



**Co-funded by
the European Union**

VEDENÍ a KULTURA

Proč je dobré stát se neformálním lídrem a mít vizi

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evroské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenese odpovědnost.

CÍL

**Jsem sebevědomý lídr,
který ví, kam směřuje a
nebojí se dělat změny.**



Co-funded by
the European Union



PROČ MLUVÍME O ZPĚTNÉ VAZBĚ?



Co-funded by
the European Union



Jaké jsou nejčastější důvody odchodu lidí ze zaměstnání?

1. Manažer není kompetentní.
2. Komunikace nefunguje.
3. V práci se mi nedostává uznání.
4. Chyběla mi perspektiva rozvoje.
5. Nebyl jsem ztotožněn s kulturou organizace.
6. Chyběla mi podpora nadřízených.
7. ...
13. Finance

X. Lidé si uvědomili důležitost času a už nechtějí trávit čas prací od rána do večera.

Nejčastější pocity

- Šéfa není za co respektovat lidí?
- Šéf se o mě nestará.
- Pro šéfa nejsem důležitý.
- Zpětnou vazbu dostávám jen ve formě biče.
- Když se něco povede, nemluví se o tom.
- Šéf je zaneprázdněn svou prací a nemá na mě čas.
- Je vlastně dobře, že na mě nemá čas, aspoň si můžu dělat své.
- **Nemám chuť ani důvod se více angažovat.**

ANNGAGEMENT = chuť, zájem

Angažovanost zaměstnanců v České republice

7 % vysoce zapojených

20% je zapojeno

73 % je odpojeno

Ve stejnou dobu

25 % je v práci vysloveně nešťastných



Co-funded by
the European Union

ANNGAGEMENT = chuť, zájem

Vázanost zaměstnanců v České republice

27 %

České zaměstnance drží v práci jen to, že se jim momentálně nechce nebo jsou líní dělat změny.



Co-funded by
the European Union

ANNGAGEMENT = chuť, zájem

Kvalita manažerů ovlivňuje angažovanost o 70 %

Je asertivní a dokáže **respektovat rozdíly mezi lidmi.**

Motivuje každého zaměstnance k poslání a vizi.

Buduje vztahy, ve kterých vládne důvěra, **otevřený dialog.**

Aktivně vede svůj tým ke **spoluodpovědnosti** za výsledek.



ANNGAGEMENT = chuť, zájem

Firmy s vysokou úrovní angažovanosti mají:

- ↓ O 37 % nižší absence
- ↑ O 10% vyšší spokojenost zákazníků
- ↓ O 48 % méně bezpečnostních incidentů
- ↓ O 41 % méně případů souvisejících s nízkou kvalitou a chybami
- ↑ O 25 % vyšší obrat (pro společnosti s velkým obratem)



ANNGAGEMENT = chuť, zájem

Jak doručit výše uvedená čísla?

ZPĚTNÁ VAZBA

Manažeři, kteří si cení a praktikují zpětnou vazbu, jsou považováni za lepší kouče a LÍDRY.

Ti, kteří používají tento nástroj, věří, že dokážou lépe pěstovat dobré vztahy s vlastními podřízenými a vzájemnou důvěru. **Radikálně zvyšují angažovanost svých lidí.**





Můžu ti dát
ZV?

Popíšu, co jsem
viděl.
PODAŘILO SE TO

START

Co se mi líbilo, v čem pokračovat.

Co doporučuji příště udělat jinak?

STOP

Což mi
nevyhovovalo.



