

Estamos às duas horas depois do horário de início, então começaremos.

O que eu gostaria de fazer primeiro é que todos entrassem nas salas.

Gostamos, em nossa comunidade, de fazer parceria e conhecer todo mundo, o que todo mundo está pensando.

O tópico de hoje, o que eu gostaria que você discutisse nas salas de descanso, tem a ver, diz, discutir um desses hábitos de pensamento que atrapalham o seu sucesso e como você percebeu o impacto desses pensamentos.

Então, ou presumir o pior, levar as coisas para o lado pessoal, presumir o que os outros estão pensando, acreditar que ou você tem que ser perfeito ou é um fracasso total, e o último, generalização excessiva, tirar conclusões amplas a partir de um único incidente..

Todos nós fazemos tudo isso em algum momento.

Então basta escolher um.

Estaremos nas salas de descanso por cerca de cinco minutos.

E já temos as salas de descanso prontas, Eric? OK.

Então, cinco minutos.

Todos entendem o que estamos fazendo? OK.

Você pode ir mais uma vez? Sim claro.

Então, vamos para as salas de descanso.

Faremos parceria e discutiremos um hábito de pensamento que atrapalha nosso sucesso e como percebemos o impacto desses pensamentos.

Então o primeiro é catastrofizar, que é assumir o pior.

O segundo é a personalização, que é levar as coisas para o lado pessoal.

O terceiro é a leitura da mente, supondo que você saiba o que os outros estão pensando.

O quarto é pensar tudo ou nada, acreditar que ou você tem que ser perfeito ou é um fracasso total e o último é a generalização excessiva, que consiste em tirar conclusões amplas sobre um único incidente..

Verônica, você tinha uma pergunta.

Espero que você tenha descoberto que não é o único que às vezes tem maus hábitos de pensamento, que atrapalham.

Quero dizer, espero, o seu grupo era como o meu? Tínhamos uma grande mistura de hábitos de pensamento que gostaríamos de quebrar, mas acho que tínhamos uma grande autoconsciência sobre, você sabe, quando vemos isso acontecendo.

Então, quando eu disse sim, essa foi definitivamente a experiência deles.

Bem, hoje quero apresentar a vocês Sylvia De Hohberg.

Ela é muitas, muitas coisas, mas o que eu gostaria que você soubesse sobre ela é que ela tem uma frase excelente que eu vi e é algo como nunca pare de aprender porque a vida nunca para de ensinar.

E eu acho que é apenas uma citação muito, muito poderosa.

A outra coisa que eu realmente gosto em Sylvia é que ela realmente valoriza a construção de relacionamentos.

Ouvi uma história engraçada sobre ela, que ela é aquele tipo de pessoa que, uma vez que aprende alguma coisa, ela envia links para todos os seus amigos para que eles também possam aprender.

E acho que temos muita, muita sorte de tê-la aqui hoje.

Então ela não precisa enviar um milhão de links para você.

Ela está aqui.

À medida que avançamos na apresentação de hoje, ela compartilhou comigo que realmente gostou que você colocasse suas ideias no bate-papo ou saísse do modo mudo e conversasse com ela conforme as coisas surgissem para você.

Não espere até o fim.

OK.

Este é um tema desafiador.

É muito importante.

Ao mesmo tempo, você sabe, é assim que ela gosta de interagir, você sabe.

Uma das coisas que ela adora é a colaboração.

Ela gosta de apoiar as pessoas e adora compartilhar sua energia.

OK.

Então isso também é, como comunidade, compartilhar nossa energia, conectar-se e apoiar uns aos outros através desta experiência de hoje.

OK.

Então imagine isso.

Uma cidade linda, um marco famoso e um turista muito, muito perdido.

Bem, esse turista sou eu.

Atravessar o coração de uma cidade estrangeira, que é Cracóvia, na Polónia, completamente perplexo.

Meu mapa parecia mais uma pintura abstrata do que um guia e eu estava literalmente andando em círculos.

O que você vê na foto é a planta.

Você vê mais ou menos isso, a floresta ou tudo em verde.

Não é um círculo real, mas é uma espécie de centro da cidade no meio.

E eu estava fora dessa peça verde e tive que passar para o outro lado, mas como era meio redondo, fiquei perdido.

Naquele momento, percebi que precisava de ajuda.

Então procurei uma moradora local, uma senhora simpática que parecia irradiar um ar de confiança.

Então perguntei a ela como chegar a um lugar específico, tentando parecer calmo, embora estivesse muito estressado, com medo de perder meu passeio planejado..

Então, para minha surpresa, em vez de instruções diretas, esta senhora me ofereceu uma resposta genuína, não tenho certeza, mas vamos descobrir juntos.

Então aprendi que ela era na verdade a personificação da humildade intelectual.

Então, ao embarcarmos em nossa busca para encontrar o ponto de encontro onde minha excursão deveria começar, encontramos.

muitas reviravoltas inesperadas.

Então pedimos orientação a outros moradores locais, tomamos alguns rumos errados e rimos de nossas desventuras compartilhadas.

Então, o que poderia ter sido uma experiência frustrada acabou em uma jornada de exploração muito agradável e eu cheguei a tempo ao grupo de turismo.

Então, graças à sua disposição em admitir que não tinha todas as respostas.

Ok, hoje estamos aqui para aprender mais sobre humildade intelectual, que é o molho secreto que transforma a liderança.

Como você ouviu, meu nome é Sylvia, sou coach de pontos fortes e liderança.

Esse é o meu código QR para acessar meu perfil do LinkedIn se você quiser, se estiver curioso sobre mim.

