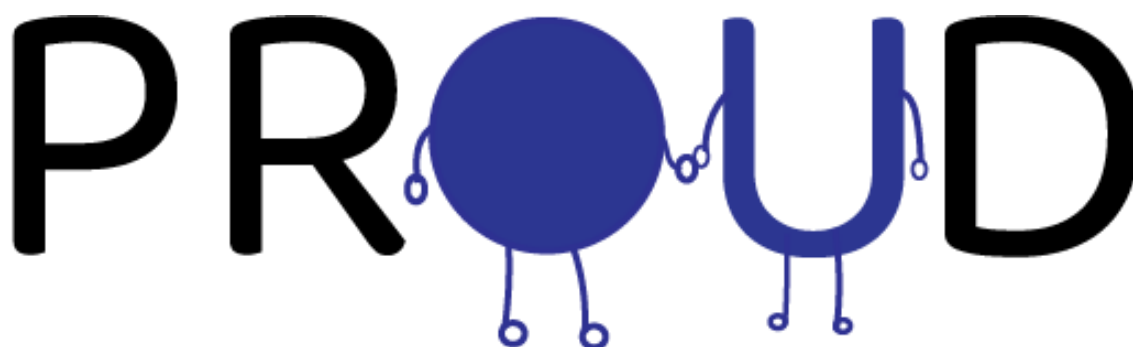


**Názov projektu: Odborná pomoc pre mladých zamestnancov,
ktorí čelia rôznym pracovným výzvam**

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 5 Odolnosť

ÚVOD/CIEĽ MODULU

Cieľom tejto časti je upriamiť pozornosť na nedávne sociálno-štrukturálne zmeny a psychologické tendencie, ktoré ovplyvňujú kariérnu spokojnosť a pracovný výkon mladých dospelých. Prostredníctvom toho chceme uľahčiť mentorom rozvoj holistického chápania duševnej pohody súvisiacej s prácou. Na druhej strane by sme chceli ukázať prečo, kde a ako môže a mala by byť odolnosť zakomponovaná do mentoringu a organizačnej politiky, aby sa zamestnancom darilo. Pri vývoji tejto časti sme vychádzali z najnovších vedeckých teórií pozitívnej psychológie, kognitívnej psychológie a neurovedy a zo zistení empirických štúdií overených v pracovnom prostredí. Vybrali sme niekoľko konceptov, o ktorých sme presvedčení, že budú užitočné pre mentorov, aby lepšie pochopili a podporili svojich mentorovaných a pracovali s nimi na dosahovaní ich cieľov s uspokojením.

KLÚČOVÉ SLOVÁ

odolnosť, nastupujúca dospelosť, deficit pozornosti, prevencia vyhorenia, zameranie na výkon, Kalimerov syndróm, pasce myslenia, optimizmus, vďačnosť, všímavosť, pomalý život, teória miesta kontroly, myslenie, teória časovej perspektívy, teória vysvetľujúceho štýlu, hormóny šťastia, neurogenéza, pozitívna psychológia, perma, flourishing, flow, ikigai

UČEBNÉ CIELE

- Vybudovať povedomie o dôležitých makro vplyvoch, ktoré ovplyvňujú mladú pracujúcu populáciu a jej očakávania na trhu práce a postoje v práci;
- lepšie pochopiť mladé generácie, a tým prispieť k efektívnejšiemu riadeniu rozmanitosti, motivácie a spolupráce na pracovisku;
- rozvíjať osobné skúsenosti a mentorské zručnosti zvyšujúce odolnosť a šťastie;
- faktické a teoretické poznatky na vysvetlenie výhod a významu podpory a rozvoja odolnosti a šťastia v práci;
- informovanosť o úspešne realizovaných programoch odolnosti na pracovisku;
- schopnosť zlepšiť základné zručnosti v oblasti odolnosti a pracovnej pohody;
- pochopenie miesta mentorskej stratégie budovania odolnosti a prevencie vyhorenia;
- pozitívne myslenie a proaktívny prístup k prevencii problémov súvisiacich s pracovnou pohodou.



KOMPETENCIE

- Osobné zručnosti v oblasti odolnosti
- Zručnosti v oblasti osobnej spokojnosti
- zručnosti medzigeneračnej spolupráce
- Zručnosti v oblasti riadenia rozmanitosti
- zručnosti pozitívneho mentoringu (posilnené pozitívnou psychológiou)
- zručnosti v oblasti sebauvedomenia, sebariadenia, starostlivosti o seba a sebapoznania
- Strategický mentoring, schopnosť plánovať základné intervencie zamerané na odolnosť



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.

Obsah

1	Odolnosť.....	5
1.1	Úvod.....	5
1.2	Odolnosť v teórii a praxi	5
2	Prečo rozvíjať odolnosť u mladých zamestnancov?	6
2.1	Globálne trendy pôsobiace na mladé generácie	6
2.2	Preventívny prístup zahŕňajúci odolnosť.....	7
3	Odolnosť v praxi	7
3.1	Budovanie odolnosti.....	7
3.2	Mentálne schopnosti	9
3.2.1	Myšlienkové pasce	9
3.2.2	Teória kontroly miesta / locus control theory	11
3.2.3	Optimizmus	13
3.2.4	Vďačnosť.....	16
3.2.5	Spôsob myslenia / mindset	16
3.3	Fyzické schopnosti	18
3.3.1	Mindfulness/ všímanosť	18
3.3.2	Hormóny stimulujúce pohodu	19
3.3.3	Neuroplasticita	21
3.3.4	Fyzická aktivita	21
3.3.5	Výživa a duševné zdravie.....	21
3.4	Emocionálne schopnosti.....	22
3.4.1	Teória well-beingu (PERMA)	22
3.4.2	Vzťahy.....	24
3.5	Duchovné schopnosti	24
3.5.1	Ikigai	24
4	Otázky na sebareflexiu	25
5	Zdroje a referencie.....	26



1 Odolnosť

1.1 Úvod

Dnešné mladé generácie vstupujú na pracovný trh, kde ich čakajú intenzívne zmeny a prevratné zmeny v pracovnom a súkromnom živote. Klimatické zmeny, umelá inteligencia, automatizácia, transformácia pracovných miest. Kam nás tieto zmeny dovedú? To je zatiaľ neznáme. Ba čo viac, niektoré z týchto dimenzií sú úplne mimo dosahu kontroly bežného jednotlivca alebo organizácie. Keďže nemôžeme očakávať, že sa svet spomalí, je najvyšší čas rozvíjať zručnosti, ktoré nám pomôžu identifikovať to, čo môžeme kontrolovať. Optimalizácia využívania osobných zdrojov - energie, zdravia, tvorivého potenciálu, silných stránok, myslenia - má kľúčový význam a viacnásobný prínos aj pre jednotlivcov a ich komunity. Odolnosť považujeme za základnú tému mentoringu a praktickú cestu k udržateľnému, na rast orientovanému, optimistickému a flexibilnému riadeniu ľudských zdrojov a prosperujúcemu pracovnému životu.

1.2 Odolnosť v teórii a praxi

Z akademického hľadiska Karen Reivich a Andrew Shatté uvádzajú stručnú a praktickú definíciu odolnosti: „*Schopnosť odraziť sa od nepriazne osudu, ba čo viac, rásť na základe týchto výziev*“. (Reivich a Shatté, 2002). Táto definícia zdôrazňuje dve základné zložky:

1. *Postavenie sa na nohy po dopade na dno*
2. *Učenie sa a vedľajší rast*

Z pracovného hľadiska sa v tejto súvislosti objavuje bestseller výkonného kouča Paula CH. Donders odporúča našej pozornosti definíciu nadnárodnej ropnej a plynárenskej spoločnosti Shell. (Donders, 2019). Tím zdravia spoločnosti Shell, ktorý podporuje zručnosti odolnosti medzi zamestnancami ako stály program vzdelávania a rozvoja zručností, predstavuje odolnosť nasledovne:

„Schopnosť pružne sa odraziť od ťažkostí a poučiť sa z ťažkostí a napätých situácií. Je to aktívum, ktoré máme všetci. Odolnosť je kombináciou zručností, presvedčenia a pozitívnych postojov, ktoré vedú k lepším individuálnym výkonom a umožňujú predchádzať zbytočnému a nadmernému stresu. Úroveň odolnosti sa u každého jednotlivca líši. Každý môže svoju odolnosť zlepšiť, ale vždy si to vyžaduje určité úsilie.“

Na pracovisku je podpora odolnosti zamestnancov nevyhnutná na udržanie produktivity, zníženie stresu a podporu pozitívneho pracovného prostredia. Odolní zamestnanci si s väčšou pravdepodobnosťou udržia motiváciu, účinne zvládajú stres a prispievajú k celkovému úspechu organizácie.



Odolnosť sa dá naučiť a neustále zlepšovať po celý život. Niektoré počiatočné vonkajšie negatívne vplyvy na odolnosť síce nedokážeme zvrátiť, ale mnohé vnútorné a environmentálne faktory spôsobujúce nízku odolnosť sa dajú vyvážiť. (Reivich a Shatté, 2002). Existujú overené metódy, nástroje a literatúra posilňujúce rozvoj odolnosti.

2 Prečo rozvíjať odolnosť u mladých zamestnancov?

2.1 Globálne trendy pôsobiace na mladé generácie

Za pomerne krátky čas sa toho veľa zmenilo. Mladí dospelí boli socializovaní uprostred prevratných spoločenských zmien. Menej pevných bodov, viac možností, ale aj neistôt.

- **Meniaci sa trh práce:** Podľa správy Svetového ekonomického fóra o budúcnosti pracovných miest sa do roku 2028 očakáva zmena takmer štvrtiny pracovných miest (23 %) (World Economic Forum (2012).
- **Meniace sa životné správanie:** Klasické životné správanie sa zmenilo, objavila sa úplne nová etapa života medzi dospievaním a dospelosťou, „nastupujúca dospelosť“, ktorá sa vyznačuje uprednostňovaním kariéry a štúdia pred rodinnými záväzkami. (Helstáb, 2021)
- **Zmena sebaidentifikácie:** Zvýšený tlak sociálneho porovnávania, zvýšená snaha o úspešný výkon a realizáciu, výzva prijímať správne rozhodnutia uprostred množstva možností. Pochybná dôveryhodnosť informácií sťažuje vytvorenie si realistického obrazu o komparatívnej sebahodnote, a teda aj prežívanie spokojnosti s vlastnými úspechmi v živote a kariére. Tlak porovnávania sa viac týka digitálnych domorodcov. (Moisala a kol., 2016).
- **Zrýchlený rytmus:** Pracovný rytmus sa v Európe zrýchlil. (Burchell a Fagan, 2004) Je tu viac podnetov a informácií, ale menej času na premýšľanie a spracovanie.
- **Strata v komunikácii:** Rýchle spätné väzby sa stali súčasťou každodenných zvykov (napríklad emoji). (Moisala a kol., 2016). Hoci poskytovanie a prijímanie spätnej väzby je nevyhnutnou súčasťou zdravej komunikácie, „lacná“ spätná väzba môže byť zavádzajúca (chýba záujem, pozornosť a zámer) a môže vyvolať problémy (závislosť od spätnej väzby).
- **Rastúce riziko pracovno-zdravotných problémov:** Správa agentúry STADA o zdraví z roku 2022 varovala pred výrazným nárastom úrovne samohodnotenia vyhorenia v celej Európe. (STADA, 2022). Mladí dospelí (25 - 34 rokov) patria medzi najzraniteľnejšiu skupinu (72 %).



2.2 Preventívny prístup zahŕňajúci odolnosť

Strategicky aplikované intervencie zamerané na odolnosť na pracovisku sa ukázali ako účinné pri zlepšovaní pohody a duševného zdravia zamestnancov. A aká je ich hodnota a prínos? Zlepšenie psychickej pohody na pracovisku, ktorá zahŕňa dva základné faktory, dobrý pocit (hedonický aspekt) a mať zmysel (eudaimonický aspekt), sa priamo premieňa na zvýšenie pracovného výkonu. (Robertson a Cooper, 2010). Okrem toho pozitívne ovplyvňuje motiváciu, morálku, úroveň stresu a lojalitu pracovníkov. (Reivich a Shatté, 2002). Ukázalo sa tiež, že pohoda je dobrou investíciou; návratnosť každého eura vynaloženého na podporu psychologického zdravia na pracovisku je 5 eur. (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2023)

Organizácia môže podporovať odolnosť prostredníctvom rôznych prostriedkov v rámci organizácie:

- autentické vedenie - manažéri sa zaväzujú pripomínať a pestovať odolnosť;
- informačné kampane, školenia o odolnosti a workshopy;
- budovanie priaznivej klímy organizácie, ktorá prijíma rastové myslenie (kultúra rastu);
- optimalizácia kontroly - miera požiadaviek v prípade každého zamestnanca (Karasek, 1989).
- zavedenie mentorského programu.

S ohľadom na vývojové zákonitosti vyhorenia by sa stratégia intervencie zameranej na odolnosť mala zamerať na prevenciu a pomoc zamestnancom v prvej fáze (hyperaktivita), keď je možné zastaviť negatívny proces bez lekárskej pomoci a veľkých osobných a finančných nákladov. (Donders, 2019).

3 Odolnosť v praxi

3.1 Budovanie odolnosti

Podľa vedcov je formovanie odolnosti dynamický proces, ktorý je výsledkom rôznych vnútorných a vonkajších faktorov. Nie je to vrodená vlastnosť, ale skôr zručnosť, ktorú možno časom rozvíjať a pestovať. Časom sa môže zlepšovať a možno ju trénovať a rozvíjať ako zručnosť. Literatúra o odolnosti naznačuje, že najlepším spôsobom budovania odolnosti je posilňovanie súboru kľúčových zručností. Na nasledujúcom obrázku sú znázornené najdôležitejšie faktory odolnosti. (Reivich, 2021).





