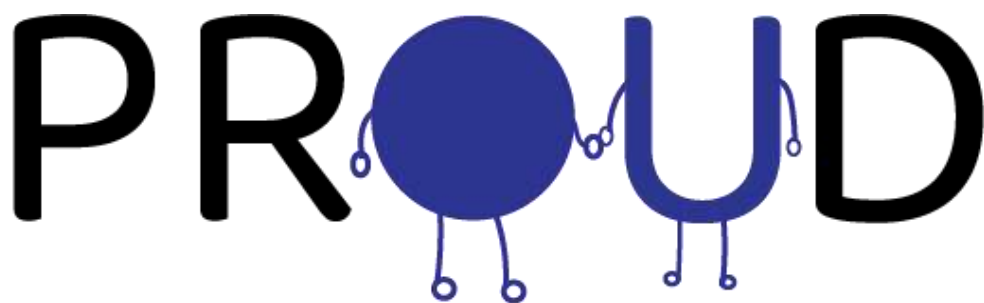




Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work

Set na udržanie rovnováhy mysle

Pracovný zošit pre mentorov



Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+

Číslo projektu:

2022-1-HU01-KA220-000086673

Vyhlasenie

Cieľom projektu PROUD, "Odborná pomoc pre mladých zamestnancov, ktorí čelia rôznym pracovným výzvam", je posilniť individuálnu pracovnú spokojnosť a excelentnosť mladých zamestnancov.

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť.



* Všetky akvarely použité v dokumente Set na udržanie rovnováhy mysle pochádzajú z kartovej hry Innovation Wizard for Innovation Thinking, ktorú pre projekt EPIC [Ref. č. 2020-1-HU01-KA202-078669] navrhla spoločnosť Weople PT.

OBSAH

Predslov: Ako používať pracovný zošit	4
Matica A: Názvy cvičení a kategórie zručností	8
Matica B: Názvy cvičení a metódy	9
Kapitola 1 – Spokojnosť s prácou	10
Úvod	11
Cvičenie 1.1 – Mapovanie zručností	13
Cvičenie 1.2 – Job Crafting	18
Cvičenie 1.3 – Prípadová štúdia: Emma	24
Kapitola 2 – Sebamanažment	32
Úvod	33
Cvičenie 2.1 – Používanie osobných hodnôt na budovanie odolnosti	34
Cvičenie 2.2 – Prekonanie nedostatku pozornosti	37
Cvičenie 2.3 – Kruh života	40
Kapitola 3 – Zmysluplné vzťahy	46
Úvod	47
Cvičenie 3.1 – Výmena empatie	49
Cvičenie 3.2 – Výskumník vzťahov	53
Cvičenie 3.3 – Výzva: pozitívna správa	58
Kapitola 4 – Starostlivosť o seba	61
Úvod	62
Cvičenie 4.1 – Kryptonit stresu	63
Cvičenie 4.2 – Posilnite svoj pocit šťastia a prekonajte pochybnosti o sebe samom	70
Cvičenie 4.3 – Starostlivosť o seba pomocou ručných prác	76
Kapitola 5 – Podpora spirituality	81
Úvod	82
Cvičenie 5.1 – Proaktívne prijatie	84
Cvičenie 5.2 – Členstvo v inštitúciách, ktoré nás presahujú	90
Cvičenie 5.3 – Prežívanie vďačnosti	93
Kapitola 6 – Digitálny Well-being	99
Úvod	100
Cvičenie 6.1 – Digitálny Well-being vs Digitálny Wellness	102
Cvičenie 6.2 – Riadenie hraníc	106
Cvičenie 6.3 – Rozlúsknutie Calimero syndrómu	110

PREDSLOV: AKO POUŽÍVAŤ PRACOVNÝ ZOŠIT

Pracovný zošit "Set na udržanie rovnováhy mysle" bol vytvorený s cieľom podporiť pracovnú spokojnosť, zvýšiť angažovanosť a zmierniť znepokojivý trend nárastu miery vyhorenia a depresie v Európe. Vzhľadom na to, že mladí ľudia vo veku 25 - 34 rokov patria medzi najzraniteľnejšie skupiny trpiace vyhorením (Správa STADA, 2022), bol tento školiaci nástroj navrhnutý a venovaný špeciálne im, pričom reflektuje ich profesionálne výzvy, potreby a realitu. Napriek tomu tento pracovný zošit obsahuje aj súbor cvičení, ktoré sú dôležité pre každého človeka.

Vyhorenie a depresia nie sú len závažné zdravotné problémy, ale považujú sa aj za negatívne extrémne dimenzie psychického zdravia a well-beingu súvisiacich s prácou. Pracovná angažovanosť a spokojnosť s prácou sú pozitívne protipóly týchto negatívnych extrémov: okrem toho sú to zásadné faktory, ktoré zvyšujú výkonnosť a produktivitu v pracovnom živote. Cieľom autorov bolo vytvoriť pracovný zošit, ktorý posúva ľudí vpred, smerom k týmto pozitívnym pólom.

Pracovný zošit Set na udržanie rovnováhy mysle je zbierka cvičení, ktorej cieľom je posilniť kľúčové schopnosti a zručnosti, ktoré mladým zamestnancom umožnia zvládnuť pracovné výzvy, chrániť si psychické a fyzické zdravie a dosiahnuť vyššiu spokojnosť v práci. Pracovný zošit obsahuje šesť kapitol, z ktorých každá predstavuje základnú zložku pracovnej spokojnosti.

Spokojnosť s prácou je kľúčom k udržaniu záujmu, motivácie a angažovanosti. Keď sa cítime spokojní a šťastní, je pomerne ťažké dostať sa do depresie.

Hlavným pilierom zdravej a udržateľnej kariéry je **sebamanažment**, pocit výkonnosti a schopnosť zvládať situácie a pracovné úlohy spôsobom, ktorý zabezpečuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

Zmysluplné vzťahy a podporné pracovné prostredie sa považujú za ochranný faktor č. 1, ktorý zmierňuje riziko vyhorenia a iných zdravotných problémov súvisiacich s prácou; môžu znížiť aj negatívne dôsledky príliš vysokých pracovných nárokov alebo nedostatku kontroly.

Starostlivosť o seba je niečo, čo nemôžeme obísť. Zodpovednosť za spokojnosť v práci nesie v prvom rade človek sám, a môže pre to urobiť veľa. Prvým krokom je uvedomiť si to, druhým je začať konať.

Spiritualita, spojenie s hodnotami a inštitúciami, ktoré nás presahujú, sa považuje za základný prvok odolnosti, aby sme mohli nielen čeliť výzvam, ale aj prosperovať.

Digitálny well-being sa stal nevyhnutnou témou, ktorou sa treba zaoberať vzhľadom na rozsiahly prienik nových technológií do pracovného života; prináša dôležité a nové výzvy týkajúce sa udržateľného zdravia pri práci, ktoré si vyžadujú rozvoj nových zručností a povedomia.

Každá kapitola obsahuje tri cvičenia na sebarozvoj. Pracovný zošit využije každý, kto sa chce vydať na cestu sebazdokonaľovania a sebapoznávania, avšak zošit bol vytvorený tak, aby sa mohol použiť aj v mentoringovom procese. Všetky cvičenia možno absolvovať buď individuálne, alebo v rámci individuálneho či skupinového mentoringu. Mentorov prínos sa môže ukázať ako neoceniteľný. Táto hodnota vyplýva z jeho schopnosti poskytovať praktické rady, podeliť sa o relevantné osobné skúsenosti a ponúkať podporu. Poradenstvo mentora posilňuje dôveru pri orientácii v procese a posilňuje význam každého cvičenia pri dosahovaní stanovených cieľov. Hoci je mentoring prospešný vo všetkých fázach cvičení, konkrétny moment, kde je najviac potrebný, sa môže líšiť v závislosti od individuálnych požiadaviek a oblastí, v ktorých mentorovaní potrebujú najväčšiu podporu.

Seť na udržanie rovnováhy mysle obsahuje "Študentskú príručku" a "Mentorskú príručku"; tá obsahuje samostatnú časť "Odporúčania pre mentorov" s úvahami a tipmi pre mentorov, ktoré im uľahčia prácu s týmto súborom nástrojov.

Cvičenia obsahujú kombináciu vzdelávacích metód, vďaka čomu sú rozmanité a jedinečné. Najdôležitejšími časťami tohto pracovného zošita sú vedecké objavy a koncepty pozitívnej psychológie (teória odolnosti a šťastia), organizačnej a pracovnej psychológie (zohľadnenie faktorov ovplyvňujúcich pracovnú spokojnosť a angažovanosť, zmiernenie rizika vyhorenia), somatickej psychológie (mindfulness, biofeedback, interocepčia a kontrola dychu) a koučovania (praktické a zmysluplné ciele, realistické ciele a metóda postupných krokov).

Po úvodnej časti nasledujú dve matice, ktoré poskytujú podrobné informácie o konkrétnych zručnostiach rozvíjaných jednotlivými cvičeniami a o použitých tréningových metódach.

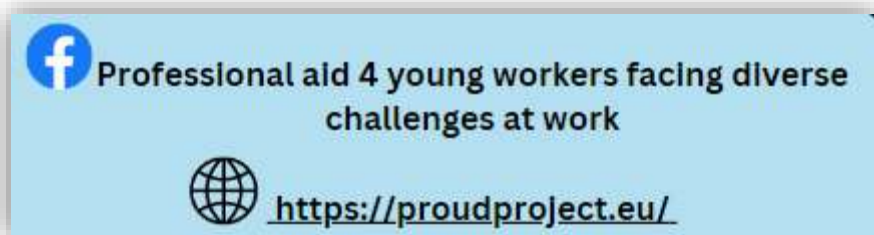
Na záver ešte niekoľko slov o autoroch. Pracovný zošit na udržanie rovnováhy mysle vytvorilo medzinárodné konzorcium pozostávajúce zo 6 európskych organizácií v rámci projektu PROUD, spolufinancovaného Európskou úniou. Hlavným cieľom tohto projektu bolo vytvoriť mentoringové nástroje, ktoré by mohli zamestnávateľia využívať na posilnenie zdravia a spokojnosti svojich zamestnancov (s osobitným dôrazom na potreby generácií Y a Z), keďže priemerné pracovisko nie je pripravené poskytovať svojim zamestnancom takúto pomoc. Veríme, že mentoringový balík PROUD pomôže firmám podporiť šťastnejšiu a udržateľnejšiu pracovnú kultúru v rámci ich profesionálnej komunity.

Seť na udržanie rovnováhy mysle, ktorý je súčasťou mentoringového balíka PROUD, je jedným z troch školiacich nástrojov vytvorených v rámci projektu PROUD:

1. Sprievodca mentora
2. Mapa duševnej pohody na pracovisku
3. Seť na udržanie rovnováhy mysle, pracovný zošit pre mentorov a študentov

Aby ste dosiahli lepšie výsledky, odporúčame vám využívať tieto tri mentoringové nástroje spoločne.

Viac informácií o projekte a ďalších školiacich nástrojoch nájdete na webovej stránke projektu alebo kontaktujte jednu z partnerských organizácií.



Radi by sme vyzvali zamestnávateľov aj zamestnancov, mentorov a budúcich mentorovaných (mentees), aby prevzali zodpovednosť za vytváranie pracovnej spokojnosti a šťastia. Prajeme vám vydarené dobrodružstvo a veľa cenných objavov, dúfame, že sa vám bude Ťet na udržanie rovnováhy mysle páčiť.

Autori :

Christos Nicolaides, Pavlos Panagiotou - Kapitola 1. Spokojnosť s prácou
DEKAPLUS Business Services Ltd., Cyprus

Myrtili Lenkefi, Nóra Kövesd - Kapitola 2. Sebamanažment
TREBAG Intellectual Property- and Project Manager Ltd., Maďarsko

Ádám Riz, Miklós Szabó, Zsombor Panka - Kapitola 3. Zmysluplné vzťahy
EMPX Solutions Ltd., Maďarsko

Anna Linda Orosz, Anna Losonczi - Kapitola r 4. Starostlivosť o seba
Weople Portugal, Portugalsko

Betty Aggelataki, Ersi Niaoti, Stéfania Skandalou - Kapitola 5. Podpora spirituality
IDEC Business Consultants, Grécko

Iveta Orbanova - Kapitola 6. Digitálny well-being
ASTRA, Slovensko

Seť na udržanie rovnováhy mysle vyvinulo konzorcium projektu PROUD



TREBAG Intellectual Property
Project Manager Ltd., Maďarsko



DEKAPLUS Business Services
Ltd., Cyprus



astra

ASSOCIATION
FOR INNOVATION
AND DEVELOPMENT

ASTRA - Association for
Innovation and Development,
Slovensko



IDEC Business Consultants,
Grécko

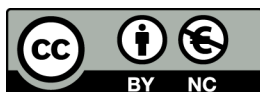


EMPX Solutions Ltd., Maďarsko

Editor a recenzent



From People to People



Toto dielo je licencované pod licenciou CC BY NC 4.0 (Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License). Dielo je možné kopírovať, vystavovať a rozširovať za predpokladu, že dielo bude použité iba pre nekomerčné účely. Okrem toho je potrebné jasne uviesť autorov dokumentu a všetky príslušné časti oznámenia o autorských právach. Všetky práva vyhradené.

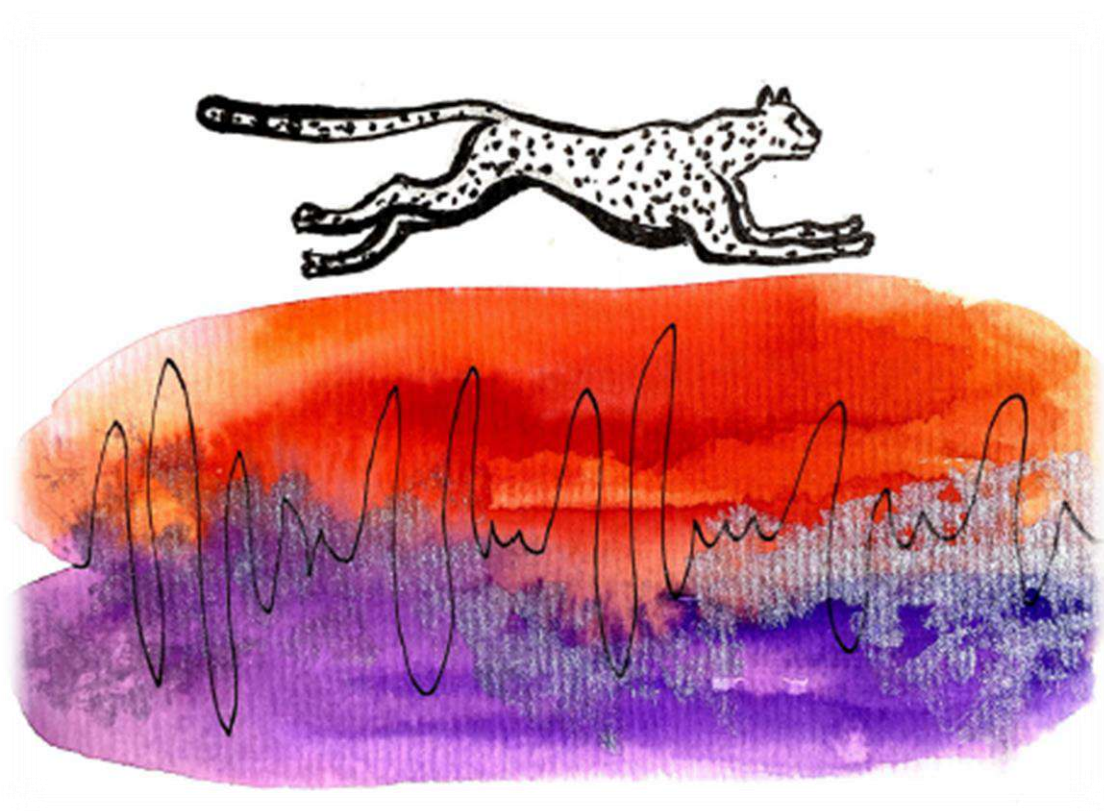
MATICA A – NÁZVY CVIČENÍ A KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ

Module	Exercise Title	Personal Skills									Social Skills							Professional Skills								
		stress relief	self-awareness	tech-life balance	mindfulness	growth mindset	empathy	happiness skills	goal setting	habit awareness	self-knowledge	leadership	interpersonal skills	adaptability	social responsibility	compassion	communication	resilience	emotion-control	decision making	info management	critical thinking	time management	flexible thinking	diversity management	focused attention
1. Career Satisfaction	1.1. Skills Mapping										X						X		X							
	1.2. Job Crafting							X					X													X
	1.3. Case Study "Emma"										X		X				X									
2. Self-Management	2.1. Using Values to Build Resilience									X													X			
	2.2. Overcoming Attention Deficit																			X		X			X	
	2.3. Drawing the Wheel of Life		X																			X				
3. Meaningful Relations	3.1. Empaty Swap		X													X								X		
	3.2. Connections Explorer Challenge											X												X		
	3.3. Positive Message Challenge						X					X				X										
4. Self-Care	4.1. Kryptonite of Stress	X			X																				X	
	4.2. Boost Your Happiness							X	X									X								
	4.3. Self-Care with Handicrafts				X			X		X																
5. Spiritual Empowerment	5.1. Proactive Acceptance						X	X													X					
	5.2. Belonging to Positive Institutions		X			X								X	X											
	5.3. Experiencing Gratitude				X												X	X								
6. Digital Well-being	6.1. Digital Wellbeing vs Wellness		X							X																
	6.2. Boundary Management	X	X	X													X									
	6.3. Cracking the Calimero Syndrome		X										X				X	X								

MATICA B –NÁZVY CVIČENÍ A METÓDY

Module	Exercise Title	Methods																
		skills analysis	self-reflection	journaling	interoception	breathwork	micro-learning	project work	coaching	creative visual	self-practice	mindfulness	role play	interaction	classification	self-reflection	process analysis	case study
1. Career Satisfaction	1.1. Skills Mapping	X																
	1.2. Job Crafting		X															
	1.3. Case Study "Emma"																	X
2. Self-Management	2.1. Using Values to Build Resilience									X								
	2.2. Overcoming Attention Deficit														X		X	
	2.3. Drawing the Wheel of Life															X		
3. Meaningful Relations	3.1. Empaty Swap														X			
	3.2. Connections Explorer Challenge													X				
	3.3. Positive Message Challenge										X							
4. Self-Care	4.1. Kryptonite of Stress		X		X	X												
	4.2. Boost Your Happiness		X							X		X						
	4.3. Self-Care with Handicrafts		X						X									
5. Spiritual Empowerment	5.1. Proactive Acceptance		X	X														
	5.2. Belonging to Positive Institutions							X										
	5.3. Experiencing Gratitude		X	X														
6. Digital Well-being	6.1. Digital Wellbeing vs Wellness		X				X											
	6.2. Boundary Management		X				X											
	6.3. Cracking the Calimero Syndrome		X															

KAPITOLA 1 – SPOKOJNOSŤ S PRÁCOU



SPOKOJNOSŤ S PRÁCOU: ÚVOD

Spokojnosť s prácou sa vzťahuje na úroveň spokojnosti, naplnenia a šťastia, ktoré človek prežíva vo svojom profesionálnom živote. Samozrejme, ide o subjektívne meradlo, ktoré odráža, do akej miery je práca človeka v súlade s jeho hodnotami, cieľmi a celkovým zmyslom života. Spokojnosť s prácou zahŕňa aj iné faktory než len pracovné nadšenie, vrátane istoty a bezpečnosti práce. Pocit spokojnosti a angažovanosti v práci je dôležitejší, než si možno myslíte; zamestnanci s nižšou spokojnosťou v práci častejšie hľadajú nové pracovné príležitosti, čo prispieva k zvýšenej miere fluktuácie. Okrem toho môže znížená spokojnosť s prácou viesť k zníženiu produktivity, negatívnemu dopadu na psychické a fyzické zdravie a nižšiemu pocitu zmysluplnosti a významu vykonanej práce.

Spokojnosť s prácou zahŕňa rôzne aspekty:

- **Osobné naplnenie:** miera, do akej človek pocítuje osobné naplnenie a zmysel svojej práce.
- **Angažovanosť v práci:** miera nadšenia, angažovanosti a oddanosti jednotlivca jeho práci.
- **Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom:** dosiahnutie uspokojivej rovnováhy medzi pracovnými a osobnými záväzkami je rozhodujúce pre celkovú spokojnosť.
- **Rasť a rozvoj:** pocit spokojnosti často pramení z neustáleho kladenia si výziev - v správnej miere -, získavania nových vedomostí a kariérneho postupu.
- **Uznanie a odmeny:** pocit ocenenia a primeranej odmeny za svoje úsilie môže významne prispieť k spokojnosti s prácou.
- **Autonómia a kontrola:** miera nezávislosti a možnosť robiť rozhodnutia, ktorú má človek v práci.
- **Pracovné prostredie a vzťahy:** Pozitívna medziľudská dynamika, podporujúce vzťahy a pracovná kultúra sú nevyhnutné na to, aby bol človek spokojný s prácou.
- **Súlad s hodnotami:** miera, do akej je práca jednotlivca v súlade s jeho osobnými hodnotami, presvedčením a zásadami.
- **Súlad medzi človekom a organizáciou:** týka sa "súladu" medzi zamestnancom a organizáciou z hľadiska hodnôt, zásad a postojov, ktoré presahujú rámec jednoduchých zručností potrebných na vykonávanie práce.
- **Rozmanitosť práce/úloh:** Rozmanitosť povinností zabezpečuje, že práca zostane dlhodobou zaujímavá a podnetná. Robiť dookola stále to isté vedie k vyhoreniu rýchlejšie, ako by sa mohlo zdať.

- **Využívanie silných stránok osobnosti v práci:** vykonávanie práce, ktorá dopĺňa osobnosť, silné stránky, hodnoty a zásady a zároveň ponúka príležitosti na osobný rozvoj, je jedným z kľúčov k úspechu a profesionálnemu naplneniu.

Pocit spokojnosti s prácou má obrovskú hodnotu a slúži ako kompas na orientáciu v modernom, dynamickom a konkurenčnom pracovnom prostredí; ponúka návod na pochopenie faktorov, ktoré prispievajú k spokojnosti s prácou, a umožňuje vám robiť informované rozhodnutia, ktoré sú v súlade s vašimi vášňami a túžbami.

V tejto kapitole nájdete súbor cvičení, ktoré vám pomôžu odhaliť kľúč k dosiahnutiu naplnenia a spokojnosti na zvolenej ceste. Vďaka týmto cvičeniam získate cenné poznatky a skúsenosti, ktoré vám pomôžu formovať váš pohľad na prácu a zlepšiť vašu kariérnu dráhu.

Pamätajte, že spokojnosť s prácou nie je cieľ, ale neustály proces sebapoznávania a rastu.

"Úspech nie je kľúčom k šťastiu. Kľúčom k úspechu je šťastie.

Ak milujete to, čo robíte, budete úspešní."

Albert Schweitzer

1. MAPOVANIE ZRUČNOSTÍ

 Zručnosti v popredí záujmu 1. odolnosť 2. rozhodovanie 3. vodcovstvo	 Trvanie 60 minút	 Interakcia Sólo	 Metóda Analýza zručností Sebareflexia
---	---	--	--

1.1 CIEĽ

Cieľom tohto cvičenia je vytvoriť komplexnú mapu zručností, ktorá vám pomôže identifikovať a využiť vaše jedinečné schopnosti. Tým, že rozpoznáte a lepšie pochopíte svoje zručnosti, môžete si ujasniť svoje silné stránky a strategicky ich využiť na zvýšenie pracovnej spokojnosti a kariérneho rastu.

Cieľom tohto cvičenia je konkrétne pomôcť vám pochopiť, ako využiť svoje jedinečné silné stránky, aby ste mohli urýchlíť svoj kariérny postup, a pomôcť vám vyrovnať sa s tým, čo dokázate a čo nie; pretože neúspech nie je konečná stanica.

1.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Koncept cvičenia Mapovanie zručností vychádza z poznania, že ľudia majú rôzne zručnosti a schopnosti. Mapovaním a identifikáciou týchto zručností si ľudia môžu ujasniť svoje silné stránky, čo im následne umožní prijímať informované rozhodnutia o svojej kariére a profesionálnom rozvoji. Zručnosti identifikované a rozvíjané v rámci cvičenia Mapovanie zručností môžu pozitívne ovplyvniť rôzne aspekty vášho profesionálneho života. Stupeň toho, do akej miery uplatňujete svoje silné stránky a zručnosti v práci, môže výrazne ovplyvniť vašu prácu.

- **Zamyslite sa, prosím, nad nasledujúcimi faktormi** a nad tým, ako vedome a zámerne staviate na svojich silných

stránkach, aby bola **vaša práca v súlade s vašimi hodnotami**: Nachádzate vo svojej práci zmysel a naplnenie? Sebauvedomenie a prijímanie vedomých, informovaných rozhodnutí môže tomuto súladu pomôcť. "Informované rozhodnutia" sa vzťahujú na vašu schopnosť zvážiť dostupné informácie, vyhľadávať rady, uvedomovať si osobné predsudky a chápať želaný výsledok rozhodnutí, ktoré robíte.

- **Profesionálny rozvoj**: ak identifikujete nedostatky vo svojich zručnostiach, budete môcť plánovať kroky na ich zlepšenie a hľadať príležitosti na ďalšie vzdelávanie a nové výzvy. V rámci každodennej práce sa každý občas dostane do bodu, keď sa môže cítiť byť "zaseknutý" alebo znechutený určitými úlohami. Tieto body v kariére predstavujú príležitosť na identifikáciu oblastí, v ktorých sa možno zlepšiť. Zamestnávateľia zvyčajne vyčlenia zdroje na naplnenie vašich vzdelávacích potrieb, ak to znamená, že vám pomôžu zlepšiť sa v tom, čo robíte.
- **Výkonnosť a produktivita**: budete môcť lepšie uplatniť svoje odborné znalosti a vyniknúť vo svojej funkcii.
- **Budete sa cítiť sebavedomo, budete mať kontrolu a budete efektívni**: sebadôvera sa premietne do väčšej

asertivity, lepšej komunikácie a ochoty prijímať nové výzvy.

- **Vytváranie kontaktov a spolupráca:** plodné partnerstvá vedú k novým vzdelávacím skúsenostiam, väčším možnostiam rozvoja a v konečnom dôsledku k väčším šanciam na úspech.
- **Adaptabilita a odolnosť:** adaptabilita a odolnosť znamenajú, že keď sa objavia výzvy, dokážete si zachovať schopnosť hľadať nové riešenia, zmobilizovať sa a vytrvať.

Mapovanie zručností vám môže pomôcť identifikovať vašu "zónu geniality". Ak budete zámerne tráviť viac času vo svojej zóne geniality, môžete zažiť väčšie naplnenie a produktivitu.

1.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

KROK 1: Príprava

Zaobstarajte si šablónu na mapovanie zručností alebo si ju vytvorte na papieri. Príklad šablóny na mapovanie zručností nájdete v časti "Prílohy" tohto cvičenia.

KROK 2: Písanie

Napíšte si všetky zručnosti a kompetencie, ktoré máte, v hierarchickom poradí. Začnite tými, ktoré máte, a potom pridajte tie, o ktorých si myslíte, že vám chýbajú.

Aký je rozdiel medzi zručnosťami a kompetenciami?

Zručnosť je špecifická schopnosť, ktorá vám umožňuje vykonávať určitú úlohu. Napríklad prieskum trhu, odstraňovanie porúch na počítači, riadenie auta, maľovanie a hra na hudobný nástroj sú zručnosti.

Kompetencia je kombinácia vedomostí, zručností, postojov a správania, ktoré vám umožňujú niečo úspešne vykonať. Napríklad byť dobrým vedúcim, pôsobiť ako mentor, byť dobrým šoférom a byť

projektovým manažérom, to všetko sú kompetencie.

Mali by ste analyzovať svoje interpersonálne zručnosti (t. j. komunikáciu, schopnosť viesť ľudí, aktívne počúvanie) a odborné zručnosti (zručnosti, ktoré sú potrebné na vykonávanie konkrétnej vašej práce), aby ste vysvetlili, prečo sú potrebné a ako prispievajú k vašej práci.

Tu sú užitočné otázky, ktoré si môžete položiť:

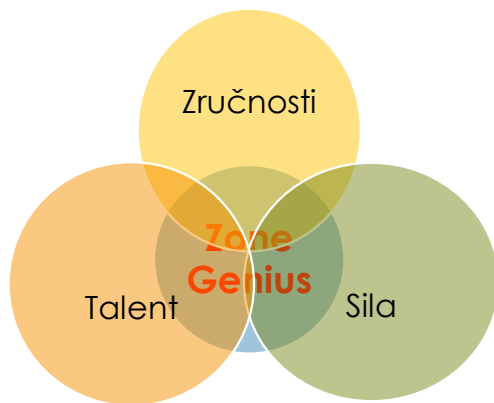
- "Ako komunikujem s ostatnými?"
- "Som aktívny poslucháč, presvedčivý rečník alebo skúsený vyjednávač?"
- "Aké sú moje silné stránky v oblasti tímovej práce, vedenia ľudí, riešenia problémov?"
- "Som orientovaný na detaily, organizovaný, prispôsobivý a kreatívny?"

KROK 3: Vytvorenie grafu zóny geniality

Pokiaľ ide o schopnosti alebo skôr úrovne výkonnosti, podľa koncepcie "zóny geniality" existujú 4 zóny:

- **Zóna neschopnosti:** zahŕňa činnosti, v ktorých nie ste až takí dobrí. Mali by ste sa snažiť vyhnúť činnostiam, v ktorých nie ste dobrí, pretože ich s najväčšou pravdepodobnosťou môžete delegovať na niekoho iného.
- **Zóna kompetencií:** zahŕňa činnosti, v ktorých ste dobrí, ale takisto sú v nich dobrí aj iní ľudia. Zvyčajne sa tieto druhy činností po čase "vytratia", pretože sa neukážu ako dostatočne náročné.
- **Zóna excelentnosti:** ide o činnosti, v ktorých vynikáte, je tiež známa ako "zóna komfortu". Napriek tomu, že sa v tejto zóne cítite skvele, predstavuje aj prirodzenú "pascu"; ak v nej zostanete príliš dlho, môžete sa zdráhať vyskúšať niečo nové.
- **Zóna geniality:** táto zóna sa vzťahuje na činnosti, ktoré využívajú váš jedinečný talent a schopnosti. Mnohí ľudia majú

tendenciu túto zónu s pribúdajúcim vekom zanedbávať, pretože "na to nemajú čas". Napriek tomu je dobré občas si spomenúť, čo je pre vás skutočne dôležité, a ísť za tým. Ak poznáte svoju "zónu geniality", dokážete lepšie určiť priority zmysluplných činností a prípadne si môžete vytvoriť plán, ako zosúladiť svoj čas a energiu s oblasťami, v ktorých máte najväčšiu silu a záľubu. Príklad grafu "zóny geniality" si môžete pozrieť nižšie:



KROK 4: Urobte si cvičenie "Job Crafting" **(ďalšie cvičenie tejto kapitoly)**

Zistíte, ktoré oblasti z vašej "ideálnej" pracovnej situácie môžete implementovať do svojej súčasnej práce a ako sú v súlade s vašou "zónou geniality".

Potrebné materiály:

- Pero
- Papier
- Farebné ceruzky/fixky
- Alebo digitálna šablóna

Váš mentor vám môže navrhnúť, aby ste toto cvičenie robili spoločne počas mentoringových sedení, alebo sa môžete rozhodnúť, že ho budete robiť vo svojom voľnom čase. Neexistuje žiadny správny alebo nesprávny spôsob.

1.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Existuje niekoľko tipov, ktoré by ste mali mať na pamäti, keď budete mentorovaných (mentees) sprevádzať cvičením Mapovanie zručností:

- Povzbudzujte mentorovaných, aby premýšľali nad rámec technických zručností alebo zručností špecifických pre danú prácu.
- Ponúknite príklady rôznych kategórií zručností.
- Uznajte ich silné stránky a úspechy.
- Navrhňte zdroje a možnosti ďalšieho vzdelávania a získavania pracovných skúseností.

Afirmácie

Mentor môže preskúmať mapu zručností a posúdiť pokrok kvalitatívne.

Príklad metódy: Preskúmanie dosahovania cieľov rozvoja zručností v určitých intervaloch:

Pri plánovaní činností na rozvoj zručností na základe vypracovanej mapy, vedte mentorovaných k tomu, aby si definovali "SMARTER" ciele. SMARTER ciele sú konkrétne, merateľné, dosiahnuteľné, relevantné a časovo ohraničené. SMARTER ciele v oblasti rozvoja zručností umožnia mentorom aj mentorovaným pochopiť, či sú plánované činnosti efektívne a či sa ciele dosiahnu v požadovanom časovom rámci.

Kontrolné sedenia by sa mali konať často a v určitých intervaloch; napríklad raz za 3 mesiace, 6 mesiacov atď., podľa dohody.

Jednotlivé mapy zručností, ktoré vaši mentorovaní vytvorili, si môžete evidovať, aby ste sa k nim mohli vracieť počas kontrolných stretnutí a sledovať ich pokrok v priebehu času.

1.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

The Genius Zone: The Breakthrough Process to End Negative Thinking and Live in True Creativity, od Gay Hendricks.

FORBES (2023). *The 10 Most In-Demand skills In 2024*. Dostupné na: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/11/27/the-10-most-in-demand-skills-in-2024/> [vyhladané 13. apríla 2024].

