



**Co-funded by
the European Union**

VEDENIE a KULTÚRA

Prečo je dobré stať sa neformálnym lídrom a mať víziu

Financované Európskou úniou. Názory vyjadrené sú názormi autora a neodrážajú nutne oficiálne stanovisko Európskej únie či Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za vyjadrené názory nenesie zodpovednosť.

CIEĽ

**Som sebavedomý
líder, ktorý vie, kam
smeruje a nebojí sa
robiť zmeny.**



Co-funded by
the European Union



PREČO HOVORÍME O SPÄTNEJ VÄZBE?



Co-funded by
the European Union



Aké sú najčastejšie dôvody odchodu ľudí zo zamestnania?

1. Manažér nie je kompetentný.
2. Komunikácia nefunguje.
3. V práci sa mi nedostáva uznania.
4. Chýbala mi perspektíva rozvoja.
5. Nebol som stotožnený s kultúrou organizácie.
6. Chýbala mi podpora nadriadených.
7. ...
13. Financie

X. Ľudia si uvedomili dôležitosť času a už nechcú tráviť čas prácou od rána do večera.



Najčastejšie pocity ľudí?

- Šéf nie je čo rešpektovať.
- Šéf sa o mňa nestará.
- Pre šéfa nie som dôležitý.
- Spätnú väzbu dostávam len vo forme biča.
- Keď sa niečo podarí, nehovorí sa o tom.
- Šéf je zaneprázdnený svojou prácou a nemá na mňa čas.
- Je vlastne dobre, že na mňa nemá čas, aspoň si môžem robiť svoje.
- **Nemám chuť ani dôvod sa viac angažovať.**



ANNGAGEMENT = chuť, záujem

Viazanosť zamestnancov v Českej republike

7 % vysoko zapojených
20% je zapojených
73 % je odpojených

V rovnakom čase
25 % je v práci vyslovene
nešťastných



Co-funded by
the European Union

2019

Institut
Interní
Komunikace



ANNAGEMENT = chuť, záujem

Viazanosť zamestnancov v Českej republike

27 %

českých zamestnancov drží v práci len to, že sa im momentálne nechce alebo sú leniví robiť zmeny.



Co-funded by
the European Union

2019

Institut
Interní
Komunikace



ANNGAGEMENT = chuť, záujem

Kvalita manažérov ovplyvňuje angažovanosť o 70 %

Je asertívny a dokáže **rešpektovať rozdiely medzi ľuďmi** .

Motivuje každého zamestnanca k poslaniu a vízii.

Buduje vzťahy, v ktorých vládne dôvera, **otvorený dialóg**.

Aktívne vedie svoj tím k **spoluzodpovednosti** za výsledok.



ANNGAGEMENT = chuť, záujem

Firmy s vysokou úrovňou angažovanosti majú:

- ↓ O 37 % nižšia absencia
- ↑ O 10% vyššia spokojnosť zákazníkov
- ↓ O 48 % menej bezpečnostných incidentov
- ↓ O 41 % menej prípadov súvisiacich s nízkou kvalitou a chybami
- ↓ O 25% nižší obrat (pre spoločnosti s veľkým obratom)

ANNGAGEMENT = chuť, záujem

Ako doručiť vyššie uvedené čísla?

SPÄT DLHOPISOM

Manažéri, ktorí si cenia a praktizujú spätnú väzbu, sú považovaní za lepších koučov a LÍDROV.

Tí, ktorí používajú tento nástroj, veria, že dokážu lepšie pestovať dobré vzťahy s vlastnými podriadenými a vzájomnú dôveru. **Radikálne zvyšujú angažovanosť svojich ľudí.**





Môžem ti dať ZV?

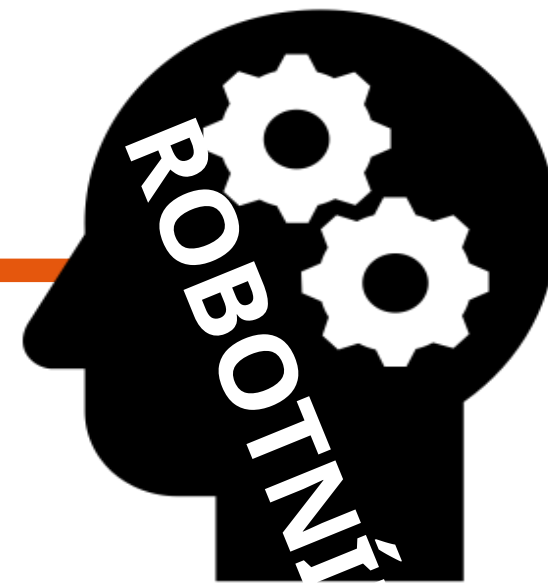
Popíšem, čo som videl.
PODARILO SA TO

Š T A R T

Čo sa mi páčilo, v čom pokračovať.
Čo odporúčam nabudúce urobiť inak?

