

Celostátní konference pracovníků DMI
Hradec Králové, 15. - 16. listopad. 2013

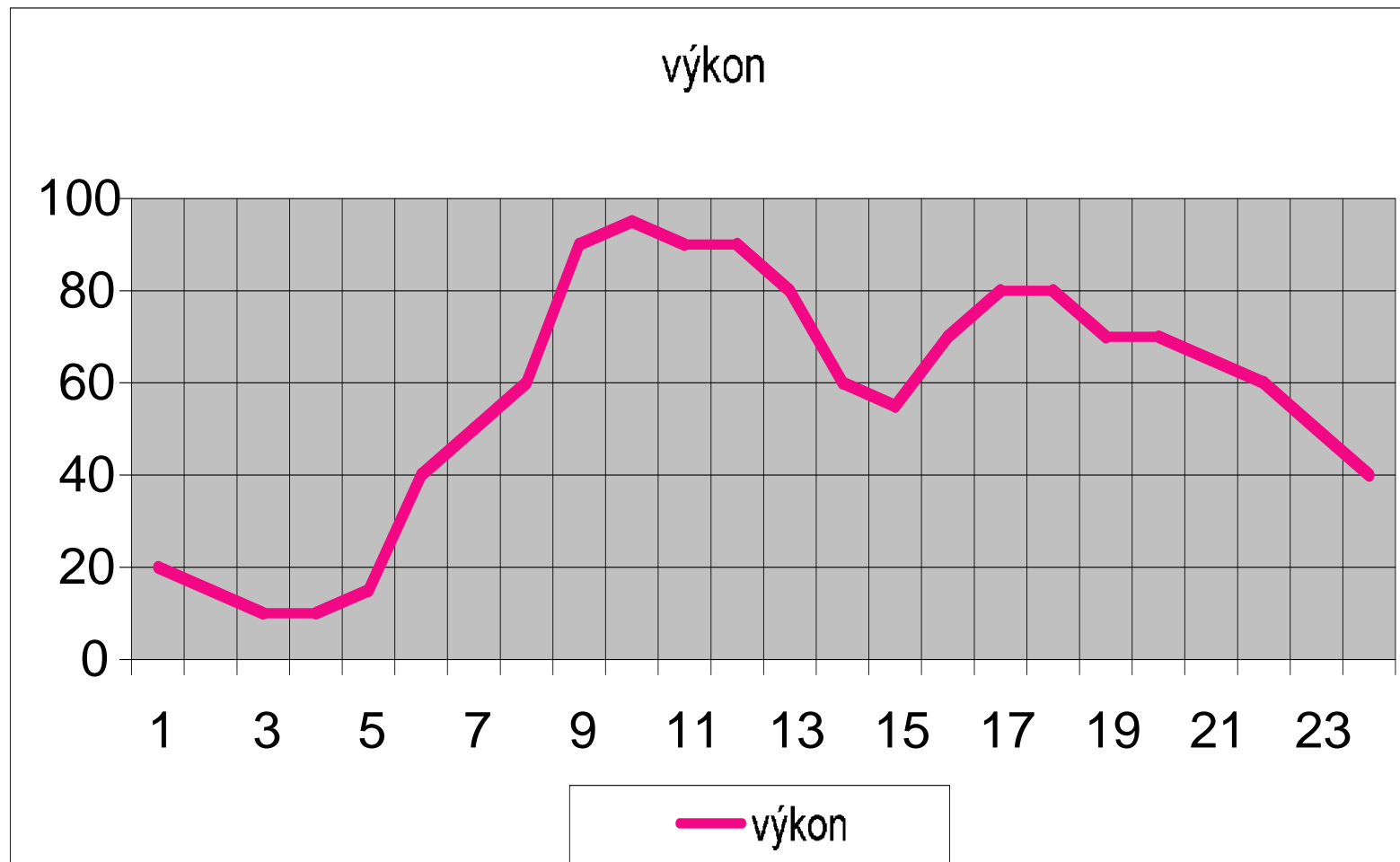
Jak utvářet vztahy ve skupinách v podmínkách DMI



Mgr. Miroslav Jiříčka

rcscoach@centrum.cz

KŘIVKA VÝKONNOSTI



LEKTORSKÉ DEVATERO

(Jiří Plamínek, 2010)

- 1. Lektora na kursu snadno poznáte. Je to ten, který usíná jako poslední.**
- 2. Moudrý lektor si vybírá místo u dveří nebo u okna v přízemí.**
- 3. Lektor není vševěd. Když neví, ptá se účastníků. Pokud ví, nediví se tomu před účastníky.**
- 4. Lektor může za všechny potíže na kursu. Nikdy však do té míry, aby si to připouštěl.**
- 5. Účastníky nikdy nebijeme, můžeme je lépe potrestat zvýšením nudy.**
- 6. Z úmluvy o mučení nepřímo vyplývá, že účastník i lektor mají právo na přestávku.**
- 7. Dobrý lektor si váží svých účastníků. Nezapomíná ovšem, že bez nich by mu to šlo lépe.**
- 8. Pokud ví lektor všechno, pak obvykle o ničem. Nemá tedy smysl jej obtěžovat dotazy.**
- 9. Někteří lektori sice nevědí nic, zato o všem. S těmi si naopak popovídáte nejlépe.**

3 HLAVNÍ MYŠLENKY

- 1. Prostředí DMI je prostředí velmi specifické a současně velmi různorodé (“pestré”/”bohaté”), z hlediska množství i kvality existujících mezilidských vztahů.**
- 2. Vztahy (vznik a vývoj vztahů) ve skupinách je možné záměrně pozitivně ovlivňovat (vhodné strategie a techniky).**
- 3. Jsme různí. Je třeba s tím počítat. I když to občas vytváří problémy, je to ve skutečnosti velká “výhoda”, která činí vztahy ve skupinách, a tím i život samotný, zajímavějším a bohatším.**

SKUPINY

▪ Sociální skupina

- sdružení lidí (2 a více osob), mezi nimiž se vytvořily vzájemné vztahy
- členy skupiny spojuje:
 - vzájemná komunikace
 - normy
 - vzájemná očekávání
 - společná činnost
- vystupuje jako subjekt
- umožňuje dosahovat nějaký cíl
- má pro členy určitý význam:
 - uspokojování potřeb sounáležitosti a sebeprosazení

▪ Seskupení (agregáty)

- vyjadřují prostorové soustředění osob (v obci, domě, organizaci)

▪ Sociální kategorie

- rozlišení podle společného znaku (věk, pohlaví - statistické údaje)

MEZILIDSKÉ VZTAHY

- **PŘÍMÉ**
 - **osobní** (vazba, závislost)
 - **neosobní** (sousedé)
- **NEPŘÍMÉ** (zprostředkované) - jiní lidé v jiném místě, struktury
- **předmět zkoumání sociální psychologie :**
 - **“osobní vztahy”**

(speciální oblast poznání s důrazem na studium blízkých dyadických vztahů jednotlivce - pozitivních i negativních)
 - **“interpersonální vztahy”**

(oblast poznání zkoumající jevy jako agresivitu, prosociální chování, altruismus ...)

PŘÍPAD VIKTORA Z AVEYRONU



Portrét Viktora z Aveyronu z knihy
Jeana Marca Gasparda Itarda (1802)



Jean Marc Gaspard Itard

- r. 1800, v opuštěné lesnaté oblasti nalezen chlapec (asi 12 letý)
- živil se plody, kořínky a drobn. živočichy
- vzpřímená chůze, žádná řeč (jen skřeky)
- závěr: *“idiot odložený rodiči”*
- k obratu došlo po prozkoumání případu lékařem J. Itardem:
- *“chlapec mohl přežít v divočině jen díky normálně (či spíše nadprůměrně) vyvinutým schopnostem”*
- mluvit se Viktor nikdy nenaučil (1828)
- případ je cenným svědectvím o významu socializace pro realizaci druhových vlastností člověka

Viktor z Aveyronu. Wikipedia. [online] 2013 [cit 2013-11-9]. Dostupný z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Viktor_z_Aveyronu>

HELUS, Z.: *Úvod do sociální psychologie*. Praha : UK v Praze Pedagogická fakulta, 2001. ISBN 80-7290-054-4. S. 71 - 72

SOCIALIZACE

- proces začleňování jedince do společnosti



HLAVNÍ SOCIALIZAČNÍ FAKTORY :

- rodina
- škola
- vrstevnická skupina



SOCIÁLNĚ PSYCHOLOGICKÉ FUNKCE RODINY

- 1) uspokojuje biologické a biopsychické potřeby**
- 2) uspokojuje potřebu organické přináležitosti**
- 3) poskytuje prostor pro aktivní projev, seberealizaci, součinnost s druhými**
- 4) uvádí dítě do vztahu k věcem**
- 5) určuje prvopočáteční prožitek sebe sama jako chlapce / dívky**
- 6) skýtá bezprostředně působící vzory a příklady**
- 7) zakládá, upevňuje a rozvíjí vědomí povinnosti, zodpovědnosti, ohleduplnosti a úcty**
- 8) otevírá příležitost vejít do mezigeneračních vztahů (chápání lidí různého věku, založení, postavení)**
- 9) prostřednictvím členů rodiny a přátel navozuje představu o širším okolí, o společnosti a světě**
- 10) je prostředím, kde se mohou svěřit, očekávat moudré vyslechnutí, radu a pomoc; je útočištěm v situacích životní bezradnosti**

MNOŽSTVÍ A ROZMANITOST VZTAHŮ V DMI

DOMOV MLÁDEŽE / INTERNÁT JE VELMI ROZMANITÉ PROSTŘEDÍ

- **průsečík 3 socializačních faktorů**
(rodina, škola, vrstevníci)
- **prostředí různých skupin**
 - malé / velké
 - primární / sekundární
 - formální / neformální
 - členské / nečlenské / referenční
 - střední školní věk / puberta / dospělost
 - chlapecké / dívčí
- **proces socializace ⇔ velký počet různých typů vztahů**

MINIMÁLNÍ POČTY VZTAHŮ VE SKUPINÁCH

počet lidí ve skupině	počet dvousměrných vztahů	počet jednosměrných vztahů
3	3	6
4	6	12
5	10	20
6	15	30
7	21	42
8	28	56
9	36	72
10	45	90
12	66	132
15	105	210
20	190	380
30	435	870

$$v = n + n/2 (n-3)$$

Z VÝROČNÍ ZPRÁVY DM

(za školní rok 2011 / 2012)

- **Hodnocení výchovného působení na studenty pubertálního věku je velmi obtížné.**
- **Prvořadým činitelem při výchově je osobnost vychovatele. Jeho sebekvalitnější plány nestačí, pokud osobním příkladem studenty nepřesvědčí.**
- **V současné době je ve výchově DM několik velmi obtížně uskutečnitelných trendů. Na jedné straně svoboda studentů, maximální volnost, a na straně druhé naše odpovědnost za studenty.**
- **Máme-li zastoupit rodiče a nebýt pouhou ubytovnou, musí nás zajímat i studium a případné absence ve škole. V dnešní době je ale situace taková, že řadu vyučujících svými dotazy spíše „obtěžujeme“ a situaci s námi neřeší. Někdy absence omlouvají i rodiče ve snaze dětem „pomoci“.**

Z VÝROČNÍ ZPRÁVY DM

2

(za školní rok 2011 / 2012)

- Fenomén drog se nevyhýbá ani našemu zařízení. DM má plnou zodpovědnost za studenty, ale právní možnosti zjistit požití či úschovu drog jsou minimální.
- Ani v letošním roce není spolupráce s rodiči nezletilých studentů bez problémů. Většina rodičů přijede na třídní schůzky škol, ale o chování svého dítěte v DM se příliš nezajímá.
- Spolupráce DM se školami je velmi rozdílná a závisí na přístupu ředitele školy k potřebám DM. Někteří učitelé si nutnost kooperace s DM uvědomují a kontaktů s DM využívají. Obecně lze konstatovat, že potřebná spolupráce rodina - škola - DM celkem funguje.
- Do DM stále ve větší míře docházejí studenti z neúplných rodin, s nejrůznějšími poruchami a problémy. Ty s nimi musíme řešit bez ohledu na to, že nejsme specializované pracoviště a řešení je mnohdy i z oblasti speciální péče. To klade vysoké nároky na jednotlivé vychovatele.

Z VÝROČNÍ ZPRÁVY DM

3

(za školní rok 2011 / 2012)

- **Nikotin - situace zůstává nadále hroživou i přes veškerou snahu o eliminaci. Kouří stále mladší ročníky, převážně dívky, a někdy si zapálí i v budově DM.**
- **Prokázáno bylo užití marihuany u pěti studentů. Problém pomohla vyřešit zejména úzká spolupráce s rodiči. Neděláme si iluze, že se nám podařilo odhalit všechny přestupky, domníváme se však, že nemáme žádného studenta, kde by již drogová závislost vznikla.**
- **Na šikanu jsme v letošním šk. roce nenarazili, ale nepřestáváme být ostražití. Zejména mladší studenti špatně odhadují hranici, kdy jde ještě o legraci, a kdy už začíná šikana.**
- **Pěstování úcty ke společnému majetku, boj proti vandalismu a záměrnému poškozování věcí - boj nekončící a velmi únavný, stále se opakující a jen velmi těžko úspěšný, pokud nechceme přistoupit ke kolektivní vině.**

Z VÝROČNÍ ZPRÁVY DM

4

(za školní rok 2011 / 2012)

- Věku odpovídající je také navazování citových vztahů a sexuálního prožívání. Otázka velmi citlivá, která vyžaduje velmi kvalitní vztah vychovávaný - vychovávající.
- Bohužel dochází k postupnému snižování zájmu studentů o volnočasové aktivity nabízené pedagogy DM. Zájem je velký na začátku šk. roku, později klesá. Je to způsobeno náročností studia, výběrem dalších aktivit mimo DM a také pohodlností studentů. Velkým konkurentem je počítač, především internet.
- Letos došlo ke snížení počtu ubytovaných studentů.
- Pokračuje nepříznivý trend ve mzdové oblasti.
- Zvýrazňuje se nepříznivý trend v oblasti provozních prostředků.

Z VÝROČNÍ ZPRÁVY DM

5

(za školní rok 2011 / 2012)

- Práce pedagogů v DM je velmi náročná a málo atraktivní - trvalá práce v odpoledních a večerních hodinách, práce v noci a o víkendech, trvalý pracovní stres (výchova adolescentů, organizování jejich volného času).
- Podařilo se nám zkvalitnit spolupráci s obvodním oddělením Policie ČR.
- Sbor vykazuje velmi malou fluktuaci a je soudržný.
- Za velký klad považujeme různost zaměření pracovníků (jazyky, sport, výtvarnická činnost, divadlo).
- Máme snahu o další vzdělávání pracovníků.

Z VÝROČNÍ ZPRÁVY DM

6

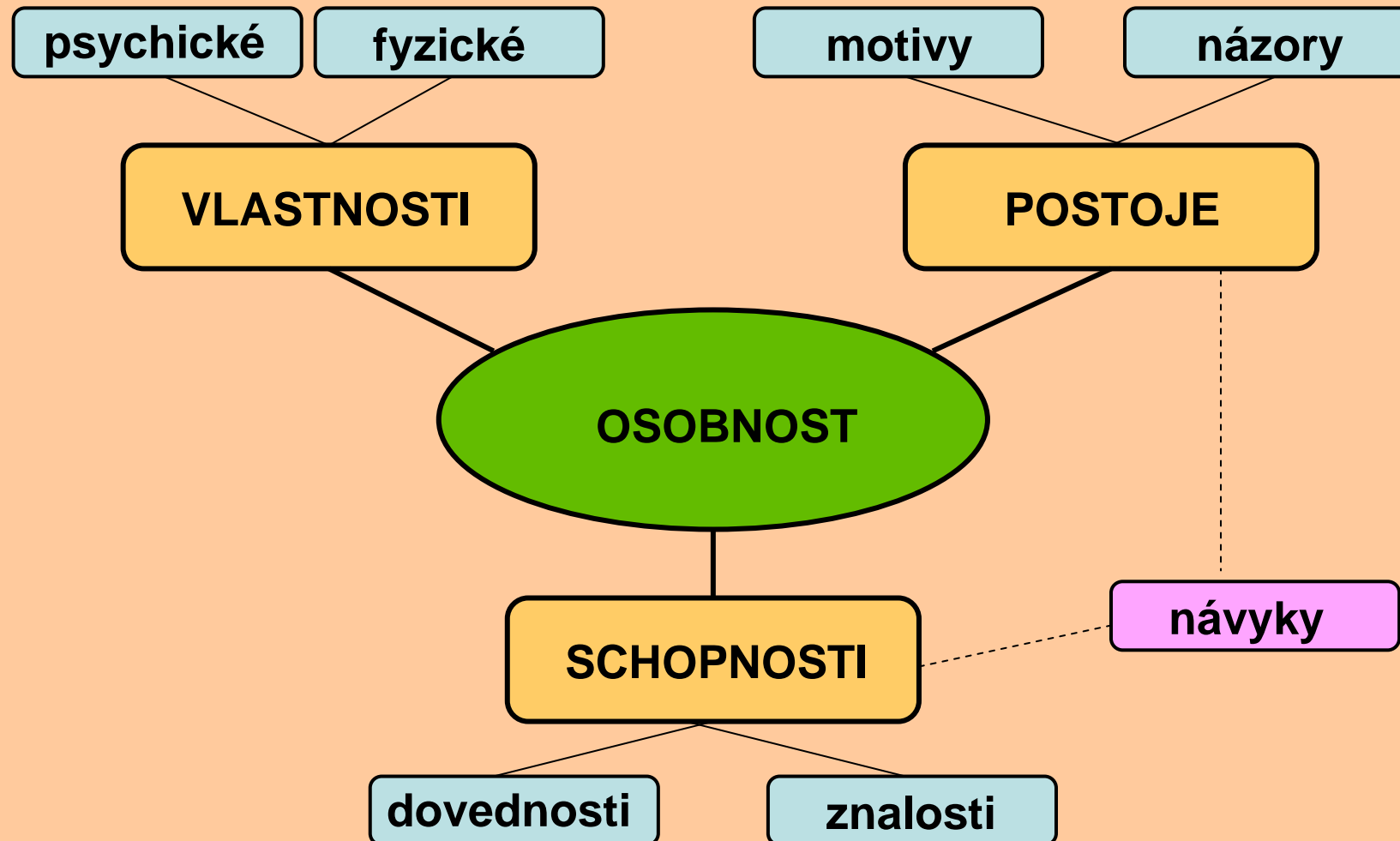
(za školní rok 2011 / 2012)

- Funkci výchovného poradce máme obsazenu vysokoškolsky vzdělaným vychovatelem, k němuž mají studenti velkou důvěru.
- Problémy studentů pomáhají řešit i jednotliví vychovatelé.
- Dále máme i zkušenost, že si studenti sami najdou vychovatele, s kterým chtějí zvládnout svůj problém a u něhož hledají pomoc. Jejich individuální volbě nikterak nebráníme.
- Činnost v zájmových útvarech je organizována a koncipována podle volného času studentů. Nesledujeme pravidelnou docházku studentů - účast je založena na dobrovolnosti.
- *(Následuje dlouhý seznam nabídky volnočasových aktivit, jejichž realizaci zajišťují pedagogové DM.)*

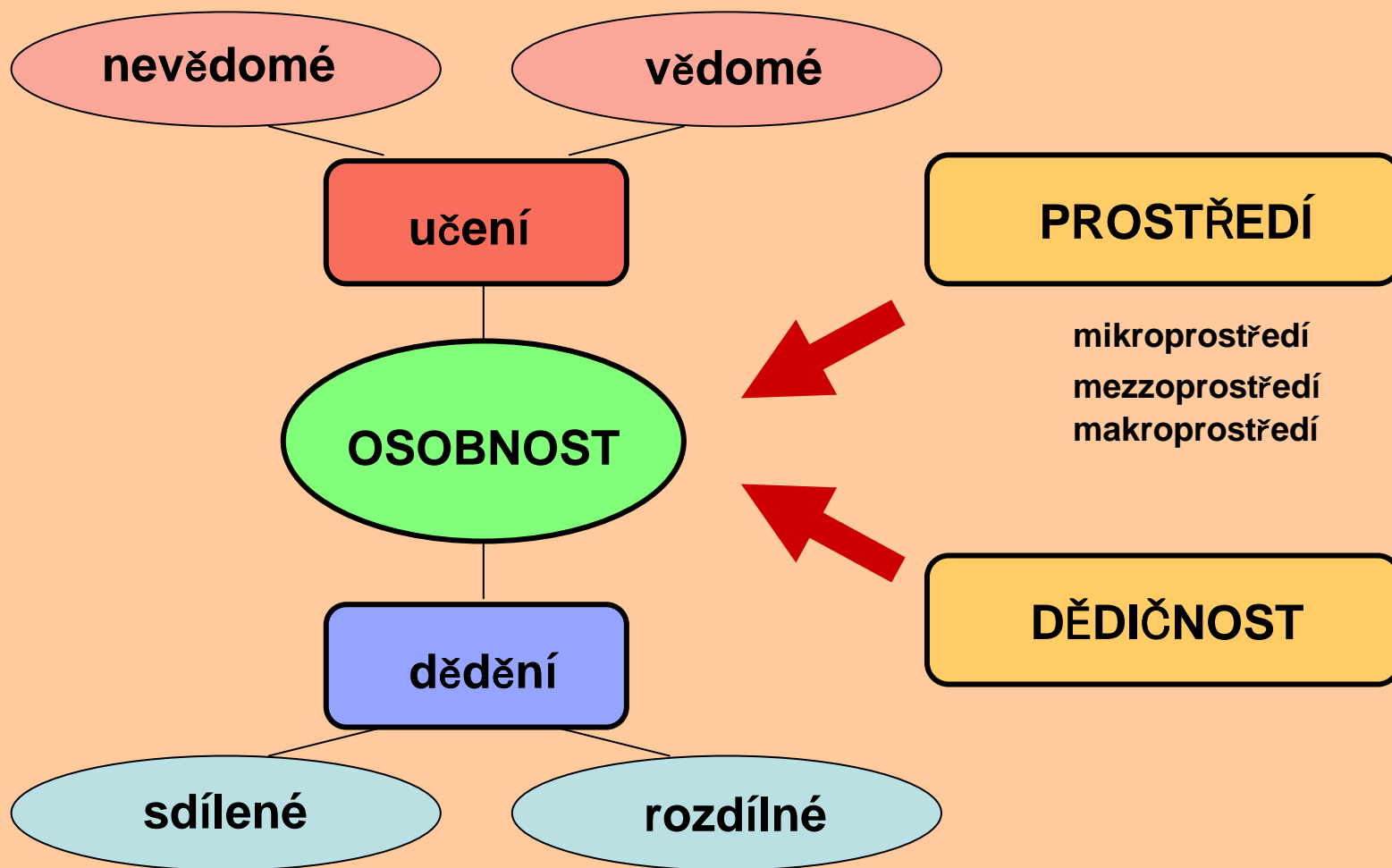
UTVÁŘENÍ A ROZVÍJENÍ OSOBNOSTI

STRUKTURA OSOBNOSTI

Z POHLEDU UČENÍ



FORMOVÁNÍ OSOBNOSTI



ZMĚNY PROSTŘEDÍ

(PROSTORU, ČASU A HMOTY)

- ZMENŠOVÁNÍ PROSTORU
- ZRYCHLOVÁNÍ ŽIVOTA
- DOMINANCE KVANTITY NAD KVALITOU
- DOMINANCE FORMY NAD OBSAHEM

ZMĚNY MYŠLENÍ

- **PŘEVAHA KONVERGENCE NAD INVENCÍ**
- **AKCEPTACE NESPRAVEDLNOSTI**
- **RELATIVIZACE PRAVDY A POZNÁNÍ**
- **MÍRA STRESU, NÁSILÍ A KRUTOSTI**
- **POVRCHNOST**
- **SPECIALIZACE**

ZMĚNY HODNOT

ÚSTUP:

- POCTIVOST
- POSLUŠNOST
- VÍRA

DOMINANCE:

- PŘEPYCH
- PRESTIŽ
- PENÍZE

NÁSTUP:

