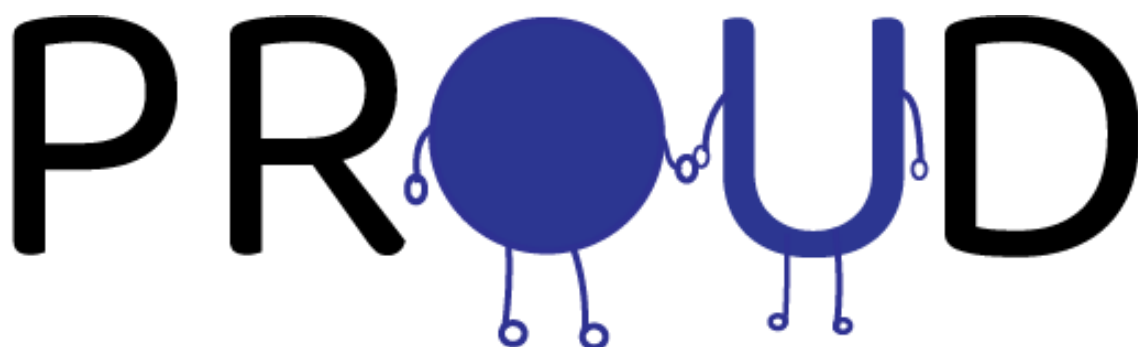


**Názov projektu: Odborná pomoc pre mladých zamestnancov,
ktorí čelia rôznym pracovným výzvam**

Číslo projektu: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



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.

MODUL 4 Prijímanie rozhodnutí

ÚVOD/CIEĽ MODULU

Dobré rozhodovacie schopnosti sú nevyhnutné v osobnom aj profesionálnom prostredí a môžu výrazne prispieť k úspechu jednotlivcov a organizácií.

Rozhodovacie schopnosti sú obzvlášť dôležité pre mladých zamestnancov, pretože sú často na začiatku svojej kariéry a majú menej skúseností s profesionálnymi situáciami. Mentoring je obzvlášť cenný pre zlepšenie rozhodovacích zručností, ktoré sú rozhodujúce pre úspech v rôznych aspektoch pracovného a osobného života mladých zamestnancov tým, že ich robí produktívnejšími, lepšími v riešení problémov, riadení rizík a schopnejšími prevziať vedúce úlohy

KĹÚČOVÉ SLOVÁ

Rozhodovanie, zručnosti, starostlivosť o seba, kritické myslenie

UČEBNÉ CIELE

Absolvovaním tohto modulu sa účastníci dozvedia o dôležitosti rozhodovacích zručností z hľadiska riadenia rizík a prijímania informovaných rozhodnutí prostredníctvom riadenia faktorov, ktoré ovplyvňujú rozhodovací proces..

KOMPETENCIE

Učiaci sa budú rozvíjať

- Rozhodovacie zručnosti
- Zručnosti v oblasti sebariadenia a starostlivosti
- Zručnosti v oblasti riadenia rizík a zvládania zlyhania
- Zručnosti v oblasti kritického myslenia



Obsah

1	Definícia pojmu “prijímanie rozhodnutí”	4
1.1	Rozhodovacie zručnosti a mentoring	5
2	Bežné spôsoby myslenia mladých zamestnancov	6
3	Kariérne vízie mladej generácie	8
4	Manažment pracovného a súkromného štýlu života	10
4.1	Dôležitosť starostlivosti o seba	10
5	Naplnenie profesionálneho a osobného života: Ukazovatele úspechu	11
6	Budovanie na silných stránkach a akceptovanie neúspechu	12
6.1	Budovanie na silných stránkach	14
6.2	Zvládanie zlyhania	14
6.3	Zlyhanie: Neoddeliteľná súčasť inovácií	15
7	Kritické myslenie	16
7.1	Umelá inteligencia - riešenie problému „slona v porceláne”	17
8	Otázky na sebareflexiu	19
9	Zdroje a referencie	20



1 Definícia pojmu “prijímanie rozhodnutí”

Rozhodovanie, alebo prijímanie rozhodnutí je proces výberu najlepšej možnej voľby z niekoľkých alternatív, pričom sa zohľadňujú rôzne faktory, ako sú dostupné informácie, riziká, prínosy a súlad s osobnými alebo organizačnými cieľmi. Zahŕňa kritické myslenie, logické uvažovanie, kreativitu a schopnosť predvídať a vyhodnocovať možné výsledky. Silné rozhodovacie schopnosti sú nevyhnutné v osobnom aj profesionálnom prostredí a môžu výrazne prispieť k úspechu jednotlivcov a organizácií (Karlsson a Garling 2015)

Vo všeobecnosti sú rozhodovacie zručnosti dôležité pre profesionálny a osobný rozvoj ľudí z niekoľkých dôvodov:

1. **Lepšie výsledky:** Silné rozhodovacie zručnosti umožňujú jednotlivcom zhodnotiť dostupné možnosti, zvážiť výhody a nevýhody a vybrať najlepší postup. To môže viesť k lepším výsledkom a väčším šanciam na úspech v osobnom a profesionálnom kontexte.
2. **Efektívne riešenie problémov:** Efektívne rozhodovanie zahŕňa identifikáciu problémov, analýzu potenciálnych riešení a výber optimálneho riešenia. To môže viesť k efektívnejšiemu riešeniu problémov a pomôcť jednotlivcom a organizáciám ušetriť čas a zdroje.
3. **Riadenie rizík:** Zručnosti v oblasti rozhodovania umožňujú jednotlivcom predvídať a posudzovať potenciálne riziká a prínosy rôznych možností a na základe tohto posúdenia prijímať informované rozhodnutia. To môže jednotlivcom a organizáciám pomôcť zmierniť potenciálne riziká a prijímať správne rozhodnutia.
4. **Lepšie vedenie ľudí:** Dobré rozhodovacie zručnosti sú nevyhnutné pre efektívne vedenie. Vedúci pracovníci, ktorí dokážu prijímať informované a včasné rozhodnutia na základe dostupných informácií, sú lepšie vybavení na to, aby viedli svoje tímy k úspechu.

Konkrétne sú rozhodovacie zručnosti obzvlášť dôležité pre mladých zamestnancov, pretože sú často na začiatku svojej kariéry a majú menej skúseností s profesionálnymi situáciami (Brown 2003). Tu je niekoľko dôvodov, prečo sú rozhodovacie zručnosti dôležité pre mladých zamestnancov:

1. **Príležitosti na učenie sa:** Dobré rozhodovacie zručnosti môžu mladým zamestnancom pomôcť identifikovať príležitosti na učenie a rast. Vďaka inteligentným rozhodnutiam môžu využiť príležitosti, ktoré nemusia byť pre ostatných zjavné.
2. **Riešenie problémov:** Mladí zamestnanci, ktorí sa vedú dobre rozhodovať, dokážu rýchlo a efektívne riešiť problémy aj v náročných situáciách. To im môže pomôcť vyniknúť a získať uznanie kolegov a nadriadených.



4. **Profesionálny rozvoj:** Rozhodovacie schopnosti môžu mladým zamestnancom pomôcť v profesionálnom rozvoji tým, že budú podstupovať vypočítateľné riziká a učiť sa zo svojich chýb. To im môže pomôcť vybudovať si sebadôveru a v budúcnosti prijať náročnejšie úlohy.
5. **Vodcovský potenciál:** Rozhodovacie zručnosti sú nevyhnutné pre budúce vedúce pozície. Mladí zamestnanci, ktorí už na začiatku preukážu dobré rozhodovacie schopnosti, majú väčšiu šancu, že sa s nimi bude v budúcnosti uvažovať o vedúcich pozíciách.

1.1 Rozhodovacie zručnosti a mentoring

Mentoring je užitočným nástrojom, ktorý môže pomôcť pri osobnom a profesionálnom raste a umožniť mladým zamestnancom využiť svoj potenciál a dosiahnuť svoje ciele. Mentoring je obzvlášť cenný pri zlepšovaní rozhodovacích zručností, ktoré sú kľúčové pre úspech v rôznych aspektoch ich pracovného a osobného života.

Jedným zo spôsobov, ako môže mentoring pomôcť posilniť rozhodovacie schopnosti, je vytvorenie podporného prostredia na precvičovanie a zdokonaľovanie rozhodovacích zručností. Mentori môžu poskytovať náhľady a perspektívy, vyvracať zaužívané predstavy a ponúkať usmernenia týkajúce sa rozhodovacích procesov na základe individuálnych potrieb svojich mentorovaných. Okrem toho môžu mentori pomáhať mentorovaným pri identifikácii ich hodnôt, priorít a cieľov, ktoré sú nevyhnutné na prijímanie správnych rozhodnutí, ktoré sú v súlade s ich hodnotami a túžbami.

Okrem toho môžu mentori podporovať rozvoj zručností kritického myslenia, ktoré sú rozhodujúce pre efektívne rozhodovanie. Spochybňovaním predpokladov, podporovaním otvoreného myslenia a zvažovaním rôznych uhlov pohľadu môžu mentorovaní zvážiť výhody a nevýhody rôznych možností.

Napokon, mentoring môže posilniť sebadôveru a sebestačnosť, ktoré sú základnými vlastnosťami pre efektívne rozhodovanie. Prostredníctvom mentoringu môžu jednotlivci získať sebadôveru konať a prijímať rozhodnutia, a to aj v prípade neistoty alebo nepriaznivých okolností.



2 Bežné spôsoby myslenia mladých zamestnancov

Mladí zamestnanci môžu vykazovať spoločné vzorce myslenia, ktoré môžu ovplyvniť ich rozhodovacie schopnosti. Medzi tieto vzorce patrí čierno-biele myslenie, emocionálne rozhodovanie, potvrdzovacie skreslenie a nadmerná sebadôvera. Tieto predsudky môžu obmedzovať ich posudzovanie rôznych perspektív, viesť k impulzívnym rozhodnutiam, preceňovaniu schopností a zlému úsudku. Hoci tieto vzorce nie sú špecifické len pre mladých zamestnancov a môžu ovplyvniť kohokoľvek, je dôležité, aby mladí zamestnanci rozpoznali a rozvíjali zručnosti kritického myslenia s cieľom zlepšiť svoje rozhodovacie schopnosti a efektívnosť vo svojich pozíciách.