Então, mas isso é sobre você.

Então e eu adoro ver um grupo tão diversificado e compartilhar conosco tudo o que vocês querem trazer hoje, todas as suas dúvidas.

Então, como Coris mencionou, fique à vontade para trazer suas dúvidas durante a sessão.

Ok, eu sei que existe um motivo importante para você, o porquê de você estar aqui me ouvindo, e não saber nada sobre mim, certo? E você decidiu passar uma hora na sexta-feira para ouvir sobre humildade intelectual.

Então eu aprecio e respeito profundamente isso.

E antes de compartilhar por que está aqui, ou deixe-me dizer, meu compromisso com você por estar aqui hoje é que, ao final deste workshop, você tenha um conhecimento mais integral e profundo do que é humildade intelectual, você se sinta mais poderoso, autoconsciente, mais sábio, inclusivo, você aplica e incorpora todos os conceitos e dicas em sua rotina diária e continua investigando e aprendendo mais.

Isto é só o começo.

E espero que você se divirta também.

Então é isso que vai acontecer.

Passaremos por alguns conceitos.

Faremos uma dinâmica em salas de descanso e voltaremos para discutir tudo juntos, mas o que lhe dará orientação e servirá como uma ferramenta útil para percorrer o processo de humildade intelectual.

Você pode fazer as perguntas e espera que esta sessão leve uma hora e 10.

dias no próximo.

Então você está bem com isso? Sem mais delongas, vamos começar.

Então aqui está a definição que usamos na Enterprise Agility University para humildade intelectual.

Portanto, humildade intelectual significa reconhecer e aceitar que nossas habilidades de pensamento são limitadas e que você não tem medo e comemora estar errado..

Envolve estar aberto a diferentes perspectivas e ver os erros como oportunidades de crescimento, aprendizagem e celebração..

Por que humildade intelectual? Então pense na humildade intelectual como o molho secreto que melhora o seu jogo de liderança.

A humildade intelectual concentra-se no discernimento e no julgamento.

E não se trata de ser excessivamente auto-indulgente ou de não reconhecer seus pontos fortes, seus talentos, suas realizações..

Os líderes intelectualmente humildes reconhecem, em vez disso, que nenhum indivíduo tem o monopólio de ser talentoso em tudo.

Assim, eles aceitam toda a sua capacidade e trabalham ativamente para minimizar seus preconceitos ao avaliar informações ou tomar decisões..

Os líderes que possuem essa característica ouvem para compreender, em vez de apenas formular uma resposta.

Assim, mostram interesse genuíno nas preocupações e sugestões dos outros e valorizam as suas contribuições..

Então é assim que eles constroem confiança.

Eles promovem a colaboração.

Envolvem mais pessoas na sua tomada de decisões e criam um ambiente onde as pessoas se sentem confortáveis, onde expressam as suas opiniões diferentes.

Por exemplo, uma pergunta como esta pode ajudá-lo em momentos de dúvida.

Uma poderia ser quais evidências contradizem meus pontos de vista ou que tipo de aprendizado eu aprendo com as perspectivas dos outros.

Lembre-se, sempre abra perguntas.

Em vez de ignorar pontos de vista opostos, você se envolve com informações contrastantes e tenta compreender ideias que diferem das suas..

Então você pode estar se perguntando, ok, o que isso traz para mim? E é aqui que a jornada começa.

Porque a humildade intelectual incentiva os líderes a abordar discussões e debates com curiosidade e respeito pelos pontos de vista dos outros, mesmo quando eles diferem.

Ao abraçar a humildade intelectual, os líderes podem criar um ambiente colaborativo onde diversas perspectivas são valorizadas e consideradas..

Então eles, como dissemos, ouvem ativamente os outros e consideram suas ideias com a mente aberta, como você vê no slide, e se envolvem em um diálogo construtivo.

Então evitar uma discussão também é não demonstrar grande humildade intelectual, porque é assim que você administra isso.

Não é evitando.

Vai desaparecer, certo? O problema desaparecerá.

A humildade intelectual também fortalece os talentos e habilidades das pessoas e promove uma liderança eficaz.

E ambientes onde o pensamento não convencional é valorizado.

Como estamos indo até agora? Qualquer pergunta?.

Algum comentário, alguma coisa ou algum exemplo que você queira compartilhar conosco? Estamos bem? OK.

Temos uma pessoa, Eric.

Eric levantou a mão.

OK.

Isso é complicado.

Eu não deveria estar falando aqui, mas adoro isso.

Eu amo a humildade intelectual.

Estou em uma cafeteria aqui, então talvez eles saibam que está filtrando, espero que você possa me ouvir.

Uma das coisas que você tem quando está exposto a mercados acelerados é que a quantidade de informações provenientes do mercado aumenta, certo? E então a humildade intelectual, o que vimos é que permite ao cérebro avaliar mais informações vindas do mercado.

Juntamente com uma menor humildade intelectual, não avaliam tanta informação quanto necessária e geralmente tendem a não tomar decisões tão boas como os líderes com maior humildade intelectual..

Essa e a coisa.

Obrigado, Sílvia.

Obrigado, Érico.

Outra pessoa levantou a mão e outra pergunta que me ocorreu foi:.

o que você quer dizer com diálogo construtivo? Oh, tudo bem.

Obrigado por perguntar isso.

Porque diálogo ou discussão, a discussão também pode ser construtiva, certo? Porque sempre que você, digamos que você está com um problema no escritório e duas pessoas têm duas opiniões diferentes e cada uma quer se ater ao seu ponto, certo? Então, eles querem que seu ponto de vista prevaleça sobre o outro.

