

Čo je etika, morálka, hodnoty?

CIEĽ LEKCIE



Porozumieť pojmom etika a morálka. Identifikovať niektoré univerzálne hodnoty.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Etika každého z nás vychádza z našich hodnôt a princípov. To znamená, že etické normy každého z nás sú jedinečné. Existujú univerzálne hodnoty.

DOMÁCA ÚLOHA



Na túto hodinu nebola zadaná žiadna úloha.

133

ZÁKLADNÉ POJMY



- etika
- morálka
- etické normy
- etický problém
- univerzálne hodnoty
- sivý priestor

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- prípadová štúdia „Správajú sa zákazníci vždy morálne?“

Metódy

- individuálna práca
- diskusia
- mindmapping

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

1. Individuálna práca s diskusiou 15
2. Mapovanie mysle pojmov etika a morálka..... 10
3. Aktivita „Rebríček hodnôt“ 15
4. Zopakovanie pojmov 5

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- etika
- náuka o spoločnosti
- cvičná firma
- aplikovaná ekonómia



PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA:

Správajú sa zákazníci vždy morálne?

Jana chcela nové šaty. Jej priateľ ju pozval na večierok, ktorý sa mal konať v piatok. Janina rodina mala len málo peňazí a peňazí na nové oblečenie tiež nebolo veľa. Jana mala nejaké peniaze ušetrené, ale na nové šaty to nebolo dosť. Rozhodla sa, že si „požičia“ peniaze z rodinného fondu určeného na stravu, pridá peniaze k svojim a šaty si kúpi. Keď Jana vstupovala do obchodu, všimla si slogan: „Ručíme za vašu spokojnosť.“ Jane sa v hlave zrodil plán. Kúpila si šaty a obliekla si ich na piatkový večierok. V pondelok sa vrátila do obchodu so šatami prehodenými cez ruku. Požadovala vrátenie peňazí, pretože so šatami nebola spokojná. Majiteľ obchodu zistil, že šaty boli nosené a neboli vyprané. Majiteľ si všimol aj malú dierku na bočnom švíku šiat. Vy ste majiteľom obchodu.

Otázky do diskusie:

- Vrátili by ste Jane peniaze?
 - Ak áno, prečo?
 - Ak nie, prečo?
- Aký je postup a podmienky na uplatnenie práva spotrebiteľa v prípade reklamácie textilných výrobkov?

Určite každý človek bol niekedy v situácii, keď sa musel rozhodnúť, čo je správne, čo by mal urobiť? V takomto prípade musel rozmýšľať aj o **etike**.

Etika, to sú **normy** alebo pravidlá, ktoré si určíte sami pre seba a používate ich, aby ste mohli riadiť vlastné konanie. Vaša osobná etika súvisí s tým, čo je správne a čo je nesprávne alebo s tým, čo si myslíte, že by ste mali urobiť, keď napríklad vidíte priateľa, ako odpisuje domácu úlohu a vy sa musíte rozhodnúť, či poviete učiteľovi, čo ste videli.

Kedykoľvek musíte urobiť rozhodnutie v situácii, keď vaše konanie bezprostredne ovplyvní niekoho iného, stojíte pred **etickým problémom**. Rozhodnutie, ktoré urobíte, je **etické**, ak sa rozhodnete urobiť „správnu“ vec.

Keď robíte rozhodnutia, pri ktorých ide o to, či je niečo správne alebo nesprávne, robíte rozhodnutia, ktoré sa týkajú etiky. Vaša etika sú normy,

podľa ktorých žijete a sú založené na vašej predstave o tom, akou osobou sa chcete stať.

Etika každého z nás vychádza z našich hodnôt a princípov. To znamená, že etické normy každého z nás sú jedinečné a každý žije podľa svojej etiky tak, ako žije. Len vy viete, čo chcete, aby si iní mysleli o vás a o veciach, ktoré považujete za správne alebo nesprávne.

Možno usudzovať, že etika je súkromná záležitosť? To je síce pravda, ale ešte chvíľu počkajte. Aj keď všetci máme rozdielne hodnoty a princípy, neznamená to, že neexistujú žiadne etické normy spoločné pre všetkých. Existujú **univerzálne hodnoty**, čo znamená, že bez ohľadu na to kam pôjdete, akú kultúru nájdete, existujú princípy, na ktorých by sa všetci zhodli, že je dôležité, aby sme podľa nich žili.

Univerzálne hodnoty sú komplikované. Ľudia na celom svete by súhlasili, že byť čestný je dôležité. Ale byť čestným môže vyzeráť v rôznych kultúrach veľmi rozdielne. Je to tak preto, lebo univerzálne princípy sú obyčajne **ideálmi** – myšlienkami o cieľoch, ktoré chceme dosiahnuť. Tieto ideály ale nehovoria o tom, akým spôsobom by sme sa mali dopracovať k našim cieľom. Všetci môžeme súhlasiť, že čestnosť je dôležitá, ale tento ideál budeme žiť veľmi rozdielne, v závislosti od našej kultúry či životnej situácie.

Tu sú príklady niektorých univerzálnych princípov:

- **Čestnosť:** Som pravdovravný svojimi slovami aj správaním, nielenže sa vyhýbam podvádžaniu, ale som aj priamy.
- **Rešpekt:** Viem, že každý človek má svoju hodnotu, ktorú si na ňom môžeme vážiť.
- **Zodpovednosť:** Viem, čo by som nemal robiť, čo musím robiť a čo by som mal robiť, akceptujem svoje záväzky.

Ak by sme chceli hovoriť o tom, čo človeka ohraňuje, aby sa správal určitým spôsobom prostredníctvom zákazov alebo príkazov, išlo by o **morálku**. Tú po obsahovej stránke tvoria normy správania, kritéria morálneho konania, morálne hodnoty, formy medziludských vzťahov.

Ešte sa zastavme pri **morálnych normách**, ktoré sú základom morálky. Ide o vzory správania, ktoré by mali ľudia uplatniť v rovnakých situáciách. **Morálne normy** vyjadrujú potrebu komunity zosúladiť konanie ľudí. Napriek rozdielnosti kultúr a morálnych systémov existujú aj univerzálne a platné povinnosti, napr. „Nepokradneš!“, „Nezabiješ!“

Príklad: Hodnoty v konflikte

V jedno popoludnie sa dopyčujete, že vaša spoločnosť získala obrovskú objednávku. Manažér všetkých nabádal, aby zrýchlili produkciu a vy ste zistili, že ak chcete pracovať rýchlejšie, budete musieť kontrole kvality venovať menej času svojej práce. Produkt bude síce poskladaný, ale možno nebude úplne spĺňať normy kvality firmy.

Dilema, pred ktorou stojíte v tejto situácii, sa odlišuje od iných možností, o ktorých sme doteraz rozmýšľali. Je to preto, lebo rozhodnutie, ktoré máte urobiť, nie je len rozhodnutím medzi tým, čo je správne a nesprávne, ale je to rozhodnutie medzi **hodnotami v konflikte**. Jednou hodnotou je snaživosť alebo poctivá práca. Keby ste sa rozhodli pre túto hodnotu, je pravdepodobné, že produkciu nezrýchlite, aby ste mohli odvieť čo najlepšiu prácu. Ale rešpektovať iných je tiež hodnota a rešpektovať šéfovo želanie by znamenalo, že by ste vykonávali menej svedomitú, menej dôkladnú prácu.

Ako sa rozhodnete?

Kedykoľvek sa zrazia v konflikte dve hodnoty, je ťažké sa rozhodnúť, ktorú si máme vybrať. Ak rozhodnutie nie je ani správne ani nesprávne, chápeme ho ako stojace uprostred **sivého priestoru**, kde rozhodnutia síce môžu byť správne, ale nie sú najlepšími rozhodnutiami zo všetkých možných. Ak sa rozhodujete medzi dvoma hodnotami, musíte používať vlastný **úsudok**. Vyberte si možnosť, ktorá sa odvoláva na vyššiu z vašich hodnôt. V budúcnosti sa dostanete do situácie, keď budete musieť urobiť nejaké **kompromisy**, budete musieť obetovať jednu hodnotu kvôli druhej.



1. Individuálna práca

Požiadajte žiakov, aby si prečítali úvodnú prípadovú štúdiu na začiatku lekcie a pripravili si odpovede na otázky uvedené za ňou. Určite nech si pripravia zdôvodnenie svojich odpovedí.

Položte žiakom postupne otázky uvedené za prípadovou štúdiou a nechajte im priestor vyjadriť svoj názor. Do diskusie môžete prispieť aj vlastným názorom.

POZOR

Neexistuje tu správna alebo nesprávna odpoveď. Cieľom je naštartovať uvažovanie a dať žiakom priestor vyjadriť svoj názor a postoj.

2. Mapovanie mysle (mindmapping) pojmov etika a morálka

Opýtajte sa žiakov, aké slová im prichádzajú na um, keď rozmýšľajú o slovách **etika** a **morálka**. Odpovede žiakov zapisujte na tabuľu. Diskusiu prepojte vlastným výkladom učebného textu.

Spoločne si zadefinujte a vyjasnite pojem **etika** a **morálka**.

Etika, to sú normy alebo pravidlá, ktoré si určíte sami pre seba a používate ich, aby ste mohli riadiť vaše vlastné konanie. Etika je tiež filozofická disciplína, ktorá skúma morálku, alebo morálne konanie a jeho normy.

Morálkou rozumieme súhrn noriem, požiadaviek a pravidiel správania ľudí, ich mravy, predstavy o dobre a zle.

3. Aktivita „Rebríček hodnôt“

Zadajte úlohu, aby si každý žiak napísal na papier 10 hodnôt, ktorými sa v živote riadi (upozornite ich, aby ich písali pod seba).

Môže ísť o hodnoty ako napríklad: *vytrvalosť, zodpovednosť, usilovnosť, cieľavedomosť, pravdovravnosť, obetavosť, spravodlivosť, rozvážnosť*.

Požiadajte žiakov, aby ich očíslovali od 1 po 10 podľa poradia dôležitosti (najdôležitejšie číslo 1, najmenej dôležité číslo 10).

Po piatich minútach si prediskutujte so žiakmi nasledujúce otázky:

- *Lahko sa vám priradzovalo poradie dôležitosti? Prečo?*
- *Prečo ste priradili jednotlivým hodnotám dané poradie a čo vám pomáhalo pri rozhodovaní?*
- *Správate sa podľa hodnôt, ktoré sú pre vás najdôležitejšie?*
- *Zmenili by ste svoj individuálny rebríček hodnôt na základe zistenia akým hodnotám priradili body vaši kamaráti?*

Prejdite si v triede spoločne prvé štyri hodnoty a zistite, ktoré z hodnôt sa v triede opakujú najčastejšie. Napíšte ich na tabuľu.

Hodnoty, ktoré sa v triede opakujú, by sa dali označiť ako skupinové hodnoty, ktoré skupina uznáva a riadi sa nimi. Aktivitu dopĺňajte výkladom učebného textu.

Študentom vysvetlite, že každý človek (podnikateľ, manažér i rodičia) má svoj rebríček hodnôt, ktorý mu pomáha rozhodnúť sa v určitých situáciách, pri riešení rôznych problémov.

4. Zopakovanie pojmov

V závere hodiny si zopakujte so žiakmi ešte raz pojmy z dnešnej hodiny. Uistite sa, či im dostatočne rozumejú, nakoľko s nimi budú pracovať na ďalších hodinách.



Čo je etika, morálka, hodnoty?

Etika

Etika, to sú normy alebo pravidlá, ktoré si určíte sami pre seba a používate ich, aby ste mohli riadiť vaše vlastné konanie.

Morálka

Morálkou rozumieme tiež súhrn noriem, požiadaviek a pravidiel správania ľudí, ich mravy, predstavy o dobre a zle.

Hodnoty

Univerzálne hodnoty znamenajú, že bez ohľadu na to, kam pôjdete, akú kultúru nájdete, existujú princípy, na ktorých by sa všetci zhodli, že je dôležité, aby sme podľa nich žili.

Sivý priestor

Ak rozhodnutie nie je ani správne ani nesprávne, chápeme ho ako stojace uprostred sivého priestoru, kde rozhodnutia síce môžu byť správne, ale nie sú najlepšími rozhodnutiami zo všetkých možných.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu, dennej tlače, prípadne iných médií, nájdite príklad organizácie pôsobiacej na Slovensku, v ktorej došlo k problému s korupciou. Okolnosti prípadu sa pripravte odprezentovať.

POUŽITÁ LITERATÚRA



Zdroje štúdia neboli zadane.

Správajú sa zákazníci vždy morálne?

Jana chcela nové šaty. Jej priateľ ju pozval na večierok, ktorý sa mal konať v piatok. Janina rodina mala len málo peňazí a peňazí na nové oblečenie tiež nebolo veľa. Jana mala nejaké peniaze ušetrené, ale na nové šaty to nebolo dosť. Rozhodla sa, že si „požičia“ peniaze z rodinného fondu určeného na stravu, pridá peniaze k svojim a šaty si kúpi. Keď Jana vstupovala do obchodu, všimla si slogan: „Ručíme za vašu spokojnosť.“ Jane sa v hlave zrodil plán. Kúpila si šaty a obliekla si ich na piatkový večierok. V pondelok sa vrátila do obchodu so šatami prehodenými cez ruku. Požadovala vrátenie peňazí, pretože so šatami nebola spokojná. Majiteľ obchodu zistil, že šaty boli nosené a neboli vyprané. Majiteľ si všimol aj malú dierku na bočnom švíku šiat. Vy ste majiteľom obchodu.

Otázky do diskusie:

- *Vrátili by ste Jane peniaze?*
 - *Ak áno, prečo?*
 - *Ak nie, prečo?*
- *Aký je postup a podmienky na uplatnenie práva spotrebiteľa v prípade reklamácie textilných výrobkov?*

Etika v podnikaní

134

CIEĽ LEKCIE



Vedieť vysvetliť pojmy etika v podnikaní a korupcia.
Dokázať identifikovať dôsledky korupčného správania.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Etika vyžaduje viac ako zákony, a preto aj etiku podnikania nemožno vymedziť len na dodržiavanie zákonov.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu, dennej tlače, prípadne iných médií, nájdite príklad organizácie pôsobiacej na Slovensku, v ktorej došlo k problému s korupciou. Okolnosti prípadu sa pripravte odprezentovať.

ZÁKLADNÉ POJMY



- etika v podnikaní
- korupcia

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- prípadová štúdia „Petrove nohavice“

Metódy

- individuálna práca
- mapovanie mysle
- diskusia
- výklad

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

1. Individuálna práca 15
2. Mapovanie mysle pojmu „Etika v podnikaní“ 10
3. Diskusia na tému „Korupcia“ 15
4. Zopakovanie pojmov 5

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Cvičná firma
- Aplikovaná ekonómia
- Úvod do sveta práce



PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA:

Petrove nohavice

Peter si už celý mesiac sporí peniaze, ktoré mu chýbajú, aby si ich mohol doložiť k svojim úsporám a kúpiť si tak nové nohavice.

Keď si konečne našetril celú sumu, vybral sa do mesta. Peter ako dobrý nakupujúci si najprv zisťoval ceny nohavíc, aby sa mohol dobre rozhodnúť. V jednom výklade uvidel plagát s nápisom: „U nás nakupujete lacno a kvalitne“. Hneď, ako to Peter dočítal, vošiel do obchodu. V obchode mali široký sortiment tovaru a Peter si hneď vybral. Po odskúšaní si ich dal zabaliť a odišiel. Bol rád, že dobre nakúpil a ušetril. Keď prišiel domov a chcel sa pochváliť, ako dobre nakúpil, upozornila ho sestra na menšie farebné škvrny od farby vzadu na nohaviciach. Ešte v ten deň ich šiel Peter vrátiť a žiadať peniaze naspäť. Majiteľ predajne si Petra pamätal a tvrdil, že nohavice boli v poriadku, keď ich Petrovi zabalil. Predstavte si, že ste na Petrovom mieste.

Otázky do diskusie

- *Postupoval Peter správne, že šiel tovar vrátiť?*
- *Požadovali by ste naspäť peniaze, alebo výmenu tovaru?*
 - *Ak áno, prečo?*
 - *Ak nie, prečo?*
- *Ako sú chránené práva zákazníkov na Slovensku?*

Etika v podnikaní je premietnutie etických hodnôt do podnikateľského správania. Vzťahuje sa na všetky oblasti obchodnej činnosti, od obchodnej stratégie a spôsobum, akým sa firmy správajú k svojim dodávateľom a zákazníkom.

Keďže etické správanie vyžaduje viac než len dodržiavať zákon, je nevyhnutiteľné. Podnikateľská etika sa týka jednak činnosti jednotlivcov, ale aj podniku ako celku.

Čo je pilierom podnikateľskej etiky? Predovšetkým **zásady**, ktoré vyžadujú dodržiavanie základných hodnôt, bez ktorých by podnikanie nebolo uskutočniteľné. To by znamenalo, že morálka má pritom prednosť pred samotnou podnikateľskou činnosťou. Môžeme o tom povedať, že to platí už dnes? Takýto prístup k podnikaniu vopred vylučuje klamstvo,

podvádzanie, krádeže, vraždy, nátlak, fyzické násilie a ďalšie nezákonné činnosti. Naopak, základom pre podnikateľskú etiku je poctivosť a spravodlivosť.

Niekoľko zásad podnikateľskej etiky:

1. dobrovoľne dodržiavať zákony,
2. zachovávať dôvernosť,
3. vyhýbať sa stretu záujmov,
4. venovať práci riadnu starostlivosť,
5. jednať v dobrej viere,
6. ak má niekto zvláštnu zodpovednosť, nech si je jej vedomý.

Je veľmi dôležité, aby etika prenikla do každej úrovne trhovej ekonomiky. Bez dobrovoľného uplatňovania etiky v podnikaní môže dôjsť ku korupcii a k ďalším nezákonným aktivitám.

