Hoje estamos muito entusiasmados e, na verdade, estávamos conversando sobre eu vim, estou vindo do espaço sideral para vocês hoje.

Eu vim sentado em um farol na minha estação espacial fora daqui tentando me inspirar para o que Ayunah vai apresentar hoje.

Como Eric mencionou, Ayunah é treinadora e também faz parte dessa jornada na Enterprise Agility University há muito tempo, desde o início.

Queríamos trazê-la para lançar alguma luz hoje sobre a construção da capacidade.

Eu adoraria que todos nós apenas nos inclinássemos.

Se puder, fale sobre o que é importante para você, que tipo de coisas você procura e use a plataforma para interagir conosco.

E isso seria realmente maravilhoso à medida que seguimos o caminho que Ayunah vai nos mostrar hoje..

Então com isso, eu te dou Ayunah hoje para abrir o tópico.

Todo seu, Ayunah.

Muito obrigado, Manthan.

Você pode ir para o próximo slide, por favor.

Então, eu apenas faria uma breve introdução sobre mim e então poderíamos passar para o tópico da conversa de hoje à noite ou desta manhã..

E estou realmente ansioso para ter isso como uma conversa, em vez de compartilhar apenas informações e esperar por algum feedback, então sinta-se à vontade para nos interromper ou adicionar quaisquer comentários ou pensamentos que vierem à sua mente a qualquer momento através do bate-papo ou em alguns momentos quando voltamos de nossas salas e sinta-se à vontade para compartilhar toda a experiência ou todos os pensamentos ou perguntas que você tem ao longo desta apresentação.

Então, de alguma forma, comecei esta jornada juntos, no momento em que Erik criou este corpo educacional on-line, que chamamos de Presidio University, e ao mesmo tempo realmente comecei com os ágeis Balcãs.

É uma comunidade que realmente pretende aproximar as pessoas.

E é isso que estamos fazendo desde o primeiro momento até agora.

Até agora tenho realizado todos os programas disponíveis vindos da Universidade Presidio e tenho muita experiência em administrar grupos literalmente globais com vários fusos horários ao mesmo tempo.

E estou muito feliz por ter recebido esta oportunidade e foi um grande aprendizado para mim, mas também para todos os outros, por ter tido a chance de co-aprender, colaborar e simplesmente crescer nos anos que se seguiram..

Já são três anos consecutivos e o nosso objetivo atual ainda é continuar a trabalhar com profissionais de todo o mundo e ajudá-los a avançar na sua compreensão atual do que conhecemos como scrambles ágeis, seguros e assim por diante..

Então o mundo da agilidade e tentar ajudá-los a realmente expandir o que eles têm como expertise atual, poder ajudar a si mesmos antes de tudo e também ajudar todos ao seu redor, começando pelas suas equipes, pelas equipes mais próximas onde trabalham, onde colaboram e mais adiante dentro das organizações onde prestam consultoria e ainda mais amplo do que isso.

Então, isso é muito rápido sobre minha história e talvez possamos ir para o próximo slide, se você puder.

E eu devolvo para Manthan agora.

Sim.

Então obrigado Irena.

Então, o que adoraríamos para nós é que hoje façamos parte da comunidade que Irena reuniu todos nós.

Então provavelmente seria uma boa ideia nos conhecermos.

Então, em breve, Eric vai nos dividir em pequenas salas de descanso e por cinco minutos vamos nos apresentar um ao outro, de onde estamos vindo, em qual parte do mundo estamos nos juntando a partir de hoje e nosso papel e começar a nos conhecer.

Assim construiremos nossa comunidade, nos reunindo também.

Então Eric, quando você estiver pronto, se você puder fazer a mágica e nos dividir em pequenas salas de descanso, então chamamos isso de namoro em equipe.

É assim que vamos chamar hoje porque vocês têm cinco minutos para se conhecerem e vamos fazer isso agora.

Sejam todos bem-vindos.

Eu sei que realmente parecia um encontro rápido em uma escala muito rápida porque estávamos conversando sobre isso e esquecemos completamente e nosso cronometrista, que sou eu, fez uma espécie de trabalho crucial na cronometragem.

Nós apenas nos aprofundamos nisso.

Então, estamos voltando disso.

E vamos andando se estivermos bem com isso e iremos seguir Irena.

Obrigado, Manthan.

Foi ótimo conhecer algumas pessoas em minha sala e espero que todos tenham apenas conhecido novas pessoas interessantes.

Então eu só percebi que vai ser divertido hoje ou hoje à noite ou esta manhã para quem se juntar a nós.

Então, vamos prosseguir com as informações que acho que todos estão ansiosos para aprender hoje.

Então, o que estamos falando hoje, estamos falando sobre o conceito de humildade intelectual e estamos tentando antes de tudo ajudar todos a entenderem o que é isso, diferenciar da humildade padrão e também como podemos nos conectar com um modelo, um modelo interessante ferramenta que a Enterprise Agility

University criou para todos ao redor do mundo e potencialmente para pessoas que realmente precisam dela e que podem realmente usá-la.

Então vamos ver o que vem a seguir nos outros slides para que possamos conectar mais informações.

Obrigado Manthan.

Portanto, a agenda de hoje é líder, guiando-nos através de quatro partes diferentes.

Parte é ajudá-lo a entender o que é humildade intelectual.

A segunda parte é o modelo do Farol que criamos para todos aqui na sala e mais tarde para todos os outros fora da sala e como podemos conectar esses dois.

Então a terceira parte está trazendo um pouco mais de informação sobre como a humildade intelectual interage com outras partes que afetam as pessoas em geral e então estamos tentando fazer algumas conexões e preencher lacunas e digamos ligar os pontos e ver como todos podem usar isso Informação.

Então, o que vem a seguir para nós é: vamos ver o que é humildade intelectual.

Então aproveitei para pesquisar um pouco mais sobre o assunto.

Então pelo menos uma das pessoas que está explicando o conceito de humildade intelectual se chama Mark, Mark Larry, ele é professor da Duke University e é assim que ele define a humildade intelectual.

Então ele diz que é um reconhecimento das coisas em que acreditamos que podem de fato estar erradas.

O que ele está tentando dizer com isso é que humildade intelectual é ter autoconsciência quando você está potencialmente errado em vez de certo.

