși în poziții de conducere fără prea multă dezvoltare prealabilă – un concept pe care îl numesc „lideri accidentali”. Organizația a dorit să construiască și să consolideze o cultură a învățării, precum și să insufle competențele fundamentale necesare pentru a-i conduce pe alții.

Rezultatul

Soluțiile creative adoptate (absolvenții au cooperat cu directorii de nivel c), și-au împins și mai mult misiunea globală interfuncțională și au făcut întreaga experiență mai interesantă. Abordarea individualizată a făcut toată diferența și a alimentat responsabilitatea liderilor lor.



Practică

Tehnici de creativitate

La fiecare nivel al rolului dumneavoastră de conducere, aveți acces la o varietate de abordări inovatoare care vă pot ajuta să veniți cu idei noi și să găsiți soluții la dificultăți sau bariere. Au fost evidențiate cele care credem că ți-ar fi de mare ajutor, alături de situațiile în care credem că ți-ar fi de mare ajutor. Aceasta nu este deloc o listă cuprinzătoare; există o multitudine de alternative. Indiferent care alegeți, ar trebui să se bazeze pe situația în care vă aflați sau pe problema sau întrebarea pe care o aveți.

Scopul tehnicii	creativității
Gândire laterală	Cel mai bun pentru creativitate „la cerere” pentru definirea și rezolvarea problemelor și găsirea de noi modalități de a face lucrurile.
Brainstorming	Cel mai bun pentru situațiile în care trebuie să generați idei noi sau soluții noi la probleme.
Brainwriting	Similar cu brainstorming-ul, dar mai bine pentru situații care necesită mai multe soluții în mai puțin timp.
Șase pălării de gândire	Cel mai bun pentru momentele în care trebuie să evaluezi argumentele pro și contra, dar să rămâi cât mai obiectiv posibil.
Cinci W și H	Cel mai bun pentru situațiile în care trebuie să înțelegi mai precis problema dată pentru a o putea defini mai bine și pentru a găsi o soluție
Jocul Insight	Cel mai bun pentru a vă îmbunătăți capacitatea de a vedea imaginea de ansamblu, de a procesa probleme mai complexe și de a vă contesta convingerile.
Cuvinte aleatorii	Cel mai bun pentru a-ți încuraja imaginația pentru a crea perspective diferite și unghiuri noi asupra ideii tale sau a problemei cu care te confrunți.
Storyboarding	Cel mai bun pentru a planifica campanii publicitare, reclame, o propunere sau alte prezentări de afaceri menite să convingă sau să oblige la acțiune.
Hartă mentală	Cea mai bună și eficientă tehnică de structurare a informațiilor și de luare de note.
Brain shifter	Brain shifter este similar cu maparea minții, dar ar trebui să te porți ca și cum ai fi altcineva. Este folosit pentru a crea idei noi la care nu te-ai gândit niciodată înainte.

1. Inspirati-vă echipa cu umiltate

Urmează exemplul celebrului umil fondator IKEA, Ingvar Kamprad. Ieșiți acolo și discutați cu echipa dvs. la fiecare nivel al companiei, în special la nivelurile cu care nu ați interacționat de obicei. Nu știi niciodată ce idei ar fi putut stoca.

2. Configurați un experiment în echipă

Organizați o competiție de idei. Încearcă să întreb echipa membri și promovați creativitatea, încercați să vină cu noi folosind un manual de sarcini transparent sau asistență pentru clienți instrument de management. Cu personalul Meister pentru idei despre cum au Sarcină pe care o poți păstra membră echipei - cred că ar putea fi pagina de pornire în buclă cu proiect îmbunătățit. Următoarea ta creștere parametrii, fără hack zdrobire ar putea fi potrivite pentru dvs creativitate prin micromanagement. pragul ușii.

3. Stabiliți parametri

Sfaturi & trucuri

Ca manager sau proprietar de afaceri, pentru a stimula creativitatea, trebuie Niciodată, niciodată să spui

Nu. Faceți-vă echipa mai diversă

- Folosirea cuvântului „nu” la o sesiune de brainstorming sau atunci când un angajat vă abordează cu o idee transmite un mesaj negativ. Determinați cum să redirecționați noțiunea astfel încât să devină un „da”. Este prea simplu să respingi o idee pentru că crezi că nu va funcționa; cu toate acestea, reducerea la tăcere a gânditorilor creativi din compania dumneavoastră va inhiba creativitatea, iar angajații vor fi mai puțin înclinați să continue să vină cu soluții noi și inovatoare.
- O varietate de perspective, perspective și stiluri de învățare accelerează procesul de rezolvare a problemelor.
- Modul în care colaborează echipa ta este mai semnificativ decât ideile generate. Președintele Pixar, Ed Catmull, discută despre importanța formării echipei corecte și despre cum este mai bine să ne concentrăm asupra modului în care întreaga echipă funcționează colectiv, mai degrabă decât asupra abilităților individuale din cadrul echipei. Catmull subliniază importanța „de a avea oamenii potriviți și chimia adecvată” decât „a obține ideea corectă”.

Cum să-ți îmbunătățești creativitatea

- Concentrează-te pe punctele tale forte, nu crede că ideile tale nu sunt bune și sabotează-te.
- Niciodată nu înceta să înveți, înconjoară-te cu lecturi interesante, fă-ți timp pentru hobby-uri și timp liber. Deschiderea minții și a face diferite lucruri vă va ajuta să vedeți diferite puncte de vedere și complexități.
- Fii curios, încercați să priviți lucrurile de parcă ar fi prima dată când vedeți timpul. Gândește-te la modul în care ai explorat lucrurile când erai copil.
- Împărtășește și cooperează cu ceilalți din jurul tău, acest lucru va deschide noi cunoștințe, idei și soluții pe care nu le-ai luat în considerare înainte.
- Nu vă fie teamă să întrebați, puneți întrebări inspiratoare și adresați-le tuturor, de la colegi până la prieteni și familie și chiar copii. Răspunsurile lor ar putea să vă inspire și să vă ofere acces la noi cunoștințe.
- Respectă-ți bioritmul, află care parte a zilei sau a săptămânii este cea mai potrivită pentru tine să reflectezi, să faci brainstorming și să te gândești la idei noi. Pune un loc în agenda ta pentru asta și fă-l parte din rutina ta.





Lista de verificare înainte de a începe

Utilizați această listă de verificare pentru a evalua dimensiunea creativității la locul de muncă al proiectului de echipă.

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Adecvat	Necesită îmbunătățire
Diversitatea stilurilor			
Sunt conștient de valoarea creativă a diverselor stiluri de gândire și încerc să încorporez această diversitate în echipă.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caut sau angajez în mod activ oameni cu medii și stiluri de gândire diverse.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grupul nostru recunoaște conflictul pe care îl poate provoca abraziunea creativă, dar recunoaște și valoarea acestuia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grupul dvs. de lucru			
Majoritatea nu ignoră niciodată opiniile minoritare din grupul meu de lucru.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am adăugat pe cineva în grupul meu de lucru în mod special pentru că el/ea aduce o perspectivă nouă.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mediul nostru de lucru îi sprijină pe cei care gândesc diferit de majoritatea.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stilurile de gândire, abilitățile și experiențele membrilor grupului meu de lucru sunt diverse și echilibrate.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caut activ membrii grupului ale căror stiluri de gândire diferă de ale mele.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mediul psihologic			
Există oportunități pentru ca oamenii să-și asume sarcini care implică riscuri și își extind potențialul.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se acordă recompense și/sau recunoaștere pentru ideile creative.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atâta timp cât demonstrează că au învățat din experiență, membrii grupului nu sunt penalizați pentru experimentare și asumarea riscurilor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spațiul Fizic			
Spațiul nostru de lucru include obiecte stimulatoare, cum ar fi jurnale, artă și alte articole care nu au legătură directă cu afacerea noastră.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am făcut modificări spațiului nostru fizic de lucru pentru a îmbunătăți comunicarea și interacțiunea creativă.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Adecvat	Necesită îmbunătățire
Ofer membrilor grupului o mare varietate de instrumente de comunicare tradiționale și netradiționale (e-mail, table albe, creioane și hârtie etc.).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membrii grupului sunt încurajați să își proiecteze spațiile de lucru pentru a reflecta individualitatea lor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aducerea din afară sau perspective alternative			
Grupul nostru face vizite la oameni din afara diviziei sau organizației pentru a găsi perspective și idei diferite.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am aranjat ca vorbitori din alte industrii să vină să vorbească sau să lucreze cu grupul meu.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grupul nostru a comparat funcțiile și caracteristicile produselor, serviciilor sau proceselor noastre interne cu o altă industrie decât a noastră.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- <http://www.urenio.org/tools/en/creativity.pdf>
- <https://daringtolivefully.com/creativity-tools>
- <https://www.sessionlab.com/blog/creative-games/>

Link-uri utile

- <https://sumry.me/list/search/why%20is%20creative%20thinking%20important>
- <https://visitjeromeidaho.com/2019/03/why-is-creativity-important-in-the-workplace/>
- <https://www.creativityatwork.com/what-is-creativity/>
- <https://people.math.harvard.edu/~knill/creativity/snowflake.html>

Videoclipuri

- [Creative Leadership: Time for change](#)
- [6 examples of creativity at work](#)
- [Instrumente de creativitate](#)

Articole

- <https://hbr.org/2021/10/4-ways-to-spark-creativity-when-youre-feeling-stressed>
- <https://www.forbes.com/sites/jasonwingard/2020/05/29/why-companies-need-creative-leaders-in-the-future-of-work/?sh=22eb9e3482ac>

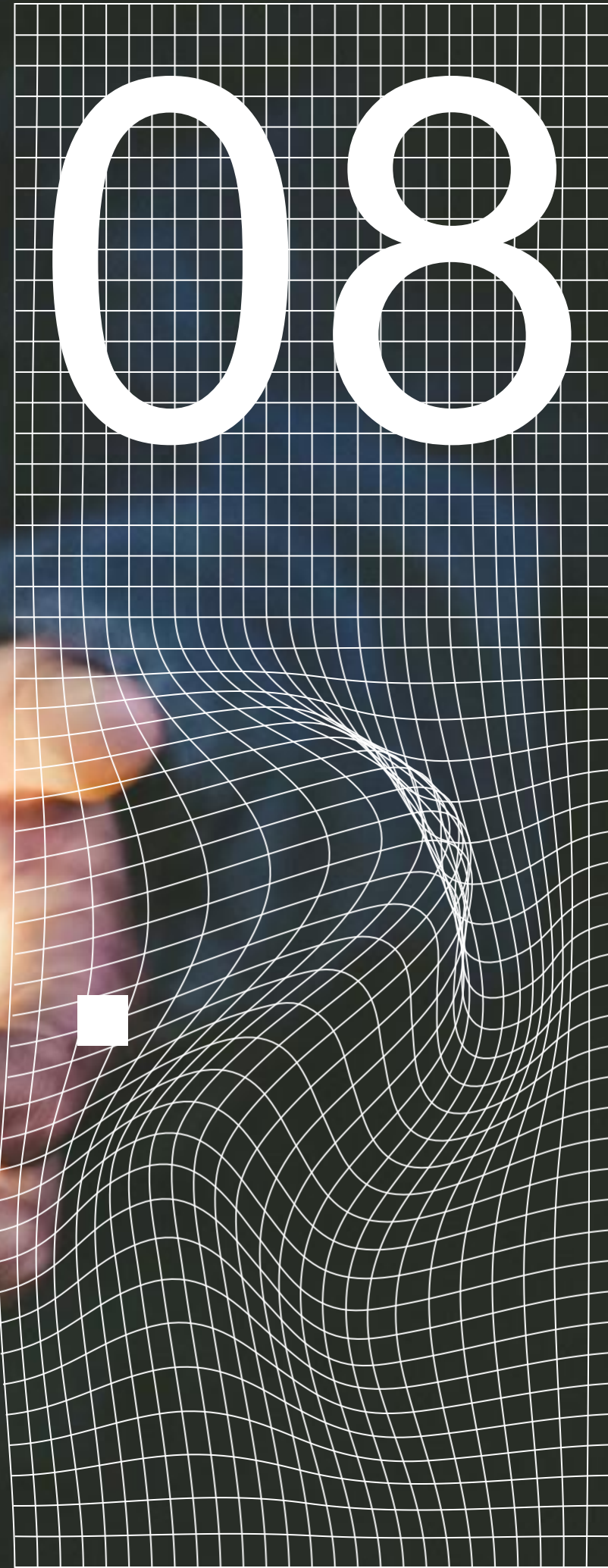
Cărți

- [Thinking Fast Slow](#)
- [Making Ideas Happen: Overcoming the Obstacles Between Vision & Reality – Scott Branson](#)
- [How We Got to Now: Six Innovations That Made the Modern World – Steven Johnson](#)
- [Steal Like an Artist: 10 Things Nobody Told You About Being Creative – Austin Kleon](#)

Inovație



08



1. Descrierea inovației

Pe măsură ce creștem, învățăm ceva nou în fiecare zi. De-a lungul timpului, ne confruntăm cu noi abordări, noi provocări, noi tehnologii și experiențe noi. Tindem să ne facem viața mai ușoară și mai confortabilă; simțim că abordările anterioare sunt lente și dorim totul rapid. Acesta este motorul inovației.

Inovația este implementarea practică a ideilor care au ca rezultat introducerea de noi bunuri sau servicii sau îmbunătățirea oferind bunuri sau servicii.

– Wikipedia

Ce este inovația?

Inovația este funcția specifică a antreprenoriatului, fie într-o afacere existentă, într-o instituție de serviciu public sau într-o nouă întreprindere începută de o persoană singuratică în bucătăria familiei. Este mijlocul prin care antreprenorul creează noi resurse producătoare de bogăție, fie dotează resursele existente cu un potențial sporit de a crea bogăție.

– Peter Drucker (Wiki)

Cuvintele inovație și invenție se suprapun din punct de vedere semantic, dar sunt într-adevăr deșt de distincte.

Invenția se poate referi la un tip de compoziție muzicală, o falsitate, o descoperire sau orice produs al imaginației. Sensul de invenție cel mai probabil să fie confundat cu inovația este „un dispozitiv, un mecanism sau un proces apărut după studiu și experiment”, de obicei ceva care nu a existat anterior.

Inovația, la rândul ei, se poate referi la ceva nou sau la o schimbare adusă unui produs, idee sau domeniu existent. S-ar putea spune că primul telefon a fost o invenție, primul telefon mobil fie o invenție, fie o inovație, iar primul smartphone o inovație. – Definiția Merriam Webster

Inovația este legată de, dar nu este același lucru cu, invenție: inovația este mai susceptibilă să implice implementarea practică a unei invenții (adică noua / capacitatea îmbunătățită) de a avea un impact semnificativ pe o piață sau o societate și nu toate inovațiile necesită o nouă invenție. Dar trebuie să avem în vedere și o altă parte a inovației numită perturbare: „Perturbarea” descrie un proces prin care o companie mai mică, cu mai puține resurse, este capabilă să provoace cu succes afacerile existente.” din articolul Harvard Business Review: [Ce este inovația perturbatoare?](#)

Despre ce e vorba?

Inovația are loc adesea prin dezvoltarea de produse, procese, servicii, tehnologii, opere de artă sau modele de afaceri mai eficiente pe care inovatorii le pun la dispoziția piețelor, guvernelor și societății.

„Inovația este procesul în mai multe etape prin care organizațiile transformă ideile în produse, servicii sau procese noi/îmbunătățite, pentru a avansa, a concura și a se diferenția cu succes pe piața lor.”
– Wikipedia

De ce este important?

Importanța inovării în antreprenoriat este o altă valoare cheie pentru longevitatea unei afaceri. Antreprenorii și afacerile au început cu o nevoie. Au văzut nevoia în cadrul comunității și au venit cu o soluție. Profitând de oportunitatea de a inova pentru a face viețile mai confortabile. Și aceste soluții au continuat să evolueze pentru a o face mai bună, mai ușoară și mai utilă.

Antreprenorii trebuie să se mențină la curent cu tendințele și cerințele actuale. Întreprinderile mici văd importanța inovației în antreprenoriat. Au putut să concureze cu industriile mari și să-și vadă valoarea în economie. Întreprinderile mici sunt importante ca

sunt implicați direct în comunitate și, prin urmare, contribuie la câștigul lor financiar și economic. Aceste întreprinderi mici știu exact de ce are nevoie comunitatea și le îndeplinesc. Toate lucrurile încep mici.

Inovația este importantă nu doar în antreprenoriat. Ca indivizi, suntem inovatori, adaptându-ne bine nevoilor noastre și creând propriile soluții. Antreprenorii sunt la fel. Inovația în antreprenoriat a ajutat țara schimbându-se cu vremurile și producând noi produse și servicii din cele care existau deja. Și, a fi inovatori ne-a ajutat să avem succes în toate eforturile noastre.

- [Importanța inovării](#)

Care sunt beneficiile?

Există mai multe beneficii ale inovării, în principal inovarea continuă. Fără inovare nu ar exista progres, fără progres nu există durabilitate.

„Inovația permite rezolvarea problemelor și oferă o perspectivă creativă care vă permite să priviți lucrurile dintr-o perspectivă diferită, indiferent dacă dezvoltați un produs nou, reîmprospătați o strategie sau găsiți o modalitate originală de a rămâne în fața concurenței.”

- [Avantajele inovației](#)

Unele dintre beneficiile practice cheie ale inovării sunt:

- productivitate îmbunătățită
- costuri reduse
- competitivitate crescută
- îmbunătățirea recunoașterii mărcii și a valorii
- noi parteneriate și relații
- cifră de afaceri crescută și profitabilitate îmbunătățită

2. Trusa de instrumente



Ghid pas cu pas

Pentru orice fel de inovație există mai mulți pași de urmat pentru a obține rezultate inovatoare.

1.

Trebuie să înțelegi ce vei inova și de ce vrei să faci asta.

Aceasta înseamnă înțelegerea completă a problemelor pe care încercați să le rezolvați. Fiți atenți, asigurându-vă că înțelegeți diferența dintre inovație și invenție. (Explicat în definiție, dar practic inovația poate fi aplicată invențiilor). Pentru orice fel de înțelegere trebuie să vă faceți cercetarea, fie că este vorba de o cercetare de tehnologie, de proces sau de cercetare de piață.



2.

Concentrați-vă pe soluție și încercați să vă gândiți la influența acesteia de 10 ori mai mare (mult mai mare) decât o au metodele existente.

De exemplu, ceva va dura doar 10% din timpul anterior. Sau ne va permite să suportăm obiecte de 10 ori mai mari, cu aceeași dimensiune. Sau va putea genera venituri de 10 ori mai mari. Dacă puteți vizualiza cu ușurință de 10x, încercați de 100x sau mai mult. Scopul este să te dezlipești de ideile fixe.

3.

Găsiți soluția.

Desenați mai întâi o imagine completă. Nu vă concentrați pe detalii. Scopul este de a avea o soluție brută. Deci, ignorați orice problemă în cale, cu excepția showstoppers-ului. Dacă există un showstopper, întreabă-te ce ar fi o nebunie de făcut aici? Acest lucru este din nou menționat pentru a vă ajuta să nu fiți atașat de o singură călătorie.

4.

Folosiți metode agile.

Încercați să economisiți cât mai multe resurse, dar, în același timp, repetați soluțiile des și cât de mult este necesar. Brain-storming, executați și din nou.

Există multe modalități de a inova. Fie încerci să vii cu soluții noi, cu implementarea invențiilor, fie doar schimbi procesul. De asemenea, de multe ori inovația este o combinație pură de produse/servicii/metode existente.

Potrivit articolului Harvard Business Review: [Oprește sabotarea abilităților tale de a inova](#), ar trebui să faci după cum

urmează:

Consultați-vă sinele viitor.

Oamenii sunt programați să evite alegerile riscante prin amplificarea consecințelor negative care ar putea apărea. O lupă deosebit de puternică este ceea ce se numește regretul viitor: ne imaginăm auto-recriminarea pe care o vom simți dacă afacerea noastră iese prost. Dorința de a evita acest sentiment încurajează conservatorismul, dar îl poți contracara. În loc să vă concentrați asupra durerii care ar însoți un efort eșuat, imaginați-vă cum vă veți simți peste ani dacă veți fi în siguranță și renunțați la idee.

Dissectează-ți eșecul.

Problema eșecului, dincolo de ceea ce este evident, este că generează emoții negative care împiedică învățarea: negare, furie, disperare și autoînvinovărire. Inovatorii sunt în special predispuși la aceste sentimente, deoarece se identifică atât de strâns cu proiectele lor. Pentru a evita această capcană, începeți prin a vă diseca eșecul. Ce a mers prost exact și de ce? Ce premise au fost false? Care au fost adevărate?



Studiu de caz

Cronut

Amestecați croissant cu gogoși

O tehnică de inovare a unei soluții la o problemă identificată este de a încerca de fapt un experiment cu multe soluții posibile. Această tehnică a fost folosită de către laboratorul lui Thomas Edison pentru a găsi o versiune a becului cu incandescență viabilă din punct de vedere economic pentru uz casnic, ceea ce a implicat căutarea prin mii de modele posibile de filamente înainte de a alege bambusul carbonizat. Tehnica aferentă testării A/B este adesea folosită pentru a ajuta la optimizarea designului site-urilor web și a aplicațiilor mobile. Acesta este folosit de site-uri importante precum Amazon, Facebook, Google și Netflix. Procter & Gamble folosește produse simulate pe computer și panouri de utilizatori online pentru a desfășura un număr mai mare de experimente pentru a ghida proiectarea, ambalarea și plasarea pe raft a produselor de consum, iar Capital One folosește această tehnică pentru a genera oferte de marketing cu carduri de credit. .

- Wikipedia

Articolul McKinsey: [Cele opt elemente esențiale ale inovației](#) spune:

„Inovatorii de succes obțin multipli semnificativi pentru fiecare dolar investit în inovare, accesând abilitățile și talentele altora. În acest fel, accelerează inovația și descoperă noi modalități de a crea valoare pentru clienții și partenerii lor din ecosistem.

Cu toate acestea, colaborarea inteligentă cu parteneri externi depășește simpla aprovizionare cu idei și perspective noi; poate implica partajarea costurilor și găsirea de rute mai rapide către piață. Famos, componentele primului iPod Apple au fost dezvoltate aproape în întregime în afara companiei; prin gestionarea eficientă a acestor parteneriate externe, Apple a reușit să treacă de la conceptul inițial la un produs comercializabil în doar nouă luni.”