S T O P

Čo mi nevyhovovalo.



Co-funded by
the European Union



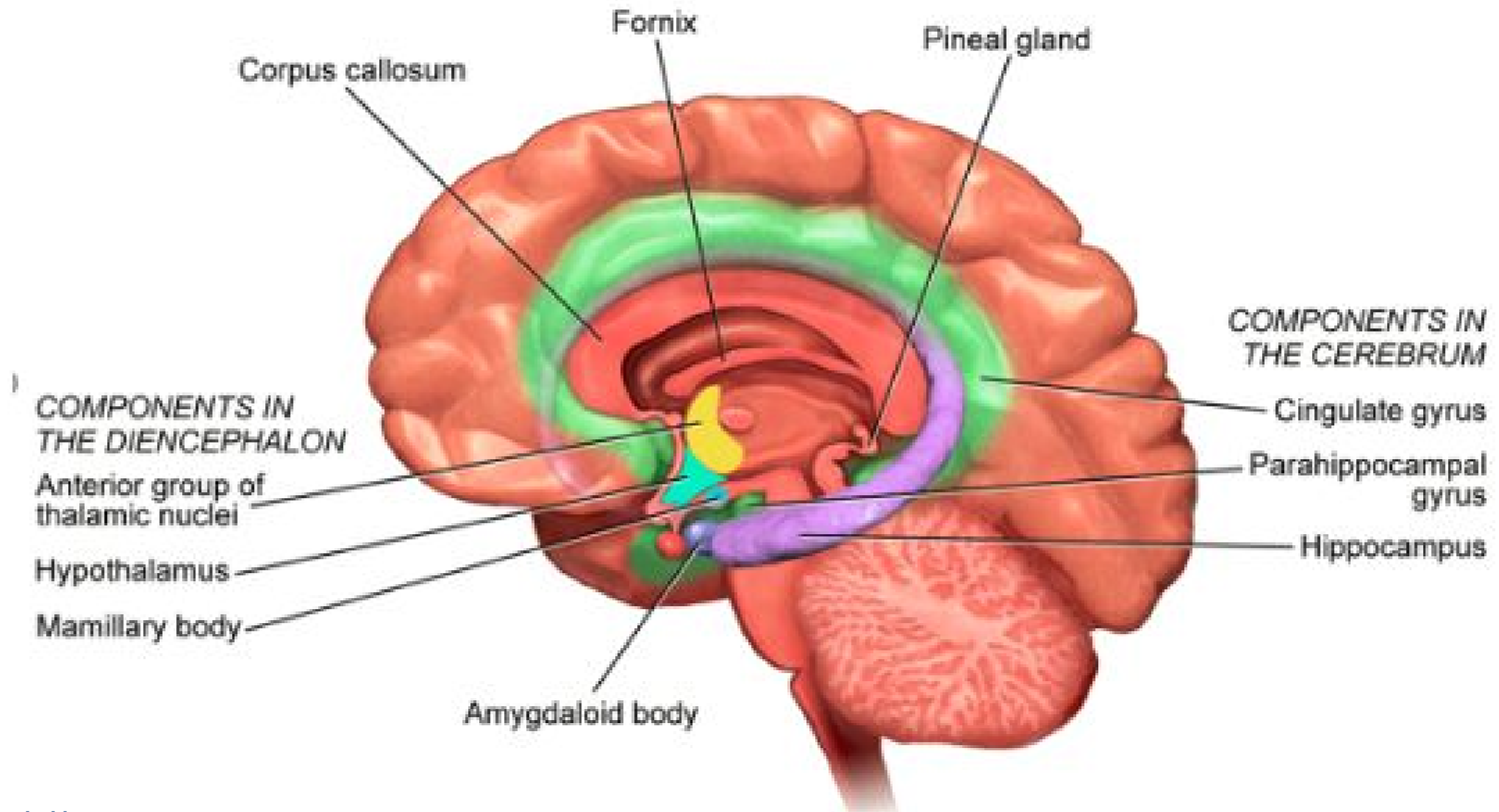
Aká je hlavná funkcia mozgu?

