

**Sebariadenie a
sebavedomie
zamestnancov
kultúrnych organizácií**

Životológia

Dnešné školenie

Prvá časť

Sebavedomie – Sebestvo - Arogancia

Druhá časť

Interné a externé sebavedomie



Tretia časť

Definujúci moment – obrat v
živote sebavedomého človeka
(Aktivita 1,2)

Štvrtá časť

Tréning emocionálnej agility
(Aktivita 3)





Vplyvy

.....

1. Vplyv prirodzeného vývinu sveta, planéty, vedy a technológií
2. Vplyv pandémie (nečakaná vec)



Vývoj priemyselných revolúcií počas evolúcie ľudstva

Životológia.



Priemysel 1.0

- mechanizácia
- parný pohon
- tkáčsky stav

1784



Priemysel 2.0

- masová produkcia
- montážna linka
- elektrická energia

1870



Priemysel 3.0

- automatizácia
- počítače
- elektronika

1969



Industrie 4.0

- kybernetický fyzický systém
- internet vecí
- sieť
- umelá inteligencia

SÚČASNOSŤ

zdroj: www.researchleap.com

Digitálne technológie spôsobujú :

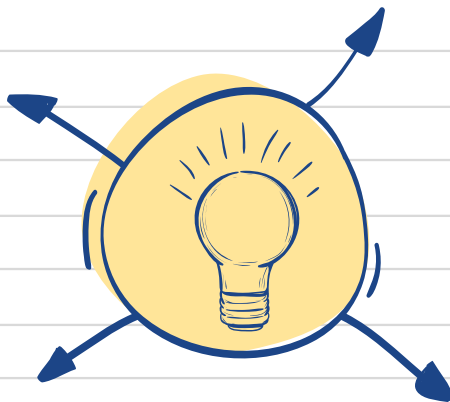
Pracovné systémy

Meniť pracovné miesta

ČO?
AKO?
OBSAH
METÓDY práce

**Meniť výukové
ciele a učiť inak**

Školské systémy



Digitálne zručnosti

Práca a štúdium
online

Non-kognitívne zručnosti

Vyššie zárobky –
zručnosti do
života, ktoré
škola neučí



Generácie

- Sociálne a ekon. podmienky
- Požiadavky na nich kladené vych. z vývoja danej doby

JARNÁ

Baby-boomers (1943-1964)

IDEALIZMUS

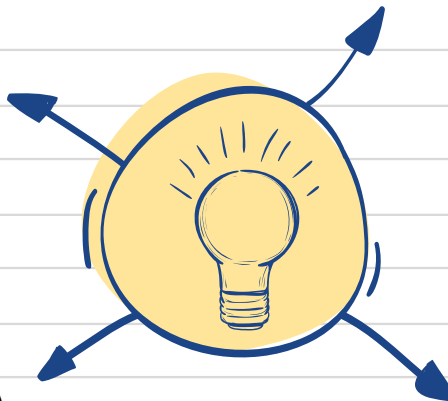
HLAVNÁ TÚŽBA: vniesť hodnoty
do spoločn. diania a vybudovať
spravodlivejší svet

LETNÁ

Gen. X (1961-1981)

AKČNOSŤ

HLAVNÁ TÚŽBA: nezávislá,
samostatná, slobodná



JESEŇ

Gen.Y (1982-2000)