Practică

Conform articolului Harvard Business Review [De ce lean startup-ul schimbă totul](#), metoda lean este o nouă modalitate de a organiza un startup și favorizează experimentarea în detrimentul planificării elaborate, feedback-ul clienților în detrimentul intuiției și designul iterativ în detrimentul tradițional. proiectare mare în avans”. Metoda lean are trei principii cheie:

Primul, mai degrabă decât să se angajeze în luni de planificare și cercetare, antreprenorii acceptă că tot ce au în prima zi este o serie de ipoteze netestate - în principiu, ipoteze bune. Deci, în loc să scrie un plan de afaceri complicat, fondatorii își rezumă ipotezele într-un cadru numit pânză de model de afaceri. În esență, aceasta este o diagramă a modului în care o companie creează valoare pentru ea însăși și pentru clienții săi. (Vezi expoziția „Schitează-ți ipotezele.” din articol)

Al doilea, start-up-urile lean folosesc o abordare „ieșiți din clădire” numită dezvoltare a clienților pentru a-și testa ipotezele. Ei ies și solicită potențiali utilizatori, cumpărători și parteneri feedback cu privire la toate elementele modelului de afaceri, inclusiv caracteristicile produsului, prețurile, distribuția

canale și strategii de achiziție de clienți la prețuri accesibile. Accentul se pune pe agilitate și viteză: noile întreprinderi asamblează rapid produse minime viabile și obțin imediat feedback-ul clienților. Apoi, folosind contribuțiile clienților pentru a-și revizui ipotezele, aceștia pornesc din nou ciclul, testând ofertele reproiectate și făcând mici ajustări (iterații) sau mai substanțiale (pivote) ideilor care nu funcționează. (Vezi expoziția „Ascultă clienții.” din articol)

Al treilea, start-up-urile slabe practică ceva numit dezvoltare agilă, care își are originea în industria software-ului. Dezvoltarea agilă funcționează mână în mână cu dezvoltarea clienților. Spre deosebire de ciclurile tipice de dezvoltare a produselor de un an, care presupun cunoașterea problemelor clienților și a nevoilor de produs, dezvoltarea agilă elimină timpul și resursele pierdute prin dezvoltarea iterativă și incrementală a produsului. Este procesul prin care start-up-urile creează produsele minime viabile pe care le testează. (Vezi expoziția „Dezvoltare rapidă și receptivă.” din articol)

Sfaturi & trucuri

Există un singur sfat bun de dat. **GRȘEȘTE! DE**

CATE ORI E NECESARE.

Mulți oameni se tem de eșec.

Este ok să eșuezi. A fi cât mai agil posibil îți permite să eșuezi de multe ori. Păstrați cheltuielile scăzute și bucurați-vă de eșecuri. Apoi încercați din nou puțin diferit.

Din articolul Harvard Business Review: [Stop sabotându-ți capacitatea de a inova](#)

„Creativitatea se bazează pe curiozitate și deschidere. Curiozitatea vă conduce să vă întrebați și să faceți simțuri – căutarea modelelor, cauzalității și oportunităților și eforturile voastre de a reduce decalajul dintre ceea ce știți și ceea ce nu știți. Dar curiozitatea nemărginită te poate duce în rătăcire în două moduri. Este posibil să fii atras într-o groapă de iepure și să pierzi din vedere scopul tău inițial. Sau s-ar putea să fii blocat în reflecție, încercând să faci planuri pentru fiecare situație.

Deschidere către noi experiențe și idei te inspiră să întrebă „Dacă?” întrebări și conectează punctele dintre concepte sau domenii care nu au legătură. Dar un exces te poate face să sari de la o idee la alta sau să te bombardeze cu detalii irelevante. Dacă te-ai blocat în efortul tău principal, te poate ademeni cu strigătul de sirenă al noutății. Pentru a vă asigura că creativitatea dvs. rămâne un combustibil util mai degrabă decât o distragere periculoasă, puteți: să recunoașteți momentul de mare pericol, controlul curiozității este esențial atunci când treceți de la reflecție la acțiune; Stabiliți limite implicării voastre, recunoașterea tendinței de a lăsa creativitatea să vă distragă atenția este primul pas pentru a o valorifica; sau puteți înrola o contragreutate, găsind un partener care vă poate compensa exuberanța creativă.”





Lista de verificare înainte de a începe

Utilizați această listă de verificare pentru a evalua dimensiunea gândirii multidisciplinare a locului de muncă al proiectului de echipă.

Lista de verificare a acțiunilor

Este necesară această inovație în acest domeniu?

Știu cu adevărat cea mai recentă inovație din domeniu?

Ce va aduce inovația pe masă?

Inovația creează mai mult bine decât rău? (de exemplu, întregul proces, producția și utilizarea inovației aduc, de asemenea, un fel de impact social și/sau de mediu?



Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- [MindMeister: creează-ți hărțile mentale online - pe orice dispozitiv](#)
- [Viima - Faceți mai multă inovație](#)
- [Software de management al ideilor și inovației Accept Mission](#)
- [IdeaScale: Software de management al ideilor și inovației](#)

Link-uri utile

- [100+ sources that every innovation professional should know](#)
- [5 Methods For Innovation You Should Try with Your Team](#)
- [10 Types of Innovation: The Art of Discovering a Breakthrough Product](#)
- [Ten Types of Innovation: 30 new case studies for 2019](#)

Videoclipuri

- [Charles Leadbeater: The era of open innovation](#)
- [The single biggest reason why start-ups succeed](#)
- [The prison of your mind | Sean Stephenson | TEDxIronwoodStatePrison](#)

Articole

- [Drive Innovation with Better Decision-Making](#)
- [5 Questions to Build Your Company's Capacity for Innovation](#)
- [Stop Sabotaging Your Ability to Innovate](#)
- [The Innovator's DNA](#)
- [Advantages of innovation | nibusinessinfo.co.uk](#)

Cărți

- The Invincible Company: How to Constantly Reinvent Your Organization with Inspiration From the World's Best Business Models
- Competing Against Luck: The Story of Innovation and Customer Choice
- Exponential Organizations: New Organizations Are Ten Times Better, Faster, and Cheaper Than Yours (and What to Do About It)
- Good to Great: Why Some Companies Make the Lead and Others Don't
- The Lean Enterprise: How Corporations Can Innovate Like Startup

A avea inițiativă



099



1. Descrierea inițiativei

Ce este inițiativa?

A avea inițiativă este capacitatea de a fi plin de resurse și de a introduce un nou curs de acțiune. Este nevoie de tenacitate, rezistență și determinare. Ar trebui să poți să-ți arăți capacitatea de a gândi singur și de a acționa atunci când este necesar.

Despre ce e vorba?

Cercetătorii Michael Frese și Doris Fay definesc inițiativa ca fiind „*comportamentul de muncă caracterizat prin natura sa auto-începătoare, abordarea sa proactivă și prin perseverența în depășirea dificultăților care apar în urmărirea unui scop.*”

A avea inițiativă este un aspect important al dezvoltării tinerelor talente profesionale și face parte din mentalitatea de auto-management. Preluarea inițiativei implică privirea la imaginea de ansamblu și identificarea sarcinilor care pot fi îndeplinite pentru a duce lucrurile mai departe.

Când dai dovadă de inițiativă, faci lucruri fără să ți se spună; afli ce trebuie să știi; continui atunci când lucrurile devin grele; și vezi și profiți de oportunitățile pe care alții trec. Acționezi, în loc să reacționezi, la locul de muncă.

*Inițiativa înseamnă a face ceea ce trebuie
fără
a-ți fie spus.*

– Victor Hugo, scriitor francez

De ce este important?

Capacitatea de a fi plin de resurse și de a lucra fără să vi se spună ce să faci este cunoscută ca inițiativă. Are nevoie de perseverență și determinare. Oamenii care iau inițiativă arată că sunt capabili să gândească singuri și să acționeze atunci când este necesar. Implică să-ți folosești mintea și să fii motivat pentru a reuși.

Inițiativa este o abilitate de autogestionare, iar autogestionarea este una dintre abilitățile cheie de viață și de muncă pentru tinerii profesioniști. Când ai inițiativă, realizezi lucruri fără să fii întrebat, rezolvi probleme pe care alții poate nu le-au observat și mergi mai presus și dincolo pentru a continua să înveți și să te perfecționezi. Dacă este necesar, efectuați cercetări suplimentare, puneți întrebări și solicitați asistență.

A avea inițiativă te face un candidat atractiv pentru locuri de muncă și șanse, deoarece demonstrează capacitatea ta de a gândi pentru tine, precum și disponibilitatea de a învăța și de a te îmbunătăți în poziția ta actuală.

Care sunt beneficiile inițiativei?

Dacă este afișat corespunzător și la momentul potrivit, a fi inițiativă este la fel de benefică pentru tine și pentru organizația pentru care lucrezi. Este un fapt binecunoscut că cineva ar trebui să ia inițiativa pentru a „fi remarcat”, dar ce stă exact în spatele acestor cuvinte? Mai jos sunt lista de avantaje evidente și mai puțin evidente pe care le puteți obține din utilizarea inițiativei dvs.:

Obțineți vizibilitate și recunoaștere.

După cum probabil ați învățat din experiență, cel mai muncitor individ nu este întotdeauna cel care este promovat mai repede decât alții. Munca grea și dedicarea nu sunt suficiente pentru a-ți construi o carieră – este important să-ți faci remarcat contribuția și să arăți valoarea ta reală pentru companie. Dând dovadă de inițiativă, demonstrezi un interes real pentru îndeplinirea nevoilor companiei, care pot duce la un salariu mai mare sau la promovare în viitor (dacă cauți sfaturi practice despre cum să obții un salariu mai mare, vezi aici).

Înveți noi abilități.

Când responsabilitatea ta este practic aceeași tot timpul, este greu să continui să înveți și să te dezvolti profesional. Mai mult, a rămâne blocat într-un rol fără dezvoltare profesională duce la epuizare profesională și stres continuu la locul de muncă. Dorința de a-ți asuma mai multe responsabilități sau un nou proiect care este complet nou pentru tine îți extinde zona de confort și îți permite să înveți noi abilități hard și soft în fiecare zi. Dacă doriți să vă îmbunătățiți abilitățile de comunicare, de rezolvare a problemelor, independența și să creșteți stima de sine, inițiativa este modalitatea corectă de a face acest lucru.

Primești o responsabilitate suplimentară.

Pentru a continua punctul anterior, obținerea unei responsabilități suplimentare vă permite să fiți luat în considerare pentru o promovare. Dacă reușiți să vă îndepliniți cu succes gama obișnuită de sarcini și doriți să faceți mai mult, înseamnă că sunteți pregătit pentru un rol de management și îl puteți dovedi în practică. Asadar, dacă îți doresti o promovare, caută o inițiativa care asteapta sa fie implementata sau vine cu ideile tale.

Creșterea eficienței companiei.

Privind din perspectiva angajatorului, inițiativa indivizilor este cea care face ca îmbunătățirea proceselor, reducerea costurilor și păstrarea clienților să aibă loc. Toată lumea are nevoie de oameni care să vadă oportunitățile de îmbunătățire, să rezolve problemele într-un mod nestandard și să sugereze idei care pot conduce compania la o descoperire. De aceea, abordarea creativă și inițiativa sunt una dintre calitățile de top pe care companiile le caută atunci când angajează absolvenți (aici puteți găsi ghidul pentru obținerea primului loc de muncă după absolvire).

Creșteți valoarea CV-ului dvs.

Orice probleme legate de afișarea inițiativei, atât eficiente, cât și ineficiente, merită menționate în CV-ul dumneavoastră. Acționarea din proprie inițiativă presupune că aveți abilități de conducere, puteți lucra independent și puteți identifica oportunități. Mai mult, înseamnă că ești suficient de perseverent pentru a atinge obiectivele companiei. Și dacă susțineți descrierea proiectelor pe care le-ați condus cu cuvinte de CV cu impact mare, contribuția dvs. va suna și mai semnificativă pe hârtie. Dacă nu știți cum să includeți proiectele pe care le-ați condus în CV-ul dvs. sau simțiți că CV-ul nu funcționează, luați în considerare obținerea ajutorului de la experți. Scriitorii noștri interni de CV-uri pot crea un CV modern pentru dvs. - verificați serviciile și prețurile noastre.

Fie că este vorba de introducerea de noi idei pentru o productivitate mai mare, de conducerea unui proiect inovator sau de îndeplinirea sarcinilor șefului tău în timpul absenței sale, inițiativa atentă dă întotdeauna roade. Sarcina ta este să-ți faci temele, să găsești timpul și locul potrivit pentru a-ți arăta inițiativa și să fii perseverent în timpul realizării acestora.

2. Trusa de instrumente



Ghid pas cu pas

1.

Aveți planul de antrenament la îndemână.

Cea mai bună inițiativă vine din înțelegerea modului în care poate aduce beneficii organizației – precum și pregătirea și cariera dumneavoastră. Mai mult, cercetarea arată că oamenii care au planuri de carieră pe termen lung sunt mai dispuși să ia inițiativă. Dacă vă cunoașteți obiectivele profesionale, știți ce abilități trebuie să învățați și ce proiecte să finalizați pentru a vă dezvolta. Învățați să vă legați nevoile carierei de obiectivele companiei și să vii cu idei cu adevărat utile, mai degrabă decât să prezinți ceva care tocmai ți-a trecut prin minte. Dacă nu aveți încă un plan de carieră, aflați avantajele și

2.

Crește-ți încrederea.

De fapt, este imposibil să-ți imaginezi o inițiativă bună venită de la o persoană timidă, ezitant. Când prezentați managementului o soluție nou-nouță, trebuie să aveți încredere în cuvintele și ideile dvs. Dacă îți lipsește stima de sine, există o mulțime de modalități rapide de a o crește. Mai întâi, creați o listă cu realizările profesionale anterioare. Aruncând o privire la cât de mult ați realizat până acum vă va motiva pentru realizări și mai mari. În al doilea rând, stabiliți obiective măsurabile și atingeți-le, astfel încât să puteți vedea progresul și să începeți să vă percepeți ca un „go-getter”. Și în al treilea rând, vizualizați-te ca pe o persoană care emană încredere și vibrații pozitive.

3.

Fii atent la oportunități.

Abilitatea de a vedea oportunități literalmente peste tot este o abilitate și o poți stăpâni. Dacă puteți vedea și utiliza potențialul de îmbunătățire și creștere, nu veți trece neobservat cu nicio organizație. Există o serie de moduri prin care vă puteți învăța să urmăriți oportunitățile.

4.

Fii curios.

Oamenii care pot vedea oportunități care sunt în aer au o trăsătură comună – sunt curioși. Ei caută mereu să știe cum funcționează întreaga companie și depășesc responsabilitățile lor directe. Când înveți cum funcționează fiecare departament al organizației tale, ce face produsul sau serviciul tău un succes și de ce se plâng cel mai mult alți angajați, ai o imagine clară în minte și poți vedea ce poate fi îmbunătățit și cum.

5.

Pune întrebări.

Pentru a învăța să vedeți potențialul de îmbunătățire, trebuie să vă puneți întrebările potrivite. Folosește-le pentru a accesa situația actuală din companie sau departamentul tău, pentru a identifica problemele într-un stadiu incipient sau pentru a înțelege nevoile clienților tăi. Când adoptați obiceiul de a căuta oportunități peste tot, veți deveni un atu pentru orice angajator.



6.

Gândește-te ca proprietarul afacerii.

Dacă doriți să vă pregătiți pentru inițiativă, urmărirea lucrurilor din perspectiva proprietarului afacerii vă va ajuta să vă dezvoltați. Majoritatea angajaților tind să facă exact ceea ce li se cere și pentru ce primesc bani (cu excepția cazului în care sunt ambițioși și doresc să ajungă în vârful scării corporative). Cu toate acestea, pentru a fi cu adevărat benefic pentru afacere, trebuie să dezvoltați mentalitatea proprietarului afacerii. Presupune să vă vedeți sarcinile obișnuite și sarcinile stabilite pentru departamentul dvs. ca parte a unui proces de afaceri complicat, care în cele din urmă aduce bani afacerii. Pe măsură ce vă concentrați asupra succesului general al companiei, deveniți mai responsabili și mai atente când ați inițiativă, iar sugestiile dvs. devin mai utile.

7.

Vino cu idei bine pregătite.

A spune ideile bune, dar brute, este modalitatea sigură de a le fura de un coleg prompt care le-ar putea dezvolta și obține tot meritul. Nu este recompensa pe care ai vrut-o când ai învățat să iei inițiativă, nu-i așa? În plus, așa cum am menționat mai sus, ideile brute nu sunt de mare ajutor pentru șeful tău, deoarece au nevoie de muncă suplimentară pentru a aduce rentabilitatea investiției. Ori de câte ori simțiți că aveți o inițiativă grozavă de venit, faceți temele corecte. Dezvoltați-vă ideile în continuare, gândiți-vă la cantitatea de muncă și la costurile pe care le-ar putea implica și la riscurile pe care le poate întâmpina. De exemplu, dacă doriți să sugerați că o echipă de vânzări ar putea beneficia de instruire pentru a învăța practicile moderne de vânzare, calculați dacă cifra de afaceri estimată va acoperi cheltuielile de formare. Când intri în biroul șefului tău cu o schiță a unui caz de afaceri, vei fi luat mai în serios.

8.

Ajută pe alții.

În multe echipe, există o persoană care rămâne în urmă într-o anumită zonă sau un angajat nou angajat care nu are pregătirea adecvată de integrare. În acest caz, puteți lua inițiativa și le explicați problemele pe care le lipsesc cunoștințe sau experiență cu, crescând astfel rezultatele muncii pentru întreaga echipă și câștigând reputația de expert în materie. De exemplu, dacă compania dumneavoastră implementează un software nou-nouț sau noi reguli corporative, puteți servi ca agent al acestei schimbări, instruind pe alții și explicând cele mai complexe concepte.

9.

Participă la activități corporative.

Dacă lucrați pentru o organizație de dimensiuni medii sau mari, există întotdeauna o mulțime de evenimente în jur, cum ar fi activități de team building, conferințe, sesiuni de formare etc. Prin urmare, vă puteți oferi candidatura pentru a vorbi la acestea. evenimente sau asistență la pregătire. Nu numai că te va ajuta să înțelegi munca altor departamente și să dobândești noi cunoștințe, dar te vei recomanda și ca o persoană interesată care este preocupată de viața companiei (și de cariera ta). De exemplu, puteți ajuta la pregătirea pentru petrecerea corporativă de la birou.

10.

Participați la sesiuni de brainstorming

Implicarea în activități la locul de muncă este necesară pentru a fi remarcată. Dacă se organizează sesiuni de brainstorming, nu vă fie teamă să vorbiți și să vă împărtășiți ideile. Poate că unele dintre ideile tale vor fi susținute și realizate. Sesiunile de brainstorming sunt de obicei folosite pentru a găsi o soluție creativă pentru problemele existente, dar chiar dacă nu inventați acea soluție, a fi un participant activ la activități similare vă va ajuta să vă construiți o reputație a unei persoane pe care șeful dvs. poate conta.



Studii de caz

Conceptul de a avea inițiativă în domeniul ingineriei

Cazul

A avea inițiativă și rolul pe care îl joacă în forța de muncă inginerească.

Provocarea

Testarea ipotezei că a fi inițiativă este corelată cu „evaluările partenerilor, nevoia de realizare, orientarea către acțiune, coping-ul centrat pe probleme și pasiv pe emoții, planificarea carierei și execuția planurilor”

Rezultatul

Rezultatele studiului de caz au confirmat ipoteza că inițiativa personală este corelată cu evaluările partenerilor, nevoia de realizare, orientarea către acțiune, coping-ul centrat pe problemă și pasiv pe emoție, planificarea carierei și execuția planurilor. Alte constatări înrudite ale studiului au fost că antreprenorii au avut tendința de a avea un grad foarte ridicat de inițiativă personală și că subiecții șomeri cu un grad ridicat de inițiativă personală au avut tendința de a găsi locuri de muncă mai repede decât cei cu un grad scăzut de inițiativă personală.





Practică

Scopul tehnicii de a avea inițiativă

Prelegeri	Prelegerile sunt una dintre metodele care vine pe primul loc, în care liderii de afaceri sau profesorii milenialilor sunt în centru. Este o metodă în care ambii descriu în mod activ subiecte, iar milenii sunt ascultători pasivi. Cu această metodă, lecțiile, atelierul, seminarul etc. se procedează sub formă de raport, descriere și explicație.
Dezbateri	În funcție de situație, dezbaterile este un instrument care permite tuturor milenialilor, sau unei anumite părți a atelierelor sau evenimentelor să participe. În această metodă, membrii grupului discută un subiect abordând diferite puncte de vedere și discută opinii alternative despre fiind inițiativa.
Demonstrație	În această metodă, liderii de afaceri sau profesorii millennials demonstrează un experiment, un test, în fața cursanților. Și apoi ajută milenii să facă acest lucru. Y Gen învață nu numai doar privind și privind, ci și participând și participând. Această metodă este de obicei aplicată atunci când abilitățile de predare și comunicare.
Studiu de caz	Studiile de caz solicită milenialii să participe activ în timp ce folosesc o perspectivă analitică pentru a se gândi la evenimente reale și problematice. Evenimentul problematic poate fi real sau foarte apropiat de viața reală.
Performanță	În această metodă, liderii de afaceri sau profesorii milenialilor desfășoară activități precum experimente și demonstrații în fața lor, milenialii încearcă să învețe privind și urmărind. Această metodă este de obicei aplicată acolo unde există facilități limitate și în tratarea situațiilor experimentale periculoase.
Întrebări și răspunsuri	Diferitele tipuri de întrebări utilizate (asociative, diferențiale, de evaluare, solicitarea de informații, motivarea și brainstorming) deși milenialii ajung în poziții mai active în timpul procesului; metoda este centrată pe moderator.
Învățarea prin cooperare	Învățarea prin cooperare este; un fel de învățare care se bazează pe milenii care lucrează împreună pentru un scop comun. Millennials câștigă experiențe precum conștientizarea unității.
Brainstorming	Brainstormingul este un proces de lucru în grup care a fost reglementat pentru a găsi soluții pentru o problemă fără limitări sau evaluare. Scopul brainstorming-ului este de a facilita exprimarea și generarea ideilor milenialilor.
Metoda STARRS	Metoda STAR (situație, sarcină, acțiune și rezultat) oferă liderilor de afaceri și profesorilor milenialilor oportunitatea de a „reflecta” asupra experienței lor și de a o „întări” gândindu-se cum ar face lucrurile mai bine.



Dacă ești la școală:

- Oferiți-vă voluntar pentru a conduce o adunare, profesorul poate avea deja un subiect în minte sau puteți folosi această provocare sau una dintre celelalte provocări ale noastre
- Fii voluntar pentru consiliul școlar
- Căutați o problemă specială pentru școala dvs., gunoiul, hărțuirea cibernetică, sănătatea mintală și construiți o campanie pentru a o susține

Dacă ești la serviciu

- Organizați o sesiune de instruire pentru un subiect/abilitate sau proces despre care știți că va ajuta echipa
- Întrebați dacă puteți sprijini un alt proiect, pune-te acolo pentru a câștiga noi prieteni și noi abilități

Dacă ești în alte locuri

- Organizați un antrenament pentru o abilitate care vă va ajuta echipa
- Organizați un eveniment de împărtășire a cunoștințelor, toți jucătorii echipei vorbesc despre rolurile și abilitățile lor
- Găsiți noi oportunități de a juca, o nouă ligă în care să intrați, ateliere suplimentare pe care le puteți întreprinde
- Oferiți voluntar echipei pentru a sprijini un proiect comunitar, a învăța tineri sau mai în vârstă.

