

Szczegółowy plan szkolenia: **Rola Intuicji w Podejmowaniu Decyzji Liderów.**

Czas trwania – 2 dni (2 x 8 godzin)

Dzień 1

## **MODUŁ I**

### **Czym jest intuicja i jak ją skutecznie wykorzystywać w codziennej pracy lidera?**

1. Definicja intuicji i jej roli w procesie decyzyjnym:
  - a. Case study #1: gdy intuicja jest szczególnie pomocna,
  - b. Case study #2: gdy intuicja nas zawodzi,
  - c. Trening: techniki rozpoznania trafnych i mylnych intuicji.
2. Rola procesów świadomych i nieświadomych w podejmowaniu decyzji.
3. Po co nam intuicja? – spojrzenie ewolucyjne.
4. Intuicja vs instynkt: jak je odróżnić i skutecznie z nich korzystać?
5. Dwie ścieżki przepływu informacji (odkrycie LeDoux).
6. Jak właściwie działa intuicja? (Iowa Gambling Task – eksperyment Damasio)
7. Dlaczego tak trudno jest nam zaufać intuicji? – gdy przecucie przeczy faktom.
  - a. Trening: kiedy zaufać intuicji, a kiedy świadomej analizie?
8. Rola doświadczenia w budowaniu skutecznej intuicji:
  - a. Case study #3: dr House w damskim wydaniu.
9. Intuicja, analiza, a może ich interakcja?

## **MODUŁ II**

### **Kierowanie się intuicją w sytuacji dużej niepewności i presji czasu**

1. Analiza trudnych sytuacji decyzyjnych w pracy lidera.
2. Skuteczne podejmowanie decyzji w sytuacji niepewności i presji czasu:
  - a. Case study #4: przypadek doświadczonej pielęgniarki,
  - b. Charakterystyka lidera eksperta,
  - c. Jak stajemy się ekspertem? (model braci Dreyfus),
  - d. Trening: na drodze do eksperckości, identyfikacja elementów utrudniających nam stawanie się ekspertem.
3. Analiza modelu podejmowania decyzji RPD:
  - a. Trening: podejmowania trudnych decyzji z pomocą intuicji.
4. Różnica w podejmowaniu decyzji między ekspertem a osobą mało doświadczoną:

- a. Case study #5: mistrzowie rekrutacji.
5. Myśl jak ekspert, kreatywne techniki rozwiązywania problemów:
  - a. Błędnie założenia,
  - b. Gdy większość nie ma racji,
  - c. Z innej perspektywy,
  - d. Trening: stosowanie kreatywnych technik do rozwiązywania trudnych problemów w pracy.
6. Efekt postawy – gdy doświadczenie nas ogranicza.

### **MODUŁ III**

#### **Kiedy intuicja może wprowadzić w błąd lidera i jak temu przeciwdziałać?**

1. Case study #6: przypadek przewodniczącego komitetu kredytowego
2. Jak trafnie rozpoznać źródło pobudzenia i obronić się przed manipulacją emocjonalną?
3. Intuicja a matematyka.
4. Teoria perspektywy.
5. Siła afektu i zakotwiczenia.
6. Niezwykła moc stereotypów.
7. Trening: jak uchronić się przed błędną intuicją?
8. Kiedy intuicja przy braku doświadczenia może być pomocna?
9. Jak korzystać z mankamentów intuicji?
10. Jak odróżnić złą intuicję od pomocnej intuicji wywodzącej się z doświadczenia?

Dzień 2

### **MODUŁ IV**

#### **Jak korzystać z intuicji do kreowania innowacyjnych rozwiązań?**

1. Proces kreowania przełomowych rozwiązań w kilku krokach:
  - a. Analiza obecnie wykorzystywanych technik rozwoju kreatywności,
  - b. Eureka! Co wpływa na naszą innowacyjność?
2. Case study #7: rozwiązywanie spraw kryminalnych przez doświadczonych analityków.
3. Trzy ścieżki osiągania wglądu.
4. Co zrobić, gdy przełomowy pomysł nie nadchodzi?
5. Pozostać twórczym w kryzysowych sytuacjach:

- a. Wprowadzenie do techniki *pre-mortem*,
  - b. Trening: zastosowanie techniki *pre-mortem* na realnych przypadkach.
6. Przepis na znalezienie przełomowego rozwiązania:
- a. Trening: kreowanie przełomowych rozwiązań z wykorzystaniem zdobytych narzędzi.

## **MODUŁ V**

### **Efektywne zarządzanie swoim potencjałem**

1. Trening intuicji do trafnej oceny swojego potencjału:
  - a. Analiza wybranej ścieżki kariery i możliwości dalszego rozwoju.
2. Co zrobić, aby stać się ekspertem?
3. Kiedy intuicja pomaga, a kiedy przeszkadza w realizacji celów?
4. Trening wykorzystywania intuicji do skutecznego monitorowania rozwoju kariery.

## **MODUŁ V**

### **Jak zarządzać intuicją swojego zespołu?**

5. Budowanie zespołu zmotywowanych ekspertów:
  - a. Co wpływa na proces stawania się ekspertem?
  - b. Jak rozwijać eksperckość swojego zespołu?
6. Efektywne uczenie intuicji.
7. Tworzenie rozwiązań wspierających efektywny transfer know-how w organizacji.
8. Skuteczne uczenie się od ekspertów i nauczanie w roli eksperta:
  - a. Trening: pozyskiwanie know-how od eksperta,
  - b. Trening: przekazywanie know-how w roli eksperta.

## **PODSUMOWANIE**