

SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

Išmatuoti ir atskleisti žmogaus potencialą

SEI LEADERSHIP REPORT

Lietuviškas leidimas

Ataskaita skirta SampleReport

Data 2021-03-17

Ataskaita paruošė Six Seconds

Ataskaitos santrauka

Žvilgsnis į Jūsų profilį

Didžiąją laiko dalį Jūsų emocinio raštingumo pakanka kasdienei Jūsų asmeninio ir profesinio gyvenimo veiklai organizuoti. Pokyčių laikotarpiu bei padidėjusio streso fone emocinis raštingumas yra esminė kompetencija Jūsų lyderystei atsiskleisti. Jūs turite tvirtą pagrindą; išnaudokite šią ataskaitą EQ kompetencijų stiprinimui.

Kas tai yra Emocinis intelektas (EQ)?

Emocinis intelektas (EQ) pagal Six Seconds apibrėžimą yra kompetencijų rinkinys, kuris leidžia pritaikyti mąstymą ir jausmus optimalių sprendimų priėmimui. Nors daugelis žmonių ilgą laiką buvo mokomi mąstyti racionaliai (t.y. „palikti emocijas už durų“), Six Seconds pirminė nuostata yra ta, kad emocijos yra gyvybiškai svarbios efektyviam sprendimų priėmimui ir motyvacijai. Naudodami savo EQ efektyviai, Jūs lengviau darysite įtaką aplinkiniams, efektyviau bendrausite ir sutelksite dėmesį į pagrindinius dalykus. Harvard Business Review teigia, kad emocinis intelektas yra „raktas į profesinę sėkmę“.

Kodėl emocinis intelektas yra svarbus Jums kaip lyderiui?

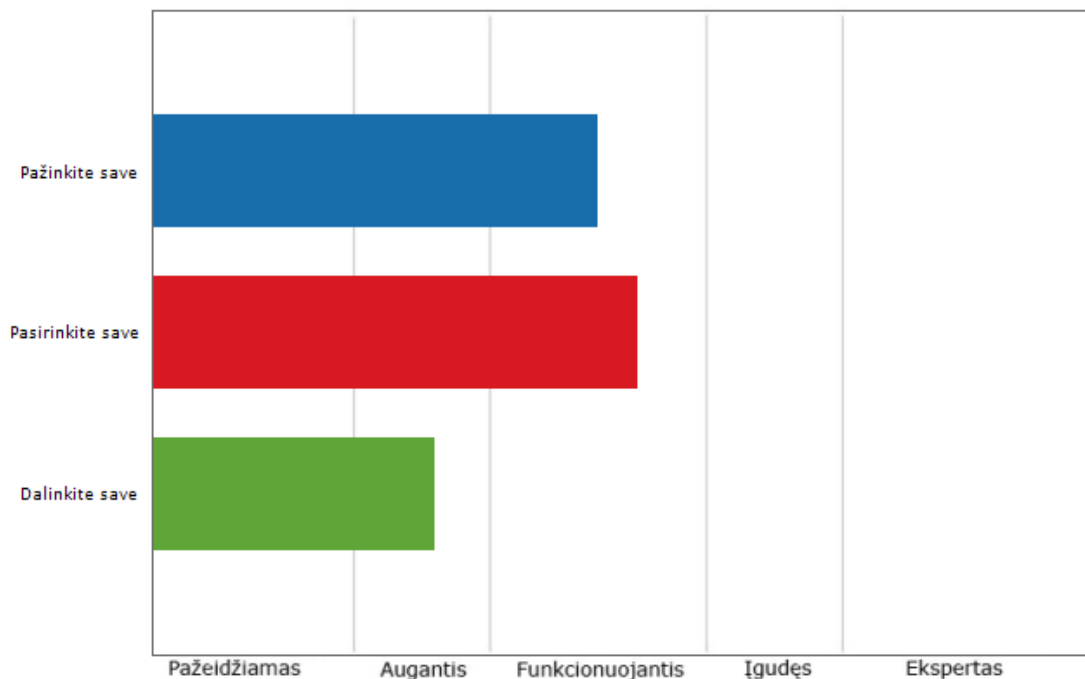
Lyderio tikslas yra suburti komandą sinergijai pasiekti, t.y. dirbant kartu pasiekama daugiau, nei sudėjus visų atskirai pasiektus rezultatus. Svarbu įgalinti kiekvieną narį išnaudoti visą jo potencialą. Tik būdamas atidus, autentiškas, aistringas ir integralus, lyderis gali sukurti pasitikėjimą, skatinti žmonių įsitraukimą ir sukurti kontekstą, kuriame žmonės gali būti geriausi, kokie tik jie gali būti.

Nėra jokios formulės, jokio stebuklingo recepto lyderystei sukurti. Tikras lyderis pats sukuria savo kelią – tokį, kuris yra paremtas jo ar jos unikaliais sugebėjimais ir charakterio bruožais. Jūs negalite imituoti kito žmogaus stiliaus ar remtis iš anksto numatytais elgesio modeliais. Vietoj to, Jūs galite save tinkamai įvertinti, žinoti savo stipriąsias ir silpnąsias puses ir taip judėti pirmyn. Ši ataskaita padės išvėlgti būdus tolimesniam EQ pritaikymui bei lavinimui ir lyderystės įgūdžių stiprinimui.