Sfaturi & trucuri

Ca manager sau proprietar de afaceri, pentru a promova inițiativa Being, trebuie să o faci

- Căută mai multe responsabilități.
- Abordează provocărilor/rezolvă problemelor.
- Antrenează alții și împarte cunoștințele tale.
- Ajută-ți colegii de serviciu.
- Spune cum te simți.
- Construiește unor relații de lucru puternice cu colegii.
- Fă lucruri și proiecte pe care alții le evită.
- Fă voluntariat pentru a lucra cu diferite echipe și departamente.
- Intervine atunci când cineva este indisponibil sau absent.
- Fi inovator /îmbunătățește sistemele, procesele și procedurile.
- Rezolvă conflictele interpersonale la locul de muncă.
- Oferă să-i îndrumi pe alții.
- Fă voluntariat pentru roluri de conducere.
- Referiți-vă la potențialii angajați buni.
- Ajutați în procesul de interviu și angajare.
- Faceți brainstorming idei pentru a îmbunătăți compania.
- Deveniți un bun jucător de echipă.
- Sprijiniți supervisorului sau managerului dumneavoastră în mod eficient.
- Ajutați pe alții să-și vadă punctele forte și calitățile.
- Anticipați și preveniți problemele.
- Îmbrăcați-vă pentru a reuși.
- Împărțiți creditul succesului.
- Mențineți standarde de calitate ridicate.
- Luați decizii bune și fiți hotărât.
- Faceți controlul de calitate pentru proiectele finalizate.

Cum să-ți îmbunătățești capacitatea de a avea inițiativă

Va fi nevoie de puțin curaj și încredere în sine pentru a vă folosi talentele de inițiativă și va trebui să vă împingeți puțin mai departe. Pur și simplu să te trezești și să completezi lucrurile pe care alți oameni nu au ajuns la ele nu este cea mai bună metodă de a demonstra inițiativa. Pentru a avea cu adevărat inițiativă, ar trebui să mergi iar și iar. Iată patru strategii pentru a începe să vă dezvoltați și să vă îmbunătățiți abilitățile de inițiativă.

1. Nu ezita să pui întrebări.

Înțelegerea cum și de ce lucrurile funcționează așa cum funcționează sau de ce lucrurile sunt făcute așa cum sunt, vă ajută să vă gândiți la modul în care pot fi îmbunătățite. De asemenea, cu cât știi mai multe despre un subiect, cu atât mai bine vei putea prezice ce se va întâmpla în continuare. Fiți interesat și puneți întrebări despre proceduri și luați în considerare imaginea de ansamblu. Probabil că veți fi responsabil pentru o singură parte dintr-un proces, dar a afla ce se întâmplă înainte și după ce vă îndepliniți munca vă poate ajuta să găsiți noi metode pentru a simplifica munca următoarei persoane.

Nu vă fie frică să gândiți în afara cutiei; caută pe alții cu responsabilități și interese diferite decât tine și întreabă-i cum abordează problemele.

2. Nu vă sfiati să vorbiți mai mult.

Asigurați-vă că prezentați idei noi. Ideile bine gândite oferite la un moment convenabil arată inițiativa. Nu doriți să întrerupeți conducerea echipei în mijlocul unei conversații, dar dacă aveți o nouă sugestie despre cum echipa dvs. sportivă ar putea înscrie mai multe goluri sau ar putea apăra mai bine, va exista fără îndoială un moment pentru a o împărtăși!

Interesați-vă de problemele la care lucrați și discutați articole noi pe care le-ați citit, precum și evenimente actuale fascinante. Dacă ajutați un proiect cu rețelele sociale, vorbiți despre campaniile anterioare care au mers bine și rămâneți la curent cu noile aplicații și canale care sunt dezvoltate.

Vorbește atunci când ai o provocare și inspiră-i pe alții să facă la fel, interesează-te de inițiative și stimulează conversația despre cum ar putea fi gestionate provocările.

3. Încearcați să fiți mereu organizat.

A avea inițiativă ar putea însemna să te împingi să gândești diferit despre modul în care funcționează și cum se fac lucrurile. Te vei propune pentru noi îndatoriri și te vei forța să gândești diferit despre cum funcționează și cum se fac lucrurile. Pentru a prelua proiecte noi sau pentru a vă extinde volumul de muncă, va trebui să fiți organizat. Va trebui să verificați dacă sarcinile dvs. sunt în ordine și dacă aveți timpul și capacitatea de a realiza un pic mai mult sau de a lucra într-un mod diferit.

4. Fii gata să acționezi!

Cheia inițiativei este acțiunea; ar trebui să pui întrebări, să vorbești mai mult și să fii organizat și pregătit, dar dacă faci toate astea și totuși nu acționezi, ai eșuat la ultimul obstacol al inițiativei. Dacă vezi ce trebuie făcut și apoi îi informezi pe toată lumea despre asta, fără a lua măsuri, te-ar putea face să arăți mai degrabă un plângător decât un făcător! În condiții de lucru în echipă, va exista un lucru la care ești foarte excelent și înveți mai repede decât alții; de ce nu organizați o sesiune de antrenament pentru echipa dvs. despre talentul dvs. principal, împărțiți ceea ce știți și încurajați-i pe ceilalți membri ai echipei să se antreneze și pe cele mai bune abilități ale lor. Dacă nu ați intrat încă în forța de muncă, organizarea unei sesiuni de antrenament în care portarul sau fundașii discută despre talentele lor și antrenamentul ar putea ajuta întreaga echipă să funcționeze mai bine împreună.





Lista de verificare înainte de a începe

Utilizați această listă de verificare pentru a evalua dimensiunea inițiativei la locul de muncă al proiectului de echipă.

Lista de verificare a acțiunilor

- | | |
|--|--------------------------|
| Obişnuiește-te să întrebă „ce-ar fi dacă” în loc să accepți status-quo-ul | <input type="checkbox"/> |
| Programați sesiuni creative de brainstorming singur sau în grupuri | <input type="checkbox"/> |
| Provocați-vă să încercați lucruri noi în fiecare zi timp de o săptămână | <input type="checkbox"/> |
| Pune o mulțime de întrebări | <input type="checkbox"/> |
| Dacă petreci mult timp făcând sarcini plictisitoare, întreabă-te dacă chiar trebuie făcut. Dacă o face, găsește modalități de a o face mai eficientă. Luați în considerare externalizarea unora dintre aceste sarcini. | <input type="checkbox"/> |
| Faceți diferite exerciții de autoconștientizare în fiecare zi timp de o lună. Faceți teste de personalitate. Jurnal. Întrebați-vă prietenii și familia despre punctele dvs. tari și punctele slabe. | <input type="checkbox"/> |
| Fă o listă cu toate lucrurile pe care ai vrut să le faci de ceva vreme – fie că este ceva atât de mic precum curățarea casei, fie ceva atât de mare precum scrierea unei cărți – și începe imediat să faci cel puțin un lucru din acea listă. | <input type="checkbox"/> |
| Găsește un mentor. | <input type="checkbox"/> |
| Formați un grup de minți. | <input type="checkbox"/> |
| Alăturați-vă unei clase pentru a învăța ceva nou, chiar dacă nu are nicio legătură cu cariera ta. | <input type="checkbox"/> |
| Fă o listă cu cele mai mari greșeli ale tale. Jurnal despre lecțiile pe care le-ai învățat din acele greșeli. | <input type="checkbox"/> |
| Vorbește. Data viitoare când cineva îți cere o părere sau dacă ești într-o întâlnire, nu te abține. Prezentați-vă ideile sau spuneți exact ceea ce credeți. Trebuie să fii confortabil cu tine și cu convingerile tale, să te obișnuiești să iei o inițiativă. | <input type="checkbox"/> |
| Dacă vezi ceva care trebuie făcut, fă-o – chiar dacă nu face parte din responsabilitatea ta. | <input type="checkbox"/> |
| Recunoaște-ți greșelile. | <input type="checkbox"/> |
| Stabilește obiective. | <input type="checkbox"/> |
| Participă. Faceți-vă cunoscută prezența participând cu entuziasm la orice discuție sau activitate. | <input type="checkbox"/> |
| Profită de noi oportunități. | <input type="checkbox"/> |
| Descoperă-ți valorile. Știi ce reprezintă? Valorile tale fundamentale sunt o parte esențială a vieții pe care vrei să o creezi, așa că petrece ceva timp gândindu-te la ele. | <input type="checkbox"/> |
| Fă o listă cu lucrurile din jurul tău care nu sunt destul de bune, cele despre care știi că ar putea fi mai bune. Alegeți unul și gândiți-vă cum îl veți îmbunătăți. Apoi, implementați imediat ideea. | <input type="checkbox"/> |
| la decizii. Când ceva trebuie să fie decis, nu vă faceți griji sau gândiți-vă și prelungiți situația. Fă-ți temele, evaluează situația și apoi ia o decizie informată. | <input type="checkbox"/> |
| Urmește regula 80/20. Concentrați-vă eforturile asupra lucrurilor care vor oferi rezultate de mare impact. | <input type="checkbox"/> |
| Fă un efort conștient pentru a oferi tot ce este mai bun pentru fiecare sarcină la îndemână. | <input type="checkbox"/> |
| Fii persistent. Dacă vrei ceva și știi că ai dreptate să-l dorești, atunci continuă. Nu lăsa frica de respingere să te rețină. | <input type="checkbox"/> |
| Influența este putere. Experimentați diferite moduri de a vă îmbunătăți abilitățile de influențare. | <input type="checkbox"/> |
| Trimiteti o felicitare scrisă de mână cu „Mulțumesc” cuiva care v-a ajutat. | <input type="checkbox"/> |

Lista de verificare a acțiunilor

- | | |
|--|--------------------------|
| Abordați o persoană care se pricepe la ceva în care doriți să îmbunătățiți și cereți-i ajutor. Ai putea fie să le ceri să fie mentorul tău, fie să faci o ofertă reciproc avantajoasă, în care le oferi ceva de care au nevoie în schimb. | <input type="checkbox"/> |
| Lăudați pe cineva public pentru ceva ce a făcut bine. Dacă soțul tău a făcut ceva frumos pentru tine, mulțumește-i sau laudă-i efortul în fața celorlalți. Dacă angajatul tău a luat o inițiativă, a ieșit din cale să facă ceva sau a făcut o treabă grozavă, comentezi în fața altor colegi. | <input type="checkbox"/> |
| Lăudați pe cineva care se află într-o poziție mai înaltă decât tine. Dacă părinții tăi au făcut ceva bine sau dacă șeful tău a făcut ceva de mare ajutor sau te-a îndrumat bine, spune-le asta și mulțumește-le. | <input type="checkbox"/> |
| Conduce prin exemplu. Dacă încerci să convingi pe altcineva să facă ceva, fă-o mai întâi singur. Inspirați acțiunea celorlalți. Nu o forța. | <input type="checkbox"/> |
| Ajută pe cineva cu zero așteptări pentru vreo recompensă sau chiar pentru o mulțumire. Ajutați-i pentru că este ceea ce trebuie făcut. | <input type="checkbox"/> |
| Găsește o poziție informală de conducere. Organizați evenimente în comunitatea dvs. locală; oferiți-vă ajutorul în proiecte școlare; înființați un grup care să reunească oameni cu gânduri similare. Nu trebuie să așteptați ca altcineva să vă spună că sunteți un lider. Liderii conduc – fie că sunt plătiți pentru asta sau nu. | <input type="checkbox"/> |
| Găsește o modalitate prin care vă puteți îmbunătăți abilitățile de comunicare și exersați-o în fiecare zi timp de două nopți. | <input type="checkbox"/> |
| Aflați cum preferă alți oameni să comunice. Ori de câte ori este posibil, utilizați mediul ales de ei. | <input type="checkbox"/> |
| Aduceți soluții, nu probleme. Acesta este un clișeu cu un motiv. Nimănui nu-i plac negativistii și scâncitorii. Dacă vedeți o problemă, aduceți-o în discuție. Dar să ai și ceva constructiv de spus. | <input type="checkbox"/> |
| Anticipați nevoile managerului, partenerului, copiilor și prietenilor dvs. Fă ceva pentru ei de care au nevoie, fără ca ei să fie nevoiți să îți ceară. | <input type="checkbox"/> |
| Cereți în mod regulat oamenilor din viața dvs. feedback-ul lor cu privire la punctele dvs. tari și punctele slabe. | <input type="checkbox"/> |
| Fii sincer. Fii tu însuși. Succesul fără autenticitate este lipsit de sens. | <input type="checkbox"/> |
| Fii cel mai bun susținător al tău. Învăță să-ți prezinți ideile și planurile într-o manieră pozitivă și eficientă altora. | <input type="checkbox"/> |
| Oferiți-vă voluntar pentru sarcini dificile sau ciudate. | <input type="checkbox"/> |
| Zâmbește oamenilor. Salută-i. Prietenia este cel mai eficient mod de a crea conexiune. | <input type="checkbox"/> |
| Minimizați comentariile negative care ies din gură. | <input type="checkbox"/> |
| Dă ceea ce vrei să primești. Acest lucru este similar cu „fă altora ceea ce vrei să ți se facă.” Dacă vrei respect, acordă-le respect celorlalți. Dacă vrei oportunități, oferă oportunitățile în puterea ta unor oameni care ar beneficia de ele. | <input type="checkbox"/> |
| Găsește un mediu de lucru care să vă susțină autenticitatea. Nu încerca să te încadrezi într-un loc care este total greșit pentru tine. | <input type="checkbox"/> |
| Creați un plan pentru locul în care doriți să ajungeți peste cinci ani. | <input type="checkbox"/> |
| Înterupeți în mod activ asocierea cu toate influențele negative din viața dumneavoastră. Înconjoară-te de oameni care te susțin, te motivează sau te inspiră. | <input type="checkbox"/> |
| Examinați-vă în mod regulat progresul obiectivelor și ajustați-vă cursul după cum este necesar. | <input type="checkbox"/> |
| Alegeți o abilitate importantă/necesară pentru dvs., dar la care nu sunteți foarte bun și concentrați-vă pe îmbunătățirea ei la un nivel înalt în decurs de 4-6 luni. | <input type="checkbox"/> |
| Simplificați-vă viața. | <input type="checkbox"/> |



Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- [Document despre conceptul de orientare în carieră și dezvoltarea alegerilor în carieră](#)
- [Manual despre Leadership Incluziv pentru Formatori](#)

Link-uri utile

- [Blog Post about "How To Find And Retain Talent In The Millennial Era"](#)
- [The Inclusive Leadership Handbook – Theoretical framework](#)
- [EU Project "CATCH 21st Century Skills for changing the approach to university teaching"](#)
- [Competence Self Assessment Tool For Youth Workers](#)

Videoclipuri

- [Let's Address Millennial Mental Wellbeing](#)
- [The Power of Taking Initiative and Being More Proactive – How to Take the Initiative](#)
- [HR Technology 2021: A Comprehensive Guide To The Market](#)
- [The Role of Millennials in The Emerging Story of Our Time | Dr. Seren Dalkiran | TEDxSquareMile](#)
- [Career Readiness - Success at Work - Taking the initiative at work](#)

Articole

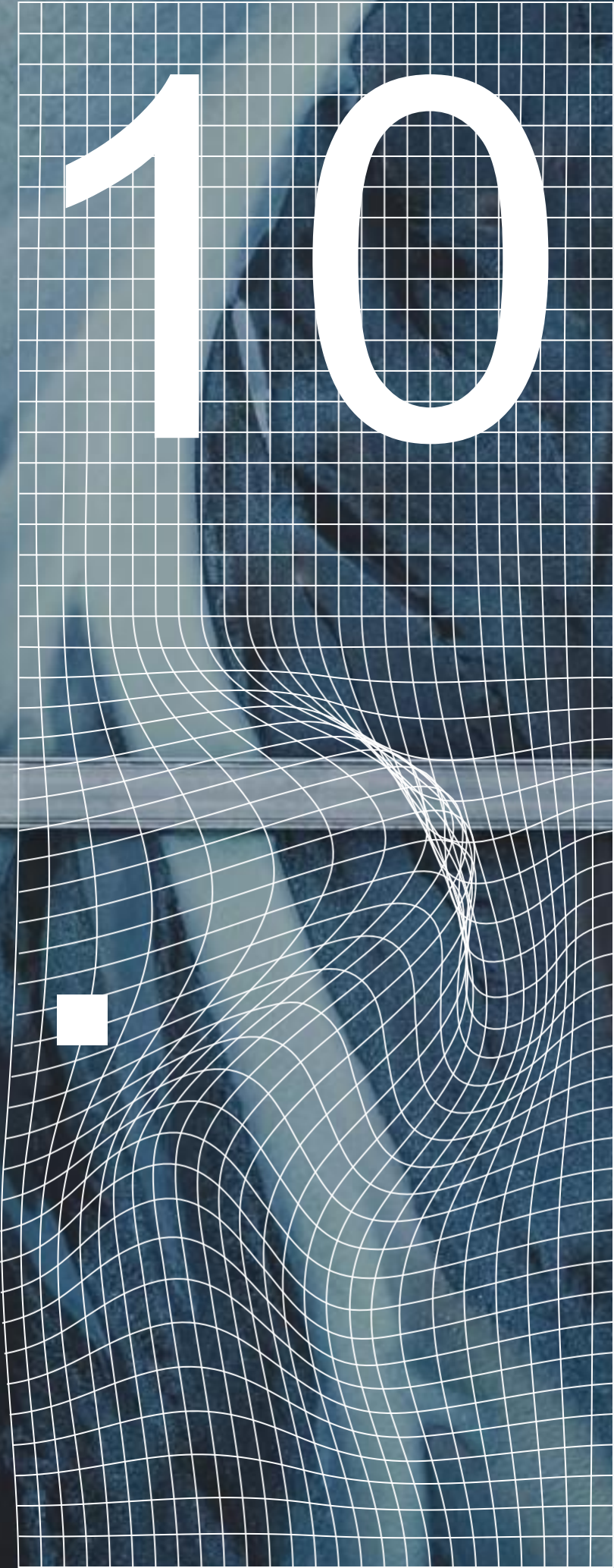
- [Paper: The First Step to Leadership in School Management: Taking Initiative](#)
- [Phd Thesis: Millennial Integration: Challenges Millennials Face in the Workplace and What They Can Do About Them](#)
- [HBR Blog Post: Millennials Are Actually Workaholics, According to Research](#)
- [Insider Blog Post: A CEO shares his best advice for getting promoted quickly when you're in your 20s](#)
- [The Wall Street Journey Blog Post: Everyone Agrees: Millennials Have a Lot to Learn at Work](#)
- [Communication Studies Thesis: They Work Hard for Their Money: A Narrative Analysis of Millennial Workforce Entry](#)

Cărți

- [Initiative: A Proven Method to Bring Your Passions to Life \(and Work\)](#)
- [1001 Ways to Take Initiative at Work](#)
- [College Dropout: Why Millennials Are Taking the Initiative](#)

Curiozitate

10



1. Descrierea curiozității



Ce este curiozitatea?

Curiozitatea este o stare plăcută de motivație care implică o tendință de a recunoaște și de a căuta informații și experiențe noi și stimulatoare.

Curiozitatea diferă de alte emoții pozitive datorită dorinței puternice de a explora și de a persista în activitatea care a stimulat inițial interesul unui individ. Deși curiozitatea și plăcerea tind să meargă mână în mână, uneori există un conflict între curiozitate și alte emoții pozitive.

Acest lucru se întâmplă deoarece curiozitatea poate duce la căutarea unor activități noi, incerte și complexe, care sunt aversive. Când sunteți curioși, recompensele par să vină din procesul de integrare a informațiilor și experiențelor diverse și complexe, mai degrabă decât din pur și simplu efectul pozitiv asociat cu acestea.

De ce este important?

1. Se deschid noi realități și posibilități

A fi curios îți permite să vezi noi realități și posibilități care în mod normal nu sunt vizibile. Toate sunt elemente care sunt prezente în viața de zi cu zi, dar rămân ascunse în spatele vălului rutinei. Prin urmare, este nevoie de o minte curioasă pentru a te asigura că mușchii tăi și descoperiți lumi noi cu noile lor posibilități.

2. Face mintea activă și nu „se ofilește”

Oamenii curioși își petrec viața punând întrebări și căutând răspunsuri în mintea lor. Își mențin mintea în mișcare și activă. Deși creierul nostru nu este un mușchi sub aspectul histologic, el este întărit prin exercițiu continuu; este curiozitatea care ține mintea în formă, făcând-o mai puternică zi de zi.

3. Îți pregătește mintea pentru idei noi

Când cineva este curios să știe ceva, mintea așteaptă și anticipează idei noi legate de acel ceva. Fără curiozitate, idei

pot fugi, scăpa fără măcar să-și dea seama, deoarece mintea nu este pregătită să le recunoască. Câte idei grozave ești dispus să pierzi fără să fii ajutat de dorința de cunoaștere?

Curiozitatea este un element fundamental al nostru

cunoștințe, dar funcția sa biologică și mecanismele sale sunt încă puțin înțelese. Psihologia și neuroștiința trebuie să lucreze împreună pentru a analiza științific curiozitatea.

4. Ne face viața interesantă

Viața curioșilor nu este deloc plictisitoare. Ei nu au o viață orbită și contaminată de rutină. Își păstrează mintea ca cea a copiilor, lucruri noi le atrag atenția, întotdeauna există jucării noi cu care să se distreze. Curioșii risipesc plictiseala cu o viață aventuroasă.

Acum că am înțeles puterea de a fi curioși, este suficient doar să aplicăm câteva mici sfaturi pentru a dezvolta curiozitatea.

Despre ce e vorba?

Cuvântul curiozitate derivă din latinescul *cura*, înțeles ca îngrijorare: înseamnă literal „a avea grijă de ceva necunoscut”.

Curiozitatea este ceea ce caracterizează un geniu. Nu poate exista un gigant intelectual care să nu fie o persoană curioasă. Dacă ne gândim la oameni precum Leonardo da Vinci, Nikola Tesla, Guglielmo Marconi sau Rita Levi Montalcini, nu putem decât să vedem prin viața lor că toți erau curioși.

Eleanor Roosevelt l-a considerat „cel mai util cadou”.

Oamenii de știință au început să pună sub semnul întrebării curiozitatea în anii 1800. Inițial, psihologii au studiat modul în care copiii au fost atrași de noutate și modul în care mediul familial a influențat această atitudine.

Studiile lui Pavlov asupra comportamentului animalelor în fața obiectelor necunoscute pot fi de asemenea considerate

a făcut parte din această linie de studii ([sursă](#)). Din punct de vedere științific, curiozitatea este „o stare de spirit care te împinge să cauți informații și experiențe noi și stimulatoare”.

Cu cât oamenii sunt mai curioși, cu atât sunt mai capabili să:

- recunoașterea noutăților în raport cu experiențele și așteptările anterioare;
- să înfrunte complexitatea situațiilor necunoscute cu claritate;
- gestionează incertitudinea sau imponderabilitatea rezultatelor unei acțiuni sau situații;
- gestionează conflictul sau existența unor atitudini sau interpretări diferite de ale cuiva.

Cele 5 dimensiuni ale curiozității

După ce a colectat date de la un eșantion reprezentativ la nivel național de 508 adulți, apoi 403 adulți online și apoi un alt eșantion reprezentativ la nivel național de 3.000 de adulți, psihologul american Todd Kashdan, analizând munca și cercetările anterioare ale altor psihologi, a descoperit 5 dimensiuni ale curiozității.

1. Sensibilitate la privare

Prima dimensiune, derivată din lucrările lui Berlyne și Loewenstein, este sensibilitatea la privare, recunoașterea unei lacune în cunoaștere a cărei umplere oferă o ușurare. Acest tip de curiozitate nu este neapărat bun, dar oamenii care o experimentează lucrează neobosit pentru a rezolva probleme.