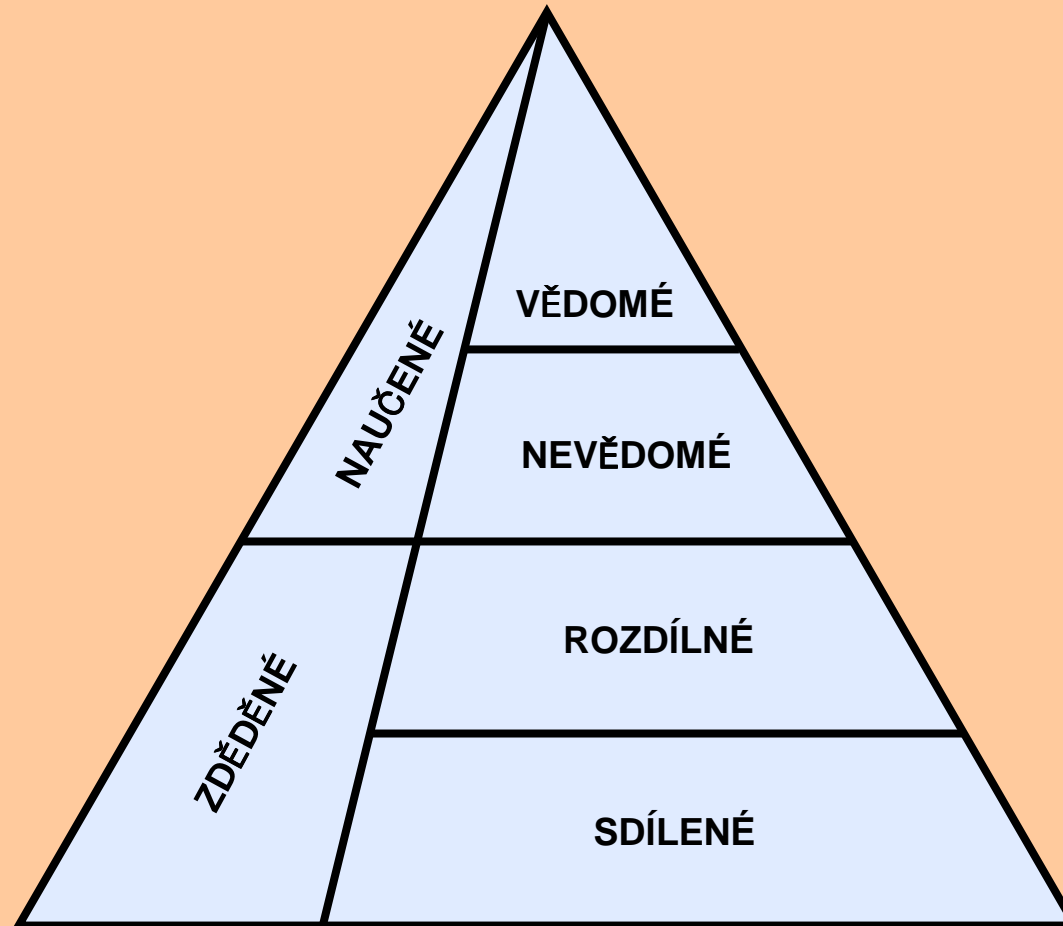
- VOLNÝ ČAS
- KLID, SAMOTA
- ZDRAVÉ Ž. PROSTŘEDÍ
- POZNÁNÍ
- ZDRAVÍ
- BEZPEČÍ

UČITELÉ : VÝZKUM 1999 - 2003

- **stoupá počet žáků s poruchami učení**
- **zhoršila se kázeň žáků**
- **žáci nemají pozitivní vztah ke škole a učení**
- **žáci jsou agresivní, vulgární, neuctiví**
- **žáci nemají úctu ke svým učitelům**
- **žáci preferují osobní zájmy a výhody nad skupinovými**
- **sociální rozvrstvení společnosti se promítá do třídy**

PYRAMIDA OSOBNOSTI

(Plamínek, 2008)



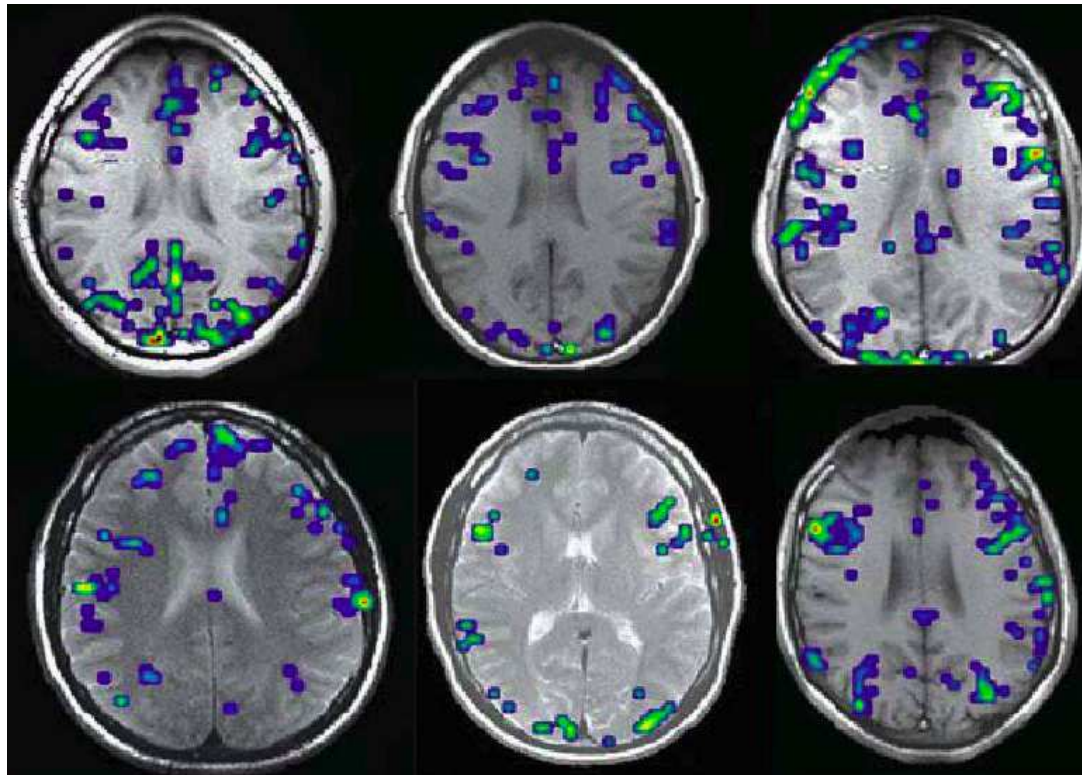
JSME RŮZNÍ

(a je třeba s tím počítat)

CVIČENÍ



VNÍMÁME RŮZNĚ



VNÍMÁNÍ REALITY

= FAKTA + SUBJEKTIVNÍ DODÁVÁNÍ VÝZNAMU

- **PRVNÍ KROK**

- vnímáme **fakta**, která můžeme zaznamenat svými smysly
- vnímání je však ovlivněno individuálními “filtry”
- “selektivní vnímání” (vnímáme, “co se nám hodí”)
- rozdílné filtry vedou k různému výběru faktů

- **DRUHÝ KROK**

- vnímaným faktům dodáváme určitý (svůj vlastní) **význam**

- **TŘETÍ KROK**

- k významu přidáváme “vhodný” **pocit**

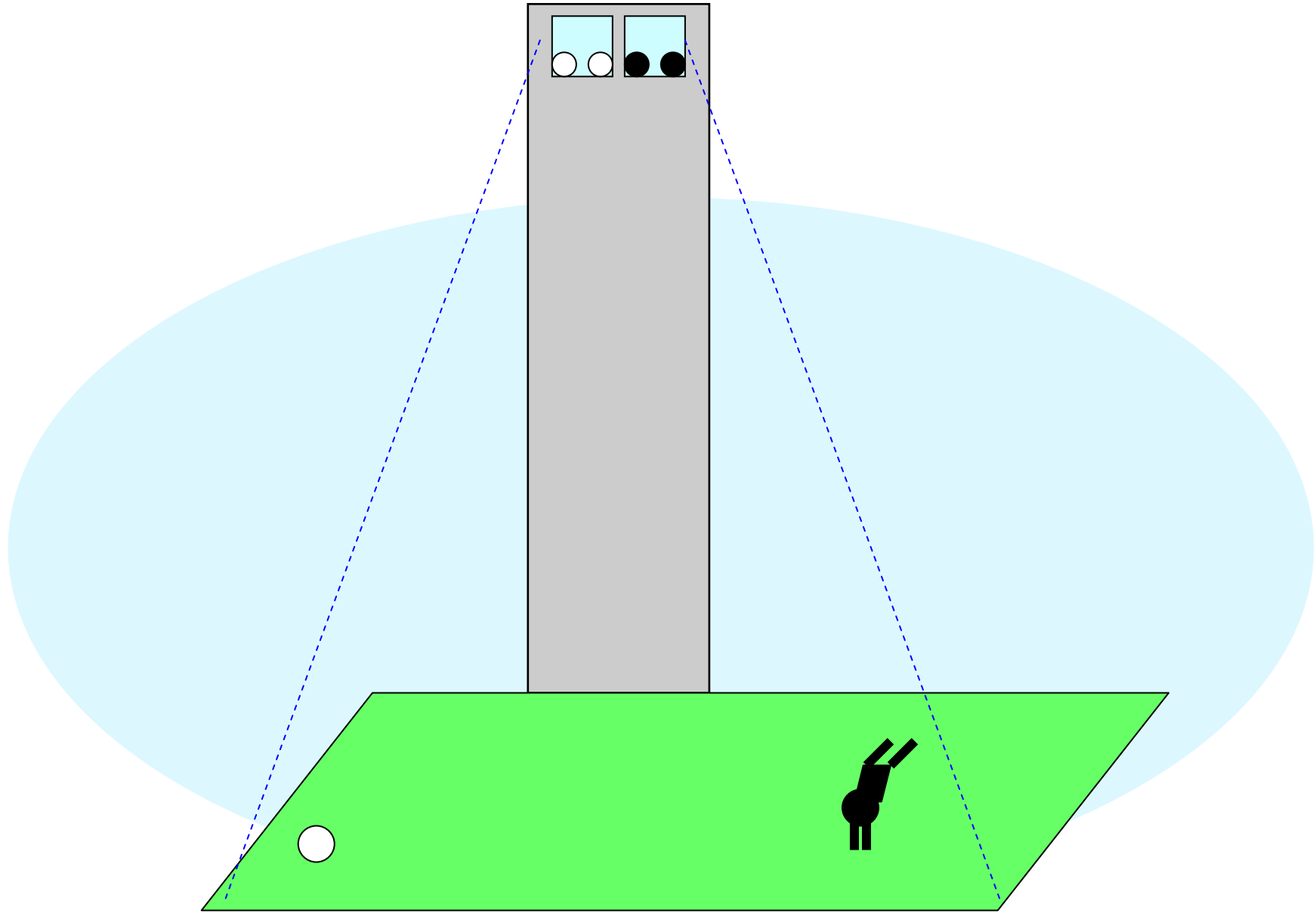
ZPRACOVÁVÁNÍ INFORMACÍ

(“HRDLO LÁHVE”)

- Lidský mozek přijímá prostřednictvím senzorů kvantum informací čítající cca 1 miliardu bitů za sekundu (**10^9 bit.s^{-1}**).
- K dalšímu zpracování ve vědomí je postoupeno pouze cca 100 bitů za sekundu (**10^2 bit.s^{-1}**) informací. *(Většinu přijímaných informací tedy zpracováváme podvědomě nebo je vůbec nevyužíváme.)*
- Tento úzký výběr informací rezonuje v mozku s již dříve získanými informacemi (zkušenostmi nahromaděnými v mozkových buňkách). Číslo zpracovávaných informací stoupá na desetitisícinásobek (tedy na **10^7 bit.s^{-1}**).

Pro představu:

Jedno písmeno textu obsahuje cca 4 bity informací. Potom 1 stránka běžného textu obsahuje cca 25 000 bitů informací. Za 1 sekundu tedy mozek přijímá stejné množství informací, kolik jich je na 40 000 stran textu! To představuje přibližně 150 průměrných knih během jediné sekundy. (Celou Strahovskou knihovnu by tedy lidský mozek “přečetl” za necelých 25 minut...)



KLASIFIKACE UČEBNÍCH STYLŮ 3

podle preferovaného způsobu zpracování informací



TYOLOGIE MBTI



Carl Gustav Jung



Isabel Briggs Myers



Katharine Cook Briggs



David Keirsey

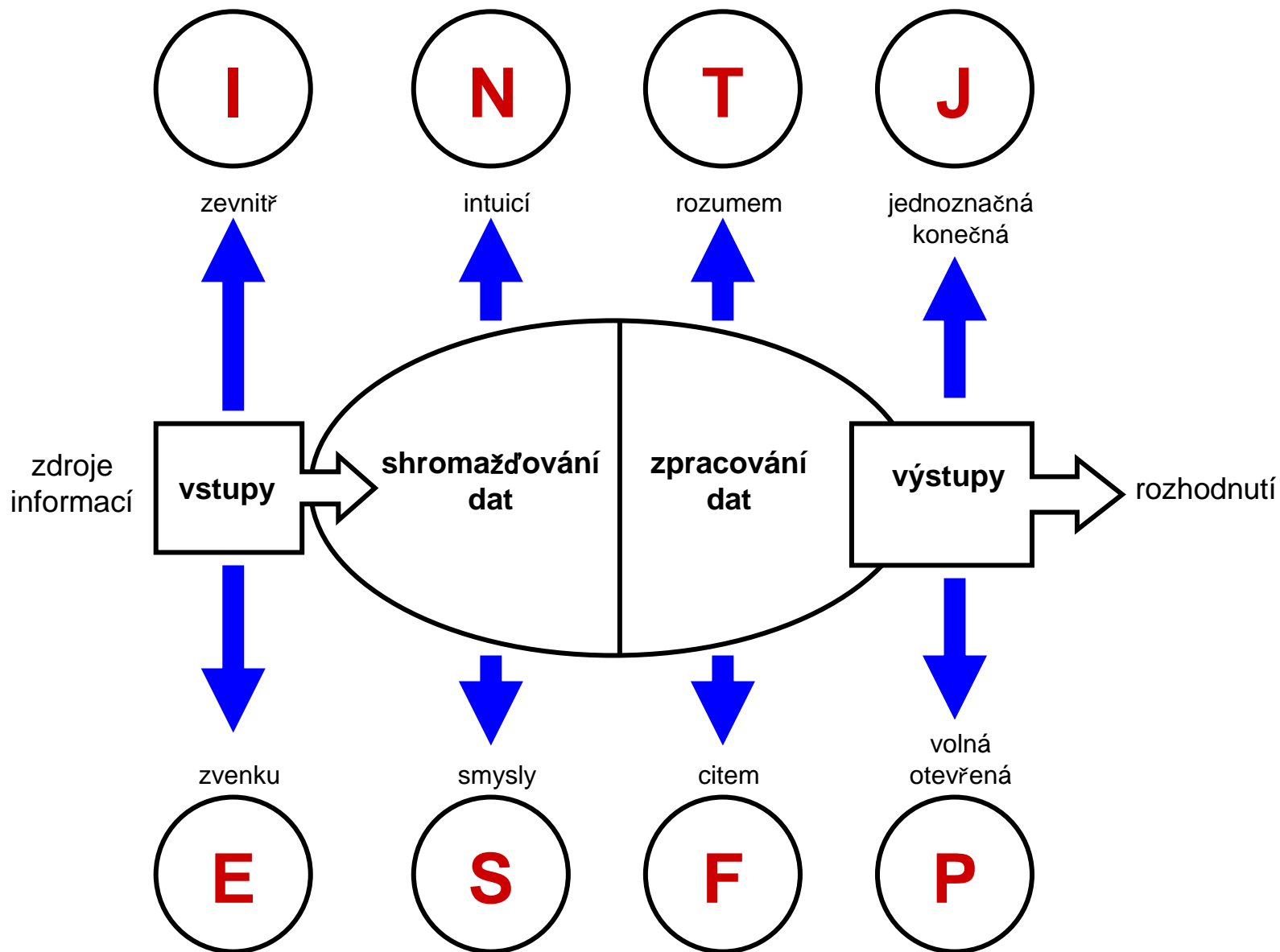
Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) je osobnostní test navržený pro identifikaci osobnosti. Katharine Cook Briggs a její dcera Isabel Briggs Myers vytvořily test během 2. světové války a jeho kritéria vyplývají z teorií Carla Junga v jeho práci Psychologické typy. Test je často používán v oblastech pedagogiky, při osobních pohovorech a výběru zaměstnanců, v manželských poradnách a pro osobnostní rozvoj.

<http://www.mypersonality.info/personality-types/carl-jung/> (19.8.2011)

<http://www.mypersonality.info/personality-types/isabel-briggs-myers-katharine-cook-briggs/> (19.8.2011)

<http://www.mypersonality.info/personality-types/david-keirsey/> (19.8.2011)

TYPOLOGIE MBTI



MBTI - KLÍČ K URČENÍ TYPU

Vnímání okolního prostředí (Zdroje informací)	Extraverze (Extraversion)	E	Extraverti intenzivně vnímají okolí, jsou zaměřeni na kontakt s lidmi a realitou, rádi mluví a vyjadřují své pocity.
	Introverze (Introversion)	I	Introverti se dokáží soustředit na maličkosti a hlavně na myšlenky a pocity, nevyhledávají příliš kontakt s okolím, raději poslouchají než mluví, nejdříve si promyslí co řeknou.
Získávání informací (Příjem informací)	Smysly (Sensing)	S	Smysly upřednostňují fakta a současnou situaci, jsou více spřaženi se skutečností, raději věci používají, než aby se zabývali tím, proč a jak fungují.
	Intuice (iNtuition)	N	Intuice upřednostňuje myšlenky, teorie a fantazii. Intuitivové rádi dělají věci pokaždé jinak, zkoumají, co se proč a jak děje, a jak by se to dalo dělat lépe. Spíše než praxe a to, co je, je přitahuje budoucnost a různé abstraktní teorie.
Zpracování informací	Myšlení (Thinking)	T	Lépe pracují s daty a čísly než s pocity a lidmi, bývají neústupní a neohleduplní. Myšlení vede k lepším řešením problémů a zakládá se na číslech, faktech a logice — pravdivý - nepravdivý, jestliže - pak.
	Cítění (Feeling)	F	Cítění rozhoduje podle pocitu z věci — “více nebo méně, lepší - horší”. Citově založení lidé dávají přednost dohodám, často jsou empatičtí a rádi dělají lidem radost.
Životní styl (Rozhodování)	Usuzování (Judging)	J	Lidé s dominantním usuzováním inklinují k postupným řešením a snaží se rychle věci dokončit. Rádi si před výletem naplánují, které památky navštíví a předem si rezervují hotel.
	Vnímání Perceiving)	P	Lidé vnímající spoléhají na subjektivní mínění a nechávají si všechny možnosti otevřené. Nejlépe se jim daří pod tlakem, v časové tísní, když už je poslední možnost něco udělat. Pokud usuzující výlet dobře promysleli, vnímající jsou přesným opakem. Ráno se probudí, usmyslí si, že si udělají výlet a všechno začnou řešit teprve, až k tomu nastane potřeba.

MBTI - TEMPERAMENTY

<p>IDEALISTÉ <i>"Apollonský temperament"</i> 12 %</p>	<p>NF sebeaktualizace myšlení</p>	<p>Pro idealisty je příznačné hledání sebe sama, nalezení ideálu. Bývají výjimečně zdatní v práci s lidmi, jsou empatičtí a dokáží skvěle uchopit pocity. Snaží se zlepšovat své okolí a společnost. V lidech a jejich činech vidí ty dobré, ostatním často skryté, stránky a motivy, občas na úkor objektivitu.</p>
<p>RACIONÁLOVÉ <i>"Prometheovský temperament"</i> 12 %</p>	<p>NT moc</p>	<p>Racionálům je vlastní touha všechno poznat a pochopit. Jejich myšlení je abstraktní a podobně jako u idealistů počítá s tím, co by se mohlo stát. NT jsou objektivní a pracovití, jejich hojně zastoupení je mezi vědci a ve vysokých manažerských pozicích. Obdivují myšlenky, jednoduchost použití a vysokou funkcionalitu.</p>
<p>HRÁČI / ŘEMESLNÍCI <i>"Dionýsovský temperament"</i> 38 %</p>	<p>SP svoboda</p>	<p>Hráči žijí především tím, co je právě teď, co bude, je teď nemusí zajímat. Rychle se přizpůsobují novým prostředím a situacím a stejně rychle se učí novým dovednostem. Na všechno si chtějí sáhnout a stává se, že jsou impulzivní a dělají věci dřív, než se nad nimi zamyslí. Jsou velmi zruční a mívají velké umělecké nadání.</p>
<p>STRÁŽCI / OCHRÁNCI <i>"Epimetheovský temperament"</i> 38 %</p>	<p>SJ povinnost</p>	<p>Strážci dohlížejí na běh společnosti, udržují tradice a snaží se ve věcech udržet řád. Na rozdíl od idealistů a racionálů uvažují velmi konkrétně a pracují pouze s tím, co mají k dispozici. Nemají příliš rádi překvapení a vývoj věcí, který nebyl v plánu. Společensky bývají konzervativní a neradi vybočují z davu. Jsou rádi, pokud mohou někomu pomoci, dalo by se říci, že potřebují být potřebnými.</p>

MBTI - 16 OSOBNOSTNÍCH TYPŮ

1	ISTJ	6 %	<i>správce, inspektor</i>	silný a tichý, spolehlivost
2	ISTP	6 %	<i>řemeslník, kutil, technik</i>	zručnost
3	ISFJ	6 %	<i>ochránce, živitel, strážce</i>	loajalita
4	ISFP	6 %	<i>umělec, skladatel</i>	umění
5	INFJ	1 %	<i>tvůrce, umělec, spisovatel, empat</i>	empatie
6	INFP	1 %	<i>mnich, snílek, idealista, hledač</i>	nedirektivnost
7	INTJ	1 %	<i>vědec, stavitel, analytik, budovatel</i>	nezávislost
8	INTP	1 %	<i>architekt, vědec, myslitel</i>	logické uvažování
9	ESTP	13 %	<i>konferenciér, dobyvatel, podnikatel</i>	nepředvídatelnost
10	ESTJ	13 %	<i>organizátor, strážce, ředitel</i>	uvážlivost, odpovědnost
11	ESFP	13 %	<i>bavič</i>	bodrost
12	ESFJ	13 %	<i>prodejce, pečovatel, ceremoniář</i>	harmonie
13	ENFP	5 %	<i>novinář, optimista, inspirátor</i>	optimismus
14	ENFJ	5 %	<i>učitel, dárce, herec</i>	přesvědčivost
15	ENTP	5 %	<i>vynálezce, vizionář</i>	vynalézavost
16	ENTJ	5 %	<i>polní maršál, velitel, vůdce</i>	vedení

http://cs.wikipedia.org/wiki/Myers-Briggs_Type_Indicator
<http://ografologii.blogspot.com/2007/11/mbti-typologie.html>
<http://ografologii.blogspot.com/search/label/Typologie%20osobnosti%20MBTI>
web.uni.utb.cz/cs/docs/Typologie_osobnosti_MBTI.doc

Čákr, M. Typologie osobnosti pro manažery: Kdo jsem já a kdo jste vy? Praha: Management Press, Praha 1999
 Čákr, M.: *Typologie osobnosti pro manažery*. Management Press, Praha, 2009, ISBN 978-80-7264-201-7
 Keirse, D., Bates, M.: Jaký jste typ osobnosti. Grada Publishing, a.s., Praha, 2006, ISBN 80-247-1425-6

ČTYŘI TEMPERAMENTY U DĚTÍ

Keirseyhovo test MBTI lze použít u dětí jen s velkou opatrností. Vymezení preferencí musí být velmi obezřetné, protože dítě posuzujeme svými očima, nevyjadřuje se k sobě samo.

Pozorování:

extraverze a introverze

*Přistupuje dítě k neznámému člověku, učiteli či k neznámé hře opatrně (**I**), nebo se aktivně a bez váhání zapojí do kontaktu či do hry? (**E**)*

smysly a intuice

*Sní dítě přes den? Má živé představy, žije představivostí? Má rádo smyšlené příběhy a chce je vyprávět stále dokola? (**N**) Má dítě raději pohybové aktivity, baví ho hry a skutečné příběhy? (**S**)*

myšlení a cítění

*Má-li dítě poslechnout v situaci, jíž zcela nerozumí, pokládá doplňující otázky a ptá se na důvod, (**T**) nebo se snaží vyhovět? (**F**)*

vnímání a usuzování

*Chce dítě, aby vše bylo vyřízeno, zajištěno předem a dohodnuto, (**J**) nebo preferuje překvapení a nečekané události? (**P**)*

UČEBNÍ STYLY 4 TYPŮ MBTI

TEMPERAMENT	SP (38%) Dionýský	SJ (38%) Epimetheovský	NT (12%) Prometheovský	NF (12%) Apollonský
Stručná charakteristika:	výkon, hra, dobrodružství, aktivita, zábava, volnost	zodpovědnost, povinnost, ochota, poslušnost, jistota, stabilita	“malí vědci”, budování, tvoření, vynalézání, kontrolování	kouzlo osobnosti, empatie, idealismus, herectví, hledání já, celost, celistvost
Přístup k učení:	“tady a teď”, okamžitě, spontánnost, prožitek	ve škole se jim líbí, chtějí se zavděčit učiteli, mají stejné hodnoty	“proč?”, chtějí vědět všechno, co <i>mají</i> vědět, problém s prioritami	výrazná preference předmětů orientovaných na lidi, idealizování učitele
Preferované metody:	aktivní spoluúčast, možnost “osahat si”, soutěžení, tým, diskuse, změna	učebnice, písemný projev, jasné instrukce učitele	samostudium “pro sebe”, logické, didakticky podané informace, písemný projev nepreferují	interakce, zpětná vazba, dialog, hraní rolí, modelování situací, neradi soutěží
Co se rády učí:	hudba, divadlo, umění, řemesla, technické přístroje, stavění (akční aktivity)	horlivě počítají, čtou a trénují gramatiku, zeměpis, historie, administrativa, obchod,	matematika, přírodní vědy, mají rády dialog podpořený logickými úvahami	humanitní obory, sociální vědy, ne abstraktní obory (matematika)
Jak reagují na zpětnou vazbu od učitele	Při pocitu, že je dostatečně oblíbený, vstřícně spolupracuje. “Tradiční výuka” - zdroj konfliktů.	Do určité míry pozitivní reakce i na negativní kritiku. Snaha o nápravu.	Váží-li si učitele dají si poradit, co udělat jinak a lépe. Nesnášejí prázdná slova chvály.	Velmi dobře reagují na podporující, povzbuzující a empatické učitele. Ne sarkasmus !

