

- ▶ Креслото на комфортната ми зона
- ▶ Slight edge коучинг&менторинг
- ▶ Каймак от Полезни идеи
- ▶ В огледалото
- ▶ Препоръчваме ви
- ▶ Споделяме с вас
- ▶ Let's do it! упражнение

Здравейте!

В този брой:

Ще поговорим за уменията да работим с другите, да споделяме знания и умения и да развиваме последователи. А за да развием наставническа нагласа и умения са ни необходими голяма доза комуникационни умения, много търпение и развиване на интуицията.

От Креслото на комфортната ми зона Подготвен ли съм да бъда наставник?

Slight edge коучинг&менторинг

Календар на отворените класове за първото тримесечие на 2012 г.

Ходили ви се до Сан Диего през април? Вижте нашето предложение.

В секцията за отворени процедури по Оперативните Програми ще намерите актуална информация за възможностите за кандидатстване към 03 февруари, 2012 г. и с какво можем да ви бъдем полезни.

Каймак от Полезни идеи за наставничеството и различните лица на личната и екипна ефективност.

В огледалото: Защо да се смеем по-често?

В Препоръчваме ви „Брилянтният лидер“, Саймън Купър.

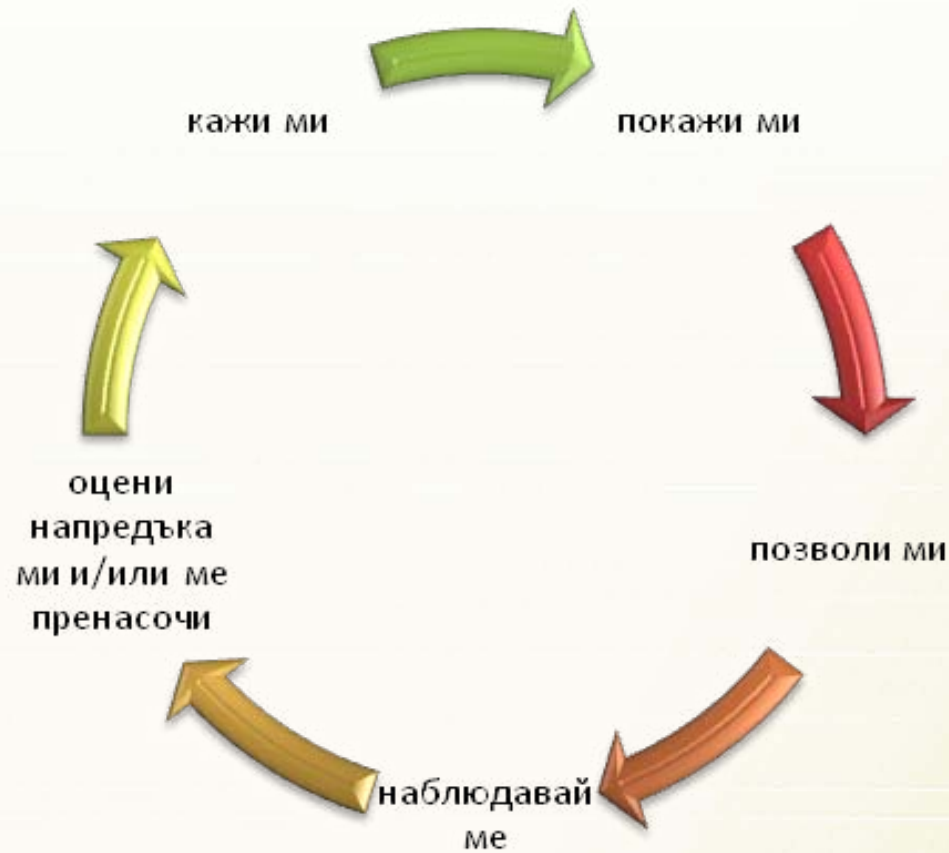
В Споделяме с вас Предай нататък!

Let's do it! упражнение Кога за последен път научихте някого на нещо, в което сте добър?