2. Explorarea veselă

A doua dimensiune, influențată de cercetările lui Deci, este explorarea veselă, fiind consumată de mirare față de caracteristicile fascinante ale lumii. Aceasta este o stare plăcută; oamenii din ea par să aibă chef de viață.

3. Curiozitate socială

A treia dimensiune, care derivă din cercetările lui Renner, este curiozitatea socială: vorbirea, ascultarea și observarea celorlalți pentru a învăța ceea ce gândesc și fac. Oamenii sunt în mod inerent animale sociale, iar cel mai eficient și eficient mod de a determina dacă cineva este prieten sau dușman este de a obține informații. Unii ar putea chiar să ispită, să tragă cu urechea sau să bârfească pentru a face acest lucru.

4. Toleranță la stres

A patra dimensiune, care se bazează pe munca recentă a lui Paul Silvia, psiholog la Universitatea din Carolina de Nord din Greensboro, este toleranța la stres: dorința de a accepta și chiar de a exploata anxietatea asociată cu noutatea. Oamenii care nu au această abilitate văd lacune de informații, experimentează minuni și sunt interesați de ceilalți, dar este puțin probabil să facă un pas înainte și să exploreze.

5. Căutarea senzațiilor tari

A cincea dimensiune, inspirată de Zuckerman, este căutarea senzațiilor tari: a fi dispus să-ți asume riscuri fizice, sociale și financiare pentru a dobândi experiențe variate, complexe și intense. Pentru persoanele cu această abilitate, anxietatea de a face față noutății este ceva de amplificat, nu de redus.



Care sunt beneficiile de a fi curios?

„Curiozitatea duce la cunoaștere”, se spune adesea. Și este adevărat, dar și ceva mai mult.

De fapt, oamenii curioși nu numai că acumulează o bogăție enormă de cunoștințe, dar știu și ce să facă cu ea la momentul potrivit. Adică, atunci când se confruntă cu o problemă, găsesc o soluție combinând într-un mod original „piesele” adunate de-a lungul timpului din cele mai disparate surse.

Privirea în jur și a pune întrebări despre ceea ce ne înconjoară este unul dintre ingredientele fundamentale ale creativității. Capacitatea de a ne concentra asupra a ceva prin înțelegerea diferitelor sale nuanțe este ceea ce face ideea noastră sau munca noastră unică. Mai presus de toate, este o atitudine mentală care respinge pasivitatea și pune totul sub semnul întrebării.

Curiozitatea este o provocare pentru sine și pentru lume, permițându-ne să îmbrățișăm complexitatea în care suntem cufundați. Este, de asemenea, un remediu pentru bunăstarea psihică a cuiva, precum și unul dintre cele mai bune antidoturi împotriva plictiselii.

1. Curiozitatea ajută la învățare

Interesul pasionat pentru ceea ce este necunoscut este motorul învățării. În acest sens, un studiu al Universității din California arată cum curiozitatea facilitează dobândirea de noi cunoștințe și memorarea acestora. De fapt, creierul este răsplătit de informațiile pe care le primește, potolindu-și setea de cunoaștere.

1. Motivația joacă un rol important. Procesul de învățare este de fapt influențat de motivul real care ne ghidează în culegerea de informații. Studiul pentru o notă mare sau recunoașterea din partea profesorilor, de exemplu, limitează înțelegerea profundă a unui subiect. Acest lucru ar explica de ce unii mari genii, cu rapoarte mai degrabă mediocre, i-au depășit pe primii clasei care au rămas anonimi după terminarea școlii.

2. Curiozitatea favorizează reziliența și bunăstarea mentală

Mai multe cercetări au arătat în mod repetat cum o minte activă se numără printre indicatorii sănătății durabile, a unui declin mai scăzut al facultăților mentale și a unei bune calități a vieții (înțeles ca având sentimente pozitive, precum optimismul și fericirea). Literatura științifică pe această temă este foarte vastă, cu o strânsă colaborare între psihologi și neurologi. Iată două studii care privesc două categorii care se luptă adesea cu plictiseala.

Prima se adresează unui grup de studenți din SUA, unde cei care au intrat în categoria curioșilor au fost mult mai mulțumiți și implicați în drumul pe care îl urmau. Au putut, așadar, să dea sens zilelor lor și și-au atras motivații continue pentru a-și continua studiile.

A doua cercetare, realizată de cercetători chinezi, explorează comportamentul celor care lucrează în companii. Apare un portret al persoanei curioase: proactiv, mai sănătos decât media, mai rezistent la stres și oboseală mentală.

3. Curiozitatea alimentează deschiderea la minte

Cum se dezvoltă o mai mare deschidere a minții? Răspunsul este destul de simplu: cu curiozitate.

Pentru a fi curios, trebuie să ai un interes sincer pentru ceva și apoi să pui întrebări. Pentru sine și pentru ceilalți, hrănind un simț critic care respinge a priori ceea ce este dat ca fiind adevărat și absolut.

Este nevoie și de curaj, pentru că de multe ori ne reducem la tăcere îndoielile pentru a nu ne expune și a trăi fără bătaie de cap. Dimpotrivă, curioșii caută mereu răspunsuri. Ei nu se opresc la un nu și sunt gata să-și revizuiască opiniile, extinzându-le cu puncte de vedere pe care nu le-au luat în considerare.

2. Trusa de instrumente



Ghid pas cu pas

Albert Einstein nu credea că este o persoană specială, ci doar un entuziast curios. Nu veți găsi un mare om de știință, artist, antreprenor creativ și inovator care să nu fie flămând de răspunsuri și cunoștințe. Forța motrice din spatele succesului lor este curiozitatea, care îi îndepărtează de obișnuit.

Gândirea creativă are nevoie de curiozitate și iată câteva sfaturi pentru a o cultiva.

1.

Citiți (mult).

Citirea cărților și revistelor, încercarea de a înțelege sensul lor mai profund, deschide o lume de posibilități. Este o modalitate foarte ieftină, dar eficientă de a întâlni oameni, locuri și idei pe care nu le cunoaștem. Deși este adevărat că lectura este importantă, este și adevărat că, pentru a stimula curiozitatea, trebuie să vă variați lecturile (prin schimbarea genului literar, a ziarului, a subiectului etc.). Pentru a face acest lucru, vă recomand să vizitați o bibliotecă, să explorați rafturile tuturor secțiunilor și să vă inspirați.

„Cei care nu citesc la 70 de ani vor fi trăit o singură viață: a lor. Cititorul va fi trăit 5.000 de ani: a fost când Cain l-a ucis pe Abel, când Renzo s-a căsătorit cu Lucia, când Leopardi a admirat infinitul... pentru că lectura este o nemurire pe dos.”

Umberto Eco

2.

Observați și puneți întrebări.

S-a menționat deja, dar merită repetat. Întrebările sunt sufletul curiozității. Ele ne luminează creierul și au puterea de a ne restructura gândurile. Pentru a pune întrebări bune, totuși, trebuie să fiți atenți și să fiți buni observatori. Numai așa vom ajunge în miezul problemei sau situației pe care o evaluăm.

„Un om înțelept învață mai multe dintr-o întrebare prostescă decât un prost poate învăța dintr-un răspuns înțelept.”

- Bruce Lee

4.

Schimbăți obiceiurile.

Rutina este unul dintre ucigașii curiozității. Obiceiurile sunt un model fix care se repetă în timp, un fel de pilot automat căruia nu îi acordăm o atenție deosebită. Făcând din nou aceleași lucruri, ajungem să le luăm de bune, uitând ce înseamnă să fii uimit. Pentru a schimba puțin rutina, de multe ori este nevoie de foarte puțin: schimbați barele, practicați un hobby, ascultați un nou post de radio, luați diferite rute pentru a ajunge la serviciu și așa mai departe.

„Obișnuința și rutina au o putere incredibilă de a risipi și de a distruge.”

- Henri-Marie de Lubac

3.

Călătoriți.

Pornind într-o călătorie, ai ocazia să traversezi orașe și peisaje nemaivăzute până acum, creând experiențe care ne sparg rutina zilnică. Chiar mai bine dacă reușiți să vă scufundați într-un mediu nou pentru o perioadă destul de lungă de timp (cel puțin câteva zile). De asemenea, este important să întâlniți localnicii și să vorbiți cu ei. Despre ce? Totul și nimic. Adesea în străinătate sunt foarte deschiși și sunt întotdeauna fericiți să discute cu un călător.

„Singura regulă de călătorie este: nu te întoarce pe drumul pe care ai plecat. Întoarce-te diferit.”

- Anne Carson

5.

Distrați-vă.

Curiozitatea este un remediu eficient pentru plictiseală, dar și plictiseala are dreptul să existe. Poate fi un spațiu de reflecție, dar și un indiciu că ceea ce facem nu este pentru noi. Deoarece acum cunoașteți importanța întrebărilor, faceți-o una foarte simplă: „Îmi place ceea ce fac?”. Curiozitatea îți îmbogățește viața dacă îți satisface o dorință sinceră de ceva. În caz contrar, devine încă o sarcină pe lista de sarcini. Caută ceva care să-ți placă, care să-ți facă plăcere, nu contează ce este.

„Timpul pe care îl irosești nu este timp pierdut și anumite lucruri care nu sunt necesare pot fi esențiale.”

- Abraham Maslow



Studiu de caz

A căuta eficiență în detrimentul explorării

La începutul anilor 1900, Henry Ford și-a concentrat toate eforturile pe un singur obiectiv: reducerea costurilor de producție pentru a crea o mașină pentru mase. Până în 1908, el și-a dat seama că această viziune odată cu introducerea modelului T. Cererea a crescut atât de mare încât până în 1921 compania producea 56% din toate mașinile de pasageri din Statele Unite – un succes remarcabil, făcut posibil în primul rând prin eficiența centrată a companiei. model de lucru. Dar la sfârșitul anilor 1920, pe măsură ce economia SUA a crescut la noi culmi, consumatorii au început să-și dorească o varietate mai mare în mașinile lor. În timp ce Ford a rămas fixat să îmbunătățească Modelul T, concurenți precum General Motors au început să producă o gamă largă de modele și au capturat în curând cota principală de piață. Datorită concentrării sale unice asupra eficienței, Ford a încetat să experimenteze și să inoveze și a rămas în urmă.





Practică

Tehnici de curiozitate

Cercetările sugerează că experimentarea noutății este un factor important atât pentru sănătate, cât și pentru fericire. Oportunitățile de noutate există practic peste tot, dar pentru a le descoperi și a le valorifica la maximum trebuie să ne dezvoltăm „musculatura curiozității” printr-o utilizare mai regulată și mai intensă. Iată câteva modalități simple de a începe să vă extindeți capacitatea de curiozitate:

Când	Instrucțiuni
La trezire	Privește cu „ochi noi”. Alegeți să vedeți unele lucruri din casă, partener sau familie pe care este posibil să le fi trecut cu vederea înainte.
Când vorbești	Străduiește-te să rămâi deschis la tot ceea ce se întâmplă, fără să dai de bun, să categorizezi, să judeci sau să reacționezi. Pune mai multe întrebări și ascultă cu atenție.
În timp ce conduci	În loc să ai de-a face cu o navetă, încearcă să anticipezi activ ceea ce șoferii din jurul tău ar putea face. Ai grijă ce te așteaptă și ce este la orizont.
Când lucrezi	Căutați oportunități de a vă provoca și de a vă aplica în moduri care vă stârnesc interesul și produc rezultate excelente. Pune întrebări precum: ce este interesant aici? Cum pot să-l fac mai distractiv?
În timpul antrenamentului	În loc să urmărești mișcările, concentrează-ți atenția asupra complexității și senzațiilor mișcării tale și asupra oricărei vederi, sunet și miros care se află în raza ta de acțiune.

Începeți prin a dedica cinci minute în fiecare zi exersării curiozității. După o săptămână, mai adaugă puțin timp antrenamentului tău: în timp ce gătești, mănânci, cureți, faci baie, plătești facturile, stai pe verandă și așa mai departe.

Sfaturi & trucuri

În calitate de manager sau proprietar de afaceri, pentru a stimula curiozitatea, trebuie să

Împuterniciți angajații la toate nivelurile prin proprietate

- S-a demonstrat că marile companii din industriile mature, chiar și atunci când își dau seama de valoarea curiozității, se luptă să o cultive în rândul angajaților lor. O modalitate de a contracara acest tip de situație este prin crearea unei structuri netradiționale la locul de muncă, concentrată pe împuternicirea lucrătorilor de toate nivelurile. În general, vrei ca toți angajații tăi să se simtă ca „mini CEO”. Acest tip de împuternicire permite proprietatea deplină a unui proiect și îi încurajează pe angajați să lupte pentru ideile lor. Prin răsplătirea celor care vorbesc și acordând credit liderilor de toate nivelurile, creșterea personală prin curiozitate devine o idee mult mai realizabilă. De asemenea, deschide calea pentru noi voci din companie care să aducă idei noi.

Încurajați hobby-urile din exterior

- Când suntem expuși la aceleași idei și activități zi de zi, este dificil să menținem o mentalitate creativă. Aici hobby-urile în afara muncii joacă un rol important în performanța angajaților. Un studiu recent al Universității de Stat din San Francisco asupra lucrătorilor a constatat că cei care s-au implicat în „ocupări creative” – orice de la jocuri video până la scrierea de povestiri scurte – și-au îmbunătățit performanța la locul de muncă și, în special, și-au depășit colegii de serviciu fără hobby atunci când a ajuns la rezolvarea creativă a problemelor.
- Cu toate acestea, având în vedere că multe locuri de muncă se îndepărtează de programul tradițional „de la 9 la 5” și cu limita dintre „viața de muncă” și „viața de acasă” mai neclară decât oricând, este important ca întreprinderile să adopte o activitate activă. rol în încurajarea pasiunilor secundare ale angajaților lor. Fie în timpul unui timp de schimb desemnat la întâlnirile companiei sau prin încurajarea echipei dumneavoastră să profite de toate zilele lor de vacanță, o conversație continuă privind

Aducerea vieții în afara biroului și sprijinul pentru astfel de eforturi vor permite angajaților tăi să fie mai curioși în munca lor. Multe companii au găsit un echilibru încurajând angajații să-și aducă pasiunile personale în birou printr-o serie de spectacole informative și spune: de exemplu, angajații fac prezentări la fel de variate precum un tutorial despre cum să lege noduri nautice la o amintire (oarecum tulbure) despre variații în whisky bazate pe o călătorie recentă în Irlanda.

Deschideți biroul

- Una dintre cheile pentru generarea unui mediu de curiozitate este de a oferi angajaților expunerea la cât mai multe idei diferite prin comunicarea între echipe. Una dintre cele mai populare moduri de a construi acest tip de comunicare în cadrul companiei este deschiderea fizică a biroului, permițând oamenilor să interacționeze cu părți ale organizației cu care, în mod normal, nu intră în contact direct. Dacă deschiderea spațiului fizic nu este posibilă, companiile pot apela și la noi canale de comunicare, cum ar fi Slack, care permit stabilirea de legături la locul de muncă și discuții peste granițele locului de muncă, ci și distanțe fizice, aducând birouri din întreaga țară (și din lume).) împreună ca niciodată. În companiile cu mai multe birouri diferite, este util să mențineți întâlniri practice sau chiar să instalați fluxuri vizuale live în fiecare birou pentru a contribui la acea conexiune.





Lista de verificare înainte de a începe

Utilizați această listă de verificare pentru a evalua dimensiunea Curiozitate pentru a vă provoca atitudinea și pentru a vă ascuți curiozitatea.

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Adecvat	Necesită îmbunătățire
Diversitatea stilurilor			
Ai obiceiuri specifice pentru a deveni curios atunci când observi că nu ești curios de ceva important?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
În orice situație, vă străduiți să aveți o hartă exactă a teritoriului?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recunoașteți și acceptați în mod regulat posibilele lumi/ realități/ posibilități care pot exista?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vă întrebați în mod regulat: „Care sunt cauzele credințelor mele? De ce cred asta? Care este sursa?”	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vă întrebați în mod regulat: „La ce m-aș aștepta să văd diferit dacă x ar fi fost sau nu cazul?”	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Întrebați în mod regulat, când se întâmplă lucruri neașteptate, „De ce nu mă așteptam să se întâmple x?”	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Când stai să te gândești sau să cauți ceva, întrebi în mod regulat: „Ce urmăresc? De ce fac asta? Îmi pun întrebări despre asta?”	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Te oprești frecvent să te gândești ce informații vor fi cele mai valoroase pentru a-ți atinge obiectivele?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Te întrebi frecvent: „Ce îmi doresc cel mai mult să realizez?”	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Îți concentrezi curiozitatea pe informațiile de care ai nevoie pentru a-ți atinge obiectivele? De exemplu, „Ce trebuie să știu pentru a realiza acel lucru? Ce este cel mai probabil să mă ajute să învăț acest lucru și să-mi dau seama?”	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Te oprești din citit când o sursă devine irelevantă?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cauți în mod activ mai multe informații utile? De exemplu, „Care sunt cele mai bune surse? Unde sunt cele mai bune informații?”	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gravitați către întrebările care par cele mai promițătoare de a produce schimbări în credință?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunteți interesat de întrebările care sunt cel mai puțin asemănătoare cu cele pe care le-ați încercat înainte?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Numiți vreodată subiecte sau idei plictisitoare, superficiale, nebunești, sub tine sau confuze (sau alte cuvinte care închid gândurile)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Adecvat	Necesită îmbunătățire
Observați când emoțiile conflictuale îți taie curiozitatea?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu, în fiecare interacțiune socială, întrebi ce te poate învăța acea persoană?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
În fiecare situație în care primiți feedback, îl tratați ca fiind potențial valoros?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- <https://eyes.nasa.gov/curiosity/>
- <https://curious.com/>

Videoclipuri

- [CURIOZITATE](#)
- [Curiosity Is a Superpower — If You Have the Courage to Use It | Big Think](#)
- [Curiosity Is Your Super Power | Spencer Harrison & Jon Cohen | TEDxLosGatos](#)
- [Curiosity Saves the Cat | Tara Connor | TEDxKids@SMU](#)
- [The Power of Curiosity](#)
- [How to spark your curiosity, scientifically | Nadya Mason](#)

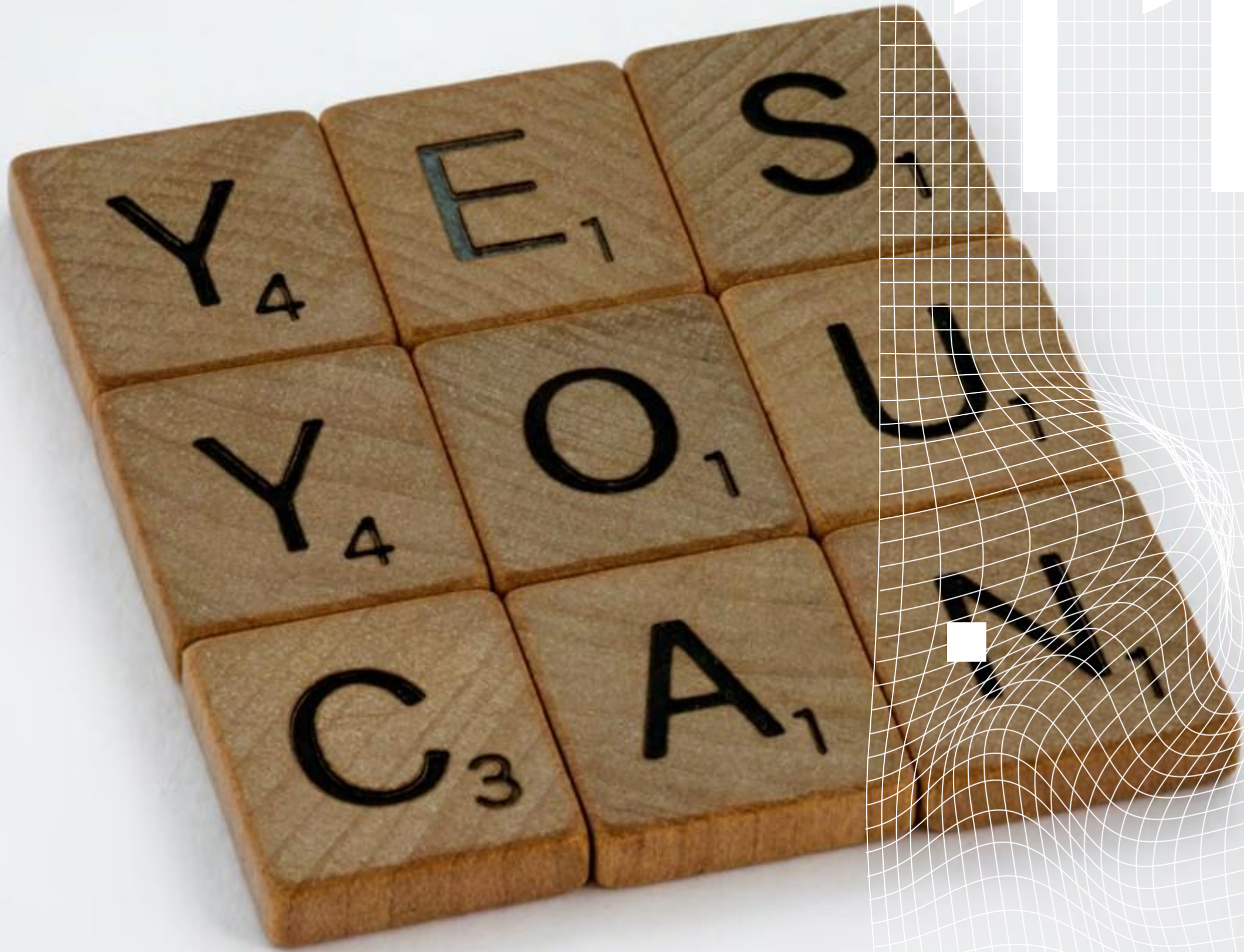
Articole

- <https://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/personality/curiosity/>
- <https://hbr.org/2018/09/the-business-case-for-curiosity>
- <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/04/03/how-to-instill-curiosity-in-the-workplace/?sh=28a8e65642e2>
- <https://www.buildinganddecor.co.za/the-business-case-for-curiosity/>
- <https://www.psychologytoday.com/ie/blog/going-beyond-intelligence/201606/bedtime-check-list-creative-curious-imaginative-kids>

Cărți

- [Tools for Igniting Curiosity](#)
- [Curious: The Desire to Know and Why Your Future Depends On It](#)
- [The New Science of Curiosity](#)
- [Curious Advantage](#)
- [The Design and Engineering of Curiosity](#)

Incredere in sine



1. Descrierea încrederii în sine

Ce este încrederea în sine?

Încrederea în sine este „convingerea că poți face lucrurile bine și că ceilalți te respectă”- [dictionarul Cambridge](#) - precum și „încrederea în sine și în puterea și capacitatea cuiva”- [Merriam-Webster](#)

Încrederea este o stare de a fi; individul este sigur că o ipoteză sau o predicție este corectă sau că un curs de acțiune ales este cel mai bun sau mai eficient. Cuvântul încredere provine dintr-un cuvânt latin „fidere” care înseamnă „a avea încredere”, prin urmare, a avea încredere în sine înseamnă a avea încredere în sine¹.

Pentru că cineva crede în sine, nu încearcă să-i convingă pe alții. Pentru că cineva este mulțumit de sine, nu are nevoie de aprobarea celorlalți. Pentru că cineva se acceptă pe sine, întreaga lume îl acceptă.