V tejto príručke sme z praktických dôvodov rozdelili kľúčové zručnosti budovania odolnosti do štyroch hlavných skupín:

- Duševné schopnosti
- Fyzické schopnosti
- Emocionálne schopnosti
- Duchovné schopnosti

Toto rozdelenie slúži na uľahčenie vypracovania štruktúry školenia, plánovania a realizácie cielených akčných plánov.

Do pozornosti mentora

Richard Wiseman vykonal množstvo výskumov na tému dosahovania našich cieľov. V roku 2007 sledoval realizáciu novoročných predsavzatí 3000 ľudí a zistil, že svoje ciele dosiahli tí (12 %), ktorí si ich rozdelili na menšie kúsky, mali po celý čas strategický plán, oslavovali svoje malé víťazstvá a hovorili o cieľoch aj s inými ľuďmi. (Dean, 2015).



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.

Tieto taktiky by bolo prospešné dodržiavať aj počas mentorského procesu. Preto naše odporúčanie pre mentorov je postupovať krok za krokom. Pripraviť individuálny plán pre každého mentorovaného, zamerať sa najprv na jeden typ faktora odolnosti, pracovať na ňom, rozvíjať ho a až potom pristúpiť k ďalšiemu.

V nasledujúcom texte predstavíme praktické metódy na systematické zlepšovanie odolnosti, pričom prejdeme všetky štyri kategórie zručností. Vybrané metodiky a koncepcie predstavujú úzke spektrum už existujúcich nástrojov, vedeckých teórií a tréningových metód. Našou hlavnou prioritou bolo vybrať ľahko použiteľné, bezpečné a účinné, vhodné pre kontext mentoringu v akejkoľvek organizácii. Okrem toho odporúčame používať PROUD Mind-Balance-Kit, zbierku praktických cvičení, ktorá poskytuje praktické cvičenia súvisiace s témou odolnosti.

3.2 Mentálne schopnosti

Konečným cieľom organizačného mentoringu je posilnenie optimálneho profesionálneho správania a výkonu. Naše myšlienky, emócie, fyziológia a správanie sú však navzájom prepojené. Tvoria cyklus a nemôžeme ich považovať za izolované od ostatných.

Spôsob, akým sa zamestnanci správajú a konajú, nezávisí len od aktuálnych okolností a udalostí, ktoré sa im prihodí, ale ich pocity sú vyvolané v prvom rade ich individuálnou interpretáciou situácie. „Scenár“ sa líši od človeka k človeku, pretože životné skúsenosti formujú naše presvedčenia, ktoré nás orientujú väčšinou podvedome. Je však dôležité uvedomiť si ich a prehodnotiť ich vhodnosť, pretože v čase, keď sme sa ich učili, možno ako dieťa, mohli byť užitočné, ale v tomto momente už môžu byť zbytočné alebo dokonca neprospešné. Naše automatické myšlienkové návyky môžu brániť našej odolnosti, keď čelíme nepriazni osudu.

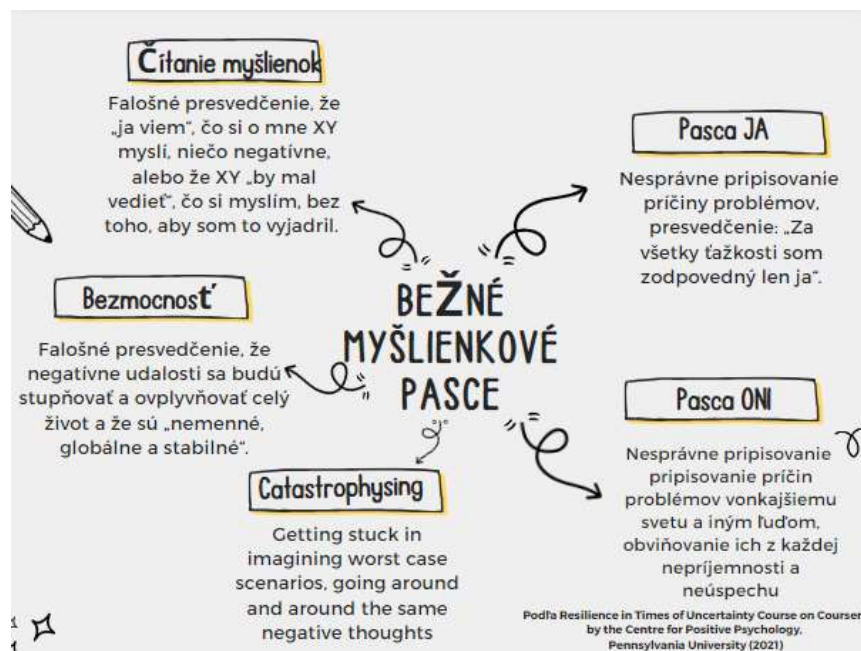


3.2.1 Myšlienkové pasce

Objavenie našich základných vzorcov myslenia je jednou z najpraktickejších zručností odolnosti. Pasce myslenia sú podľa profesorky odolnosti Dr. Karen Reivichovej „príliš rigidné vzorce myslenia“, ktoré môžu podkopať našu duševnú pohodu a schopnosť efektívne konať v náročných situáciách.



Nasledujúca tabuľka vysvetľuje päť najtypickejších myšlienkových úskalí. (Reivich, 2021). Všetci sa ich dopúšťame na každodennej báze, preto má väčšina ľudí dominantnú pascu myslenia.



Keďže tieto pasce sú predvídateľné chyby, je možné získať nad nimi kontrolu.

Ale ako? Identifikovaním svojej dominantnej typickej pasce, rozvíjaním povedomia o tom, že do nej v zápale okamihu spadneme, a ich spätnou neutralizáciou použitím korekčných kognitívnych opatrení. Pozitívni psychológovia navrhujú štyri kognitívne techniky, takzvané techniky „mentálneho džuda“ (podľa prof. Reivicha), ktoré pomáhajú prekonávať pasce myslenia a vedú k odolnosti v reálnom čase. (Reivich, 2021).

- Používanie údajov a dôkazov na vnesenie objektivity do obrazu.
 - o „To nie je pravda, že“...
- Preformulovanie myšlienky o situácii strategickým využitím optimizmu
 - o „Lepší spôsob, ako to vidieť“
- Príprava núdzovej stratégie pre najhorší možný scenár
 - o „Ak sa stane X, urobím Y“. a tak zlepším svoje slabšie stránky.





Do pozornosti mentora

Aplikácia týchto techník v reálnom živote si vyžaduje veľa sebauvedomenia, trpezlivosti a praxe. V prúde života nebude na začiatku ľahké vyhnúť sa nástrahám. V počiatočnej fáze by malo byť cieľom premyslieť si reakciu na konkrétnu situáciu (menšie nepriaznivé okolnosti), potom, čo sa stala, a vypracovať (písomne) kroky mentálneho džuda, a tak trénovať myseľ, aby nabudúce zvolila inú stratégiu. Korekcia po skončení situácie by sa mala opakovať viackrát, kým sa mentorovaní stanú schopnými aplikovať ju ako odolnosť v reálnom čase. Reorganizácia myšlienok týmto spôsobom, aj keď len po náročnej udalosti, pomôže znížiť napätie cítiť sa lepšie.

3.2.2 Teória kontroly miesta / locus control theory

Šesťdesiate roky boli jedným z najbúrlivejších desaťročí v moderných dejinách ľudstva. Vesmírne preteky, pristátie prvého človeka na Mesiaci, studená vojna, vojna vo Vietname, hnutie za občianske práva, protivojnové protesty, vznikajúca generačná priepasť a tak ďalej. Uprostred takejto rozporuplnej éry výskumníci ľudského správania položili dôležitú otázku: „Máte kontrolu nad svojím životom, alebo vás ovládajú okolnosti?“ Pri analýze tejto otázky prišli s teóriou locus control. Tá si dodnes zachováva svoju aktuálnosť a význam pre organizácie a jednotlivcov.



Všetci máme určité predstavy o faktoroch, ktoré riadia náš život a formujú naše skúsenosti. Niektorí veria, že našu cestu určuje nejaká nadprirodzená sila alebo náhoda, iní tvrdia, že ju máme úplne pod kontrolou. Prvé presvedčenie pripisuje kontrolu vonkajším faktorom, zatiaľ čo druhé vnútorným procesom.

Identifikovaním nášho dominantného „typu locus control“ môžeme predpovedať náš hlavný prístup k zvládaniu výziev, s ktorými sa stretávame v každodennom živote. Podľa Juliana Rottera (1954) si počas procesu učenia vytvárame presvedčenia založené na našich raných skúsenostiach, či sú konkrétne udalosti dôsledkom nášho vlastného správania alebo vonkajších faktorov, nezávislých od našej vôle. Teória kontroly klasifikuje jednotlivcov do dvoch typov osobnosti (Rotter, 1966):

Vnútorný locus of control	Externý locus of control
Ľudia využívajúci tento štýl zvládania: - Veria, že výsledky udalostí môžu pripísať vlastným schopnostiam. - Majú schopnosť aktívne hľadať vhodné riešenia v náročných situáciách a účinne ich uplatňovať. - Zvyčajne sú títo jednotlivci nezávislí, otvorení zmenám, ambiciózní a vytrvalí. - Ich mottom je „Mám svoj život pod kontrolou“.	Ľudia využívajúci tento štýl zvládania: - Spájajú udalosti, ktoré sa vyskytnú, s faktormi, ktoré nemôžu ovplyvniť, a veria, že to, čo sa im v daných situáciách stane, nesúvisí s ich vlastným konaním. - Majú sklon myslieť si, že v určitých situáciách sa neoplatí podniknúť žiadne kroky, pretože nemôžu ovplyvniť výsledok. - Vykazujú pasívnejšie tendencie a sú náchylnejší k úzkosti. - Ich mottom je: „To, čo sa mi stane, nezávisí odo mňa.“

Do pozornosti mentora

V živote ľudí existujú situácie, v ktorých je vnútorný locus of control výhodný, a vo všeobecnosti možno povedať, že je to adaptívnejší spôsob fungovania, avšak nie vo všetkých prípadoch a nie vo všetkých oblastiach života. Sú situácie, keď sa jednoducho musíme udržať a žiť, kým zdroj problému neprestane pôsobiť. Najoptimálnejšie je nefungovať výlučne na základe jedného alebo druhého extrém, ale dôkladnou analýzou situácií určiť, do akej miery veci závisia od nás, a vedieť dostatočne pružne prepínať medzi situáciami.



3.2.3 Optimizmus

„Som dobrý plavec, len trochu pomalý“, hovorí 9-ročné dieťa - to by mohlo byť dokonalé motto pre realistický optimizmus. Na rozdiel od všeobecného presvedčenia optimizmus nespočíva v nerealisticky pozitívnych očakávaniach, ale naopak, pramení v schopnosti správne identifikovať to, čo je zmeniteľné a čo nie, a sústrediť konanie na to, čo je možné, veriť v pozitívnu budúcnosť, a tak optimalizovať našu účinnosť a úsilie. Optimisti a pesimisti sa od seba líšia svojimi budúcimi očakávaniami, mechanizmami kopírovania a reakciami na situácie. Citujúc psychológa Prof. Dr. Emőke Bagdy, existuje užšia súvislosť medzi optimizmom a zdravím ako medzi rakovinou pľúc a fajčením.

Prečo je budovanie kultúry optimizmu pre organizáciu nevyhnutné?

- Existuje množstvo vedeckých údajov o pozitívnych účinkoch optimizmu: dlhší život, preventívny faktor depresie, lepšia výkonnosť pod tlakom, silnejší imunitný systém, menšia frekvencia artériových a koronárnych ochorení, lepšia sociálna podpora, vyššia spokojnosť so životom a lepšia kvalita života.
- Existujú aj skvelé príklady podnikových programov optimizmu. Shawn Achor a Michelle Gileanová sa podelili o svoje skúsenosti s účinnosťou uplatňovania optimizmu a iniciatív založených na pozitívnej psychológii v zdravotníckom komplexe, ktorý zápasí s finančnými ťažkosťami a prepúšťaním: „Dokonca aj uprostred rozsiahlych organizačných zmien sa percento respondentov, ktorí uviedli, že sú v práci šťastní, zvýšilo zo 43 % na 62 %. Počet osôb, ktoré sa cítili vyhorené „často“, klesol z 11 % na 6 %. Počet jednotlivcov, ktorí uvádzali „vysoký stres v práci“, klesol o 30 % po tom, ako sa zúčastnili na seminári o vytváraní pozitívneho myslenia v tíme. Zlepšilo sa aj sociálne prepojenie. Počet respondentov, ktorí uviedli, že „v práci sa cítim prepojený“, sa zvýšil zo 68 % na 85 %.“ (Achor a Gilean, 2020)
- Pre dosiahnutie takéhoto výsledku vedci vyzdvihujú angažovanosť vedenia. V uvedenom prípade prezident zdravotníckeho komplexu považoval za veľmi dôležité, aby začal každý workshop, aktívne sledoval projekt, a čo je dôležitejšie, slúžil ako vzor tým, že projektoval pozitívne myslenie.
- Ďalší zaujímavý príklad od doktora Martina Seligmana. Bol najatý poisťovňou Met Life, aby pomohol zlepšiť ich systém prijímania zamestnancov, keďže miera fluktuácie bola veľmi vysoká. Dva roky sledoval výkonnosť poisťovacích agentov a porovnával výsledky agentov v hornom decile optimizmu s poisťovacími agentmi v dolnom decile. Tí agenti, ktorí sa nachádzali v horných 10 % optimizmu, predali za prvé 2 roky o 88 % viac poistenia ako tí, ktorí dosiahli výsledky v posledných 10 % . (Seligman a Schulman, 1986).