Čierno-biele myslenie

Čiernobiele myslenie, známe aj ako myslenie „všetko alebo nič“, sa vzťahuje na vnímanie situácií ako dobrých alebo zlých, správnych alebo nesprávnych, bez zohľadnenia jemných nuáns alebo odtieňov šedej. To môže viesť k prílišnému zjednodušeniu zložitých problémov a obmedzeniu rozsahu možností, ktoré sa pri rozhodovaní zvažujú.



Ako to zvládnuť

1. Prvým krokom je identifikovať, kedy sme v tomto type myslenia.
2. Musíme venovať pozornosť svojmu jazyku a myšlienkam, ktoré obsahujú slová ako „vždy“, „nikdy“ alebo „každý“.
3. Po rozpoznaní tohto vzorca ho môžeme začať spochybňovať hľadaním dôkazov, ktoré mu odporujú.
4. Vyhľadávanie rôznych pohľadov môže tiež pomôcť rozšíriť naše chápanie situácií.

Emocionálne myslenie

Emocionálne myslenie znamená rozhodovanie na základe emócií namiesto objektívnej analýzy. To môže viesť k impulzívnemu rozhodovaniu, ktoré nie je dobre premyslené alebo založené na racionálnych úvahách.



Ako to zvládnuť

1. Povzbudzujte mentorovaných, aby venovali pozornosť myšlienkam a pocitom s cieľom zlepšiť ich kognitívne schopnosti a všíímavosť, čo môže pomôcť...
2.zvýšiť uvedomovanie si myšlienok a pocitov v prítomnom okamihu. Môžete sa ich napríklad spýtať, „ako sa práve teraz cítia“, a viesť ich procesom skúmania rôznych možností a ich vplyvu.
3. Povzbudzujte mentorovaných k tomu, aby hľadali rôzne perspektívy, užitočné pri získavaní širšieho pohľadu na akúkoľvek situáciu, ak sú prijaté impulzívne. Tu by bol vhodný čas na to, aby ste pôsobili ako „diablov advokát“.

Predsudok o potvrdení skutočnosti (Confirmation Bias)

Confirmation Bias sa vzťahuje na vyhľadávanie informácií, ktoré potvrdzujú ich existujúce presvedčenia alebo názory, zatiaľ čo ignorujú alebo vylučujú informácie, ktoré sú s nimi v rozpore.

Ako to zvládnuť: Je dôležité zámerne sa vystavovať rôznym názorom, aby sme získali vyváženejší pohľad na každú situáciu.

Okrem toho musíme:

1. Uvedomovať si zdroje informácií a všetky potenciálne zaujatosti alebo motivácie, ktoré by mohli ovplyvniť tie isté informácie, aby sme mohli prijímať informované rozhodnutia.
2. Kriticky zhodnotiť dôkazy
3. Zachovať si otvorenú myseľ a byť ochotný zvážiť, že sa môžeme mýliť



Potvrdzovacie skreslenie nie je dobré mať, pretože výrazne obmedzuje schopnosť človeka mať široký pohľad na akúkoľvek situáciu alebo dokonca na seba samého. Platí to najmä v prípade, ak je osoba, ktorá rozhoduje, vedúcim pracovníkom. Každý sa raz za čas dostane do „pasce“ konfirmačnej predpojatosti, najmä keď ide o otázky politiky, náboženstva, kultúrnych rozdielov a podobne.

Nadmerná sebadôvera

Nadmerná sebadôvera znamená preceňovanie vlastných schopností alebo pravdepodobnosti úspechu v danej situácii. To môže mať za následok, že sa pustíme do príliš ambiciózných úloh/projektov alebo nedostatočne zvážime potenciálne riziká a výzvy. Nadmerná sebadôvera môže viesť k zbytočnému zlyhaniu, a tým k ohrozeniu našej výkonnosti a sociálnych vzťahov na pracovisku.



Ako to zvládnuť: Najčastejšie sa môže stať, že mladí zamestnanci sú - alebo prinajmenšom pôsobia - príliš sebavedomo, aby zapôsobili na svojich zamestnávateľov a kolegov v nádeji, že budú mať úžitok z toho, že sa pustia do dodatočných alebo náročných úloh. Príliš sebavedomý postoj však môže rýchlo prerásť do „hazardu“, ktorý ovplyvní ich výkon a sociálne vzťahy. Zvládanie nadmernej sebadôvery si vyžaduje neustále úsilie, ako aj sebakontrolu a sebauvedomenie. Mladí zamestnanci môžu nadmernú sebadôveru zvládnuť tak, že:

1. Aktívne vyhľadávať konštruktívnu spätnú väzbu od svojich manažérov a dokonca aj od kolegov.
2. Aktívnym vyhľadávaním príležitostí na získanie väčších skúseností vo svojej práci
3. Stanovenie realistických cieľov a úloh, ktoré zohľadňujú ich zdroje a skúsenosti
4. Spolupráca a prijímanie tímovej práce
5. Účasť na mentorských programoch
6. Prijímanie neúspechu a učenie sa z chýb

3 Kariérne vízie mladej generácie

Mladá generácia zamestnancov má prirodzenú schopnosť učiť sa o najnovších technológiách a ľahko ich využívať, čo z nich robí cenný prínos v každom odvetví. Sú nielen technicky zdatní, ale aj odborníci na multitasking, ktorí dokážu žonglovať s viacerými povinnosťami a dodržiavať krátke termíny. Vďaka svojej schopnosti spolupracovať a dôrazu na otvorenú komunikáciu sú efektívnymi tímovými hráčmi, ktorí dokážu spojiť rôzne skupiny ľudí, aby dosiahli spoločné ciele. Majú tendenciu myslieť neštandardne a do projektov a riešenia problémov vnášajú nové pohľady.

Vďaka svojim zručnostiam a kompetenciám mladá generácia dokáže rozvíjať svoju kariéru a presadzovať ju už od raného veku; k tomu prispieva aj prístup k sociálnym skupinám, literatúre a multimédiám súvisiacim s ich vášňami a životnými postojmi.

Nasledujúca tabuľka obsahuje súbor spoločných tendencií týkajúcich sa témy „kariérnej vízie“ spolu s niekoľkými tipmi na ich uvedenie do kontextu:



Snažte sa budovať	Tipy a kroky/ako na to
... zmysluplnú kariéru	- Identifikácia hodnôt a toho, za čím si stojíte - Hľadanie kariérnej cesty, ktorá nám umožní pozitívne ovplyvniť svet - Pochopenie, ktoré prvky našej práce umožňujú pomáhať druhým bez ohľadu na to, akú prácu vykonávate. Na týchto prvkoch by sme mali stavať! - Zameranie sa na naše silné stránky a ich využitie
... kariéru, ktorá je v súlade s vašimi záujmami a ambíciami	- Hľadanie kariéry, ktorá sa zhoduje s našimi koníčkami a záujmami - Hľadanie a získavanie relevantných skúseností - Nadväzovanie kontaktov s odborníkmi v preferovanej oblasti - Aktívne vyhľadávanie nových príležitostí a otvorenosť voči nim
... finančnú stabilitu	- Skúmanie platov a výhod, ktoré ponúkajú zamestnávateľia v nami preferovanej oblasti - Stanovenie realistických finančných cieľov - Skúmanie možností kariérneho rastu v nami preferovanej oblasti - Nadväzovanie kontaktov so skúsenými odborníkmi v preferovanej oblasti - Aktívne vyhľadávanie príležitostí na odbornú prípravu
... ďalšie vzdelávanie	- Identifikácia kariérnych cieľov: „Čo chceme dosiahnuť počas našej kariéry?“ - Rozhovor so zamestnávateľom a prieskum dostupných kurzov odbornej prípravy - Využívanie dostupných online zdrojov - Účasť na mentorských programoch (interných alebo externých) - Účasť na podujatiach a vytváranie siete kontaktov
... podnikanie	- Identifikácia životaschopného podnikateľského nápadu; vypracovanie podnikateľského plánu a vykonanie prieskumu trhu - Účasť na podujatiach a vytváranie sietí s podnikateľmi a odborníkmi v nami preferovanej oblasti - Prieskum zdrojov financovania; môžeme napríklad využiť vnútroštátne a európske schémy a programy financovania - Posúdenie rizík a vždy mať plán B



4 Manažment pracovného a súkromného štýlu života

Udržanie harmonickej rovnováhy medzi pracovným a osobným životom je pre mladých profesionálov na začiatku kariéry veľmi dôležité. Na dosiahnutie tejto rovnováhy sa mladí zamestnanci musia orientovať podľa rôznych faktorov, ako sú veľké pracovné zaťaženie, rigidné rozvrhy, zanedbávanie zložitých firemných kultúr, nespolupracujúci manažéri a zanedbávanie starostlivosti o seba.

Konečným cieľom každého mladého človeka je dosiahnuť uspokojivú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ktorá mu umožní rozvíjať sa osobne aj profesionálne. Zachovanie zdravej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom je dôležité pre všetkých zamestnancov, najmä pre mladých zamestnancov, ktorí práve začínajú svoju kariéru.

4.1 Dôležitosť starostlivosti o seba

Proces zvládania zdravej rovnováhy medzi pracovným a osobným životom zahŕňa prevzatie osobnej zodpovednosti. Často sa môžeme stretnúť s inými ľuďmi, ktorí môžu zastávať názor, že starostlivosť o seba je „luxus“ alebo „sebecký postoj“. Naopak, starostlivosť o seba je „nevyhnutnosťou“, ak má byť človek schopný podávať čo najlepšie pracovné aj spoločenské výkony. Tu je niekoľko tipov na starostlivosť o seba:

Stanovte si priority a hranice

Je dôležité si uvedomiť, že musíme byť realistickí v tom, čo môžeme za deň stihnúť, a zamerať sa najprv na dokončenie najdôležitejších úloh, či už sa týkajú nášho osobného alebo pracovného života. Udržiavanie jasných hraníc medzi pracovným a osobným životom je dôležité na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Táto rovnováha nám pomôže znížiť stres a udržať zdravé sociálne vzťahy s kolegami, priateľmi a rodinou.