Zabezpečte nám prežitie.

Neg . motivácia – vyhýbať sa hrozbám.



The Limbic System





Je to boj. Ľudia sa snažia dokázať, že sú na správnom mieste.

Chcem niečo povedať nahlas, ale naozaj si netrúfam.
Cítim, že medzi kolegami je konkurenčné prostredie.

Bojím sa ukázať, že neviem, že nemôžem.

Ľudia sa k aktivitám pripájajú neochotne.

V škole sa ohovára a ohovára.



Co-funded by
the European Union

zamerat'
zodpovednosť
záujem

nesústredená
dezorganizáci
a
nedostatok
záujmu

útlmu
nuda



Co-funded by
the European Union



Kedy máme najvyšší
výkon?

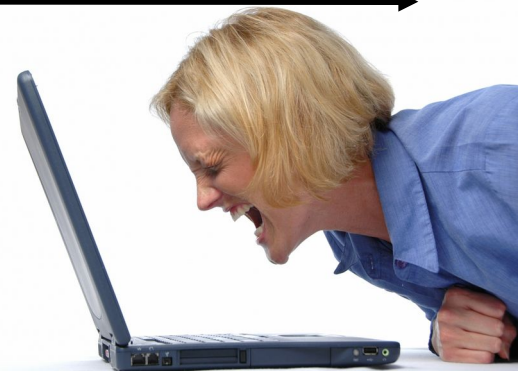
Najvyšší výkon

Sociálna pohoda

Najvyšší výkon

Sociálna nepohoda

pohltene
ý
emócia
mi
stres





Sociální vztahy



Co-funded by
the European Union




Bez ohľadu na to, či sa mi to vráti.
Vychádzame z toho, aký je ten druhý.
Som ochotný riskovať pre druhých.
Chcem, aby sa mal dobre aj ten druhý.
Nerátam kto - čo - komu.
Majú silný emocionálny základ.

Ako vieme,
že máme
skvelé
sociálne
vzt'ahy?



Co-funded by
the European Union



A group of young people are dancing on a beach at sunset. The scene is filled with warm, golden light from the setting sun, creating a vibrant and joyful atmosphere. The people are in various poses, some with their arms raised, suggesting a lively social gathering. The background shows the ocean and a clear sky with soft clouds.

**všetku našu energiu k
naplneniu našich zámerov,
vdďaka tomu, že máme
skvelé vzťahy s inými ľuďmi.**



Co-funded by
the European Union

Rešpekt

POSTAVENIE



Co-funded by
the European Union

Rešpekt

POSTAVENIE

Ahoj v škole?

Dostávame pravidelne od všetkých detí spätnú väzbu na kvalitu a organizáciu vyučovania?

Majú deti a učitelia v škole dôstojné miesto na oddych?

Používajú učitelia voči deťom sarkazmus?

Váži si ich osobnosť, vlastnosti?

Učia sa deti, ako medzi sebou riešiť spory a konflikty? Má toto učenie povahu tréningu, praxe?



Co-funded by
the European Union



Autonómia



Co-funded by
the European Union

AUTONÓMIA

Máte školský parlament? Ako to ovplyvnilo chod školy v konkrétnych prípadoch?

Do akej miery sa deti rozhodujú o tom, čo sa budú učiť? S kým? Ako?

Učia sa a reflektujú svoj štýl učenia, ako sa dobre učia?

Majú deti voľne dostupné učebné pomôcky? (internet, atlasy, knihy, mikroskopy, ...)

Sú priestory školy a triedy prispôsobené rôznym štýlom učenia?





Spravodlivost'



Co-funded by
the European Union



Spravodlivosť

Máme rovnaké podmienky a pravidlá, kde rozdiely nevznikajú z rôznych rolí? (prezúvanie, rozdielna kvalita priestorov pre učiteľov v jedálni, na oddych, prednosť učiteľov v rade na obed...

Môžu deti napadnúť hodnotenie učiteľa? Môžu sa sťažovať na učiteľa? robia to?

Môžu učitelia kritizovať prácu vedenia/kolegov? robia to?

Sú pravidlá hodnotenia školy jasné?

Dokážu učitelia oddeliť výkon od správania?

Berú učitelia ohľad na nerovnaké podmienky a dispozície detí?