Споделянето на знания е основата за изграждане на устойчива организационна култура и трупане на организационно познание.

Този процес обаче е еволюционен, а не революционен. Т.е. трябва да се подготвите, че няма да го създадете и стабилизирате бързо.

Графично този процес е един постоянен и двупосочен процес



За да създадем условия за изграждането на такава култура трябва да започнем с въпроса: „Имам ли подходящата нагласа за споделяне на знания и умения като мениджър и лидер?“ Всъщност ако помислим ще видим, че в основата на уменията да споделяме е уменията да даваме и получаваме обратна връзка, уменията да делегираме и да развиваме потенциала на хората си.

Долните въпроси ще ви помогнат да определите дали и в каква степен имате правилната нагласа, за да бъдете ментор:

Твърдение	изобщо не е като мен							точно като мен							+	-
Създавам култура на менторинг в екипа си като давам личен пример в подготвяне на наследници.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
Действия за укрепване или подобряне:																
Вярвам, че няма незаменими хора.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
Действия за укрепване или подобряне:																
Споделям с удоволствие моите знания и умения и очаквам това и от другите.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
Действия за укрепване или подобряне:																
Използвам потенциала на обратната връзка в процеса на наставничесто.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
Действия за укрепване или подобряне:																

Твърдение	изобщо не е като мен							точно като мен							+	-	
Давам често и рутинно обратна връзка на човека, когото наставлявам.	1	2	3	4	5	6	7										
Действия за укрепване или подобряне:																	
Старая се да давам обратна връзка за поведения, нагласи и навици, както и за измеримите резултати.	1	2	3	4	5	6	7										
Действия за укрепване или подобряне:																	
Обичам да държа под контрол всичко.	1	2	3	4	5	6	7										
Действия за укрепване или подобряне:																	
Очаквам перфекционизъм както от мен, така и от моето „протеже“.	1	2	3	4	5	6	7										
Действия за укрепване или подобряне:																	
Вярвам, че той/тя след като ги обуча могат да вършат задачите не по-зле от мен.	1	2	3	4	5	6	7										
Действия за укрепване или подобряне:																	
Всеки един от екипа/организацията ни осъзнава ползите от ученето и споделянето на знания.	1	2	3	4	5	6	7										

Твърдение	изобщо не е като мен	точно като мен	+	-					
Действия за укрепване или подобряне:									
Не споделям мнението, че след като я/го подготвя добре и предам всичките си знания, ще стана излишен.	1	2	3	4	5	6	7		
Действия за укрепване или подобряне:									
Спокоен съм, че след като приключа с обучението на моето/ите протеже/та ще мога да делегирам голяма част от сегашните си задължение и така ще имам възможност да се отдам на осъществяването на нови цели.	1	2	3	4	5	6	7		
Действия за укрепване или подобряне:									