E não se trata de evitar e provavelmente existe uma espécie de hierarquia até mesmo na equação.

e não é exatamente isso que gostaríamos de ver acontecendo, certo? Então, e isso também não é bom, nem para a pessoa.

Então, trazendo isso para a mesa e trazendo todas as perspectivas e identificando qual é o propósito, então por que estamos aqui.

Então, qual é o objetivo final que estamos perseguindo, qual é o resultado que queremos ver acontecendo.

E então, com base nisso, ok, voltamos e vemos, ok, o que temos em comum? Então, de onde vêm essas duas opiniões diferentes ou o que é, isso é tão inegociável que vai impedir você de atingir a meta? Provavelmente não, certo? E provavelmente veremos que teremos, no final, mais acordos apenas com aspectos ou sabores diferentes que poderemos reunir todos eles.

E no final, teremos uma solução ou resultado melhor e mais poderoso.

Obrigado.

Gita, você poderia vir muda e fazer sua pergunta?.

Sim, na verdade, o que eu queria dizer é que agradeço por destacar que humildade intelectual não significa evasão.

E especialmente para nós, estou pensando no ambiente ágil como core masters ou ágil coaches.

Quando trabalhamos em organizações e vemos muita resistência, então muitas pessoas meio que recuam e evitam o confronto de forma construtiva porque não sabem como fazer, é como se você sentisse que você

está em um impasse porque ninguém está realmente interessado de qualquer maneira.

Então, vou seguir o fluxo com o fluxo e fazer tudo o que eles nos pedirem.

Então, obrigado por destacar isso.

Isso é o que eu queria dizer.

Obrigado, Gita.

Temos ótimos comentários.

Michelle diz: Concordo plenamente que é melhor confrontar do que deixar algo passar, especialmente quando você precisa se desculpar com alguém.

E Richard diz que se trata de focar no objetivo e não na personalidade.

Exatamente certo? E podemos reformular ou reformular.

Não se trata de confrontar.

É apenas abrir a mente e permitir mais informações, novas perspectivas surgindo que podem revigorar ou tornar a decisão ou a solução mais poderosa.

Então, acabei de mencionar que a humildade intelectual fortalece as habilidades e talentos das pessoas.

E você sabe, eu sou, eu adoro talentos.

Então, o quanto você conhece os talentos da sua equipe e dos colegas, até mesmo dos seus, certo? Porque começa com você, essa autoconsciência.

Portanto, os líderes que possuem essa característica ouvem para compreender, em vez de responder.

E com isso, as pessoas se sentem magoadas e desconfortáveis em expressar opiniões próprias e diferentes.

Eles não se sentirão culpados ou intimidados, certo? Então, isso é o que também é conhecido como segurança psicológica.

E lembre-se que não há mudança ou transformação que irá garantir o sucesso.

Se impactar negativamente a saúde organizacional em que as pessoas estarão.

Então, sempre que você tomar uma decisão, sempre que quiser fazer uma mudança ou começar algo novo, você saberá como, se isso vai impactar a saúde organizacional que as pessoas estarão.

Caso contrário, não, esta mudança não terá sucesso.

Então, pergunte-se: o que posso aprender com outras perspectivas? Portanto, praticar a humildade intelectual pode parecer mentalmente desgastante no início, certo? Mas nossos cérebros estão constantemente lutando para economizar oxigênio enquanto tomam decisões.

Você sabia que o cérebro utiliza até 30% do suprimento de oxigênio que temos em nosso corpo? Sim, nossos cérebros trabalham muito ao tomar decisões.

E sair da sua zona de conforto pode fazer você se sentir desconfortável e aumentar os níveis de cortisol, que é o neurotransmissor hormonal que produz o estresse..

Diminui o número de perspectivas que você pode abraçar.

Então, voltando a ter aquele confronto, é para as pessoas assim, é o cortisol delas que está falando, né? Então, eles estão perdendo, estão perdendo a perspectiva.

Eles estão restringindo suas ideias, suas opiniões.

Então, a boa notícia é que para economizar oxigênio podemos aplicar as heurísticas, que são as mentais, na verdade, nada mais é do que os atalhos, atalhos mentais que servem para simplificar problemas e evitar sobrecarga cognitiva.

Você se lembra apenas de Eric falando sobre muitas informações, certo? Somos bombardeados com informações.

Então, é isso que nos permite chegar rapidamente a conclusões ou soluções razoáveis para problemas complexos.

Por exemplo, imagine que você está tentando decidir o que é mais assustador: entrar em um avião ou dirigir um carro, certo? Então, seu cérebro muitas vezes busca a heurística disponível, que é como pegar o atalho do que é fácil de lembrar.

Se você viu recentemente um acidente de avião assustador no noticiário, pode fazer você sentir que voar é muito arriscado.

Mesmo que as estatísticas não confirmem isso com precisão, certo? Então, é como se suas emoções assumissem o controle e dissessem, ei, aquele acidente de avião que vi no noticiário ainda está fresco em minha mente.

Então, para mim, voar é mais perigoso.

Então, em outras palavras, o atalho mental pode fazer você se sentir mais emocionado, certo? E mais emocional em relação a certas escolhas porque se baseia no que é fácil de lembrar, no que está disponível na sua memória recente.

Então, seu cérebro vai atrás do que está ali.

Mesmo que não seja a maneira mais precisa de julgar a situação, provavelmente.

Então, nesse caso, você pode acabar evitando voar porque só as notícias já despertam suas emoções.