Mikro-učenie

"ZAVIAŽTE SA ŽIŤ VO SVOJEJ ZÓNE GENIALITY"

V tomto krátkom videu si môžete pozrieť Jima Dethmera, ktorý hovorí o koncepcii "zóny geniality". Priamy prístup k videu získate naskenovaním QR kódu nižšie:



1.6 ZDROJE

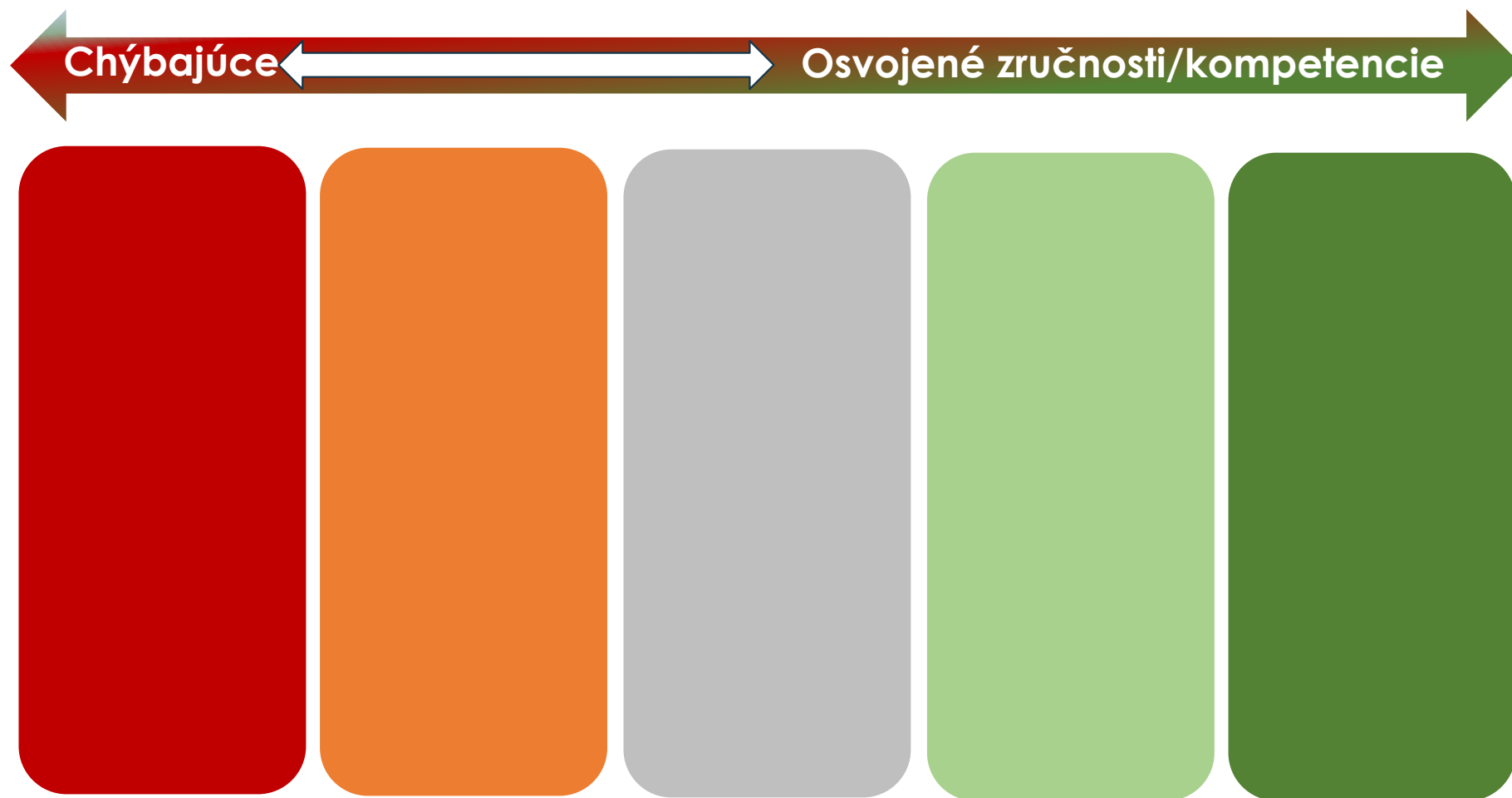
BĂdulescu, C., & BĂdulescu, G. (2020). *Young Employees – Work Satisfaction and Motivation*. Dostupné na: https://www.cactus-journal-of-tourism.ase.ro/Pdf/vol_2_2/Badulescu.pdf [vyhladané 13. júla 2023].

FORBES (2018). *How to Get into the "Zone of Genius" and Unlick Your Highest Potential*. Dostupné na: <https://www.forbes.com/sites/briannawies/2018/09/26/how-to-get-into-the-zone-of-genius-and-unlock-your-highest-potential/> [vyhladané 13. júla 2023].

Okay-Somerville, B., Scholarius, D. & Sosu, M. E. (2019). *Young Workers' Satisfaction in Europe*. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/334500208_Young_Workers%27_Job_Satisfaction_in_Europe [vyhladané 13. júla 2023].

Torreblanca, F. (2023). *Genius Zone – Taking Your Life and Work to the Next Level*. Dostupné na: <https://franciscotorreblanca.es/en/genius-zone-taking-your-life-and-work-to-the-next-level/> [vyhladané 13. júla 2023].

1.7 PRÍLOHA - ŠABLÓNA NA MAPOVANIE ZRUČNOSTÍ



2. JOB CRAFTING

 Zručnosti v popredí záujmu 1. prispôsobivosť 2. stanovenie cieľov 3. strategické plánovanie	 Trvanie 60 minút	 Interakcia Sólo	 Metóda Analýza zručností Sebareflexia
--	---	--	--

2.1 CIEĽ

Cieľom cvičenia "Job Crafting" je umožniť vám aktívne upraviť a prispôbiť vaše súčasné pracovné úlohy tak, aby lepšie zodpovedali vašim silným stránkam, záujmom a ambíciám.

Skutočná radosť z toho, čím sa živíte, je rozhodujúcim faktorom vášho celkového pocitu životnej spokojnosti a zároveň vám umožňuje fungovať ako osobnosť a profesionál s maximálnym využitím vášho potenciálu.

2.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Job Crafting neznamená "vytvárať prácu od nuly". Je potrebné si uvedomiť, že cvičenie Job Crafting vám nepomôže, ak už teraz pochybujete o výbere svojho povolania a/alebo pozície v podniku.

Job crafting umožňuje aktívne sa podieľať na formovaní vašej súčasnej pracovnej skúsenosti tak, aby lepšie zodpovedala vašim silným stránkam, záujmom a vášňam. Toto cvičenie vám pomôže uskutočniť pozitívne zmeny vo vašich súčasných úlohách, čo vedie k väčšej spokojnosti s prácou, angažovanosti a celkovému well-beingu vo vašom pracovnom a osobnom živote.

"Preformulovaním" svojich úloh a vzťahov v práci spôsobom, ktorý lepšie vyhovuje VÁM ako osobnosti, môžete zmeniť spôsob, akým sa cítite a plníte si každodenné povinnosti na pracovisku.

2.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

KROK 1: Príprava

Vytlačte si šablónu uvedenú v časti Prílohy tohto cvičenia a zamyslite sa nad svojou súčasnou prácou a úlohami. Odpovedzte na nasledujúce otázky v šablóne:

- "Ktoré aspekty vašej práce vás najviac naplňujú a tešia? Prečo?"
- "Ktoré úlohy alebo povinnosti podľa vás nie sú dobre prispôsobené vašim silným stránkam a/alebo záujmom?"
- "Existujú nejaké zručnosti alebo nadanie, ktoré vo svojej súčasnej funkcii plne nevyužívate?"
- "Aké zmeny alebo zlepšenie by ste chceli vidieť vo svojej práci?"

Na začiatok sa odporúča uviesť 5 povinností alebo úloh, ktoré vás naplňujú.

KROK 2: Písanie

Zvážte, ktoré úlohy a povinnosti by vám priniesli najväčší pocit zmysluplnosti, a popíšte ich nasledovným spôsobom:

- a. Konkrétne úlohy
- b. Zručnosti/silné stránky, ktoré využívate
- c. Vplyv, ktorý by vaša vylepšená práca mala na vás a na ostatných.

KROK 3: Identifikácia

Identifikujte oblasti svojej súčasnej práce, ktoré môžete upraviť alebo zmeniť, aby ste sa priblížili k svojej ideálnej práci.

- Ak si vaša práca vyžaduje, aby ste sa stretávali s ľuďmi a rozvíjali vzťahy so zákazníkmi, klientmi a partnermi, môžete si stanoviť za cieľ prijať viac úloh, ktoré vám umožnia zdokonaľiť svoje komunikačné zručnosti prostredníctvom interakcie s ľuďmi a zároveň nadviazať nové kontakty.
- Ak si vaša práca vyžaduje, aby ste boli vedúcim tímu, môžete si za Job Crafting cieľ stanoviť zúčastňovať sa na viacerých prezentáciách, aby ste si precvičili svoje rečnícke schopnosti.
- Ak je vašou úlohou riadiť tím alebo v ňom pracovať, môžete si stanoviť za cieľ, že budete viac spolupracovať s kolegami alebo členmi tímu v rámci teambuildingových aktivít.

Pozrime sa na konkrétny príklad:

Arnie pracuje ako barman, ale jeho snom je stať sa hercom. Herectvo je jeho skutočným snom, a preto sa snaží ušetriť peniaze na štúdium herectva tým, že pracuje v bare. Svoju súčasnú prácu si prispôbil tak, aby sa cítil byť bližšie k svojmu snu; v práci preto hrá a vydáva sa za rôzne osobnosti, recituje básne alebo trénuje malé standup kúsky, zatiaľ čo svojim zákazníkom servíruje drinky. Hostia ho majú radi a oceňujú ho a Arnie má pocit, že sa každý deň venuje herectvu a využíva svoju vášeň na to, aby ľudí pobavil a rozosmial.

Arnie použil nasledujúci vzorec Job Craftingu: 1.) Určenie silnej stránky/zručnosti, ktorú chcete viac využívať. 2.) Výber existujúcej pracovnej úlohy, do ktorej môžete túto zručnosť kreatívnym spôsobom vložiť. 3.) Vypracovanie detailov procesu, ako ho možno realizovať každý deň spôsobom, ktorý neznižuje vašu efektivitu, ale zároveň vám prinesie pocit šťastia. 4.) Ak je to možné, vylepšiť prácu tak, aby prinášala pridanú hodnotu aj iným ľuďom. Dokázate

vedome pomenovať nejaké konkrétne schopnosti a nadanie, ktoré by ste mohli využiť alebo využívať a ktoré robia vašu prácu "zaujímavejšou" alebo "kreatívnejšou"?

Aj to najmenšie zlepšenie, ktoré vás napadne, môže potenciálne znamenať obrovský rozdiel; skúste k tejto úlohe pristupovať s otvorenou myslou a buďte verní tomu, čo VY naozaj chcete.

KROK 4: Použite Job Crafting šablónu a vytvorte si plán na základe identifikovaných možností, s cieľom naplánovať a realizovať činnosti na dosiahnutie potrebných zmien.

Je dôležité stanoviť si realistický časový plán a míľniky. Job Crafting nemusí nevyhnutne zahŕňať radikálne zmeny vo vašej práci.

Aby bolo toto cvičenie "superúčinné", veľmi sa odporúča, aby ste si našli mentora; mentor vám môže pomôcť udržať si motiváciu a odhodlanie, zaviesť pozitívne zmeny vo vašej práci.

Nezabudnite: aj menšie, krátkodobé ciele vám môžu pomôcť získať väčšiu kontrolu nad vašou každodennou prácou.

2.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Možné problémy

Pri tomto cvičení vyzvite svojich mentorovaných (mentees), aby použili priloženú šablónu a zapísali si konkrétne zmeny, ktoré by mohli urobiť v nasledujúcich oblastiach:

- **Úlohy:** Sú nejaké úlohy, ktoré by mohli prevziať, delegovať alebo upraviť tak, aby lepšie zodpovedali ich silným stránkam a záujmom?

- **Vzťahy:** Ako môžu zlepšiť svoje vzťahy s kolegami, klientmi alebo nadriadenými, aby podporili pozitívnejšie a priaznivejšie pracovné prostredie?

- **Zručnosti:** Existujú príležitosti na rozvoj nových zručností alebo rozšírenie ich

súčasného súboru zručností, aby mohli prijať nové výzvy?

Okrem toho je dôležité si uvedomiť, že hodnotenie tohto procesu je veľmi dôležité, ak sa má mentorovaný zaviazat' k pozitívnym zmenám. Môžete sa dohodnúť, že budete prehodnocovať tento proces v častých intervaloch (t.j. raz za mesiac), aby ste mohli lepšie posúdiť pokrok a urobiť úpravy.

Variácie

Toto cvičenie si môžu mentorovaní urobiť sami vo svojom voľnom čase, alebo ho môžete urobiť spoločne v rámci mentoringu.

2.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Mikro-učenie

"JOB CRAFTING - SILA PERSONALIZÁCIE NAŠEJ PRÁCE"

V tomto videu si môžete pozrieť prezentáciu Roba Bakera z TEDx, v ktorej vysvetľuje koncept trávenia času v "zóne geniality". Priamy prístup k videu získate naskenovaním QR kódu:



2.6.ZDROJE

Di Fabbio, A. & Svicher, A. (2021). *Job Crafting: A Challenge to Promote Decent Work for Vulnerable Workers*. Dostupné na: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.681022/full> [vyhľadane 13. júla 2023].

Parker, K. S. & Zhang, F. (2018). *Reorienting Job Crafting Research: A Hierarchical Structure of Job Crafting Concepts and Integrative Review*. Dostupné na: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2332> [vyhľadane 13. júla 2023].

2.7 PRÍLOHA – ŠABLÓNA - JOB CRAFTING

Moja práca	Názov pracovného miesta a pracovná pozícia:	
Čo robím: Prečo:	Jednou vetou, mojou úlohou je.... Cieľom mojej úlohy je...	
Napĺňajúce úlohy a moje zručnosti:	Úlohy a povinnosti, ktoré ma najviac naplňajú, sú: [5 povinností]	Vplyv týchto úloh/povinností na mňa a na ostatných:
	V práci využívam tieto zručnosti: [3 - 5 zručností]	
Čo sa mi na práci páči:	Tri veci, ktoré sa mi na mojej práci páčia:	

Ja	Neoficiálny titul/prezývka:	
Kto som:	Jednou vetou, som....	
Čo rád/a robím:	Rád/a: (5 záľub/záujmov - zamerajte sa na aktivitu/činnosť/proces, ktorý je súčasťou vybranej voľnočasovej aktivity) Napr: Mám rád kreslenie - rád vymýšľam postavy a scény, mám rád kreativitu, vytváranie niečoho od základov.)	
Ako moja osobnosť dopĺňa moju prácu:	Moja osobnosť dopĺňa moju prácu, pretože: (3 dôvody)	

Oblasti v práci, kde sa môžem zlepšiť			
Je pre mňa ťažké...		Prečo?	

Akčný plán: Veci, ktoré by som vo svojej práci zlepšil/a			
Čo by som zlepšil/a	Ako by som to zlepšil/a	Kto/čo mi môže pomôcť to zlepšiť:	Kedy:

3. PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA - EMMA

 Zručnosti v popredí záujmu 1. prispôsobivosť 2. vodcovstvo 3. odolnosť	 Trvanie 120 minút	 Interakcia Sólo, v dvojici alebo v skupine	 Metóda Prípadová štúdia Sebareflexia
--	--	---	--

3.1 CIEĽ

V tomto cvičení budete skúmať prípadovú štúdiu, ktorá opisuje prípad Emmy. Prípadová štúdia vás nepriamo prevedie procesom sebareflexie; pomôže vám oceniť vaše úspechy a pocít šastia. Pomôže vám tiež rozpoznať, čo ste už dosiahli a definovať, čo "úspech" pre vás vlastne znamená.

3.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Približne 10 - 15 % ľudí si skutočne uvedomuje seba samého, zatiaľ čo 85 % ľudí má tendenciu svoje sebauvedomenie preceňovať. Okrem toho má približne 50 - 70 % ľudí výrazné slepé miesta, ktoré môžu poškodzovať ich vzťahy a vodcovské schopnosti. Na druhej strane výskumy ukazujú, že ľudia, ktorí si skutočne uvedomujú sami seba, sú lepší lídri, a majú väčšiu pracovnú a životnú spokojnosť.

Toto cvičenie/prípadová štúdia je navrhnuté tak, aby podporovalo sebareflexiu a tým rozvíjalo zručnosti, ako sú odolnosť, prispôsobivosť, vodcovstvo a empatia, ktoré sú potrebné pre osobný a profesionálny rozvoj.

Tieto zručnosti sú praktické a prenosné, podporia vás vo vašej súčasnej práci a pripravujú vás na budúce výzvy a možnosti rastu.

Toto cvičenie si môžete urobiť aj individuálne, ale pre maximálne využitie poznatkov sa odporúča, aby ste ho robili vo dvojici alebo v skupine s podporou

mentora. Ak toto cvičenie budete robiť v skupine, je to skvelá príležitosť podeliť sa o skúsenosti a názory a učiť sa jeden od druhého.

3.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

KROK 1: Čítanie

V Časti Prílohy (nižšie) nájdete prípadovú štúdiu Emmy, mladej environmentálnej inžinierky, ktorá je vedúcou projektového tímu vo svojej oblasti. Pozorne si ju prečítajte.

KROK 2: Odpovedajte na otázky

Sólo, vo dvojici alebo v skupine odpovedzte na otázky uvedené v prípadovej štúdii v časti Prílohy.

3.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Pri tomto cvičení, či už s jednotlivcami alebo v skupine, je v kontexte mentoringu dôležité mať na pamäti niekoľko ukazovateľov, ktoré môžete použiť, aby ste si uľahčili štúdium prípadovej štúdie.

Cvičenie má za úlohu nepriamo mentorovaných (mentees) vyzvať, aby premýšľali o sebe v náročných pracovných situáciách, keď sa cítili mentálne "na dne."

Ak uznáte za vhodné, môžete pri tomto cvičení využiť nasledovné tipy:

- **Podporte mentorovaných, aby si spomenuli na veci, za ktoré sú vo svojom živote vďační.** Priatelia, rodina, podpora zo strany zamestnávateľov a kolegov,

možnosť vzdelávať sa a cestovať a mnohé ďalšie faktory sú "aktíva", ktoré môžu využiť na prekonanie "slabších" chvíľ svojej kariéry.

- **Podporujte ich v tom, aby si spomenuli a ocenili svoje minulé, ako aj nedávne úspechy** v osobnom aj pracovnom živote.
- **Pri vypracovaní odpovedí na otázky z prípadovej štúdie im pripomeňte, aby sa zamysleli nad svojimi vlastnými** silnými stránkami a jedinečnými vlastnosťami. Cieľom je vcítiť sa do Eminej situácie a vymyslieť rôzne spôsoby konania alebo alternatívne reakcie.

3.5 ZDROJE

EUROPEAN COMMISSION (2014). *The Contribution of Youth Work to Address the Challenges Young People are Facing, in Particular in the Transition from Education to Employment.* Dostupné na: https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/contribution-youth-work_en.pdf [vyhľadane 21. augusta 2023].

GITNUX (2022). *Self-Awareness Statistics.* Dostupné na: <https://blog.gitnux.com/self-awareness-statistics/> [vyhľadane 21. augusta 2023]

.

3.6 PRÍLOHA A – PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA: EMMA

Emmin profil

25-ročná Emma má magisterský titul v odbore environmentálne inžinierstvo. Napriek svojmu mladému veku má Emma pozoruhodné akademické skúsenosti; ako študentka získala množstvo ocenení za univerzitné projekty v Európe i mimo nej a ukončila štúdium ako najlepšia v triede. Jej vášňou je ochrana životného prostredia a podpora ekologického rozvoja v jej regióne. Ako sama hovorí o svojom výbere štúdia a kariéry, je to je "poslanie".



Emma sa nedávno vydala za Shawna; majú trojmesačnú dcéru, dvoch psov a krásny dom na predmestí Ríma. Rada trávi čas v prírode, chodí na túry s rodinou a psami, športuje, cestuje a číta.

Štúdia

Posledné tri roky pracovala Emma vo veľkej spoločnosti ako projektová manažérka, viedla malé projekty a pracovala s farmármi vo vidieckych oblastiach v provinciách Ríma v Taliansku. Svojim nadriadeným ukázala, že má veľký potenciál, a tí sa rozhodli ďalej investovať do jej profesionálneho rozvoja; vyčlenili prostriedky na jej vzdelávanie a prideliť jej skúseného inžiniera, ktorý pôsobí ako jej mentor.

Na jednej strane, Emmine nadriadení vždy chvália jej odhodlanie efektívne prinášať inovatívne riešenia výziev v oblasti udržateľnosti v ich oblasti pôsobenia, pričom svoj tím inžinierov a technikov vedie príkladným a inšpiratívnym spôsobom. Je to osoba, ktorá "ide do toho", keď sa objavia náročné projekty.

Na druhej strane má Emma medzi svojimi kolegami povest príliš horlivej zamestnankyne. Za to, že je skvelým lídrom, platí Emma vysokú cenu, pretože vždy preberá plnú zodpovednosť, keď veci nejdú podľa plánu. Keď technické záležitosti alebo nepredvídateľné zmeny spôsobia problémy v projektoch, obviňuje sa a prepadá pocitu viny, že všetkých ostatných sklama.

Napriek tomu, že sa Emma vo svojej kariére veľmi sľubne rozvíja, v poslednom čase sa snaží vyrovnať s narastajúcim tlakom na to, aby bola úspešná; ako sa podelila so svojím mentorom, často sa jej stáva, že sa porovnáva s inými vedúcimi tímov, ktorí tiež vynikajú vo svojej práci. Podľa Emmy sa zdá, že ostatní sa dokážu oveľa ľahšie preniesť cez chybné kroky, často krát si ich vôbec nevšimajú a akoby sa nikdy nič nestalo. Obáva sa, že pri tomto tempe naozaj čoskoro vyhorí. Ako Emma hovorí:

"Ak dokončím a zrealizujem svoje projekty na úkor svojho emocionálneho a duševného zdravia, čo mi nakoniec ostane? Naozaj sa obávam, že to už dlho nevydržím, musím nájsť spôsob, ako sa vyrovnať s neúspechmi, aj keď viem, že niekedy boli faktory, ktoré viedli k neúspechu, úplne mimo mojej kontroly."

Emma má vo zvyku odmietať pochvalu a často ju premáha pocit neschopnosti a frustrácie. V snahe splniť normy, ktoré si sama stanovila, často pracuje aj keď je doma, čím obetuje cenný čas na oddych, zábavu, stretávanie sa s priateľmi a trávenie času s rodinou.

3.7 PRÍLOHA B – PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA: EMMA – CVIČEBNÝ MATERIÁL

Sami, vo dvojici alebo v skupine odpovedzte na otázky*.

Ak pracujete vo dvojici alebo v skupine, môžete si vybrať len niekoľko odpovedí, na ktorých sa dohodnete, alebo môžete vymenovať všetky.

[*Pamätajte si: neexistujú správne alebo nesprávne odpovede a neexistuje správny alebo nesprávny spôsob, ako toto cvičenie urobiť].

Identifikujte a opíšte tri problémy, ktorým Emma v tejto ukážke čelí. Môžu sa týkať jej práce, potenciálnych rizík alebo jej aktuálneho emocionálneho stavu.

Zdá sa, že Emma si v snahe byť "úspešná" berie na seba viac, než dokáže zvládnuť. Čo podľa vás znamená "úspech"?

Myslíte si, že Emmine pocity sú "oprávnené" vzhľadom na jej úlohu vedúcej tímu v takom mladom veku? Prečo "áno"? Prečo "nie?". (Koniec koncov, ak sa má stať významnou vedúcou v danej firme, nemala by sa obetovať a presadzovať viac ako priemerný zamestnanec?)

Dokázate identifikovať 3 silné a 3 slabé stránky Emminej osobnosti? Uvedte ich nižšie.

Dokázate identifikovať faktory* a/alebo príležitosti v Emminom sociálnom a profesionálnom prostredí, ktoré môže využiť, aby jej pomohli rozvíjať jej silné stránky a zvládať jej slabé stránky? Tip: Za čo môže byť Emma vďačná?

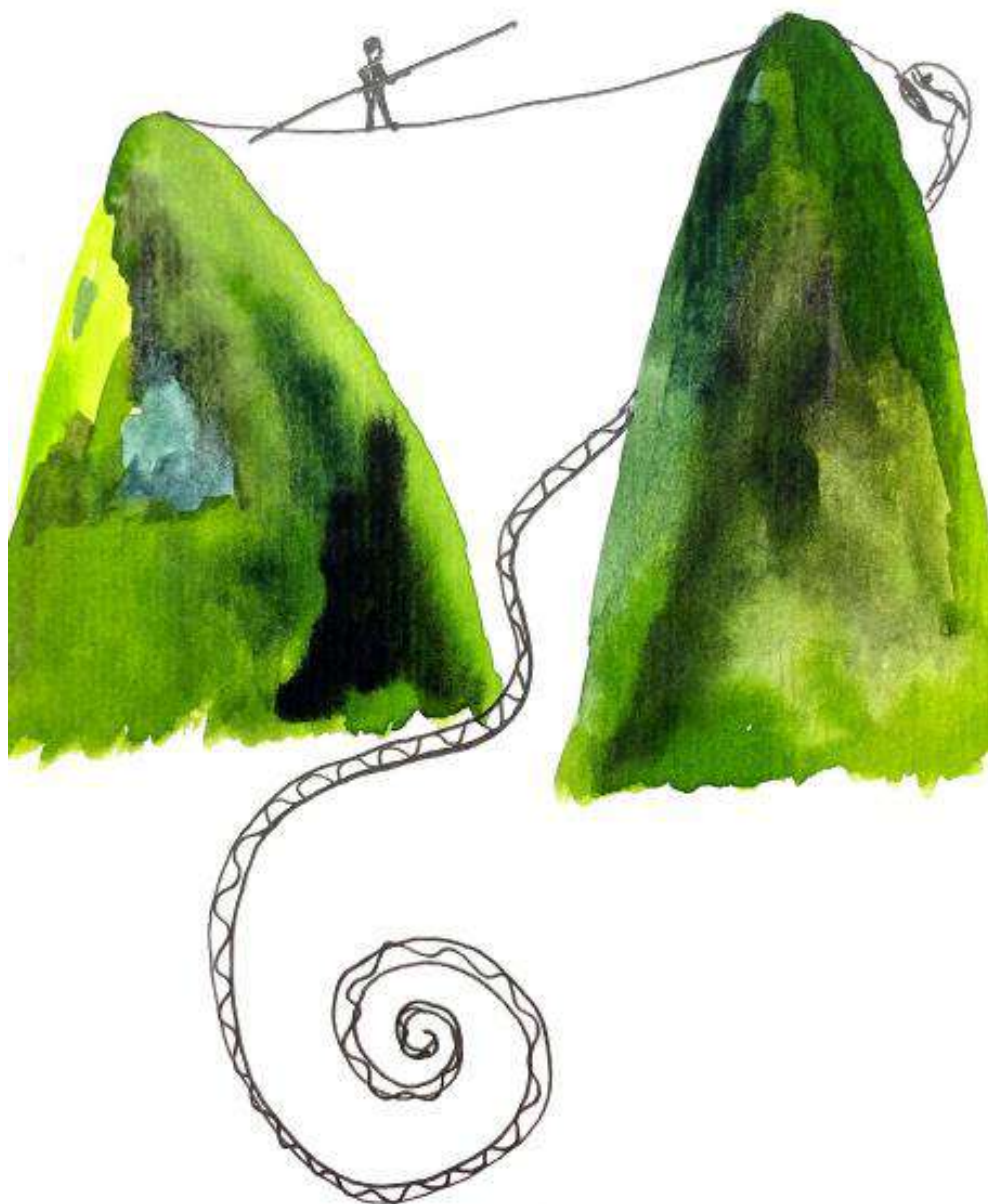
Ako môžu tieto faktory/príležitosti Emme pomôcť? Opíšte dané spôsoby.

Dokážete sa s Emmou nejako stotožniť? Zažili ste niekedy pri svojej práci podobné pocity a emócie?

[nepovinné] Môžete uviesť jeden príklad situácie, v ktorej ste mali pocit, že neodvádzate dostatočne dobrú prácu?

Môžete sa podeliť o to, aké stratégie používate na zvládnutie negatívnych pocitov súvisiacich s prácou a na udržanie zdravej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom?

KAPITOLA 2 – SEBAMANAŽMENT



SEBAMANAŽMENT: ÚVOD

Máte niekedy v práci pocit, že je ťažké ovládať svoje emócie? Prenasledujú vás myšlienky súvisiace s prácou aj v noci? Mali ste niekedy pocit, že si nie ste istí, ako reagovať na pracovnú situáciu? Ak áno, nemali by ste sa kvôli tomu cítiť zle, je to ľudské. Takýmito myšlienkami z času na čas trpí každý, najmä mladí zamestnanci s menšími skúsenosťami. Dobrou správou je, že existuje mnoho praktických rád a osvedčených spôsobov, ako tieto ťažkosti v práci prekonať. Psychológovia prinášajú návody, ako posilniť svoje sebavedomie, prekonať prekážky a stavať na silných stránkach svojho charakteru.

Vedci zistili, že problémy so sebamanažmentom, konkrétne nedostatok vnímanej sebaúčinnosti (self-efficacy), sú jedným z najvýznamnejších stresorov súvisiacich s prácou. Zdravá dávka sebaúčinnosti je kľúčom k prežívaniu pozitívnych emócií a k schopnosti odraziť sa od nepriaznivých udalostí a negatívnych emocionálnych stavov. Ovplyvňuje tiež schopnosť ľudí dosahovať ciele, úspešne vykonávať konkrétne úlohy a určuje, ako budú pristupovať k výzvam. Vedeli ste, že ľudia s vysokou úrovňou sebaúčinnosti majú optimistickjšie názory na svoje schopnosti riešiť problémy, sú odolnejší a majú tendenciu odvážnejšie sa zapájať do náročných úloh? Na druhej strane, ľudia, ktorí sa vyznačujú nízkou úrovňou sebaúčinnosti, majú tendenciu zažívať viac napätia a negatívnych emocionálnych stavov. V neposlednom rade je sebaúčinnosť pozitívnym prediktorom angažovanosti a spokojnosti v práci, pričom znižuje pravdepodobnosť emocionálneho vyčerpania. Znie to ako hotová výhra, však?

Vedci identifikovali niekoľko stratégií na zvýšenie sebaúčinnosti. Bandura, jeden z najvýznamnejších výskumníkov v oblasti sebaúčinnosti, zdôrazňoval význam učenia sa prostredníctvom činnosti (learning by doing), získavania "majstrovstva"; to znamená stanovovať si ciele a vytrvalo a húževnato pracovať na ich dosiahnutí, tešiť sa z úspechu, ale predovšetkým cvičiť a cvičiť, kým sa pozitívna skúsenosť z úspechov nezapíše do pamäti. Dôverujte svojej schopnosti uspieť.

V tejto kapitole nájdete cvičenia, ktoré vám pomôžu zlepšiť vaše vedomosti o sebamanažmente a naučia vás sledovať a kontrolovať svoje emócie, myšlienky a správanie v súkromnom aj pracovnom živote. Vedci identifikovali sebamanažment ako jeden z kľúčových faktorov, ktoré majú vplyv na úspech. Profesionálny a osobný úspech však závisí aj od toho, aký ste vo všeobecnosti šťastný človek. Je dôležité, aby ste sa uistili, že vaša sebaúčinnosť je nasmerovaná smerom, ktorý vám dáva zmysel a umožňuje vám uplatniť svoje silné stránky (zručnosti a kompetencie) v súlade s vašimi najdôležitejšími osobnými hodnotami. Mať dobrý život nie je pre slabochov. Vyžaduje si to odolnosť, prispôsobivosť (flexibilné myslenie), schopnosť nájsť vnútornú motiváciu, rozvíjať trpezlivosť a mať dobrý time management. Nasledujúce cvičenia vychádzajú práve z týchto oblastí.

"Zistíte, čo vás rozžiari, a osvietíte svojím vlastným svetlom celý svet."

Oprah Winfrey

"Nehovorte, že nemáte dosť času. Máte presne toľko hodín denne, koľko mali Helen Kellerová, Pasteur, Michelangelo, Matka Tereza, Leonardo da Vinci, Thomas Jefferson a Albert Einstein."

H. Jackson Brown

1. POUŽÍVANIE OSOBNÝCH HODNÔT NA BUDOVANIE ODOLNOSTI

 Zručnosti v popredí záujmu 1. sebaopoznanie 2. flexibilné myslenie	 Trvanie 45-60 minút	 Interakcia Sólo/v dvojici	 Metóda Kreatívno-vizuálna sebareflexia
--	--	--	---

1.1 CIEĽ

Vždy, keď musíme čeliť konfliktom alebo bojovať s vážnymi problémami, je pre nás veľmi dôležité nájsť zdroje, ktoré nás pozitívne nabijú. Chvilu šťastia, malé víťazstvá, či relaxácia nám môžu pomôcť prekonať temné obdobia. Nasledujúce cvičenie vám pomôže tieto pozitívne momenty nájsť.

1.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Cítite sa v práci často preťažení? Možno si myslíte, že vám chýbajú skúsenosti (alebo dokonca odborné znalosti) a všetko je pre vás nové, vrátane kultúry a zvykov na vašom pracovisku? Je to bežný pocit na začiatku kariéry a vždy, keď nastúpíte do novej firmy, nového tímu alebo dostanete úplne novú úlohu.

V takýchto obdobiach by vám pravdepodobne veľmi pomohlo zlepšiť vašu odolnosť. Je to zručnosť, ktorá vám pomôže prekonať ťažkosti a dokonca aj učiť sa zo skúseností. Inštitút odolnosti nameral 48 % nárast zvládania stresu a 33 % zmiernenie príznakov depresie u tých ľudí, ktorí absolvovali tréning odolnosti.

Ste si istí, že dokážete riešiť problematické situácie? Dokážete problémy vnímať ako príležitosť niečo sa naučiť? Dokážete sa sústrediť na veci, ktoré môžete urobiť, namiesto toho, aby ste sa zamýšľali nad tými, ktoré nemôžete?