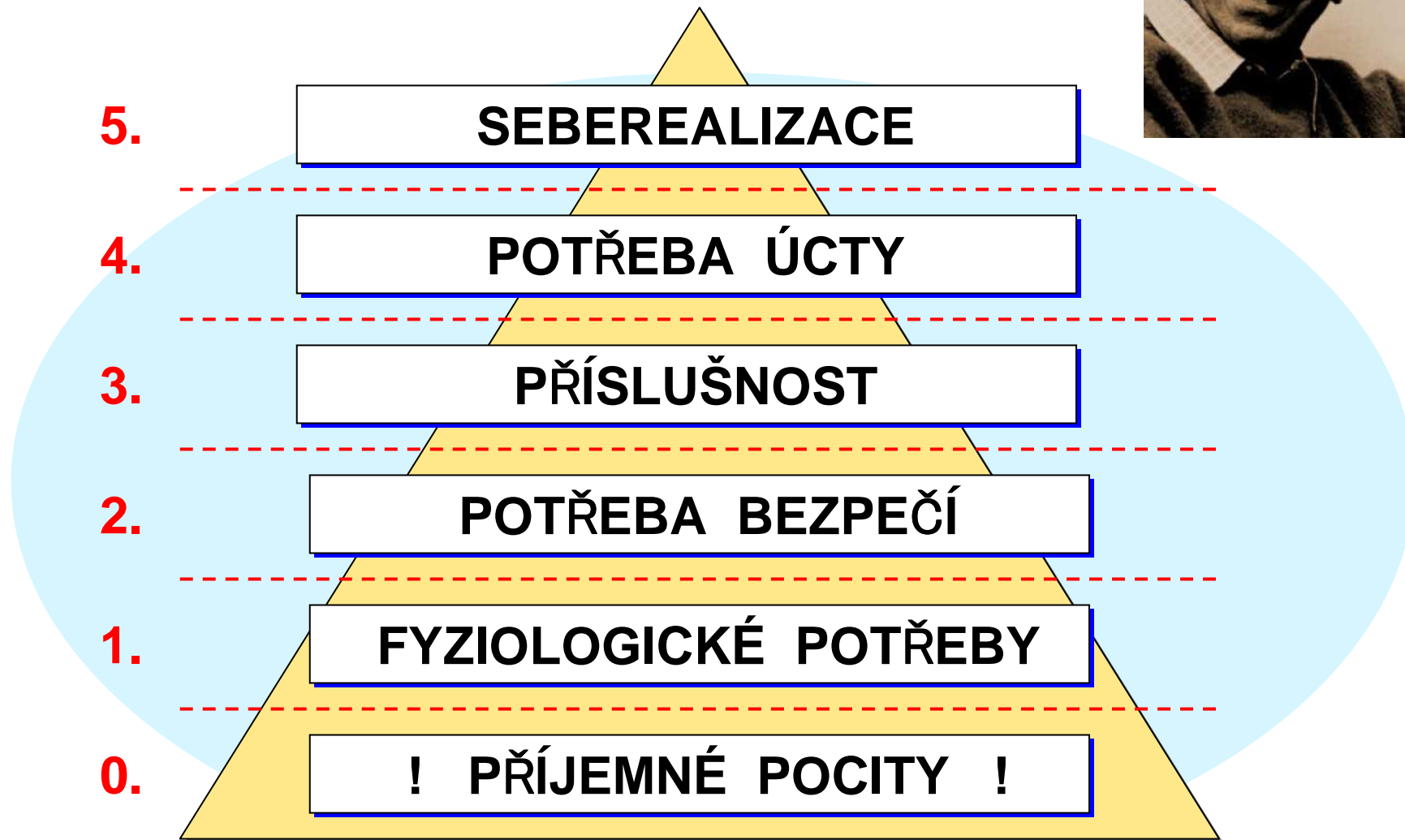


MOTIVACE

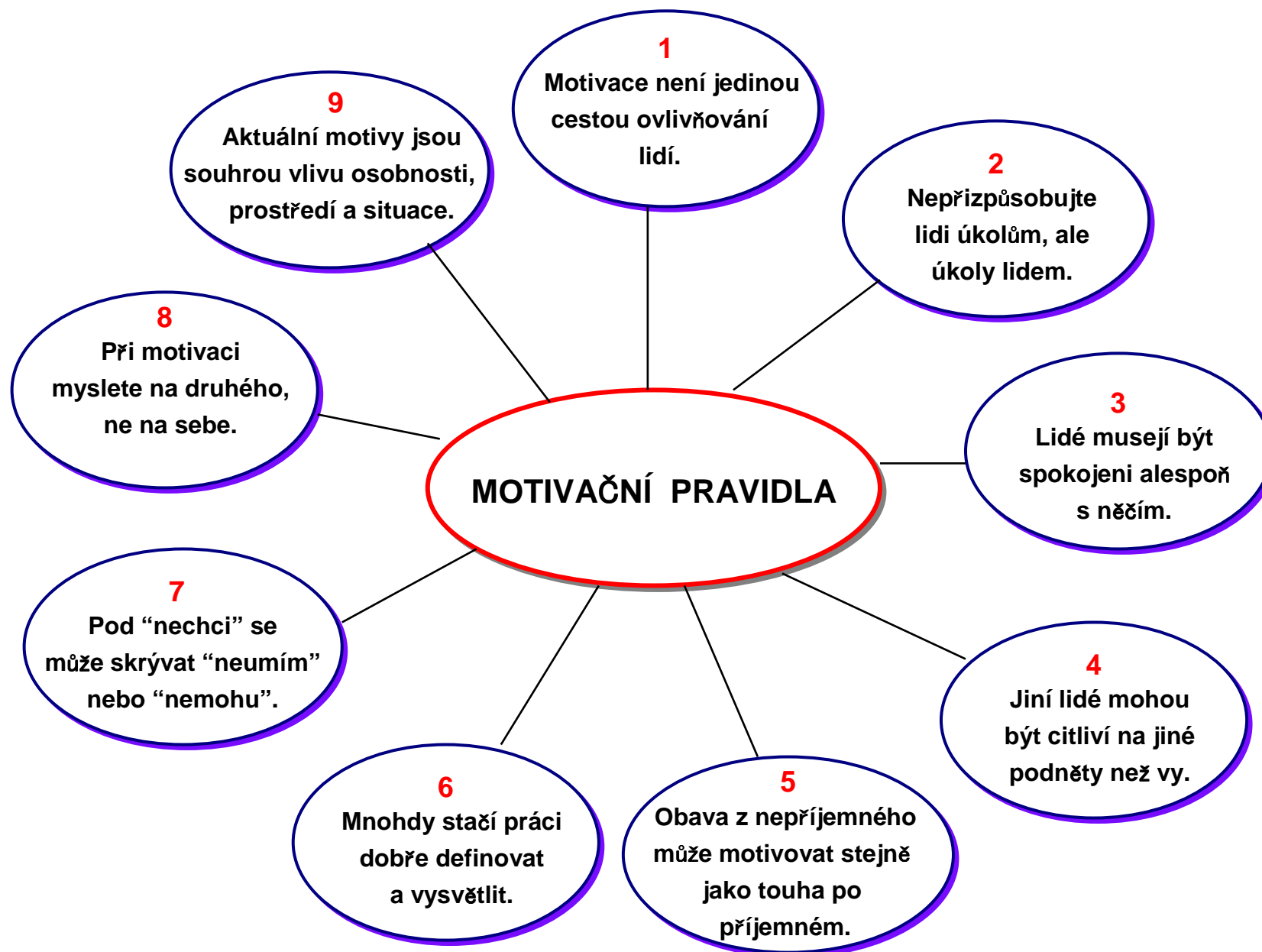
HIERARCHIE POTŘEB ABRAHAMA MASLOWA



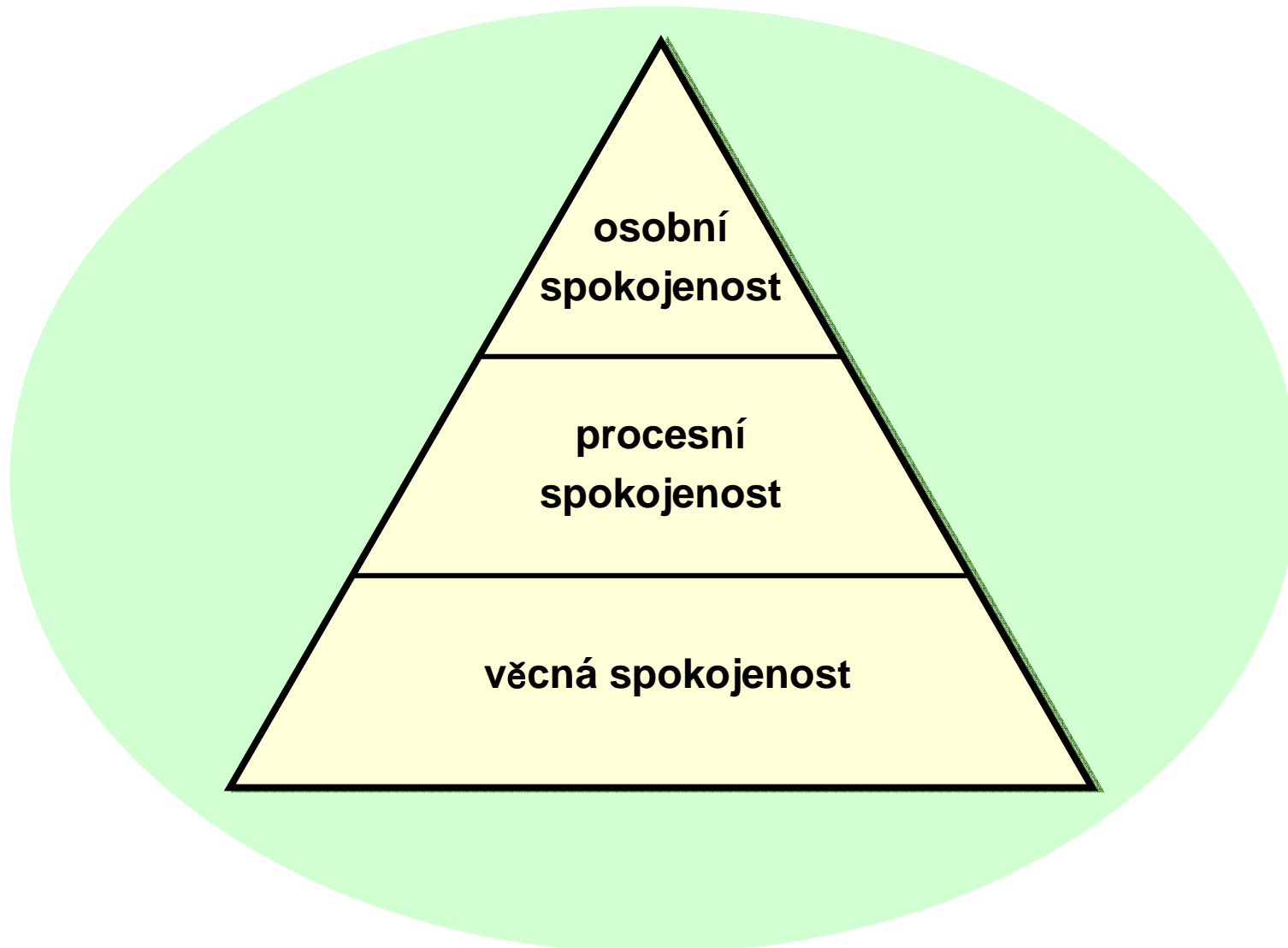
http://en.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow



ZÁKLADNÍ ZÁSADY MOTIVACE

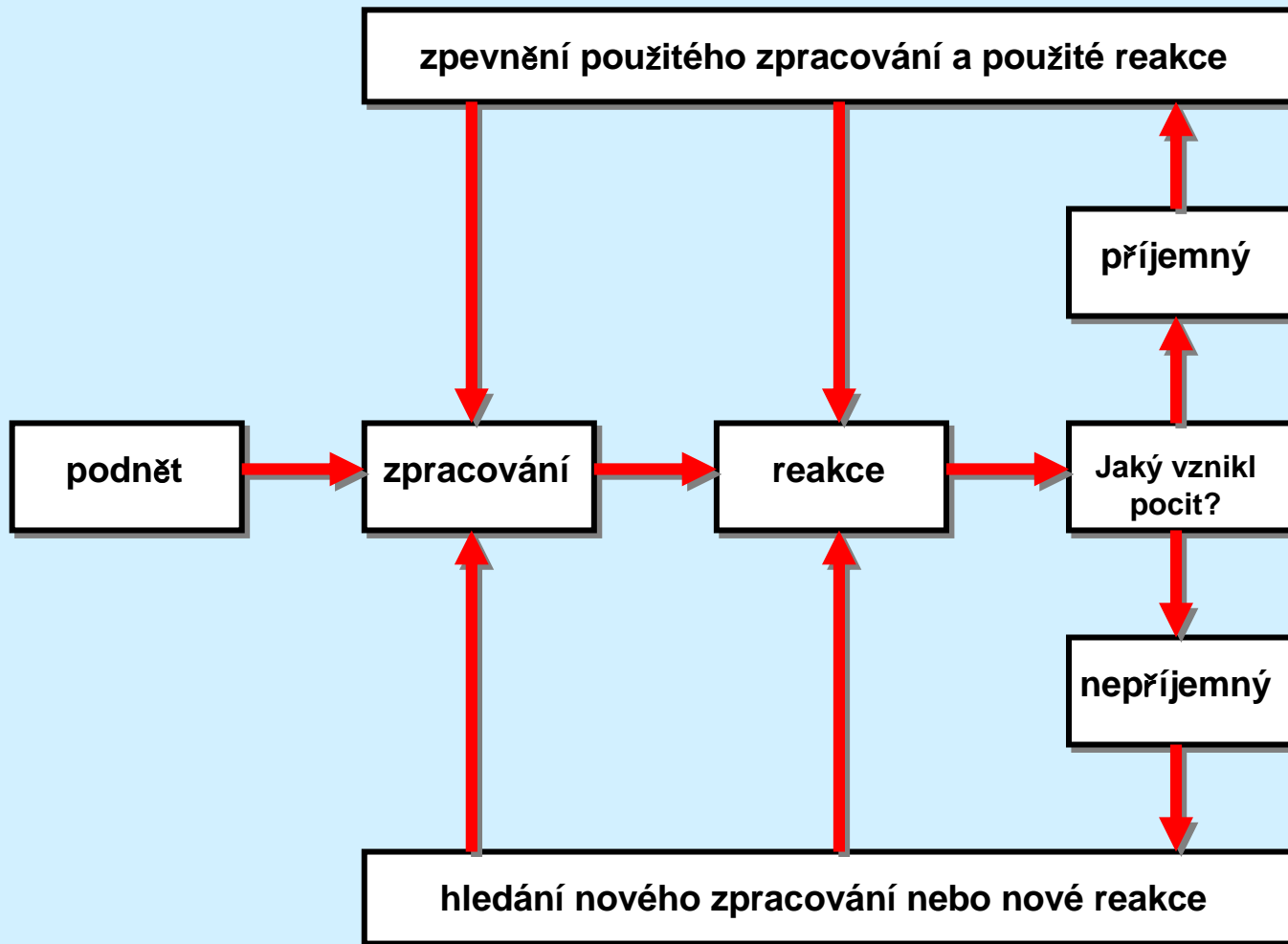


PYRAMIDA SPOKOJENOSTI



CHOVÁNÍ OVLIVŇUJÍ POCITY

Jak se učíme:



MODEL LEDOVCE (The Iceberg model)

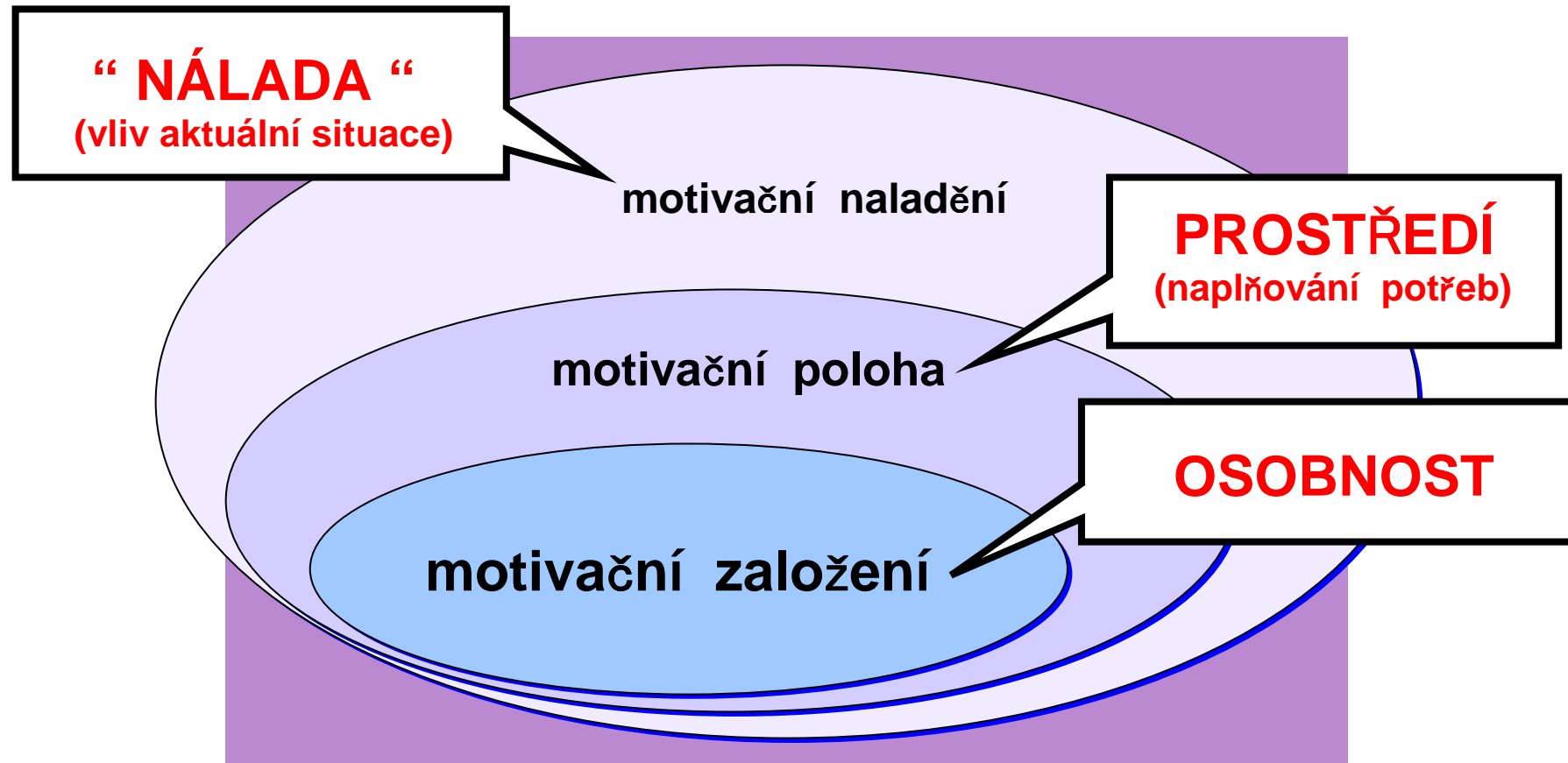
David Rock

RCS

QuickTime™ and a
TIFF (Uncompressed) decompressor
are needed to see this picture.

STRUKTURA MOTIVAČNÍHO POLE

Aktuální motivační pole konkrétního člověka je dynamickou souhrou tří významných složek, které se neustále mění a vzájemně se ovlivňují.



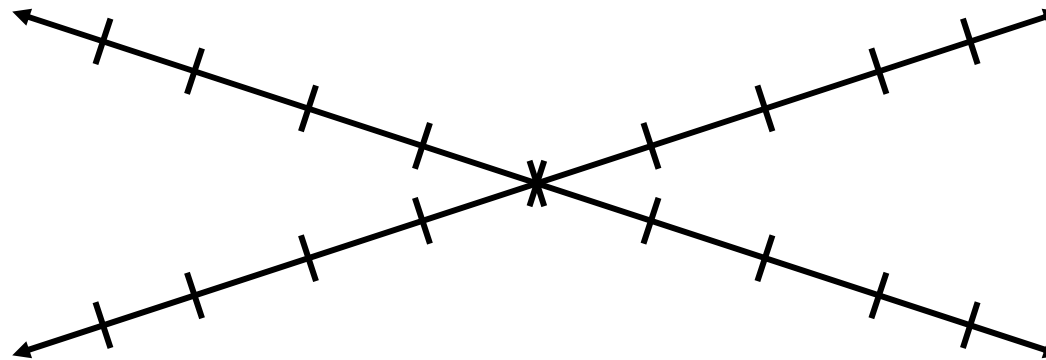
CITLIVOST VŮČI PODNĚTŮM

(Plamínek 2010)

V průběhu evoluce se u lidí vyvinula odlišná citlivost na čtyři základní znaky, jež musí splňovat skupina jako celek:

DYNAMIKA
(změny, riziko)

UŽITEČNOST
(cíle, výsledky, věci,
produkty)

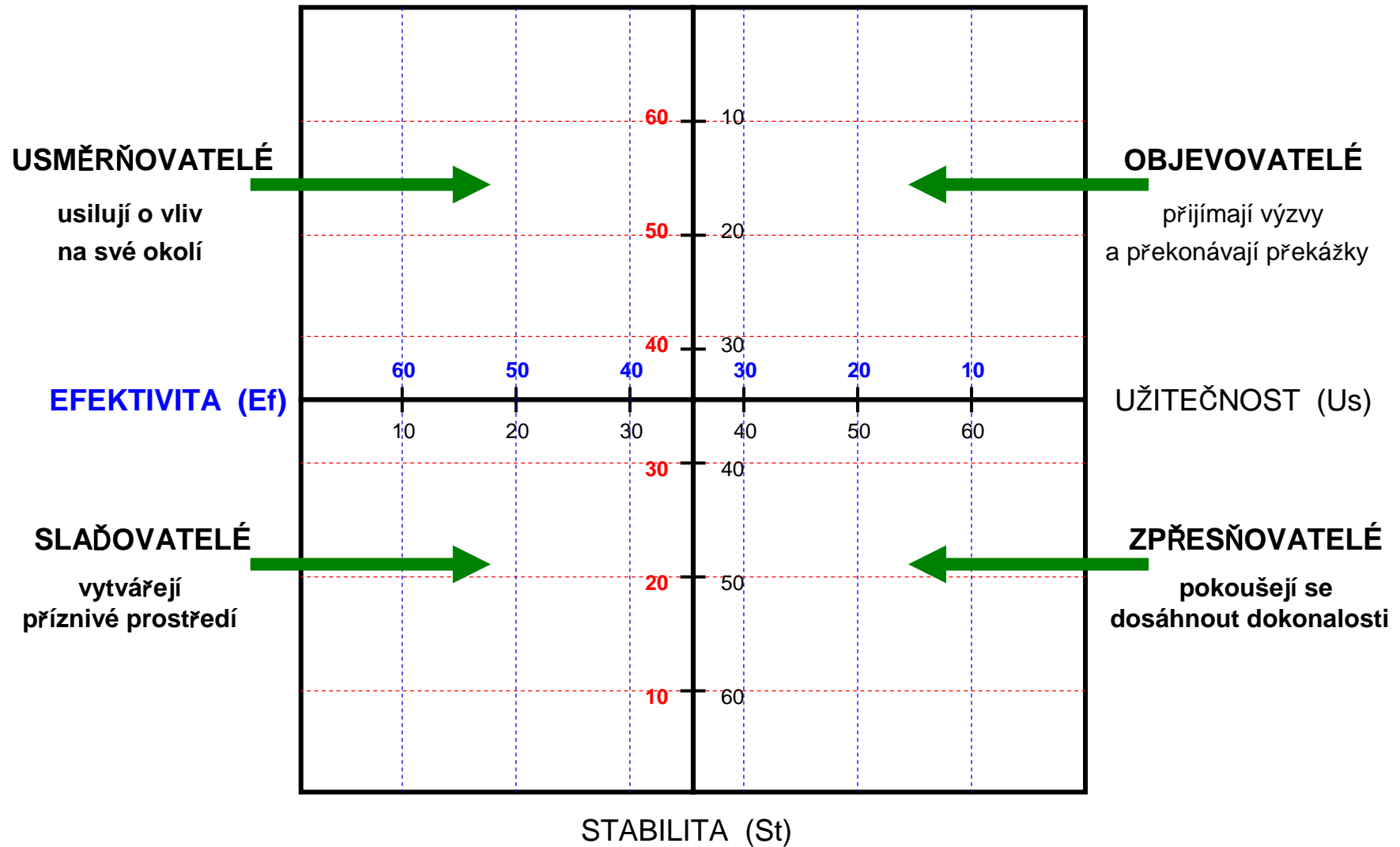


EFEKTIVITA
(cesty, vztahy, lidé, procesy)