Então, imagine-se, por exemplo, em um supermercado com o objetivo de comprar uma marca de doce de leite.

Não sei se todo mundo conhece o doce de leite.

Eric, você pode traduzir isso para mim? Eu não sei como.

Bem, é uma espécie de caramelo.

É uma espécie de leite caramelado, você sabe, como leite.



É único.

Marmelada de leite.

Bem, sim, não é tão único.

É uma espécie de caramelo.

Então, é um molho de caramelo, muito doce e muito saboroso.

Que deveria aumentar sua ingestão de calorias toda semana, mas é super saboroso.

Isso é.

OK.

Obrigado.

Então você pretende comprar uma marca de doce de leite que nunca experimentou antes, certo? Então, você enfrentou essas opções e está com pressa porque precisa ir a um local ou algo assim.

E seu cérebro pode usar a heurística de reconhecimento, que é como a maneira que seu cérebro usa para dizer: ah, vou com o que reconheço.

Então você pega o pote com o rótulo familiar ou aquele que você viu nos comerciais, só porque, ok, parece mais seguro, mais rápido, tanto faz.

Então, seu cérebro está dizendo: eu vi isso na TV.

Deve ser bom.

Isso economiza seu tempo e facilita sua tomada de decisão porque você confia no que é familiar, mesmo que nem sempre seja a melhor escolha.

Então, neste caso, a heurística ajuda você a fazer uma escolha rápida e alivia o estresse emocional de ficar no corredor, por exemplo, sobrecarregado por tantas opções.

Então, é uma solução rápida e fácil para o seu dilema do doce de leite.

No entanto, confiar apenas na heurística pode contribuir para o comportamento intelectual arrogante.

Então, é fundamental entender isso e promover um maior nível de agilidade mental.

Isso faz sentido? OK.

Ok, deixe-me dar mais exemplos de humildade intelectual.

Um líder que enfrenta diferentes desafios.

Por exemplo, admitir a incerteza.

Certo? Então, é quando ocorrem as perturbações do mercado, um líder humilde não necessariamente finge ter todas as respostas.

Então, como líder, você reconhece abertamente a incerteza e a complexidade da situação.

E garantir à sua equipe que você está navegando por essas águas desconhecidas e juntos.

Então, provavelmente você pode pensar em algo como não tenho todas as soluções, mas vamos descobrir isso juntos.

Sua contribuição é inestimável.

Você se lembra da história quando conheci a senhora em Cracóvia? Alguma coisa similar.

Assim, buscar, por exemplo, a contribuição dos funcionários diante do baixo engajamento da equipe.

Um líder intelectualmente humilde, recebe ativamente feedback e sugestões de sua equipe.

Então, você pode dizer que notei uma queda no engajamento e quero ouvir sua opinião sobre por que isso está acontecendo.

Seus insights nos guiarão em direção à melhoria.

Esse poderia ser um.

Ou talvez abordando o esgotamento, que infelizmente é muito popular.

Quando o esgotamento é predominante e intelectual, o líder humilde reconhece o preço que está cobrando da equipe, expressa empatia e disposição para ajustar as expectativas.

Certo? Então, eles podem dizer: vejo o quanto você tem trabalhado duro e isso está cobrando seu preço.

Então, vamos reavaliar suas prioridades e encontrar maneiras de apoiar o bem-estar uns dos outros.

Ou incentivando a inovação.

Isso poderia ser outro.

Diante de um baixo desempenho, um líder humilde pode incentivar a inovação e a experimentação.

Entendendo que eles podem não ter todas as respostas.

Então, você pode dizer, não tenhamos medo de tentar novas abordagens.

Estou aberto a ideias e mesmo que elas falhem, aprenderemos e nos adaptaremos juntos.

Então, alguém diz, é ótimo quando os líderes pedem recomendações.

Sim.

Sim.

Absolutamente.

Absolutamente.

Faz tanta diferença.

E tenho 100% de certeza de que as contribuições e contribuições da equipe aumentarão exponencialmente.

Você sabe que, por exemplo, o engajamento e quando um líder se preocupa e mostra que se importa com as pessoas, ele lidera e a equipe sente que eles são mais solidários, ficam mais engajados e isso melhora também a produtividade.

Porque uma equipe engajada tem permissão para fazer o que sabe fazer de melhor, certo? Eles ficam felizes em contribuir.

Eles não têm medo de chegar ao seu líder e dizer: ei, você sabe, eu cometi esse erro e aquilo, quer saber? Estou trabalhando em uma solução e provavelmente poderemos verificar isso juntos.

Isso é fabuloso.

Então esse é o trabalho ideal, certo? Então é importante que as pessoas se sintam comprometidas, engajadas e o líder cuide disso.

Então, em todos esses cenários que você vê, a humildade intelectual tem um papel crucial na construção da confiança, que é a peça fundamental, certo? Ou pedra, promovendo a colaboração e, em última análise, liderando a equipe em tempos desafiadores com empatia e também com uma mentalidade aberta e de crescimento.

OK.

Então, deixe-me perguntar uma coisa. Você já enfrentou uma situação como esta?.

Você e seus colegas estão em uma reunião em que o vice-presidente está prestes a compartilhar notícias importantes sobre um projeto no qual todos vocês precisam trabalhar.

O VP começa a te dar os destaques do projeto, dá os prazos e lembra que esse projeto é importante para que os prazos não sejam negociáveis.

Bem, não necessariamente explica o porquê, certo? Além disso, este líder lhe diz como ele espera, ele ou ela espera, ser executado e entregue de uma maneira específica, do seu jeito.