Dokážete vo všetkom vidieť niečo dobré? Áno? Potom to vyzerá, že odolnosť vám nie je cudzia.

Odolnosť nie je vlastnosť, ktorú buď máte, alebo nemáte. Je to postoj, zručnosť, ktorú možno rozvíjať. **Identifikácia hodnôt, ktoré si najviac ceníte a ktoré usmerňujú vaše vnímanie pravdy a cieľov v živote, vám pomôže sústrediť sa na to, čo je pre vás dôležité aj počas nepriaznivých udalostí, a stať sa odolnejšími.**

Cieľom tohto cvičenia je vytvoriť pripomienku osobných hodnôt, ktorá vám pomôže rozpoznať, vizualizovať a dodržiavať vaše osobné hodnoty v profesionálnom živote.

1.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

V tomto cvičení sa máte zamyslieť nad tým, čo je vo vašom živote skutočne dôležité, ako má zmysel žiť bez ohľadu na vaše povolanie.

KROK 1: Príprava

Predstavte si tieto scenáre:

a. Od nového nápadu na projekt v práci ste si veľa sľubovali, vynaložili ste veľa úsilia a všetky svoje vedomosti a kreativitu, aby ste ho prezentovali svojmu šéfovi. Napriek všetkému úsiliu bol projekt zamietnutý. Cítite sa naozaj sklúčené, profesionálny neúspech ovplyvňuje vašu

celkovú náladu, aj keď nie ste v práci. Medzitým vaši priatelia naplánovali super víkend, ktorý by ste mali stráviť spolu s nimi a ktorý by sa mal uskutočniť o dva dni. Čo budete robiť? Budete sedieť v tmavej izbe a rozmýšľať o svojom neúspechu, alebo sa vyberiete na výlet s ľuďmi, ktorí vás majú radi, aby ste si užili chvíle s priateľmi a pohyb na čerstvom vzduchu?

- b. O tri dni musíte odovzdať dôležité hlásenie. Tlak z blížaceho sa termínu je veľký. Čo urobíte? Budete tri dni (a noci) sedieť pred počítačom a stresovať sa nad hlásením, alebo pôjdete von na krátku prechádzku/nachvílu si zdriemnete/zalejete kvety/požiadate o pomoc/budete počúvať svoje obľúbené piesne?

KROK 2. Reflexia

Ako zvyčajne reagujete v stresových situáciách?

- Dokázate identifikovať niektoré základné hodnoty, ktorými sa riadi vaše konanie? Ktoré z nich majú pre vás prvoradý význam?

KROK 3: Identifikujte svoje kľúčové hodnoty

- Čo si najviac ceníte, čo je pre vás skutočne dôležité (napríklad aby bol váš domov harmonický, vzťahy s priateľmi/príbuznými, čas strávený s domácim zvieratkom alebo zábava).

Zamerajte sa na VŠEOBECNÉ osobné hodnoty (nie na konkrétne veci, ktoré chcete dosiahnuť), napríklad: česťnosť a integrita, súcit a empatia, úcta k druhým, zodpovednosť, férovosť a spravodlivosť, láskavosť a štedrosť, osobný rast a rozvoj, rodina a komunita, starostlivosť o životné prostredie, pokrok a úspech. Predstavte si svoje hodnoty ako vnútorné poklady a vytvorte ich zoznam.

KROK 4. Vizualne znázornenie

Keď ste si vytvorili zoznam hodnôt, vyberte si metódu na jeho vizualne znázornenie. Môže to byť akákoľvek

metóda: pero a papier, nožnice, fotografie, výstrižky z časopisov atď. Nezabudnite, že nejde o zoznam slov, ale o vizuálne znázornenie. Vaša vizuálna nástenka môže byť buď online, alebo offline. Venujte čas príprave takej nástenky, s ktorou budete spokojní.

Ak chcete, ukážte svoju prácu svojmu mentorovi a porozprávajte sa o nej. Vysvetlite význam jednotlivých prvkov, porozprávajte o veciach, ktoré radi robíte, a uveďte príklady.

Vizuálnu tabuľku majte v kancelárii / na pracovisku vždy poruke. Vždy, keď sa budete cítiť sklúčené, pozrite sa na svoju vizuálnu nástenku. Spomeňte si na chvíle spokojnosti a šťastia, ktoré sú na vašej nástenke znázornené. Uvedomte si, že v živote sú veci, pre ktoré sa oplatí žiť, ktorým sa venujete a ktoré sú pre vás dôležitejšie ako momentálne trápenie. Sú to veci, ktoré vám pomôžu prekonať negatívne chvíle.

Potrebný materiál:

- Všetko, čo môžete použiť na vytvorenie vizuálnej nástenky.

1.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Možné problémy

- Spýtajte sa svojho mentorovaného (mentee), či sa s vami chce podeliť o svoju vizuálnu nástenku.

Ak si to želá, môže to posilniť váš vzťah a ponúknuť vám možnosť nahliadnuť do spôsobu jeho/jej myslenia a vedieť lepšie poradiť. Mentorovaného však do toho nenúťte.

Hlbšiu konverzáciu o nástenke hodnôt môžete podnietiť otázkami, ako napríklad: Mohli by ste opísať, na čo sa to pozeráme? Aký to bol pocit vytvoriť túto nástenku? Čo ste sa naučili pri vytváraní tejto nástenky?

Afirmácie

Ak sa váš mentorovaný sťažuje, že je v strese alebo zápasí s nejakou prekážkou, môžete mu pripomenúť, aby sa pozrel na

svoju nástenku osobných hodnôt a pripomenul si, na aké hodnoty by sa mal v skutočnosti zamerať. Malo by mu to pomôcť prekonať aktuálne problémy.

1.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Doll, K. (2019). *23 Resilience Building Activities & Exercises for Adults*. PositivePsychology.com B.V. [online]. Dostupné na: <https://positivepsychology.com/resilience-activities-exercises/> [vyhladané 16. augusta 2023].

Oláh, A. (2021). *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény* (Belső világunk megismerésének módszerei). Budapest: Akadémiai Kiadó.

Micro-learning video

"NEZLYHÁVAJTE RÝCHLO, ZLYHÁVAJTE S ROZVAHOU."

V tomto krátkom videu Leticia Gasca, výkonná riaditeľka Inštitútu pre neúspech, hovorí o celosvetovom hnutí, ktorého cieľom je urýchliť proces učenia sa v súvislosti s neúspechom v podnikaní.



1.6.ZDROJE

Creswell, D. et al. (2005). Affirmation of Personal Values Buffers Neuroendocrine and Psychological Stress Responses. *Sage Journals* [online], 16 (11). Dostupné na: https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1467-9280.2005.01624.x?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%20%20pubmed [vyhladané 16. augusta 2023].

Fontane Pennock, S. – Alberts, H. (2019). *3 Resilience exercises*. PositivePsychology.com B.V. [online]. Dostupné na: <https://cdn.ymaws.com/www.fadaa.org/resource/resmgr/3-resilience-exercises-pack.pdf> [vyhladané 16. augusta 2023].

Purcell, J. (2020). Resilience: The Key To Future Business Success. *Forbes* [online]. Dostupné na: <https://www.forbes.com/sites/jimpurcell/2020/09/14/resilience-the-key-to-future-business-success/> [vyhladané 16. augusta 2023].

Via Institute on Character. (2023). *The 24 Character Strengths*. [online]. Dostupné na: https://www.viacharacter.org/character-strengths?gad_source=1&gclid=CjwKCAiA-P-rBhBEEiwAQEXhHyxwmBd0jsF2H8gfKUAoLoCwH-8FOk-CQuD3-aKEWBTMAwYVOs6eBoC2eoQAvD_BwE [vyhladané 18. decembra 2023].

2. PREKONANIE NEDOSTATKU POZORNOSTI

 Zručnosti v popredí záujmu 1. time manažment 2. manažment informácií 3. sústredená pozornosť	 Trvanie 30 min + 10 minút / deň	 Interakcia Sólo	 Metóda Analýza procesov Klasifikácia
--	---	--	--

2.1 CIEĽ

Mali ste niekedy pocit, že spracovanie informácií a údajov je pre vás v práci výzvou? Cítite sa z času na čas v tomto procese "stratení"? Čo tak vniesť do toho trochu viac poriadku a kontroly? Cieľom tohto cvičenia je pomôcť vám vytvoriť zvládateľný systém spracovania informácií a dokumentov, aby ste predchádzali chybám a zbytočnému stresu.

2.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Kancelárska sa spája s veľkým množstvom údajov a dokumentov, ktoré je potrebné spracovať. Ak necháte dokumenty a informácie hromadiť, môže sa stať, že na ne zabudnete, budú neaktuálne a vyústia do viacerých nepríjemných problémov:

- **Časový manažment:** neustále hľadanie dokumentov a doháňanie zameškaných úloh spotrebuje veľa času a energie.
- **Profesionálny rozvoj:** nedodržiavanie termínov a neschopnosť nájsť správny harmonogram vecí, ktoré treba urobiť, by nemuseli oceniť tí, od ktorých súhlasu závisí vaše povýšenie.
- **Ak trpíte poruchou pozornosti s hyperaktivitou (ADHD),** hromada

papierov na stole alebo v počítači vás bude ešte viac stresovať a rozptyľovať.

Zabudnuté alebo stratené úlohy a dokumenty môžu mať za následok negatívne sebahodnotenie, zníženie sebadôvery a zhoršenie pracovného výkonu.

Štatistiky hovoria, že takmer 10 % zamestnancov generácie Z trpí ADHD. Behaviorálne tréningy by mohli byť užitočné nielen pre nich, ale aj pre všetkých ostatných, ktorí musia spravovať veľké množstvo dokumentácie v rýchlo sa meniacom pracovnom prostredí.

2.3 OPIS CVIČENIA

KROK 1: Príprava

Hlavným cieľom je vytvoriť systém, ktorý vám umožní efektívnu a organizovanú správu dokumentov/súborov a zabráni chybám a stratám času spôsobených chaosom a neustálou potrebou vyhľadávať a reorganizovať informácie.

Zamyslite sa nad nasledujúcimi otázkami a úprimne si na ne odpovedzte na škále od 1-4 [1: vôbec nie, 2: trochu, 3: dosť, 4: úplne]:

- "Ako ste spokojní s efektívnosťou, akou spravujete informácie?"

- "Aký bezproblémový a funkčný je váš systém správy dokumentov?"

Ako často: 1-4 [1: často, 2: občas, 3: zriedkavo, 4: nikdy]:

- "Ako často strácate čas riešením chýb vyplývajúcich zo zlej organizácie dokumentov alebo informácií?"

- "Ako často pociťujete stres v súvislosti so spôsobom, akým spravujete informácie/dokumenty?"

KROK 2: Porozumenie

Pozrite sa na svoju prácu z vyššej perspektívy. Aby ste mohli vytvoriť dobrú štruktúru, musíte pochopiť a kontrolovať základný tok informácií, ktorý charakterizuje váš pracovný proces. Zapíšte si odpovede na nasledujúce otázky:

a. "Aké typy informácií/dokumentov spravujete (napr. ponuky, zmluvy, účty atď.)?"

b. "Ako často ich dostávate (denne, každú hodinu atď.)?"

c. "Prostredníctvom akých kanálov (tlačaná verzia, e-mail, aplikácia, interný komunikačný systém)?"

d. "Od koho (typ zdrojov, klienti, šéf, kolegovia atď.)?"

e. "Aké sú hlavné typy činností, ktoré musíte s týmito informáciami vykonať (uložiť, odpovedať, spracovať, zdieľať atď.)?"

f. "Akým spôsobom (písomne, ústne)?"

KROK 3: Vytvorenie logickej štruktúry

Na základe analýzy vášho pracovného procesu identifikujte hlavné kategórie informácií/dokumentov, napr. na základe urgency. Potom v rámci nich vytvorte podkategórie, napr. na základe odhadovaného času potrebného na vyriešenie problému (nízka, stredná alebo vysoká náročnosť práce).

Cieľom je optimalizovať priority; vyriešiť najdôležitejších klientov, pochopiť časové a akčné požiadavky a čo najmenej dôležitých/neurgentných dokumentov sa dotýkať čo najmenej.

KROK 4: Uplatnenie stratégie v praxi

Vytvorte si napríklad tri priečinky na pracovnej ploche (alebo tri kôpky na pracovnom stole): DNES, NIE DNES (ale pred konkrétnym dátumom), SKÔR ALEBO NESKÔR (bez konkrétneho dátumu).

Pravidelne na začiatku dňa si prelistujte prijaté správy a položky zaradte do príslušného priečinka (kôpky).

Pred koncom dňa vyprázdňte priečinok DNES a spracujte jeho obsah. Ak to nie je možné, preložte zostávajúce úlohy do zásobníka NIE DNES (ale pred konkrétnym dátumom).

Obsah priečinka NIE DNES pravidelne kontrolujte (napr. raz za 2 dni). Usporiadajte dokumenty v poradí podľa urgency a dôležitosti alebo podľa požiadaviek na pracovnú záťaž. (Tip: v tomto prípade sú užitočné rozdeľovače na zošity, manilové priečinky, harmonikové zakladače). Najskôr spracujte tie dokumenty, ktoré majú skorší termín, a tie, ktoré sa dajú vyriešiť rýchlo, urobte hneď.



Nezabudnite, že máte aj priečinok SKÔR ALEBO NESKÔR. Vy ste tu šéf, rozhodujete o poradí a termíne spracovania dokumentov. Občas sa na dokumenty pozrite a spracujte tie, ktoré považujete za urgentné/dôležité.

Potrebné materiály:

- 3 priečinky na pracovnej ploche s nápismi "DNES", "NIE DNES", "SKÔR ALEBO NESKÔR". Vnútorne rozdeľovače pre priečinky "NIE DNES" a "SKÔR ALEBO NESKÔR" (napr. rozdeľovače, manilové priečinky, harmonikové zakladače).

2.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Možné problémy

Ľudia z generácie Z vo všeobecnosti neuvažujú lineárne, čo je skvelé, keď je potrebná kreativita. Avšak lineárne plánovanie zoznamu úloh je tiež veľmi dôležité. Ak sa mentorovaný (mentee) sťažuje, že jeho pracovná plocha je zaplavená dokumentmi, najmä ak existuje podozrenie, že trpí ADHD, je potrebné mu pomôcť. Ako mentor by ste mali taktne poukázať na to, že systematické usporiadanie dokumentov pomáha pri plánovaní práce. Mali by ste tiež povzbudzovať a podporovať mentorovaného, aj keď sa zdráha používať novú metódu, ktorá sa zdá byť vzdialená od jeho doterajšieho spôsobu práce.

Variácie

- **Toto cvičenie možno nahradiť aj iným cvičením, ktoré sa zameriava na to, aby sa pri odchode z domu alebo z pracoviska nezabudlo na potrebné veci.**

Na tento účel by mal mať mentorovaný vyhradené miesto (napríklad košík) pri vstupe do svojho bytu/domu. Na tomto mieste by si mal odkladať kľúč od dverí kancelárie, peňaženku, kalendár, perá, kľúč od auta, kľúč od domu, atď. Ak si na druhý deň potrebuje vziať niečo špeciálne (napríklad poznámky k stretnutiu), mal by si to na dané miesto pripraviť deň vopred. Pred odchodom z domu tak bude mať mentorovaný jedno miesto, kde všetko nájde, a nebude tak musieť hľadať veci po celom byte.

Afirmácie

Na začiatku je dôležité pravidelne diskutovať o pokrokoch mentorovaného, povzbudzovať ho, aby pokračoval v nácviku, hľadať alternatívne riešenia prípadných problémov v súvislosti s poruchou pozornosti (napr. že sa ľahko rozptýli, stratí pojem o čase, nedokáže začať svoj deň a pod.) Úspech treba pochváliť a neúspech prijať s

porozumením. Je potrebné mentorovaným vysvetliť, že rozšírenie pozornosti si vyžaduje vytrvalosť a sebadisciplínu a neustále precvičovanie nových návykov.

2.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Mikro-učenie

"PREČO JE TRPEZLIVOSŤ SUPERSCHOPNOSŤ?"

V tomto videu Oliver Burke, súčasný britský spisovateľ a novinár, prednáša na TEDx o tom, prečo je nevyhnutné rozvíjať trpezlivosť.



2.6. ZDROJE

Sachar, D.B. (2012). *Achieving Success with ADHD: Secrets from an Afflicted Professor of Medicine* [online]. Dostupné na: <https://www.freepsychotherapybooks.org/ebook/achieving-success-with-adhdsecrets-from-an-afflicted-professor-of-medicine/> [vyhladané 28. júla 2023].

Taylor, J. Ph.D. (2023). *The Power of Patience for Positive Life Change*. Psychology Today [online]. Dostupné na: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-power-of-prime/202306/the-power-of-patience-for-positive-life-change> [vyhladané 28. júla 2023].

3. KRUH ŽIVOTA

 Zručnosti v popredí záujmu 1. tíme manažment 2. sebauvedomenie	 Trvanie 45 minút	 Interakcia Sólo/Dvojica/Skupina	 Metóda Sebareflexia Klasifikácia
--	---	--	--

3.1 CIEĽ

Cieľom tohto cvičenia je zamyslieť sa nad tým, ako je rozložená vaša pozornosť a sústredenie v kľúčových oblastiach vášho života, a posúdiť, či ste s tým spokojní, alebo niekde potrebujete urobiť malé zmeny. Ďalším zámerom je pomôcť vám uvedomiť si, akú máte rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Ak pochopíte, ktorým súčasným rolám venujete viac pozornosti, pomôže vám to vytvoriť zdravú a harmonickú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

3.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Na to, aké osobné roly považujete vo svojom živote za skutočne dôležité, majú vplyv rôzne faktory. Takýmto faktorom sú napríklad očakávania spoločnosti, vaše pohlavie, vek, kvalifikácia, rodinné tradície, kultúra na pracovisku atď.

Všetky role sú dôležité, no je dôležité zabezpečiť si ich viac, aby ste vo svojom živote dosiahli rovnováhu a harmóniu. Ak máte len role súvisiace s prácou, vaše sebavedomie príliš závisí od profesionálneho úspechu. Iste, profesionálna kariéra poskytuje príjem, pozitívne sebahodnotenie, status. Ale v prípade, že sa dostanete do obdobia, kedy sa vám v práci až tak dariť nebude, alebo nastanú nejaké pracovné problémy, či pridete o prácu, môže to mať za následok

vážne emocionálne a osobnostné problémy.

Čím rozmanitejšia a komplexnejšia je vaša mapa rolí, tým väčšiu stabilitu a odolnosť vo svojom živote máte. Keď prechádzate náročným obdobím v jednej oblasti, pozitívne skúsenosti a sebahodnotenie vyplývajúce z iných oblastí a sociálnych rolí môžu vyvážiť vaše momentálne negatívne prežívanie a posilniť vaše sebavedomie (napr. spoľahlivý priateľ, milujúca sestra/brat, obetavý dobrovoľník, agilný bežec atď.) Psychológovia tento pozitívny efekt prenosu nazývajú "obohatenie pracovného a súkromného života".

Nie je ľahké viesť zdravý súkromný život a zároveň byť úspešný v práci. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je však kľúčom k rozvoju zdravého psychického a fyzického života, ktorý bude udržateľný.

Vizualizácia vašich sociálnych rolí vám pomôže zistiť, či je váš tíme manažment a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom dobrá, alebo potrebuje určité úpravy.

Mladí profesionáli si zaslúžia zvláštnu pozornosť pri hľadaní rovnováhy medzi súkromným životom a prácou. Často pracujú z domu alebo majú hybridné zamestnanie, čo môže viesť k problémom s hranicami (tejto téme je venované

osobitné cvičenie v kapitole 6), a v takomto prostredí môže byť ťažké vytvárať sociálne väzby a podpornú pracovnú atmosféru.

Okrem toho spoločenské očakávania môžu príliš zdôrazňovať význam výšky príjmu, čo vedie mladých ľudí k tomu, že obetujú zdravie a šťastie, aby získali rýchle povýšenie.

3.3 OPIS CVIČENIA

KROK 1: Brainstorming o vašich osobných rolách

Venujte 5 minút dokončeniu nasledujúcej vety toľkými spôsobmi (s toľkými rolami), koľko vás napadne, a zamyslite sa nad svojím súčasným životom. Nechajte svoje myšlienky voľne plynúť, bez toho, aby ste ich hodnotili.

- "Ja, ako ..." (napr. spisovateľ/ka)
- "Ja ako..." (napr. jazdec/jazdkyňa na koni)
- "Ja ako..." (dobrovoľník v útulku)

Premýšľajte o rolách týkajúcich sa rôznych oblastí vášho života (pracovné ja, voľnočasové ja, spoločenské ja, rodinné ja, spirituálne ja atď.).

KROK 2: Vytvorte si archív osobných rolí

Každú rolu, ktorú ste identifikovali, spojte s určitou oblasťou svojho života. (napr. spisovateľ - profesionálny život; jazdec na koni - koníček alebo fyzická kondícia; dobrovoľník v útulku - dobrovoľníctvo alebo spoločenská zodpovednosť).

Použite šablónu uvedenú nižšie, ktorá vám pomôže zohľadniť vaše rôzne sociálne role a nakresliť "kruh vášho súčasného života" (môžete si vytvoriť aj vlastný obrázok/šablónu, stačí vybrať osem osobných rolí, ktoré považujete za najdôležitejšie vo svojom živote - v osobnom aj pracovnom). Usporiadajte ich do kruhu v rovnakých vzdialenostiach.

Stred kruhu považujte za "origo", teda nulu, zatiaľ čo osi (čiary) vedúce ku každej osobnej role predstavujú stupnicu od 0 do 10. Napríklad najnižšia možná hodnota na osi "rodina" je 0 a najvyššia 10.

KROK 3: Vytvorte si kruh svojho súčasného života

Rozhodnite, aká dôležitá je pre vás každá z vašich osobných rolí (oblastí), a ohodnoťte ju od 0 do 10, pričom 0 znamená najdôležitejšia a 10 najmenej dôležitá. Zvolenú známku (mieru dôležitosti) umiestnite na príslušnú os (čiaru). (Pozri prílohu 1a)

KROK 4: Spojte body

Keď skončíte s hodnotením dôležitosti jednotlivých rolí/oblastí vo vašom živote, spojte značky a pozrite sa na nový, trochu deformovaný kruh. Zamyslite sa nad ním. (Pozri prílohu 1b)

KROK 5: Diskutujte o svojom kruhu s kolegami

Ak môžete, porovnajte si kruhy vo dvojici alebo v skupine. Prikladali ste rovnakým rolám alebo oblastiam podobnú dôležitosť, alebo sú medzi vašimi kruhmi veľké rozdiely? Keď ste spojili značky, dostali ste viac-menej pravidelný kruh, alebo veľmi pokrivený?

KROK 6: Reflexia

Zamyslite sa nad nasledujúcimi otázkami:

- *Sú roly/oblasti, ktoré sú pre vás menej dôležité, naozaj menej dôležité? Alebo je to tak, že im jednoducho momentálne nemôžete venovať dostatok času?*
- *Je kruh života, ktorý ste si nakreslili, stabilný, alebo platí len pre súčasné obdobie, a to kvôli určitým vonkajším faktorom?*
- *Ak je váš kruh značne nevyvážený, znamená to, že vaša rovnováha medzi pracovným a súkromným životom by mohla byť lepšia. Porozhliadnite sa po takých súčasných prioritách, ktoré môžu*

rovnováhu istým spôsobom zlepšiť, aj keď len na určitý čas. Nezabúdajte, že zmeny vo vašom živote zmenia aj to, ako váš kruh vyzerá.

- Máte pocit, že potrebujete nejaké zmeny vo svojom tíme manažmente vo všeobecnosti? Čo si o vašom kruhu myslia vaši kolegovia?

- Aké kroky by ste mohli podniknúť na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom? Akú zmenu v tíme manažmente si môžete dovoliť v krátkodobom, strednodobom a dlhodobom horizonte, aby ste zlepšili svoju rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom?

3.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Možné problémy

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je nejasne definovaný pojem. Oxfordský slovník uvádza, že ide o množstvo času, ktoré strávite prácou, v porovnaní s množstvom času, ktorý venujete rodine a veciam, ktoré vás bavia. Mnohí mladí zamestnanci sa domnievajú, že príjem je dôležitejší ako čokoľvek iné, pretože potrebujú nezávislosť, sebaúctu, status. Mentori by s nimi mali viesť rozhovory o rôznych osobných hodnotách, o tom, ako sa zoznam preferencií líši od zamestnanca k zamestnancovi, a navrhnúť určité zmeny životného štýlu v prípade, ak rovnováha medzi pracovným a súkromným životom mentorovaného zjavne neexistuje.

Ak je výsledkom takýchto rozhovorov zistenie, že samotné pracovisko negatívne ovplyvňuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov, môže manažér uplatniť niektoré z nasledujúcich opatrení:

- Pripomínať svojmu tímu, aby sa po pracovnej dobe odpojili (od emailu, pracovných sociálnych sietí a pod.)

- Vytvárať zamestnancom priestor na stretnutia (teambuildingy, narodeninové oslavy atď.)

- Upozorniť zamestnancov na pracovné výhody (ako je pracovná neschopnosť, dovolenka na zotavenie).

- Kontrolovať svojich priamych podriadených ("well-being" zamestnancov)

- Ísť svojmu tímu príkladom

- Rešpektovať firemnú kultúru a normy (minimalizovať zasielanie okamžitých správ)

- Rešpektovať pracovný čas (neočakávať, že ľudia budú pracovať po skončení oficiálnej pracovnej doby).

3.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Cooks-Campbell, A. (2023). *How to have a good work-life balance*. BetterUp, Blog, Wellbeing [online]. Dostupné na: <https://www.betterup.com/blog/how-to-have-good-work-life-balance> [vyhľadane 31. júla 2023].

OECD. (2020). *How's Life? Well-being Database* [online]. Dostupné na: <https://www.oecd.org/wise/how-s-life-23089679.htm> [vyhľadane 31. augusta 2023].

Mikro – učenie

"KRUH ŽIVOTA"

V tomto krátkom videu Mind Tool Content Team vysvetľuje, v akých situáciách môže byť Kruh života užitočný a ako ho používať. Video si môžete pozrieť a prepis stiahnuť naskenovaním QR kódu nižšie:



df_429rgDujwyTA260CY6e8ds_xoCPpsQAvD_BwE [vyhľadane 31. júla 2023].

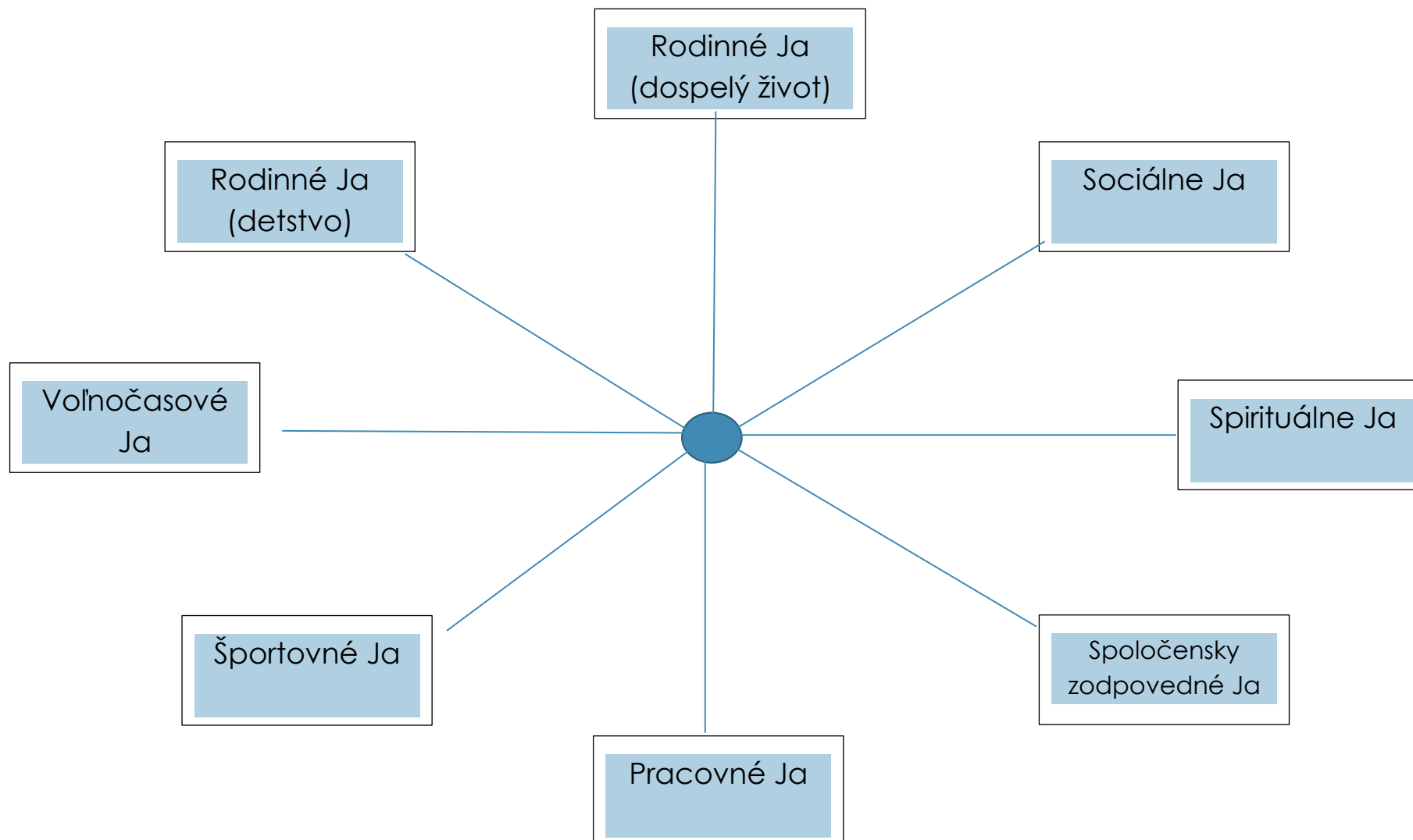
3.6.ZDROJE

McCain, A. (2023). *20 + Vital Work- Life Balance Statistics [2023]: Is Work Life Balance Your Second Priority?* Zippia.com. Jun. 29, 2023 [online] Dostupné na: <https://www.zippia.com/advice/work-life-balance-statistics/> [vyhľadane 23. augusta 2023].

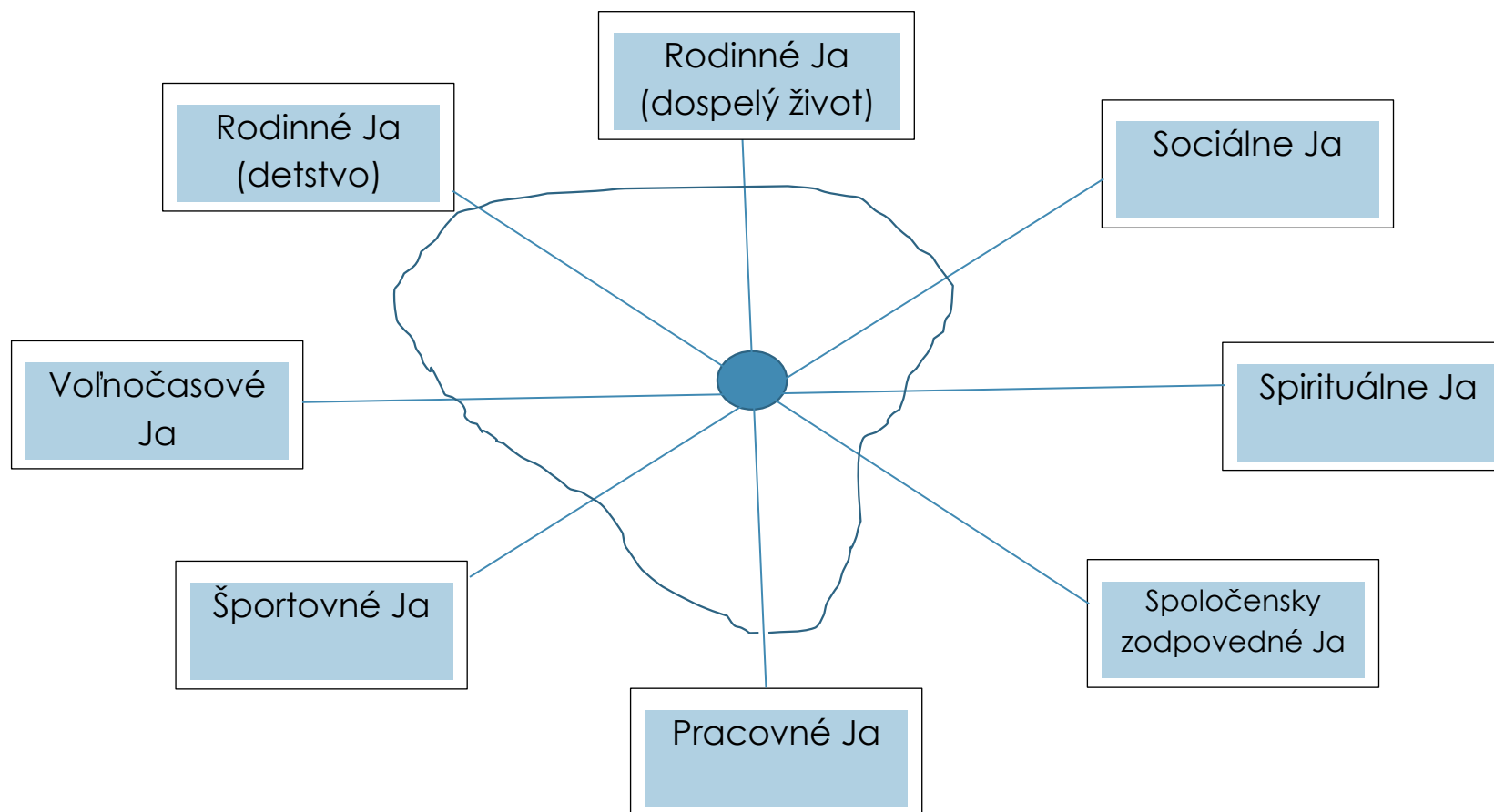
Mindset For You. (2017). Dostupné na: https://mindsetforyou.hu/2019/06/28/munka-maganelet-es-hol-az-egyensuly/?gclid=CjwKCAjw52mBhB5EiwA05YKo1s7hLY4xLpxz7yM99CJxv0r7Q6df_429rgDujwyTA260CY6e8ds_xoCPpsQAvD_BwE [vyhľadane 31. júla 2023].