- Lao Tzu

Despre ce e vorba?

Conceptul de încredere în sine este folosit în mod obișnuit ca asigurare de sine în judecata personală, capacitatea, puterea, etc. El crește din experiențele de a avea anumite activități îndeplinite satisfăcător. Este conectată, dar diferită de stima de sine, care este o evaluare a propriei valori, în timp ce încrederea în sine este mai precis încrederea în capacitatea cuiva de a atinge un anumit scop. Aroganța sau orgoliul, în comparație, este starea de a avea încredere nemeritată, de a crede că ceva sau cineva este capabil sau corect atunci când nu este¹.

La locul de muncă, încrederea în sine vă permite să fiți proactiv, asertiv și concentrat. Înseamnă să înțelegeți valoarea pe care o oferi, să comunicați eficient și să te prezinți, ceea ce are ca rezultat să fii remarcat din motivele potrivite și să-ți crești veniturile. Puteți învăța și antrena încrederea în sine pentru a obține rezultate mai bune la locul de muncă și în viață².

¹ Wikipedia, „Încredere în sine”.

² Young merge la programul SEND, „Sesiunea 6 Creșterea încrederii în sine”.

De ce este important?

Nu vei ajunge departe fără încredere. Chiar și cu o idee grozavă, un produs sau cunoștințe grozave pe care să le împărtășești lumii, valoarea dvs. este aproape sigur că va rămâne nevăzută și potențialul dvs. neîmplinit fără încredere în sine. Este crucial pentru succesul tău în toate aspectele vieții; încrederea în sine poate fi unul dintre cele mai importante instrumente în cutia ta de instrumente de succes.

O mare parte a succesului tău vine din percepția ta despre succes. Încrederea în tine te va ajuta să te simți bine cu tine și cu lucrurile pe care le-ai realizat. A avea încredere îți va permite să înveți din eșec și să simți că succesul vine în calea ta³.

„Viața nu este ușoară pentru niciunul dintre noi. Dar ce-i cu asta? Trebuie să avem perseverență și, mai presus de toate, încredere în noi înșine. Trebuie să credem că suntem înzestrați pentru ceva și că acest lucru, cu orice preț, trebuie atins.”

- Marie Curie,
Premiul Nobel pentru Fizică
1903

Care sunt beneficiile de a fi încrezător în sine?

Încrederea în sine este importantă în fiecare aspect al vieții. Când vine vorba de muncă, companiile caută oameni care cred în abilitățile lor de a atinge obiectivele și de a-și duce treaba la bun sfârșit. Conducerea propriei afaceri necesită, de asemenea, un nivel ridicat de încredere în sine.

Puteți experimenta astfel de avantaje prin dezvoltarea încrederii în sine³:

Încrederea în sine vă permite să luați decizii puternice

- Atunci când iei o decizie cu privire la sarcini dificile, despre afacerea ta sau pur și simplu când ieși din zona ta de confort, trebuie să te simți sigur că faci alegerea corectă.
- A avea încredere în tine te ajută să știi că iei decizii bune, îți permite să ai încredere în instinctele tale și să eviți îndoiala de sine și frica.

Încrederea în sine te face să te simți mai de succes

- Succesul este o atitudine. Antrenarea capacității de a avea o perspectivă pozitivă și de a vedea succesul te va ajuta să depășești obstacolele, să te simți mai bine cu tine însuși și cu lucrurile pe care le vei fi realizat.

Încrederea în tine te va ajuta să îmbrățișezi eșecul

- Un vechi proverb chinezesc spune: „Eșecul este mama succesului”. Te vei confrunta cu eșecuri în diferite aspecte ale vieții tale, nu fiecare obiectiv va fi atins și nici fiecare decizie pe care o iei va fi una bună. Încrederea în sine vă va ajuta să acceptați aceste eșecuri ca parte a drumului către succes.

Încrederea în sine îți va crește impresia asupra celorlalți

- Oamenii vă pot percepe încrederea. Poate că va trebui să vinzi altora un produs sau un serviciu sau o idee. De ce ar trebui să creadă altcineva în tine dacă tu nu crezi în tine?
- Când crezi că ești cea mai bună persoană pentru a duce treaba la bun sfârșit și crezi în capacitatea ta de a o face, și alții vor crede în tine.

³ L. Jeffs, Why Do Entrepreneurs Need Confidence?, 2021.

2. Trusă de instrumente



Ghid pas cu pas⁴



1.

Uită-te la ceea ce ai realizat deja.

Fă o listă cu toate lucrurile de care ești mândru în viața ta. Păstrați acea listă foarte aproape și, ori de câte ori faceți ceva de care sunteți mândru, adăugați-o. Când vă pierdeți încrederea, scoateți lista și folosiți-o pentru a vă aminti toate lucrurile minunate pe care le-ați făcut.

⁴ Mindtools, Cum să-ți construiești încrederea în tine.

2.

Gândește-te la lucrurile la care ești bun.

Primul pas pentru a-ți construi încrederea în tine este să recunoști la ce ești bun și să încerci să construiești pe aceste lucruri. care sunt ale tale?

3.

Stabilește niște obiective.

Atunci când creai lista, identificai și pașii pe care trebuie să-i faci pentru a le realiza. Nu ar trebui să alegi doar obiective mari. Enumerați chiar și cele foarte simple, cum ar fi planificarea de a ieși la plimbare. A ținti ceva mic, ușor de realizat și de bifat dintr-o listă, te va ajuta să câștigi încredere în capacitatea ta de a finaliza lucrurile.

4.

Vorbește-ți cu blândețe.

Să-ți spui că nu ești bun la ceva nu te va ajuta să te simți încrezător în tine. Tratează-te la fel cum te-ai trata pe cel mai bun prieten al tău.

5.

Fă-ți un hobby.

Este important să găsești ceva care să te pasioneze, fie că este un sport, fotografie sau tricotate. Când ești interesat sau pasionat de ceva, vei fi mai probabil să fii motivat și să-ți dezvolți rapid abilitățile. Angajează-te și distrează-te.

6.

Persistența este cheia.

A fi persistentă face toată diferența. Când învață ceva nou, doar câțiva vor persista cu adevărat și vor continua după eșecuri repetate. Oamenii încrezători vor privi înapoi la acestea și le vor vedea ca experiențe de învățare.

7.

Dacă te simți blocat, caută ajutor.

Dacă negativitatea preia conducerea, încearcă să vorbești cu cineva din apropiere. Te poate ajuta să-ți vezi problemele dintr-un alt unghi și să te înveselești.



Studiu de caz

Deblocarea încrederii în sine a tinerelor femei pentru a inspira și a obține egalitate și dreptate⁵

Cazul

Deblocarea încrederii în sine a femeilor tinere este extrem de importantă pentru a obține egalitate și dreptate. În unele cazuri, poate fi o provocare din cauza culturii și organizării sociale a unei țări, deși creează mai multe rezultate pozitive.

Provocarea

Emilienne, 23 de ani, este o tânără studentă universitară din provincia nordică a Rwanda. Îi lipsea încrederea și voia să se retragă de la școală.

Rezultatul

În timpul unui antrenament intensiv de 2 zile, ea și-a descoperit valorile și punctele forte și și-a stabilit obiectivele pentru a se vedea ca lider. Mai mult, ea a organizat o întâlnire cu colegii ei de clasă și le-a inspirat cu succes să participe mai mult la clasă. Ea și-a asumat un rol mai important în deciziile familiei sale. Prin creșterea încrederii sale, Emilienne și-a îmbunătățit calitatea educației, implicarea ei în luarea deciziilor în familie și implicarea în comunitatea ei. Ea va inspira multe alte femei în viitor.

⁵ [M. Madeira, «Cazul \(de afaceri\) pentru încredere: de ce să deblochezi încrederea în sine a femeilor, denta ar trebui să fie o prioritate majoră de dezvoltare», 2018.](#)

Influența încrederii în sine în rândul studenților⁶

Cazul

Încrederea în sine față de subiectul studiat este foarte importantă pentru ca studenții să reușească în domeniul lor de studiu. Există o oarecare relație între încrederea în sine și rezultatele elevilor.

Provocarea

Un studiu realizat la Universitatea din Malaysia Malacca (UTeM) a încercat să înțeleagă atitudinile studenților față de nivelul de încredere în sine și autoeficacitate în matematică în timpul sesiunilor de clasă de la Facultatea de Tehnologie Ingineriei (FTK).

Rezultatul

După ce au investigat 332 de studenți din anul II din mai multe domenii de studii la FTK, în al doilea semestru studenții au primit un chestionar constând în enunțuri ale atitudinilor lor față de încrederea în sine în matematică. Studiul evidențiază faptul că majoritatea elevilor au avut o încredere pozitivă în sine în matematică și le afectează parțial rezultatele la studii.

⁶ K. Hamzah, I. Wain, R. Said, N. Miswan, N. Zainal și A. Ahmad, „Încrederea în sine în matematică: un studiu de caz privind studenții în tehnologie de inginerie în FTK, UTeM,” *Educație și cercetare internațională*, vol. . 2, n. 11, p. 10-13, 2014.



Practică

Sfaturi de încredere în sine

În fiecare moment al vieții tale, ai putut simți că încrederea în tine a scăpat de la tine. Această listă de tehnici vă va ajuta să o obțineți din nou. Au fost evidențiate cele care credem că ți-ar fi de mare ajutor, alături de situațiile în care credem că ți-ar fi de mare ajutor.

Aceasta nu este deloc o listă cuprinzătoare; există o multitudine de alternative. Indiferent care alegeți, ar trebui să se bazeze pe situația în care vă aflați sau pe problema sau întrebarea pe care o aveți⁷.

Sfat	Scop
Omoară gândurile negative	Învățați să fiți conștienți de vorbirea dvs. personală, de gândurile pe care le aveți despre tine și de ceea ce faci. Gândurile negative sunt ca niște gândaci și trebuie să înveți să le recunoști și să le înlocuiești cu unele pozitive.
Cunoaște-te pe tine însuși	Când merge în luptă, cel mai înțelept general învață să cunoască foarte bine inamicul. În același mod, este imposibil să lupți și să depășești o imagine de sine negativă fără a o cunoaște foarte profund. Începe să sapi în tine și vei ieși cu mai multă încredere.
Acționează pozitiv	Mai mult decât să gândești pozitiv, trebuie să te pui în acțiune. Este cheia dezvoltării încrederii în sine. Când începi să te comporți pozitiv, te schimbi pe tine însuși, câte o acțiune pe rând.
Pregătește-te	Este greu să ai încredere în tine dacă nu crezi că te vei descurca bine la ceva. Învinge acest sentiment, pregătindu-te cât mai mult posibil.
Cunoaște-ți principiile și trăiește-le	Care sunt principiile pe care se construiește viața ta? Necunoașterea lor și viața ta se va simți lipsită de direcție. Încercați să vă găsiți principiile și să le trăiți în fiecare zi.
Schimbați un mic obiceiuri	Nu este una mare, ca să te lași de fumat. Doar unul mic, cum ar fi să scrieți lucrurile sau să vă treziți cu 10 minute mai devreme. Ceva mic pe care știi că poți face. Fă-o timp de o lună. Când ați reușit, vă veți simți ca un milion de dolari.
Concentrați-vă pe soluții	Concentrați-vă pe soluții. Dacă sunteți un reclamant sau vă concentrați pe probleme, schimbați-vă concentrarea acum. Concentrarea pe soluții în loc de probleme este unul dintre cele mai bune lucruri pe care le poți face pentru încrederea și cariera ta.
Fă ceva pentru care ai amânat	Ce este pe lista ta de făcut, care a stat acolo pentru totdeauna? Fă-o la prima oră dimineața și scoate-l din drum. Te vei simți grozav pentru tine.
Curățați-vă biroul	Acesta poate părea un lucru mic, simplu. Dacă biroul tău începe să devină dezordonat, iar lumea din jurul tău este în haos, curățarea biroului tău este o modalitate de a ține sub control o mică parte din viața ta.

1. 3 sfaturi pentru a-ți construi auto-încredere

2. Schimbați perspectiva la ți schimbă viața

3. Învată cum să fii încrezător cu corpul tău

Amy Adkins explică mai multe CeCe Olisa, co-fondatoare a CurvyCon (o companie care vinde pe alții? Cum să te prezinți și ea oferă ținute curvy), explică că într-un mod încrezător în sine și nu arro- tu câteva sfaturi practice pentru a stimula este posibil să-ți schimbi viața gant fel? Potrivit lui Stefan

Încrederea în sine.

schimbându-ți perspectiva asupra schimbărilor percepute. Avea încercat vreodata să faci asta?

Verra, toată lumea își poate sau limbajul trupului ei în pași simpli care vor avea un impact enorm asupra celorlalți.

⁷ Babauta, „25 de acțiuni ușoare pentru a-ți crește încrederea în sine”, [Obiceiul zen](#).

Sfaturi & trucuri

În calitate de manager sau proprietar de afaceri, pentru a vă spori încrederea în sine, trebuie să:

Uneori este mai bine să taci și să asculți

Nu te compara cu ceilalți

Ghici ce? A fi un bun manager nu presupune să fii pe scenă toată ziua în fiecare zi și nu trebuie să ai toate răspunsurile. Poți fi un mare ascultător, așa că construiește-te pe această forță. Cei mai buni manageri pun întrebări deschise, ascultă cu atenție și își angajează echipele pentru a identifica și implementa soluții care să permită tuturor să aibă succes⁸.

Fie că compari felul în care arăți prietenilor tăi pe rețelele de socializare sau îți compari salariul cu venitul colegilor tăi, comparațiile nu sunt sănătoase. Când observai că faci comparații, amintește-ți că acest lucru nu este de ajutor. Fiecare își conduce propria cursă și viața nu este o competiție⁹.

Cum să-ți sporești încrederea în sine¹⁰

- Participați la cursuri de dezvoltare profesională. Când vă creșteți nivelul de abilități sau dezvoltați o anumită abilitate pe care vă bazați, cum ar fi învățarea unui nou limbaj de codare dacă lucrați în IT, puteți îmbunătăți modul în care performați în locul de muncă. Acest lucru poate duce la creșterea încrederii dvs.
- Învăță noi abilități. Similar cu dezvoltarea abilităților tale actuale, învățarea unor abilități complet noi sau continuarea educației pot avea un impact de durată asupra încrederii tale generale. Când înveți o nouă abilitate, o poți aplica la locul tău de muncă, iar acest lucru vă poate ajuta să vă creșteți productivitatea, capacitatea de a rămâne organizat și vă va permite să vă ocupați de sarcini noi cu mai multă încredere.
- Îmbracă-te pentru succes. Îmbunătățiți-vă aspectul de lucru pentru a se potrivi cu ceea ce este necesar la birou. De exemplu, este posibil să aveți un cod vestimentar „business casual”, dar în loc să porți blugi din denim, încearcă o pereche de pantaloni casual.
- Ieși din zona ta de confort. Această strategie de creștere a încrederii poate fi dificil de aplicat, dar poate fi una dintre cele mai eficiente modalități de a câștiga mai multe con-

încredere. De exemplu, poate ți-a fost întotdeauna teamă să faci prezentări în fața unui public numeros. Ai putea ieși din zona ta de confort oferindu-te voluntar pentru a face următoarea prezentare sau co-gazdă cu un coechipier.

- Emulați colegii încrezători. Luați în considerare oamenii de succes pe care îi cunoașteți sau găsiți pe cineva care pare încrezător în rolul lor și observați-le comportamentul. Puteți încorpora câteva strategii pe care le observați pentru a vă ajuta să vă dezvoltați propria încredere.
- Stabilește-ți obiective. Stabilirea unor obiective de carieră pe termen scurt și lung poate influența modul în care vă percepeți punctele forte și succesul. Luați în considerare stabilirea unui obiectiv pentru a vă dezvolta o capacitate generală sau o nouă abilitate. În plus, măsurați-vă succesul prin ținerea unor obiective mici pentru a vă ajuta să vă atingeți rezultatul.

⁸ EP o. Forbes, „15 sfaturi pentru a construi încrederea ca un nou manager introvertit”, [Forbes](#), 2021.

⁹ A. Morin, «6 Ways to Build Your Self-Confidence», [Very Well Mind](#), pp., 2021.

¹⁰ Echipa IE, „10 moduri de a vă spori încrederea la locul de muncă”, [Indeed](#), pp., 2021.





Lista de verificare înainte de a începe

Utilizați această listă de verificare^{11,12} pentru a evalua dimensiunea încrederii în sine a locului de muncă al proiectului de echipă.

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Adecvat	De îmbunătățit
Cunoștințe și abilități			
Sunt gata să învăț noi abilități atunci când este necesar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunt conștient de abilitățile pe care le cunosc deja și sunt destul de sigur că le folosesc	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
În fiecare zi fac tot posibilul să-mi cresc competențele	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Goluri și record			
Echipa mea își stabilește obiective pe care le putem atinge	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Înregistrăm întotdeauna fiecare victorie a echipei, chiar și cele mai mici.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mediul nostru de lucru încurajează oamenii să încerce lucruri noi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echipa noastră nu judecă niciodată pe cineva pentru un eșec.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
În mediul nostru de lucru ne analizăm eșecul pentru a învăța din ei	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valorile echipei			
Fiecare membru al echipei noastre cunoaște valoarea echipei	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echipa noastră apără și susține aceste valori în fiecare zi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valoarea echipei sunt discutate și puse la îndoială pentru a le îmbunătăți	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gândire pozitivă			
Mediul nostru de lucru încurajează gândirea pozitivă	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echipa noastră încearcă să evite gândirea negativă și să se concentreze pe soluții în loc de probleme	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echipa noastră susține discursuri de gândire pozitivă (pot, pot..).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mediul nostru de lucru este optimist	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mediul în cadrul membrilor echipei			
Grupul nostru de lucru este deschis către noi contacte și le împărtășim cu ușurință.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Încurajăm dialogurile între membrii echipei pentru a compara diferite perspective	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echipa noastră evită să facă comparații între membrii săi, în schimb evidențiază toate punctele forte ale membrilor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echipa noastră încurajează oamenii să-și lupte cu temerile pentru a se îmbunătăți	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 Young merge la programul SEND, „Sesiunea 6 Creșterea încrederii în sine”.

1 W. James, The Principles of Psychology, United States, 1890.



Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- <https://www.mindtools.com/selfconf.html>
- <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.excelatlife.cbtdiary&hl=en>
- <https://apps.apple.com/gb/app/build-confidence-andrew-johnson/id307751682>
- <https://mindfitapp.com/>

Link-uri utile

- <https://en.wikipedia.org/wiki/Self-confidence>
- <https://www.life-with-confidence.com/>
- <https://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems/self-esteem/about-self-esteem/#.WcPala2ZOGg>

Videoclipuri

- [Încredere pentru toată lumea](#)
- [Creșterea încrederii în sine](#)
- [Curs de încredere în sine](#)

Articole

- <https://zenhabits.net/25-killer-actions-to-boost-your-self-confidence/>
- <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/06/08/15-tips-to-build-confidence-as-an-introverted-new-manager/>

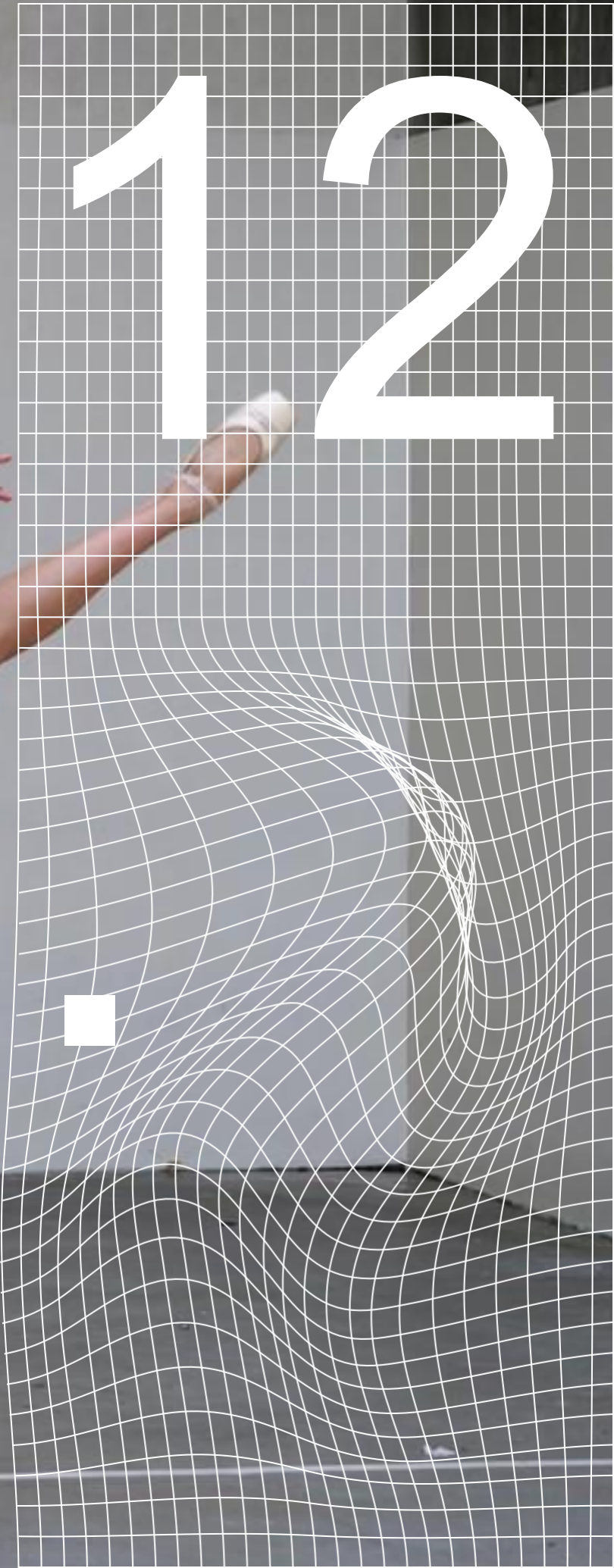
Cărți

- [Confidence: Build Unbreakable, Unstoppable, Powerful Confidence: Boost Your Self-Confidence](#)
- [Self Confidence: How To Overcome Shyness, Worry And Boost Your Self Esteem \(Motivational Self Esteem & Family Relationships Self Help Guide](#)
- [Self-Confidence: How to Develop Self Confidence and Overcome Anxiety, Fear, & Self-Doubt](#)
- [Self Confidence: 20 Powerful Ways to Increase Self-Confidence, Boost Self-Esteem, and Feel Unstoppable!](#)

Auto-disciplina



12



1. Descrierea autodisciplinii

Ce este autodisciplina?

„Autodisciplina înseamnă crearea de noi obiceiuri de gândire, acțiune și vorbire pentru a se îmbunătăți pe sine și a atinge obiectivele instituționale. Aceasta este o alternativă la a vedea disciplina ca un mijloc de a obține mai multe informații.”

- Wikipedia

Sensul autodisciplinii este atunci:

- forțați-vă să faceți sau să vă abțineți de la a face ceva
- stăpânire de sine: ascultare de tine însuși pentru a ține întâlnirile
- incitarea sau motivarea la ceva (efectuarea disciplinată a unei sarcini sau acțiuni) sau capacitatea de a te abține de la ceva

Cheia este să vă asumați responsabilitatea și inițiativa, să decideți despre ce este viața voastră și să vă acordați prioritate vieții în jurul celor mai importante

lucruri.

