**Autoevalvačný nástroj**

Identifikácia silných stránok - skupinové cvičenie a jeho facilitácia

**Evokácia/10 min:**

1. Zarámcujte zamestnancom dnešné stretnutie. Povedzte, čo je cieľom, koľko času budete na celú aktivitu potrebovať.
2. Vysvetlite rozdiel medzi prístupom k sebarozvoju postaveného na podpore a rozvoji svojich slabých stránok, vylepšovania svojich slabých dispozícií a prístupom založeným na rozvoji silných stránok našej osobnosti:
3. Prístup založený na vylepšovaní našich slabých stránok:

* Venujeme sa svojim slabým stránkam, aby sme vyvážili naše slabiny.
* Vylepšujeme svoje slabé dispozície, pretože len tak dosiahneme rovnováhu v našom živote.

1. Prístup založený na podpore našich silných stránok:

* Prijímame, že v niektorých veciach naozaj nikdy nebudeme dosahovať výborné výsledky a je to tak v poriadku, pretože máme svoje silné stránky, v ktorých excelujeme a hlavnú energiu venujeme ich kultivácii.
* Naše silné stránky nám slúžia ako nástroj na priorizáciu oblastí nášho profesijného rozvoja.
* Ak máme slabinu, ktorá má výrazný negatívny dopad na našu prácu, resp. samotných žiakov/klientov, je nutné a potrebné na nej pracovať, ale nemusíme v nej excelovať.

**Uvedomenie si/20 min:**

1. Rozdajte zamestnancom pracovný list so 4 obrázkami (príloha č. 1) a postupne ich vyzvite, aby svoje silné stránky zapisovali k jednotlivým obrázkom. Obrázky predstavujú kategórie, oblasti, ktorým sa budeme venovať - vedomosti; organizačné zručnosti; socio-emocionálne zručnosti a všetko, v čom sme ešte dobrí. Odporúčame sa venovať každej kategórii približne 5 minút.

* Hlava = vedomosti
* Pomocná otázka: Čo viem? Čomu rozumiem? Aký obsah ovládam?
* Akademické, profesijné vedomosti, inovatívne metódy týkajúce sa vašej práce, ale aj analytické zručnosti, rešerš, zvedavosť, schopnosť viesť rozpočet ap.
* Ruka = organizačné zručnosti, zručnosti spojené s produktivitou
* Pomocná otázka: Keď by sme museli zorganizovať nejaké podujatie – s čím viem pomôcť?
* Vytváranie systémov a štruktúr, ale aj kreatívne zručnosti.
* Srdce = socio-emociálne zručnosti
* Pomocná otázka: Čo ja a medziľudské vzťahy? Čo mi ide (nadväzovanie vzťahov, počúvanie, podpora v ťažkej chvíli, ...)? Ako na tom som s „vášňou pre vec”, viem sa nadchnúť?
* Emocionálna inteligencia, práca s emóciami, schopnosť budovať vzťahy, ale aj vášeň a zanietenie pre svoje poslanie.
* Kruh = čokoľvek iné, v čom ste dobrí, ale nezapadlo to do predchádzajúcich kategórií

**Reflexia/20 – 60 min:**

1. Premietnite svojim zamestnancom nasledovné otázky cez dataprojektor alebo im ich napíšte na flipchart (vyberte len niektoré alebo pracujte so všetkými) a dajte im pár minút na rozmyslenie pred zdieľaním v skupine. Rozhodnite, či sa budú zamýšľať nad všetkými svojimi zistenými silnými stránkami alebo si vyberú len po jednej z každej zo 4 kategórií. Otázky môžete dopĺňať a modifikovať podľa vášho zváženia.

OTÁZKY - silné stránky:

* Ako sa vaše silné stránky prejavujú v práci?
* Ako by ste mohli používanie svojich silných stránok maximalizovať, posilňovať?
* Myslíte si, že by ste mohli využívať niektoré svoje silné stránky vo svojej práci častejšie?
* Myslíte si, že viete konkrétnu silnú stránku využívať aj mimo práce, vo svojom osobnom živote?
* Myslíte si, že táto konkrétna silná stránka je súčasťou tvojho štýlu práce alebo tvojej povahy?
* Prečo sa necítite úplne stotožnený s tým, že aj toto sú vaše silné stránky?
* Vedeli by ste si spomenúť na nejaké situácie, kedy ste túto konkrétnu silnú stránku využili?
* Aké možnosti by mohla táto vaša silná stránka prinášať pre vašich kolegov alebo vedenie?
* Aké sú vaše prednosti, čo vás odlišuje od ostatných v zamestnaní, vo vašom osobnom živote?
* Čo považujú ostatní vo vašom okolí za vaše silné stránky?
* Ako vám vaše silné stránky môžu pomôcť k dosiahnutiu krátkodobých alebo dlhodobých cieľov?
* Čo môžete urobiť preto, aby ste naplno využili svoje príležitosti, prednosti, svoj potenciál?
* Vymenujte svoje najsilnejšie schopnosti, skúsenosti, zručnosti, klady aj prednosti.
* Čo môžete povedať o svojich schopnostiach, certifikáciách a vzdelaní v odbore?
* V čom vynikáte a ste lepší ako vaši kolegovia, spolupracovníci?
* Na ktorý zo svojich osobných a profesných úspechov ste najviac pyšný?
* Mohli by ste byť vo vami vybranej oblasti najlepší?
* Ako sa vám hľadali vaše prednosti, vaše silné stránky? Bolo to pre vás jednoduché alebo zložité?