VLASTENECTVO

HLAVNÁ TÚŽBA: energickí,
pragmatickí, usilujúci sa o vodcovstvo

ZIMA

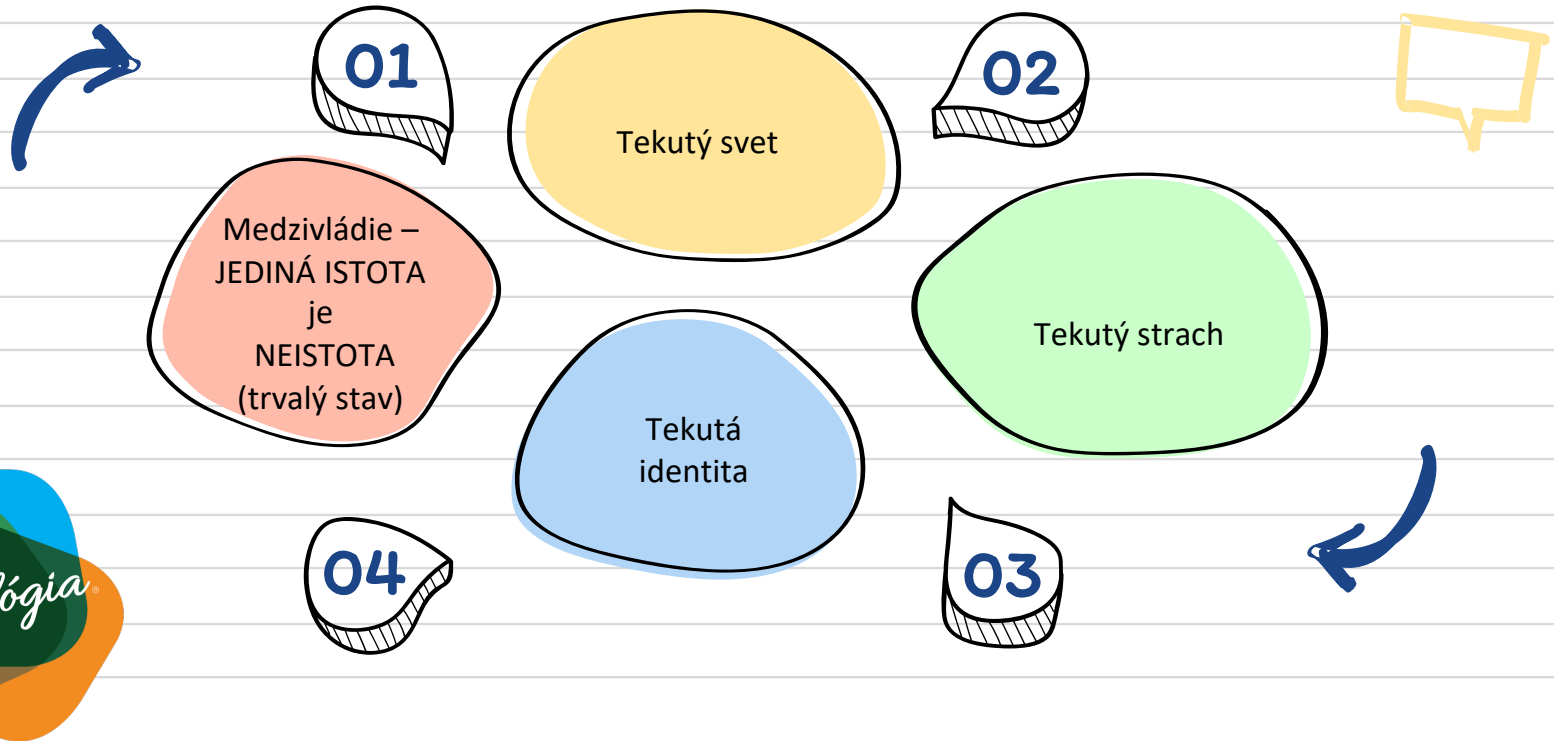
Gen.Z (1995-2020)

ADAPTÁCIA

HLAVNÁ TÚŽBA: pružní, citliví,
nekonfliktní , zameraní na svoj
vnútorný svet



Zygmunt Bauman



Kategórie sebavedomia

Interné sebavedomie

Zahrňa self-image , vrátane ako vnímame svoje hodnoty, konanie, vášne a ašpirácie



Externé sebavedomie

Zahrňa ako nás vnímajú iní, naše silné a slabé stránky a správanie



Interné a externé sebavedomie:

Vysoké interné a nízke externé povedomie o sebe samom

Introspektori – majú zreteľné pochopenie toho, kto sú skôr sebareflexiu hlbokú namiesto spätnej väzby zvonka