EQ praktikoje

EQ tyrimo Leadership Report remiasi konkrečiu modeliu ir 3 tikslais. Jūsų profilis pateikiamas žemiau:



Tikslas	Reikšmė	Interpretacija
Pažinkite save (Savivoka)	Savo elgesio modelių ir jausmų atpažinimas leidžia Jums suprasti, kas Jus "skatina tikėti".	Jūs pasiekėte tokį savęs pažinimo lygį, kuriuo naudojotės visą laiką. Jūs gebate daryti išvalgas apie savo jausmus ir žinote, kaip Jūs reaguojate tipinėse situacijose. Lavindami savo meistriškumą šioje srityje, Jūs išvelgsite papildomas galimybes savo efektyvumui didinti.
Pasirinkite save (Savęs valdymas)	Sąmoningas atsakas vs. reakcija sąmonės lygyje leidžia Jums jaustis atsakingu/a už savo rezultatus.	Didžiąją laiko dalį Jūs galite valdyti savo reakcijas. Tačiau susikaupus problemoms, iššūkių fone Jūs esate linkęs pasiduoti spaudimui ir reaguoti per stipriai. Stiprinkite savo kompetenciją šioje srityje; tai padės Jums atitinkamai reaguoti lyderystės reikalaujančiose situacijose. Kartu Jūs pastebėsite teigiamus pokyčius kūrybiškų sprendimų paieškose. Tai Jums
Dalinkite save (Savo krypties nustatymas)	Kasdienių pasirinkimų suderinimas su didesniu tikslo suvokimu padeda išlaisvinti visą Jūsų asmeninę jėgą ir potencialą.	Jūs pradodate auginti prasmės pojūtį ir būtinas kompetencijas bendravimui su kitais. Stiprindami šias savybes, Jūs gebėsite lengviau sukurti santykius su kitais ir išnaudoti savo kaip lyderio potencialą.

Toliau:

Likusioje šios ataskaitos dalyje pateikiamas Six Seconds EQ modelis ir išsamiai komentuojami Jūsų rezultatai. Rasite kiekvienos kompetencijos paaiškinimą ir vertę Jums kaip lyderiui, taip pat rekomendacijas Jūsų kompetencijų lavinimui ir stipriųjų kompetencijų išryškimui. Individualiai Jums pritaikytas Lyderio Ugdymo Gidas padės Jums šias koncepcijas pritaikyti praktiškai.

Skaitydami prisiminkite tris dalykus:

1. **Tai yra įrankis.** Šie rezultatai skirti Jūsų savianalizei ir diskusijoms paskatinti, jie nėra absoliuti tiesa.
2. **EQ galima išmokti.** SEI Emotional Intelligence matuoja aštuonias lavinamas kompetencijas. Kad ir koks yra Jūsų dabartinis kompetencijų lygis, norėdami Jūs galite jį padidinti.
3. **Remkitės savo stiprybėmis.** Jūsų stiprybės yra privalumai. Tai pokyčių inicijavimo mechanizmai.

Jums puikiai sekasi Naujų sprendimų radimas, Savęs motyvavimas, Savo emocijų valdymas. Kaip Jūs naudojate šiomis dovanomis kasdienėje lyderystės praktikoje.

Visais Lyderystės ataskaitos klausimais maloniai kviečiame kreiptis:

John Dodds <john.dodds@6seconds.org>

Daugiau informacijos apie EQ galite rasti apsilankę Six Seconds tinklapyje: www.6seconds.org

Visos SEI komandos vardu dėkojame už Jūsų domėjimąsi EQ ir jo taikymą praktikoje.



– Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.

SEI Leadership Report autoriai

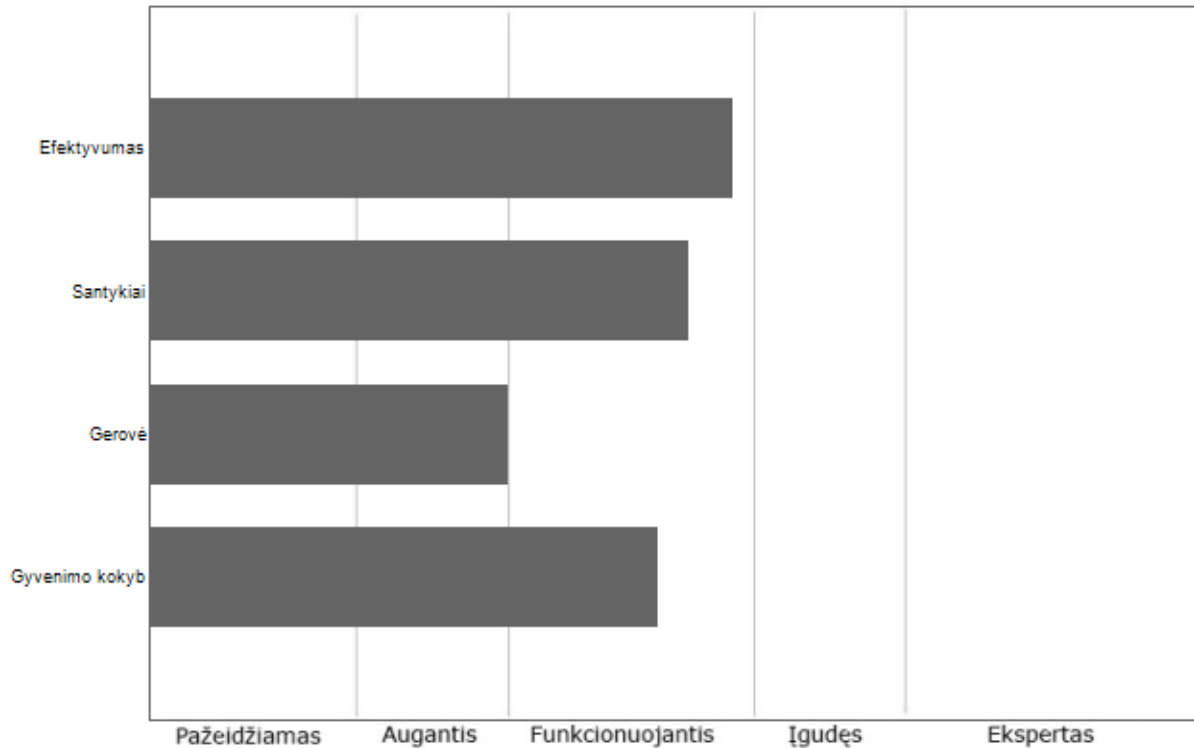
Turinys

Ataskaitos santrauka.....	2
Pirma dalis : Sėkmės faktoriai.....	6
Antra dalis: Six Seconds EQ modelis	8
Trečia dalis: Jūsų SEI profilis.....	10
Ketvirta dalis: Jūsų detalūs rezultatai	12
Pažinkite save	12
Pasirinkite save	14
Dalinkite save	18
Penkta dalis: Išvada	20
Veiksmų planas	21



Pirma dalis : Sėkmės faktoriai

Pildydami SEI testą Jūs atsakėte į klausimus, susijusius su Jūsų požiūriu į esamos darbinės veiklos ir gyvenimo rezultatus. Jūsų atsakymų reikšmės pateikiamos žemiau:



Tyrimais įrodyta, kad šiuos rezultatus lemia Jūsų EQ kompetencijos (žr. 6sec.org/success). Toliau skaitydami ataskaitą, turėkite omenyje šiuos rezultatus ir prisiminkite, kad Jūs galite naudoti EQ kompetencijas ir šiuos sėkmės faktorius lavinti.