Nemzeti Népegészségügyi Központ Egészségvonal. (2023). *Munka és agánélet egyensulya* [online]. Dostupné na: <https://egeszsegvonal.gov.hu/maradj-egeszseges/munka-es-maganelet-egyensulya.html> [accessed 31 July 2023] https://egeszsegvonal.gov.hu/maradj-egeszseges/munka-es-maganelet-egyensulya.html?gclid=CjwKCAjw52mBhB5EiwA05YKo1s7hLY4xLpxz7yM99CJxv0r7Q6df_429rgDujwyTA260CY6e8ds_xoCPpsQAvD_BwE

3.7 PRÍLOHA A – ŠABLÓNA - KRUH ŽIVOTA [POLOŽKY V RÁMČEKOCH SÚ VOLITEĽNÉ]



3.8 PRÍLOHA B – ŠABLÓNA - KRUH ŽIVOTA [POLOŽKY V RÁMČEKOCH SÚ VOLITEĽNÉ]



KAPITOLA 3 – ZMYSLUPLNÉ VZŤAHY



ZMYSLUPLNÉ VZŤAHY: ÚVOD

Historicky najdlhší vedecký výskum o význame vzťahov v živote človeka začalo Centrum pre rozvoj dospelých na Harvardskej univerzite v roku 1938 a tento výskum stále pokračuje. Na základe obrovského množstva údajov zozbieraných za takmer 100 rokov vedci zistili, že zdravé vzťahy predlžujú život a výrazne zlepšujú fyzické a emocionálne prežívanie.

Psychológovia zaoberajúci sa organizačnou a pracovnou psychológiou tiež zdôrazňujú význam pozitívnych vzťahov na pracovisku. Podporné kolegiálne prostredie uľahčuje proces nástupu nových zamestnancov do práce a zvyšuje pravdepodobnosť, že na danom pracovisku zotrávajú a budú spokojní. Podľa jedného z najznámejších modelov navrhovania pracovných miest, známeho ako Model dopytu, kontroly a podpory, ktorý vypracoval Karasek, spokojnosť zamestnanca a úroveň jeho záťaže na konkrétnom pracovnom mieste závisia od troch kľúčových premenných: úroveň vnímanej kontroly v práci (vnímaná autonómia, kvalifikácia a rozhodovacia právomoc), úroveň dopytu (napr. časový tlak, náročnosť úlohy, požadované psychické úsilie) a sociálna podpora (pozitívne, podporné vzťahy). Podporné vzťahy pôsobia ako nárazník proti škodlivým dôsledkom spôsobených príliš slabou kontrolou alebo príliš vysokými nárokmi v práci, uľahčujú zvládanie problémov a vedú k lepšiemu výkonu.

Dnešné generácie sa pohybujú v rýchlo sa vyvíjajúcom svete. Čelia jedinečným výzvam v pracovnom aj osobnom živote. Pestovanie zmysluplných vzťahov je v tomto kontexte dôležitým aspektom ich spokojnosti. V tejto kapitole sa venujeme úlohe zmysluplných vzťahov v živote generácií Y a Z, pričom zdôrazňujeme ich úlohu pri udržiavaní zdravej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, predchádzaní vyhoreniu a celkovej prosperite človeka. Táto kapitola slúži na identifikáciu kľúčových zložiek, ktoré prispievajú k týmto zmysluplným vzťahom, vrátane sebaúcty, aktívnej empatie, manažmentu vzťahov, pozitívnej komunikácie a akceptácie rozmanitosti.

Sebaúcta

Snaha o úspech a spoločenský tlak môžu často viesť k pochybnostiam o sebe samom. Podporné vzťahy s mentormi, nadriadenými, kolegami a priateľmi slúžia ako pripomienka, že každý človek má občas pochybnosti o sebe samom. Poradenstvo a podpora od ľudí, s ktorými má človek zmysluplné vzťahy, pomáhajú zamestnancom utvrdiť sa vo svojich schopnostiach, budovať si sebaúctu a bojovať proti imposter syndrómu (alebo syndrómu podvodníka; ide o behaviorálny fenomén, ktorý sa opisuje ako pochybnosti o sebe samom, o svojom intelektu, zručnostiach alebo dosiahnutých úspechoch u vysoko úspešných ľudí).

Aktívna empatia

V dnešnom súťaživom svete znamená aktívna empatia viac ako pracovné postavenie. Aktívna empatia umožňuje mladým zamestnancom budovať vzťahy založené na starostlivosti, súcite a vzájomnej podpore a nezáleží na tom, či ide o kolegov, nadriadených alebo podriadených. Pestovanie aktívnej empatie je nevyhnutné na zlepšenie tímovej práce, minimalizáciu konfliktov a podporu kultúry inklúzie a rešpektu.

Interpersonálne zručnosti

Analýza osobnej siete kontaktov je cenným nástrojom pri budovaní interpersonálnych zručností. Ak mladí zamestnanci identifikujú väzby, ktoré ich motivujú, inšpirujú a podporujú, môžu sa zamerať na tie vzťahy, na ktorých im najviac záleží. Tento prístup umožňuje ľuďom prispievať k úspechu a prosperite vzťahov vo svojom okolí, čím sa vytvára podporný sociálny ekosystém.

Komunikácia

Pochopenie prirodzeného štýlu komunikácie a tímovej práce je veľmi dôležité. Uvedomenie si svojich silných stránok a komunikačných preferencií umožňuje jednotlivcom efektívne prispôbiť svoje interakcie s kolegami a nadriadenými. Efektívna a hlavne pozitívna komunikácia tvorí základ zmysluplných vzťahov. Pozitívna komunikácia buduje dôveru, podporuje otvorený dialóg a minimalizuje konflikty, čím prispieva k zdravšej pracovnej atmosfére. Majte na pamäti, že komunikácia je zručnosť, ktorú využívame denne, zohráva kľúčovú úlohu v našich vzťahoch a v konečnom dôsledku formuje kvalitu nášho života.

Riadenie rozmanitosti

Riadenie rozmanitosti je vo viacgeneračnom pracovnom prostredí generácií Y a Z kľúčové. Vytváranie mostov medzi rôznymi vekovými skupinami, rozmanitým pôvodom a rôznymi osobnosťami podporuje vzájomné učenie a rast. Zamestnanci môžu využívať múdrosť, skúsenosti a jedinečné perspektívy svojich kolegov, čo podporuje inovácie a spoluprácu. Posilnenie zručností potrebných na nadviazanie zmysluplných vzťahov s inými generáciami môže niekedy znamenať veľkú výzvu.

"Ak robíte prácu prospešnú pre ostatných, zároveň uzdravujete aj seba, pretože radosť, ktorú vytvárate, je duchovným liekom. Prekonáva všetky prekážky."

Ed Sullivan

1. VÝMENA EMPATIE

 Zručnosti v popredí záujmu 1. aktívna empatia 2. pozitívna komunikácia 3. riadenie rozmanitosti	 Trvanie 60 minút	 Interakcia Skupina	 Metóda Interaktívne cvičenie (hranie rolí)
--	---	---	---

1.1 CIEĽ

Zamyslite sa nad atmosférou na pracovisku. Vyznačuje sa aktívnou empatiou a vzájomným prijatím? Prispievate vy a vaši kolegovia aktívne k inkluzívnemu pracovnému prostrediu, ktoré je založené na spolupráci a rešpekte?

Cieľom cvičenia "Výmena empatie" je rozvíjať a posilňovať zručnosť aktívnej empatie. Cieľom tohto cvičenia je pomôcť vám lepšie pochopiť perspektívu vašich kolegov a byť konštruktívnou súčasťou pracovnej kultúry, ktorá sa vyznačuje otvorenosťou a vzájomným porozumením.

1.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Aktívna empatia je na modernom pracovisku kľúčovou zručnosťou. Pochopenie emócií, výziev a perspektív iných nielenže zlepšuje tímovú prácu a spoluprácu, ale vytvára aj inkluzívnejšie a ústretovejšie pracovné prostredie.

- **Budovanie svalov empatie:** Ako každá zručnosť, aj empatia sa zlepšuje tréningom. Výmena rolí a hranie rolí v kolektíve môže byť príležitosťou na precvičenie "svalov" empatie. Zamestnanci sa aktívne vžívajú do kože iných, čo prehĺbuje ich schopnosť porozumieť kolegom z rôzneho prostredia a rôznych rolí.
- **Zlepšenie komunikácie:** Vďaka skúsenostiam s rôznymi scenármi sa

zamestnanci naučia efektívnejšie a citlivejšie komunikovať so svojimi kolegami.

- **Riešenie konfliktov:** Empatia je kľúčovým nástrojom pri riešení konfliktov a problémov na pracovisku.
- **Kultúrna citlivosť:** Zamestnanci môžu získať prehľad o problémoch, ktorým čelia kolegovia z rôznych prostredí.
- **Team building:** Hranie rolí podporuje silnejšie vzťahy medzi členmi tímu, čo vedie k súdržnejšiemu a produktívnejšiemu tímu.

1.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

Dôrazne odporúčame, aby sa hranie rolí uskutočňovalo pod vedením mentora. Pomôže to zabrániť tomu, aby sa zamestnanci zasekli v chýlostivých scenároch, čo by malo negatívny dopad. Skúsený mentor dokáže zamestnancov efektívne nasmerovať tak, aby správne posúdili situácie, čo im uľahčí získať cenné poznatky.

KROK 1: Príprava

Pripravte si kartičky na poznámky (jednu pre každého zamestnanca) a perá. Ak to považujete za užitočné, použite šablónu, ktorú sme vypracovali na prípravu scenárov a ktorú nájdete v prílohe. Šablóna prispieva k vytvoreniu viac-menej jednotných, hĺbkových opisov scenárov.

KROK 2: Písanie scenárov

Každý zamestnanec si napíše scenár alebo výzvu súvisiacu s prácou, s ktorou sa nedávno stretol alebo ktorú si všimol. Scenár by mal v ideálnom prípade zahŕňať niekoho z iného prostredia, oddelenia alebo funkcie. Pri opise situácie buďte konkrétni a zrozumiteľní.

Pred vytvorením scenárov by sa zamestnanci mali dohodnúť na citlivých témach, ktoré nemôžu byť zahrnuté do situačnej hry. Každý má právo vylúčiť akúkoľvek tému bez uvedenia dôvodu.

KROK 3: Miešanie scenárov

Zobierajte všetky napísané scenáre a vložte ich do klobúka alebo nádoby.

KROK 4: Výmena empatie

Každý zamestnanec si náhodne vyberie scenár z nádoby. Účastníci by si nemali vybrať vlastný scenár.

KROK 5: Hranie rolí

Zamestnanci by sa teraz mali zapojiť do hrania rolí podľa scenára, ktorý si vybrali. Mali by si predstaviť seba na mieste osoby, ktorá čelí problému, a zahrať rozhovor alebo situáciu uvedenú v scenári.

Presné pravidlá hrania rolí môžu vypracovať zamestnanci sami s ohľadom na veľkosť skupiny, dostupný čas a iné aspekty. Zamestnanci môžu reagovať na to, čo je opísané v scenári, ale tiež môžu problém modifikovať a jeho potenciálne riešenie prehrať v skupine.

KROK 6: Reflexia a diskusia

Po skončení hry by sa zamestnanci mali zamyslieť nad svojimi skúsenosťami. V skupine prediskutujte nasledujúce otázky:

- "Čo ste sa dozvedeli o problémoch a pocitoch hlavného aktéra scenára?"
- "Aký to bol pocit vžiť sa do kože niekoho iného?"
- "Zmenilo toto cvičenie váš pohľad na situáciu?"

Zamyslite sa nad tým, či ste podobné pocity už niekedy zažili v podobnej situácii. Vyjadrite, či máte podobné prežívanie, ako vaši kolegovia.

KROK 7: Empatické postrehy

Zamestnanci by mali svoje postrehy a pozorovania prediskutovať v rámci skupiny. Podelte sa o to, čo ste sa naučili o rozmanitosti, o výzvach, ktorým čelia ostatní, a o tom, ako môže empatia zlepšiť tímovú prácu a porozumenie na pracovisku.

KROK 8: Opakujte

Zopakujte si hru s novými scenármi, preberajte rôzne úlohy a scenáre, aby ste ďalej rozvíjali empatiu.

KROK 9: Uzavretie skupinovej hry

V záverečnom kroku cvičenia je každý zamestnanec vyzvaný, aby vyjadril vďačnosť, podelil sa o svoje postrehy, diskutoval o praktických aplikáciách, zamyslel sa nad skúsenosťou, získal spätnú väzbu, a načrtol, ako by mohol svoju empatiu rozvíjať aj naďalej.

Potrebný materiál:

- Šablóny pre scenáre
- Poznámkové kartičky
- Perá
- Klobúk alebo nádoba na výber scenárov.

1.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Snažte sa v skupine o rozmanitosť, pričom berte do úvahy faktory, ako je postavenie, pozícia, vzdelanie a kultúrne zázemie.

Zdôraznite, že počas hrania rolí je dôležité byť otvorený a neodsudzovať.

1.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Gladwell M. (2020). *Talking to Strangers: What We Should Know about the People We Don't Know.* Penguin Books.

Mikro - učenie

"SILA EMPATIE"

Viac informácií o empatii získate naskenovaním QR kódu nižšie:



"ČO ROBÍ DOBRÝ ŽIVOT DOBRÝM? - ŠŤASTIE"

Ak chcete získať ďalšie informácie, naskenujte nižšie uvedený QR kód:



1.6.ZDROJE

Bravata D.M. et al. (2020). *Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review.* J Gen Intern Med, 35(4), pp.1252-1275.

Daniels, K., Le Blank M. P. & Davis, M. (2014). The Models that Made Job-design. In: Peeters, M. C. W., De Jonge, J., & Taris, T. W. (Eds.). (2014). *An introduction to contemporary work psychology.* First edition. Wiley Blackwell.

Jamil Z (2021). *The War for Kindness: Building Empathy in a Fractured World.* Little Brown Book Group.

1.7 PRÍLOHA - ŠABLÓNA NA OPIS SCENÁRA

DESCRIPTION OF THE SCENARIO

CONCISE DESCRIPTION OF THE SCENARIO

WHY IS THIS CASE IMPORTANT TO YOU?

DID YOU NEED SOMETHING IN THE GIVEN SITUATION THAT YOU DIDN'T GET?

DID YOU RECEIVE SOMEONE'S SUPPORT?

HOW DID YOU FEEL IN THE WRITTEN SITUATION?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. VÝSKUMNÍK VZŤAHOV

 Zručnosti v popredí záujmu 1. interpersonálne zručnosti 2. riadenie rozmanitosti	 Trvanie 30 až 45 minút na analýzu kontaktov	 Interakcia Sólo	 Metóda Interakcia Sebareflexia
--	--	--	--

2.1 CIEĽ

Ste spokojní so svojimi vzťahmi na pracovisku? Chceli by ste nadviazať viac kontaktov alebo mať viac kolegov, ktorí by vás podporovali? Chceli by ste ešte viac využiť potenciál, ktorý sa skrýva vo vašich vzťahoch?

Cieľom cvičenia „Výskumník vzťahov“ je pomôcť vám rozšíriť a obohatiť vaše profesionálne kontakty a osobné vzťahy na pracovisku, a tým podporiť váš kariérny rozvoj.

2.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Pre kariérny postup a osobný rast je nevyhnutné budovať si pevnú profesionálnu sieť kontaktov, najmä keď ste na začiatku svojej kariéry. Toto cvičenie ponúka nasledujúce výhody pre mladých zamestnancov na pracovisku i mimo neho:

- **Rozšírené zručnosti v oblasti vytvárania kontaktov:** Zdokonalenie schopnosti nadväzovať kontakty aktívnym vyhľadávaním nových kontaktov.
- **Kariérne príležitosti:** Väčšia a rozmanitejšia sieť kontaktov môže viesť k novým kariérnym príležitostiam, mentoringu a kariérnemu poradenstvu.
- **Výmena vedomostí:** Stretnutia s kolegami z rôznych oddelení podporujú výmenu poznatkov. Využívanie kontaktov na vzdelávanie a rozvoj zručností môže urýchliť kariérny postup.

- **Osobný rast:** Budovanie zmysluplných vzťahov na pracovisku môže viesť k väčšej spokojnosti s prácou a pocitu spolupatričnosti.

2.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

KROK 1: Ako je to s mojimi súčasnými pracovnými kontaktmi?

Zamyslite sa nad svojimi súčasnými kontaktmi, ktoré by mohli posunúť vašu kariéru vpred.

- Kto sú kľúčoví hráči v mojich kontaktoch?

- A koho by som mohol/a zahrnúť, aby som posilnil/a vzájomné kontakty a posunul/a sa k svojim cieľom?

Šablóna, ktorá je k dispozícii nižšie (Definovanie mojej súčasnej siete kontaktov), vám pomôže urobiť prvé kroky pri analýze vašej osobnej siete kontaktov:

- Ľudia, ktorí ma inšpirujú** (napr. svojimi nápadmi alebo svojím vlastným príkladom).
- Ľudia, ktorí ma podporujú** (napr. svojimi vedomosťami/skúsenosťami, finančnými prostriedkami alebo technickými zručnosťami/nástrojmi).
- Ľudia, ktorí mi fandia** (napr. emocionálnou podporou, ľudia, ktorí mi veria, povzbudzujú ma).
- Ľudia, ktorí ma motivujú k tomu, aby som sa chcel/a zlepšovať** (napr. pozitívnu alebo negatívnu kritikou).

KROK 2: Výskumník vzťahov

Zamyslite sa nad svojím súčasným pracovným prostredím a premýšľajte, s kým sa stretávate najčastejšie, menej často alebo nikdy. Pamätajte, že každý, koho (zatiaľ) nepoznáte, je ako truhlica plná prekvapení. Stojí za to ju preskúmať, možno objavíte skrytý poklad.

Podniknite kroky, objavte skryté zdroje a nové možnosti:

Oslovte kolegov, s ktorými ste doteraz nekomunikovali. Stanovte si cieľ nadviazať kontakt s určitým počtom kolegov v stanovenom časovom rámci (vyhradte si na to špeciálne, nie príliš dlhé obdobie, my navrhujeme mesiac). Snažte sa získať pestré kontakty, vrátane osôb z rôznych oddelení, pozícií a prostredí.

V tomto kroku analýzy kontaktov sa vám môže hodiť šablóna Detektor kontaktov.

KROK 3: Praktické tipy, ktoré treba mať na pamäti pri zlepšovaní svojej siete kontaktov

a. Pýtajte sa ľudí na to, čo robia a čo majú radi

Predstavte sa, vyjadrite svoj záujem dozvedieť sa o ich práci viac a opýtajte sa na ich skúsenosti v danej firme. Takmer každý rád rozpráva o tom, čo robí.

b. Hľadajte nové poznatky a spoločné témy

Pozvite spolupracovníkov na neformálne stretnutie pri obede alebo káve, aby ste ich lepšie spoznali, diskutovali o spoločných záujmoch a vymenili si skúsenosti. Využite tento čas, aby ste rozšírili svoje poznatky a získali nové perspektívy. Ak sa svojich kolegov opýtate na ich záujmy a záľuby, môžete zistiť, že máte niečo spoločné, čo prispeje k zlepšeniu vašich vzťahov. Spoločné záujmy často slúžia ako základ pre budovanie pevných profesionálnych vzťahov.

Nezabudnite rešpektovať miestne spoločenské zvyklosti, aby ste sa uistili, že vaše interakcie budú vnímané ako úctivé a nie rušivé alebo obťažujúce. Predtým, ako pozvete kolegu na obed alebo kávu,

nadviažte ľahkú konverzáciu (small talk), aby ste vyjadrili svoj jediný zámer, ktorým je rozvíjanie profesionálnych a kolegiálnych vzťahov.

c. Vystúpte zo svojej "bubliny"

Zúčastňujte sa na stretnutiach medzi jednotlivými oddeleniami. Aktívne sa zúčastňujte na stretnutiach alebo podujatiach, ktoré zahŕňajú viacero oddelení alebo tímov. Dá vám to príležitosť spoznať nových ľudí a získať prehľad o rôznych aspektoch organizácie. Môže ísť o formálne aj neformálne podujatia.

d. Zapojte sa do výboru alebo iniciatívy na pracovisku

Zistite, ktoré výbory, skupiny alebo iniciatívy na pracovisku zodpovedajú vašim záujmom, a zapojte sa do nich. Je to vynikajúci spôsob, ako sa zoznámiť s kolegami, ktorí zdieľajú vaše záujmy.

e. V neposlednom rade: hodnotenie a rozširovanie

Pravidelne kontrolujte svoj pokrok a zväžte, ako sa vaša sieť kontaktov rozrástla. Identifikujte prípadné nedostatky alebo oblasti, ktoré by ste chceli ďalej rozpracovať.

Nikdy nezabúdajte, že rozširovanie siete kontaktov je nevyhnutné pre dlhodobé kariérne príležitosti a pre plnohodnotný život obohatený o skutočné kontakty. Toto cvičenie slúži na podporu osobného aj profesionálneho rastu.

Potrebný materiál:

- Šablóna analýzy siete kontaktov;
- Poznámkový blok alebo digitálny dokument na sledovanie siete kontaktov, najmä nových kontaktov.

2.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Mentori môžu poskytnúť poradenstvo pri stanovovaní realistických cieľov v oblasti

vytvárania kontaktov a stratégií budovania vzťahov.

Povzbudzujte mentorovaných (mentees), aby vystúpili zo svojej zóny komfortu a oslovili kolegov z rôznych oddelení alebo prostredí.

2.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Ferrazzi, K. (2014). *Never Eat Alone: And Other Secrets to Success, One Relationship at a Time*. Penguin Books Ltd.

Mikro - učenie

"SILA ZMYSLUPLNÉHO VYTVÁRANIA KONTAKTOV"

Vytváranie kontaktov je jednou z najdôležitejších zručností potrebných na dosiahnutie úspechu. Ak chcete získať viac informácií, naskenujte QR kód nižšie:



2.6 ZDROJE

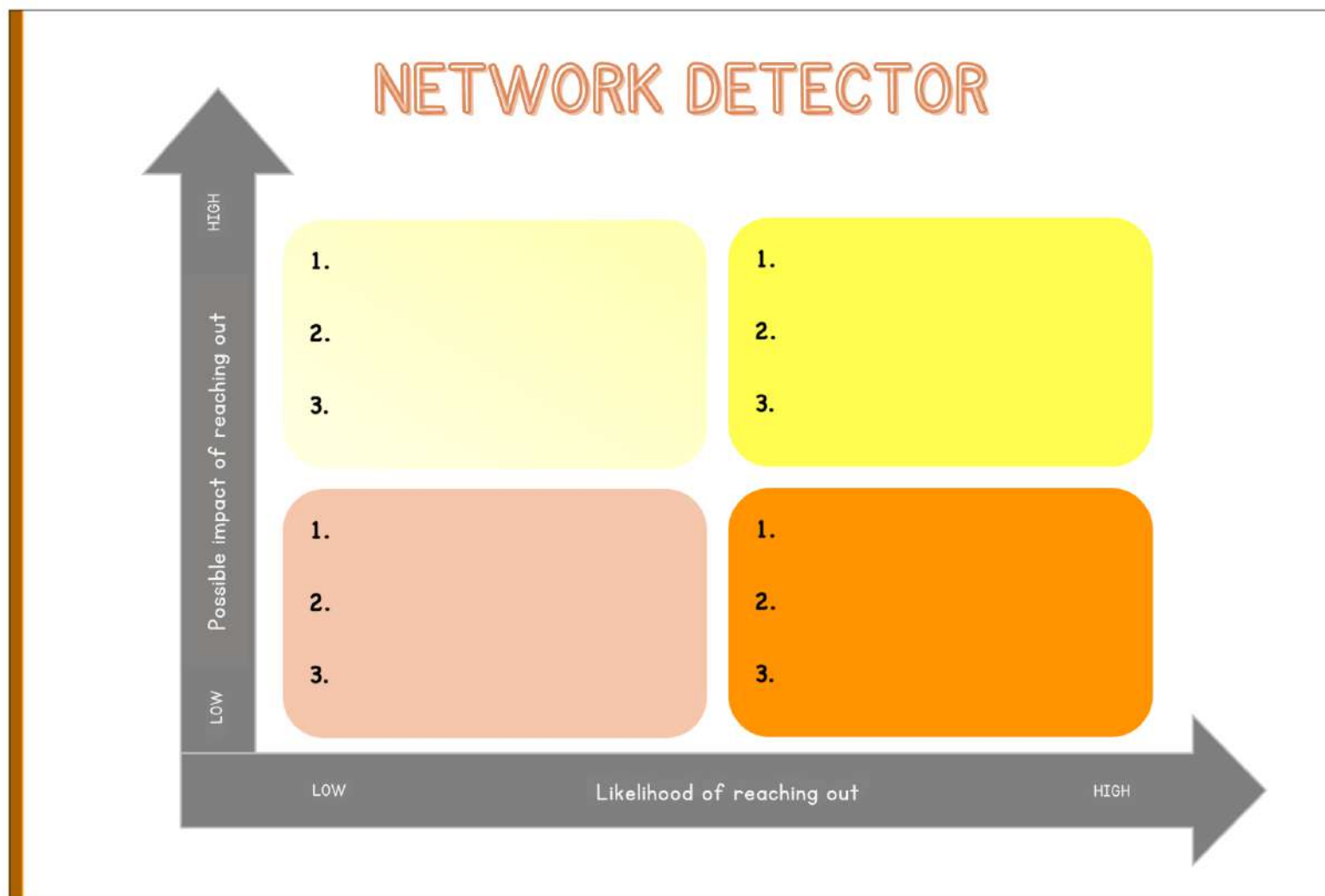
Fernandez, J. and Velasquez, L. (2021). *5 Relationships You Need to Build a Successful Career*. Harvard Business Review. Dostupné na: <https://hbr.org/2021/06/5-relationships-you-need-to-build-a-successful-career> [vyhľadané 25. februára 2024].

2.7 PRÍLOHA A – ŠABLÓNA - DEFINOVANIE MOJEJ SÚČASNEJ SIETE KONTAKTOV

DEFINE MY CURRENT NETWORK

1.	PEOPLE WHO INSPIRE ME	PEOPLE WHO SUPPORT ME	1.
2.			2.
3.			3.
1.	PEOPLE WHO CHEER FOR ME	PEOPLE WHO MOVES ME TO BE BETTER	1.
2.			2.
3.			3.

2.8 PRÍLOHA B – ŠABLÓNA - DETEKTOR KONTAKTOV



3. VÝZVA: POZITÍVNA SPRÁVA

 Zručnosti v popredí záujmu 1. aktívna empatia 2. pozitívna komunikácia 3. interpersonálne zručnosti	 Trvanie 10-15 minút na jednu náročnú správu	 Interakcia Sólo	 Metóda Samostatná prax Interakcia
---	--	--	--

3.1 CIEĽ

Ocitli ste sa niekedy v situácii, keď ste potrebovali kolegoví vyjadriť konštruktívnu kritiku, ale neboli ste si istí, ako ju správne podať?

Ako vyjadriť spätnú väzbu bez toho, aby ste kolegu urazili ale naopak ho motivovali pokračovať v práci s novo-získaným entuziazmom?

Cieľom tohto cvičenia je naučiť sa komunikovať v pracovných situáciách vyváženým a efektívnejším spôsobom. V tomto cvičení budete mať za úlohu odkomunikovať nepríjemnú správu alebo kritiku úprimne ale zároveň konštruktívne.

3.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Pre efektívnu komunikáciu na pracovisku je nevyhnutné vyvážiť úprimnosť s pozitívnym prístupom a asertivitou. Toto cvičenie prináša niekoľko benefitov:

- **Zlepšenie vzťahov:** Podporuje lepšie vzťahy s kolegami a nadriadenými. Umožňuje problémy riešiť otvorene a zároveň s rešpektom a porozumením.
- **Riešenie konfliktov:** Cvičenie umožňuje precvičiť si schopnosť riešiť konflikty.
- **Zlepšenie tímovej dynamiky:** Podporuje kultúru otvorenej a úprimnej komunikácie v práci, čo vedie k zlepšeniu spolupráce a tímovej práce.

3.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

KROK 1: Sebareflexia

Začnite tím, že sa zamyslíte nad svojimi súčasnými komunikačnými návykmi na svojom aktuálnom pracovisku. Zamyslite sa nad situáciami, v ktorých ste možno komunikovali menej pozitívne alebo asertívne.

KROK 2: Identifikujte problém na pracovisku

Vyberte si reálnu situáciu na vašom pracovisku, v rámci ktorej musíte odkomunikovať problematickú správu. Môže ísť o poskytnutie negatívnej spätnej väzby, riešenie pochybenia alebo diskusiu o citlivom probléme.

KROK 3: Príprava správy

Dôkladne si pripravte správu, ktorú potrebujete odkomunikovať. Dbajte na otvorenosť a priame riešenie problému, pričom si zachovajte pozitívny a konštruktívny tón. Na vyjadrenie svojich obáv alebo spätnej väzby používajte jasné a konkrétne formulácie. V tomto kroku použite šablónu "Formulovanie správy".

Za týmto cvičením na nachádza krátky zoznam, ktorý vám pomôže efektívne a asertívne sprostredkovať náročné správy.

KROK 4: Doručenie správy

Doručte správu príslušnému kolegovi alebo členovi tímu. Dbajte na to, aby ste boli otvorení, ale aby správa vyznela pozitívne a kolegu podporila. Ak napríklad riešite problém s výkonom, môžete povedať: "Oceňujem vaše nasadenie pri projekte a verím, že s niekoľkými úpravami môžeme dosiahnuť ešte lepšie výsledky." Alebo začnite takto:

- "Rád/a s vami spolupracujem vďaka vašej..."
- "Vážim si na vás..."
- "Na vašej práci obdivujem..."

Ak chceme v skupine alebo tíme vytvoriť harmonickú pracovnú atmosféru, najefektívnejšie je postaviť spoločné úsilie na silných stránkach každého jednotlivca a úprimne ich oceniť. **Pozor, nejde o neopodstatnenú pochvalu alebo lichotenie. Ide o uznanie skutočného, na výkone založeného správania.**

KROK 5: Prijatie spätnej väzby

Po doručení správy buďte otvorení spätnej väzbe od príjemcu. Povzbudte ho, aby sa podelil o svoje myšlienky a pocity týkajúce sa správy.

KROK 6: Sebahodnotenie

Zamyslite sa nad celým procesom doručenia vašej správy a nad reakciou príjemcu. Posúďte, ako efektívne ste vyvážili úprimnosť, pozitívu a asertívu.

KROK 7: Neustále zlepšovanie

Na základe vlastného hodnotenia upravte svoju komunikačnú stratégiu podľa potreby. Neustále trénujte podávanie problematických správ.

Potrebný materiál:

- Zápisník alebo digitálny dokument na formulovanie správ a poznámok o výsledku vášho komunikačného štýlu a jeho pôsobení na druhých.

3.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Mentori môžu svojich mentorovaných povzbudiť, aby si toto cvičenie urobili, a poskytnúť im poradenstvo pri tvorbe efektívnych správ, ktoré budú pozitívne a asertívne zároveň.

3.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Scott, K. (2019). *Radical Candor: Be a Kick-Ass Boss Without Losing Your Humanity.* St. Martin's Publishing.

Mikro - učenie

"OVLÁDAJTE SVOJE SPRÁVANIE, OVLÁDAJTE SVOJU KOMUNIKÁCIU"

Video si môžete pozrieť naskenovaním kódu QR nižšie:



3.6.ZDROJE

Leavitt, K. et al. (2019). *The Role of Assertiveness in the Workplace: A Multilevel Analysis.* Oregon State University.

3.7 PRÍLOHA – ŠABLÓNA – FORMULOVANIE SPRÁVY

CRAFT YOUR MESSAGE

Is your message accurate and complete, clear and concise?

Is your message necessary?

Are you clear on what you are trying to accomplish?

Do you have the desired outcome in mind?

Are you open minded, considering another perspective?

Are you planning to use the appropriate method of communication?

Is your attitude positive?

Are you assertive without being aggressive?

Is your communication timely?



DO YOU FEEL CONFIDENT CRAFTING YOUR MESSAGE?

WHAT IS CAUSING YOU DIFFICULTY IN BEING ASSERTIVE?

WOULD YOU FIND IT BENEFICIAL TO HAVE A MENTOR?

HOW DO YOU EVALUATE THE ASSERTIVENESS LEVEL OF YOUR MESSAGE?