Čo je **korupcia**? Korupcia alebo podplácanie je pokus ovplyvniť úradníka alebo funkcionára pri výkone jeho úradnej funkcie ponúknutím odmeny, ktorá môže predstavovať čokoľvek hodnotné. Korupcia je možná za predpokladu, že určitá osoba, či skupina osôb má právomoc rozhodovať o majetku alebo službách v akejkoľvek podobe.

Pokiaľ čestne pracujúce firmy nadobudnú presvedčenie, že úspech môžu mať iba tí, ktorí nemajú žiadne etické zábrany, nebudú sa často ani namáhať, aby ponúkali svoje služby.



1. Individuálna práca

Požiadajte žiakov, aby si prečítali úvodnú prípadovú štúdiu. Položte žiakom postupne otázky uvedené za prípadovou štúdiou a nechajte im priestor vyjadriť svoj názor.

2. Mapovanie mysle pojmu „Etika v podnikaní“

Opýtajte sa žiakov, aké slová im prichádzajú na um, keď rozmýšľajú o pojme „etika v podnikaní“. Dajte priestor vyjadriť sa každému žiakovi.

Odpovede žiakov zapisujte na tabuľu. Spoločne si zadefinujte a vyjasnite pojem etika v podnikaní.

Etika v podnikaní je chápaná ako súbor pravidiel a očakávaní o korektnom správaní sa, ktoré súvisia hlavne s podnikateľským prostredím.

3. Diskusia na tému „Korupcia“

Vysvetlite žiakom, že etika v podnikaní je založená na dobrovoľnom dodržiavaní etických pravidiel každou firmou, manažérom, pracovníkom, spotrebiteľom, investorom, konkurenciou, partnermi a pod.

Položte žiakom postupne nasledujúce otázky:

Čo by sa mohlo stať, ak by sa nedodržiavali alebo neexistovali pravidlá, zásady a nectili by sa ani niektoré hodnoty? (Např. podplácanie, podvody, šikanovanie, krádeže).

Vysvetlite študentom, že nemorálnym správaním je rovnako aj **korupcia**.

Možno z počutia a možno z vlastných skúseností, stretli ste sa s korupciou? V akej podobe?

(Príklady, ktoré môžu žiaci uviesť: podplácanie a úplatky v nemocniciach, úplatky pri prijímacích skúškach na stredné školy či vysoké školy, podplácanie v súdnictve, korupcia pri konkurzoch do zamestnania, podplácanie pri konkurzoch na dodávateľov, pri podnikateľských úveroch alebo pôžičkách.)

Kedy vzniká korupcia?

(Korupcii sa darí všade tam, kde je zisk z korupcie vysoký a riziko odhalenia veľmi malé. Záleží teda na dodržiavaní všetkých pravidiel, zákonov, noriem či už formálnych alebo neformálnych.)

Aké môžu byť dôsledky korupcie?

(Např. stavajú sa nepotrebné stavby; uskutočňujú sa zbytočné zahraničné cesty; podporujú sa neschopné podniky; nepodporuje sa súťaž medzi najlepšími; výhody získavajú menej schopní alebo neschopní; investičné riziká – zahraniční podnikatelia nemajú istotu, či zákon platí rovnako pre všetkých; neplatí rovnosť pred zákonom – zákon a súd sa dajú „kúpiť“).

4. Zopakovanie pojmov

V závere hodiny si zopakujte so žiakmi ešte raz pojmy z dnešnej hodiny.

Ak vám zostane čas, rozoberte so žiakmi riešenie domácej úlohy a diskutujte o ňom v triede. Dvoch dobrovoľníkov nechajte odprezentovať zistenia o prípade korupčného správania, ktorý si mali pripraviť ako domácu úlohu.



Etika v podnikaní

Etika v podnikaní je chápaná ako súbor pravidiel a očakávaní o korektnom správaní sa, ktoré súvisia hlavne s podnikateľským prostredím.

Korupcia

Korupcia vzniká tam, kde sa rozhoduje o verejných prostriedkoch na základe súkromných motívov. Korupcia, to je aj zneužitie moci nad cudzím majetkom či právami nie v prospech verejnosti, ale v prospech jednotlivca.

Príkladom **korupcie** ako dôsledku neetického či nemorálneho správania je napríklad úplatkárstvo, podplácanie a pod.

Ak je **korupcia** v spoločnosti veľmi rozšírená, nie je to už len problém etický, ale tiež ekonomický aj politický a škodí celej spoločnosti, pôsobí ako porucha v spoločnosti.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu, dennej tlače, prípadne iných médií, nájdite príklady aspoň troch firiem vo vašom okolí pôsobiacich na Slovensku, ktoré pomáhajú spoločnosti. Uveďte konkrétne príklady pomoci.

POUŽITÁ LITERATÚRA



- Anzenbacher, A.: *Úvod do filozofie*. Praha, SPN 1990, kapitola Etika, str. 223 – 266.
- Remišová, A.: *Úvod do podnikateľskej etiky*. Bratislava, Skriptum EU 1996.
- Steinmann, H. – Löhr, A.: *Základy podnikateľskej etiky*. Praha, Victoria Publishing 1995.
- Lautenschläger, F.: *Zákerné fauly v podnikaní*. Praha, Grada 1995.
- Rich, A.: *Etika hospodárství*. Praha, ISE 1994, Svazek II.
- <http://www.ibe.org.uk/faq.htm#whatbe>

PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA

Petrove nohavice

Peter si už celý mesiac sporí peniaze, ktoré mu chýbajú, aby si ich mohol doložiť k svojim úsporám a kúpiť si tak nové nohavice.

Keď si konečne našetril celú sumu, vybral sa do mesta. Peter ako dobrý nakupujúci si najprv zisťoval ceny nohavíc, aby sa mohol dobre rozhodnúť. V jednom výklade uvidel plagát s nápisom: „U nás nakupujete lacno a kvalitne.“ Hneď ako to Peter dočítal, vošiel do obchodu. V obchode mali široký sortiment tovaru a Peter si hneď vybral. Po odskúšaní si ich dal zabaliť a odišiel. Bol rád, že dobre nakúpil a ušetril. Keď prišiel domov a chcel sa pochváliť, ako dobre nakúpil, upozornila ho sestra na menšie farebné škvrny od farby vzadu na nohaviciach. Ešte v ten deň ich šiel Peter vrátiť a žiadať peniaze naspäť. Majiteľ predajne si Petra pamätal a tvrdil, že nohavice boli v poriadku, keď ich Petrovi zabalil. Predstavte si, že ste na Petrovom mieste.

Otázky do diskusie:

- *Postupoval Peter správne, že šiel tovar vrátiť?*
- *Požadovali by ste naspäť peniaze, alebo výmenu tovaru?*
 - *Ak áno, prečo?*
 - *Ak nie, prečo?*
- *Ako sú chránené práva zákazníkov na Slovensku?*

Korupcia na Slovensku

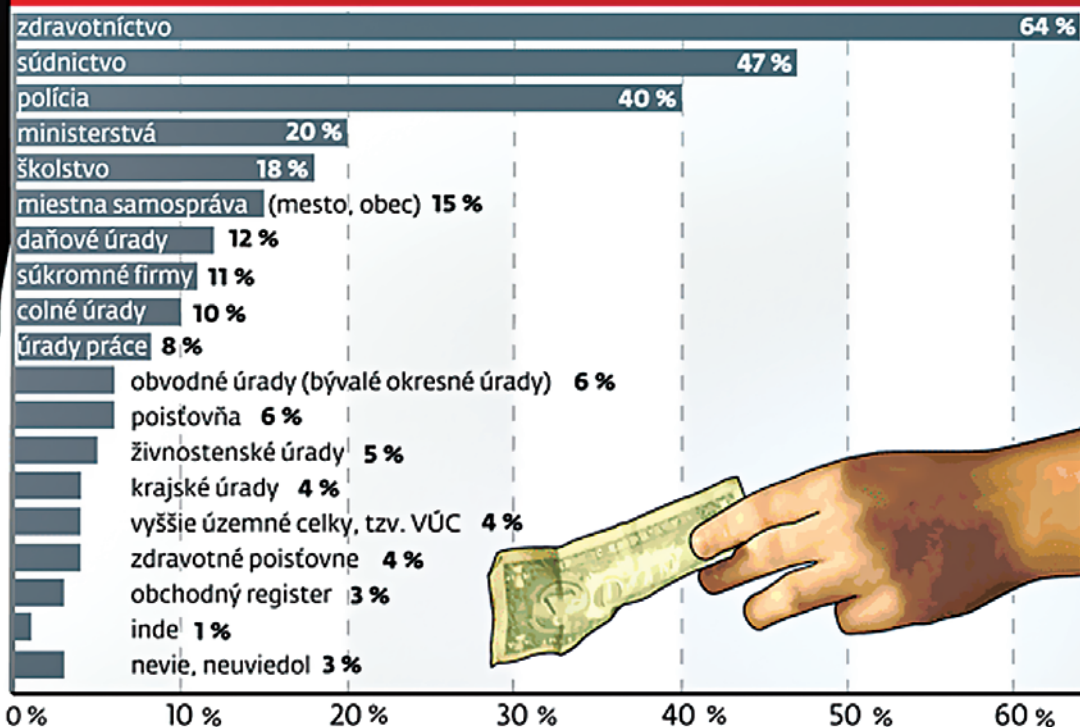


■ Viac ako pätina (22 %) všetkých respondentov priznala, že v poslednom období dala úplatok pracovníkovi vo verejných službách, a to či už vo forme peňazí, daru, alebo protislužby.

■ Poradie závažnosti spoločenských problémov

	2007/júl	2004/máj
Životná úroveň	51 %	61 %
Nezamestnanosť	39 %	60 %
Zdravotníctvo	35 %	37 %
Korupcia	20 %	18 %
Kriminalita	17 %	12 %
Situácia v školstve a vzdelávaní	13 %	15 %

Oblasti spoločenského, politického a ekonomického života s najvyššou mierou rozšírenosti korupcie



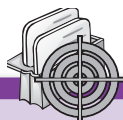
Zdroj: Transparency International, Graf: SME/JP

Zdroj: <http://www.sme.sk/c/3506968/Korupcia-na-Slovensku.html>

Zisk verzus etika

135

CIEĽ LEKCIE



Porozumieť zisku a jeho miestu v podnikateľskej etike.
Vyskúšať si myšlienkový experiment „dilema väzňa“.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Zisk a maximalizácia zisku vystupujú ako hlavný motív konania v podnikaní, ale firmy potrebujú viac než len peniaze svojich klientov za produkt alebo službu.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu, dennej tlače, prípadne iných médií, nájdite príklady aspoň troch firiem vo vašom okolí pôsobiach na Slovensku, ktoré pomáhajú spoločnosti. Uveďte konkrétne príklady pomoci.

ZÁKLADNÉ POJMY



- dilema väzňa

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- prípadová štúdia „Zisk vs. ovzdušie“

Metódy

- individuálna práca
- hranie rolí

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

- | | |
|-----------------------------|----|
| 1. Individuálna práca | 15 |
| 2. Hranie rolí..... | 30 |

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Aplikovaná ekonómia



PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA:

Zisk verzus ovzdušie

Ste majiteľom spoločnosti, ktorá sa zaoberá likvidáciou odpadov. Podnik pracuje na svojom imidži, preto investuje do rôznych zariadení na zachytávanie exhalátov, ktoré vznikajú pri likvidácii odpadov. Podnik je síce v štádiu rastu, ale veľké investície vás vyčerpali a tak sa zameriavate bytostne na lukratívne zákazky. Oslovila vás neznáma zahraničná potravinárska firma, ktorá potrebuje vaše služby. Firma potrebuje zlikvidovať pokazený tovar. Tento pri spaľovaní uvoľňuje také exhaláty, za ktoré musí zahraničná firma pri spaľovaní doma platiť vysoké pokuty. Likvidácia tohto tovaru by vyšla danú firmu 20-krát drahšie doma ako v krajinách, kde je legislatíva z hľadiska ochrany životného prostredia pomerne benevolentná. Zariadenie, ktorým disponuje váš podnik tieto exhaláty nedokáže zachytiť. Monitorovacie zariadenie na dané exhaláty sa v danom regióne nenachádza. Váš podnik by touto zákazkou získal milión Eur, čo by znamenalo vyriešenie momentálnych problémov u vás v podniku a upevnenie vašej pozície.

Otázky do diskusie:

- Ako by ste sa rozhodli?
- Ste ochotný niešť zodpovednosť za svoje rozhodnutie?
- Považujete za eticky správne, že ekonomicky vyspelejšie krajiny sa zbavujú odpadu na úkor ekonomicky slabších krajín?

O čom je práca a podnikanie? O zárobkoch a prežití? O produkcii výrobkov a služieb? Iste. O produkovani zisku? Samozrejme. Väčšina ľudí zaoberajúcich sa etikou dokonca tvrdí, že podnikanie má morálnu povinnosť produkovať zisk. Ale obchod je aj o ľuďoch - ľuďoch, pre ktorých pracujete a s ktorými pracujete.

Zisk verzus etika je centrálny problém podnikateľskej etiky. Zisk a maximalizácia zisku vystupujú ako motív konania v podnikaní. Nie je dôsledkom aplikovania etiky v podnikaní len zvyšovanie nákladov? Má etika v podnikaní priestor?

Od počiatku skúmania etiky v podnikaní sa sfor-

movalo viacero názorov tvrdiacich, že etika v podnikaní priestor má. Odborným tvrdením je, že etika sa týka prakticky všetkých dobrovoľných ľudských činností, a nie je dôvod ju vylučovať z obchodovania, ktoré je len ďalšou dobrovoľnou ľudskou činnosťou.

Čo však samotných podnikateľov zaujíma asi najviac je, ako sa etika v podnikaní premieta do finančnej bilancie – nie je dôsledkom aplikovania etiky len zvyšovanie nákladov?

Známy je príklad **dilemy väzňa** z teórie hier. V tejto hre dvoch podozrivých (A, B) chytí polícia. Navzájom ich oddelí a obom ponúkne rovnakú dohodu: Ak jeden zradí druhého a druhý nezradí, zradca bude voľný a ten čo nezradí, dostane plnú výšku 3-ročného trestu. Ak obaja nezradia, dostanú obaja ročné tresty. Ak sa obaja zradia navzájom, každý pôjde do väzenia na 2 roky. Každý z podozrivých musí urobiť rozhodnutie, či zradí alebo nezradí svojho komplica. Ako by sa mali rozhodnúť?

	B nezradí	B zradí
A nezradí	1,1	3,0
A zradí	0,3	2,2

Výsledok každej voľby závisí od voľby komplica, ale podozrivý si volí voľbu bez vedomosti o tom, ako sa komplic rozhodol. Dilema vzniká za predpokladu, že obaja podozriví sa starajú jedine o minimalizáciu vlastného trestu. V takomto prípade sa zdá byť pre oboch podozrivých výhodné zradiť svojho komplica. Obaja tak dostanú dva roky väzenia namiesto jedného roka, na ktorom by skončili, keby nepodrazili jeden druhého.

Dilema väzňa je aplikovateľná aj na etiku v podnikaní. Možno totiž ľahko argumentovať, že v prípade férového prístupu jedného z hráčov k druhému by na to mohol jeden veľmi doplatiť, ak by ten druhý férový nebol. Tento príklad však vychádza z predpokladu, že účastníci sa vidia prvý a posledný krát, teda netušia, ako sa rozhodne ich oponent a nezvažujú, aké to môže mať následky pre ich budúci vzťah. Toto však v obchode neplatí, keďže partneri spolu obchodujú a prichádzajú do kontak-

tu viacnásobne – ak mám s obchodným partnerom dobrý vzťah a nevyskytol sa medzi nami žiadny väčší problém, mám dôvod predpokladať, že sa pri dohode zachová eticky a slovo dodrží. V prípade že som sa pri predošlých aktivitách choval čestne aj ja, má dôvod si myslieť to isté o mne aj partner. V prípade *dilemy vážna* by tak každý z nás mohol skončiť lepšie ako hráči, ktorí „len“ maximalizujú svoj zisk a ostávajú čisto racionálni. Netreba totiž zabúdať, že podnikanie je dlhodobá aktivita. Dnešná investícia sa môže v budúcnosti zúročiť. Etické konanie firmy tak môžu oceniť aj zákazníci a pri rozhodovaní zvážiť potenciálni zamestnanci.



1. Individuálna práca

Požiadajte žiakov, aby si prečítali úvodnú prípadovú štúdiu na začiatku lekcie a pripravili si odpovede na otázky uvedené za ňou. Určite nech si pripravia zdôvodnenie svojich odpovedí.

Pozor, neexistuje tu správna alebo nesprávna odpoveď. Cieľom je dať žiakom priestor vyjadriť svoj názor a postoj. Rovnako ho vedieť aj triedou akceptovať.

2. Hranie rolí – Dilema väzňa

Prostredníctvom hrania rolí sa pokúste žiakom vysvetliť princíp dilemy väzňa.

Motto: *To, že vidíš pred sebou mreže, ešte neznamená, že si väzeň. Možno si vonku ty.*

Hra *dilema väzňa* je hrou medzi dvoma hráčmi, pričom každý hráč si musí nezávisle od druhého hráča vybrať svoj postup (čiže nepozná rozhodnutie druhého). Výsledok závisí od oboch rozhodnutí. Hráči majú dve možnosti: buď **spolupracujú** s druhým hráčom, alebo ho **zradia**.

Klasická hra dilema väzňa má jedno kolo. Existuje tzv. **opakovaná (iterovaná) dilema väzňa**, ktorá má konečný počet krokov, pričom hráči si pamätajú rozhodnutie spoluhráča z predchádzajúceho kroku (resp. z predchádzajúcich n krokov).

Požiadajte dvoch žiakov, ktorí vám pomôžu pri vysvetľovaní a budú vystupovať v úlohe väzňov. Jeden sa bude volať Bert a druhý Ernie.

Pokúste sa navodiť atmosféru a začnite žiakom rozprávať príbeh o dvoch kriminálnikoch.