EQ kompetencijos turi įtakos:



Sėkmės faktorius	Apibrėžimas
Efektyvumas	Gebėjimas generuoti rezultatus
Santykiai	Gebėjimas sukurti ir išlaikyti santykius
Sveikata	Gebėjimas išlaikyti optimalų energijos ir funkcionavimo lygį
Gyvenimo kokybė	Gebėjimas išlaikyti balansą ir pasitenkinimą



Antra dalis: Six Seconds EQ modelis

Šis EQ taikymo praktikoje modelis remiasi 3 pagrindiniais siekiais: tapti atidesniu (pastebėti, ką darote), viską daryti tikslingiau (daryti tai, ką nusprendžiate), prasmingiau (veikti dėl tam tikros priežasties).

Pažinkite save

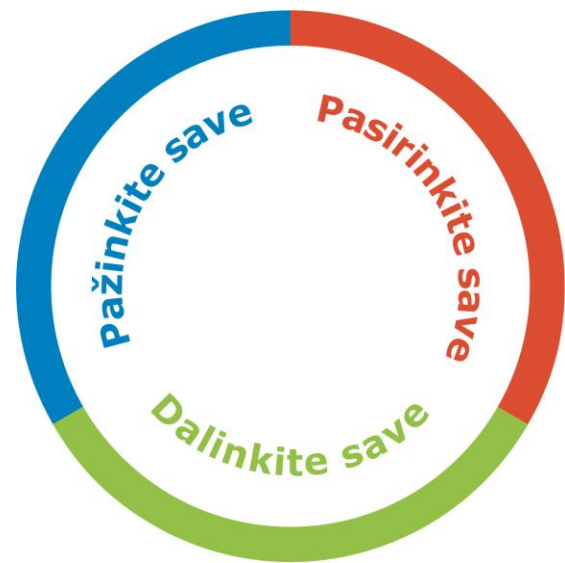
Tai aiškus suvokimas to, ką Jūs jaučiate ir darote. Emocijos yra informacija, todėl šie gebėjimai suteikia Jums galimybę tiksliai surinkti šią informaciją.

Pasirinkite save

Tai sprendimas elgtis tam tikru būdu. Vietoje reagavimo „autopilotu“, šie gebėjimai suteikia Jums galimybę reaguoti proaktyviai.

Dalinkite save

Tai konkrečios priežasties nulemta veikla. Šie gebėjimai leidžia Jums įgyvendinti savo viziją ir misiją, todėl Jūsų veikla tampa tikslinga ir integrali.



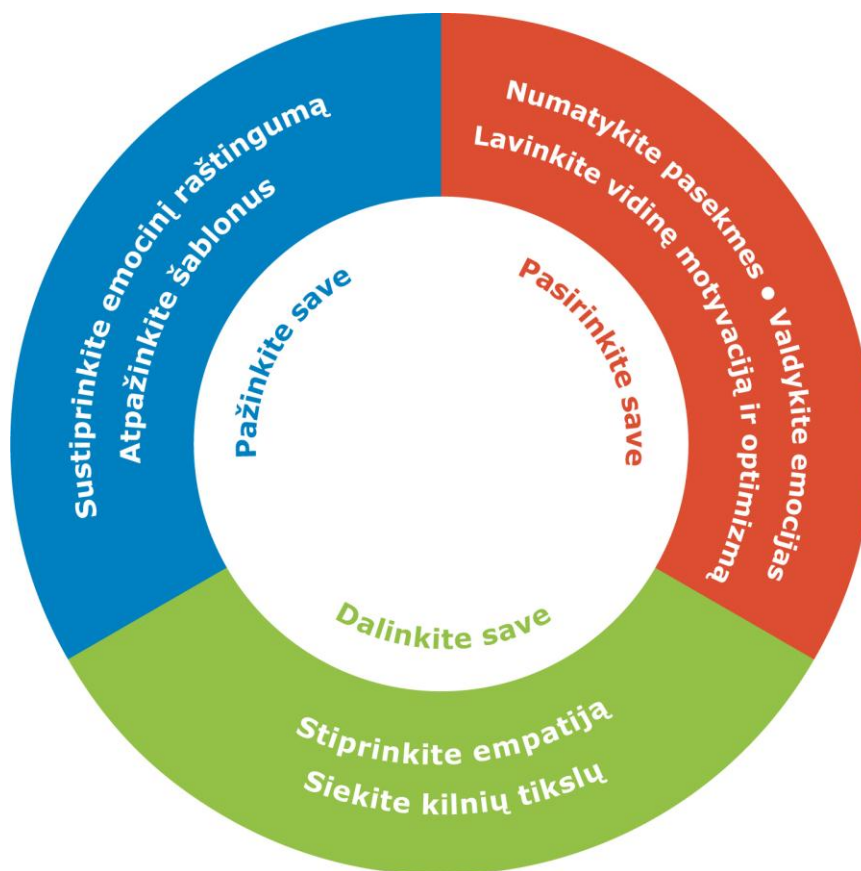
Pažinkite save atsako į klausimą **“kas”** – pažindami save, Jūs identifikuojate savo stipriąsias puses ir iššūkius; Jūs žinote, ką Jūs darote, ko Jūs siekiate ir ką Jūs norite pakeisti.

Pasirinkite save atsako į klausimą **“kaip”** – šios kompetencijos leidžia pamatyti, kaip galima būtų veikti, kaip daryti įtaką sau ir kitiems ir kaip šias elgesio strategijas pritaikyti praktikoje.

