

**CENTRUM
PEDAGOGICKO – PSYCHOLOGICKÉHO
PORADENSTVA A PREVENČIE**

KOMENSKÉHO 2740, 024 01 KYSUCKÉ NOVÉ MESTO

Telefón: 041 / 421 21 76

mail: pppknm@post.sk

Projekt: **UČÍME SA A POZNÁVAME** (Kód ITMS: 11220100288)

č: SOP LZ - FSR - 2007/ 2.1 / 01

ČO TERAZ A ČO POTOM ...

**MANUÁL PRE LEKTOROV
ZAMERANÝCH NA PODPORU**

**STIMULAČNÝCH SKUPÍN
KARIÉROVÉHO VÝVINU**

Mgr. Ondrej Maťko
Mgr. Jana Kšíňanová, PhD
PhDr. Martina Kolenčíková
Mgr. Alena Žabková

Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
v Kysuckom Novom Meste

OBSAH

Úvod

1. Zoznamovanie	4
2. Komunikácia verbálna	8
3. Komunikácia neverbálna	19
4. Zmysel môjho života	44
5. Riešenie konfliktov	64
6. Asertivita	74
7. Profesia a ja	82
8. Pohľad do okien budúcnosti (zhodnotenie)	109

Záver

ÚVOD

Do rúk sa vám dostáva príručka pre lektorov stimulačných skupín zameraných na podporu kariérového vývinu. Vznikla vďaka projektu Európskeho sociálneho fondu „Učíme sa a poznávame“ a veríme že pomôže Vám, lektorom, získať námety pre prácu s mladými ľuďmi na téme kariérového vývinu.

Príručka je rozdelená do ôsmich kapitol. V každej kapitole sa venujeme jednej téme, ktorá sa zdá byť pre úspešné zaradenie človeka na pracovný trh dôležitá. V závere každej kapitoly sú prílohy, ktoré je možné pri vedení skupín využiť. Tiež odporúčame pripraviť sa na vedenie jednotlivých stretnutí aj z uvádzanej literatúry, veď : „Kto viac má, môže viac rozdávať“. Niektoré aktivity resp. cvičenia sú náročnejšie ako iné – ak sa vám zdá, že si netrúfate pracovať s nejakou z nich, radšej ju nahraďte niečím, čo poznáte a na čo si trúfate. Bude to efektívnejšie. Pri príprave jednotlivých stretnutí sme vychádzali z vlastných skúseností s vedením takýchto skupín, takže môžeme vyhlásiť, že naša príručka je aj prakticky odskúšaná.

Držíme vám palce, nech sa vám darí sprevádzať deti a mladých ľudí pri hľadaní ich miesta na trhu práce, ich životných cieľov a aj miesta na svete.

Veľa šťastia vám praje

Kolektív autorov

1. ZOZNAMOVANIE



Prvou úlohou lektora pri práci so skupinou detí je odovzdanie základných **informácií o účele** stretávania sa a **zoznámenie** sa s deťmi. Je dobré, keď deti majú určitú predstavu o náplni ďalších stretnutí, preto je vhodné im tieto informácie stručne podať. Ďalšou dôležitou úlohou je **vytvorenie** takých **pravidiel**, aby sa deti cítili v skupine **bezpečne**. Podstatné je tiež objasniť deťom metódu brainstorming-u, ktorou budeme často pracovať.

Ak máme v pláne po ukončení stretávania sa odmeniť niekoho nejakým spôsobom naj- ..., je dôležité deťom čo najskôr povedať o kritériách ich potenciálnej úspešnosti. Predídeme tak zbytočným nedorozumeniam a negatívnym emóciám.

Taktiež je dôležité pracovať s očakávaniami detí od nášho ďalšieho stretávania sa. Je totiž možné, že deti budú očakávať niečo úplne iné, ako je naším plánom, a potom ľahko dôjde k sklamaniu ich očakávaní a znovu k nepríjemným emóciám. Keďže najdôležitejšou úlohou prvého stretnutia je **vytvoriť pozitívnu, príjemnú atmosféru** spolupráce a otvorenosti a nadviazať vzťah s deťmi, mali by sme sa snažiť nepríjemnostiam a negatívnym emóciám na prvom stretnutí vyhnúť a radšej ich nechať prepuknúť neskôr, keď už bude skupina pripravená takéto situácie zvládnuť a vyťažiť z nich. Prvé stretnutie by malo byť plné príjemných aktivít uvoľňujúcich napätie z novej, neznámej situácie, stimulujúce zvedavosť a motivujúce k pracovaniu na ďalších stretnutiach.

Ďalej ponúkame určitú štruktúru, ktorej sa môžeme počas prvého stretnutia držať a aktivity vhodné na prvé stretnutie.

1/ Základné informácie o skupine

Cieľ: - oboznámiť účastníkov s cieľom jednotlivých stretnutí.

2/ Zoznámenie sa

Cieľ: - uvoľniť atmosféru a prelomiť ľady

- vytvoriť základy pre dynamiku skupiny pre ostatné stretnutia
- získať o sebe čo najviac informácií
- naučiť sa mená členov skupiny

A/ Predstavujeme suseda

Každý predstaví seba samého prísediacemu susedovi alebo lektor určí dvojice, ktoré sa budú navzájom predstavovať. Sused x následne predstaví suseda y ostatným prítomným v skupine. Predstaví ho podľa toho, čo si zapamätal a ako ho sám vníma, Ak ide o skupinu, kde sa navzájom členovia poznajú, susedia sa navzájom predstavujú smerom k lektorovi.

B/ Spoznávacie zástupy

Lektor zadá pokyn, aby sa do prvého zástupu postavili všetci prítomní, ktorí majú dvoch a viac súrodencov, do druhého tí, ktorí majú jedného súrodenca a do tretieho tí, ktorí nemajú súrodenca. Následne hra pokračuje v zaraďovaní do zástupov podľa záujmov, zvykov, zlozvykov, obľúbenosť predmetov, atď.. Po skončení hry lektor vedie diskusiu, ako sa všetci cítili pri zaraďovaní do jednotlivých zástupov.

C/ Odkazovač

Lektor zadá inštrukcie, že striedavým hádzaním každý člen odovzdáva loptičkou svoj odkaz ostatným členom. Skupina sa má zamerať iba na pozitívne odkazy. To znamená, že člen skupiny x hodí loptičku členovi y a povie mu, čo mu chce odkázať: napr. : dnes máš pekný účes, dnes ti to pristane, so, rád, že si v skupine, atď.. Popri hádzaní loptičky a odkazoch na začiatku pri hode každý povie meno toho, komu loptu hádže: „Vierka, dnes sa mi páčia tvoje šaty.“

D/ Miešaný kompót

Účastníci sedia v kruhu na stoličkách. Stoličiek je o jednu menej ako všetkých účastníkov. Jeden z nich / na začiatku lektor/ stojí v strede kruhu a povie: „Vymenia sa všetci tí, ktorí majú červené tričká“ alebo „Vymenia sa všetci tí, ktorí majú radi mačky.“ Atď. Následne všetci, ktorých sa to týka , vstanú zo svojho miesta a hľadajú si iné miesto. Po vstaní z miesta sa už nesmú vrátiť na svoje miesto. Ten, kto si miesto nenájde, ostáva v strede a pokračuje podobným spôsobom. Vety – zadania sa nesmú opakovať. Ak niekto ostane v strede 3 krát, skupina mu zadáva úlohu / buď spieva, recituje alebo tancuje, pričom mu skupina môže pomáhať/. Pri zadávaní pokynov musí lektor upozorniť na opatrnosť , aby nedošlo k úrazu. Na záver lektor vedie diskusiu o pocitoch pri hre a o tom, či sme sa dozvedeli niečo viac o členoch skupiny.

E/ meno, pohyb, prívlastok

Všetci účastníci vytvoria kruh, v ktorom stoja. Každý si vymyslí nejaký pohyb alebo mimický výraz a prívlastok k pohybu,/ napr. úsmev na tvári - šťastný, sklúčený pohyb rukami nadol doprevádzaný príslušným výrazom tváre – unavený/. Lektor určí osobu, ktorá začne ako prvá. Začína sa vyslovením svojho mena, nasleduje súčasné vyslovenie prívlastku s pohybom „ Majka vysmiata“ . Každý účastník to zopakuje smerom v kruhu. Neskôr lektor inštruuje, aby každý na úvod opäť povedal svoje meno a následne volá osobu , ktorú si zapamätal a musí ho napodobniť: Majka vysmiata volá veroniku skákajúcu - hop hop“ . Ten kto sa pomýli v mene, prívlastku alebo v pohybe, vypadá z kruhu.

3. Vizitky

Lektor zadá členom skupiny úlohu, aby si každý urobil svoju vizitku graficky podľa svojej predstavy / vlastná kresba, autoportrét, znak, erb/ a aj s napísaním svojho mena. Túto vizitku si následne nalepí každý na prednú stranu svetra. Cieľ: Zapamätať si mená členov skupiny

Prejaviť schopnosti pri nepriamom predstavovaní sa
Zistenie skrytých informácií o členoch skupiny

4. Pravidlá, názov a skupinový erb

Lektor rozdelí skupinu na 3 podskupiny odčítaním čísel a a zadá podskupinám, aby navrhli 10 pravidiel skupiny, ktoré všetci budú rešpektovať počas stretávania sa. Následne sa 3 podskupiny stretnú vo veľkej skupine a z 30 navrhovaných pravidiel sa dohodou vytvorí 10 spoločných pravidiel, ktoré budú vždy celý čas vyvesené v triede. Následne opätovne skupiny pracujú na návrhu názvu celej skupiny a kreslia erb skupiny. Potom spoločne celá skupina hlasuje o tom, ktorý názov a ktorý erb je najlepší a ktoré sa budú používať.

Cieľ: - Vytvorenie základných skupinových noriem

- Vytvorenie prostredia pre rešpektovanie odlišných názorov a jednotlivých členov skupiny
- spoločná identifikácia skupiny počas stretnutí
- podpora súdržnosti skupiny

Okrem noriem existujú tzv. „vyhlásenia“. Sú vo záväzné normy, ktoré sa nedajú členmi skupiny regulovať. Sú to normy určené vedúcim skupiny. Napr. : Žiadna fyzická ani psychická agresia, nepoužívať alkoholické nápoje a iné omamné a psychotropné látky atď. . .

5. Zhotovenie knihy o sebe

Každý z nás je jedinečný a máme jedinečný život. Najčastejšie si pamätáme silné zážitky, ktoré nás ovplyvnili.

KNIHA O SEBE – zhotovíme z tvrdého papiera a sponkovača.

- Každý účastník kurzu si bude do knihy zapisovať udalosti z jednotlivých dní kurzu.

Témy kapitol napr.: - základné informácie o mne – kto som

- všímam si ako, o čom ľudia hovoria . .

6. Metóda brainstormingu

Základom tejto metódy je, že na daný problém sa dá produkovať čo najviac najrozmanitejších a najoriginálnejších nápadov. Brain – mozog, storm – búrka.

V doslovnom preklade ide o „mozgovú búrku“ nápadov, riešení nejakých problémov. Používa sa na :

- riešenie osobných problémov
- riešenie problémov v školskej triede
- na zlepšovanie vecí v okolí
- riešenie vedeckých problémov

Pritom treba dodržiavať niektoré princípy napr.:

- kritika nápadov, riešení je v prvej etape nežiaduca
- uplatňuje sa slobodná hra myšlienok
- očakáva sa veľké množstvo nápadov, čím viac, tým je väčšia pravdepodobnosť, že sa objaví hodnotný nápad, riešenie
- očakáva sa vzájomné zlepšovanie nápadov, nadväzovanie, rozvíjanie riešení, inšpirácia, spolupráca skupiny
- predpokladá sa rovnosť účastníkov pri produkovani, riešení myšlienok

Fázy :

1. fáza – tvorba - chrlenie nápadov, riešení problému

- členovia skupiny nesmú reagovať na žiadnu myšlienku smiechom, kritikou, iróniou. Sú neprípustné „vražebné vety“ : To je hlúposť, Na to nie je čas, To sa nedá realizovať,.....
- Vytvoriť atmosféru pohody, uvoľnenosti

2. KOMUNIKÁCIA VERBÁLNA



Veľa hovoriť a veľa povedať nie je to isté. (Homér)

Podkladom pre spracovanie tejto kapitoly bola predovšetkým kniha Olgy Škvareninovej: Rečová komunikácia (SPN 2004). Hoci je na trhu množstvo literatúry zameranej na tému komunikácia, odporúčame uvedenú knihu aj z toho dôvodu, že sa jedná o slovenskú autorku. Komunikačné princípy a techniky sú často spojené a naviazané na určitý jazyk a región. Preto je vhodné vychádzať práve z domácej literatúry.

Základom spoločenského styku, čiže žitím s inými ľuďmi je komunikácia. Preto u dieťaťa ruka v ruke s rozvíjaním spoločenského bytia sa rozvíja reč. Jedno od druhého sa nedá oddeliť. V živote máme každý svoje miesto a svoj význam, príčinu, prečo sme. Človek je tvor spoločenský. Dieťa si začína okolo dvoch rokov uvedomovať samého seba a postupne stále viac a viac začína prenikať do pavučiny ľudských vzťahov a stáva sa spoločenskou bytosťou.

Hra PAVÚK (Príloha č.1) - tkáme pavučinu. Ak by na konci hry hocikto pustil svoj koniec bavlny, pavučina by sa rozpadla. **Som výnimočný, jedinečný a som súčasťou celku, v ktorom sú vzťahy navzájom prepletené ako v pavučine.**

Slovo KOMUNIKÁCIA sa vyvinulo z latinského communicare, ktorého význam je robiť niečo spoločným, deliť sa, zverovať sa. Vo všeobecnosti komunikáciu chápeme ako rozhovor a slovo komunikovať ako dorozumievať sa, zhovárať sa, sprostredkovať, spájať. V širšom ponímaní je komunikácia výmena informácií medzi jedincami pomocou spoločného systému znakov. Komunikácia je predpokladom sociálneho poriadku.

Často sa ľudia pýtajú, či je možné naučiť niekoho efektívne, úspešne komunikovať. Odpoveď je jednoduchá. Áno – naučíme ho pár trikov – správny výber

slov, adekvátna dĺžka výpovedí, vzpriamené a relaxované telo, otvorené gestá, rovnocenné podanie ruky, úsmev na tvári, vhodné oblečenie, decentný parfum. Ale ak pritom nezoberieme do úvahy osobnosť človeka, jeho záujmy, potreby, prostredie v ktorom žije a množstvo ďalších faktorov, môže sa nám ľahko stať, že viac pokazíme ako napravíme. Efektívne a úspešne bude komunikovať dotýčny nie vtedy, keď si osvojí zopár komunikačných trikov, ale vtedy, keď sa naučí lepšie porozumieť inému človeku. Čím viac totiž vieme o tom ako ostatní komunikujú, tým ľudskejší sa nám zdajú. A tým skôr pochopíme aj vlastnú komunikáciu, ktorú začneme nevedomky meniť – budeme sa cítiť viac v pohode, a to nie preto, že nás to niekto naučil, ale preto, že sme sa naučili porozumieť iným ľuďom.

Komunikácia je ústne alebo písomné sprostredkovanie informácií rečou. Kým pri ústnej komunikácii existuje aj jednotu miesta a času, pri písomnom prejave sú miesto a čas rozdielne. Z toho vyplýva, že ústny prejav môže byť jazykovo a štylisticky úspornejší. Ústna komunikácia je často sieť signálov a pavučina vzťahov. Do ústnej komunikácie je zapojený nielen sluch a zrak, ale aj hmat, čuch. Písomná komunikácia sa uvedomuje hlavne zrakom. Kým pri ústnom prejave človek príliš veľa nekontroluje svoje neverbálne prejavy, pri písomnom prejave dbá viac na úpravu textu, kvalitu písania, výber papiera, atď....Vždy si však treba uvedomiť, že komunikácia – či už v ústnej alebo písomnej podobe je vždy dialógom.

Každá komunikácia má tieto základné zložky: komunikanti, komunikačný kanál, komunikačná skutočnosť a komunikačné prostredie. (je to veľmi zjednodušené povedané). Kľúčovou úlohou v komunikácii je aj účasť alebo neúčasť adresáta prejavu. V tomto momente si treba uvedomiť, že sociálna komunikácia, pokiaľ je sú obaja komunikanti prítomní, je dvojsmerná cesta.

Príloha č.2 - *hra jednosmerná – dvojsmerná komunikácia*

Autor ústnej podoby textu môže počas prejavu sledovať na tvári, polohe tela, pohyboch adresáta to, ako naňho prejav pôsobí, či ho adresát počúva, či s ním súhlasí, prípadne, či chce jeho repliku prerušiť. Čiže v komunikácii je veľmi dôležitá spätná väzba, lebo dáva komunikácii kvalitu procesu. Vďaka spätnej väzbe komunikujúci už počas konštruovania svojej repliky ju modifikuje, pričom berie do úvahy predovšetkým neverbálne správanie poslucháča.

Cvičenie: Na papieri mám napísaný text, ktorí hovoria herci vo filme. Prečítam ho bez akýchkoľvek výrazových prostriedkov, čiže bez pridania neverbálnej komunikácie. Potom zapnem ukážku z filmu tak, že zvuk bude vypnutý. Úlohou poslucháčov bude diskutovať o tom, v ktorom prípade sa viac z celkovej atmosféry filmu a z deja dozvedeli.

Komunikáciu rozlišujeme na verbálnu a neverbálnu. Hoci sa zdá, že slovami dokážeme veľa vyjadriť, jazykovedci tvrdia, že neverbálne prijímame až 93% informácií. Na verbálnu zložku zostáva len zvyšných pár percent. Matejka to ďalej rozdeľuje: 55% neverbálnych prostriedkov, 38% paralingvistických a 7% verbálnych.

Aby komunikácia vôbec mohla prebiehať musí existovať mentálna väzba medzi dvoma komunikujúcimi, čiže spoločný záujem vymieňať si informácie. Táto mentálna väzba sa rozvíja počas komunikácie a často prerastá až do empatie. Fyzická väzba je vzdialenosť a priestor medzi dvoma komunikujúcimi. Sociálna väzba sa dosahuje

pomocou konvenčných pravidiel interakcie. Podporujú ju také sociálne vzťahy ako priateľstvo, kolegialita, rodinné väzby.

Komunikačná skutočnosť predstavuje javy o ktorých sa komunikuje. Nejde len o javy fyzického charakteru, ale aj o pocity, myšlienky, názory, postoje.

Na komunikáciu v nemalej miere vplyva aj prostredie, v ktorom sa dorozumievanie realizuje.

Verbálne a neverbálne prvky v komunikácii sa nedajú od seba oddeliť. Pôsobia spolu, ucelene a nie izolovane. V konečnom dôsledku, ak sa chceme naučiť čítať musíme najprv poznať všetky písmená abecedy. Ak sa chceme naučiť správne komunikovať, musíme spoznať základné prvky verbálnej a neverbálnej abecedy.

VERBÁLNA KOMUNIKÁCIA

Spôsob reči je odrazom ducha (Seneca)

Jazyk je ako recept v kuchárskej knihe a reč je ako hotové jedlo. Všeobecne sa predpokladá, že na svete existuje okolo 5000 – 6000 jazykov, z toho viac ako 1400 jazykov vymiera. Vývoj reči sa začína vyslovením prvého slova u dieťaťa. Od druhého roku života používa dieťa jazyk ako nástroj myslenia. Reč vnímame pomocou sluchu a jej zmysel si uvedomujeme mozgovými procesmi. Pritom práve v ľavej časti mozgu sa spracúva lingvistická časť komunikácie, je to racionálna polovica mozgu. Pravá časť mozgu dešifruje neverbálne prostriedky, je to emocionálna časť mozgu. Ľavá časť mozgu a pravé ucho segmentujú rýchly rytmus slabík, pravá časť mozgu a ľavé ucho zas pomalý rytmus slabík a nelingvistické zvuky. Na základe tejto skutočnosti sa odporúča pri vybavovaní úradných a formálnych rozhovorov mať telefónne slúchadlo pri pravom uchu. *Ak telefonujeme s priateľom, mali by sme mať slúchadlo pri ľavom uchu.*

Verbálna komunikácia zahŕňa všetky správy/odkazy v hovorovej forme. Pri celoživotnom oboznamovaní sa so slovami a rečou možno ľahko opomenúť dôležitosť plánovania verbálnych odkazov odosielaných iným ľuďom. Zároveň mnohým komunikačným neúspechom je možné vyhnúť sa premýšľaním a prípravou.

1. Slovná zásoba

Základným elementom verbálnej zložky komunikácie je slovná zásoba. Schopnosť toho, ktoré slová človek ovláda aktívne a ktoré pasívne. Trojročné dieťa používa 500 až 1000 slov. Priemerný vzdelaný človek od 7 000 do 13 000. Možno povedať, že človek môže komunikovať aj s malým počtom slov za predpokladu, že viac uplatňuje neverbálne prostriedky. Rozsah slovnej zásoby závisí od veku, vzdelania, temperamentu, pracovného nasadenia, pohlavia. Vzdelaný človek, *extrovert*, človek, ktorý pracuje s verejnosťou a ktorý mnoho cestuje má bohatú aktívnu i pasívnu slovnú zásobu. Menej slov na dorozumievanie používajú introverti, ľudia fyzicky pracujúci a tí, ktorí nevyrastali v kultúrnom prostredí. Čítaním a vzdelávaním však môže vznikať rôzne kombinácie spomenutých skupín. Po skončení strednej alebo

vysokej školy začína rozvoj aktívnej slovnej zásoby stagnovať, takže aktívna slovná zásoba starého človeka sa rovná aktívnej slovnej zásobe dieťaťa.

Cvičenie 1: brainstorming – Čo môžem urobiť a čo urobím na rozvoj svojej slovnej zásoby.

Cvičenie 2: súťaž – Rozdáme prefotené listy slovníka cudzích slov. Žiaci sa majú vo dvojiciach naučiť naspamäť čo najviac cudzích slov, ale tak aby rozumeli ich významu.

Zaujímavosť, ktorú uvádza Hauke Brost:- mozgovým joggingom (učením sa) sa znižuje riziko rakoviny. Vedci ešte presne nevedia prečo je usilovný mozgový jogging tak zdravý aj vo vzťahu k rakovine. Domnievajú sa, že pravdepodobne dobre „naolejované“ neurotransmitery posilňujú imunitný systém celého tela a nielen mozgových buniek.

2. Tvoríme krátke vety

Aby bola reč zrozumiteľná, jednotlivé slová musia správne pomenovať skutočnosti, ktorých sa týka. Človek nie je schopný zapamätať si od slova do slova príliš dlhú vetu. Sedemročné dieťa si zapamätá najviac 7 slov, jedna tretina dospelých si nezapamätá vetu, v ktorej je viac ako 10 slov. 15 % dospelých si zapamätá 18 slov a viac. Z toho vidieť, že v bežnej komunikácii je často dôležité nevyjadrovať sa príliš zložitými a dlhými vetami, ale voliť slová, ktoré sú všeobecne zrozumiteľné.

Príloha č.3 – **Otestujte si svoju pamäť!** Nadiktujeme 40 slov. Po prečítaní majú študenti napísať, čo najviac zapamätaných slov.

3. Výber vhodných slov

súvisiacich s témou rozhovoru, so situáciou, s temperamentom, so vzdelaním. Každý človek vlastne v komunikácii vyberá v komunikácii tie slová, ktoré sa mu zdajú v danej chvíli dôležité, nenahraditeľné. Do určitej miery odkrývajú ako sa človek v situácii cíti, na čo momentálne myslí. Inventár slov a ich rozmanitosť hovoria aj o tom, odkiaľ človek pochádza, z akého prostredia. Veľa o človeku naznačuje aj častý výber slov a hromadenie slov z určitej oblasti. Napríklad extrémne používanie športovej terminológie odhaľuje buď záujem komunikanta o šport alebo jeho súťaživú, až agresívnu povahu. Slová spojené so sexom často uplatňujú ľudia, ktorí nie sú spokojní s touto stránkou života.

V komunikácii sa snažíme dodržiavať nepísané zdvorilostné pravidlá:

1. neklamať
2. nechváliť sa
3. nezraniť iného
4. neklásť nepríjemné otázky
5. neponižovať
6. nezastrašovať
7. neklásť nepríjemné otázky
8. neskákať do reči

Príloha č.4 – **hra Príslovia**

Hráči sa rozdelia na skupiny a každá skupina má hovoriť určitú časť jedného príslovia, na ktorom sa vopred všetci dohodli. Hráč, ktorý bol za dverami má uhádnuť, aké príslovie to bolo.

Pri výbere slov vo vecnej komunikácii používame slová bez citového zafarbenia. Ak chce hovoriaci vyjadriť vlastný postoj k tomu, čo hovorí, používame aj slová s citovým zafarbením.

Eufemizmy

- slová alebo slovné spojenia, ktorými sa zjemňuje prejav. Používajú sa namiesto zraňujúcich, nepríjemných slov alebo správ. Umožňujú povedať aj negatívne správy bez toho, aby sa človek urazil.
- zomrel – odišiel
- opitý – spoločensky unavený
- strohé nie – niekedy sa ti ozvem, zavolám ti

Cvičenie: Nájdite eufemizmy v katalógoch cestovných kancelárií

Napr. na pokojnom mieste – ďaleko od civilizácie,
mnoho záujemcov – nikto o to nestojí,
útulný byt – malé miestnosti.

Hyperbola

- je to zveličenie, nadsadenie vo vyjadrovaní. Často sa používa na čo najnázornejšie a najprístupnejšie priblíženie veci, vlastnosti, javu. Človek, ktorý zvykne preháňať vo svojej reči, tým signalizuje svoju neistotu a snahu, aby si ho ostatní všimli. Hovorí: Večeral som v najlepšej reštaurácii na svete, To bol najhorší film, aký som kedy videl, Poviem Ti najfantastickejšiu novinu.

Floskuly a klišé

- Niektoré slová a slovné spojenia sa používajú tak často, že stratili svoj konkrétny obsah a stali sa v reči abstraktnými. Sú ošúchané a často sa nimi vyplňajú prázdne miesta. (floskula – kvietok, ozdoba). Floskuly znižujú hodnotu komunikácie
- Ako som už povedala....
- Som hlboko presvedčený.....
- Treba podčiarknuť.....
- Ešte chcem zdôrazniť....
- Jedným slovom.....

Floskuly odvádzajú pozornosť poslucháča od témy prejavu, ale keby ich nebolo, často by chýbala reči žoviálnosť.

Parazitické slová

- sú blízke floskulám – sú to mimovoľne použité výrazy, ktorými hovoriaci vyplnía nežiadúce pauzy. vo výpovedi.
- vlastne, potom, teda, ono, vieš, poznáš (človek si ich ani neuvedomuje)

Ritualizovaná reč

- uľahčuje komunikáciu, pôsobí empaticky
- Ujde to, Ako-tak, Pomaly...

4. Tematická výstavba komunikácie

Brainstorming: Akými slovnými spojeniami sa môže uviesť nová téma?

- vedieť začať novú tému
 - prejdime teraz k novej téme....
 - teraz by som sa vás chcel opýtať na...
 - máme tu ešte inú tému...
 - rád by som vás upozornil ešte na jednu vec...
 - poďme ďalej...
 -
- ukončenie témy
 - tejto problematike sme už venovali dosť času..
 - nechcem viac o tom hovoriť...
 - ak dovoľíte, budem teraz hovoriť o niečom inom...
 - uzavrieme túto tému...
- odbočenie od témy
 - uplatňujú sa častice ako mimochodom, apropo,...
 - prepáčte, musím zareagovať na to, čo sa povedalo pred niekoľkými minútami....
 - aj toto treba povedať...
 - práve mi napadlo....
- návrat k téme
 - vráťme sa však....
 - dovoľte, ale naozaj sa musím vrátiť k tomu....
 - hoci ma pohľadom odhováraš,...
 - ešte sa k tomu dostaneme.....
- snaha o pokračovanie v téme
 - moment, už len poslednú vec.....
 - dovoľte, aby som povedal ešte dve vety na túto tému
 - ak dovoľíte, ešte chcem zareagovať.....

Cvičenie:

Rolová hra – dvaja účastníci v skupine musia komunikovať tak, že jeden sa snaží tému ukončiť, ale druhý sa snaží o návrat do témy.

5. Priebeh komunikácie – jej etapy

- Otvorenie – kto začína prvý hovoriť, je vždy vo výhode, pretože si môže vybrať z nesmierného množstva tém. Aby sa však komunikácia mohla realizovať, druhý musí s témou súhlasiť.
- Niekedy nám robí najväčšie problémy nezáväzná komunikácia s človekom, s ktorým sa nestretávame často.

- Osem etáp na ceste k efektívnej komunikácii:
 1. Zlepšite si svoj vedomostný okruh
 2. Začnite s konverzáciou
 3. Dávajte otázky
 4. Niečo na seba prezradte
 5. Prekonajte trápne mlčanie
 6. Pamätajte si mená
 7. Urobte dojem
 8. Rozviňte svoju schopnosť počúvať iných

Ad.1 To, čo hľadáte, aby ste mohli začať s konverzáciou, sú styčné body. Na konverzáciu musíte byť dobre informovaný. Ak chcete byť dobre informovaný, musíte veľa čítať. Dajte si záväzok, že každý týždeň sa dozviete niečo nové v týchto oblastiach: - udalosti vo svete, šport, módné trendy, inovácie, nové smery vo vedeckom pokroku, vývoj obchodu, aktuálne filmy a knihy, spoločenský život celebrit,.....

Cvičenie: Prečítajte si z dnešných novín nejaký článok (15 minút), potom sa snažte v skupine začať rozhovor na tému týkajúcu sa článku.

Ad. 2 Na začiatku prvej repliky v úvode je najčastejšie pozdrav, oslovenie, ktoré hovoria o vzťahu k recipientovi. Môžeme začať napríklad komentovať úvodníky v novinách, hovoriť o problémoch v MHD – stačí, keď viac pozorujeme situáciu, v ktorej sa nachádzame.

Ad. 3 V úvode komunikácie je najdôležitejšie OTVORIŤ si partnera v komunikácii. Zvyčajne sa odporúča položiť mu takú otázku, na ktorú odpovie áno. Ak sa však komunikácia realizuje len prostredníctvom otázok jedného komunikanta a odpovedí druhého komunikanta, v dominantnej pozícii je ten, kto sa pýta. Po troch minútach však jeho dominancia klesá. V otázkach majú prevahu formulky typu: Myslíte si, že..., Domnievate sa, že..., Tvorí až akýsi stereotyp. **Dávajte len zdvorilé otázky a nebuďte príliš osobní!**

Cvičenie: brainstorming – napíšte čo najviac otázok, ktoré by ste mohli dať človeku, s ktorým ste sa prvýkrát stretli.