Dvaja kriminálnici, Bert a Ernie, boli zatknutí za menší zločin – krádež auta. Uväznili ich v oddelených celách, teda nedokážu komunikovať medzi sebou. Polícia si však myslí, že Bert ako aj Ernie sú vinní v závažnejšom zločine: zabili člena ochrannej služby pri krádeži mikročipu. Detektív chce, aby obaja zradili toho druhého (teda nespolicovali spolu). Ak ani jeden z nich neprehovorí (teda spolupracujú a predstierajú nevinu), obaja dostanú rok väzenia za krádež auta. Ak obidvaja zradia druhého, dostanú 10 rokov za vraždu. Ak jeden prehovorí a

druhý ostane mlčať, nespolicujúceho (ktorý prehovoril) prepustia, a druhý (spolupracujúci) dostane celý trest – 20 rokov väzenia. Dilemou je, či prehovoriť, alebo mlčať.



Konkrétna inštancia väzenskej dilemy závisí len od distribúcie trestov a odmien pre jednotlivých väzňov.

Pre náš príbeh vyzerá tabuľka takto:

Tabuľka 1: Distribúcia trestov

	Ernie nezradí	Ernie zradí
Bert nezradí	1,1	20,0
Bert zradí	0,20	10,10

Tabuľka 2: Tabuľka platieb

	B nezradí/spolupracuje	B zradí
A nezradí/spolupracuje	1,1 CC	20,0 CD
A zradí	0,20 DC	10,10 DD

Tabuľka môže mať aj takýto tvar (C – spolupracuje, D – zradí).

Platí $DC > CC > DD > CD$ (z pohľadu prvého hráča). Teda najvýhodnejšie pre mňa (ako väzňa) je keď ja zradím a komplic spolupracuje, potom ak spolupracujeme obaja, menej výhodne ak vzájomne zrádzame a najmenej výhodné keď ma komplic zradí a pritom ja sa pokúšam spolupracovať. Ako bude asi uvažovať Bert? „Ak ma Ernie zradí, tak by

som bol hlupák aby som zatľkal. Ale ak ma podrží, tak lepšie z toho vyjdem, ak ho zradím ja.“ A tak ho zradí. Ernie však bude uvažovať rovnako a tak dostaneme riešenie DD. Stav nazveme rovnovážnym. Pre oboch väzňov je však nepríjemné že je horší ako tiež symetrický stav CC.

Klasický prípad väzenskej dilemy sa konal jednorázovo. Stratégia bola jasná: zradiť.

Do inej situácie sa však dostaneme, ak hru budeme opakovať. Teda celým procesom (budeš zatľkať alebo sa priznáš?) prejdú hráči - väzni napríklad desaťkrát.

Môžeme tiež uvažovať viac hráčov (môžete do hry zapojiť ďalších študentov). Zvykneme pridať k podmienke $DC > CC > DD > CD$ aj podmienku $2CC > DC + CD$. Jej praktický význam je taký, že by sa malo viac oplatiť spolupracovať ako striedavo sa priznávať a zatľkať.

Ak by si väzni nepamätali ťahy svojho protihráča a pravdepodobnosť komplicovej spolupráce bola rovnaká ako zrada, dostaneme sa k tomu istému ako v neiterovanej verzii problému. Totiž priemer zo zisku keď zrádzam, je vyšší ako keď spolupracujem. Aj v reálnom živote si však väzni „ťahy“ svojho protihráča pamätajú. Pre zjednodušenie uvažujme jednoduchú pamäť, teda hráč si pamätá, ako sa k nemu zachoval komplic naposledy a podľa toho sa rozhoduje. K tomu ešte pridáme informáciu ako sa zachoval prvýkrát, teda či začína spolupracou alebo zradou.



Zisk verzus etika

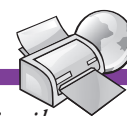
Poznámky k tejto lekcii nie sú potrebné.

DOMÁCA ÚLOHA



Aké rozhodnutie bolo naposledy realizované vedením na vašej škole? Uveďte 3 príklady.

POUŽITÁ LITERATÚRA



- Remišová, A.: *Úvod do podnikateľskej etiky*. Bratislava 1996.

Zdroje štúdia

- <http://en.wikipedia.org/>
- <http://www.managementhelp.org>

PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA

ZISK vs. OVZDUŠIE

Ste majiteľom podniku, ktorý sa zaoberá likvidáciou odpadov. Podnik pracuje na svojom imidži, preto investuje do rôznych zariadení na zachytávanie exhalátov, ktoré vznikajú pri likvidácii odpadov. Podnik je síce v štádiu rastu, ale veľké investície vás vyčerpali a tak sa zameriavate bytostne na lukratívne zákazky. Oslovila vás neznáma zahraničná potravinárska firma, ktorá potrebuje vaše služby. Firma potrebuje zlikvidovať pokazený tovar. Tento pri spaľovaní uvoľňuje také exhaláty, za ktoré musí zahraničná firma pri spaľovaní doma platiť vysoké pokuty. Likvidácia tohto tovaru by vyšla danú firmu 20-krát drahšie doma ako v krajinách, kde je legislatíva z hľadiska ochrany životného prostredia pomerne benevolentná. Zariadenie, ktorým disponuje váš podnik, tieto exhaláty nedokáže zachytiť. Monitorovacie zariadenie na dané exhaláty sa v danom regióne nenachádza. Váš podnik by touto zákazkou získal milión Eur, čo by znamenalo vyriešenie momentálnych problémov u vás v podniku a upevnenie vašej pozície.

Otázky do diskusie:

- *Ako by ste sa rozhodli?*
- *Ste ochotný nieť zodpovednosť za svoje rozhodnutie?*
- *Považujete za eticky správne, že ekonomicky vyspelejšie krajiny sa zbavujú odpadu na úkor ekonomicky slabších krajín?*

Dilema väzňa



BERT



ERNIE

Tabulka 1: Distribúcia trestov

	Ernie nezradí	Ernie zradí
Bert nezradí	1,1	20,0
Bert zradí	0,20	10,10

Tabulka 2

	B nezradí/ spolupracuje	B zradí
A nezradí/ spolupracuje	1,1 CC	20,0 CD
A zradí	0,20 DC	10,10 DD

Z pohľadu hráča A platí: $DC > CC > DD > CD$

Etické rozhodovanie

136

CIEĽ LEKCIE



Pochopiť rozhodovací proces jednotlivca.
Charakterizovať etickú dilemu.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Proces etického rozhodovania sa nie je ľahký.
Musíte prejsť mnohými krokmi a sami sebe musíte dávať veľa ťažkých otázok.
Morálne rozhodnutie je založené na predstavách o tom, čo je správne a nesprávne. Obyčajne je výsledkom procesu rozhodovania.

DOMÁCA ÚLOHA



Aké etické rozhodnutie bolo naposledy realizované vedením vašej školy?
Uveďte 3 príklady.

ZÁKLADNÉ POJMY



- etická dilema
- morálne rozhodovanie

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- prípadová štúdia „Ťažké rozhodnutie“

Metódy

- individuálna a skupinová práca
- mapovanie mysle
- brainstorming
- diskusia

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

1. Individuálna práca 15
2. Mapovanie mysle pojmu „rozhodovanie“ 10
3. Skupinová práca (brainstorming) .. 15
4. Zopakovanie pojmov 5

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Myslím ekonomicky



PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA

Ťažké rozhodnutie

Výrobný podnik Šup, vyrábajúci pracie prostriedky sa nedávno rozhodol, že zlepši účinnosť svojich pracích práškov. Tím pracovníkov výskumného a vývojového oddelenia sa usilovne snažil, aby čo najrýchlejšie vyvinul nové zloženie prášku a urobil nutné skúšky, aby nový prací prostriedok mohol byť čo najskôr uvedený na trh. Ján Držgroš, riaditeľ továrne, sľúbil prémie vedúcemu vývojového oddelenia Karolovi Lišiakovi a jeho tímu, ak dokáže prísť s novým zložením v zadanom časovom termíne. Karol a jeho tím pracovali posledné tri mesiace vo dne aj v noci a do konečného termínu im zostávali už len tri týždne.

Karol sa práve vracal z obedu do svojej kancelárie, keď stretol Štefana Dlhého, vedúceho predaja a marketingu v podniku Šup.

„Dobrý deň, Karol,“ povedal Štefan priateľsky. „Ako ďaleko ste s tým novým zložením?“

„Je to skvelé!“ odpovedal Karol nadšene. „Zdá sa, že všetko pôjde podľa plánu.“

„To rád počujem,“ povedal Štefan, „pretože ja som už predal to nové zloženie niekoľkým veľkým zákazníkom. MegaStores má dokonca v pláne zvláštnu reklamnú kampaň pre uvedenie nového výrobku na trh v jeho obchodnej sieti. Len tak ďalej!“ povedal Štefan a zamieril do svojej kancelárie.

Karol vošiel do svojej a práve otváral poštu, keď Anna Vašková, jedna z laborantiek, zaklopala na dvere.

„Podľa, prosím, ďalej, Anna,“ povedal Karol.

„Ďakujem,“ odpovedala, keď vstúpila. „Karol, myslím, že možno budeme mať problém s časovým rozložením testov.“

„Aký problém?“ spýtal sa.

„No, vlastne ani tak nejde o problém s tým zložením,“ povedala Anna, „je to skôr problém s časovým termínom.“

„Pokračujte,“ povedal Karol.

„Vyzerá to tak, že testy na kožné reakcie neboli dostatočne preukázané. Viete, ide o tie testy, ktoré nevylučovali možnú alergickú reakciu na prášok. Budeme ich musieť urobiť znovu s väčšou vzorkou, ale bude to trvať najmenej desať týždňov, než budeme mať výsledky.“

„Desať týždňov!“ skríkol Karol. „Anna, nemáme toľko času! Aká je pravdepodobnosť, že niekto bude mať na ten prášok alergickú reakciu?“ spýtal sa Karol.

„Pravdepodobnosť, že niekto bude reagovať negatívne, alebo že sa u neho objaví podráždenie kože, je malá. Akokoľvek, táto možnosť, aj keď je malá, tu je“, povedala Anna.

„Anna, potrebujeme dodať výsledky včas!“ povedal Karol. „Spoločnosť sa na nás spolieha. Obchodníci a marketing už predali nové zloženie svojim zákazníkom. Je to riskantné.“

„Nehľadiac na naše odmeny,“ povedala Anna. „Čo mám teda robiť?“

Otázky do diskusie:

- Ako sa podľa vás správali jednotlivé postavy?
- Aké má firma možnosti? (Zapíšte ich na tabuľu.)
- Aké dôsledky pre firmu by malo rozhodnutie pri každej z možností?
- Na koho by malo dopad rozhodnutie o okamžitom predaji pracieho prášku?
- Ako by ste postupovali vy a prečo?
- Aké etické otázky (dilemy) sa vyskytli?

Všetci robíme každý deň rozhodnutia. Niekedy sú to veľmi jednoduché rozhodnutia, napr. čo si máme obliecť. Inokedy je veľmi ťažké rozhodnúť sa, napr. či pôjdeme na vysokú školu, akej kariére sa budeme venovať alebo či povieme priateľovi, že urobil niečo zlé.

Kedykoľvek robíme nejaké rozhodnutie, kde časťou otázky je „urobiť správnu vec“, stojíme pred **etic-kou dilemou**. Nielenže musíme zistiť, ako máme konať, ale naozaj by sme mali konať správnym spôsobom. To už sme pri **morálnom rozhodnutí**.

Je dôležité, aby ste vedeli, že mnohokrát si nemusíte zvoliť medzi jedným rozhodnutím, ktoré je správne a druhým, ktoré je nesprávne. Obyčajne existuje viac ako jedna správna vec, ktorú môžete urobiť. Ide o to, aby ste zvolili to najlepšie.

Pri procese rozhodovania sú rôzni ľudia motivovaní rôznymi vecami. Niektorí ľudia sú motivovaní **ideálmi**. To znamená, že majú predstavu o princípoch, podľa ktorých chcú žiť a sú motivovaní tým, že daným hodnotám priradujú najväčší význam.

Ideály sú pomerne nemeniteľné, a tak ľudia svoje rozhodnutia opierajú o dané princípy, aby mohli žiť presne podľa nich. Iní ľudia sa sústreďujú viac na situáciu. Chcú presne vedieť, čo sa deje a prečo. Ich rozhodnutia sú určované faktami a okolnosťami. Hodnoty sú dôležité, ale opierajú sa o situáciu, nie naopak. Tretia skupina sa zaujíma o **potreby druhých**. Chcú prísť na to, ako každá možnosť pomôže alebo ublíži ľuďom okolo nich. Rozmýšľajú v rámci priateľstva a sú motivovaní záujmom o druhých. Nakoniec, niektorí ľudia sú motivovaní **osobnými záujmami**. Pravdepodobne budú mať najväčšie obavy z toho, „čo sa stane mne“ alebo „čo z toho mám ja“. Chcú si byť istí, že ich rozhodnutia ovplyvnia pozitívnym spôsobom.

Najlepšie rozhodnutia sú založené na dôkladnom skúmaní všetkých našich motivácií. Pri procese rozhodovania by sme sa mali pozeráť na problém zo všetkých zorných uhlov, ale nakoniec jeden z nich vždy prevládne. Ak napríklad vedúca pracovníčka príde na to, že jej spoločnosť ilegálne vypúšťa toxické chemikálie do miestneho prítoku vody, musí sa rozhodnúť, čo s danou informáciou urobí. Pravdepodobne zváži súvisiace hodnoty ako čestnosť, úprimnosť, zodpovednosť (aby sa postupovalo podľa zákona), záujem o komunitu, ktorá môže byť poškodená chemikáliami, lojalita voči spoločnosti a podobne.

Je dôležité poznať nielen vlastné hodnoty, ale aj motivácie. Ak sa vám naozaj nepáči to najlepšie rozhodnutie, môže vás lákať použitie jednej zo spomínaných motivácií, aby ste mohli odôvodniť voľbu, ktorá nie je správna. Kľúčom k úspechu je povedať pravdu sám sebe. Dobré rozhodnutia zvyčajne tvoria rovnováhu medzi faktormi, ktoré bezprostredne ovplyvňujú daný problém.



1. Individuálna práca

Požiadajte žiakov, aby si prečítali úvodnú prípadovú štúdiu na začiatku lekcie a pripravili si odpovede na otázky uvedené za ňou. Určite nech si pripravíva zdôvodnenie svojich odpovedí.

POZOR

Neexistuje tu správna alebo nesprávna odpoveď. Cieľom je dať žiakom priestor vyjadriť svoj názor a postoj. Rovnako ho vedieť aj triedou akceptovať.

2. Mapovanie mysle pojmu „rozhodovanie“

Spoločne so žiakmi vymyslíte vlastnú definíciu pojmu „**rozhodovanie**“. Keby sa ich spýtal ktokoľvek, čo je to rozhodovanie, ako by mu tento pojem vysvetlili. Nech si svoju definíciu napíšu najprv voľne na papier, svojimi slovami a upozorníte ich, že nechcete žiadnu vedeckú definíciu.

Dajte im na to 5 minút. Nechajte prečítať dobrovoľne svoju definíciu 3 - 4 skupinám.

V prečítaných definíciách zdôrazňujte to, čo je spoločné s definíciou, ktorú si potom prečítajú v učebnici.

Rozhodovanie je činnosť, ktorá určuje možné varianty riešenia a podľa určitého kritéria vyberá najvhodnejší spôsob riešenia problému.

Vysvetlite žiakom pojem morálne rozhodovanie.

Morálne rozhodnutie je voľba, ktorú človek urobí, keď čelí etickej dileme. Morálne rozhodnutie je založené na predstavách o tom, čo je správne a nesprávne, obyčajne je výsledkom procesu rozhodovania.

3. Skupinová práca (brainstorming)

Rozdeľte žiakov do menších skupín a zadajte im nasledujúcu úlohu:

Vymyslite čo najviac príkladov na situácie, keď ste sa museli rozhodovať.

Môžete uviesť niekoľko príkladov, aby študenti začali rozmýšľať:

- Kúpíte si tenisky alebo topánky?
- Urobíte alebo neurobíte domácu úlohu?
- Čo si obliečete do školy?

Pred uplynutím piatej minúty im zadajte, aby určili, ktoré z ich rozhodnutí je etické („ER“) a ktoré nie je etické rozhodnutie („NER“).

Vyjasnite si pojem etické a neetické rozhodnutie. V tejto časti môžete pracovať so zisteniami žiakov, ktoré si mali pripraviť za domácu úlohu.

Nechajte skupiny prezentovať svoje výsledky.

Prediskutujte so žiakmi, aké problémy pri svojich rozhodnutiach riešili a čo im pomohlo pri výbere rozhodnutia?

4. Zopakovanie pojmov

V závere hodiny si zopakujte so žiakmi ešte raz pojmy z dnešnej hodiny.



Etické rozhodovanie

Rozhodovanie je činnosť, ktorá určuje možné varianty riešenia a podľa určitého kritéria vyberá najvhodnejší spôsob riešenia problému.

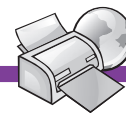
Morálne rozhodnutie je voľba, ktorú človek urobí, keď čelí etickej dileme. Morálne rozhodnutie je založené na predstavách o tom, čo je správne a nesprávne, obyčajne je výsledkom procesu rozhodovania.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu nájdite dokumenty na národnej a medzinárodnej úrovni, ktoré riešia práva zamestnávateľov a zamestnancov na Slovensku.

POUŽITÁ LITERATÚRA



Zdroje štúdia nie sú zadane.



Ťažké rozhodnutie

Výrobný podnik Šup, vyrábajúci pracie prostriedky sa nedávno rozhodol, že zlepši účinnosť svojich pracích práškov. Tím pracovníkov výskumného a vývojového oddelenia sa usilovne snažil, aby čo najrýchlejšie vyvinul nové zloženie prášku a urobil nutné skúšky, aby nový prací prostriedok mohol byť čo najskôr uvedený na trh.