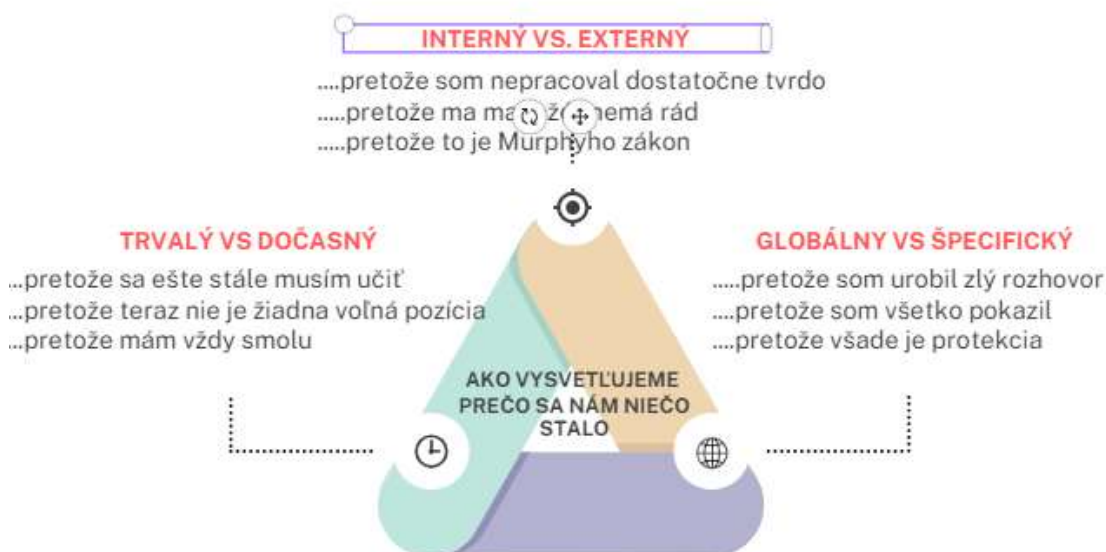
Do pozornosti mentora

Mentori by mali mať na pamäti, že úroveň optimizmu je prediktorom výkonnosti a odchodu. Ako túto informáciu využiť vo firme a čo s ňou robiť? „Teória vysvetľujúceho štýlu“, ktorú vypracoval Dr. Seligman, poskytuje kľúč k pochopeniu dôvodov optimistického a pesimistického spôsobu myslenia.

Väčšina ľudí má zaužívané vzorce vysvetľovania, prečo sa im dejú dobré alebo zlé veci. Rozlíšil tri dimenzie (vnútorná vs. vonkajšia, stabilná vs. dočasná, globálna vs. špecifická), na základe ktorých je možné pochopiť, na čo sa náš mozog zameriava, ako pripisujeme situáciám príčiny a dôsledky. (Lyubomirsky, 2008). Overme si to na príklade, ako si človek vysvetľuje, prečo nedostal vytúžené povýšenie.

Teória vysvetľujúceho štýlu

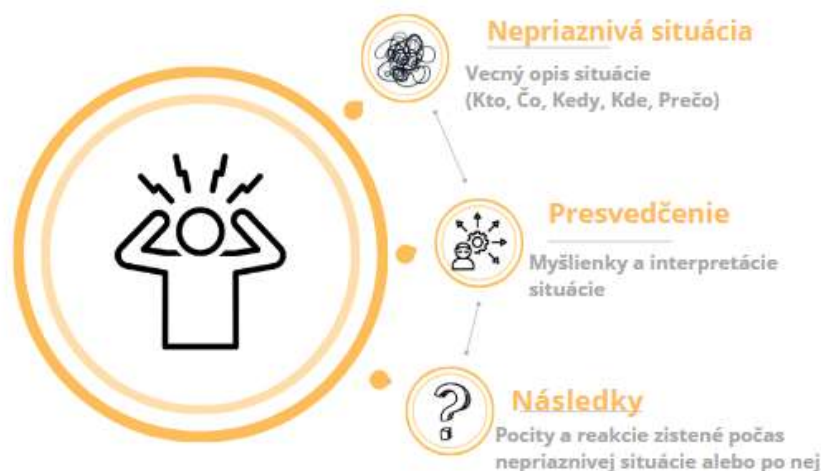
PREČO MA NEPOVÝŠILI?



Albert Ellis a Aaron Beck vypracovali kognitívny model nazvaný „ABC model“, ktorý možno použiť na formovanie pesimistického spôsobu myslenia a jeho optimistickjšiu podobu. Na nasledujúcom obrázku sú znázornené kľúčové prvky tohto modelu. Pozrite si prípadovú štúdiu „Optimizmus verzus pesimizmus“, ktorá vás prevedie praktickým príkladom o implementácii modelu ABC. (Seligman, 1995).



Model ABC



Podľa A. Ellis and A. Beck in *The Optimistic Child* (M. Seligman, 1995)

Majte na pamäti, že negatívne presvedčenia veci ešte zhoršujú. Na jednej strane nútia ľudí hľadať dôkazy potvrdzujúce ich presvedčenie (konfirmačné skreslenie), čo zužuje ich pozornosť len na veci, ktoré ich presvedčenie potvrdzujú. Na druhej strane negatívne presvedčenia fungujú ako sebanapĺňajúce sa proroctvá. Naše presvedčenia ovplyvňujú naše postoje, vibrácie a činy, ktoré potom ovplyvňujú správanie iných ľudí voči nám. Zamyslite sa nad svojimi presvedčeniami týkajúcimi sa pomoci mentorovaným, ktorí bojujú s duševnými problémami súvisiacimi s prácou.

Ďalšie praktické odporúčania

- Zistite, ako silný je optimizmus mentorovaných. Na stránke Testovacieho centra Centra pozitívnej psychológie Pennsylvánskej univerzity je k dispozícii otvorený, vedecky overený test na meranie úrovne optimizmu.
<https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/testcenter>
- Pomôžte mentorovaným identifikovať ich návyky pri uvažovaní na základe teórie vysvetľovacích štýlov.
- Ukážte spôsoby, ako si precvičiť naladenie na optimistickejšie myslenie (model ABC).
- Navrhňte ľahko aplikovateľné každodenné návyky zvyšujúce optimizmus, ak je to možné, na tímovej úrovni. Je nevyhnutné, aby cvičenie bolo jednoduché a opakované. Pri budovaní dobrého návyku veľmi pomáha, ak činnosť spojíme s každodennou rutinou, ktorá je už v našom živote prítomná.
- Ak je to možné, posilňujte pozitívnu, optimistickú tímovú a organizačnú kultúru, napríklad podporou cvičení vďačnosti, ktoré sa zameriavajú aj na ostatných kolegov (vyjadrenie vďačnosti im)



3.2.4 Vďačnosť

Vďačnosť je silným, vedecky overeným liekom proti depresii a pesimizmu. Martin Seligman a jeho výskumný tím pracovali s ľuďmi trpiacimi ťažkou depresiou a požiadali ich, aby si spomenuli a napísali tri veci, ktoré sa im v ten deň stali a za ktoré môžu byť vďační. Dospeli k inšpiratívne mu zisteniu, že do 15 dní 97 % účastníkov pocítilo úľavu a ich úroveň depresie sa zmenila z ťažkej na miernu alebo stredne ťažkú. (Lyubomirsky, 2008).

Ako funguje vďačnosť a prečo pomáha? V prvom rade prerušuje cyklus „zvykania si“ na dobré veci a ich považovania za samozrejmosť. Vytlačá z mysle negatívne myšlienky (nie je možné myslieť na dobrú a zlú vec súčasne) a nastavuje myseľ na pozitívnejšie myslenie. Má početné pozitívne účinky aj na spoločenstvá a sociálne vzťahy, pretože aktivuje ústretovosť a vymaňuje sa z porovnávania sa s ostatnými. Vďačnosť tiež zvyšuje sebadôveru, vytvára pozitívne emócie a znižuje úzkosť a podráždenosť.

Do pozornosti mentora

Lyubomirsky tiež navrhuje vyjadriť našu vďačnosť ústne alebo písomne skutočným ľuďom, aby sme dosiahli lepšie výsledky. (Lyubomirsky, 2008). Zdieľanie poznámok vďačnosti s kolegami nám nielenže prinesie dobrý pocit, ale zlepši aj komunitu a morálku na pracovisku.

3.2.5 Spôsob myslenia / mindset

Spomedzi duševných schopností odolnosti sme už hovorili o spôsoboch myslenia, optimizme a štýle zvládania. Všetky tieto techniky zručností sa však dajú zlepšiť, vyžadujú si zapojenie do praxe. Otázkou je, ako premýšľame o svojej schopnosti osvojiť si tieto zručnosti? Predstavte si chodca po lane, ktorý sa chce dostať zo strechy budovy na inú, vysoko do neba. Takáto odvaha by nebola možná bez vizualizácie cieľa a viery, že ho dokáže dosiahnuť.



Skutočne veríte, že vaše talenty, nadanie a intelekt sú dané, alebo veríte, že sa môžu rozvíjať cvičením a vytrvalosťou? Tieto dva pohľady sú v centre teórie MINDSET. (Dweck, 2008).



1. Keď fungujeme podľa fixného myslenia, myslíme si, že naše schopnosti, naše vlastnosti sú dané a nedajú sa zmeniť, nech robíme čokoľvek, kritiku ľahko prežívame ako urážku a chyby vnímame ako neprekonateľné prekážky. Úspech iných môžeme pociťovať ako ohrozenie seba samých a výzvy radšej odmietame, kedykoľvek je to možné. Takýto postoj nám však nepomáha naplniť náš potenciál.

2. Keď veríme, že sa môžeme zlepšiť, fungujeme podľa rastového myslenia, ktoré je pre úspech nevyhnutné. Tí, ktorí si osvoja tento spôsob myslenia, vnímajú výzvy ako príležitosti, ťažia zo svojich chýb, učia sa z kritiky, úspech druhých vnímajú ako príklad a úsilie považujú za cestu k dokonalosti. To podnecuje odolnosť.

Dobrou správou je, že spôsob myslenia možno zmeniť. Prvým krokom môže byť identifikácia vášho spôsobu myslenia prostredníctvom odpovedí na nižšie uvedené otázky. Prečítajte si výroky a rozhodnite sa, či s nimi súhlasíte alebo nie.

- Emocionálna inteligencia (EQ) je základná vlastnosť, ktorú nemožno výrazne zmeniť.
- Človek je schopný naučiť sa nové veci, ale nemôže zmeniť úroveň EQ.
- Bez ohľadu na to, akú úroveň EQ človek má, môže ju kedykoľvek výrazne zmeniť.
- Človek môže zásadne meniť svoju úroveň EQ počas celého života.

K náhľadu na naše zmýšľanie o iných našich vlastnostiach sa môžeme dostať aj tak, že slovo „EQ“ nahradíme inými slovami, napríklad „verejné vystupovanie“, „športové zručnosti“ alebo „kreativita“. (Tvrdenia 1 a 2 sa vzťahujú na fixné myslenie, zatiaľ čo 3 a 4 sa vzťahujú na rastové myslenie).

Do pozornosti mentora

Mentor môže odporučiť mentorovaným jednoduché techniky na rozvoj rastového myslenia.

- Uvedomte si, že rastové myslenie existuje a je užitočné. Vytvorte si vlastné motto.
- Pripomeňte si výsledky, ktoré ste už dosiahli. Oslavujte svoj pokrok.
- Do svojho slovníka si zakomponujte slovíčko ÁNO. „Ešte to nedokážem, ale naučím sa, ako to urobiť.“
- Svoj úspech pripisujte svojim činom, nie svojim schopnostiam. Zapíšte si to.
- Identifikujte ľudí, ku ktorým vzhliadate ako k vzorom. Premýšľajte o tom, aké úsilie vynaložili na dosiahnutie svojich cieľov. Identifikujte ľudí vo svojom okolí, ktorí vám môžu poskytnúť konštruktívnu kritiku a podporu.



3.3 Fyzické schopnosti

Naše telo bolo optimalizované v rámci zabezpečenia prežitia; stresová reakcia je adaptívnou odpoveďou na vnímané nebezpečenstvo (boj alebo útek). Naše telo sa však za posledné storočia nezmenilo tak ako naše občianske prostredie. Mechanizmus našej telesnej reakcie na nepríjemné podnety (konflikt na pracovisku, prudká hádka) je podobný ako pred stovkami rokov, keď naši predkovia stretli v neďalekom lese vlka. Vylučovanie stresových hormónov a prežívaná úroveň úzkosti môžu byť príliš vysoké v porovnaní s reálnou hrozbou, ktorú pre nás súčasná životná/pracovná situácia predstavuje. Je užitočné naučiť sa ovládať našu stresovú reakciu, a to prostredníctvom našej mysle.

3.3.1 Mindfulness/ všímavosť

Mindfulness je stav mysle a tiež účinná technika znižovania stresu. Podstatou všímavosti je byť v stave uvedomenia, kontemplatívnej, nehodnotiacej prítomnosti bez ohľadu na okolnosti. Jemné zameranie pozornosti na prítomný okamih, stále dokola. (Hoshaw, 2022). Dôraz sa kladie na jednotu tela a mysle a sledovanie fyziologických reakcií. „Niektorí veria, že nemať negatívne pocity je kľúčom k šťastiu, ale strach, hnev, smútok boli vždy súčasťou ich života, a to s určitým cieľom. Prostredníctvom nich sa učíme a získavame skúsenosti. V prípade, že ich popierame, skôr či neskôr sa prejavia vo forme fyzických symptómov, a čím dlhšie ich potláčame, tým sú energeticky náročnejšie a nebezpečnejšie. Vďaka praxi vedomej prítomnosti dokážeme toto všetko prijať ako prirodzenú súčasť sveta, a práve to môže znížiť stres zo života plného boja.“ (Polonyi a Orosz, 2020).