Tipy: Stanovenie priorít v našom čase nám pomáha byť produktívnejšími a pozornejšími počas rôznych úloh počas dňa. Stanovenie hraníc zahŕňa:

- 1. Obmedzte prácu po pracovnom čase:** Povzbudzujte mentorovaných, aby jasne vymedzili svoj pracovný čas a dostupnosť. Pripomeňte im, aby o tom informovali aj svojich kolegov a aby sa vyhli kontrole e-mailov alebo prijímaniu/odpovedaniu na pracovné hovory, ak si to neprajú.
- 2. Vytvorte oddelené priestory:** Ak mentorovaný pracuje na diaľku z domu, povzbudzte ho, aby si (ak je to možné) vytvoril samostatný priestor, v ktorom môže pracovať. Fyzické oddelenie od práce môže pomôcť aj psychickému oddeleniu.



4. **Zahrňte do rozvrhu aktivity zamerané na starostlivosť o seba:** Cvičenie, meditácia, návšteva spoločenských podujatí a trávenie času s priateľmi a rodinou sú aktivity, ktoré nám pomáhajú relaxovať a načerpať energiu.
5. **Nemali by sme sa venovať pracovným úlohám mimo pracovného času.** Nezabúdajte: Povedať „NIE“, je v poriadku!

Buďte flexibilní

Zvládanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom môže byť niekedy náročné, preto musíme byť pripravení v prípade potreby upraviť svoj rozvrh.

Tipy: Flexibilita je skutočne zručnosť, ktorá nám môže pomôcť prispôbiť sa zmenám a výzvam v osobnom a pracovnom živote. Osvojenie si tejto zručnosti si vyžaduje vytrvalosť; vždy majte na pamäti, že zmeny sú prirodzenou súčasťou života každého človeka. Tu je niekoľko užitočných tipov, o ktoré sa môžete podeliť s mentees v súvislosti s flexibilitou:

1. **Buďte prispôsobiví;** byť prispôsobivý znamená schopnosť prispôbiť sa zmenám v našom prostredí (pracovnom, spoločenskom a osobnom). Byť prispôsobivý znamená, že dokážeme lepšie a ľahšie spolupracovať s inými ľuďmi, že dokážeme byť vnímavejší voči informáciám a máme zvýšenú schopnosť nachádzať riešenia problémov „neortodoxnými“ spôsobmi.
2. **Buďte všímvaví;** byť všímvavý sa vzťahuje na našu schopnosť byť „prítomný“ v danom okamihu, pričom si zachovávame kontrolu nad svojimi emóciami a konáme/reagujeme bez posudzovania seba alebo iných.
3. **Obklopte sa ľuďmi, ktorí vám môžu poskytnúť poradenstvo, podporu a povzbudenie.**
4. **Vyhľadávajte a prijímajte spätnú väzbu:** konštruktívna spätná väzba je rozhodujúca, pokiaľ ide o zlepšenie nášho výkonu.

5 Naplnenie profesionálneho a osobného života: Ukazovatele úspechu

Pojem „úspech“ je veľmi individuálny a u jednotlivých ľudí sa môže výrazne líšiť. Úspech môže byť ovplyvnený rôznymi faktormi, ako je osobný pôvod, kultúrna výchova, hodnoty a skúsenosti. Preto je veľmi dôležité definovať úspech pre seba samého, a nie porovnávať sa s inými alebo so spoločenskými očakávaniami. Na dosiahnutie pocitu zmysluplnosti a šťastia je dôležité nájsť rovnováhu medzi profesionálnym a osobným naplnením. Napríklad niekto, kto si váži svoj rodinný život, môže za úspech považovať trávenie kvalitného času so svojimi blízkymi, zatiaľ čo niekto, kto si váži svoju kariéru, môže za úspech považovať dosiahnutie určitej úrovne profesionálneho uznania alebo úspechu.



Nakoniec, definovanie vlastného úspechu a snaha o dosiahnutie tejto osobnej definície je rozhodujúca pre naplnený život. Nasledujúca tabuľka obsahuje dva súbory všeobecných ukazovateľov úspechu; možno ju použiť aj na sebareflexiu.

Indikátory profesijného života	Indikátory osobného života
- Angažovanosť - Kariérny postup a rast - Rozvoj existujúcich a nových zručností a vedomostí - Finančná stabilita a istota - Uznanie - Pocit kontroly a podpory - Spokojnosť s prácou - Silné profesionálne vzťahy - Možnosť stavať na silných stránkach - Pozitívna spätná väzba od kolegov - Pozitívna spätná väzba od vedúcich pracovníkov - Splnenie alebo prekročenie cieľov	- Zmysluplné zážitky - Silné vzťahy s rodinou - Silné vzťahy s priateľmi - Dobré fyzické zdravie - Dobré duševné zdravie - Pozitívne vnímanie seba samého - Zmysel života - Osobný rast a rozvoj - Dosahovanie osobných cieľov

Otázky pre mentorovaných:

Ako definujete úspech, keď sa zamyslíte nad rozhodnutiami, ktoré ste urobili vo svojej kariére alebo osobnom živote? Ako definujete neúspech? Spomeniete si na prípad, keď ste mali pocit, že ste zlyhali, ale s odstupom času to vnímate ako cennú skúsenosť? Spomeniete si na chvíľu, keď ste dosiahli to, čo ste považovali za úspech, ale nakoniec vám to neprinieslo naplnenie, ktoré ste očakávali?

6 Budovanie na silných stránkach a akceptovanie neúspechu

Pokiaľ ide o stanovovanie cieľov, pozitívna psychológia ponúka cenné poznatky o tom, čo môže prispieť k väčšiemu osobnému naplneniu a pohode. Tento prístup zdôrazňuje význam zamerania sa na svoje silné stránky a záujmy, pestovania pozitívnych emócií, budovania pozitívnych vzťahov a hľadania zmyslu a účelu života. Zosúladením cieľov s týmito zásadami môžu mladí ľudia nájsť väčšiu motiváciu a angažovanosť v procese dosahovania svojich cieľov, čo vedie k väčšiemu pocitu naplnenia a pohody.



Dosahovanie cieľov však nie je vždy jednoduchý proces a neúspechy a zlyhania sú nevyhnutné. Naučiť sa prijať a zvládnuť neúspech je kľúčovou súčasťou dosahovania osobného naplnenia.

Zahrňa to rozvoj odolnosti a účinných stratégií zvládania neúspechov a učenie sa z neúspechov, preformulovanie negatívneho sebavedomia a učenie sa z chýb. Namiesto toho, aby mladí ľudia vnímali neúspechy ako konečný bod, môžu si osvojiť myslenie GROWTH a vnímať ich ako príležitosť na učenie a rast.

Okrem stanovovania cieľov a zvládania neúspechov je pre osobné naplnenie a pohodu nevyhnutné aj pestovanie pozitívnych emócií, vzťahov a skúseností. Pozitívne emócie a odolnosť možno pestovať cvičením:

- Vďačnosti: skúste častejšie hovoriť „ďakujem“ alebo si jednoducho každý deň vyhradte pár chvíľ na zamyslenie sa nad tým, za čo ste vďační...
- Všímavosti: skúste sa sústrediť na prítomný okamih bez posudzovania..
- Súcit so sebou samým: skúste sa k sebe správať rovnako láskavo, starostlivo a s pochopením, ako by ste sa správali k priateľovi...

K väčšej pohode a naplneniu môže prispieť aj budovanie pozitívnych vzťahov a sociálnych väzieb. Zapájanie sa do zmysluplných zážitkov, ktoré sú v súlade s osobnými hodnotami a záujmami, ako je dobrovoľníctvo alebo pestovanie koníčkov, môže tiež poskytnúť pocit cieľa a zmyslu života.

Nakoniec je dôležité si uvedomiť, že keď identifikujeme a využijeme svoje jedinečné talenty a schopnosti, je pravdepodobnejšie, že zažijeme pocit zmysluplnosti a motivácie, čo nám môže pomôcť prekonať prekážky a vytrvať pri dosahovaní našich cieľov.

Ak sa zameriame na svoje silné stránky, môžeme tiež identifikovať oblasti, v ktorých možno potrebujeme ďalšiu podporu alebo rozvoj, čo nám umožní vytvoriť realistickejší a dosiahnuteľnejší plán na dosiahnutie našich cieľov. Nakoniec nám stanovenie cieľov, ktoré sú v súlade s našimi silnými stránkami, môže pomôcť uvoľniť náš plný potenciál a žiť plnší a užitočnejší život.



6.1 Budovanie na silných stránkach

Identifikácia silných stránok

Každý človek je viac prechádza neustálym procesom objavovania svojich silných a slabých stránok v priebehu svojho života, či už skúšaním nových vecí, sledovaním svojej zvedavosti a záujmov alebo prijímaním nových výziev. Dosť často však podceňujeme svoje vlastné schopnosti a prehliadame svoje prirodzené nadanie.

Tipy: Niekoľko základných tipov, ktoré pomôžu mentorovaným identifikovať a dať do súvislostí ich silné stránky a talenty:

1. **Sebareflexia:** Povzbudzte mentorovaných, aby si spomenuli na činnosti a situácie, v ktorých sa cítili mimoriadne sebavedomo, úspešne alebo úspešne. Požiadajte ich, aby sa zamysleli nad možnými dôvodmi, prečo v týchto situáciách alebo činnostiach vynikli. Nakoniec ich požiadajte, aby sa zamysleli a vymenovali veci, v ktorých sú prirodzene dobrí.
2. **Vnímajte a využívajte spätnú väzbu;** Vysvetlite mentorovaným, že častejšie ako iní ľudia rozpoznávajú vlastnosti a silné stránky, ktoré máme, a ktoré my sami prehliadame. Vyhľadávanie spätnej väzby od priateľov, rodiny, kolegov, manažérov a zamestnávateľov je dobrý spôsob, ako začať.
3. **Aktívne vyhľadávajte príležitosti na účasť na školeniach a spoločenských aktivitách;** odborné vzdelávanie a prijatie koncepcie neustáleho profesionálneho rastu sú kľúčovými faktormi na zvýšenie výkonnosti a spokojnosti mladého zamestnanca v práci. Takéto príležitosti na vzdelávanie sa objavujú pomerne často a v prípadoch, keď o nich zamestnávateľ nevie, môžu sa naňho zamestnanci obrátiť a požiadať o potrebné zdroje, ktoré im umožnia účasť na nich.