Ján Držgroš, riaditeľ továrne, sľúbil prémie vedúcemu vývojového oddelenia Karolovi Lišiakovi a jeho tímu, ak dokáže prísť s novým zložením v zadanom časovom termíne. Karol a jeho tím pracovali posledné tri mesiace vo dne aj v noci a do konečného termínu im zostávali už len tri týždne.

Karol sa práve vracal z obеду do svojej kancelárie, keď stretol Štefana Dlhého, vedúceho predaja a marketingu v podniku Šup.

„Dobrý deň, Karol,“ povedal Štefan priateľsky. „Ako ďaleko ste s tým novým zložením?“

„Je to skvelé!“ odpovedal Karol nadšene. „Zdá sa, že všetko pôjde podľa plánu.“

„To rád počujem,“ povedal Štefan, „pretože ja som už predal to nové zloženie niekoľkým veľkým zákazníkom. MegaStores má dokonca v pláne zvláštnu reklamnú kampaň pre uvedenie nového výrobku na trh v jeho obchodnej sieti. Len tak ďalej!“ povedal Štefan a zamieril do svojej kancelárie.

Karol vošiel do svojej a práve otváral poštu, keď Anna Vašková, jedna z laborantiek, zaklopala na dvere.

„Podte, prosím, ďalej, Anna,“ povedal Karol.

„Ďakujem,“ odpovedala, keď vstúpila. „Karol, myslím, že možno budeme mať problém s časovým rozložením testov.“

„Aký problém?“ spýtal sa.

„No, vlastne ani tak nejde o problém s tým zložením,“ povedala Anna, „je to skôr problém s časovým termínom.“

„Pokračujte,“ povedal Karol.

„Vyzerá to tak, že testy na kožné reakcie neboli dostatočne preukázané. Viete, ide o tie testy, ktoré nevylučovali možnú alergickú reakciu na prášok. Budeme ich musieť urobiť znovu s väčšou vzorkou, ale bude to trvať najmenej desať týždňov než budeme mať výsledky.“

„Desať týždňov!“ skríkol Karol. „Anna, nemáme toľko času! Aká je pravdepodobnosť, že niekto bude mať na ten prášok alergickú reakciu?“ spýtal sa Karol.

„Pravdepodobnosť, že niekto bude reagovať negatívne, alebo že sa u neho objaví podráždenie kože, je malá. Akokoľvek, táto možnosť, aj keď je malá, tu je,“ povedala Anna.

„Anna, potrebujeme dodať výsledky včas!“ povedal Karol. „Spoločnosť sa na nás spolieha. Obchodníci a marketing už predali nové zloženie svojim zákazníkom. Je to riskantné.“

„Nehľadiac na naše odmeny,“ povedala Anna. „Čo mám teda robiť?“

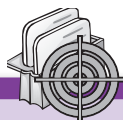
Otázky do diskusie:

- Ako sa podľa vás správali jednotlivé postavy?
- Aké má firma možnosti? (Zapište ich na tabuľu.)
- Aké dôsledky pre firmu by malo rozhodnutie pri každej z možností?
- Na koho by malo dopad rozhodnutie o okamžitom predaji pracieho prášku?
- Ako by ste postupovali vy a prečo?
- Aké etické otázky (dilemy) sa vyskytli?

Etika v riadení ľudských zdrojov

137

CIEĽ LEKCIE



Identifikovať etické problémy súvisiace s riadením ľudských zdrojov.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Riadenie ľudských zdrojov je oblasť s najvyššou mierou výskytu etických problémov.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu nájdite dokumenty na národnej a medzinárodnej úrovni, ktoré riešia práva zamestnávateľov a zamestnancov na Slovensku.

ZÁKLADNÉ POJMY



- diskriminácia
- sexuálne obťažovanie
- lojalita

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- prípadová štúdia „Kariéra vs. materstvo“

Metódy

- individuálna a skupinová práca
- diskusia
- brainstorming

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

1. Individuálna práca 15
2. Skupinová práca a brainstorming. 25
3. Zopakovanie pojmov 5

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Úvod do sveta práce
- Manažment



PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA:

Kariéra verzus materstvo

Mladá, kvalifikovaná a ambiciózna žena vyhrá konkurz do exportnej firmy so zahraničnou účasťou na miesto vedúcej odboru pre vzťah s verejnosťou. Počas skúšobnej lehoty zistí, že je tehotná. Tehotenstvo je síce neplánované, ale manželmi pozitívne akceptované.

Otázky do diskusie:

- A) 1. Keby ste boli na mieste tejto mladej ženy (alebo jej manžela), aké riešenie by ste zvolili?
 2. Aké správanie by sa dalo považovať za čestné?
 3. Oznáмили by ste svojmu zamestnávateľovi túto skutočnosť ešte pred podpisom pracovnej zmluvy?
- B) 1. Keby ste boli nadriadeným tejto ženy, ako by ste sa rozhodli?
 2. Podpísali by ste pracovnú zmluvu s tehotnou ženou?

Z pohľadu etiky v riadení ľudských zdrojov patria k najvýznamnejším oblastiam tieto problémy:

- rešpektovanie zákonných práv zamestnancov,
- prijímanie pracovníkov,
- prepúšťanie pracovníkov,
- motivácia zamestnancov,
- odmeňovanie,
- vzdelávanie,
- pracovné podmienky,
- dodržiavanie ľudských práv.

Etickým minimom v pracovných vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom je dodržiavanie zákonov a rešpektovanie ľudských práv človeka. Inak povedané, zamestnávateľ má morálnu povinnosť riadiť sa platným Zákonníkom práce. Z pohľadu zamestnanca ide o morálnu povinnosť plniť si záväzky voči svojmu zamestnávateľovi.

Veľa majiteľov podnikov alebo manažment podniku si často myslí, že to ako sa správajú k svojim zamestnancom je interná záležitosť podniku. Z pohľadu etiky to tak nie je. Podnik nemôže navonok budovať imidž spoľahlivej a dôveryhodnej firmy, a zároveň porušovať zákon v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

Manažéri podnikov uvádzajú, že najčastejšie problémy pri riadení ľudských zdrojov sú:

- **diskriminácia** – je spôsob správania, keď sa iní ľudia obmedzujú, znevažujú alebo urážajú (diskriminácia napr. podľa rasy, pohlavia, cudzincov, veková, náboženského presvedčenia, politická, zdravotného stavu, sexuálnej orientácie),
- **psychologické testy pracovníkov,**
- **pracovné podmienky, pracovná disciplína,**
- **bezpečnosť práce,**
- **dôvera,**
- **prepúšťanie,**
- **nedostatok lojality,**
- **zasahovanie do súkromia,**
- **odmeňovanie za prácu,**
- **testy na drogy, resp. alkohol alebo AIDS.**

Prácu je potrebné vnímať ako zdroj príjmu. Práca zároveň poskytuje priestor na sebarealizáciu človeka.

Práva človeka, ktorý je zamestnanec, sú zakotvené vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv, v Európskej sociálnej charte a na Slovensku sú tieto práva zakotvené aj v Ústave SR i v Zákonníku práce.

Ide o tieto *práva zamestnanca*:

- právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň,
- právo na prácu,
- právo na zhromažďovanie,
- právo na štrajk,
- právo na odmenu za vykonanú prácu,
- právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky.

Prepúšťanie manažéri vo firmách považujú za najneprijemnejšiu činnosť. Správy o prepustení sa prijímajú veľmi bolestne. Ak sa manažment podniku rozhodne pristúpiť k prepúšťaniu, resp. k hromadnému prepúšťaniu často je to posledný krok ak sa podnik dostane do krízy a nemá inú šancu. V tomto prípade je z hľadiska etiky dôležité, aby prepúšťanie bolo založené na princípoch:

- čestnosti,
- otvorenosti,
- spravodlivosti,

- empatie,
- úcte k osobnosti.

Sexuálne obťažovanie na pracovisku je ďalším etickým problémom, ktorý by sa dal považovať za jednu z rozšírených foriem diskriminácie v pracovných vzťahoch. Na Slovensku sa jej venuje malá pozornosť. A ak sa o tomto probléme diskutuje vyvoláva pobavenie, tajnostkárске mrkanie a dokonca aj chladné ignorovanie.

Ak však o ňom nehovoríme, neznamená to, že neexistuje. Obeťou sexuálneho obťažovania sa môže stať každý. Tabuizovanie problému nikdy problém nerieši. Za sexuálne obťažovanie sa dá považovať napr.: nevhodné poznámky o tele, intímnom živote, sexuálnej orientácii, vtipy dvojzmyselné a neslušné, narážky, dotýkanie sa druhého, štipanie a nevhodné potľapkávanie po intímnych častiach tela.



1. Individuálna práca

Požiadajte žiakov, aby si prečítali úvodnú prípadovú štúdiu na začiatku lekcie a pripravili si odpovede na otázky uvedené za ňou.

Položte žiakom postupne otázky uvedené za prípadovou štúdiou a nechajte im priestor vyjadriť svoj názor. Do diskusie môžete prispieť aj vlastným názorom zo života.

2. Skupinová práca a brainstorming

Vysvetlite žiakom, že podniky dnes ale aj smerom do budúcnosti vidia veľký význam budovať kvalitné zamestnanecko-zamestnávateľské vzťahy. Obe strany (zamestnávateľ a zamestnanec) majú iste práva, ktoré im garantuje Všeobecná deklarácia ľudských práv, Európska sociálna charta, na Slovensku zasa Ústava SR a Zákonník práce.

Rozdeľte žiakov do dvoch skupín a zadajte im nasledujúcu úlohu:

Prvá skupina sú zamestnávatelia/manažéri. Požiadajte ich, aby uviedli zo svojho pohľadu a na základe doteraz získaných informácií, aké sú najčastejšie problémy so zamestnancami, ktoré sa na pracovisku musia riešiť? (*Napr.: diskriminácia, psychologické testy pracovníkov, pracovné podmienky, pracovná disciplína, bezpečnosť práce, dôvera, prepúšťanie, nedostatok lojality, zasahovanie do súkromia, odmeňovanie za prácu, testy na drogy, resp. alkohol,...*).

Druhá skupina sú zamestnanci. Požiadajte ich, aby uviedli zo svojho pohľadu a na základe doteraz získaných informácií, aké majú práva zamestnanci na Slovensku. (*Napr.: právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, právo na prácu, právo na zhromažďovanie, právo na štrajk, právo na odmenu za vykonanú prácu, právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, právo na sociálne služby, právo na ochranu zdravia, právo na sociálne zabezpečenie, ...*).

Na prácu v skupinách im dajte 10 minút. Po uplynutí času nechajte obe skupiny prezentovať svoje výsledky. Výsledky môžete zapisovať na tabuľu. Diskusiu študentov prepojte s výkladom učebného textu. Doplníte im chýbajúce príklady a vysvetlite si ich spoločne.

3. Zopakovanie pojmov

V závere hodiny si zopakujte so žiakmi ešte raz pojmy z dnešnej hodiny.



Etika v riadení ľudských zdrojov

Etickým minimom v pracovných vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom je dodržiavanie zákonov a rešpektovanie ľudských práv človeka.

Problémy pri riadení ľudských zdrojov z etického hľadiska sú:

- **diskriminácia** – je spôsob správania, keď sa iní ľudia obmedzujú, znevažujú alebo urážajú (diskriminácia napr. podľa rasy, pohlavia, cudzincov, veková, náboženského presvedčenia, politická, zdravotného stavu, sexuálnej orientácie),
- **psychologické testy pracovníkov,**
- **pracovné podmienky, pracovná disciplína,**
- **bezpečnosť práce,**
- **dôvera,**
- **prepúšťanie,**
- **nedostatok lojality,**
- **zasahovanie do súkromia,**
- **odmeňovanie za prácu,**
- **testy na drogy, resp. alkohol alebo AIDS.**

Práva zamestnanca, ktoré mu garantuje legislatíva SR:

- právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň,
- právo na prácu,
- právo na zhromažďovanie,
- právo na štrajk,
- právo na odmenu za vykonanú prácu,
- právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu, dennej tlače, prípadne iných médií, nájdite príklad organizácie pôsobiacej na Slovensku, v ktorej došlo k problému s lojalitou.

POUŽITÁ LITERATÚRA



Zdroje štúdia nie sú zadane.



Kariéra vs. materstvo

Mladá, kvalifikovaná a ambiciózna žena vyhrá konkurz do exportnej firmy so zahraničnou účasťou na miesto vedúcej odboru pre vzťah s verejnosťou. Počas skúšobnej lehoty zistí, že je tehotná. Tehotenstvo je síce neplánované, ale manželmi pozitívne akceptované.

Otázky do diskusie:

- A) 1. Keby ste boli na mieste tejto mladej ženy
(alebo jej manžela), aké riešenie by ste zvolili?
2. Aké správanie by sa dalo považovať za čestné?
3. Oznamovali by ste svojmu zamestnávateľovi túto skutočnosť ešte pred podpisom pracovnej zmluvy?
- B) 1. Keby ste boli nadriadeným tejto ženy,
ako by ste sa rozhodli?
2. Podpísali by ste pracovnú zmluvu s tehotnou ženou?

Etika zverejnenia

CIEĽ LEKCIE



Porozumieť a charakterizovať pojem lojalita. Vedieť identifikovať problém lojality. Vedieť rozlíšiť kedy ide o zverejnenie morálne akceptovateľné a kedy o neakceptovateľné.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



V minulosti, ale aj dnes firmy očakávajú od svojich zamestnancov lojalitu. Kde je však hranica lojality? Do akej miery má právo zamestnávateľ požadovať od zamestnanca lojalitu?

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu, dennej tlače, prípadne iných médií, nájdite príklad organizácie pôsobiacej na Slovensku, v ktorej došlo k problému s lojalitou.

138

ZÁKLADNÉ POJMY



- lojalita
- whistle-blowing (*vyjadrenie situácie, keď niekto na niekoho donáša*)

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- prípadová štúdia „BIO potraviny“

Metódy

- individuálna práca
- diskusia
- mapovanie mysle

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

1. Individuálna práca 15
2. Mapovanie mysle pojmu „lojalita“ ..10
3. Diskusia..... 15
4. Zopakovanie pojmov 5

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti



PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA:

BIO potraviny

Predstavte si, že pracujete pre firmu, ktorá sa venuje výrobe preparátu, ktorý je výborný ako výživový doplnok k strave. Firma tento produkt prezentuje ako bezchybný produkt bez akýchkoľvek vedľajších príznakov. Vy však viete, že oddelenie výskumu a vývoja v danej firme pri testovaní zistilo, že isté riziko pre skupinu ľudí so zníženou imunitou tu je.

Otázky do diskusie:

- Aký postup zvolíte?
- Zverejníte túto informáciu anonymne alebo s uvedením svojho mena?
- Uvedomujete si dôsledky vášho rozhodnutia na vás a aj na činnosť vašej firmy?

Lojalita vyjadruje požiadavku zo strany zamestnávateľa neškodiť firme a konať v súlade so záujmom firmy. Čo znamená, že zamestnanec rešpektuje interné požiadavky firmy, predpokladá sa, že má pocit spolupatričnosti a spoluzodpovednosti za rozvoj a rast firmy.

Dnes každá firma vyžaduje od svojich pracovníkov lojalitu. Je to bežná požiadavka na zamestnancov, ktorou sa firma chráni, aby jej zamestnanci neposkytovali informácie o jej činnosti iným firmám, ktoré sú pre ňu na trhu konkurenciou. Firmy sa v dnešnej praxi proti problému porušovania lojality, ktorý patrí medzi najväčšie etické problémy, chránia napr. etickým kódexom.

Nemôžeme hovoriť o morálnom práve, ak sa vo firme od zamestnanca alebo manažéra vyžaduje jednostranne lojalita a nevytvárajú sa podmienky pre jej existenciu. Musí ísť o kvalitné a korektné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Len ťažko by mohla firma vyžadovať od zamestnancov lojalitu a pritom sa správať k nim povýšenecky, nedať im príležitosť hovoriť otvorene o problémoch a nedôverovať im. Asi by sme potom mohli hovoriť nie o lojalite, ale o poslušnosti.

Vyjadrenie situácie, keď niekto na niekoho žaluje, presnejšie naň donáša, označujeme výrazom „**whistle-blowing**“. Veľa odborníkov z oblasti podnikateľskej etiky vysvetľuje tento pojem rôzne. Ide o uda-

nie, o zverejnenie informácií neetického správania a konania organizácie alebo jej pracovníka prostredníctvom iného ich pracovníka, ktorý koná mimo tradičného služobného postupu.

Niekoľko foriem zverejnenia:**Interný whistle-blowing**

Príkladom tohto zverejnenia je, ak pracovník zverejní informáciu o svojom kolegovi, ktorý neustále zneužíva firemný majetok na súkromné účely.

Externý whistle-blowing

Ak sa pracovník dozvie informáciu o činnosti firmy, ktorú považuje za nemorálnu, nesprávnu a zverejní ju mimo organizácie, napr. na verejnosti prostredníctvom masmédií alebo túto informáciu poskytne na inej úrovni (štátne inštitúcie), hovoríme o externom zverejňovaní.

Personálny whistle-blowing

V tomto prípade môže ísť o zverejnenie skutku, ktorý sa osobne týka človeka zverejňujúceho dané neetické konanie. Príkladom je sexuálne obťažovaná pracovníčka, napr. priamym nadriadeným a osobný pohovor s danou osobou neprináša žiadne riešenie. Iná možnosť je zverejnenie tejto udalosti ešte vyšším nadriadeným. Pracovník však nemá morálnu povinnosť povedať o tomto čine, ak sa sám o tom nerozhodne. Iná situácia by nastala, ak by mlčal o nemorálnosti iného, a tým by ohrozoval svojich kolegov.

Nepersonálny whistle-blowing

Ide o zverejnenie neetických alebo škodlivých praktík, ktoré sa bezprostredne netýkajú informujúcej osoby.

Vládny whistle-blowing

Príkladom tohto zverejnenia je odhalenie veľkých korupčných škandálov na úrovni vládnej byrokracie alebo štátneho aparátu.

Zverejňovanie ako etický problém

O tom, čo zverejniť, čo je akceptovateľné a čo je ospravedlniteľné je vždy možné diskutovať a neexistuje na to jednoznačná odpoveď.