- Stephen Covey

Despre ce e vorba?

Autodisciplina nu este o trăsătură înnăscută de caracter. Cel mult, o trăsătură de caracter, cum ar fi o voință puternică, poate ajuta la construirea autodisciplinii. Autodisciplina poate fi, totuși, predată, dar trebuie să lucrezi singur la ea. Oamenii sunt adesea înclinați să-și facă lucrurile ușor pentru ei înșiși, dar dacă cedați prea des, de obicei veți avea probleme. A nu putea rezista diverselor tentații și a suporta consecințele nu este întotdeauna distractiv. Perseverența este, de asemenea, o formă de autodisciplină. De exemplu, dacă aveți prea puțin din asta, este posibil să aveți probleme la studiu. Cu toate acestea, toate acestea pot fi prevenite prin construirea autodisciplinii.

Care sunt caracteristicile autodisciplinii?

Autodisciplina este o metodă riguroasă caracterizată prin:

- gândire pozitivă, concentrându-se pe beneficiile obiectivelor proprii;

- progres cu pas, prin stabilirea de obiective accesibile care să crească pe măsură ce mergi;
- întocmește liste cu sarcinile de realizat;
- recompensează-te atunci când un scop este atins;

De ce este important?

Autodisciplina este utilă. Dacă vrei să obții ceva, va trebui să ai o anumită disciplină pentru a efectua anumite acțiuni. Să presupunem că ai de gând să studiezi sau vrei să obții ceva în sport. Apoi trebuie să studiezi, să exersezi sau să te antrenezi.

Disciplina este importantă și în companii și

în organizații. Trebuie să existe ordine și structură. Procesele trebuie monitorizate. În unele profesii este chiar vital. Luați în considerare măsuri de igienă în sala de operație. Nu te poți băga cu asta, nu? De asemenea, reglementările trebuie implementate în conformitate cu acordul.

Cei care posedă calitatea disciplinei sunt foarte potriviți pentru asta. Pe de o parte, el/ea se va supune cu ușurință anumitor reguli și, pe de altă parte, este, de asemenea, foarte capabil să mențină ordinea și să se asigure că lucrurile merg așa cum sa convenit.

Disciplinei sărăcit de ope... Disciplina este o dovadă de disciplină pentru a finaliza antrenamentul în fiecare zi. Antreprenorii trebuie, de asemenea, să aibă o anumită disciplină și perseverență pentru a avea succes.

Pe scurt: nu te poți lipsi de o anumită disciplină.

Care sunt beneficiile de autodisciplină?

Autodisciplina are multe beneficii:

- Creează o eficiență mai mare în realizarea proiectelor și a obiectivelor
- Îmbunătățește managementul timpului
- Reduce frustrările și sentimentele de eșec
- Construiește încrederea în sine

2. Trusă de instrumente



Ghid pas cu pas



1.

Gândiți-vă de ce doriți mai multă autodisciplină

Să începem cu începutul. Întrebați-vă de ce doriți să dezvoltați autodisciplină. De exemplu, există un obiectiv specific pe care doriți să-l atingeți și simțiți că există obstacole care stau în calea atingerii acestui obiectiv?

2.

Vizualizați-vă obiectivul.

Creați-vă o imagine clară în capul obiectivelor pe care doriți să le atingeți. Un exemplu simplu: dacă nu te poți ridica din pat la 8:00 AM, închide ochii pentru un moment și vizualizează cum începi ziua. Fă-l cât mai real posibil. Simte-ți picioarele ating pământul, vezi cum cauți prin dulap o cămașă curată și gustă gustul cafelei în gură. Este important să vă imaginați ce pași sunt necesari pentru a vă atinge obiectivul și nu doar să vă concentrați pe rezultatul final. De ce este eficientă vizualizarea? Când repeți ceva în capul tău, rezistența de a face acest lucru scade.

3.

Faceți-vă un plan de acțiune.

Bine, te-ai gândit suficient și este timpul pentru un plan de acțiune. Ar putea fi util să creați un tabel. Acest lucru se poate face pe hârtie, dar și pe laptop. În coloana din stânga scrieți următoarele puncte: acțiune, ora de începere, probleme potențiale, strategie pentru a depăși problemele potențiale și progres. În spatele acestor casete, completați informațiile care le însoțesc.

4.

Pregătiți-vă să luați măsuri.

Înainte de a lua cu adevărat acțiune, puteți face niște lucrări preliminare. Decideți când doriți să începeți. Vrei să mergi din nou la sală mâine? Apoi pregătește-ți hainele sport și mergi la culcare la timp.

5.

Anticipați potențialele probleme.

Atingerea unui scop implică adesea încercări și erori. Uneori funcționează, alteori nu. Ceea ce puteți face este să veniți cu o strategie pentru a face față acestui lucru. În primul rând, gândește-te la ceea ce îți va fi dificil. Poate că aceasta este băutura săptămânală de la serviciu sau butonul de amânare de pe ceasul cu alarmă.

6.

Urmăriți progresul dvs

Puteți urmări cum merg lucrurile în tabelul pe care l-ați creat mai devreme. Scrieți ce a mers bine în ultima săptămână și ce nu. De asemenea, întrebați-vă ce puteți învăța din experiențele trecute.



Studii de caz

Testul Marshmallow

Acest test a fost efectuat în anii 1960 de către psihologul și cercetătorul Walter Mischel, care a făcut un studiu pe școlari pentru a-și testa autocontrolul. Iată cum a fost efectuat testul:

Un grup de preșcolari au fost puși să stea în cameră. Cercetătorul le-a oferit fiecăruia dintre ei câte un marshmallow. Dar înainte de a putea înghiți acea bomboană dulce, cercetătorii le-au oferit copiilor două opțiuni simple:

1. Copilul poate mânca imediat o marshmallow.
2. Sau poate aștepta ca cercetătorul să se întoarcă după douăzeci de minute și să ia două marshmallows în loc de una.

Pare o alegere rațională să așteptați doar douăzeci de minute și apoi să obțineți două bezele în loc de una. Matematică simplă, nu-i așa?

După ce a dat această alegere, cercetătorul a ieșit din această cameră, lăsând copiii cu bezele, dar a început să privească copiii de la o fereastră de sticlă unidirecțională pentru a vedea cum vor reacționa copiii în această situație.

După cum ați fi ghicit deja, copiii sunt copii. Unii dintre ei abia așteptau și și-au înghițit instantaneu marshmallow-ul și au fost foarte fericiți. Dar au fost puțini alții, care s-au comportat mai rațional. Acești copii au calculat: două marshmallows doar cu o așteptare de douăzeci de minute. Au recurs să se concentreze asupra altor lucruri pentru a le distra atenția de la singura marshmallow care stătea în fața lor pentru a rezista tentațiilor lor.

Dar această cercetare nu s-a încheiat aici.

Cercetătorii au continuat să urmărească acești preșcolari nu ani de zile, ci decenii. Într-un studiu din 2011, ei au urmărit cei 59 de subiecți, acum în vârstă de patruzeci de ani, care au participat la testul marshmallow în copilărie.

Cercetătorii au testat puterea de voință a subiecților cu o sarcină de laborator despre care se știe că demonstrează autocontrolul la adulți. S-a remarcat că copiii care au reușit să reziste tentațiilor lor și au întârziat nevoia de satisfacție instantanee au fost capabili să obțină scoruri SAT mai mari, să obțină note mai bune, au fost mai concentrați și au avut mult mai mult succes în comparație cu cei care nu au reușit la test marshmallow.

Puteți vedea cum inculcarea autodisciplinii de la o vârstă fragedă ajută la crearea unui viitor mai bun adulților în aproape toate domeniile vieții lor.

În plus, cercetătorii au testat activitatea creierului la subiecți prin utilizarea tehnicii de imagistică prin rezonanță magnetică funcțională (fMRI). Atunci când li s-au prezentat stimuli tentați, persoanele cu autocontrol scăzut au prezentat modele cerebrale care diferă de cele cu autocontrol ridicat.

Cercetătorii au descoperit că cortexul prefrontal, o regiune care controlează funcțiile executive, cum ar fi alegerea, a fost mai activ la subiecții cu autocontrol mai mare. Și striatul ventral, o regiune care procesează dorințele și recompensele, a arătat o activitate sporită la cei cu autocontrol mai scăzut.

Primiți un dolar acum sau doi dolari săptămâna viitoare

Acest studiu a fost realizat la Universitatea din Pennsylvania de către psihologii Angela Duckworth și Martin Seligmen pe câțiva elevi de clasa a VIII-a. În timpul testului, studenților li s-a oferit opțiunea de a primi imediat un dolar sau de a aștepta o săptămână pentru a primi doi dolari săptămâna următoare.

Acesta a fost din nou un test al modului în care studenții își pot întârzia satisfacția instantanee și își pot controla tentația pentru o recompensă mai mare în viitor. Cercetătorii au remarcat că studenții care au demonstrat mai multă autodisciplină au avut rezultate mult mai bune în studiile lor, au primit note bune, au primit admitere la universități de rang înalt, în comparație cu omologii lor care au avut un autocontrol mai mic.

În acest studiu, cercetătorii au concluzionat, de asemenea, că autocontrolul era mai important decât IQ-ul elevilor pentru a intra în școli bune sau pentru a obține locuri de muncă mai bune.



Practică

Sfaturi de autodisciplină

A învăța cum să-ți dezvolti abilitățile de autodisciplină îți poate permite să renunți la obiceiurile proaste, să atingi obiective pe termen lung și pe termen scurt și să-ți schimbi viața complet.

Gândește-te la asta ca la o investiție în tine. Aici, am subliniat șapte pași pentru a-ți construi autodisciplina și a lucra spre viața mai bună pe care o meriți. Ei bine... dacă lucrezi pentru asta:

Tehnică	Scop
Numără invers, apoi ia măsuri	Când te simți deosebit de nemotivat, numără invers de la zece, apoi obligă-te să faci orice faci. O numărătoare inversă rapidă vă poate ajuta să vă mutați în spațiul mental potrivit pentru a vă motiva. Uneori, tot ce avem nevoie este un mic impuls pentru a face următorul pas - așa începe autodisciplina.
Pune-ți obiectivele acolo unde le poți vedea în fiecare zi	Scrierea unui obiectiv îl face cu atât mai real. Agățați-l undeva unde îl veți vedea des și vă veți inspira - la biroul dvs. de lucru, în dormitorul dvs., în mașină etc. Scrieți obiectivul în planificatorul dvs. anual. Pune-l în calendarul tău de bucătărie. De asemenea, puteți seta memento-uri reale de calendar pe telefon să se activeze aproximativ o dată pe săptămână. Dar fii drăguț cu tine însuși. Nu te speria și nu te rușina cu obiectivele tale; mai degrabă, fii fericit, pozitiv și încurajator. Creșteți autodisciplina adăugând citate motivaționale de la oameni pe care îi admirați. Nu sunteți sigur că aveți obiectivele potrivite? Petreceți ceva timp analizându-vă obiectivele pentru a vă asigura că acestea se aliniază cu lucrurile pe care le doriți cu adevărat.
Amintește-ți de ce ai început	Ține-ți cont de obiectivul final fără a-ți permite să uiți de unde ai început. Amintește-ți în mod constant - mai ales când devine greu - cum și de ce ți-ai stabilit acest obiectiv și ce vei fi atins când ai terminat. Vizualizați-vă că ați preluat controlul complet asupra vieții voastre și împliniți orice obiectiv specific pe care l-ați stabilit. Setează mementouri pe telefon pentru a-ți spune cât de departe ai ajuns și cât de mândru ești. Afirmațiile sunt, de asemenea, o modalitate excelentă de a vă menține concentrat pe motivul dvs.
Stabilește-ți mai întâi obiective mici	Încercați să nu vă copleșiți punând ștacheta prea sus. Construiește-ți încrederea fixându-ți și atingând un obiectiv mic înainte de a te îndrepta spre unul mare. De exemplu, dacă scopul tău final este să alergi cinci mile fără să te oprești, stabilește un obiectiv inițial de a alerga un sfert de milă fără să te oprești. Ai răbdare cu tine însuși și încearcă să nu fii frustrat de proces. Atingerea acestor mici obiective mai întâi vă poate oferi motivația de care aveți nevoie pentru a continua.
Exersați prioritizarea	Decideți căror sarcini merită să le dedicați cel mai mult efort, apoi organizați-vă ziua pentru a le zdrobi total. Dacă îți stabilești un plan de studiu, este mai puțin probabil să amâni la sarcinile mai puțin gustoase. Pune lucrurile pe care nu le iubești neapărat în fruntea priorităților tale și vei fi ușurat că s-au terminat în loc să le amâni în altă zi.
Cunoaște-ți slăbiciunile	Apoi, combateți-le în mod proactiv. Stabiliți cum ați putea scăpa și cum puteți preveni acest lucru. Dacă știi că trebuie să alergi 5K sâmbăta aceasta, dar prietenul tău face un grătar vineri seara, ar fi mai bine să o sări peste el. Dacă știi că trebuie să ajungi la serviciu cu o oră mai devreme, dar ești un pic o bufniță de noapte, investește în niște melatonină. Aveți instrumentele pentru a lupta împotriva propriilor voștri demoni. Trebuie doar să-i vânez.
Aduceți prietenii să vă tragă la răspundere	Este mai puțin probabil să-ți înșeli obiectivele dacă te uită cineva pe care îl admiri. Pune eroul tău (sau doar prietenul tău) să-și stabilească un obiectiv alături de tine. Vă puteți încuraja unul pe celălalt. Și când situația devine grea, puteți fi acolo pentru a vă oferi un efort suplimentar.

Citate de autodisciplină

pentru a te menține motivat

Cu toții avem nevoie de un „mi ridică-mă” în timp ce lucrăm la autodisciplină și la atingerea obiectivelor noastre. Și așadar, iată câteva citate grozave de autodisciplină care să vă ajute să rămâneți motivat.

„Doar pentru că te lupti cu autodisciplină nu înseamnă că trebuie să ridici steagul alb și să-ți declari eforturile de auto-îmbunătățire un eșec total. În schimb, lucrezi pentru a crește șansele să vă păstrați obiceiurile mai sănătoase - chiar și atunci când nu ai chef.”

- Amy Morin

„Abilitatea de a te disciplina pentru a întârzia satisfacerea pe termen scurt pentru a te bucura de recompense mai mari pe termen lung este condiția indispensabilă pentru succes.”

- Brian Tracy

„Din murdărie pot apărea pietre prețioase frumoase. Lupta te poate învăța autodisciplină și rezistența.”

- Dipa Sanatani

„Durerea autodisciplinii nu va fi niciodată la fel de mare ca durerea regretului.”

- Anonim

„Autodisciplină este puterea magică care te face practic de neoprit.”

- Anonim

„Fără sacrificiu de sine, cum poate exista un succes?”

- Lailah Gifty Akita

„Toate succesele încep cu autodisciplină. Începe cu tine.”

- Dwayne Johnson

„Autodisciplină este singura putere care te poate menține plin de energie chiar și în cele mai grele circumstanțe.”

- Sukant Ratnakar

„Succesul nu se întâmplă doar. Trebuie să fii intenționat în privința asta și asta necesită disciplină.”

- John C. Maxwell

„Facem astăzi ceea ce ei nu vor, așa că mâine putem realiza ceea ce ei nu pot.”

- Dwayne Johnson

„Nu înceta niciodată să crezi în propria ta transformare personală. Se întâmplă încă chiar și în zilele în care s-ar putea să nu-ți dai seama sau să nu ai chef.”

- Lalah Delia

„Autodisciplină nu este altceva decât conștiința de sine.”

- Pearl Zhu

„Succesul începe cu autodisciplină.”

- Sunday Adelaja



Sfaturi și trucuri

Ca lider de afaceri, probabil că înțelegi cât de greu poate fi să creai un mediu de disciplină. Pe de o parte, dorești să vă încurajați angajații să fie disciplinați și să-și îngrijească întotdeauna sarcinile cu diligența pe care o merită. Cu toate acestea, pe de altă parte, nu vrei să pari un angajator draconic și exigent, care este prea strict pentru a respira măcar în jur.

Conduce prin exemplu

- În calitate de proprietar al afacerii, ești șeful locului de muncă și, prin urmare, este bine să conduci în orice ai dori ca forța de muncă să facă. Mulți oameni ezită să fie lideri în propriile locuri de muncă, deoarece cred că biroul se va rezolva într-un fel organic. Cu toate acestea, angajații nu vor să fie lăsați să-și dea seama singuri. Au nevoie de un fel de conducere, fie că sunt o echipă de scriitori profesioniști de eseuri sau de ingineri de software, și trebuie să fie puternică.
- A fi lider nu înseamnă că ar trebui să le spui oamenilor ce să facă tot timpul sau să strigi la ei. În schimb, ar trebui să-i încurajați să lucreze și să atingă întregul potențial pe care l-ar putea atinge. Este vorba de a le îndruma atunci când ajung la o piatră de poticnire și nu sunt foarte siguri care este calea de urmat. În calitate de lider, ești menit să rezolvi disputele dintre angajații tăi, trăgându-i ușor pe toți în aceeași direcție.

Scapa de distrageri

- Uneori, cauza indisciplinei la locul de muncă este pur și simplu o lipsă de concentrare. Oamenii sunt distrași și îi împiedică să-și concentreze atenția asupra a ceea ce contează. În calitate de lider, ar trebui să vă străduiți să eliminați orice lucru de la locul de muncă care se va dovedi a fi o distragere dăunătoare a muncii.
- Aceste distrageri ar putea fi orice, într-adevăr. Ar putea avea de-a face cu tehnologia și cu angajații care sunt cuplați de dispozitivele lor, sau ar putea avea de-a face cu aspectul biroului.
- Luați rețelele sociale, de exemplu. Poate fi o atenție serioasă, distragerea oamenilor astfel încât să nu facă nimic

munca semnificativă pe care trebuie să o facă de fapt.

- Din nou, există un act de echilibru aici. Interzicerea site-urilor de social media poate fi o idee bună în anumite circumstanțe extreme, dar nu este singura soluție viabilă. Încercați să discutați cu angajații dvs. și aflați ce politici ar funcționa cel mai bine cu ei pentru a reduce distragerea atenției. Dacă blocarea site-urilor de socializare ajută și par entuziasmați de idee, atunci cu siguranță o puteți încerca. Dacă nu, atunci puteți explora opțiuni împreună.

Creați un mediu de lucru plăcut

- Odată ce ați eliminat distragerile din mediul de lucru, următorul pas este să îl îmbunătățiți, astfel încât să devină un loc în care oamenii le place să lucreze în fiecare zi, mai degrabă decât să urască. Vrei ca angajații tăi să așteaptă cu nerăbdare să ajungă la locul de muncă în fiecare zi și să se simtă plini de energie atunci când ajung la locul de muncă.
- Dacă de fiecare dată când angajații tăi intră la birou simt că ar prefera să fie în altă parte, poți să pariezi că nivelul lor de productivitate va fi abisal de scăzut. Va fi foarte greu să promovezi disciplina într-un astfel de mediu. Pentru a schimba asta, luați în considerare schimbarea mediului din birou într-un mod care să-l lumineze.
- Ați putea, de exemplu, să încurajați mai mult lucrul în echipă și colaborarea la birou, astfel încât oamenii să găsească munca mai distractivă. Poate părea ceva mic, dar ar putea avea un impact pozitiv semnificativ asupra modului în care funcționează biroul dumneavoastră. Indiferent de modificările pe care le faceți, asigurați-vă că includeți angajații în proces, astfel încât să puteți obține feedback precis despre ceea ce funcționează și ce nu.

Luați în considerare vârsta demografică a angajaților dvs

- Majoritatea liderilor de afaceri rareori iau în considerare acest lucru atunci când se gândesc la forța de muncă. Tipul de abordare pe care l-ați folosi pentru a promova autodisciplina într-o forță de muncă tânără este extrem de diferită de ceea ce ați putea folosi la o forță de muncă mai în vârstă. Aveți nevoie de o abordare personalizată care să fie adaptată specificului demografic al forței dvs. de muncă.
 - Ar trebui să luați în considerare vârsta și personalitatea generală a forței de muncă atunci când elaborați politici pentru a stimula disciplina în rândul lor. Unii angajați răspund mai bine la o abordare mai relaxată, plină de încurajare blândă. Alții au nevoie să fii mai ferm cu abordarea ta. Singurul lucru pe care ar trebui să-l evitați este să aplicați o abordare uniformă pentru toată lumea.
- Ai claritate în regulile tale

- Dacă vrei ca regulile tale să fie urmate de forța de muncă, atunci fă-le clare. Aflați exact ce reguli dorești să fie urmate mai întâi de angajații dvs. Cu cât sunt mai puține reguli, cu atât mai bine. Câteva reguli clare vor depăși întotdeauna milioane de reguli obscure.
- Cel mai bun lucru este să vă puteți potrivi regulile pe o singură pagină. Puteți apoi să le tipăriți, să le lăminați și să le afișați într-un loc deschis, pe care să le vadă toată lumea.

Dați tuturor trei șanse

- Trebuie să aplicați consecințe pentru cei care nu respectă regulile. Dacă nu există consecințe, nimeni nu va lua regulile în serios. Să aibă o regulă „trei greve”, în care unui angajat i se va da un anumit număr de avertismente înainte de dezactivare.

se ia măsuri disciplinare. Acest lucru arată clar pentru angajații dvs. unde se află limitele lor și ei se vor gândi de două ori înainte de a încălca cu brio regulile.

Lasă-ți angajații în pace

- Acest lucru poate suna contrar celor despre care am vorbit până acum, dar funcționează dacă este bine făcut. Ultimul lucru pe care și-l doresc angajații tăi este să aibă pe cineva să-și respire în jos pe gât tot timpul când sunt la serviciu. Se vor simți sub presiune și nu vor face nicio muncă semnificativă. Oferă fiecăruia spațiul și independența de care au nevoie pentru a lucra eficient și vei fi surprins de ceea ce pot realiza.

Comunicați cu angajații dvs

- În cele din urmă, nu uita că cel mai important aspect al relației tale cu angajații tăi este unul cu comunicare deschisă. Angajații ar trebui să simtă că vă pot spune orice și că preocupările lor vor fi ascultate.
- Comunicarea este foarte sănătoasă într-o afacere și nu trebuie subestimată. De fapt, poate face o diferență pentru rezultatul final. Asigurați-vă că angajații dvs. sunt dispuși să vă asculte și să sunteți dispuși să-i ascultați și pe ei.





Lista de verificare înainte de a începe

Folosiți această listă de verificare pentru a vă evalua autodisciplina și pentru a vă umple ziua!