Então isso parece familiar para você? Isso soa uma campanha para você? Sim, ok.

Peço desculpas por não conseguir conectar o link do vídeo que tenho, mas Kareez enviará o link pelo chat.

Então você pode abrir isso, são dois minutos e 20 segundos.

Mas é uma bela história que você ouvirá neste pequeno vídeo.

Eu gostaria de ouvir seus comentários depois.

E me desculpe, Amani diz que isso acontece o tempo todo com o chefe dela.

Você sabe, eles sempre falam sobre o quê, o quê, mas, e também se preocupam com o como e os líderes precisam deixar o como para as pessoas, certo? Porque é para lá que eles trarão seu talento, suas habilidades, suas contribuições, suas perspectivas.

Sim.

Então, alguém, disse Javier, o modelo proposto pela agilidade empresarial deixa de funcionar se a organização não conseguir adotar esses modelos mentais? Se eu entendi a pergunta corretamente, pelo menos não que eu saiba.

Quer dizer, isso funciona perfeitamente e faz todo o sentido para mim.

Você sabe, na minha, por exemplo, na minha rotina diária como coach e eu treino líderes de empresas, eu vejo o mesmo, isso desafia todos os dias, todos os dias.

E as pessoas gostam de ouvir que existe um modelo, certo? E mesmo os líderes, porque se pensarmos nos líderes, provavelmente grandes contribuidores individuais do passado que acabam por ser líderes, eles foram promovidos provavelmente porque eram excelentes naquilo que faziam, mas não necessariamente foram desenvolvidos ou não, eles não receberam as ferramentas e o desenvolvimento para serem líderes, certo? E é isso que esses líderes, equipes estão sofrendo.

E acho que a minha resposta seria dizer que, você sabe, muito do que acontece nas organizações tem a ver com os relacionamentos que construímos.

E você tem que começar em algum lugar.

Sempre haverá pessoas com quem será mais difícil trabalhar, pessoas que serão um pouco mais fechadas do que você gostaria, pessoas que serão um pouco menos receptivas.

Mas acho que, quer você esteja liderando ou seja membro de uma equipe, é muito importante começar a exercitar essa vulnerabilidade para que você possa construir relacionamentos que ajudem a mudança de liderança..

Acho que vai ser difícil para as pessoas assistirem ao vídeo e estarem aqui.

Então o que proponho é seguir em frente e depois passar para o próximo tópico.

Tudo bem, ok.

Tudo bem, ok.

Ok, então o próximo tópico está sendo reproduzido.

Ok, então estamos passando por uma pequena dinâmica sobre humildade intelectual.

Portanto, esta será uma dramatização de 20 minutos e você será enviado para salas de descanso e exploraremos o conceito de humildade intelectual por meio de simulações, vou lhe dar um cenário no qual você deve identificar e enfrentar os desafios que surgem devido a uma falta de humildade intelectual.

E também para discutir estratégias para melhorar essa humildade intelectual, ok? Então deixe-me encontrar o, ok.

Ah, espere.

Deixe-me fechar a porta.

Está ligado.

Enquanto isso, pessoal, quero que vocês saibam, enquanto a Sylvia está buscando isso, que é muito importante entender que sempre que estamos nessa situação de menor humildade intelectual, é muito difícil para uma empresa sentir os mercados e sentir a companhia.

E o sensoriamento é uma das coisas cruciais em uma empresa exposta a constantes mudanças.

Portanto, uma empresa onde as pessoas não conseguem sentir a si mesmas, sentir os outros e sentir os mercados, elas falham em um simples ataque.

Acho que a detecção é uma das peças que faltam na organização agora, mas se você não for capaz de detectar os dados dos outros, os dados meus e os dados do mercado, e houver uma estrutura clara para fazer isso, então será muito difícil. , muito difícil melhorá-lo.

Tudo bem, para provar o que você fizer, porque você não conseguirá reconhecer outras empresas que terão sucesso nas próximas semanas e que impactarão seu produto.

Você não será capaz de sentir seu pessoal que talvez esteja muito ansioso e não saiba.

E você não será capaz de sentir o que está acontecendo dentro de você.

E quanto mais o mercado acelera com a inteligência artificial e com outras coisas, mais situações e informações vão irradiar do mercado.

E a quantidade de informação que as pessoas conseguem digerir é limitada, mas se virmos isso como uma capacidade colectiva de pessoas sentirem o que acontece dentro, fora e no mercado pode fazer mais sentido para a empresa ter sucesso, certo? Mas isso não pode acontecer se você tiver baixa capacidade de inteligência.

Mas não sei se isso está claro ou não.

Você provavelmente está aqui conosco, se não sabe, é uma porra de barulho, etc., e esses realmente podem entender.

Então eu passo para você, Sylvia.

Ok, então este será, eu acho, Jorik, o cenário.

É sobre um mal-entendido cultural.

Portanto, neste cenário, você terá que explorar todos os desafios decorrentes de um mal-entendido cultural e como a humildade intelectual pode mitigar as consequências..

e onde está a função, onde estão os quatro, há um líder de equipe estrangeiro trabalhando em uma organização culturalmente diversificada.

E eles estão tomando decisões com base em suas próprias normas culturais, sem considerar a contribuição dos membros de sua equipe com diversidade cultural, certo? Nunca ouvimos isso, nunca vimos isso.

Você sabe, isso nunca aconteceu com ninguém, certo? Não não não.

Yeah, yeah.