Výskumy v teréne dokázali, že už krátky program mindful yoga (dve 90-minútové sedenia týždenne počas 6 týždňov) dokáže vyvolať výrazné zlepšenie v oblasti znižovania stresu, zlepšenia úrovne mindfulness a subjektívnej pohody (stimuluje pozitívne pocity pokoja, mieru, vyrovnanosti), ako aj kognitívnej kapacity (napríklad fluidnej inteligencie a exekutívnych funkcií potrebných na tvorivé, inováčné riešenie problémov, sústredenej pozornosti, potlačania rušivých podnetov). (Orosz a Polonyi, 2016).

Do pozornosti mentora

V súčasnosti čoraz viac organizácií, aj tých najväčších (napr. Google, Microsoft, Lexmark, Morgan Stanley), poskytuje príležitosti na zvyšovanie zručností svojich zamestnancov formou firemných programov mindfulness, medzi ktoré patria napríklad mindfulness prechádzky, joga, vedomá práca s dychom alebo relaxácia. Vyžaduje si to pokojný priestor (napr. zasadačku), pevný časový harmonogram (pred alebo po pracovnom čase) a mentora.



Jednoduchým spôsobom, ako podporiť všímavosť, je „predpísať“ časové intervaly SLOW LIFE počas dňa. Už nejaký čas počúvame o vedomom príklone k životnému štýlu „Slow Life“. Rastie dopyt po jednoduchšom, zmyslupnejšom, prirodzenejšom a kvalitnejšom živote. Toto hnutie vzniklo v roku 1986 a oficiálne ho v roku 1989 založil Carlo Petrini. Spočiatku sa zameriavalo na pomalé stravovanie, ktoré propagovalo starostlivý výber surovín z trhu a pôžitok z prípravy jedla ako protiváhu prítomnosti reštaurácií s rýchlym občerstvením. V nasledujúcich rokoch sa filozofia pomalého stravovania postupne rozšírila aj na ďalšie oblasti života: život v meste, prácu, starostlivosť o deti. Slow Life neznamená doslova spomalenie, ale skôr nabáda k uvedomejšiemu životnému štýlu, v ktorom sa nesústredujeme na e-mail, scrollovanie alebo telefonovanie, ale na medziľudské vzťahy. Ako žiť pomaly?



- Zlepšite zmenu zamerania v danú hodinu tým, že stiahnete pozornosť z vonkajšieho zamerania a pozriete sa dovnútra, na pocity vo vlastnom tele a na emócie. Venujte pozornosť svojmu dýchaniu.
- Podporujte nový pohľad, pozorovanie, čo sa v danom okamihu deje okolo mentee, akoby sledovala film. Zamerajte sa na zmyslové podnety (zvuky, vône, pohľady).
- Odporúčajte krátky digitálny detox - offline čas-, napr. pri jedle, rozhovoroch.
- Stanovte si minúty na dýchanie, zapíšte si ich do denníka úloh menteeho každý deň.
- Odporúčajte pomalé prechádzky, napr. s nasledujúcou inštrukciou: „Počas prechádzky venujte pozornosť prírode okolo seba. Koľko vtákov ste videli cestou do práce? Aké farebné kvety ste si všimli?“
- Dajte prestávkam na kávu alebo čaj väčší význam. „Ak sa cítite prepracovaní a potrebujete prestávku, sadnite si na čaj. Doprajte si niekoľko minút ticha a tepla, odložte telefón a vychutnajte si čaj! Cíťte paru, vôňu, nechajte sa obmývať teplom a uvoľniť sa.“

3.3.2 Hormóny stimulujúce pohodu

Šťastnejší ľudia sú odolnejší. Keď sa človek cíti šťastný, je fyzicky nemožné, aby sa cítil skleslo alebo v núdzi. V ľudskom tele sú rôzne formy pohody podporované rôznymi neoendorfínmi (Oláh, 2018). Je užitočné vedieť, aký typ činností vyvoláva pozitívne emócie; môže to byť dobrým východiskom pre spoločné plánovanie stratégie spokojnosti s prácou pre Mentee alebo pre pracovnú komunitu. Ide o tzv. hormóny šťastia:



- Vylučovanie dopamínu podporujú činnosti, ktoré podporujú psychickú pohodu, ako sú úspechy, výkony, stanovenie motivujúcich cieľov. Tento hormón spúšťa v mozgu proces učenia, čo nám umožňuje prispôbiť sa situáciám inak.
- Oxytocín sa produkuje pri činnostiach, ktoré podporujú sociálnu pohodu, napríklad pri trávení času s našimi blízkymi, v podpornom, dobrom kolektíve.
- Endorfín sa vylučuje pri činnostiach, ktoré podporujú emocionálnu pohodu, napríklad pri športovaní a radostnom pohybe.
- Serotonín sa vylučuje pri činnostiach, pri ktorých sa cítime prepojení s duchovnou pohodou, napríklad pri pobyte v prírode alebo pri pocite prepojenia s niečím väčším, než sme my. Vedeli ste, že existuje súvislosť medzi nedostatkom vitamínu D a nízkou produkciou serotonínu? Vitamín D je známy aj ako „slniečny vitamín“, pretože naša pokožka si pri vystavení slnečnému žiareniu vytvára vitamín D z cholesterolu. (Raman, 2013).

Štúdie dokázali, že 40 % úrovne nášho šťastia dokážeme ovplyvniť prostredníctvom nami zámerne vybraných činností. Pomocou správnych činností je možné zámerne vytvárať pozitívne emócie a možno sa naučiť, ktorý typ činností je na dosiahnutie šťastia najúčinnnejší.



Do pozornosti mentora

Keď okolnosti spôsobujú vážne ťažkosti alebo obmedzenia a ich zvládnutie je nedosiahnuteľné, môže byť praktickým prístupom naplánovanie mentorskej stratégie, ktorá sa zameriava na zámernú stimuláciu stavov pozitívnych emócií. Premýšľanie o činnostiach spôsobujúcich šťastie je niečo, čo vytvára okamžité dobré pocity (Orosz a Polonyi, 2016) a vyvoláva vnútornú motiváciu (intrinsic). Ľudia to robia bez toho, aby potrebovali vonkajšie (extrinšické) motivátory.



3.3.3 Neuroplasticita

Najnovší názor, podporený výskumom mozgu, hovorí, že mozog je plastický, tvárny, schopný vývoja počas celého života. Schopnosť mozgu meniť sa a procesy, ktoré to umožňujú, sa nazývajú neuroplasticita. Z tohto pohľadu vyplýva, že vždy je vhodný čas a nikdy nie je neskoro rozhodnúť sa pre rozvoj pozitívnejšieho, odolnejšieho a zdravšieho spôsobu života a myslenia.

Anglická neurologička Sandrine Thuretová vo svojich experimentoch zistila, že učenie a kardio cvičenie (napr. beh) podporujú neurogenézu. Ukázala tiež, že zníženie príjmu kalórií aj o 20 - 30 % môže mať pozitívny vplyv na zrod neurónov. (Thuret, 2015).

3.3.4 Fyzická aktivita

Praktizovanie športu má mnoho výhod. Rozvíja silu a vytrvalosť, posilňuje imunitu, sebavedomie, zlepšuje pružnosť a pohodlie v tele, stimuluje vylučovanie hormónov šťastia, zvyšuje pocit úspechu a pozitívne emócie (energiu, nadšenie, vitalitu v prípade aktívneho športovania a pocity pokoja a mieru v prípade vedomého fyzického cvičenia). To, že znižuje depresiu a stres, je klinicky dokázaný fakt. (Lyubomirsky, 2008).

Do pozornosti mentora

Spoločné športovanie s ostatnými pridáva ďalší faktor, zlepšuje tímového ducha, motiváciu, angažovanosť a pocit spolupatričnosti, stimuluje ďalší typ hormónov šťastia, oxytocín. Podporujte v rámci organizácie nejaký druh tímového športu, ktorý dáva príležitosť na pravidelný tréning a spolupatričnosť, napr. turistika, geo catching.

3.3.5 Výživa a duševné zdravie

Výživa môže podporiť aj duševnú pohodu. Staroveké tradície (napríklad ajurvéda), ako aj moderná veda našli úzky vzťah medzi stavom tráviacej sústavy a emocionálnou, duševnou pohodou. (Abhilash a Sudhikumar, 2021). Nedostatok rovnováhy na telesnej úrovni môže viesť k nadmernému prežívaniu určitých fyziologických (napr. únava, nedostatok koncentrácie), psychických stavov (napr. frustrácia). (Perlmutter, 2018). Správnym stravovaním teda v skutočnosti podporujeme nielen svoje fyzické zdravie, ale prispievame aj k našej pamäti a schopnosti učiť sa a k vyváženej emocionálnej pohode. (Thuret, 2015)

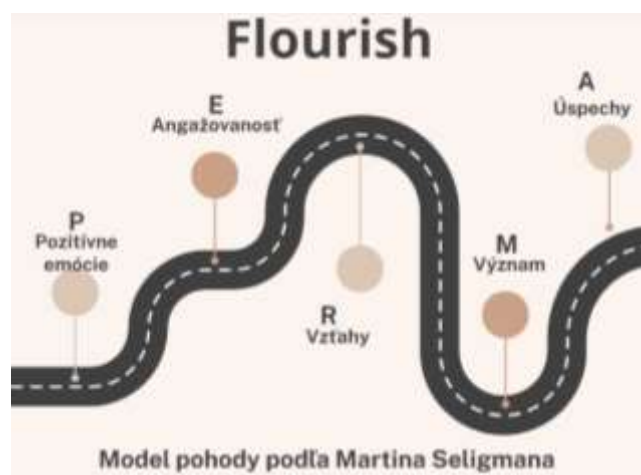


3.4 Emocionálne schopnosti

Keď sa Diener a jeho kolegovia v roku 2000 v rámci vedeckej štúdie pýtali ľudí na celom svete, čo by v živote najradšej dosiahli, v rámci uskutočneného vedeckého výskumu väčšina ľudí odpovedala: „Šťastie“. Výskumníci Sonja Lyubomirsky a Ken Shelton dostali od Národného inštitútu duševného zdravia USA grant vo výške jedného milióna dolárov na skúmanie spôsobov zlepšenia šťastia. Je faktom, že šťastní ľudia majú väčšiu odolnosť, energiu, kreativitu, lepšie zdravie, vzťahy a produktivitu. (Lyubomirsky, 2008). Pri prežívaní šťastia nie je možné zažívať negatívne pocity, obavy, strach, úzkosť. Šťastie zamestnancov by malo byť - a v mnohých prípadoch už aj je - strategickým cieľom organizácií a spôsobom, ako zvýšiť ich výkonnosť.

3.4.1 Teória well-beingu (PERMA)

Positívny psychológ Dr. Martin Seligman vypracoval model na zvýšenie životného šťastia prostredníctvom činností. Vrcholovú zónu duševnej pohody nazval flourish (rozkvet). Na to, aby sa ľudia dostali do tohto stavu, musia byť schopní vytvárať pozitívne emócie, cítiť angažovanosť (flow), mať pozitívne vzťahy, nachádzať zmysel života a dosahovať úspechy (PERMA). (Seligman, 2011). O pozitívnych emóciách sme hovorili už skôr a vzťahom venujeme podkapitulu (neskôr). Tu by sme sa chceli zamerať na zvyšné tri prvky PERMA, angažovanosť, zmysel a dosiahnutie úspechu.



Angažovanosť má veľa spoločného so stavom FLOW. Podľa „otca“ koncepcie flow, Csikszentmihalyiho Mihályho, má stav flow osem kľúčových charakteristík (Oppland, 2016):

1. „Úplné sústredenie na úlohu“;
2. „Jasnosť cieľov a odmeny v mysli a okamžitá spätná väzba“;
3. „Transformácia času (zrýchlenie/zníženie rýchlosti)“;
4. „Zážitok je vnútorne obohacujúci“;
5. „Bez námahy a ľahkosti“;
6. „Je tu rovnováha medzi výzvou a zručnosťami“;
7. „Činnosť a vedomie sa spájajú, stráca sa sebedovedomé prežívanie“;
8. „Existuje pocit kontroly nad úlohou“.



Na to, aby sme zažili flow, je tiež veľmi dôležité vedieť, aký typ činnosti, resp. pracovnej úlohy v nás vyvoláva takéto pocity. Okrem toho úroveň náročnosti musí byť adekvátna, harmonizujúca úroveň náročnosti s aktuálnou úrovňou zručností. To si vyžaduje sebazpoznanie a kritické myslenie jednotlivca, ale aj starostlivú pozornosť a uvedomelosť manažérov a mentorov. Úloha sa môže zdať vhodná, ale v prípade, že je príliš ľahká alebo príliš náročná, nevyvolá flow. Okrem toho sa odporúča vytvoriť „časovú bublinu sústredenej pozornosti“, ktorá začína stlmením smartfónov.

Pri hľadaní angažovanosti pomáha aj poznanie vlastných superschopností, silných stránok nášho charakteru. Podľa Paula Dondersa tí, ktorí dokážu uplatniť svoje charakterové silné stránky v práci a osobnom živote, sa cítia dobre vo svojej koži a nepotrebujú vonkajšie motivátory, majú dostatok vnútorného pozitívneho pohonu na to, aby sa vyrovnali s ťažkosťami. (Donders, 2019).