Ad. 4 Niečo na seba prezradte. Aj keď je to riskantné, keď na seba niečo prezradíte, úroveň konverzácie môže byť hlbšia. Ak sa začnete s inými ľuďmi deliť o svoje tajomstvá, vyvoláte aj u nich podobnú reakciu. Vhodné témy môžu byť: názory na filmové umenie, kde ste chodili do školy, vaše skúsenosti s novou reštauráciou.....

Ad. 5. Aby sme zabránili trápnemu mlčaniu, treba mať pripravené vždy tri neutrálne témy – šport, hudba, najnovšie udalosti.

Ad. 6 Komunikácii napomáha, keď človeka oslovujeme jeho menom.

Ad: 7 -

- Prejavte radosť a nadšenie zo stretnutia
- Odzrkadľujte reč tela
- Hovorte ich jazykom
- Nachýľte sa dopredu
- Nadviažte očný kontakt
- Využite reč tela a osobný dotyk
- Pohrajte sa s tónom svojho hlasu
- Zapojte poslucháča do konverzácie kontrolnou otázkou

Ad. 8 - je potrebné naučiť sa sústrediť

Aktívne počúvanie prebieha troma komunikačnými kanálmi – zrakom, sluchom a srdcom.

Príčiny slabého počúvania:

- preťaženosť informáciami
- zaujatie vecami, ktoré nesúvisia s rozhovorom
- rýchle myslenie
- rušivé momenty
- problém s počutím
- chybné závery
- nedostatok cviku – počúvať sa treba učiť

Chyby pri vnímaní iných:

- autoprojekcia, premietanie seba do druhých
- chyba kontrastu – hodnotenie vlastností druhých ľudí je opačné ako u seba
- prvý dojem
- citový vzťah k vnímanej osobe
- minulé životné skúsenosti
- predsudky
- profesia
- prostredie – nepríjemnom prostredí vnímame ľudí negatívnejšie

Hra „komunikácia s členkami“ (Príloha č. 5)

Záver komunikácie sa taktiež ukončuje zdvorilostnými slovami

Cvičenie – brainstorming v skupinách – porozmýšľajte, ktoré zásady správnej komunikácie by ste mali a chceli uplatňovať u vás v triede

Zásady úspešnej komunikácie (Príloha č.6)

Paralingvistické prostriedky

V čom môže spoznanie techniky neverbálnej komunikácie pomôcť?

- zvýši efektivitu komunikácie a lepšie sa prekonávajú prípadné komunikačné prekážky a bariéry.

V čom nepomôže?

- Neverbálna komunikácia nie je v žiadnom prípade cestou na to, aby ste oklamali druhých ohľadne vašej osobnosti. Rozhodne to nie je prostriedok na čítanie myšlienok druhých ľudí. Dá sa naučiť, ale nie sme schopní ovládať mimovoľné signály nášho tela.
- Najväčšou chybou by bolo, keby sme všetky prvky neverbálnej abecedy posudzovali izolovane a nie v celom komunikačnom kontexte.

Prechodom medzi verbálnymi a neverbálnymi technikami sú paralingvistické, inak povedané **HLASOVÉ A FONETICKÉ** prostriedky.

Ak sa napríklad spýtame známeho Ako sa máš? Odpoveď znie – dobre. Avšak len na základe hlasu môžeme často krát vidieť, že slovo dobre môže znamenať aj niečo úplne opačné.

Cvičenie: Povedz vetu SAMOZREJME, ŽE TO UROBÍM rôznym spôsobom.

- priateľsky, sarkasticky, nadšene, zlostne, nedbalo, presvedčivo, ukludňujúco, s vyhrážkami.....

K fonetickým prostriedkom patrí:

1. farba hlasu – tá je väčšinou na dedičnom podklade, veľmi pôsobí na psychiku človeka
2. sila hlasu – Ak chce človek dominovať nad partnerom, zvyčajne **zvýši** hlas.
 - nedostatok argumentov sa môže zakrývať zvýšeným hlasom
 - zvýšený hlas naznačuje samolúbosť, netrepezlivosť, arogantnosť
 - kompenzovanie svojich nedostatkov – nízky vzrast, neschopnosť
 - Keď niektorí hovoria vo všeobecnosti zvýšeným hlasom, ľudia ich môžu považovať za spoľahlivých.
 - **Slabý hlas** – skôr ho uplatňujú flegmatici a melancholici.
 - aj ľudia s malou sebadôverou alebo naopak, ľudia, ktorí si dôverujú a nepotrebujú byť stredobodom pozornosti

3. výška hlasu – je daná anatómiou hlasiviek
 - Zvýšením tónu sa signalizuje prekvapenie, radosť, šťastie a podobne. Znížením tónu upokojenie, smútok, bezvýznamnosť, únava.
 - Zmena výšky hlasu má stimulačný vplyv na komunikáciu.
4. tempo reči – Treba si uvedomiť, či daný človek hovorí rýchlo alebo pomaly permanentne alebo len v danej chvíli. Ľudia, ktorí hovoria rýchlo neustále, majú rýchle myslenie a konajú impulzívne a nerozvážne. Rýchlou rečou môžu kompenzovať svoju neistotu. Rýchle tempo poukazuje aj na nervozitu, zlé sebahodnotenie. Rýchla reč ako momentálna reakcia - prekvapenie šťastie, nervozita, neistota, strach, pristihnutie pri klamstve.
 - pomalá reč permanentne – cítia sa príjemne a pohodlne alebo nevedia vyjadrovať svoje myšlienky
 - pomalá reč ako reakcia – človek hlboko premýšľa, klame, je smutný, znepokojený, zmätený, unavený...
 - Rýchlosť reči závisí aj od pohlavia. Ženy povedia za deň asi 26 000 slov, muži 10 000 – 12 000.
 - V príhovore, referáte treba meniť rýchlosť reči. Ak sa nemení, je nudná.
5. plynulosť reči
 - pauza má svoje miesto. Dokonca aj mlčanie má svoje miesto.
 - odmlka sa využíva na zdôraznenie myšlienky. Ak je však mlčanie dlhšie ako 4 sekundy – nemý boj
 - Marcus Aurelius – Často som ľutoval svoje slová, ale nikdy som neľutoval svoje mlčanie.
 - Mlčať je zlato, hovoriť je striebro – (mutizmus)
6. Artikulácia
 - týka sa hlavne detí

Hlas človeka je jedinečným indikátorom na určenie jeho emócií.

Spôsob akým hovoríme je ovplyvnený aj postojom. Preto je veľmi dôležité pri rozhovore zaujať uvoľnený, vyvážený postoj. Hlasivky nesmú byť v strese. Treba venovať čas nácviku správneho dýchania a uvoľneniu hlasiviek (pri zívaní)

Cvičenie: V škole ste dostali za úlohu vypracovať projekt, ktorý má motivovať žiakov pri čítaní kníh. Študenti, ktorí si svoj projekt najlepšie obhájajú, pôjdu do Dánska navštíviť múzeum H.C.H. Andersena. Napíšte pár obhajovacích viet a potom ho prečítajte s vhodným využitím paralingvistických prostriedkov.

Telefonický rozhovor – veľmi často sa využíva pri hľadaní zamestnania.

Pri telefonovaní vytvárame dojem iba svojim hlasom. Svoj hlas meníme v závislosti od toho, s kým telefonujeme. Inak hovoríme so známym a inak s neznámym človekom.

1. Váš hlas je ovplyvnený vašim postojom. Pri vzpriamenom postoji váš hlas znie energetickejšie a istejšie. Pomôže vám urobiť profesionálny dojem.
2. Gestá nie sú pri telefonovaní vidieť, ale pri spôsobe akým hovoríte ich možno vycítiť. Používajte aj gestá, to dodá vašim slovám presvedčivosť.
3. Pozdravte do telefónu

4. Tempo reči Na začiatku povedať niečo neutrálneho, aby začal druhý človek hovoriť a potom zladiť svoje tempo s jeho tempom reči. To isté sa týka aj výšky hlasu.
5. Ak potrebujete do telefónu nadiktovať nejaké inštrukcie, rozdeľte ich na menšie úseky a hovorte krátkymi vetami. Oddelujte ich pauzami.

3. KOMUNIKÁCIA NEVERBÁLNA



Cvičenie – neverbálne, bez slov sa porozprávajte o tom, čo plánujete robiť tento víkend. Môžete použiť pero a papier, ale nemôžete využiť písmená a slová.

Pantomimická hra – podávanie konkretizovaných imaginatívnych predmetov v kruhu bez využitia akéhokoľvek zvuku alebo iného verbálneho prejavu – ľadová kryha, med, maličké kuriatko, horúci zemiak,...

Hra Zberači – Príloha č.7

PROXEMIKA

Vzdialenosti ľudí zblížujú, blízkosť ich vzd'ahuje.

Paul Jean

Vzdialenosť ľudí pri komunikácii a osobný priestor človeka skúma proxemika. Je to ako fiktívna bublina, ktorá obklopuje človeka a človek je v jej strede.

Východiskovým pojmom v proxemike je teritoriálnosť. Toto slovo sa využívalo najskôr v ríši zvierat. U ľudí ide o zložitejší mechanizmus. Teritórium sa tu chápe ako psychický pojem. V teritóriu sa cíti človek bezpečne.

Teritóriu môže byť:

- primárne – domy, byty, spálne, je doménou vlastníka
- sekundárne – nie je doménou vlastníka, ale človek sa na ňom rád zdržuje – kaviareň, ..
- verejné – slúži komukoľvek – ulica, cesta, park, sedadlo v autobuse

Zasiahnutie do partnerovho teritória môžeme vnímať ako:

- porušenie teritória – čiastočné nedovolené používanie partnerovho teritória
 - uprené pozorovanie človeka, sadnutie si na dve sedadlá,
- vniknutie do teritória – permanentné, vtedy sa človek snaží si rezervovať svoje miesto
- kontaminácia teritória – položí si na cudzie miesto svoje veci

Všeobecne platí zásada, že človeka menej rušia veci a predmety ako cudzí ľudia. Ak však napríklad dá človek v reštaurácii svoju vec do nášho teritória, môžeme znervózniť. Človek si natoľko chráni svoje teritórium okolo seba, že ak sa stretnú dvaja ľudia s rozdielnym chápaním proxemiky, vzniká **proxemický tanec**.

Cvičenie: Pokúste sa vo dvojiciach rozprávať o prázdninách. Navzájom si odmerajte veľkosť vášho teritória. Skúste vniknúť do teritória druhej osoby. Vydržte čo najviac. Keď to bude veľmi nepríjemné, povedzte partnerovi, aby sa vzdialil alebo sa vzdialte vy.

Podľa Kinzela majú najväčšiu osobnú zónu, do ktorej pustia len málokoho, agresívni a násilní ľudia. Extroverti pristupujú k partnerom bližšie ako introverti. Ľudia s pocitom menejcennosti, osamelí a úzkostliví ľudia majú okolo seba väčšiu osobnú zónu. Až štvornásobne sa zväčšuje osobná zóna okolo násilníkov a vrahov.

Rozdelenie zón: Horizontálna proxemika

1. Intímna zóna – 0 – 45 centimetrov
 - nikdy sa v nej neráta s účasťou tretieho človeka. Do tejto zóny sa dostávame v láske aj nenávisti. Srdce bije rýchlejšie, stúpa napätie, vzrušenie,...
 - Intímnu zónu môže narušiť aj ten, kto príde blízko k stolu, šéfa,...pracovníka. Ak navyše začne manipulovať s vecami človeka, vyvolá na druhej strane skôr negatívnu reakciu. Pracovný stôl je považovaný za intímne teritórium.
2. Osobná vzdialenosť – 45 – 120 cm. Vzdialenosť ľahkého dotyku. Kontakt s neznámymi ľuďmi, riadenie rozhovoru. Cítiť v nej ešte parfém partnera, uplatňuje sa dotyk, dobre vidieť mimiku, gestá,
3. sociálna zóna 1,2 – 3,6 m
4. oficiálna vzdialenosť nad 3,6 m
Narastaním vzdialenosti sa viac využíva hodnota slov, gestikulácie, pohybov tela.

Vertikálna proxemika - výška očí. Kto je z komunikantov vyššie, má prevahu.

Čo robiť, ak chceme dominovať nad svojim partnerom v komunikácii?

Po hlasnejšom, nie však príliš hlasnom, zaklopaní hneď vstúpime do partnerovej miestnosti. Neostaneme stáť pri dverách, lebo v tom prípade je on dominantný. Skrátka pristúpime k nemu. Keď partner sedí a ja sa postavím, budem dominantný.

O proxemike by sme pre názornosť mohli povedať toto: každý človek má na sebe potenciálne tri masky: Počas oficiálnej komunikácie má všetky tri, počas sociálnej komunikácie o jednu menej a počas osobnej komunikácie o ďalšiu masku menej, no a počas intímnej komunikácie je tento človek „bez masky“. Odhadzovanie masiek symbolizuje otváranie sa voči partnerovi, lebo masky možno chápať aj ako pozlátky, ktoré sa vrstvia na tvári človeka podľa toho, v akej vzdialenosti a s kým komunikuje. Je spoločenskou chybou, ak človek nemá natoľko vyvinutú introspekciu, že nevie odhadnúť, kedy a koľko masiek konkrétna situácia pripúšťa, a zlou kvalifikáciou preňho je to, ak nie je schopný – keď treba – odhodiť ani tú poslednú.

Cvičenie: diskusia na tému „Ľudská tvár a maska“. Po skončení diskusie tvorivá dielňa v trojiciach. Dvaja vytvárajú ľubovoľnú masku (s využitím čo najväčšej miery kreativity) a tretí pozorovateľ zapisuje základné atribúty ich vzájomnej komunikácie. Pracujúca dvojica nevie, čo je úlohou pozorovateľa.

POSTURIKA

Kto sa drží iných, tomu sa svet kymáca.

Kto sa opiera len o seba samého, stojí pevne.

Paul Heyse

Posturika sa zaoberá prenášaním informácii vyjadrených polohou a držaním tela, ale aj konfiguráciou jeho častí. Z postoja a držania tela sa dá vyčítať aj stupeň sebavedomia, pocity menejcennosti, hnev, nervozita, radosť, šťastie. Veľakrát sa stáva, že chlapci si častejšie všimnú dievčatá, ktoré nie sú v tvári až také pekné, ale reč ich tela hovorí, že sú sebavedomé, plné energie.

Rozoznávame štyri základné polohy tela – sedenie, státie, ležanie, kľáčanie.

Prekriženie vo všeobecnosti znamená ochranu a odmietnutie, ale keď majú dvaja ľudia rovnako prekrižené nohy, znamená to, že nechcú nikoho iného do svojho rozhovoru.

Pre komunikáciu má veľký význam stupeň harmonizácie postúr. Ak medzi komunikujúcimi prevláda zhoda a harmónia, vytvárajú rovnaké postúry. Posturálne echo alebo zrkadlenie je prispôbovanie sa postúre partnera v komunikácii. Ľudia najčastejšie kopírujú polohu tela dominantného človeka.

Nesúhlas s názormi hovoriaceho môžeme skôr ako slovami vyjadriť polohou tela: ramená posunúť z rovnobežnej polohy tak, že zvierajú s ramenami partnera určitý uhol. To isté platí aj o chodidlách. Jednoducho možno povedať, že partneri medzi ktorými nie je názorová zhoda, ktorí navzájom nesúhlasia s postojmi toho druhého, nemajú roviny tiel rovnobežné. Telo hovorí niečo iné ako slová. Tu treba veriť reči tela. Slová klamú.

V posturike hrá dôležitú úlohu aj smerovanie chodidiel. Ak jeden s partnerom má záujem rozhovor ukončiť, jeho chodidlá smerujú mimo komunikácie.

Základné pravidlá sedenia a státia u mužov a žien uvádza Škvareninová str.101 – 106.

Pri posturike uvažujeme o otvorenej a uzatvorenej reči tela. Ak si chceme partnera v komunikácii „otvoriť“, poprosíme ho, aby nám niečo podal alebo mu ponúkneme čaj.

Cvičenie: Rozhovor o strachu pred písomkou. Snažte sa zrkadliť polohu tela účastníkov v komunikácii.

Diskusia: Príloha č.8

Pokúste sa povedať, čo naznačujú svojimi postúrami ľudia na obrázkoch.

KINETIKA

Kto je priateľ?

Prvý človek, ktorý prichádza, keď celý svet odišiel

Marden

Pohybové prvky ako výrazový prostriedok.

Podobne ako pri kinezike sa vyskytuje zrkadlenie postúr, aj tu sa vyskytuje zrkadlenie pohybov. Počúvajúcim zrkadlením naznačuje partnerovi svoju spoluúčasť, zrkadlenie je indikátorom harmónie.

Základom pri kinetike je stupeň **svalovej charizmy**. Je to spôsob držania tela. Svalová charizma rozhoduje o tom, nakoľko bude človek úspešný v kontakte s inými ľuďmi a v práci. Ak svalová charizma úplne absentuje, človek nedosahuje príliš veľké úspechy. Ak aj nejaký úspech je, trvá len krátko.

Frekvencia pohybov zohráva tiež dôležitú úlohu. Nervózny a nepokojný človek sa viac pohybuje. Väčšinou sa ľudia menej pohybujú, keď klamú. taktiež úzkostní ľudia sa nepohybujú, sadnú si na okraj stoličky a uplatňujú viac autohaptiky. Plachý človek si často pchá ruky za golier. Podvedomé krútenie bokmi má sexuálny podtón.

Chôdza je taktiež dôležitá z komunikačného hľadiska. Závisí od temperamentu človeka.

Hra „Na tajného dirigenta“ (Príloha č. 9)

GESTIKA

Gesto je ako ilustrácia v knihe.

Gestika znamená rečnícky posunok rukou. Každý jeden rečový prejav je sprevádzaný gestami. Človek však skromnejšie gestikuluje, keď svojho partnera nevidí.

Mistrík rozdeľuje gestá podľa funkcie, ktorú v komunikácii plnia na **samostatné** a **sprievodné**. Samostatné vyjadrujú samostatný význam a nemusia sa použiť s verbálnym textom. Sú to v podstate ustálené gestá ako O.K., poď sem, tu, výborne,...Tieto samostatné gestá majú v niektorých štátoch svoje špecifické významy. Sprievodné gestá používa hovoriaci mimovoľne na dokreslenie rečového prehovoru.

Všeobecne platí, že gestikulácia od pása nahor symbolizuje ušľachtilé ideály, je pozitívna. Gestikulácia v spodnej polovici tela predstavuje predovšetkým negatívne vzťahy. Človek, ktorý je otvorený a úprimný, ktorý si ľahko získava iných a pôsobí na nich dôveryhodne, gestikuluje s otvorenou dlaňou. Otvorené dlane sú znakom čestnosti, sily a moci.

Pri gestikulácii dlane pred telom, obrátené smerom von k počúvajúcemu, slúžia ako obranný múr. Naznačujú, že hovoriaci sa chráni pred niečím. Dlane natočené na telo odrážajú snahu obhajovať vlastné myšlienky.

Ktorýkoľvek vztýčený prst počas gestikulácie je znakom autority, ktorá chce byť spravodlivá. Ak však ukazovák smeruje na konkrétnu osobu alebo vec, signalizuje obvinenie.

Sekanie, bodanie, či tlčenie vystretou dlaňou do vzduchu signalizuje agresívneho rečníka, ktorý cíti neporiadok a svojimi myšlienkami a slovami chce nastoliť veľkolepý poriadok.

Ruka pevne zatáť v päšť je znakom silného sebaovládania. Prejavom agresivity je zdvihnutá ruka zatáť v päšť, ktorou hovoriaci bodá vo vzduchu.

Človek, ktorý sa chce vyjadriť jemne a veľmi presne, používa gesto, pri ktorom má spojené končeky prstov.

Obe ruky založené vbok tak, že tvoria s trupom trojuholník, prezrádzajú hnev, podráždenie až zúrivosť.

Ľudia, ktorí sa nudia, krúžia palcami a tvoria tzv. mlynček.

Ak sú gestá pri tvári, značí to klamstvo. Vývinovo to súvisí s detstvom. Ak dieťa klame, zdvihne ruky k ústam. V dospelosti si nechytíme pri klamstve ústa, ale trafíme si nos a poškrabeme sa. Ak máme ruky opreté o ústa – rozmýšľame.

Ďalej by sme mohli pokračovať v opisovaní rôznych konfigurácií rúk, a tak si postupne osvojovať neverbálnu abecedu. Avšak my sme vybrali, len tie najzákladnejšie.

Cvičenie: Príloha č.10

Dopíšte k obrázkom význam giest a spoločne si v skupine porovnajte vaše popisy

Hra „Na pašeráka“ Príloha č. 11

HAPTIKA

Zo všedného sviatočný deň sa stane, keď si s blízkym človekom podáme ruku.
(Ernest Hemingway)

Komunikácia pomocou dotykov sa nazýva haptika. Je intímnejšia a uvažujeme o nej len v intímnej a osobnej zóne. Hmat je po zraku druhým najcitlivejším orgánom. Dotyk je výsadou spoločensky mocných ľudí. Muži sú vraj viac spoločensky mocní ako ženy a využívajú dotykové privilégiá. Dotýkajú sa žien viac ako je to naopak.

Spoločenské pravidlá však predpisujú, že ako prvá sa môže dotknúť partnera žena – nikdy nie naopak. Niektorí ľudia majú dotkový „hľad“. Ide o opustené deti z detských domovov, ktoré dotyky doslova vyhľadávajú.

Taktilný kontakt zahŕňa príjem správ:

- a) o pôsobení tlaku pôsobiaceho na deformáciu kože,
- b) o pôsobení tepla,
- c) o pôsobení chladu,
- d) o vplyve podnetov, ktoré spôsobujú bolesť,
- e) niekedy sa do haptiky zaraďuje aj zmysel pre vibráciu, ktorý registruje chvenie.

Využívame tri druhy dotkových prostriedkov:

Dotyk partnera

Dotyk predmetov

Dotyk seba - autohaptika

Najčastejšia forma haptiky je podanie ruky (ruka sa v stredoveku podávala preto, aby partner ukázal, že nemá zbraň). Ruku podáva vždy prvá žena, prípadne starší z partnerov, nadriadený podriadenému. Pri podávaní ruky má svoju výpovednú hodnotu spôsob podania, ale aj stisk ruky. Energický stisk je znakom otvorenej, optimistickej a vitálnej povahy. Skrýva však v sebe aj prvky agresivity a železnej disciplíny. Slabý stisk je znakom pasivity, bojovosti a osamelosti.

Dotyk predmetov pôsobí ako barlička pri komunikácii. Držanie kabelky, pera, ceruzky, kávy, čaju. Dáva istotu človeku. Ak sa dotýkame predmetov, ktoré patria druhej osobe, neverbálne jej môžeme dať najavo, že ju túžime pohľadiť.

Existuje priama úmernosť medzi autohaptikou a nervozitou, stresom, vnútorným nepokojom.

Hra „Podávanie rúk so zaviazanými očami“ – Príloha č. 12

MIMIKA TVÁRE

Niektorí ľudia sa smejú len ústami, nie srdcom.

(Borodin)

Ak chceme s niekým viesť rozhovor, nastavíme k nemu tvár. Na tvári sa najzreteľnejšie prejavujú naše psychické pochody a vnútorné prežívanie človeka. Človek, ktorý prejaví svoje prežívanie navonok cez mimiku je zdravší.

Podľa Eckmana sa prejavuje na tvári sedem stavov: *šťastie, prekvapenie, strach, zlosť, smútok, spokojnosť, záujem*. Úprimné city sa prejavujú na tvári okamžite, neúprimné s časovým oneskorením.

Tvár je vstupom do emocionálneho sveta človeka, preto má hlavne význam mimickej spätnej väzby, lebo mimické výrazy doprevádzajú príslušnú emóciu.

Prostriedky mimiky môžu byť rôzne a podľa Tunu (Nagyová, 1999) najvýznamnejšie sú nasledovné časti tváre:

Reč očí

Oči sú najvýznamnejšou časťou tváre a veľa prezrádzajú:

- únava
- slabý pohyb očných svalov,

- energia - napäté očné svaly, vystupujúce očné bulvy,
- neistota - živé pohyby očný buliev zo strany na stranu,
- mäkkosť - pomalé, až lenivé pohyby očných svalov,
- číhavosť - prenikavo pevný pohľad,
- nadšenie - mierne privreté viečka, pohľady smerom hore,
- zlosť - stiahnuté očné svaly, zdvihnuté horné viečka, vrásky na čele,
- napätosť - upretý pohľad, očakávanie,
- údiv - zdvihnuté obočie, na čele vodorovné vrásky,
- bojzlivosť - pohyby očí zo strany na stranu, dlhšie fixovanie pohľadu na niektoré body.

Reč úst

Ústa vedia veľa povedať aj bez toho, že by prehovorili:

- vzdor - pery pevne zovreté a posunuté nahor,
- pohrdanie - oblúkovite zovreté pery,
- skúmanie - vysunuté pery,
- zatrpknutosť - odhrnutá horná pera, prehĺbené kútiky úst,
- pokojnosť - ústa zovreté priamočiaro.

Brada

Dokresľuje vnútorné rozpoloženie hovoriaceho, najmä svojimi pohybmi pri hovorení.

Líca

Ak sa nesymetricky pohybujú môžu dokresliť výsmech, iróniu, neistotu a tajupnosť.

Čelo

Hovorí najmä vráskami, ktorými vyjadruje hnev, smútok, ustarostenosť, uponáhľanosť a pod.

Tvár je nositeľom veľkého komunikačného potenciálu a preto nemožno výrazové prostriedky typologicky spútať len do niekoľkých vzorov, lebo ide o množstvo rozličných variácií. Citlivý človek, ktorý chce porozumieť druhému, by si mal však zapamätať aspoň typické prejavy a naučiť sa ich čítať.

Cvičenie 1 – Príloha č. 13 – mimická abeceda

Cvičenie 2 - Príloha č. 14 – zamyslenie sa nad úsmevom

VIZIKA

Oči sú okná do duše človeka.

Reč očí a pohľadov iných ľudí na nás a našich pohľadov na nich tvorí základ neslovnej sociálnej komunikácie. Pri pozorovaní reči očí treba pozornosť venovať:

- a) zameraniu pohľadu - sledovanie smeru, tzv. zacielenie pohľadu (tzv. terče),
- b) dobe trvania bodového zamerania pohľadu - dĺžka pohľadu jednej osoby na druhú,
- c) počtu pohľadov na rôzne „terče“ - koľko krát sme sa počas skupinovej diskusie pozreli na účastníka A, B, C atď.,
- d) postupnosti pohľadov - poradie, kde sme sa dívali predtým, než sme sa pozreli na určitú osobu,
- e) celkovému objemu pohľadov - koľko krát a aké dlho sme sa pozerali na danú osobu,

- f) uhlu pootvorenia očných viečok - možno rozlišovať 35 rôznych uhlov pootvorenia viečok,
- g) priemeru zornice - dôležité z hľadiska posúdenia emocionálneho vzrušenia,
- h) odklonu smeru pohľadu od normálnej tváre - odklon od kolmej na plochú,
- i) mrkacím pohybom - uvádza sa frekvencia mrkania a časový záznam,
- j) tvarom a pohybom obočia - existuje približne 40 druhov a tvarov deformácie obočia,
- k) tvarom vrások okolo očí - je vypracovaný katalóg rôznych tvarov vrások okolo očí, ktorý je nápomocný pri zaznamenávaní výrazu.

Formálny vzťah – pohľad spočíva na trojuholníku vytvorenom očami a ústami.

Spoločenský pohľad – tvorí pomyselný trojuholník medzi očami a stredom hrudníka

Dôverný pohľad – pozeráme sa na celú postavu človeka

Rečníci sa častejšie pozerajú na ľudí, ktorí s nimi súhlasia a dávajú im to neverbálne najavo.

Typy pohľadov:

1. Z očí do očí – pôsobí dôveryhodne
2. ak trvá dlhšie – výzva na súboj alebo erotický podtón
3. Otvorené oči – autoritatívnosť, prekvapenie
4. Privreté oči – vášeň, hnev, sústredenie
5. Uhýbanie – nervozita, nuda, klamstvo
6. Pohľad mimo – plachosť, nuda, neochota komunikovať
7. Sklopené oči – plachosť

Ak sa človek nepozera na partnera, dá sa to pochopiť aj ako nesúhlas s jeho slovami. V rozhovoroch, ktoré vyvolávajú neprijemné pocity je malý zrakový kontakt. Keď dieťa klame, dospelý mu veľa krát prikáže: Povedz to ešte raz a pozeraj sa mi do očí.

Ženské oči vraj potrebujú len 45 sekúnd na to, aby v spoločnosti vytipovali najatraktívnejšieho muža.

Príjemnejšie sú dlhšie pohľady a menej frekventované ako časté a krátke.

Slnečné okuliare pôsobia rušivo v komunikácii.

„Tretie oko“ – priestor pri koreni nosa

Cvičenie – pri voľnom rozhovore v dvojiciach, ktoré sa striedajú sa zameriavať na pohľad očí

FARBA a VOŇA (kolorika a olfaktorika) ako skryté sily komunikačného prejavu

V závere je potrebné aspoň spomenúť, že človek komunikuje so svetom aj prostredníctvom farby a vône.

Každý z nás má obľúbené určité farby, ktoré sú prejavom jeho vnútorného prežívania. Prezrádajú charakter človeka, sú odrazom aktuálneho psychomotorického prežívania. Takto môžeme komunikovať s okolím

prostredníctvom farby svojho oblečenia. Naopak, na nás pôsobia rôzne farby z prostredia.

Takisto pachové informácie sú pre nás komunikačným zdrojom. V prenesenom význame slova sa dokonca často používa spojenie „tento človek mi nevoní“. Vône majú rozličné vplyvy na človeka: niektoré pôsobia upokojujúco, iné vzrušujúco, niektoré deprimujúco alebo utlmujúco. Vplyv vône na človeka sa najviac využíva v Japonsku, kde mnohé veľké spoločnosti aromatizujú svojim zamestnancom vzduch, aby zvýšili pracovný výkon, predišli únave, znížili chybovosť a stimulovali koncentráciu.

Na záver – **neverbálne pexeso**

Celá skupina rozdelená na dvojicu hrá spoločne pexeso, avšak pri hre nesmie nikto použiť verbálne prvky komunikácie. Vo dvojiciach aj v celej skupine sa môže komunikovať len neverbálne. Ak niekto použije verbálne prejavy, z hry vypadáva. Vyhráva dvojica, ktorá nazbiera najvyšší počet kartičiek a dokáže komunikovať len neslovne. Na záver si spoločne zhrnieme a prediskutujeme výhody a nevýhody verbálnej a neverbálnej komunikácie.