Situácie na zamyslenie a diskusiu:

* Ste dobrý v spolupráci s cudzími ľuďmi, ale neexcelujete v budovaní hlbších dlhodobých vzťahov.
* Máte veľmi dobré organizačné schopnosti, ale niekedy príliš organizujete ľudí vo svojom okolí.
* Ste expertom vo vašom odbore, ale niekedy vás odbornosť brzdí v bežnej komunikácii.
* Ste veľmi flexibilný, niekedy máte však rozpracovaných veľa dôležitých projektov naraz.
* Viete reagovať rýchlo na zmeny, termíny však spĺňate na poslednú chvíľu, čo brzdí ostatných.

1. Zdieľanie v skupine. Vyzvite zamestnancov, aby postupne zdieľali, aké sú ich silné stránky, aké myšlienky mali pri reflexii, čo všetko chcú zdieľať s ostatnými vzhľadom k otázkam.

Ak pracujete v menšom zariadení a máte časový priestor je ideálne, ak túto aktivitu absolvujú všetci zamestnanci spoločne. Ak tieto podmienky nemáte (napr. pracujete vo väčšom kolektíve), riešením je rozdeliť sa do menších skupín po približne 4 zamestnancoch. Odporúčame, aby v skupine boli osoby, ktoré častejšie spolupracujú.

**Záver aktivity/10 min**

Na konci diskusie sa opýtajte celej skupiny, či prišli na niečo zaujímavé alebo zaznamenali nejaké inšpirácie pre svoju ďalšiu prácu v oblasti rozvíjania svojich silných stránok. Vyzvite ich k vzájomnému zdieľaniu pred celou skupinou. Každý účastník nech pomenuje jednu silnú stránku, o ktorej do stretnutia nevedel alebo ju nepovažoval za svoju silnú stránku, ale v diskusii s kolegami sa o nej dozvedel, prípadne si potvrdil, že to je jeho silná stránka.

Na záver odporúčame vypýtať si spätnú väzbu na celé stretnutie – obsah aj celý proces facilitácie. Zrealizovať ju môžete priamo na stretnutí v rámci rozhovoru alebo prostredníctvom krátkeho formulára so škálou a priestorom na komentár, prípadne prostredníctvom on-line dotazníka.

**Odporúčania na záver**

Ak ľudia robia, čo ich baví a v čom sú dobrí, a ak majú priestor sa realizovať, potom sú šťastní a necítia sa do práce tlačení. **Chcieť urobiť, namiesto musieť urobiť.** Organizácie a zariadenia, v ktorých zamestnanci cítia zodpovednosť, právomoc a dôveru, a napĺňa ich pocit z výborne odvedenej práce, ktorá vyplýva z ich vlastného vnútorného chcenia budujú mieru úspešnosti svojej inštitúcie. Cesta k vytvoreniu efektívneho tímu a vzájomnej spolupráce spočíva v umení využitia silných stránok jednotlivcov a ich funkčnom poskladaní do jedinečného celku. V takomto celku môžu všetci zažiť naplnenie z výborne odvedenej práce a zariadenie má tak podmienky prirodzene rásť. Odporúčame využiť a podporovať u vašich zamestnancov:

* + Túžbu – k akým aktivitám ich to prirodzene ťahá?
  + Rýchle učenie sa – ktoré typy aktivít sa vedia rýchlo učiť?
  + Prirodzenosť – pri ktorých aktivitách im automaticky naskakuje, čo majú robiť?
  + Excelentnosť – počas akých aktivít zažívajú momenty úspechu?
  + Uspokojenie – ktoré činnosti ich napĺňajú tak, že keď ich skončia, okamžite ich chcú robiť znova?

**Príloha č. 1**