Dalinkite save atsako į klausimą **“kodėl”** – dalindami save, Jūs išlaikote aiškia veiksmų kryptį, aukštą energijos lygį ir tuo pačiu gebate elgtis tam tikru būdu, vedančiu pasirinkto tikslo link ir įkvepiančiu kitus stoti Jūsų pusėn.

Kiekvieną šių 3 tikslų apsprendžia specifinės kompetencijos, kurias matuoja SEI. Kompetencijos pavaizduotos sekančiame puslapyje.

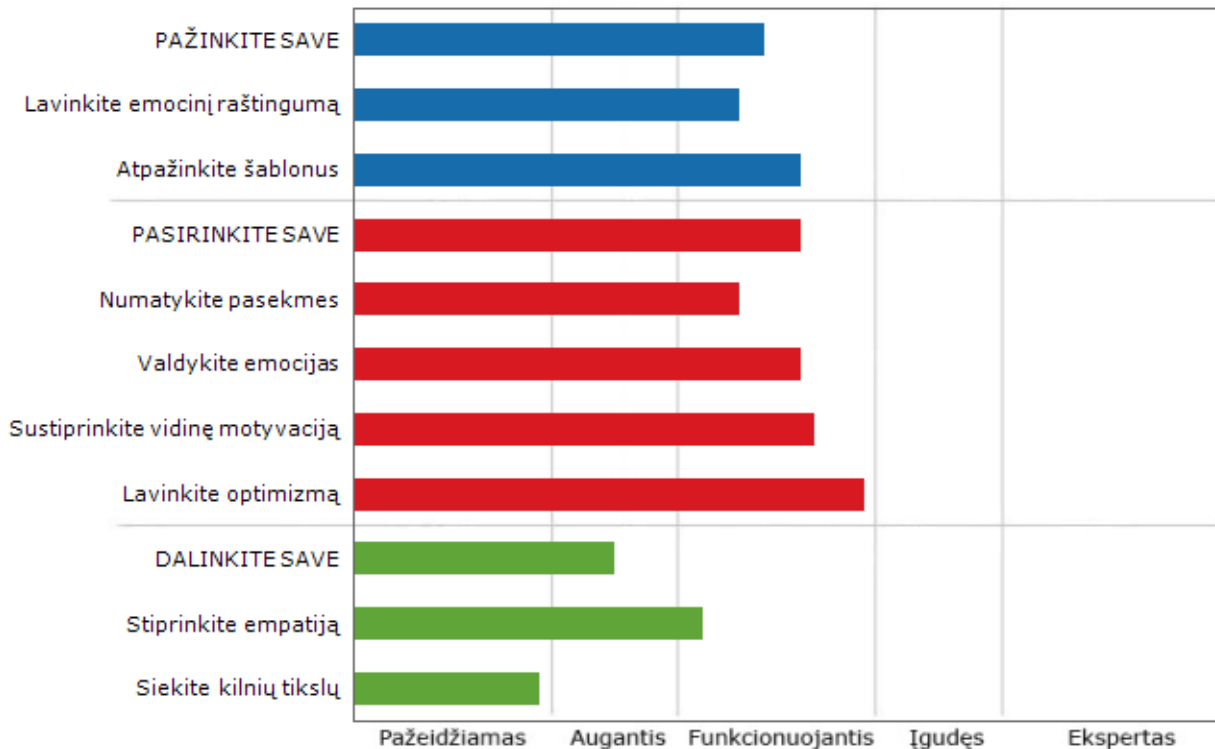




Six Seconds EQ modelis:

Tikslas	Kompetencija	Apibrėžimas
Pažinkite save	Lavinkite emocinį raštingumą	Tiksliai identifikuojami ir interpretuojami paprasti ir sudėtingesni jausmai.
	Atpažinkite šablonus	Suprantami dažnai pasikartojantys reakcijų ir elgesio modeliai.
Pasirinkite save	Taiykite priežasties pasekmės ryšio principą	Įvertinamas savo pasirinkimų sąnaudų ir naudos santykis.
	Valdykite emocijas	Emocijų, kaip strateginių resursų, įvertinimas, įdarbinimas ir transformavimas.
	Sustiprinkite vidinę motyvaciją	Energijos gavimas iš asmeninių vertybių ir įsipareigojimų, o ne iš išorinių jėgų.
	Lavinkite optimizmą	Proaktyvus viltingas požiūris į galimybes.
Dalinkite save	Stiprinkite empatiją	Aplinkinių žmonių emocijų atpažinimas ir tinkamas atsakas.
	Siekite kilnių tikslų	Kasdienės veiklos sujungimas su ilgalaikiu prasmės siekiu.

Trečia dalis: Jūsų SEI profilis



SEI reikšmės pasiskirsto 5 zonose:

Zona	Reikšmė	Apibrėžimas
Pažeidžiamas	(65–81)	Ši sritis Jums kaip lyderiui gali sukurti kliūtis, sukelti profesinius ir asmeninius išbandymus.
Augantis	(82–91)	Tai sritis, kurioje būdamas Jūs vystote įgūdžius ir lavinate savivoką; svarbu nesustoti ir toliau taikyti įgūdžius praktikoje.
Funkcionuojantis	(92–107)	Sugebėjimų užtenka įprastoms kasdienėms praktinėms situacijoms; Jums būtų naudinga tobulėti ir toliau, kad atitiktumėte lyderystei keliamus reikalavimus.
Įgudęs	(108–117)	Tai yra potenciali stiprioji jėga, suteikianti Jums galimybę naudotis svertų sistema įvairiose gyvenimo srityse.
Ekspertas	(118–135)	Turite unikalių sugebėjimų šioje srityje, kurie išskiria Jus kaip lyderį/lyderę.



Galimybės ir iššūkiai

Potencialios stiprybės:

Jūsų aukščiausios reikšmės yra...	Greičiausiai tai Jums gali padėti...
Lavinkite optimizmą	Naujų sprendimų radimas
Sustiprinkite vidinę motyvaciją	Savęs motyvavimas
Valdykite emocijas	Savo emocijų valdymas

Potencialios silpnosios pusės:

Jūsų žemiausios reikšmės yra...	Tai gali Jums tapti iššūkiais....
Stiprinkite empatiją	Ryšių su kitais sudarymas
Siekite kilnių tikslų	Asmeninių vertybių ir vizijos darna

Six Seconds, organizacija, kuri sukūrė šią ataskaitą, laikosi požiūrio, kad tikrieji pokyčiai sukuriama išnaudojant stipriąsias puses.