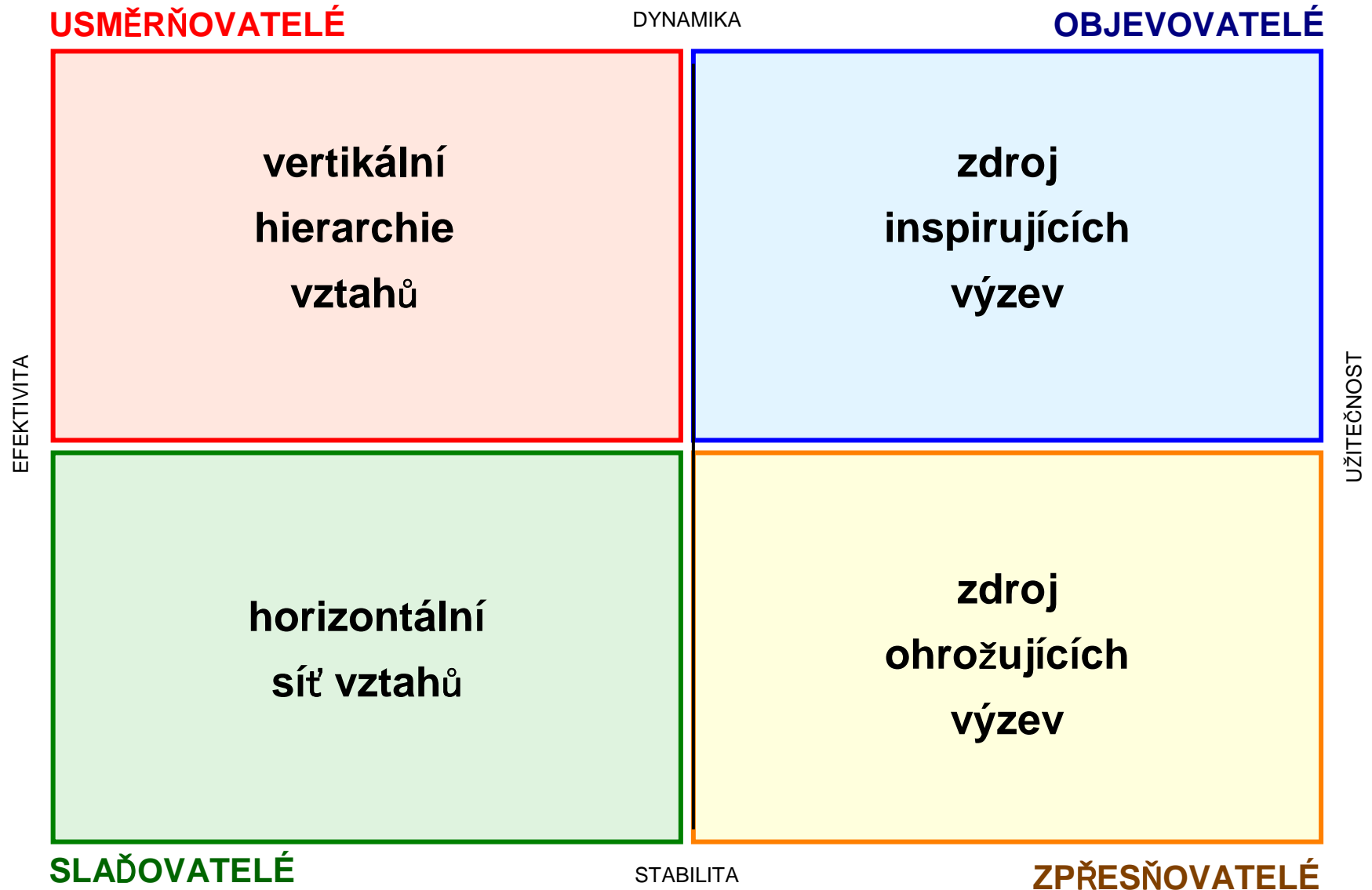
STABILITA
(stálost, bezpečí)

MOTIVAČNÍ TYPY LIDÍ

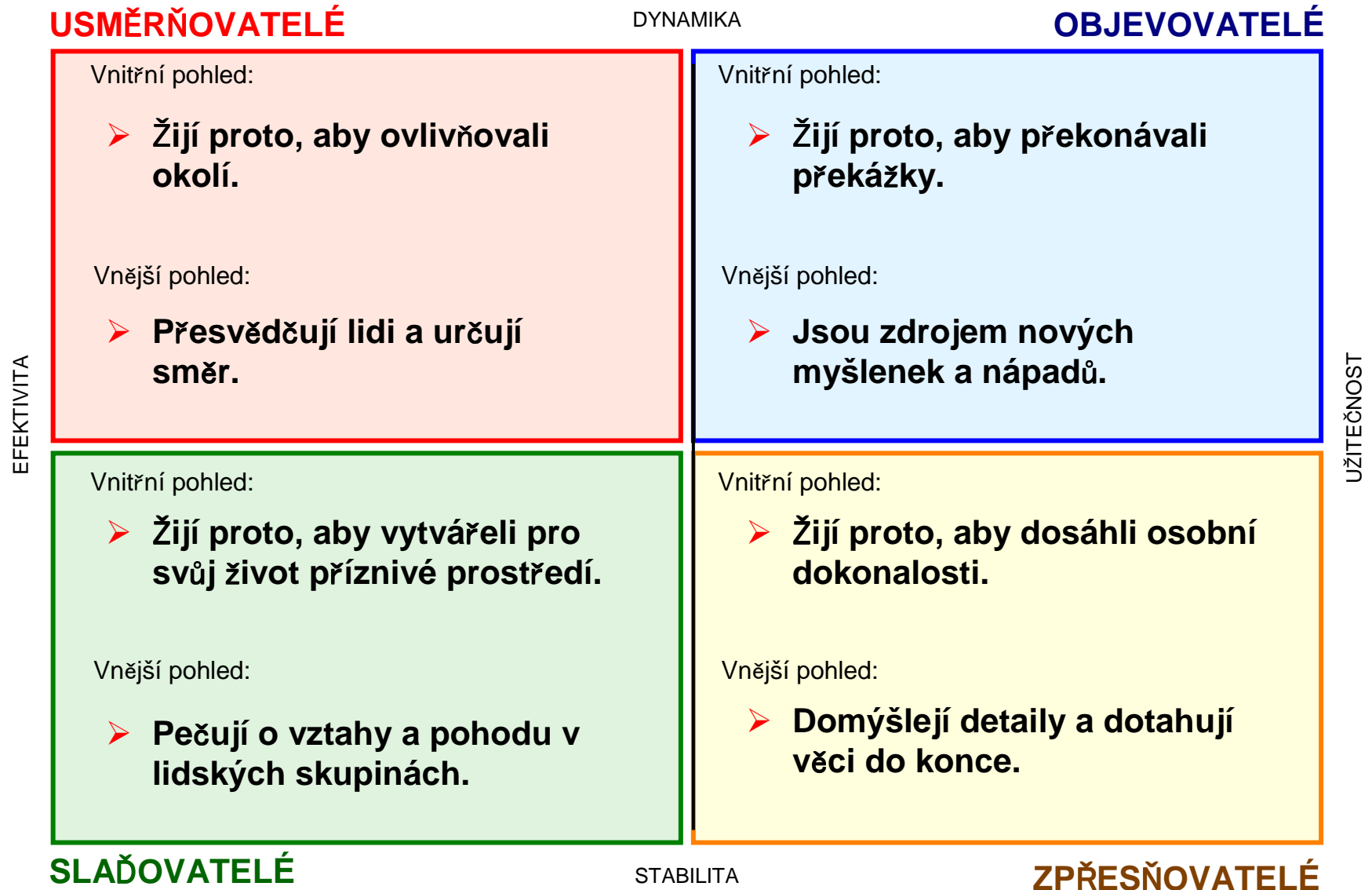
DYNAMIKA (Dy)



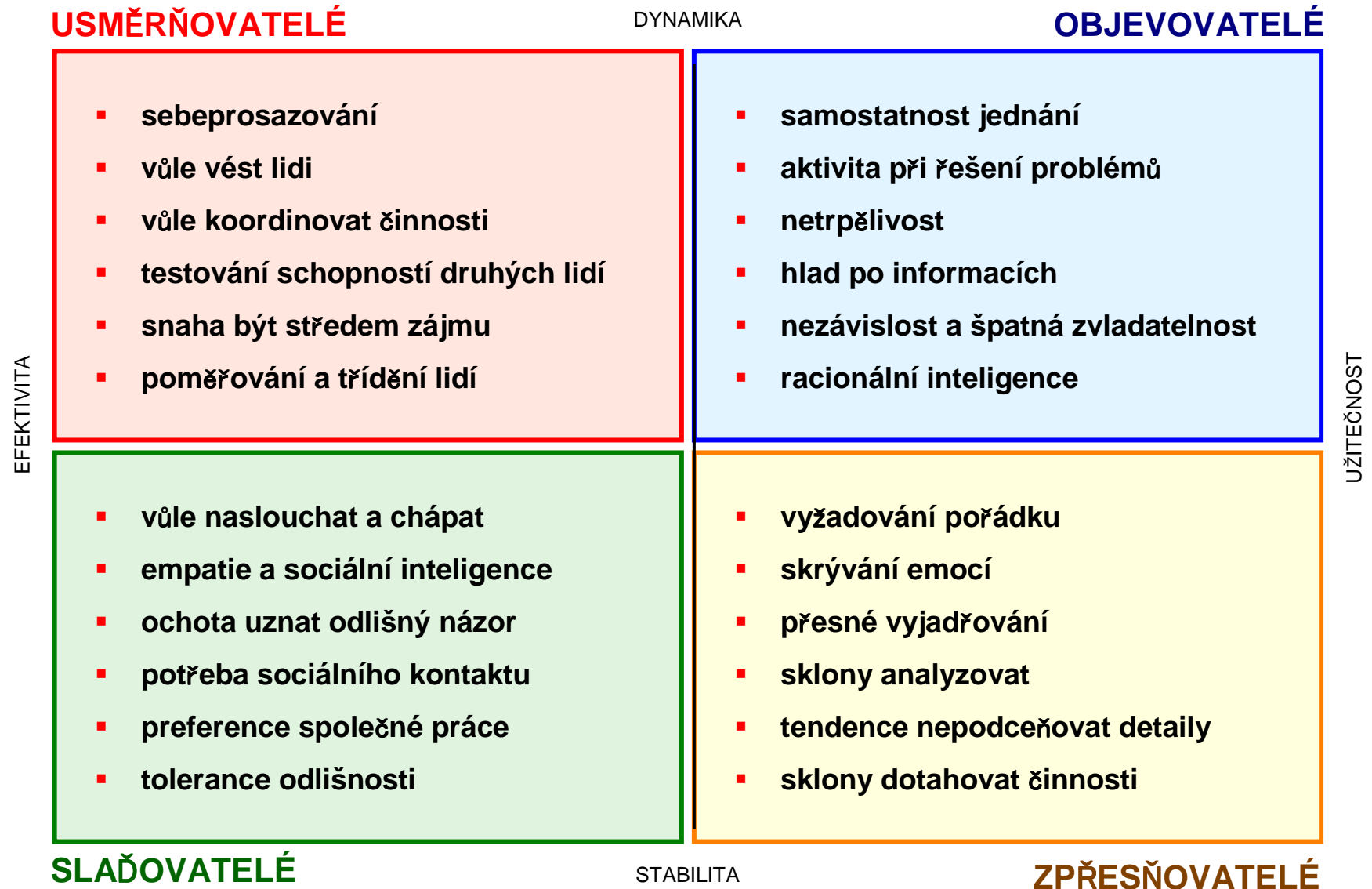
JAK VIDÍ SVĚT



PROČ ŽIJÍ



HLAVNÍ RYSY



TYPICKÉ REAKCE NA POCHVALU

USMĚRŇOVATELÉ

DYNAMIKA

OBJEVOVATELÉ

Nafukování:

“Vůbec to nebylo lehké. / Měl jsem na to jen dva dny. / Ty podklady nestály za nic.”

Zjišťování důsledků:

“Jsem zvědavý, co za to bude. / Třeba to poznám na odměnách.”

Uplatnění vlivu:

“Ukážu ti, jak jsem to udělal. / Mám na to fintu, to musíte vidět. / Ať se do toho příště Karel nemontuje.”

Odvedení jinam:

“Pochval taky ostatní. / Řekni to děvčatům, byla tu do noci. / Projekce nám dala dobré podklady. / Hned to řeknu celému týmu.”

Vracení zpět:

“Jo jo, myslím, že jsi to dobře zadal. / Bez vašich instrukcí by to bylo těžké. / Mimochodem, ta porada včera se ti povedla.”

Stručná akceptace:

“Já vím. / Povedlo se. / Bylo to celkem dobrý. / Jasně. / Zázraky na počkání. / Vypadalo to těžší, než bylo.”

Někdy až netrpělivost:

“No jo no. / To už je minulost. / Dělán teď na motoru.”

Potěšení a stručnost:

“Děkuji, šéfe. / Výborně. / To jsem ráda. / Máme postup pro příště.”

Někdy rozpaky:

“Příště přidám tabulku. / Mohl bych ještě očíslovat strany. / Máme to za sebou.”