E também, se dentro do grupo você encontrar alguém que faça o papel de um membro da equipe que vem de uma formação cultural diferente e se sente desconhecido e marginalizado, certo? Portanto, as principais questões a serem discutidas aqui são:

como esses mal-entendidos culturais afetam o desempenho e a coesão da equipe, por exemplo? Bom, Silvia, isso diz que uma coisa muito importante para você entender é que quanto mais estressado você está, geralmente menor é a humildade intelectual que você tem.

E então você passa para a arrogância intelectual.

Isso está se movendo para lá.

Então é por isso que é muito importante nas empresas.

E se você vir a maioria das estruturas de agilidade empresarial focadas em tentar reduzir a quantidade de estresse que as pessoas têm com diferentes técnicas,

porque quanto maior, como disse a Silvia, maior o estresse que você tem, menos perspectivas seu cérebro avalia primeiro, e depois menos humilde você é.

E algo que é muito importante é não ser humilde com humildade intelectual.

Você sabe, se você é humilde, é algo que você nasceu.

Humildade intelectual é algo que você.

Você sabe, como Silvia, eles forneceram a definição.

É muito importante entender.

E também é muito importante entender onde você está em termos de humildade intelectual.

Tudo bem, então acho que o líder da equipe toma decisões com base em suas próprias preocupações agora, sem pedir líderes de equipe importantes.

E quais são as questões que queremos explorar aí?

Como esses mal-entendidos culturais afetam o desempenho da equipe? Excelente.

Então você quer que vamos para as salas de descanso? Sim.

Sim, ok, vamos seguir em frente.

Quantos minutos estaremos lá agora? Bem, vamos fazer isso.

Bem, será curto porque temos apenas um pequeno cenário.

Podemos fazer isso em 10 minutos.

Certo, ótimo.

OK.

Sim, temos tempo para discutir e ir pescar.

Pois é, e também vou repetir, também vou te mandar o cenário na transmissão e aí você também mencionou se tem uma experiência assim, eu vivo tantas experiências assim.

Acho que todo mundo viveu aquela experiência em que você vê a pessoa errada na posição errada ou convive com os níveis errados de intertecnologia, certo? E então veja se depois de mostrarmos alguns.

esta estrutura da Enterprise GD.

Ok, então vamos em frente.

Agora você tem que adivinhar por que é chamado de modelo de peixe.

Não há muita ciência no nome, certo? Bem, sim, eu estava pensando, ok, estou vendo um peixe? Mas, ok.

Ok, então o modelo de peixe.

Portanto, este modelo foi projetado para guiá-lo durante a jornada, porque esta é uma jornada de humildade intelectual em pequenos passos..

Então, sempre que quisermos vencer a batalha, temos que fazer isso em pequenos pedaços, certo? Então aqui, em pequenos passos, podemos gradualmente desenvolver e refinar nossas habilidades.

Então, começando pelo respeito pelo outro indivíduo, evitando a arrogância intelectual.

Já falamos sobre arrogância intelectual antes.

Então este primeiro passo é cultivar o respeito humano básico, certo? Portanto, é a disposição de aceitar que os outros tenham perspectivas válidas e valiosas, não apenas válidas, mas também valiosas..

Que apreciamos que, mesmo quando diferem das nossas próprias perspectivas.

Portanto, isso não significa que tenhamos de abandonar ou fechar os nossos princípios ou limites, mas sim evitar a arrogância intelectual e a mente fechada..

Lembre-se do exemplo do VIP, dadas as instruções.

E o que o pai de Nelson Mandela fazia.

Lembre-se de sentar em círculo e ser o último a falar.

Então, com honestidade e transparência, reflita como você pode expressar respeito pelos diversos pontos, experiências de vida através de suas palavras, de suas ações e das decisões que você toma todos os dias..

Então questione pressupostos que diminuem o outro humanizado ou desumanizado, certo?.

Então Eric estava falando sobre sentir a si mesmo.

Então, como você está se sentindo sobre isso? Então, o que está atrapalhando seu caminho? Portanto, faça um esforço consciente para ouvir, sem julgar ou descartar imediatamente ideias desconhecidas..

Então temos aqui fatos.

Assim, uma vez que tenhamos que abraçar os fatos, assim que melhorarmos o primeiro passo do respeito, teremos que passar para o segundo..

E aqui você pode praticar conscientemente a avaliação e análise dos fatos de outra pessoa ou grupo.

Lembre-se também das perguntas abertas.

Receba esses fatos de braços e ouvidos abertos, mesmo que eles abalem suas crenças, certo? E lá para admitir seus erros.

Mesmo que eu tenha crenças muito fortes, não significa que para esta situação eu tenha que mudar minhas crenças, mas posso respeitar suas crenças e considerar isso válido, certo? Provavelmente as nossas crenças estão em ordens diferentes, mas para esta situação específica, posso ouvir outras.

Portanto, pratique a escuta empática.

Então ouça para entender, não apenas para responder.

Ouçã com intenção positiva, certo? Então, se alguém é treinador aqui, é isso que temos que fazer.

E procure de verdade, desculpe? Uma pergunta rápida.

Então você foi mencionado usando perguntas abertas.

Muitas vezes as pessoas têm dificuldade com a ideia de que perguntas poderosas são exatamente quais perguntas?.

Na sua opinião, está certo fazer uma pergunta como ou outro tipo, desde que não seja sim ou não, algo que gerará um sim?.

Absolutamente.

E obrigado por trazer isso à tona para mim.

Então as perguntas fechadas são aquelas cujas respostas você pode responder com sim ou não.

Portanto, as perguntas abertas convidam a uma reflexão mais aprofundada que lhe dá muitas contribuições.

