

Культура доверия как основа ненасильственных изменений

СЕССИЯ РАЗВИТИЯ ДЛЯ МЕНТОРОВ



Ведущая сессии



АНДРЮШИНА ОЛЬГА ВЯЧЕСЛАВОВНА

кандидат педагогических наук,
коуч, психолог,
бизнес – тренер,
сертифицированный специалист по проектному
управлению (ПМ-СТАНДАРТ)

План сессии:

1. О любви
2. Доверие и безопасность. Аудит команды
3. Как руководитель разрушает доверие
4. Способы создания и сохранения доверия





Культура доверия как основа
ненасильственных изменений

«Все изменения происходят со скоростью
доверия»

Стивен Кови

Любовь как источник счастья в деятельности



- любить свое дело
- любить тех, с кем вы работаете
- любить людей
- любить себя

Любовь как источник счастья в деятельности

Любовь в контексте работы - это способность давать позитивную энергию людям и получать ее от них взамен.

Способность создавать вокруг себя атмосферу уважения и доверия.



Доверие

- могу все рассказать
- могу на тебя полностью положиться



Безопасность

- могу тебе полностью открыть свою слабость
- ты примешь любое мое проявление



Доверие и безопасность являются основными драйверами успеха, счастья и отношений

Доверие

- a) могу все рассказать
- b) могу на тебя полностью положиться

Безопасность

- a) могу тебе полностью открыть свою слабость
- b) ты примешь любое мое проявление



Если мы не даем постоянный стабильный уровень безопасности и доверия, то мы принципиально не можем строить качественные отношения

Оцените, насколько у вас есть доверие и безопасность к каждому члену команды

Шкала 1-5

	Сотрудник 1	Сотрудник 2	Сотрудник 3	Сотрудник 4	Сотрудник 5
Доверие
Безопасность
Шаги, которые я могу предпринять					

Пять пороков команды (П.Ленсиони)

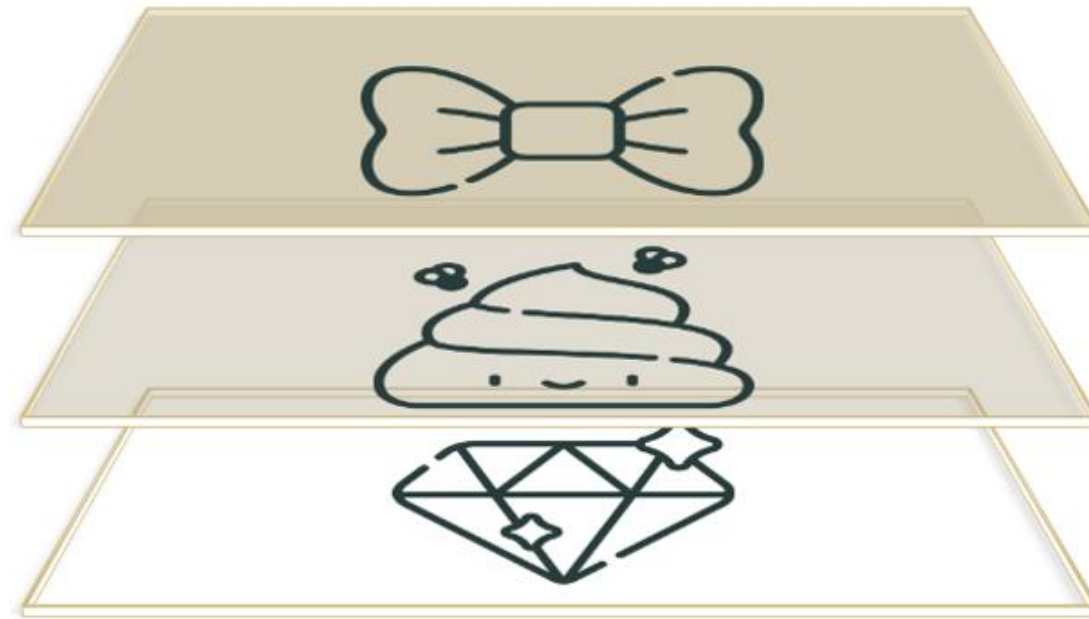


Как руководитель разрушает доверие?