Otázky pre mentorovaných

Môžete sa zamyslieť nad rozhodnutím, ktoré ste nedávno urobili, a nad myšlienkovým procesom, ktorý za ním stál? Boli nejaké konkrétne faktory, ktorými ste si neboli istí alebo s ktorými ste zápasili? Keď sa pozriete späť, je niečo, čo by ste urobili inak, alebo nejaké červené vlajky, ktorým by ste venovali väčšiu pozornosť?

6.2 Zvládanie zlyhania

Mnohí mladí zamestnanci sa na svojej kariérnej ceste stretávajú s neúspechom. Namiesto toho, aby sa mladí zamestnanci cítili znechutení, mali by neúspech vnímať ako príležitosť na rast a rozvoj. Neúspech poskytuje príležitosť na učenie sa alebo zlepšenie zručností, vedomostí a kompetencií.



Efektívne zvládanie neúspechu si vyžaduje kombináciu odolnosti, sebauvedomenia a rastového myslenia. Znamená to schopnosť objektívne posúdiť svoje silné a slabé stránky, prevziať zodpovednosť za svoje činy a rozhodnutia a využiť neúspech ako príležitosť na učenie, rast a zlepšenie. Prijatím neúspechu ako neoddeliteľnej súčasti procesu učenia a pestovaním myslenia zameraného na neustále zlepšovanie môžeme prekonávať prekážky, budovať odolnosť a dosahovať svoje ciele.

Využitie neúspechu ako príležitosti na učenie

Každý robí chyby; Namiesto toho, aby sme zlyhanie vnímali ako neúspech, môžeme ho využiť ako príležitosť na učenie sa, rast a zlepšovanie tým, že budeme analyzovať svoje chyby a okolnosti, ktoré neboli priaznivé pre nás alebo pre dosiahnutie našich cieľov. Okrem toho je dôležité, aby mladí zamestnanci pochopili, že neúspech neurčuje ich potenciál alebo schopnosti, ale je prirodzenou súčasťou života vo všeobecnosti.

Niektoré dobré tipy sú:

1. **Prijať a prevziať zodpovednosť;** Povzbudzujte mentorovaných, aby si priznali svoje chyby a prevzali zodpovednosť za svoje zlyhanie. Ostatní ľudia ocenia ich postoj a je oveľa pravdepodobnejšie, že im pomôžu prekonať ich zlyhanie.
2. **Prijať nedokonalosť a zostať odolní;** Pripomeňte mentorovým, že neúspech je súčasťou života a neustálym procesom učenia sa pre každého. Mali by sa snažiť zostať motivovaní a sústredení.
3. **Aktívne vyhľadávať podporu a spätnú väzbu;** mentorovaní by nikdy nemali váhať požiadať o podporu svojich priateľov, rodinu, kolegov alebo manažérov. Iní ľudia im môžu pomôcť učiť sa a zlepšovať; každý raz za čas potrebuje pomoc!
4. **Prehodnocovať ciele a stanovovať si nové;** analýza našich cieľov nám pomôže zistiť, či ich treba upraviť, alebo úplne zmeniť. Pamätajte: úspech si vyžaduje úsilie a vytrvalosť v priebehu času.

6.3 Zlyhanie: Neoddeliteľná súčasť inovácií

Neúspech je dôležitou súčasťou inovačného procesu, ktorá sa často podceňuje a prehliada. Funguje ako vodiaci kompas, ktorý nás nasmeruje k lepším riešeniam tým, že poukazuje na to, čo nefunguje. Každý neúspech a chybný krok prináša cenné poznatky a ponaučenia, ktoré pomáhajú zdokonaľiť naše budúce prístupy k hľadaniu riešení a vytváraniu nových nápadov. Povzbudzuje nás k tomu, aby sme mysleli mimo rámca, skúmali alternatívne cesty a podstupovali vypočítané riziká. Buduje odolnosť a schopnosť prispôbiť sa, čím podporuje myslenie zamerané na neustále zlepšovanie.



Prijatím zlyhania sa otvárame novým nápadom, neprebádaným územiam a neočakávaným prelomom. Slúži ako pripomienka toho, že úspech sa často rodí z viacerých neúspechov, a slúži ako pevný základ, na ktorom sa môžu rozvíjať inovácie.

Príklad z praxe:

„Nezlyhal som. Len som našiel 10 000 spôsobov, ktoré nebudú fungovať.“

Thomas Edison, 1847 - 1931

Jeden z najslávnejších vynálezcov všetkých čias Thomas Edison čelil viac ako tisícke neúspešných pokusov, kým konečne dosiahol úspech so žiarovkou. Každý neúspech priniesol Edisonovi cenné poznatky a ponaučenia, ktoré ho viedli k neustálemu experimentovaniu a zdokonaľovaniu.

Edison si uvedomoval, že neúspech je neoddeliteľnou súčasťou inovačného procesu, ktorý ho posúva o krok bližšie k hľadanému riešeniu. Edisonova húževnatosť a odhodlanie ho priviedli k vývoju nielen žiarovky, ale aj mnohých ďalších vynálezov, ktoré zmenili svet, ako napríklad fonograf a filmová kamera.

Otázky pre mentorovaných

a) Spomeniete si na prípad, keď ste urobili rozhodnutie, ktoré malo nezamýšľané dôsledky? Aké boli tieto dôsledky a ako ste ich riešili? Čo ste mohli urobiť inak, aby ste týmto dôsledkom predišli alebo ich zmiernili?

b) Spomeňte si na zlyhanie pri rozhodnutí, ktoré ste urobili. Ako ste ho zvládli? Podnikli ste nejaké konkrétne kroky, aby ste sa z tejto skúsenosti poučili a vyhli sa podobným chybám v budúcnosti? Akú radu by ste dali niekomu, kto zápasí s podobnou situáciou

7 Kritické myslenie

Kritické myslenie je základná zručnosť, ktorá nám umožňuje vyhodnocovať informácie, prijímať informované rozhodnutia a riešiť zložité problémy. V dnešnom svete, kde sme neustále bombardovaní informáciami z viacerých zdrojov, je kritické myslenie dôležitejšie ako kedykoľvek predtým.

Kritické myslenie nám umožňuje rozlišovať medzi faktami a fikciou, pravdou a lžou a prijímať informované rozhodnutia založené na dôkazoch a racionalite. Umožňuje nám skúmať a spochybňovať naše predpoklady, presvedčenia a predsudky, identifikovať a hodnotiť argumenty, posudzovať dôkazy a zvažovať výhody a nevýhody rôznych možností.



Kritické myslenie však nie je pre každého prirodzené. Mnohí ľudia sa dajú ľahko ovplyvniť tým, čo počujú alebo čítajú, a majú tendenciu prijímať informácie za nominálnu hodnotu bez toho, aby spochybnili ich platnosť. Aby ste sa vyhli ľahkému ovplyvneniu, je dôležité osvojiť si určité návyky a zručnosti, ktoré podporujú kritické myslenie.

Tu je niekoľko tipov, o ktoré sa môžete podeliť s mentorovanými:

- 1. Budzte skeptickí;** keď sa stretneme s novými informáciami, ktoré môžu ovplyvniť naše rozhodnutia, nemali by sme ich slepo prijímať. Mali by sme sa zamyslieť nad zdrojom informácií, ich dôveryhodnosťou a možnými predsudkami. Pred prijatím rozhodnutia alebo vytvorením názoru sa musíme uistiť, že máme k dispozícii všetky fakty, a to dôkladným preskúmaním témy, konzultáciou viacerých zdrojov a kritickým zhodnotením dôkazov.
- 2. Zachovajte si otvorenú myseľ;** Mali by sme zvážiť názory, ktoré sa môžu líšiť od našich vlastných, a vyhľadávať rôzne zdroje informácií. Zachovať si otvorenú myseľ znamená aj ochotu zmeniť svoj názor alebo upraviť svoje rozhodnutie na základe nových dôkazov. Vyžaduje si to ochotu pripustiť, že nemusíme mať všetky odpovede, a byť otvorení učiť sa od iných ľudí. Nikdy by sme nemali na prvý pohľad zavrhnúť akúkoľvek informáciu alebo kohokoľvek.
- 3. Zvažujte viacero pohľadov a hodnotte argumenty;** Nemali by sme sa obmedzovať na jeden názor, či už je to náš vlastný alebo niekoho iného. Mali by sme sa snažiť vidieť veci z rôznych uhlov pohľadu, zvažovať alternatívne pohľady a spochybňovať svoje vlastné predpoklady. Keď niekto prednesie nejaký argument, nemali by sme ho len tak prijať, ale mali by sme hľadať chyby v argumentácii, posudzovať predložené dôkazy a zvažovať pre a proti

7.1 Umelá inteligencia - riešenie problému „slona v porceláne

"ChatGPT je podobne ako kladivo nástroj, ktorý možno využiť na rôzne účely. Je však dôležité uvedomiť si, že tak ako kladivo nemusí byť vhodné na každú úlohu, ani ChatGPT nemusí byť vždy ideálnym riešením pre každú situáciu. Hoci je ChatGPT navrhnutý tak, aby pomáhal so širokou škálou otázok a poskytoval užitočné odpovede, má svoje obmedzenia a v niektorých oblastiach nemusí byť schopný poskytnúť rovnakú úroveň odborných znalostí alebo jemného porozumenia ako ľudský expert.

Je veľmi dôležité pochopiť silné a slabé stránky akéhokoľvek nástroja vrátane ChatGPT a používať ho primerane. Môže byť cenný pri generovaní nápadov, poskytovaní všeobecných informácií alebo pri neformálnych rozhovoroch. V prípade zložitých alebo citlivých záležitostí sa však často odporúča konzultovať s odborníkmi na danú oblasť alebo profesionálmi, ktorí majú špecializované znalosti a skúsenosti.



Ako pri každom nástroji, aj tu platí, že je potrebné používať ho uvážlivo a uvedomovať si jeho obmedzenia, aby sa zabezpečili čo najlepšie výsledky v rôznych situáciách.

ChatGPT, 2023

Je dôležité si uvedomiť, že nová generácia zamestnancov si môže potenciálne vytvoriť nadmernú závislosť od umelej inteligencie, ak ju bude vnímať ako pohodlnú skratku alebo komplexné riešenie pracovných výziev.