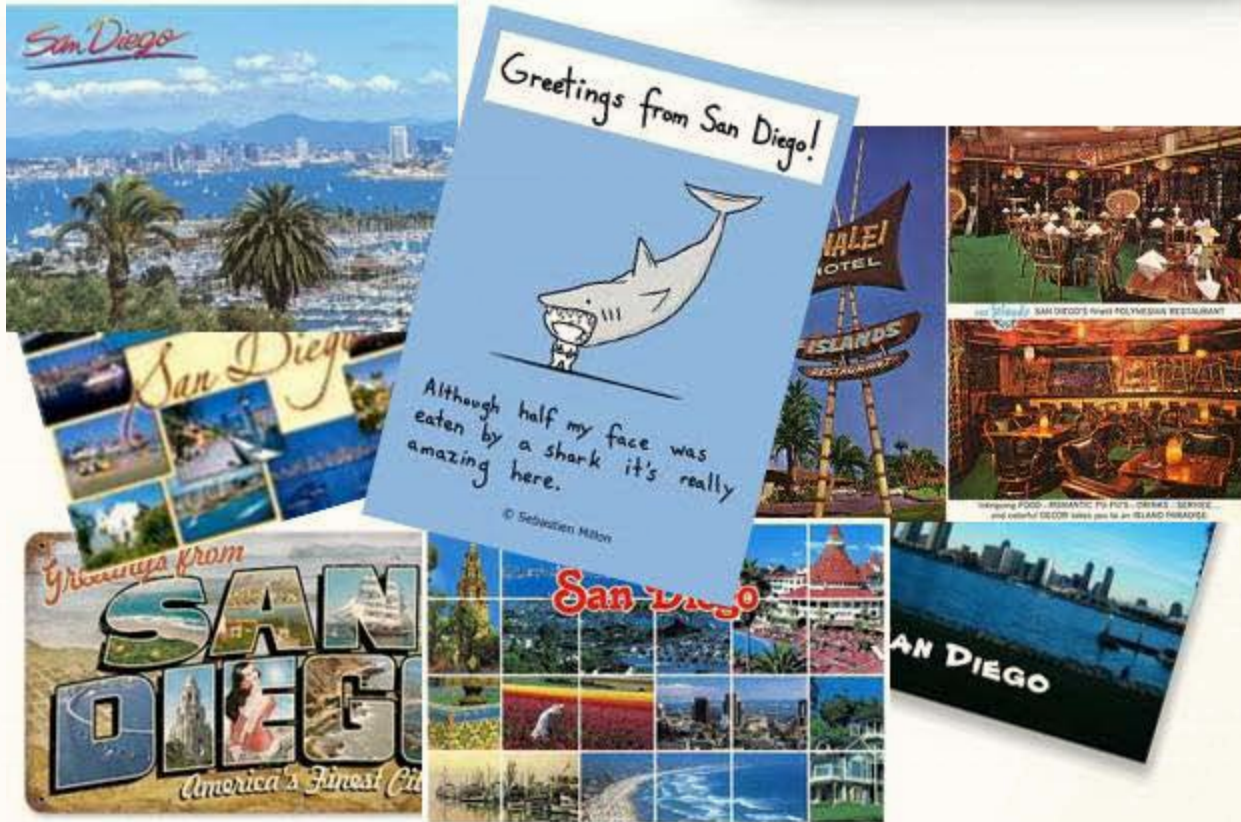
Източник: Обучение „Effective Leadership Development”®
 Повече за програмата можете да прочетете [ТУК](#).

Представяме ви ...

Да дам на шефа
поканата от LMB/
10-14.04.2012
Word convention
LMI & SMI!

Разбрах ли правилно:
имаме договор за
годишна програма за
развитие на нашите
служители и ни канят да
се срещнем с над 2000
успели хора от цял
свят?!?

Да провера отново:
наистина ли всички
разходи за
пътуването и престоя
се поемат от LMB?



Да се свържа с
LMB да потвърдя
участието на 1
човек. Срок: до
01 март!

Отворени класове - 1-во тримесечие

Програма за развитие	2012				Регистрация
	01	02	03	04	
EC®		От 08.02 до 14.03			ТУК
EPL®			От 07.03 до 24.04		ТУК

Актуални обяви за кандидатстване по Оперативни Програми

Повече за Процедурата

BG161PO003-1.1.06 „Подкрепа за научноизследователската и развойна дейност на бълг. предприятия”

ТУК

BG051PO001-2.1.16 “Квалификационни услуги и обучения за заети лица - фаза 3”

ТУК

BG161PO003-2.3.01 „Инвестиции в „зелена индустрия”

ТУК

BG051PO001-1.1.09 “Квалификационни услуги и насърчаване на заетостта”

ТУК

Нашето предложение за съвместна работа можете да видите [ТУК](#).