E é sugerido não perguntar por que.

Então por que você fez isso? Porque por que pode implicar que você está culpando por estar apontando o dedo? Então é mais sobre e como é ou até mesmo usar um intervalo de um a cinco.

Diga-me onde está sua força aqui ou qual sua opinião é menos favorável ou mais favorável.

Então você pode praticar isso e quanto mais praticar você se tornará um especialista fazendo perguntas.

E como e como é que é mais reflexivo convidar as outras pessoas para falar.

E o que você acha de perguntar às pessoas que eu digo sobre palavras específicas que você acha em nossa dramatização com quem você conversa, temos culturas diferentes que estavam na sala.

E acho que culturas diferentes têm ideias diferentes sobre palavras que poderiam ser usadas.



Eu digo, mesmo que todos nós usemos inglês, você acha que é importante perguntar às pessoas o que algumas das palavras que elas usam significam para elas? Sim, bem, acho que os líderes precisam usar uma linguagem neutra apenas quando conhecerem sua equipe ou essa equipe cultural diversificada, provavelmente tudo bem, eles conhecerão coisas que estão especificamente relacionadas a essa cultura e poderão mostrar empatia usando até mesmo essa linguagem, mas até que isso aconteça, vá em frente, vá em direção ao direito neutro e faça perguntas sobre o que faz você aceitar o que é importante para você.

Nesta situação o que é importante para você o que você espera de nós E então abre.

abre um espaço onde você pode compartilhar, ok, então é assim que temos feito, provavelmente não necessariamente correto e podemos aprender uma nova maneira, então estamos abertos, mas é sobre o que faz você funcionar, então por que isso ou a pergunta por quê pode vir depois de alguns depois de alguns.

como e quais perguntas estão certas, não a primeira pergunta ou não a pergunta única.

Alguém no chat disse que é importante colocar essas práticas no contexto da realidade que as pessoas vivem em suas organizações, por exemplo, que tipo de perguntas são poderosas.

na promoção da humildade intelectual em um ambiente técnico trabalhando no framework como scrum com altas demandas e mudanças constantes fico feliz em responder isso acho intelectual.

humildade é um ser humano é um superpoder não importa se você é um desenvolvedor se você é um líder se você é o cara que limpa as janelas e para ser sincero eu viajo o tempo todo e aprendo mais com simples conversas com as pessoas talvez com trabalhos simples feitos por outras pessoas que têm habilidades muito altas, porque se você der uma olhada em algumas pessoas, você sabe que muitas pessoas criaram estruturas e outras coisas e são muito famosas e são geniais em criar coisas, mas não é genial em descobrir as necessidades de outras pessoas e conectar-se com outras pessoas e em um mundo onde tudo está mudando a solução para o problema que estamos enfrentando é conectar-se com outras pessoas, não desconectar e criar a realidade da estrutura, a solução para a situação que vemos e esta, minha humilde opinião, é sobre descobrir novas maneiras de construir capacidades coletivas de construir mais conhecimento, não se trata de melhorar estruturas, não se trata de melhorar tudo o que fazemos, é sobre conectar-se de maneiras diferentes para tentar descobrir uma nova maneira de construir capacidades e formas de pensar certo, eu gostaria porque temos apenas cinco minutos, eu sei que é muito interessante, mas pelo menos quero que você leve com você uma pequena explicação que Sylvia fará sobre as pessoas, você não vai me odiar, pelo menos, ou matar o ladrão, porque eu prometo que Sylvia vai explicar e depois vou passar para Sylvia Ok, obrigado Eric Ok.

então passamos para as perspectivas certas, considerando as perspectivas com uma mente aberta e curiosa, é muito importante ser curioso porque é onde você está curioso, você começa a fazer muitas perguntas certas e ser curioso é a chave para uma liderança eficaz o líder precisa saber.

o que está acontecendo precisa saber como a equipe está sentindo o que eles precisam, então o líder é um facilitador certo e começa reconhecendo que sua visão é realmente da realidade dessa realidade é provavelmente limitada e moldada por suas experiências singulares, então existe um mundo inteiro ao nosso redor e separe conscientemente também o seu ego da sua mente, certo e isso requer autoconsciência e disposição para deixar de lado o seu orgulho pessoal e aqui vamos nós com a emoção, então como podemos abraçar as emoções, não apenas mostrar respeito por suas experiências e aumentar, mas também aumentar a empatia e dimensionar a oportunidade de aprender e crescer corretamente, para que você se lembre, eu gostei da pergunta, gosto da pergunta sobre, então o que faz você, o que faz você funcionar, então.

o que é exatamente isso que traz à tona o melhor de você, o que você precisa de mim, certo ou o que tira o melhor ou o pior de você, isso também é importante, certo, então, ao abrir este campo com esse tipo de pergunta, você está contornando essa atitude defensiva.