Využívanie umelej inteligencie ponúka množstvo výhod, ako je okamžitý prístup k informáciám, pomoc pri riešení problémov, zefektívnenie pracovných postupov a možnosti osobného rastu a neustáleho vzdelávania. Ako to však v prípade nových technológií býva, mladí zamestnanci musia byť pri používaní AI obozretní a musia si byť vedomí rizík, ktoré predstavuje.

Nadmerné používanie AI môže viesť k obmedzeniu sociálnych interakcií s kolegami a nadriadenými, ktoré zohrávajú kľúčovú úlohu v profesionálnom raste, podporujú spoluprácu, empatiu a rozvoj kľúčových sociálnych zručností, ktoré prispievajú k všestrannej profesionálnej osobnosti. Okrem toho nadmerné spoliehanie sa na umelú inteligenciu pri riešení problémov a rozhodovaní môže potlačiť kreativitu a inovácie. Neustále hľadanie riešení od systému AI môže ohroziť schopnosť myslieť mimo rámca, skúmať alternatívne prístupy a uplatňovať nezávislé uvažovanie.

Mladí mentorovaní by mali byť povzbudzovaní k zodpovednému a etickému používaniu AI. Je dôležité poučiť ich o obmedzeniach a potenciálnych rizikách; to zahŕňa vyhýbanie sa neetickému používaniu, napríklad spoliehaniu sa na AI pri nečestnom plnení pracovných úloh alebo vytváraní zavádzajúceho obsahu.

Neexistuje dôvod, prečo by AI nemala existovať v prostredí bezúhonnosti, zodpovednosti a etických postupov, ale mentorovaní by na to mali vždy pamätať:

Nič neprekoná skúsenosti, kreativitu a úžasnosť ľudí!



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.

8 Otázky na sebareflexiu

1. Keď sa zamyslíte nad svojimi skúsenosťami ako profesionál aj ako mentor, stretli ste sa niekedy s problémami súvisiacimi s rozhodovaním vašich mentorovaných, kolegov alebo práce všeobecne? Aké bežné chyby ste pozorovali alebo urobili a aké ponaučenie ste si z týchto skúseností odniesli?
2. Spomeniete si na konkrétny príklad, keď ste poskytli poradenstvo mentorovaným, ktorý mal problémy s rozhodovaním?
3. Spomeniete si na nedávnu situáciu rozhodovania vo vašej mentorskej/vedúcej funkcii, v ktorej ste si uvedomili, že vám chýba komplexné pochopenie určitého aspektu alebo konceptu súvisiaceho s rozhodovaním? Ako ste riešili túto medzeru v znalostiach? Ak „áno“, ako? Ak „nie“, aké kroky môžete podniknúť na zlepšenie svojho porozumenia v tejto oblasti?
4. Môžete opísať konkrétny scenár, v ktorom ste sa stretli s mentee, ktorý zápasil s komplexným rozhodovacím procesom? Aké kroky ste podnikli, aby ste sa uistili, že ste dostatočne pripravení na to, aby ste mentorovaných účinne viedli a podporovali?
5. Aké zdroje alebo nástroje považujete za užitočné pri rozširovaní svojho chápania rozhodovania? Napadajú vám nejaké konkrétne knihy, nástroje, webové stránky atď.



9 Zdroje a referencie

- [1.] BROWN, C. 2011. The role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process.
https://www.researchgate.net/publication/240278877_The_Role_of_Emotional_Intelligence_in_the_Career_Commitment_and_Decision-Making_Process [Accessed 2/5/2023]
- [2.] DAVIDSON, J. 2016. 6 Tips to Achieve Work-Life Balance.
<https://www.mpi.org/blog/article/6-tips-to-achieve-work-life-balance> [Accessed 2/5/2023]
- [3.] EUROPEAN PARLIAMENT. 2016. Precarious Employment in Europe – Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) [Accessed 2/5/2023]
- [4.] HOFFMAN, M., & BURKS, V., S. 2020. Worker overconfidence: Field Evidence and Implications for Employee Turnover and Firm Profits.
- [5.] <https://www.econometricsociety.org/publications/quantitative-economics/2020/01/01/Worker-overconfidence-Field-evidence-and-implications-for-employee-turnover-and-firm-profits> [Accessed 2/5/2023]
- [6.] JANOVSKI, A. 2020. EU Youth Goals and the Vision of Young People.
<https://www.trainerslibrary.org/eu-youth-goals-and-the-vision-of-young-people/> [Accessed 2/5/2023]
- [7.] KARLSSON, BN., & GARLING, T. 2015. Psychological determinants of decision making under uncertainty: A review of recent research. *European Psychologist*, 20(4), 257-267.
- [8.] MIND TOOLS. 2023. Managing Overconfident People.
<https://www.mindtools.com/anz6cqw/managing-overconfident-people> [Accessed 2/5/2023]
- [9.] PETERS, E. 2019. What is the Function of Confirmation Bias?.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10670-020-00252-1> [Accessed 2/5/2023]
- [10.] PRAVEEN, SA. 2021. Cognitive Distortions: Your Brain Lies to You.
<https://medium.com/atypical-psychology/cognitive-distortions-your-brain-lies-to-you-61900c6b5d0f> [Accessed 2/5/2023]
- [11.] PSYCH CENTRAL. 2022. What Is All-or-Nothing Thinking and Why It's Important to Manage It. <https://psychcentral.com/health/all-or-nothing-thinking-examples#examples-of-all-or-nothing-thinking> [Accessed 2/5/2023]
- [12.] SALLES, N. 2023. How Strong Leaders Cope with 'Cocky' Young Employees.
<https://abundantstrategies.com/strong-leaders-cope-cocky-young-employees/> [Accessed 2/5/2023]

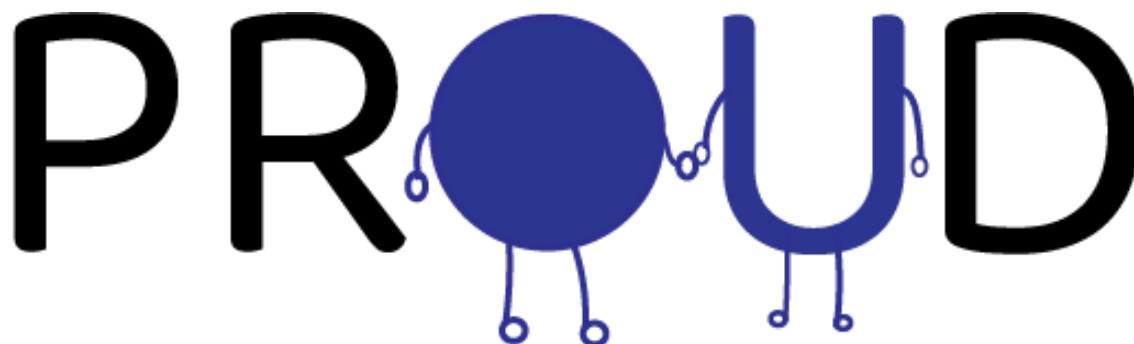


- [13.] SELIGMAN, E, P, M. & CSIKSZENTMIHALYI, M. 2000. Positive Psychology: An Introduction.
https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction [Accessed 2/5/2023]
- [14.] STAHL, A. 5 Signs You're Successful (Even If You Don't Realize You Are).
<https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2019/10/17/5-signs-youre-successful-even-if-you-dont-realize-you-are/> [Accessed 2/5/2023]
- [15.] WORLD ECONOMIC FORUM. 2016. This is What Millennials Look for in a Job.
<https://www.weforum.org/agenda/2016/07/this-is-what-millennials-look-for-in-a-job/> [Accessed 2/5/2023]



Názov projektu: Odborná pomoc pre mladých zamestnancov,
ktorí čelia rôznym pracovným výzvam

Číslo projektu: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



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.

NÁZOV MODULU: PRIJÍMANIE ROZHODNUTÍ

NÁZOV ODPORÚČANÉHO POSTUPU/ BEST PRACTICE: Rastové myslenie/ Growth mindset

IDENTIFIKÁCIA PROBLÉMU

Mladí ľudia sú náchylnejší na sklamanie v osobnom aj pracovnom živote, a to v dôsledku tlaku na dosiahnutie úspechu, neskúsenosti a emocionálneho myslenia.

KRÁTKE ZHRNUTIE PROBLÉMU

Dosahovanie cieľov nie je vždy jednoduchý proces a neúspechy a zlyhania sú nevyhnutné. Mladí ľudia sa najčastejšie ocitajú vo veľmi súťaživom prostredí a majú tendenciu sústrediť sa na konečný výsledok namiesto toho, aby si užívali proces učenia sa a osobnostného rastu.

Konkrétnejšie, výkonnosť mladých ľudí ohrozujú:

- strach z kritiky
- tlak na dosiahnutie úspechu, či už zo strany manažmentu alebo rodiny
- fixné myslenie

Naučiť sa prijímať a zvládať neúspech je kľúčovou zložkou dosahovania osobného naplnenia.

Situácia

Sarah je skúsená manažérka technického oddelenia recyklačnej spoločnosti. Pôsobí aj ako mentorka nádejných zamestnancov a nedávno začala spolupracovať s Jakom. Ján je mladý technik pod jej vedením.

Nedávno sa jej Ján zdôveril, že má pocit, že ambície spoločnosti sú príliš vysoké a že sa cíti preťažený množstvom práce potrebnej na udržanie vysokých štandardov práce; má problém prispôbiť sa rýchlemu tempu a bojí sa robiť chyby, ktoré by ho mohli potenciálne spraviť neschopným v očiach jeho kolegov a manažérov.

Sarah mu vysvetlila, že dosahovanie ambiciózných cieľov si vyžaduje učenie sa z neúspechov a zlyhaní, a povzbudila Jána, aby prijímal výzvy ako príležitosti na rast. Podelila sa aj o vlastné skúsenosti s tým, ako čeliť výzvam a poučiť sa z nich, čo pomohlo Jakovi uvedomiť si, že každý robí chyby a že je v poriadku požiadať o pomoc. Zadávala mu malé projekty, ktoré boli náročné, ale dosiahnuteľné, a poskytovala mu spätnú väzbu a podporu na tejto ceste.