Разберете от какъв ментор имате нужда

Менторите помагат да напреднете в работата и в живота. Но не чакайте някой да ви вземе под крилото си. Потърсете хората, които могат да ви помогнат. Първата стъпка е да разберете какъв ментор най-добре ще отговори на вашите нужди:



- **Съ-наставник.** Това може да бъде някой колега, приятел, който се нуждае от теб толкова, колкото имате нужда и вие от него. Потърсете такъв ако имате специфични умения, на които да го научите и нещо, а което той да ви научи в замяна.
- **Дистанционен наставник.** Това е някой извън вашата организация, който може да ви предложи обективен съвет. Потърсете такъв ако търсите свежа гледна точка и вече сте изчерпали близките източници.
- **Невидим наставник.** Не е нужно да създавате лични отношения с този наставник. Просто се учите чрез наблюдение и следване на неговия пример.

Източник: „Guide to Getting the Mentoring You Need”

Поставените цели преди срещата с Вашия ментор



Да знаете какво искате от отношенията ви с вашия наставник е от решаващо значение.

Преди да седнете с вашия наставник за първи път, дефинирайте за себе си какво е това, което скате да научите от него. Запитайте се какво искате в работата и живота. Кои активи ще ви помогнат да стигнете до там? Идентифицирайте силните страни, които ще ви бъдат от най-голяма полза. След това, честно разгледайте и пречките, предизвикателства, или слабостите, които могат да ви забавят. След като направите това сте готови да формулирате целите си и да ги споделите с вашия ментор. Не прекалявайте с целите. Поставете най-много 5 цели, така че да не отвличат вниманието ви от това, което вашия наставник ще ви предложи.

Източник: „Guide to Getting the Mentoring You Need”



Три Въпроса които да си зададете Преди да станете ментор

Струва си да бъдете ментор. Но не можете да вземете всеки млад човек под крилото си. Задайте си тези три въпроса, за да изберете правилното протеже:

Колко е мотивиран да бъде наставяван? Оценете желанието и волята на младия човек да напредне. Наставяваният от вас трябва да бъде мотивиран, ако искате да започнете успешна и за двете страни връзка.

Колко далеч искат да отида? Къде е наставявания от гледна точка на опита си в сравнение с това, където иска да бъде? Изберете някой, който има пропуски в развитието си, които можете да помогнете да се попълнят.

Имам ли достатъчно опит и време? Не приемайте половинчати отношения на наставничество. Бъдете сигурни, че ще можете ефективно да подкрепяте наставявания от вас от гледна точка на знания и усилия.

Източник: „Get the Mentoring Equation Right”, Whitney Johnson

Ефективното учене= кажи ми+ покажи ми



Колко пъти сте обучавали колега в дадена задача, и след това той ви търси с въпроси ви на всеки пет минути?

Хората се учат от наблюдаване на това ка го правт другите, така че вместо да казвате на хората как да се реши даден проблем, просто им го покажете. Преминете през всяка стъпка, обяснявайки причините, които стоят зад всяка една. След това им позволи да задават колкото се може повече въпроси. Това не само ще им даде основата, за да изпълнят тази задача, но ще ви подкани да овладеете задачата по-дълбоко, чрез обосноваване на всяка стъпка.

Източник: "The Best Approach to Training", Richard Catrambone

Намалете времето за срещи наполовина



Често срещите в офиса продължават средно по 1 час, защото по презумция приемаме това време по подразбиране. Но вие можете да изразходвате много по-малко време, за да свършите набелязаните задачи. Опитайте тези три мерки, за да съкратите вашите срещи:

Изправете се. Повечето хора няма да се мотаят много по даден въпрос, ако краката ги болят. Просто махнете столовете от стаята. Когато стоят, хората често са по-внимателни и ангажирани.

Използвайте таймер. Определете време за всяка точка от дневния ред и използвайте, таймер, хронометър, а защо не и пясъчен часовник. Когато времето свърши, затворете темата и продължете към следващата.

Покажете цената на срещата. Над дневния ред, изчислете почасово разходите на цялата група. Когато хората осъзнаят, колко струва срещата на компанията, те ще бъдат по-склонни да бъдат ефикасни.