Zmysel života sa vzťahuje na službu cieľu, ktorý nás presahuje. Organizácie by mali mať na pamäti aj tento aspekt, mali by dbať na to, aby ich poslanie a firemná kultúra prenášali zmysluplnosť, a zvyšovať povedomie o nej medzi zamestnancami. Vrátime sa k tomu aj v rámci duchovných schopností. Tento aspekt posilňuje napríklad dobrovoľníctvo a dobré skutky.

Posledný prvok, úspech, je tiež veľmi dôležitý, avšak úspech a dosiahnutie úspechu môže byť len egocentrické, ale môže zahŕňať aj altruistický aspekt. Spomeňte si na Mediciovcov, najvýznamnejšiu taliansku bankársku rodinu a politickú dynastiu v 15. storočí. Svoje bohatstvo využívali na mecenášstvo umenia a kultúry, z čoho môže dodnes profitovať každý, kto navštívi Taliansko. Rozvíjanie tohto typu úspechu je konečným cieľom.

Do pozornosti mentora

- Je dobrou investíciou zamerať sa na vyvolanie šťastia na pracovisku aj preto, že sa šíri oveľa rýchlejšie ako nešťastie. Ľudia ho zdieľajú automaticky, namiesto toho, aby sa mu snažili vyhnúť nárazníkovým spôsobom. Napr. navrhnete Mentees zavedenie praxe dobrých skutkov.
- Odporúčame vyskúšať nasledujúce testy pozitívnej psychológie (PERMA Profiler, Krátky test silných stránok, Test zmyslu života). Keď Mentor získa skúsenosti, ukážte ich aj Mentees a diskutujte s nimi o zisteniach. Nástroje sú dostupné na stránke Pennsylvania University's Authentic Happiness Questionnaire Centre, v angličtine. <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/testcenter>.



3.4.2 Vzťahy

„Osamelosť nie je neprítomnosť ľudí, je to neprítomnosť pocitu, že na nich máte zmysluplný vplyv, alebo že oni majú zmysluplný vplyv na vás.“ (Achor, 2022)

Centrum pre rozvoj dospelých na Harvardovej univerzite začalo v roku 1938 jeden z najdlhších vedeckých experimentov, ktorý stále prebieha. Rok čo rok robili rozhovory s tými istými účastníkmi výskumu (viac ako 700!) o ich zdraví, pohode, osobnom živote a mali prístup aj k ich zdravotným záznamom, používali snímky a rozprávali sa s ich rodinnými príslušníkmi. Viac ako 90 rokov výskumu ukázalo, že ľudia, ktorí majú silnejšie rodinné, priateľské a komunitné väzby, sú zdravší a majú väčšiu pravdepodobnosť, že sa budú cítiť lepšie a budú žiť dlhšie. V spoločnosti blízkych ľudí sa ľahšie vyrovnávame s nepriazňou osudu a pociťujeme ju menej stresujúco. Intímne, podporné vzťahy pôsobia ako „nárazník“ proti nepohode. (Waldinger, 2015).

Do pozornosti mentora

Napomáhať vytváraniu malých komunít v rámci organizácie, napr. filmový klub, knižný klub, športový klub.

3.5 Duchovné schopnosti

Spiritualita, pocit príslušnosti k niečomu väčšiemu, než sme my, a dôvera, že život, a konkrétne náš život, má zmysel, sebatranscendencia, je veľmi dôležitou zložkou odolnosti a tiež šťastia. Nemusí nevyhnutne znamenať religiozitu, ale zahŕňa nádej a vieru v to, že naše snahy a utrpenie v živote majú zmysel. (Lyubomirsky, 2008).

O biologickej stránke duchovnej pohody (serotonín) a o zásadnej úlohe zmyslu života na dosiahnutie šťastia sme už tiež hovorili. Na záver tohto modulu by sme chceli upozorniť na životnú filozofiu z druhej strany sveta. Za týmto účelom vás pozývame na pomyselnú cestu do Japonska.

3.5.1 Ikigai

Japonský pojem „ikigai“ sa nedá jednoznačne preložiť. Je to zložené slovo odvodené od slov „iki“ (žiť) a „gai“ (hodnota, príčina). Jeho význam možno najlepšie zhrnúť ako „hodnoty života“ alebo „zmysel života“. To, pre čo sa oplatí ráno vstávať. V skratke je ikigai priesečníkom toho, čo robíme radi, čo robíme dobre, čo svet potrebuje a za čo sa nám oplatí robiť. Súčet týchto množín je náš vlastný ikigai. (Garcia a Miralles 2017).



Ikigai má mnoho pozitívnych účinkov. Podľa obyvateľov japonského ostrova Okinawa - najdlhšie žijúcich ľudí na svete - je nájdenie ikigai tajomstvom dlhšieho a plnohodnotnejšieho života. Pomáha nám nielen objaviť, čo nám prináša radosť a čo môžeme urobiť pre svet, ale pomáha nám aj nájsť svoje miesto v živote. Náš ikigai nám môže pomôcť cítiť sa užitočnými, a teda naplnenými. To môže znížiť našu úzkosť a urobiť nás vyrovnanejšími. Koncepcia ikigai vysvetľuje naše životné ciele a povolania nasledovne:

- **Vášeň:** V čom sme dobrí a čo radi robíme
- **Poslanie:** veci, ktoré radi robíme a ktoré potrebuje aj svet.
- **Profesia:** To, v čom sme dobrí a za čo môžeme byť platení.
- **Povolanie:** To, za čo môžeme byť platení a čo svet tiež potrebuje.
- **Ikigai:** Naše Ikigai je osobný priesečník toho, v čom sme dobrí, čo svet potrebuje, za čo môžeme byť platení a čo robíme radi.



Do pozornosti mentora

Porozprávajte sa so svojimi mentorovanými o Ikigai na základe nasledujúcej infografiky. (in English)

<https://i.pinimg.com/originals/47/78/42/477842501cab0fc63a7ed6b9e8cec231.png>

4 Otázky na sebareflexiu

1. Na základe 2. časti tohto modulu, nakoľko podľa vás vaša spoločnosť podporuje odolnosť? Čo možno urobiť pre vytvorenie atmosféry na pracovisku, v ktorej by mladí zamestnanci mohli preukázať väčšiu odolnosť?
2. Aké sú typické nástrahy myslenia vašich mentorovaných? Aké techniky považujete za najužitečnejšie, aby ste pomohli mentorovaným(-ým) zbaviť sa ich?
3. Čo sa týka fyzickej pohody vášho mentorovaného(-ých), čo možno urobiť na vašom pracovisku, aby boli šťastnejší? S kým o tom musíte hovoriť, aké opatrenia sú potrebné?
4. Ako poznáte svojho mentorovaného(-ú), myslíte si, že je v práci vo flow? Ak nie, do akej miery to závisí od nich a do akej miery od organizácie? Ako môžete pomôcť?
5. Našli ste svoj vlastný IKIGAI? Môžete pomôcť svojim mentorovaným nájsť tie svoje? Ako?



5 Zdroje a referencie

- [1.] Abhilash, M. and Sudhikumar (2021). *Development of a clinically useful tool for Prakriti assessment*. International Journal of Ayurvedic Medicine, Vol 12 (3), 599-60. [online]. Available from:
https://www.researchgate.net/publication/354982342_Development_of_a_clinically_useful_tool_for_Prakriti_assessment
- [2.] Achor, S. & Gilean, M. (2020) *What leading with optimism really looks like*. Harvard Business Review. [online]. Available from: <https://hbr.org/2020/06/what-leading-with-optimism-really-looks-like>
- [3.] Batista, R. (2023). *Ayurveda e o síndrome burnout* (unpublished). Conference lecture. 3º Congresso Mundial de Yoga e Ayurveda. (04 March 2023), Lisbon.
- [4.] Burchell, B. J. & Fagan, C. (2004). *Gender and the Intensification of work: evidence from the European Working Conditions survey*. Eastern Economic Journal, 30, 627-42.
- [5.] Cirilli, U. (2022). La sindrome di Calimero, che cos'è e come superarla. Toscana Today [online]. Available from: <https://www.toscanatoday.it/la-sindrome-di-calimero-cose-e-come-uscirne/>
- [6.] Dean, S. (2015). How to Keep Your New Year's Resolutions, According to Science. ScienceAlert [online]. Available from: <https://www.sciencealert.com/how-to-keep-your-new-year-s-resolutions-according-to-science>
- [7.] Donders, P. (2019). Reziliencia: Hogyan fejlesszük lelki ellenállóképességünket és előzzük meg a kiégést? 1.kiadás, Budapest: Hartman.
- [8.] Dweck, C.S. (2008). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House
- [9.] Garcia, H. & Miralles, F. (2017). *Ikigai: The Japanese Secret to a Long and Happy Life*. London: Penguin Press.
- [10.] Helstáb, L. (2021). A lelki tényezők szerepe a fiatalkori kiégésben. *Mindset Pszichológia - Új normális*. 2021/N.01, 112-116. Budapest : Mindset Pszichológia Kft.
- [11.] Hoshaw, C. (2022) What is Mindfulness? A simple practice for greater wellbeing. Healthline [online]. Available from: <https://www.healthline.com/health/mind-body/what-is-mindfulness#what-it-is>
- [12.] Illing, S. (2018). There is a war for your attention. And you are probably losing it. Vox [online] Available from:
<https://www.vox.com/conversations/2016/11/17/13477142/facebook-twitter-social-media-attention-merchants> (Accessed: 02 June 2023).



- [13.] Killian, M. (2022). 3 Experiments to Gain Shawn Achor's Happiness Advantage. Outfront KW [online]. Available from: <https://outfront.kw.com/views/3-experiments-to-gain-shawn-achors-happiness-advantage/>
- [14.] Kshirsagar, S. (2023). Emotional Health (unpublished). Conference lecture. 3^o Congresso Mundial de Yoga e Ayurveda. (05 March 2023), Lisbon.
- [15.] Lyubomirsky, S. (2008). Hogyan legyünk Boldogok?: életünk átalakításának útjai tudományos megközelítésben. Budapest: Ursus Libri.
- [16.] Mental Health. (2021). Burnout. [online]. Available from: <https://mentalhealth-uk.org/burnout/>
- [17.] Moaisala, M. et al. (2016). Media multitasking is associated with distractibility and increased prefrontal activity in adolescents and young adults. NeuroImage, Vol. 134, (01 July 2016). Pages 113-121. Science Direct. [online]. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053811916300441>
- [18.] Muri, I. (2019). Gen Z and the end of humanity. Ted Talk [online]. Available from: https://www.ted.com/talks/isabella_muri_gen_z_and_the_end_of_our_humanity (2019, October 31).
- [19.] Oláh, A. (2018). Előadás a boldogságról. A Boldogságóra Program bemutatásában, Erkel-színház, 2018, Budapest
- [20.] Oppland, M. (2016). 8 Traits of Flow According to Mihaly Csikszentmihalyi. (16 December 2016). [online]. Available from: <https://positivepsychology.com/mihaly-csikszentmihalyi-father-of-flow/#flow-types-characteristics>.
- [21.] Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações – Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal. Lisboa.
- [22.] Orosz, A. L. & Polonyi, T. (2016). The effect of mindfulness exercises on the cognitive performance (unpublished). National Scientific Session of the Hungarian Psychological Association, 04 June 2016, Budapest.
- [23.] Perlmutter, D. (2018). Agyépítők. Hogyan gyógyítja és védi agyunkat az egészséges bélflóra – egy életen át. Budapest: Kossuth Kiadó.
- [24.] Polonyi, T. & Orosz, A.L (2020): Hosszú és tartalmas élet lehetősége. Válságok Megelőzése és Kezelése. pg. 354. Budapest: Oriold.
- [25.] Raman, R. (2013). How to safely get Vitamin D from sunlight. Healthline [online] Available from: <https://www.healthline.com/nutrition/vitamin-d-from-sun>

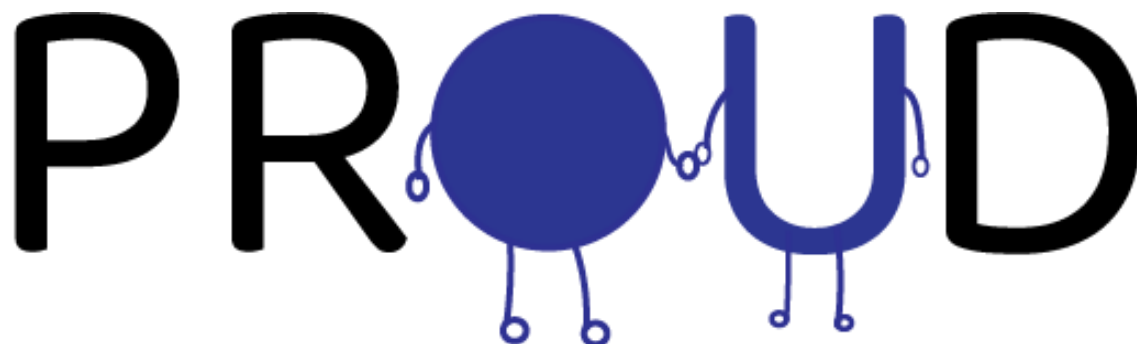


- [26.] Reivich, K. (2021). Resilience in Times of Uncertainty (unpublished) Coursera, Pennsylvania University, Centre of Positive Psychology.
- [27.] Reivich, K. & Shatté, A. (2002). The Resilience Factor. 7 Keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles. New York: Three Rivers Press.
- [28.] Robertson, I. T. & Cooper, C. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. Leadership & Organizational Development Journal. 06/2010. 1(4):324-336. [online] Available from:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437731011043348/full/html>
- [29.] Rotter, JB. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychol Monogr. 1966;80(1):1-28. [online] Available from:
<https://psycnet.apa.org/record/2011-19211-001>
- [30.] Seligman, M. (2011). Flourish-élj boldogan! A boldogság és a jól-lét radikálisan új értelmezése. Akadémia Kiadó: Budapest.
- [31.] Seligman, M. EP. (1995). The Optimistic Child. Boston: Houghton Mifflin Company.
- [32.] Seligman, M. EP. & Schulman, P. (1986): Explanatory Style as Predictor of Performance and Quitting Among Life Insurance Sales Agents. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 50, No. 4, 832-838. [online]. Available from:
<https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/predictproductivity.pdf>
- [33.] STADA (2022). Health Report 2022: Europe experiencing worsening health conditions. Press Release (07/08/2022) [online]. Available from:
<https://www.stada.com/blog/posts/2022/july/stada-health-report-2022-europe-experiencing-worsening-health-conditions>
- [34.] Thuret, S. (2015): You can grow new brain cells, here is how. Ted Talk [online]. Available from:
https://www.ted.com/talks/sandrine_thuret_you_can_grow_new_brain_cells_here_s_how
- [35.] Waldinger, R.J. (2015). What makes a good life? Lessons learnt from the longest study on happiness. TED Talk [online]. Available from
https://www.youtube.com/watch?v=8KkKuTCFvzI&ab_channel=TED WHO (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases (28/05/2019) [online]. Available from: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- [36.] World Economic Forum (2012). Future of Jobs Report 2023. Insight report [online]. Available from: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-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: ODOLNOSŤ