Vysoké interné a vysoké externé sebavedomie

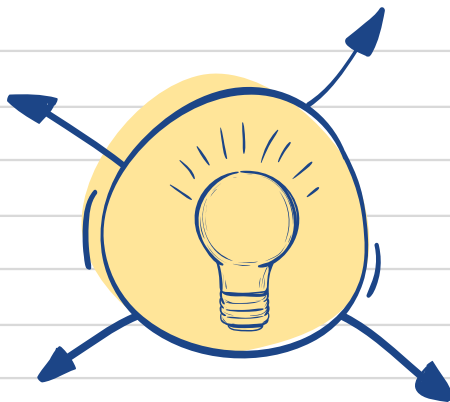
Vyrovnaní – sú otvorení názorom druhých na seba, pokračujú sebareflexiou

Nízke interné a nízke externé sebavedomie

Hľadači – nevedia identifikovať, kto sú a za čím si stoja-slabé poznanie samého seba

Nízke interné a vysoké externé sebavedomie

Potešovači – sú zameraní na to ako sa môžu ukázať pred druhými, chcú ich potešiť na úkor svojho naplnenia

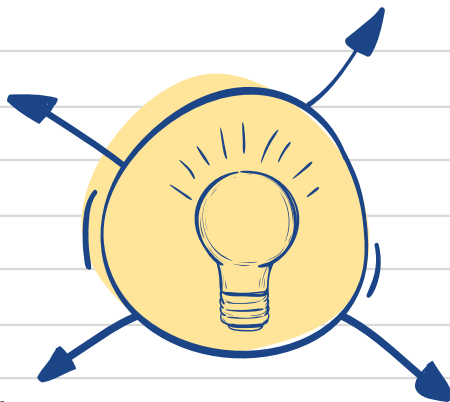


Sebavedomý zamestnanec

Sú menej náchylní klamať,
podvádzať, kradnúť a sú
lepší “pracanti”

Self-image

Je základný pilier
budovania seba-vedomia
(nie confidence ale
selfawareness)

