

Identifikácia silných stránok - skupinové cvičenie a jeho facilitácia

Autoevalvačný nástroj
na zistenie silných stránok
zamestnancov

AUTORKA:
Mgr. Zuzana Laurincová

Popis autoevalvačného nástroja pre administrátora/facilitátora

Cieľ: Podporiť uvedomenie vlastných silných stránok a silných stránok ostatných členov tímu prostredníctvom skupinového cvičenia.

Cieľová skupina: pedagogickí a odborní zamestnanci škôl a školských zariadení.

Do rúk sa vám dostáva materiál, autoevalvačný nástroj, ktorý vám pomôže sprevádzať vašich zamestnancov objavovaním ich silných stránok. Ďakujeme, že ste sa rozhodli zvyšovať kvalitu práce svojho zariadenia práve investovaním času a energie do rozvoja svojich zamestnancov. Tento nástroj sa opiera o tzv. *strengths-based approach* (prístup založený na silných stránkach), ktorý vychádza z predpokladu, že ľudia majú dlhodobú chuť sa rozvíjať, pokiaľ je práca so sebou založená na tom, v čom sú už teraz dobrí. Tento prístup je v protiklade so snahou vylepšiť svoje "slabé stránky" a vychádza z presvedčenia, že každý z nás má predispozíciu na to, že niektoré typy aktivít a prác nám pôjdu automaticky dobre a práve tie by mali byť základom našej práce.

Výsledkom práce s týmto nástrojom bude, že vaši zamestnanci budú vedieť vysvetliť, prečo je prístup založený na práci so silnými stránkami prínosnejší ako prístup vylepšovania svojich slabých dispozícií. Respondenti si uvedomia nielen svoje silné stránky, ako aj silné stránky svojich kolegov.

Táto aktivita je pre vás podkladom na facilitáciu skupinovej diskusie o tom, čo sú silné stránky členov vášho tímu a vychádza z pracovného listu od americkej koučky Eleny Aguilar (Aguilar, 2020, s. 193), ktorá už desaťročia pracuje na koučovaní školských tímov s cieľom posilniť v školách rovnosť vo vzdelávaní pre všetky deti.

Predtým, než sa pustíte do akýchkoľvek aktivít alebo diskusií o silných stránkach, chceli by sme zdôrazniť nasledovné:

- Mnohí z nás nie sú zvyknutí venovať pozornosť svojim silným stránkam a pomenúvať ich. Možno sa pri zdieľaní toho, v čom ste dobrí, v čom vynikáte, budete cítiť nesvoji. Skúste však vykročiť mimo komfortnej zóny a sústrediť sa na svoje prednosti, pretože uvedomenie si vlastných silných stránok podporuje vašu sebahodnotu.
- Môže byť ťažké hovoriť o silných stránkach bez toho, aby sme sa automaticky venovali aj slabým stránkam – v tomto nástroji odporúčame sa však venovať výlučne silným stránkam a bolo by vhodné pri jeho používaní tento zámer zachovať.

Prečo pracovať so silnými stránkami zamestnancov?

- Zamestnanci v organizáciách, ktoré explicitne pomenúvajú silné stránky svojich zamestnancov a podporujú ich, aby ich využívali v každodennej praxi, sú omnoho viac zaangažovaní na pracovisku (Gallup, 2019).
- Zamestnanci ľahšie prekonávajú prekážky, keď používajú svoje silné stránky, ako keď sa snažia dobehnúť svoje medzery a posilňujú svoje slabé stránky.
- Silné stránky sú prirodzenou súčasťou každého z nás. Poskytujú dobrý základ na budovanie profesného sebavedomia, keďže žiadna silná stránka nie je lepšia než iná.



Celá aktivita pozostáva z vyplnenia pracovného listu so 4 otázkami zameranými na 4 oblasti silných stránok a následnej facilitácie. Pracovný list zamestnanci vyplnia za 20 minút, celá aktivita aj s facilitáciou bude trvať 60 – 90 minút. S týmto pracovným listom odporúčame pracovať na facilitovanom stretnutí všetkých zamestnancov vášho zariadenia.