E isso é absolutamente algo que pode ser absolutamente crucial para os líderes, mas para todos os outros que trabalham com temas de pessoas..

E obrigado Matthau por compartilhar o link de todos.

Então vai te dar o link de todos do slide anterior vai te dar muitas informações para a pesquisa sobre o tema.

Então, o que estamos dizendo aqui é que se você for, sim, sim, por favor, vá para o próximo.

O que estamos dizendo aqui é que pessoas com maior humildade intelectual geralmente são capazes de avaliar antes de tudo mais informações do ambiente, o que isso significa que elas são capazes de se conscientizarem de que ao interagir com mais pessoas do público, em vez disso de decidir por si mesmos ou consigo mesmos ou apenas com um pequeno número de pessoas trará mais valor potencial para qualquer resultado que queiram alcançar para qualquer decisão que queiram tomar.

Isso significa que se você tem um grupo central de pessoas, digamos, é só você ou só você que deseja decidir ou coisas importantes e cruciais em sua empresa.

Isso não significa que você sempre terá a decisão certa ou terá ou simplesmente estará certo.

E costumam integrar mais pessoas ao seu redor até mesmo para que uma tarefa simples seja realizada.

E agora queremos dizer que existe uma diferença entre o que é humildade intelectual e o que é humildade

geral. humildade intelectual são diferentes tipos de consciência que mais adiante explicaremos através da conversa de hoje.

E humildade padrão é ter o entendimento geral de ser humilde.

Vamos chamá-lo assim.

Também existem alguns links aqui no final do slide e talvez montanha, se você puder compartilhar isso conosco.

Tão bom.

A diferença entre esses dois pode ajudá-lo a entender por si mesmo quando você voltar consigo mesmo e quiser aprender mais apenas para comparar isso com.

E também sinta-se à vontade para adicionar quaisquer perguntas que vierem à sua mente à medida que avançamos no.

através da conversa durante esta apresentação e temos certeza que poderemos perguntar a eles mais tarde, perto do final da apresentação.

Então montanha de volta para você.

Sim, a todos, obrigado por compartilhar que uma coisa que realmente me vem à mente é, e às vezes tenho dificuldade para entender, como saberia quando estou retratado, quando estou realmente praticando a humildade até a humildade intelectual como líder.

Como eu saberia quando estou praticando qual deles, porque eles soam tão parecidos.

Sim, definitivamente.

Obrigado.

Obrigado por fazer a pergunta.

Então, eu daria a você um exemplo.

Então, eu diria que humildade geral é ser humilde em relação a determinada situação que você está dentro ou que está vivenciando externamente..

Por exemplo, para mim, é uma humildade absoluta de vocês se juntarem a mim na ligação às 3h ou 3h30 e esta comunidade em geral.

Mas então a humildade intelectual seria, por exemplo, este grupo se reunir e decidir sobre algo importante para o grupo.

Em vez de Eric decidir por si mesmo, ele diria que sobre determinado tópico importante para a universidade, ele reuniria todos em uma rodada e apresentaria qualquer pergunta que fosse necessária..

é, especialmente se for importante.

E então ele realmente permitiria a oportunidade para que todos expressassem sua própria opinião, porque ele já tem consciência de que sua própria opinião pode estar errada..

Eu espero que isso ajude.

Obrigado por compartilhar isso, Irena.

E de nada.

Acho que com isso, poderíamos explorar um pouco com uma de nossas especialistas residenciais, Hannah AI, e perguntar a ela o que ela pensa sobre o que aconteceria e por que é importante ter humildade intelectual em uma organização..

Então vou demonstrar como abrir Hannah aqui.

Então, se vocês quiserem acompanhar a ligação juntos, se ainda não o usaram, essa seria uma ótima maneira de entendê-la.

Então, se pudermos abrir e eu abrirei rapidamente Hannah AI novamente.

E Manchan, enquanto você compartilha sua tela novamente, nos levando ao slide, ao link para Hannah, só quero explicar mais uma vez.

Então, o que é Hannah, Hannah é nossa IA, a ferramenta mais recente publicada pela Enterprise Agility University.

Você pode encontrá-lo lá.

Você pode registrar-se facilmente e começar a usá-lo agora mesmo.

O que Manchan vai fazer é mostrar rapidamente como usá-lo, mesmo nas regras de fuga.

Temos cerca de cinco minutos e você pode simplesmente perguntar a Hannah sobre o que.

é humildade intelectual ou qual é o modelo do farol sobre o qual queremos falar ou qualquer outra coisa.

Certo.

Não, não, parece muito mais profundo e francamente o que tenho procurado, que é mais rigoroso ou algo com um pouco mais de profundidade para entender qual é a conexão entre essa ideia de autoconsciência e autoconsciência em torno do impacto do nosso comportamento sobre os outros e a ciência comportamental real.

Acho que de uma forma pop, entendemos isso lendo livros best-sellers como Think Again, de Adam Grant ou algo parecido..

Mas para mim, como um verdadeiro praticante que trabalha com os problemas associados à humildade intelectual, realmente me ajuda a ver o tecido conjuntivo entre a humildade intelectual e acho que sua explicação compartilhou coisas como tomada de decisão, confiança e segurança psicológica..

Então, esse tipo de conexão é realmente útil e importante para mim e é algo que não consigo apenas em livros de cultura pop como Think Again, de Adam Grant..

Então, muito obrigado, James.

Eu simplesmente responderia ao seu comentário e espero que vocês ainda possam me ouvir sem nenhum

ruído.

Seria ótimo saber.

Apenas me dê um joinha.

Ok, adorável.

Então, sim, definitivamente.

Então, o que Hannah nos explicou antes de eu passar para a conversa dos slides e do vídeo que está chegando para nós é absolutamente o que.

Não importa se eles são líderes ou não.

Eles provavelmente enfrentarão uma situação em que simplesmente terão 100% de certeza de que sabem tudo sobre o assunto..

Mas o problema da humildade intelectual é trazer a você uma perspectiva diferente de ver as coisas.

Ajudando você, antes de tudo, a sair da sua própria caixa e entender que as coisas estão mudando muito rápido ao seu redor.

E quando essas coisas estão acontecendo, pode acontecer isso, mas você sabe que até agora pode não haver a informação correta ou não a informação completa que você conhece.