Apsvarstykite:

- Kaip dažnai ir kiek pilnai išnaudojate savo stipriąsias puses?
- Ar galėtumėte sustiprinti vieną iš savo silpnųjų vietų, išnaudodami tam savo stiprybę?
- Ar yra stiprioji savybė, kuria naudojatės per daug?
- Koku vienu būdu galėtumėte efektyviau naudoti savo stipriąją savybę, pradėdant tiesiog dabar?



Ketvirta dalis: Jūsų detalūs rezultatai



Pažinkite save

1. Lavinkite emocinį raštingumą Tiksliai identifikuojami ir interpretuojami paprasti ir sudėtingesni jausmai.

Emocijos yra cheminės medžiagos neuromediatorių forma, kuri teikia informaciją apie Jus ir kitus. Emocijos yra grįžtamojo ryšio sistema, suteikianti informacijos mūsų elgesiui ir sprendimams. Emocinis raštingumas leidžia identifikuoti ir interpretuoti šiuos duomenis pastebint jausmus, juos įvardinant ir pradedant analizuoti priežastis bei pasekmes. Ši kompetencija aprūpina Jus esmine informacija apie Jus ir Jūsų komandos narius bei suteikia aiškumo ir įžvalgų apie pagrindines elgesio varomąsias jėgas.



Momentinė nuotrauka

Lyderiai, turintys funkcionuojančio emocinio raštingumo lygį, pajėgūs remtis emocinėmis įžvalgomis darydami sprendimus. Tačiau atsidūrę stresinėse situacijose, dažnai imasi jas ignoruoti. Jie supranta emocijų kompleksškumą ir emocijų teikiamą informaciją. Tai pirmas žingsnis savęs pažinimo link. Lyderiai supranta emocijų poveikį, todėl jie gali strategiškai jas naudoti (t.y. derinti emociją konkrečiai veiklai). Situacijose, kai reikia veikti greitai, emocijų pritaikymas veiklai gali būti ignoruojamas. Kai lyderiai įsiklauso į jausmus, jie gali perskaityti "emocijų žinutes", siunčiamas kitiems, ir aplinkinių reakciją emociniame lygmenyje.

Lavinimas

Jūsų emocinis raštingumas – įrankis aukštam efektyvumui pasiekti. Pildykite savo esamą "emocijų" žodyną, toliau tyrinėkite, kaip emocijos veikia Jūsų mąstymą ir atvirkščiai. Stebėkite save – kaip Jūs naudojate šias kompetencijas stresinėse situacijose ir situacijose po spaudimu. Svarbiausias iššūkis – nuolatinis kompetencijų taikymas praktikoje. Kaip skaitmeninė kamera momentaliai sufokusuoja vaizdą konkrečioje situacijoje, taip ir Jūs, lavindami savo emocinį raštingumą, turite galimybę pritaikyti/koreguoti savo elgesį jausmų pagrindu.



2. Atpažinkite šablonus Suprantami dažnai pasikartojantys reakcijų ir elgesio modeliai.



Kartais žmonės įvertina naujas situacijas ir reaguoja į jas atsakingai ir apgalvotai, tačiau gana dažnai reaguojama „autopilotu“ (pasąmoninga reakcija susiformavusių įpročių pagrindu). Iš dalies taip yra dėl to, kad žmogaus smegenyse yra susidariusios neuroninės jungtys. Perleidžiant jas pasąmonės įtakai, neuroninės jungtys gali silpninti optimalų efektyvumą, nes tai yra generalizuotas atsakas, o ne kruopščiai pritaikyta specifinei situacijai reakcija. Nusistovėjusių dėsningumų atpažinimas padeda Jums stebėti savo reakcijas, o tai yra esminis žingsnis emocijų valdymo link. Savo asmeninių dėsningumų atpažinimas padeda suprasti kitus – tai yra neįkainojama patirtis kitų ugdymui, padedant jiems atsisakyti savojo „autopiloto“.



Momentinė nuotrauka

Lyderiai, pasiekę šį emocinio raštingumo lygį, yra pajėgūs suprasti, kas juos skatina elgtis vienu ar kitu būdu. Jie išnaudoja savęs pažinimą kaip savęs valdymo pagrindą ir tokiu būdu išvengia nereikalingos dramos. Tačiau yra daug elgesio šablonų, kurių lyderiai dar nėra atradę. Todėl kartais yra prarandama daug svarbios informacijos, ypač sudėtingose situacijose. Savo paties elgesio šablonų pažinimas padeda suvokti kitų reakcijas ir emocinius veiksnius, lemiančius komandos narių elgesį. Tai veda efektyviau funkcionuojančios komandos link.

Lavinimas

Sutelkite dėmesį savęs stebėjimui stresinėse ir iššūkių situacijose. Skirkite kasdien 2–3 minutes refleksijai (pavyzdžiui, gerdami kavą ar grįždami į darbą po pietų pertraukos). Stebėkite savo elgesio šablonus per smalsumo prizmę, nevertinkite. Identifikuokite savo mintis, jausmus ir veiksmus. Kaip Jūs reaguojate? Ar tai Jums dažniausiai būdinga? Kasdieniai iššūkiams suteikia daug galimybių pratyboms. Stebėkite savo reakcijas: pavyzdžiui, kaip reaguojate, kai esate „įstrigę“ automobilių spūstyje? Arba, kai kolega užsiima beprasmiu teiginių įrodinėjimu ir panašiai?



Pasirinkite save

3. Taikykite priešasties pasekmės ryšio principą Įvertinamas savo pasirinkimų sąnaudų ir naudos santykis.



Šis sugebėjimas padeda Jums įvertinti savo sprendimus ir jų poveikį. Tai yra raktas Jūsų impulsų valdymui bei atsakingam elgesiui (apgalvotas elgesys vietoj reakcijų). Tai analizės ir refleksijos procesas, kuriame naudojamos mintys ir jausmai optimaliam atsakui Jūsų ir kitų atžvilgiu generuoti. Ši kompetencija yra reikalinga strateginiam planui, reguliuojančiam žmogaus dinamiką, sukurti. Taip pat tai svarbu Jūsų elgesio, siekiant įvykdyti sudarytą planą, valdymui.