Как руководитель разрушает доверие

1. Занимается микроменеджментом
2. Проявляет высокомерие
3. Дает “пустые” обещания или не выполняет то, что обещал
4. Бездействует в критических ситуациях, ищет виноватых
5. Выделяет “любимчиков” или наоборот, демонстрирует личную неприязнь
6. Принимает решения, основываясь на личных интересах, а не интересах коллектива
7. Использует служебное положение в личных целях
8. Замечает только плохое, не благодарит, не дает признания заслугам
9. Негативно высказывается о сотрудниках за глаза
10. Прилюдно отчитывает сотрудников, дает негативную обратную связь при других
10. Не дает полную информацию сотрудникам, скрывает, замалчивает или обманывает
11. Использует приемы манипуляции
12. Непредсказуемо проявляет гнев, срывается на сотрудников, повышает голос
13. Контролирует из намерения уличить: анонимные опросы, посторонние эксперты-наблюдатели, системы слежения и тд.
14. Просит сотрудников следить друг за другом и докладывать начальству
15. Присваивает идеи/заслуги/результаты сотрудников перед другими руководителями
16. Ведет двойную игру: разным сотрудникам дает разную информацию или обещает один и тот же ресурс

Что мешает нам правильно понимать друг друга и создавать доверие?



Золотая тень разговаривает с нами на языке восхищения другими людьми. Качество или способность, которая меня восхищает в другом человеке, есть и во мне.

Способы создания и сохранения доверия

1. Генеративное слушание
2. Практика «Основа доверия»

Практика «Основа доверия»

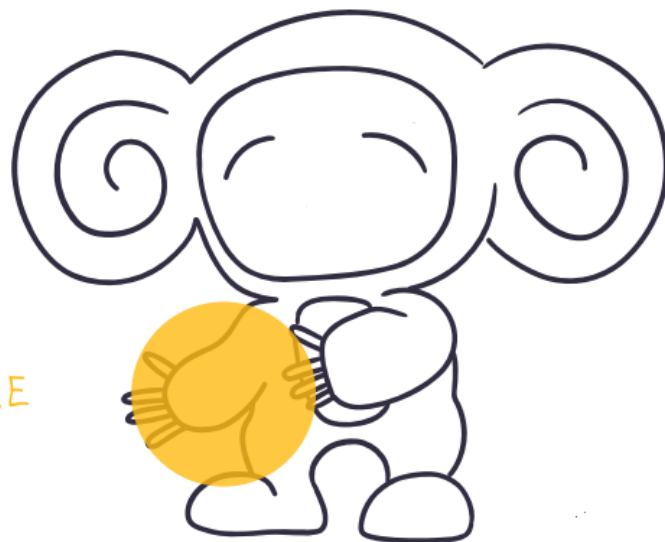
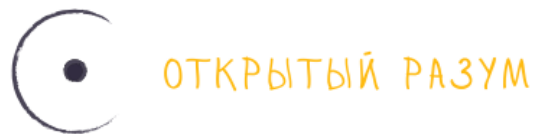
1. Выберете партнера за своим столом
2. Скажите ему конкретно, глядя в глаза и обращаясь по имени о следующем «Самое лучшее в моем учреждении...» или «Что хорошего произошло за прошлую неделю», «Что я люблю делать в свободное время», «Что меня радует и вдохновляет в нашей команде».
3. Человек, к которому обращаются, дает короткую обратную связь, что он услышал собеседника

Суть практики — в создании глубокого контакта между людьми в группе.

После такой настройки можно идти в обсуждение более сложных и глубоких вопросов.

Генеративное слушание

Модель четырех типов слушания



Три точки внимания.
Я слушаю одновременно

- тебя,
- себя,
- пространство между нами.

5 минут

Генеративное слушание

Речевая формула генеративного общения

**«В том, что ты говоришь, мне откликается.....
И еще приходит мысль о...»**

Общение в формате генеративного слушания

«Я буду так повышать доверие в своей команде/своем коллективе...»

Что еще создает доверие в команде/коллективе

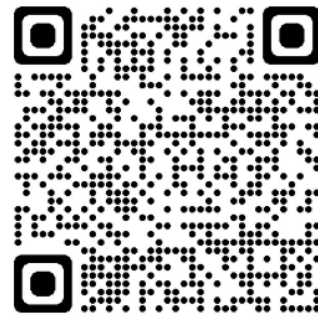
- Формирование видения общего будущего.
- «Сшивка» целей организации с целями сотрудников.
- Отработка вопросов, сомнений, опасений.
- Признание побед и заслуг. Благодарность.
- Позитивная обратная связь.
- Разработка и принятие правил жизни организации.
- Делегирование в зоне ближайшего развития.
- Техники созидательного конфликта.



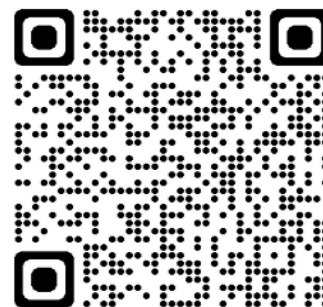
ОЛЬГА АНДРЮШИНА

olgaandryushina@yandex.ru

89276117433



сеть с vpn



vk