Co-funded by
the European Union



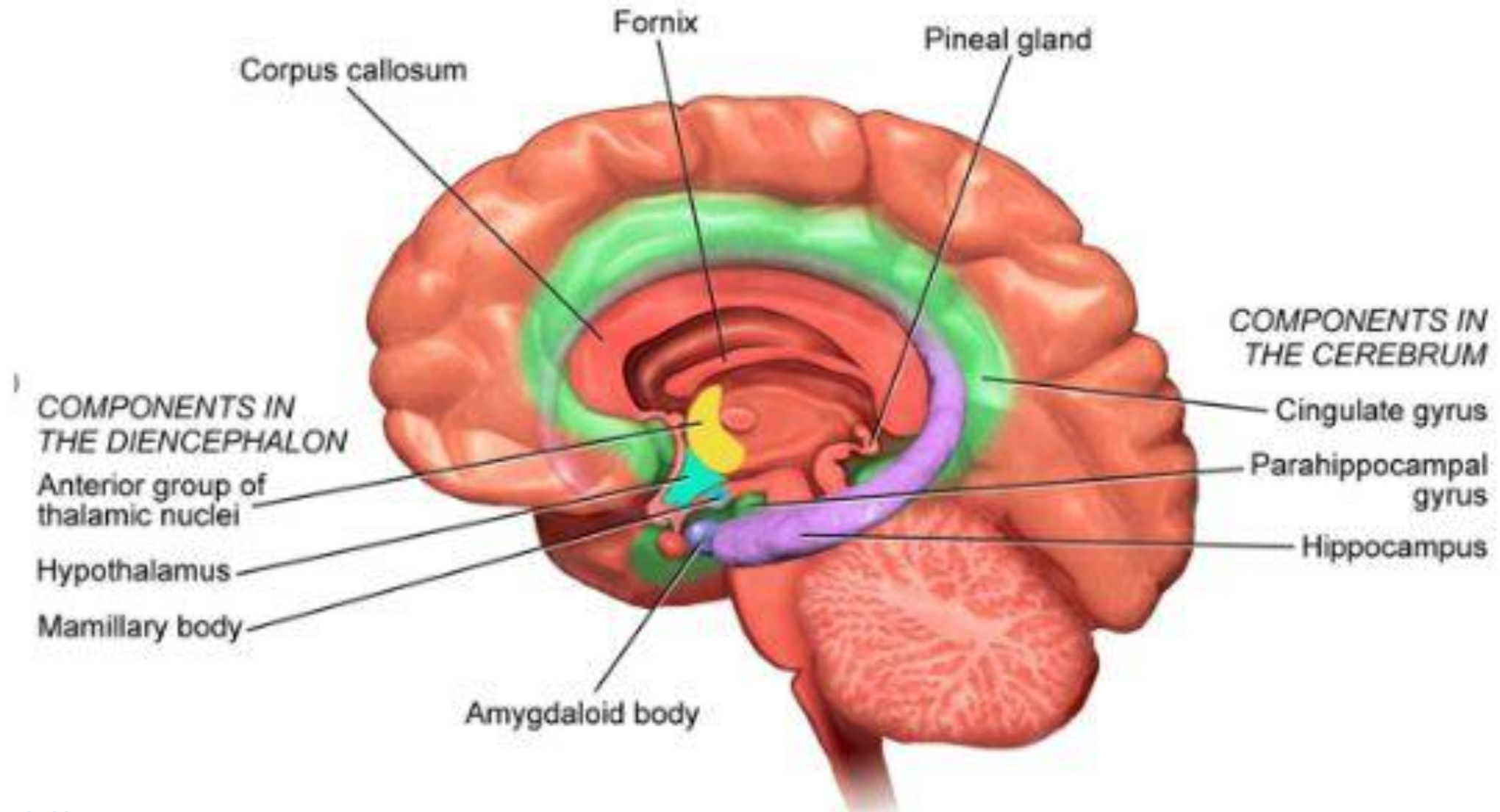
Jaká je hlavní funkce mozku?