NÁZOV ODPORÚČANÉHO POSTUPU/ BEST PRACTICE: Boj proti myšlienkovým pasciam

IDENTIFIKÁCIA PROBLÉMU

Správanie zamestnancov v náročných situáciách nezávisí len od aktuálnych okolností a udalostí, ale má veľa spoločného s ich individuálnou interpretáciou situácie. Zvyčajné vzorce myslenia môžu brániť našej schopnosti adekvátne a efektívne reagovať. Tieto myšlienkové zaujatosti ("čítanie mysle", "pasca ja", "pasca oni", "katastrofizácia" a "bezmocnosť") môžu okrem iných negatívnych pocitov spôsobiť zmätok, konflikty, nedostatok efektivity a iniciatívy, stiahnutie sa, pasivitu, čo môže znížiť pohodu a výkonnosť zamestnancov a zaťažuje celkovú atmosféru v organizácii. Upadnutie do notoricky známych "myšlienkových pascí" je prirodzené, avšak s pomocou tréningu nie je možné sa im vyhnúť.

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

Katarína je talentovaná mladá projektová manažérka výskumu a vývoja, ktorá pracuje pre veľkú spoločnosť. So svojou pozíciou je síce spokojná, ale vždy si myslela, že plat by mohol byť lepší. Situácia sa nedávno prudko zmenila, keďže Katarína pred niekoľkými týždňami zistila, že všetci jej blízki kolegovia zarábajú viac ako ona. Začala pociťovať hnev, nespravodlivosť, stres, nechúť a uzavretosť. Je pravda, že ešte úplne neovláda miestny jazyk, ale svoju prácu dokáže vykonávať efektívne a má cenné zručnosti a vedomosti, ktoré nikto iný vo firme nemá. Rozdiel v platoch pripisuje otázkam rozmanitosti, konkrétne tomu, že je jediným cudzincom vo svojom tíme a v celom oddelení, keďže pochádza z ekonomicky menej rozvinutej krajiny. Pociťuje vážne bolesti hlavy, problémy so spánkom, frustráciu a uvažuje o odchode z práce.



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.

Dostala sa do PASCE ONI, a ešte to zhoršuje KATASTROFIZÁCIA. Nemôže sa pohnúť ďalej. "Vedenie ma zneužíva. Majú ma za idiota, ktorý pracuje za groše, len preto, že nie som miestna. Platia mi menej, lebo vedia, že je ťažké naštartovať kariéru v novej krajine. Všetkým ostatným platia viac, ale mne dávajú vážne povinnosti, ktoré nikto iný nemá. Ak si myslia, že moje jazykové znalosti nie sú dobré, prečo mi zverujú dôležité úlohy, v ktorých reprezentujem spoločnosť? Využívajú ma." Katarína vie, že sa o tejto veci musí porozprávať so svojim nadriadeným, ale cíti sa taká uväznená v negatívnych myšlienkach a emóciách, že rozhovor v tomto stave by nedopadol dobre. Potrebuje si vyčistiť myseľ.

APLIKOVANÉ RIEŠENIE & KROKY

Ako bojovať proti myšlienkovému pasci? Pomocou kognitívnej korekcie, odolnosti v reálnom čase. Na základe odporúčaní pozitívnych psychológov a výskumníkov z Centra pozitívnej psychológie Pensylvánskej univerzity by sme mali uplatňovať 3 kognitívne stratégie "mentálneho džuda".

Pozrime sa, ako by mohla Katarína bojovať s myšlienkovou pascou a pripraviť sa na individuálny rozhovor o probléme so svojim šéfom.

1. Používanie údajov a dôkazov na dosiahnutie objektivity

"**Nie je pravda**, že som menejcenná ako ostatní, pretože som bola vybraná spomedzi 50 uchádzačov o túto pozíciu, dostala som viac a viac povinností, odkedy som nastúpila do spoločnosti. To znamená, že spoločnosť si je vedomá mojich schopností. Mám 2 tituly, hovorím 3 jazykmi a mám 6 rokov skúseností, vrátane 2 úspešných inovačných nápadov, ktoré tu boli realizované, a v poslednom čase som vytvoril aj nový typ príjmov. Som hodný a pre každú spoločnosť v tejto oblasti predstavujem hodnotu."

2. Preformulovanie myšlienky o situácii strategickým využitím optimizmu

"**Lepšie je to vnímať ako príležitosť** postaviť sa za seba, zvýšiť si plat a diskutovať o možnostiach mojej kariéry v tejto spoločnosti. Keď som začínala na tejto pozícii, vedenie si možno nebolo isté mojím plným potenciálom, ale odvtedy som ukázala, čoho som schopná, a moje výsledky hovoria za všetko."



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.

3. Pripravte si núdzovú stratégiu pre najhorší možný scenár

"Ak sa stane X, urobím Y". Ak zistím, že personálna politika spoločnosti je založená na diskriminácii, môžem dať výpoveď. Každopádne, táto pracovná skúsenosť je už v mojom životopise a pomôže mi získať lepšie pozície, keď sa budem uchádzať o zamestnanie nabudúce. V prípade, že poukážu na nedostatky v mojej práci alebo v mojich jazykových schopnostiach, budem prezentovať svoj záujem zdôrazňujúc svoje osobitné schopnosti a jedinečné kompetencie, ako protiváhu (vytvorím si o nich zoznam) a požiadam o možnosť školenia na zlepšenie mojich slabších stránok, pričom sa zaviazem dodržiavať termíny."

ZÍSKANÉ SKÚSENOSTI/ZÁVER

Odstránenie "dodatočného napätia" a odvrátenie presvedčenia od ťažkej situácie uľahčuje objektívnu, efektívnu a pokojnú komunikáciu. V tomto prípade by Katarína mohla získať zvýšenie platu, zviditeľnenie a reputáciu tým, že sa bude konštruktívne brániť. Pre spoločnosť je to tiež obojstranne výhodná situácia, pretože má šancu udržať si dobrého zamestnanca a ušetriť náklady a úsilie na nábor a zaškolenie nového pracovníka na danú pozíciu. Okrem toho táto situácia dáva šancu zlepšiť komunikáciu a firemnú kultúru.

ZDROJE

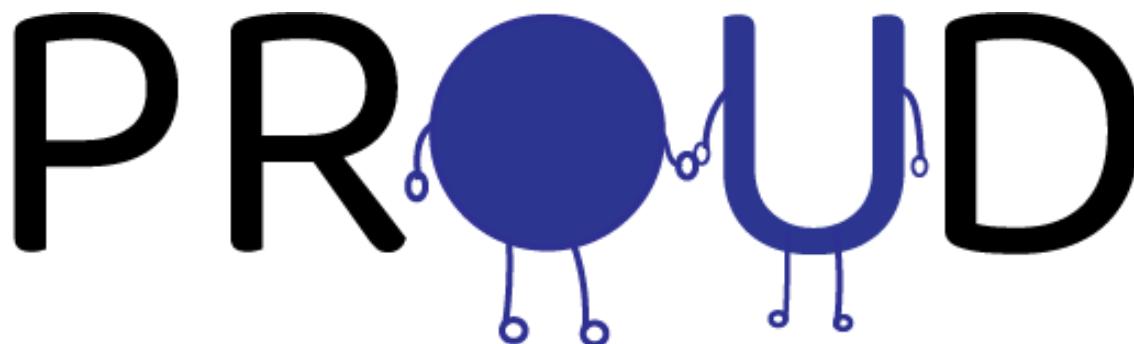
- [1] Reivich, K. and Shatté, A. (2002). The Resilience Factor. 7 Keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles. New York: Three Rivers Press.
- [2] Reivich, K. (2021). Resilience in Times of Uncertainty (unpublished). Pennsylvania University, Centre of Positive Psychology: Coursera.



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: ODOLNOSŤ

NÁZOV ODPORÚČANÉHO POSTUPU/ BEST PRACTICE: Pesimizmus vs optimizmus (model ABC)

IDENTIFIKÁCIA PROBLÉMU

Mária je pesimistická. Už niekoľko týždňov zápasí s viacerými termínmi a situácia sa jej zdá ako nesplniteľná meta. Trpí príznakmi úzkosti a má problémy so spánkom. Je čoraz menej výkonná, vyčerpaná a má sklon k uzavretosti. Jej problémy ovplyvňujú aj jej rodinu a pracovný tím. Máriin pesimizmus situáciu zhoršuje, podkopáva jej odolnosť a negatívne ovplyvňuje riešenie situácie.

KRÁTKE ZHRNUTIE PROBLÉMU

Existuje "epidémia pesimizmu". Pesimizmus negatívne ovplyvňuje našu výkonnosť, zdravie, duševný stav, spokojnosť a vzťahy. Ďalším veľkým problémom je, že ovplyvňuje vývoj náročných situácií, a to nie k lepšiemu. Pesimisti hľadajú potvrdenia posilňujúce negatívne presvedčenia a na negatívne očakávania reaguje aj vonkajší svet, čím vzniká seba naplňajúce sa proroctvo. V časoch nepriaznivých udalostí a neistoty organizácia potrebuje optimizmus a kultúru optimizmu, aby úspešne prekonala nepriaznivé udalosti.

APLIKOVANÉ RIEŠENIE & KROKY

Ellis a Aaron Beck vypracovali kognitívny model nazvaný "ABC model", na základe ktorého môžeme upraviť pesimistický spôsob myslenia a urobiť ho optimistickejší. Keď čelíte nepriazni osudu a vaše reakcie a pocity sa vám nezdajú správne, musíte si nájsť čas na odhalenie svojich negatívnych základných presvedčení o situácii. Týmto spôsobom môžete zlepšiť výsledok. Vyžaduje si to prax, ale stojí to za to, pretože je to skutočný faktor zmeny.

Krokmi ABC vás prevedieme na príklade bežného problému rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Predstavme si, že máme telepatické super schopnosti, a nahliadnime do Máriiných myšlienok.



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.

A. ŤAŽKOSTI v Máriinom živote

"Tieto termíny ma naozaj ubíjajú. Pracujem vo dne v noci, ale nikdy to nestačí. Už niekoľkokrát som požiadala manažéra môjho tímu o predĺženie, už to viac nezvládnem. Brzdím celý tím. Zároveň musím dokončiť magisterskú prácu, inak budem musieť platiť ešte jeden rok, a to by mohol byť problém. Našťastie, môj partner robí doma všetko, aj moje úlohy, aby pomohol, a moje deti sú trpezlivé, ale vidím, že je to pre nich vyčerpávajúce. Zdá sa mi, že od istého dňa moje telo na všetko reaguje prehnane, aj najmenší stres mi rozbúši srdce ako šialené a trvá pol hodiny, kým sa to znormalizuje. Som taká vyčerpaná, pochybujem, či budem mať energiu a silu ovládať sa, aby som dokončila to, čo musím urobiť. Neznášam ranné vstávanie."

B. Máriine PRESVEDČENIA o tejto situácii

"Som v pasci. Nevidím východisko. Ako som sa mohla dostať do týchto sračiek? Chcela by som, aby to zmizlo, alebo aby som to mohla nechať zmiznúť. Ale nikdy by som si to nemohla odpustiť. Sklamala som iných a sklamala som aj seba. Som taká neschopná. Priala by som si, aby som vedela oveľa lepšie manažovať čas. Neviem, čo som urobila zle, myslím, že som v tom naozaj hrozná. Môj život je na nič, pretože som taký hlúpa."

C. Dôsledky negatívnej situácie a Máriine presvedčenia

"Mám pocit, že je to nekonečný príbeh. Bojím sa, že to budem musieť vzdať a budem sa cítiť tak zle. Už teraz sa cítim tak zle. Cítim sa bezmocná a osamelá. Niekedy mám jednoducho chuť vzdať sa, ale to by bola taká škoda. Nenávidím, že som sa dostala do tejto situácie."

Pozrime sa na optimistickejšiu interpretáciu tej istej nepriaznivej situácie.

A. Viera

"Som vo veľkej kaši a jednoducho nemôžem uveriť, že sa to so mnou deje. Naozaj sa mi nepáči vidieť sa tak mimo kontroly. Som si istá, že som mohla urobiť niečo lepšie, aj tak je to dosť veľká konštelácia. Hádám by to bolo ťažké aj pre iných ľudí, nielen pre mňa. Verím, že nabudúce to zvládnem lepšie, budem sa snažiť, aby sa veci tak nevyhrotili. Je to otázka cviku a pochopenia. Teraz to len prežijeme, potom uvidím, ako to bude lepšie."