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Mediu	Scăzut
Pregătește-te			
Sunt conștient de nevoile mele?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunt scopurile și obiectivele mele clare?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunt toate activitățile mele în calendar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am informat toți oamenii despre scopul, obiectivele și rezultatele așteptate ale lucrului nostru împreună?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunt sigur că pot reuși?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ce poate merge prost?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cum aş putea să-mi schimb planul dacă este necesar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pe cine să mă bazez în cazul în care lucrurile se schimbă?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am inclus frâne și timp pentru socializare?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunt gata să-i împuternicesc pe ceilalți pe parcursul procesului?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am scăpat de distrageri?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- [Top Tracker](#)
- [Wunderlist](#)

Videoclipuri

- [Marcus Aurelius – How To Build Self Discipline \(Stoicism\)](#)
- [SELF DISCIPLINE - Best Motivational Speech Video \(Featuring Will Smith\)](#)
- [How Discipline Leads To Happiness](#)
- [The secret to self control | Jonathan Bricker | TEDxRainier](#)
- [How to Be More DISCIPLINED - 6 Ways to Master Self Control](#)
- [Jordan Peterson's Method for Self Discipline](#)

Articole

- <https://www.hrfuture.net/talent-management/culture/8-ways-to-create-an-environment-of-self-discipline-at-the-workplace/>
- <https://www.mindtools.com/pages/article/self-discipline.htm>
- <https://medium.com/@sombathla/3-case-studies-that-shows-how-self-discipline-is-the-engine-for-success-ad088d7944bd>
- <https://www.forbes.com/sites/brentgleeson/2020/08/25/8-powerful-ways-to-cultivate-extreme-self-discipline/>
- <https://www.nirandfar.com/self-discipline-articles/>
- <https://www.entrepreneur.com/article/305350>
- <https://marliescohen.com/16-tips-to-use-self-discipline-to-be-more-productive/>

Cărți

- [No Excuses! The Power Of Self Discipline](#) by Brian Tracy

A fi întrebător



13

1. Descrierea chestionării

Ce este chestionarea?

Definiția simplă a „chestionării” este „acțiunea de a pune întrebări”. În același timp, poate fi definită ca o competență care implică procese de gândire creativă și critică pentru a lega ceea ce se știe și ceea ce este necunoscut pentru a îmbunătăți cunoștințele.

Întrebarea este un proces care ajută la colectarea mai multor informații
– dacă scopul nostru este să învățăm, să rezolvăm o problemă, să luăm o decizie sau să ne înțelegem.

„Dacă aș avea o oră pentru a rezolva o problemă și viața mea ar depinde de soluție, aș petrece primele 55 de minute determinând întrebarea potrivită pe care să o pun, pentru că odată ce știu întrebarea potrivită, aș putea rezolva problema. În mai puțin de cinci minute.”
– Albert Einstein

Despre ce e vorba?

Chestionarea poate fi folosită în diferite setări și poate ajuta la:

- Clarifică ceva și reduce astfel șansa de neînțelegeri,
 - Exprimă interesul față de o altă persoană – a o cunoaște mai bine, arată empatie, creează relații, explorează-i ideile, sentimentele, convingerile,
 - Îmbunătățește înțelegerea unei probleme, descoperi cauza principală a acesteia și oferiți o soluție mai bună,
 - Testează cunoștințele, de exemplu la un examen,
 - Încurajează gândirea, explorează alte perspective
- Pe lângă asta, chestionarea poate ajuta la colectarea informațiilor, o întrebare bună poate avea puterea de a genera curiozitate, de a stimula conversația, de a încuraja creativitatea și de a provoca transformarea.

A fi capabil să adresezi întrebări intenționate, cu impact, provocatoare și sensibile este o abilitate învățată.

De ce este important?

Chestionarea este o parte importantă a proceselor de comunicare și conducere. Punând întrebări, puteți demonstra vulnerabilitate, spori încrederea și încurajați pe alții să ceară ajutor atunci când este necesar.

Cei mai buni lideri nu sunt cei care cred că au toate răspunsurile, ci cei care înțeleg puterea anchetei de a găsi răspunsuri reale și soluții inovatoare.

„O întrebare frumoasă este o întrebare ambițioasă, dar acționabilă, care poate începe să schimbe modul în care percepem sau gândim despre ceva – și care ar putea servi ca un catalizator pentru a produce schimbare.”

- Warren Berger

Care sunt beneficiile chestionării?

Chestionarea oferă o serie de beneficii:

- Încurajează conversația și ajută la colectarea de informații;
- Sprijină învățarea și generarea de idei;
- Arată respect față de ceilalți când le cerem opiniile și ideile. În schimb, ne generează respect;
- Ajută la descoperirea provocărilor și la rezolvarea lor;
- Mărește implicarea – întrebările bune îi energizează pe membrii echipei și îi ajută să vină cu propriile idei și soluții – ceea ce motivează să le implementeze;
- Întrebările corecte pot duce la inspirație și momente „aha”;

- Îmbunătățește munca în echipă, deoarece oamenii își recunosc cunoștințele colective și își construiesc încredere și responsabilitate.

Dacă ai abilități bune de a pune întrebări, vei ști ce fel de întrebări să pui și cum să le pui în diferite situații. Punând întrebări mai bune, veți ajunge la soluții mai bune, care vor avea ca rezultat rezultate îmbunătățite pentru afacerea dvs.

2. Trusă de instrumente



Ghid pas cu pas



1.

A pregăti

Înainte de a merge la o întâlnire sau de a începe o conversație, gândește-te la un set de întrebări pe care ai dori să le pui. Gândeți-vă cum să le formulați bine, astfel încât să vă ajute să vă atingeți obiectivele.

2.

Învață și folosește diferite tipuri de întrebări.

Răspunsurile pe care le primești depind de întrebările pe care le pui

- Întrebările închise – numite și întrebări polare – acelea la care se poate răspunde prin „da”, „nu” sau „poate” – sunt bune pentru a obține un răspuns rapid, a încheia o discuție sau a vă testa înțelegerea. „Deci, dacă fac xxx, se va întâmpla zzz?” O întrebare închisă plasată greșit poate pune capăt unei conversații.
- Întrebările deschise sunt cele care îi fac pe oameni să vorbească. Adesea încep cu 5W și H sau cei „șase servitori onești” ai lui Rudyard Kipling - „Cine”, „Ce”, „Unde”, „Când”, „De ce” și „Cum”. Dacă îl întrebi pe colegul tău „De ce te interesează acest proiect”, acesta nu poate răspunde doar „da” sau „nu”. Există tot felul de întrebări deschise care încurajează o conversație creativă, permit să strângem mai multe informații, de ex. „Dă-mi un exemplu de ”, „Povestește-ne despre călătoria ta”, etc.
- Întrebările concrete sunt asemănătoare cu întrebările închise, deoarece pot fi răspunse cu o frază scurtă și nu conduc la o conversație mai lungă. De exemplu, „Cum îl cheamă?” sau „La ce oră începe întâlnirea?” După cum spune și numele, acest tip de întrebări permit colectarea faptelor.
- Întrebări principale – „Nu ești de acord?”, „Nu vrei să continui să lucrezi la acest proiect în care ai investit atât de mult?” – nu sunt cu adevărat utile (cu excepția cazului în care încercați să faceți pe cineva să mărturisească o crimă). Ei ajută la obținerea răspunsului pe care îl doriți, dar îl fac pe celălalt să simtă că nu îl are o alegere. Dacă puneți o întrebare inițială, încercați să o corectați adăugând o a doua opțiune sau opțiune opusă.
- Întrebările tip canal implică solicitarea din ce în ce mai multe detalii, începând cu întrebări generale care sunt adesea închise și apoi adăugarea mai multor întrebări deschise. Tehnica pâlniei este adesea folosită de detectivi, dar poate fi aplicată și pentru a ajuta o persoană să se simtă mai confortabilă, deoarece conversația începe cu întrebări simple și progresează treptat în detalii.
- Întrebările retorice sunt a cerut să implice ascultătorul sau să-i convingă pe oameni de acord cu punctul tau de vedere. „Nu este acesta un spațiu de birou grozav? Nu ți-ar plăcea să ai această priveliște?”

3.

Întrebările bune ar trebui să fie urmate de o ascultare activă

– pentru a vă asigura că înțelegeți răspunsurile și pentru a încuraja conversația.

4.

Fi atent la întrebările „de ce”.

„De ce” o poate face pe cealaltă persoană să se simtă stânjenită, amenințată, provocată, rugată să-și justifice acțiunile și să o pună într-o stare defensivă. Încercați să reformulați întrebarea astfel încât celălalt să se simtă mai confortabil, de exemplu „Spune-mi mai multe despre ”.

5.

Fă-ți timp pentru a-ți exersa abilitățile de a pune întrebări.

Deveniți conștienți de modul în care vă formulați întrebările. Începeți să utilizați întrebări mai deschise și vedeți cum afectează o conversație. Observați abilitățile de întrebare ale colegului dvs. Doar acordând atenție și depunând puțin efort, veți observa o diferență.



Studiu de caz

Salvarea unei întrebări

Cazul

Acest studiu de caz arată că în afaceri, întrebările care sunt salvate/lăsate neadresate pot duce la probleme sau chiar pierderi mari.

Provocarea

Pune întrebările potrivite la momentul potrivit. Un director executiv, în loc să pună întrebări semnificative despre o investiție riscantă, întreabă furioasă un coleg mai tânăr „Ce fel de idiot ești?”

Rezultatul

Răspunsurile depind de întrebările pe care le pui! Răspunsul la întrebarea de mai sus a fost „Unul bine plătit”, iar proiectul a derulat fără rezultatele așteptate. [Dacă s-ar fi pus întrebări bune, răspunsuri diferite ar fi fost re- primit, economisind companiei o multime de bani.](#)





Practică

Creați o întrebare de fiecare tip legată de performanța echipei dvs. Observați cum tipul de întrebare influențează răspunsul.

1. Întrebare închisă

2. Întrebare deschisă

3. Întrebare principală

4. Întrebare retorică

Folosește tehnica 5W și H pentru a scrie întrebările care te vor ajuta să creezi un scurt articol despre un eveniment recent din compania ta. Te-a ajutat să pui aceste întrebări să modelezi o poveste?

Ce
(What)

Cine
(Who)

Unde
(Where)

Când
(When)

Cum
(How)

De ce
(Why)

Sfaturi & trucuri

Cum să devii mai bun la întrebări

- Rămâi curios – te va face să pui întrebări pentru a vedea ce știu alții, ce idei pot avea.
- Pune întrebări ulterioare – clarificați, încercați să înțelegeți motivele și ipotezele din spatele fiecărei idei, soluții sau decizii.
- Ține conversația deschisă – puneți întrebări deschise, încurajați dialogul, evitați să trageți concluzii bazate pe presupuneri.
- Ascultă după ce pui o întrebare. Arătați că sunteți interesat și ascultați cu atenție pentru a încuraja cealaltă persoană să împărtășească informații.
- Nu vă grăbiți – fii confortabil cu tăcerea, îmbrățișează-o ca pe o oportunitate de a te opri și de a-ți formula gândurile.
- Concentrează-te pe învățare în loc să judeci. Pune întrebări pentru a ajunge la detaliile și cauzele principale ale problemelor care pot apărea într-o conversație.

Cum să dezvoltî o cultură a întrebării

- Conduc de exemplu – puneți-vă multe întrebări, ascultați cu atenție și răspundeți cu respect.
- În loc de sau în plus față de brainstorming, încercați sesiunile de „întrebări de furtună”: solicitați echipei dvs. să genereze multe întrebări despre problema cu care vă confrunțați. Acest proces vă aduce la întrebările potrivite, care tind să conducă la soluțiile potrivite.
- Să fie clar - asigurați-vă că membrii echipei dumneavoastră știu că „a pune întrebări este un lucru bun”. Repetați-l și întăriți mesajul de câte ori este necesar.





Lista de verificare înainte de a începe

Utilizați această listă de verificare pentru a evalua dimensiunea de chestionare a echipei dvs.

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Adecvat	Nevoi de îmbunătățire
Abilități de chestionare			
Cer în mod regulat părerile, ideile și feedbackul membrilor echipei mele.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Înainte de a merge la o întâlnire, îmi fac timp să-mi pregătesc întrebările.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Folosesc diferite tipuri de întrebări și înțeleg care sunt cele mai potrivite în diferite situații.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
După ce pun și răspund la întrebări, îmi fac timp să reflectez la noile idei pe care le-am auzit, la ceea ce am învățat și la ce întrebări clarificatoare aş putea pune.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adesea pun întrebări care împuternicesc și cresc implicarea.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Știu când este potrivit să pun întrebarea „De ce” și cum să o reformulez atunci când este necesar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Punerea la îndoială asupra culturii			
Recunosc că interogarea este importantă pentru învățare și încurajez-o.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membrii echipei mele sunt dispuși să recunoască dacă nu știu ceva.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Întrebările nu sunt doar permise, ci sunt încurajate.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subliniem procesul de a pune întrebări și de a căuta răspunsuri mai degrabă decât de a găsi răspunsurile „potrivite”.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avem o cultură de comunicare deschisă și o atmosferă în care poți provoca totul.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A pune sub semnul întrebării cultura este unul dintre cele mai mari puncte forte ale organizației noastre.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oportunități de dezvoltare			
Sunt atent la calitatea întrebărilor pe care le pun și la rezultatele pe care le produc și continui să lucrez pentru a-mi îmbunătăți abilitățile de a pune întrebări.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajut membrii echipei să-și dezvolte abilitățile necesare pentru a pune întrebări bune.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membrii echipei mele sunt încurajați să caute oportunități de a-și dezvolta abilitățile de a pune întrebări.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acceptăm și recompensăm curiozitatea, asumarea riscurilor, contestarea status quo-ului.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Resurse suplimentare de citire

Instrumente online

- [Care este coeficientul dvs. de anchetă? Faceți un test](#)

Link-uri utile

- [Puterea surprinzătoare a întrebărilor](#)
- [Cum să câștigi pe oricine cu abilitățile de comunicare Rockstar: 4 sfaturi pentru a pune întrebări ca tine](#) [Îngrijire](#)

Videoclipuri

- [Tehnici de chestionare. MindToolsVideos, iunie 2018](#)
- [Puterea unei întrebări eficiente. Litmos Heroes, decembrie 2014](#)

Articole

- [Cât de mari lideri pun întrebări grozave](#)
- [Un lider bun înseamnă să pui întrebări bune](#)

Cărți

- [Pune întrebări puternice: creează conversații care contează – Will Wise](#)
- [Întrebări de coaching: Ghidul unui antrenor pentru abilități puternice de a cere – Tony Stoltzfus](#)
- [Cartea întrebărilor frumoase: întrebările puternice care vă vor ajuta să decideți, să creați, să necl. și Plumb - Warren Berger](#)

Entuziasm



14



1. Descrierea entuziasmului

Ce este entuziasmul?

Entuziasmul poate fi definit ca „un sentiment de interes energetic pentru un anumit subiect sau activitate și o dorință de a fi implicat în ea”.

- Dicționar Cambridge englez

Cuvântul entuziasm provine din grecescul ἐνθουσιασμός din ἐν (en, „în”) și θεός (theós, „zeu”) și οὐσία (ousía, „esență”), adică „inspirat de esența lui Dumnezeu”.

- Wikipedia

Socrate a învățat că inspirația poezilor este o formă de entuziasm.

*Există o adevărată magie în entuziasm.
Face diferența dintre mediocritate și realizare.*

- Norman Vincent Peale

Despre ce e vorba?

„Entuziasmul este o stare de spirit care inspiră și stârnește pe cineva să pună în aplicare sarcina în cauză. Entuziasmul are aceeași relație cu o ființă umană pe care aburul o are cu locomotiva – este forța vitală în mișcare care impulsionează acțiunea”

- Napoleon Hill

Entuziasmul este energia, combustibilul care ne ajută să obținem rezultatele dorite.

Se poate face referire la entuziasm ca la o abilitate? Da! Tindem să credem că entuziasmul și entuziasmul vin ca urmare a faptului că facem ceva, din cauza unui stimul extern. Cu toate acestea, entuziasmul poate fi creat din interior. Poate fi o alegere conștientă să fii entuziasmat, pozitiv, entuziasmat. Este o abilitate care poate fi cultivată. Unii oameni sunt mai entuziași decât alții prin natura lor, dar cu cât lucrăm mai mult pentru a fi o persoană entuziasată, cu atât devenim mai pozitivi și mai bucuroși.

De ce este important?

A fi entuziasmat poate avea un efect pozitiv asupra sănătății noastre, relațiilor, muncii și bunăstării generale. Când suntem entuziași, suntem mai încrezători, mai concentrați, este mai ușor să facem față obstacolelor și provocărilor, ne bucurăm mai mult de lucrurile pe care le facem, suntem mai simpatici și apreciați de prietenii, colegii și superiorii noștri.

Indiferent de obiectivele sau visele pe care le avem în viață, entuziasmul crește șansele de a le atinge.

Care sunt beneficiile entuziasmului?

Entuziasmul oferă o serie de beneficii:

Este un mare motivator intrinsec.

Spre deosebire de bani, recunoaștere și alți factori de motivare externi, entuziasmul ne conduce acțiunile doar pentru că ne place ceea ce facem, considerăm că este semnificativ sau dorim să devenim mai buni.

Captează atenția.

Când ești entuziasmat, oamenii vor să fie cu tine, să te asculte, să învețe de la tine sau să cumpere ceea ce încerci să vinzi.

Este contagios.

Oamenii au tendința de a se oglindi - asumarea trăsăturilor celor din compania lor. Când ești entuziasmat, îi inspire pe cei din jur!

Vă poate ajuta să vă progresați în carieră.

Este important să dați dovadă de entuziasm atunci când încercați să obțineți un loc de muncă sau să intrați într-o echipă – arată că sunteți interesat și probabil că veți fi motivat și productiv, precum și un membru al echipei inspirat.

Face viața și munca mai distractivă!

„Entuziasmul este strălucirea ochilor tăi, leagănul în mers. Strângerea mâinii tale, valul irezistibil de voință și energie pentru a-ți executa ideile”

- Henry Ford

2. Trusă de instrumente



Ghid pas cu pas



1.

Găsiți un scop.

De ce vrei să fii mai entuziast? De ce vrei să fii mai entuziasmat?

2.

Conectează-te cu tine însuși.

Cine ești tu? Ce-ți place? Ce prețuiești? Ce vrei cu adevărat? Cum poți fi entuziasmat dacă doar încerci să satisfaci așteptările altor oameni? Începeți prin a vă găsi vocea interioară și lăsați-o să vă ghideze. Crede în tine!

3.

Acceptă responsabilitatea.

Starea și atitudinea ta interioară depinde de tine! Tu decizi dacă vrei să fii entuziast și faci asta.

4.

Vizualizează-te acționând cu entuziasm.

Depune efort și imaginează-l cât se poate de real. Simțiți energia și entuziasmul. Exersează-l câteva minute în fiecare zi.

5.

Fă-ți un plan despre cum vei valorifica entuziasmul și începe să îl implementezi.

Oricare ar fi primul tău pas – lucruri pozitive – decideți și începeți! Veți obține mai multă redescoperirea pasiunilor tale, putere, inspirație și motivație dacă învățați să observați și să jucați.

6.

Intră în flux.

Fluxul are loc atunci când abilitățile noastre se potrivesc cu dificultatea unei sarcini. Când suntem în flux, putem fi atât de absorbiți de o activitate încât uităm timpul, spațiul și orice altceva. Este un sentiment grozav care crește implicarea și are ca rezultat o productivitate ridicată. Stabiliți obiective realiste și faceți-le mai ambițioase treptat pentru a păstra entuziasmul.

7.

Ia o pauză.

Chiar dacă chiar îți place să faci ceva și te entuziasmezi, nu te epuiza! Găsiți un echilibru între acțiune și pauză. După o pauză, vei avea mai multă energie și inspirație pentru a continua.

8.

Aduce-ți în mod conștient atenția asupra prezentului.

Să vă faceți prea multe griji pentru viitor sau să vă gândiți la ce a mers prost ieri face mai dificil să vedeți ce se întâmplă acum. Aduceți-vă atenția asupra momentului prezent – respirați adânc de câteva ori sau concentrați-vă pe un sunet apropiat de tine și găsește ceva de apreciat.

9.

Concentrează-te pe aspectele pozitive.

Poți oricând să privești lucrurile din perspective diferite. Nu trebuie să ignorați problemele, doar amintiți-vă să vă concentrați asupra aspectelor pozitive.

10.

Exersează-te să fii entuziast.

Lucrurile simple pot face diferența – salutați un prieten cu mai multă emoție, observați frumusețea acestui răsărit special, începeți fiecare dimineață prin zâmbind și spunându-ți „Încă o zi bună!” Practica creează obiceiuri, iar un obicei de a fi entuziast este unul bun!



Studii de caz

Entuziasm pentru compania produse se traduce în succes

Cazul

Acest studiu de caz arată că atunci când sunteți entuziasmat de un produs al companiei dvs. și îl împărtășiți cu clienții dvs., acesta poate influența pozitiv succesul produsului.

Provocarea

Care este diferența dintre o prezentare a oricărui vânzător de mașini și cea a lui Steve Jobs? A spune cât de grozav este produsul tău ajută la creșterea vânzărilor sau sună doar ca spălarea creierului?

Rezultatul

Când ești autentic și crezi cu adevărat că produsul tău este uimitor, oamenii vor fi infectați de entuziasmul tău, ca în aceste exemple de Apple și alte companii.

Fericire la locul de muncă

Cazul

Acest studiu de caz arată că fericirea la locul de muncă chiar contează. Angajații talentați părăsesc locuri de muncă care nu îi fac fericiți. Salariile mari nu sunt suficiente, oamenii vor să se simtă fericiți și entuziasmați de ceea ce fac în fiecare zi. Pe de altă parte, cele mai de succes companii pot fi adesea mândre că au angajați fericiți.

Provocarea

În 2011, Eric Yuan a părăsit un loc de muncă bine plătit pentru că nu se simțea fericit și nici nu a văzut clienții mulțumiți de produsele companiei. A decis să-și creeze propriul produs de care ar putea fi mândru și a început Zoom. Cum reușește o companie să aibă angajați fericiți? Cum se poate măsura?

Rezultatul

În 2020, pentru al doilea an consecutiv, Zoom a fost cea mai mare companie cu cei mai fericiți angajați pe baza sondajelor angajaților. Clasamentul s-a bazat pe răspunsurile angajaților la întrebările despre fericirea lor la locul de muncă în fiecare zi, inclusiv:

- Mediul tău de lucru este pozitiv sau negativ?
- De obicei, ești entuziasmat să mergi la muncă în fiecare zi?
- Aștepti cu nerăbdare să interacționezi cu colegii tăi?

În comentariile lor, angajații Zoom au spus „Liderii noștri conduc prin exemplu”, „Sunt pasionați și dedicați diferitelor roluri pe care le au în organizație, ceea ce îi motivează pe cei pe care îi conduc să facă mai mult.”



Practică

Fă-ți timp pentru a face ceea ce îți place.

Faceți o listă cu tot ceea ce vă place să faceți și alegeți o activitate. Puteți găsi 15-30 de minute pentru a o face în fiecare zi sau de mai multe ori pe săptămână? Dacă te face fericit și o faci în mod regulat, emoția va curge și în alte domenii ale vieții tale.

Cultivați atitudine pozitivă.

Săptămâna viitoare ține un jurnal și scrie 20 de lucruri bune care ți se întâmplă în fiecare zi. Pentru ce poți fi recunoscător? Reflectați la felul în care v-ați simțit în timpul săptămânii și la sfârșitul acesteia și la modul în care ați interacționat cu ceilalți.