EFEKTIVITA

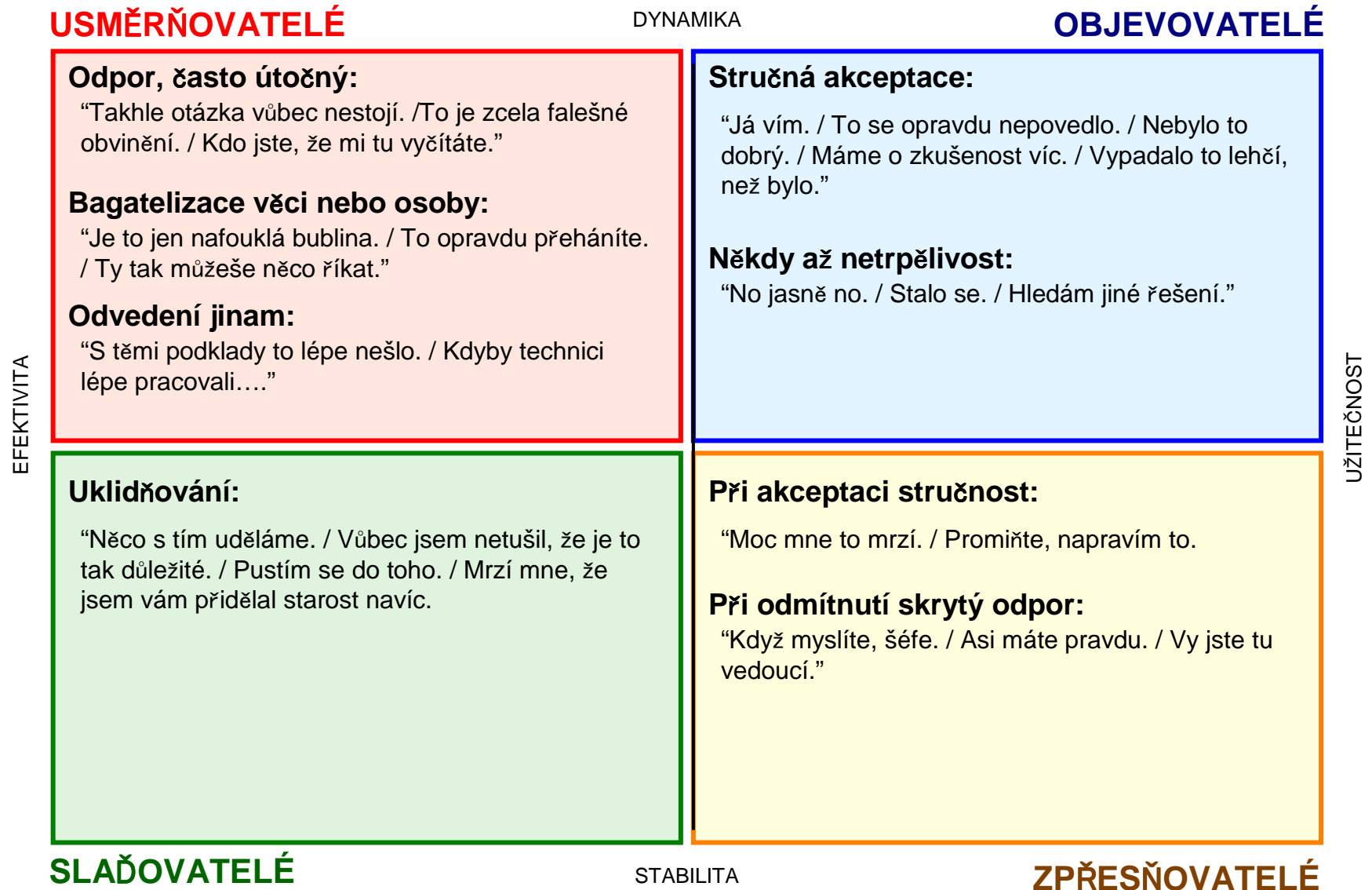
UŽITEČNOST

SLAĎOVATELÉ

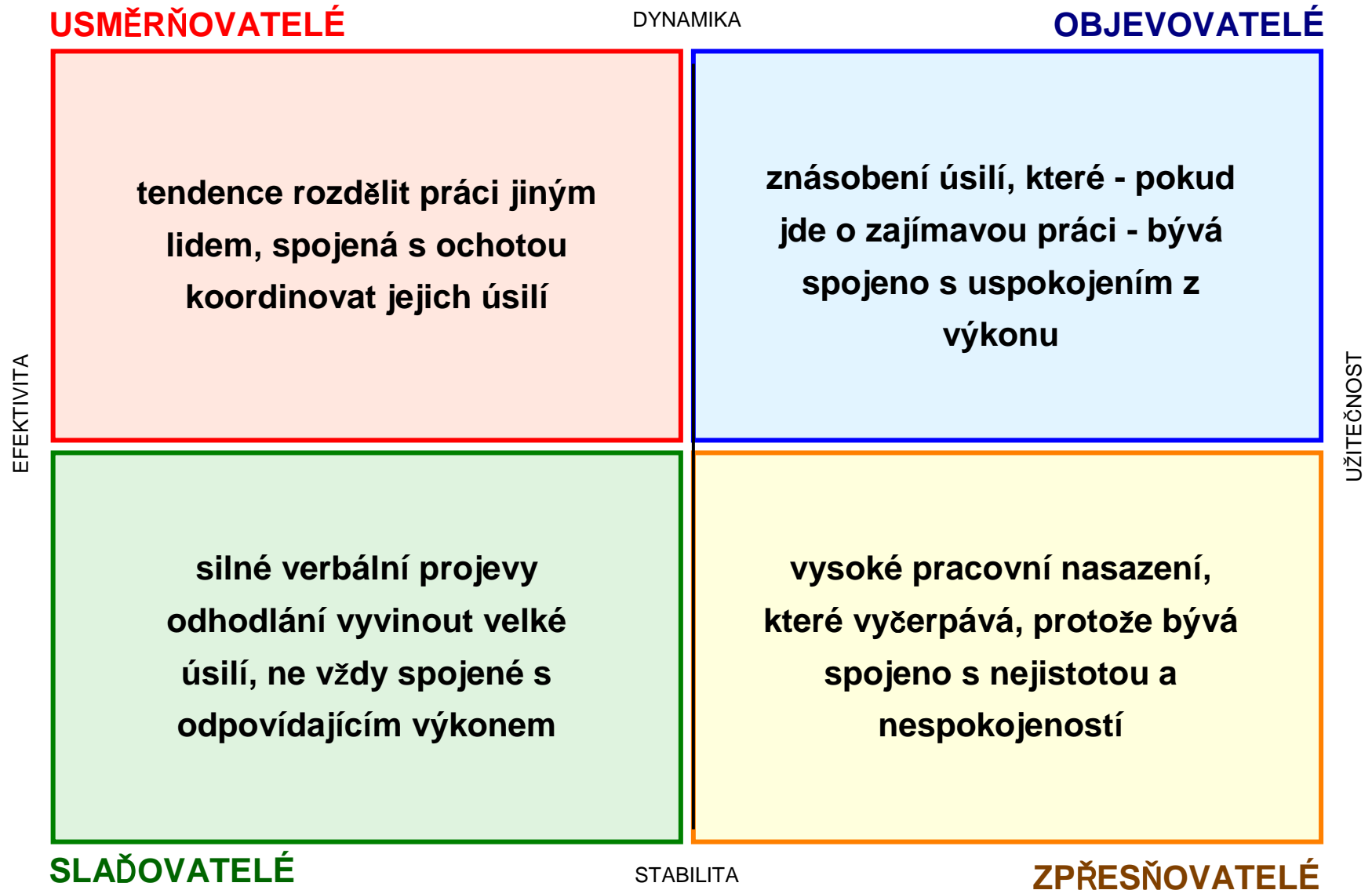
STABILITA

ZPŘESŇOVATELÉ

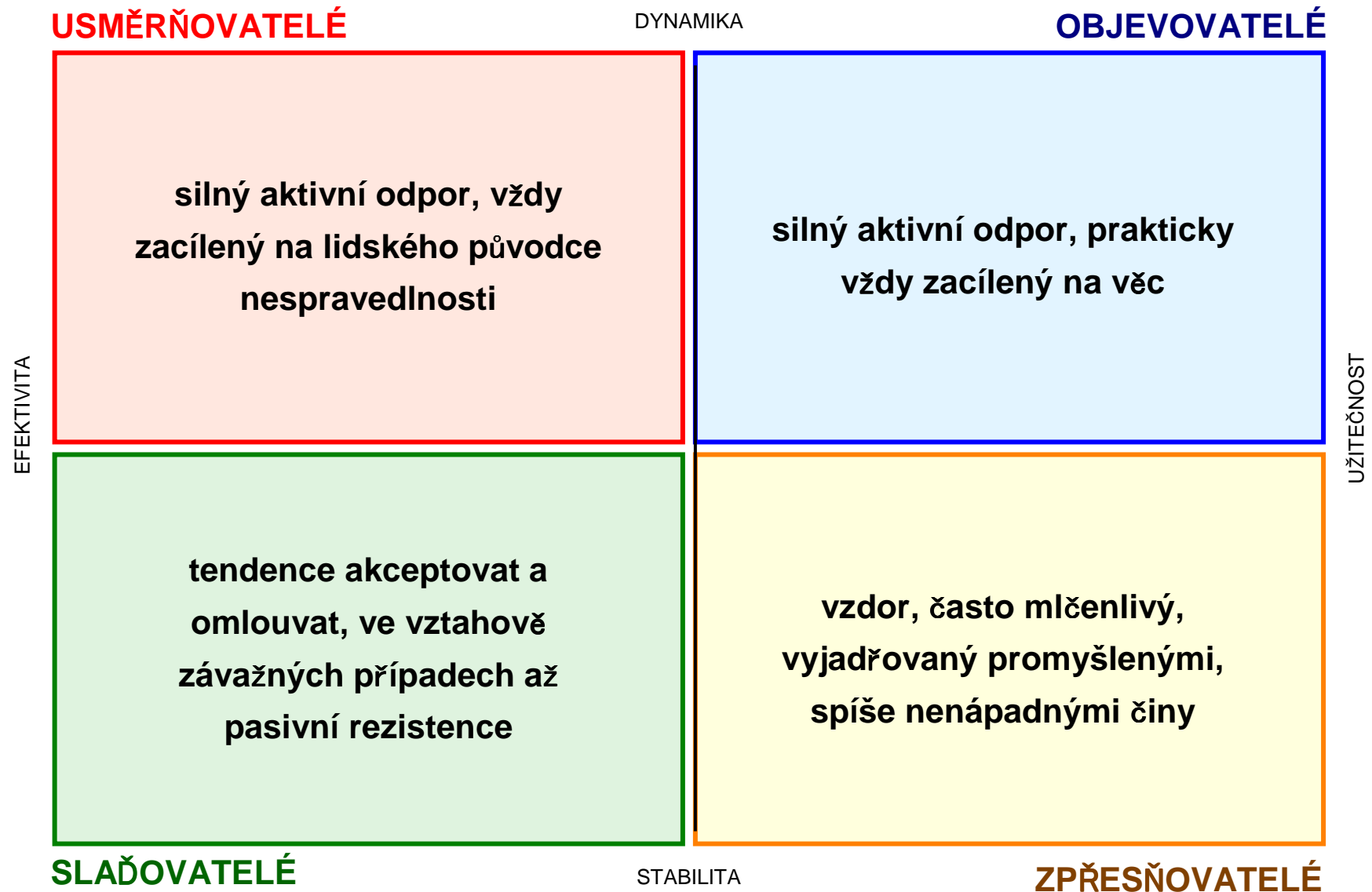
TYPICKÉ REAKCE NA KRITIKU



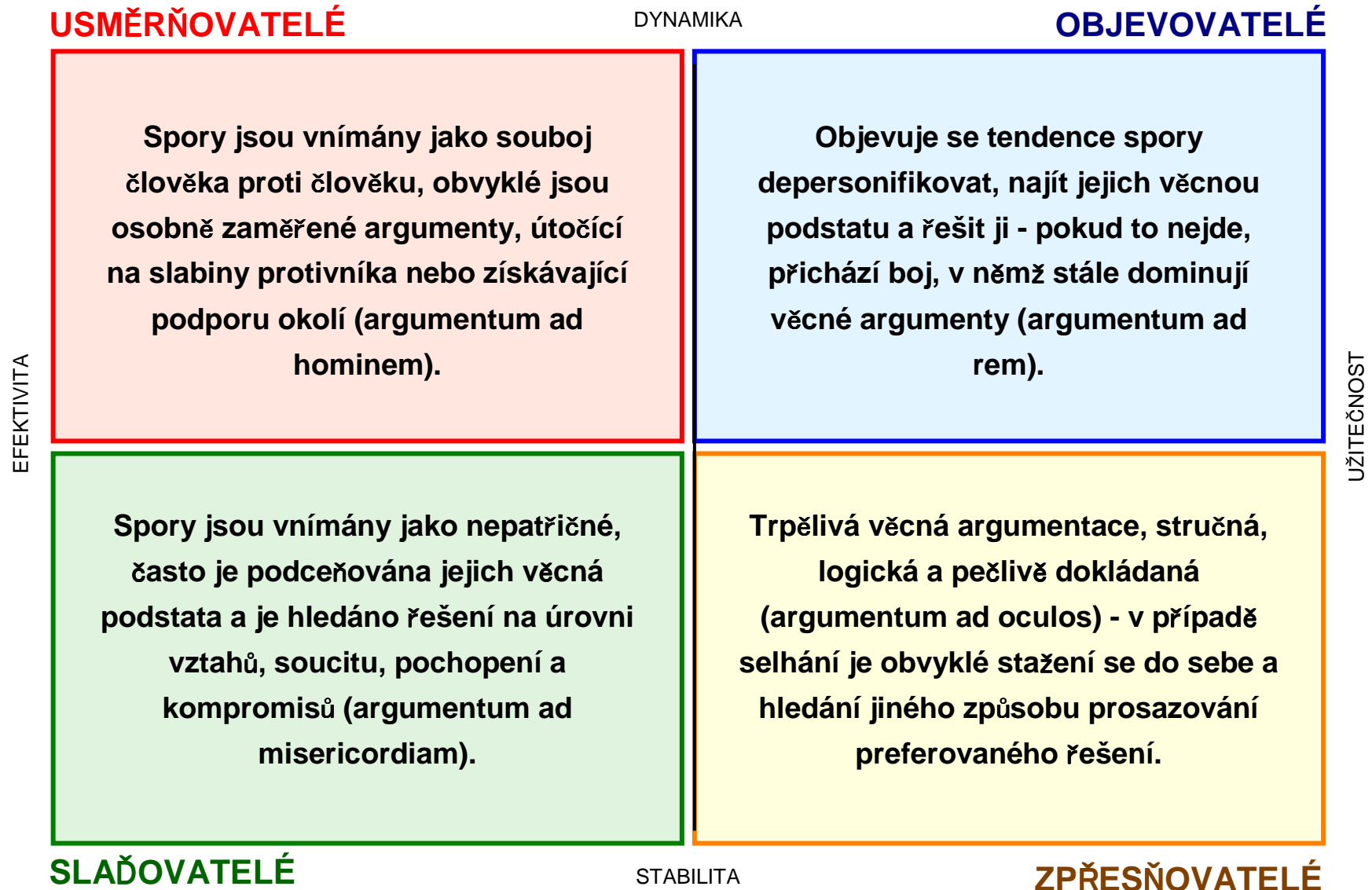
TYPICKÉ REAKCE NA ZÁTĚŽ



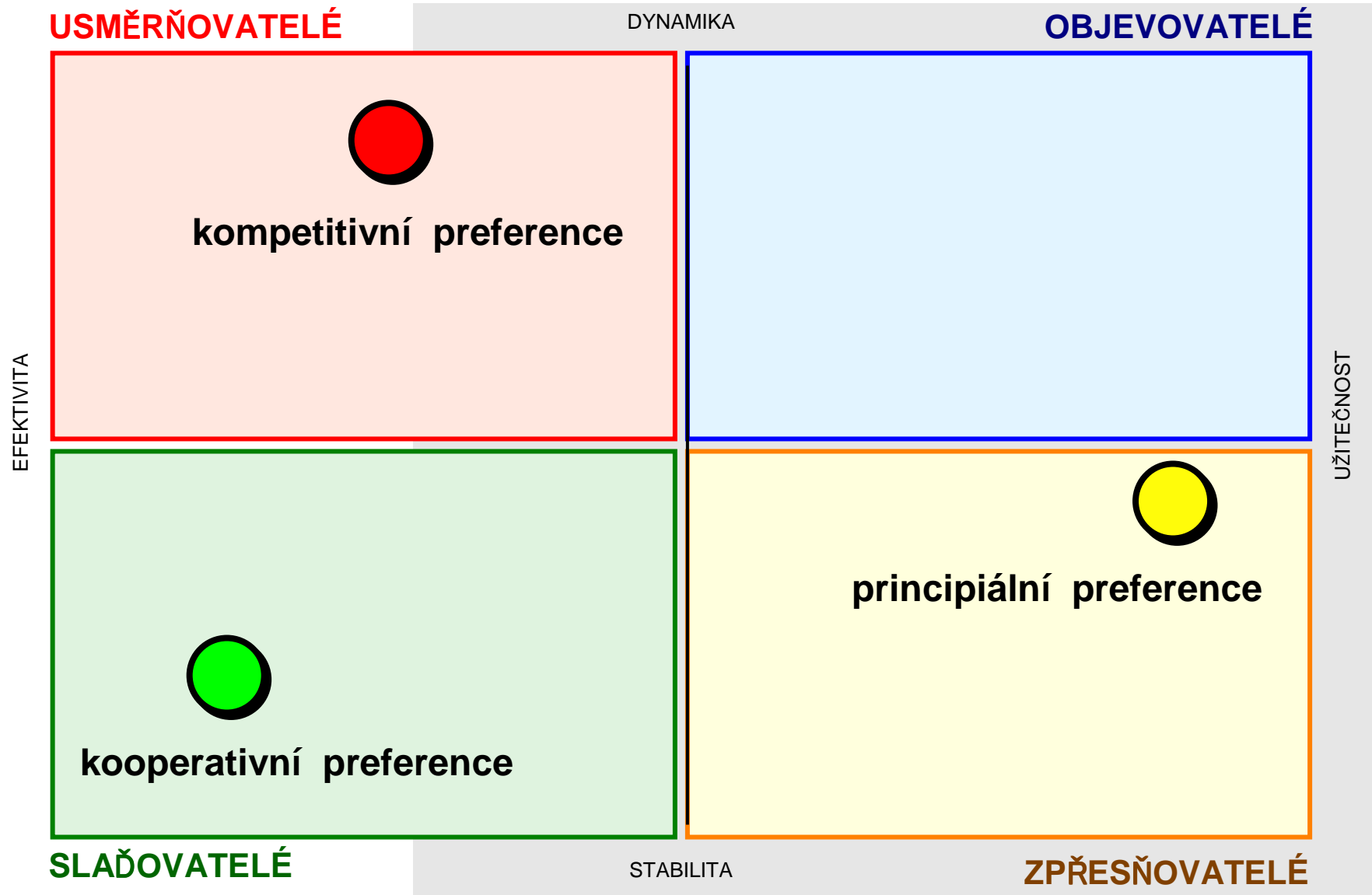
TYPICKÉ REAKCE NA NESPRAVEDLNOST



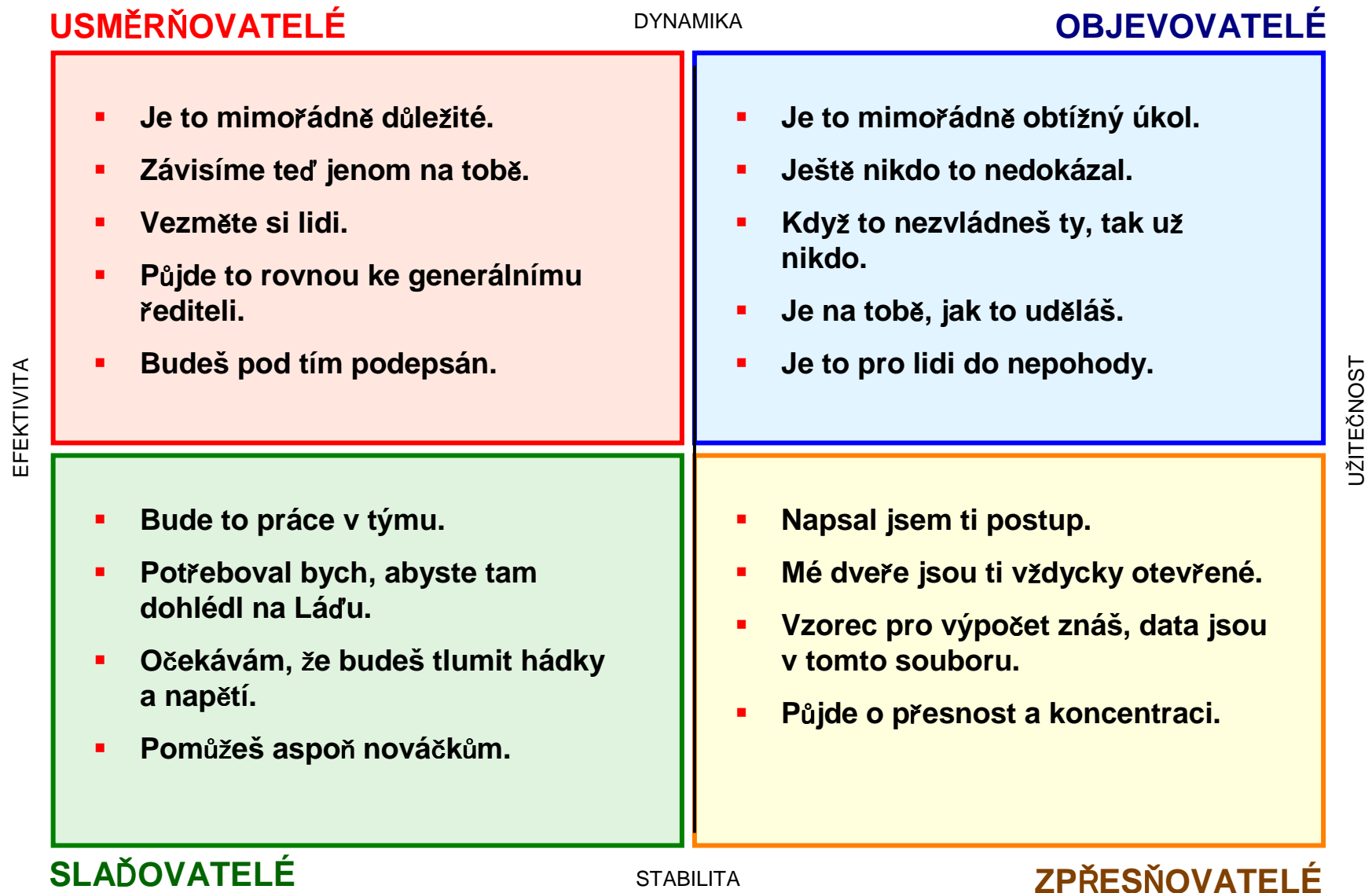
TYPICKÁ POVAHA ARGUMENTACE VE SPORECH



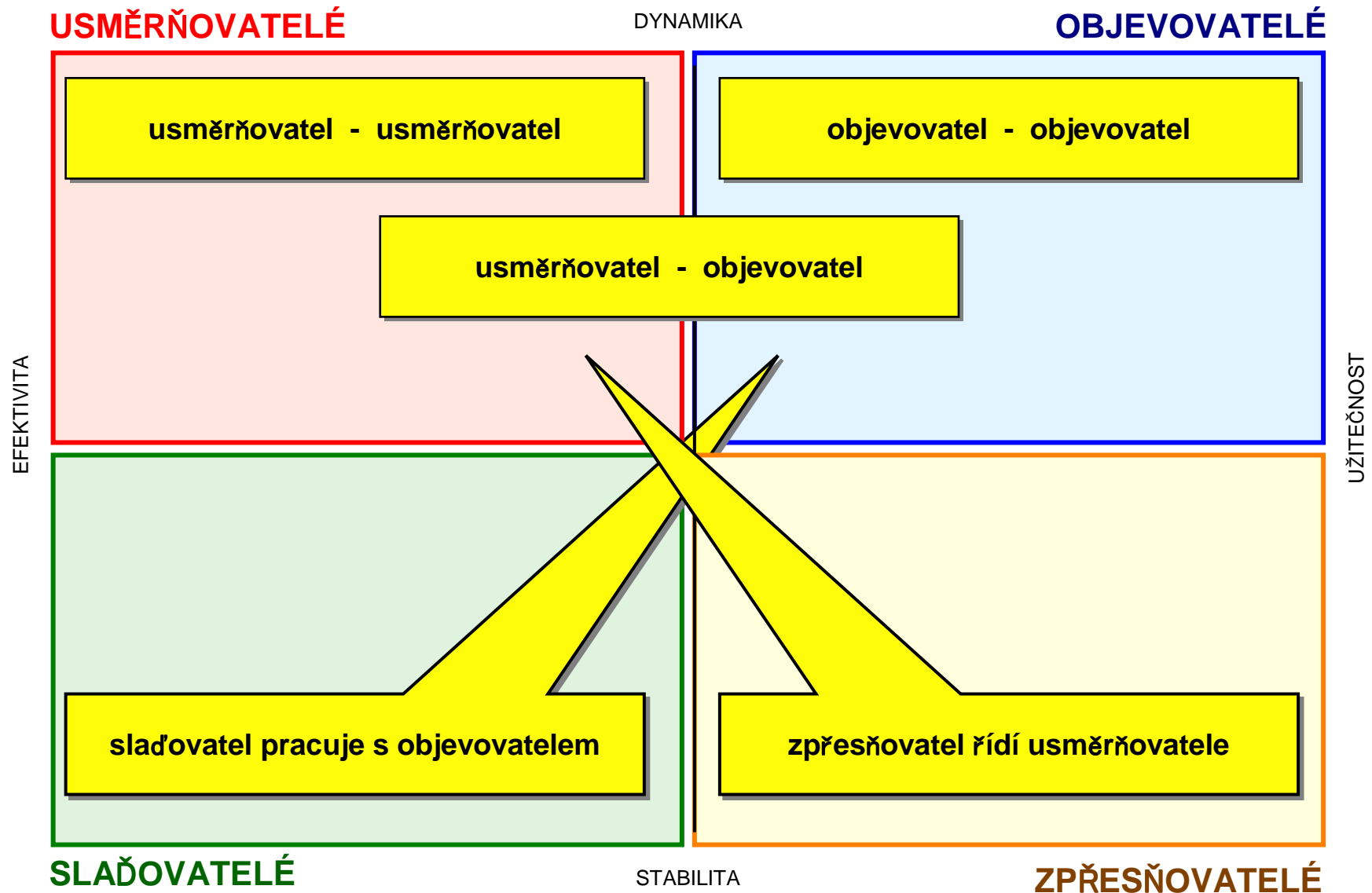
PREFERENCE PŘI ŘEŠENÍ SPORŮ



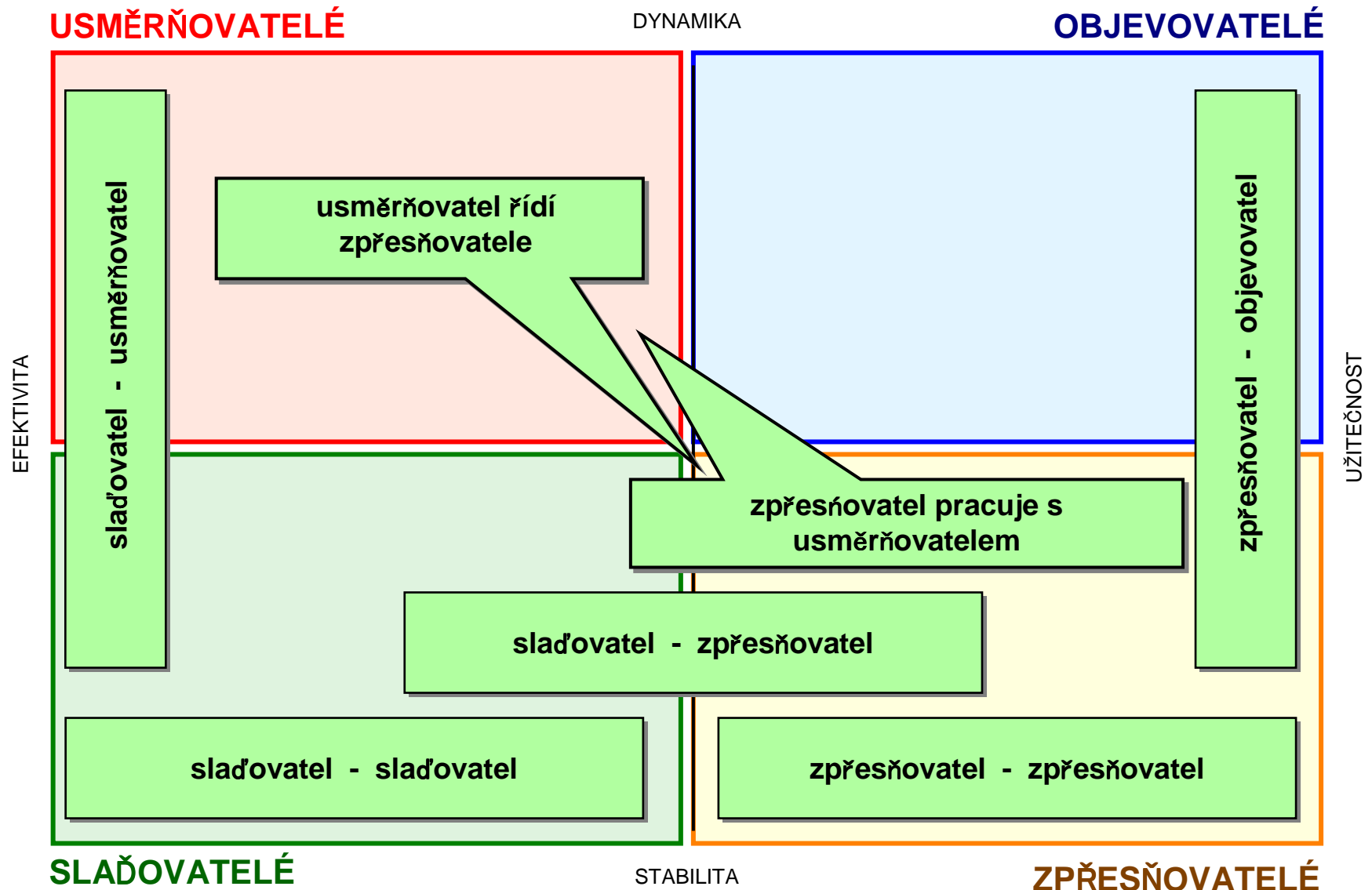
MOTIVACE MOTIVAČNÍCH TYPŮ



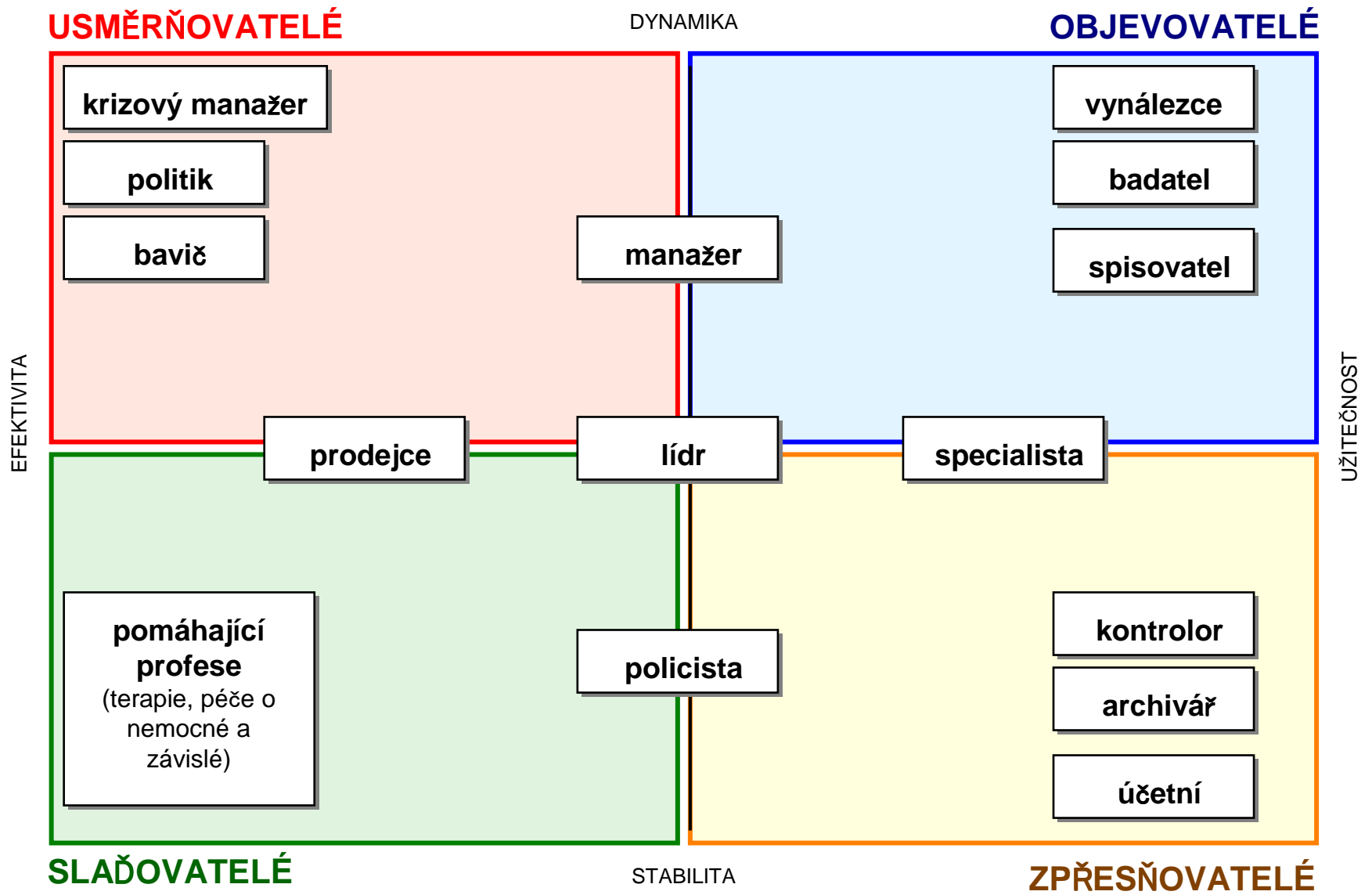
OSOBNOSTNĚ PROBLEMATICKÉ DVOJICE



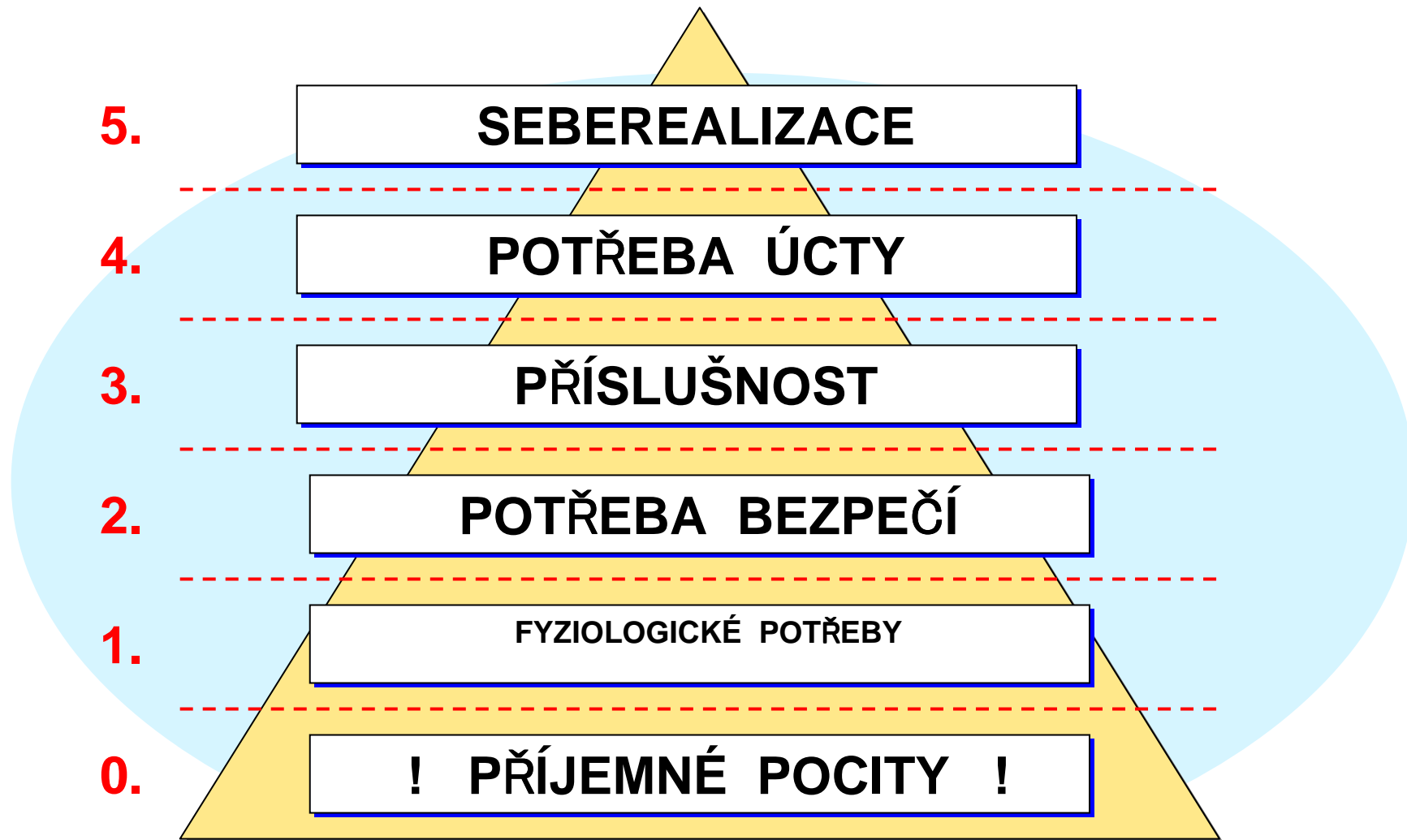
OSOBNOSTNĚ KOMPATIBILNÍ DVOJICE



DISPOZICE K URČITÝM TYPŮM POVOLÁNÍ

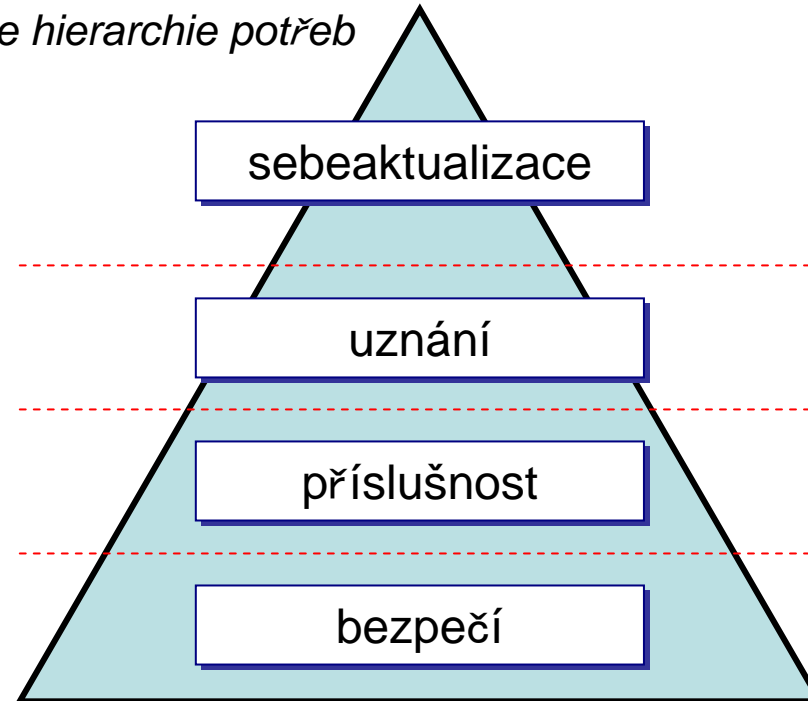


HIERARCHIE POTŘEB ABRAHAMA MASLOWA



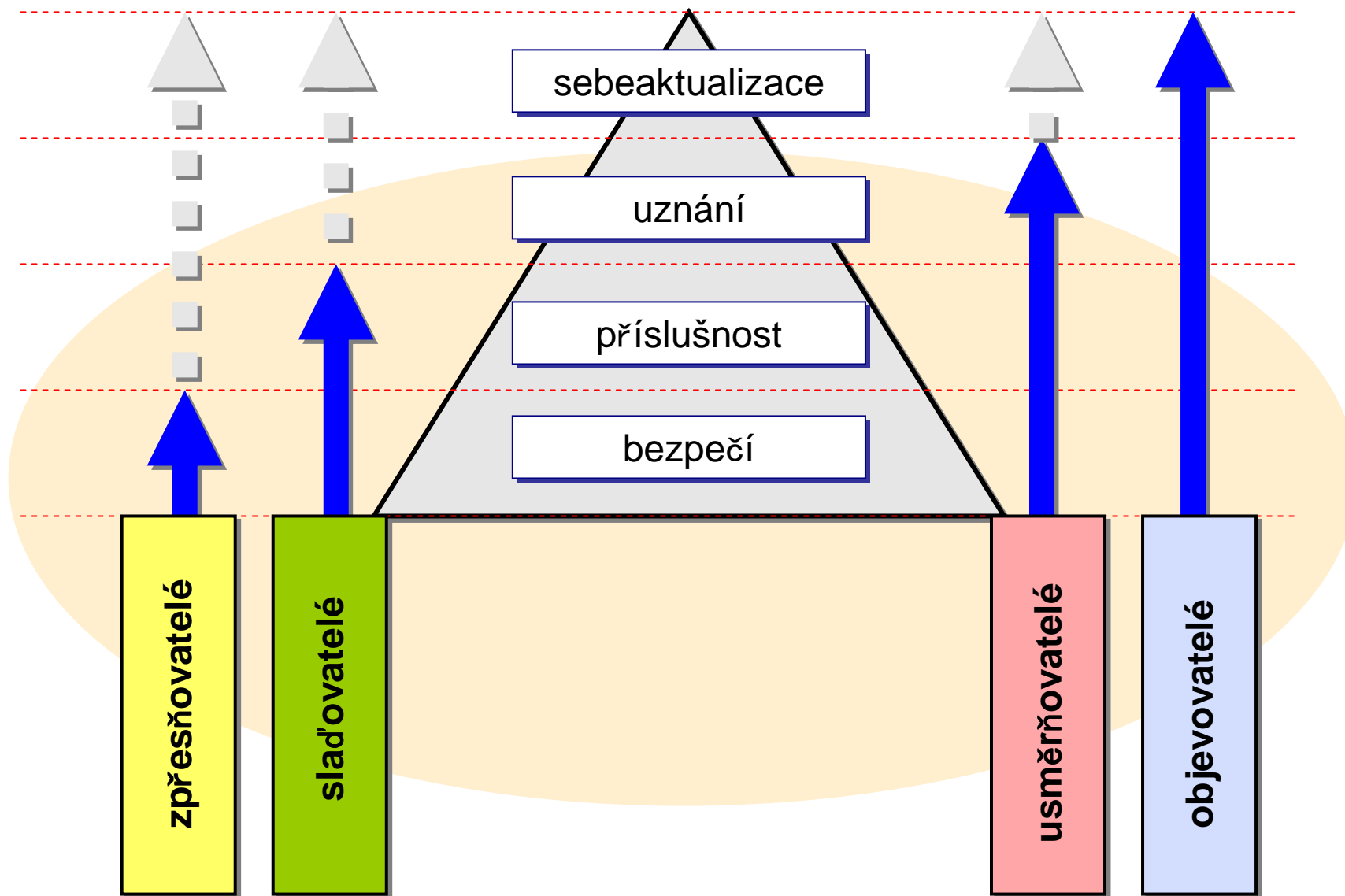
POZNÁVÁNÍ MOTIVAČNÍ POLOHY

Manažerská verze hierarchie potřeb



- 1) Stanovení (aktuální) výběrové citlivosti na podněty.**
- 2) Překlad podnětů do jazyka příslušných pater.**

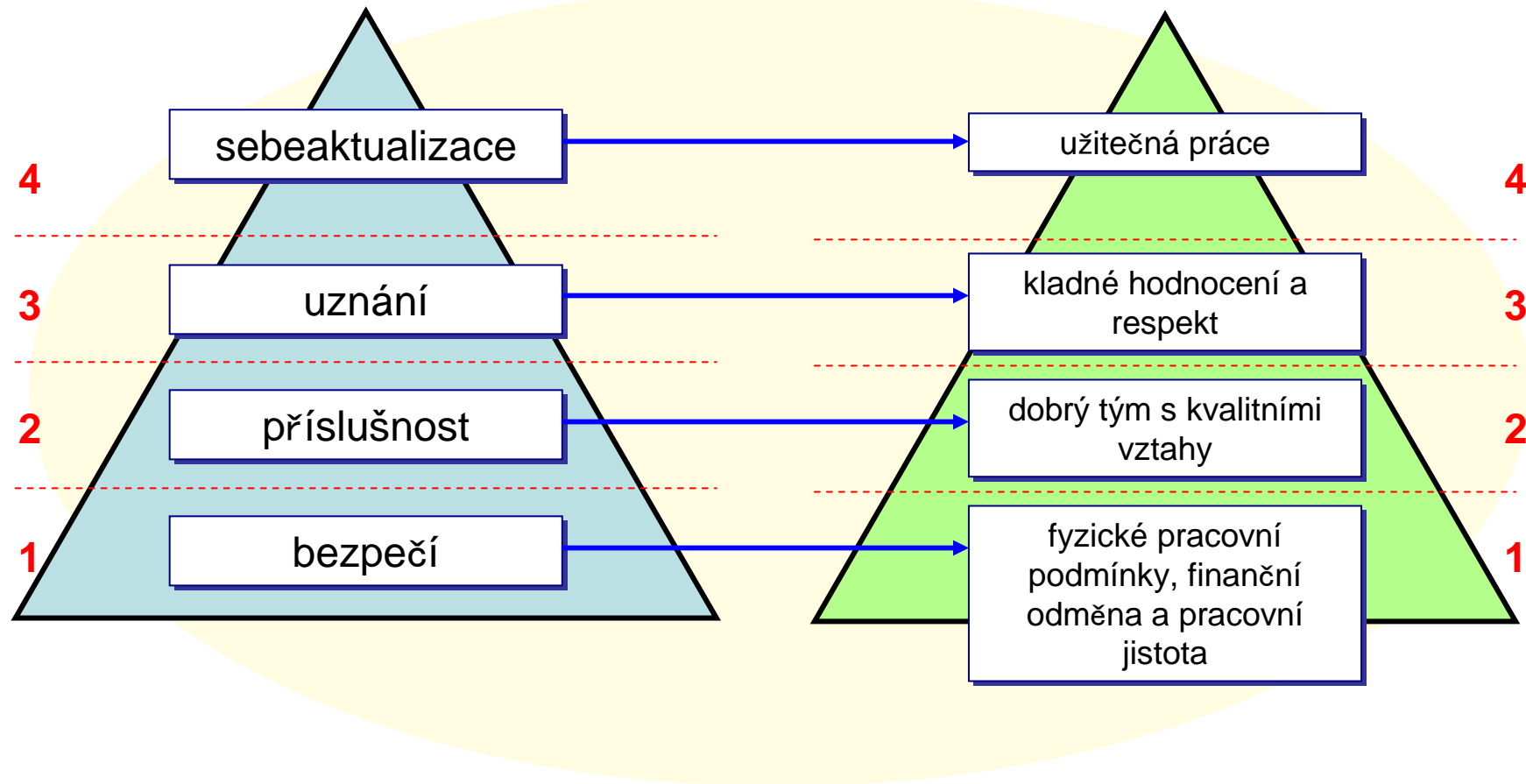
VZTAH MOTIVAČNÍHO ZALOŽENÍ A MOTIVAČNÍ POLOHY



PYRAMIDA STIMULŮ

Manažerská verze hierarchie potřeb