Източник: „Guide to Making Every Meeting Matter”

Разберете кога multitasking -а работи



Многобройни проучвания показват, че умението да работите по много задачи едновременно не ви помага да свършите повече работа. В действителност, това

пречи на вашата продуктивност.

В ежедневието ни обаче изглежда невъзможно да се концентрираме единствено върху едно нещо в даден момент. Ето два начина multitasking-а да бъде по-ефективен: Когато информацията трябва да тече бързо ако другите чакат вас, преди те да отговорят на един клиент или да придвижат важен проект напред, може да бъде много смущаващо ако не сте на линия. вдигнете телефона или отговорете на е-майл - дори докато работите върху нещо друго - може да бъде важно, особено ако имате информация, която другите нямат. Когато блокирате. Понякога може да бъде полезно, за да се съсредоточи върху трудна задача. Когато „блокирате”, оставете задачата и направете нещо друго, а ума си оставете да размишлява и търси решения по въпроса. Когато се върнете към задачата с пресни сили, много по-вероятно е да бъдете в състояние да довършите задачата.

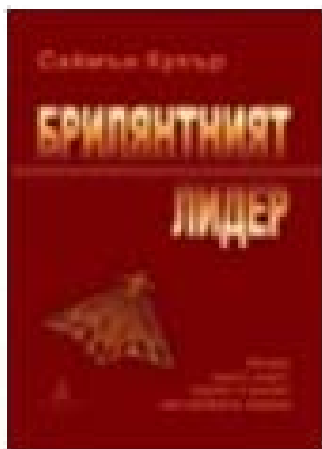
Източник: "In Defense of Multitasking", David Silverman

Защо да се смеем по-често?

Може би научните факти ще ви помогнат да разберете колко е важно за нашето здраве да се смеем по-често:

- *Активният смях повишава сърдечния ритъм и задълбочава дишането, с което използваме по-голяма част от белите дробове, а също мускулите на лицето, стомаха и диафрагмата.*
- *Освен подобряване на нашето настроение, смехът може да намали стреса, помага за борбата с инфекцията и намаляване на болката.*
- *Нивата на двата хормона на стреса кортизол и адреналин, които потискат имунната система на организма, действително ще паднат след 1 доза смях.*
- *Смехът предизвиква положителни промени в мозъчната химия чрез освобождаване на ендорфини, и носи повече кислород в тялото чрез по-дълбоките вдишвания.*
- *Смехът ни освобождава от гнева, страха, вината, тревожността и напрежението.*
- *Смехът стимулира използването на “правилните” вместо на “грешните” нагласи.*
- *Високите нива на антитела (слюнченият имуноглобулин А), която се бори с инфекциите, които влизат в организма през дихателните пътища са открити в слюнката на хора, които са гледали смешни видеоклипове или са в добро настроение.*
- *Учени са открили, че след гледане на едночасова комедия, “естествените клетки убийци”, които търсят и унищожават злокачествените клетки, по-активно атакуват туморните клетки. Този ефект продължава 12 часа.*

„Брилянтният лидер”, Саймън Купър



В книгата ще намерите принципите, набора от умения и свързаните с тях поведения, които правят наставничеството умение, което, подобно на всяко друго умение може да се усвои и усъвършенства.



Предай нататък!

Споделянето на знания и подготвяне на наследници е една добра кауза, прекрасно звучащо обещание за младите таланти в една организация, но доколко сме подготвили почвата, за да посеем семената на тази нова за нас организационна култура?

Казано като пожелание, звучи не много трудно да се случи, но всъщност този процес изисква нещо по-сериозно от една декларация на мениджмънта, за това, че компанията е посветена на това да споделя експертиза и да създава истинското организационно know-how чрез описване и предаване на опита на поколенията. Реализацията на тази прогресивна идея изисква една особена нагласа – тази да искаш и да знаеш, че мисията ти на земята е не само да успееш, да бъдеш добър до свършенство в това което правиш, но и да предадеш на тези след теб натрупаните знания и тяхното пречупване и обогатяване през опита, пробите и грешките. И тук като сигнална лампа светва тревогата: „Ами ако това е начин да се оттърват от мен?“, „Ясно, вече не съм им нужен“ ...