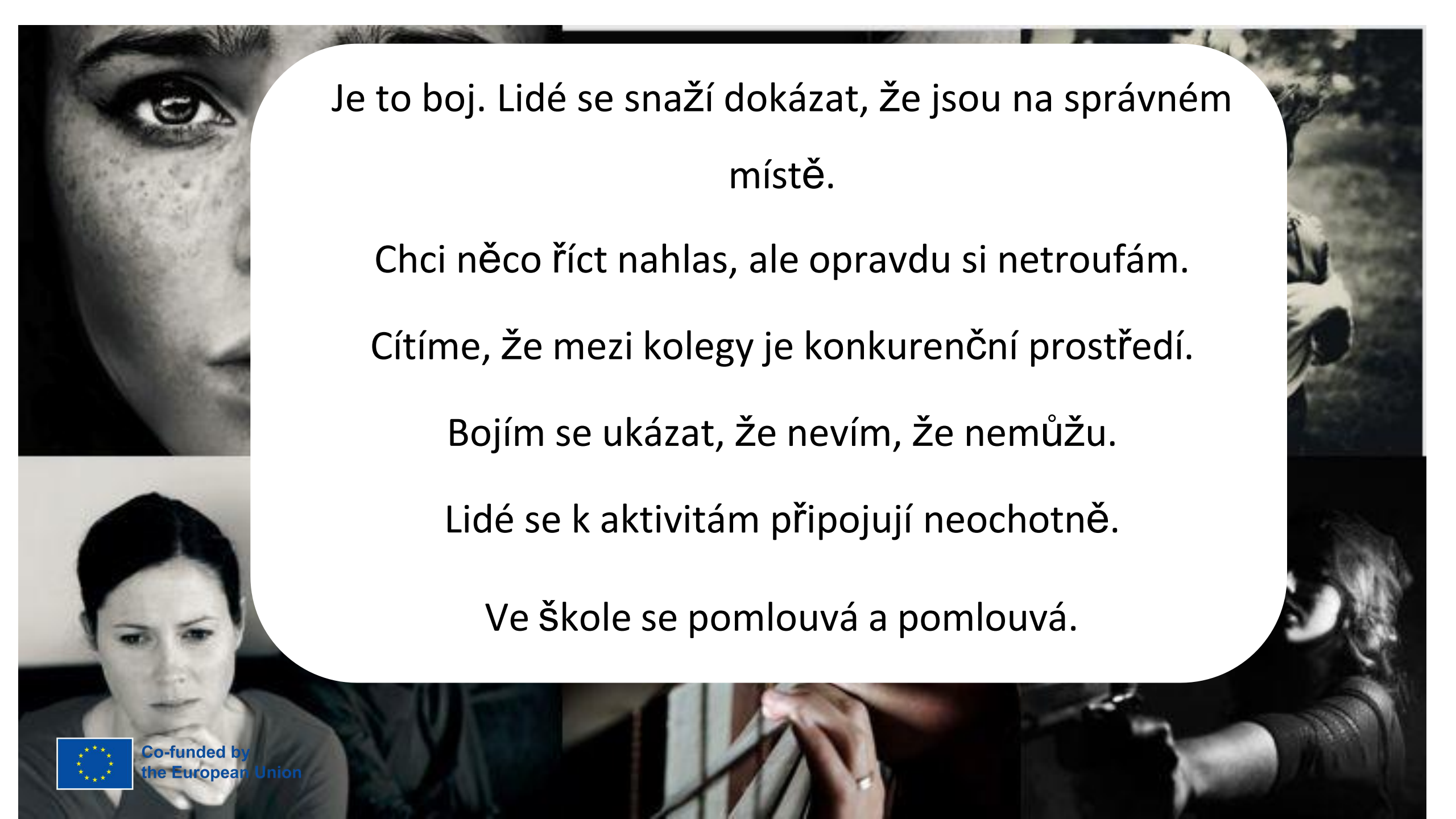
Zajišťuje nám přežití.

Neg . motivace – vyhýbat se hrozbám.



The Limbic System





Je to boj. Lidé se snaží dokázat, že jsou na správném místě.

Chci něco říct nahlas, ale opravdu si netroufám.
Cítíme, že mezi kolegy je konkurenční prostředí.

Bojím se ukázat, že nevím, že nemůžu.

Lidé se k aktivitám připojují neochotně.

Ve škole se pomlouvá a pomlouvá.



Co-funded by
the European Union

Zaměřit se na
odpovědnost,
zájem



Kdy máme nejvyšší
výkon?

Nejvyšší výkon

Sociální pohoda

Nejvyšší výkon

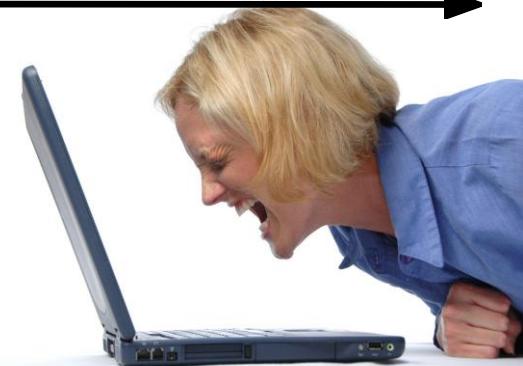
Sociální nepohoda

Nesoustředění,
dezorganizace,
nedostatek zájmu

Útlum,
nuda



pohlčen
emocemi,
stres



Co-funded by
the European Union



Sociální vztahy



Co-funded by
the European Union



Věnuji se projektu bez ohledu na to,

jestli se mi to hned vrátí.