Nástroj pracuje na základe metódy E-U-R, jednou z foriem učenia sa, ktorá je postavená na konštruktivistickom prístupe k učeniu, podporuje kritické myslenie a myslenie v súvislostiach učiaceho sa. Sprievodca učením sa v takomto procese pôsobí ako facilitátor, pomáha učiacim sa pri nadobúdaní vedomostí a vedie ich správnym smerom, pričom ťažisko samotných aktivít v rámci výučby je postavené práve na učiacich sa. E-U-R je vlastne skratka začínajúcich písmen troch slov - evokácia, uvedomenie a reflexia – ktoré popisujú priebeh učenia na základe určitého modelu:

1. Evokácia - prvou fázou procesu učenia je evokácia, ktorej cieľom je zistiť, čo učiaci sa o danej téme vedia a motivovať ich k tomu, aby samostatne začali myslieť. V tomto úvode je dobré navodiť diskusiu a vzbudiť ich záujem o preberanú tému.
2. Uvedomenie - druhou fázou procesu učenia je uvedomenie si nových informácií a ich významu a to sa deje prostredníctvom aktivít, ktoré realizujú samotní učiaci sa, čím získavajú odpovede na vlastné otázky z evokácie.
3. Reflexia - treťou fázou procesu učenia je reflexia, počas ktorej učiaci sa vlastnými slovami formulujú to, čo sa v predošlých fázach naučili a vytvárajú si tak vlastný obraz k danej téme – čo o nej teraz vedia, čo si potvrdili, alebo opravili, čo by ešte chceli vedieť apod.

Odporúčame:

Ak máte záujem venovať sa tejto téme so svojimi zamestnancami hlbšie, v rámci hodnotiacich rozhovorov je na to vhodný priestor.

**Za prácu s formulárom vám ďakujeme a veríme,
že sa vám bude s týmto nástrojom dobre pracovať
a pozitívne prispeje ku skvalitneniu práce vo vašom zariadení/škole.**



Popis autoevalvačného nástroja pre respondentov

Vedenie vašej školy, školského zariadenia sa rozhodlo zvýšiť kvalitu práce na vašom pracovisku tým, že sa zameria na identifikovanie vašich silných stránok a povedie váš tím k tomu, aby ste si tie svoje navzájom uvedomili a v práci vedome kultivovali.

Tento nástroj sa opiera o tzv. strengths-based approach (prístup založený na silných stránkach), ktorý vychádza z predpokladu, že ľudia majú dlhodobú chuť sa rozvíjať, pokiaľ je práca so sebou založená na tom, v čom sú už teraz dobrí. Tento prístup je v protiklade so snahou vylepšiť svoje “slabé stránky” a vychádza z presvedčenia, že každý z nás má predispozíciu na to, že niektoré typy aktivít a prác nám pôjdu automaticky dobre a práve tie by mali byť základom našej práce.

Výsledkom práce s týmto nástrojom bude, že zistíte, prečo je prístup založený na práci so silnými stránkami pre vás prínosnejší ako prístup vylepšovania svojich slabých dispozícií. Uvedomíte si nielen svoje silné stránky, ale aj silné stránky svojich kolegov.

Mnohí z nás nie sú zvyknutí venovať pozornosť svojim silným stránkam a pomenúvať ich. Možno sa pri zdieľaní toho, v čom ste dobrí, v čom vynikáte, budete cítiť nesvoji. Skúste však vykročiť mimo komfortnej zóny a sústrediť sa na svoje prednosti, pretože uvedomenie si vlastných silných stránok podporuje vašu sebahodnotu.

Toto cvičenie vás prevedie reflexiou, pomocou ktorej identifikujete svoje silné stránky. Následne v skupine navzájom pozdieľate svoje zistenia, hlavne sa porozprávate o svojich silných stránkach, ktoré vám umožňujú byť vo svojej práci oporou svojim kolegom a vykonávať svoju prácu profesionálne. Určite sa však zamyslite aj nad tým, v čom môžu byť prípadné nevýhody týchto vašich silných stránok.

Celá aktivita pozostáva z vyplnenia pracovného listu so 4 otázkami zameranými na 4 oblasti silných stránok a následnej facilitácie. Pracovný list vyplníte za 20 minút, celá aktivita aj s facilitáciou bude trvať 60 – 90 minút.

Vopred vám ďakujeme za čas a energiu, ktorú aktivite venujete.