1

2

3

4

5

6

7

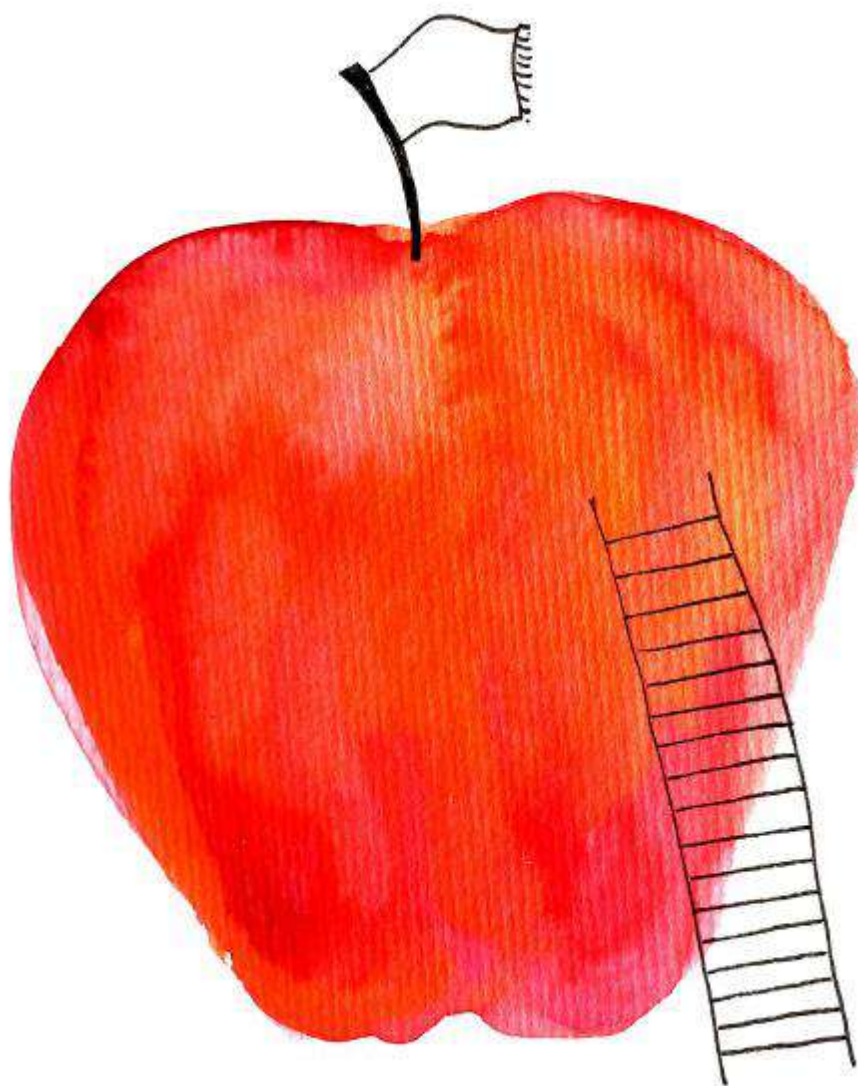
8

9

10



KAPITOLA 4 – STAROSTLIVOSŤ O SEBA



STAROSTLIVOSŤ O SEBA: ÚVOD

Vedci sa na celom svete pýtali ľudí, po čom najviac túžia a najčastejšia odpoveď bola šťastie. Čo robí ľudí šťastnými, a presnejšie, čo robí šťastnými vás? Psychológovia objavili, otestovali a vyladili techniky, ktoré sa môže naučiť každý. Sonja Lyubomirsky, jedna z najvýznamnejších výskumníčok v oblasti vedy o šťastí, odhalila niečo ešte sľubnejšie. 40 % vašej skutočnej úrovne šťastia a spokojnosti máte pod svojou kontrolou. To znamená, že ak sa rozhodnete venovať konkrétnym činnostiam, ktoré preukázateľne zvyšujú pocit šťastia, môžete sa stať takmer dvakrát šťastnejšími. To je niečo, však? Vonkajšie podmienky a genetické vlastnosti budú mať, prirodzene, stále vplyv na vašu náladu, ale tento vplyv na vašu emocionálnu pohodu nie je väčší ako 40 % (vonkajšie podmienky) a 20 % (genetika).

Starostlivosť o seba môže znamenať veľa rôznych vecí. Možno jedným z najdôležitejších aspektov je mať súcit sám voči sebe, uvedomovať si sám seba a byť si priateľom. Táto kapitola vám do pozornosti prinesie zručnosti, vďaka ktorým budete môcť pracovať na tých 40 % "koláča šťastia", ktoré závisia od vás.

Budeme sa venovať rôznym témam vrátane zmierňovania stresu a úzkosti v reálnom čase prostredníctvom uvedomovania si svojho tela a vedomého dýchania, budeme zvyšovať pocit šťastia prostredníctvom vytvárania pozitívnych emócií a znásobovať radosť vďaka súcitu, ako aj zlepšovať vizualizáciu snov a túžob a manažment osobnej energie.

Každé cvičenie je kombináciou tréningových metód, vďaka čomu sú rozmanité a jedinečné. Sebareflexia a všímavosť (mindfulness) však majú vo všeobecnosti kľúčový význam. Všetky cvičenia boli prispôbosené tak, aby kombinovali analytické a intuitívne myslenie a aktivovali ľavú aj pravú mozgovú hemisféru. Obojstranná aktivácia mozgu zlepšuje viaceré kognitívne procesy a emočnú reguláciu.

Cieľom týchto cvičení nie je len zvyšovať uvedomenie a inšpirovať k jednorazovému "aha" momentom. Budujú tiež povedomie o dôležitosti návykov a umožňujú každému zaviesť starostlivosť o seba ako súčasť každodennej rutiny. Keďže starostlivosť o seba je jediným udržateľným spôsobom zachovania well-beingu, využite svoje dary a podelte sa o ne so svetom.

"Starostlivosť o seba je spôsob, ako získať späť svoju moc."

Lalah Delia

"Duša vždy vie, čo má robiť, aby sa uzdravila."

Problémom je umlčať myseľ."

Caroline Myss

1. KRYPTONIT STRESU

 Zručnosti v popredí záujmu 1. uvoľnenie stresu 2. všímavosť (mindfulness) 3. sústredenie	 Trvanie 45 min [20+25 min]	 Interakcia Sólo	 Metóda Dýchanie Interocepcia Sebauvedomenie
---	---	--	--

1.1 CIEĽ

- "Chceli by ste vedieť upokojiť svoje telesné reakcie, keď vás prepadne úzkosť?"
- "Stáva sa vám z času na čas, že neviete zaspáť, pretože je vaša myseľ zaplavená myšlienkami?"
- "Keby ste mohli svoj pokoj a sústredenie znásobiť krátkym, niekoľkominútovým cvičením, urobili by ste to?"

Toto cvičenie zlepšuje schopnosť ovládať svoje stresové reakcie a predchádzať negatívnym dôsledkom chronického stresu pomocou vedomého dýchania. Je účinné v núdzových situáciách (úľava od stresu v reálnom čase), ako aj pri zmierňovaní každodenného stresu (úzkosť). Okrem toho vás prevedieme praktickou analytickou metódou, ktorá bude užitočným prínosom pri zvládaní stresu a starostlivosti o seba.

1.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Zlepšenie zvládania stresových situácií pomocou dýchania prináša mnoho výhod:

- **je to ľahko použiteľná technika, ktorú možno použiť kedykoľvek, dokonca aj v práci; je účinná v stresových situáciách** (kontrola stresu v reálnom čase), ako aj pri znižovaní celkovej úrovne stresu človeka. Je to spojenec, ktorý prináša úľavu od "technostresu" a nadmerného

fyziológického a emocionálneho vypätia, ktoré s ním súvisí;

- pomáha vytvoriť zdravý odstup od stresovej situácie a vracia vás späť do prítomného okamihu;
- zvyšuje sústredenie a pozornosť, uvoľňuje a navodzuje pocit pokoja;
- **zlepšuje kardiorespiračné funkcie, okysličenie buniek, vitalitu a kvalitu spánku.**

Absencia varovných príznakov neznamena, že nie ste vystavení stresu. Pôsobenie menších stresorov sa sčítava a príznaky môžu byť maskované. Pretrvávajúci stav boja alebo úteku (fight-or-flight) plytvá veľké množstvo energie a v konečnom dôsledku môže viesť k problémom s úzkosťou. Pomôžeme vám preto bližšie sa pozrieť na potenciálne stresory, ktoré by ste mali zvážiť a prípadne zredukovať v súvislosti s vašou prácou.

Prečo a ako môžete lepšie ovládať svoje telesné reakcie dýchaním? Aj naše telo je ako organizácia, ktorá má stavebné oddelenie, oddelenie údržby a oddelenie obnovy. Jedným z "vrcholových manažérov" vášho tela je autonómny nervový systém (ANS), ktorý riadi životne dôležité automatické, mimovoľné funkcie, ako je dýchanie alebo rozdeľovanie energie medzi tieto tri oddelenia. Pomocou vedomého dýchania môžete "získať prístup

k ANS" a znížiť stresové reakcie typu boj alebo útek.

1.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

Prvá časť tohto cvičenia vám krok za krokom ukáže, ako ovládnuť stresové reakcie v núdzových situáciách alebo keď jednoducho potrebujete viac pokoja a sústredenia.

KROK 1: Kontrola stresu v reálnom čase pomocou dýchania

Dychové cvičenia sa vykonávajú so zatvorenými očami a sústredenie je zamerané dovnútra.

KROK 2: Transformujte hrudné dýchanie na brušné dýchanie (5 + 5 minút)

Vo vzpriamenom sede so zatvorenými očami pozorujte svoje dýchanie (nosom) a zamerajte sa na bránicu. Venujte pozornosť tomu, že pri nádychu sa brucho pohybuje smerom von a tlačí bránicu nadol a pri výdychu sa bránica sťahuje späť. Predstavte si, že máte v bruchu balón. Nádychom tento balón plníte a s výdychom ho vypúšťate. Po niekoľkých minútach sa výdych stáva čoraz ľahší a hlbší.

Teraz pokračujte v rovnakom dýchaní, ale pri nádychu zdvihnite vystreté ruky až k ušiam a pri výdychu ich spustíte. Zladte pohyb s dýchaním. Sledujte, ako vzduch naplňa najprv oblasť brucha, potom hrudný kôš a pľúca, ako pri výdychu opúšťa tieto tri "oddelenia".

KROK 3: Gymnastika bránice (5 minút)

Vdychujte nosom, potom cez stlačené pery vytlačajte vzduch, pričom pery zostávajú takmer zatvorené. Brucho sa zároveň vtiahne smerom k chrbtici, čím sa brušné orgány a bránica zdvihnú. S nádychom sa brucho posunie dopredu a bránica sa uvoľní a klesne spolu s brušnými orgánmi.

KROK 4: Štvorcové dýchanie (Sama Vritti) (5 minút)

Pohodlne si ľahnite alebo sadnite. Dýchajte nosom v prirodzenom rytme a najprv dych len pozorujte. Potom sa nadýchnite, zadržte dych, vydýchnite, potom urobte pauzu - každú fázu podržte 4 (alebo 6) sekúnd (ak je to pre vás náročné, vydržte 2 alebo 3 sekundy). Sústreďte sa na oblasť celej chrbtice a po celý čas vnímajte svoje telo. Urobte niekoľko takýchto dychových cyklov.

Odporúčania:

- Dychové cvičenia je dobré robiť na prázdny žalúdok.
- Je ľahšie sústrediť sa na dýchanie na tichom, pokojnom mieste.
- Dôležitá je pohodlná poloha v sede; buď v sede na stoličke, alebo na zemi. Chrbát si môžete oprieť o stenu.
- K sústredeniu môže pomôcť relaxačná hudba a éterické oleje (napr. levanduľový).
- Pri zvládaní stresu na seba nebudte prísni; aj malý krok pozitívnym smerom treba osláviť ako víťazstvo.
- Prvé dychové cvičenie môžete urobiť aj v ľahu na chrbte a pri dýchaní pohybom brucha dvíhať ľahký predmet (napr. knihu alebo jablko).

KROK 5. Zostavte si plán zvládania stresu

Ďalšia časť tohto cvičenia je zameraná na budovanie povedomia o návykoch súvisiacich s dýchaním, zatiaľ čo posledná časť vám pomôže vyhodnotiť riziko stresu súvisiace s prácou. Šablóna Kryptonit stresu vás prevedie ďalšími krokmi.

1.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Možné problémy

Upozorníte mentorovaného (mentee) na vyššie uvedené podrobné odporúčania, aby ste sa uistili, že dychové cvičenia praktizuje čo najefektívnejším spôsobom.

Variácie

Prvú časť cvičenia (práca s dychom) možno robiť ako samostatné cvičenie, rovnako ako druhú časť (zostavenie plánu zvládania stresu). Prácu s dychom sa odporúča trénovať každý deň, zatiaľ čo plán zvládania stresu si stačí pozrieť raz za trimester alebo semester.

Afirmácie

- Pozorovanie spôsobu dýchania (dĺžka výdychu v porovnaní s dĺžkou nádychu a hrudné vs. brušné dýchanie) pred a po cvičení bude informatívne, pomôže sledovať účinnosť cvičenia a okrem toho poskytne obraz o aktuálnom stave mysle (dominancia hrudného dýchania v porovnaní s brušným dýchaním a kratší výdych v porovnaní s nádychom svedčí o menej pokojnom stave mysle).
- Ak je hlavným cieľom zníženie stresu v strednodobom horizonte, Spielbergerov test úzkosti (STAI) vám pomôže sledovať pokrok. Urobte si test pred začatím pravidelných dychových cvičení a po mesiaci ho zopakujte (počítajte s minimálne 4 dychovými cvičeniami týždenne).

1.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Šablóna na sledovanie návykov

Naskenovaním tohto QR kódu získate prístup k bezplatnému nástroju na sledovanie návykov (v angličtine), ktorý si môžete vytlačiť.



Mikro – učenie: video

“DYCH AKO LIEK”

Tento 18-minútový TED talk (2016) s Maxom Stormom sa venuje vedomému dýchaniu a jeho významu v dnešnom svete. Pre priamy prístup k videu v angličtine naskenujte QR kód nižšie:



“DÝCHANIE DO ŠTVORCA”

Toto 2-minútové video od Black Dog Institute poskytuje audio návod na dýchanie do štvorca v angličtine. Pre

priamy prístup k videu naskenujte QR kód nižšie.



1.6 ZDROJE

Eisenbeck, N., Luciano, C., & Valdivia-Salas, S. (2018). *Effects of a Focused Breathing Mindfulness Exercise on Attention, Memory and Mood: The Importance of Task Characteristics.* Behavior Change, 35(1), pp.54-70. doi:10.1017/bec.2018

Jayawardena, R. et al. (2020). *Exploring the Therapeutic Benefits of Pranayama (Yogic Breathing): A Systematic Review.* International Journal of Yoga, 13(2), pp.99–110.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7336946> [vyhladané 23. októbra 2023].

Komin, V. (2000). *Légzéskontroll.* Atlantika Alapítvány. Budapest.

Pressman, P. (2023). *The Anatomy of the Autonomic Nervous System.* VeryWellHealth [online]. Dostupné na: <https://www.verywellhealth.com/autonomic-nervous-system-anatomy-2488639> [vyhladané 23. októbra 2023].

Rafael, M. & Lima, M.R. (2014). *Stress profissional: Conceptualizações, causas, consequências e medida.* In H. V. Neto, J. Areosa, & P. Arezes (Eds.) *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho.*

1.7 PRÍLOHA – ŠABLÓNA - KRYPTONIT STRESU

1. Vytvorte si návyk a zaveďte do svojho života prácu s dychom

Ak ste si vyskúšali pozitívne účinky vedomého dýchania, možno sa stane vašim každodenným spojencom, ktorý zlepši vašu fyzickú, duševnú a emocionálnu pohodu. Kľúčom k tomu je **VYBUDOVAŤ SI NÁVYK**.



Ukrotenie dychových cvičení do pravidelnej činnosti.

Predstavte si svoj typický pracovný deň ako nemý film. Pustíte si film od chvíle, keď sa zobudíte, až do chvíle, keď idete večer spať. Cieľom je nájsť vo svojej každodennej rutine bežné, opakujúce sa činnosti, pred/počas/po ktorých môžete vykonávať dychové cvičenia. Ideálna činnosť je jednoduchá a nevyžaduje si pozornosť. Môžete si vybrať viac ako jednu rutinnú činnosť, ale buďte konkrétni, stanovte si pevný čas na dýchanie a dodržiujte ho. Napr. čakanie na autobus (7.30 hod.), odchod na prestávku na kávu (10.30 hod.) alebo večer po sprchovaní (19:30 hod.).

Ktorú rutínu budete používať na prácu s dychom?

--

Kedy budete robiť dychové cvičenia?

--

Stanovte si cieľ alebo motiváciu, aby ste začali s týmto novým návykom.

Prečo je pre vás pravidelná práca s dychom dobrá, ako ovplyvní váš život, aké pozitívne účinky na seba uvidíte po mesiaci? Napr. budem svoje dni začínať s pocitom spokojnosti a je to spôsob starostlivosti o seba. Budem sa cítiť pokojnejšie a budem mať lepšiu náladu, tým pádom budem k ľuďom milší/a a oni mi to tiež oplatia pozitívnym spôsobom.

Napíšte si motivačnú, pozitívnu víziu nového návyku a nalepte ju na miesto, kde chcete cvičiť, alebo kde ju vidíte každý deň.

--

2. Zlepšite svoju schopnosť zvládať stres tak, že si vytvoríte akčný plán

Podme identifikovať hlavné stresory, ktoré sa vyskytli vo vašom pracovnom živote za posledné 4 týždne. Cieľom je optimalizovať hospodárenie s energiou tým, že si utriedite, ktoré stresory sú pre vás najneprijemnejšie, ale kontrolovateľné. Zamerajte svoju pozornosť prioritne na ich "skrotenie". Táto tabuľka vám pomôže usporiadať si myšlienky.

Síce poznáme dopad stresujúcich problémov (napr. negatívne pocity, frustráciu atď.), ale v zápale chvíle a v každodennom živote ho často ignorujeme. Stres sa hromadí; môžete sa pristihnúť pri tom, že na niekoho vybuchnete za niečo, čo ani nebolo hlavnou príčinou vašej skutočnej frustrácie. Kľúčová je aj kontrola, pretože v tomto prípade máte šancu zasiahnuť a niečo zmeniť. Keď viete, že stresor je dočasný alebo závisí od vás (napr. rozhodli ste sa mať dve zamestnania, aby ste si mohli kúpiť pekné auto), väčšina ľudí zvláda problémy ľahšie. Nižšie uvádzame niekoľko príkladov, ktoré vás môžu inšpirovať.

Pomenujte svojho "upíra"	Závažnosť dopadu tohto upíra na vás Ohodnoťte od 1 do 5 [1 = málo, 5 = "auč"]	Vaša úroveň kontroly nad ním Vyberte si z nula, malá, stredná alebo úplná úroveň kontroly	Dočasný alebo trvalý charakter stresora Príležitostný návštevník (1-2 krát za mesiac), Pravidelný návštevník (1-2 krát za týždeň), Stály návštevník (takmer každý deň)	Je výsledkom vášho dobrovoľného alebo nedobrovoľného rozhodnutia? Je výskyt stresora výsledkom rozhodnutia (činnosti), ktoré pochádza od vás, alebo je výsledkom niekoho/niečoho iného?
Notoricky známy stresor, ktorý vo vás vyvoláva úzkosť a nepokoj				
Pocit izolácie, málo kontaktov s kolegami	3	Stredná	Stály návštevník	Oboje
Problém zvládnuť štúdium a prácu súčasne	4	Stredná	Pravidelný návštevník	Dobrovoľné

Posledným krokom tohto cvičenia je **vypracovanie akčného plánu na zmiernenie stresu**, aby ste skrotili týchto energetických upírov. Nech je to slnko, cesnak, alebo akýkoľvek iný prostriedok, nájdite spôsob, ako sa "upíra" zbaviť. Pre tento účel nám poslúži **dimenzia KONTROLA**, ktorú ste predtým v tabuľke uviedli.

Zamerajte sa na stresory, ktoré ste zaradili do kategórie strednej alebo úplnej kontroly.

Premýšľajte o tom, ako by ste mohli znížiť prítomnosť týchto stresorov vo svojom pracovnom živote, aké opatrenia by vám v tom mohli pomôcť. Tento spôsob sa nazýva zvládanie zamerané na riešenie problémov (problem-focused coping).

Pomohlo by vám, keby ste zmenili spôsob, akým o stresore premýšľate? Toto je to, čo nazývame zvládanie zamerané na emócie (emotion-focused coping).

Kto by vám mohol pomôcť? Kto by mal byť zapojený do tohto akčného plánu ako váš spojenec/pomocník?

Použite takzvanú metódu "postupných krokov": definujte svoje ďalšie kroky. Pamätajte, že konkrétne maličkosti, ktoré ste dosiahli, sú viac, ako abstraktné veľké plány.

2. POSILNITE SVOJ POCIT ŠŤASTIA A PREKONAJTE POCHYBNOSTI O SEBE SAMOM

 Zručnosti v popredí záujmu 1. zručnosti v oblasti prežívania šťastia 2. riadenie energie a emócií 3. stanovenie cieľov	 Trvanie 45 min [20+25 min]	 Interakcia Sólo	 Metóda Kreatívna vizualizácia Všíímavosť (mindfulness) Sebauvedomenie
---	---	--	--

2.1 CIEĽ

- "Čo keby ste mali zázračnú moc, ktorá by vám kedykoľvek zlepšila náladu a dodala energiu?"
- "Čo keby ste mali rýchly recept na odstránenie pochybností o sebe samom?"
- "Chceli by ste byť šťastnejší?"

Vedci sa na celom svete pýtali ľudí, po čom najviac túžia a najčastejšia odpoveď bola šťastie. Cieľom tohto cvičenia je ukázať vám okamžitý zlepšovač nálady, ktorý je skutočne zdravý a nemá žiadne vedľajšie účinky. Zámerné vytváranie pozitívnych emócií je jednou z vedecky overených stratégií na zvýšenie prežívaného pocitu šťastia a spokojnosti. Cieľom je zlepšiť váš "losadský pomer" (pomer pozitívnych myšlienok oproti negatívnym).

2.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Šťastie je podľa vedcov o frekvencii prežívania pozitívnych emócií, a nie o ich intenzite. V posledných dvoch desaťročiach odborníci v oblasti pozitívnej psychológie pracovali na tom, aby pochopili, čo šťastní ľudia robia inak a aké empiricky overené stratégie môže uplatňovať každý, aby si vytvoril pozitívne

mentálne nastavenie a autentické šťastie. Zistili, že už len samotné premýšľanie o tom, že sa staneme šťastnejšími, má pozitívny vplyv na vitalitu, kreativitu, imunitu, výkon a sociálne interakcie. Šťastní ľudia sú radostní, energickí, nadšení, majú záujem o dianie okolo nich, sú spokojní a pokojní; pozitívne emocionálne stavy revitalizujú organizmus. Každý môže mať prospech z uplatňovania stratégií na zvýšenie prežívania pocitu šťastia, čím skôr začneme, tým lepšie.

Uvažovanie o pozitívnych emóciách a uvedomenie si toho, čo vám umožnilo ich prežiť, je jedným z liekov proti pochybnostiam o sebe samom a syndrómu podvodníka (imposter syndróm).

Syndróm podvodníka je ako malý čertík, ktorý vám šepká do ucha, že nie ste dosť dobrí a že vaše úspechy nie sú vašou zásluhou.

Keď začnete uvažovať a lepšie chápať svoje malé víťazstvá (ktoré vyvolávajú pozitívne emócie), vaše sebavedomie rýchlo porastie.

Toto cvičenie prináša niekoľko výhod:

- **Vytvára pozitívne emócie**
- **Zlepšuje schopnosť prežívať šťastie**
- **Zvyšuje úroveň energie**
- **Naladí na pozitívne myslenie**

- **Znižuje pochybnosti o sebe samom**
- **Zlepšuje emočnú reguláciu a uvedomenie**

2.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

Výzvou v tomto cvičení je vyskúšať si vytvoriť stratégiu na vytváranie šťastia, aby ste posilnili prežívanie svojich pozitívnych emócií. Na to potrebujete miesto, kde môžete mať 15 minút pokoj. Môžete to vyskúšať aj v kancelárii, ak sa vám podarí vypnúť okolitý ruch, napríklad pomocou slúchadiel.

KROK 1: Pohodlne sa usadíte, zatvorte oči a 10-krát sa zhlboka nadýchnite nosom a vydýchnite ústami. So zatvorenými očami si skúste spomenúť, ako veľmi ste sa v poslednom čase cítili nabití energiou (%).

KROK 2: Teraz sa zamyslite nad tým, ktorý pozitívny emocionálny stav pre vás najviac predstavuje šťastie. Existujú len správne odpovede, vyberte si ktorúkoľvek (napr. vďačnosť, radosť, nadšenie, hravosť, úspech, milovať/byť milovaný, súcitiť, inšpirácia, tvorivosť, vitalita, nadšenie, pokoj, sloboda, atď.). Zamerajte sa na jeden emocionálny stav, ktorý vás v súčasnosti najviac priťahuje. Počas pomalého výdychu sa pokúste pomenovať túto kvalitu.

KROK 3: Uvedomte si, že tento emocionálny stav pre vás nie je nový. Už ste ho vo svojom živote zažili. Teraz si vyvolajte okamih, keď ste túto emóciu pocítovali intenzívne a úprimne. Nechajte spomienku, aby sa sama objavila z vášho podvedomia.

KROK 4: Premýšľajte o tejto spomienke. Zamerajte na ňu svoju plnú pozornosť. Kde sa nachádzate? Čo práve robíte? Čo cítite vo svojom tele? Aké pocity si všimáte? Aké vône/zvuky vnímate? Čo si myslíte?

KROK 5: Teraz sa sústreďte na čistú podstatu okamihu. (Môžete si ju predstaviť aj ako farbu, zvuk, vôňu alebo ju spojiť so symbolom či slovom.) Prekonáva čas a

priestor a dostáva vás do prítomného okamihu. Vizualizujte si, že táto podstata emócie rezonuje celým vašim telom a preniká do všetkých vašich buniek. Úplne vás naplňa touto pozitívnou emóciou. Predstavte si seba samého, ste ňou úplne nabití.

KROK 6: Päťkrát sa zhlboka nadýchnite, vdychujte nosom a vydychujte ústami. Skôr ako otvoríte oči, spýtajte sa sami seba, ako veľmi sa teraz cítite nabití energiou? (%)

KROK 7: Ukončíte cvičenie krátkou reflexiou (písomná analytická práca): Čo vám umožnilo prežiť túto skúsenosť v minulosti? Ako ste k nej prispeli? Ako by sa tieto poznatky/osvedčené postupy dali uplatniť v súčasnosti a v budúcnosti?

Druhá časť cvičenia je o rozvíjaní schopnosti **vytvárať si praktický zdroj svojich pozitívnych emócií**, ktoré vám pomôžu všimnúť si, keď ste v niečom mimoriadne dobrí alebo keď situácia zodpovedá vašim snom a túžbam. Obe situácie vo vás vyvolávajú dobré pocity a zvyšujú vašu sebadôveru. Na základe práce Sary Algae a Barbary Fredrickson sme vypracovali krátku prípadovú štúdiu a šablónu, ktoré vám pomôžu aplikovať túto techniku v praxi.

2.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Možné problémy

Prvýkrát môže byť jednoduchšie urobiť toto cvičenie pod vedením mentora. Nechajte si dostatok času na premýšľanie o spomienke.

Variácie

Začnite alebo ukončíte cvičenie jednou/niekoľkými z nasledujúcich otázok:

1."Aké malé radosti vo vás vyvolávajú pociť šťastia?" Urobte si zoznam.

2."Jednou vetou, čo je pre vás podstatou šťastia vo vašom živote?"

Vedci identifikovali rôzne stratégie na podporu prežívania šťastia. Tu je niekoľko tipov. Z nižšie uvedeného zoznamu si vyberte 3 a premýšľajte/rozprávajte o tom, ako by ste ich mohli zaviesť/zintenzívniť vo svojom každodennom živote.

1. Zlepšenie osobných vzťahov
2. Byť medzi šťastnými ľuďmi
3. Oceňovať malé veci
4. Byť v prírode
5. Fyzické cvičenie
6. Pomáhať druhým
7. Dobrý spánok
8. Robiť veci, ktoré vám umožňujú dostať sa do flow stavu
9. Smiech
10. Pociť vďačnosti
11. Pociť, že život má zmysel, vyšší cieľ
12. Pociť úspechu
13. Relaxácia
14. Príjemné rozhovory
15. Naučiť sa niečo nové
16. Niečo iné? :)

Afirmácie

Vnímané zlepšenie úrovne energie a nálady.

2.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness. A scientific approach to getting the life you want.* Penguin Books.

Mikro – učenie:video

"AKO NA ŠŤASTIE"

Tento 38-minútový TED talk profesorky Sonji Lyubomirsky (2016), "matky" pozitívnej psychológie, odhaľuje tri piliere budovania šťastného života. Prístup k videu v angličtine získate priamo naskenovaním tohto QR kódu.



2.6.ZDROJE

Bryson, T. P. & Siegel, D. (2011). *The whole brain child: 12 proven strategies to nurture your child's developing mind.* Bantam, Random House.

Diener, E. (2000). The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, pp. 34-43.

Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness. A scientific approach to getting the life you want.* Penguin Books.

Seligman, M. (2011). *Flourish. A New Understanding of Happiness and Well-being – and How to Achieve Them.* New York: Nicholas Brealey Publishing.

2.7 PRÍLOHA - PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA - JOANA

VYUŽÍVANIE POZITÍVNYCH EMÓCIÍ AKO ZDROJA KARIÉRNEHO ROZVOJA

Prečítajte si nasledujúcu prípadovú štúdiu a zamyslite sa nad otázkami.

Zoznámte sa s hlavnou hrdinkou tohto príbehu, Joanou, 26-ročnou dizajnérkou vzdelávacích riešení. Pracuje v nadnárodnej spoločnosti, väčšinou online. Dnes je obyčajný utorok. Deň začala pravidelnou rannou poradou, na ktorej sa každý člen tímu za 5 minút podelí o to, aké boli hlavné úspechy predchádzajúceho dňa, aké sú dnešné hlavné ciele a čo by mohlo spôsobiť meškanie. Neskôr vytvorila makety na ilustráciu vzdelávacích riešení, ktoré sa chystá odporučiť klientom, a potom nasledovali online stretnutia s niekoľkými klientmi. Po jednom z týchto stretnutí sa cítila byť mimoriadne nabitá energiou a inšpiráciou.



. **Joana sa na niekoľko minút zamyslela nad týmto dobrým pocitom.** Zistila, že to, čo cítila, bol obdiv k jednej z jej klientok, ktorá sa volá Klára. Klára je skvelá v komunikácii, pozorná poslucháčka a vie naozaj vyvolať radosť a tešiť sa zo šťastia druhých. Joana dnes povedala Kláre o svojom pláne absolvovať nový magisterský kurz a Klára ju v tom veľmi podporila a mala z toho radosť (aktívnu konštruktívnu). Naopak, Joanine kolegyne v tíme jej na to odpovedali suché "super" (pasívne konštruktívne), ale hneď sa začali baviť o niečom inom (pasívne deštruktívne), prípadne reagovali len kritikou Joaninho výberu univerzity (aktívne deštruktívne). Joana uvažovala, že jej obdiv ku Kláre odhalil jej vlastnú vnútornú motiváciu; vedieť skvele komunikovať a "znásobovať radosť" ako Klára.

. Pozitívna emócia ju upozornila na skvelú príležitosť na učenie a osobný rast.

Teraz je rad na vás 😊

Spomeňte si na chvíľu, keď ste k niekomu pociťovali obdiv. Kedy sa to stalo a za akých okolností? Kto to bol?

Kedže vaše emócie boli pozitívne, cítili ste, že máte skutočnú šancu rásť a môžete dosiahnuť niečo, čo si ceníte. Zamyslite sa, aký je želaný dar/zručnosť, na ktorú táto pozitívna emócia (obdiv) ukázala?

Na druhý deň Joana zažila v práci nečakanú situáciu. Jedna z jej kolegýň, Ro, omdlela a spadla na chodbe. Okolo bolo niekoľko ľudí, ale nikto sa nepohol, zdalo sa, že ľudia sú šokovaní. Joana pribehla k Ro, skontrolovala tep a dýchanie (všetko sa zdalo byť v poriadku), poslala kolegu zavolať lekára a ďalšieho priniesť pohár vody. Pokojne sa s Ro rozprávala, kým sa spamätala. Ro bolo lepšie (ale aj tak ju odviezli k lekárovi) a Joana sa vrátila k svojmu pracovnému stolu. **Cítila sa hrdá.**

Pozitívne emócie (napr. hrdosť) sú dôležité a legitímne, pretože upozorňujú na vaše schopnosti, prednosti alebo talent. Je dôležité uvedomiť si ich, uznať ich a prijať ich ako súčasť svojho sebaobrazu. Navyše je to silná stránka, ktorú by ste v budúcnosti mohli a mali využívať ako zdroj. Využívanie silných stránok svojej osobnosti v každodennom živote z vás robí šťastnejšieho človeka.

Znovu si pripomeňte situáciu, keď ste na seba boli hrdí. Situáciu stručne opíšte. Čo sa stalo a čo ste urobili, aký bol váš prínos?

Akú konkrétnu zručnosť alebo talent ste uplatnili?

Bolo by dobré využívať túto zručnosť alebo talent častejšie v každodennom pracovnom živote? Ak áno, ako by ste to mohli urobiť? (Možno bude užitočné, ak si po tomto cvičení vyskúšate aj cvičenie Job-crafting, ktoré vám môže pomôcť sformulovať nápady na obohatenie vašej práce v tomto smere).

3. STAROSTLIVOSŤ O SEBA POMOCOU RUČNÝCH PRÁČ

 Zručnosti v popredí záujmu 1. všíímavosť (mindfulness) 2. uvedomovanie si návykov 3. zručnosti v oblasti prežívania šťastia	 Trvanie 90 minút	 Interakcia Sólo	 Metóda Kreatívny vizuál Sebauvedomenie Ručné práce
--	---	--	---

3.1 CIEĽ

- "Uvedomujete si svoje návyky v oblasti starostlivosti o seba?"
- "Ako si predstavujete harmóniu/rovnováhu vo vašej práci? Ako by to vyzeralo?"
- "Čo keby vám toto cvičenie priblížilo starostlivosť o seba?"