Keď sa Ján lepšie zžil so svojou úlohou, začal si všímať neefektívnosti v procese recyklácie. Navrhol niekoľko svojich nápadov na zefektívnenie procesu a zníženie množstva odpadu a Sarah ho povzbudila, aby svoje nápady prezentoval tímu. Ján bol zo zdieľania svojich nápadov nervózny, ale Sarah mu pripomenula, že jeho príspevky sú cenné a že má potenciál významne ovplyvniť situáciu. Jánove návrhy boli tímom prijaté pozitívne a dostal príležitosť viesť projekt na realizáciu zmien.

APLIKOVANÉ RIEŠENIE & KROKY

Osvojením si rastového myslenia / Growth mindset si mladí zamestnanci vyvinú odolnosť a účinné stratégie zvládania neúspechov a učenia sa z neúspechov, preformulujú negatívne sebavedomie a poučia sa z chýb.

Čo je rastové myslenie?

Rastové myslenie znamená, že sa vám darí pri prekonávaní prekážok. Neúspech nevidíte ako dôvod na prepádanie depresívnym myšlienkam, ale ako odrazový mostík pre rast a rozvoj svojich schopností.

Rastové myslenie znamená, že jednotlivec prosperuje vo výzvach namiesto toho, aby vnímal neúspech ako absolútne negatívnu situáciu. Neúspech vníma ako príležitosť na rast a rozvoj svojich schopností. Niektoré všeobecné tipy na osvojenie si GROWTH mindset sú:

1. Počúvajte svoj vnútorný hlas
2. Uvedomte si, že máte vždy na výber
3. Cvičenie robí dokonalosť
4. Neváhajte požiadať o pomoc
5. Vnímajte neúspech ako príležitosť na učenie



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.

ZÍSKANÉ SKÚSENOSTI/ZÁVER

Namiesto toho, aby mladí ľudia vnímali neúspechy ako konečný bod, môžu si osvojiť mentalitu RASTU a vnímať ich ako príležitosť na učenie a rast. Ľudia s rastovým myslením chápu, že neúspech je prirodzenou súčasťou procesu učenia. Neúspech vnímajú ako príležitosť poučiť sa z chýb, zamyslieť sa nad svojím prístupom a skúsiť to znova.

Rastové myslenie môže ponúknuť množstvo výhod, ktoré presahujú rámec samotného dosahovania úspechu. Môže pomôcť jednotlivcom rozvinúť pozoruhodnú úroveň odolnosti, vytrvalosti a prispôsobivosti, ktoré môžu byť prínosom pre všetky oblasti ich života. Tento posun v myslení môže jednotlivcom umožniť pristupovať k výzvam so zvedavosťou namiesto strachu a vytrvať tvárou v tvár nepriazni osudu. Rastové myslenie môže v konečnom dôsledku zmeniť náš pohľad na seba a svoje schopnosti, odomknúť náš plný potenciál na dosiahnutie našich cieľov a vedenie plnohodnotného života.

ZDROJE

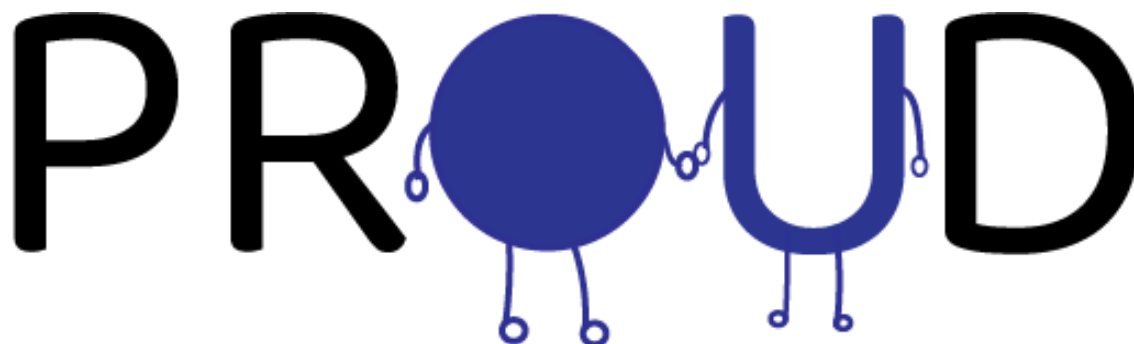
- [1] MINDSET WORKS. (2017). Dr. Dweck's research into growth mindset changed education forever. [online]. Available from: <https://www.mindsetworks.com/science/>
- [2] WGU. (2019). What is a GROWTH Mindset? 8 Steps to Develop one. [online]. Available from: <https://www.wgu.edu/blog/what-is-growth-mindset-8-steps-develop-one1904.html#close>



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.

Názov projektu: Odborná pomoc pre mladých zamestnancov,
ktorí čelia rôznym pracovným výzvam

Číslo projektu: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



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.

NÁZOV MODULU: PRIJÍMANIE ROZHODNUTÍ

NÁZOV ODPORÚČANÉHO POSTUPU/ BEST PRACTICE: Informované rozhodnutia

IDENTIFIKÁCIA PROBLÉMU

Mladí ľudia majú kvôli svojej neskúsenosti tendenciu robiť unáhlené rozhodnutia bez toho, aby zvážili všetky dostupné informácie alebo perspektívy.

KRÁTKE ZHRNUTIE PROBLÉMU

Mladí ľudia majú tendenciu robiť unáhlené rozhodnutia bez toho, aby zvážili všetky dostupné informácie alebo perspektívy. Rozhodovací proces by mal prebiehať systematicky a premyslene, pričom pred prijatím záveru by sa mali zohľadniť všetky relevantné faktory a potenciálne dôsledky.

Môže byť ťažké určiť najlepší postup, keď čelíte protichodným informáciám, neistým výsledkom a obmedzeným zdrojom. To môže viesť k "rozhodovacej paralýze" alebo tendencii úplne sa vyhnúť rozhodnutiu, čo môže v konečnom dôsledku viesť k nevyužitiu príležitostí alebo negatívnym dôsledkom pre zamestnanca a organizáciu, pre ktorú pracuje

Situácia

Andrej, majiteľ fitnes štúdia, čelí klesajúcemu počtu členov a rastúcej konkurencii nových fitnes štúdií, ktoré sa otvárajú v celom jeho meste. Na prekonanie tohto problému Andrej začína prieskum trhu uskutočňovaním rôznych zisťovaní a osobných rozhovorov s cieľovými skupinami - so svojimi súčasnými a potenciálnymi zákazníkmi. Vďaka týmto interakciám zisťuje cenné poznatky o charakteristikách a preferenciách svojej cieľovej skupiny.

Andrej sa dozvedá, že jeho cieľovú skupinu tvoria predovšetkým mladí profesionáli vo veku od 25 do 40 rokov, ktorí vedú rušný život a uprednostňujú zdravý životný štýl.

Andrejovi zákazníci hľadajú fitnes štúdio, ktoré ponúka pohodlné možnosti plánovania hodín, aby sa prispôbilo ich nabitému rozvrhu. Oceňujú individuálny prístup a odborné znalosti trénerov a oceňujú rozmanitosť fitnes hodín vrátane vysoko intenzívnych tréningov a jogy.



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.

Vyzbrojený týmito poznatkami si Andrej uvedomuje, že uspokojením špecifických potrieb a preferencií svojej cieľovej skupiny môže zdokonaľiť a rozšíriť služby, ktoré jeho fitness štúdio poskytuje, a získať tak výhodu oproti konkurencii.

APLIKOVANÉ RIEŠENIE & KROKY

1. Zhromažďujte a analyzujte informácie z viacerých zdrojov; je dôležité zhromažďovať informácie z rôznych zdrojov, aby ste získali komplexné pochopenie situácie a zvážili rôzne perspektívy. To zahŕňa konzultácie s odborníkmi, vykonávanie prieskumu a hľadanie podnetov od iných osôb, ktoré môžu mať relevantné znalosti alebo skúsenosti.

2. Kriticky analyzujte informácie; tým sa zabezpečí, že sú presné, spoľahlivé a relevantné pre dané rozhodnutie. Môže to zahŕňať porovnávanie a konfrontáciu rôznych zdrojov informácií, identifikáciu vzorcov a trendov a hodnotenie silných a slabých stránok jednotlivých zdrojov.

3. Zvážte výhody a nevýhody rôznych možností a zvážte potenciálne dôsledky každej z nich. Môže to zahŕňať vypracovanie zoznamu kritérií na hodnotenie jednotlivých možností a ich hodnotenie na základe toho, do akej miery spĺňajú jednotlivé kritériá.

4. Prijmite rozhodnutie na základe analýzy a hodnotenia získaných informácií. Je dôležité jasne a účinne informovať o rozhodnutí ostatných, ktorých sa môže týkať, a prevziať zodpovednosť za všetky výsledky, ktoré z rozhodnutia vyplynú.

ZÍSKANÉ SKÚSENOSTI/ZÁVER

Rozhodnutia urobené v rýchlosti alebo bez úplného pochopenia situácie môžu viesť k nežiaducim výsledkom. Ak si mladí ľudia nájdu čas na premýšľanie, zhromažďovanie informácií a zvažovanie rôznych pohľadov, môžu získať cenný pohľad na daný problém a prijať informovanejšie a strategickejšie rozhodnutie.

ZDROJE

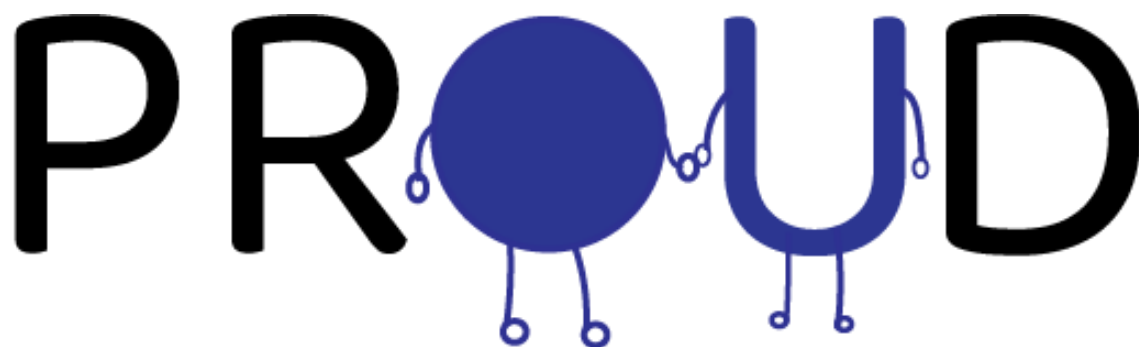
- [1] MIND TOOLS. (2023). How to Make Decisions. [online]. Available from: <https://www.mindtools.com/aipSAT/how-to-make-decisions>
- [2] ZORIAN. (2016). Best Practices for Effective Decision-Making (and My 6 Steps for Making Better Decisions). [online]. Available from: <https://www.zorian.com/best-practices-decision-making/>



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.