Príloha č. 1 - Pavúk

Hra: Pavúk
(Hermochová)

Cieľ, zameranie: spätná väzba, sociometrické voľby

Popis, inštrukcia:

Komunita sedí alebo stojí v kruhu. Jednému dáme klbko špagátu. Tento člen si uviaže koniec na zápästie, poskytne inému členovi skupiny pozitívnu informáciu (hádžem ti klbko, pretože....) a klbko mu hodí. Ten si omotá špagát okolo zápästia, hodí klbko ďalšiemu a dá mu spätnú väzbu o jeho správaní,....Tak sa pokračuje, až sú sieťou všetci zachytení. Možno diskutovať o tom, čo by táto sieť uniesla, vydržala. Potom sa klbko opäť vracia. Každý, kto sa uvoľňuje zo siete, môže hovoriť o tom, aké pocity mal, keď dostával spätnú väzbu.

Rozbor skupinového diania: prebieha počas hry

Poznámky: Techniku treba využiť veľmi opatrne a cielene. Má veľký sociometrický potenciál. Treba zdôrazniť, že dávame len pozitívnu spätnú väzbu. Hry sa zúčastňuje i vedúci skupiny.

Trvanie: 30 – 40 minút

Materiál: klbká špagátu

Príloha č. 2 - Jednosmerná – dvojsmerná komunikácia

Hra: Jednosmerná – dvojsmerná komunikácia

(Antons, 1974)

Cieľ, zameranie: Sprostredkovať porozumenie mechanizmom efektívnej komunikácie a rozvíjať komunikačné zručnosti v situácii plnenia určitej úlohy.

Popis, inštrukcia:

Zo skupiny sa vyberie jeden hráč, ktorý bude v roli demonštrátora. Ostatní dostanú dva papiere a ceruzku. Papiere očísľujú. Inštrukcia znie: „Na papier č.1 nakreslite štvorce tak, ako vám popíše demonštrátor. Nesmiete sa ho na nič pýtať.“ Demonštrátor dostane výkres s nakreslenými štvorcami v rôznom zoskupení. Obrázok nesmie skupine ukázať, môže zoskupenie len vysvetliť, v žiadnom prípade však nemôže odpovedať na otázky. Všetci kreslia, sleduje sa čas.

Druhá fáza – demonštrátor dostane obrázok s iným zoskupením štvorcov 1.b. Dáva návod na kreslenie štvorcov podľa predlohy a odpovedá na otázky hráčov. Pripúšťa diskusiu o zoskupení štvorcov. Obrázok opäť nesmie ostatným ukázať. Sleduje sa čas.

Rozbor skupinového diania:

Aký je rozdiel medzi výkonom v prvej verzii a v druhej verzii?

Ako prežívali hráči inštrukciu a postup pri prvej verzii, ako pri druhej?

Ako sa pri prvej a druhej verzii cítil demonštrátor?

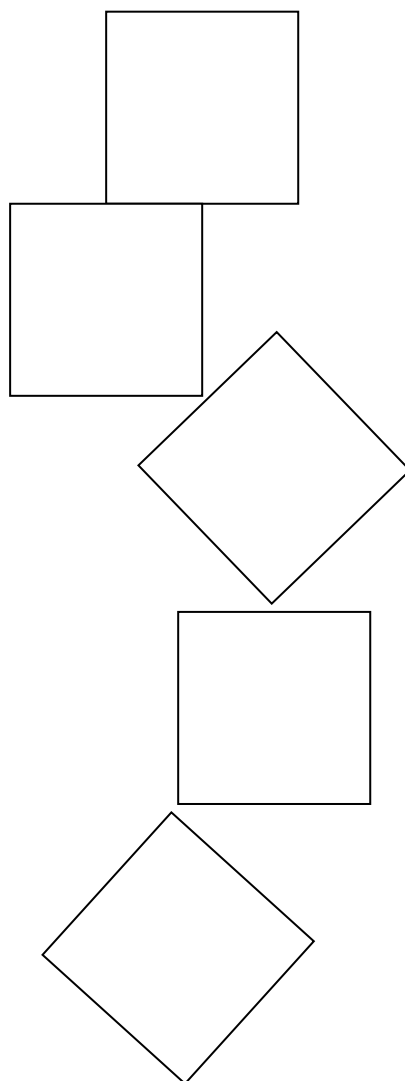
Čo najviac prekážalo v prvej verzii, čo v druhej?

Čo bolo efektívne v prvej verzii? Čo v druhej?

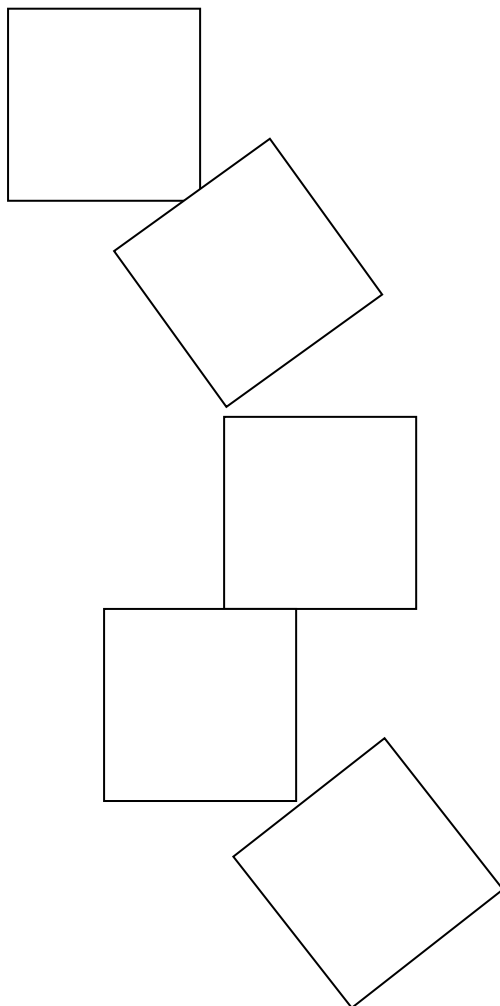
Trvanie: Asi 40 minút aj s diskusiou

Materiál: perá, papiere, predlohy

Príloha č. 2a -



Príloha č. 2b -



Príloha č. 3 - SKÚŠKA PAMÄTE - slová

Hra: SKÚŠKA PAMÄTE - slová

Napíš za 1 minútu , čo si si zapamätal

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. zvonec | 24. ráno |
| 2. metla | 25. uhlie |
| 3. loď | 26. ihla |
| 4. preukážka | 27. Levice |
| 5. lós | 28. ventilátor |
| 6. slivka | 29. mydlo |
| 7. posteľ | 30. anténa |
| 8. medveď | 31. bielizeň |
| 9. laso | 32. ovca |
| 10. mrkva | 33. masť |
| 11. hodiny | 34. vietor |
| 12. traktor | 35. snehuliak |
| 13. rádio | 36. azalka |
| 14. kniha | 37. koláč |
| 15. plavky | 38. sviatok |
| 16. Tatry | 39. vesta |
| 17. planéta | 40. radosť |
| 18. parabola | |
| 19. oblek | |
| 20. nedeľa | |
| 21. 19 | |
| 22. sneh | |
| 23. potešenie | |

Nad 20 bodov – je to OK

Pod 20 bodov – je treba pamäť cvičiť

Príloha č. 4 - Príslovia

Hra „Príslovia“ (Labáth, Smik, 1989)

Cieľ, zameranie: Uvoľniť členov skupiny, napätie v skupine a motivovať na tému komunikácia – neskákať druhému do reči.

Popis, inštrukcia: Moderátor vyberie niektorého z hrajúcich členov skupiny a pošle ho von z miestnosti. Ostatní hráči sa zatiaľ dohodnú na niektorom známom prísloví (napríklad Kto druhému jamu kope, sám do nej spadne). Jednotlivé slová tohto príslovia si potom hráči medzi sebou rozdelia, takže každý hráč, prípadne skupinka hráčov, bude mať pridelené jedno slovo príslovia. Keď hráč (vybraný alebo dobrovoľník) sa vráti do miestnosti, bude úlohou ostatných hráčov vykriknúť naraz, na znamenie moderátora, im pridelené slovo. Moderátor potom zavolá vybraného hráča do miestnosti a vysvetlí mu, o čo ide. Na znamenie moderátora potom skupinky vykriknú svoje slovo. Vybraný hráč má za úlohu zachytiť a identifikovať jednotlivé slová a určiť, o aké príslovie sa jedná. Ak sa mu to hneď nepodarí, môžu ostatní znovu vykriknúť pridelené slovo a opakovať postup. Keď vybraný hráč uhádne príslovie alebo sa vzdá, ide za dvere ďalší hráč. Hra pokračuje dovtedy, kým sa nevystriedajú všetci hráči, prípadne ju ukončí moderátor.

Rozbor skupinového diania: Kto je schopný vnímať a postrehnúť, čo skupina povedala? Kto sa rýchlo vzdáva? Kto sa nechce vzdať a chce porozumieť skupine? Koho nejasná informácia, resp. komunikácia odradí od ďalšej snahy porozumieť?

Poznámky: Táto technika je účinnou rozohrieváčkou. Nie je náročná na vedenie. Je však dôležité, aby sa pozornosť po hre zamerala aj na problém nejasnej komunikácie a percepcie.

Trvanie: 5 – 7 minút

Materiál nie je potrebný

Príloha č. 5 Komunikácia s členkami

Hra: Komunikácia s členkami

Dvaja ľudia sa spolu rozprávajú, pričom každý z nich má na hlave členku, na ktorej je napísaný pokyn (uvedený nižšie) ako sa má druhý partner stojaci oproti s ním rozprávať. Téma je ľubovoľná. Úlohou každého partnera v komunikácii je uhádnuť, aký typ človeka asi bude podľa spôsobu prístupu k nemu.

Intelektuál

Som veľmi vzdelaný človek. Prosím, rozprávajte sa so mnou na dostatočnej úrovni! Používajte adekvátne cudzie slová!

Infantilný človek s obmedzeným myslením

Rozprávajte sa so mnou ako s malým dieťaťom. Používajte zdobneniny, prosím!

Uponáhľaný, nesústredený človek

Veľmi sa ponáhľam! Prosím nezdržiavajte ma a hovorte, čo najrýchlejšie!

Nedoslýchavý človek

Veľmi zle počujem. Nerozumiem bežným slovám. Hovorte pomaly, prosím!

Príloha č. 6 - Zásady úspešnej komunikácie

Hra: Zásady úspešnej komunikácie



- počúvať druhého, vnímať ho a nechať dohovoriť,
- pochopiť stanovisko iného, aj keď má iné názory,
- využívať pravidlo hry súhlasu s nesúhlasom,
- hovoriť k podstate problému,
- nebyť prestížny,
- ponúknuť konštruktívnu spätnú väzbu,
- nič neriešiť v hádke,
- snažiť sa rozpoznať narastanie konfliktu včas, iniciatívne a kludne viesť dialóg,
- nechcieť víťaziť nad druhým.

Nagyová, 1999

Príloha č. 7 - Zberači

Hra: Zberači

(Hájek, Bakalář, 1981)

Cieľ, zameranie: Cieľom techniky je aktívne, dynamické rozohratie a uvoľnenie pri ktorom sa podnecuje rozvíjanie komunikácie v malej skupine pri situácii, v ktorej sa treba okamžite rozhodovať. Poskytuje podnet k úvahám o komunikačných mechanizmoch v analogických životných situáciách.

Popis, inštrukcia: Po miestnosti sú rozmiestnené drobné predmety – tužky, zošity, fixy a pod. Má ich byť aspoň dvakrát toľko ako členov skupiny. Môžu byť na stoličkách, okne, na zemi a podobne. Členovia skupiny vytvoria trojice, ktoré sa držia za ruky tak, že krajní majú voľnú vždy jednu ruku. Na daný signál sa trojica snaží nazbierať čo najviac predmetov, nesmie sa však pustiť a rozprávať. Keď je všetko pozbierané, vyhodnotí sa najúspešnejšia skupina, potom sa zostaví presný rebríček, ktorá trojica koľko nazbierala.

Jadrom cvičenia je, že trojica má len dve ruky a musí rozhodovať kedy dá ktorej prednosť. Pritom obe strany sa môžu rozhodovať len cez prostredníka, ktorý sám možnosť priamej akcie nemá.

Ďalšia možnosť: Trojice si môžu vopred dohodnúť stratégiu a rozprávať sa. Porovnajú sa výkony v oboch prípadoch.

Rozbor skupinového diania: Ktojej trojici sa v hre darilo? Prečo? Ako spolu komunikovali? Ako sa rozhodovali? Rozhodoval niekto za všetkých? Ako na komunikáciu vplýval stredný hráč?

Trvanie: 5 – 10 minút

Materiál: ceruzky, pastelky, zátky, knihy, obálky....

Príloha č. 8



Príloha č. 9 - Na tajného dirigenta

Hra „Na tajného dirigenta“

Zapletal, 1986

Cieľ, zameranie:

Rozvíjať zručnosti v percepcii neverbálnej komunikácie v sociálnych situáciách a podporiť uvoľnenú pracovnú atmosféru v komunite.

Popis, inštrukcia:

Jeden z hráčov ide za dvere, ostatní sa dohodnú, kto bude dirigentom. Prichádzajúci musí čo najskôr zistiť, ktorý z členov skupiny riadi orchester. Tajný dirigent pantomimicky určuje na ktorý hudobný nástroj budú ostatní hrať a tí ho nasledujú. Vedúci skupiny stopuje čas, za ktorý je „detektív“ schopný určiť tajného dirigenta. Vystriedať sa môžu v oboch rolách viacerí hráči. Súťaž vyhrá ten, kto má najmenší čas na rozpoznanie dirigenta.

Rozbor skupinového diania:

Ako rýchlo dokázali hráči porozumieť sociálnemu daniu v skupine? Čo im spôsobovalo ťažkosti? Ako dokázali ostatní spolupracovať s dirigentom? Kto reagoval na neverbálne signály včas?

Trvanie: 15 – 20 minút aj s diskusiou

Pomôcky: stopky

Príloha č. 10



Príloha č. 11 - Na pašeráka

Hra: **Na pašeráka**
(Bakalář, 1976)

Cieľ, zameranie: Cieľom tejto techniky je rozvíjať vnímanie neverbálnych signálov, vnímanie pocitov, či cítenia iných ľudí, ich správania a prejavov.

Popis, inštrukcia:

V roli pašeráka sa vystriedajú postupne všetci členovia skupiny. Pašerák vyjde za dvere a 3krát sa vráti späť, vždy na dobu jednej minúty. Z troch príchodov však iba raz bude mať pod šatami upevnenú obálku, ktorá predstavuje zakázaný „pašovaný“ tovar. Obálka by mala byť upevnená tak, aby spôsobovala trochu problémy. „Colníci“ t.j. ostatní členovia skupiny hádajú, kedy mal dotyčný „pašerák“ u seba obálku. Pri príchode „pašeráka“ sa ho môžu celú minútu ostatní čokoľvek pýtať, nesmú sa ho však dotýkať. Hra sa vyhodnocuje nasledovne: Najlepší pašerák je ten, ktorý bol najmenej krát správne tipovaný pri nesení obálky. Najlepší colník je hráč, ktorý najviac krát určil pašovaný tovar.

Rozbor skupinového diania:

Kto je schopný efektívne sa vcitovať do iných a presne vnímať neverbálne signály?
Kto dokáže skrývať svoje cítenie? Podľa čoho sa colníci pri pozorovaní orientovali?
Ako tieto vlastnosti korešpondujú s reálnym sociálnym fungovaním členov skupiny?

Poznámky: Táto technika je pre účastníkov spravidla atraktívna. Skúsenosti s jej využitím sú pozitívne. Z hľadiska vedúceho skupiny je významné, aby sa v technike koncentrovali najmä na proces vcitovania sa, vnímania a na diskusiu o tom.

Trvanie: Asi 20 – 30 minút aj s diskusiou

Materiál: Obálka, štipec, papiere a perá na zapisovanie typov

Príloha č. 12 - Podávanie rúk so zaviazanými očami

Hra „Podávanie rúk so zaviazanými očami“

(Kožnar, 1978)

Cieľ, zameranie:

Cieľom techniky je rozvíjať percepciu neverbálnych signálov v interpersonálnej komunikácii.

Popis, inštrukcia:

Skupina sedí v kruhu, jeden člen skupiny v strede. Člen skupiny sediaci v strede má zaviazané oči, ostatní mu po jednom podávajú ruky a on určuje, o koho ide. Hrajú i vedúci. Postupne sa vystriedajú všetci členovia skupiny.

Rozbor skupinového diania:

Kto dokáže citlivo vnímať telesný kontakt v interpersonálnej komunikácii a diferencovať ho?

Kto v tomto smere zlyháva?

Aké signály úspešní účastníci identifikovali?

Ako prežívajú všeobecne telesný kontakt úspešní a ako neúspešní účastníci?

V čom sú rozdiely? Prečo?

Poznámky: Z hľadiska efektívneho využitia hry je potrebné venovať koncentrovanú programovú pozornosť práve diskusii o pocitoch a prežívaní kontaktu rúk.

Trvanie: Asi 40 – 60 minút, aj s diskusiou.

Materiál: Šatka na zaviazanie očí

Príloha č. 13 - Mimická abeceda

Pokús sa napísať ku každej tvári emóciu, ktorú vyjadruje



Príloha č. 14 - Úsmev



- Nestojí nič a prináša veľmi veľa
- Obohacuje toho, kto ho prijíma a pritom neochudobňuje toho, kto ho rozdáva
- Trvá len chvíľočku, ale niekedy je spomienka naň večná
- Nikto nie je taký bohatý, aby sa bez neho zaobišiel a nikto nie je taký chudobný, aby ho nemohol darovať
- Úsmev prináša šťastie do domu, v starostiach je oporou, je citlivým znakom priateľstva
- Je dobre, že si ho nemôžeme kúpiť, ani požičať, pretože má hodnotu chvíle, v ktorej sa dáva
- Pri únave prináša odpočinok, pri smútku je potechou a pre každú bolesť je prirodzeným liekom
- Ak by si niekoho stretol a on by nemal pre teba úsmev aj keď naň čakáš, buď veľkodušný a obšťastni ho svojim úsmevom ty. Nikto tak veľmi nepotrebuje úsmev ako ten, kto ho nemá pre druhých.

Matějka, 1999

4. ZMYSEL ŽIVOTA. PREČO SOM?



Zmysel života spočíva v tom, koľko šťastia a koľko lásky človek rozdal.
(Gregor V.)

Zmysel života je cieľ, ktorý ľudia vytyčujú svojmu životu. Tento pojem sa dá vymedziť na základe zodpovedania dvoch otázok: **Kto som?** a **Kam spejem?**. Otázka po zmysle života sa objavuje po prvýkrát až v 19. storočí vo filozofii Nietzscheho a Diltheya.

Zanechajme nachvíľu každodennú rutinu a poďme sa pozrieť kam smeruje náš život, čo je pre nás prioritou, aký zmysel prikladáme nášmu životu. Všeobecným základným zmyslom pre nás všetkých môže byť zachovanie života. Ako zachovanie vlastného života, tak zachovanie života ľudí, ale aj všetkých živočíchov, rastlín, celej prírody. Života vo všetkých jeho formách a rozmanitosti. Zachovanie podmienok pre život na Zemi. Zdá sa teda, že cieľom je dosiahnuť súlad medzi procesom individua a procesom celku.

Brainstorming – Prečo žijem? Má zmysel hľadať zmysel života?

1. Žijem sám pre seba
2. Žijem pre rodinu
3. Žijem pre priateľov
4. Žijem pre vyššie ciele
5. Žijem len preto, aby som uspokojil základné potreby a bolo mi príjemne
6. Žijem, aby som bol šťastný.....

Čo je šťastie?

Pre ľudské bytosti je prirodzené usilovať sa o šťastie a sebarealizáciu. Šťastie je však nezachytiteľná vlastnosť, a len málo ľudí vie, ako ho dosiahnuť. Väčšina z nás žije svoj život podľa zaužívaných stereotypov a zastavíme sa, aby sme zvážili svoje ciele a činy až keď je zle.

Abrahám Maslow študoval správanie a osobnosti ľudí, ktorí sú od prírody šťastné povahy – ľudí spokojných bez ohľadu na problémy, ktorým práve čelili. Nazval ich „sebaaktualizátormi“, pretože sa snažili čo najlepšie využiť svoj emocionálny a duševný potenciál. Podľa neho sa títo ľudia vyznačujú nasledovnými črtami:

- Uznávajú, že sú sami zodpovední za svoj život
- Zameriavajú sa na „tu a teraz“ a nežijú minulosťou alebo budúcnosťou
- Vedia sa dobre vyrovnávať s realitou
- Relatívne dobre znášajú neistotu
- Lepšie než iní ľudia vedia akceptovať seba a ostatných
- Nesnažia sa druhých transformovať na takých ako by mali byť
- Sú viac sústredení na problém ako na seba
- Sú spontánni, kreatívni so zmyslom pre humor
- Tešia sa z maličkostí ako je dobré jedlo a konverzácia
- Zakladajú si uspokojujúce osobné vzťahy s niekoľkými, nie s primnými ľuďmi.

Carl Rogers na margo sebaaktualizátorov dodal, že vyrastali v prostredí, ktoré ich uznávalo. Pociťovali, že rodičia, učitelia a iní ľudia v ich okolí si ich vážia. Experimenty ukázali, že ak človek nemal to šťastie vyrastať v takomto podnecujúcom prostredí a v súčasnosti sa snaží poskytovať nepodmienené uznanie druhým, môže mu to pomôcť cítiť sa šťastnejšie. Model správania voči ostatným sa nám reflexívne vracia.

Všeobecne sú ľudia šťastní vtedy, keď dokážu naplno rozvinúť svoje schopnosti.

Príloha č 1

Vyberte si svoju tvár! - cvičenie

Abraham Maslow odporúča nasledujúce praktické kroky, ktoré môžu viesť k šťastnejšiemu a plnšiemu životu:

- vystavme sa novým skúsenostiam a pokúsme sa robiť veci radšej novými spôsobmi, než lipnúť na bezpečnej a istej rutine
- keď posudzujeme svoje životné skúsenosti, načúvajte pozorne svojim skutočným pocitom. Neprijímajte názory autority, tradície alebo väčšiny bez toho, aby sme o tom najprv nepremýšľali
- vyvarujeme sa predstieraniu a hraniu divadla pri kontakte s ostatnými
- budme pripravení vyjadrovať svoj vlastný názor, aj keď nebude zhodný s tým, ktorý má väčšina ľudí
- neskrývajte sa za ostatných, nesme plnú zodpovednosť za to, čo robíme
- pracujeme s plným nasadením na všetkom, čo robíme
- naučme sa mať pozitívny postoj k ľuďom, s ktorými sa stýkame

Príloha č. 2 - **cvičenie**

Prvým krokom k spoznávaniu zmyslu svojho života a hľadaniu vlastného šťastia je sebahodnotenie. Pod každým názvom zrekapitulujte svoju situáciu. Buďte čisto realistickí, ale nedopustíte upadnutie do pesimizmu. Do druhého stĺpca opíšte zmeny, ktoré by mali prispôbiť váš život ideálu.

Sebauvedomenie – sebavedomie – stanovenie si životných cieľov

Hitler bol podľa životopiscov skôr nenápadný človek s nedostatkom sebavedomia. Skromný človek môže byť len ten, ktorý má dostatok sebavedomia. (Gabriel Laub)

Niektorí autori pokladajú za prvopočiatok sebauvedomovania spoznanie svojho obrazu v zrkadle a dočiahnutie prstom na špičku nosa. Prvé záblesky sebauvedomovania sa objavujú medzi prvým a druhým rokom života. Sebauvedomovanie (uvedomujem si, že si uvedomujem, že niečo vidím...) sa na podklade poznávacích funkcií a emotivity začne vyvíjať medzi 2. a 4. rokom života. Tento proces pokračuje následne celý život.

Sebauvedomovanie je jedna zo základných emocionálnych vlastností, ktoré sú súčasťou emocionálnej inteligencie. Je to schopnosť poznať vlastné city, porozumieť vlastným citom, uvedomenie si silných a slabých stránok, potrieb a motívov ku konaniu. Takíto ľudia sú sebavedomí, po emocionálnej stránke nie sú príliš kritickí a ani prehnane optimistickí. Sú k sebe i k okoliu úprimní a včas rozoznajú, ako ich city ovplyvňujú vlastnú osobnosť a ostatných. Vedia, čo znamená odkladať si povinnosti a poslednú chvíľu – aká to je záťaž, preto si organizujú prácu tak, aby nepodľahli časovej tiesni. Majú jasný obraz o svojich možnostiach, a preto lepšie vedia odhadnúť svoje schopnosti a ciele. Ich rozhodnutia sú vždy v súlade s hodnotovými predstavami (napr. nikdy neprijmu lukratívnu ponuku na zamestnanie, ak to nie je v súlade s dlhodobými plánmi do budúcnosti).

Teda emocionálne sebauvedomenie, alebo sebavedomie ako sa často uvádza, charakterizuje aj úprimnosť a schopnosť vnímať vlastnú osobnosť realisticky. Svoje city dokážu vykresliť primerane a otvorene, vyhýbajú sa dramatickým výstupom. Súčasťou je aj sebaíronia. Pre úspech v škole a neskôr v zamestnaní má veľký význam poznanie vlastných silných a slabých stránok – to nám umožní, aby sme sa zbytočne nepúšťali do riskantných dobrodružstiev, ale uprednostňovali také situácie, ktoré s istotou zvládneme. Dôležité je dokázať správne posúdiť aj ostatných. Ak zhrnieme, tak môžeme uviesť tieto schopnosti vzťahujúce sa k vlastnej osobe:

1. Emocionálne sebauvedomenie: cit pre vlastné emócie, objektívne hodnotenie ich dopadu.
2. Reálne sebahodnotenie: uvedomenie si vlastných pozitív a negatív, poznanie vlastných hraníc.
- 3 Sebadôvera: sebaistota, vedomie vlastnej ceny, vlastných hodnôt, poznanie svojich schopností a možností.

Mať zdravé sebavedomie znamená, že si dôverujeme vo všetkom, čo dokážeme urobiť a nestaráme sa o to, čo urobiť nemôžeme, ale vždy sa radi poučíme. Sebavedomie je olej, ktorý plynule roztáča kolesá vzťahu medzi nami, našou spôsobilosťou a schopnosťou túto spôsobilosť využiť. Prirodzené sebavedomie je stav pokoja, ktorý sa začína v mysli. Žiadne pochybnosti alebo porovnávanie s inými ľuďmi, žiadny strach z omylov, je to vnútorný stav sebadôvery.

Ľudia sa veľmi líšia v sebahodnotení a vo svojich vonkajších prejavoch, ktoré sa pohybujú od arogancie na jednom konci spektra, cez rovnovážny stav sebavedomia až po nízku sebaúctu ako druhému extrém. Na dôvažok existujú aj prechodné stavy prehnaného sebavedomia a nízkej sebaúcty. Tieto stavy by sme mali rozpoznať skôr ako začneme vylepšovať úroveň svojho sebavedomia.

Príloha č. 3 - Spektrum sebavedomia

Existuje ustálený názor, že sebavedomí ľudia sú hlučné, drzé a extrovertné typy, ktoré akúkoľvek osobnú a profesionálnu situáciu dokážu zvládnuť s minimálnym zmätkom a maximálnou istotou. Avšak v skutočnosti títo ľudia, ktorí sa vystatujú tým, kto sú a čo robia, veľmi často nosia len „masku“ sebavedomia. Je to vonkajší prejav ľudského správania a za ním sa často môže skrývať vnútorný strach alebo neistota, pred ktorými sa snažia ujsť.

To nie je skutočné sebavedomie. Je to neprirodzené „nútené“ sebavedomie nasilu a ide o „suverénov“. Nosia masku prílišnej sebadôvery, aby každého presvedčili, že majú situáciu pod kontrolou a ovládajú ju. Masku nosia zo strachu, že túto kontrolu stratia. Zistili, že čím väčšiu moc majú nad inými, tým väčšiu vážnosť požívajú. Vnútorná potreba „suverénov“ ovládať ľudí a situácie vyplýva zo skutočnosti, že ich samých niekto nútil, aby sa cítili vnútorne malí. „Suverénni ľudia“ si uvedomujú, že s pocitom menejcennosti sa vo svete ďaleko nedostanú, preto si vyvinuli vlastný obranný mechanizmus – nadhodnotený názor, že sa sami môžu cítiť veľkí a môžu prinútiť iných, aby sa oni cítili malí.

Prečo takéto správanie považujeme za sebavedomie? Odpoveď spočíva jednoducho v tom, že „suverén“ nedáva najavo ani štipku vlastnej pochybnosti. Zdá sa, že sú si vo všetkom veľmi istí. Neželajú si, aby niekto zistil, že sa zmýlili, alebo, že niečo nezvládajú, pretože ich uspokojuje, ak si o nich okolie myslí, že majú vždy pravdu a vždy všetko zvládnu.

Ľudia s nízkym sebavedomím môžu byť často blízkymi priateľmi takýchto „suverénov“, nakoľko „suverén“ sa javí presvedčivo ako človek, ktorý vždy obstoí, pretože zdanlivo má k dispozícii dostatok energie a sebaovládania. Sami nemajú dosť vnútornej sily na to, aby „suverénov“ zvládli. „Suverén“ sa na ich obavách priživuje, pretože to pre neho predstavuje spôsob ako získať uznanie a nájsť si miesto a úlohu vo svete. Dobrým príkladom sú násilníci v škole alebo v práci despotickí šéfovia.

Desatoro sebadôvery: (Praško 2007)

1. Poznaj sám seba!
2. Zameraj sa na svoje prednosti. Svoje obmedzenia poznaj, ale moc si v nich „nevoľkaj“!
3. Zameraj sa na prednosti druhých ľudí, objavuj ich, raduj sa z nich, ale nikdy sa s nimi neporovnávaj. Každý z nás je jedinečný a aj to najmenšie porovnanie pokrívka!
4. Nauč sa rozlišovať na seba dve veci – čo si a čo robíš! Takisto je dôležité odlišovať tieto dve veci aj u ostatných ľudí. Nauč sa odmeniť sám seba, keď sa ti niečo podarí a pochváľ za dobrý výkon aj svojich priateľov!

5. Obavy z neúspechu a sebahodnotenie nahraď zameraním sa na to, čo chceš a na hľadanie ciest ako to dosiahnuť!
6. Nájdi odvahu správať sa sám za seba aj keby to malo byť výstredné alebo pre druhých nepochopiteľné!
7. Nauč sa vnímať ľudí, prírodu, kultúru, svet aj samého seba plnými dúškami – je podivuhodné koľko krásy nájdeš!
8. Nauč sa dôverovať ľuďom aj keby ťa tisíckrát sklamali – pokiaľ im nebudeš dôverovať, zo sklamaní sa už nikdy nedostaneš!
9. Vyhľadávaj ľudí, ktorí ťa inšpirujú, podporujú a pomáhajú ti v raste!
10. Podporuj druhých, správaj sa k nim s úctou a rešpektom tak ako by si chcel, aby sa oni správali k tebe!