Vamos em frente, Eric.

Ah, isso foi algo.

Sim Sim Sim.

Não, não, não, não.

Isso é muito, muito, você sabe, sou muito apaixonado por isso.

E aí quando eu mostrei para a Irena o modelo do farol que vocês vão aprender mais tarde, sabe, há alguns anos, ela se aprofundou muito, pesquisou muito.

Eu diria que ela ficou um pouco obcecada com a humildade intelectual em termos de encontrar informações.

E então a única coisa que eu queria acrescentar aqui é que imagine que os mercados estão acelerando e então você tem muita informação vinda dos mercados.

O que vimos é que quando o seu cérebro é capaz ou tem mais humildade intelectual, as pessoas com mais humildade intelectual são, e é isso que a pesquisa diz, são capazes de obter mais informações do meio ambiente..

Portanto, processe mais informações e, em segundo lugar, envolva outras pessoas.

Isso é o que diz a pesquisa.

Então, em um ambiente onde as coisas mudam o tempo todo, imagine que seu cérebro é como um

microcomputador, certo? Não, mas imagine isso.

E então, quanto mais humildade intelectual você tiver como líder, mais dados você poderá captar do ambiente..

E na humildade intelectual, a humildade intelectual está ligada às estruturas sensoriais.

Só isso.

Obrigado, Irena, por isso.

Obrigado, Sarah, por adicionar esta informação valiosa.

E o que estávamos tentando dizer é que a humildade intelectual deveria ser capaz de ajudá-lo a crescer mais rápido, e não mais devagar..

Também ajuda você a estar mais aberto a qualquer uma das perspectivas que seus colegas ou outras pessoas ao seu redor têm e das quais você não tem conhecimento..

Então vou dar também um exemplo antes de entrarmos no vídeo, Manthan.

Neste momento estou a trabalhar para um grande cliente mundial da indústria automóvel, e é claro que ele quer permanecer relevante no mercado..

E o que é importante é que agora estamos trabalhando com uma equipe muito grande em três fusos horários diferentes.

Na maioria dos casos, a maioria das decisões vem de uma equipe menor que de alguma forma logo no início da formação desta equipe, decidimos que teríamos uma rodada.

Que chamamos de rodada principal e outra rodada, que é uma rodada de equipe completa.

E a maioria das decisões acontece na rodada principal.

Por um lado, digamos de perspectiva, isso foi definido assim no início, quando a equipe era muito jovem.

Então não tínhamos maturidade alguma.

Estávamos nos conhecendo.

De acordo com Takman, estávamos todos na formação e no ataque.

E agora estamos em algum lugar entre formar e atuar.

E percebemos que agora é hora de realmente conectar essas duas rodadas e começar a coletar feedback mais relevante de todos da equipe e nos reunir para podermos trazer decisões mais relevantes para a equipe e para o produto que estamos construindo.

E isso é através do meu exemplo pessoal realmente realista que está acontecendo comigo todos os dias.

Cheguei a um momento em que entendi que realmente preciso compartilhar isso com a equipe.

Assim, a equipe tem a oportunidade de decidir cada decisão importante que irá afetá-la..

E para mim isso é humildade intelectual na prática porque ajuda você a crescer, eu diria diferente, crescer mais rápido e ficar mais inteligente de certa forma.

E é isso que é a humildade intelectual através do meu exemplo.

E espero que isso seja valioso para vocês.

E tenho certeza que todos se encontrarão em um exemplo diferente.

Mas vamos ao vídeo.

O vídeo é uma explicação muito, muito interessante e agradável sobre o que é humildade intelectual.

E eu vou entregar para Manthan.

Maravilhoso.

Obrigada, Irena.

Então, se você quiser assistir sozinho, você pode escanear este código QR e guardá-lo para o futuro.

Mas vamos assistir em grupo hoje.

Então me dê um joinha se puder.

Todos nós estivemos em discussões.

Ouça, é o argumento.

E se lhe dermos um argumento, se você não acreditasse que estava certo e eles estavam errados.

Mas não estamos todos errados? Às vezes ninguém está certo sobre todas as coisas o tempo todo.

A pesquisa mostra que admitir que podemos estar errados pode realmente nos ajudar a ser melhores amigos, pessoas mais felizes e defensores mais eficazes de nossas crenças.

Isso se chama humildade intelectual.

E é um presente.

Não do tipo com o qual você nasceu, mas do tipo que você pode dar a si mesmo.

Então, por que não fazemos isso? Por que é tão difícil admitir que podemos estar errados? Em nossas mentes, nossas ideias, suposições e experiências se entrelaçam para formar nossa imagem do mundo.

Então você pode ver por que é doloroso admitir que algo em que acreditamos está errado.

Um puxão no fio e pode parecer que todo o nosso senso de identidade está se desfazendo.

Na verdade, estudos mostram que o nosso cérebro reage aos ataques às nossas crenças da mesma forma que às ameaças ao nosso bem-estar físico..

Nossa tendência humana natural é evitar essas ameaças, cercar-nos de pessoas que pensam como nós.

Não importa o quão inteligente ou instruído você seja, qualquer um pode cair nessas armadilhas.

Mas podemos sair dessas bolhas.

Nossas ideias não precisam nos limitar.

Precisamos apenas lembrar que algumas das coisas que sabemos estão erradas ou incompletas.

Não precisa parecer um fracasso.

Pode parecer um alívio.

Podemos abandonar as ideias que nos impedem de crescer.

Esta é uma das principais características da humildade intelectual, a disposição de aceitar e admitir que você pode estar errado..

As primeiras pesquisas mostram que as pessoas que praticam a humildade intelectual tomam decisões mais ponderadas, têm ligações mais fortes com os seus amigos e parceiros e são mais tolerantes, o que pode levar a uma vida mais feliz..

Vivemos em uma época em que há pressão para parecer que você está sempre certo.

Mas reconhecer uma incompletude no nosso conhecimento não é fraqueza ou ignorância.

é o contrário.

Transforma cada dia em uma oportunidade de aprender e crescer.

Na verdade, as pessoas que praticam a humildade intelectual demonstram ser melhores no reconhecimento de argumentos persuasivos..

Isso significa que você poderia ser um defensor mais eficaz de suas crenças, permitindo que elas fossem desafiadas..