Momentinė nuotrauka

Lyderiai šiame priešasties pasekmės principo taikymo įgūdžių lygyje gali pasverti savo sprendimus tam tikru laipsniu. Būdami pavargę, alkani, pikti, nusivylę, jie gali paspartinti sprendimų priėmimą. Praėjus šiek tiek laiko, jie tai supranta, tačiau dažniau imasi gynybos nei prisiima atsakomybę už savo pačių sprendimus. Naudodami priešasties pasekmės principo taikymo įgūdžius, lyderiai geriau planuoja ir apsversto tiek individualius, tiek komandinius sprendimus. Tai veda komandos efektyvumo ir pagarba grįstos atmosferos komandoje link.

Lavinimas

Vienas pagrindinių dalykų taikant priešasties pasekmės principą – atskirti, kada imtis iniciatyvos, o kada pasiduoti srovės įtakai. "Skaitydami" situaciją su tikslu greitai įvertinti gerąsias ir silpnąsias situacijos puses, Jūs galėsite taikyti priešasties pasekmės principus praktikoje. Kitas svarbus dalykas – įsiklausyti į pasąmonės siunčiamas jausmų žinutes. Emocijos suteikia informacijos apie Jūsų vertybes, prioritetus ir tolesnių veiksmų kryptis. Atpažinkite šiuos jausmus ir įtraukite juos į savo refleksiją.

4. Valdykite emocijas Emocijų, kaip strateginių resursų, įvertinimas, įdarbinimas ir transformavimas.



Žmonėms dažnai buvo siūloma valdyti savo emocijas, užgniaužti tokius jausmus kaip pyktis, džiaugsmas ar baimė, ir eliminuoti juos iš sprendimų priėmimo proceso. Vis dėlto, jausmai suteikia įžvalgų ir energijos, jie turi įtakos sprendimų priėmimui ir keičia elgesį – be emocijų žmonės negalėtų, tikraja ta žodžio prasme, priimti sprendimų. Ši kompetencija leidžia efektyviai panaudoti emocijas savęs valdymui ir konstruktyvios įtakos kitiems darymui.



Momentinė nuotrauka

Lyderiai, kurie yra pasiekę funkcionuojantį emocijų valdymo lygį, visai neblogai tvarkosi su emocijomis – išskyrus situacijas, kai jie atsiduria po spaudimu, kai tenka skubėti arba susiduriama su ypatingai dideliais emociniais iššūkiais. Susidūrę su aukšto kompleksškumo emocinėmis situacijomis, šie lyderiai "įstringa". Jie pradeda tramdyti kitus žvilgsniu arba siekia slopinti kitų jausmus. Tai, be abejo, destruktiviai veikia komandą. Nors lyderiams nelengva padėti komandai priimti jų pačių sudėtingas emocijas, paprastai šie lyderiai yra pajėgūs valdyti savo reakcijas. Tai padeda jiems išlaikyti gerus santykius su kolegomis ir klientais.

Lavinimas

Siekdami lavinti emocijų valdymo kompetenciją, pradėkite vertinti ir priimti emocijas. Emocijos yra tam, kad Jums padėtų – ar galėtumėte priimti jas kaip sąjungininkes? Tai ypatingai sunku, susidūrus su netikėtais ir nemaloniais jausmais. Paklauskite savęs, "Kaip šis diskomfortą keliantis jausmas siekia man padėti?" Pastebėsite, kad kai kuriuos jausmus Jūs siekiate ignoruoti, užgniaužti, įveikti. Kai pasijusite labiau įgudę skaityti emocijų siunčiamas žinutes, Jūs pradėsite įžvelgti emocijas kaip sąjungininkes. Savo jausmų priėmimas ir pagarba jiems yra žingsnis asmeninio augimo link.



5. Sustiprinkite vidinę motyvaciją Energijos gavimas iš asmeninių vertybių ir įsipareigojimų, o ne iš išorinių jėgų.

Žmonės, kuriems reikia išorinių paskatų, visada yra priklausomi nuo kitų pripažinimo ar atlygio sistemos. Vidinės motyvacijos skatinimas reiškia ilgalaikių vidinių išteklių ugdymą ir panaudojimą. Tai leidžia Jums turėti ir ginti savo nuomonę, mesti iššūkį nusitovėjusiam status quo, surizikuoti ir išlikti, kai pasidaro sunku – ir tai padeda Jums įtikinti kitus savo idėja.



Momentinė nuotrauka

Šiame vidinės motyvacijos lygyje lyderiai svyruoja tarp išorinių motyvacinių veiksnių (pinigai, statusas, pripažinimas) ir vidinių (vertybės, įsitikinimai, įsipareigojimas sau) priklausomai nuo situacijos konteksto. Kai lyderiai stokoja išorinio pripažinimo ženklų, jie pradeda perdėtai jais rūpintis. Dažniausiai lyderiai gali surasti energijos šaltinių ir motyvuoti save, tačiau kartais jie linkę būti apatiškais. Komandos nariai gerbia lyderio energiją ir vertina ją kaip realistą, siekiantį atitinkamo atlygio ir pozicinės galios savo darbe. Šie lyderiai geba daryti kitiems įtaką per jų vertybines nuostatas, tačiau kartais ši vertybėmis grįsta lyderystė praranda svarbą ir darbuotojų įsitraukimas atitinkamai mažėja.

Lavinimas

Susitelkite į savo vertybes kasdienėje veikloje, tai padės Jums stiprinti vidinę motyvaciją. Greičiausiai Jūsų veikloje yra aspektų, kurie yra labai artimi Jūsų vertybėms, ir atvirščiai, kai kurie atrodo mažiau prasmingi. Turėti stiprią vidinę motyvaciją nereiškia nuspręsti dirbti be atlygio. Įvardinkite visus sprendimų, susijusių su atlygiu, "už" ir "prieš". Stebėkite, kokią įtaką darote kitų materialinėms paskatoms; neleiskite išoriniams faktoriams turėti per didelės įtakos.