Vycházím z toho, jaký je ten druhý.

Jsem ochoten riskovat pro druhé.

Chci, aby se měl dobře i ten druhý.

Nepočítám kdo - co - komu.


Mám silný emocionální základ.

Jak víme, že
máme skvělé
sociální
vztahy?



Co-funded by
the European Union



A group of people are dancing on a beach at sunset. The scene is filled with warm, golden light from the setting sun. In the foreground, a woman in a white tube top and a man in a red shirt are dancing. In the background, other people are also dancing, their arms raised. The overall mood is joyful and energetic.

**veškerou naši energii
směřujeme k naplnění našich
záměrů, díky tomu, že máme
skvělé vztahy s jinými lidmi.**



Co-funded by
the European Union

Respekt

POSTAVENÍ



Co-funded by
the European Union

Respekt

POSTAVENÍ

Ahoj, jak bylo ve škole?

Dostáváme pravidelně od všech dětí zpětnou vazbu na kvalitu a organizaci vyučování?

Mají děti a učitelé ve škole důstojné místo k odpočinku?

Používají učitelé vůči dětem sarkasmus?

Váží si jejich osobnost, vlastnosti?

Učí se děti, jak mezi sebou řešit spory a konflikty? Má toto učení povahu tréninku, praxe?



Co-funded by
the European Union



Autonomie



Co-funded by
the European Union

AUTONOMIE

Máte školní parlament? Jak to ovlivnilo chod školy v konkrétních případech?

Do jaké míry se děti rozhodují o tom, co se budou učit? S kým? Jak?

Učí se a reflektují svůj styl učení, jak se dobře učí?

Mají děti volně dostupné učební pomůcky? (internet, atlasy, knihy, mikroskopy, ...)

Jsou prostory školy a třídy přizpůsobeny různým stylům učení?





Spravedlnost



Co-funded by
the European Union



Spravedlnost

Máme stejné podmínky a pravidla, kde rozdíly nevznikají z různých rolí? (přezouvání, rozdílná kvalita prostor pro učitele v jídelně, k odpočinku, přednost učitelů v řadě na oběd...

Mohou děti hodnotit učitele? Mohou si stěžovat na učitele? Dělají to?

Mohou učitelé kritizovat práci vedení/kolegů? Dělají to?

Jsou pravidla hodnocení školy jasná?

Dokáží učitelé oddělit výkon od chování?

Berou učitelé ohled na nerovné podmínky a dispozice dětí?

Zaměřují se na zlepšování výkonnosti jednotlivých dětí nebo je spíše měří mezi sebou, nebo s nějakým standardem?



stavíme

vztahové lodě



Co-funded by
the European Union



Budujeme vztahy

Máme zavedeny adaptační procesy/rituály pro nováčky?
Když se tvoří nová skupina?

Sledujeme vývoj vztahů ve skupině? Jaké sociometrické nástroje používáme?

Jsou všichni třídní učitelé schopni budovat zdravé vztahy,
otevřenou komunikaci?



Co-funded by
the European Union





Sociální Bezpečnost



Co-funded by
the European Union



Bezpečnost

Sociální

Máme jednotná pravidla chování nebo má každé dítě 5-8 šéfů s jinými pravidly?

Je porušování pravidel třídních vztahů především důvodem pro sankce a tresty, nebo je vnímáno pedagogy jako potenciál sociálního učení?

Zasáhnou učitelé vždy, když se děti posmívají spolužákovi?

Kontrolujete pravidelně, jestli mají všechny děti ve třídě dobré kamarády?

Mají děti možnost svěřit se dospělým, stane-li se jim něco nepříjemného? Svěřují se? Jsou všichni dospělí ve škole vyškoleni v tom, jak vést pohovor, když se jim dítě přijde svěřit?

Mají děti prostor k tomu, aby se zmýlily alespoň v 90 % beztrestně, nebo je výsledkem horší známka?