Naším cieľom je pomôcť vám analyticky aj intuitívne preskúmať, ako by ste sa o seba mohli lepšie starať v práci a dosiahnuť pocit rovnováhy. Získate tiež inšpiráciu a sebadôveru, aby ste mohli uskutočniť pozitívne zmeny vo svojich návykoch.

3.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

- Stimuluje analytické a kreatívne myslenie (bilaterálne funkcie mozgu), čo vedie k efektívnejšiemu a komplexnejšiemu prístupu k odborným otázkam.
- Vyvoláva autentickú motiváciu pre zmeny orientované na rast a transformáciu.
- Pomáha zvyšovať súcit so sebou samým a povedomie týkajúce sa starostlivosti o seba.

Podobne ako je v súkromnom živote veľmi dôležité uprednostňovať telesnú a duševnú pohodu, je to rovnako dôležité aj na pracovisku. Nikto nevie lepšie ako vy sami, čo potrebujete. Všetko je vo vás, ale musíte sa venovať sami sebe, aby ste

dokázali využiť svoju vnútornú múdrosť a dosiahnuť stabilný, spokojný stav rovnováhy v práci. Súcit so sebou samým má v tomto smere kľúčový význam.

Väčšina ľudí trávi v práci dlhé hodiny sedením za počítačom a premýšľaním a zabúda na základnú starostlivosť o seba a svoju osobnú pohodu. Obohatenie pracovného života o krátke činnosti zamerané na starostlivosť o seba, napríklad jednoduchá fyzická aktivita, bude prínosné pre vaše telo, ale aj pre vašu myseľ.

V tomto cvičení sa riadime koučovaním aj environmentálno-psychologickým prístupom. Ten dlhodobu skúma, ako pracovné prostredie vplýva na ľudí. Toto cvičenie vám pomôže kreatívnym spôsobom spracovať tému vašej osobnej rovnováhy v práci.

3.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

Prvá časť tohto cvičenia slúži na budovanie povedomia o vašich návykoch v oblasti starostlivosti o seba, zatiaľ čo v druhej časti vás vyzveme, aby ste mysleli inak a predstavili si pracovné prostredie, ktoré by vás robilo šťastnými a inšpirovalo vás k autenticite.

KROK 1: Začneme zvažovaním rôznych stratégií starostlivosti o seba

Vytvorili sme šablónu Kompas starostlivosti o seba (nasleduje po cvičení), aby sme upriamili vašu pozornosť na niektoré kľúčové aspekty starostlivosti o seba.

KROK 2: Definujte svoj ideálny stav v práci

Na to budete potrebovať tiché miesto, pokiaľ možno na svojom pracovisku. Skúste opísať svoj ideálnu predstavu, kedy by bol váš fyzický a duševný stav v práci v rovnováhe. Pomôže vám pri tom záverečná časť šablóny Kompas starostlivosti o seba.

KROK 3. Vytvorte si vizuálne pripomienky

Pracujte na dosiahnutí ideálneho stavu rovnováhy pomocou vizuálnych metód. Bude si to vyžadovať voľné asociácie a kreatívne, neštandardné myslenie; vytvoríte si vizuálne znázornenie toho, ako by mal vyzeráť váš ideálny pracovný stav rovnováhy.

Cieľom je pripomenúť si svoje pocity súvisiace s ideálnym stavom, ktorý ste identifikovali v KROKU 2. Vytvorte si obrázky alebo montáž, ktorú si môžete umiestniť do svojho pracovného prostredia.

a. Digitálna verzia: tapeta na obrazovke notebooku

Vyberte si fotografie alebo vytvorte niečo, čo pre vás najlepšie reprezentuje tento stav alebo pocit. Dajte si to ako tapetu na telefón alebo notebook v práci.

b. Verzia pre ručné práce: montáž

Vytvorte montáž, ktorá vám pripomenie váš ideálny pracovný stav. Môžete si vytvoriť aj koláž pomocou obrázkov z časopisov, papiera, lepidla a nožníc. Nájdite pre svoju montáž viditeľné miesto, možno na pracovnom stole. Môžete pripísať aj motivačné citáty, aby bola montáž výraznejšia. Tip: použite rôzne veľkosti písma, aby ste zdôraznili jednotlivé pocity.

KROK 4.: Uvedomte si svoje ZDROJE pracovnej rovnováhy pomocou všímvosti

Preskúmajte trochu viac svoje existujúce interné a externé zdroje, ktoré vám môžu pomôcť dosiahnuť ideálny stav pracovnej rovnováhy, ktorý ste si predtým predstavovali.

Ako? Vydajte sa na pomalú, vedomú prechádzku na miesto, kde je nejaké spojenie s prírodou. Otvorte sa intuícii a tvorivým dojmom. Naladte sa na svoje pocity, telesné vnemy a asociácie a pokúste sa ich vyjadriť.

Zamyslite sa nad nasledujúcimi otázkami:

- "Na aké externé zdroje (napr. nápomocní kolegovia, vitamínový bar v kancelárii, flexibilný pracovný čas atď.) sa môžete spoľahnúť?"

Pre každý z vonkajších zdrojov nájdite v prírode niečo (napr. palicu, obilie, kamienok), čo ho môže symbolizovať. Hľadajte podľa pocitov. Keď predmet nájdete, pozorujte jeho vlastnosti a zamyslite sa, ako súvisia s tým, čo pre vás predstavuje (napr. veľkosť kamienka, drsnosť palice, trvanlivosť obilia atď.) Zapište si to do denníka.

- "Teraz sa vráťme k vízií vášho ideálneho stavu v práci. Aké vnútorné vlastnosti (napr. vôľa učiť sa alebo objavovať nové veci, odvaha asertívne sa prezentovať a pod.) máte v sebe ukryté alebo aktivované, ktoré vám môžu pomôcť tento stav dosiahnuť?"

Pre každý z vnútorných zdrojov nájdite niečo v prírode a zopakujte to, čo ste urobili v prípade vonkajších zdrojov. Zozbierané veci vložte do misky/košíka a nájdite si pre ne miesto v práci, kde ich budete mať na očiach, aby vám pripomínali váš ideálny stav a zdroje, ktoré už máte k dispozícii na dosiahnutie svojho "sna".

Potrebné materiály:

- Internet, tvrdý papier A4, tlačiareň, lepidlo, písacie potreby, miska alebo košík.

3.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Možné problémy

Séria cvičení rôznym spôsobom rozoberá tému rovnováhy na pracovisku a zapája pravú aj ľavú časť mozgu. Využíva teda vaše intuitívne schopnosti aj analytické zručnosti. Pre väčšinu ľudí je náročnejšie jedno alebo druhé. Vyskúšajte obe možnosti, aj tú, s ktorou sa spočiatku nebudete stotožňovať.

- Počas prechádzky máte spájať svoje pocity s rastlinami. Môže sa to zdať nezvyčajné a niektorí ľudia majú spočiatku problém predstaviť si, ako to urobiť. Zbavte sa svojej nedôvery, buďte otvorení. Kľúčom k úspechu je intenzívne sa sústrediť na úlohu, ale netrápiť sa tým, či sa vám to podarí. Keď nájdete prvé spojenie rastlín a emócií, uvidíte, že to funguje.
- Na identifikáciu svojich vnútorných zdrojov použite dotazník silných stránok osobnosti. (K dispozícii je v knihe M. Seligmana s názvom *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing*).

Variácie

Cvičenia sú zostavené tak, že ak budete robiť všetky cvičenia za sebou, poznatky sa budú postupne rozvíjať. Ak máte málo času, môžete vynechať KROK 3 alebo 4.

Afirmácie

Cvičenia vytvárajú hmatateľný objekt/kolekciu (montáž, tapetu, zbierku plodín), takže je ľahké vidieť výsledky cvičenia.

Séria cvičení pozostáva z krokov, ktoré na seba nadväzujú, pričom poznatky získané v jednom cvičení sa využívajú v ďalšom.

3.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Mikro – učenie: video

"3 DÔVODY, PREČO NEROBÍTE TO, ČO STE POVEDALI, ŽE UROBÍTE"

Niekedy sa na seba hneváme, že nerobíme to, čo by sme mali. Bežný pocit? V tomto 9-minútovom TED Talku kognitívna psychologička Amanda Crowellová opisuje príčiny "defenzívneho zlyhania". Prístup k videu v angličtine získate naskenovaním tohto QR kódu.

3.6.ZDROJE



Bond, F. W. & Donaldson-Feilder, E. J. (2004). "The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being". *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), pp.187–203. doi:10.1080/08069880410001692210 [vyhladané 23. októbra 2023].

Bronee, J. (2022). *The Self-Care Mindset: Rethinking How We Change and Grow, Harness Well-Being, and Reclaim Work-Life Quality*. Press

Frankó, L. & Dúll, A. (2020). "Can the Office Environment Be a Motivator?", *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 28(2), pp.129–139. <https://doi.org/10.3311/PPso.14085>

3.7 PRÍLOHA - ŠABLÓNA PRÍPADOVEJ ŠTÚDIE

Všetci máme rôzne úrovne potrieb, vrátane fyzických, psychických, mentálnych a duševných. Z nich je dôležité zdôrazniť pozitívny multiplikačný účinok fyzickej aktivity, ktorá sa považuje za najsilnejšiu stratégiu na zvyšovanie prežívaného pocitu šťastia. Je dôležitá nielen pre imunitu, vitalitu, telesný komfort a silu, ale aj pre sebavedomie, pocit úspechu a radosti a zmierňuje tiež negatívne emocionálne stavy a stres.



Zamyslite sa nad nasledujúcimi otázkami a odpovedzte si na ne. Ako a akým spôsobom sa o seba staráte v práci? Urobte si zoznam.

Fyzická starostlivosť o seba	Mentálna starostlivosť o seba	Emocionálna starostlivosť o seba
Napr. vždy chodím po schodoch namiesto výfahu / každých 30 minút vstanem zo stoličky / každé ráno zjem čerstvé ovocie	Napr. pred obedom si dávam prestávku na dýchacie cvičenia / každé popoludnie robím 10 minútové cvičenie všímanosti (mindfulness)	Napr. každý deň si nájdem čas na krátky 5-10-minútový neformálny rozhovor s kolegom.
Ktorý z týchto návykov je pre vás ľahký a ktorý si vyžaduje viac úsilia?		
Ľahký	Vyžaduje si úsilie	

Zamyslite sa, prečo sú pre vás niektoré návyky ľahké.

Aká vlastnosť vám ich uľahčuje?

Skúste identifikovať, čo je vašou silnou stránkou, "magickým komponentom", ktorý vám umožňuje ich robiť s ľahkosťou.

Napr. mám rád pohyb, mám rád aktivitu, preto mi nerobí problém chodiť po schodoch.

Zamyslite sa, prečo sú pre vás niektoré návyky ťažké.

Pokúste sa zistiť, čo je hlavnou príčinou vášho odporu?

Napr. v práci nerobím dychové cvičenia, pretože sa bojím, že sa mi kolegovia budú posmievaf.

Zamyslite sa, ako by ste mohli prekonať vyššie uvedenú prekážku.

Čo by vám pomohlo vybudovať si nový návyk?

Napr. môžem ísť von z kancelárie a robiť dychové cvičenia, alebo si nájsť nejakých podobne zmýšľajúcich kolegov, ktorí ich budú robiť so mnou.

Teraz si predstavte svoju ideálnu pracovnú situáciu. Aby to bolo čo najužitočnejšie, spojte svoj optimizmus s realistickými možnosťami.

Ako sa cítite v práci v týchto dňoch? Opíšte to 5 slovami.

Ohodnoťte to od 1 do 5 [1 = zle, 2 = hmmm, 3 = "OK", 4 = dobre, 5 = výborne].

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Je niečo, čo by ste chceli zlepšiť? Vymenujte 3 najdôležitejšie veci. Zamerajte sa na ďalšie veci, ktoré môžete ovplyvniť.

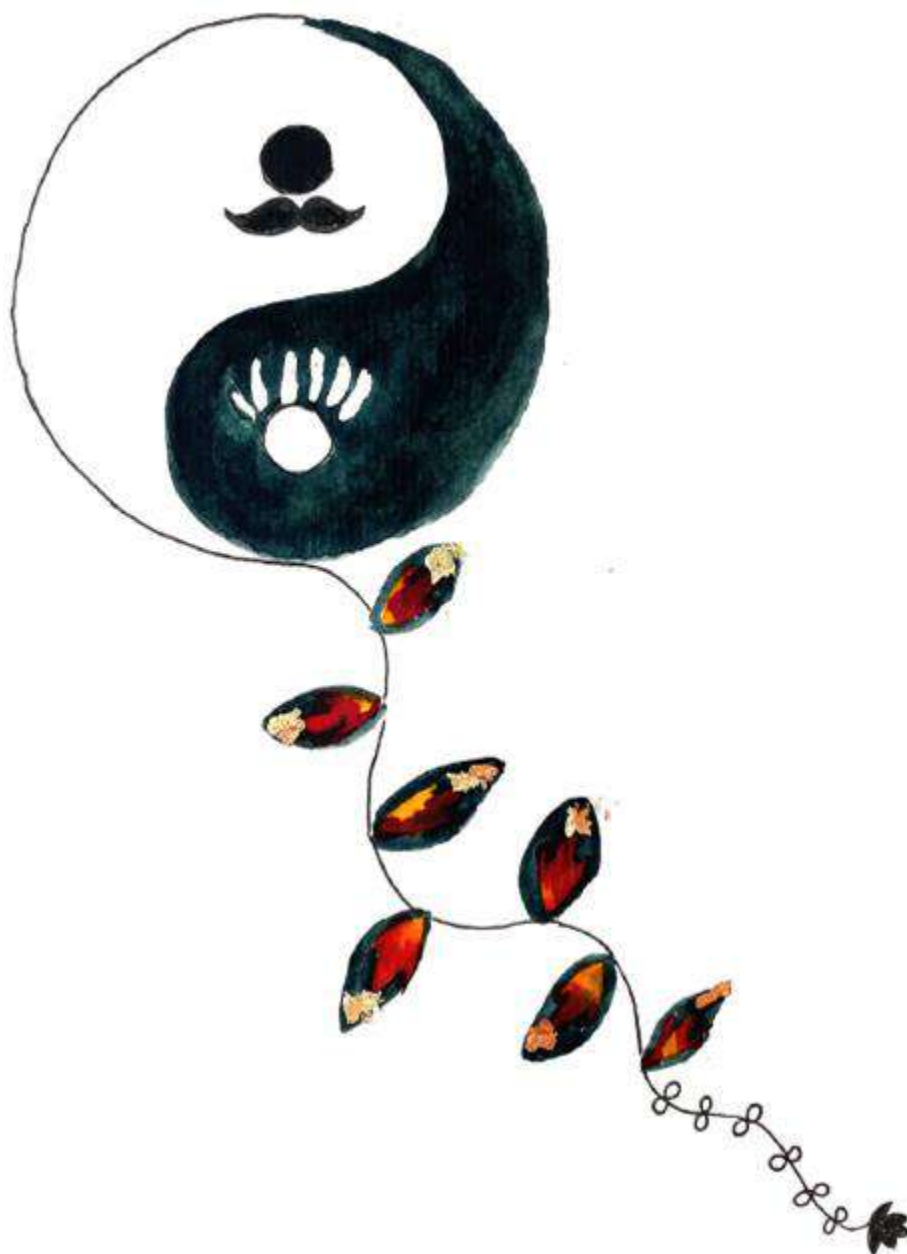
- 1.
- 2.
- 3.

Ako by podľa vás vyzerala ideálna pracovná situácia? Opíšte ju v troch vetách.

- 1.
- 2.
- 3.

Prečo by to malo byť pre vás dobré? Aké pocity máte, keď o tom premýšľate?

KAPITOLA 5 – PODPORA SPIRITUALITY



PODPORA SPIRITUALITY: ÚVOD

V tejto kapitole sa ponoríme do hlbokkej oblasti spirituality, do dimenzie osobného rozvoja, ktorá presahuje materiálne a povrchné aspekty života. Spiritualita je o hľadaní cieľa, zmyslu a naplnenia života. Ide o pochopenie a starostlivosť o svoje vnútro, čo môže viesť k vyváženejšej a harmonickejšej existencii.

Zmysel života je veľmi dôležitý pre našu celkovú pohodu a spokojnosť. Poskytuje nám dôvod, prečo každé ráno vstať z postele, a kompas, ktorým sa riadia naše činy. Keď cítime, že náš život má zmysel, prináša nám to hlboký pocit šťastia a spokojnosti. Pomáha nám prekonávať vzostupy a pády, posilňuje našu odolnosť a pozitívny pohľad na život. Zmysel života sa často spája s dosahovaním cieľov, pozitívnym vplyvom na iných alebo na svet, hľadaním spojenia s niečím väčším ako sme my sami, či už je to prostredníctvom vzťahov, spirituality alebo osobných záujmov. Tento zmysel obohacuje nielen náš vlastný život, ale prospieva aj ľuďom okolo nás a celej spoločnosti. Dáva nám dôvod usilovať sa o osobný rast a prispievať k lepšiemu životu druhých, vďaka čomu je naša existencia zmyslupnšia a plnohodnotnejšia.

Táto kapitola vás prevedie rôznymi technikami a skúsenosťami, ktorých cieľom je pomôcť vám objaviť väčšiu perspektívu existencie, praktizovať prijatie a odpustenie, posilniť pocit spolupatričnosti, vytvoriť niečo pozitívne a zosúladiť vaše činy s vašimi skutočnými zámermi.

Jedným z kľúčových aspektov a pojmov podpory spirituality je koncept "ukotvenia v živote", ktorý súvisí s hľadaním zmyslu, poslania vo svojom živote. Tento koncept má hlboké korene v oblasti psychológie, filozofie a svojpomocných metód.

Aristoteles veril, že eudaimóniu alebo prosperitu možno dosiahnuť cnostným životom a realizáciou vlastného potenciálu. Existencialistickí filozofi ako Jean-Paul Sartre a Albert Camus skúmali hľadanie zmyslu v prirodzene absurdnom vesmíre. Náboženské a duchovné tradície často poskytovali usmernenia týkajúce sa cieľa, poslania a zmysluplnosti života pomocou pojmov ako dharma v hinduizme alebo Božia vôľa v kresťanstve. Svojpomocné hnutia a hnutia pozitívnej psychológie z konca 20. a začiatku 21. storočia, ktoré spopularizovali osobnosti ako Martin Seligman a Carol Dwecková, sa zameriavali na osobný rozvoj, silné stránky a hľadanie zmyslu života s cieľom zlepšiť svoju životnú spokojnosť.

Podpora spirituality poskytuje cestu k vnútornému pokoji a naplneniu a ponúka zmysel, ktorý presahuje materiálne hľadanie. Pomáha rozvíjať silný morálny a etický kompas, ktorý vedie človeka v zložitom, vzájomne prepojenom svete. Duchovné praktiky podporujú emocionálnu odolnosť, čím umožňujú ľuďom prekonávať životné výzvy s väčšou silou a prispôbitosťou. V súčasnosti sa hodnoty menia, pravda sa stala relatívnou a závislou od marketingových stratégií, životné cesty sú otvorenejšie a podliehajú voľbe - pre mladé generácie môže byť ťažšie nájsť pevné orientačné body ako pre staršie generácie, ktoré mali tendenciu riadiť sa stabilnejšími princípmi.

Filozofia podpory spirituality zdôrazňuje vzájomnú prepojenosť celého života, podporuje empatiu a globálnu perspektívu. Z tohto pohľadu má veľa spoločného aj s osobnou a spoločenskou zodpovednosťou, ekologickým povedomím a mierumilovným spoložitím.

"Spiritualita: umenie udržiavať svoj vnútorný oheň pri živote."

Maxime Lagacé

"Myslím si, že duchovná cesta nie je ani tak cestou objavovania. Je to cesta obnovy. Je to cesta odhaľovania vlastnej vnútornej prirodzenosti. Tá už tam je."

Billy Corgan

1. PROAKTÍVNE PRIJATIE

 Zručnosti v popredí záujmu 1. zručnosti v oblasti prežívania šťastia 2. kritické myslenie 3. empatia	 Trvanie 10-15 minút denne 30 minút pre skupiny	 Interakcia Sólo/v skupine	 Metóda Sebauvedomenie Písanie denníka
--	--	--	---

1.1 CIEĽ

- " Súhlasím sám so sebou?"
- "Za akých okolností sa cítim prijatý/á? "
- "Ovplyvňuje mienka druhých moje seba prijatie?"
- "Ako sa môžem pripraviť na negatívne hodnotenie a využiť to, aby som sa zlepšil/a?"

Proaktívne znamená konať tak, že vyvoláte zmenu, a nie iba reagujete na zmenu, ktorá nastala.

Cieľom aktivity "Proaktívne prijatie" je pomôcť zamestnancom z generácie Z vypestovať si aktívny a zdravý prístup k prijatiu, najmä v náročných, neistých alebo stresových situáciách. Jej cieľom je dosiahnuť:

- **Zníženie stresu:** Táto aktivita pomáha zamestnancom zvládajúť stres tým, že ich učí prijať a prispôbiť sa situáciám, ktoré nemôžu zmeniť. Presúva ich pozornosť z boja proti niečomu nezvládnuteľnému a na hľadanie mieru a rast.
- **Emocionálna odolnosť:** Praktizovaním proaktívneho prijatia sa ľudia stávajú emocionálne odolnejšími. Naučia sa odraziť sa od neúspechov a udržať si pozitívne myslenie a postoje.
- **Zlepšenie zručností zvládania záťaže (coping skills):** Proaktívne prijatie je cenný mechanizmus zvládania.

Zvládanie je spôsob riešenia problémov. Výber správneho prístupu vám umožní efektívnejšie sa vyrovnávať so životnými výzvami, čo podporuje duševnú a emocionálnu pohodu.

- **Lepšia schopnosť rozhodovať sa:** Prijatie neznamená byť pasívni. Povzbudzuje vás k tomu, aby ste prijímali premyslené, realistické a proaktívne rozhodnutia, ktoré berú do úvahy okolnosti.
- **Optimizmus:** Táto aktivita zdôrazňuje význam hľadania pozitívnych stránok v náročných situáciách.

1.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Uznanie a uvedomenie si toho dobrého, čo v živote máte, podporuje proaktívne prijatie. Pomáha ľuďom zmieriť sa s realitou svojich okolností a nájsť spokojnosť a pokoj v prítomnom okamihu.

Proaktívne prijatie je prax uznávania a prijímania životnej reality, pozitívnej aj negatívnej, a zároveň akt prijatia proaktívnych opatrení na prispôsobenie sa a prosperovanie tvárou v tvár nepriaznivým okolnostiam. Zahŕňa prijatie vecí takých, aké sú, namiesto toho, aby sme sa im bránili alebo ich popierali, a aktívne hľadanie riešení na prekonanie prekážok. Proaktívne prijatie povzbudzuje ľudí k tomu, aby prevzali zodpovednosť za svoje okolnosti, uznali svoju iniciatívu pri tvorbe svojho života a prijali spôsob myslenia zameraný na rast a odolnosť.

Aj tu je kľúčovým pojmom odolnosť. Označuje schopnosť odraziť sa od neúspechu, nešťastia a traumy a prispôbiť sa ťažkej situácii. Zahŕňa rozvoj stratégií zvládania, pestovanie emocionálnej sily a posilňovanie zmyslu pre optimizmus a nádej. Odolnosť je cenným nástrojom najmä v dnešnej neustále sa meniacej realite, keď je celková situácia na našej planéte nestabilná a bombardovanie sociálnymi médiami také intenzívne. Okrem celkovej situácie, ktorá však môže byť často depresívna a náročná, každý z nás čelí aj osobným bojom a problémom v živote. Od psychických problémov cez zdravotné problémy až po nečakané neúspechy - život nám často hádže do cesty rôzne prekážky. Záleží len na nás, či sa budeme snažiť kontrolovať udalosti, alebo spôsob, akým sa s nimi vyrovnáme, do akej miery im dovolíme, aby nás zrazili na kolená alebo posilnili.

Nie je ľahké vyrovnať sa s nečakanými výzvami a obyčajný optimizmus nie je riešením. Aktívne prijatie, odolnosť a stoicizmus môžu formovať spôsob, akým sa postavíme tvárou v tvár nepriazni osudu. Vonkajšie faktory nemôžeme ovplyvniť, ale môžeme ovplyvniť svoje vnútorné zmýšľanie a svoj postoj k výzvam.

Stoicizmus je staroveká filozofia, ktorá zdôrazňuje dôležitosť pestovania vnútorného pokoja, vyrovnanosti a rozvahy tvárou v tvár životným skúškam a ťažkostiam. Stoicizmus učí jednotlivcov sústrediť sa na to, čo majú pod kontrolou, prijať to, čo nemajú, a pestovať cnosti, ako sú múdrosť, odvaha, kontrola emócií, odolnosť a sebadisciplína. Stoici vyznávajú, že skutočné šťastie a naplnenie prichádzajú skôr zvnútra než z vonkajších zdrojov alebo okolností.

1.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

KROK 1 - "Sarah"

Prečítajte si nasledujúcu prípadovú štúdiu.

Sarah je marketingová manažérka v stredne veľkom podniku, ktorá sa vďaka svojej vášni pre udržateľnosť snaží prejsť na kariéru v oblasti obnoviteľných zdrojov energie. Čelí však viacerým výzvam a protichodným faktorom, ktoré jej komplikujú túto cestu. Na svojom súčasnom pracovisku má veľa povinností a čelí menším incidentom šikanovania zo strany jedného konkrétneho spolupracovníka, ktorý je jej nadriadený. Hoci ju tieto incidenty nútia zmeniť pracovné prostredie, obáva sa reakcií, ak povie, že chce odísť. Čo môže urobiť?

KROK 2 - Analýza prípadovej štúdie Sarah so zameraním na identifikáciu miesta kontroly (locus of control) (príloha A)

Zamyslite sa nad situáciou Sarah a vyplňte tabuľku (príloha A) tak, že prvky/príklady zaradíte buď do stĺpcov **"Vnútorná kontrola"** (veci týkajúce sa problému, ktoré závisia od osoby/vašej osoby) alebo **"Vonkajšia kontrola"** (veci, ktoré závisia od vonkajších podmienok/vonkajšieho sveta) na základe ich príslušných charakteristík.

Tip: Aplikujte stoicizmus: Stoicizmus je staroveká filozofia, ktorá vyznáva, že je potrebné akceptovať veci, ktoré človek nemá pod kontrolou, a sústrediť sa na to, čo sa dá kontrolovať - na svoje postoje a činy.

KROK 3 - Prehodnoťte situáciu (príloha A)

Napíšte vety začínajúce s:

- "Lepší spôsob, ako na to nazerať, by mohol byť...", ktorý vám pomôže vystúpiť z notoricky známych myšlienkových pascí a vidieť širší obraz.

Napr. "Lepší spôsob, ako na to nazerať, by mohol byť....", aby ste sa snažili neobviňovať sa z vecí, ktoré nemôžete ovplyvniť.

KROK 4 - Nájdite niečo pozitívne (príloha B)

Napíšte do tabuľky, aké sú možné pozitívne výsledky alebo ponaučenie z danej situácie, a doplňte vetu:

- "Aj keď je situácia náročná, môžem sa učiť?"

- Akým spôsobom môžem ja/osoba v prípadovej štúdii vďaka tejto situácii rásť?

Poznámka: uplatňovaním tohto prístupu zvyšujete svoju odolnosť.

KROK 5 - Vizualizácia pozitívneho výsledku (príloha B)

Napíšte vety začínajúce slovami "Čo ak?" a predstavte si najlepší možný scenár danej prípadovej štúdie.

Poznámka: uplatňovaním tohto prístupu posilňujete: optimizmus.

KROK 6 - Podme na to

Po tom, ako ste absolvovali všetky vyššie uvedené kroky a zamysleli sa nad prípadovou štúdiou, prichádza skutočná výzva. Dôkazom toho, že puding sa dá zjesť, je jeho konzumácia. Vždy, keď sa ocitnete v ťažkej situácii, použite naučené kroky a precvičte si "odolnosť v reálnom čase" okorenenú optimizmom a stoicizmom. Spočiatku bude jednoduchšie si to zapisovať - volá sa to **denník proaktívneho prijatia**.

1.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Možné problémy

• Prílišný dôraz na pozitivitu

Mentori sa môžu obávať, že podpora proaktívneho prijatia denníkovou formou by mohla viesť mentorovaných (mentees) k potláčaniu alebo popieraní svojich negatívnych emócií a problémov, čo môže byť z dlhodobého hľadiska škodlivé. Môžu

sa obávať, že to podporuje toxickú pozitivitu.

• Kultúrna senzitivita

Mentori by mali brať do úvahy kultúrne zázemie a presvedčenie svojich mentorovaných. Cvičenie nemusí byť v súlade s určitými kultúrnymi hodnotami alebo môže byť vnímané ako príliš individualistické v kultúrach, ktoré zdôrazňujú kolektívne blaho.

• Zohľadnenie duševného zdravia

Niektorí mentorovaní môžu mať psychické problémy a mentori sa môžu obávať, že cvičenie by mohlo tieto problémy neúmyselne prehlibnúť alebo príliš zjednodušovať. V prípade ľudí s depresiou alebo úzkosťou nemusí stačiť zamerať sa na vďačnosť.

• Možné pocity viny alebo hanby

V niektorých prípadoch môžu mentorovaní pociťovať vinu alebo hanbu, ak majú problém nájsť veci, ktoré by aktívne prijali, najmä keď čelia významným problémom alebo traume. Cvičenie by mohlo tieto negatívne emócie neúmyselne zintenzívniť.

• Súkromie a zraniteľnosť

Písanie denníka často zahŕňa osobné myšlienky a pocity. Mentori by mali byť opatrní, aby sa mentorovaní necítili nepríjemne pri zdieľaní takýchto intímnych detailov, najmä ak vo vzťahu mentora a mentorovaného ešte nebola úplne vybudovaná dôvera.

Variácie

• Denník zraniteľnosti

Povzbudzte mentorovaných, aby si na toto cvičenie zaobstarali osobitný zápisník alebo denník. Vyzvite ich, aby si každý deň zapisovali, ak sa cítia byť zraniteľní, akému strachu alebo výzve čelili alebo v súčasnosti čelia. Môže to byť strach z odmietnutia, nevyriešený osobný problém alebo ťažká skúsenosť.

"Používajte tento denník ako bezpečný priestor na vyjadrenie svojich emócií bez toho, aby ste sa cítili súdení alebo kritizovaní. Buďte k sebe úprimní a otvorení v tom, čo cítite."

V rámci individuálneho stretnutia môžete mentorovaným pomôcť zamyslieť sa nad tým, ako to, čo ich robí zraniteľnými, ovplyvnilo ich život a vzťahy. Dávajte pozor, aby ste neprekročili svoju rolu, pamätajte, že nejde o terapeutické sedenie.

Potom vyzvite mentorovaných, aby sa snažili o sebaaprijatie a súcitiť so sebou samým. Toto je veľmi dôležitá súčasť denníka proaktívneho prijatia.

"Píšte o spôsoboch, ako môžete byť voči sebe chápavejší a zhovievavejší."

Príklady afirmácií

- "Rozhodol som sa sústrediť na pozitívne aspekty svojho života."
- "V každom okamihu svojho života nachádzam hodnotu a zmysel."
- "Dokážem zvládnuť každú výzvu, ktorá mi príde do cesty."
- "Som odolný a dokážem sa odraziť od neúspechov v práci."
- "Mám zručnosti a zdroje na prekonanie stresových situácií."
- "Dôverujem svojej schopnosti riešiť problémy a nachádzať riešenia."
- "K výzvam pristupujem s pozitívnym nastavením mysle a odhodlaním."
- "Verím, že všetko sa deje z nejakého dôvodu, dokonca aj počas stresujúcich období."
- "K výzvam pristupujem ako k príležitostiam na rast a rozvoj."
- "Starám sa o svoje fyzické zdravie, aby som efektívne zvládol stres."

- "Uvoľňujem negatívne myšlienky a zameriavam sa na pozitívne výsledky."

1.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Holiday, R. & Hanselman, S. (2016). *The Daily Stoic: 366 Meditations on Wisdom, Perseverance, and the Art of Living: Featuring new translations of Seneca, Epictetus, and Marcus Aurelius.* Profile Books.

1.6. ZDROJE

Gibbs' reflective cycle (2020). The University of Edinburgh. Dostupné na: <https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle> [vyhľadane 27. februára 2024].

Lyubomirsky, S. (2008). *About the Book "The How of Happiness."* Dostupné na: <https://thehowofhappiness.com/about-the-book/> [vyhľadane 8. novembra 2023].

Stalikas, A. (2020). *Conquering Prosperity: Positive Interventions, Technical and Experiential Exercises.* Athens: Place.

Yadav, M. (2023). *31 powerful affirmations for stress at work with tips for using them.* Risely. Dostupné na: <https://www.risely.me/powerful-affirmations-for-stress-at-work/> [vyhľadane 27. februára 2024].

1.7 PRÍLOHA A - ŠABLÓNA NA ANALÝZU PRÍPADOVEJ ŠTÚDIE SARAH

Identifikujte v prípade Sarah prvky, ktoré patria pod "vnútornú kontrolu" (veci týkajúce sa problému, ktoré závisia od osoby/vašej osoby) a iné, ktoré patria pod "vonkajšiu kontrolu" (veci, ktoré závisia od vonkajších podmienok/vonkajšieho sveta). Potom sa pokúste pozrieť na situáciu z rôznych perspektív, "prerámčujte ju" použitím flexibilného myslenia a optimizmu.

Vnútorná kontrola	Vonkajšia kontrola

Naladte sa na flexibilné myslenie	
Lepší spôsob, ako na to nazerať, by mohol byť...	
Lepší spôsob, ako na to nazerať, by mohol byť...	
Lepší spôsob, ako na to nazerať, by mohol byť...	