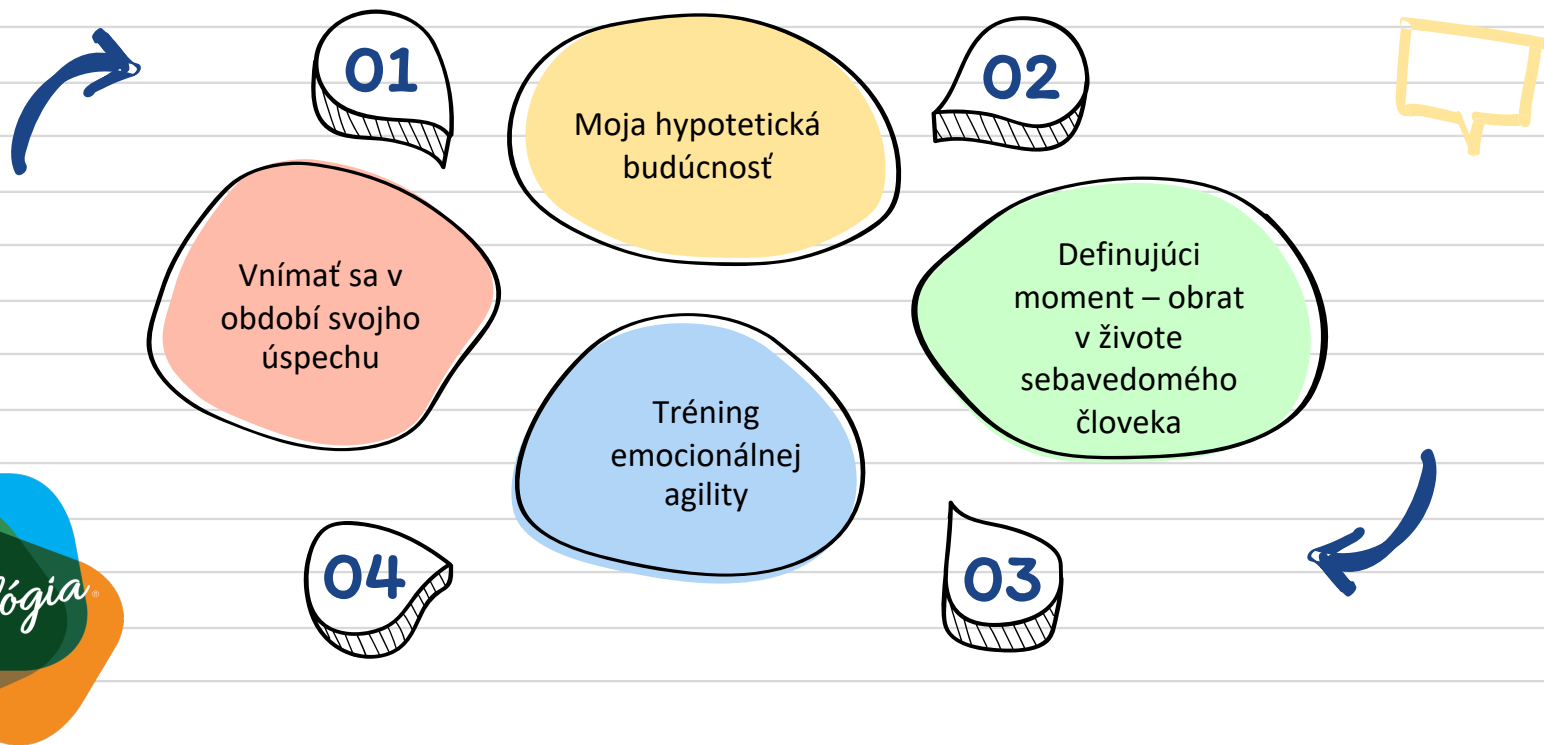


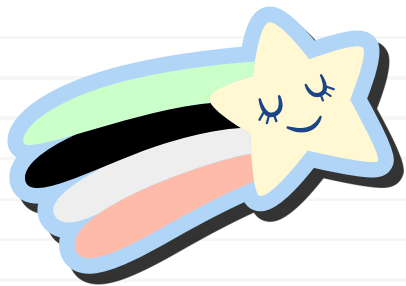
Sebavedomie

zvyšuje sebaistotu a kreativitu,
pretože pomáha to jedincovi vidieť
svoje silné stránky aj slabosti.
Sústredenosť na svoje silné stránky
rozvíja našu kreativitu

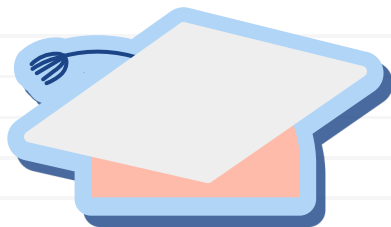


Špecifické cvičenia – aktivity na rozvíjanie povedomia o sebe samom





Generácia Z



Generácia Z

5 obrazoviek

komunikácia obrazmi

tvorenie nových vecí

budúcnosť

tímovosť

práca pre úspech

virtuálny svet

VS

Generácia Y

2 TV

komunikácia slovom

zdieľanie

prítomnosť

individualizmus

objavovanie nového

sociálny svet

Charakteristika Gen Z

Rodinne založení

Peniaze – nevyhnutná podmienka nezávislosti
neradi sa viažu do úverov – práca
popri štúdiu

Flexibilita a sloboda v práci

Predčasné ukončenie štúdia

Odliv mozgov



Heutagogika – zvyšuje sa počet dospelých študentov
učia sa pre zručnosť, nie papier

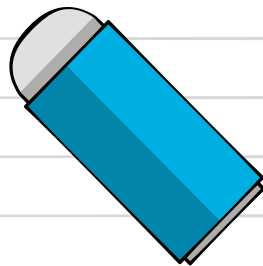
Silní ľudia – individualisti v zmysle schopní
postaviť sa sami za seba -
konformita Gen X, mierny posun
Gen Y, Gen Z má jasno