Срещам се с много хора и обичам да виждам сърцето на бизнеса. Там, където бизнеса създава стойност: при хората в цеха, в производственото хале, в офис залите.

Почти навсякъде се сблъсквам с една интересна и почти изненадваща реакция, когато попитам как предават знанията

си и подготвят свои наследници: „Занаят се краде, не се учи” или „Аз съм положил толкова много усилия, никой не ми е помагал, защо да го правя аз за някой, когото почти не познавам?”

Резултатът е много тъжен: младите, които са много по-мотивирани от степента си на удовлетвореност от това, което правят и възможностите пред себе си, отколкото от заплатата, бързо разбират своите „перспективи” за развитие и напускат. Майсторите се чувстват победители, но в същото време с тъга в гласа говорят за липсата на желание у младите хора да ги заместят. И така кръгът се затваря. И ако оставим този стратегически въпрос да се решава на принципа на естественото оцеляване, рискуваме да затворим предприятия, а някъде и цели сектори. За да излезем от този порочен егоистичен кръг е неопходимо просто да запалим „вечният огън на приемствеността”. Използвайте най-сериозните препятствия като трамплин: когато срещу вас стои авторитарен и много опитен майстор, заменете страха да не стане ненужен, с това да остане на пиедестала на незаменим и единствен и то в нова роля - тази на наставник.

Разбира се самият процес на предаване на знания не трябва да бъде лишен от препятствия, предизвикателства и трудности за поелите по него. Изобретателността ви на мъдър човек е тази, която ще направи процесът на предаване на знания и процес на изпитание дали избраният/те е/са правилния/те за вашето място. Не е нужно да се ровите в купища нови книги. Просто отворете книгите с приказки на вашите деца и ще си спомните, че винаги процесът на предаване на знания, на подготвяне на наследник е процес изпълнен с изпитания, в който на стартовата линия са мнозина, но финала обикновено е само за избрания – за най-добрия. Затова в големите корпорации това е един постоянен процес, който гарантира, че компанията няма да се озове в ситуация, в която изведнъж да се окаже без талантиливи наследници. Ако обърнете внимание на плановете за непрекъсваемост на бизнеса,

особено при компании, които са преживели личностни кризи, има включен специален раздел за подготвяне на наследници, особено за ключовите им позиции.

И така, да се върнем обратно на добрите ви намерения да създадете такава култура и яростната съпротива, която може да срещнете в лицето на достигналите „майсторско” ниво в своята област или на собствения ви скептицизъм. Не се отказвайте с оправданието: „Не сме дорасли”, защото подобно на всички други промени свързани с промяна на нагласи и поведението на хората, и този процес е еволюционен и много бавен, базиран на постоянството на всички включени и повторението на новите идеи и действия докато те станат част от начина на мислене и действие на всички в организацията: от топ мениджмънта до складовия работник. Отношението към това да имаш потребност да споделяш трупаното знание и умение не се създава за ден или два. И най-добрият начин да покажете колко голямо удовлетворение носи акта на даването е като вие започнете тази традиция. Днес.

Добринка Йорданова

Кога за последен път научихте някого на нещо, в което сте добър?

Днес е идеалният ден да започнете...!



Developing Leaders and Organizations to Their Full Potential!®



www.lmi-bulgaria.com



Ако имате предложения за включване на нови секции или допълване на съществуващите очакваме вашите предложения.

Ако познавате хора като вас, за които не е достатъчно това, което са, което правят днес и с което разполагат, и се стремят да станат, да правят и да имат повече, този Digest може да им полезен. Ще ви бъдем благодарни ако им го препратите.

Ако не искате да получавате нашия бюлетин, върнете ни празен e-mail.

*www.lmi-bulgaria.com;
monthlydigest@lmi-bulgaria.com*



Masters of Harmony group



Follow @ LMBulgaria

Редакционен екип:



LET'S DO IT!