Prirodzené zdravé sebavedomie veľmi úzko súvisí so stanovovaním si krátkodobých alebo dlhodobých životných cieľov a s ich dosahovaním. To, či niekto vôbec má stanovené vlastné ciele alebo nie, poznať na jeho celom správaní. Samostatný, zrelý mladý človek už dokáže premýšľať o budúcich dňoch, vie si plánovať a svoje plány sa snaží realizovať. Opačný príklad môžeme vidieť pri nesamostatnom správaní. Je dôkazom toho, že presvedčenia nie sú dostatočne zrelé. Dievča alebo chlapec si nevie veľké ciele samostatne odôvodniť. Malé ciele nemajú vnútorný súvis, ale stoja vedľa seba ako kamienky mozaiky, ktoré nedávajú nijaký obraz. Zvyčajne robí to, čo práve počuje, čo ho náhodou vábi alebo láka. Dotýčný nevie, čo chce. Motá sa hore-dolu a nevykoná nič poriadne.

Krátkodobé ciele sú dôležité preto, lebo majú okamžitý vplyv na náladu. Môže to byť písaný zoznam vecí, čo treba urobiť, alebo plánovanie činností na nasledujúci deň. Dlhodobé ciele rámujú dlhší čas života, viac súvisia so sebavedomím, pocitom zmyslu života a uvedomením si kam patríme. Sú potrebné k uvedomovaniu si vlastného smerovania a tým aj vlastnej integrity.

Ciele, ktoré vedú k naplneniu zmyslu života môžeme rozdeliť aj na ciele individuálne a ciele vo vzťahoch.

Individuálne ciele môžu byť:

- životný štýl
- duchovné, náboženské alebo filozofické aktivity
- ekonomické činnosti
- plány týkajúce sa ďalšieho vzdelávania
- úroveň telesnej aktivity
- rekreačné a tvorivé aktivity

Ciele vo vzťahoch môžu byť:

- rodina (hľadanie kompromisov, komunikácia, odpúšťanie, ...)
- priateľstvo (dodržiavanie sľubov, väčší záujem o priateľov,)
- romantické vzťahy (obdarovanie milovanej osoby....)
- záväzky ku skupine (rozhodnutie ako a nakoľko sa človek zapojí do skupinového diania)
- vedenie druhých, preberanie zodpovednosti za iných (akú úroveň vplyvu chceme mať na chod skupiny)

Príloha č.4 - **cvičenie**

Napište aké individuálne ciele a ciele vo vzťahoch máte v súčasnosti s ohľadom na svoju životnú situáciu.

Príloha č.5 - **hra**

Aby sme mohli dosiahnuť stanovené ciele, možno potrebujeme niečo zo seba predať a niečo nové by bolo vhodné kúpiť. Pomôže nám hra na „Starožitníctvo“

Moje životné vzory

Rodičia – priatelia - osobnosti

Od útleho detstva formujú človeka jeho rodičia. Ich prístup k životu sa vtláča do psychiky dieťaťa. Stávajú sa prvými vzormi správania. Postupne s rastúcim vekom si hľadá jedinec vzory u svojich priateľov a známych ľudí. Mladý 15-ročný človek už dokáže kriticky uvažovať nad správaním ľudí vo svojom okolí. Uvádzame dve krátke úvahy deviatakov na tému – životný vzor.

Úvaha č.1

Čítal som nejaký článok o sebazdokonaľovaní a osobnom rozvoji. V jednej z rád autor odporúčal zohnať si biografiu nejakého životného vzoru. Prečítať si o ňom niečo, nechať sa ním inšpirovať, poučiť sa z jeho chýb.

Rozmýšľal som. Kto je môj životný vzor? Kedysi dávno som chcel byť spisovateľ. Písal som poviedky. Mojim vzorom bol [Clive Barker](#). Potom som pričuchol k webdesignu. Svoj vzor som našiel u [Jeffreyho Zeldmana](#). Ale kto je môj vzor teraz?

K všetkým osobnostiam ktoré poznám mám nejaké výhrady. Posudzujem ich jednotlivé práce alebo činy. Každý má lepšie a slabšie obdobia. Nepoznám ani nikoho, kto by žil natoľko zaujímavý a úžasný osobný život, že by som chcel žiť tak isto.

Bavil som sa o tom s kamarátom. Opýtal sa ma, či nepodlieham kultu vlastnej osobnosti. Myslím že nie. Som si veľmi dobre vedomý svojej nedokonalosti. Prečo inak by som sa hrbal v článkoch o sebazdokonaľovaní, však?

Mojim dešpektom k autoritám to asi tiež nebude. Ten sa vzťahuje iba na vnútené autority. Pokiaľ niekoho rešpektujem, nemám problém prijať jeho prirodzenú autoritu.

Možno je to veľmi jednoduché. Mám príliš malý rozhľad. Nepoznám dostatok osobností ktoré by ma oslovovali, z ktorých by som si mohol vybrať.

Poradte mi, prosím. Kto by mohol byť mojim vzorom?

Peter Zlatal

Úvaha č.2

ŽIVOTNÝ VZOR: *Len málokto uvádza za svoj životný vzor ľudí, ktorí s ním žijú od malička. Sú to predsa naši rodičia, starí rodičia i učitelia, ktorí nás usmerňujú celý život a vedú nás na tú správnu cestu, aby sme sa stali dobrými ľuďmi. Dávajú nám neoceniteľné rady do života a čo je hlavné, majú nás radi. Oni sa stali našimi vzormi či chceli, či nechceli. Mali by byť pre nás vzormi na celý život, pretože aj oni sú pre nás také malé celebrity. Každý z nás sa raz môže stať celebritou, keď sa naučíme využívať svoje talenty na dobrú vec. Aj ja sa chcem stať raz celebritou a preto sa budem snažiť žiť tak, aby som ľuďom pomáhala*

a mala úctu k ľudskému životu, ale aj sama k sebe. Síce aj ja mám teraz svoj vzor, ale nesnažím sa byť presne rovnaká ako on. Mám svoj rozum a dokážem byť vždy sama sebou...

Alžbeta Kerul'ová

Príloha č. 6 – **hra**

Chcel by som byť ako.....

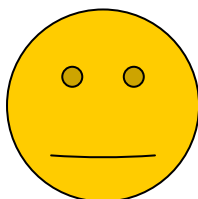
Brainstorming: Čo všetko môže byť pre ľudí zmyslom života?

Príloha č.7 – **práca s časopismi a článkami**

Vytvorte si plagát svojich životných vzorov

Príloha č. 1 - Emócie

Ktorá tvár patrí tebe? Napíš k nej emócie, ktoré prevládajú v tvojom živote.



Príloha č. 2

Súčasnosť

Zmeny v budúcnosti

Domov



Škola



Záujmy



Láska a priatelia



Zdravie



Príloha č. 3 - Spektrum sebavedomia

1. Arogancia

Vždy zvíťazím! 

prílišné sebavedomie + domnienka = arogancia

2. Prílišné sebavedomie

Chcem zvíťaziť! 

sebavedomie + sebadôvera = prílišné sebavedomie

3. sebavedomie

Mal by som zvíťaziť! 

prirodzená schopnosť + sebaistota = sebavedomie

4. pochybnosť

Asi nevyhrám! 

schopnosť – sebadôvera = pochybnosť

5. nízka sebaúcta

Netreba sa trápiť! 

prirodzená schopnosť – sebadôvera – vlastná hodnota = nízka sebaúcta

Príloha č. 4 - Moje individuálne ciele



1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Moje ciele vo vzťahoch



1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Príloha č. 5 - Starinársky obchod (Kratochvíl 1978, upravené)

Cieľ, zameranie: Cieľom tejto techniky je umožniť vyjadriť účastníkom svoj postoj k obrazu o sebe, vyjadriť svoje vývinové ambície a túžby, svoj ideálny obraz o sebe, svoje súčasné sebaaprežívanie. Zároveň je cieľom umožniť spracovať svoje pocity a vytvoriť si reálny obraz o sebe a reálnejšie očakávania.

Popis, inštrukcia: Každý člen skupiny dostane papier a ceruzku. Inštrukcia znie:

Prvá časť – Ste v zázračnom obchode. Bez peňazí si môžete kúpiť, čo len chcete. Môže to byť vec, osoba alebo vlastnosť. Skúste pouvažovať o takom tovare, ktorý by mal hodnotu pre uskutočnenie Vašich cieľov. Napíšte na papier, čo by ste si priali. (všetci prečítajú svoje prania)

Druhá časť – Ste v starožitníctve a môžete sa zbaviť čohokoľvek. Môže to byť vec, osoba alebo vlastnosť. Opäť pouvažujte nad takou položkou, ktorá vám prekáža pri dosahovaní svojich cieľov. Vytvorte z papiera svoj tovar a odovzdajte ho do obchodu (všetci nahlas povedia, čoho by sa najradšej zbavili).

Nasleduje rozhovor účastníkov o jednotlivých výpovediach, hrajú aj vedúci skupiny.

Rozbor skupinového diania:

Čo si jednotlivci želajú? Čoho sa chcú zbaviť?

V čom sú si jednotlivci podobní?

Ako prežívajú svoje neželateľné vlastnosti, osoby, veci?

Ako chcú dosiahnuť svoje ambície?

Do akej miery sú k sebe účastníci kritickí?

Čoho sa obávajú?

Ako si môžu pomôcť? Ako im môžu pomôcť iní ľudia?

Poznámky:

Je dôležité dbať na to, aby sa rozhovor a diskusia nerozplynula len na všeobecnú diskusiu o pozitívnych vlastnostiach a moralizovanie.

Pomôcky: papiere, nožnice, fixy, stôl – obchod

Príloha č. 6 - Chcel by som byť ako....

Skupinová hra – Chcel by som byť ako....

Cieľ, zameranie:
Spätná väzba

Popis, inštrukcia:

Každý člen komunity dostane papier a ceruzku a napíše päť odpovedí na nedokončenú vetu „Chcel by som byť ako....“ Papiere sa anonymne zozbierajú, vedúci číta po jednom výpovede, členovia skupiny hodnotia autora – aký asi je ten, čo uviedol takéto doplnenie viet, aké asi má autor vlastnosti, ako asi vyzerá, prečo by chcel byť práve ako a pod. Autor môže, ak chce, vysvetliť svoje odpovede, môže však zostať aj v anonymite.

Druhý variant: každý zo skupiny napíše na papier filmovú postavu, ktorá sa mu v poslednom čase najviac páčila. Anonymné papiere sa pozbierajú, potom sa postupne preberajú jednotlivé postavy. Diskusia – čo je na nej pozitívne, zaujímavé, v čom je sympatická, nedokonalá. Na záver sa môže, ak chce, vyjadriť k postave autor.

Rozbor skupinového diania:

Aké postavy sa vyskytovali najčastejšie?

Ako by sa podľa výpovedí dala charakterizovať komunita?

Poznámky:

Deti a mladiství môžu byť citliví na svoje favorizované postavy, vzory a ideály, preto je možné hru poňať uvoľnene a zábavne. Členovia skupiny môžu byť stimulovaní k vtipným asociáciám k filmovým postavám, žánrom i konkrétnym filmom. S nadľahčením sa aktívnejšie zúčastňujú hry i vedúci skupín. Nie je vhodné vynucovať zverejnenie výpovedí.

Trvanie: cca 60 minút

Materiál: písacie potreby, papiere s nedokončenými vetami.

Príloha č: 7

Komerčný článok na tému: Životný vzor

Autor: Baša Javůrková

Streda, 23. január 2008



Medzi obľúbené prehliadky ľudskej márnivosti na prahu 21. storočia patria hitparády popularity či dôveryhodnosti konkrétnych živých i mŕtvych ľudí, štatistiky ich vyhľadávateľnosti na webe a špekulácie na tému, kedy sa „osoba“ stáva osobnosťou. Najväčší Čech (a možno raz i Slovák), ale aj VyVolený, Superstar, Manažér roka, Miss či Otec národa. Naše vzory. Alebo idoly...?

Vinnetou, John Lennon alebo bratova frajerka? Ako odpovedať súdružke učiteľke na otázku, kto je vaším vzorom, keď máte dvanásť, je rok 1979 a viete, že vaši hrdinovia súdružku v skutočnosti nezaujímajú? Ale vás zasa nezaujímajú Timur a jeho družina ani Jerguš Lapin, ani pionierska vedúca. A tak s pocitom trápnosti zaklamete, pekne celou vetou: „Mojím vzorom sú moji rodičia.“ Ani netušíte, akú pravdu ste vlastne povedali.

Vaše deti to majú o poznanie ťažšie. Máte na nich oveľa menej času než vaši rodičia na vás. Zo všetkých strán sa na nich valia virtuálne postavy a postavičky, ktorých „príbehy“ dnešnému človeku ochotne nahrádzajú nedostatok sociálnych podnetov vo vlastnom živote. Rovesníci vaše deti hodnotia aj podľa toho, koho „uznávajú“.

Žurnál 30/2007

Otec vlasti neznámy

Desať slovenských osobností

Žurnál 26/2007

Čo zaujíma vedcov na celebritách

Žurnál 15/2007

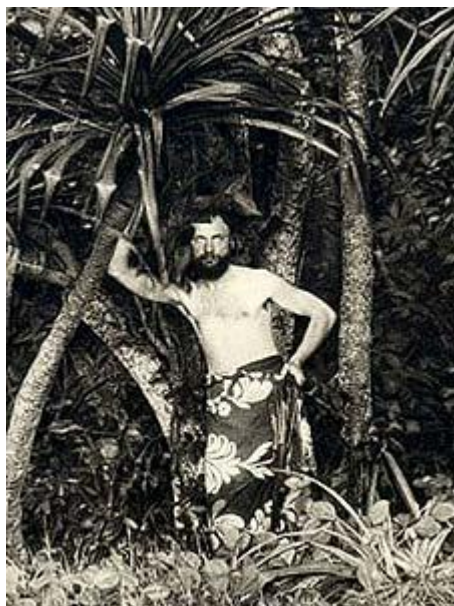
Jednoducho, Paris

Je vzorom dnešnej generácie otec, alebo Miro Šatan, alebo trebárs 50 Cent (pre niektorých rodičov: to je ten veľký černoš na MTV ovešaný dievčatami a zlatými reťazami, čo bol drogový diler, ale potom sa stal umelcom)? Všetky tri odpovede môžu byť úplne pravdivé.

Vaše deti nevedomky pozorujú a napodobňujú vás, teda svojich rodičov, aj keď máte do vzornosti ďaleko a z nedostatku vlastnej rodičovskej integrity sa snažíte s potomkami o „kamarátsky vzťah“. Okrem toho iks hodín v týždni trávia na tréningu, ktorý im platíte, aby nemali čas na „blbosti“, a okrem toho majú kamarátov, internet, mobil a štipule v ušiach - ale aj popri tom všetkom si možno večer v parku ubalia jointa.

A vy v tom čase sedíte unavení pred televíznymi správami, v ktorých sa politici vašej krajiny snažia uzákoniť nejakého toho národného hrdinu, prípadne najpopulárnejší politik oznamuje, že vzorom jeho vlády je Juraj Jánošík (ešteže nie Timur alebo Fidel). Spomeniete si na svojho otca a znechutene prepínate. Vzory, otcovia, idoly. Na pos... Aha, ide nový Bruce Willis, fajn.

V krajine, ktorá prišla vďaka komunistickému režimu o veľkú časť elity či potenciálnej elity a dodnes sa nedokáže vyrovnáť s vlastnými dejinami, zaváňa už samo slovo vzor trápnosťou. Ako veľká spoločenská téma vlastne príliš neobstojí, a ak sa so vzormi politici konjunkturalne zahrávajú, možno by mali ich mediálni poradcovia vrátiť polročné odmeny. Ak len neboli výroky slovenského premiéra o Jánošíkovi ako vzore pre jeho vládu myslené ako slepé výstrely na odpútanie od skutočných tém.



Niektorí historici sú k samotnej existencii vzorov opatrní. Pavla Vošahlíková z českého Historického ústavu, ktorá sa vyjadrovala k téme, keď Česká televízia vysielala súťaž Najväčší Čech, pripomenula, že vzory sú produktom škôl 19. storočia a dnes po nich médiá len prevzali túto štafetu.

Doba národného obrodzenia, ale aj vzniku samostatného Československa bola naklonená vzniku mystifikácií a osobných kultov, ktoré pôsobili vo svojej dobe na jednotlivcov mobilizačne, ale o sto rokov neskôr už môžu svojím emočným nánosom evokovať presný opak. Príkladom je „tatiček“ Masaryk, u nás zasa Andrej Hlinka alebo trebárs podnikateľ Tomáš Baťa, ktorý si svojho času najal na vytváranie vlastného imidžu historiografa.

Prieskumy nás pravidelne zásobujú informáciou, ktorý politik je najpopulárnejší. Niekoľko

slovenských týždenníkov vrátane Žurnálu sa pokúsilo odpovedať aj na otázku, ktoré historické osobnosti by mohli aspirovať na titul tých najzaslúžilejších pre náš národ.

Agentúra GfK nám dala odpoveď aj na otázku, ktoré profesie pokladajú Európania za naj dôveryhodnejšie - totiž lekárov a učiteľov, hoci ich spoločenská prestíž meraná platom je na Slovensku enormne nízka. Alebo žeby sa potvrdzoval predpoklad, že skutočná úctyhodnosť sa peniazmi zmerať nedá, ba nemá s nimi nič spoločné? Prieskumom potvrdená odpoveď na otázku, koho pokladajú Slováci za svoje VZORY, nám však dosiaľ chýba.

Ale pomôžme si obdobným prieskumom v Nemecku v roku 2003: vzorom číslo jeden je pre Nemcov matka, na druhom mieste Matka Tereza, na treťom otec. Pre zaujímavosť, Ježiš Kristus skončil desiaty, niekoľko žijúcich nemeckých politikov až kdesi v druhej polovici druhej stovky.

A vieme tiež, kto je vzorom prezidenta Ivana Gašparoviča. Nie, nie je to jeho matka, alebo určite nie len ona. Je to Winston Churchill, na ktorom mu imponuje „neústupnosť, politická tvrdosť“, ale tiež Mahátma Gándhí, ktorý, ako povedal slovenský prezident pre český časopis Týden, bol „národovec telom i dušou“.

Znamená to azda, že by vzorom pre Slovákov mohol byť Gándhí? Alebo nebodaj Ivan Gašparovič? Podľa zásady spoločenského bontónu neukazujeme prstom a nemenujme. Ale pripusťme, že mať vzor môže byť, prinajmenšom v istom veku a v istom sociálnom kontexte, pozitívna skúsenosť.

V Británii sú vzory tiež predmetom spoločenskej debaty, ale v menej populisticko-jánošíkovskej podobe. Okrem toho, že sa tamjšie médiá snažia na záver roka tradične vymenovať osobnosti z rôznych branží vrátane príslušníkov najmladšej generácie a ľudí z alternatívnych subkultúr, ktorí pohli alebo pohnú vedomím, vkusom a hodnotami spoločnosti, riešia tiež vážne otázku nedostatku pozitívnych vzorov pre príslušníkov ohrozených menšín.



Napríklad farebných obyvateľov mestských častí, v ktorých prevažuje nezamestnanosť, nevzdelanosť a v rodinách veľmi často chýbajú

prírodné vzory pre mladých mužov - teda otcovia. Čo je, mimochodom, presne tá situácia, v ktorej sa nachádza najmladšia populácia rómskych get v slovenských mestách a na vidieku.

Britská vláda, ktorá v otázke vzorov pre problematickú mládež oslovila vlni expertnú komisiu, dostala správu s konštatovaním, že mladým čiernym chlapcom chýbajú prírodné civilné vzory z reálneho okolia - učitelia, podnikatelia, úspešní ľudia z ich vlastného prostredia, ktorí sa stali niekým vďaka vzdelaniu a snahe pracovať.

Takéto vzory nenahradia čierni boxeri ani raperi z MTV, ktorí vytvárajú mylné zdanie, že stačí štipka talentu a kopa drzosti a vlastne každý môže byť hviezdou profesionálneho športu či šoubiznisu so všetkým lesklým a zábavným, čo k tomu patrí.

Zástupné vzory sa však zďaleka netýkajú len sociálne oslabenej mládeže bez životných príležitostí kdesi na predmestí. Nazvime ich priamo mediálne idoly - a pripusťme, že sa týkajú všetkých vrstiev mládeže zasiahnutej masovou konzumnou kultúrou. A hýbu nielen módou a životným štýlom, ale aj hodnotami natoľko, že si s nimi pohrávajú aj prešibaní politici.

Člen britskej labouristickej vlády Ed Balls odporučil prednádávnom britským dievčatám dva vzory hodné nasledovania - Margaret Thatcherovú a Spice Girls.

Dostal sa tak o čosi ďalej než Robert Fico s Jánošíkom, a to hneď v niekoľkých ohľadoch - namiesto hľadania vzorov pre kabinet, ktorého je sám členom, sa pokúsil nájsť vzory pre budúcu Britániu, pričom prekročil generačnú a ešte aj ideologickú bariéru: železná lady aj „spajsky“ sú totiž stúpenkyne konzervatívnej politiky. Na vrchole svojej kariéry - ktorý bol pred jedenástimi rokmi - tieto dievčatá vyhlasovali, že „socializmus je zlý“, čo si britské médiá i politici pamätajú až dodnes.

Balls svoje farbisté odporúčenie vyslovil v médiách očividne najmä preto, aby pripútal pozornosť k vlastnému plánu ozdravenia rodinnej politiky. Nevdojak sa však pritom dotkol témy vzorov/idolov, ktoré uchvacujú - a spájajú - mladú globalizovanú generáciu kdekoľvek na svete bez toho, aby boli títo ľudia sami niečím aspoň trochu pripomínajúcim príklad hodný nasledovania podľa tradičných hodnotových predstáv.

Spice Girls? Podľa ministra Ballsa skvelý príklad dievčat z nižšej sociálnej vrstvy, ktoré sa vypracovali hore vďaka vlastnému talentu a pracovitosti. Podľa znalcov popkultúry a jej mechanizmov skvelý príklad umelého produktu zručného manažéra, ktorý si vybral a vycvičil päť priemerne talentovaných speváčok, aby z nich urobil globálny fenomén pre konzumentky od desiatich vyššie a zlatú baňu pre seba. Ale sú aj horšie prípady.



Vzory pre lenivú generáciu. Tak nazvala India Knightová v Sunday Times plejádu hviezdíčiek, ktoré absolútne ovládli značnú časť najmladšej ženskej populácie. Za všetky jeden príklad - dedička hotelového impéria Paris Hiltonová, ktorá je populárna práve preto, že nerobí, s výnimkou zábavy, nič.

Šokovaní Američania sa dozvedeli, že na stredných školách vypukla nová móda - nakrúcať si podľa vzoru Paris erotické videá. Aj sedemročné americké školáčky si však už stihli pozrieť fotografie opitej Paris a jej celebrityných kamarátok s vyhrnutými sukňami bez nohavičiek - tento mediálny fenomén totiž prenikol aj do tzv. seriózných novín.

Časopis Newsweek zistil, že 77 percent Američanov pokladá vplyv Paris, Britney Spearsovej a Lindsay Lohanovej na mladé dievčatá za príliš silný. Učiteľka základnej školy v San Diegu konštatovala, že už prváčky používajú slovo „sexy“ a flirtujú s chudákmi spolužiakmi tak, ako to odpozerali v televízii.

Rodičia by síce mali mať pod kontrolou, čo ich deti pozerajú v televízii či na internete, aké časopisy čítajú a aké pesničkové texty počúvajú, prípadne im vysvetliť, čo je správne, a čo nie. Ale priznajme si, že rodičia sú v praxi - aspoň v istom veku - pre svoje deti len slabým čajom v porovnaní s lesklým svetom „dospelých“.

A sem patria aj šou typu VyVolení s ich pseudohrdinami, ktorí sa podvolia sociálnemu experimentu, aby pobavili národ a sami zarobili hrču peňazí. Podľa prieskumov patrila šou k obľúbeným televíznym reláciám slovenských detí. Azda sa s nimi dívali aj ich skutočné životné vzory - rodičia.

A možno by slovenské dievčatá dopadli o čosi lepšie, ako mladé Britky, z ktorých 63 percent v prieskume v roku 2006 priznalo, že by boli radšej modelkami hore bez, než lekárkami alebo zdravotnými sestrami, a štvrtina, označila za „dobré zamestnanie“ tanec pri tyči.

Ale aby to nevyznelo, že máme čosi proti tancu pri tyči. Dvadsiate storočie bolo kulisou vzniku nového fenoménu - mediálneho idolu, ktorý priamo ovplyvňoval životy miliónov fanúšikov.

Keď zomrel hollywoodsky milovník Rodolpho Valentino, jeho obdivovateľky prežívali nefalšované zúfalstvo, akoby im umrel niekto skutočne blízky - dokonca páchali samovraždy.

Idealizovanie pophviezdy a projekcia vlastného života do života vysneného umelca je čosi, čo treba brať viac než vážne, pretože sa to týka miliónov dospievajúcich, a nemalému počtu z nich táto obsesia dokáže naplniť život vo väčšej miere, než skutočné sociálne vzťahy a skutočné živé a reálne aktívne vzory.

Bohužiaľ, ani športovci dnes už nie sú obdivovaní pre talent, výdrž a drinu, s ktorou sa dostali na vrchol, ale práve pre pozíciu na vrchole a to, čo prináša - slávu, peniaze a sexuálne a dopingové škandály.

Študentka mediálnej komunikácie a zároveň obdivovateľka britskej kapely Manic Street Preachers Francesca Skirvinová analyzovala vzťah fanúšikov ku kľúčovej postave kapely - spevákovi Richardovi Edwardsovi. Inteligentný a charizmatický antiidol trpel sebapoškodzovaním a anorexiou a napokon bez stopy zmizol.



Skirvinovú inšpirovala správa v novinách, podľa ktorej istý 17-ročný fanúšik kapely vykonal púť po stopách svojho idolu a nakoniec spáchal samovraždu na mieste, kde videli speváka naposledy. Skirvinová sa odkláňa od teórie, podľa ktorej sa identita každého človeka utvára v sociálnych vzťahoch, k teórii tzv. postmodernej identity. Tá spočíva v rôznych rolách, ktoré hráme, a rôznych identitách, ktoré používame v rôznych situáciách a kontextoch.

Fanúšikovia problematického idolu si podľa Skirvinovej uvedomujú, že ich hrdina nie je skutočným človekom v ich živote, dokonca sa s ním ani netúžia osobne stretnúť. Úplne si vystačia so svojimi predstavami. Idol je len plátnom, na ktoré si premietajú svoje vlastné úzkosti, zlyhania a boje s okolím. Ľudia, ktorí si vyberajú takýto fiktívny vzor, v skutočnosti kŕčovito trvajú na vlastnej nezávislosti od okolia.

„Zatiaľ čo aktéri socializácie, ako rodina a škola, sú viazaní šírením vlastných hodnôt a ideálov, pre tínedžera, ktorý zisťuje, že ich učeniu neverí, môžu znamenať mediálne ikony alternatívny zdroj socializácie a nahradiť niektoré ich pocity odcudzenia afinitou,“ konštatuje

Skirvinová.

Z jej štúdie však vyplýva, že samovražda mladého fanúšika nie je vlastne nič, s čím by mal jeho idol čokoľvek spoločné. Je to možno desivé, a možno mentálne prijateľnejšie, než napodobňovanie Britney Spearsovej. Ale aj mnohí mladučki fanúšikovia Paris a spol. pripúšťajú, že v skutočnosti nijaký vzor nemajú, na svojej hviezde sa skôr len zabávajú a obliekajú sa ako ona preto, lebo sa tak oblieka väčšina dievčat v triede. Akéže teda vzory?

Vzory, idoly a iné úchylky? A ak ste mali štipku šťastia, natrafili ste v živote aspoň na jednu učiteľku, ktorá si vás všimla v tom dave ukričaných detí a povedala vám, že síce z matiky je to bieda, ale jazyky vám fakt idú, a okrem toho máte dobre dlhé ruky na volejbal.

A vôbec, budme neoriginálni a vráťme kredit ľuďom, ktorí nás vychovali. Každý otec je vlastne tak trochu Vinnetou (konkrétne detaily dosadíte podľa svojho) a v každej matke drieme svätica skrížená s Margaret Thatcherovou. Len až príliš ľahko rezignujú na svoju prirodzenú „vzornosť“ pod dojemom, že deti pred vplyvom médií a idolov i tak neuchránia, a preto môžu len veriť, že im vstúpili dobré základy a že ich potomkovia sa s tlakmi vyrovnajú sami.

A Jánošíka pošleme spolu s Timurom a Paris Hiltonovou tam, kam zaslúžene patria. Do branže zábavy a relaxu.

Autor **Božena Soukupova**, dátum 24-01-2008 19:29

Keď sa tak zamýšľam - kto potrebuje vôbec vzory a idoly? Ja nie. Rada si prečítam, že niekto niečo dosiahol vlastnou šikovnosťou a pracovitosťou a dostal sa niekam z ničoho... A patrí mu môj obdiv a úcta. Ale hľadať vzory v súčasných "celebritách", alebo politikoch? Akosi mi to nejde.

Všetci žijeme v určitých podmienkach a pod nejakými vplyvmi - ekonomickými či sociálnymi. Ja si vážim každého človeka, ktorý žije tak, aby nikomu neublížoval a bol na prospech všetkým. Všetci máme nejaké miesto v systéme v ktorom žijeme. Nemôžeme byť všetci prezidenti, alebo herci či televízni moderátori, alebo manažéri - kto by potom dorábal pre nás napríklad chlieb, alebo kto by vyvážal smeti, varil v reštaurácii, predával benzín na pumpe? Žijeme si svoj vlastný život a máme o jeho naplnení rôzne predstavy. Máme rôzne merítka na šťastie, spokojnosť, hmotné zabezpečenie, na rodinu. Môže sa mi páčiť nejaký človek, ktorý čosi dosiahol - ale urobiť si z neho idol? Nie som veriaci a páčila sa mi ako človek matka Tereza, jej konanie. Ale nebola pre mňa idolom. Páči sa mi spôsob života Paľa Barabáša a jeho robota - ale tiež nie je môj vzor a idol. Lebo ja som ja. A sebou aj zostanem. Nechcem sa podobáť na nikoho nech je akýkoľvek bohatý alebo slávny, alebo úspešný. Mám dokonca tendenciu ísť "opačným smerom" ako je zvykom alebo dobrým mravom, pokiaľ to nikomu neublíži. Jednoducho - ja som ja. A žije sa mi v pohode. Naozaj.