Pyramida stimulů

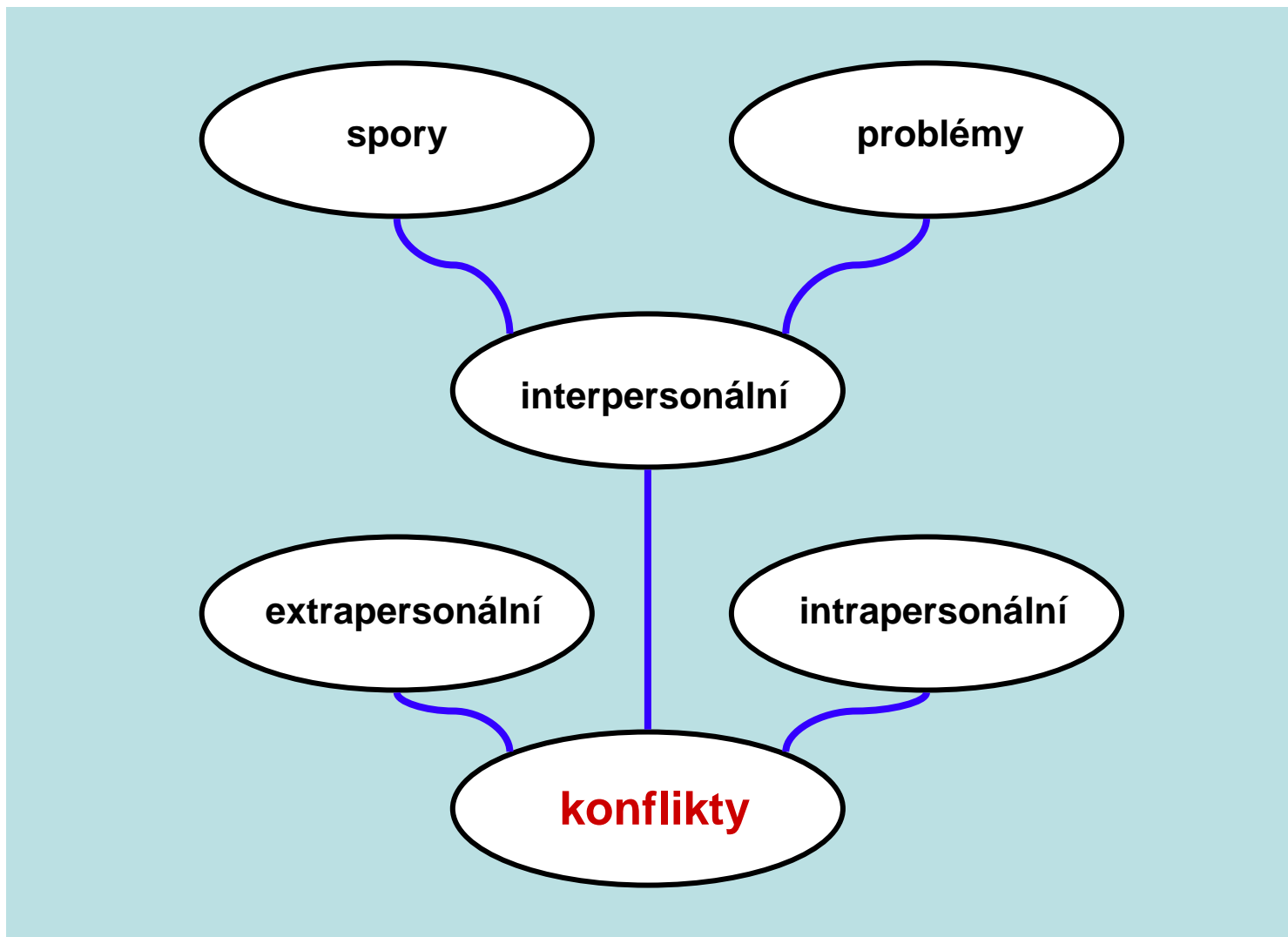


JEDNÁNÍ S LIDMI NA RŮZNÝCH ÚROVNÍCH HIERARCHIE POTŘEB

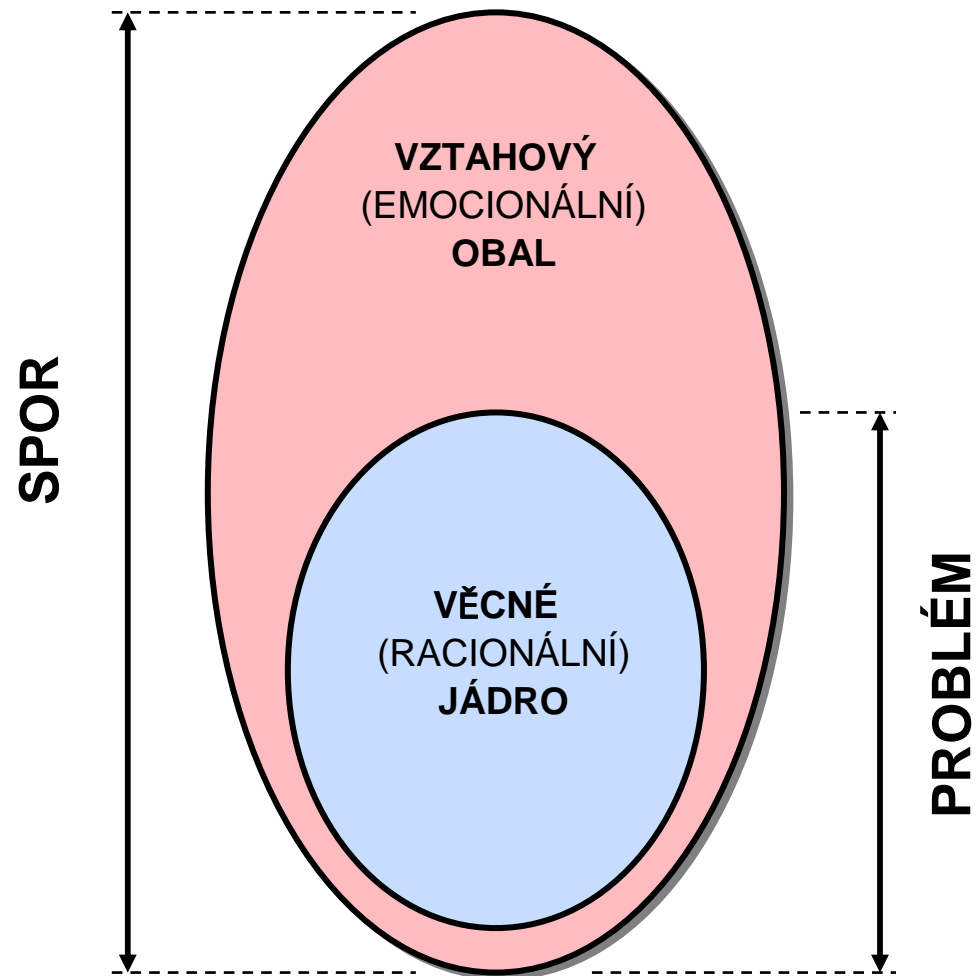
stupeň hierarchie potřeb	preferovaná oblast zájmů	doporučení pro vedení, řízení a komunikaci
1	bezpečí	<ul style="list-style-type: none"> • Těmto lidem věnujte zvláštní péči. • Nabízejte pevná pravidla. • Dbejte o srozumitelnost. • Tolerujte testování platnosti zavedeného řádu. • Shrnujte a orientujte.
2	příslušnost	<ul style="list-style-type: none"> • Tito lidé potřebují spíše pozornost než péči. • Zdůrazňujte jejich užitečnost pro celek. • Zmiňujte kontext jejich role a práce. • Ptejte se, co potřebují. • Poskytujte jim věcnou zpětnou vazbu.
3	uznání	<ul style="list-style-type: none"> • Regulujte jejich touhu vyniknout. • Vytvářejte jim prostor pro malé výhry. • Vyvažujte kritické a pochvalné poznámky. • Oceňujte jejich silné stránky. • Věcně pojmenovávejte jejich slabiny.
4	sebeaktualizace	<ul style="list-style-type: none"> • Dopřejte jim svobodu (jako volnost v mezích). • Respektujte jejich soukromí. • Jednejte s nimi jako s respektovanými partnery. • Usměřujte jejich nekonvenčnost v kreativitu. • Učte se od nich.