1.8 PRÍLOHA B - ŠABLÓNA NA ANALÝZU PRÍPADOVEJ ŠTÚDIE SARAH

Napíšte do nasledujúcej tabuľky, aké sú možné pozitívne výsledky alebo ponaučenie z danej situácie, a doplňte tak vetu "Hoci je situácia náročná, môžem sa z nej poučiť"? Akým spôsobom môžem ja/osoba v prípadovej štúdii vďaka tejto situácii rásť?

Nájdite pozitívnu stránku	
Hoci sa situácia mení, môžem ...	
Hoci sa situácia mení, môžem ...	
Hoci sa situácia mení, môžem ...	

Potom popustíte uzdu svojmu optimizmu a predstavte si možné pozitívne scenáre.

Predstavte si pozitívny výsledok	
Čo ak...?	
Čo ak...?	
Čo ak...?	

2. ČLENSTVO V INŠTITÚCIÁCH, KTORÉ NÁS PRESAHUJÚ

 Zručnosti v popredí záujmu	 Trvanie	 Interakcia	 Metóda
1. zmysel pre povinnosť/spoločenskú zodpovednosť 2. sebauvedomenie 3. súciť 4. rastový spôsob myslenia	60 minút	Sólo/v skupine	Interakcia Kreatívno-vizuálne Sebareflexia

2.1 CIEĽ

- "Čo je zmyslom vášho života?"
- "Uvažovali ste o tom, ako ľudia nachádzajú zmysel života?"
- "Máme všetci rovnaký zmysel života?"
- "Ako si môžem byť istý svojím zmyslom?"

Mladé generácie sa často vyznačujú silným zmyslom pre sociálnu zodpovednosť a spravodlivosť. Cieľom tohto cvičenia je pestovať a posilňovať tieto hodnoty prostredníctvom podpory aktívnej komunitnej občianskej angažovanosti a riešenia reálnych problémov.

Cvičenie podporuje dôveru vo svoju schopnosť pozitívne prispievať k rozvoju spoločnosti. Povzbudzuje vás, aby ste sa podieľali na zlepšovaní situácie vo svojich komunitách a snažili sa lepšie pochopiť vplyv svojho konania na lokálnej úrovni.

Občianska angažovanosť je základom zdravej demokracie. Jej cieľom je demonštrovať, že aj jednotlivci a mladí ľudia môžu vytvárať pozitívne zmeny. Zapojenie sa do dobrovoľníctva vám môže ukázať, že váš vplyv na okolie je hmatateľný.

Generácie Z a Y sú tiež známe tým, že si cenia spoluprácu. Táto aktivita podporuje tímovú prácu a spoluprácu tým, že sa

problémy komunity riešia spoločne. Posilňuje myšlienku, že zmysluplná zmena si často vyžaduje spoločné úsilie. Samotná účasť na komunitných iniciatívach oslavuje rozmanitosť a inklúziu, pretože spája ľudí z rôznych prostredí za spoločným cieľom.

Zapojenie sa do dobrovoľníctva často vedie k osobnému a spoločenskému rastu. Môže zvýšiť vaše sebavedomie, sociálne zručnosti a kultúrne kompetencie. Tento rast je nevyhnutný na to, aby ste sa stali všestrannými a úspešnými ľuďmi. Okrem toho môže vaša pomoc v globálnej alebo lokálnej komunite inšpirovať ľudí k tomu, aby uvažovali o globálnych problémoch a prispievali k riešeniu medzinárodných otázok, čím sa posilňuje zmysel pre globálne občianstvo.

V japončine existuje špeciálny výraz, ktorý opisuje tento stav; keď niekto nájde zhodu medzi tým, čo má rád, /užíva si/ je to schopný robiť, a tým, čo svet potrebuje, je užitočný. Nazýva sa Ikigai, život so zmyslom.

2.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Toto cvičenie má za cieľ inšpirovať niekoľko dôležitých zložiek, ktoré môžu urobiť váš život zmyslupnejším a plnohodnotnejším:

Pocit spolupatričnosti

Zapojenie sa do dobrovoľníctva posilňuje pocit spolupatričnosti človeka k pozitívnej inštitúcii alebo cieľu, ktorý presahuje rámec jednotlivca.

Osobný rast

Účasť na dobrovoľníckych projektoch podporuje osobný rast a rozvoj tým, že vám umožňuje získať nové zručnosti, skúsenosti a perspektívy.

Spojenie s ľuďmi

Budete mať príležitosť nadviazať kontakt s podobne zmýšľajúcimi ľuďmi, ktorí zdieľajú vaše rozhodnutie k pozitívnej zmene.

Väčšia empatia

Táto skúsenosť podporuje empatiu, pretože sa oboznámite s problémami a potrebami druhých, čo vám umožní lepšie pochopiť svet okolo vás.

Prispievanie k vyššiemu dobru

Keď sa budete aktívne angažovať vo svojej komunite, prispějete tým ku kolektívnemu úsiliu o to, aby sa svet stal lepším.

Prostredníctvom spoločenských alebo komunitných aktivít ľudia rastú ako osobnosti, posilňujú svoje zručnosti, sebadôveru a charakter.

Poskytuje príležitosti na budovanie zmysluplných vzťahov s rôznymi ľuďmi, čím si obohatíte svoju sociálnu sieť.

Dobrovoľníctvo umožňuje získať praktické vedomosti a zručnosti, ktoré by ste často prostredníctvom formálneho vzdelania nezískali.

2.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

Toto cvičenie je výzva, aby ste využili svoj hlas a sociálne väzby, ako sú sociálne siete a online komunity, na podporu marginalizovaných komunít, ktoré sa usilujú o zmenu, alebo využili svoje zručnosti a

kompetencie a podporili udržateľnosť a spravodlivosť.

KROK 1: Získajte inšpiráciu

Toto je východiskový bod. Najlepším hnacím motorom akejkoľvek činnosti je vaša vnútorná motivácia a inšpirácia.

- "Aké veľké otázky, aké spoločenské problémy vás oslovujú alebo zaujímajú?"

Ktorá z nasledujúcich možností dobrovoľníckej činnosti sa vám najviac pozdáva alebo by ste ju boli ochotní niekedy vykonávať? Toto je len niekoľko príkladov na zváženie, ale vo svete je oveľa viac príležitostí a nenaplnených spoločenských potrieb, ktoré treba riešiť.

a.Pomoc v útulku pre zvieratá

b.Prispievanie k úsiliu o zachovanie životného prostredia.

c.Poskytovanie potravinovej pomoci ľuďom v núdzi

d.Účasť na recyklačných iniciatívach (recyklácia).

e.Pomoc deťom v komunitách s nedostatočnou starostlivosťou.

f.Pomoc starším ľuďom pri každodenných činnostiach.

g.Mentoring nových kolegov vo vašej profesii.

KROK 2: Spomeňte si na svoje predchádzajúce skúsenosti

Ak ste už niekedy robili dobrovoľníka/čku, spomeňte si na pocity, ktoré s tým máte spojené.

- "Súvisí niektorá z týchto činností s mojím detským snom?"

- "Ktorá činnosť vo mne vyvoláva skutočné šťastie?"

- "Ktorá činnosť mi ide ľahko?"

- "Ktorá činnosť vo mne vyvoláva pocit užitočnosti/naplnenia?"

- "Ako ste sa cítili zakaždým, keď ste sa zúčastnili na altruistickej činnosti, vždy, keď ste ponúkli svoje služby na spoločný účel alebo ste sa stali dobrovoľníkom?"

KROK 3: Identifikujte svoje ciele a výzvy

V ktorých sociálnych témach alebo oblastiach si viete predstaviť seba ako aktívneho účastníka?

- "Ktorá dobrovoľnícka činnosť by bola v mojom okolí najpotrebnejšia?"

- "Aký dopad týchto aktivít si viete predstaviť alebo o akom dopade snívate?"

KROK 4: Rozhliadnite sa po príležitostiach

Hľadajte príležitosti v miestnych, národných alebo globálnych komunitách.

- Preskúmajte projekty a iniciatívy, ktoré sú v súlade s vašimi záujmami.

- Premýšľajte o možných spôsoboch, ako sa k takejto činnosti pripojiť, ako by ste mohli využiť svoje zručnosti a silné stránky?

- "Bolo by lepšie pripojiť sa k nejakej iniciatíve, alebo začať novú?"

O týchto otázkach a skúsenostiach s dobrovoľníctvom môžete diskutovať so svojimi priateľmi a kolegami.

KROK 5: Organizácia a príprava

Definujte, koľko času by ste mohli venovať dobrovoľníctvu za týždeň alebo za mesiac.

Vopred sa informujte o požiadavkách (napr. špeciálne očkovanie) alebo osobitných podmienkach.

KROK 5: Aktívna účasť

Neexistuje lepší spôsob, ako sa učiť, než prostredníctvom praxe. Budme realisti. "Cesta dlhá tisíc míľ sa začína jediným krokom."

- Lao-c', Tao te fíng (6. storočie pred Kristom)

KROK 6: Premýšľajte a zdieľajte

Zamyslite sa nad tým, ako vaša prítomnosť ovplyvnila alebo ovplyvní komunitu.

Zamyslite sa nad tým, ako vás zapojenie do tejto činnosti zmenilo alebo zmení ako človeka.

Ako sa zmenilo vaše zmýšľanie po účasti na tomto projekte.

2.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Možné problémy

Povzbudzujte svojich mentorovaných (mentees), aby pochopili svoje vrúcne želania a sny a aby sa nimi riadili.

Pomôžte im overiť, či organizácia alebo inštitúcia, s ktorou sa rozhodli spolupracovať, zodpovedá ich hodnotám a cieľom.

Poradte svojim mentorovaným, aby sa informovali o konkrétnych potrebných zdrojoch, materiáloch alebo finančných prostriedkoch.

Pomôžte im prekonať akýkoľvek emocionálny dopad alebo sklamanie.

2.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Jamal, A. & McKinnon, H. (2009). The Power of Giving: How Giving Back Enriches Us All. Tarcher Perigee.

Pidgeon Jr., W. P. (1997). The Universal Benefits of Volunteering: A Practical Workbook for Nonprofit Organizations, Volunteers, and Corporations. AFP/Wiley Fund Development Series 1st Edition. Wiley Publisher.

Wiking, M. (2017). The Little Book of Lykke: The Danish Search for the World's Happiest People. Penguin Books Ltd.

2.6.ZDROJE

Mackay, H. (2014). *The Art of Belonging.*
McMillan Publishers.

VIA Institute On Character [n.d]. *Character
Strengths Survey & Character Reports*
[online]. Dostupné na:
<https://www.viacharacter.org/> [vyhladané
27. februára 2024].

3. PREŽÍVANIE VĎAČNOSTI

 Zručnosti v popredí záujmu 1. emocionálna kontrola 2. všímavosť (mindfulness) 3. odolnosť	 Trvanie 20 minút	 Interakcia Sólo	 Metóda Sebauvedomenie Písanie denníka
--	---	--	---

3.1 CIEĽ

- "Aké jemné zmeny môže toto cvičenie vďačnosti priniesť do môjho vnímania sveta a mojej úlohy v ňom?"
- "Ako cvičenie vďačnosti ovplyvní moje interakcie a vzťahy?"
- "Aké nepredvídané príležitosti pre osobný rast a vzťahy by mohli vzniknúť z pravidelného rozvíjania pocitov vďačnosti?"

Vďačnosť sa opisuje ako vedomá, pozitívna emócia, ktorú človek môže vyjadriť, keď pociťuje vďaku za niečo hmotné alebo nehmotné. Pestovanie pocitu vďačnosti zlepšuje vnímanie času, zmierňuje netrpezlivosť, zvyšuje ochotu venovať svoj čas dobrovoľne na pomoc druhým, podporuje uprednostňovanie zážitkov pred materiálnymi statkami a zvyšuje celkovú spokojnosť so životom. "Vďačnosť uvádza ľudí do prítomného okamihu a byť v prítomnom okamihu mení vnímanie času, ovplyvňuje rozhodovanie a zvyšuje spokojnosť so životom."

Táto aktivita bola špeciálne vytvorená, aby pomohla mladým generáciám zažiť hlbokú vďačnosť. Vzhľadom na obrovské množstvo informácií a neustále vystavovanie sa rôznym podnetom môžu ľudia z tejto generácie neúmyselne prehliadať bohatstvo svojho okolia, čo

pripomína príslovie "cez strom nevidíš les". Cieľom tohto cvičenia je v podstate pomôcť vám plne rozpoznať a oceniť množstvo darov a príležitostí, ktoré sú vo vašom živote prítomné.

3.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Toto cvičenie vám pomôže dosiahnuť:

Zníženie stresu

Je dokázané, že precvičovanie vďačnosti znižuje hladinu stresových hormónov a podporuje relaxáciu. Ak sa nebudete sústrediť na negatívne aspekty života a zameriate sa na vďačnosť, môžete znížiť úroveň prežívaného stresu a byť odolnejší voči zmenám.

Zlepšenie vzťahov

Vyjadrenie vďačnosti voči druhým môže posilniť vaše sociálne väzby a zvýšiť vašu spokojnosť so svojimi vzťahmi. Cvičenia vďačnosti vám môžu pomôcť prežiť hlbšie vzťahy s priateľmi, rodinnými príslušníkmi a kolegami.

Zvýšenie odolnosti

Pravidelné praktizovanie vďačnosti vám môže pomôcť budovať si odolnosť, pretože podporuje optimistické myslenie a schopnosť oceňovať, čo máte, a to aj v prípade nepriaznivých situácií.

Prehĺbenie empatie a súcitu

Premýšľanie o tom, za čo ste vďační, môže rozvíjať empatiu a súcť s druhými. Môžete sa lepšie naladiť na láskavosť a podporu, ktorú dostávate od druhých, čo vedie k väčšiemu pocitu vzájomného porozumenia a šlachetnosti.

3.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

KROK 1: Úvod

Toto cvičenie je o ponorení sa do emocionálneho zážitku vďačnosti. Vďačnosť sa objavuje ako reakcia na zážitky, ktoré vnímame ako dôležité a zmysluplné. Tento pocit dôležitosti môže byť fyzický, napríklad láskavé gesto od neznámeho človeka, alebo psychologický, napríklad uvedomenie si vlastného šťastia. Jednoducho povedané, moment podnecujúci vďačnosť je moment, ktorý vo vás vyvolal pocit vďaky a ocenenia toho, čo máte.

KROK 2: Spomeňte si na nedávny zážitok, kedy ste boli za niečo vďační

Spomeňte si na chvíle, keď ste pocítili vďačnosť za niečo, čoho ste boli svedkom alebo čo ste prežili. Možno vám nečakane pomohol cudzí človek, prechádzali ste sa krásnym mestom pri západe slnka alebo ste jednoducho pocítili vďačnosť za lásku svojej rodiny a priateľov. Pokúste sa spomenúť si na posledný zážitok, ktorý ste zažili a ktorý vo vás vyvolal pocit vďačnosti. Dovoľte si prežiť tento moment tak, že na niekoľko minút zavriete oči a vybavíte si tento zážitok v čo najväčších detailoch.

KROK 3: Popíšte zážitok vďačnosti (príloha A)

Popíšte túto skúsenosť (KROK 1) čo najpodrobnejšie vrátane toho:

- Aké myšlienky vám v tej chvíli prebehli hlavou?
- "Aké pocity a emócie sa v tej chvíli objavili?"

- "Ako ste sa cítili vo svojom tele, aké telesné vnemy ste prežívali?" (Např. bolo vaše telo viac uvoľnené alebo napäté?)"

- "Ako ste vnímali ľudí, zvuky a farby okolo seba?"

Zahrňte aj všetky pozitívne myšlienky a/alebo pocity, ktoré sa objavili teraz, keď ste si znovu vybavili tento zážitok.

KROK 4: Vytvorte si denník vďačnosti (pozri prílohu B, ktorá nasleduje po tomto cvičení)

Opätovné prežívanie momentov nám umožňuje nachvílu znovu zažiť pocit, ktorý v nás pôvodne vyvolali. Chvilka na zdokumentovanie momentov, kedy ste prežili vďačnosť, vám nielenže umožní vychutnať a užiť si tento zážitok o niečo dlhšie, ale tiež vám umožní uložiť si spomienku, aby ste si ju mohli pripomenúť a znovu si ju vychutnať aj v budúcnosti. Ďalším krokom je začať si zapisovať momenty vďačnosti a zamýšľať sa nad nimi vo svojom "denníku vďačnosti". Pravidelne si prezerajte svoje predchádzajúce záznamy, aby ste zistili, ako sa vyvíja váš postoj k vďačnosti. Môže vám to pomôcť vidieť vzorce a zmeny vo vašom myslení.

Potrebný materiál:

- Písacie potreby
- Denník vďačnosti

3.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

• **Preťaženie**

Niektorí zamestnanci sa môžu cítiť preťažení, keď si majú spomenúť na zážitky vďačnosti, najmä ak práve prežívajú veľa stresu alebo negatívnych emócií. Mentori by mali mať túto možnosť na pamäti a podľa potreby ponúknuť svoju podporu a usmernenie, aby pomohli zamestnancom zvládnuť ich emócie.

• **Odpor**

Zamestnanci sa môžu spočiatku brániť myšlienkou zapojiť sa do cvičenia vďačnosti,

najmä ak nie sú zvyknutí uvažovať o svojich emóciách alebo ak cvičenie vnímajú ako príliš zjednodušené alebo naivné. Mentori by mali túto výzvu riešiť s porozumením a empatiou a ubezpečiť ich o potenciálnych prínosoch tohto cvičenia.

• Problém spomenúť si

Niektorí zamestnanci môžu mať problém spomenúť si na nedávne zážitky spojené s vďačnosťou, najmä ak sa cítia byť odpojení od pozitívnych emócií alebo ak prežili závažné problémy či traumy. Mentori by mali k tejto situácii pristupovať citlivo a pomôcť zamestnancom preskúmať alternatívne spôsoby, ako sa napojiť na pocity vďačnosti, napríklad zamerať sa na krátke momenty láskavosti alebo prejavy starostlivosti o seba.

• Kultúrne aspekty

Rozdielne kultúrne prostredie môže ovplyvniť postoj zamestnancov k vyjadrovaniu vďačnosti alebo k introspektívnym cvičeniam. Mentori by si mali byť vedomí kultúrnych rozdielov a mali by ich brať do úvahy a podľa toho prispôbiť cvičenie, aby zabezpečili, že bude inkluzívne a bude rešpektovať pôvod a presvedčenie všetkých zamestnancov.

• Nedostatok konzistentnosti

Zamestnanci môžu mať problém dôsledne si viesť denník vďačnosti, najmä ak majú nabitý program alebo ak je pre nich náročné uprednostniť sebareflexiu. Mentori by mali zamestnancov povzbudiť a podporiť, aby si zaviedli túto rutinu, a navrhnúť im spôsoby, ako začleniť písanie denníka vďačnosti do svojho každodenného života.

• Nerealistické očakávania

Niektorí zamestnanci môžu mať nerealistické očakávania, pokiaľ ide o okamžitý efekt praktizovania vďačnosti. Môžu si myslieť, že vďačnosť okamžite rozptýli všetky negatívne emócie alebo vyrieši ich problémy a okamžite zmení ich život. Mentori by mali riadiť tieto

očakávania a zdôrazňovať, že vďačnosť je zručnosť, ktorá sa rozvíja v priebehu času pravidelným cvičením, a že jej prínosy sa môžu prejavovať postupne.

• Pocity viny alebo hanby

V niektorých prípadoch môžu mentorovaní pociťovať vinu alebo hanbu, ak majú problém nájsť veci, za ktoré by mohli byť vďační, najmä keď čelia závažným problémom alebo traume.

• Súkromie a zraniteľnosť

Písanie denníka často zahŕňa osobné myšlienky a pocity. Mentori by mali byť opatrní, aby sa mentorovaní necítili nepríjemne pri zdieľaní takýchto intímnych detailov, najmä ak vo vzťahu mentora a mentorovaného ešte nebola úplne vybudovaná dôvera.

Variácie

• Písanie listov vďačnosti

Podporte zamestnancov, aby napísali list vďaky niekomu, kto významne ovplyvnil ich život, ale možno si to neuvedomuje. Môže to byť učiteľ, mentor, rovesník, člen rodiny alebo priateľ. V liste sa môžu zamestnanci poďakovať za podporu, usmernenie alebo láskavosť a podeliť sa o to, ako ich to ovplyvnilo.

• Verzia pre skupiny

Ďalšie cvičenie môžete urobiť v skupine, ktorá sedí v kruhu. Každý napíše na papier meno osoby sediacej po jeho ľavici spolu s tým, za čo jej je vďačný/á. Papiere sa budú podávať od jednej osoby k druhej a každý pridá, za čo je vďačný. Na konci bude mať každý pred sebou zoznam vecí, za ktoré sú mu/jej kolegovia vďační.

Afirmácie

• Zlepšenie pociťované na sebe

Mentorovaní môžu poskytnúť spätnú väzbu o svojich subjektívnych skúsenostiach pred a po zapojení sa do cvičenia vďačnosti. Môže to byť

sebahodnotenie nálady, šťastia, životnej spokojnosti a celkovej pohody.

- **Frekvencia angažovanosti**

Zistíte, ako často sa mentorovaní zapájajú do cvičenia vďačnosti v priebehu času. Vyššia miera angažovanosti môže naznačovať silnejší záväzok praktizovať vďačnosť a väčšiu pravdepodobnosť, že zažijú jej výhody.

- **Kvalita prejavov vďačnosti**

Posúďte hĺbku a úprimnosť prejavov vďačnosti zamestnancov. Môžete to urobiť prostredníctvom kvalitatívnej analýzy písomných reflexií, záznamov v denníku alebo ústneho vyjadrenia počas skupinových diskusií.

- **Zmeny v myslení**

Pozorujte zmeny v myslení a perspektíve mentorovaných, ako napríklad zvýšený pocit uznania, optimizmu a odolnosti. Možno postupom času zmenili vyjadrovanie, postoje alebo svoje správanie.

3.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Godkin, S. (2020). *The 5-Minute Gratitude Journal: Give Thanks, Practice Positivity, Find Joy*. USA: Rockridge Press.

Kaplan, J. (2016). *The Gratitude Diaries: How a Year Looking on the Bright Side Can Transform Your Life*. Penguin USA Editors.

Micro-learning video

"SILA VĎAČNOSTI"

Video sa zaoberá empirickými štúdiami vďačnosti a prínosom aplikovania vďačnosti vo všetkých vekových kategóriách. Viac informácií získate naskenovaním QR kódu nižšie:



3.6.ZDROJE

Gibbs' Reflective Cycle (2020). The University of Edinburgh. Dostupné na: <https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle> [vyhľadane 27. februára 2024].

Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness*. Dostupné na: <https://thehowofhappiness.com/about-the-book> [vyhľadane 8. novembra 2023].

Stalikas, A. (2020). *Conquering Prosperity: Positive Interventions, Technical and Experiential Exercises*. Athens: Place.

Wood, A.M., Froh, J.J., & Geraghty, A.W.A. (2010). *Gratitude and well-being: A review and theoretical integration*. Clinical Psychology Review, November 2010.

Yadav, M. (2023). *31 powerful affirmations for stress at work with tips for using them*. Risely. Dostupné na: <https://www.risely.me/powerful-affirmations-for-stress-at-work/> [vyhľadane 27. februára].

1.7 1.7 PRÍLOHA A - ŠABLÓNA DENNÍKA VĎAČNOSTI

Nižšie uveďte čo najpodrobnejší opis zážitku vďačnosti.



Aké myšlienky vám v tej chvíli prebehli hlavou?

--

Aké pocity a emócie sa v tom čase objavili?

--

Ako ste sa cítili vo svojom tele? Aké boli vaše telesné pocity?

--

Ako ste vnímali ľudí, zvuky a farby okolo seba?

--

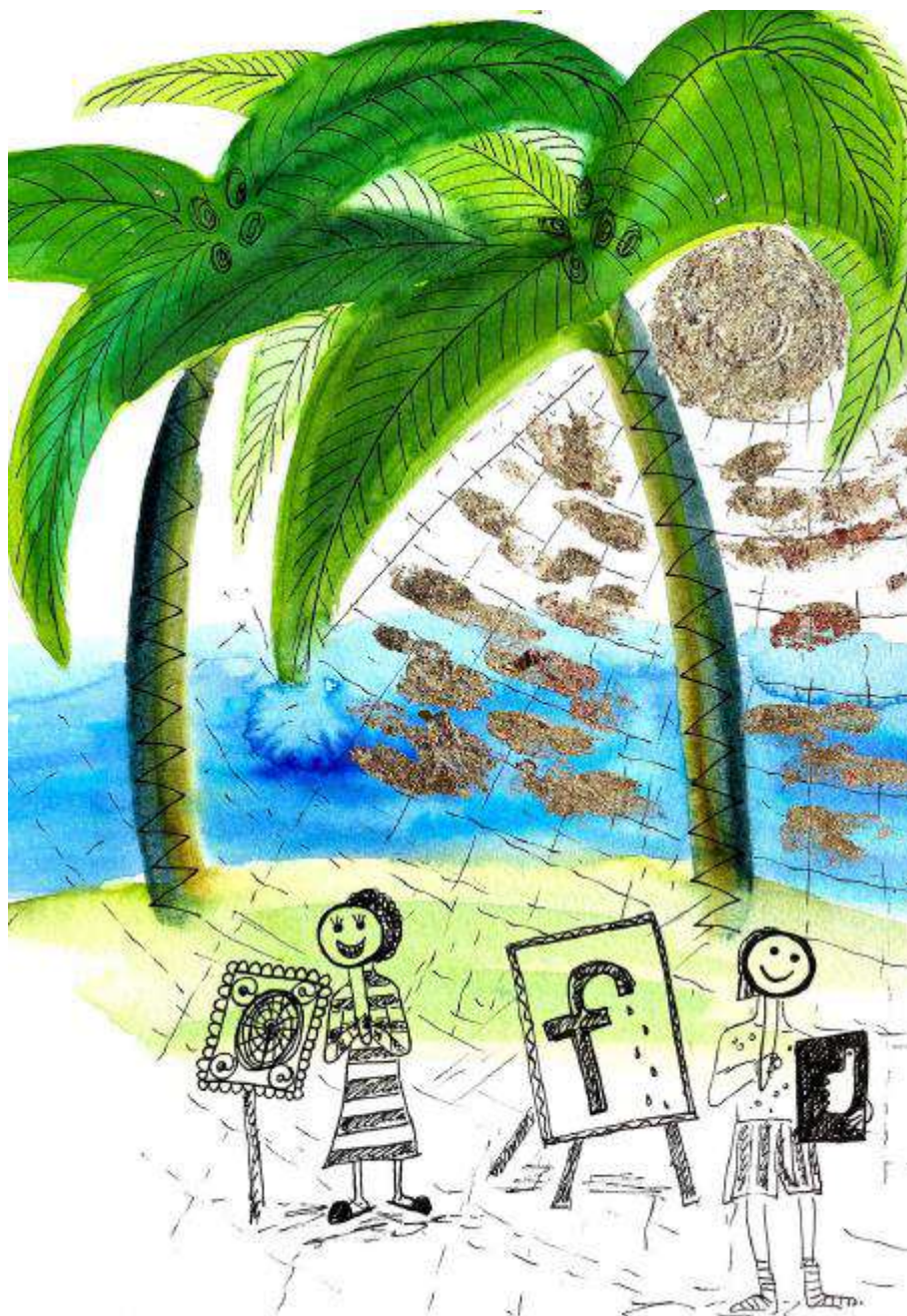
Uveďte všetky pozitívne myšlienky alebo pocity, ktoré sa objavili teraz, keď ste znovu prežili túto pozitívnu skúsenosť.

--

3.8 PRÍLOHA B - ŠABLÓNA DENNÍKA VĎAČNOSTI

Dátum	Udalosť/aktivita	Pozitívne myšlienky a pocity

KAPITOLA 6 – DIGITÁLNY WELL-BEING



DIGITÁLNY WELL-BEING: ÚVOD

Hneď na začiatku by sme si mali ujasniť, na čo sa zameriavame. Hovoríme tu o digitálnom wellbeingu alebo o digitálnom wellnesse? V reálnom živote sa pojmy "digitálny wellbeing" a "digitálny wellness" často zamieňajú, ale medzi týmito dvoma pojmami je jemný rozdiel.

Digitálny wellbeing je širší pojem, ktorý zahŕňa všetky aspekty toho, ako technológie ovplyvňujú náš život. Zahŕňa pozitívne aj negatívne vplyvy technológií na naše fyzické, duševné a emocionálne zdravie.

Na druhej strane **digitálny wellness** sa viac zameriava na pozitívne aspekty technológií a na to, ako ich môžeme využiť na zlepšenie nášho života. Ide o hľadanie zdravej rovnováhy medzi našimi online a offline životmi a používanie technológií spôsobom, ktorý podporuje našu celkovú pohodu.

Inými slovami, digitálny wellbeing je o pochopení vplyvu technológií na náš život, zatiaľ čo digitálny wellness je o prijatí opatrení na zlepšenie nášho vzťahu s technológiami.

Digitálny well-being aj wellness sú pre mladé generácie Y (známi aj ako mileniáli) a Z na pracovisku kľúčové. Pozrime sa na niekoľko hlavných dôvodov, prečo:

- **Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom:** Vďaka digitálnym technológiám je pre nás čoraz ťažšie oddeliť prácu od osobného života. To môže priniesť riziko vyhorenia, stres a zníženie kvality života. Uprednostňovanie digitálneho well-beingu pomáha stanoviť si hranice a udržiavať zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.
- **Psychické zdravie a pohoda:** Intenzívne používanie digitálnych zariadení a neustále pripojenie na internet môže viesť k problémom s psychickým zdravím, ako sú úzkosť, depresia a pocit izolácie. Je čoraz dôležitejšie, aby sme si všetci dávali prestávky od displejov, praktizovali všímavosť (mindfulness) a venovali sa činnostiam, ktoré podporujú psychickú pohodu.
- **Produktivita a sústredenie:** Neustále notifikácie a podnety z telefónov, počítačov alebo iných digitálnych zariadení môžu znižovať produktivitu a sústredenie. Aby sme produktivitu zvýšili, mali by sme využívať techniky time manažmentu, stanovovať si konkrétne časové úseky na sústredenú prácu a minimalizovať zbytočné digitálne ruchy.
- **Fyzické zdravie:** Dlhé sedenie pred obrazovkami môže viesť k rôznym fyzickým zdravotným problémom, ako je namáhanie očí, problémy s držaním tela a sedavý spôsob života. Pravidelné prestávky, strečingové cvičenia a ergonomické pracovné priestory môžu určite pomôcť.
- **Prevencia digitálnej závislosti:** Návyková povaha sociálnych sietí, hier a iných digitálnych platforiem môže viesť k nezdravým návykom a závislostiam. Aby sme predchádzali digitálnym závislostiam, je potrebné podporovať informovanosť a regulovať čas strávený pri obrazovkách.
- **Profesionálny rast a vzdelávanie:** Digitálne technológie sú skvelým nástrojom na celoživotné vzdelávanie a profesionálny rozvoj. Využívanie digitálnych zdrojov na zvyšovanie a prehĺbovanie kvalifikácie, vytváranie kontaktov a prístup k vzdelávaciemu obsahu sú pre kariérny rast neoceniteľné.
- **Zvládanie stresu:** Nepretržité pripojenie na internet a tlak na to byť neustále k dispozícii môžu viesť k vysokej úrovni stresu. Výučba techník zvládania stresu, ako je napríklad

všíímavosť (mindfulness) alebo relaxačné cvičenia, môžu pomôcť vyrovnať sa s požiadavkami digitálneho veku.

- **Komunikácia a vzťahy:** V digitálnom veku je efektívna komunikácia dôležitejšia ako kedykoľvek predtým. Výučba digitálnej etikety, zdôrazňovanie aktívneho počúvania a podpora zmysluplných interakcií môžu podporiť zdravšie vzťahy na pracovisku.
- **Kybernetická bezpečnosť a ochrana súkromia:** Vzdelávanie zamestnancov v oblasti kybernetickej bezpečnosti a najlepších postupov v oblasti ochrany súkromia je nevyhnutné na ochranu osobných a pracovných informácií v čoraz viac digitalizovanom svete.
- **Prispôsobivosť a odolnosť:** Rýchle tempo vývoja technológií si vyžaduje, aby boli ľudia prispôsobiví a odolní. Podpora zdravého vzťahu k technológiám pomáha ľuďom prijímať zmeny a pracovať efektívne.

Vzhľadom na všetky uvedené dôvody je podpora digitálneho wellbeingu a wellness na pracovisku nevyhnutná pre duševné, fyzické a profesionálne zdravie všetkých zamestnancov, ale predovšetkým generácií Y a Z. Nielenže zvyšuje ich celkovú kvalitu života, ale prispieva aj k produktívnejšiemu a pozitívnejšiemu pracovnému prostrediu a je významným faktorom angažovanosti.

V rámci kapitoly 6 Digitálny wellbeing uvádzame súbor cvičení, ktoré vám pomôžu lepšie pochopiť vplyv technológií na náš život a zlepšiť váš vzťah k technológiám.

Neprežije najsilnejší druh, ani ten najinteligentnejší. Prežije ten druh, ktorý sa dokáže najviac prispôbiť zmenám, ktorý žije v rámci dostupných prostriedkov a spolupracuje na odstránení spoločných hrozieb.

Charles Darwin

1. DIGITÁLNY WELL-BEING vs DIGITÁLNY WELLNESS

 Zručnosti v popredí záujmu 1. sebauvedomenie 2. uvedomenie si návykov	 Trvanie 45-60 minút	 Interakcia Sólo/v skupine	 Metóda Sebauvedomenie Mikro - učenie
--	--	--	---

1.1 CIEĽ

Ak je cieľom well-being, myslíte na wellness ako na spôsob, ako sa k nemu dostať. Všetci počas pracovného dňa často využívame technológie. Zamysleli ste sa však niekedy nad tým, ako to na vás vplýva? Väčšina ľudí si to neuvedomuje, ale technológie majú veľký vplyv na každého z nás. Toto cvičenie nie je len o tom, aby ste si uvedomili vplyv technológií, ale aj o tom, aby ste sa naučili techniky na zvládanie ich prípadných negatívnych dôsledkov.