Autor [Emilia](#), dátum 25-01-2008 21:27

Pani Božena, znovu neostava, len suhlasiť. Niet čo dodať.

5. RIEŠENIE KONFLIKTOV



V tejto kapitole poskytneme základné informácie o konfliktoch, príčinách ich vzniku a základných princípoch ich riešenia. Ak do stimulačného alebo iného výchovného programu pre deti zaradíme tému konfliktov, našim cieľom by v prvom rade malo byť poskytnutie nového pohľadu na konflikt a jeho riešenie. Pre zdravé rozvíjanie vzťahov v rodine, medzi priateľmi ale i obchodnými partnermi je nesmierne dôležité, aby sa človek konfliktu nezľakol, nevyhýbal sa mu, ale aby do neho vstupoval pripravený a dokázal z neho vyťažiť čo najviac nielen pre seba ale aj pre druhých. Keďže v súčasnosti je naša spoločnosť nastavená viac na súperenie než na spoluprácu, je potrebné v deťoch budovať a podporovať ducha spolupráce. Takto budú schopné vidieť, že môžu dosiahnuť “zisk”. Možno bude menší, avšak, čo je dôležitejšie, bude **obojsstranný**. Na to, aby deti svoje vedomosti a skúsenosti, ktoré získajú v priebehu programu, zúžitkovali v svojom živote, je potrebné viac cvičiť konštruktívne spôsoby riešenia konfliktov, než o nich podať teoretické informácie. Avšak bez teoretického základu sa predsa len nezaobídeme, takže zaraďujeme aj niečo z teórie riešenia konfliktov. Ďalší text bude teda členený na **aktivity** a **teoretické bloky**.

Téma riešenia konfliktov je veľmi náročná, pretože pri aktivitách, na ktorých budú demonštrované jednotlivé spôsoby a stratégie riešenia konfliktov, by mala skupina spolupracovať a jej členovia by mali byť dobre naladení. Skupina, ktorá je v opozícii voči lektorovi nebude vedieť vyťažiť to, čo im lektor poskytuje. Vtedy odporúčame zaradiť skôr aktivity na utuženie vzťahov v skupine. Tým lektorom, ktorí na to majú zručnosti a spôsobilosti, odporúčame využiť situácie tu a teraz a citlivo predviesť, ako sa dá konflikt v skupine riešiť a byť pri tom modelom.

Ako prvý krok, skôr než začneme hovoriť o konflikte, je dôležité zistiť, čo si deti pod týmto pojmom predstavujú. Na to nám poslúži 1. aktivita

AKTIVITA č. 1

Po tejto aktivite nasleduje krátky teoretický blok o druhoch konfliktu. Existuje veľké množstvo literatúry (viď zoznam literatúry), ktorá tieto problémy rozoberá, odporúčame však nevyčerpávať seba ani deti ☺ vedeckým pojednávaním. Aby deti boli schopné nachádzať čo najefektívnejšie riešenia konfliktov, potrebujú mať prehľad, aké druhy konfliktov poznáme, aké sú ich príčiny a aké sú možnosti a spôsoby riešenia. Tu uvádzame odbornú kategorizáciu, avšak deťom je potrebnú ju odovzdať v pre nich prijateľnej forme a v rozumnom rozsahu. Dôležité je používať veľké množstvo príkladov buď z vlastného života, alebo takých situácií, ktoré môžu deti veľmi dobre poznať. Práve deti majú v zásobe veľa výborných príkladov, preto je dôležité, aby sme im nechali priestor pre ich vyjadrenie.

Dôležité, ak nie najdôležitejšie, je poskytnúť deťom informácie o spôsoboch riešenia konfliktov = deštruktívnom a konštruktívnom. Je dobré začať deštruktívnym, lebo veľa detí v ňom nájde svoje spôsoby správania sa. Odporúčame mierne odľahčovať túto tému, aby sme nevzbudili príliš veľký pocit viny, pretože ten by deťom mohol brániť v prijímaní ďalších informácií a uberal by im odvahu experimentovať so svojim správaním. Je dôležité povedať, že zmena je možná ale mnohokrát veľmi náročná a to, čo sa naučia určite nebudú vedieť aplikovať vždy a za každých okolností.

Konflikt : - je medzi ľuďmi nevyhnutný a prirodzený
- môže mať konštruktívny a deštruktívny priebeh (závisí od zúčastnených strán)
- overuje a prehodnocuje vzťahy, je zdrojom zmien, zabraňuje stagnácii, podnecuje riešenie problémov
- nie je súťažou kto z koho
- je tým intenzívnejší, čím sú vzťahy medzi zúčastnenými bližšie
- neprítomnosť otvoreného konfliktu nie je dobrým ukazovateľom sily a stability vzťahu

Druhy konfliktov

1. Intrapersonálny – vo vnútri človeka
2. Interpersonálny – medzi osobami
3. Vo vnútri skupiny
4. Medzi skupinami

Intrapersonálny –

PRIBLIŽENIE – PRIBLIŽENIE

Človek sa musí rozhodnúť pre jeden z dvoch cieľov, keď sú oba príťažlivé (chce sa priblížiť k obidvom naraz).

VYHNUTIE – VYHNUTIE

Situácia, keď sa treba rozhodnúť medzi dvoma rovnako neželateľnými cieľmi. Odťahovanie sa od jedného neželateľného cieľa približuje k inému nežiadúcemu (snaží sa vyhnúť obidvom).

PRIBLIŽENIE – VYHNUTIE

Človek túži dosiahnuť cieľ, ale súčasne ho zdržiava nejaká averzívna tendencia, čo ho ženie k nerozhodnosti – chcel by, ale sa bojí (averzívneho podnetu). Pre dosiahnutie cieľa teda musí priniesť nejakú obeť.

Interpersonálny –

- vyjadrenie súčasného nároku dvoch, na opačných stranách stojacich záujemcov o tú istú vec, ochotných o ňu bojovať. Je to stret dvoch alebo viacerých do určitej miery sa vylučujúcich či protichodných snáh, síl a tendencií. Jednotlivci majú odlišné ciele, alebo uznávajú odlišné hodnoty a normy, ktoré sa snažia uplatňovať vo vzájomných vzťahoch, alebo v ostrom konkurenčnom boji sa snažia dosiahnuť ten istý cieľ, hoci ten môže dosiahnuť len jedna konkurenčná strana.

Vo vnútri skupiny –

Jednotlivec, alebo časť skupiny má odlišné názory a ciele. Jednotlivec sa buď prispôsobí, alebo opúšťa skupinu. Na druhej strane, napätie v skupine môže napomáhať rozvoju skupiny, umožňuje zmenu, závisí však od adaptability skupiny.

Medzi skupinami –

tu ako konkurenčné strany vystupujú sociálne skupiny (napr. polit. strany; Naši, proti Vaším; Jets proti Sharks, West End proti East End, Sever proti Juhu a pod), ktoré sa snažia dosiahnuť rovnaké ciele a ktoré si svojou praktickou činnosťou robia navzájom prekážky.

Väčšina našich konfliktov pramení v týchto **zdrojoch**:

Základné potreby - t.j. jedlo, voda a vzduch sú nevyhnutné pre prežitie.

Odlišné hodnoty - vyskytujú sa v prípadoch, keď majú ľudia odlišné presvedčenie. Odlišné hodnoty môžu mať napríklad ľudia rôznych náboženstiev, politického presvedčenia a podobne. Vyskytujú sa napríklad vtedy, keď sa priatelia nevedia dohodnúť, či idú do kina, alebo na diskotéku.

Odlišné vnímanie – vyskytuje sa v prípade, keď majú ľudia odlišný pohľad na nejakú vec. Dvaja ľudia sa môžu hádať o farbu trička. obaja však môžu vnímať farbu odlišne. Rozdiel je vo vnímaní a neexistuje správne riešenie, len konsenzuálne.

Limitované zdroje – t.j. obmedzené množstvo "čohosi". Nie všetci na svete sú bohatí, pretože peniaze sú limitovaným zdrojom. Napríklad jeden televízor a dvaja záujemcovia o dva rôzne programy.

Psychologické potreby – sú veci, ktoré potrebujeme na to, aby sme sa cítili schopní, zodpovední, akceptovaní, dôležití a zdraví. Napríklad všetci máme potrebu byť kompetentný v nejakej oblasti. Keď nám dá niekto akýmkoľvek spôsobom najavo, že sme v tejto oblasti nekompetentný, vznikne konflikt.

V tomto momente je potrebné naučiť deti vyjadriť svoje potreby a počúvať potreby druhých. Podstatou tejto zručnosti je vyjadrenie:

JA CHCEM TOTO... ČO CHCEŠ TY?

Na prvý pohľad ide o jednoduchú zručnosť, Ale nie je to také jednoduché. Každý z nás, mal niekedy ťažkosti aspoň s jednou časťou tohto výroku. Niektorí sa možno boja (z akýchkoľvek dôvodov) sformulovať, čo cítia, čo chce. Iní majú zase ťažkosti v počúvaní potrieb iných. Len keď sa obe strany navzájom vypočujú, môžu sa pokúsiť nájsť uspokojivé riešenie pre všetky zúčastnené strany. Aktívne počúvanie veľmi pomáha pri vlastnej formulácii problému. Vyjadrenie akceptácie a snahy porozumieť druhej strane napomáha riešeniu, obrusuje hrany: veď obidvom stranám ide o to isté - vyriešiť konflikt, problém. Keď sa nám ho podarí vyriešiť k spokojnosti obidvoch strán – je to skvelé – Na to si ale musíme rozumieť, musíme počuť čo chce ten druhý.

Takisto tu vzniká priestor pre nácvik **JA-výroku** podľa Thomasa Gordona. Ide o spôsob nekonfrontačného oslovenia druhej strany, ktorá nám svojim správaním spôsobuje nepríjemnosti. Hovoríme o sebe, nie o druhej strane, čiže minimalizujeme útočnosť nášho vyjadrenia a pri tom hovoríme o svojom stanovisku.

Prvým krokom je **pomenovanie svojho pocitu** adekvátneho situácii – cítim sa..., Vadí mi ..., Je mi nepríjemné..., je mi trápne..., hnevá ma...

Druhý krok je **popis konkrétneho správania druhej osoby**, ktoré v nás vyvoláva pocity uvedené v prvom kroku: - keď ty..., keď mi...

Tretí krok je **popísanie dôsledkov jeho správania na mňa** a moju situáciu: pretože mi to spôsobuje..., pretože kvôli tomu....

Posledným krokom je **návrh riešenia situácie**: a chcel by som aby.... a prosím ťa..., bol by som rád, keby si....

Takýmto spôsobom môžeme nielen vyjadriť svoje pocity, ale aj slušne požiadať druhú stranu o nápravu bez toho, aby sme boli útoční. Napríklad : Je mi ľúto, že si neprišiel načas na naše stretnutie, lebo som tu musela čakať skoro pol hodiny a bola by som rada, keby si nabudúce prišiel načas.

Ďalšou dôležitou témou sú jednotlivé fázy konflikty:

Príznaky konfliktu – fyzické, emocionálne a kognitívne signály nám dávajú najavo, že sme sa dostali do konfliktu. *Emocionálne prejavy* – strach, napätie, hnev, neistota...; *Kognitívne prejavy* – rozmýšľanie o situácii, preberanie predstáv, čo sa stane ďalej; *Fyzické prejavy* – stiahnuté hrdlo, bolenie brucha, zrýchlený tep, zvýšený tlak. Tu si treba uvedomiť, čo sa deje, čo mi prekáža na správaní druhého človeka, čo chcem dosiahnuť, aké sú moje potreby a aké pocity to všetko vo mne vyvoláva. Potom môžeme prejsť do ďalšieho štádia.

Otvorenie konfliktu – jedna zo strán povie nahlas čo si myslí, čo prežíva, čo ju hnevá, čo chce získať od druhého – oznámi svoje požiadavky, ide do otvoreného sporu s druhou stranou. Emócie sa vystupňujú, pravdepodobne dôjde k hádke. Je nutné pomenovať problém, o ktorý ide slušnou formou, použiť Ja – výrok, vyjednávať, navrhovať riešenia prijateľné aj pre druhú stranu, byť zrozumiteľný a dôveryhodný, prejavovať porozumenie druhej strane – aktívne počúvať.

Polarizácia – Ak obe strany trvajú na svojich pozíciách a nechcú ustúpiť, „boj“ sa pritvrdzuje presviedčaním, vyhrážaním, obviňovaním druhej strany, hľadaním „posíl“ – spojencov, nadávkami,.... Spor sa prenesie z vecnej argumentácie na emocionálne výpady, ktoré so sporom nesúvisia. Dôležité je preformulovávať obvinenia, výčitky sťažnosti na vecný problém, nereagovať na ne útočne. Treba pomenovať záujmy druhej strany a hľadať uspokojivé riešenia.

Izolácia – obe strany sú na seba útočné a zároveň vnímajú nezmyselnosť a svoju bezmocnosť riešiť problém. V tomto momente sa jedna strana od druhej izoluje, čím ju trestá. Problém sa nerieši, na chvíľu sa ale zredukujú negatívne emócie. Ak k tejto fáze dôjde, je nutné zavolať tretiu, nezaujatú oboma stranami rešpektovanú osobu, stranu. Tá pomáha nájsť spôsoby komunikácie a hľadať riešenia, ktoré konflikt ukončia, vyriešia.

Deštrukcia – dochádza k napadnutiu druhej strany – fyzická deštrukcia alebo psychická deštrukcia – poníženie pred ľuďmi, výhražný list, alebo ničením resp. odcudzením jeho majetku – materiálna deštrukcia. Tu je dôležité, aby tretia strana mala veľkú autoritu a moc zastaviť ich deštruktívne správanie. Až potom môže pristúpiť k vyjednávaniu

Únava – strany sa konfliktom unavili, prepadajú depresii z nezmyselnosti celej situácie. Strany sa po krátkej regenerácii s plnou silou vracajú do deštruktívnej fázy. Dôležité je poskytnúť obom stranám podporu, umožniť im rekonvalescenciu, snažiť sa o zmierenie, a vytvoriť podmienky, ktoré by zabránili návratu do deštruktívnej fázy

Deti sa pri každej fáze pýtame na ich názory a na príklady z ich života. Je dobré mať pripravených niekoľko vlastných príkladov, ak deti nebudú vedieť rýchlo nájsť tie svoje.

Nasleduje **AKTIVITA č. 2.**

Potom pokračujeme v teoretickom bloku:

Začneme s definovaním deštruktívneho = neefektívneho vedenia hádky. Umožníme deťom komentovať jednotlivé charakteristiky, môžeme sa pýtať, či to zo svojho života poznajú, umožníme jednému, aby porozprával svoj príklad. Keďže charakteristík je veľa, kvôli nedostatku času nie je možné, aby každý člen skupiny hovoril.

HÁDKA je emocionálne vyvrcholenie konfliktu – moment, v ktorom emócie súvisiace s problémom, resp. objektom konfliktu vrcholia a vyplavujú sa von, či už verbálne alebo neverbálne.

Charakteristika deštruktívneho štýlu hádky (riešenia konfliktu)

1. Vyhnúť sa konfrontácii tvárou v tvár, odísť, buchnúť dverami, nerozprávať sa.
2. Predčasne sa ospravedlniť, stiahnuť sa, predstierať súhlas s partnerovým stanoviskom, aby sa dosiahol dočasný pokoj, ale hromadiť pochybnosti, odpor, výhrady.
3. Použiť dôverné informácie o partnerovi k rane pod pás.
4. Navodiť príval tém, ktoré sa síce nahromadili, ale nemajú nič spoločné s diskutovanou témou.
5. Útočiť nepriamo – napádať myšlienky, činnosti, hodnoty, ktoré má partner v obľube, alebo osoby, ktorými je partner kladne hodnotený.
6. Nielen neobhajovať partnera, ale povzbudzovať útoky ďalších "vonkajších" osôb.

Po definovaní a nabúraní deštruktívneho štýlu hádky prichádza na rad konštruktívny spôsob riešenia konfliktu. Znova pretkávame každú z charakteristík vlastnými skúsenosťami, alebo necháme hľadať vhodné príklady samotné deti. Je veľmi pravdepodobné, že deťom sa bude zdať nemožné, aby sa problémy takto (konštruktívne) riešili. Treba sa však pýtať prečo je to tak a kto s tým môže niečo urobiť. Je dôležité hovoriť o odvahe tých, ktorí sa do riešenia konfliktu takýmto spôsobom pustia.

Charakteristika konštruktívneho štýlu hádky (riešenia konfliktu)

1. Každý partner naplno prejaví svoje pozitívne aj negatívne city.
2. Čas hádky treba rozvrhnúť tak, aby boli ušetrení nevinní prizerajúci sa.
3. Definovať jasne o čom vám vlastne ide, o čo bojujete!!!
4. Určiť, ako veľmi záleží každému na tom, o čom je spor.
5. Mať uznanie pre spontánne explózie, ktoré nemajú dôvod. Čakať až sa samé utíšia. Dať im voľný priebeh.
6. Ak je konflikt očakávaný, potom je jeho charakter menej tvrdý, boj trvá kratšiu dobu, spôsobí menej zranení a naučí viac novým hľadiskám.

Už získané skúsenosti a vedomosti môžeme zhrnúť do Zásad konštruktívnej hádky. Deti sa vždy pýtame, prečo je asi takéto pravidlo dôležité.

Zásady konštruktívnej hádky:

1. Hádky sa má uskutočniť po predchádzajúcej dohode. Nehádame sa pred rodičmi, deťmi, nadriadenými..., ani pred odchodom na návštevu, alebo keď návštevu očakávame.
 2. Hádky sa má uskutočniť čo najskôr po konfliktnej situácii.
 3. Iniciátor hádky si ujasní o čo mu ide a čo chce dosiahnuť.
 4. Cieľom hádky nie je poraziť druhého, ale spoločne s ním zvládnuť problém.
- Počas hádky je dôležité dodržiavať pravidlá fair-play. Priestupky voči čestnej hre sú ranou pod pás. Sú to argumenty, ktoré nejdú k veci, ale majú zasiahnuť partnera na jeho citlivom mieste. Ak partnerovi vyčítam udalosti, ktoré sa odohrali a na ktorých sa už nedá nič zmeniť, alebo útočíme na osoby ktoré má partner rád

Tu môžeme deťom nechať priestor, aby povedali o svojich výhradách voči takémuto spôsobu riešenia konfliktov, poprípade o svojich doterajších skúsenostiach a zážitkoch s konfliktami.

Hádka má tri fázy:

1. Oznam, že proti partnerov niečo máš a že sa potrebuješ s ním pohádať. Alebo mu oznám, prečo sa s ním chceš pohádať a opýtaj sa, čo má on proti tebe.
2. V tejto fáze povedz, čo si myslíš, kritizuj čo sa ti nepáči, prejav svoje pocity, žiadaj nápravu. To isté umožni partnerovi.
3. Keď ste obaja vyčerpali konkrétne príčiny hádky, odreagovali ste nahromadené pocity, začnite myslieť na jej ukončenie tak, aby ste sa mohli zmieriť a pritom hádka bola podnetom k náprave.

Urobte krok späť, ponúknite ruku k zmiereniu, správajte sa tak, aby sa váš partner necítil pritlačený k múru, aby mal možnosť so ťou zo sporu vyjsť. Na to slúžia nasledujúce **pravidlá**, ktoré platia pre všetkých účastníkov hádky, bez ohľadu na to, kto útočí a kto sa bráni:

A/ uznaj svoju vlastnú chybu

B/ ospravedlň sa a sľúb nápravu

C/ uznaj, že ani druhý to tak nemyslel

D/ nájdí na tom druhom niečo pekné

Doteraz získané poznatky umožníme deťom využiť v rámci

AKTIVITY č. 3.

Pri všetkých aktivitách je dôležitá následná diskusia o tom, čo sa dialo. Niekedy je pre skupinu dôležitejšie venovať sa tomu, čo prinesie diskusia viac, ako naplánovanému programu. Snažte sa preto dobre zhodnotiť, čo je pre skupinu dôležitejšie. V týchto prípadoch je veľmi vhodné overiť si svoj názor s názorom kolegu, ko-lektora. Ak je skupina už dobre sformovaná a spolupracujúca, môžeme sa pýtať priamo skupiny, či budeme venovať viac času danému vyskytnutému problému, alebo pôjdeme ďalej v programe. Túto možnosť však odporúčame len skúsenejším pracovníkom so skupinou a vyzretej skupine.

Ak by ste stihli celý program rýchlejšie a ostane vám viac času, môžete sa venovať ďalším témam ako napr. nabúravanie mýtov o konflikte, ktoré popisujeme ďalej alebo niektorej inej téme súvisiacej s konfliktom. Odporúčame napríklad aj praktický nácvik mediácie.

Medzi ľuďmi môžeme pozorovať veľké množstvo rôznych mýtov a predsudkov o konfliktoch :

„1. Slušný chlapec neodvráva. Čo inak znamená: Aj na svoj úkor rešpektuj želania druhých, nepresadzuj svoje názory a záujmy.“

„2. Dobrí priatelia nemajú konflikty“ To znamená, že ak máme konflikty so svojimi priateľmi, má to narušiť naše doteraz dobré vzťahy tak, že prestaneme byť priateľmi. Čím menej konfliktov, tým lepšie priateľstvo. Opak je pravdou.

Neexistuje vzťah bez konfliktov. Ak ich potláčame a neriešime, vtedy ohrozujú naše vzťahy.

„3. Konflikty sú zlé, nebezpečné a ubližujúce.“ Čiže ak idem s niekým konflikt riešiť, pripúšťam, že konflikt existuje. Keďže idem do konfliktu som zlý, agresívny a ubližujem. Pravdou je, že konflikty sú presne také, aké si ich urobíme. Vždy budú spojené s obavami a nepríjemnými pocitmi ale nebezpečnými a ubližujúcimi ich robíme my tým, že nevieme ako inak, lepšie, s nimi naložiť.

„4. Konflikty majú len tí emocionálni a iracionálni, čo sa nevedia kontrolovať.“ Ak budeš vždy rozumný, nebudeš sa s nikým nikdy hádať. Faktom je, že nech sa budem akokoľvek snažiť, nech budem akokoľvek racionálny vždy s niekým do konfliktu prídem.

„5. Ak by si chcel, nemal by si konflikty s inými.“ Ak sa viem slušne správať a kontrolovať sa, nemôžem prísť do konfliktu. Tu platí presne to isté, čo v bode 4.: Konfliktom sa nedá vyhnúť, môžeme ich len riešiť.

Takéto mýty, nám bránia chápať hádku, ale aj konflikt ako prostriedok na vyjasňovanie vzťahov, ako dynamizujúci prvok celej spoločnosti, ako niečo, čo je v konečnom dôsledku pozitívne ak s tým vieme správne naložiť. Naučili sme sa ich od vzorov v našom okolí, prečo by sme sa ich nemohli preučiť?

Na záver deťom poďakujeme za spoluprácu a pochválime ich za ich ochotu skúšať nové veci. A môžeme ukončiť celý blok zameraný na KONFLIKT.



PRÍLOHY

AKTIVITA Č. 1

Prvá aktivita bude zameraná na získanie nového náhľadu na konflikt. Deti dostanú tri papiere, na ktoré majú napísať, čo sa im vybaví, keď počujú slovo KONFLIKT. Necháme im cca 5 minút na rozmyslenie. Zatiaľ do stredu kruhu, v ktorom sedíme, položíme nápis „KONFLIKT“. Deti potom umiestňujú okolo tohoto slova svoje napísané predstavy o konflikte a vysvetľujú, čo tým mysleli. Keď sú všetky ich predstavy položené, spoločne vytvoríme skupiny slov, ktoré majú niečo spoločné (tak vzniknú zhľady slov súvisiace napr. s agresivitou, strachom a pod). Drvivá väčšina predstáv bude mať negatívny nádych, je však možné, že samé deti nájdú v konflikte aj jeho prínosy. Ak s tým deti neprídu, je potrebné túto možnosť do skupiny priniesť. V diskusii by sme mali spomenúť, že väčšina ľudí si naozaj pod konfliktom predstaví niečo negatívne, nepríjemné. To je však iba jedna časť konfliktu. Konflikt by mal pokračovať ďalšou fázou : priniesť nejakú zmenu, zlepšenie, teda RIEŠENIE PROBLÉMU. K tejto časti však nie sme zvyknutí pristupovať konštruktívne. Tu je vhodné uviesť nejaký príklad konfliktu, aby sme deťom načrtli, v ktorej fáze konfliktu väčšinou „zamrzeme“.

AKTIVITA Č. 2

Dvaja spoluhráči si „zaháknu“ navzájom ruky štyrmi prstami tak, aby mali voľný palec. Keď sa prvému podarí znehybniť palec druhého má bod. Ich úlohou je získať najviac bodov ako sa len dá. Tu je dôležité správne naformulovať inštrukciu a nazývať hráčov SPOLUHRÁČMI a nie protihráčmi, aby sme nedali priestor pre špekulácie: „Kto stlačí, alebo znehybní palec druhého, získava bod. Získajte čo najviac bodov. Máte na to 2 minúty.“ Po uplynutí času ich poprosíme aby zráтали svoje aj spoluhráčove body a povedali už len výsledok. Keďže je drvivá väčšina našej spoločnosti nastavená na súperenie, deti budú súperiť a tak ich skóre nebude viac než 10. Tí čo sa dohodnú a budú spolupracovať, sa môžu dopracovať k výsledkom presahujúcim 100. Na tomto príklade deťom ukážeme, ako je možné vyťažiť oveľa viac zo spolupráce než zo súperenia. Keď ja neumožním získať bod druhému, on neumožní to isté mne. A ak nám ide o výsledok (čo by nám malo ísť) tak získavajú sú tí, čo umožnia, lebo vzápätí je im umožnené.

Ak niekto v rámci tejto hry poruší dohodu (bolo mu umožnené „naklikat“ veľa bodov a on potom odmietne umožniť druhému získanie bodov) vyvstáva tu otázka dôvery, resp. nedôvery v konflikte, ktorá je veľmi prínosná v ďalšej diskusii. Tento raz síce „previnilec“ profituje z nedodržania dohody, stáva sa tak ale nedôveryhodným partnerom a už s ním nebudú chcieť jednať.

AKTIVITA Č. 3

Cieľom tejto aktivity je vyskúšať si jasné formulovanie požiadavky v praxi a takisto v deťoch podporiť ducha spolupráce.

Deti rozdelíme do dvojíc (event. môžu samé vytvoriť dvojice). Keď sú dvojice utvorené, nájdú si svoje miesto, alebo, ak využijeme prirodzené hranice, určíme im miesto my. Medzi každých dvoch spoluhráčov položíme švihadlo, šnúru, alebo môžeme využiť lepený spoj linolea popr. inú prirodzenú hranicu medzi nimi.

Inštrukcia znie: „Bod získava ten, kto akýmkoľvek spôsobom dosiahne, že spoluhráč bude na jeho strane.“ Znova, tak ako pri predchádzajúcej aktivite, je potrebné inštrukciu podať čo najpresnejšie. Niekedy sa totiž deti cítia „dobehté“, a preto špekulujú a hľadajú logické diery v inštrukcii. Preto je dôležité aby sme nepresne formulovanou inštrukciou nevylúčili možnosť spolupráce.

Je veľmi pravdepodobné, že niektoré z detí prepoja informácie z teoretického bloku a vymyslia nejaký spôsob spolupráce, ktorým dosiahnu aspoň čiastočný avšak spoločný úspech. Takéto uvažovanie treba vyzdvihnúť. Je taktiež možné, že niektorí budú „odpisovať“ – „odkukávať“ a zopakujú to čo videli u iných – úspešných spolupracovníkov. Aj takéto správanie vyzdvihneme, pretože nie je dôležité, či to napadne mne, ale dôležité je, či sa to pokúsim spraviť, ak vidím, že je to správna vec. Keby každý človek napodobňoval takéto pozitívne správanie, bolo by po väčšine zbytočných problémov.

Ak sa stane, že deti napriek všetkému neprídu s riešením na báze spolupráce, môžeme tento model vnieť, resp. navrhnúť my. Ukážeme deťom, že keď sa so spoluhráčom dohodneme, že naraz prejdeme každý na stranu toho druhého.

Môžeme deti vyzvať, aby hľadali ešte ďalšie možné riešenia. Väčšinou sa objavia možnosti, v ktorých sa vyskytuje určitá miera zabezpečenia plnenia vzájomnej dohody. Vyzdvihneme aj takéto riešenia, lebo nie každý je ochotný otvorene „riskovať“ spoluprácu a spoľahnúť sa na čestnosť spoluhráča. Môžeme sa detí pýtať prečo je pre niekoho dôležité takéto zabezpečenie. Najčastejšou odpoveďou býva: zlé predchádzajúce skúsenosti a tým pádom naštrbená dôvera..

Zoznam použitej a odporúčanej literatúry:

- Bakalář, E.- Kopský, V.(1987): I dospělí si mohou hrát, 2. vydanie, Pressfoto, Praha.
- Bakalář, E.(1989): Psychohry. Mladá fronta, Praha.
- Bednařík, A. (2001) : Riešenie konfliktov. 1. vydanie, Centrum prevencie a riešenia konfliktov, Bratislava
- Kondáš, O.(1980): Klinická psychológia. Osveta, Martin
- Maťková, Z. (2001): My to robíme takto alebo námety na voľný čas. OZ Cesty, Nižná nad Oravou
- Miháliková, J. (2001): Do Európy hrou. Iuventa, Bratislava
- Olivar, R.R.(1992): Etická výchova. Orbis Pictus Istropolitana, Bratislava
- Pike, G.; Selby, D. (1994): Globální výchova. Grada ,Praha.
- Shapiro, D., a kol (1995):Konflikty a komunikácia. NY: Inštitút Open Society
- Zacharovský, M. - Žilinčík, J. (1992): Ako lepšie porozumieť sebe a iným, MC Banská Bystrica
- Gordon, T.(1995) : P.E.T. -Úspešná rodičovská výchova. Mind Control Edition
- Janda, J.(2002) : Zlatý fond her Lipnice I. Portál
- Hrkal, J; Hanuš, R.(2007): Zlatý fond her Lipnice II. Portál

6. ASERTIVITA



Hneď v úvode tejto kapitoly musíme podotknúť, že nie je možné naučiť deti asertívnemu správaniu za krátky čas. Pokiaľ chceme výchovný program len obohatiť touto témou, nemôžeme ašpirovať na to, že sa deti po skončení programu budú správať asertívne. Preto chápme zaradenie tejto témy skôr ako úvod, rozšírenie obzorov pre deti, ktoré s takýmto modelom správania zatiaľ neprišli do kontaktu.