Autoevalvačný nástroj

Identifikácia silných stránok - skupinové cvičenie a jeho facilitácia

Evokácia/10 min:

1. Zarámčujte 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:
 - a) 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.
 - b) 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 prioritizáciu 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:

3. 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 zanieťenie pre svoje poslanie.
 - **KRUH = ČOKOL'VEK INÉ, V ČOM STE DOBRÍ, ALE NEZAPADLO TO DO PREDCHÁDZAJÚCICH KATEGÓRIÍ**



Reflexia/20 – 60 min:

4. 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 splňate na poslednú chvíľu, čo brzdí ostatných.

5. 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.

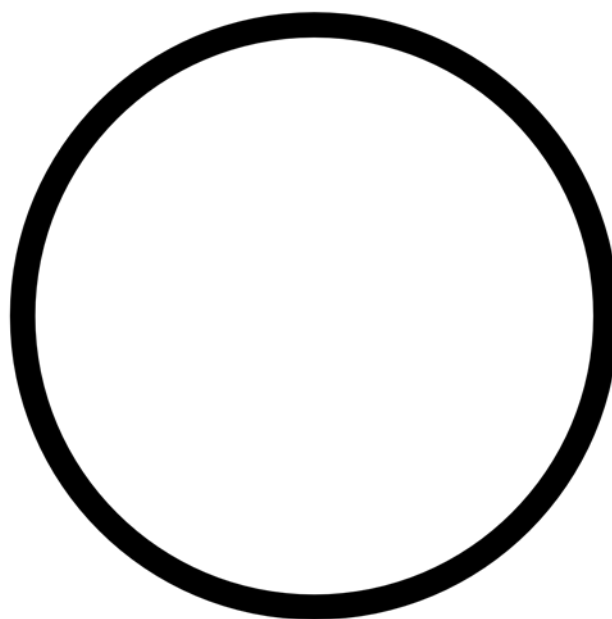
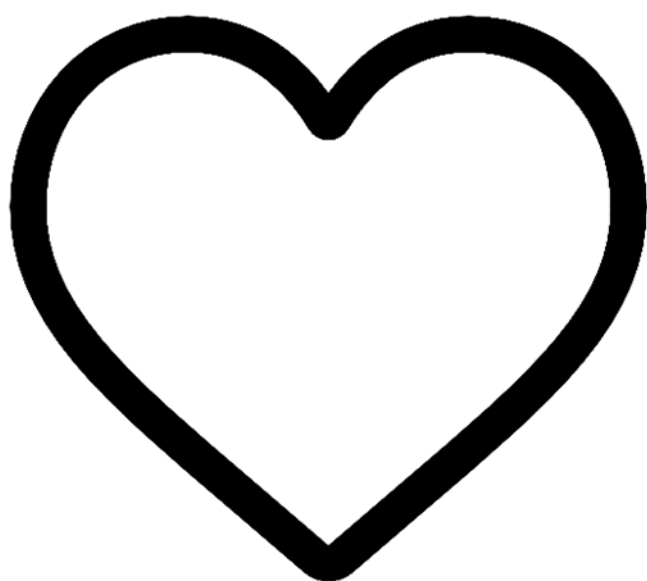
Odporúčania na záver

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 napíňajú tak, že keď ich skončia, okamžite ich chcú robiť znova?