Na jednej strane každého človeka, ktorý zverejní informáciu o zlom konaní berieme ako morálneho hrdinu a každý človek by mal byť pripravený takýto čin urobiť. Niekedy je to aj za cenu preradenia na inú pozíciu alebo prepustenia z práce. Svojim správaním však môže uškodiť sebe a svojej rodine. Na druhej strane whistle-blowing sa považuje za neetický vtedy, ak sa navonok prezentuje niečo, čo by malo byť vyriešené len vo vnútri organizácie. Neetické zverejnenie je také, ktoré sa robí bez toho, aby sa pracovník pokúsil najskôr o riešenie problému vo vnútri firmy. V opačnom prípade škodí jej dobrému menu, pretože jej nedal šancu vyriešiť problém vlastnými prostriedkami a nástrojmi. Whistle-blowing je etický vtedy, keď ide o morálnu motiváciu a nie o pomstu či vlastnú ziskuchtivosť.

Zamestnanec by mal byť lojálny voči firme za každých okolností.



1. Individuálna práca

Požiadajte žiakov, aby si prečítali úvodnú prípadovú štúdiu na začiatku lekcie.

Položte žiakom postupne otázky uvedené za prípadovou štúdiou a nechajte im priestor vyjadriť svoj názor. Do diskusie môžete prispieť aj vlastným názorom zo života.

POZOR

Neexistuje tu správna alebo nesprávna odpoveď. Cieľom je naštartovať uvažovanie a dať žiakom priestor vyjadriť svoj názor a postoj. Rovnako ho vedieť aj triedou akceptovať.

2. Mapovanie mysle pojmu „lojalita“

Opýtajte sa žiakov, aké slová im prichádzajú na um, keď rozmýšľajú o slove „lojalita“. Dajte priestor vyjadriť sa každému žiakovi.

Odpovede žiakov zapisujte na tabuľu a doplňte vlastným výkladom učebného textu.

Spoločne si zadefinujte a vyjasnite pojem **lojalita**.

Lojalita vyjadruje požiadavku zo strany zamestnávateľa neškodiť firme a konať v súlade so záujmom firmy. Čo znamená, že zamestnanec rešpektuje interné požiadavky firmy, predpokladá sa, že má pocit spolupatričnosti a spoluzodpovednosti za rozvoj a rast firmy.

3. Diskusia

Opýtajte sa žiakov, čo pre nich predstavuje lojalita v ich živote? Ako sa v ich živote prejavuje? (*napr.: lojalita k pravde, k podniku, k vlasti,...*).

Prípadne aký problém už s ňou mali? Napríklad vo vzťahu k priateľom, k rodine a pod. (*napr.: ohováranie, konflikty s priateľmi, v rodine,...*).

Skúste diskusiu začať použitím vlastného príkladu zo života. Na základe diskusie vysvetlite študentom, že lojalita sa očakáva napríklad aj od zamestnanca, ktorý je v akomkoľvek pracovnom pomere a na akejkoľvek úrovni riadenia.

Povedzte študentom, aby sa preniesli do svojich detských čias a spomenuli si ako často im hovorili, že žalovať sa nesmie. Vysvetlite študentom, čo je **whistle-blowing** a kedy ide o jeho etickú podobu a kedy neetickú.

Na základe diskusie o zverejňovaní vysvetlite študentom odlišnosti v pracovnom vzťahu. Kedy ide o etické zverejňovanie a kedy o neetické. Pokúste sa so študentmi hľadať, čo je akceptovateľné a čo nie je.

Použite pri tom zistenia študentov, ktoré si pripravili za domácu úlohu.

4. Zopakovanie pojmov

V závere hodiny si zopakujte so žiakmi ešte raz pojmy z dnešnej hodiny.



Etika zverejnenia

Lojalita

Lojalita vyjadruje požiadavku zo strany zamestnávateľa neškodiť firme a konať v súlade so záujmom firmy. To znamená, že zamestnanec rešpektuje interné požiadavky firmy, predpokladá sa, že má pocit spolupatričnosti a spoluzodpovednosti za rozvoj a rast firmy.

Problém lojality zamestnancov patrí k dôležitým otázkam podnikateľskej etiky v pracovných vzťahoch.

Whistle-blowing

Whistle-blowing vyjadruje situáciu, keď niekto na niekoho žaluje, presnejšie naň donáša.

Takto zverejnené informácie môžu mať tieto formy:

Interné	Personálne	Vládne
Externé	Nepersonálne	Nevládne

Neetické zverejnenie

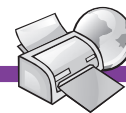
Neetické zverejnenie je také, ktoré sa robí bez toho, aby sa pracovník pokúsil najskôr o riešenie problému vo vnútri firmy. V tomto prípade škodí jej dobrému menu, pretože jej nedal možnosť vyriešiť problém vlastnými prostriedkami.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu, dennej tlače, prípadne iných médií nájdite aspoň jednu organizáciu, ktorá pôsobí na Slovensku a má etický kódex na svojej web stránke.

POUŽITÁ LITERATÚRA



Zdroje štúdia nie sú zadane.



BI0 potraviny

Predstavte si, že pracujete pre firmu, ktorá sa venuje výrobe preparátu, ktorý je výborný ako výživový doplnok k strave. Firma tento produkt prezentuje ako bezchybný produkt bez akýchkoľvek vedľajších príznakov. Vy však viete, že oddelenie výskumu a vývoja v danej firme pri testovaní zistilo, že isté riziko pre skupinu ľudí so zníženou imunitou tu je.

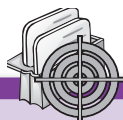
Otázky do diskusie:

- *Aký postup zvolíte?*
- *Zverejníte túto informáciu anonymne alebo s uvedením svojho mena?*
- *Uvedomujete si dôsledky vášho rozhodnutia na vás a aj na činnosť vašej firmy?*

Etické kódexy

139

CIEĽ LEKCIE



Vysvetliť pojem etický kódex, určiť jeho obsah a poukázať na jeho prínos pre organizáciu.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Etický kódex pomáha riešiť a predchádzať konfliktným situáciám v organizáciách a v tom spočíva jeho veľký prínos.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu, dennej tlače, prípadne iných médií, nájdite aspoň jednu organizáciu, ktorá pôsobí na Slovensku a má etický kódex na svojej web stránke.

ZÁKLADNÉ POJMY



- etický kódex

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- prípadová štúdia „Prací prášok“

Metódy

- individuálna a skupinová práca
- diskusia
- mapovanie mysle
- kreatívne myslenie

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

- | | |
|---|----|
| 1. Individuálna práca | 15 |
| 2. Mapovanie mysle pojmu etický kódex | 10 |
| 3. Skupinová práca | 20 |

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Ekonomika



PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA:

Prací prášok

Keď sa Štefan, vedúci odbytového a marketingového oddelenia vracal zo schôdzky s Ivanom Favelom, vedel, že bude musieť hovoriť s vedením podniku o tom, ako by mohli zaistiť objednávku 20 000 kartónov pre WhiteStores. Dohovoril si schôdzku na nasledujúce popoludnie.

Keď sa vedenie zhromaždilo, Štefan otvoril schôdzu. „Mám skvelé správy. WhiteStores sa rozhodlo, že bude viesť SEN vo svojej ponuke. Dokonca chcú zaradiť náš prací prášok SEN do zvláštneho predaja“.

Vedenie zatlieskalo. „Ale je tu jeden problém,“ pokračoval Štefan. „Do konca budúceho mesiaca musia mať 20 000 kartónov, aby mohli zaradiť SEN do veľkého otváracieho predaja.“

Ján Kodeš, podnikový riaditeľ podniku vyrábajúci prací prášok SEN, si povzdychol. „Ale kde zoberieme 20 000 kartónov nášho prášku do budúceho mesiaca? Viete, že máme problémy so zariadením Štefan, a výroba je veľmi nízka. Pri našej terajšej výrobnéj kvóte neexistuje spôsob, ako dodať v stanovenom termíne toľko kartónov.“

„Pozrite sa, Ján, myslím, že si nemôžeme vybrať. Nemohli by sme dať pracovníkov na dve zmeny a vyrobiť, čo sa dá?“ spýtal sa Štefan.

„Nemôžeme si dovoliť platiť dvojité smeny, Štefan. Videli ste našu poslednú finančnú správu. Ja viem, aká dôležitá je priazeň WhiteStores, ale neviem, ako by sme im to mohli dodať. Možno by sme mohli vyrobiť 12 000 alebo dokonca 15 000 kartónov do budúceho mesiaca. Nie je to dosť pre ich predaj? Určite to nemôže byť veľký rozdiel.“

Štefan chvíľu premýšľal. „Pochybujem, že do toho pôjdu. Budú chcieť mať istotu, že máme k dispozícii dosť výrobkov. Keď nebudeme schopní dodať všetky kartóny, najskôr nám povedia, aby sme na to zabudli. A my si nemôžeme dovoliť stratiť túto príležitosť.“

Katka, vedúca financií a účtovníctva, prehovorila. „A čo tých 7 000 jednotiek, čo máme na sklade? Určite by bolo fajn, keby sme ich ďalej nemuseli viesť v účtovných knihách. Skôr alebo neskôr by sme ich museli odpísať a zapísať stratu.“

Karol, vedúci výskumu a vývoja, zavrtel hlavou. „Katka, zabúdate, že väčšia časť tých výrobkov nebo-

la expedovaná kvôli poškodeniu, ku ktorému mohlo dôjsť, keď do skladu unikla vlhkosť. Okrem toho, je to tam už tak dlho, že niektoré prášky najskôr zhrudkovateli a sú tvrdé ako kameň.“

„Čo keby sme si to overili? Pozrieme sa, ktoré balenia boli poškodené vlhkom a pár krabíc otvoríme, aby sme videli, či prášok nestvrdol?“ navrhol Štefan.

„Áno, ale aj keď vizuálna prehliadka a náhodná kontrola zníži nebezpečenstvo, že vyexpedujeme vadný tovar, riziko tým nevylúčime,“ povedal Karol.

„Ale Karol,“ namietol Ján, „ten tovar nie je vadný. Čistiaca sila prášku nebude ovplyvnená. Len sa bude zákazníkov horšie používať. Hrudky prášku sa budú musieť rozdrviť. Ale povedzme si to priamo, väčšina Hapmánov je na to zvyknutá. Myslím si, že Katkin návrh je dobrý. Zbavíme sa zásob, zákazník dostane svojich 20 000 jednotiek a spotrebiteľ dostane výrobok v zlacnenom predaji. Ja si myslím, že je to dobrý plán, ale čo na to povie vy ostatní?“

Otázky do diskusie:

- Aké ďalšie informácie potrebujete, aby sa bolo možné rozhodnúť sa v tomto prípade?
- Aké sú dlhodobé dôsledky uvedeného rozhodnutia, koho ovplyvnia a ako?
- Súhlasíte s Jánom, že je to dobrý plán?
- Ak nesúhlasíte, skúste navrhnúť vlastné riešenie.
- Dalo sa tomuto problému predísť? Ak áno, tak ako?

Na Slovensku sa pri riadení a fungovaní podnikov najčastejšie uplatňuje písaná forma etických a morálnych princípov v podobe etického kódexu. **Etický kódex** predstavuje súhrn etických princípov, noriem a požiadaviek, ktoré sú záväzné pre každého zamestnanca. **Etický kódex podniku** vyjadruje etické hodnoty podniku, jeho víziu a poslanie. Etickým kódexom podnik zaväzuje každého zamestnanca nielen odbornosťou, ale aj dodržiavaním princípov podnikateľskej etiky a prijatím morálnej zodpovednosti za svoje konanie.

Moderný štýl riadenia podniku ponúka manažérom etický kódex ako efektívny nástroj riadenia ľudí v podniku. Etický kódex podniku je jedinečný tak, ako je jedinečný každý podnik.

Štruktúra etického kódexu by mala obsahovať:

- » **Preambula** – úvodná časť kódexu, ktorá obsahuje:
 - stručnú charakteristiku a vznik podniku,
 - hlavný cieľ podniku,
 - postavenie podniku v spoločnosti a v národnom hospodárstve,
 - spoločenská a morálna zodpovednosť za podnikateľské aktivity,
 - najdôležitejšie hodnoty, ktoré podnik uznáva,
 - úvodné prehlásenie.
- » **Zmysel a cieľ etického kódexu** – jeho zaradenie do podnikovej kultúry a riadenia.
- » **Zodpovednosť voči spoločnosti, orgánom štátnej správy a samosprávy.**
- » **Zodpovednosť voči zákazníkom, dodávateľom, obchodným partnerom a konkurencii.**
- » **Zodpovednosť za životné prostredie.**
- » **Záväzky voči akcionárom.**
- » **Záväzky voči medzinárodným organizáciám a spoločenstvám.**
- » **Záväzky vo vnútri podniku:**
 - zodpovednosť podniku za svojich zamestnancov,
 - medziľudské vzťahy v podniku a úcta k človeku,
 - etika komunikácie a poskytovania informácií,
 - ochrana dobrého mena a majetku podniku,
 - konflikt záujmov,
 - ochrana obchodného tajomstva.
- » **Etická zodpovednosť manažmentu.**
- » **Uplatňovanie etického kódexu v podniku:**
 - pôsobnosť kódexu,
 - oznamovací mechanizmus,
 - sankcie,
 - poradenstvo pri vysvetľovaní etického kódexu.

Odborníci sa zhodujú v tom, že v prijatí významu a osvojenia si etiky v podnikateľskej oblasti na Slovensku existujú ešte stále isté nedostatky. Napríklad samotné vnímanie etického podnikania sa často chápe iba ako podnikanie v medziach zákona.

Zatiaľ žiadny zo súčasných podnikov neuvádza, že by mal negatívnu skúsenosť z používania etického

kódexu. Najčastejšie podniky uvádzajú, že sa:

- zvýšila pracovná disciplína,
- zlepšili medziľudské vzťahy na pracovisku,
- zvýšila sa kvalita produkcie/služieb,
- zlepšila komunikácia medzi manažmentom a ostatnými pracovníkmi.

Ak organizácia zavádza etický kódex a nekontroluje jeho dodržiavanie či nesankcionuje jeho porušovanie, etický kódex sa stáva neúčinný.



1. Individuálna práca

Požiadajte žiakov, aby si prečítali úvodnú prípadovú štúdiu na začiatku lekcie a pripravili si odpovede na otázky uvedené za ňou. Určite nech si pripraví zdôvodnenie svojich odpovedí.

POZOR: Neexistuje tu správna alebo nesprávna odpoveď. Cieľom je dať žiakom priestor vyjadriť svoj názor a postoj.

2. Mapovanie mysle pojmu etický kódex

Opýtajte sa žiakov, aké slová im prichádzajú na um, keď rozmýšľajú o pojme „etický kódex“. Dajte priestor vyjadriť sa niekoľkým žiakom.

Aktivitu prepojte s vlastným výkladom učebného textu.

Spoločne si zadefinujte a vyjasnite pojem **etický kódex** a jeho obsah.

Etický kódex predstavuje súhrn písaných etických princípov, noriem a požiadaviek, ktoré sú záväzné pre každého zamestnanca.

Etický kódex podniku vyjadruje etické hodnoty a postoj podniku, jeho víziu a poslanie.

3. Skupinová práca

Rozdeľte žiakov do skupín. Úlohou žiakov v skupinách je vytvorenie návrhu etického kódexu použiteľného pre ich triedu. Etický kódex správania sa vašej triedy by mal byť dostatočne stručný, aby ste si ho mohli zapamätať a odrážal základné hodnoty triedy.

Dajte im na to 10 - 15 minút. Po uplynutí času nechajte niektorú skupinu prezentovať svoj kódex.

Na inšpiráciu môžete žiakom pripomenúť kódex správania sa na vašej škole. Používať môžu tiež vzory kódexov, ktoré našli pri riešení domácej úlohy.



Etické kódexy

Etický kódex predstavuje súhrn písaných etických princípov, noriem a požiadaviek, ktoré sú záväzné pre každého zamestnanca.

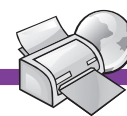
Etický kódex podniku vyjadruje etické hodnoty a postoj podniku, jeho víziu a poslanie.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu, dennej tlače, prípadne iných médií, nájdite príklady aspoň troch firiem pôsobiacich na Slovensku a identifikujte ako sa prejavuje ich konanie a správanie k zákazníkom, aké verbálne a neverbálne symboly používajú. (Např.: slogan, logo, farba, a pod.).

POUŽITÁ LITERATÚRA



Zdroje štúdia nie sú zadane.



Prací prášok

Keď sa Štefan, vedúci odbytového a marketingového oddelenia vracal zo schôdzky s Ivanom Favelom, vedel, že bude musieť hovoriť s vedením podniku o tom, ako by mohli zaistiť objednávku 20 000 kartónov pre WhiteStores. Dohovoril si schôdzku na nasledujúce popoludnie.

Keď sa vedenie zhromaždilo, Štefan otvoril schôdzu. „Mám skvelé správy. WhiteStores sa rozhodlo, že bude viesť SEN vo svojej ponuke. Dokonca chcú zaradiť náš prací prášok SEN do zvláštneho predaja.“

Vedenie zatlieskalo. „Ale je tu jeden problém,“ pokračoval Štefan. „Do konca budúceho mesiaca musia mať 20 000 kartónov, aby mohli zaradiť SEN do veľkého otváracieho predaja.“

Ján Kodeš, podnikový riaditeľ podniku vyrábajúci prací prášok SEN, si povzdychol. „Ale kde zoberieme 20 000 kartónov nášho prášku do budúceho mesiaca? Viete, že máme problémy so zariadením Štefan, a výroba je veľmi nízka. Pri našej terajšej výrobnéj kvóte neexistuje spôsob, ako dodať v stanovenom termíne toľko kartónov.“

„Pozrite sa, Ján, myslím, že si nemôžeme vybrať. Nemohli by sme dať pracovníkov na dve zmeny a vyrobiť, čo sa dá?“ spýtal sa Štefan.