Virtuálni ale silno sociálni – široká spoločenská
sieť priateľov, svet

Starostlivosť o mentálne zdravie

Multikulturalizmus

Multitasking





Kompetencie



digitálne zručnosti



kreativita



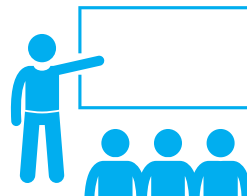
tímová práca



komunikačné zručnosti



riešenie problémov



prezentačné zručnosti

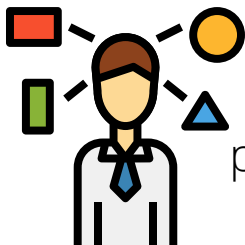


kritické myslenie

Charakterové vlastnosti:



zvedavosť



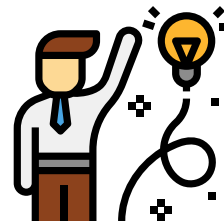
prispôsobivosť



sociálne/kultúrne
povedomie



vytrvalosť



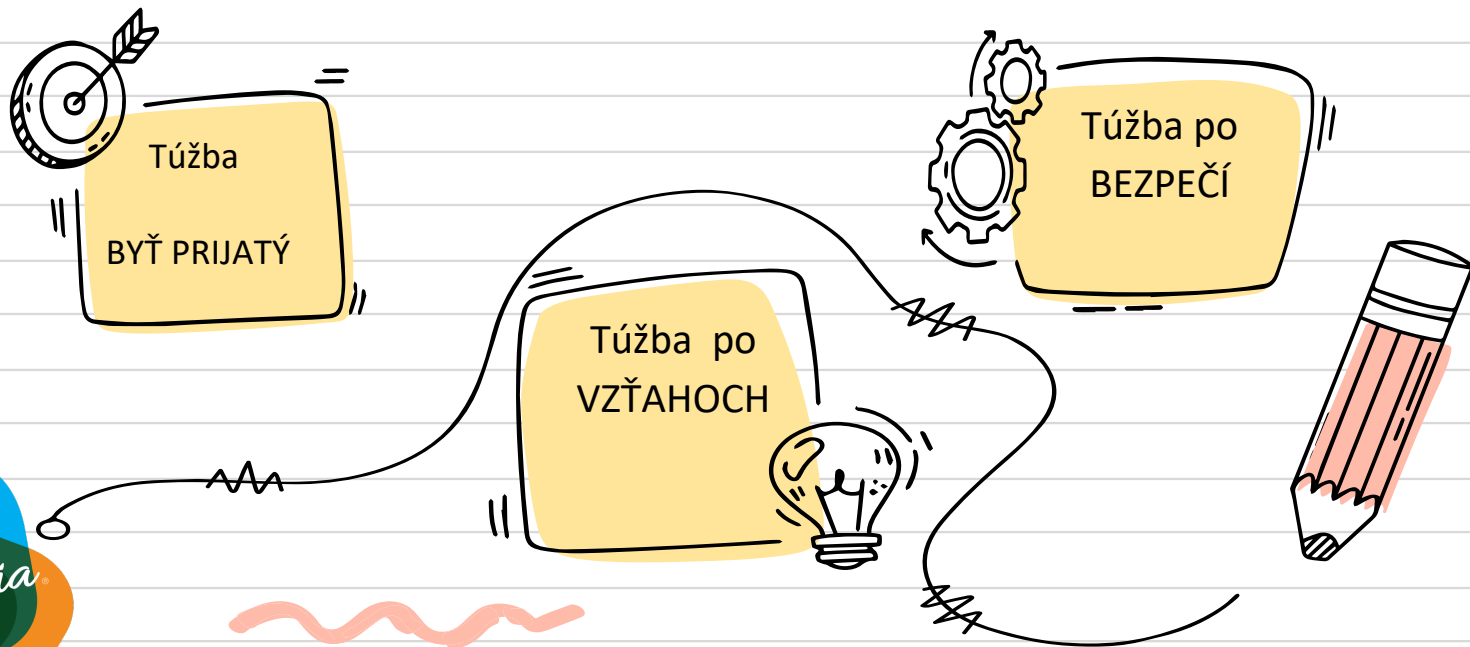
iniciatíva



vodcovstvo

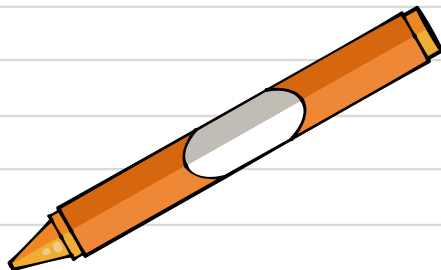
	Generácia Z	Generácia Alfa	Generácia Beta
výsledky vzdelávania	✓ zamestnateľný	 prispôboivý	 podnikateľský
školské zameranie	 výsledky skúšok	 vzdelávacie zručnosti	 životné zručnosti
marketing	 rovny	 influenciéri	 umelá inteligencia
pracovný štýl	 participatívny	 kolaboratívny	 spoluvorca
ideálny leader	 koordinátor	 splnomocnenec	 expandujúci
platby	 kreditné karty	 digitálne	 virtuálne
technológie	 dotyková obrazovka	 rozpoznanie hlasu	 ovládanie gestom
spotrebiteľské trendy	 prispôbené	 personalizované	 prediktívne
rada	 profesijné oprávnenia	 sociálna validácia	 rovesnícky vplyv
podnikateľský kontext	 meniace sa trendy	 časté rušenie	 nepretržitá volatilita

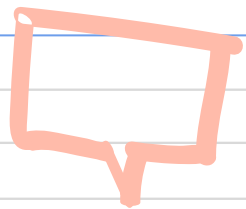
3 základné túžby človeka:



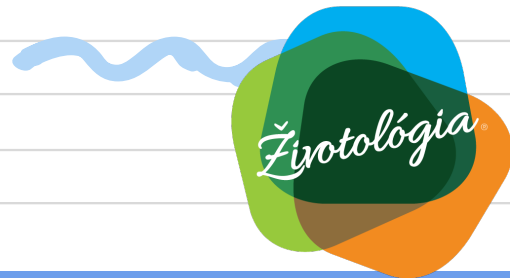
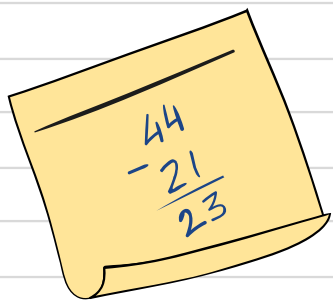


OVLÁDANIE	POSILŇOVANIE