6. Lavinkite optimizmą Proaktyvus viltingas požiūris į galimybes.

Optimizmas leidžia žmonėms įžvelgti tai, kas slypi už dabarties momento ir imtis atsakomybės už savo ateitį. Šis išmoktas būdas jausti + galvoti įgalina Jus imtis atsakomybės už savo sprendimus ir jų pasekmes. Visi žmonės naudoja ir optimistinį, ir pesimistinį mąstymo stilių (jausti + galvoti), kai kurie dažniau naudoja vieną iš jų. Optimistinis požiūris suteikia daugiau pasirinkimo galimybių ir viltį sėkmei. Tai kuria į sprendimus orientuotą požiūrį, skatina mąstyti inovatyviai ir išnaudoti kitų pozityvią energiją.



Momentinė nuotrauka

Lyderiai šiame įgūdžių lygyje yra pozityvūs, tačiau dažnai jie vis dar pervertina silpnąją problemos pusę. Jie vadovaujasi klaidinga prielaida, kad problemos sprendimui prireiks daug laiko ir pastangų. Taip praleidžiamos galimybės. Dažniausiai šie lyderiai prisiima atsakomybę už savo sprendimus, sėkmes ir nesėkmes, tačiau taip elgiasi ne visada. Ypač tai išryškėja įtampos ir stresinių situacijų metu – lyderiai "paslysta" ir įsijaučia į kritikų vaidmenį ir pervertina grėsmingąją situacijos pusę. Dažniausiai jie patys savo pastangų dėka "stumteli" save į optimisto perspektyvą. Žvelgdami per optimisto prizmę, jie motyvuoja patys save ir kitus.

Lavinimas

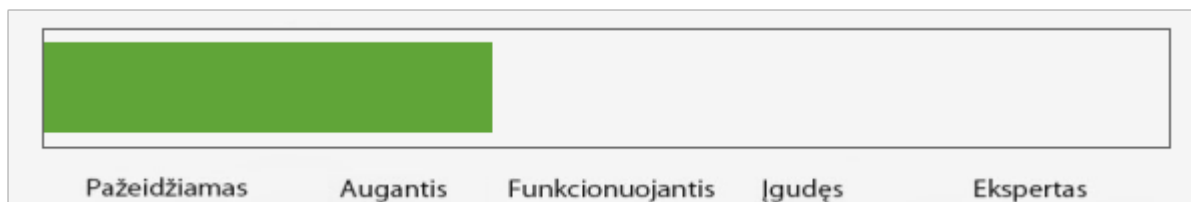
Greičiausiai Jūs linkę mąstyti optimistiškai, tačiau tai dar nėra pastovus įprotis. Jūs turite gebėjimus vadovautis optimistine nuostata, tačiau yra situacijos, kur Jūs pasiduodate ir teigiate "Aš nieko negaliu padaryti". Jums kaip lyderiui iškyla papildomas iššūkis. Pavyzdžiui, jei kolegai reikalinga Jūsų kaip ugdytojo ar mentoriaus pagalba ir Jūs nežinote, kaip jam padėti, galite vėl imtis pesimistinės nuostatos. Pastebėkite panašias situacijas: kokias darote prielaidas? Kokie yra nenuginčijami įrodymai? Koks yra kitas galimas požiūris? Jūs turite daug resursų optimizmui išreikšti, todėl lengvai galite "persijungti" iš pesimizmo nuostatos.

Dalinkite save

7. Stiprinkite empatiją Aplinkinių žmonių emocijų atpažinimas ir tinkamas atsakas.



Empatija yra atvirumas kitų jausmams ir patirtims, kuris kuria ryšius ir skatina supratimą. Ji prasideda pastebint ir malonius, ir nemalonus jausmus ir nuoširdžiai rūpinantis, ką išgyvena kitas žmogus. Sekantys žingsniai apima klausymąsi, dalijimąsi ir atsaką tokiu būdu, kuris iliustruoja Jūsų rūpestį. Empatija yra raktas kitų žmonių supratimui ir ilgalaikių santykių, grįstų pasitikėjimu, formavimui. Empatija užtikrina, kad galvojate apie kitus žmones priimdami sprendimus, ir leidžia kitiems suprasti, kad Jūs esate toje pačioje komandoje.



Momentinė nuotrauka

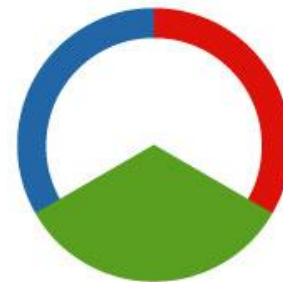
Lyderiai šioje Empatijos įgūdžių stadijoje gerbia ir rūpinasi kitais ir tai demonstruoja savo elgesiu. Tačiau sudėtingose situacijose arba kai yra priversti skubėti, lyderiai praleidžia šią galimybę. Jie vertina empatiją, tačiau tai nėra jų prioritetas. Pradėję projektą arba susitelkę į tikslus, lyderiai nustumia žmones į žemesnę prioritetų sąrašo poziciją; o kai lyderiai iš tikrųjų rūpinasi, kartais jų žmonės nebepastebi jų rūpesčio ir tokiu būdu mažėja žmonių įsitraukimas. Skubėjimo situacijose lyderiai dažniausiai nepastebi kitų žmonių siunčiamų kūno kalbos signalų. Tai veda nesusikalbėjimo ir neteisingų prielaidų formavimosi link.