**Názov projektu: Odborná pomoc pre mladých zamestnancov,
ktorí čelia rôznym pracovným výzvam**

Číslo projektu: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



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.

NÁZOV MODULU: Prijímanie rozhodnutí

NÁZOV CVIČENIA: Prijímanie rozhodnutí ako výzva

TRVANIE: 45 minút

POČET ÚČASTNÍKOV 2

POTREBNÉ POMÔCKY: pero a papier, alebo laptop

UČEBNÉ CIELE

- Rozhodovanie
- Riadenie rizík
- Kritické myslenie
- Komunikácia
- Spätná väzba

OPIS CVIČENIA

Pri tejto aktivite jedna osoba vystupuje ako zamestnanec a druhá ako mentor.

Scenár

Ste zamestnancom výrobnjej spoločnosti, ktorá vyrába jednorazové plastové slamky. Spoločnosť čelí kritike environmentálnych aktivistov, ktorí tvrdia, že výroba a používanie jednorazových plastov prispieva k zhoršovaniu životného prostredia. Spoločnosť zvažuje, či má pokračovať vo výrobe jednorazových plastových slamiek, alebo investovať do výroby ekologickejších výrobkov, napríklad slamiek na opakované použitie.

Ako zamestnanec máte za úlohu predložiť svojmu nadriadenému odporúčanie, či by spoločnosť mala pokračovať vo výrobe jednorazových plastových slamiek alebo investovať do výroby ekologickejších výrobkov. Rozhodnete sa, že sa poradíte so svojím mentorom, aby ste mohli prijať informované rozhodnutie o tom, ako analyzovať tento problém, skôr ako predložíte svoje odporúčania svojmu nadriadenému.



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.

POKYNY

A) Pre zamestnanca

1. Zamestnanec by mal zhodnotiť vplyv jednorazových plastov a alternatívnych výrobkov, ako sú napríklad slamky na opakované použitie, na životné prostredie.
2. Zamestnanec by mal zvážiť finančný dosah rozhodnutia a potenciálne dôsledky prechodu na ekologickejší výrobok.
3. Zamestnanec by mal svoje odporúčanie a zdôvodnenie predložiť mentorovi, ktorý poskytne spätnú väzbu na odporúčania a zdôvodnenie zamestnanca.
4. Zamestnanec by mal vykonať potrebné zmeny vo svojich odporúčaní na základe spätnej väzby od mentora a prípadne prísť s protiargumentom.
5. Ak nie je potrebné vykonať ďalšie zmeny, zamestnanec môže pristúpiť k finalizácii zoznamu odporúčaní.

B) Pre mentora

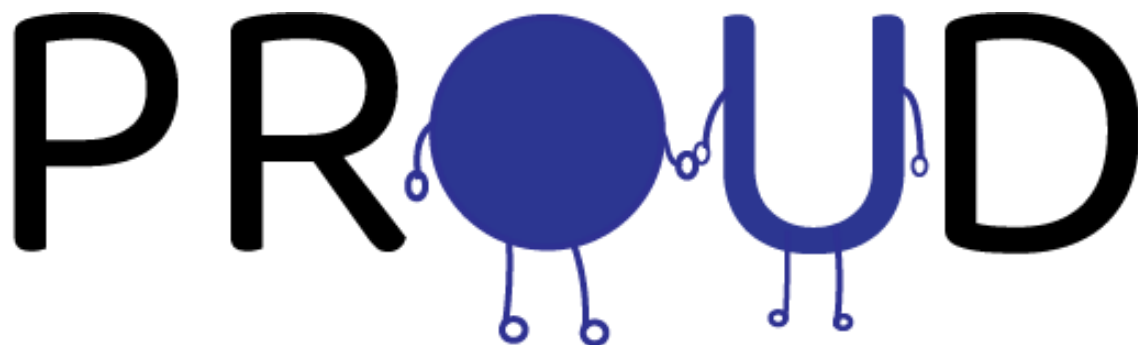
1. Mentor by mal klásť otázky s cieľom podnietiť kritické myslenie a spochybniť predpoklady zamestnanca.
2. Mentor by mal zhodnotiť argumentáciu zamestnanca, schopnosť zvážiť riziká a prínosy a schopnosť zvážiť etické a environmentálne dôsledky.
3. Mentor bude hrať rolu nadriadeného a bude hodnotiť rozhodovací proces zamestnanca.
4. Mentor by mal poskytnúť spätnú väzbu o rozhodovacom procese zamestnanca vrátane oblastí, v ktorých zamestnanec vynikal, a oblastí, v ktorých sa má zlepšiť.
5. Mentor by mal vysvetliť vplyv organizácie na životné prostredie a poskytnúť zamestnancovi zdroje, aby sa mohol v tejto oblasti vzdelávať.



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.

**Názov projektu: Odborná pomoc pre mladých zamestnancov,
ktorí čelia rôznym pracovným výzvam**

Číslo projektu: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



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.

NÁZOV MODULU: Prijímanie rozhodnutí

NÁZOV CVIČENIA: Sebareflexia

TRVANIE: 45 minút

POČET ÚČASTNÍKOV 2

POTREBNÉ POMÔCKY: pero a papier, alebo laptop

UČEBNÉ CIELE

- Rozhodovanie
- Sebareflexia
- Komunikácia
- Spätná väzba

OPIS CVIČENIA

Pri tejto aktivite jedna osoba vystupuje ako zamestnanec a druhá ako mentor.

Úlohou zamestnanca/mentorovaného je zamyslieť sa nad minulými rozhodnutiami na pracovisku a určiť oblasti, ktoré je potrebné zlepšiť pri budúcich rozhodnutiach v práci.

POKYNY

A) Pre zamestnanca

1. Skúste si spomenúť na nedávnu reálnu situáciu vo vašej práci, v ktorej ste museli urobiť dôležité plány alebo rozhodnutia.
2. Nie ste povinní zverejniť citlivé informácie; ak si to želáte, môžete použiť svoju fantáziu!
3. Pokúste sa poskytnúť mentorovi jasné informácie, aby mohol pochopiť vašu situáciu (vaše povinnosti v práci, špecifiká vašej práce, klientela, každodenné výzvy atď.)
4. Opíšte rozhodnutie, ktoré ste urobili, prečo ste ho urobili a aký bol jeho výsledok.
5. Vypočujte si spätnú väzbu mentora a diskutujte o tom, čo ste mohli urobiť inak.



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.

B) Pre mentora

1. Začnite tým, že požiadate zamestnanca, aby sa zamyslel nad nedávnym rozhodnutím, ktoré urobil v práci. Rozhodnutie sa môže týkať projektu, úlohy alebo akéhokoľvek iného aspektu ich práce.
2. Povzbudzte zamestnanca, aby bol otvorený a úprimný, pokiaľ ide o proces rozhodovania a jeho výsledok.
3. Ak ste si istí, že ste dobre pochopili situáciu, poskytnite spätnú väzbu.
- 4.** Diskutujte so zamestnancom, aby ste sa zamysleli nad tým, čo mohol urobiť inak, aby zlepšil proces rozhodovania a výsledok.

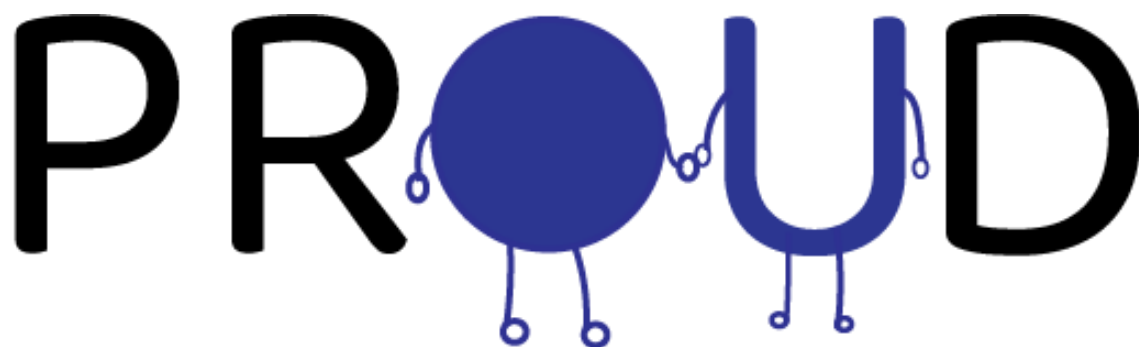
Obaja účastníci by mali spoločne identifikovať konkrétne oblasti zlepšenia, ktoré by sa mohli implementovať do budúcich rozhodnutí. Po identifikácii oblastí zlepšenia by obaja účastníci mali prediskutovať stratégie implementácie týchto zmien do budúcich rozhodovacích procesov.



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.

**Názov projektu: Odborná pomoc pre mladých zamestnancov,
ktorí čelia rôznym pracovným výzvam**

Číslo projektu: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



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.

NÁZOV MODULU: Prijímanie rozhodnutí

NÁZOV CVIČENIA: Identifikácia individuálnych silných stránok

TRVANIE: 30 minút

POČET ÚČASTNÍKOV 1

POTREBNÉ POMÔCKY: pero a papier, alebo laptop

UČEBNÉ CIELE

- Sebareflexia
- Sebaovládanie
- Sebauvedomenie

OPIS CVIČENIA

Pri tejto aktivite jedna osoba vystupuje ako zamestnanec a druhá ako mentor.

Úlohou zamestnanca/mentorovaného je zamyslieť sa nad minulými rozhodnutiami na pracovisku a určiť oblasti, ktoré je potrebné zlepšiť pri budúcich rozhodnutiach v práci.