B. Dôsledky

"Bude to taký dobrý pocit, keď sa to skončí. Pocítim takú úľavu a zároveň budem na seba hrdá, že som dokázala prekonať toto ťažké obdobie. Cítim vďačnosť za svoju rodinu, za ich trpezlivosť a podporu, dávajú mi silu vydržať. A tiež svojmu telu, od ktorého som vyžadovala naozaj veľa. Cítim, že to nejako zvládnem. Možno by som mohla požiadať o väčšiu pomoc svoj tím a šéfa, možno majú nejaký návrh, ktorý mi nenapadol."

ZÍSKANÉ SKÚSENOSTI/ZÁVER

Ako vidíte, Mária prežíva nesporne ťažké, nepriaznivé obdobie. Žiaľ, ide o celkom bežný problém rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Problémom je, že negatívne presvedčenie ho ešte zhoršuje. Na jednej strane nás negatívne presvedčenie núti hľadať dôkazy potvrdzujúce naše myšlienky, tzv. konfirmačné skreslenie, zužuje našu pozornosť na veci, ktoré naše presvedčenie potvrdzujú. Na druhej strane negatívne presvedčenia fungujú ako seba naplňajúce sa proroctvá. Naše presvedčenia ovplyvňujú naše postoje, vibrácie a činy, ktoré potom ovplyvňujú správanie iných ľudí voči nám.

Nabudúce, keď budete mať pocit, že vaše pocity alebo myšlienky sú príliš negatívne alebo prehnané, použite metódu ABC. Vytvorte si šablónu s 3 stĺpcami (po jednom pre A, B a C) a strávte nejaký čas "dekódovaním svojho vnútorného vesmíru". Hľadajte presvedčenia a myšlienky, kým nenájdete to, čo skutočne vysvetľuje vaše pocity a dôsledky. Netlačte na riešenie problému hneď, dajte si prestávku a potom sa k nemu vráťte.

ZDROJE

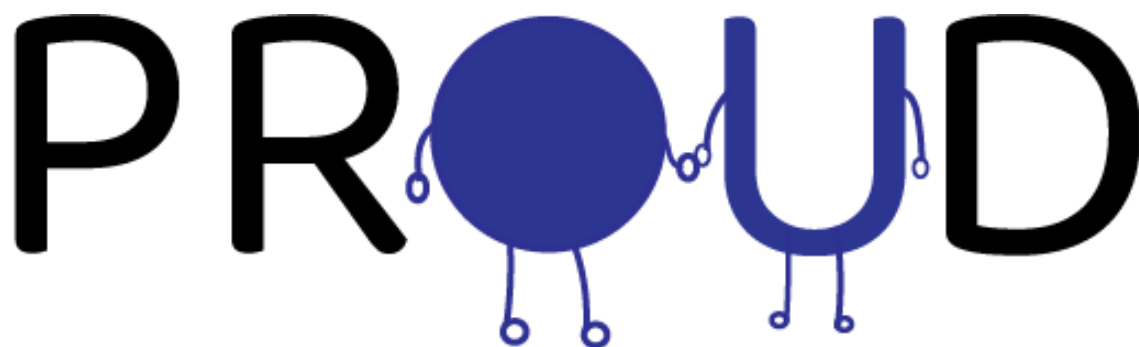
[1] Seligman, M. EP. (1995). The Optimistic Child. Boston: Houghton Mifflin Company.



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: Odolnosť

NÁZOV CVIČENIA: Nájdi svoj IKIGAI

TRVANIE: 1 hod

POČET ÚČASTNÍKOV

Toto cvičenie si vyžaduje individuálnu prácu; je však prospešné, ak úvodná (diskusia o infografike) a posledná časť (sebareflexia) prebiehajú interaktívne, v malej skupine.

POTREBNÉ POMÔCKY

- Infografika (vytlačená alebo premietaná)
- Odporúčame robiť toto cvičenie klasickým spôsobom, pomocou papiera a pera. Pohyb rúk pri písaní a prípadné čmáranie pomáha sebareflexii.

UČEBNÉ CIELE

- Rozvíjanie povedomia o význame zmyslu života
- Posilnenie sebareflexie o vlastných duchovných hodnotách
- Inšpirovanie k pohľadu na kariéru z rôznych uhlov pohľadu

OPIS CVIČENIA

Ikigai je japonský výraz. Je to stretnutie toho, v čom sme dobrí, čo svet potrebuje, za čo môžeme byť zaplatení a čo robíme radi.

Cvičenie začnite tým, že sa vo dvojiciach zamyslíte nad infografikou uvedenou nižšie a budete o nej diskutovať. (15 min)

Teraz sa zamyslíte nad svojím vlastným Ikigai, nad dôvodom svojho bytia. Vyplňte nasledujúcu tabuľku a identifikujte všetky 4 rozmiery vo svojom osobnom živote. Nájdite rovnováhu medzi odpoveďami a štyrmi oblasťami. (30 min)

Podeľte sa o svoje myšlienky a odhalenia so svojimi partnermi/skupinou.



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

Neočakáva sa, že nájdeme svoj Ikigai jedným hodinovým školením. Pamätajte, že identifikácia vlastného Ikigai si vyžaduje vytrvalosť a neustále zdokonaľovanie.

1. V čom ste dobrý? - Aké sú vaše schopnosti a talenty? - Čo pri týchto činnostiach prežívate? Tip: Vyvolajte si spomienku z detstva, dospievania, ranej dospelosti a nedávneho života, keď ste dosiahli niečo pre vás dôležité. Čo vám umožnilo dosiahnuť úspech (vnútorné faktory)? Existuje nejaký spoločný vzor?	2. Čo robíte radi? - Čo vás na tom baví? - Ako sa pri tom cítite, keď to praktizujete? Tip: Premýšľajte o činnostiach, pri ktorých strácate zmysel pre čas a priestor, v čom nachádzate potešenie (flow). Aké okolnosti (vnútorné, vonkajšie) vám pri tom pomáhajú?
3. Čo svet potrebuje? - Aké veci svet (alebo ľudia, ktorí v ňom žijú) potrebuje? - Aké problémy je potrebné vyriešiť? Tip: Spomeňte si na situácie, v ktorých ste sa cítili užitoční, v detstve, v tínedžerskom veku, v ranej dospelosti a v nedávnej minulosti. Existuje nejaký spoločný vzor?	4. Za čo dostávate plat? - Za aké veci môžeme zarábať peniaze? - Veci, ktoré môžeme robiť alebo vytvárať a ktoré nám môžu zaplatiť? Tip: Otvorte svoju myseľ, premýšľajte o minulosti a súčasnosti a o rôznych zdrojoch príjmov.



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.



Sketchnote by: Tanmay Vora | @tnvora | QAspire.com

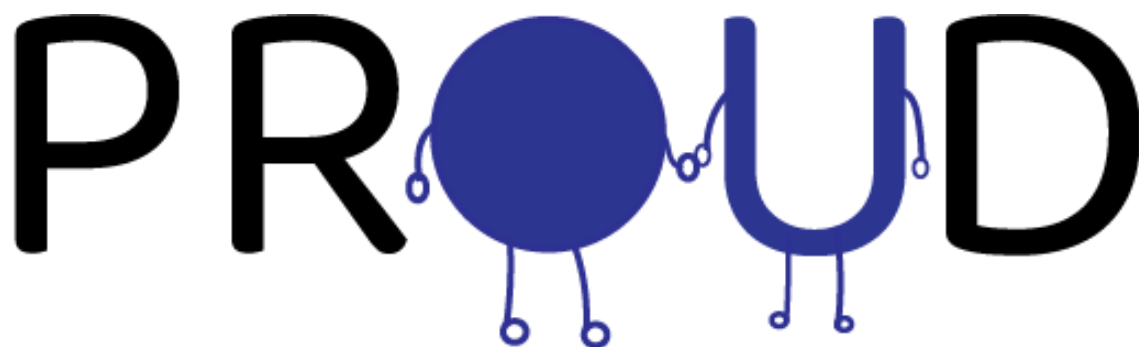
<https://i.pinimg.com/originals/47/78/42/477842501cab0fc63a7ed6b9e8cec231.png>



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: Odolnosť

NÁZOV CVIČENIA: Navodenie šťastia

TRVANIE: 30-50 minút

POČET ÚČASTNÍKOV Môže sa vykonávať individuálne, ale aj v menšej skupine (5-7 ľudí).

POTREBNÉ POMÔCKY

- Vybavenie na písanie denníkov
- Pre niektoré cvičenia: internet (prístup k videu), vybavenie na sadenie (vnútorné alebo vonkajšie)

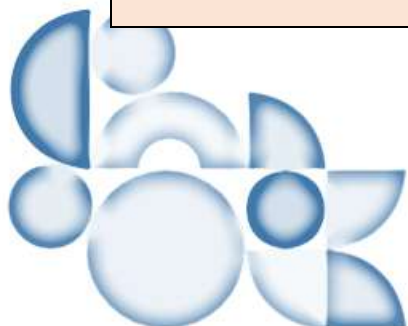
UČEBNÉ CIELE

- Zoznámiť sa s metódami na ciele zvýšenie energie a úrovne šťastia
- Zvýšiť povedomie o rôznych typoch hormónov šťastia (chemických látok, ktoré môžu stimulovať dobré pocity špecifickými činnosťami)
- Naučiť sa praktické metódy na vyvolanie rôznych druhov šťastia prostredníctvom spoločenských alebo samostatných aktivít

OPIS CVIČENIA

Nasledujúce cvičenie patrí do príslušnej kapitoly príručky PROUD o odolnosti, ktorá obsahuje podkapitolu (kapitola o odolnosti, 3.3.2) a ktorá opisuje 4 typy tzv. hormónov šťastia a činností, ktoré stimuláciou vylučovania týchto hormónov vyvolávajú pozitívne emócie. Toto cvičenie dopĺňa teóriu. Služi na posilnenie strategického myslenia o jednoduchých, praktických spôsoboch posilňovania pocitu šťastia.

Chemické látky pre šťastie a spôsoby ich posilnenia			
Dopamín Chemická odmena	Oxytocín Hormón lásky	Serotonín Stabilizátor nálady	Endorfín Zabíjač bolesti
- úspechy - výkon - stanovenie motivujúcich cieľov - oslava malých víťazstiev - dokončenie úlohy	- držanie za ruky - objímanie - trávenie času s našimi - milovanými ľuďmi - podpora tímu - dávanie komplimentov	- slnečný svit - spojenie s prírodou - pocit spojenia s niečím väčším, než sme my	- športovanie - radostný pohyb - smiech - horká čokoláda



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.

Ku každému typu hormónu šťastia nájdete malé zadanie.

Dopamín

Pocit úspechu a úspechu vyvoláva pozitívne emócie. Uvedomujte si svoje malé víťazstvá.

Tip: Identifikujte malé víťazstvo, ktoré ste dnes dosiahli. Najskôr si ju uvedomte, potom si ju zapíšte alebo ju sformulujte (napr. "Použil som schody namiesto výťahu"), v ďalšom kroku uznajte svoje úsilie (napr. "Urobil som vedomé rozhodnutie, vďaka ktorému som zdravší a sviežejší). Poslednými krokmi je podeliť sa o svoju radosť, hovoriť o svojom úspechu s ostatnými; úlohu ukončíte stanovením podobného (malého a realistického) cieľa na ďalší deň. Pokračujte v monitorovaní svojich malých úspechov. Môžete o nich diskutovať aj s ostatnými alebo v rámci zdieľania v skupine, aby si účastníci mohli navzájom poskytovať nápady na malé každodenné víťazstvá a pestovať kultúru vďačnosti a sebahodnotenia.

Oxytocín

Vyslovovanie komplimentov druhým môže naštartovať oxytocín. Je to ľahko dostupný zdroj potešenia, ktorý má efekt snehovej gule a zlepšuje náladu aj ostatným ľuďom, ktorí komplimenty prijímajú.

Tip: Vyzvite sa, aby ste dnes ľuďom okolo seba dávali komplimenty.

Do tejto praxe môžete zapojiť aj ostatných tak, že umiestnite spoločnú nádobu - my ju nazývame "kompót" - do ktorej môže každý umiestniť komplimenty pre ostatných v podobe malých poznámok (ďakujem za..., bolo to milé, že..., pomáhaš mi atď.). Poznámky by sa mohli zbierať na konci každého týždňa.

Endorfín

Smiech je jedným z najlepších spôsobov na zlepšenie nálady a súvisí s hladinou hormónu endorfínu. Na stimuláciu smiechu používajte zábavné fotografie, vtipy, komédie krátke videá. Alebo sa môžete zamyslieť aj nad vlastným spôsobom, čo vás rozosmeje?

Ako dobrý príklad na stimuláciu smiechu odporúčame toto video: "Bodisattva en Metro Video Original by Christine Rabette", na Youtube. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=17OVbBfcE18&ab_channel=UnVideoUnaMotivaci%C3%B3n



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.

Serotonín

Spojenie s prírodou je zdrojom šťastia a zvyšuje hladinu serotonínu. Nájdite si miesto, ktoré vám dáva pocit blízkosti prírody (možno na ceste do práce alebo z práce, alebo vedľa nej, ku ktorému máte ľahký a pravidelný prístup). Dobrou taktikou je tiež vytvoriť si malú záhradku ako miesto ústupu, napríklad na balkóne. Nech je to vaša svätyňa, vaše tajné miesto pokoja a obnovy energie, ktoré pre vás môže predstavovať toto spojenie bez námahy a rýchlo.

Vo svojom pracovnom prostredí na to vyčleňte napríklad priestor, povzbudte tím, aby si zasadil kvetinu v kvetináči, strom alebo plán, každý by mohol mať svoj vlastný, ale mať spoločnú rastlinu, o ktorú by sa staral, by tiež urobilo svoje, okrem toho by to vytvorilo starostlivé spojenie a spoločnú zodpovednosť.