„Nemôžeme si dovoliť platiť dvojité smeny, Štefan. Videli ste našu poslednú finančnú správu. Ja viem, aká dôležitá je priazeň WhiteStores, ale neviem, ako by sme to mohli dodať. Možno by sme mohli vyrobiť 12 000 alebo dokonca 15 000 kartónov do budúceho mesiaca. Nie je to dosť pre ich predaj? Určite to nemôže byť veľký rozdiel.“

Štefan chvíľu premýšľala. „Pochybujem, že do toho pôjdu. Budú chcieť mať istotu, že máme k dispozícii dosť výrobkov. Keď nebudeme schopní dodať všetky kartóny, najskôr nám povedia, aby sme na to zabudli. A my si nemôžeme dovoliť stratiť túto príležitosť.“

Katka, vedúca financií a účtovníctva, prehovorila. „A čo tých 7 000 jednotiek, čo máme na sklade? Určite by bolo fajn, keby sme ich ďalej nemuseli viesť v účtovných knihách. Skôr alebo neskôr by sme ich museli odpísať a zapísať stratu.“

Karol, vedúci výskumu a vývoja, zavrtel hlavou.

„Katka, zabúdate, že väčšia časť tých výrobkov nebola expedovaná kvôli poškodeniu, ku ktorému mohlo dôjsť, keď do skladu vnikla vlhkosť. Okrem toho, je to tam už tak dlho, že niektoré prášky najskôr zhrudkovateli a sú tvrdé ako kameň.“

„Čo keby sme si to overili? Pozrieme sa, ktoré balenia boli poškodené vlhkom a pár krabíc otvoríme, aby sme videli, či prášok nestvrdol?“ navrhol Štefan.

„Áno, ale aj keď vizuálna prehliadka a náhodná kontrola zníži nebezpečenstvo, že vyexpedujeme vadný tovar, riziko tým nevylúčime,“ povedal Karol.

„Ale Karol,“ namietol Ján, „ten tovar nie je vadný. Čistiaca sila prášku nebude ovplyvnená. Len sa bude zákazníkov horšie používať. Hrudky prášku sa budú musieť rozdrviť. Ale povedzme si to priamo, väčšina Hapmánov je na to zvyknutá. Myslím si, že Katkin návrh je dobrý. Zbavíme sa zásob, zákazník dostane svojich 20 000 jednotiek a spotrebiteľ dostane výrobok v zlacnenom predaji. Ja si myslím, že je to dobrý plán, ale čo na to povie vy ostatní?“

Otázky do diskusie:

- Aké ďalšie informácie by bolo treba, aby sa bolo možné sa rozhodnúť v tomto prípade?
- Aké sú dlhodobé dôsledky uvedeného rozhodnutia, koho ovplyvnia a ako?
- Súhlasíte s Jánom, že je to dobrý plán?
- Ak nesúhlasíte, skúste navrhnúť vlastné riešenie.
- Dalo sa tomuto problému predísť? Ak áno, tak ako?

Podniková kultúra

140

CIEĽ LEKCIE



Definovať pojem „podniková kultúra“ a identifikovať spôsoby, akými sa v podnikoch prejavuje.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Na každý podnik sa dá pozeráť nie ako na „neživé stroje“ alebo „bezduché organizmy“, ale najmä ako na organizovanú skupinu ľudí s určitým spoločným cieľom.

DOMÁCA ÚLOHA



Prostredníctvom internetu, dennej tlače, prípadne iných médií, nájdite príklady aspoň troch firiem pôsobiacich na Slovensku a identifikujte ako sa prejavuje ich konanie a správanie k zákazníkom, aké verbálne a neverbálne symboly používajú. (Např.: slogan, logo, farba, a pod.).

ZÁKLADNÉ POJMY



- podniková kultúra
- tímová práca

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- prípadová štúdia „CDX Computing“

Metódy

- individuálna a skupinová práca
- diskusia

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

1. Individuálna práca s diskusiou 15
2. Skupinová práca 15
3. Vytvorte definíciu „podniková kultúra“ 10
4. Ďalšie pojmy 5

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Manažment
- Marketing
- Cvičná firma
- Aplikovaná ekonómia



PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA:

CDX Computing

Mária je mladá, slobodná matka dvoch detí. Od svojho bývalého manžela nedostáva žiadnu podporu. Už päť rokov pracuje ako administratívna pracovníčka CDX Computing a vždy bola lojálna, poctivá a pracovala efektívne. Jednou z vecí, za ktoré je Mária zodpovedná, je vedenie účtu drobných hotovostí, kam patria poštové známky, príspevky na kávu a desiate a tiež peniaze na drobné výdavky. Neohlásená kontrola odhalila, že podstatná čiastka vo fonde drobných hotovostí chýba. Na priamu otázku Mária odpovedala, že o zmiznutých peniazoch nič nevie. Pri výsluchu však priznala, že si „požičala“ sumu rovnajúcu sa týždennej mzde na nutné rodinné výdavky, čo predstavuje 100,- Eur. Predpisy spoločnosti hovoria, že ak je niekto prichytený pri krádeži, bude prepustený. Mária sľúbila peniaze zaplatiť s tým, že ich s jej súhlasom budú zrážať z platu.

Mária je vaša podriadená a máte ju radi ako človeka, aj ako zamestnanca.

Otázky do diskusie:

- *Ako by ste postupovali v tomto prípade ako jej nadriadený?*
- *Aké budú dôsledky vášho rozhodnutia?*
- *Dalo sa tomuto problému predísť? Ak áno, tak ako?*
- *Čo by uľahčilo vaše rozhodovanie a prečo?*

Základným cieľom každého podniku a jeho podnikania je dosiahnutie úspechu a prosperity. Z tohto cieľa sa odvíjajú všetky ďalšie rozhodnutia a konkrétne činnosti, ktoré sa v podniku realizujú. Čoraz častejšie sa v tejto súvislosti vynára pojem **podniková kultúra**.

Manažéri podnikov si v súčasnosti začínajú uvedomovať, že **podniková kultúra** môže byť zdrojom konkurenčnej výhody, hlavne ak sa považuje za hodnotnú a prínosnú pre podnik. Hlavne ak je zriedkavá a ťažko napodobiteľná iným podnikom.

Silná podniková kultúra pozitívne ovplyvňuje v podniku rozhodovanie, spoluprácu, komunikáciu,

motiváciu, úroveň spolupráce, riešenie problémov aj ich realizáciu.

Keď hovoríme o firemnej kultúre, myslíme tým „pravidlá“, ktoré by mali usmerňovať konanie a rozhodnutia organizácie a jej členov.

Niektoré pravidlá sú už pevne stanovené. Existujú pravidlá vo futbale, práve tak, ako existujú smernice a určité pravidlá v škole a vo firmách, prípadne zákony a predpisy v spoločnosti. Máme však aj iné pravidlá, ktoré nie sú pevne stanovené, ktoré vznikajú na princípe spoločného súhlasu. Napríklad súhlasíme, že budeme hrať „fair play“. Nikto nebude podvádzať. Budeme čestní, inými slovami ukážeme rešpekt jeden druhému. Vnútri tímu sa dohodneme, že každý z nás bude dávať zo seba to najlepšie, aby pomohol tímu, nebudeme sa len snažiť, aby sme vyzerali dobre. Tento princíp nazývame „**tímová práca**“.

Každá firma má isté hodnoty. Niektoré z nich sú tie isté, ako ich vidíme v tímoch alebo v školách. Iné sa odlišujú, pretože firmy sú v odlišnej situácii. Hodnoty spoločné pre rôzne firmy zahŕňajú napríklad: čestnosť, rešpekt, záujem o druhých a zodpovednosť. Iné hodnoty môžu byť jedinečné, závisí to vždy od firmy a jej roly v spoločnosti, napríklad: služba zákazníkom, kvalita výrobkov a finančný úspech (je nutné poskytnúť „férový“ zisk investorom, ktorí riskovali svoje peniaze, aby pomohli financovať spoločnosť).

Keď sa pozrieme na otázky firemnej kultúry, ktorým čelíme v škole, na futbalovom ihrisku alebo v našom okolí, musíme pamätať na to, že každá organizácia sa riadi istými základnými princípmi. Dobré organizácie a dobrí manažéri sa riadia princípmi, ktoré slúžia ich organizácii, zamestnancom, zákazníkom, investorom a v neposlednom rade nám všetkým.

Nezabudnime, že nositeľmi podnikovej kultúry sú ľudia. To, prečo sa stali zamestnancami podniku, aké sú medzi nimi vzťahy, aké normy a životné princípy oni určujú a uznávajú, čo je podľa nich dobré a čo zlé a všetko to, čo má vplyv na podnikové normy a hodnoty nielen odlišuje jeden podnik od druhého, ale určuje aj funkčnosť a životaschopnosť podniku z hľadiska dlhodobej perspektívy.

Prostriedky podnikovej kultúry

Významným prostriedkom podnikovej kultúry sú symboly. Znak, ktorý majú významový obsah, ktorý je jednoducho pochopiteľný. Môže mať ideálnu aj materiálnu podobu.

Pre podnikovú kultúru sú dôležité

1. **Verbálne symboly** (slovné heslá, príbehy,...)
2. **Symbolické správanie a konanie**
(obyčaje, rituály, ceremoniály,...)
3. **Symbolické artefakty materiálnej povahy**
(logo, farby, architektúra,...)

Typy podnikových kultúr

Existujú štyri základné typy podnikových kultúr:

1. **kultúry orientované dovnútra,**
2. **kultúry orientované na trh,**
3. **prispôsobivé kultúry,**
4. **neprispôsobivé kultúry.**

Dva spomedzi týchto typov podnikových kultúr môžu priviesť efektívne fungovanie podniku a jeho úspech do vážneho nebezpečenstva – kultúry orientované dovnútra a neprispôsobivé kultúry. Tie si ďalej uvedieme podrobnejšie.

Kultúry orientované dovnútra znemožňujú podnikom všimnúť si, čo sa deje v ich okolí a v dôsledku toho im znemožňujú efektívne reagovať na výzvy, ktoré okolie pred ne kladie.

Neprispôsobivé kultúry bránia podnikom zavádzať vnútorné zmeny, ktoré by im umožnili efektívne čeliť zmenám vznikajúcim v ich prostredí.



1. Individuálna práca

Požiadajte žiakov, aby si prečítali úvodnú prípadovú štúdiu.

Položte žiakom postupne otázky uvedené za prípadovou štúdiou a nechajte im priestor vyjadriť svoj názor. Do diskusie môžete prispieť aj vlastným názorom zo života.

POZOR

Neexistuje tu správna alebo nesprávna odpoveď. Cieľom je dať žiakom priestor vyjadriť svoj názor a postoj. Rovnako ho vedieť aj triedou akceptovať.

2. Skupinová práca

Vysvetlite žiakom, že každá organizácia má princípy a hodnoty určujúce jej správanie.

Rozdeľte žiakov do menších skupín a položte im nasledujúcu otázku:

„Aké princípy určujúce správanie alebo hodnoty sú vo vašej škole?“

Dajte žiakom 5 minút, aby sa v skupine dohodli na uvedení 3 príkladov. Príklady musia skupiny uviesť na konkrétnych situáciách ako sa na škole prejavujú.

Napríklad: princípy správania sa podľa školského poriadku školy.

3. Vytvorte definíciu „podniková kultúra“

Povedzte žiakom nech v skupinách, ako boli pri predchádzajúcej aktivite, vymyslia svoju vlastnú definíciu na **podnikovú kultúru**. Keby sa ich spýtal ktokoľvek, čo je to podniková kultúra, ako by mu tento pojem vysvetlili. Nech si svoju definíciu napíšu voľne na papier, svojimi slovami a upozornite ich, že nechcete žiadnu vedeckú definíciu.

Dajte im na to 5 minút. Potom ich nechajte svoje definície čítať. Nechajte prečítať dobrovoľne svoju definíciu 3 - 4 skupinám.

V prečítaných definíciách zdôrazňujte to, čo je spoločné s definíciou, ktorú si potom prečítajú v učebnici.

Podniková kultúra predstavuje systém predpokladov, predstáv, hodnôt a noriem, ktoré sa v podniku prijali a rozvinuli a majú veľký vplyv na

konanie, uvažovanie i vystupovanie zamestnancov. Navonok sa prejavuje ako forma spoločenského styku zamestnancov v spoločných zvykoch, obyčajoch, oblečení, materiálnom vybavení a pod.

4. Ďalšie pojmy

V závere hodiny vysvetlite žiakom nasledujúce rozdelenie:

Prostriedky podnikovej kultúry (nemateriálna a materiálna podoba)

1. **verbálne symboly** (slovné heslá, príbehy,...),
2. **symbolické správanie a konanie** (obyčaje, rituály, ceremoniály,...),
3. **symbolické artefakty materiálnej povahy** (logo, farby, architektúra,...).

Typy podnikových kultúr (poznáme 4 základné)

1. **kultúry orientované dovnútra,**
2. **kultúry orientované na trh,**
3. **prispôsobivé kultúry,**
4. **neprispôsobivé kultúry.**

Ak vám zostane čas, rozoberte so žiakmi riešenie domácej úlohy a diskutujte o ňom v triede. K tejto aktivite začnete prezentácie zistení, ktoré si mali študenti pripraviť za domácu úlohu.



Podniková kultúra

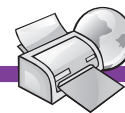
Podniková kultúra predstavuje systém predpokladov, predstáv, hodnôt a noriem, ktoré sa v podniku prijali a rozvinuli a majú veľký vplyv na konanie, uvažovanie i vystupovanie zamestnancov. Navonok sa prejavuje ako forma spoločenského styku zamestnancov v spoločných zvykoch, obyčajoch, oblečení, materiálnom vybavení a pod. Základné spôsoby správania sa stávajú vzorom pre nových zamestnancov.

DOMÁCA ÚLOHA



Na nasledujúcu hodinu nebola zadaná žiadna domáca úloha.

POUŽITÁ LITERATÚRA



Zdroje štúdia nie sú zadane.

PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA

CDX Computing

Mária je mladá, slobodná matka dvoch detí. Od svojho bývalého manžela nedostáva žiadnu podporu. Už päť rokov pracuje ako administratívna pracovníčka CDX Computing a vždy bola lojálna, poctivá a pracovala efektívne. Jednou z vecí, za ktoré je Mária zodpovedná, je vedenie účtu drobných hotovostí, kam patria poštové známky, príspevky na kávu a desiate a tiež peniaze na drobné výdavky. Neohlásená kontrola odhalila, že podstatná čiastka vo fonde drobných hotovostí chýba. Na priamu otázku Mária odpovedala, že o zmiznutých peniazoch nič nevie. Pri výsluchu však priznala, že si „požičala“ sumu rovnajúcu sa týždennej mzde na nutné rodinné výdavky, čo predstavuje 1700,- Sk. Predpisy spoločnosti hovoria, že ak je niekto prichytený pri krádeži, bude prepustený. Mária sľúbila peniaze zaplatiť s tým, že ich s jej súhlasom budú zrážať z platu.

Mária je vaša podriadená a máte ju radi ako človeka, aj ako zamestnanca.

Otázky do diskusie:

- *Ako by ste postupovali v tomto prípade ako jej nadriadený?*
- *Aké budú dôsledky vášho rozhodnutia?*
- *Dalo sa tomuto problému predísť? Ak áno, tak ako?*
- *Čo by uľahčilo vaše rozhodovanie a prečo?*

Úvod k sebaopoznaniu

141

CIEĽ LEKCIE



Identifikovať faktory ktoré ovplyvňujú študentov pri voľbe budúceho povolania. Zdôrazniť význam vnútorných faktorov ovplyvňujúcich výber povolania a vysvetliť pojem sebaopoznanie

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Pri výbere povolania pôsobia vnútorné a vonkajšie faktory. Rozhodujúce sú častokrát vnútorné motivácie. Preto je dôležité poznať seba samého.

DOMÁCA ÚLOHA



Na túto hodinu nebola zadaná žiadna úloha.

ZÁKLADNÉ POJMY



- vonkajšie faktory
- vnútorné faktory
- sebaopoznanie

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- farebné kriedy

Metódy

- brainstorming
- diskusia
- výklad

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

1. Úvod do brainstormingu 5
2. Brainstorming „Moje povolanie“ .. 15
3. Diskusia – vonkajšie a vnútorné činitele 15
4. Výklad dôležitosti sebaopoznania a cyklus lekcií modulu 10

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Úvod do sveta práce



Sebapoznanie, alebo poznanie seba...

Čo to vlastne znamená? Prečo je to dôležité? A je to vôbec dôležité a potrebné?

Často na tieto otázky nevieme nájsť odpoveď a možno práve preto, lebo sa málo venujeme sebapoznaniu.

Obraz seba patrí v našom živote k najdôležitejším úlohám. Odráža sa v našom správaní, konaní, v citoch, vo všetkom, čo robíme, čo chceme dosiahnuť. Sú to odpovede na otázky: Kto som? Ako sa prežívam a čo cítim k sebe? Ako si sám seba vážim? Ako sa k sebe správam? Čo som o sebe počul? Čo si myslím sám o sebe? Čo o sebe počujem od iných? Čo očakávajú od mňa ľudia v mojom okolí? Aký som a aký chcem byť? Aké mám ciele? Čo chcem v živote dosiahnuť?

Poznanie seba samého nie je jednoduchá záležitosť a robiť akékoľvek zovšeobecnenia o sebe, o svojich osobnostných vlastnostiach treba skutočne veľmi opatrne. Pri poznávaní seba ide o to, aby sa človek snažil vyčleniť zo spoločného to, čo je pre neho jedinečné, špecifické a typické. To vytvára jeho individualitu, jeho konkrétnu osobnosť.

Prehlbovanie sebapoznania nie je len cestou k sebe samému, ale zároveň vyššia úroveň sebapoznania:

- pomôže pri korekcii svojich nedostatkov a zlovykov,
- umožní nám chápať ostatných ľudí,
- je východiskom pre objektívne hodnotenie seba,
- napomáha k lepšiemu hodnoteniu ostatných ľudí,
- vedie k väčšej sabaakceptácii a spokojnosti.