Zameriavajú sa na zlepšovanie výkonnosti jednotlivých detí alebo ich skôr merajú medzi sebou, s nejakým štandardom?



staviamе

vztáhovэ lode



Co-funded by
the European Union



Budujeme vzťahy

Máme zavedené adaptačné procesy/rituály pre nováčikov? Keď sa vytvorí nová skupina?

Sledujeme vývoj vzťahov v skupine? Aké sociometrické nástroje používame?

Sú všetci triedni učitelia schopní budovať zdravé vzťahy, otvorenú komunikáciu?





Bezpečnosť

Sociálna



Co-funded by
the European Union



Bezpečnosť

Sociálna

Máme jednotné pravidlá správania alebo má každé dieťa 5-8 šéfov s inými pravidlami?

Je porušovanie pravidiel triednych vzťahov predovšetkým dôvodom na sankcie a tresty, alebo je predovšetkým pedagógmi vnímané ako potenciál sociálneho učenia?

Zasiahnu učitelia vždy, ak sa deti posmievajú spolužiakovi? Kontrolujete pravidelne, či majú všetky deti v triede dobrých kamarátov?

Majú deti možnosť zdôveriť sa dospelým, ak sa im stane niečo nepríjemné? Zdôverujú sa? Sú všetci dospelí v škole vyškolení v tom, ako viesť pohovor, keď sa im dieťa príde zdôveriť?

Majú deti priestor na to, aby sa pomýlili aspoň v 90 % bez trestne, alebo je výsledkom väčšinou horšia známka?



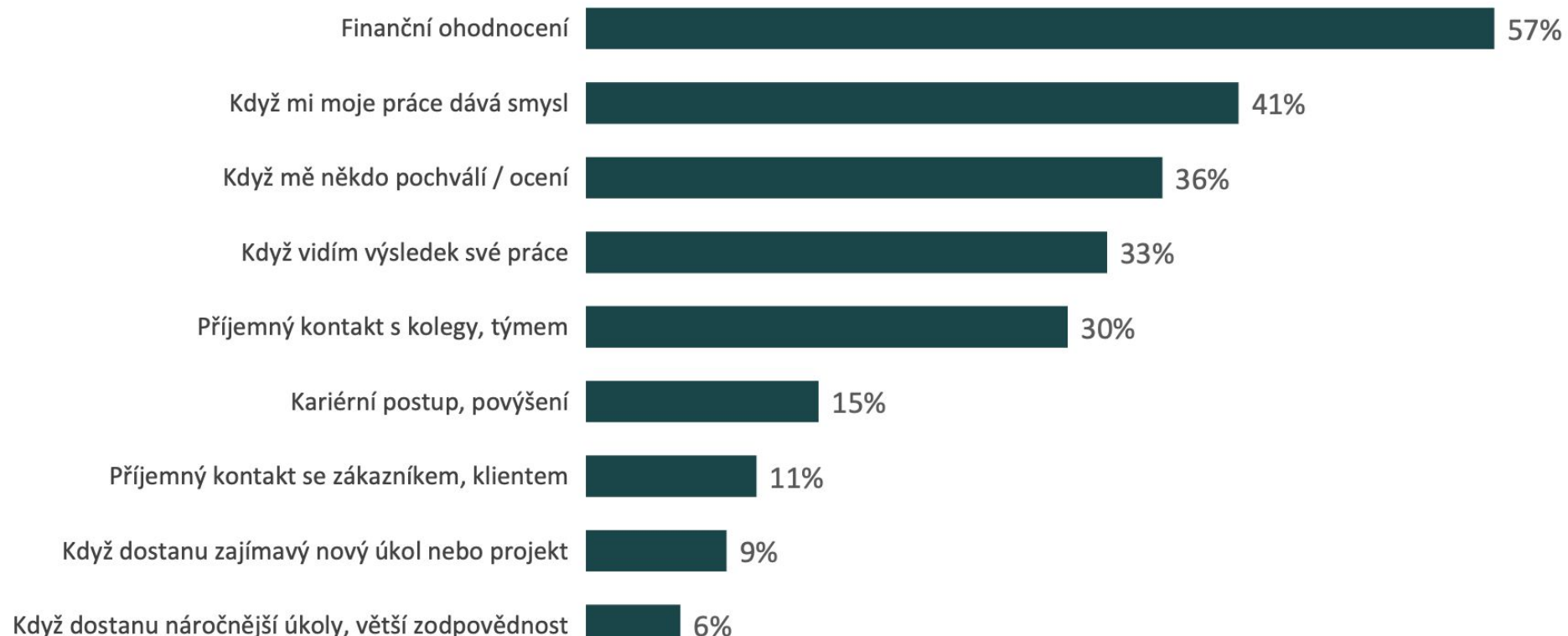
SOCIÁLNY
VÝSKUM NA TÉMU
OCEŇOVANIA
ĽUDÍ (ČR)