1.Odporuje zmene	1.Zamerané na rast a výsledok
2.Nedostatok rešpektu k ostatným	2.Presne určuje typy osobností: rozhoduje, kto s kým najlepšie pracuje
3.Drží sa minulosti	3.Otvorené inovatívnym Nápadom. Orientácia na prítomnosť a budúcnosť.
4.Pozornosť sústreďuje na napravenie problémov - reaktivita	4.Pozornosť sústreďuje na kreatívne riešenia – proaktivita
5.Neúcta k návrhom a nápadom ostatných	5.Zapája ostatných: prijímania kľúčového rozhodnutia sa zúčastňuje každý, kto bude pociťovať jeho vplyv
6.Nedostatok záujmu o ostatných ľudí	6.Podporuje ostatných v ich víziách
7.Dovoľuje ostatným robiť neadekvátnu prácu. Nerobí kroky k náprave .	7.Okamžite poskytuje spätnú väzbu; je zamerané na kvalitu





Aká je sila vašej Manažérskej osobnosti?



Typy učiteľov/ŠÉFOV:

autoritatívny

- Presadzuje si svoje
- Nerieši potreby a názory ostatných
- Ustavične kontroluje
- Vyžaduje okamžité podriadenie sa a bezpodmienečnú disciplínu
- Nepoužíva pochvalu – preventívne
- Chýba mu dôvera v samostatnosť

Dopad

- Podriaďujú sa ale začínajú k nemu/nej cítiť odpor
- Vyhýbajú sa práci, nie sú iniciatívni
- Sú podráždení
- Neprejavujú ochotu k spolupráci
- Keď ich nikto nekontroluje zanedbávajú prácu a vyhýbajú sa jej



Typy učiteľov/ŠÉFOV :

liberalistický

- Nevôderuje žiakom/kolegom a neverí, že môžu niečo samostatne vykonať
- Je nerozhodný/á
 - Nemá jasne premyslené ciele
- Nepovzbudzuje ani neznechucuje
- Vnútorne nie je zúčastnený na procese
- Nerobí si „ťažkú hlavu“ z výsledkov