POKYNY

- Môžete tiež predstaviť teóriu jednotlivých hormónov šťastia (z príručky) a prepojiť ju s cvičeniami.
- Odolnosť a šťastie vo vzťahu mentor - mentorovaný možno vyvolať kladením správnych otázok. V tomto kontexte to znamená pomôcť zamerať pozornosť mentorovaného na identifikáciu toho, ktoré činnosti/aktivity mu prichádzajú ľahko v súvislosti so stimuláciou hormónov šťastia; a zvýšiť povedomie o pozitívnych zážitkoch a emóciách, ktoré nasledujú po týchto činnostiach, ako aj prehĺbiť tieto príjemné pocity.
- Využite svoju kreativitu a poskytnite mentorovanému ďalšie tipy na aktivity, ako stimulovať hormóny šťastia.
- Ako nástroj merania môže mentorovaný hodnotiť, ako veľmi sa zmenila vnímaná úroveň vitality a nálada pred a po cvičení.

Zdroje

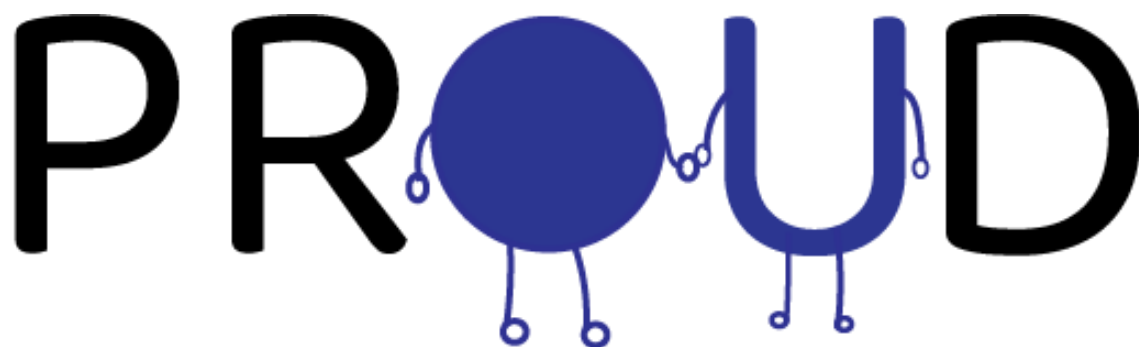
- [1] Oláh, A. (2018). Előadás a boldogságról. A Boldogságóra Program bemutatásában, Erkelsház, 2018, Budapest
- [2] Raman, R. (2013). How to safely get Vitamin D from sunlight. Healthline (online) Prístupné na: <https://www.healthline.com/nutrition/vitamin-d-from-sun>



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: Odolnosť

NÁZOV CVIČENIA: Sai Weng stratil svojho koňa

TRVANIE: 30 minút

POČET ÚČASTNÍKOV Môže sa vykonávať individuálne, ale aj v menšej skupine (5-7 ľudí).

POTREBNÉ POMÔCKY

Nie sú potrebné

UČEBNÉ CIELE

- Upozornenie na rozdiel medzi fixným a rastovým myslením
- Inšpirovanie k zmene uhla pohľadu
- Posilnenie rešpektu voči ostatným a tolerancie voči rozmanitosti

OPIS CVIČENIA

Pozývame vás, aby ste sa naladili na tému odolnosti pomocou starého čínskeho príbehu, známeho ako "Sāi Wēng Shī Mǎ", "Sai Weng stratil svojho koňa".

- Sai Wengov príbeh odhaľuje kľúč k odolnosti. Čo si myslíte, že to je? *
- Počas počúvania príbehu (alebo čítania príbehu) pozorujte svoje reakcie (myšlienky a emócie).

Kde bolo, tam bolo, žil na hraniciach Číny muž menom Sai Weng, ktorý sa živil chovom koní. Všetko išlo dobre, až kým sa mu jedného dňa nestratil jeden z jeho najcennejších koní. Jeho susedia sa o tom dopočuli a prejavili mu súcit. Jediný Sai Wengov komentár k tejto strate bol prekvapujúci: "Ako môžeme vedieť, či je to pre mňa dobré alebo zlé?" O niekoľko dní neskôr sa kôň vrátil, ale nie sám. Prišiel ďalší krásny kôň. Správa sa rýchlo rozšírila a susedia sa opäť objavili v Sai Wengovom dome a blahoželali mu k šťastiu. Sai Weng odpovedal rovnakou rečníckou otázkou: "Ako môžeme vedieť, či je to pre mňa dobrá alebo zlá vec?". Jedného dňa sa Sai Wengov syn vybral na jazdu s novým koňom, spadol a ťažko si zlomil nohu. Okolie nad týmto nešťastím pocítilo zármutok a ľudia vyjadrili Sai Wengovi svoju spoluúčasť. Ten opäť odpovedal tou istou starou otázkou: "Ako môžeme vedieť, či je to pre mňa dobré alebo zlé?". Čas plynul a cisár povolal krajinu do vojny, poslal svojich vojakov, aby naverbovali všetkých bojaschopných mužov do boja. Sai Wengov syn sa z pádu ešte nezotavil, a tak ho do vojny nevzali, ušetrili ho takmer istej smrti.



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.

*Možná odpověď:

Hľadanie vyššieho zmyslu a objektívneho výkladu nezávisle od závažnosti problému.

POKYNY

- Mentor by mal čítať príbeh pomaly a poskytnúť čas na pochopenie slov a udalostí, ako aj na pozorovanie reakcií.
- Mentor by mal zdôrazňovať význam úctivej, pokojnej a neodsudzujúcej komunikácie.
- Po prečítaní príbehu môže nasledovať skupinová diskusia. Ako základ rozhovoru navrhujeme tri otázky:
 - o Čo pre mňa znamená odolnosť?
 - o Existuje oblasť môjho života, v ktorej som odolnejší? (Např. šport, štúdium, práca, rodina atď.) Čo mi umožňuje byť tu odolný?
 - o Ako by som mohol vniesť viac odolnosti do ostatných oblastí svojho života?

Zdroje

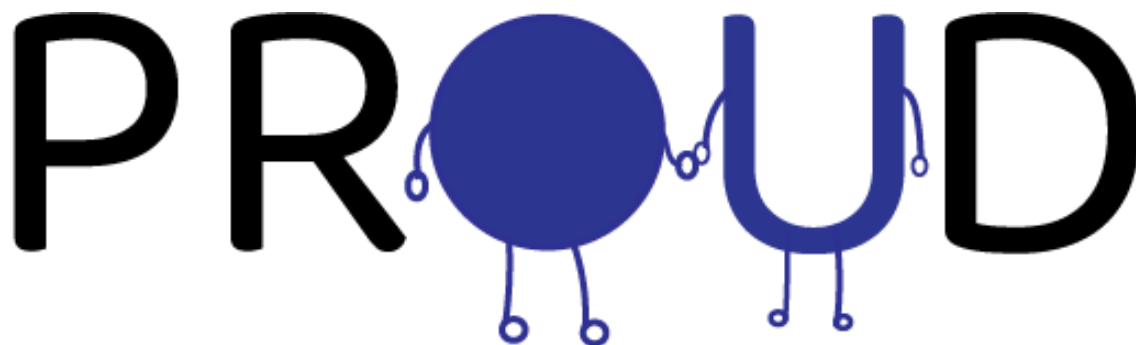
- [1] Su, Qiu Gui. (2020). The Chinese Proverb of 'Sai Weng Lost His Horse'. ThoughtCo (online), Aug. 27, 2020. Available from: [thoughtco.com/chinese-proverbs-sai-weng-lost-his-horse-2278437](https://www.thoughtco.com/chinese-proverbs-sai-weng-lost-his-horse-2278437).



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: Odolnosť

NÁZOV CVIČENIA: Filmový klub odolnosť

TRVANIE: 2,5 hod

POČET ÚČASTNÍKOV Môže sa vykonávať individuálne, ale aj v skupine (bez limitu).

POTREBNÉ POMÔCKY

- Projektor, televízor alebo počítač na sledovanie filmu
- Papier a pero na poznámky
- Film

UČEBNÉ CIELE

- Upozornenie na rozdiel medzi fixným a rastovým myslením/growth mindset
- Inšpirovanie k zmene uhla pohľadu
- Posilnenie rešpektu voči ostatným a tolerancie voči rozmanitosti

OPIS CVIČENIA

Odolnosť, ktorú sa možno naučiť. Ľudia sa môžu učiť na príkladoch a na základe vzorov. Prostredníctvom filmového klubu by sme chceli posilniť neformálne učenie zakotvené v zábave.

Vyberte si film z nižšie uvedeného zoznamu:

- Pokojný bojovník (2007, Victor Salva)
- Život je krásny (1999, Roberto Benigni)
- Šampióni (2018, Javier Fesser)
- Invictus (2009, Clint Eastwood)
- Soul Surfer (2011, Sean McNamara)
- Self-Made: Inšpirovaný životom Madam C.J. Walker (2020, Netflix)
- Honba za šťastím (2006, Gabriele Muccino)



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

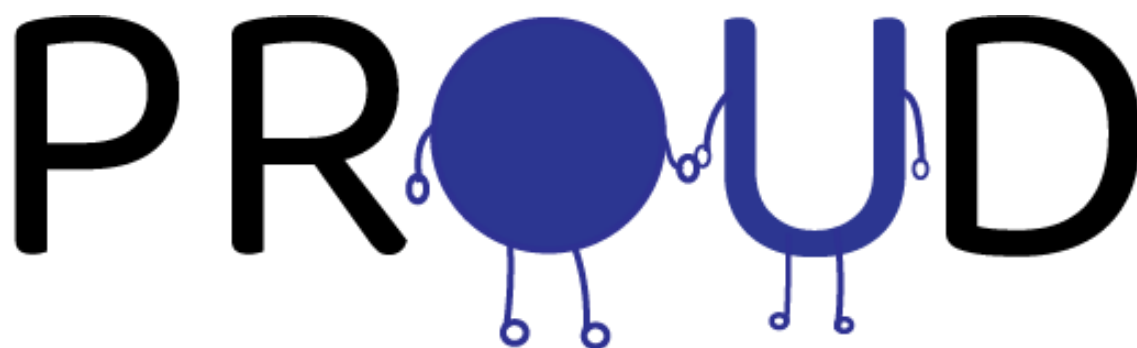
- Mentori by si mali pripraviť úvodné otázky pre časť skupinovej diskusie.
 - o Aké bolo pre vás hlavné posolstvo tohto filmu?
 - o Aké myšlienky, pocity alebo odhalenia vo vás vyvolal?
 - o Čo podľa vás spôsobilo, že hlavný aktér bol schopný takej odolnosti?
 - o Ako hlavný aktér využil svoju odolnosť?
 - o Ako z jeho/jej odolnosti profitovali ostatní?
- Mentori by mali venovať pozornosť právnym otázkam (použite oficiálne spôsoby premietania filmov)



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 5 Odolnosť

KVÍZ

- Q1.** Do akej miery určujú okolnosti úroveň šťastia človeka?
- a. 10%
 - b. 40%
 - c. 50%
 - d. 100%
- Q2.** Ktoré z nasledujúcich faktorov sa podľa vedcov považujú za faktory odolnosti?
- a. Duchovnosť, zmysluplné vzťahy
 - b. Optimizmus, sebavedomie
 - c. Všíímavosť a mentálne džudo
 - d. Všetko vyššie uvedené
- Q3.** Čo je pravda o optimizme?
- a. Dá sa naučiť
 - b. Zvyšuje produktivitu v práci a znižuje fluktuáciu
 - c. Pomáha určiť, na čo treba zamerať úsilie v nepriaznivých časoch
 - d. Všetky vyššie uvedené
- Q4.** Čo znamená japonské slovo Ikigai?
- a. Veci, v ktorých sme dobrí a ktoré radi robíme
 - b. Úspechy a rast, ktoré dosahujeme s húževnatosťou
 - c. Osobný priesečník toho, v čom sme dobrí, čo svet potrebuje, za čo môžeme byť platení a čo robíme radi
 - d. Veci, za ktoré môžeme byť platení a ktoré zároveň svet potrebuje
- Q5.** Na čo slúži odolnosť?
- a. Na prekonanie nepriaznivých udalostí
 - b. Poučiť sa z ťažkostí
 - c. Na zachovanie pohody
 - d. Všetky vyššie uvedené účely



- Q6.** Ktorý z nasledujúcich faktorov je podľa výskumu Martina Seligmana o poistovacích agentoch faktorom odolnosti s prediktívnou hodnotou pre vyšší výkon predaja?
- a. Inteligencia
 - b. Všíímavosť
 - c. Optimizmus
 - d. Fyzická aktivita
- Q7.** Čo je **nepravdivé** o vnútornom ovládaní človeka (internal locus control)?
- a. Výsledky udalostí môžem pripísať vlastným schopnostiam.
 - b. "Čo sa mi stane, nezávisí odo mňa".
 - c. Aktívne hľadám vhodné riešenia v náročných situáciách a efektívne ich uplatňujem.
 - d. "Mám svoj život pod kontrolou" je jeho mottom.
- Q8.** Ktoré z nasledujúcich tvrdení je **nepravdivé**?
- a. Zvýšený príjem kalórií môže zvýšiť neurogenézu.
 - b. Strava bohatá na kyseliny omega3, napríklad konzumácia lososa, môže podporiť tvorbu nových buniek v mozgu.
 - c. Kardio športy môžu zlepšiť schopnosť učiť sa a neurogenézu.
 - d. Pravidelné cvičenie vďačnosti môže zmierniť depresiu.