O método científico pede-nos para testar todas as ideias, questionar todas as teorias, e essa disciplina.

é responsável por grande parte do progresso explosivo que definiu os últimos dois séculos.

A humildade intelectual é o mesmo princípio aplicado ao indivíduo, refinando constantemente sua compreensão do mundo e de si mesmo.

A pessoa que você é agora só existe porque a pessoa que você era estava disposta a se transformar em algo novo.

Humildade intelectual é aquela disposição.

Permite-nos pesquisar constantemente a nossa compreensão do mundo e, pouco a pouco, torná-lo melhor.

Saiba mais sobre pesquisas sobre humildade intelectual em Templetonorg.

Obrigado por suas anotações.

Espero que nesta parte do vídeo vocês tenham visto o vídeo de uma forma mais bacana, mas também podemos compartilhar o link do vídeo e todos poderão muito mais tarde.

Estou de volta para você.

Maravilhoso.

Isso foi algo que me deu arrepios enquanto íamos passando o vídeo.

Obrigado por compartilhar isso, Irena.

Seguiremos em frente e responderemos às perguntas à medida que avançamos.

Houve uma pergunta que surgiu e o comentário é: se houver algum insight.

que estão chegando para cada um de nós, sinta-se à vontade para compartilhá-los à medida que avançamos na palestra e voltaremos para quaisquer perguntas que surgirem.

Obrigado Manthan.

posso continuar agora.

Aguardo todos os seus comentários provenientes do vídeo.

Eu sei que o vídeo chamou a atenção de pelo menos algumas pessoas na sala e aguardo seus comentários e conversas, também suas perguntas.

Então isso faz parte do programa que temos, um dos programas que temos na President's University.

Eu só quero mencionar isso.

Faz parte do programa de liderança em mobilidade.

Trata-se de um programa padrão que executamos algumas vezes por ano.

E é importante compartilhar essa informação que também está em nosso programa onde a humildade intelectual e os modelos farol são realmente explicados em detalhes.

Então me dê um joinha se você ainda consegue me ouvir bem.

Bom, algo que não contamos às pessoas é que vocês estão de férias.

Então estávamos incomodando você nas suas férias.

É por isso que você pode ouvir algum ruído de fundo.

Agradecemos que Irena esteja aqui mesmo quando está de férias.

Então, um grande acréscimo para ela hoje por apoiar a comunidade.

Muito obrigado, Érico.

Então o que este slide diz é que a ideia é tentar praticar a crença de estar errado de um minuto para outro e

ficar feliz com isso.

Eu sei que não é algo fácil, mas se você tentar, pode abrir os olhos de quem gostaria de tentar..

Então, se somos coisas que você tem certeza de que é 100% verdade, que você pensa que é assim e não de outra maneira, apenas dê a si mesmo a chance de pensar que pode estar errado.

E você verá que as coisas começarão a mudar na sua perspectiva.

Como o cérebro é como um hábito, quanto mais você o pratica, mais você começará a fazê-lo inconscientemente..

E é isso que realmente vai te ajudar.

Vá para o próximo slide.

E existem algumas maneiras de começar a se questionar assim que você puder começar.

praticando essa crença de estar errado.

É como se, antes de mais nada, você começasse a pensar se e o quanto a situação em que você se coloca errado está te afetando.

E você se sente ansioso? Você se sente animado ou talvez frustrado ou feliz? Então, quais sentimentos você tem? E como isso afeta você ou então vá para outra direção e pergunte a si mesmo se você consegue lidar com as emoções como resultado da situação ou do sentimento que.

você está realmente potencialmente errado em vez de certo? E também por quanto tempo você consegue lidar com as emoções? Essas duas coisas irão ajudá-lo a entender onde você está na jornada de sua própria comunidade intelectual e como se ajudar a realmente crescer desde a situação inicial de certo, digamos, nível de humildade intelectual que você tem até os níveis que você realmente gostaria de alcançar em um ponto no tempo.

E podemos continuar.

Agora vamos deslizar suavemente para o que realmente pode nos ajudar.

Esse é o modelo que é chamado de modelo farol.

É por isso que você pode ver um farol nos slides.

Algo que possa realmente lhe dar alguma luz nas situações em que você não tem certeza de onde está.

Entrar na sua decisão como um confronto com as decisões de outras pessoas e ambas as decisões são bastante relevantes na formação que você tem, digamos, ou se você está enfrentando uma situação em que talvez esteja em uma posição diferente onde você tem que decidir sozinho mas você não tem certeza se tomou a decisão certa.

Então, coisas com as quais começamos e podemos, eu acho, daqui passar para o próximo slide.

A ideia é.

Sinto muito, Irena, por invadir.

Mas o slide anterior dizia que havia três coisas que deveríamos saber.

Existe.

Você mencionou essas três coisas que é importante que as pessoas aprendam? Sim, mencionamos e talvez não haja problema em analisar as informações que também estão neste slide.

Então temos essa informação também no programa.

Mas liderar pelo exemplo, começando com um convite claro, principalmente quando você deseja coletar informações de outras pessoas e depois decidir se estava certo ou errado ou chegar a uma conclusão completamente nova.

Estas são as coisas que normalmente prestamos atenção antes de começarmos a usar o modelo do farol, mas não é nada de especial que você tenha perdido no slide.

A outra é que estamos tentando melhorar a agilidade social.

Então tentamos continuar com nossas câmeras ligadas porque é assim que você pode coletar mais de 8.000 microexpressões se não me engano com o espelhamento correto quando você tem as pessoas, a pessoa na sua frente com suas câmeras.

Para efeito de comparação, quando você não tem uma pessoa com sua câmera, é completamente diferente.

E eu acho, sim, espero que isso seja útil para você, James e qualquer outra pessoa.

Sim.

Obrigado.

Pode continuar.

De nada.

Então a primeira coisa a fazer ao começar a usar o modelo de farol é estar pronto.

O que realmente significa nesta situação é estar pronto para encontrar o momento certo, também o lugar certo e a maneira certa de discutir uma situação.

Pode ser uma situação para outra pessoa, mas também uma situação para você.

Então agora estamos falando um pouco mais teoricamente, mas estamos tentando abrir o horizonte para qualquer tipo de situação que vocês estejam afetando.

E você pode pensar que o modelo do farol pode ajudá-lo.