POKYNY

A) Pre zamestnanca

1. Skúste si spomenúť na nedávnu reálnu situáciu vo vašej práci, v ktorej ste museli urobiť dôležité plány alebo rozhodnutia.
2. Nie ste povinní zverejniť citlivé informácie; ak si to želáte, môžete použiť svoju fantáziu!
3. Pokúste sa poskytnúť mentorovi jasné informácie, aby mohol pochopiť vašu situáciu (vaše povinnosti v práci, špecifiká vašej práce, klientela, každodenné výzvy atď.)
4. Opíšte rozhodnutie, ktoré ste urobili, prečo ste ho urobili a aký bol jeho výsledok.
5. Vypočujte si spätnú väzbu mentora a diskutujte o tom, čo ste mohli urobiť inak.



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.

B) Pre mentora

1. Začnite tým, že požiadate zamestnanca, aby sa zamyslel nad nedávnym rozhodnutím, ktoré urobil v práci. Rozhodnutie sa môže týkať projektu, úlohy alebo akéhokoľvek iného aspektu ich práce.
2. Povzbudzte zamestnanca, aby bol otvorený a úprimný, pokiaľ ide o proces rozhodovania a jeho výsledok.
3. Ak ste si istí, že ste dobre pochopili situáciu, poskytnite spätnú väzbu.
- 4.** Diskutujte so zamestnancom, aby ste sa zamysleli nad tým, čo mohol urobiť inak, aby zlepšil proces rozhodovania a výsledok.

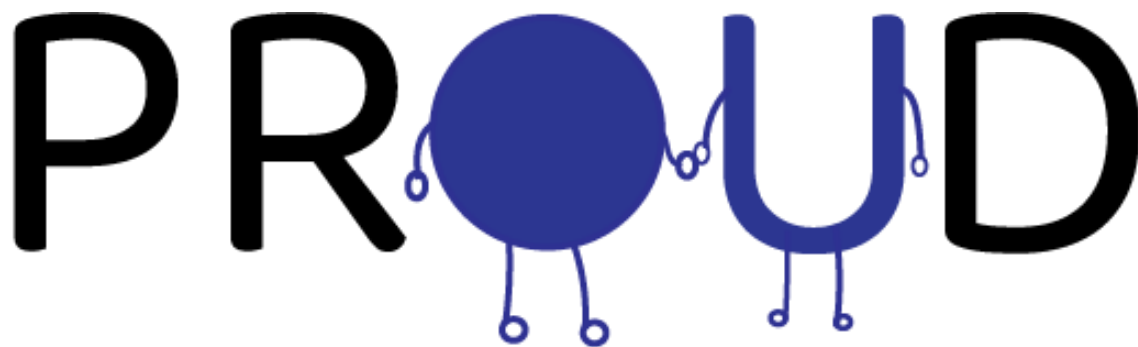
Obaja účastníci by mali spoločne identifikovať konkrétne oblasti zlepšenia, ktoré by sa mohli implementovať do budúcich rozhodnutí. Po identifikácii oblastí zlepšenia by obaja účastníci mali prediskutovať stratégie implementácie týchto zmien do budúcich rozhodovacích procesov.



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.

**Názov projektu: Odborná pomoc pre mladých zamestnancov,
ktorí čelia rôznym pracovným výzvam**

Číslo projektu: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



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.

NÁZOV MODULU: Prijímanie rozhodnutí

NÁZOV CVIČENIA: Osobná zaujatosť/predsudky

TRVANIE: 45 minút

POČET ÚČASTNÍKOV 2-4

POTREBNÉ POMÔCKY: pero a papier, alebo laptop

UČEBNÉ CIELE

- Sebareflexia
- Riadenie osobných predsudkov
- Sebauvedomenie
- Komunikácia

OPIS CVIČENIA

Cieľom cvičenia je pomôcť vám identifikovať vaše silné stránky a efektívne ich využiť. Toto cvičenie môžete vykonať buď individuálne, alebo s pomocou mentora. Je dôležité byť počas procesu reflexie úprimný a otvorený; snažte sa nebyť k sebe príliš kritický.

Situácia

Jana je manažérkou marketingového tímu v nadnárodnej spoločnosti, ktorá sa špecializuje na vývoj reklamných kampaní pre zdravotníctvo. V spoločnosti pracuje už viac ako 10 rokov a má povestť talentovanej a oddanej pracovníčky.

V poslednom čase má Jana pozoruje problémy s výkonnosťou svojho tímu; všimla si, že jej tím má problémy s dodržiavaním termínov a že kvalita ich práce sa postupne zhoršuje.

Jana je presvedčená, že hlavnou príčinou problému je nedostatočná pozornosť tímu voči detailom a lenivosť. Je presvedčená, že nevynakladajú potrebné úsilie na to, aby ich práca bola bez chýb a zodpovedala štandardom spoločnosti alebo jej vlastným štandardom.

Jana svoje znepokojenie tlmočila svojmu tímu, ale ten na jej spätnú väzbu nereagoval pozitívne. Cíti sa frustrovaná a sklúčená ich nedostatočnou reakciou.



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.

Formálne sa sťažovala aj riaditeľovi spoločnosti a podelila sa s ním o svoje obavy z nedostatočnej výkonnosti svojho tímu. Riaditeľ jej odpovedal, že ako líderka tímu musí nájsť riešenie tohto problému a o tri mesiace mu podať správu so svojimi odporúčaniami.

Premýšľajúc o tejto situácii, Jana zvažuje, že sa poradí s jedným zo svojich univerzitných profesorov, ktorý vykonáva aj funkciu mentora pre nádejných obchodníkov. Okrem toho si uvedomuje, že jej vnímanie výkonnosti tímu môže byť ovplyvnené jej osobnými predsudkami. Jana bola vždy perfekcionista a má vysoké nároky na seba aj na ostatných. Uvedomuje si, že jej tím môže mať odlišný štýl práce a že jej perfekcionizmus príliš zaťažuje jej tím. Okrem toho možno tím nezdieľa rovnaké preferencie k vizuálnemu štýlu reklamy ako ona.

POKYNY

V 2 až 4 členných skupinkách prediskutujte tento príklad a odpovedzte na nasledujúce otázky. Prezentujte svoje závery zvyšku skupiny.

Otázky

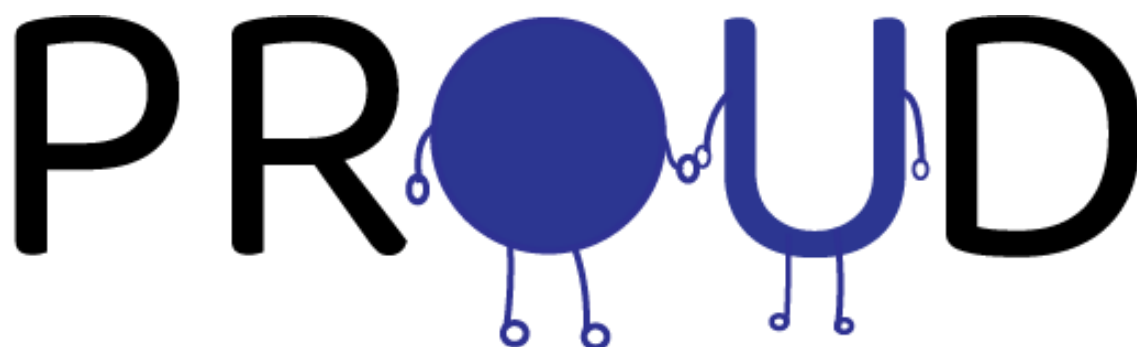
1. Ak by ste boli na Janinom mieste, aké kroky by ste podnikli, aby ste riešili svoje osobné predsudky a zabezpečili, že nebudú ovplyvňovať vaše rozhodovanie v práci?
2. Myslíte si, že by jej v tomto prípade mohol pomôcť mentoring? Ak "áno", prečo? Ak "nie", prečo nie?
3. Ako by ste sa postavili k situácii, keby vám spolupracovník dal spätnú väzbu, ktorá by vo vás vyvolala nepríjemné pocity?
4. Ak by ste boli na Janinom mieste, aké stratégie by ste použili na podporu inkluzívnejšieho a flexibilnejšieho pracoviska, kde by boli názory a perspektívy zamestnancov vypočuté a ocenené?



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.

Project Title: Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work

Project N°: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

MODUL 4 Prijímanie rozhodnutí

KVÍZ

Q1. Ktorý z nasledujúcich termínov sa používa na označenie tendencie uprednostňovať informácie, ktoré potvrdzujú už existujúce presvedčenia alebo hodnoty?

- a. Potvrdzujúca podpora
- b. Dôvera v naše presvedčenia a názory
- c. Čierno-biele myslenie
- d. Potvrdzujúca predpojatosť

Spätná väzba: Je dôležité zámerne sa vystavovať rôznym pohľadom, aby sme získali vyváženejší pohľad na akúkoľvek situáciu.

Q2. Ktorá z nasledujúcich možností NIE JE účinnou stratégiou, ktorú môžete použiť na zvládnutie nadmernej sebadôvery na pracovisku?

- a. Vyhľadávanie spätnej väzby od kolegov a manažérov
- b. Spolupráca s kolegami
- c. Účasť na mentorských programoch
- d. Vyhýbanie sa hľadaniu príležitostí na získanie ďalších skúseností
- e. Prijímanie neúspechu a učenie sa z chýb

Q3. Úspech je určený výlučne profesionálnymi úspechmi jednotlivca a nemá nič spoločné s osobným naplnením alebo šťastím.

- a. Pravda
- b. Nepravda



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Q4. Aký je odporúčaný prístup k riadeniu zlyhania?

- a. Ignorovať ho a ísť ďalej
- b. Ospravedlniť zlyhanie
- c. **Využite ho ako príležitosť učiť sa, rásť a zlepšovať sa**
- d. Vzdajte sa a skúste niečo iné

Q5. Zachovať si otvorenú myseľ znamená byť vždy ochotný zmeniť svoj názor na základe nových dôkazov bez ohľadu na ich zdroj alebo dôveryhodnosť.

- a. Pravda
- b. **Nepravda**

Spätná väzba: Hoci zachovanie otvorenej mysle zahŕňa ochotu zmeniť svoj názor na základe nových dôkazov, pred prijatím akéhokoľvek rozhodnutia je dôležité zvážiť zdroj a dôveryhodnosť týchto dôkazov. Jednoduché prijatie akejkoľvek novej informácie bez posúdenia jej platnosti alebo zváženia pohľadu iných môže viesť k zaujatým alebo neinformovaným názorom.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.