Keďže asertívne správanie býva často misinterpretované ako agresívne, radi by sme sa počas našej práce s deťmi čo najviac vyhli tomuto názvu. V texte ale budeme tento pojem používať. Chceme však zdôrazniť, že pri asertivite nejde o bezhlavé sebakpresadzovanie ale o uvážené a informované rozhodovanie o svojom ďalšom správaní, ktoré môže vyústiť napr. aj do rozhodnutia dobrovoľne sa nechať manipulovať (platného však len pre aktuálnu situáciu).

Deti by sme mali priviesť k tomu, aby si odskúšali niektoré zručnosti, ktoré im pomôžu lepšie vychádzať s ľuďmi, správne sa rozhodovať a nachádzať tie najvhodnejšie riešenia problémov. Mali by sme im tak rozšíriť paletu možných reakcií na záťažové situácie.

Predchádzajúci blok (Konflikt) je zdrojom informácií, ktoré nám pomôžu osvetliť niektoré javy, s ktorými sa budeme stretávať v bloku Asertivita a naopak. Tieto dve témy sú totiž silno previazané.

Jednou z najdôležitejších informácií, ktoré by deti mali v tomto bloku získať, je rozlíšenie asertívneho správania od agresívneho. Pasívne správanie môžeme spomenúť, ak sa nám to bude zdať vhodné. Mnoho detí si totiž myslí, že keď vedia povedať svoj názor, tak sú asertívne. Nie je to celkom tak, lebo dôležitá je aj forma, ktorú na to zvolíme. Veľmi rýchlo totiž môžeme z asertívneho výroku urobiť agresívny len na základe intonácie hlasu. Každý druh správania je dobré demonštrovať na príkladoch. Odporúčame do hľadania vhodných príkladov zapojiť

aj deti. Vytvoríme tak aj podmienky pre spätnú kontrolu a možnosť korigovania možných misinterpretácií základných pojmov.

Tu sú základné rozlišovacie znaky:

Prejavy agresívneho správania

Presadzuje sa na úkor iných, prejavuje sa za každú cenu. Presadzuje svoje práva bez ohľadu na to, či prekračuje, alebo potláča práva iných. Nezaujíma ho návrhy druhých osôb, pokiaľ plne a rýchlo neuspokojujú jeho vlastné záujmy. Často koná netakticky. Nezvláda svoje emócie, rýchlo vybuchuje bez ohľadu na to, že môže svojimi emóciami niekoho ohroziť, alebo svoje emócie potláča a používa nepriame spôsoby ako irónia, sarkazmus, výčitky... Obviňuje okolie, používa nátlak, moralizuje, ponižuje a zosmiešňuje druhých. Pocity viny zatlačí racionalizáciou a snaží sa ich vyvolávať u druhých, a tak nimi manipulovať. Má skrytú potrebu zvyšovania sebavedomia a robí to na úkor druhých. Za úspechy zodpovednosť preberá, ak sa mu niečo nepodarí, zvaľuje zodpovednosť na iných. Odcudzuje sa druhým, musí udržať svoju pozíciu za každú cenu. Vo všeobecnosti má narušené vzťahy. Vytvára u druhých nepriateľstvo voči sebe. Krátkodobo môže niečo získať na úkor iných.

Neverbálne prejavy

Hlas veľmi rozhodný, prísny, zvýšený, podfarbený sarkazmom alebo blahosklonnosťou. Reč rýchla, zdôrazňuje obviňujúce slová. Vystupuje sebavedomo, zdvihnuté obočie, dominujúci očný kontakt. Ukazovanie prstom, nepokojné vystupovanie, rázne gestá s náznakmi brachiálnej agresie (zaťatá päsť, búchanie dverami a pod.).

Prejavy asertívneho správania

Asertívne konanie je priame, otvorené, sebavedomé, kľudné. Človek sa snaží čo najpresnejšie komunikovať, rešpektuje a chce byť tiež rešpektovaný. Presadzuje svoje práva bez toho, aby prekračoval, alebo potláčal práva druhých. Dáva a podporuje návrhy, ktoré riešia problémy oboch zainteresovaných strán. Svoje emócie si uvedomuje, verbálne ich prejaví a spája ich s konkrétnym správaním druhých (JA- výrok). Ak prežíva pocity viny, tak ich prejaví a snaží sa situáciu riešiť tak, aby žiadna strana pocity viny neprežívala. Má úctu k sebe aj k druhým, snaží sa byť čestný, odvážny. Vie jasne odlíšiť svoju zodpovednosť od zodpovednosti druhých. Preberá zodpovednosť za svoje činy. Odlíšuje tiež názory od faktov. Pýta sa na návrhy a návrhy sám dáva. Oceňuje druhých ľudí. Vie požiadať o láskavosť a vie ju aj poskytnúť. Dokáže presadiť svoje požiadavky ale aj povedať NIE tam, kde sú požiadavky pre neho neprijateľné. Je schopný zmeniť svoj názor pod váhou argumentov. Takýto človek sa teší psychickému zdraviu, udržiava a buduje si rešpekt u druhých, ale aj sám pred sebou. Môže dosiahnuť požadované ciele a rozvíja kvalitné vzťahy s druhými.

Neverbálne prejavy

Hlas je rozhodný a pevný, jasný, primerane hlasitý, správne modulovaný.

Reč plynulá, aj keď rýchla. Zdôrazňuje kľúčové body.

Očný kontakt stály, ale nie neustále upretý

Uvolnené gestá, vyvážený a uvoľnený postoj.

Prejavy pasívneho správania

Človek, ktorý sa správa pasívne, sa prispôsobuje požiadavkám druhých na úkor seba. Je ústretový, ale nedáva návrhy, ktoré by uspokojovali aj jeho potreby. Potláča svoje práva a nedokáže presadiť svoje požiadavky. Zo všetkých síl sa snaží vyhnúť konfliktu, a preto nedokáže odmietat' požiadavky iných. Svoje emócie neprejavuje, ale dokáže byť nepriamo agresívny. Prípadne svoje emócie prejavuje na inom mieste človeku, pri ktorom sa cíti byť v bezpečí. Dovolí presadiť sa druhým aj na úkor svojich potrieb. Má neustály pocit viny - vinu cíti ak sa mu niečo podarí, aj keď sa mu niečo nepodarí.

Je závislý od druhých a od ich hodnotenia. Často sa uchýľuje k manipuláciám v roli „chudáčika“, „obetného baránka“. Preberá zodpovednosť aj za druhých, ak sa mu niečo podarí, zodpovedné sú vonkajšie okolnosti, ak sa mu niečo nepodarí, dáva to za vinu sebe.

Takýto človek môže byť zneužívaný druhými, môže trpieť sociálnou fóbiou, depresiou. Druhí ho ľutujú, alebo sa na neho hnevajú. Má množstvo nenaplnených potrieb. Často sa cíti zranený, dúfa, že niekto uhádne, čo chce alebo čo si myslí. V podstatných veciach nedosahuje pokrok.

Neverbálne prejavy

Hlas tichý, neistý, váhavý, prehĺtanie častí slov, neobratná reč, vyhýbavý očný kontakt, kľčovitá mimika. Pomalšie pohyby, plachosť.

Pri asertivite ide o prácu s osobnými hranicami **seba** a **partnera** v diskusii o spoločnom probléme. Použijeme na to jeden príklad:

Keď si predstavíte seba uprostred 1,5 metra vysokého kruhu vybudovaného zo snehu.

Čo by spravil agresívny človek, ak by sa k vám chcel dostať? Pýtal by sa vás, či môže, alebo by rovno zbúral časť múru a vtrhol dnu?

Ako by to vyzeralo, keby bol uprostred kruhu človek pasívny, ktorý chce byť chvíľku sám? Ako by reagoval na to, že niekto chce ísť k nemu?

Ako by sa v obidvoch situáciách (keď je vnútri a keď chce ísť dnu) zachoval človek asertívny?

Prvá zručnosť, s ktorou by sa deti mohli začať zoznamovať, je **jasné sformulovanie svojej požiadavky**.

Často krát sa ľuďom stáva, že sa hnevajú, keď sa veci nedejú tak ako by chceli. To môže mať rôzne príčiny. Prvotnou podmienkou, ktorá musí byť splnená, je dobre podaná kvalitná informácia. Keď niečo chceme, snažme sa čo najpriamejšie a najjasnejšie sformulovať o čo nám vlastne ide. Tu môžeme deťom

pripomenúť predchádzajúci blok, kde sme v cvičeniach poukazovali aj na túto spôsobilosť. Ak vieme jasne povedať to čo chceme, je vyššia pravdepodobnosť, že sa naše želanie splní, lebo bude zrozumiteľné, jasné, a druhá strana má možnosť prijať alebo odmietnuť našu žiadosť. Ak naše želanie nie je zrozumiteľné, je viac než isté, že sa naše želanie nesplní, lebo druhá strana uvažuje o splnení alebo nesplnení niečoho úplne iného, než toho, čo je naším zámerom. A obaja takto stratíme veľké množstvo času a na konci nás čaká nedorozumenie spojené s nepríjemnými emóciami. Jasné sformulovanie požiadavky urýchlí komunikáciu, robí ju vecnejšou.

AKTIVITA Č. 1

Deťom môžeme znovu pripomenúť základné vyjadrenie: **Ja chcem toto..., čo chceš ty?**

Predpokladom pre jasné sformulovanie toho čo chceme, je to, že vieme čo chceme. Takže je dôležité dobre si premyslieť, čo vlastne chcem a potom sa pustiť do presadzovania svojej túžby. Ak sa v tomto bode zmýlime, je možné, že na konci budeme mať splnenú požiadavku, avšak úplne bezcennú, lebo sme vydobyli niečo, o čo ani nestojíme. Takže pozor na to, čo si želáte, lebo sa vám to môže splniť ☺

Môžeme deti vyzvať k diskusii, či niekedy zažili nejaké nedorozumenie len preto, že niekto nejasne sformuloval svoju požiadavku.

Ak máme túto zručnosť aspoň po teoretickej stránke zvládnutú, môžeme sa venovať ďalšej nemenej dôležitej: **rozlíšenie oprávnenej požiadavky od žiadosti o láskavosť**. Necháme deti aby samé uvažovali nad týmito pojmi. Ak sa mýliajú s reálnym významom slov, vysvetlíme im, že oprávnená požiadavka predpokladá, že mám legitímne právo (na základe zákona alebo dobrých mravov) vzniesť takúto požiadavku a druhá strana teda nemá právo mi ju odmietnuť. Naopak, pri žiadosti o láskavosť ide o požiadavku, na ktorú nemám právo a je len na vôli a nevôli druhej strany, či mi vyhovie alebo nie.

Najdôležitejšie je vysvetliť deťom, že nie je možné dožadovať sa svojich práv, pokiaľ ich nepoznám. A ľahšie sa presadzuje také právo, ktoré aj my sami praktizujeme.

Uvedme si niekoľko príkladov:

1. Od kamaráta chceš, aby ti vrátil loptu, ktorú si mu požičal.
2. Spolužiak ti povie : Naval desiatiu!
3. Prídeš neskoro na hodinu a nechceš mať zápis do triednej knihy, preto sa ideš učiteľovi ospravedlniť.
4. Učiteľ ti včera sľúbil, že ťa dnes vyvolá, aby si si opravil známku. Ty si sa naučil, ale on na to zabudol. Ideš za ním.

A podobne. Ako je vidieť, náročnosť sa stupňuje, nie je vždy jednoduché určiť, na čo máme právo a na čo už nie.

AKTIVITA Č. 2

Plynulo môžeme prejsť do **AKTIVITY Č. 3**

Zručnosť oddeliť oprávnenú požiadavku od žiadosti o láskavosť sa zdá byť kľúčovou pre odbúranie mnohých problémov nielen v školskom prostredí, ale aj doma a v budúcom pracovnom kolektíve.

Deťom môžeme ponúknuť niektoré techniky presadzovania oprávnenej požiadavky:

Pokazená gramofónová platňa - je technika, ktorou nacvičujeme vytrvalosť opakovať stále dokola požiadavku, resp. odmietnutie, bez toho, aby sme dali najavo svoje rozrušenie, úzkosť, neistotu a bez toho, aby sme tieto pocity mali. Neútočíme na protivníka, nenecháme sa odkloniť od problému, ani zahltiť ďalšími dôvodmi, pre ktoré sa nedá realizovať čo chceme. Vytrvalo, kľudne, priateľsky opakujeme svoju požiadavku, bez nutnosti pripravených argumentov.

Ďalšou dôležitou zručnosťou je odmietnutie neprijateľnej požiadavky a to bez pocitu viny.

Pri tejto zručnosti je dôležité si ujasniť, čo je pre mňa neprijateľnou požiadavkou a čomu chcem a mal by som povedať nie. Tu sa môžeme s deťmi rozprávať o tom, čo všetko je pre nich neprijateľné. Napríklad, čo by v budúcom zamestnaní bolo to, na základe čoho by zvažovali neprijatie ponuky práce.

Pýtame sa detí, či sa im niektoré veci ťažko odmietajú, a ak áno (čo určite áno), ktoré to sú a ako by to skúšali.

Ponúkneme im potom možnosti ako sa to dá urobiť:

Odmietať treba jasne, pokojne, bez afektov, ale rozhodne.

Jednoduché odmietnutie - „Dnes nemôžem prísť.“ Viac nič nevysvetľujem. Len konštatujem.

Vysvetlenie - „Nemôžem dnes večer prísť, mám dohovorenú schôdzku a chcem sľub splniť...“ K odmietnutiu pripájam vysvetlenie. Tu je riziko, že druhá strana bude spochybňovať legitímnosť vysvetlenia.

Empatia - „Dúfam, že ma pochopíte, rada prídem inokedy, dnes však nemôžem...“ Môžeme apelovať na empatické porozumenie druhej strany.

Kompromis - „Dnes poobede tu zostať nemôžem, ale zajtra ráno prídem skôr a napíšem to...“ K odmietnutiu pripájam návrh náhradného riešenia.

A už vyššie spomínaná **pokazená gramofónová platňa**.

Deti si odskúšajú túto zručnosť prakticky v

AKTIVITE Č. 4

Následne zaradíme **AKTIVITU Č. 5**

Po diskusii sa detí spýtame, na ich názory na asertivitu, čo ich najviac oslovilo, čo im najviac dalo, ale aj čo sa im zdalo ako úplne zbytočné. Je potrebné akceptovať názory detí, počúvať, ale aj citlivo korigovať názory, ktoré vychádzajú z neporozumenia. V závere je posledná chvíľa, kedy môžete ich názory obohacovať o informácie a pokúsiť sa o ich zmenu. Je totiž možné, že ak deti dobre neporozumejú tejto téme, budú prispievať k misinterpretácii pojmu asertivita.

Majte na pamäti, že asertivita nám môže slúžiť ako ochranný štít proti vpádu do nášho priestoru, do nášho snehového kruhu, nech v ňom máme čokoľvek. Akonáhle ale štít použijeme k úderu, už sa nejedná o asertivitu ale o agresivitu. Našou úlohou je naučiť deti brániť sa, ale nie útočiť – to znamená správne využívať nástroje, ktoré im zveríme do rúk. Aj z tohto dôvodu neuvádzame všetky asertívne zručnosti, pretože niektoré sú natoľko náročné, že je nepravdepodobné, že by sa s nimi deti oboznámili dostatočne na to, aby ich vedeli adekvátne využívať. Podobne je to aj s asertívnym desatorom. Niekoľko krát sme sa stretli s ich nesprávnym chápaním, a to len preto, že boli prebrané len povrchne a nie adekvátne veku poslucháčov. Preto zdôrazňujeme aby ste vy - lektori dávali deťom do rúk len tie nástroje, ktoré deti budú vedieť zmysluplne využiť.

Ak uznáte za vhodné naučiť deti aj iné zručnosti, než sme uviedli v tejto príručke, môžete na to využiť niektoré z titulov, ktoré uvádzame na konci kapitoly. Ďalšie aktivity a hry s tematikou riešenia konfliktu a asertivity nájdete v odkazoch na literatúru pri kapitole Konflikt.

PRÍLOHY

AKTIVITA Č. 1

Rozdelíme deti do dvojíc. Jeden z dvojice nech zatne päšť. Druhý má akýmkoľvek spôsobom dosiahnuť, aby ruka spoluhráča bola otvorená.

Niektoré to bude skúšať násilím, niektoré úskokom a niektoré možno jasným oznámením svojho želania.

Je pomerne pravdepodobné (aj keď zďaleka nie isté), že po predchádzajúcom bloku budú už deti viac nastavené na spoluprácu a všetky jasne sformulujú svoju požiadavku. V tom prípade si môžete zablahoželať (alebo zatlieskať ☺) pretože ste im pomohli získať jednu z najpodstatnejších zručností. Ak to ale tak nebude môžete v diskusii hľadať príčiny, prečo sa im to nepodarilo, čo im bránilo v tom, aby jasne sformulovali svoju požiadavku. V čom môže byť ťažké robiť to tak aj vonku, mimo skupiny? Prečo to tak ľudia nerobia, keď je to najrýchlejší spôsob komunikácie?

AKTIVITA Č. 2

Deti rozdelíme do skupín po troch – štyroch. Podnietime ich aby samé chvíľu vymýšľali pre ostatných príklady na oprávnenú požiadavku a žiadosť o láskavosť. Ostatní sa snažia odhaliť, o ktorú formu ide. Deti nechávame diskutovať samé, len pri zásadných omyloch vstúpime do ich diskusie a robíme drobné korekcie a preformulovávame agresívne alebo pasívne vyjadrenia.

AKTIVITA Č. 3

Podnietime deti, aby vo vytvorených skupinkách popísali, ako sa žiada o láskavosť a ako sa uplatňuje oprávnená požiadavka. Môžu to zahrať alebo graficky znázorniť, alebo len popísať na papier.

Na záver by mali všetci spoločne vytvoriť zásady, ako žiadať o láskavosť a ako asertívne presadzovať oprávnenú požiadavku.

AKTIVITA Č. 4

Pri každom zo spôsobov môžeme umožniť deťom vyskúšať si odmietnutie práve tých okolností, s ktorými majú najčastejšie problémy. Takto majú šancu nájsť adekvátne slová pre svoje myšlienky. Informácie o okolnostiach sme už získali v predchádzajúcich diskusiách, treba však s nimi narábať citlivo, aby sa deti necítili „využívané na vedecké účely“. Deti by sme mali skôr vyzývať k experimentovaniu, než vyvolávať na ne nátlak.

AKTIVITA Č. 5

Deti rozdelíme na dve polovice – jedni sú vnútri, druhí vonku. Inštrukciu zadávame tak, aby ju druhá skupina nepočula. Inštrukcia: „Vy, čo ste vnútri, vašou úlohou je dostať tých čo sú von, dovnútra a akýmkoľvek spôsobom dosiahnuť, aby sa opreli o lavicu (sadli si na stoličku, opreli sa o stenu...tvorivo:). Vy, čo ste vonku, vašou úlohou je akýmkoľvek spôsobom dokázať, aby tí, čo sú vnútri vyšli

von z triedy a urobili 1 drep(tiež tvorivosti sa medze nekladú, mala by to byť ale úloha ekvivaletná tej, ktorú dostala prvá skupina). Každéj skupine ešte povieme že majú 1 bod za každého z druhej skupiny, ktorý urobí to čo žiada inštrukcia a nech získajú tak veľa bodov, ako sa len dá. Potom nechávame na deťoch, aké stratégie na dosiahnutie cieľa zvolia. Niektorí budú agresívnejší, niektorí vyhovejú a dobrovoľne pôjdu do straty, iní to vzdajú. Je dôležité spomenúť všetky formy správania, ktoré sa v skupine vyskytli, a pýtať sa detí, či takto zvyknú reagovať aj mimo skupiny. Je možné, že bude potrebné poskytnúť podporu niektorému členovi skupiny.

Podstatou je, aby každý povedal, čo chce a obe strany našli dobrú vôľu spolupracovať. V tom prípade je ich ziskom súčet získaných bodov v oboch skupinách, pretože nielenže získali body, čo bolo cieľom, ale aj podporili pozitívny vzťah s druhou skupinou.

Ak sa však stane, že toto riešenie nenájdu, môžeme sa pýtať, čo im v tom zabránilo. Keď prídeme na príčiny neúspechu, môžeme skupinu pochváliť za to, že tieto dôvody našli. Je totiž dôležité vedieť, z akého dôvodu sa nám spolupráca nedarí. Môžeme tiež zdôrazniť že každý z nás má nejaký vplyv na tieto dôvody a môžeme hľadať spôsoby ako tieto prekážky odstrániť.



Zoznam použitej a odporúčanej literatúry:

- Capponi, V., Novák, T. (1992): Príručka k nácviku asertivity. Bratislava: Psychodiagnostika.
- Capponi, V. - Novák, T. (1992): Sám sobě psychologem. Praha: Grada a.s.
- Capponi, V. - Novák, T. (1992): Asertivně do života. Praha: Svoboda.
- Medzihorský, Š.(1991): Asertivita. 1. vydanie, Praha: Elfa.
- Vališová, A.(1992): Asertivita v rodině a ve škole. Praha: H&H

7. PROFESIA A JA



Zvoliť si vhodné povolanie nie je jednoduché a vyžaduje si to veľkú mieru zapojenia najbližšieho okolia, predovšetkým rodiny a následne školy. Zamýšľať sa nad výberom vhodného pracovného miesta po ukončení povinnej školskej dochádzky a následného štúdia bez predchádzajúcej prípravy na voľbu povolania býva často veľmi ťažké a končí neúspechom. Prvé zamestnanie je niečo, o čom mladý človek nemá presnú predstavu, pretože mu chýba vlastná skúsenosť zo závislej alebo živnostenskej práce. Napriek tomu, že mnohí mladí ľudia už brigádne počas študijných prázdnin pracovali, skutočné prvé zamestnanie je úplne niečo iné. Je to svet, v ktorom vznikajú rôzne vzťahy a do ktorých mladý človek vstupuje a ide o mnohé povinnosti, ktoré musí vykonávať a mnohé práva, ktoré si musí vydobýjať a uplatňovať. Učiť sa niečo robiť bez vlastnej skúsenosti je iba teoretickým rámcom, ktorý je však nevyhnutný k tomu, aby sme úspešne zvládli našu prvú pracovnú skúsenosť. Popri profesionálnej príprave na konkrétne povolanie je taktiež dôležité ovládať a chápať základné pojmy súvisiace s budúcou činnosťou, ktorá zabezpečí mladému človeku uspokojenie jeho potrieb ako sú potreba finančného zabezpečenia, uspokojenie z vykonávanej práce, motivácia pre profesionálny rast a budovanie kariéry, atď. Základné pojmy by si mali uchádzači o prvé zamestnanie osvojiť počas štúdia na základnej a strednej škole, ale aj počas výchovného pôsobenia v rodine. Ide predovšetkým o pojmy ako práca, zamestnanie, živnosť a podnikanie, zamestnanec a zamestnávateľ, povolanie a jeho voľba. Predtým je však rovnako nevyhnutné preniknúť do psychológie osobnosti a naučiť ovládať samého seba pri vstupe do sveta práce v rámci voľby povolania ešte v štádiu výberu vhodnej vzdelávacej inštitúcie, ktorá nás má pripraviť na tú pravú profesiu.

Táto časť publikácie môže slúžiť pre vychovávateľov, učiteľov, sociálnych pracovníkov a rodičov ako sprievodca pri výchove mladých ľudí k výberu vhodnej strednej a vysokej školy, hľadaniu si prvého zamestnania a k nástupu na prvé pracovné miesto.

Definície základných pojmov

Práca je charakterizovaná ako činnosť zameraná na uspokojenie ľudských potrieb, ktorou sa vytvárajú materiálne aj nemateriálne produkty. Vždy sa uskutočňuje v istom sociálnom prostredí, v rámci určitej kultúry.

Prácu chápeme aj ako výkon profesie, povolania, teda činnosť, pomocou ktorej človek získava zdroje na vlastnú obživu a zabezpečenie rodiny. A tiež je jednou z dôležitých súčastí životného štýlu, prostredníctvom ktorej sa seberealizujeme. Vyberáme si takú aktivitu, ktorá je v súlade s našou hodnotovou orientáciou. Táto orientácia určuje výber činností a správania a zabezpečuje aj životnú kontinuitu noriem správania. Ak poznáme hodnotovú orientáciu človeka, vieme predvídať, čo môžeme od neho očakávať, ako sa bude správať (príloha č. 1 Prehľad hodnôt).

Prácu môžeme definovať aj ako cieľavedomú činnosť ľudí, zameranú na výrobu statkov a služieb, uspokojujúcu ľudské potreby. Ide o fyzickú ako aj duševnú prácu.

V práci človek uspokojuje množstvo potrieb:

- potreba zmysluplnej činnosti, potreba získavania nových skúseností;
- potreba seberealizácie;
- potreba samostatnosti a nezávislosti;
- potreba sociálnych kontaktov;
- potreba otvorenej budúcnosti.

V postoji k výberu práce sa stretávame s rozdielmi u mužov a u žien.

Životná orientácia u mužov väčšinou smeruje k výkonu a úspechu v pracovnej kariére. U žien má veľký význam zmysluplnosť a užitočnosť ich práce a jej význam pre druhých ľudí. Práca môže byť pre človeka zmyslom života a opakom je pocit zbytočnosti a bezvýznamnosti.

Každý človek by mal mať takú prácu, ktorú intelektovo zvládne. Ak je práca príliš jednoduchá, človeka neuspokojuje a je tým frustrovaný. Naopak ak je práca príliš náročná, ťažko ju zvláda a je vystavený neustálej záťaži. To všetko sa môže prejaviť na psychickom a fyzickom zdraví človeka.

Každý človek má iné schopnosti, zručnosti a osobnostné predpoklady, ktoré sú vhodné pre konkrétne povolanie. Úspech v práci dosiahne ten, ktorého predpoklady a charakteristiky sú v zhode s požiadavkami a náplňou práce.

Uvádzame niekoľko charakteristík práce:

- Pomoc ľuďom – táto práca vyžaduje ľudí otvorených, úprimných, empatických. Patria tu povolania ako lekári, sociálni pracovníci a tí, ktorí uľahčujú život iným.
- Duševná práca zameraná na riešenie problémov. Práca skôr hlavou ako rukami. Patrí tu napríklad práca vedeckých pracovníkov.
- Využívanie nástrojov- mechanizmov. Práca, ktorá využíva špeciálne vedomosti pri práci s nástrojmi a vie ako fungujú. Zaraďujeme tu robotníkov pracujúcich v moderných prevádzkach, laborantov z oblasti zdravotníctva, špeciálnych technikov
- Vynakladanie fyzickej námahy – patria tu profesie ako – murári, kuchári, poštári.
- Organizovanie práce iných - schopnosť organizovať, riadiť. Patria tu napríklad podnikatelia, učitelia, manažéri.

- Práca v tíme – spolupráca s inými . Pracovať v tíme , znamená deliť s o prácu, o úspech, členovia tímu sú rovnocenní partneri. Patria tu technici, vedci pracujúci na spoločnom projekte.
 - Práca prevažne vonku – patria tu povolania z oblasti stavebníctva, poľnohospodárstva, prírodných vied.
 - Precízna a presná práca – zaraďujeme tu povolania – chirurg, virológ, brusič optického skla, pilot lietadla, pyrotechnik.
 - Práca pri zvýšenom riziku – povolania vykonávané v extrémnych podmienkach, zaraďujeme tu záchranárov, pracovníkov vo veľkých výškach, hĺbkach, v chemických elektrárňach
 - Tvorivá práca- vyžaduje schopnosť nachádzať a vytvárať niečo nové a neopakovateľné. Zaraďujeme tu maliarov, sochárov, hudobníkov, hercov, vynálezcov.
 - Opakovanie rovnakých pracovných činností, patria tu tí, ktorí opakovane robia tú istú prácu napr. montéri na výrobných linkách, opravár.
 - Poskytovanie informácií – aj telefonicky – dispečer, konzultačné firmy.
 - Častá zmena pracovného miesta, cestovanie – kariérni diplomati, obchodní zástupcovia, vojaci z povolania.
 - Práca na zmeny – práca v zdravotníctve, doprave, tlačiarňi.
 - Práca prevažne rukami – Výroba šperkov, keramiky, oprava hodín, reštaurátor, chirurg.
 - Pomocné práce – na uvedené práce nepotrebuje špeciálnu prípravu, ide o brigády, verejnoprospešné práce.
- / Úvod do sveta práce, 2000/

Existuje množstvo definícií práce, ktoré vychádzajú z platnej legislatívy, filozofie, kultúry, druhu činnosti, vzťahov, atď. Dôležité je vedieť, že prácu je možné vykonávať dobrovoľne za účelom zveľadenia svojho majetku (práca pri stavbe vlastného rodinného domu), na základe pracovno-právnych vzťahov za účelom zabezpečenia finančných prostriedkov alebo ako podnikajúca samostatne zárobková osoba, alebo aj na základe iných právnych vzťahov (menovanie, voľba do orgánov spoločnosti, orgánov štátnej a verejnej správy, atď.). Pokiaľ hovoríme o práci založenej na základe pracovno-právnych vzťahov, tak hovoríme o zamestnaní.

Prílohy č. 2., 3.

„Charakteristika práce“

„Práca znamená“.

Zamestnanie v širšom zmysle znamená prácu alebo činnosť, pri ktorej je niekto zaneprázdnený. Zákoník práce nepozná v užšom zmysle pojem zamestnanie, ktorý by vychádzal z pracovného práva. Z definície pojmov zamestnanec a zamestnávateľ v Zákoníku práce vyplýva, že je to zmluvný vzťah (spravidla pracovnoprávny vzťah), pri ktorom jedna osoba (zamestnávateľ) vykonáva pre druhú osobu (zamestnanca) závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.

Pracovnoprávny vzťah je vzťah, ktorého obsah je predmetom pracovného práva. Významné sú najmä pracovnoprávne vzťahy podľa Zákonníka práce, v ktorom sa rozlišuje (§ 1 a pod.):

individuálny pracovnoprávny vzťah v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby:

- o pracovný pomer
- o dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru
- o kolektívny pracovnoprávny vzťah

Hovorovo sa zamestnaním niekedy rozumie len pracovný pomer.

Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá je v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

Pracovný pomer je základný typ pracovnoprávneho vzťahu založeného podľa slovenského Zákonníka práce. Je to pracovnoprávny vzťah (v zmysle slovenského Zákonníka práce) založený na základe pracovnej zmluvy. Upravený je v §41 a nasl. Zákonníka práce.

Zamestnávateľ je fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jedného zamestnanca.

Fyzická osoba je človek, jednotlivec, opak právnickej osoby. **Pod fyzickou osobou tiež rozumieme osobu ako ľudské individuum**, ktoré má platnú živnosť na podnikanie a môže zamestnať inú fyzickú nepodnikateľskú osobu na základe pracovno-právnych vzťahov.

Právnická osoba je organizácia osôb alebo majetku, ktorá sa vytvára na určitý účel a ktorej objektívne právo prináva vlastnú právnu subjektivitu. Obvykle je to podnik, organizácia, nadácia, ktorá je spôsobilá k právam a povinnostiam.