Co-funded by
the European Union

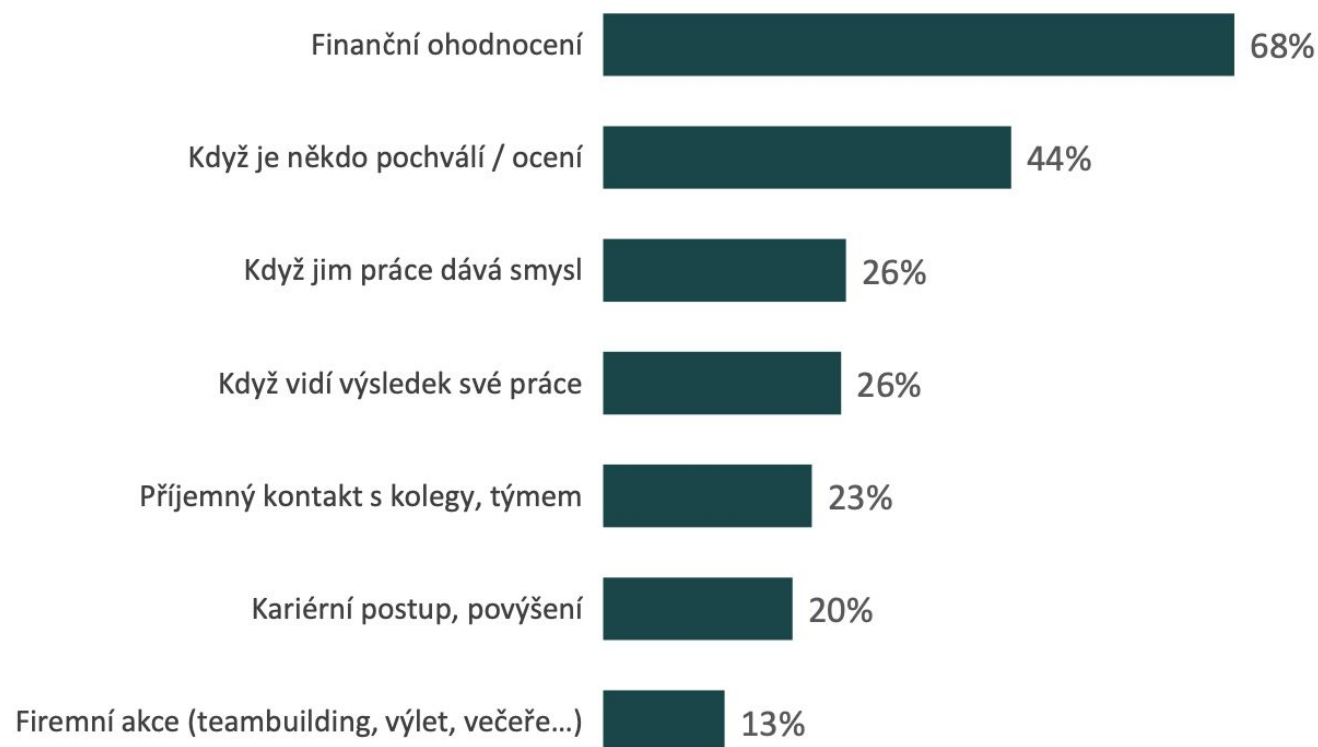
Zaměstnanci

Co Vás v práci dokáže nejvíce pozitivně „nakopnout“, tak, abyste udělali třeba i více než se očekává?



Manažeři

Co si myslíte, že dokáže nejvíc pozitivně „nakopnout“ vaše podřízené, tak že udělají více než se od nich očekává?



Co-funded by
the European Union

Jak často Vás v práci Váš nadřízený pochválí za dobře odvedenou práci?



Lidé, kteří jsou v práci chváleni, zároveň
výrazně častěji uvádějí, že jsou
spokojeni se svoji výplatou.
(bez ohledu na reálnou výši příjmu.)





VEDENIE a KULTÚRA

Prečo je dobré stať sa neformálnym lídrom a mať víziu



Co-funded by
the European Union