Podemos continuar.

Desculpe, ouvido, eu queria.

algo no anterior, se você puder voltar. Algo importante aqui é esse empreendimento.

agilidade tem o que chamamos de três resultados universais: uma empresa tem que estar sempre pronta,

sempre responsiva e sempre inovadora. Agora, o modelo Lighthouse leva isso para o

indivíduo Então, como em um ambiente onde tudo está mudando o tempo todo você pode estar.

sempre pronto Fizemos muita pesquisa sobre isso e tentando entender você sabe como o cérebro pode ser.

preparado em um ambiente onde você está sempre pronto Então, o que é também o modelo Lighthouse.

fazer é conectar-se com um resultado importante que está sempre pronto. Sempre pronto significa o que.

ele quer dizer que você está sempre pronto como líder para servir seu pessoal para estar pronto mesmo que a situação mude Agora não é trivial porque estamos sempre prontos em um ambiente onde as coisas estão.

mudando o tempo todo É necessário entender certos princípios sobre como a chuva.

funciona quando uma pessoa está exposta a mudanças constantes Não vamos abordar isso..

percebo que não vou cobrir isso Não é o que vai cobrir isso nesta sessão, mas isso será.

muito extenso Mas faremos uma sessão em algum momento Temos 12 princípios empresariais.

agilidade e muitos desses 12 princípios estão ensinando às pessoas como o cérebro reage a um ambiente que está mudando o tempo todo. Portanto, estar sempre pronto é para a organização.

ou a pessoa que está se conectando com um resultado universal em agilidade empresarial, chamado sempre pronto, certo? Obrigado, Arina Obrigado Eric por dar um sentido um pouco mais amplo ao.

apontar para frente Então este é o primeiro passo e é um dos três passos sempre pronto, sempre.

como Eric mencionou Então, talvez vamos continuar Sempre responsivos e sempre inovadores, é claro.

Portanto, temos oito etapas claras no modelo Lighthouse. Deixe-me guiá-lo por elas.

e fique à vontade para adicionar suas perguntas ao chat o que achar necessário.

Então, assim que sentirmos que estamos prontos para o lugar, para o espaço, para a situação, para o momento em que queremos abrir uma discussão sobre determinado tema, precisamos ter certeza de que estamos esclarecendo os objetivos da discussão. todo mundo sabe do que estamos falando.

E aqui dá a eles mais informações aqui no diagrama do Farol que este modelo nos ajuda a refinar e re-refinar constantemente nossa compreensão do mundo e de nós mesmos e isso é muito importante e é por isso que o estamos adicionando aqui. claro que todos,.

você está realmente pronto para iniciar a discussão, é muito importante dar às pessoas um lugar e espaço para começar a falar sobre o assunto e calar a boca Agora cale a boca e ouça pode soar um pouco duro.

Sim, obrigado, Michel Mas é muito importante Por quê? Porque se continuarmos conversando apenas por conta própria,.

não damos possibilidade a outras pessoas de expressarem a sua opinião e de darem uma informação completamente válida que na maioria das vezes nos falta, em muitos casos. Então esse seria o terceiro passo.

Então vamos para o próximo passo Assim que já tivermos alguma contribuição das pessoas ao redor.

nós mesmos que estamos na discussão e tentamos nos reformular de conversar constantemente e dar ou pedir feedback, já temos algumas novas contribuições que provavelmente não estávamos cientes.

Então estamos tentando dar o próximo passo, que é o reenquadramento. Isso não é algo fácil de.

ser feito Faz parte da agilidade mental, faz parte do programa da nossa fundação e algo assim.

muito, eu diria, muito poderoso É uma ferramenta poderosa para se ter em mãos E reenquadrar significa.

ser capaz de adaptar perspectivas, valores e emoções e o que mais havia. Ser capaz de.

adotar exatamente os pensamentos da outra pessoa enquanto ela fala, para poder se aproximar dela e assim continuar a conversa de forma mais eficaz. Após o reenquadramento, colocamos.

comunicar valores e limites da visão Por que isso acontece? Não sei, talvez Eric queira responder.

esta parte, Eric, você pode nos ajudar a entender por que, depois de conseguirmos reformular uma determinada discussão.

com o público, conosco? Por que é importante comunicar os valores e limites da visão? Sim, acho que é muito importante aqui, porque primeiro, o que está acontecendo no cérebro quando você está reformulando? E isso é algo que todas as pessoas que estão na EIU há muito tempo sabem muito bem. E vamos fazer um evento na próxima semana sobre os cinco tipos ou.

dimensão da agilidade? Temos uma dimensão que é a agilidade mental Empresas onde os funcionários.

não têm agilidade mental suficiente, não vão conseguir, certo? Porque quando o mercado acelera, o número de perspectivas que uma pessoa pode avaliar diminui até a crise. Sabemos que.

porque, você sabe, em crise, algum cortisol, etc. Agora, algo muito importante sobre o reenquadramento é.

existe um modelo, você encontra no livro, chama-se modelo peixe, que permite entender como medir a agilidade mental Digamos que a pessoa mais flexível em uma sala é a.

pessoa que pode abraçar os valores, ouvir esses valores da outra pessoa e sentir os valores da outra pessoa como se fossem seus próprios valores, temporariamente, certo? Isso é o que chamamos de reenquadramento.

O reenquadramento é um processo e tem certas etapas. Você encontra o modelo de peixe no livro e explica.

como funciona Mas o importante é que você seja capaz de abraçar os valores dos outros e sentir.

os valores dos outros como temporariamente seus próprios valores. Quando você é capaz de fazer isso e completamente.

reformule a conversa e você poderá ver o mundo de uma maneira diferente. Agora, quanto mais você faz isso,.

mais a sua neuroplasticidade, que é como a sua neuroconexão aumenta, e então você consegue ver diferentes situações de uma forma natural. Agora, por que é muito.

importante depois de você reformular? Depois de reformular e ser capaz de entender a outra perspectiva, o que leva muito tempo, especialmente se você estiver reformulando valores que vão contra os seus.

Mas imagine que os valores que você está reformulando não são muito diferentes. Por exemplo, estou conversando com.