Živnosť a podnikanie

Najlepším spôsobom ako dosiahnuť nezávislosť od akéhokoľvek zamestnávateľa, je založiť si vlastnú malú firmu - mať vlastnú živnosť. V takomto prípade sme časovo neviazaní, rozhodujeme sami o svojich prostriedkoch a máme sami zodpovednosť za to, čo robíme. Tieto výhody však na druhej strane prekrývajú aj nevýhody. Nemáme istotu stabilného príjmu. Situácia na trhu v dopyte po službách alebo výrobkoch sa často mení. Musíme byť flexibilní a pravidelne sledovať zmeny zákonov súvisiacich s riadením firmy, účtovníctvom, Ak však začíname s dobrým úmyslom, výsledky sa môžu dostaviť relatívne rýchlo.

Okrem živnosti môžeme v rámci podnikania založiť vlastnú spoločnosť s ručením obmedzením, akciovú spoločnosť alebo ďalšie formy obchodných subjektov, ktoré sú však z hľadiska vzniku a riadenia náročnejšie administratívne a finančne.

Uvedené informácie pochádzajú z webovej stránky Slovenskej živnostenskej komory: www.zivnostenskakomora.sk .

Voľba povolania

Podľa Wikipédie je povolanie odbor pracovnej činnosti, profesia; poslanie, určenie, úloha.

Povolanie je súhrn relatívne ustálených, kvalifikovane a systematicky vykonávaných činností, ktoré v značnej miere určujú spoločenské postavenie človeka. Povolanie predpokladá ovládanie určitých techník, pracovných operácií a manipulácií a príslušných teoretických poznatkov. Existuje niekoľko tisíc povolaní, napr. učiteľstvo, (<http://sk.wikipedia.org/wiki/Povolanie>).

Povolanie býva charakterizované i ako druh práce vykonávaný za odmenu, vyžadujúci si určité schopnosti a odbornú prípravu, ktoré dávajú jednotlivcovi možnosť zaujať v spoločnosti istú pozíciu.

Zvoliť si povolanie je jedným z významných medzníkov v živote. Z voľby profesie sa buduje určitá sociálna pozícia v spoločnosti, spoločenská prestíž a životný štýl, ktorý je spojený s hodnotami, záujmami a nasmerovaním.

Pri voľbe povolania si kladieme dve základné otázky, na ktoré by mala byť odpoveď do určitej miery podobná, ak nie dokonca súhlasná. Sú to otázky:

- O aké povolanie má žiak záujem?
- Na aké povolanie sa zjavne najviac hodí?

Voľbu povolania by nemal podceňiť nikto a zvlášť nie rodičia dieťaťa. Kariérne poradenstvo, ktoré poskytujú mnohé subjekty, je významnou pomocou pre rodičov a deti, ktoré majú záujem úspešne vybrať vhodné štúdium pripravujúce dieťa na budúce povolanie.

Kým deti dospejú ku konečnému rozhodnutiu o svojom budúcom povolaní, prejdú rôznymi štádiami. Niektoré z týchto štádií sa vyznačujú nedostatkom reálneho pohľadu na seba a svoje možnosti a schopnosti, ako aj nedostatkom informácií či zlá predstava o práci a štúdiu, ktoré ich láka.

Pre posúdenie uvádzame Superov model štádií voľby povolania:

1. štádium	Štádium fantázií	Ranné detstvo	Trvá obyčajne do prvých ročníkov štúdia na ZŠ. Deti si predstavujú seba v takom povolaní, ktoré práve vyhovuje ich fantázií. Veľmi málo myslia na realitu a skutočnosti, ktoré sú s týmto zamestnaním spojené.
2. štádium	Štádium záujmu	Neskoré detstvo	Pri prestupe detí do vyšších tried ZŠ, býva zväčša fantázia nahradzovaná záujmom. Deti sú priťahované ku určitej profesii, ktorá v ich očiach predstavuje veci, ktoré sú pre nich zaujímavé. Pokiaľ chceli byť deti v období fantázie kozmonauti, môžu sa teraz tohto priania vzdať, keďže zistia, že ich astronómia nezaujíma.

3. štádium	Štádium schopností	Obdobie okolo 14 – 15 rokov	Vo veku 14-15 rokov začínajú byť rozhodujúce schopnosti. Objavuje sa schopnosť zamietat tie povolania, ktoré sú zjavne pod úrovňou schopností, možností, alebo vysoko nad touto úrovňou
4. štádium	Štádium hľadania	Obdobie okolo 18 -20 rokov	Pred dovŕšením dvadsiateho roku života dospievajúci realizujú konkrétne pokusy - podávanie prvých žiadostí o zamestnanie a zisťovanie ďalších možností v oblasti pracovného života

S týmito štádiami sa najčastejšie stretávame v škole. Uvedený Superov model pokrýva celé obdobie života. Ranné dvadsiate roky sa považujú za štádium skúšania, obdobie stredného veku sa považuje za štádium špecializácie, potom je štádium odchodu zo zamestnania – štádium dôchodku, prípadne hľadanie iných alternatívnych možností v oblasti ďalšieho možného profesného uplatnenia.

Správne zvolená práca zvyšuje hodnotu prežitého života a robí ho príjemnejším. Ak nás práca uspokojuje, je to i tým, že naplňa najdôležitejšie oblasti našej osobnosti. Profesiou, ktorú si vyberieme, by sme mali mať radi. Ktorá to je? Odpoveď býva veľmi zložitá, najmä ak ide o žiaka ôsmeho či deviatego ročníka. Často krát si dáme poradiť od učiteľov, rodičov, kamarátov.

Profesijná orientácia a poradenstvo

Pod pojmom profesijná orientácia a poradenstvo chápeme súbor činností ako informovanie, usmerňovanie, hodnotenie a konzultácie, ktoré pomáhajú študentom pri budúcej strednej, vysokej škole a voľbe budúceho povolania. Voľba profesie, ktorej predchádza voľba školy patrí medzi najdôležitejšie rozhodnutia v živote človeka.

Profesijná orientácia v sebe zahŕňa množstvo úloh, ktoré sú potrebné na to, aby pomohli jednotlivcovi správne sa rozhodnúť pri voľbe budúcej školy, či povolania. Uvádzame aspoň niektoré:

- žiakom a rodičom postupne sprostredkovať systém študijnú – profesijných informácií,
- v priebehu výchovno- vzdelávacieho procesu neustále sledovať a hodnotiť fyzický, psychický a sociálny vývoj žiakov
- rozvíjať všeobecné a špeciálne schopnosti žiakov, formovať ich študijné a mimoškolské záujmy významné vo vzťahu k voľbe povolania, formovať ich pracovné činnosti a sebazvedľovanie.
- vytvárať podmienky k náprave porúch v učení a správaní, ktoré ovplyvnia ich profesijný vývoj,
- Pomáhať jednotlivcom pri posudzovaní vlastných predpokladov na ďalšie štúdium /Gajdošová a Herényiová, 2006/.

Uvedené činnosti by mali na škole zabezpečovať triedny učiteľ a v spolupráci s výchovným poradcom.

Rozlišujeme tri fázy profesijného vývinu:

1. štartovacia – oboznámenie sa s prácou, spolupracovníkmi, ako sa čo robí, aké sú pravidlá a normy
2. konsolidácie – prispôsobenie sa na prácu a relatívnu stálosť činností, vzťahov
3. odangažovania sa – postupná strata ambícií, príprava na myšlienku odchodu na dôchodok. / Zelina, Zelinová 2006/

Východiskami profesnej voľby pre dospelých sú:

- znalosti a informácie o rôznych profesiách
- poznať všetky klady a zápory konkrétnej profesie
- porovnať vlastné možnosti s požiadavkami profesie
- záujem na trhu práce o pracovníkov
- vlastný školský prospech, skúsenosti s vlastnými výkonmi v rôznych oblastiach a hodnotenie týchto výkonov
- sebahodnotenie- predstava o svojich predpokladoch a osobných vlastnostiach
- želania a očakávania rodičov
- spätná väzba, hodnotenie zo strany školy
- informácie, spätná väzba získaná od spolužiakov, rovesníkov

I. Aktivita – diskusia v skupinách:

Čo potrebujem vedieť k správnej voľbe povolania?

Ako poznám sám seba?

Dokážem správne posúdiť svoje schopnosti, vedomosti a zručnosti ?

II. Aktivita: ČÍM BY SOM CHCEL BYŤ

Cieľ: Zamyslieť sa nad svojim budúcim profesionálnym pôsobením, utriediť si priority a uvedomiť si potrebné zručnosti a vlastnosti pre svoje budúce povolanie

Aktivita:

Lektor zadá žiakom úlohu nakresliť tri obrázky opisujúce svoje budúce povolanie. V prvom kole je umožnené žiakom zamyslieť sa nad tromi potenciálnymi pracovnými pozíciami, ktoré by chceli vykonávať. Následne každý žiak napíše k obrázkom 5 zručností a 5 vlastností, ktoré by mal mať pracovník na danej pozícii. V ďalšej časti sa každý žiak zamyslí nad tromi obrázkami a vyberie si pracovnú pozíciu, ktorú by chcel skutočne najviac vykonávať a ktorá hlavne vlastnosťami a zručnosťami popisuje žiaka samého. Následne všetci žiaci umiestnia vybranú kresbu do stredu miestnosti a lektor obrázky zamieša. Potom ich uloží do poradia za sebou a žiak po žiakovi všetci spoločne hádajú, ktorá kresba komu v triede prislúcha.

Diskusia: - Ktoré profesné záujmy u žiakov v skupine prevažujú?

- Ktoré SŠ, VŠ, štúdijné odbory, profesie preferujú?

- Akú úlohu majú pri výbere strednej, vysokej školy rodičia?

Robia na vás nátlak v súvislosti s výberom školy alebo vám nechávajú

slobodnú voľbu?

- *Aké majú hodnoty, aspirácie, postoje?*
- *Aké majú žiaci osobnostné vlastnosti a ako sa tieto vlastnosti odrážajú pri výbere povolania?*
- *Ako si účastníci kurzu predstavujú svoju budúcnosť?*
- *Aké ciele si dávajú do budúcnosti?*

III. Aktivita: Povolanie matky. Použite prílohu č. 4.

Aký som typ osobnosti?

Osobnosťou v psychologickom ponímaní je každý človek, bez ohľadu na jeho vlastnosti i nedostatky. Základné teórie osobnosti vypracovali S. Freud, H.J.

Eyseck, C. G. Jung.

Všetky typy osobnosti sú rovnako cenné svojimi silnými a slabými stránkami. Neexistujú horšie a lepšie typy, inteligentnejšie či menej inteligentnejšie. To, že poznáme aký sme typ osobnosti, nám pomáha pri hľadaní toho, čo nás motivuje a aktivizuje a pomáha nám nachádzať tieto elementy v práci, pre ktorú sa rozhodneme.

Určovanie typu osobnosti vychádza zo štyroch základných vlastností ľudskej osobnosti.

Podľa Isabel Briggs- Myersovej existuje 16 rôznych osobnostných typov, ktoré vychádzajú zo štyroch základných vlastností ľudskej osobnosti:

- Ako komunikujeme so svetom a kam smerujeme svoju energiu / Extroverzia – Introverzia/
- Druh informácie, ktorý si prirodzene všímame/ Zmyslovosť – Intuitívnosť/
- Ako sa rozhodujeme / Rozumovosť- Citovosť/
- Či preferujeme štrukturovaný alebo spontánnejší spôsob života / Uvážlivosť . Vnímavosť/.

To že spoznáme svoj typ osobnosti nám nedá návod , aké je pre nás vhodné povolanie. Je nesprávne myslieť si, že isté typy osobnosti nájdu spokojnosť len v určitých profesiách.

Je dôležité aké pracovné miesto v danej profesii bude zastávať.

Moje silné stránky

Každý z nás je iný. Potrebujeme inú prácu. Keď človek po niečom veľmi túži, spravidla to aj dosiahne, pravdaže za predpokladu, že správne ohodnotil sám seba - svoje schopnosti, možnosti i vedomosti a má aj vytvorené priaznivé vonkajšie podmienky. Pritom vie, že preberá i zodpovednosť za to, čo urobí.

Nepoznáme ideálne zamestnanie pre všetkých ale poznáme ideálne zamestnanie pre každého z nás.

Pre každého človeka je dôležité, aby poznal svoje silné aj slabé stránky a dokázal dať do popredia svoje silné stránky. Mali by sme vedieť poukázať aj na svoje úspechy. Pričom nejde o vychvaľovanie sa pred ostatnými. Je vhodné ak učitelia a vychovávatelia podporujú u žiaka čo vie a ako sa vie presadiť.

Za účelom vnímania a analyzovania vlastných silných a slabých stránok je možné použiť nasledovné cvičenia:

IV. Aktivita: List vlastného ocenenia

Cieľom tejto aktivity je vytvoriť schopnosť definovať a pochopiť svoje silné stránky. Spätná väzba od lektora, učiteľa, kamarátov, rodiny a okolia následne často slúži k potvrdeniu zistenia. Na papier napíšeme začiatky viet a pri menších deťoch je vhodné použiť otázky, na ktoré môže odpovedať áno, nie, niekedy. Pri vetách žiaci dopĺňajú ich koniec. Počet otázok či viet sa odporúča obmedziť na desať.

Napr.

- Dnes sa cítim veľmi...
- Cítim sa dobre, keď...
- V škole som úspešný...
- Najviac si vážim sám na sebe...
- Rád čítam o....
- Mojm najväčším úspechom v športe je....
- Dokážem sa postarať o....
- Si aktívny?
- Máš veľa kamarátov?

/Canfield, Wells 1995/

V. Aktivita: Podpíšte sa na papier. Najskôr sa podpíšeme ľavou rukou. Potom ešte raz druhou rukou. Pri podpisovaní pravou rukou sa cítime prirodzene, jednoducho a ľahko. Pri použití druhej ruky, bolo treba viac energie a trvalo to dlhšie. Pravorukosť, ľavorukosť je vhodným príkladom na zamyslenie sa nad využívaním prirodzených silných stránok osobnosti. Ktoré sú tvoje silné stránky? V čom si výborný? A v čom si najlepší? Napíš na papier.

VI. Aktivita: Sebahodnotenie a hodnotenie iných umožní účastníkom ako sa sami hodnotia a ako ich vidí ich okolie – spätná väzba.

Vyberieme 10 osobnostných vlastností napr. Dobrý, vtipný, aktívny, drzý, rád a často sa bije, kamarátsky, rád prejavuje lásku.....Tieto vlastnosti sa budú hodnotiť na 10 bodovej škále. Žiaci pomocou tejto stupnice vyjadria vlastný názor, do akej miery danú vlastnosť majú alebo nemajú. Potom ich rozdelíme do 3 skupín. V týchto skupinách každý každého vo sa vidí žiak sám a ako ich vidia ostatní. Na záver vedieme diskusiu na otázky:

- Bolo ťažké hodnotiť sám seba podľa stupnice?
- Bolo ťažšie hodnotiť ostatných v skupinách?
- Pri hodnotení ktorých vlastností ste zistili najväčšie rozdiely medzi svojim hodnotením a ostatných žiakov?

Vytýčenie jasných cieľov

„Úspech je postupné uskutočňovanie cieľa hodného námahy.“

Každý človek si stanovuje ciele vo svojom živote – buď materiálnej alebo ideálnej povahy. Život bez cieľov je ťažko mysliteľný. Pre vedomé dosiahnutie cieľov je dobré stanoviť si hlavný cieľ, stanoviť si etapy a snažiť sa o dôslednú realizáciu

Úspech v povolani závisí od jasných profesných cieľov. Je dobré sa zamyslieť nad svojimi možnosťami a určiť si ciele. Na profesné ciele sa takmer vždy pýtajú na

prijímacom pohovore. Uchádzači, ktorí nevedia, čo chcú, nemajú zvyčajne šancu vzbudiť záujem. Adept, ktorí vie, čo chce a dôsledne ide za svojím cieľom, má obyčajne väčšiu šancu.

Pre žiadosť o zamestnanie má stanovenie jasných cieľov napr. výhody:

- motivujú a zvyšujú chuť k aktivite
- poskytujú uchádzačovi ďalšie argumenty k žiadosti a pre osobný pohovor
- dodajú uchádzačovi sebaistotu

Pri výbere a rozbere cieľov môžeme postupovať podľa nasledujúcich krokov:

1. Zistiť, čo je pre nás dôležité, aby sme boli v zamestnaní spokojní
2. Zozbierať dostatok informácií o trhu práce a profesijných možnostiach
3. Uvažovať o svojich cieľoch v povolání
4. Posúdiť, či sa určité ciele dajú uskutočniť vzhľadom na moje schopnosti a prednosti
5. Uskutočniť vhodnú stratégiu, aby sme mohli uskutočniť svoje pracovné plány

„Dosiahneme viac, ak jasne pochopíme, čo chceme. Pri vytyčovaní cieľov budme praktický a stavajme na tom, čo sme už dosiahli. Ak pôjdeme za nerealistickými cieľmi, ľahko môžeme premárniť čas i sily.“

VII. AKTIVITA: Formulovanie životných cieľov

1. Základom organizovania vlastnej práce je formulácia životného cieľa.

Zamyslite sa a napíšte svoj životný cieľ:

2. Aby váš životný cieľ nebol len priáním, musíte stanoviť postup smerujúci k jeho dosiahnutiu. Uvedte kroky, ktoré musíte realizovať, aby sa váš cieľ naplnil. Každý musí obsahovať aj predpokladaný termín dosiahnutia.

Zamyslite sa nakoľko je daný cieľ reálny.

3. V ďalšom kroku napíšte vaše ciele v škole do 5 rokov

4 Uvedte kroky, ktoré pre naplnenie cieľov musíte urobiť.

VIII. Aktivita: VRCHOLY A ÚDOLIA

Ciele: po ukončení aktivity budú študenti schopní

- *Opísať pozitívne a negatívne životné skúsenosti, ktoré ich ovplyvnili.*
- *Uvedomiť si emócie spojené so životnými skúsenosťami.*
- *Uviesť všeobecné životné skúsenosti / zážitky*

Kľúčové slová:

postoje, správanie, pocity, súdržnosť v rámci skupiny, dôvera, hodnoty

Všetci majú jedinečné životné skúsenosti, všetci máme svoj vlastný život.

Činnosť – rozdelíme skupinu do skupín. Každú skupinu posadíme do inej časti triedy

- *na ľavú stranu papiera urobia študenti bodku a napíšu svoj dátum narodenia*
- *Na pravú stranu papiera urobia tiež bodku a k nej napíšu dnešný dátum*
- *Povieme študentom, aby sa zamysleli nad najvýznamnejšími udalosťami vo svojom živote – tak pozitívnych, ako aj negatívnych, ktoré formovali ich život*
- *Študenti spoja bodky na ľavej a pravej strane papiera, pre každú pozitívnu udalosť nech ohnú čiaru smerom nahor a utvoria kopec / vrchol/. Čím pozitívnejšia bola udalosť – tým väčší bude kopec / vrchol/. Pre negatívne udalosti ohnú čiaru nadol a tak vzniknú údolia.*

- *Študenti si ku každej udalosti poznačia dátum a označia ju.*
- *Keď všetci v skupine ukončili prácu, každý študent sám vysvetlí ostatným v skupine svoju čiaru života*

Prečítame skupine tieto diskusné otázky. Každý študent z každej skupiny by sa mal podeliť so svojimi spolužiakmi o odpovede na ne:

- *Ktoré udalosti zo svojho života by si rád prežil znovu ?*
- *Ako by vyzeral tvoj ideálny život?*
- *Aké udalosti v tvojom živote sú zhodné s tým, čo prežívajú niektorí tvoji spolužiaci?*

IX. Aktivita: IDEÁLNY A STRAŠNÝ ZAMESTNANEC

Cieľ: Popísať predstavu o ideálnom zamestnancovi

Skupinová práca:

Lektor rozdelí celú skupinu do troch skupín. Zadá úlohu, aby každá skupina na jednu stranu A4 popísala ideálneho zamestnanca – jeho vlastnosti a zručnosti a na druhú stranu strašného zamestnanca. Následne hovorca skupiny predstaví výsledky a prebieha diskusia.

X. Aktivita: MOJ SVET – NÁŠ SVET

Dĺžka trvania asi 25 min

Pomôcky: papier, ceruzka pre každého študenta

Táto aktivita pomáha študentom porozumieť ich predstave o budúcnosti. Vysvetlíme študentom, že táto aktivita im pomôže sústrediť sa na ich vlastný život a svet. Nech prehnú papier na štyri rovnaké časti . Po roztvorení papiera , nech si označia deliace čary ceruzkou. Na vrch každej časti si napíšu jej názov.

Môj život pred 5 rokmi

Môj život teraz

Môj život za 10 rokov

Môj svet za sto rokov

Študenti nakreslia , alebo opíšu do každej časti niečo, čo bolo, alebo bude pre nich dôležité. Ak budú kresliť, aký bude náš svet za 100 rokov, poprosť ich, nech nakreslia niečo, čo bude naznačovať ich vlastný pohľad na budúcnosť. Nechajte im na dokončenie kresieb približne 15 minút. Potom rozdeľte účastníkov do skupín P 3 – 4 a umožnite im porozprávať sa s ostatnými o ich obrázkoch z minulosti, prítomnosti a budúcnosti.

Hľadanie práce

Ako si hľadám prácu?

Všetky návody a metódy hľadania práce uvádzané v tejto časti nie sú jediné, vzorové a stopercentné. Každý z nás môže mať svoje vlastné odskúšané a pozitívne techniky. Ak však máme k dispozícii čo najviac taktík, ktoré v minulosti už zaznamenali úspech u rôznych ľudí v rôznych situáciách, môžu nám slúžiť ako zásobník nápadov. Tento zásobník budeme môcť využiť kedykoľvek, ak nám naše vlastné osvedčené metódy zlyhajú.

Pri hľadaní práce – pri ponúkaní svojich služieb by sme si mali v úvode uvedomiť, čo môžeme ponúkať a akým spôsobom to môžeme ponúkať. Ďalej by sme sa mali presvedčiť o tom, či máme dostatok informácií a či sme adekvátne zorientovaný v problematike. Rovnako nesmieme zabudnúť počítať s prípadným neúspechom, aby sme neboli odradení v pokračovaní hľadania práce.

Uchádzačom o zamestnanie sa stávame v prípade že sa evidujeme na príslušnom úrade práce z dôvodov rozviazania pracovného pomeru so zamestnávateľom na základe vlastnej žiadosti, dohodou alebo zo strany zamestnávateľa (zánik podniku – kolektívne prepúšťanie, zrušenie prac. miesta, iné dôvody ...), na základe ukončenia štúdia na škole, ukončenia volebného obdobia u volených zástupcov ľudu alebo funkčného obdobia, ak pracovný pomer vznikol zvolením do funkcie v príslušnej organizácii alebo na základe ukončenia podnikania. Okrem evidencie na úrade práce môžeme byť aj dobrovoľne nezamestnaní, pričom v tomto prípade si nemôžeme nárokovať rôzne dávky sociálnej pomoci, na ktoré máme nárok, keď sme evidovaní na úrade práce. V prípade dobrovoľnej nezamestnanosti sme okrem iného povinní platiť povinné zdravotné poistenie.

Pri rozvázovaní pracovného pomeru so zamestnávateľom z našej strany alebo dohodou by sme sa mali snažiť odísť zo zamestnania „v dobrom“ bez zanechaniam „zlého mena“, pretože nemôžeme vedieť, či náš predchádzajúci zamestnávateľ nepozná nášho budúceho. Tento fakt by mohol potom ovplyvniť aj naše šance na získanie nového pracovného miesta.

POSTUP pri hľadaní zamestnania:

- pripraviť individuálny plán budovania kariéry a definovať želania a ciele (v rámci toho je potrebné a) uskutočniť hĺbkovú analýzu svojich vlastností, vedomostí, zručností a schopností; b) odstrániť nedostatky)
- informovať sa – čítať inzeráty, informácie na nástenkách úradov práce, sledovať inzeráty na teletexte TV programov, vyhľadávať voľné pracovné miesta na internete
- získať potrebné informácie o pracovnom mieste a podniku, v ktorom budeme žiadať o prijatie do pracovného pomeru - štúdium inzerátov, časopisov, ...
- reagovať a konať: (prvý kontakt s potencionálnym zamestnávateľom listový, telefonický a osobný

- posielat' životopisy, motivačné listy a žiadosti o prijatie do zamestnania (reagovať na konkrétne ponuky v inzerátoch a spontánne posielat' žiadosti)
- písať inzeráty
- absolvovať pracovné pohovory, konkurzy a testy
- akceptovať ponuky na pracovné miesto a podpísť zmluvy

XI .Aktivita: Hľadať si prácu.

Cieľ: Dozvedieť sa o spôsoboch a formách hľadania práce.

Činnosť: Lektor zadá žiakom úlohu napísať možné spôsoby hľadania práce. Následne ich rozdelí do skupín, aby vytvorili spoločný skupinový výstup. Hovorcovia skupín predstavujú výsledky pracovných skupín a následne lektor doplní chýbajúce spôsoby hľadania práce s uvedením konkrétnych príkladov. Ide o predovšetkým o prvý kontakt so zamestnávateľmi. Na záver si lektor s vybranými žiakmi vyskúšajú simulovaný telefonický rozhovor – reakcia na inzerát ohľadom voľného pracovného miesta.

XII. Aktivita: ČO SOM OCHOTNÝ DAŤ A ČO ZA TO OČAKÁVAM:

Cieľ: Uvedomiť si vlastné hranice a očakávania pri hľadaní si práce

1. časť: Písanie životopisov. Každý žiak napíše svoj simulovaný životopis, vymyslený s pridaním 10 rokov života.

2. časť: Simulovanie pracovného pohovoru.

Lektor dobrovoľne vyberie troch porotcov (predstavitel'ov firmy) a sám lektor bude štvrtým. Následne vyberie troch účastníkov pohovoru – záujemcov o prácu. Simulujú pracovný pohovor a nahrávajú ho na kameru (ďalší žiak). Pred začiatkom sa dohodnú, na akú pracovnú pozíciu a v akej firme sa realizuje výberové konanie (môže sa použiť výber reálnej pozície z predchádzajúcej aktivity). Predstavitelia firmy kladú otázky typu: (môžu aj tvoriť vlastné)

- Ako by ste sa charakterizovali?
- Skúste popísať Váš doterajší život.
- Aj keď mám pred sebou Váš životopis, skúste sa nám predstaviť.
- Aké sú Vaše pracovné skúsenosti?
- Prečo sa hlásite na danú pracovnú pozíciu?
- Vymenujte Vašich 5 pozitívnych a 5 negatívnych vlastností.
- Skúste sa nakresliť na túto A4.
- Mohli by ste počas výkonu Vašej práce cestovať? Často cestovať? Cestovať aj do zahraničia?
- Koľko hodín denne ste ochotný venovať práci?
- Ste ochotný pracovať aj nadčas?
- Ste ochotný pracovať aj cez víkendy?
- Čo očakávate od svojej práce, pracovnej pozície?
- Akú si predstavujete odmenu za Vašu prácu? Koľko minimálne?
- Čo ďalej očakávate od zamestnávateľa, aké výhody?

3. časť: Spoločne sa analyzujú nahraté pracovné pohovory. Najskôr sa všetci žiaci vyjadria k záujemcovi o prácu, hovoria svoj názor – svoje pocity, ako ho vnímali

a uviesť, ako by konali na jeho mieste. Lektor musí byť bystrý a musí stopnúť akúkoľvek snahu o hodnotenie a prípadné kritizovanie. Pri analýze nejde o hodnotenie, ale predstavenie svojho názoru na reakciu k danej situácii. Lektor musí vždy pripomínať, že každý z nás v rôznych situáciách rôzne reaguje a nie vždy rovnaká reakcia musí byť vždy rovnako vnímaná. Následne lektor povie zo svojho pohľadu, ako vnímal žiaka – záujemcu o prácu. Na záver žiak – záujemca o prácu povie svoj názor po pozretí videa na svoje vlastné reakcie, a potom sa môže vyjadriť k názorom ostatných.

Životopis

Je podstatnou súčasťou každej žiadosti o zamestnanie.

Poznáme štrukturovaný životopis alebo profesijný životopis.

Štrukturovaný životopis má obsahovať nasledujúce informácie:

- Osobné údaje - meno, dátum a miesto narodenia, telefón, rodinný stav a občianstvo
- Vzdelanie - názvy škôl a typ záverečnej skúšky, dosiahnutú kvalifikáciu
- Zamestnanie
- Ovládanie cudzích jazykov - stupeň ich ovládania
- Iné skúsenosti a schopnosti
- Referencie o kandidátových kvalitách
- Záujmy

Dátum a podpis, ktorým potvrdzujeme pravdivosť uvedených informácií

Profesijný životopis

Od štrukturovaného sa líši najmä v kladení väčšieho dôrazu na priebeh pracovnej kariéry.

Príloha: Vzor životopisu

--

Individuálny plán kariéry

Plán kariéry je predovšetkým určitou všeobecne plánovanou aktivitou. Zložená je z cieľa, ktorý chceme dosiahnuť a z prostriedkov, ktoré na to budeme používať. Ciele stanovované v pláne kariéry by mali byť krátkodobé a dlhodobé. Plán kariéry by sme mali robiť písomne, aby boli zachytené všetky dôležité detaily.

Prečo je potrebné urobiť svoj vlastný plán kariéry? Ak nevieme, čo chceme, nemôžeme to dosiahnuť. Náš vlastný plán kariéry nám lepšie umožní identifikovať naše nedostatky a pripraví nás na cestu k nášmu cieľu. Čím konkrétnejšie máme plán kariéry vytvorený, tým máme väčšiu šancu cieľ dosiahnuť. Plán kariéry nám môže slúžiť na porovnávanie a vyhodnocovania našich krokov pri hľadaní vhodného pracovného miesta, alebo pri ďalšej stratégii v rámci už existujúceho zamestnania, v ktorom chceme aj naďalej ostať.