Cestu k sebapoznaniu môžeme vyjadriť aj pomocou tzv. **Teórie šiestich „S“** a hovoriť o postupnosti šiestich krokov od sebapoznávania k sebazdokonaľovaniu, sú to:

1. **Sebareflexia** – prístup k sebe samému s cieľom čo najlepšie sa poznať. Znamená uvažovať nad vlastnými činmi, konaním a správaním.
2. **Sebahodnotenie** – obraz človeka o sebe. Vytvárame si ho na základe toho, ako nás vidí okolie (rodičia, súrodenci, spolužiaci, učitelia, priatelia...). Tento obraz o sebe od iných preberáme,

osvojujeme si ho, pričom podliehame okoliu, skupinám, kultúre, prostrediu, v ktorom žijeme. Pri sebahodnotení sa tiež porovnávame s inými ľuďmi vo svojom okolí, so svojimi vzormi, so slávnymi ľuďmi... Sebahodnotenie má dva krajné body: alebo sa nadhodnocujeme, sme namyslení na svoje schopnosti, postavenie – sme megalomani, alebo sa nedoceňujeme, cítime sa nepríjemne, zle – menejcenní.

3. **Sebavedomie** – veľmi úzko súvisí so sebahodnotením. Je to cenenie si seba samého, svojich schopností, vlastností a kvalít svojej osobnosti, pričom si uvedomujeme aj svoje medzery a nedostatky. Ak si uvedomíme svoje hodnoty a možnosti, môžeme si budovať zdravé sebavedomie, ktoré nám dá energiu presadiť sa pred sebou samým a aj vo svojom okolí.
4. **Sebaovládanie** – je schopnosť človeka ovládať svoje vnútorné popudy, pobádania (vyplývajúce najmä z pudov) a vonkajšie tlaky od spoločenských autorít (noriem, príkazov, rodičov, spolužiakov, spoločnosti...). Mnohé vnútorné podnety (agresivitu, závislosť od drog, alkoholu, sexualitu, prílišné pôžitkárstvo v jedle) kontroluje a potláča spoločnosť spoločenskými a právnymi normami.
5. **Sebaregulácia** – alebo tiež sebariadenie, tzn. schopnosť plánovať, usmerňovať a zámerne ovplyvňovať priebeh alebo vývoj určitých svojich činností a aktivít. V procese sebariadenia si opakovane kontrolujeme, či smerujeme k cieľu, ktorý sme si vytýčili, prípadne robíme príslušné korekcie. Riadiť sám seba znamená aj mať schopnosť nenásilne, vládne ale pevne, otvorene prejavovať svoj názor.
6. **Sebatvorba** – ak chceme byť úspešní, musíme sa najskôr dobre poznať, pozorovať a porovnávať svoje správanie so správaním, ktoré by sme chceli dosiahnuť, porovnávať svoje správanie aj so správaním iných ľudí. Vedie nás to k náprave vlastných chýb a nedostatkov.

Ak rozvíjame vlastnú tvorivosť, budujeme si osobnosť, čo nás vedie k sebazdokonaľovaniu. Tvoríme si nové vlastnosti, posilňujeme pozitívne črty osobnosti, meníme správanie a reagovanie, vytvárame

si nové medziludské vzťahy, spôsoby komunikácie
a nový životný štýl (Zelina, Uhreková, 2002).



1. Úvod do brainstormingu

- a. Na tabuľu do kruhu napíšte „Moje povolanie“. Žiakov oboznámte so zásadami brainstormingu. Výklad vynechajte v prípade, ak žiaci túto metódu dobre poznajú.
- b. Základné zásady tejto metódy hovoria, že na daný problém sa má vyprodukovať čo najviac najrozmanitejších a najoriginálnejších nápadov. Osborn uvádza tieto zásady (Zelina, 1995):
 1. kritika nápadov a riešení je v prvej etape nežiadúca,
 2. uplatňovať slobodnú hru myšlienok,
 3. čím viac nápadov, tým je väčšia pravdepodobnosť objavenia toho najoptimálnejšieho,
 4. vzájomné zlepšovanie nápadov, nadväzovanie, rozvíjanie riešení, spolupráca skupiny,
 5. rovnosť účastníkov pri produkovani nápadov, myšlienok a riešení.
- c. Po vysvetlení uvedených zásad vyzveme žiakov, aby popremýšľali nad otázkou – čo všetko ich ovplyvňuje pri výbere povolania (všetky vnútorné i vonkajšie okolnosti).

2. Brainstorming „Moje povolanie“

- a. Po oboznámení s pravidlami – zásadami – jednotliví žiaci môžu hovoriť svoje návrhy a každý žiak svoj návrh napíše na tabuľu. Žiakov podporujeme, ak je treba, dávame pomocné otázky tak, aby žiaci vyprodukovali čo najviac vnútorných i vonkajších činiteľov.
 - b. Po burze nápadov spolu so študentmi určíte, ktoré činitele sú vnútorného charakteru (osobnostné vlastnosti, intelektové i špeciálne schopnosti, záujmy, motívy atď.) a tie označte jednou farbou (napr. červenou). Vonkajšie činitele (vplyv rodičov, školy, zmena bydliska a pod.) označte inou farbou (napr. zelenou).
 - c. Ďalej spolu so žiakmi diskutujte, ktoré faktory sú trvalého charakteru a ktoré je možné zmeniť.
- Otázky do diskusie:
- *Uvedomili ste si niečo pri tejto aktivite?*
 - *Prekvapilo vás niečo z obsahu brainstormingu?*
 - *Ktoré faktory ovplyvňujúce výber povolania môžete zmeniť?*
 - *Ktoré faktory sú trvalého charakteru a dajú sa ťažšie ovplyvniť?*

3. Dôležitosť sebapoznania

- a. V prípade, ak niektorý z dôležitých faktorov žiaci neuvedú, doplňte ho pri záverečnej sumarizácii a zdôraznite význam činiteľov vnútorného charakteru, ktoré poznávame prostredníctvom **sebapoznania**.
- b. S pomocou učebného textu stručne odprezentujte teóriu sebapoznania, ktorá bude obsahom nasledujúcich hodín.



Úvod k sebapoznaniu

Poznámky pre študentov nie sú k tejto lekcii potrebné.

DOMÁCA ÚLOHA



Porozmýšľajte nad 3 dôvodmi, prečo by sa mal študent vo vašom veku čo najlepšie poznať a navrhните 3 aktivity, ktoré mu so sebapoznáním pomôžu.

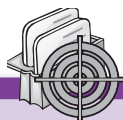
POUŽITÁ LITERATÚRA



- Zelina, M., Uhereková, M.: *Ako byť sám sebou? Program Cesty*. Bratislava: OG, Poľana, s.r.o., 2002, ISBN 80-968002-57-9

Môj talent

CIEĽ LEKCIE



Uvedomiť si dôležitosť objavovania a rozvíjania svojich silných stránok = talentov. Poskytnúť návod, akým spôsobom objaviť vlastný talent.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Každý z nás disponuje vlastnosťami a schopnosťami, ktoré ho robia výnimočným. Je potrebné vlastné talenty objavovať a rozvíjať. Je ideálne, ak niečo, v čom som prirodzene dobrý, vykonávam ako svoje povolanie.

DOMÁCA ÚLOHA



Porozmýšľajte nad 3 dôvodmi, prečo by sa mal študent vo vašom veku čo najlepšie poznať a navrhnete 3 aktivity, ktoré mu so sebazpoznaním pomôžu.

142

ZÁKLADNÉ POJMY



- talent
- sebareflexia

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- dokument „O ideálnom zamestnaní“
- dokument „Sebareflexia“

Metódy

- individuálna práca
- diskusia

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

1. Sochy – „najhroznejšie povolanie“ .. 15
2. Rozjímanie o ideálnom povolaní ... 15
3. Experiment..... 5
4. Aristoteles a sebareflexia 10

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Úvod do sveta práce



POZNÁMKA

Učebný text je súčasťou metodického postupu a využíva aj poznámky pre študentov.

1. Sochy – „najhroznejšie povolanie“

Namiesto tradičného úvodu sa opýtajte študentov: *„Rozmýšľali ste už nad tým, aké povolanie je pre Vás najhroznejšie? Také, čo by Vás unudilo, hnevalo a poriadne demotivovalo?“* Namiesto ich odpovedí vyzvite študentov, aby sa v trojiciach zhodli na „najhroznejšom povolaní“ a toto povolanie pred celou triedou znázornili spoločnou sochou, ktorá zachytáva ľudí pri výkone tohto povolania. Pri scénke sa nesmú hýbať ani rozprávať (sú sochy).

Jednotlivé trojice prezentujú svoje sochy a ostatní študenti hádajú. Zapisujte „najhroznejšie“ povolania na tabuľu a trieda následne hlasuje o to „najnejhoršie“. Najlepších hercov či autorov najhroznejšieho povolania je vhodné odmeniť – prinajmenšom potleskom.

Uveďte, že je dosť ľahké identifikovať čo človek nechce robiť. Opýtajte sa žiakov, či už vedia čo chcú robiť – čím chcú byť. Je predpoklad, že to väčšina nebude jasne vedieť a budú mať záujem to zistiť.

2. Rozjímanie o ideálnom povolaní

Rozdajte študentom materiál *O ideálnom zamestnaní*, nechajte čas študentom na prečítanie a moderujte diskusiu okolo štyroch otázok v záverečnej časti dokumentu.

3. Ideálne povolanie a talent – experiment

Ponúknite žiakom malý experiment: *Podpíšte sa na kus papiera. Potom ešte raz, ale použite pri tom druhú ruku.* Opýtajte sa *„Ako ste sa cítili, keď ste použili svoju preferovanú ruku?“* Väčšina študentov odpovie: prirodzene, ľahko, jednoducho. Pri opačnej ruke znejú typické výroky: je to pomalé, nemotorné, neprijemné, ťažké, alebo trvalo to omnoho dlhšie, bolo potrebné omnoho viac energie a koncentrácie. Zapisujte výroky o oboch rukách na tabuľu.

Vysvetlite spojenie medzi talentom a povolaním a nadviažte tak na poslednú otázku z diskusie – ľavorukosť a pravorukosť je dobrý príklad na zamys-

lenie sa nad svojimi prirodzenými silnými stránkami a talentami – čo vám ide prirodzene, jednoducho, ľahko a rýchlo? Prečo „nevyskladať svoje povolanie“ z týchto činností?

4. Sebareflexia

Na koho sa obraciame, keď potrebujeme pomoc? Na odborníkov. Kto je však odborník na mňa samého? Kto s Vami strávi 24 hodín denne? Vy sami.

Predstavte študentom materiál **„Môj talent“** a **„Sebareflexia“**.

Opýtajte sa študentov, či sa už stretli s pojmom sebareflexia. Povedzte, že sebareflexia je mocný nástroj, ktorý používa mnoho múdrych a úspešných ľudí – vždy keď sa niečo ukončí (projekt, deň, dôležitá udalosť), zhodnotia čo a prečo bolo dobré (= v čom pokračovať) a naopak, čo a prečo nevyšlo a čo spraviť inak a lepšie.

Napíšte na tabuľu Aristotelov výrok: **„Kde sa stretáva tvoj talent a to, čo tento svet potrebuje, tam hľadaj svoje povolanie.“** Nechajte študentov o výroku diskutovať a následne sa opýtajte, ako súvisí daný výrok so sebareflexiou (reflektovať na otázky, ktoré sú v dokumente Sebareflexia a ktoré boli odvodené z výroku).

5. Zadanie domácej úlohy.

Pokúste sa študentov motivovať k jej vypracovaniu, napr. jej zdobrovoľnením.



Môj talent 0 ideálnom zamestnaní

Vždy, keď sa s niekým zoznámíte, zvyčajne sa ho spýtate, čo robí a on je na vašu prácu či zamestnanie rovnako zvedavý. „Čo robíte?“ – „Som účtovník, mechanik, televízny producent,“ znie odpoveď. Práci venujeme toľko času, že sa postupne stávame tým, čo robíme. Naša práca je súčasťou našej identity.

Ak strávite štyridsať či päťdesiat rokov (čo nie je nepravdepodobný scenár) v zamestnaní a budete robiť prácu, ktorú by ste radšej nerobili, v skutočnosti zahadzujete veľkú časť svojho života. To predsa nie je nevyhnutné, najmä ak práca, ktorú môžete mať radi, je na dosah.

Vhodná práca zvyšuje hodnotu prežitého života, robí ho krajším. Vnútorne nás uspokojuje, pretože napĺňa najdôležitejšie aspekty našej osobnosti. Vyhovuje nášmu spôsobu konania a je obrazom o nás. Umožňuje nám využívať svoje vrodené kladné schopnosti spôsobom, ktorý je pre nás prirodzený a nenúti nás robiť veci, ktoré by sme nevedeli robiť dobre (aspoň nie často).

Ako zistíte, že ste na správnom mieste? Uvádzame niektoré všeobecné ukazovatele. Ak je vaše zamestnanie pre vás skutočne to správne, mali by ste:

- sa tešiť do práce,
- cítiť sa (väčšinu času) plný energie,
- mať pocit, že váš prínos rešpektujú a oceňujú,
- popisovať hrdosť, keď popisujete svoju prácu,
- mať rád ľudí, s ktorými spolupracujete a rešpektovať ich,
- byť optimistický, pokiaľ ide o budúcnosť.

Na tomto mieste by sme chceli niečo objasniť. Je dôležité si uvedomiť, že existuje toľko odlišných ciest ako dosiahnuť spokojnosť so svojou kariérou, koľko je ľudí spokojných v zamestnaní. Neexistuje jedno „ideálne zamestnanie“, na ktoré by mal každý ašpirovať. Ale existuje ideálne zamestnanie pre každého z nás.

Jestvuje celkom dobrý spôsob výberu zamestnania. Namiesto toho, aby ste sami seba podriadili charakteru svojho zamestnania, odporúčame vám pravý opak: Nájsť si prácu, ktorá vyhovuje vám, a robiť to, k čomu máte osobný vzťah. Mali by ste si vybrať profesiu, ktorú máte radi. Profesiou, v ktorej ste dobrý, ktorá vás naplňuje a baví.

(prevzaté z „Rob to, čo najlepšie vieš“,
Paul D. Tieger, Barbara Barron-Tiegerová)

Otázky do diskusie:

1. Súhlasíte s tvrdením, že pre každého existuje ideálne zamestnanie?
2. Má každý z nás talent? Existujú tí šikovní a talentovaní a tí druhí?
3. Čo myslíte, koľko percent ľudí (približne) vo vašom okolí robí to, v čom sú dobrí a čo ich naplňuje a baví? Je to málo alebo veľa? Prečo?
4. Ako môže človek zistiť, v čom spočíva jeho talent a ako to súvisí s jeho povoláním?

DOMÁCA ÚLOHA



- TIEGER, Paul D. - BARRON-TIEGEROVÁ, Barbara, *Rob to, čo najlepšie vieš. Objav svoj typ osobnosti a možnosti svojej kariéry*. Bratislava, OPEN WINDOWS, 1998, ISBN: 80-85741-25-3

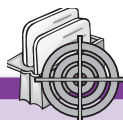
DOMÁCA ÚLOHA



1. Reflektovať každý deň/týždeň na otázky podľa dokumentu „Sebareflexia“ a prezentovať výsledky po 2 týždňoch.
2. Pripraviť si obsah príbehu „Ja vo svojej koži“.

Moje povolanie

CIEĽ LEKCIE



Získať informácie o rozličných nástrojoch potrebných k budovaniu svojej kariéry = povolania. Ponúknuť návod, akým spôsobom identifikovať oblasť budúceho povolania.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Každý disponuje vlastnosťami a schopnosťami, ktoré ho robia výnimočným. Je potrebné vlastné talenty objavovať a rozvíjať. Je ideálne, ak niečo, v čom som prirodzene dobrý, vykonávam ako svoje povolanie.

DOMÁCA ÚLOHA



Pripravte si obsah príbehu „Ja vo svojej koži“.

143

ZÁKLADNÉ POJMY



- povolanie
- „feedforward“

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- dokument „Ja vo svojej koži“
- dokument „feedforward“
- dokument „Moje povolanie (puzzle)“
- dokument „Moje schopnosti“
- dokument „Moje motivácie“
- samolepiace papieriky (Postit)

Pomôcky

- individuálna práca
- diskusia



ČASOVÝ HARMONOGRAM

Aktivita

minúty

1. Príbeh „Ja vo svojej koži“ 10
2. Čo je to „feedforward?“ 20
3. Puzzle „Moje povolanie“ 15

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Úvod do sveta práce
- Aplikovaná ekonómia
- Cvičná firma
- Triednická hodina



POZNÁMKA

Učebný text je súčasťou metodického postupu a využíva aj poznámky pre študentov.

1. Príbeh „Ja vo svojej koži“

Vyzvite žiakov, aby si v dvojiciach vzájomne pre-rozpáravali príbeh „**Ja vo svojej koži**“ (domáca úloha II z predchádzajúcej lekcie).

Úlohou rozprávača je príbeh prerozprávať (úvod, jadro, záver) a úlohou poslucháča identifikovať, akú silnú stránku (talent) spolužiak v príbehu použil. Poslucháč sa môže pýtať. Poslucháč po skončení rozprávania rozprávača pochváli a povie, akú silnú stránku v príbehu spozoroval. Rozprávač ju môže porovnať s tou, o ktorej si myslí, že bola v príbehu dominantná. Následne sa role vymenia.

2. Skúste „feedforward“

Opýtajte sa študentov, či už niečo počuli o „feed-forwarde“ a vysvetlite, že je to opak spätnej väzby (feedbacku), ktorý sa orientuje na budúcnosť.

Vyzvite študentov, aby si tú silnú stránku, ktorá bola dominantná v príbehu „Ja vo svojej koži“ zvolili ako objekt pre feedforward (napr. sa bude študent pýtať: „Chcem sa naučiť lepšie počúvať“ alebo „Chcem zistiť, ako môžem využiť svoju silnú stránku všetko dobre zorganizovať.“).