KOMUNIKACE A ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ

TYPY KONFLIKTŮ

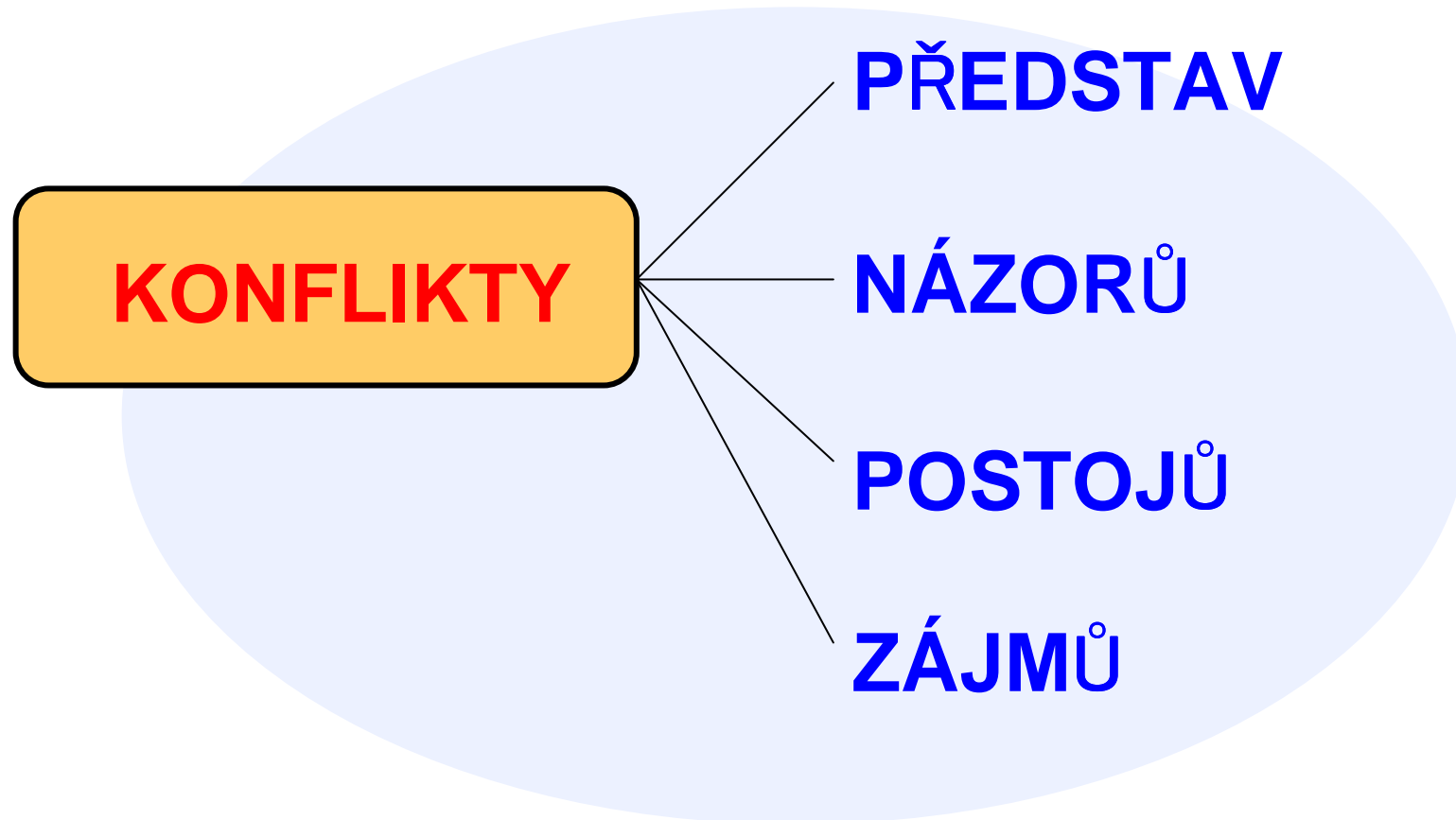


SPORY A PROBLÉMY

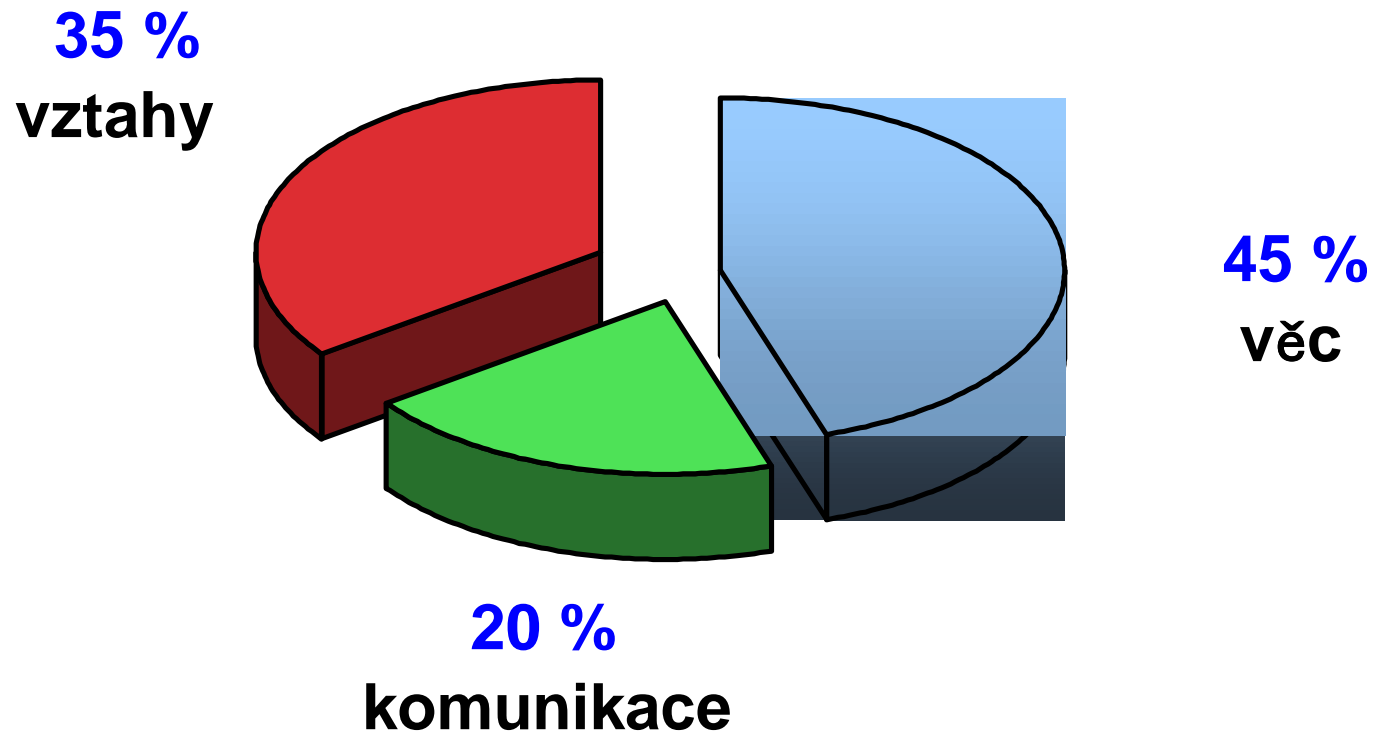


DĚLENÍ KONFLIKTŮ

PODLE PŘEVLÁDAJÍCÍ PSYCHOLOGICKÉ CHARAKTERISTIKY

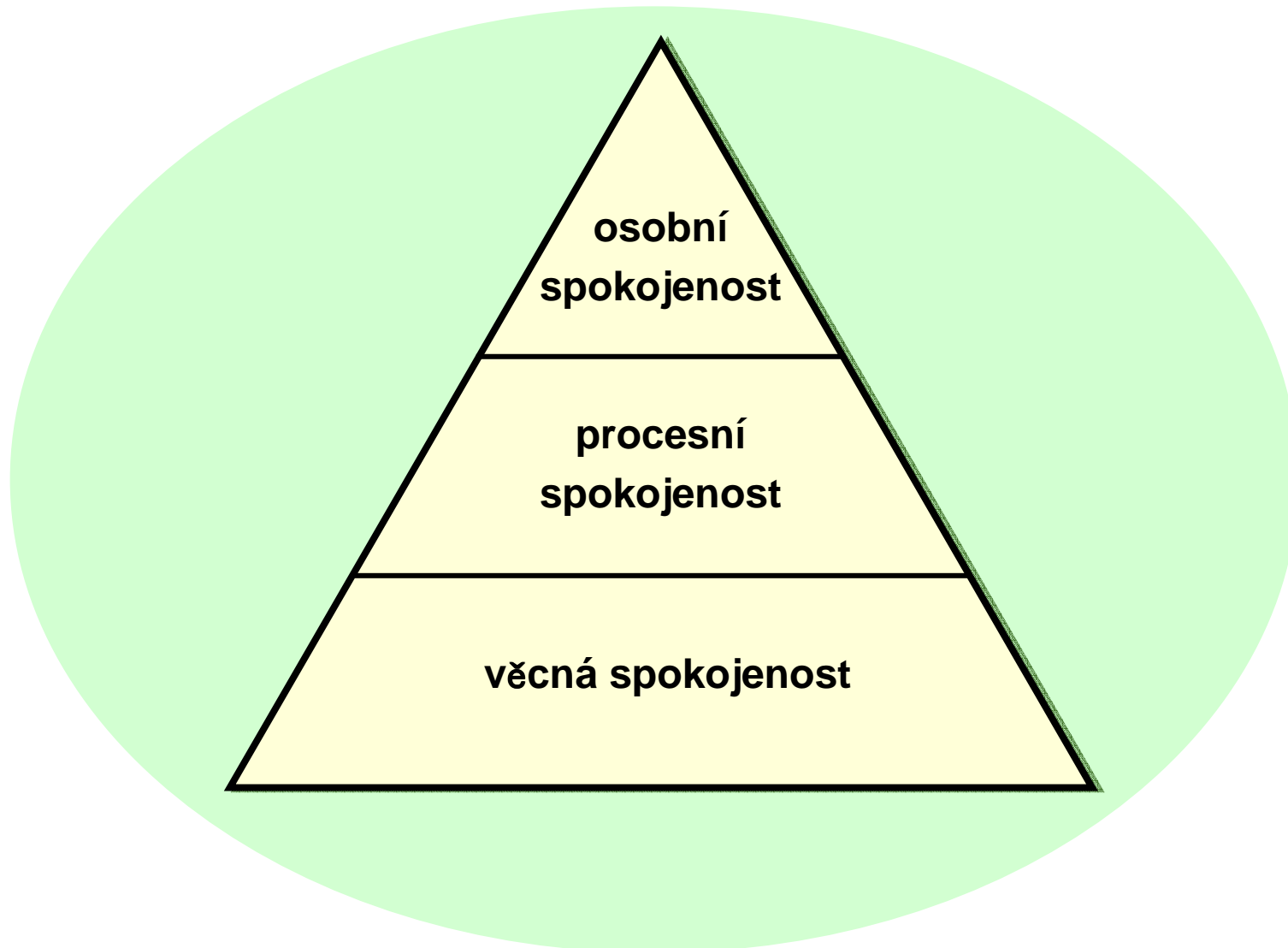


PŘÍČINY KONFLIKTŮ



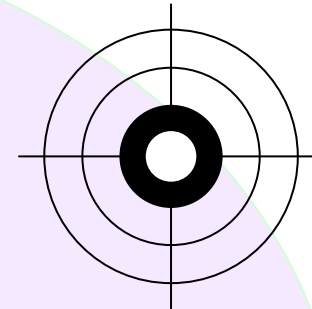
- zdroj: Jiří Plamínek, monitorované období 1991- (2009?)
- poznámka: postupně narůstá podíl konfliktů s věcnou podstatou (1991 cca 40%, “dnes” cca 50%)

PYRAMIDA SPOKOJENOSTI



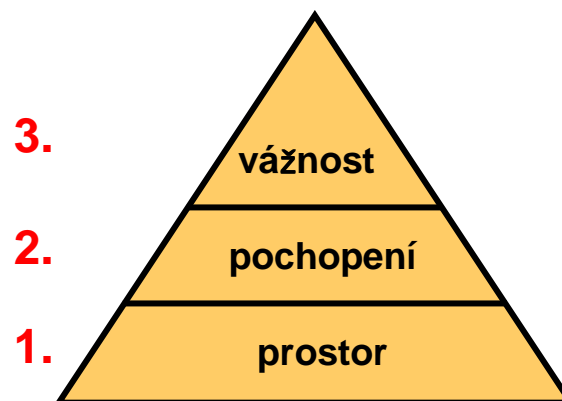
5 ÚROVNÍ ZAMĚŘENÍ POZORNOSTI

- 1. VIZE**
- 2. PLÁN**
- 3. DETAIL**
- 4. PROBLÉM**
- 5. DRAMA**



TŘI PODMÍNKY ÚSPĚŠNÉ KOMUNIKACE

Spolupráce může lehce ztroskotat na nepochopení. Komunikujete-li s partnerem v rámci řešení konfliktů, myslete stále na tři podmínky, které by měly být splněny, aby se právě komunikace nestala příčinou selhání spolupráce:



1. Ptejte se protistrany a dávejte jí možnost odpovědět.

2. Jasně ukažte, že jste ji dobře pochopili (po případném ověření).

3. Dejte jasně najevo, že to, co se dozvídáte, berete zcela vážně.

KOMUNIKAČNÍ STYLY

(Robbins, H. A.: How to speak and Listen Effectively, Amacom, 1992)

ANALYTICKÝ - ŘÍDÍCÍ - PŘÁTELSKÝ - EXPRESIVNÍ

Analytická osobnost - má sklon hodně myslet, pomalu jednat, kontrolovat se, je pasivní, tichá, nepodléhá vášním.

Řídící osobnost - je aktivní, ambiciózní, nezávislá, vytrvalá, opatrná, vyhledává soutěže a konflikty, neukazuje své city.

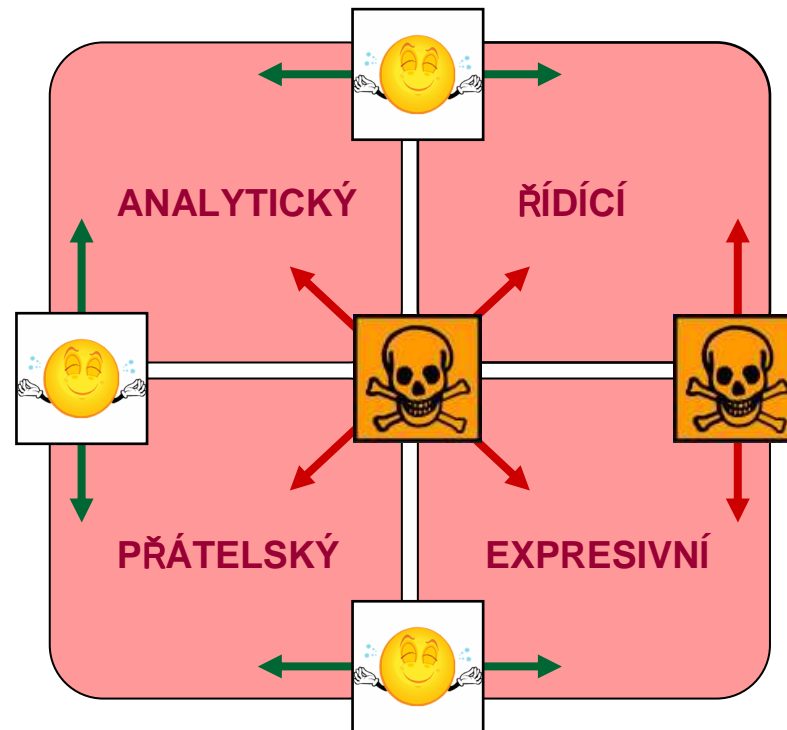
Přátelská osobnost - je velmi citlivá, ráda těší ostatní, má pro lidi pochopení, raduje se z jejich radostí.

Expresivní osobnost - je rovněž citlivá, má ráda vzrušení, má sklony k unáhlenému zobecňování, na rozdíl od přátelských osobností je však více zahleděná do sebe.

KOMPATIBILNÍ A TOXICKÉ VZTAHY

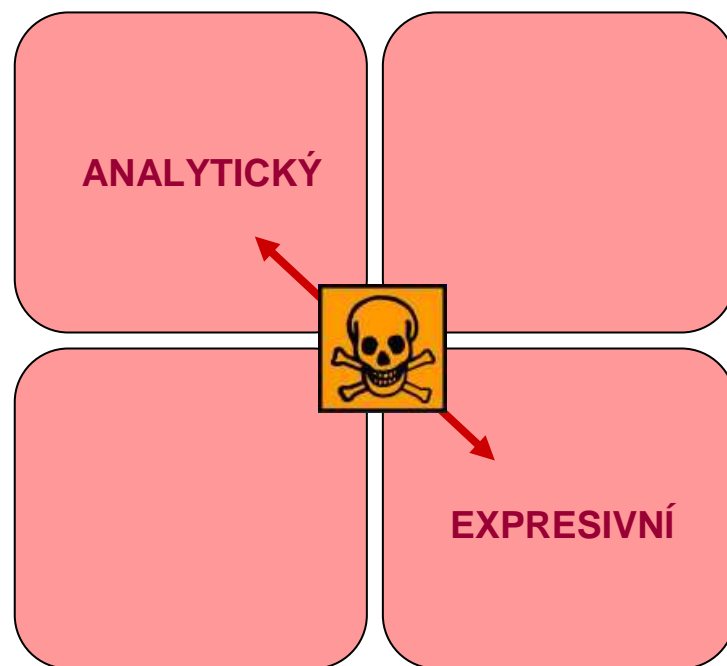
Osobnosti, jejichž komunikační styly mají něco společného, se spolu dobře dorozumí - jsou mezi nimi **KOMPATIBILNÍ VZTAHY**.

Osobnosti, které mají vzájemně rozporné povahové vlastnosti, spolu nedokáží efektivně komunikovat - jsou mezi nimi **VZTAHY TOXICKÉ**.



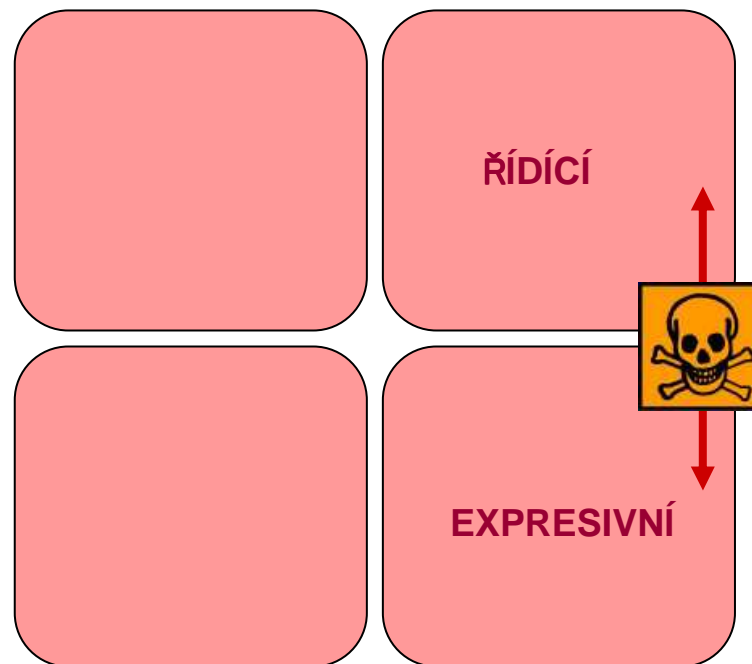
TOXICKÉ VZTAHY 1

Osobnosti **analytická** se s **expresivní** těžko domlouvá, protože zatímco analytická je chladná a logicky uvažující, zaměřuje se na fakta a detaily, expresivní je impulzivní, detaily přehlíží a raději jen zobecňuje. Výsledkem je při jednání časté nepochopení si.



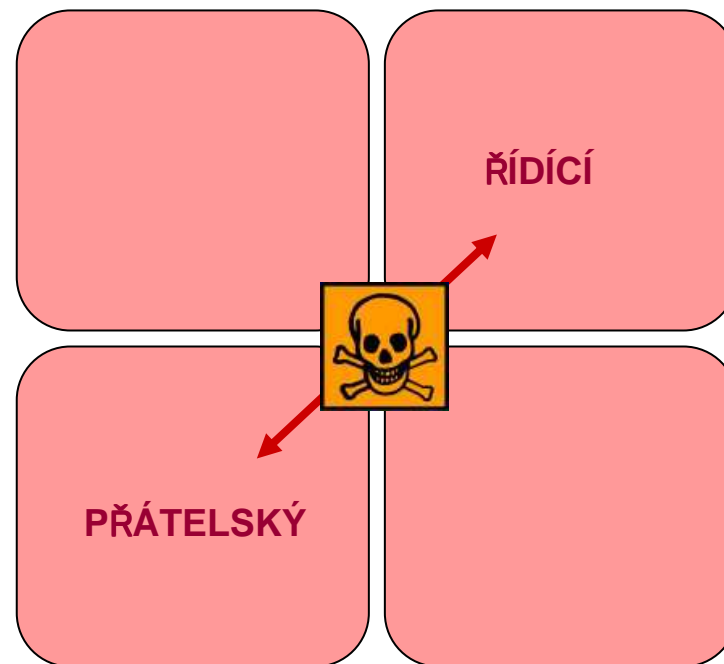
TOXICKÉ VZTAHY 2

Osobnosti **řídící** a **expresivní** se vzájemně příliš nesnáší, protože obě jsou ambiciózní resp. středem pozornosti, každá však toho dosahuje zcela odlišnými cestami. Zatímco řídící se soustředí na nejbližší budoucnost, je organizovaná, cílevědomá a necitlivá, expresivní líčí své úžasné ideje, je často dezorganizovaná, citlivá a upovídaná. Komunikace těchto dvou stylů často vyústí v konflikt a jejich vztahy jsou většinou trvale napjaté.



TOXICKÉ VZTAHY 3

Osobnosti **řídící** a **přátelská** spolu obtížně jednají, protože řídící se soustřeďuje na věcná fakta a výsledky, projevy sympatií ze strany přátelské ji nezajímají a její nerozhodnost a upovídánost ji provokují. Při jednání má pak řídící tendenci přehlížet a podceňovat argumenty přátelské osobnosti.



TAKTIKY JEDNÁNÍ 1

ANALYTICKÁ OSOBNOST

(sklon hodně myslet, pomalu jednat, kontrolovat se, pasivní, tichá, nepodléhá vášním)

- **komunikovanou záležitost mít dobře připravenou**
- **být věcný a systematický**
- **u každého návrhu shrnovat pro a proti**
- **logicky argumentovat**
- **neplýtvat časem a nesnažit se s partnerem manipulovat**

TAKTIKY JEDNÁNÍ 2

ŘÍDÍCÍ OSOBNOST

(aktivní, ambiciózní, nezávislá, vytrvalá, opatrná, vyhledává soutěže a konflikty, neukazuje city)

- **opět dobře připravená fakta, logické argumenty**
- **zdůrazňovat cíle a výsledky**
- **nepředkládat jen jedno řešení, ale alternativy a nechat rozhodovat**
- **přesné a konkrétní otázky typu “kdo”, “co”, “jak”**
- **při rozporu nevyjadřovat nesouhlas s osobou, ale zaměřit se na fakta**

TAKTIKY JEDNÁNÍ 3

PŘÁTELSKÁ OSOBNOST

(velmi citlivá, ráda těší ostatní, má pro lidi pochopení, raduje se z jejich radostí)

- **je dobré projevit přívětivost, lidský zájem**
- **nelze je nutit do rychlého rozhodnutí**
- **je lepší klást jim otázky “jak” a zjišťovat jejich názory, aby neměly pocit, že jsou přehlíženy**

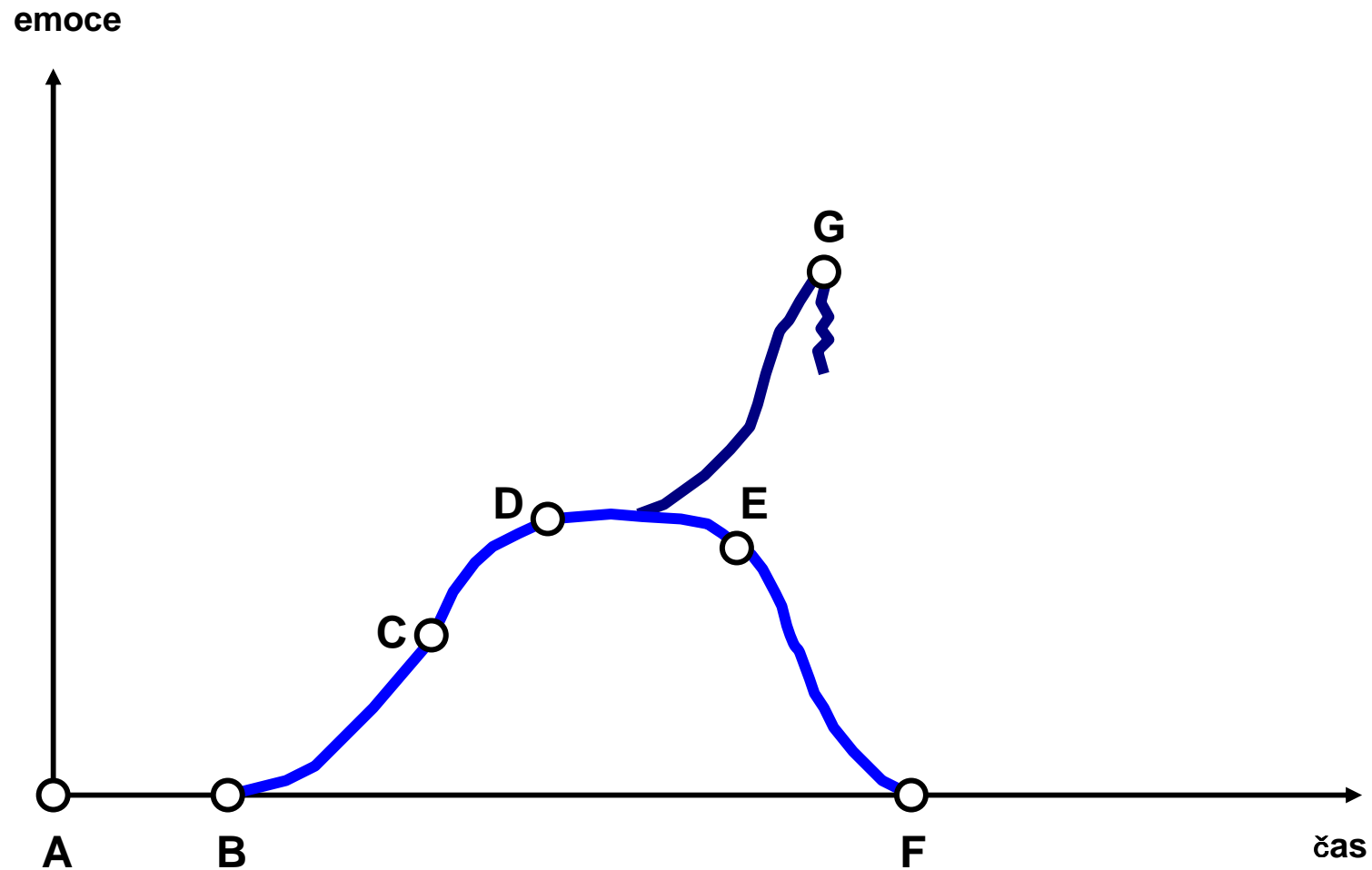
TAKTIKY JEDNÁNÍ 4

EXPRESIVNÍ OSOBNOST

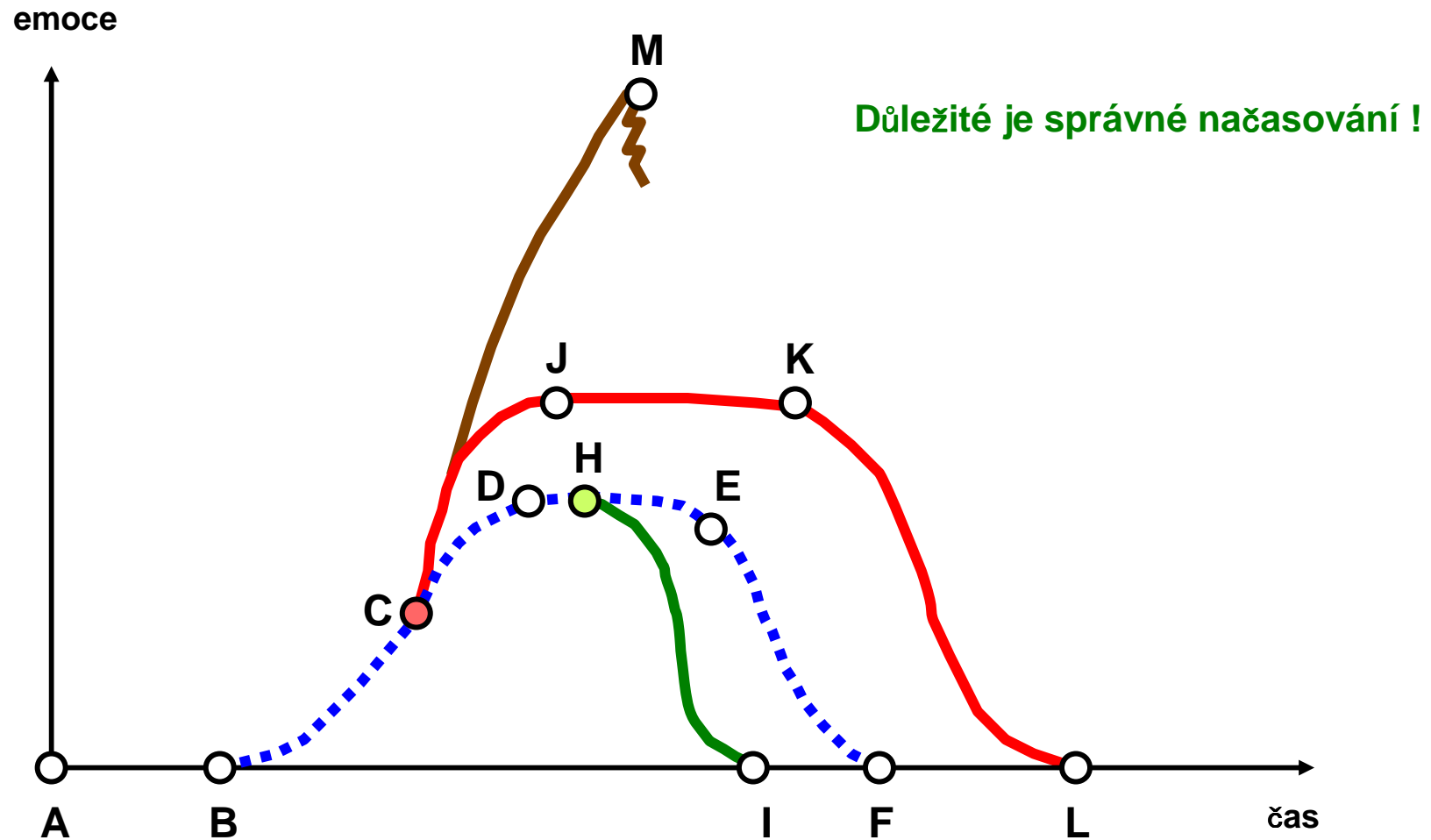
(rovněž citlivá, má ráda vzrušení, má sklony k unáhlenému zobecňování, na rozdíl od přátelských osobností je však zahleděná do sebe)

- **není možné ji při jednání přehlížet**
- **je nutné dát jí příležitost vyniknout, využít její kreativity a požadovat po ní její nápady**
- **musíme však mít komunikaci pod kontrolou, protože e. osobnost má tendenci vyplnit veškerý vyhrazený čas jen svými někdy těžko realizovatelnými myšlenkami**

KŘIVKA SPONTÁNNÍCH EMOCÍ



ZVLÁDÁNÍ VÝBUCHŮ EMOCÍ



ZLATÉ PRAVIDLO KONFLIKTU 1

Při hrozícím konfliktu - hluboký nádech, klidný pohled do očí protivníka a slova:

“ Vidím, že jsme se neshodli.”