Dopad

- Žiakom/kolegom chýba nadšenie, práca je nedbalá
- Vyhýbajú sa práci, nie sú iniciatívni
- Sú podráždení
- Neprejavujú ochotu k spolupráci
- Sú dezorientovaní, nevedia čo sa od nich očakáva a čo majú robiť
- Žijú v ilúzii že všetko je v poriadku



Typy učiteľov/ŠÉFOV :

demokratický

- Plánuje, rozhoduje v spolupráci s kolektívom
- Pomáha, usmerňuje, má prehľad o jednotlivcoch, úprimne sa o nich zaujíma, pričom nestráca z pozornosti celý kolektív
- Chváli aj karhá čo možno objektívne
 - Povzbudzuje k lepšiemu výkonu
- Zabezpečuje rast ľudí

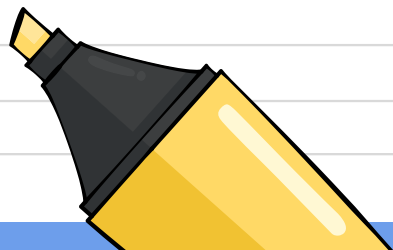
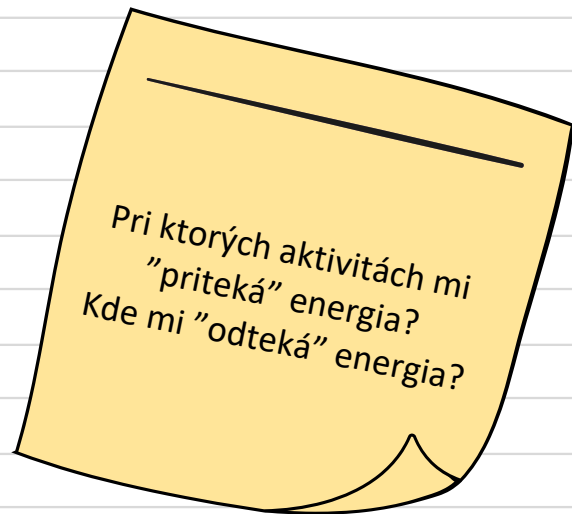
Dopad

- Majú ho/ju radi
- Kladne na neho/ňu reagujú
- Po kvalitatívnej stránke je práca na dobrej úrovni
- Sú k sebe navzájom úctiví , tešia sa z úspechov a majú pocit zodpovednosti



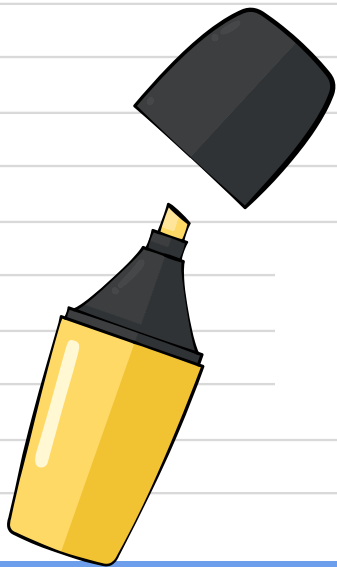
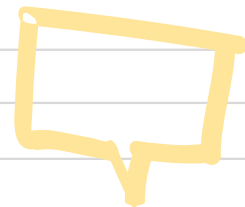


Energetický kotel





SILA





Rozdiel medzi
vítazmi a porazenými
je ten, že víťaz ešte
pred bojom sa
rozhodne v hlave, že
zvíťazí! Porazený
bojovník začne
bojovať a počas boja
sa snaží vyhrať.
Preto častokrát
prehrá.



Čo robí človeka silným

Silní ľudia identifikujú príležitosti

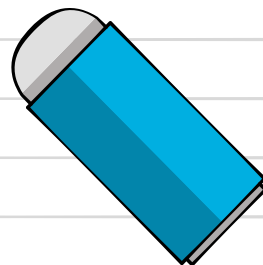
Silní ľudia prenášajú svoje vízie na ostatných

Silní ľudia prijmu spätnú väzbu a správne ju použijú



Silní ľudia majú vysoké očakávania

Silní ľudia rozoznajú schopnosti
a poskytujú spätnú väzbu





Spätná väzba

Ďakujem

Máte nejaké otázky?

henrieta.holubekova@gmail.com

+421 948 522 266

www.zivotologia.sk