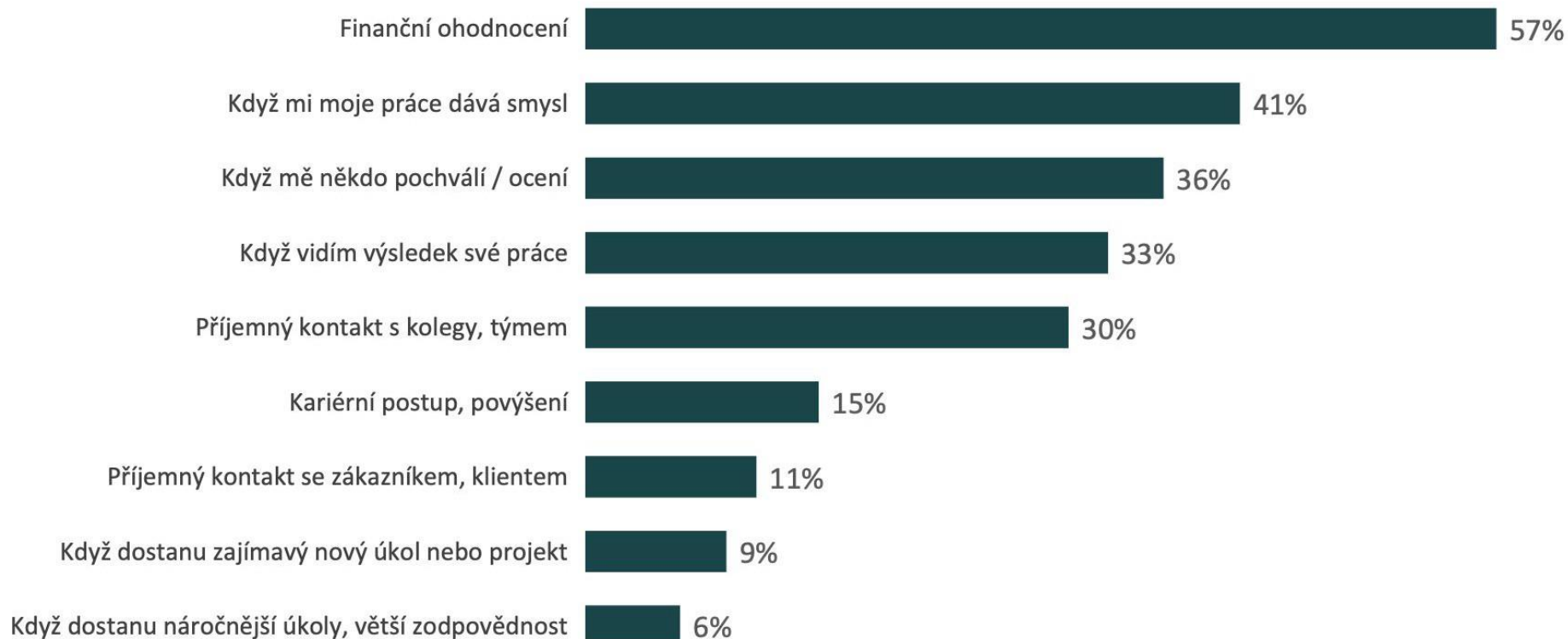
SOCIÁLNÍ
VÝZKUM NA
TÉMA
OCEŇOVÁNÍ LIDÍ
(ČR)