Informovať sa

V tomto bode je potrebné získať informácie, ktoré nám pomôžu identifikovať také ponuky na pracovné miesta, ktoré sú v súlade s našimi želaniami ale aj v súlade so

súčasným stavom a našimi potrebami. Informácie o voľných pracovných miestach a požiadavkách, ktoré uchádzači musia spĺňať sa najlepšie v dnešnej dobe vyhľadávajú na Internete. Ide najmä o stránky: www.profesia.sk, www.jobs.com, www.jobserver.sk, www.ponuky.sk, www.szm.sk/podpra/, www.mpg.profesia.sk, www.orangeportal.sk/zoznam/catalog/catalog_category_content.dwp?page=1&category=1121, ... Uvedené stránky fungujú na princípe aktívneho vyhľadávania pri zadaní konkrétnych požiadaviek (región, druh profesie, ...). Okrem toho nájdeme ponuky pracovných miest aj na vlastných stránkach mnohých významných súkromných spoločností alebo verejných inštitúcií. Voľné pracovné miesta v mimovládnych organizáciách nájdeme na www.changenet.sk. Pre vyhľadávanie informačných portálov o pracovných miestach je dobré použiť vyhľadávacie stránky ako www.google.com, www.zoznam.sk, www.szm.sk, Stačí keď do rubriky vyhľadávanie zadáme heslá typu: voľné pracovné miesta, práca alebo zamestnanie a automaticky sa nám objavia viaceré stránky rôznych spoločností, ktoré ponúkajú voľné pracovné miesta. Ďalej je dobré čítať klasické správy v tlačových médiách o regióne, ktoré nám môžu napovedať o príprave a príchode zahraničného investora do regiónu, výstavbe nového podniku, veľkoobchodu, hypermarketu, atď., kde by sme následne mohli spontánne požiadať o prijatie do pracovného pomeru.

Získať potrebné informácie o profile pracovného miesta a podniku

Pri získavaní uvedených informácií vychádzame z našich želaní a cieľov. Na základe toho vyberáme vhodné ponuky. Potrebné je vytvoriť si správne profily hľadaného miesta. Tieto informácie nám budú slúžiť nielen pre výber vhodnej ponuky, na ktorú budeme reagovať, ale aj pri osobnom pohovore a konkurze.

Informácie o podniku a jeho prostredí sú dôležité, pretože nám umožnia:

- byť vo výhode voči iným kandidátom, pretože môžeme poznať podnik a jeho činnosť do detailov
- byť si viac sebaistý a urobiť lepší dojem na komisiu
- predchádzať faux-pas (odpovede typu: „Neviem“ alebo dlhé nepríjemné ticho.
-

Informácie môžeme získať viacerými spôsobmi:

- vďaka internetu
- priamym pozorovaním na mieste v teréne (navštíviť podnik, prehliadnuť si ho zvonku)
- požiadať známeho, aby zavolať do podniku a požiadať o katalóg výrobkov, služieb
- pozrieť si prípadné práce študentov, ktorí v podniku stážovali a písali o ňom
- čítať a študovať rôzne manuály, príručky
- získať informácie od verejných inštitúcií o podniku a od odborov
- čítať tlač

Reagovať a konať

Skôr ako začneme reagovať a konať, dôležité je uvedomiť si problémy, s ktorými sa počas hľadania vhodného pracovného miesta môžeme stretnúť a prekážky, ktoré by nám mohli sťažiť naše zámery:

- A) Nemáme žiadnu alebo máme iba jednu profesionálnu skúsenosť
- B) Máme za sebou mnoho zamestnaní
- C) Nemáme vysokoškolské vzdelanie
- D) Sme príliš mladí
- E) Koho citovať v CV alebo pri konkurzoch: dobré alebo zlé referencie
- F) Sme nezamestnaní
- G) Sme ženy

Písanie inzerátov

Inzeráty nebývajú vždy účinné, ale mali by byť súčasťou našej stratégie uplatňovania sa na trhu práce. Napísať a zverejniť inzerát znamená doplniť zásobník všetkých „nábojov“, ktoré môžu pozitívne zasiahnuť cieľ. Samostatné písanie inzerátov nemusí priniesť efekt, avšak ak túto metódu hľadania práce doplníme o ostatné, ktoré sme vyššie spomenuli, môže ísť o účinnú stratégiu s konkrétnymi výsledkami. Inzeráty by mali byť stručné, výstižné, zrozumiteľné a inovatívne. Mali by niečím špecifickým prilákať potenciálneho zamestnávateľa, aby sa nám ozval.

Absolvovať pohovor a konkurz

Keď sa rozhodneme zúčastniť sa na pohovore alebo konkurze, musíme si uvedomiť, že nikdy nemôžeme predvídať jeho priebeh. Každý pohovor, hoci pre nás negatívny, môže obohatiť naše metódy a naučiť nás lepšie komunikovať a získavať prehľad o rôznych druhoch podnikov.

Keď hovoríme o pohovore, tak je dôležité uvedomiť si, aké sú jeho ciele. Zo strany potenciálneho zamestnávateľa existujú tri základné ciele:

- nájsť takého kandidáta, ktorý má najväčší potenciál a kapacity
- overiť si, či kandidát, ktorého si vyberá, zodpovedá obsadzovanej pracovnej pozícii
- úspešne ho zamestnať

Zo strany potenciálneho zamestnanca ide o:

- overiť si, či ponúkané miesto prostredníctvom inzerátu nie je odlišné s tým, čo momentálne ponúka potenciálny zamestnávateľ
- overiť si, či pracovné miesto zodpovedá tomu, čo si praje
- zamestnať sa

Pre oficiálnym pohovorom je potrebné stanoviť si podmienky realizácie pohovoru. Počas úvodnej komunikácie cez telefón alebo osobnej komunikácie nie je dobré hovoriť o sebe, pretože nie sme pripravení a mohli by sme zlyhať. Dôležité je vysvetliť si a požiadať o stanovenie termínu, miesta, času a dĺžke pohovoru. Rovnako musíme poznať mená osôb, ktoré budú pohovor s nami viesť a spýtať sa na prípadnú úhradu nákladov na cestovné.

Príprava na pohovor a konkurz

Naším cieľom počas pohovoru je získať príslušné pracovné miesto v čo najlepších podmienkach. Preto by sme mali zvoliť stratégiu, ktorá dokáže, že máme najlepšie kvality z hľadiska vzdelania, praxe a v osobnostnej rovine.

Cieľom podniku je nájsť čo najlepšieho kandidáta pre konkrétnu pozíciu. Podniková stratégia spočíva v používaní takých prostriedkov, ktoré dôkladne posudzujú osoby a ich prezentácie (testy, techniky rozhovoru, ...).

Príprava na pohovor:

- 1) Zásobíme sa všetkými potrebnými dokumentmi:
 - poznámkový blok
 - životopis
 - všetka korešpondencia medzi nami a podnikom
 - diplomy
 - referencie (listy, ...)
 - články a knihy, ktoré sme publikovali
 - ostatné dokumenty, ktoré môžu podporiť naše argumenty
- 2) Študujeme dokument s predpokladaným priebehom pohovoru
- 3) Zapamätáme si presne všetky dátumy a čísla nachádzajúce sa v našom životopise.
- 4) Pripravíme si zoznam otázok, ktoré my položíme komisii.
- 5) Vhodne sa oblečíme a upravíme

Zoznam prípadných otázok zo strany zamestnávateľa (niektoré možné odpovede):

- Porozprávajte mi niečo o sebe! (Takticky a stručne povedať o sebe a o svojich zručnostiach a skúsenostiach, ktoré súvisia s prácou.)
- Aké sú vaše pozitívne a negatívne vlastnosti?
- Prečo sa zaujímate o toto miesto? (Výhodná geografická poloha. Práca v odbore. Zaujímavá práca. Perspektívna firma. ...)
- Ako si predstavujete vašu prácu?
- Vykonávali ste už tento druh práce? (Nepovedať ihneď „nie“. Uviesť podobné činnosti, poukázať na ostatné schopnosti.)
- Čo prinesiete našej firme?
- Čo ponúkate našej firme?
- Ako si predstavujete vaše ohodnotenie?
- Prečo ste odišli z predchádzajúceho zamestnania? (Krach firmy, nízky zárobok, nulová motivácia, ...)
- Aký názor mal na vás bývalý šéf?
- Ktoré tri slová vás najviac vystihujú?
- Aké ste si stanovili vaše životné a profesionálne ciele?
- Ako dlho by ste denne dokázali pracovať?
- Dokázali by ste obetovať pre prácu aj časť zo svojho voľna?
- Nevadilo by vám, keby ste niekedy pracovali aj cez víkend a sviatky?
- Nerobilo by vám problém cestovať do zahraničia?
- Kedy by ste mohli nastúpiť?

Dôležité zásady:

- na pohovor musíme prísť načas
- neprichádzajme ani 15 minút pred ani 15 minút po stanovenom čase
- nenechajme sa vyviešť z miery, ak nás potencionálny zamestnávateľ nechá čakať 15 alebo 30 minút (mnohí to robia zámerne, aby testovali naše reakcie). Z toho dôvodu si pokojne niečo čítajme, alebo diskutujme s ľuďmi, ktorí su tam prítomní.
- nezabudnime si so sebou priniesť poznámkový blok a pero (budí to dojem pripravenosti a profesionality)
- pri vstupe do miestnosti pozdravíme a predstavíme sa a poďakujeme za prijatie (ak nám podajú ruky, opätujeme to)
- počkajme na pokyn naznačujúci možnosť sadnúť si
- našim cieľom v úvode musí byť nadviazať pozitívny kontakt so zástupcom podniku (buďme príjemní, zaničení, čulí a plný entuziazmu a hlavne sa priamo pozerajme do očí – ak to je pre nás problém, môžeme sa pozeráť na obočie a stred nosa)
- nepodnikajme „prvé kroky“, ale počkajme kým rozhovor nezačne sám zástupca podniku

Ak sa ukáže, že nespĺňame kritériá vyžadované zástupcom podniku, nenechajme sa odradiť a ukážme profesionalitu. Poďakujeme za rozhovor a rozlúčme sa s úsmevom.

Čoho sa počas rozhovoru vyvarovať?

- neprichádzajme na pohovor viac ako 5 minút skôr
- neprichádzajme ani minútu po dohodnutom termíne
- nesadajme si na okraj stoličky a uvoľnime sa
- nestláčajme si nervózne ruky a nekývme sa na stoličke
- nezačnime fajčiť, pokiaľ nám cigaretu neponúkne „skúšajúci“
- nepozeraťme nervózne na hodinky
- nehovorme, že toto je jediný a prvý pohovor, na ktorom sa zúčastňujeme
- nepokúšajme sa čítať dokumenty v kancelárii, kde sa uskutočňuje pohovor
- nehovorme negatívne o vašom súčasnom alebo predchádzajúcom zamestnávateľovi
- nevykladajme všetky naše karty: mlčať je niekedy zlato
- nepúšťajme sa do politickej diskusie
- neprezentujeme sa ako superman, ktorý je úspešný vo všetkých oblastiach
- neprezentujeme sa ako niekto, kto o sebe veľmi pochybuje
- nehovorme, že nepotrebujeme pracovať kvôli tomu, aby sme mohli žiť
- nehovorme, že sme pripravený pracovať aj za nízku plácu
- nenechajme sa ovplyvniť a odovzdať dôverné informácie týkajúce sa nášho terajšieho alebo predchádzajúceho zamestnávateľa
- nestrácajme čas s predstaviteľmi firiem, ktorí nám nemajú čo ponúknuť
- nehovorme dlho o osobných veciach
- neodpovedajme iba jednoslabične (áno, ...)
- neprehliadajme nupadne si nábytok
- neklamme
- nepoužívajme mobilný telefón
- nežujme žuvačky

Na čo počas pohovoru nesmieme zabudnúť?

- ilustrujme každý argument týkajúci sa nášho osobného alebo profesionálneho života
- budme reprezentatívny zovňajškom (sako, kravata, účes, šaty, ...) v rámci harmónie sa duchom podniku, do ktorého ideme na pohovor alebo s obrazom, ktorý podnik chce mať zoči voči svojej klientele
- budme čulí
- pozerajme nášmu spoludiskutujúcemu do očí
- neobávajme sa klásť otázky
- zistíme čo najskôr, či ide o novovytvorené miesto alebo nahrádzame niekoho (v druhom prípade sa opýtajme, prečo odišiel predchodca)
- citujme a použijme informácie, ktoré sme o podniku zistili pred príchodom
- ak cítime potrebu, robme si poznámky, avšak predtým sa opýtajme, či to spoludiskutujúcemu nebude prekážať
- neschovávajme, že máme aj iné ponuky
- dávajme pozor na to, čo spoludiskutujúci hovorí, pretože sa môže zámerne opýtať, kde sme skončili alebo o čom so to hovoril?
- pri kladení otázok používajme argumenty, ktoré predtým vyslovil spoludiskutujúci
- informujme sa o pracovnom mieste a prípadnej zodpovednosti v rámci firmy
- zvýraznime naše kvality ochoty, zápalu a profesionality pre daný typ práce
- citujme reálne výhody nášho predchádzajúceho alebo terajšieho pracovného pôsobenia
- vyplňme priestor ticha navodeného spoludiskutujúcim efektívnymi otázkami
- snažme sa presvedčiť zástupcu podniku, že nie sme zúfalí zo situácie, keď sme nezamestnaní, ale preukážme ozajstný záujem o ponúkané miesto
- dokážme, ako môžu naše predchádzajúce skúsenosti prispieť k rozvoju podniku
- usmievajme sa

Informácie o ponúkanom mieste

Počas pohovoru je dôležité zistiť všetky podstatné náležitosti o ponúkanom mieste a podniku: (otázky musíme klásť v súvislosti s nasledovnými bodmi)

- organizačná štruktúra podniku
- zodpovednosť
- možnosť byť povýšený
- možnosť ďalšieho vzdelávania a zaškoľovania
- platové podmienky a ostatné výhody.

Prijatie ponuky práce

Napriek tomu, že práce, ktorú by sme chceli vykonávať je málo, nemali by sme za každú cenu prijať každú ponuku. Prijatie navrhovanej pracovnej pozície musí ladiť s nami stanovenými cieľmi a plánom kariéry, avšak aj s našimi ekonomickými a rodinnými podmienkami. Pokiaľ ide o medziriešenie, ktoré sa momentálne ponúka, tak na určitú dobu môžeme prijať aj zamestnanie vymykajúce sa našim cieľom. Dôležité je však uvedomiť si, že aj naďalej je potrebné ísť za svojim cieľom

a dosiahnuť ho hoci v horizonte niekoľkých rokov. Po prijatí ponuky nasleduje dôležitý moment – podpísanie pracovnej zmluvy. V tomto štádiu je potrebné dávať si pozor na všetky časti zmluvy, pretože ak je raz podpísaná, ťažké je potom vyjednávať. Dôsledne musíme dávať pozor, či všetky informácie o pracovnom mieste poskytnuté počas konkurzu a pohovoru sú v súlade s pracovnou zmluvou.

Príloha č. 1- Prehľad hodnôt

Úloha – Zo zoznamu 18 hodnôt posúďte tieto hodnoty, čím sú dôležité pre vás.

Zoznam si dôkladne prečítajte a napíšte:

číslo 1 k hodnote, ktorá má pre vás najväčší význam,

číslo 2 druhej najdôležitejšej hodnoty a tak ďalej

Konečný výsledok by mal zodpovedať tomu, čo skutočne cítite.

Základné hodnoty

-Ambiciózny / pracovitý , ctižiadostivý/
- Čestný/ pravdivý/
- Čistý / upravený/
-Intelektuálny / inteligentný , premýšľavý/
-Logický / dôsledný, racionálny/
-Milujúci / citový , nežný/
-Nezávislý / samostatný, sebestačný/
-Obetavý / Pracujúci pre dobro ostatných/
-Odpúšťajúci/ ochotný odpúšťať iným/
-Odvážny /stojaci za svojim presvedčením/
-Ovládajúci sa / disciplinovaný/
- Poslušný / svedomitý, úctivý/
-Schopný / výkonný/
-Tvorivý
-Veľkorysý
-Veselý
-Zdvorilý
-Zodpovedný

Cieľové hodnoty

- ...Bezpečie štátu
- ...Múdrosť
- ...Pohodlný život
- ...Potešenie
- ...Rodinné zabezpečenie
- ...Rovnosť
- ...Sebaúcta
- ...Skutočné priateľstvo
- ...Zmysel pre dokonalosť
- ...Večný život
- ...Spoločenské uznanie
- ... Svet krásna, prírody, umenia
- ...Svet mieru, bez vojen, konfliktov
- ...Sloboda
- ...Vnútoraná harmónia
- ...Vzrušujúci život
- ...Láska

/ Canfield, Wells 1995/

Príloha č. 2 - Charakteristika práce

Úlohou žiaka je posúdiť na škále od 1- 5 nakoľko sú jednotlivé charakteristiky práce pre neho dôležité . 1- nie je to pre mňa dôležité, 2- je to pre mňa čiastočne dôležité, 3- stredne dôležité, 4 –značne dôležité, 5 – veľmi dôležité

Charakteristiky práce:

1. Pomáhať spoločnosti. Prispievať k zlepšovaniu sveta, v ktorom žijem.
2. Pomáhať iným. Priamo pomáhať iným ľuďom alebo malým skupinám.
3. Služby verejnosti. Mať každodenný kontakt s ľuďmi.
4. Spolupracovať s inými. Mať úzke pracovné vzťahy s členmi skupiny.
5. Patriť niekam – k významnej skupine alebo pracovnému spoločenstvu.
6. Rozvíjať blízke osobné vzťahy s ľuďmi, s ktorými pracujem.
7. Súperiť s inými. Vyskúšať si svoje schopnosti v konkurencii.
8. Robiť rozhodnutia. Skúmať, hodnotiť, viesť a určovať smer činnosti
9. Pracovať pod tlakom. Termínovaná, zodpovedná a vysoko kvalitná práca.
10. Mať autoritu a moc. Kontrola pracovných aktivít iných ľudí.
11. Vplývať na druhých. Ovplyvňovať ich postoje a názory.
12. Pracovať sám. Robiť veci podľa seba, bez častého kontaktu s inými.
13. Získať nové poznatky. Hľadať pravdu , rozumieť svojmu odboru.
14. Profesionálny status. Byť považovaný za experta alebo autoritu v odbore.
15. Umelecká tvorivosť. Robiť tvorivú prácu v niektorej oblasti umenia.
16. Tvorivosť všeobecne. Tvoriť nové myšlienky, programy
17. Estetická práca. Mať prácu. Ktorá sa zaoberá zážitkami krásy.
18. Dohliadanie na prácu iných. Usmerňovanie a kontrola iných.
19. Rôznorodosť a zmena. Častá zmena povinností a pracovného miesta.
20. Precízna práca. Pracovať presne a bez možnosti opráv.
21. Stabilná práca. Mať jasne určené a stále rovnaké pracovné povinnosti.
22. Finančné zabezpečenie. Mať istotu pravidelného príjmu.
23. Pracovať rýchlo. Nutnosť udržiavať rýchle pracovné tempo.
24. Získať uznanie. Byť morálne alebo inak ocenený za kvalitnú prácu.
25. Vzrušujúca práca. Práca , ktorá prináša nové podnety a prekvapenia.
26. dobrodružná práca. Riskantná a nebezpečná práca.
27. Výnosná práca. Zarobiť množstvo peňazí.
28. Nezávislosť. Nerobiť pod vedením iných ľudí.
29. Morálna satisfakcia. Prispievať k dodržiavaniu morálnych zásad.
30. Lokalita. Možnosť zachovať si svoj životný štýl, koníčky, záujmy.
31. Práca v meste alebo veľkomeste. Možnosť kultúrneho a spoločenského vyžitia.
32. Fyzicky náročná práca. Odmena je závislá od fyzickej výkonnosti.
33. Voľný pracovný čas. Práca bez presného určenia pracovných hodín.

Vyhodnotenie – Pozri si charakteristiky, kde si označil 4,5. Vypíš tieto charakteristiky a porozmýšľaj, ktorých povolání sa týkajú. / Úvod do sveta práce, 2000, str. 35/

Príloha č. 3 - Práca znamená

Doplň jednotlivé vety.

1. Práca je
2. To nie je žiadna práca.....
3. Práca by mala.....
4. Tvrdá práca je.....
5. Práca mi prináša.....
6. Moja práca by mala.....
7. Za prácu by som.....
8. Pracovať chcem.....

Lektor na záver k vytvoreným definíciám po ich prečítaní žiakom iniciuje diskusiu.

Príloha č. 4 - Povolanie v našej rodine – MATKA

Vyplň tento dotazník o zamestnaní svojej matky.

1. Povolanie mojej matky je
.....
2. Z rozprávania viem, že veľkou prednosťou jej povolania je
.....
3. Každé povolanie má i svoje tienisté stránky, požiadavky a nevýhody.
V prípade povolania mojej matky medzi ne patrí:
.....
4. Aby matka mohla svoje povolanie vykonávať, musela prejsť nasledujúcou prípravou:
Do svojich 15 rokov
Po 15. roku.....
5. Keď bola matka rovnako stará ako ja, mala tieto záľuby a koníčky:
.....
.....
.
6. Aj ona sa musela vyrovnávať s problémami a prekážkami. Napríklad:
.....
7. Keď bola rovnako stará ako ja, jej prianím bolo stať sa
.....

Príloha č. 5 - Životopis

1. **Priezvisko**
2. **Meno:**
3. **Dátum narodenia:**
4. **Štátna príslušnosť:**
5. **Stav:**
6. **Vzdelanie:**

Škola /Inštitúcia	
Dátum: od (mesiac/rok): do (mesiac/rok):	
Získané diplomy alebo tituly:	
Škola /Inštitúcia	
Dátum: od (mesiac/rok): do (mesiac/rok):	
Získané diplomy alebo tituly:	
Škola /Inštitúcia	
Dátum: od (mesiac/rok): do (mesiac/rok):	
Získané diplomy alebo tituly:	

7. **Jazykové vedomosti:** (5 - výborná, 1 – veľmi slabá)

Jazyk	Čítanie	Hovor	Písanie

8. **Členstvo v odborných organizáciach:**
9. **Iné schopnosti:**
Súčasná postavenie:
10. **Počet rokov v spoločnosti/firme:**
11. **Kľúčové kvalifikácie: certifikované:**
12. **Kľúčové kompetencie/zručnosti:**
13. **Špecifické medzinárodné skúsenosti:**

<i>Štát</i>	<i>Dátum: od (mesiac/rok) do (mesiac/rok)</i>

14. Profesné/pracovné skúsenosti:

<i>Dátum: od (mesiac/rok): do (mesiac/rok):</i>	
<i>Lokalita</i>	
<i>Organizácia</i>	
<i>Funkcia</i>	
<i>Popis</i>	
<i>Dátum: od (mesiac/rok): do (mesiac/rok):</i>	<i>Lokalita</i>
<i>Organizácia</i>	
<i>Funkcia</i>	
<i>Popis</i>	
<i>Lokalita</i>	
<i>Organizácia</i>	
<i>Funkcia</i>	
<i>Popis</i>	

16. Iné relevantné informácie:**17. Publikácie:**

Dátum

Podpis

Použitá literatúra:

- 1.Canfield,J., Wells, H.: Hry pro zlepšení motivace a sebepojetí žáků , Praha, Portál 1995
- 2.Gajdošová, E., Herényiová, G.: Rozvíjení emoční inteligence žáků, Praha, Portál 2006
- 3.Kolektív autorov: Úvod do sveta práce, Bratislava, Logos 2000
- 4.Kolektív autorov: Ako ďalej? , Žilina, L.A.X. Media s.r.o. 2003
- 5.Porot. D.: Comment trouver une situation. ANPE – Cabinet Daniel Porot, Paris 2000
- 6.Tieger,P., Tiegerová,B.: Rob to, čo najlepšie vieš, Bratislava, Open Windows1998
- 7.Zelinová,M., Zelina, M.: Psychológia, Bratislava, SPN 2006
- 8.Zelina.M., Uhreková, M.: Ako sa stať sám sebou, Bratislava, vyd. Poľana 2000
9. Európska komisia – DG ESA: EURES - Trouver un emploi en Europe. Office des publications officielles des communautés européennes, L-2985 – Luxembourg 2002



8. POHĽAD DO OKIEN BUDÚCNOSTI



Tak ako všetko, aj program má svoj začiatok a koniec. Keďže toto stretnutie je záverečné, je najmä na uvážení lektorov, ako ho využijú. Na začiatku tohto stretnutia je možné ešte uviesť niektorú z aktivít, ktorú ste nestihli v predchádzajúcom celku, pokiaľ to uznáte za vhodné. Nemalo by však byť vnímané len ako priestor na „dobehtie“ zameškaného.

Je dôležité, aby deti, ktoré prejdú týmto programom mali množstvo **pozitívnych spomienok** na príjemné chvíle strávené v **atmosfére spolupráce**. Takýto obraz je možné podporiť v deň práve na záver stretávania sa. Práve záver je časom na **zhodnotenie** kladov a záporov, pre nachádzanie nových riešení, je to čas pre **pozitívne zakončenie**. Preto je vhodné, aby sme vytvorili slávnostnú atmosféru a deti nabádali k otvorenosti pri ich vyjadreniach. Takúto atmosféru výborne podporí malé pohostenie, občerstvenie, ktoré pre deti pripravíme, alebo ak si ho pripravia sami z vlastnej iniciatívy. Stretnutie tak získava neformálny nádych.

Záverečné stretnutie by malo byť **zhrnutím** nielen duševných, vedomostných a osobnostných **získov** ale aj prehľadom, čo všetko deti za čas stretnutí dokázali, čo všetko vytvorili. Preto je vhodné umožniť im zobrať si domov svoje výrobky a výtvary, aby sa mohli doma pochváliť ale aj preto, aby mali v svojej blízkosti niečo, čo bude hmotnou spomienkou na chvíle prežité v skupine.

Ak sme mali v úmysle odmeniť niektorých účastníkov, teraz je čas na zdôvodnenie našej voľby, ktorú by sme mali mať nejakým spôsobom objektivizovanú.

V prípade, že sme mali nejakú aktivitu, ktorá sa prelínala všetkými stretnutiami (napr. Kniha o sebe), môžeme vytvoriť priestor pre dobrovoľné rozdelenie sa o svoje pocity, skúsenosti, zistenia a možno aj odporúčania pre druhých.

V závere je vhodné nechať hovoriť každého o jeho pôvodných očakávaniach a ich naplnení. Dôležitou súčasťou je načrtnutie perspektív. Každé dieťa, ktoré sa zúčastnilo tohto programu, by malo vedieť základné informácie o svojich schopnostiach, malo by ovládať základné komunikačné zručnosti, malo by mať osvojené nástroje na zvládanie konfliktov ako je napr. asertívne správanie. A malo by dosiahnuť cieľ programu : nájsť svoje miesto najmä, ale nielen, vo svete práce. Preto by každý absolvent tohto programu mal dokázať vyjadriť, čo mu program dal a čo vzal. Toto môžeme umožniť deťom vyjadriť akýmkoľvek spôsobom (kreslením, pantomímou, prerozpráváním, modelovaním ...). Je možné tiež formulovať konkrétne, o aké zamestnanie by teraz stáli, čo ich začalo viac zaujímať a čo budú musieť v blízkom ale aj ďalekom časovom horizonte urobiť, aby sa k týmto cieľom dostali. Mali by teda zaznieť konkrétne **prínosy**, konkrétne **plány** do blízkej aj ďalekej budúcnosti, možno **plány na zmenu**.

Pre deti je príjemné, ak všetky dostanú ocenenie vo forme vysvedčenia, osvedčenia, certifikátu, kde budú popísané jeho pozitívne vlastnosti schopnosti a prínosy pre skupinu. Máme tak ešte poslednú šancu deti oceniť, spomenúť príjemné zážitky, kroky „vpred“ a „objavy“ malé aj veľké, osobné aj skupinové. Navyše deťom ostane spomienka na spoločne prežité chvíle. Mali by sme sa však určite vyhnúť negatívnemu hodnoteniu, ironizovaniu alebo akejkoľvek forme zosmiešnenia. To by mohlo pokaziť nielen náladu na poslednom stretnutí, ale aj efekt celého programu. Takáto forma ocenenia je však veľmi náročná na čas a energiu lektorov.

Deti vnímajú veľmi pozitívne, pokiaľ aj vy vyjadríte, čo vám program dal a čo vzal. Čo sa vám páčilo, s čím ste mali ťažkosti a čo chcete oceniť. Je dôležité deťom poďakovať za spoluprácu a vysvetliť im, že bez ich snahy by vaše spoločné stretnutia neboli také dobré. Aj keby ste boli najlepšie pripraveným lektorom na svete, nedokázali by ste nič bez ich zvedavosti, bez ochoty počúvať a učiť sa, bez ich zapojenia sa, prasto bez ich vkladu. Dáte im tak najavo, že oni majú v rukách svoju budúcnosť – že záleží na nich ako budú ich životy vyzerieť. Taktiež im tak môžete dať najavo, že veríte ich schopnostiam a že im držíte palce na ich ceste. Tým sa vám podarí umocniť cieľ celého programu. Ideálne je osobne každému povedať, v čom ste videli jeho hodnotu počas celého vášho stretávania. V takejto slávnostnej atmosfére je možné, že sa deti k vám pridajú a začnú jeden druhého navzájom oceňovať. Taktiež je možné ukončiť stretávanie vzájomným obdarovávaním.

Celé stretnutie by malo umožniť ukončiť všetky najdôležitejšie procesy, ktoré sme v skupine a v jej jednotlivých členoch naštartovali. Mali by sme ošetriť nepríjemné zážitky a nechať na seba kontakt (pokiaľ nie sme s deťmi v pravidelnom kontakte), aby sa na nás mohli deti obrátiť, pokiaľ by cítili takúto potrebu.

Program posledného skupinového stretnutia môže vyvrcholiť napríklad vzájomnými želaniami tak, aby každý odpovedal na otázku: Čo želim sebe a čo by som zaželel druhým?

ZÁVER

Predstavili sme vám stimulačný program vo forme, ako sme ho sami používali pri našej skupinovej práci. Nie je však jediným možným spôsobom, ako poskytnúť deťom podnety na uvažovanie o ich mieste na svete a o ich zaradení sa do spoločnosti. Veríme, že vám táto príručka pomohla urobiť si obraz o tom, čo pokladáme za dôležité pri takejto neľahkej práci. Pri koncipovaní manuálu sme vychádzali z vlastných osobných skúseností, zo skúseností s deťmi, a v neposlednom rade aj z literatúry. Pred začatím programu odporúčame nazrieť aj do iných publikácií nielen kvôli získaniu väčšieho množstva informácií, ale aj pre získanie inšpirácie.

Dúfame, že táto príručka vám dodala odvahy v snahe pomôcť deťom zorientovať sa na trhu práce a nájsť to „SVOJE“ miesto v svete. Veríme, že vďaka syntéze vašich schopností, vašej túžby pomôcť deťom a našej „trošky do mlyna“ v podobe tejto príručky sa nám podarí umožniť a podnietiť v deťoch kvalitné rozhodnutia a tak spríjemniť ich životnú cestu. Čo viac môžeme urobiť pre ďalšie generácie ?

Na záver neostáva nič iné, len vám zaželať veľa šťastia, veľa dobrých rozhodnutí, množstvo tvorivých nápadov a najmä pohody pri pretavení vyššie uvedených slov do konkrétnych, pre deti užitočných, zážitkov.

Držíme palce ☺

S pozdravom

Kolektív autorov