Lavinimas

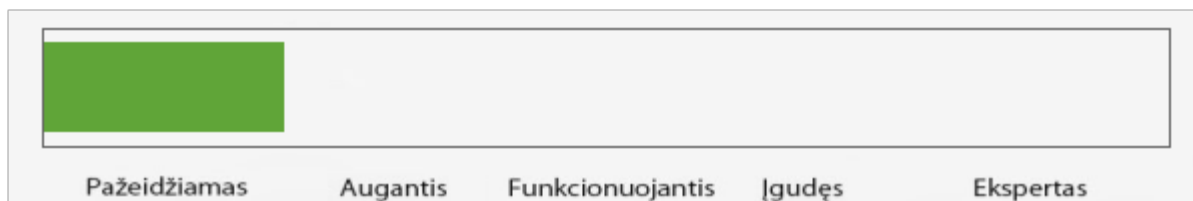
Jūs siekiate empatiją išnaudoti kaip vertingą įrankį lyderystės praktikoje. Kai būnate susitelkęs į užduotį arba "atsijungęs" nuo komandos, Jūs prisimenate empatijos svarbą ir "įjungiate jausmus", tegu ir pavėluotai. Jums svarbu pasiekti bendrą supratimą. Kai kolega kreipiasi su klausimu ar prašymu išspręsti problemą, susitelkite tik į klausymąsi, skirkite 80% laiko ir energijos situacijos supratimui ir kolegos jausmams. Aktyviai klausydamasis, atkreipdamas dėmesį į veido ekspresiją, kūno kalbos signalus Jūs atpažinsite kito žmogaus emocijas. Tada paieškokite atitinkamų jausmų savyje ir sumeistraukite atitinkamą atsaką. Prisiminkite, kad komunikuojame dviejuose lygmenyse – žodiniame ir emociniame. Būkite tikras, kad esate abiejuose.



8. Siekite kilnių tikslų Kasdienės veiklos sujungimas su ilgalaikiu prasmės siekiu.



Kilnių tikslų siekis aktyvuoja visas kitas Six Seconds modelio kompetencijas. Kai žmonės analizuoja savo asmeninę viziją, misiją ir pėdsaką, kurį nori palikti po savęs, jie apibrėžia savo tikslus ir uždavinius. Šioje srityje emocinis intelektas tampa itin aktualus ir galingas. Kai tiksliai žinote savo prasminius tikslus, Jūs gebate ypatingai susikonzentruoti į savo kasdienes pasirinkimus. Kilnių tikslų siekis skatina integralumą ir etišką elgesį, o tai padeda Jums susikaupti, įkvėpti kitus ir pasiekti savo, kaip lyderio, potencialo viršūnę.



Momentinė nuotrauka

Žemą įgūdžių lygį turintiems lyderiams labai sunku įtikinti kitus ar net motyvuoti save. Stokodami aiškaus prasmės suvokimo, šie lyderiai nesugeba siekti savo pačių geriausio asmeninio rezultato. Todėl jiems tampa neįmanoma pasiekti kitų įsitraukimo į veiklą. Lyderiams yra sudėtinga susidėlioti prioritetus – jie "pameta" tai, kas svarbiausia. Dažnai jie daug laiko skiria "kasdieniam gaisrų gesinimui", kurie, atrodo, niekada nesibaigs. Lyderiai linkę daryti sprendimus trumpalaikėje perspektyvoje, dažnai imasi psichologinės gynybos ir bandymo atrodyti "viskas su manimi gerai". Kiti žmonės priima tokį lyderį kaip žmogų, stokojantį integralumo – tai lemia kitų žmonių atsakomąją reakciją.

Lavinimas

Net jei Jūs negalvojate apie savo prasminius veiklos tikslus, pripažinkite, kad Jūsų tikslai turi įtakos Jūsų lyderystei. Pradėkite nuo klausimo sau "Kas man yra svarbu gyvenime ir darbinėje veikloje"? Skirkite laiko refleksijai. Kokį savo pėdsaką norite palikti? Kaip Jūs norėtumėte kad žmonės Jus suvoktų? Identifikuodami principų rinkinį, Jūs judėsite savo prasminio tikslo link. Jūsų principai yra taisyklių rinkinys arba gairės, kurių pagalba Jūs galėsite parinkti tinkamus sprendimus įtampos situacijose.

Penkta dalis: Išvada

Kviečiame apsvarstyti šiuos rezultatus ir pagalvoti, kaip jie pasireiškia Jūsų kasdieniame gyvenime. Ši ataskaita yra atspindys to, kaip Jūs matote save dabartiniu laiko momentu. Pasitikrinkite savęs suvokimo tikslumą aptardami savo rezultatus su kolegomis, kurie Jus gerai pažįsta ir dirba ne tik Jūsų organizacijoje, bet ir už jos ribų.

Tam, kad gautumėte pilną SEI Leadership Report naudą, apgalvokite atsakymus į šiuos klausimus:

Pažinkite save:

- Ar šie rezultatai Jums būdingi?
- Su kuo sutinkate? Su kuo nesutinkate?
- Ar rezultatai skiriasi situacijose, kai esate sunerimęs ir susijaudinęs vs. kai esate ramus ir susikaupęs?

Pasirinkite save:

- Kaip Jūsų dabartinės EQ kompetencijos veikia Jus kaip žmogų ir kaip lyderį? Kaip tai veikia kitus?
- Kokius kitus elgesio modelius ir požiūrius norėtumėte patyrinti?
- Kokią vieną EQ kompetenciją norėtumėte sustiprinti?

Dalinkite save:

- Kaip galite įtraukti/paskatinti kitus prisidėti prie Jūsų, kaip lyderio, augimo?
- Kaip EQ samprata lyderystėje gali padėti Jums siekti savo misijos ir tikslų?
- Kaip galite stiprinti savo lyderystę taip, kad įkvėptumėte kitus siekti to paties?

Tikimės, kad SEI Leadership Report padėjo suprasti Jūsų EQ kompetencijų lygį. Taip pat ji gali būti naudinga aptariant rezultatus su lektoriumi ar kitu profesionalu, kuris pateikė Jums SEI Lyderystės ataskaitą. Taip pat galite susisiekti su Six Seconds ir sužinoti daugiau apie šį modelį ir mūsų siūlomus sprendimus organizacijoms ir individams: www.6seconds.org

Sveikiname Jūsų sprendimą tyrinėti savo emocinį intelektą – tai praturtins Jūsų gyvenimą ir profesinę, ir asmeninę prasme.



Veiksmų planas

Kokios Jūsų stipriosios pusės?

Kaip panaudosite savo stiprybes savo kaip lyderio efektyvumui didinti?

Kokias sritis norėtumėte sustiprinti ar vystyti?

Kokias strategijas panaudosite?

Kokios pagalbos Jums gali prireikti?

Koks yra Jūsų sekantis žingsnis?