Greg Greg está me dizendo algo que posso saber quais são seus valores e posso reformular os valores de Greg.

ideias. Agora, o próximo passo lógico é colocar algumas cercas no campo. É para dizer, ok, ouça,.

isso é, você sabe, eu entendo o que você está dizendo. Isso é ótimo, posso ver sua perspectiva. E.

isso não é empatia. Lembre-se, empatia é quando você consegue sentir as emoções que a outra pessoa.

está se sentindo certo? Eu vejo a perspectiva. Mas reenquadrar é um pouco mais alto do que isso. É.

sobre valores que abrangem os valores da outra pessoa. Agora, se você estiver curioso, verá.

o modelo do peixe tem cinco passos diferentes a seguir para aumentar a agilidade mental. E tem um vídeo.

podemos compartilhar e vamos compartilhar na próxima semana sobre como medir a agilidade mental na sua empresa. Agora, voltando à pergunta original, porque não quero assumir isso, me desculpe.

de vez em quando, mas você sabe, eu sou muito bom, eu amo o que todos nós amamos aqui, acho que há uma razão.

por que estamos todos aqui hoje. Então, quando você abraça o valor, você é capaz de ver essas perspectivas.

É muito, muito importante que você diga, ok, escute, eu entendo o que você diz. Este é o.

visão sobre essas empresas. Esse é o valor que temos que seguir. E esse são os limites.

Nenhuma conversa pode prosseguir. Você sabe, mesmo que você tenha altos níveis de humildade intelectual,.

se não, você sabe, afirme bem atrás, você sabe, apenas inicialmente você precisa declarar quais são os valores que vão moderar essa conversa, e, você sabe, esses valores e limites.

E então tem um vídeo que eu removi aqui originalmente com Barack Obama, mesmo que você o apoie ou não, falando sobre, você sabe, há um problema em uma sala e ele estabelece os limites. Agora, quando trabalhamos com líderes, uma das coisas mais importantes em fazer declarar seu.

limites ou limite é fazê-lo de uma maneira agradável, mas estrita. Agora, antes de qualquer conversa começar,.

mesmo que você tenha altos níveis de humildade intelectual, você precisa ter 100% de certeza de que a outra pessoa entende quais são os limites. E esses limites podem ser um pouco reprimíveis,.

dependendo da situação, mas tem que ser 100% claro. E a maioria dos líderes que vimos,.

eles não o fazem ou não são capazes de comunicar limites, não se sentem confortáveis com isso ou comunicam isso de maneira errada. Portanto, você não pode ter nenhum tipo de conversa.

sem estabelecer limites ou conversas sérias. Obrigado por isso, Irena.

Muito obrigado, Eric. Foi muito, muito interessante para mim refrescar minha memória sobre o.

coisa de limites E você mencionou o vídeo, talvez mais tarde a gente possa, eu me conheci e posso.

encontrá-lo através dos slides em algum momento, eu sei, sabe onde ele está, se pudermos compartilhar o link deste vídeo, seria ótimo e poderia ser uma nova informação adicional interessante para as pessoas na sala.

Então meus limites são muito importantes quando você está tentando coletar a opinião de outra pessoa, e talvez entender se você está errado, porque tem que haver limites mínimos para a forma de trabalhar na sala onde você deseja coletar novas informações Como se não houvesse limites,.

podemos chegar ao estado da casa E não queremos criar uma casa quando estivermos.

um caos, quando estamos criando um novo espaço para discussão de nossas decisões importantes, precisa surgir. E é por isso que comunicar a divisão, os diferentes valores que pregamos e o.

limites é muito importante para que você consiga coletar realmente a informação que procura e não qualquer tipo de informação que possa até não ser relevante para o tema. E é por isso.

esta etapa também é muito importante E é importante fazê-la, digamos, logo após o.

reenquadramento, assim que as pessoas entenderem que você se conecta muito bem com elas, porque elas sentirão que você está se comportando de maneira semelhante a elas, e você poderá potencialmente trazer mais feedback da parte delas, simplesmente dizendo. E depois desta parte, também é importante encontrar.

ideias que podem se conectar ao valor do cliente, ao valor da empresa ou ao valor do bem-estar da força de trabalho, que também são um dos valores mais importantes que pregamos todos os dias na empresa, universidade, eventos, webinars e espaço online. saiba que Eric pode falar.

por uma hora sobre o assunto, mas para mim, o que é importante compartilhar como parte do Modelo Farol é que se você conseguir conectar todos os feedbacks que recebemos em uma discussão, com o que pode ser muito valioso da força de trabalho perspectiva do valor do bem-estar, da perspectiva da empresa e da perspectiva do cliente, podemos chegar a um novo, podemos chegar aqui ou concluir algo novo, podemos concluir novas ideias, podemos concluir novas decisões, que são, digamos, ainda melhor do que aqueles que coletamos até agora Agora, eu sei que isso não é.

algo fácil de engolir, talvez em uma hora, mas se você encontrar tempo para se conectar com a apresentação mais uma vez ou voltar com alguma dúvida que tenha, tenho certeza que iremos.

ser capaz de ajudá-lo Sim, provavelmente há coisas.

Irena, temos mais ou menos 15 minutos restantes, então talvez precisemos nos esforçar um pouco.

Ok, legal Obrigado por me lembrar. O próximo passo é tentar remover quaisquer bloqueios.

que aparecerá na discussão que já está em andamento, acreditamos, enquanto praticamos o Modelo do Farol A próxima coisa a fazer é realmente estar pronto para avançar em outra coisa Isto é o que.

o modelo do farol é sobre, antes de tudo, estar realmente consciente, ser autoconsciente, potencialmente.

passando por todas as etapas e sendo capaz de adotar novas ideias que não vêm de você, mas de outras pessoas. Então, Eric, por favor, diga alguma coisa.

Isso é realmente maravilhoso. Obrigado por compartilhar isso, Irena.

Provavelmente abrirei para uma pergunta ou algo assim Há muitos conceitos que abordamos.

Tenho certeza de que há algumas perguntas curiosas surgindo. Então, vamos abrir para uma pergunta e depois.

podemos passar para o conteúdo. Então, se alguém tiver alguma dúvida, fique à vontade para silenciar,,
compartilhe ou coloque no chat.