Sfaturi & trucuri

Cum să fii mai entuziast

- Găsiți un scop în ceea ce faceți – cum îi ajută munca pe alții, cum îi face pe ei sau lumea mai bună, mai sigură sau mai fericită?
- Folosește-ți talentele – găsește ceea ce ești bun și cum îl poți folosi la locul de muncă sau găsește o lucrare care se potrivește cu talentele tale. A face ceea ce ne face plăcere ne face fericiți și se vede.
- Continuați să evoluati și să vă îmbunătățiți – și vedeți cum fiecare zi și fiecare provocare reprezintă o nouă oportunitate.
- Încetini și observați detaliile sau sincronitățile care trebuiau să se întâmple pentru a duce la situația sau experiența dvs. actuală.
- Evitați presupunerile, păstrați mintea deschisă, întrebați în mod conștient și ascultați cu atenție. Nu totul este așa cum pare și este fascinant!
- Susține-ți atitudinea mentală – asigurați-vă că nu sunteți obosit dormind suficient, fă sport și mâncând sănătos.
- Înconjurați-vă de oameni entuziaști – evitați scurgerile de energie – pentru a vă infecta cu atitudinea și energia pozitivă.

Cum să dezvolți și să susțineți entuziasmul într-o echipă

- Fi mândru – să te simți mândru de ceva ce faci sau să realizezi și să-l împărtășești cu alții creează un entuziasm de durată și încurajează oamenii să-ți urmeze exemplul.
- Concentrați-vă pe echilibrul dintre viața profesională și viața privată – faceți-i pe membrii echipei să simtă că vă pasă de bunăstarea lor, oferindu-le timp de lucru flexibil, opțiuni de îngrijire medicală sau de îngrijire a copiilor sau alte stimulente care le pot îmbunătăți calitatea generală a vieții.
- Surprinde – oferă angajatului tău o după-amiază liberă, un bonus surpriză sau un mic cadou – gesturile drăguțe ajută la crearea unei atmosfere pozitive.
- Inițiază sau oferiți-vă să vă ajutați colegul cu un nou proiect - a fi proactiv vă arată energia și dedicarea.
- Folosește un limbaj pozitiv în comunicarea cu superiorii, colegii și clienții dvs.
- Sărbătorește realizările – este important să observi, să sărbătorești, să premiezi succesul – creează entuziasm și crește implicarea.





Lista de verificare înainte de a începe

Utilizați această listă de verificare pentru a evalua dimensiunea entuziasmului echipei dvs.

Dimensiune	Evaluare		
	Puternic	Adecvat	Nevoi de îmbunătățire
Fiind entuziasmat			
Îmi place meseria și mă simt entuziasmată de ea.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tind să mă concentrez pe aspectele pozitive ale oricărei situații.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am pasiuni și hobby-uri în care mă angajez în mod regulat.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plănuiesc excelența și urmăresc să depășesc așteptările dând tot ce am mai bun.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am grijă de mine dormind suficient, fă sport și mâncând sănătos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mă consider o persoană entuziastă.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cultura de echipă			
Membrii echipei mele se simt energici, inspirați și pasionați de munca lor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ne simțim mândri de echipa noastră și de misiunea și companiei noastre.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avem un mediu de lucru pozitiv.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Majoritatea membrilor echipei mele sunt oameni pozitivi, fericiți.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Încurajăm echilibrul dintre viața profesională și viața privată și ne străduim să îmbunătățim calitatea vieții.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recunoaștem și sărbătorim realizările noastre.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oportunitati de dezvoltare			
Folosim sondaje de entuziasm sau alte instrumente pentru a măsura în mod regulat entuziasmul membrilor echipei.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Luăm măsuri pentru a crește nivelul de entuziasm al echipei.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compania oferă oportunități de dezvoltare personală și profesională.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Încurajăm și recompensăm entuziasmul, proactivitatea și dedicarea.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Resurse suplimentare de lectură

Instrumente online

- [Test de automotivare](#)

Link-uri utile

- [Cum o abordare entuziastă a vieții poate conduce la succes în munca și relațiile tale](#)
- [70 de exemple de pasiuni pe care le poți urmări în viața și cariera ta](#)

Videoclipuri

- [How to Manufacture Fascination and Engineer Enthusiasm. Jason Goldberg, TEDxRaleigh, 2016](#)
- [Intentional Enthusiasm: How to accelerate personal greatness. Sonny Melendrez, TEDxSanAntonio, 2018](#)

Articole

- [Enthusiasm – The Sixth Key to a Successful Future](#)
- [How a 'growth mindset' can lead to success](#)

Cărți

- [Row the Boat: A Never-Give-Up Approach to Lead with Enthusiasm and Optimism and Improve Your Team and Culture - Jon Gordon](#)
- [Enthusiasm Makes the Difference - Norman Vincent Peale](#)

Ascultare activă



1. Descrierea ascultării active

Cea mai mare problemă de comunicare este că nu ascultăm pentru a înțelege. Ascultăm răspunsul.



- Necunoscut

Dacă ar fi trebuit să vorbim mai mult decât să listăm, am avea două limbi și o ureche.

- Mark Twain

Ce este ascultarea activă?

Auzul (cum ar fi gustul, atingerea, vederea) este unul dintre simțurile noastre naturale. Auzim mereu ceva, nu necesită neapărat o atenție specială. Ascultarea, însă, necesită concentrare și atenție. Ascultarea este intenționată (într-adevăr, ca a spune) și la un singur „mesaj” (de exemplu, o poveste, muzică).

De asemenea, am putea afirma că ne naștem cu auz, dar că dezvoltăm ascultarea prin învățare în contexte (sociale). Abilitățile și competențele noastre de ascultare (sau lipsa) sunt **facilitate** vorbii și auzului (ale noastre) și pot avea chiar și o valoare de supraviețuire: ascultând experiențele altora, învățăm și noi. „Mă plătește” să ascult.

Uneori se amestecă cu „ascultarea empatică”, care înseamnă acordarea de atenție unei alte persoane cu empatie, adică identificare emoțională, compasiune, sentiment, perspicacitate. Într-adevăr, uneori, linia dintre ascultarea activă și cea empatică este

iar în conversațiile din viața reală pot apărea ambele.

Ascultarea empatică vă permite să dezvoltați și să îmbunătățiți relațiile cu o înțelegere mai puternică a ceea ce este transmis, atât intelectual, cât și emoțional, este un pas mai departe decât ascultarea activă, întrucât scopul este să vă puneți în locul celuilalt.

Despre ce e vorba?

Ascultarea activă înseamnă a fi capabili să ne ascultați unul pe celălalt. Este:

- Neutru și nejudicator
- Pacient (perioadele de tăcere nu sunt „umplute”)
- Feedback verbal și nonverbal pentru a arăta semne de ascultare (de exemplu, zâmbet, contact vizual, aplecare, oglindire)
- Pun întrebări
- Reflectând înapoi ceea ce se spune
- Cere clarificări
- Rezumând

De ce este important?

Ascultarea activă este baza unei comunicări eficiente, asigurându-vă că auziți și înțelegeți cu adevărat ceea ce se spune. Rezolvă conflictele.

Îți poți aminti o conversație cu cineva în care mai târziu cu greu ai putut să-ți amintești dar ce ti-au spus? Cum sa întâmplat asta? Ai fost poate prea ocupat să te gândești la ceea ce urma să spui în continuare, în loc să ascuți de fapt?

- A fi un bun comunicator nu înseamnă doar ceea ce spui și cum o spui. De asemenea, implică să fii un bun ascultător. Când știi că cealaltă persoană te ascultă cu adevărat, nivelul de atenție te face

să te simți apreciat, în siguranță, înțeles și important. Dimpotrivă, atunci când cealaltă persoană nu ascultă cu adevărat, te simți ignorat și diminuat.

- Ascultarea este la fel de importantă în comunicarea în afaceri. Ascultând eficient, obțineți mai multe informații, creșteți încrederea celorlalți în dvs., puteți reduce conflictele, puteți înțelege mai bine cum să-i motivați pe alții și să inspirați un nivel mai ridicat de angajament în oamenii pe care îi gestionați. Ascultarea activă este foarte importantă în negocieri, deoarece trebuie să explorați și să înțelegeți poziția altei persoane.

Care sunt beneficiile muncii în echipă?

Construiți conexiuni.

Ascultarea activă îi ajută pe ceilalți să se simtă confortabil să împărtășească informații cu tine. Când îți demonstrezi capacitatea de a asculta cu sinceritate ce au de spus alții, oamenii vor fi mai interesați să comunice cu tine în mod regulat. Într-un cadru de afaceri, acest lucru poate ajuta la deschiderea oportunităților de colaborare cu alții, de a lucra rapid sau de a începe noi proiecte.

A clădi încredere.

Ascultarea activă vă poate ajuta să construiți încredere, fiind cu prietenii, familia, colegii, angajații, clienții sau furnizorii. Dacă oamenii știu că pot vorbi cu tine fără a fi întreruși, judecați sau interpelați, este mai probabil să se încreadă în tine. În acest fel, ceilalți se vor simți confortabil să vă împărtășească informații care vă ajută să dezvoltați relații și compromisuri de încredere și pe termen lung.

Rezolva probleme sau dezacorduri.

Ascultarea activă a celorlalți vă va ajuta să detectați provocările și dificultățile cu care se confruntă alții sau să identificați problemele din cadrul echipelor și organizațiilor. Ascultarea și repetarea a ceea ce spune cealaltă persoană nu numai că vă ajută să formulați mai bine problema, ci în cazul unui dezacord sau al unei dispute, vă poate ajuta să vă dezvoltați contraargumentele și să găsiți lacune în argumentele sau logica expusă de cealaltă persoană. Acest lucru poate crea mai mult spațiu pentru compromis.

Negociază mai bine.

În cadrul negocierilor, ascultarea activă vă oferă șansa de a analiza exact ceea ce spune cealaltă parte pentru a le analiza și a judeca cu atenție. Acest lucru vă va ajuta să le înțelegeți mai bine și să ajungeți la o afacere mai bună. Atunci când niciuna dintre părți nu ascultă cu adevărat, aceste discuții pot deveni formule, cu aceleași întrebări care sunt puse mereu. Cu toate acestea, ascultând activ și creând întrebări deschise, puteți continua discuția.

Evitați să pierdeți informații.

Un ascultător activ este mai implicat cu persoana cu care comunică și, ca atare, este în mod normal mai capabil să-și amintească detalii specifice sau fragmente de informații. Limitează șansa de a pierde informații esențiale. De exemplu, la locul de muncă poate reduce erorile, deoarece instrucțiunile sunt mai bine reținute și înțelese.

Creșteți productivitatea/competitivitatea.

Într-un mediu de afaceri, poate ajuta la reținerea angajaților, clienților și furnizorilor. O persoană care se simte auzită și ascultată va avea tendința de a fi mai mulțumită și mai puțin probabil să caute oportunități în altă parte. De exemplu, în cazul angajaților, dacă simt că contează și preocupările și ideile lor sunt auzite, productivitatea tinde să crească.

2. Trusă de instrumente



Ghid pas cu pas



1.

Rămâi concentrat. Păstrați contactul natural cu ochii, nu judeca și aveți răbdare.

Păstrați contact vizual regulat cu persoana cu care comunicați, astfel ești forțat să fii atent la persoana din fața ta. Nu numai că veți putea înțelege mai bine indiciile non-verbale, dar există și un risc mai mic de a fi distras.

2.

Ascultă cu adevărat.

Nu vă gândiți la experiențe similare pe care ar trebui să le spuneți în continuare și evitați să adăugați propria culoare conversației.

3.

Permite perioade de tăcere

Profitați pentru a reflecta asupra celor spuse și pentru a vă concentra asupra comunicării non-verbale care are loc în momentele de liniște. Nu numai că permite acestor momente să reflecteze asupra a ceea ce a fost spus, dar îi permite și persoanei care vorbește să reflecteze asupra a ceea ce este pe cale să spună.

4.

Din când în când, repetă cuvintele celeilalte persoane sau parafrazeaz-o.

A spune lucruri precum „ceea ce aud este ” oferă celeilalte persoane ocazia de a se asigura că îți spune tot ce trebuie. De asemenea, arată că îți pasă suficient de mult încât să pui o întrebare pentru a te asigura că înțelegi. Nu întrerupeți decât dacă aveți nevoie de clarificări cu privire la un anumit punct, totuși pune întrebarea cu politică.

5.

Încurajează, dar numai dacă este necesar.

Uneori, persoana cu care vorbești îi este greu să-ți spună ce vrea să comunice, îi poți oferi o încurajare ușoară. Aveți grijă să nu vă grăbiți. Puteți folosi propoziții scurte precum „și apoi” sau „ce sa întâmplat după” sau „cum a răspuns John la asta”.

6.

Când cealaltă persoană termină de vorbit, puteți

investiga mai multe informații despre acele aspecte pentru care aveți nevoie.

Folosește întrebări deschise pentru a înțelege mai bine situația, de exemplu, ai putea să-i întrebi cum i-a făcut să se simtă o anumită situație sau ce simt ei că ar fi cel mai bun mod de a gestiona o situație.



Studii de caz

Nu lăsați trăsăturile de personalitate ă va stea în cale

Cazul

Compania 1-800-GOT-JUNK?, care a fost înființată în 1989, a avut venituri de 60 de milioane de dolari și a angajat peste 200 de oameni la sediul său central. Aceasta a fost o poziție promițătoare pentru afacerea în creștere, dar disensiunile au izbucnit în curând în echipa de conducere cu privire la modul de creștere. Vicepreședintele Finanțe a continuat să avertizeze să cheltuiască în câteva moduri cheie. El a avertizat echipa de management cu privire la creștere, dar nimeni nu a ascultat niciodată cu adevărat.

Provocarea

VP era o persoană tăcută, introvertită, cu un mod de a vorbi subordonat. În contrast, CEO-ul și COO erau atât dominanti, cât și expresivi. Privind înapoi, ei au spus: „Pentru că nu a fost corect în fața noastră în privința asta, împingându-ne, am lăsat cuvintele lui să intre într-o ureche și să iasă pe cealaltă”. Drept urmare, avertismentele vicepreședintelui au rămas neascultate, iar compania sa extins prea repede și a rămas fără numerar. Ei s-au confruntat cu probleme financiare semnificative, ceea ce a făcut mai dificilă depășirea recesiunii economice din 2009.

Rezultatul

Din fericire, compania a supraviețuit, iar COO a reușit să-și schimbe felurile. Experiența l-a învățat să observe dezamăgirea pe fața cuiva atunci când vorbește, dar nu se simte auzit. „Este important să-l cauți, să știi dacă i-am ascultat cu adevărat sau pur și simplu i-am liniștit”, spune el. „Și ca echipă de conducere, am învățat că trebuie să ascultăm și să acordăm atenție tuturor, indiferent de stilul lor de comunicare.”

Ajutând liderii să creeze relații profunde - ascultare activă și competențe de feedback

Cazul

Pe baza performanței operaționale și a rezultatelor financiare, [Copa Airlines](#) este una dintre cele mai performante companii aeriene din lume. Dar liderii Copei nu se odihnesc pe lauri. Copa deservește o piață mare, America, unde se estimează că călătoriile aeriene vor crește mai repede decât media globală.

Provocarea

Compania nu numai că a crescut rapid timp de aproape 2 decenii, dar, în ultimii ani, forța de muncă s-a mutat la un grup demografic mai tânăr. Implicarea angajaților de la Copa este în general mare. Cu toate acestea, unul dintre cei 2 KPI-uri bazați pe cultură – Indexul de Leadership al Copa – nu a fost la niveluri optime. Din punct de vedere istoric, liderii Copa s-au concentrat pe obiectivele de afaceri. Acum, liderilor companiei aeriene li se va cere să se conecteze mai bine cu oamenii pe care îi conduc, ajutând compania aeriană să-și continue performanța puternică.

Rezultatul

În cooperare cu consultanța, a fost observată o oportunitate pentru o rentabilitate ridicată a timpului de formare prin concentrarea pe dezvoltarea a două abilități vitale: ascultarea activă și oferirea de feedback. Aceste 2 abilități ar acoperi aproximativ 80% din noile comportamente de leadership dorite. A fost dezvoltată o soluție scalabilă constând în: un atelier de jumătate de zi care a instruit liderii în metoda de feedback Situație – Comportament – Impact (SBI)TM, care ajută oamenii să ofere feedback util asupra comportamentelor pozitive și negative. Liderii au primit, de asemenea, instruire în ascultarea activă, învățând să se concentreze asupra a ceea ce se spune, să-l înțeleagă pe deplin, să răspundă și să-și amintească. Această ascultare mai profundă implică înțelegerea faptelor plus emoții și valori, ajutând liderii să navigheze mai bine în conversațiile critice.



Practică

Cum să știi dacă ești un bun ascultător?

Pune-ți câteva întrebări (și răspunde-ți într-un mod sincer):

- Ai o empatie puternică și încerci cu adevărat să înțelegi un alt punct de vedere?
- Puneți întrebări ulterioare?
- Cum reacționezi la critici?
- Îți folosești limbajul corpului pentru a sprijini vorbitorul?
- Le urmărești limbajul corpului pentru a le înțelege cu adevărat mesajul?
- Știți unde trebuie să vă îmbunătățiți ca ascultător?

Deoarece ascultarea activă este dificil de practicat singur, iată câteva exerciții care pot fi făcute în grupuri mici.

Exercițiul 1 Într-un grup de 2 sau 3 persoane, fiecare membru ascultă, pe rând, timp de 5 minute, unul dintre ceilalți membri ai grupului, care va vorbi pe scurt timp de 5 minute fără a fi întrerupt. Nicio altă persoană din grup nu poate vorbi în acest timp.

La sfârșitul timpului de ascultare, membrii care au ascultat trebuie să parafrazeze orice a ascultat pentru cele 5 minute. După ce ascultătorul termină, persoana care a vorbit corectează, clarifică și confirmă dacă ceea ce spune ascultătorul a fost corect sau nu.

Prin acest exercițiu, abilitățile de reflexie și de parafrază ale ascultătorilor sunt îmbunătățite.

Exercițiul 2 Pe lângă faptul că vă îmbunătățește ascultarea, acest exercițiu vă ajută să vă dezvoltați abilitatea de a pune întrebări și de a solicita informații pentru a vă clarifica înțelegerea.

1. Alegeți un voluntar și luați un pix și hârtie.
2. Cereți partenerului dvs. să aleagă dintr-un set de imagini, dar nu vă lăsați să vedeți imaginea pe care o alege.
3. Acordați cinci minute pentru a pune câte întrebări doriți despre imagine. Partenerul tău poate să le răspundă și să descrie imaginea.
4. Desenați imaginea, pe baza a ceea ce ați auzit.
5. După cinci minute, opriți-vă și comparați ceea ce ați desenat cu imaginea reală. Ce a mers bine? Ce a mers prost?

Sfaturi & trucuri

1. Dacă te aștepți la o conversație, **REDUCE DISTRAȚIILE** – alegeți un spațiu liniștit, opriți sunetul telefonului mobil sau al altor dispozitive
2. Ascultarea activă înseamnă a fi **COMPLET PREZENT**. Înseamnă să oferi persoanei care comunică cu tine atenția ta deplină și nedivizată.
3. Demonstrați ascultare activă făcând **CONTACT VIZUAL** cu difuzorul.
4. Comunicați-vă modul de ascultare și empatia cu **LIMBAJUL CORPULUI**, de exemplu acoperindu-vă ușor gura, zâmbind, dând din cap pentru a afirma că acordați atenție. Urmăriți limbajul corpului și vocea persoanei care comunică – sună obosit, entuziast sau confuz?
5. **NU INTRERUPE** persoana care comunică sau schimbă subiectul fără să răspundă sau să adauge la ceea ce a spus.
6. Adesea ajută să **REPEȚI** ceea ce ai auzit ca să știi că ești atent și ei știu asta.
7. Pune **ÎNTREBĂRI DESCHIS** pentru a afla mai multe și pentru a-ți arăta că ai ascultat cu adevărat.

Încercați să faceți niște exerciții de ascultare cu prietenii sau colegii tăi, pentru a înțelege mai bine ce este ascultarea proastă și bună.

Să fii conștient de abilitățile tale de ascultare este primul pas pentru a le îmbunătăți. Chiar dacă la început se simte puțin artificial, odată cu practică, ascultarea bună va deveni naturală. Odată ce începi să te comporți ca un bun ascultător, vei ajunge să crezi că ești un bun ascultător și în cele din urmă vei deveni unul.

ȚINE MINTE: Abilitățile de ascultare activă pot fi predate și dobândite doar prin experimentarea lor, așa că exersează ceea ce predici și folosește ascultarea activă în toate angajamentele tale cu ceilalți.





Lista de verificare înainte de a începe

În încercarea de a ne face ascultători mai buni (sau ascultători activi) în acest sens, Senova (2017) oferă o listă de verificare „canalizată” foarte utilă atunci când vine vorba de a vă acorda ascultarea activă/empatică:

Canal	Verificați și întrebați-vă	
Canalul 0 A fost oprit (nu ești prezent)	„Eu chiar ascult? Aș putea răspunde la o întrebare dacă cineva mi-ar pune una chiar acum?”	<input type="radio"/>
Canalul 1 Sinele (judecător, ascultare de sine)	„Aștept doar ca ei să nu mai vorbească ca să pot spune partea mea importantă? Exersează ceea ce urmează să spun în continuare, în loc să ascult cu atenție ceea ce se spune acum?”	<input type="radio"/>
Canal 2 Acordul (familiar, ascultând asemănarea)	„Ascult ceea ce este asemănător cu ceea ce știu deja sau mă concentrez asupra faptului că sunt sau nu de acord cu ceea ce tocmai am spus? Caut aliați în această situație?”	<input type="radio"/>
Canalul 3 Critic (factual, ascultând dovezi)	„Ascult o dovadă că ceea ce spun ei este corect? Caut dovezi care să susțină povestea/opera lor?”	<input type="radio"/>
Canalul 4 Empatic (conectat, ascultând din perspectiva vorbitorului / povestitorului)	„Ascult dintr-un loc care nu are alt motiv decât să se conecteze cu perspectiva lor? Înțeleg cum e să ai această perspectivă?”	<input type="radio"/>
Canalul 5 Generativ (perspectivă, ascultare din posibilitate)	„Îmi folosesc empatia și cunoștințele despre contextul și motivația lor pentru a ajuta la obținerea celui mai bun rezultat? Am luat o poziție de posibilitate, pentru a ne asigura că suntem capabili să generăm o alternativă semnificativă?”	<input type="radio"/>



Resurse suplimentare de lectură

Videoclipuri

- [Cum să-i ascuți activ pe ceilalți](#)
- [5 moduri de a asculta mai bine](#)
- [Abilități de comunicare: Ascultare empatică](#)
- [Cum să vă îmbunătățiți abilitățile de ascultare](#)

Articole

- [Listening as a lifelong learning skill- what, why, and how](#)
- <https://www.edutopia.org/article/value-active-listening>
- <https://hbr.org/2016/07/what-great-listeners-actually-do>
- <https://positivepsychology.com/active-listening/>
- <https://fs.blog/2017/07/active-listening/>

Cărți

- I Hear You: The Surprisingly Simple Skill Behind Extraordinary Relationships, Author: Michael S. So- rensen.
- Active Listening Techniques: 30 Practical Tools to Hone Your Communication Skills. Author: Nixaly Leonardo
- The Lost Art of Listening. Author: Michael P. Nichols (available also as audio book).
- This Human. Author: Melis Senova.