“ Máme na věc rozdílný názor. ”

To jsou tzv. “zlaté věty”, na něž nejhorší možná odpověď je ANO. (Odpověď NE by hrála ve váš prospěch více.)

ZLATÉ PRAVIDLO KONFLIKTU 2

“ Chtěl bych velmi pozorně vyslechnout ten váš, abych jej mohl plně pochopit a porozumět mu.”

Chtít můžete po rozzuřeném soupeři lecos. Splní vám ovšem jen jedno - a sice to, aby ON sám velký mluvil a mluvil. Takže smysl má jen toto jediné vaše přání.

ZLATÉ PRAVIDLO KONFLIKTU 3

“ Věřím, že vy jste nejméně tak dobrý posluchač jako já a že vy pak můj názor vyslechnete přinejmenším stejně pozorně.”

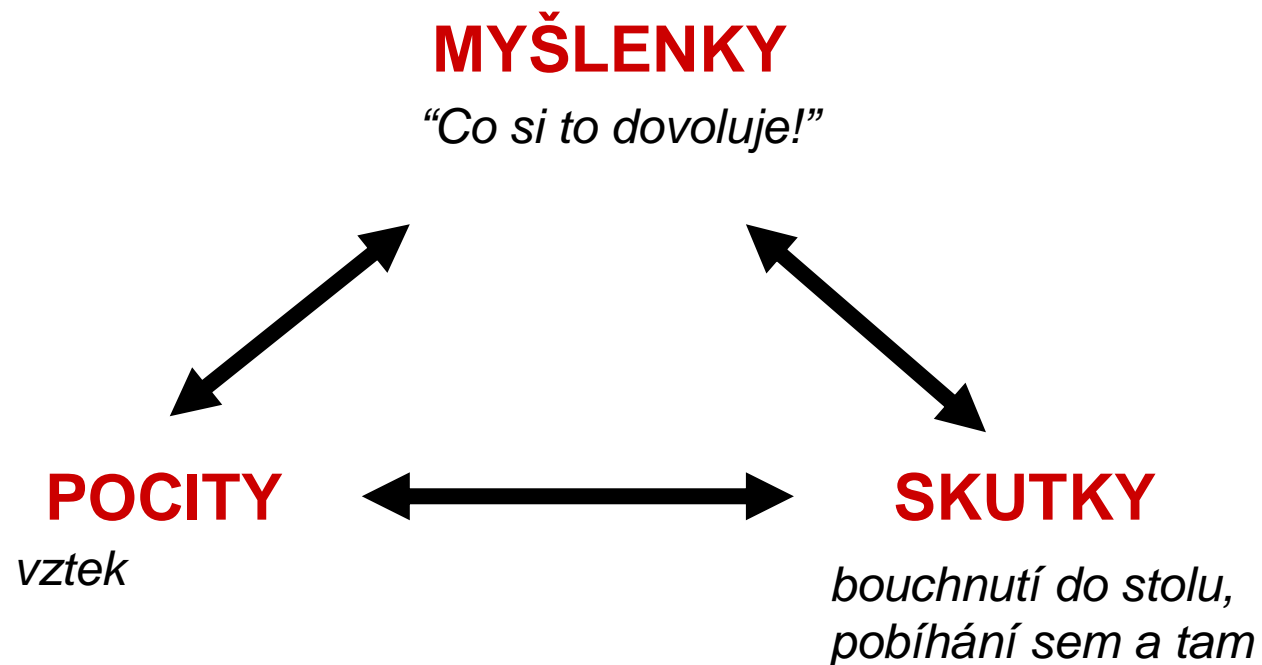
Apelujete na druhý nejsilnější faktor v konfliktní hře - na to, že soupeř je přesvědčen, že je ve všem lepší než vy. Samozřejmě, že se mu moc nechce vás vyslechnout. Ale ještě více se mu nechce přiznat, že je v čemkoliv horší - být v umění naslouchat. To převáží - ve váš prospěch.

ZLATÉ PRAVIDLO KONFLIKTU 4

“ Domluvme se, že budeme jednat tak dlouho, dokud nenalezneme řešení přijatelné pro obě strany.”

Dáváte soupeři pocit, že je férový. On by vnitřně jistě chtěl řešení stoprocentně přijatelné hlavně pro sebe, ale za nic na světě by otevřeně nepřiznal svou neférovost. Takže počítejme s jeho férovostí už předem jako se samozřejmostí - a sklízíme plody výhod tohoto předpokladu.

MYŠLENKY, POCITY A SKUTKY TVOŘÍ JEDNOTU



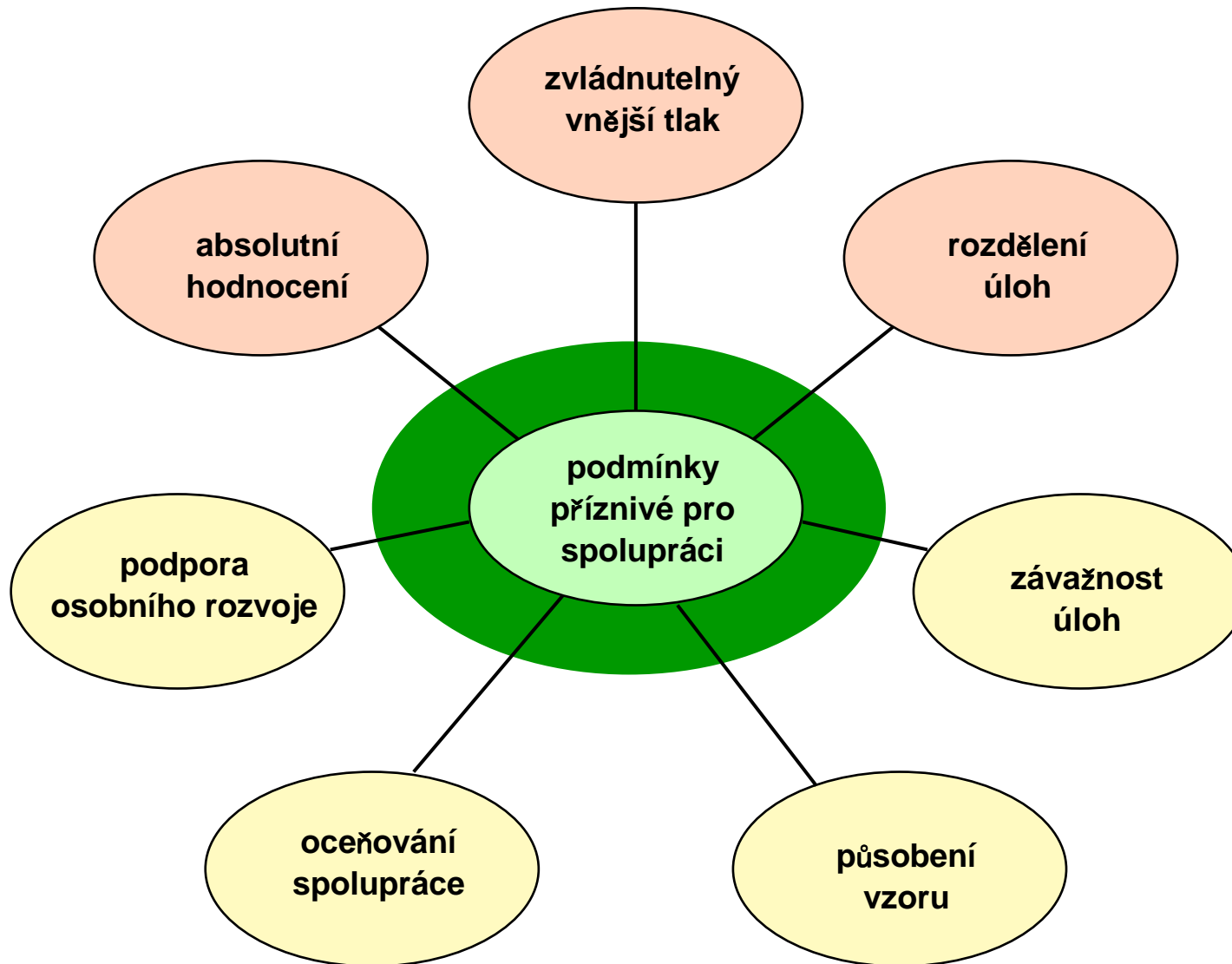
Pokud se změní jedna z těchto veličin, automaticky se změní i obě ostatní.

MUŽI, ŽENY A KONFLIKT

ŽENY	MUŽI
rády hovoří o problémech	raději nabízejí řešení
věnují pozornost emocionálnímu obsahu a někdy jim uniknou fakta	naslouchají faktům a někdy jim uniká emocionální obsah
si s rozhodováním dávají na čas	se rádi rozhodují rychle
dávají najevo své pocity	raději skrývají své emoce
nevadí jim více úkolů najednou	raději dělají jednu věc po druhé
se spíše zajímají o lidi než o věci	se spíše zajímají o věci než o lidi

PODPORA SPOLUPRÁCE

STIMULACE SPOLUPRÁCE



HLAVNÍ STIMULY SPOLUPRÁCE A SOUTĚŽENÍ

podnět	zpracování	reakce
relativní hodnocení →	úspěch druhého snižuje mé šance →	soutěžení
absolutní hodnocení →	úspěchu je dost pro každého →	spolupráce
vnější tlak →	bráníme se společnému ohrožení →	spolupráce
žádný tlak →	je prostor pro vztahové hry uvnitř skupiny →	soutěžení
rozdělení úloh →	specificky přispívám ke společnému úsilí →	spolupráce
stejně disciplíny →	je zajímavé srovnávat výkony a vynikat →	soutěžení

Lidé - pokud neuvažujeme instinktivní a jim podobné reakce - nereagují na podnět, ale na způsob, jakým jej vnitřně zpracují. Bezprostřední příčinou jednotlivých typů vztahového chování proto nebývá podnět, ale pocity a stavy, jež lidé v souvislosti s ním prožívají.

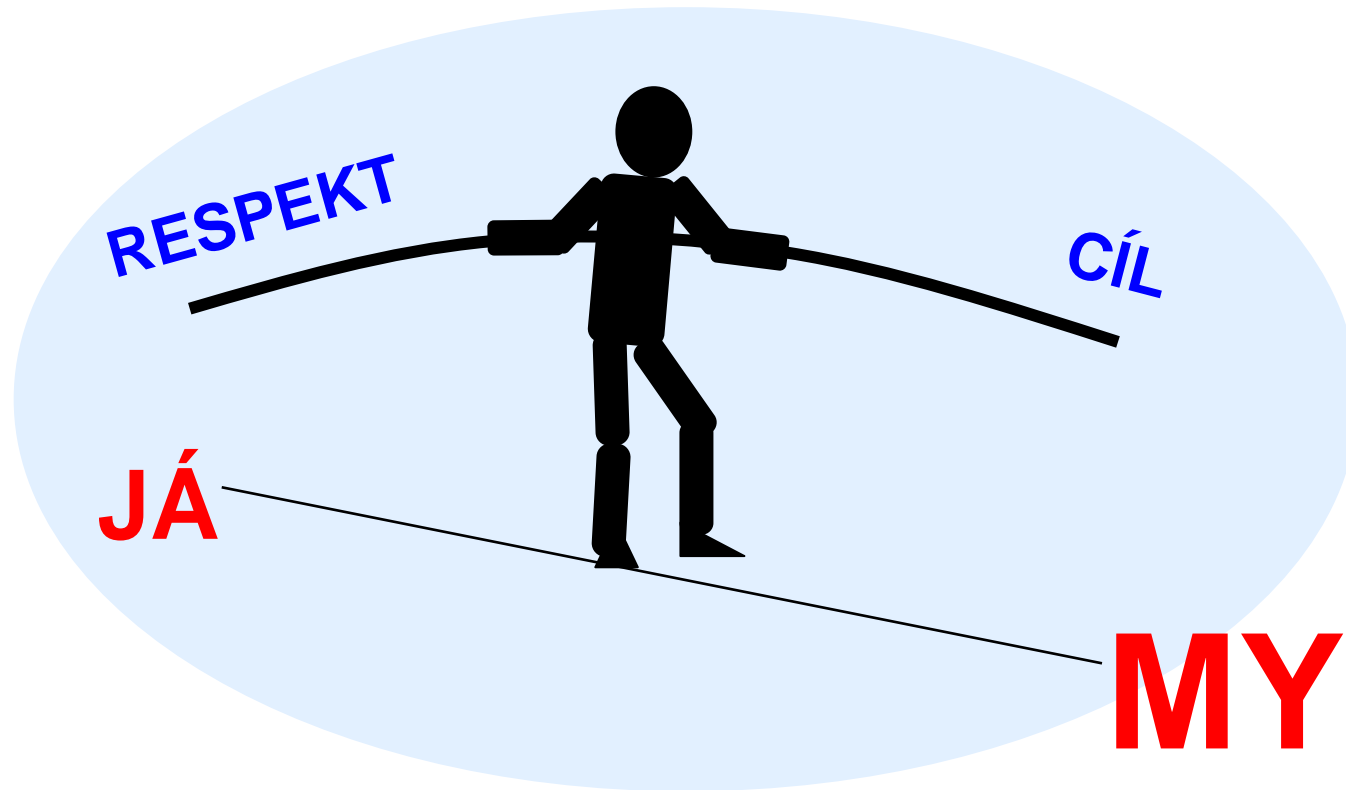


FÁZE VÝVOJE SKUPINY (TÝMU)

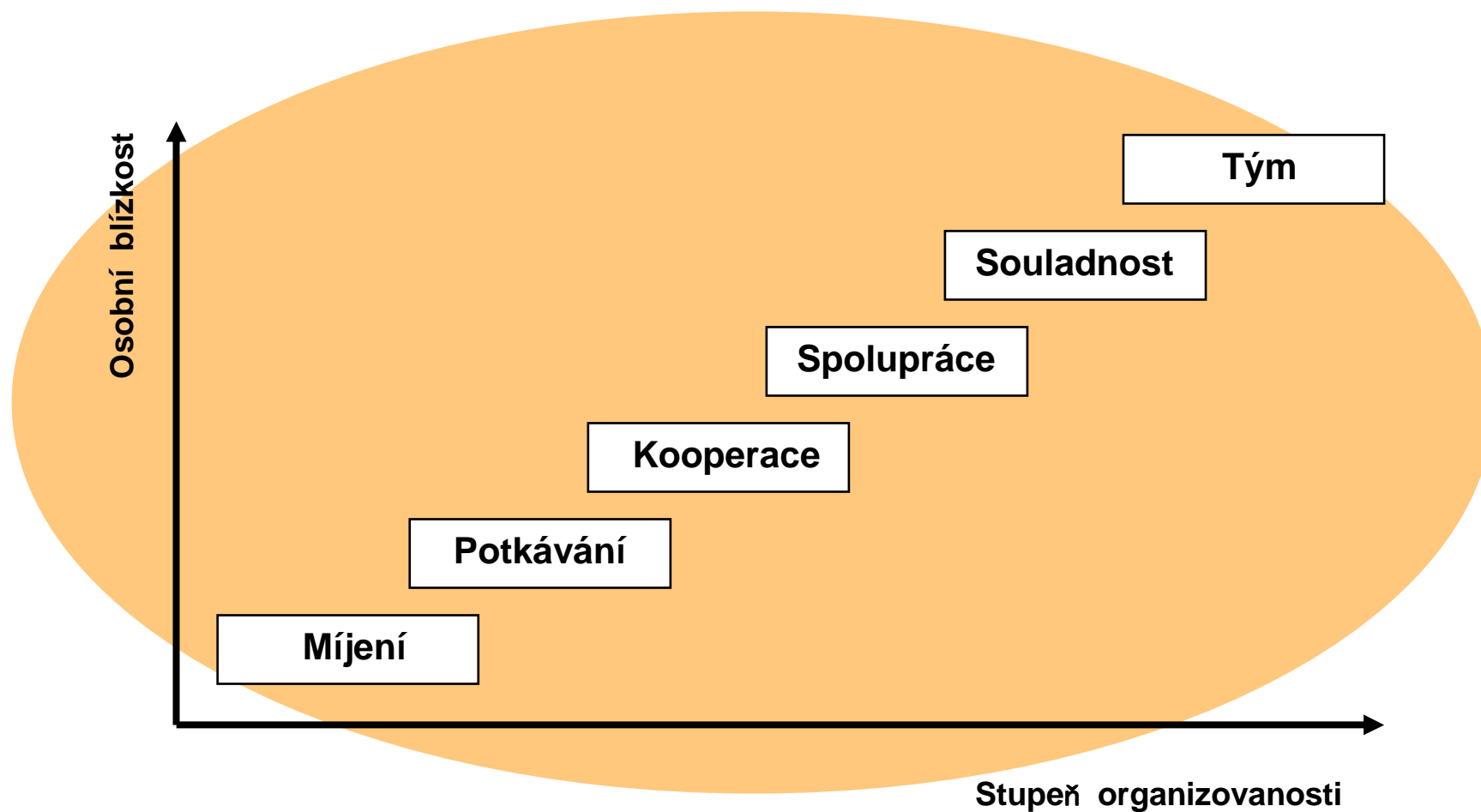


- 1. Formování** (forming)
- 2. Bouření** (storming)
- 3. Normování** (norming)
- 4. Růst výkonnosti** (performing)

SPIRÁLA SKUPINOVÉ DYNAMIKY



ROZLIŠUJEME ŠEST STUPŇŮ KONFIGURACÍ

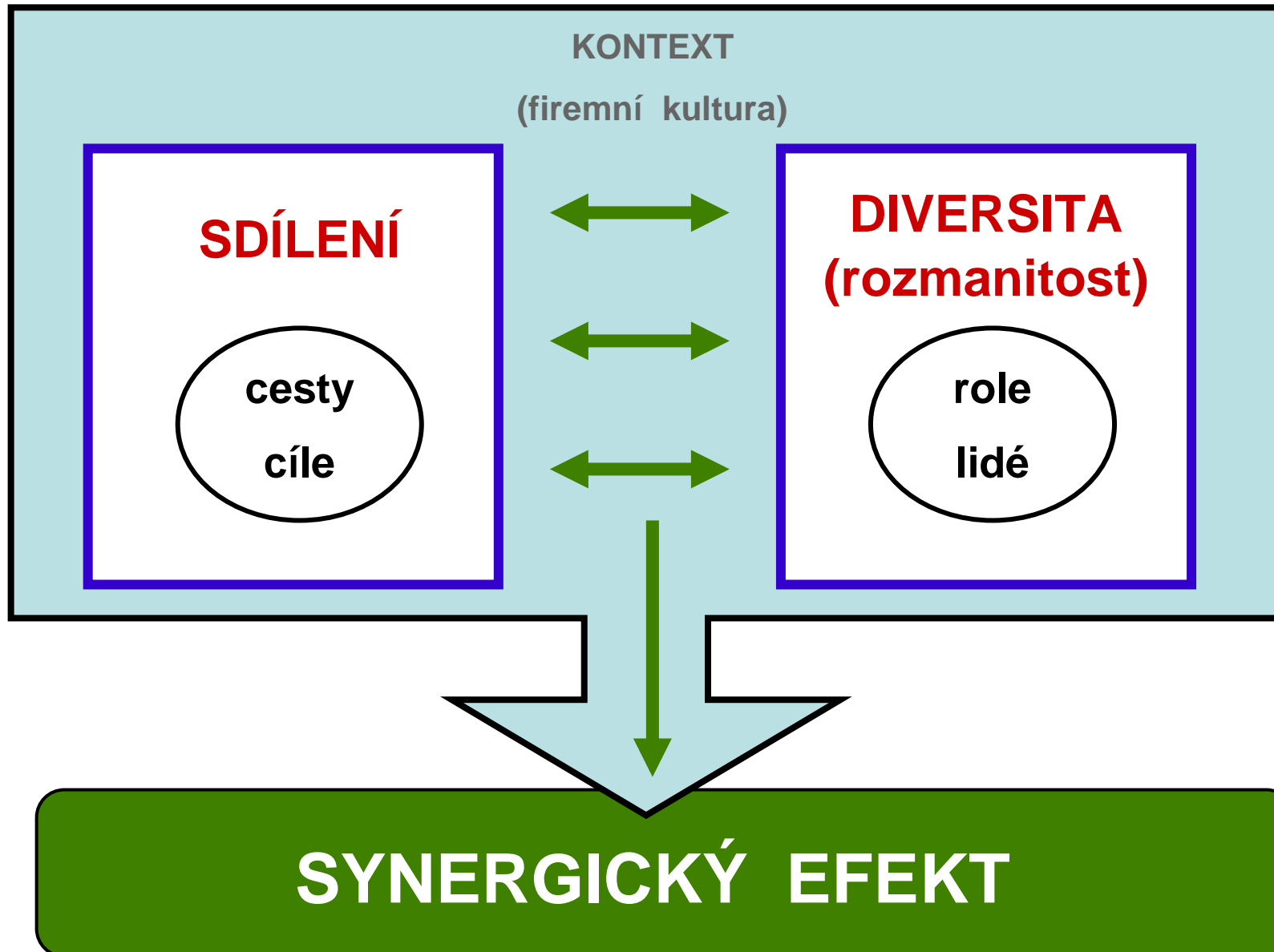


ROZDÍLY MEZI SKUPINOU A TÝMEM

Krüger, W.: *Vedení týmů: Jak sestavit, organizovat a povzbuzovat pracovní tým*. Grada Publishing, Praha, 2004, ISBN 80-247-0780-2.

Charakteristické znaky	Skupina	Vysoce výkonný tým
Jak je tomu se zájmy členů?	Většina sleduje vlastní zájmy.	Všichni táhnou za jeden provaz.
Jak je tomu s cíli?	Jsou sledovány různé cíle.	Všichni sledují tentýž cíl.
Co má prioritu?	Příslušnost ke skupině je podřazena osobním zájmům.	Příslušnost k týmu má nejvyšší prioritu.
Jak to vypadá s organizací?	Organizace je uvolněná a nezávazná.	Organizace je jasná, pevná a závazná.
Jaká je motivace?	Motivace přichází zvenku (prostě se <i>musí</i> ...)	Motivace přichází zevnitř (prostě se <i>chce</i> ...)
Kdo a komu konkuruje?	Jednotlivci si konkurují navzájem.	Konkurence je zaměřena směrem ven.
Jak se komunikuje?	Komunikuje se zčásti otevřeně, zčásti skrytě.	Informační proces a zpětné vazby probíhají otevřeně.
Jak je tomu se vzájemnou důvěrou?	Vzájemné důvěry ke skupině bývá obzvláště málo.	Silná důvěra mezi členy navzájem a v týmu vůbec.

KLÍČOVÉ SLOŽKY TÝMOVÉ SPOLUPRÁCE



SHRNUTÍ, ZÁVĚR

3 HLAVNÍ MYŠLENKY

- 1. Prostředí DMI je prostředí velmi specifické a současně velmi různorodé (“pestré”/”bohaté”), z hlediska množství i kvality existujících mezilidských vztahů.**
- 2. Vztahy (vznik a vývoj vztahů) ve skupinách je možné záměrně pozitivně ovlivňovat (vhodné strategie a techniky).**
- 3. Jsme různí. Je třeba s tím počítat. I když to občas vytváří problémy, je to ve skutečnosti velká “výhoda”, která činí vztahy ve skupinách, a tím i život samotný, zajímavějším a bohatším.**

konec prezentace



Děkuji za pozornost.