Houve uma pergunta anterior de Valentine: Você diria humildade intelectual de perto?.

juntamente com ter empatia pelos outros? Então, essas duas coisas são bastante parecidas, mas não são iguais. E agora, quando analisarmos as estatísticas, vou mostrar exatamente.

o que isso significa Ok, maravilhoso Então, vamos entrar em uma sala de descanso rápida Então, eu diria.

10 minutos Tudo bem, Eric, termos uma sala de descanso por 10 minutos?.

E naquela sala de descanso, agora que aprendemos um pouco sobre o modelo do farol e a humildade intelectual, o que seria ótimo se pudéssemos entrar, conversar e usar HANA AI, bem como nosso parceiro, para obter essa experiência diversificada para explorar esse cenário E Irena.

pode nos dar um pouco mais sobre o cenário Sim, vou analisar esse cenário.

só para deixar isso mais visível para todos e então podemos entrar nas salas, usar cerca de 10 minutos e depois podemos voltar e compartilhar mais comentários ou mais conclusões que vocês tenham.

faremos nos quartos Então temos a situação com Mike Mike é gerente desta fabricação.

empresa que estava lutando com sua qualidade. Então, uma das coisas mais importantes para.

fabricação quando você tem um produto lá E quando surgem defeitos na linha de produção,.

Mike simplesmente invadiria o chão de fábrica e, você sabe, atacaria os trabalhadores da linha de frente, dizendo que eles são descuidados e incompetentes..

valores inadequados, eu diria. E esta é uma abordagem de cima para baixo que simplesmente faz com que os trabalhadores.

ansioso e defensivo e está dificultando a colaboração deles para realmente resolver as causas profundas do problema crescente que eles têm com a má qualidade. E eu ligaria, eu também diria.

em qualquer manufatura do mundo, em qualquer fábrica que exista um KPI chamado custo de má qualidade E este é um dos KPIs mais importantes executados e seguidos para qualquer.

fabricante mundial E eu diria que este é um cenário real E vamos ver o que acontece Então o.

o problema realmente persiste apesar de todas as ligações de Mike, que são realmente intimidantes..

a questão é realmente como Mike pode demonstrar mais humildade intelectual ou como ele pode pelo menos.

comece a usá-lo e transforme a sua abordagem para resolver problemas de qualidade Agora vamos, esperemos.

isso é suficiente, pelo menos o mínimo e talvez Eric possa nos ajudar.

Você está impressionado por quê? O que você fez? Você está impressionado? Estou impressionado com as sugestões que Hannah fez porque, como agora, é baseado na personalidade.

tipo, como você realmente treina alguém assim, você sabe, e para Hannah ser capaz de discernir essa informação apenas no texto e então dar uma orientação adequada Então isso é bom.

Isso é muito bom. E você também pode pedir a Hannah para lhe dar uma resposta específica.

passo ou crie uma prática Então o que Hannah vai fazer é Hannah vai pegar o, o 12.

princípios e a interpretabilidade com base na ciência e ela vai aplicá-los e criar uma prática para você Você pode usá-lo, Mike Bem-vindo a todos Bem-vindos de volta, espero que vocês tenham se divertido muito.

divertido, eu sei que nós em nosso quarto nos divertimos muito conversando com Hannah e entre.

nós mesmos Provavelmente temos tempo para um, talvez um compartilhamento, se alguém quiser compartilhar seus.

experiências e fique mudo e apenas compartilhe suas experiências que seriam realmente maravilhosas.

Alguém, talvez alguém do meu quarto? Não sejam tímidos, sei que muitos de vocês queriam conversar, lembro-me de conversar com a comunidade.

Então vá, mude o dele, o dele, o dele olhando para a tela eu posso ver isso.

Sim, sim, estou feliz, acho que uma das coisas que encontramos,.

nenhum de nós, exceto, eu gostaria de ter acesso a Hannah Então, antes de Hannah ser.

mencionado, na verdade conversamos sobre Mike e pensamos em termos dos cinco principais benefícios da humildade intelectual, fomos capazes de alinhar um deles ou quais consideramos mais apropriados para a situação que estávamos lendo com Mike, o gerente.

E então, e então Hannah aparecendo e reforçando isso com ações reais, ações reais que poderíamos tomar. Então uma coisa é diagnosticar o problema, mas como eu sempre digo.

meu médico, não me diga que tenho uma doença para a qual você não tem cura. Então, você sabe,.

a ideia era o que você deveria fazer sobre isso E isso era o que havia de bonito em Hannah.

Então essa foi a nossa experiência Sim, obrigado por compartilhar isso E acho que coloquei isso muito bem.

dizendo que Hannah nos deu uma maneira sistemática de lidar com o problema e nos deu um pouco mais de visão, em vez de apenas falar sobre isso dizendo, ok, essas são as coisas práticas que podemos fazer Então isso foi muito bom Então, obrigado por compartilhar isso Tiago conosco.

Estes são os fatores Esta é uma estatística intimamente relacionada ao que é humildade intelectual,.

ser capaz de entender a falácia em você mesmo e a falácia nos outros e como a informação genética e outras informações realmente ajudam você e nos ajuda aqui na sala a entender como elas, todas essas coisas afetam o nível de humildade intelectual que temos ou não ter.

Então, o nível de humildade intelectual de uma pessoa pode mudar? Eu diria que poderia ser a questão mais urgente. Sim, nenhuma pesquisa foi testada diretamente, você sabe,.

Se houve esforços para mudar a humildade intelectual, há todos os motivos para acreditar que a humildade intelectual pode ser melhorada ao longo do tempo em qualquer pessoa. E a pesquisa que fiz.

revela que mesmo que a humildade intelectual seja forçada, eles mostram um certo grau de estabilidade, eles podem mudar com o tempo. Agora, deixe-me explicar o que este gráfico significa aqui. Então, genética,.

os níveis de nível de humildade intelectual pertencem à genética em aproximadamente 20%, o que é dado pela nossa genética vinda de nossas gerações antes de nós, dezenas de gerações E este é o geral.

humildade intelectual com a qual nascemos Então é super importante, outros 20% pertencem à paternidade.