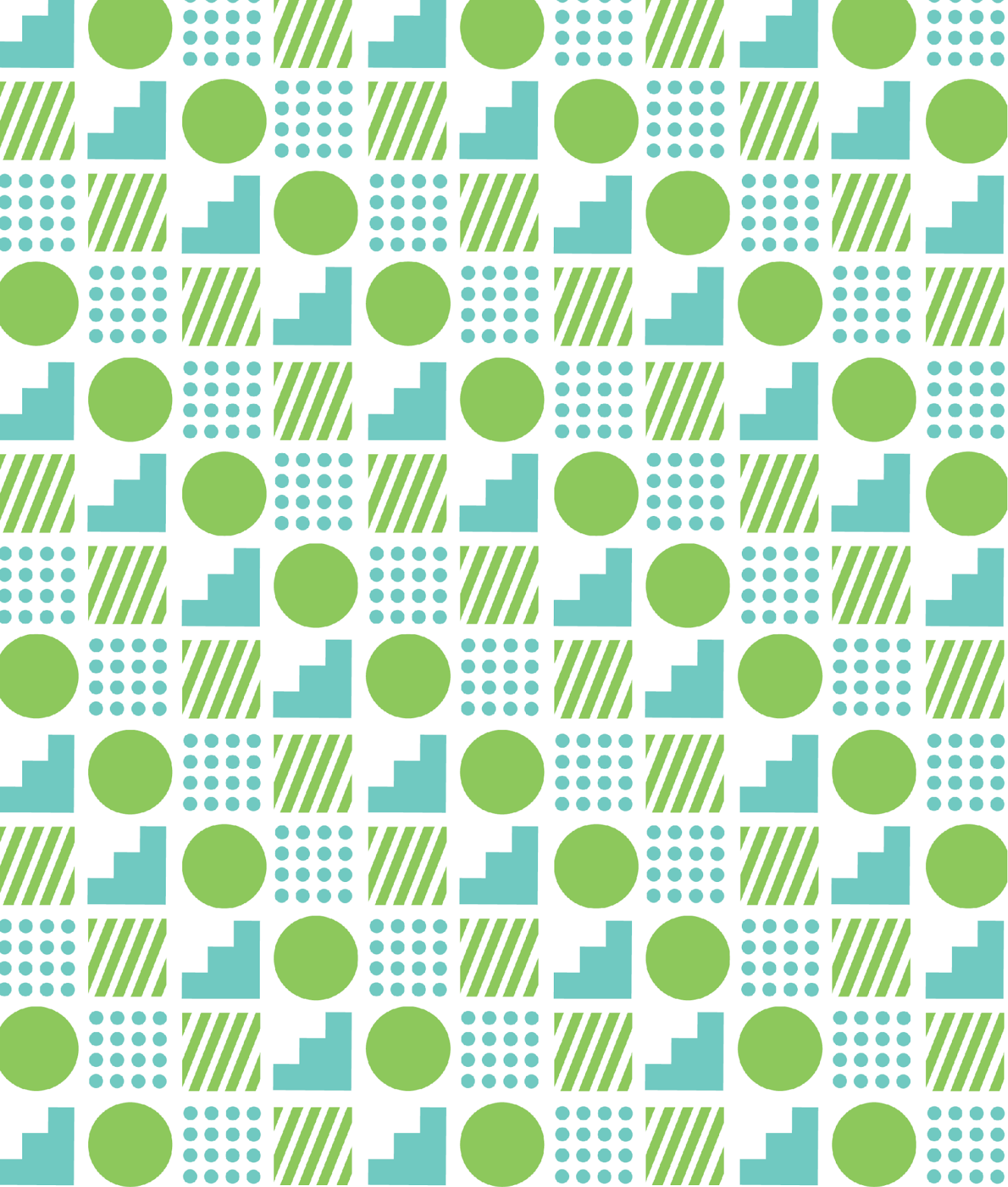
Príloha č. 1



Zdroje:

- AGUILAR, E. 2018, Onward. 1. vyd. San Francisco, USA: Jossey-Bass, 2018, 272 s. ISBN 978-1119364894
- AGUILAR, E. 2020, The Art of Coaching Workbook,. 1. vyd. San Francisco, USA: Jossey-Bass, 2020, 560 s. ISBN 978-1119758990
- FUSKOVÁ, P. – SOVINEC, D. 2020. Moja psychológia – Ako odhaliť v praxi svoje silné stránky? Dostupné na: https://maxilogy.sk/wp-content/uploads/2020/02/nepotrebuje-kavu-vyuzivam-silne-stranky_01_2020.pdf
- GALLUP. Personality types. Dostupné na: <https://www.gallup.com/home.aspx>
- KOVÁČOVÁ, A. 2015. E-U-R ako trojfázový model učenia. Dostupné na: http://projektstepahead.sk/interaktivne-obrazovky/vytvor_si/EUR_model.pdf
- **Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie.** 2020. EUR - rámec pre aktívne učenie sa a myslenie. Dostupné na: <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2020/11/EUR-ramec-pre-aktivne-ucenie-sa-a-myslenie..pdf>
- **Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie.** 2022. Facilitačné techniky. Dostupné na: <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2022/06/Priloha-c.-1-Facilitacne-techniky-v1.01.pdf>





VÝSKUMNÝ ÚSTAV
DETSKEJ PSYCHOLÓGIE
A PATOPSYCHOLÓGIE



ŠTANDARDY
NÁRODNÝ PROJEKT

Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie
k inklúzii a úspešnosti na trhu práce