1.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Toto cvičenie vám pomôže pochopiť rozdiel medzi dvomi dôležitými vecami: digitálnym wellbeingom a digitálnym wellnessom. Digitálny wellbeing je o tom, aby ste sa počas používania technológií cítili dobre po psychickej aj fyzickej stránke. Na druhej strane digitálny wellness je o zdravej rovnováhe využívania technológií vo vašom živote. Ak sa zamyslíte nad rôznymi situáciami a budete uvažovať nad vlastnými návykmi, lepšie si uvedomíte, ako používate technológie. Toto uvedomenie vám umožní prevziať zodpovednosť za svoje digitálne návyky, čo môže celkovo zlepšiť vaše duševné, emocionálne a fyzické zdravie.

1.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

KROK 1: Úvod

Prečítajte si inštrukcie, aby ste pochopili účel a cieľ tohto cvičenia.

KROK 2: Analýza scenára

Prečítajte si 4 scenáre a analyzujte každý z nich.

- 1. Ali** je neustále v strese kvôli nadmernému času strávenému pri počítači a nedostatočne jasným hraniciam medzi pracovným a osobným životom.
- 2. Sarah** sa cíti izolovaná a osamelá, pretože väčšinu svojho voľného času trávi online a len zriedka komunikuje s priateľmi a rodinou osobne.
- 3. Eva** si všimla, že sa často porovnáva s ostatnými na sociálnych sieťach, čo v nej vyvoláva pocit menejcennosti a úzkosti. Je pre ňu náročné vymaniť sa z tohto cyklu porovnávaní a neustále hľadá uznanie prostredníctvom online interakcií.
- 4. James** rád hrá online hry a považuje ich za zábavný spôsob odreagovania. V poslednom čase hrá dlho do noci, čo začalo ovplyvňovať jeho spánkový režim a celkovú úroveň energie počas dňa. Nie je si istý, ako nájsť rovnováhu medzi hraním hier a dostatočným odpočinkom.

KROK 3: Aké opatrenia by ste odporučili ľuďom v každom príbehu?

Ktoré riešenie by bolo podľa vás najprospešnejšie?

Zoradte možnosti (1 je najužitočnejšia možnosť, 5 predstavuje pre vás najmenej užitočnú možnosť) na základe toho, čo sa vám v minulosti osvedčilo najlepšie.

1. Ali - nadmerný čas strávený pri obrazovke a nedostatok hraníc

Zaviesť digitálny detox a stanoviť si jasné hranice; napr.

- stanoviť si konkrétny čas na prestávky bez digitálnych zariadení, napríklad počas jedla alebo krátkej prechádzky.
- používať počas práce nástroje na zlepšenie produktivity, ktoré blokujú rozptyľujúce webové stránky.
- vymedziť si pred spaním čas, kedy nebude používať žiadne digitálne zariadenia, aby zlepšila kvalitu svojho spánku.

2. Sociálna izolácia Sarah z dôvodu nadmernej online interakcie

Podporovať rovnováhu medzi online a offline sociálnymi interakciami; napr.

- naplánovať si pravidelné video alebo osobné stretnutia s priateľmi a rodinou.
- pridať sa k miestnym klubom alebo skupinám, ktoré sú v súlade s jej záujmami, aby sa mohla osobne stretávať s ľuďmi.
- určiť si konkrétny čas na používanie sociálnych sietí a vytvoriť si offline socializačné návyky.

3. Evino porovnávanie sa a hľadanie uznania na sociálnych sieťach

Praktizovanie uvedomelého a pozitívneho používania sociálnych sietí; napr.

- prestať sledovať účty, ktoré vyvolávajú negatívne emócie alebo propagujú nerealistické nároky.
- používať sociálne siete len v určitých časoch a vyhýbať sa bezmyšlienkovitému skrolovaniu.

- zamerať sa na zdieľanie obsahu, ktorý odráža osobné úspechy a pozitívne skúsenosti.

4. Jamesovo nočné hranie online hier, ktoré ovplyvňuje jeho spánok

Vytvoriť si vyvážený herný režim a uprednostniť spánkovú hygienu; napr.

- vyčleniť si čas na hranie hier v skorších večerných hodinách, aby mal čas na oddych pred spaním.
- používať funkcie na herných platformách, ktoré mu pripomenú, aby si urobil prestávku a odhlásil sa.
- vytvoriť si spánkový režim vrátane relaxačných techník a minimalizovať používanie digitálnych zariadení pred spánkom.

KROK 4: Sebareflexia

Premýšľajte o tom, ako tieto scenáre súvisia s vašimi vlastnými skúsenosťami a správaním v digitálnom svete a s vašimi vlastnými digitálnymi návykmi. Zvážte, ako v súčasnosti prístupujete k digitálnemu wellbeingu a digitálnemu wellnessu vo svojom osobnom a profesionálnom živote. Zo 4 scenárov si vyberte 2, ktoré sú pre vás najrelevantnejšie vzhľadom na vašu osobnú skúsenosť.

KROK 5: Akčné plánovanie

Na základe svojich úvah z kroku 4 a odporúčaní, ktoré by ste si vybrali pre dané scenáre, vyberte, ktoré kroky by vám najviac pomohli zvýšiť váš virtuálny well-being a praktizovať digitálny wellness. Zapište si ich.

KROK 6: Zhrnutie

Preskúmajte svoj akčný plán a uistite sa, že stanovené opatrenia sú realizovateľné a realistické. Zhrňte kľúčové poznatky, ktoré ste získali z tohto cvičenia.

KROK 7: Dobrovoľná kontrola

Možno sa budete chcieť k akčnému plánu pravidelne vracáť, aby ste zhodnotili svoj pokrok a vykonali potrebné úpravy. Toto cvičenie by malo byť východiskom pre vybudovanie zdravšieho vzťahu k

technológiám, preto sa odporúča priebežná sebareflexia.

1.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Možné problémy

Hoci má byť cvičenie informatívne a prospešné, predsa len existujú určité potenciálne obavy, ktoré je potrebné zvážiť:

- **Emocionálne spúšťače**

Niektoré scenáre sa môžu dotýkať citlivých tém alebo osobných skúseností; napr. rozoberanie pocitov osamelosti alebo porovnávania sa na sociálnych sieťach môže vyvolať silné emócie. Je dôležité, aby mentori vytvorili bezpečné a podporné prostredie, kde môžu zamestnanci zdieľať svoje skúsenosti alebo v prípade potreby ponúknuť alternatívne scenáre.

- **Súkromie a zóny komfortu**

Cvičenie nabáda zamestnancov, aby sa zamysleli nad svojimi vlastnými skúsenosťami a správaním v digitálnom priestore. Niektorí sa môžu cítiť nepríjemne pri zdieľaní osobných informácií a mentori by ich mali ubezpečiť, že účasť je dobrovoľná. Môžu si vybrať, koľko podrobností im vyhovuje zverejniť.

- **Možné preťaženie**

Skúmanie vlastných digitálnych návykov a zvažovanie potenciálnych oblastí na zlepšenie môže byť introspektívne a môže odhaliť návyky, ktoré sú pre niektorých ľudí príliš ťažké alebo je ich náročné zmeniť. Mentor by mal zamestnancov viesť k tomu, aby robili postupné, zvládnuteľné kroky smerom k zlepšeniu.

- **Uplatniteľnosť v osobných situáciách**

Zamestnanci môžu mať jedinečné okolnosti, ktoré sa nemusia dokonale zhodovať s poskytnutými scenármi. Je dôležité zdôrazniť, že cvičenie je nástroj na

reflexiu a sebauvedomenie a nie všetky scenáre budú priamo odrážať individuálne skúsenosti.

Variácie

Toto cvičenie môžete robiť individuálne alebo pod vedením mentora, ktorý môže významne prispieť nasledujúcimi krokmi:

- vytvoriť bezpečné a podporné prostredie
- podporovať otvorenú komunikáciu
- dbať na emocionálne spúšťače, ak tieto vyvolávajú nejaké silné emócie
- ponúkať usmernenie a spätnú väzbu
- riešiť individuálne obavy
- následná kontrola a podpora.

1.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Mikro – učenie: video

"ČO JE DIGITÁLNY WELLNESS & PREČO JE DÔLEŽITÝ?"

Toto krátke video sa venuje digitálnemu wellnessu a používaniu technológií v súlade s fyzickým a duševným zdravím používateľov. Ak chcete získať viac informácií, naskenujte QR kód nižšie:



"POTREBA DIGITÁLNEHO WELLNESSU"

Krátke video sa zaoberá tým, ako môžu technológie ovplyvniť naše fyzické a duševné zdravie. Ak chcete získať viac informácií, naskenujte QR kód nižšie:



"DIGITÁLNY WELLBEING: POROZUMENIE SPÔSOBU, AKÝM VYUŽÍVATE TECHNOLOGIE."

V tomto krátkom rozhovore TECH Talk na 6. výročnej oslave Women Techmakers International (2019) sa Julie podelila o to, ako si používatelia môžu vytvoriť zdravé digitálne návyky. Prístup k videu v angličtine získate naskenovaním tohto QR kódu.



1.6.ZDROJE

National Institutes of Health. (2022). *Emotional Wellness Toolkit*. Dostupné na: <https://www.nih.gov/sites/default/files/health-info/wellness-toolkits/emotional-wellness-checklist-2022-7.pdf> [vyhľadane 1. októbra 2023].

Prasanth, C. N. (2023). *Emotional Wellness at the Workplace: Strategies for a Healthy and Productive Workforce*. Dostupné na: <https://www.linkedin.com/pulse/emotional-wellness-workplace-strategies-healthy-prasanth-nandhakumar/> [vyhľadane 12. októbra 2023].

2. RIADENIE HRANÍC

 Zručnosti v popredí záujmu 1. sebauvedomenie 2. odolnosť 3. zmiernenie stresu 4. rovnováha používania technológií	 Trvanie 60-90 minút +2-4 týždne na spätnú väzbu	 Interakcia Sólo, vo dvojici alebo s mentorom	 Metóda Sebauvedomenie Mikro - učenie
--	--	---	---

2.1 CIEĽ

- "Čo keby bolo jednoduchšie vytvoriť si zdravé hranice medzi pracovnou a súkromnou sférou?"

Cieľom je pomôcť vám zamyslieť sa a stanoviť si zdravé hranice medzi súkromným a pracovným životom, ako aj rozlišovať medzi reálnym a virtuálnym svetom. Cieľom tohto cvičenia je zlepšiť vašu spokojnosť, znížiť stres a podporiť zdravšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

2.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

V našej digitálnej dobe sa môže ľahko stať, že sa práca prenesie do osobného života a virtuálny svet sa spojí s realitou. Môže to viesť k vyhoreniu a negatívne ovplyvniť psychické zdravie. Ak budete vedome premýšľať a nastavíte si hranice, môžete si vytvoriť zdravšiu rovnováhu. Zdravé hranice sú nevyhnutné pre celkovú pohodu a spokojnosť v práci.

Najdôležitejšie výhody tohto cvičenia sú:

- Zlepšenie psychického zdravia
- Zvýšená produktivita a sústredenie
- Silnejšie vzťahy
- Zníženie času stráveného pri displeji
- Zvýšená kreativita a inovativnosť
- Zvýšené sebavedomie

- Vyššia osobná odolnosť

2.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

Postupujte podľa nižšie uvedených krokov:

KROK 1: Úvaha o aktuálnych hraniciach

Nájdite si tichú miestnosť a na chvíľu sa zamyslite nad svojimi aktuálnymi hranicami medzi pracovným a osobným životom. Pokúste sa zvážiť nasledujúce skutočnosti:

a. Ako často kontrolujete pracovné e-maily mimo pracovného času?

Podme si urobiť experiment. Spočítajte si, koľkokrát skontrolujete svoje správy (na telefóne, počítači alebo inteligentných hodinách) počas nasledujúcej hodiny.

b. Venujete sa pracovným úlohám počas osobného voľna?

Podme experimentovať: počas nasledujúcich 3 dní sledujte a zaznamenajte si vždy, keď pracujete vo svojom voľnom čase, mimo pracovného času.

c. Trávite príliš veľa času na digitálnych zariadeniach?

Zapnite si na svojom inteligentnom zariadení sledovanie času a sledujte ho

počas nasledujúceho týždňa. Potom si urobte analýzu, na ktorých aplikáciách ste strávili najviac času a kedy (napr. ráno, v pracovnom čase alebo večer), a zistíte, či sa vám vaše rozdelenie času zdá byť dobré a zdravé, alebo si vyžaduje úpravu.

KROK 2: Určenie kľúčových hraníc

Napíšte si zoznam kľúčových oblastí, v ktorých podľa vás treba stanoviť alebo sprísniť hranice. Pozrite si šablónu v prílohe 1, pomôže vám zamyslieť sa nad bežnými problémami pri riadení hraníc.

KROK 3: Vytvorte si plán hraníc

a. Časové bloky

Určite si počas dňa alebo týždňa konkrétne časové bloky, ktoré budú venované výlučne osobným aktivitám alebo relaxácii. Môže ísť o čas strávený s rodinou, cvičenie, koníčky alebo jednoducho odpojenie sa od digitálnych zariadení.

b. Virtuálny svet vs. realita

S priateľom, kolegom alebo mentorom diskutujte o rozdieloch medzi virtuálnym svetom (napr. sociálne siete, online fóra, virtuálne stretnutia) a realitou (osobné interakcie, fyzické aktivity).

c. Vytvorenie zón bez digitálnych technológií

Skúste si v dome alebo byte vyhradiť určité priestory ako zóny bez digitálnych technológií. Napríklad spálňa by mohla byť priestorom bez obrazoviek, aby ste podporili lepšiu kvalitu spánku.

d. Nastavenie pravidiel komunikácie

Nastavenie jasných pravidiel komunikácie s kolegami a nadriadenými môže znamenať, že si určíte konkrétny časový limit na odpoveď na e-maily, ktoré nie sú naliehavé, alebo že budete používať funkciu "Nerušíť" počas svojho osobného voľna.

e. Kontrolný systém

Nájdite si kolegu alebo priateľa, s ktorým sa budete navzájom podporovať. Môžete si dohodnúť pravidelné kontroly, aby ste sa uistili, že obaja dodržiavate stanovené hranice.

f. Sledovanie pokroku

Počas nasledujúcich týždňov by ste mali sledovať svoj pokrok pri vytváraní a udržiavaní hraníc - odporúčajú sa aspoň 4 týždne. Potom so svojimi kolegami, priateľmi alebo mentorom prediskutujte vplyv týchto zmien na vašu spokojnosť a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

2.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Afirmácie

Jeden z krokov, kde je mentoring obzvlášť užitočný, je pravdepodobne KROK 2 "Identifikácia kľúčových hraníc". Tu sú dôvody prečo:

• Zložitosť

Určenie kľúčových hraníc môže byť náročné, pretože si vyžaduje sebauvedomenie a pochopenie toho, ktoré oblasti života sú najdôležitejšie a kde sú potrebné hranice.

• Hranice na mieru

Hranice, ktoré vyhovujú jednej osobe, nemusia vyhovovať inej. Mentor môže poskytnúť individuálne poradenstvo na základe konkrétnych potrieb a okolností mentorovaného a pomôcť mu prispôbiť hranice jeho jedinečnej situácii.

• Vytvorenie základu

Proces identifikácie kľúčových hraníc vytvára základ pre všetky nasledujúce kroky. Ak majú zamestnanci problém identifikovať svoje kľúčové potreby, čo sa týka hraníc, môže byť náročné efektívne napredovať v tomto cvičení.

2.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Indeed, Editorial Team (2023). *16 Ways to Set Boundaries at Work and Why It Matters.* Dostupné na: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/boundaries-at-work> [vyhladané 25. septembra 2023].

<https://www.workplaceless.com/blog/> [vyhladané 15. septembra 2023].

Job Skills (2023). *Tips for setting boundaries between work and personal life.* Dostupné na: <https://www.jobskills.org/tips-for-setting-boundaries-between-work-and-personal-life/> [vyhladané 23. septembra 2023].

Mikro – učenie: video

"PREČO HRANICE ZLEPŠUJÚ VAŠE PSYCHICKÉ ZDRAVIE"

V tomto videu hovorí Jeremy Godwin o starostlivosti o psychické zdravie. Ak chcete získať viac informácií, naskenujte QR kód nižšie:



2.6.ZDROJE

Britton, J. (2021). *Setting boundaries in the virtual working world.* Dostupné na: <https://thecreativeparty.com/setting-boundaries-in-the-virtual-working-world/> [vyhladané 23. septembra 2023].

Zeller, J. (2021). *Setting Boundaries at Work for Remote-Friendly Teams.* Dostupné na:

3.7 PRÍLOHA - ŠABLÓNA - RIADENIE HRANÍC

V nasledujúcom zozname je uvedených 10 problémov, ktoré môžu sťažiť nastavenie hraníc a dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Ak si tieto výzvy uvedomíte, môžete podniknúť kroky, aby ste si dokázali stanoviť lepšie hranice a dosiahli zdravšiu rovnováhu medzi pracovným a osobným životom.

Pozrite sa bližšie na jednotlivé položky a označte ich na stupnici od 1 do 10.

Výzva/problém	Popis	Skóre [1 = vôbec to pre mňa nie je typické, 10 = stretávam sa s tým každý deň]
1. Stále pripojený/á	Cítite sa pod tlakom, že musíte byť v práci k dispozícii 24 hodín denne, 7 dní v týždni, a to aj mimo pracovného času.	
2. Nejasné hranice	Problém oddeliť pracovný život od osobného, najmä pri práci z domu.	
3. Stres z práce doma	Pracovný stres môže negatívne ovplyvniť váš osobný život, vzťahy a celkovú spokojnosť.	
4. Nemôžete sa vypnúť	Problém mentálne sa odpojiť od práce, aj keď práve nepracujete.	
5. Vysoké nároky	Pocítujete tlak zo strany zamestnávateľa alebo kolegov, aby ste boli neustále k dispozícii, reagovali alebo mali veľké pracovné nasadenie.	
6. FOMO (Fear of Missing Out) (Strach zo zameškania)	Obávate sa, že keď si nájdete čas pre seba, zmeškáte niekajú príležitosť v práci.	
7. Nepodporujúce prostredie	Pracovné prostredie, v ktorom sa neuprednostňuje rovnováha medzi pracovným a súkromným životom alebo ktoré nepomáha zamestnancom stanoviť hranice.	
8. Nepredvídateľnosť práce	V práci, kde sa neustále mení rozvrh alebo požiadavky, je ťažké naplánovať si osobný čas.	
9. Tlak zo strany rovesníkov	Cítite sa nútení pracovať dlhé hodiny alebo vynechávať prestávky, pretože vaši kolegovia robia to isté.	
10. Osobné povinnosti	Povinnosti mimo práce, ako sú potreby rodiny alebo osobné projekty, môžu niekedy zasahovať do práce.	

Aké je vaše priemerné skóre?

Čo je pre vás najväčšou výzvou?

Koľkým z uvedených výziev čelíte každý deň?

3. ROZLÚSKNUTIE SYNDRÓMU CALIMERO

 Zručnosti v popredí záujmu 1. sebauvedomenie 2. kontrola emócií 3. odolnosť a prispôsobivosť	 Trvanie 60 minút	 Interakcia Sólo	 Metóda Sebauvedomenie Prípadová štúdia
---	---	--	---

3.1 CIEĽ

Cvičenie s názvom Calimero syndróm je navrhnuté tak, aby vám pomohlo rozpoznať a prekonať pocity sebaľútosti alebo sebaobetovania, ktorým môžete čeliť a ktoré môžu byť vážnou prekážkou pre vašu spokojnosť.

Calimero syndróm je pomenovaný podľa talianskej kreslenej postavičky Calimera zo 60. rokov minulého storočia, ktorý vždy nosil na hlave polovicu vaječnej škrupiny a myslel si, že sa s ním zaobchádza nespravodlivo. Chápe sa ako pasívnejší stav, keď človek ľutuje sám seba a zároveň obviňuje iných z vlastných nedostatkov.

3.2 PRÍNOS A ODÔVODNENIE

Toto cvičenie vás povzbudzuje k tomu, aby ste sa zamysleli nad svojimi interakciami s druhými a zvážili, či ste sa nedostali do situácie, v ktorej predpokladáte nekalé úmysly. Nabáda vás, aby ste sa zamysleli nad tým, ako by prijatie konštruktívnejšieho pohľadu mohlo viesť k lepším vzťahom a výsledkom v osobnom aj pracovnom prostredí.

Hlavné výhody cvičenia sú tieto:

- **Zvýšené sebauvedomenie**

Ak si uvedomíte momenty, keď ste možno začali ľutovať sami seba alebo sa cítiť ako obeť, môžete získať väčšie sebavedenie.

- **Zlepšenie interpersonálnych zručností**

Prekonávanie Calimero syndrómu vás motivuje k tomu, aby ste k interakciám s inými ľuďmi pristupovali konštruktívnejšie. Výsledkom môže byť lepšia komunikácia, lepšie riešenie konfliktov a silnejšia tímová práca.

- **Zlepšenie schopnosti riešiť problémy**

Ak rozpoznáte a prekonáte negatívne myšlienkové vzorce, budete lepšie pripravení pristupovať k výzvam s mentalitou orientovanou na riešenie, a nie na problém. Je menej pravdepodobné, že budete druhým pripisovať zlé úmysly, a je pravdepodobnejšie, že budete hľadať konštruktívne riešenia. To všetko vás povedie k osvojeniu si nového, pozitívnejšieho pohľadu, v dôsledku ktorého sa budete cítiť, že máte väčšiu kontrolu, budete šťastnejší a spokojnejší so svojím životom, čo spustí pozitívnu vlnu aj vo vašom okolí.

3.3 OPIS CVIČENIA

Inštrukcie

Postupujte podľa krokov uvedených nižšie:

KROK 1: Prečítajte si scenár o Bobovi a jeho konšpiračnej teórii týkajúcej sa jeho počítača.

Zoznámte sa s Bobom, technicky
zdatným profesionálom s

neobvyklým presvedčením. Bob je presvedčený, že jeho kolegyňa Sarah je voči nemu osobne zaujatá a tajne manipuluje s nastaveniami autokorekcie v jeho počítači. Je presvedčený, že Sarah zámerne mení slová, aby ho v e-mailoch a dokumentoch zneistila. Bob je pevne presvedčený, že Sarah zosnovala sprisahanie, aby vyzeral, že neovláda gramatiku, a dokonca zvažuje, že sa o tejto "autokorektívnej vendete", ktorú zorganizovala jeho kolegyňa, porozpráva so svojím nadriadeným.

KROK 2: Zamyslite sa na chvíľu

Zamyslite sa nad tým, či ste niekedy vo svojom živote zažili podobné myšlienky alebo presvedčenia ako Bob - nemusia nevyhnutne súvisieť so zmanipulovanou kontrolou pravopisu, ale s predpokladom, že sa za niečím skrýva zlý úmysel voči vám. Tu je niekoľko otázok na zamyslenie, ktoré vám pomôžu:

- "Stalo sa vám niekedy, že ste kolegovi, priateľovi alebo niekomu vo vašom živote pripisovali nekalé úmysly, podobne ako to urobil Bob so Sárrou?"
- "Ako toto presvedčenie ovplyvnilo váš postoj a interakcie s danou osobou?"
- "Stalo sa vám už, že ste neskôr zistili, že v tom nebol taký zlý úmysel, aký ste predtým tušili?"
- "Viete si spomenúť na prípad, kedy prijatie konštruktívnejšieho pohľadu mohlo viesť k lepšiemu výsledku alebo pozitívnejšiemu vzťahu?"

KROK 3: Naplánujte si ďalšie kroky

Aké kroky môžete podniknúť, aby ste spochybnili a zmenili akékoľvek vzorce sebaľútosti alebo sebaobetovania vo vašom myslení, najmä vo vašich vzťahoch s ostatnými?

Pokúste sa pracovať na svojom zlepšení pomocou nasledujúceho zoznamu:

a. Identifikujte negatívne myšlienky a spochybnite ich platnosť

- **Akcia:** Môžete si urobiť tzv. test atribučnej pasce (k dispozícii v prílohe 2) a zistiť, aký je váš typický vzorec myslenia: ktoré sily považujete za zodpovedné za svoje úspechy a neúspechy.

- **Príklad:** Ak myšlienka znie: "Nikdy nedostávam príležitosti," spochybnite ju tým, že si spomeniete na všetky príležitosti, ktoré sa vám v minulosti naskytli, a na vašu úlohu pri ich vytváraní.

b. Definujte svoje pozitívne afirmácie

- **Akcia:** Vytvorte si zoznam pozitívnych afirmácií.

- **Príklad:** "Som kompetentný", "Vytváram si vlastné príležitosti" alebo "Výzvy ma učia a pomáhajú mi rásť."

c. Stanovte si realistické ciele

- **Akcia:** Definujte krátkodobé a dlhodobé ciele a určite kroky, ktoré sú realizovateľné.

- **Príklad:** Namiesto vágneho cieľa typu "Budem robiť realistejšie úsudky" to zmeňte na "Budem si 2 týždne viesť denník atribučných pascí".

d. Prijmite opatrenia

- **Akcia:** Uznajte rolu, ktorú hráte v situáciách a rozhodnutiach.

- **Príklad:** Namiesto obviňovania vonkajších faktorov si položte otázku: "Čo môžem urobiť, aby som túto situáciu zlepšil?"

e. Vyhľadajte pomoc

- **Akcia:** Podelte sa o svoje pocity s niekým, komu dôverujete.

- **Príklad:** Porozprávajte sa s priateľom, členom rodiny alebo mentorom o svojich problémoch a túžbach.

f. Pestujte vďačnosť

- **Akcia:** Začnite si písať denník vďačnosti.

- **Príklad:** Každý deň si zapisujte tri veci, za ktoré ste vďační, pričom sa zamerajte na veľké aj malé pozitíva.

g. Obklopte sa pozitívnou

- **Akcia:** Zhodnoťte svoj sociálny okruh a minimalizujte negatívne vplyvy.
- **Príklad:** Stretávajú sa s priateľmi, ktorí vás podporujú a majú podobné záujmy a ciele.

h. Sebauvedomenie

- **Akcia:** Založte si denník, do ktorého si budete zapisovať myšlienky a emócie.
- **Príklad:** Zapište si situácie, keď ste cítili nespravodlivosť, a preskúmajte základné myšlienky a pocity.

Nezabudnite, že pokrok si vyžaduje čas a je nevyhnutné byť trpezlivý a vytrvalý pri vykonávaní týchto opatrení. Pravidelná sebareflexia a úpravy vášho myslenia a správania prispievajú k prekonaniu Calimero syndrómu a podporia pozitívny pohľad na váš osobný rast a príležitosti.

3.4 ODPORÚČANIA PRE MENTOROV

Variácie

Toto cvičenie môže viesť aj mentor s nasledujúcim scenárom:

- **Úvod (5 minút)**
 - Uvítanie a vysvetlenie cieľa.
- **Prezentácia scenára (10 minút)**

Zdôraznite, že tento scenár je vymyslený, ale dá sa aplikovať, pretože všetci sme sa stretli so situáciami, keď naše vnímanie ovplyvnilo naše interakcie.

- **Skupinová diskusia (20 minút)**

Zamestnanci sa zamyslia nad tým, kedy mali podobný pocit voči kolegovi, priateľovi alebo členovi rodiny.

- **Identifikácia vzorcov (10 minút)**

Identifikácia spoločných čŕt, vzorcov alebo tém, ktoré sa objavujú, keď mentorovaní (mentees) uvažujú o svojich

interakciách s inými ľuďmi, o opakujúcich sa situáciách, v ktorých dochádza k pocíťovanej nespravodlivosti, atď.

- **Riadená reflexia (10 minút)**

Práca s otázkami na uvažovanie

- **Skupinové diskusia a zdieľanie postrehov (10 minút)**
- **Plánovanie opatrení (5 minút)**

Identifikácia jednej konkrétnej činnosti, ktorú môžu mentorovaní podniknúť, aby spochybnili a zmenili akékoľvek vzorce sebaľútosti alebo sebaobetovania vo svojom myslení, najmä v interakciách s ostatnými.

- **Záver (5 minút)**

3.5 ĎALŠIE INFORMÁCIE

Čítanie

Arora, T. (2023). *Emotional Intelligence in the Digital Age: Nurturing the Next Generation*. Dostupné na: <https://www.linkedin.com/pulse/emotional-intelligence-digital-age-nurturing-next-generation-arora/> [vyhladané 23. septembra 2023].

Buonocore, J., C. (2022). *Calimero's Syndrome: Self-sabotage and victimism*. Dostupné na: <https://ernste.ruhosting.nl/wp-content/uploads/2020/12/Calimero.pdf>

3.6. ZDROJE

Citrix (2023). *What is digital wellness?* Dostupné na: <https://www.citrix.com/glossary/what-is-digital-wellness.html>. [vyhladané 12. septembra 2023].

Hart, L. (2022). *Calimero Syndrome, It Really Is So Unfair!* Dostupné na: <https://www.wengood.com/en/psychology/stress/art-calimero-syndrome> [vyhladané 12. septembra 2023].

Herfield, M. (2021). *Virtual Wellness in a Hybrid Work Environment*. Dostupné na: <https://www.linkedin.com/pulse/virtual-wellness-hybrid-work-environment-matthew-herfield/> [vyhladané 10. septembra 2023].

Lorenzo, C. (2023). *Calimero Syndrome: constant complaining*. Dostupné na: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7053863324735664128/> [vyhladané 21. septembra 2023].

McKinsey Health Institute (2023). *Gen Z mental health: The impact of tech and social media*. Dostupné na: <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/gen-z-mental-health-the-impact-of-tech-and-social-media> [vyhladané 1. septembra 2023].

Thompson, P. [2017]. *Foundations of Educational Technology*. Dostupné na: <https://open.library.okstate.edu/foundationsofeducationaltechnology/chapter/2-attribution-theory/> [vyhladané 29. Februára 2024].

3.8 PRÍLOHA - ŠABLÓNA - TEST "ATRIBUČNEJ PASCE"

"Atribučná pasca" sa vzťahuje na tendenciu nesprávne pripisovať príčinu udalosti. Existujú dve bežné "pasce":

- **JA pasca (zaujatosť vo vlastný prospech)**

JA pasca zahŕňa pripisovanie úspechov vnútorným faktorom, ako sú schopnosti alebo úsilie, zatiaľ čo neúspechy pripisujeme vonkajším faktorom, ako je šťastie alebo okolnosti. Inými slovami, ľudia majú tendenciu pripisovať si osobné zásluhy za úspech, ale za neúspech obviňujú vonkajšie faktory. Tento sklon pomáha chrániť sebaúctu a udržiavať pozitívny obraz o sebe samom.

- **TY pasca (základná atribučná chyba)**

TY pasca, známa aj ako základná atribučná chyba, sa vzťahuje na tendenciu pripisovať správanie iných ľudí vnútorným faktorom, ako sú osobnostné črty alebo dispozície, pričom sa prehliada vplyv situačných faktorov. Inými slovami, ľudia majú tendenciu pri vysvetľovaní správania druhých preceňovať osobné charakteristiky a zároveň podceňovať vplyv situácie.

Tu je krátky päťpoložkový test, ktorý vám pomôže zistiť, či sa nechytáte do týchto pascí (odpovedzte áno/nie):

	Áno	Nie
1. Spomeňte si na nedávny úspech, ktorý ste dosiahli v práci. Pripisovali ste svoj úspech výlučne vlastnej tvrdej práci a talentu, alebo ste uznali aj nejaké vonkajšie faktory, ako sú ochotní kolegovia, ústretoví vedúci alebo jasné pokyny?		
2. Spomeňte si na nedávnu chybu, ktorú ste urobili. Obvinili ste okamžite výlučne seba, alebo ste zvážili vonkajšie faktory, ktoré k tomu mohli prispieť, ako napríklad nejasné pokyny, nedostatok zdrojov alebo neočakávané technické problémy?		
3. Predstavte si, že kolega dostane pochvalu za svoju prácu. Automaticky predpokladáte, že musí byť neuveriteľne talentovaný alebo pracovitý, alebo zvažujete možnosť, že načasovanie bolo dobré, mal užitočné zdroje alebo ľahšiu úlohu?		
4. Keď kolega urobí chybu, myslíte si o jeho schopnostiach niečo zlé? Alebo zvažujete možnosť, že bol v strese, unavený alebo mal jednoducho zlý deň?		
5. Váhali ste niekedy požiadať o pomoc pri projekte, pretože ste nechceli vyzerať nekompetentne?		

Výsledky

Ak ste na prvé dve otázky odpovedali "väčšinou áno" a na posledné tri otázky "väčšinou nie", možno sa dostávate do atribučnej pasce pripisovania zásluh za úspechy, ale zbavovania sa zodpovednosti za neúspechy.

Nezabudnite: Toto je veľmi neformálny test. Jeho cieľom je povzbudiť vás, aby ste sa zamysleli nad svojimi myšlienkovými vzorcami a zvažili vonkajšie faktory, ktoré môžu ovplyvňovať vaše atribúcie.

“Uvedomil som si, že tajomstvo úspechu je v dokončení úlohy. A nielen úlohu dokončiť, ale dokončiť ju dobre.”

Eric Thomas



Partneri projektu PROUD vám blahoželajú k dosiahnutému pokroku,

Nezabudnite osláviť každý malý krok.

Dúfame, že sa vám táto cesta páčila,

objavovanie vnútorných pokladov,

pocity sily a pokoja,

byť bližšie k svojmu najlepšiemu ja.

Snívajte ďalej,

a premieňajte svoje

sny na skutočnosť.