O que adotamos como uma família social aprendida, em primeiro lugar, o comportamento social e geral vem da paternidade. Então, 40%, é realmente importante o que vem dos nossos genes e o que vem da paternidade,.

o que nossos pais nos ensinaram ao longo da vida durante os primeiros, se você quiser, os primeiros sete anos da sua vida E então você continua construindo em cima disso Então também é muito importante a cultura.

onde você mora, cultura onde você nasceu ou cultura onde você, na maior parte da sua vida, na maior parte da sua vida você está vivendo Então você está adaptando certos comportamentos e até mesmo certos.

opiniões como uma referência direta à cultura em que você está. Então, isso é quase metade do.

metade das contribuições para seus níveis gerais de humildade intelectual E então o resto é muito.

interessante também, o que significa que você pode desenvolver os níveis de humildade intelectual que vêm de seus genes e de seus pais por meio da educação..

educação Você sempre pode aprender coisas novas Essa é uma história sem fim E eu posso ver na sala.

há muitas pessoas que estão, eu diria, acima dos 30, tudo bem, estamos acima dos 40 e ainda estamos.

aprendendo E é lindo ver isso aqui E espero ter agora 42 anos Não tenho nada a esconder.

Mas espero fazer a mesma coisa em 52 ou 62, talvez 72 E é isso que a educação nos dá.

a 15% É um momento crucial para a humildade intelectual que você pode expandir, aprender e melhorar.

com o tempo, não importa o que seus genes digam ou não importa quais sejam seus pais durante sete a 10 anos de sua vida, ou não importa qual seja a cultura onde você está, e talvez não seja a mais conveniente e você não seja capaz de realocar neste momento, por exemplo. Agora, o amarelo, é.

muito complicado, mas também muito importante Chama-se ameaça É qualquer tipo de ameaça que surge.

à sua vida, o que está ameaçando a sua posição, o seu poder, a sua posição, o seu prestígio, o seu papel, as suas condições básicas de vida e assim por diante. É quando esta parte do cérebro chamada.

McDella é ativado E faz parte da compreensão do que é agilidade mental E eu sei.

Eric gostaria de falar por três horas sobre o assunto Mas as ameaças em sua vida afetam muito a sua.

humildade intelectual Portanto, quanto mais ameaças vierem até você, mais você será potencialmente.

colocando o seu, você estará colocando a situação para se adaptar e mudar e simplesmente crescer com o tempo.

Portanto, uma ameaça é uma grande porcentagem da aparência do seu HE atual. E também ideológica..

a moderação pode ser compartilhada por meio de diferentes exemplos. Portanto, pode estar ligada a questões políticas.

partidos, simplesmente conectados a outras moderações ideológicas e também podem afetar seus atuais níveis de humildade intelectual Agora, vejo que Manthan quer dizer algo E espero que o.

a informação é Sim, então Greg Scott está disponível e tenho algo a acrescentar, mas Greg, vá primeiro.

Muito rapidamente, muito rapidamente O McDella também é acionado quando passamos por mudanças.

A mudança é tratada como uma ameaça Por isso é importante entender isso E essa é uma das coisas.

por que estou aprendendo um pouco mais sobre a ciência E é muito importante entender isso.

quando estamos passando por mudanças, isso é tratado como uma ameaça em nosso cérebro. Obrigado por isso,.

compartilhe Eric, Greg, isso é realmente útil Uma coisa que eu gostaria de compartilhar da minha perspectiva.

é que eu sempre tive a opinião antes de interagir com alguns de meus colegas que o PowerPoint é apenas um PowerPoint Isso realmente não importa E depois de interagir com o marketing.

e a equipe da marca, eles compartilharam tantas informações novas que agora entrei na toca do coelho aprendendo sobre psicologia das fontes, dizendo: o que uma fonte pode me dizer sobre mim? Como isso retrata meu personagem, meu É meu cartão de visita de certa forma Então essa interação realmente me permitiu abrir um.

nova perspectiva dizendo, ok, não são apenas palavras em uma tela, é algo que você quer aprender. E então vocês compartilharam a fonte desta pesquisa?.

Compartilharemos isso, James, na continuação, se estiver tudo bem.

Está logo no primeiro slide, então acho que o Phantom pode compartilhar conosco. Então é a pesquisa de.

Duke University com o Dr. Michael Arry Você também pode encontrá-lo facilmente na web. Então é um artigo.

de 30 páginas, algo assim É um trabalho válido E esta apresentação é baseada em.

seu trabalho, mas também em tudo o que ensinamos na universidade da universidade Então estamos.

conectando os pontos aqui de uma pesquisa válida da Duke University e o que fomos capazes de criar como modelo para ajudar as pessoas a compreender e melhorar seus próprios níveis de humildade intelectual. dos últimos slides.

em 30 segundos ou menos Vamos fazer isso Sim, se você puder Sim, vamos para o próximo slide.

E tentarei fazer com que isso aconteça bem rápido para que as pessoas entendam E no próximo slide E nós somos rápidos.

Sim, espero que você possa ver bem isso aqui. Chama-se Corpo de conhecimento sobre agilidade empresarial.

e é tudo o que aprendemos, passamos e aprendemos, ensinamos as pessoas juntas em nossos programas, em nossos grupos, em nossos webinars também. Então, vou simplesmente optar por uma vertical.

e horizontal de onde está o modelo do FarolÉ simplesmente mostrado aqui com a seta vermelha.

Então o modelo Farol pertence aos programas de liderança, aos modelos de liderança, mas também pertence a um dos três valores do progresso compartilhado, que é sempre responsivo, que é te ajudar a entender de forma vertical e horizontal desse corpo de conhecimento que Os modelos Lighthouse devem ser capazes de ajudá-lo como líder, a abraçar melhor os desafios de liderança durante seu trabalho diário, eu diria, e também ajudá-lo a permanecer sempre responsivo à situação em que você é colocado ou à situação que está enfrentando. que há tantos.

modelos aqui no corpo de conhecimento não temos como compartilhar todas essas informações, mas adicionamos nosso foco aí e espero que seja válido e útil para todos na próxima vez que vier para vocês.

O que mais? Você tem o link do site oficial da universidade. Então você também tem o meu site,.

Agile Balkans e o e-mail E eu simplesmente colocaria aqui Sinta-se à vontade para se conectar diretamente comigo.

se você estiver interessado em aprender mais sobre o tópico ou talvez esteja interessado no próximo programa da Enterprise Agility Foundation, seria ótimo receber uma resposta.

de qualquer pessoa que gostaria de aprender e conversar juntos.