Co-funded by
the European Union

Zaměstnanci

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

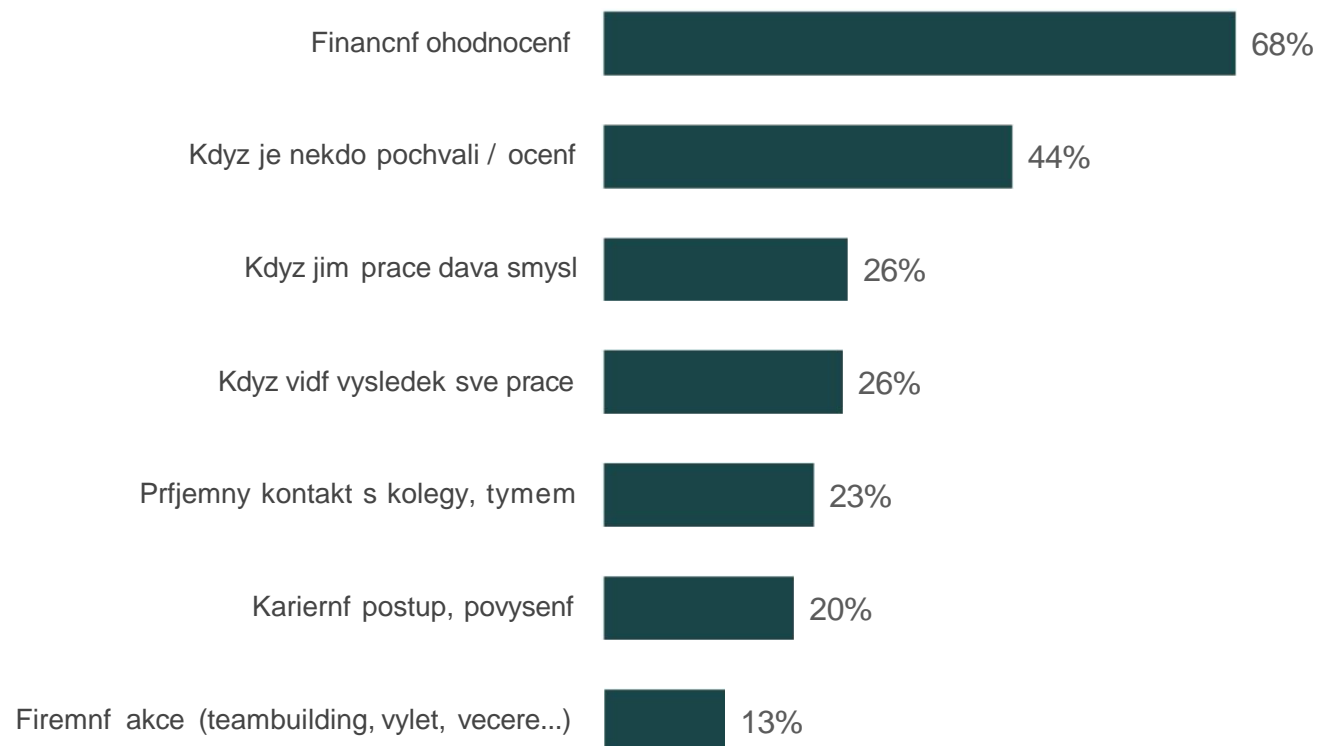


Co-funded by
the European Union

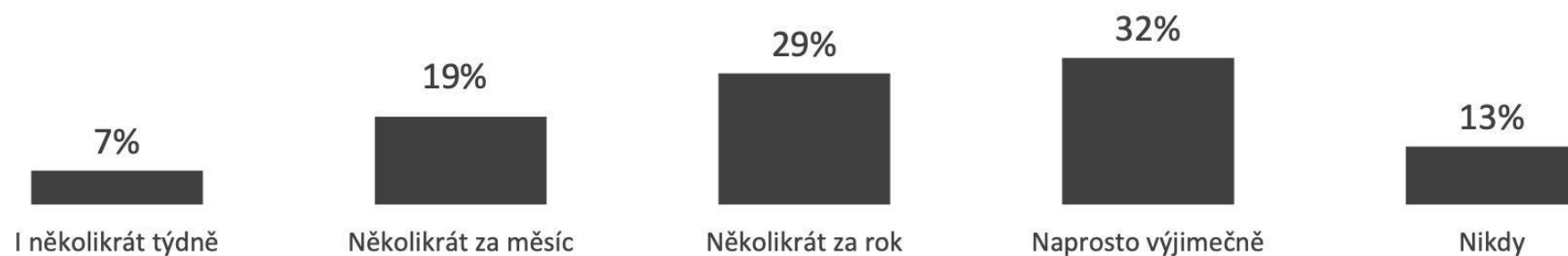


Manazeri

Co si myslite, ze dokaze nejvic pozitivne „nakopnout“ vase podrizene, tak ze udelaji vice nez se od nich ocekava?



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.)





VEDENÍ a KULTURA

Proč je dobré stát se neformálním lídrem a mít vizi



Co-funded by
the European Union