que a defensiva proteja o certo e se conecte com os sentimentos com as emoções com curiosidade e um desejo adicional de entender o que é certo e que essa atitude promova a colaboração e abra o caminho para uma solução de problemas mais eficiente e fortaleça a influência da liderança certo, então passamos para os valores e trata-se de ampliar as perspectivas abraçando a diversidade através da reenquadramento do que chamamos de reenquadramento para que com isso possamos cultivar a cultura da inclusão e criar um ambiente onde inovadores e ideias possam florescer, por exemplo, como muitos de vocês eu usar óculos, mas isso não significa que nossos óculos sejam iguais, então isso é semelhante porque muitas vezes pensamos que o que vemos é visto pelos outros da mesma maneira e isso não é verdade, então deixe-me dizer algo muito importante porque você sabe que estamos usando a reenquadramento há muito tempo e as pessoas não sabem, talvez o que reenquadramento é reenquadramento está conectado a algo chamado neuroplasticidade, todos podem me ouvir bem, porque eu tenho esse filtro, sim, então é chamado de neuroplasticidade, então o exercício mais elevado é seu o cérebro pode fazer para fortalecer a neuroplasticidade ou flexibilidade mental é chamado de reenquadramento, reenquadramento é a possibilidade de você, como ser humano, por alguns minutos, sentir os valores e os valores da outra pessoa corretamente, então, por exemplo, silvia, imagine silvia, eu sei que silvia ama animais, certo mas imagine que Silvia odeia gatos, eu amo gatos, então o que eu faço é me sentir na posição de Silvia e então sinto os valores deles e então sinto os valores deles, os valores dela, acho que os valores dela eram meus próprios valores, certo, isso não é empatia, empatia é quando você sente os sentimentos da outra pessoa ou tenta entender os sentimentos da outra pessoa, sim, você tenta sentir que a reformulação é ainda mais profunda, a reformulação é mesmo que eu não concorde com você, eu aceito seus valores e modelo minha personalidade pelos seus valores por alguns minutos vejo como é como eu vejo o mundo como vejo as coisas ao redor e então volto aos meus valores e é muito, muito difícil de fazer principalmente se a pessoa tem valores completamente diferentes como você por exemplo, sou uma pessoa que não se importa com raças, você sabe que gênero para mim todos são iguais neste mundo e todos têm que ter as mesmas oportunidades, mas se eu tiver que reformular isso, acho que como uma pessoa que é racista pessoa então você conhece alguém que não gosta de nenhum tipo de pessoa é muito difícil para mim então o que recomendamos quando fizemos o treinamento é você ter certeza e me desculpe silvia mas eu tenho paixão por isso e sei que muitos fizeram não faça todo o treinamento em AIU e outras coisas, é sobre isso que você precisa começar com uma reformulação mais fácil de alguém que tem um ou dois valores diferentes dos seus, então pegue esses valores e imagine que esses são os seus valores agora esqueça seus valores imagine que esses são seus valores originais e você agita toda a sua vida, todos os seus pontos de vista com esses valores por alguns minutos, talvez três a cinco minutos, certo, e então o que você faz é voltar aos seus valores agora, o problema é quando a pessoa está na sua frente, se você tente abraçar valores que são opostos a você e seus níveis de cortisol aumentam e então é o seu cérebro dizendo Eric, não vá nessa direção, você não é racista, por que você precisa abraçar esses valores e então é muito difícil para você fazer isso com o tempo que você pratica, você pode fazer isso, mas para começar com coisas muito fáceis, uma pessoa que tem relativamente.

valores semelhantes aos seus e abrace esses valores como se fossem seus próprios valores, tente isso por alguns minutos, três a cinco minutos e depois volte aos seus valores, quanto mais você praticar, mais confortável você se sentirá e então o que temos visto no cérebro é que isso aumenta a agilidade mental aumenta o que chamamos de neuro plasticidade, certo, mas você precisa ir muito devagar e se você ver no modelo de peixe que são como passos certos, comece com os fatos, só então posso ver seus fatos Eu mudo a perspectiva, então eu mudo para as emoções com emoções é exatamente isso que você faz quando constrói empatia e então vai para a reformulação Repreender a parte mais poderosa.

para um ser humano ser capaz de evoluir e ser capaz de se posicionar em qualquer perspectiva de qualquer lugar, não importa se ele é contra suas ideias, certo, é muito difícil no começo tentar abraçar os valores de outra pessoa e eu acho que nós preciso terminar em três minutos, me desculpe pela longa explicação, mas eu queria tirar uma coisa com isso porque você sabe, como somos mais um dos treinadores, eles estão conosco há muito tempo e então já entendemos, mas eu conheço muitos de vocês não sabem o que estamos tentando fazer Reformulando a capacidade.

para você abraçar os valores de outra pessoa por alguns minutos até que esses valores estejam lá onde você

está Silvia, sinto muito por isso Ok, não, não, tudo bem, obrigado, obrigado.

pela explicação completa Tudo bem com isso, o modelo de peixe para humildade intelectual.

oferece um ponto de partida para o desenvolvimento contínuo, mas este não é um processo absoluto ou rígido. Lembre-se que o peixe nada e você pode se adaptar à corrente e ao fluxo, então você estará.

refinando-o com prática e experiências para que esta seja uma jornada e não um destino..

seu esforço e comprometimento contínuos Compromisso em questionar suas suposições buscar por outros.

perspectivas reavaliando suas crenças e conhecimentos e você sabe que é mais fácil falar do que fazer, mas tudo bem, isso é um começo, mas com reflexão e refinamento regulares e intencionais, você abrirá seu próprio caminho para a humildade intelectual. Portanto, nenhum relacionamento de líder ou carreira significativa.

na vida graças ao portão da mente fechada ou da falta de vontade de crescer.

Então, com esse seu apelo à ação, agora você está pronto para se tornar um líder transformacional, tornar-se um líder autoconsciente, adotar uma perspectiva externa, refletir e apontar preconceitos e pontos cegos, desafiar suposições, aprender com os erros, para que agora você tenha uma visão melhor sobre a humildade intelectual. lembre-se dos líderes que você teve em sua carreira que demonstraram humildade intelectual e também daqueles que não podem continuar como modelo em seu próprio estilo e confio que você estará mais próximo do líder que deseja se tornar.