Predstavte inštrukcie pre **Feedforward** a feed-forwardovanie sa môže začať! V časovom rozmedzí 15 minút by mal študent dostať nápady od 6 - 7 spolužiakov.

Zhodnoťte spolu so študentami priebeh tejto aktivity a pokúste sa nájsť jej uplatnenie aj v odlišných kontextoch.

3. Puzzle „Moje povolanie“

Nadviažte na minulú lekciiu a vráťte sa k myšlienke, že ideálne povolanie môže vzniknúť „vyskladaním“ činností, ktoré nám idú prirodzene, dobre, ľahko, ktoré nás bavia a naplňujú. Prirovnajte hľadanie ideálneho povolania k skladaniu puzzle (ktoré je tiež potrebné vyskladať, aby vznikol zmysluplný obraz) a opýtajte sa študentov, aké dieliky puzzle musia mať, aby boli schopní poskladať svoje puzzle z názvom „Moje ideálne povolanie“.

Zhrňte diskusiu a predstavte dokument **Moje povolanie** – puzzle, ktoré obsahuje 4 základné typy dielikov:

1. (1) moje talenty a moje záujmy,
2. (2) moje schopnosti a moje motivácie.

Vysvetlite, že dieliky (1) boli predmetom ich sebareflexie (domáca úloha I) a dieliky (2) môžu identifikovať vyplnením dokumentov

1. **Moje schopnosti**
2. **Moje motivácie**

Vyzvite študentov, aby prvotne doplnili svoje dieliky puzzle na základe domácej úlohy + na základe vyplnenia oboch dokumentov z predchádzajúcej časti hodiny. Na základe týchto informácií si študent môže do svojho puzzle vlepíť prvé dieliky (použije pritom pripravené lepiace papieriky, ktoré nalepí na príslušné miesto dokumentu **Moje povolanie - puzzle**)

Zdôraznite, že nájsť ideálne povolanie nie je záležitosťou 15 minút, ale je výsledkom dlhšieho a poctivého úsilia. Opätovne zdôraznite, že dokument „Moje povolanie – puzzle“ je nástrojom, ktorý im poskytuje možnosť hľadania a v hľadaní svojho povolania. Odporučte im pokračovať v sebareflexii a hľadaní súvislostí medzi jednotlivými dielikmi, ktoré budú postupne pribúdať do ich puzzle.



Moje povolanie

Zamyslite sa nad situáciou, kedy ste sa cítili vo svojej koži, kedy ste excelovali. Opíšte situáciu do krátkeho príbehu, ktorý obsahuje úvod, jadro a záver.

Ja, vo svojej koži...

Niekomu prerozprávajte príbeh a spýtajte sa na jeho názor ohľadom toho, prečo ste v danej situácii excelovali.

Identifikujte jednu vašu silnú stránku, ktorá v príbehu dosiahla stav, že „to išlo“ ľahko, dobre, prirodzene a rýchlo.

DOMÁCA ÚLOHA



Identifikujte TOP 3 vlastnosti, ktoré si najviac ceníte.



Skúste Feedforward!

(prevzaté Marshall Goldsmith, *Leader to Leader*, Leto 2002)

Spätná väzba (feedback) je veľmi dôležitá – má však jeden problém – orientuje sa na minulosť. Prečo neskúsiť opak spätnej väzby – „feedforward“ a nechať sa inšpirovať do budúcnosti?

Ako na to?

1. Vyberte si jednu vlastnosť, správanie, dilemu, ktorú chcete zmeniť, zlepšiť, vyriešiť.
Je dôležité aby želaný výstup v budúcnosti znamenal dôležitú a pozitívnu zmenu v živote človeka.
2. Popíšte vybranú vlastnosť, správanie, dilemu náhodnému okoloidúcemu v miestnosti v dialógu „jeden na jedného“. Napríklad: „Chcem sa naučiť lepšie počúvať“ alebo „Chcem zistiť, ako môžem čo najlepšie zúžitkovať to, že viem dobre veci vysvetliť.“
3. Požiadajte o feedforward – 2 - 3 návrhy pre budúcnosť, ktoré vám pomôžu vo veci, ktorú ste popísali.
4. Počúvajte pozorne a nápady si zapisujte. Účastníkom nie je dovolené komentovať návrhy žiadnym spôsobom („to je teda riadna blbosť“ resp. „to je pecka – to by mohlo fungovať“).
5. Poďakujte za návrhy a nápady.
6. Opýtajte sa, čo by druhá strana chcela zmeniť alebo vyriešiť.
7. Poskytnite feedforward – 2 - 3 nápady....
8. Po skončení sa pekne rozlúčte – celý proces (obojsstranný feedforward) zvyčajne trvá okolo 2 minút
9. Nájdite ďalšieho okoloidúceho a opakujte celý proces. Cvičenie zvyčajne trvá 15 minút, čo vám umožňuje 6 - 7 dialógov, čo znamená 12 - 14 nápadov.

Nápady a návrhy



Moje motivácie!

MOTIVÁCIE Moja práca by ma bavila v oblastiach, kde môžem...	HLAVNÁ ČASŤ Toto by mi dodalo značnú spokojnosť v mojej práci – chcem aby to tvorilo hlavnú časť mojej práce.	VEĽAJŠIA ČASŤ Toto môže prispieť k mojej pracovnej spokojnosti, ale nepotrebujem toho mnoho.	ŽIADNA ČASŤ Toto mi prekáža – radšej sa tomu vyhnem.
1. RADIŤ DRUHÝM Poskytovať druhým návrhy a rady na základe svojej expertízy.			
2. PODPOROVAŤ KOMUNITU Podporovať príslušnú komunitu alebo „dobrú vec“.			
3. KOMERČNE PODNIKAŤ Podnikať iniciatívy kde môžem nieť zodpovednosť za obchodné riziko a získavať primerané odmeny.			
4. PODPOROVAŤ SLABŠÍCH Priamo pomáhať ľuďom, ktorí sú slabší, znevýhodnení alebo iným spôsobom ohrození.			
5. TVORIŤ ZLOŽITÉ KONCEPCIE Merat' si sily s veľmi komplexnými problémami.			
6. ORGANIZOVAŤ A VIESŤ INÝCH Možnosť manažovať prácu iných a inšpirovať ich k tomu, aby ju robili dobre.			
7. NIEŠŤ RIZIKO Púšťať sa do situácií, ktorých výsledky a dôsledky sú ťažko predvídateľné a rozhodovať sa pri miere neistoty.			
8. PRACOVAŤ V TÍME Pracovať s ostatnými na spoločnom ciele a prispievať svojou časťou.			
9. VEDECKY PRACOVAŤ Pozorovať, monitorovať a objasňovať príčiny spoločenských i prírodných systémov a javov.			
10. CÍTIŤ SA ZABEZPEČENÝ/Á Mať stabilné pracovné miesto resp. pracovať vo veľkej a stabilnej organizácii.			
11. VZDELÁVAŤ A ROZVÍJAŤ Sprostredkovať vedomosti, zručnosti a skúsenosti druhým formálne i neformálne.			
INÉ			
INÉ			
INÉ			
INÉ			

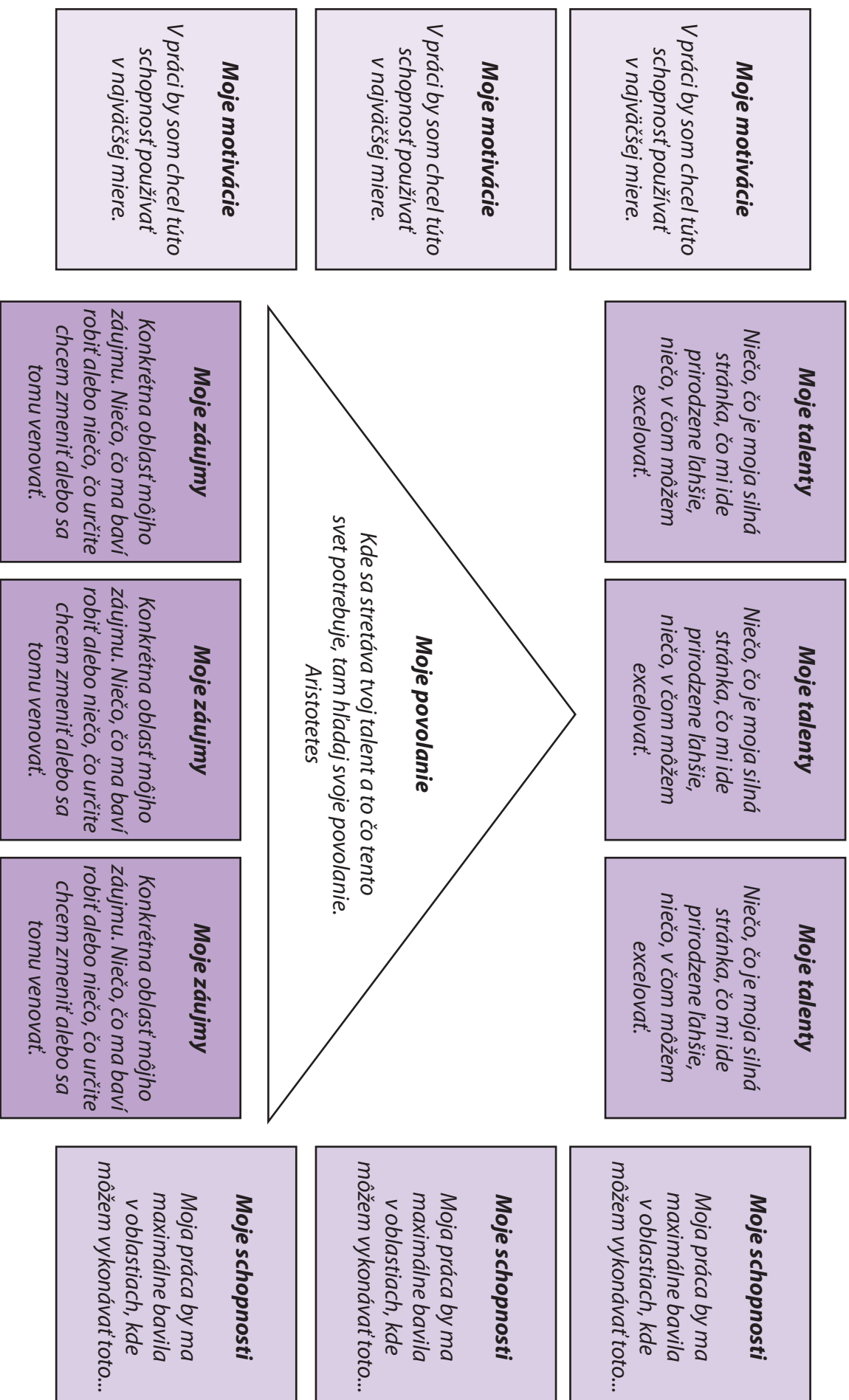


Moje schopnosti!

SCHOPNOSTI Vo svojej práci by som chcel/a... Prechádzajte jednotlivé schopnosti jednu po druhej. Zvážte, ako silno sa má daná schopnosť využívať vo vami preferovanom zamestnaní.	HLAVNÁ ČASŤ Je to moja hlavná silná stránka resp. talent ktorý môžem jednoducho rozvinúť. Bol/a by som rád/rada, ak by som ju vo svojom povolání mohol/la čo najviac využívať.	VEĽAJŠIA ČASŤ Som schopný/á používať túto zručnosť celkom dobre, netešilo by ma však používať ju veľmi často a nemala by tvoriť väčšinu mojej pracovnej náplne.	ŽIADNA ČASŤ Nie je to moja silná stránka a rád by som sa používaniu tejto zručnosti vyhol/la.
1. ARGUMENTOVAŤ Konfrontovať názory, postoje a aktivity s ostatnými s cieľom dosiahnuť porozumenie resp. želanú zmenu.			
2. KREATÍVNE MYSLIEŤ Popasovať sa s problémami a rozvíjať ideu inovatívnym a tvorivým spôsobom.			
3. BYŤ FLEXIBILNÝ/Á Meniť alebo prispôbovať svoje správanie podľa situácie a potrieb.			
4. LOGICKY MYSLIEŤ Popasovať sa s problémami a rozvíjať idey systematickým a logickým postupom.			
5. VYJEDNÁVAŤ a PRESVEDČOVAŤ Diskutovať s ostatnými s cieľom dosiahnuť situáciu a pozíciu vzájomnej spokojnosti.			
6. NARÁBAŤ S ČÍSLAMI „Čítať“ a používať fakty vyjadrené v číslach, grafoch, či jednoduchých vzťahoch.			
7. ROZPRÁVAŤ a PREZENTOVAŤ Vyjadrovať myšlienky, informácie či vysvetľovať ich jednoduchým a zrozumiteľným spôsobom jednotlivcom, skupinám i väčšiemu publiku.			
8. ORGANIZOVAŤ Organizovať aktivity a rozhodovať o použití zdrojov s cieľom dosiahnuť dohodnutý výsledok.			
9. POZOROVAŤ Registrovať a hodnotiť pocity a nálady ostatných.			
10. PÝTAŤ SA a POČÚVAŤ Získavať informácie a pochopiť názory ostatných prostredníctvom vhodných otázok.			
11. VYTVARAŤ TEXTY Vytvárať ľahko pochopiteľné, vhodné a zaujímavé formulované výstupy v písomnej podobe.			
12. PRACOVAŤ S INFORMÁCIAMI Pochopiť komplexné informácie a vedieť z nich vytiahnuť to podstatné.			
13. PLÁNOVAŤ KONCEPCIE Vytvárať koncepty, plány a vízie.			
14. GRAFICKY TVORIŤ Tvorit' a dizajnovat' esteticky pôsobivé výstupy			
INÉ			

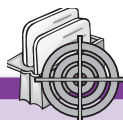


Moje povolanie - puzzle



Moje vlastnosti

CIEĽ LEKCIE



Identifikovať vlastnosti ktoré študentov vystihujú a zároveň identifikovať vlastnosti, ktoré sú pre nich najdôležitejšie a ktoré chcú v budúcnosti rozvíjať.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Identifikovanie osobnostných vlastností je dôležitý nástroj sebaopoznania. Dochádza k tomu prostredníctvom sebareflexie a spätnej väzby od iných.

DOMÁCA ÚLOHA



Identifikujte TOP3 vlastnosti, ktoré si najviac ceníte. Porovnajte ich s tými, ktoré ste získali na základe seba hodnotenia a spätnej väzby. Je medzi nimi zhoda? Čo môžete robiť, aby ste najviac cenené vlastnosti v nasledujúcom období efektívne rozvíjali?

144

ZÁKLADNÉ POJMY



- vlastnosť
- Johari okno
- spätná väzba

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- dokument „Zoznam vlastností“
- dokument „Johari okno“
- dokument „Ako dávať a prijímať spätnú väzbu“

Metódy

- diskusia
- individuálna práca



ČASOVÝ HARMONOGRAM

Aktivita

minúty

1. Čo sú to vlastnosti? 5
2. Vlastnosti – „Ktorú vlastnosť si u druhých najviac cením?“ 15
3. Moje vlastnosti – „Aké 3 vlastnosti ma charakterizujú?“ 15
4. Spätná väzba – „Ako vnímajú moje vlastnosti moji blízki?“ 15

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Úvod do sveta práce
- Triednická hodina



1. Vlastnosti – úvodná diskusia

Otvorte tému diskusiou okolo 3 otázok: *Čo je to „vlastnosť“? Dajú sa vlastnosti rozvíjať? Môžem vlastnosti získavať, alebo sú vrodené?*

Zhrňte diskusiu – domnievame sa, že človek má určité vlastnosti prirodzene vrodené, môže však takmer všetky rozvíjať, ale to len v prípade, ak chce. Niektoré je možné rozvíjať rýchlejšie a ľahšie, iné pomalšie a ťažšie. Diskusia by teda nemala skončiť konštatovaním, že vlastnosti sú vrodené a ich ďalší rozvoj je minimálny.

2. Najviac cenená vlastnosť – diskusia v dvojiciach

Napíšte na tabuľu otázku: *„Ktorú vlastnosť si na druhých najviac cením?“* a upozornite študentov, aby dobre zvážili, ktorú jednu vlastnosť vyberú. Úlohou študenta je vybrať vlastnosť a zdôvodniť jej výber.

Následne sa študenti vo dvojiciach o svojom výbere informujú a diskutujú. Po 5 minútach každý študent predstaví susedom zvolenú vlastnosť a dôvod jej výberu.

Všetky vlastnosti zapisujte na tabuľu, v prípade, že sa opakujú, k vlastnosti sa pridá čiarka, ktorá znázorňuje počet jej opakovania. Takisto sa veľmi podobné vlastnosti môžu spájať (čo sú príbuzné vlastnosti, to nech rozhodne trieda demokraticky).

Týmto spôsobom vzniká rebríček vlastností, ktoré sú v triede najviac cenené, čo učiteľ pár slovami okomentuje.

3. Moje vlastnosti – sebareflexia

Opýtajte sa: *„Prečo je dobré poznať svoje vlastnosti?“* Študenti môžu odpovedať rôzne – jeden z dôvodov – v prípade, že poznám svoje vlastnosti, môžem sa lepšie zamerať na rozvoj tých pozitívnych, a potláčanie tých negatívnych. Týmto dôvodom ukončíte diskusiu a opýtajte sa: *„Viete ktoré 3 vlastnosti vás najlepšie vystihujú?“*

Zadajte študentom inštrukciu, aby porozmýšľali nad TOP3 vlastnosťami, ktoré ich najlepšie vystihujú, a zapísali si ich na papier. Následne rozdajte dokument „Zoznam vlastností“ a dajte inštrukcie uvedené v dokumente. Vysvetlite, že zoznam vlastností slúži ako inšpirácia – možno študenti objavia

vlastnosti, ktoré ich lepšie vystihujú, resp. objavia vlastnosť, na ktorú celkom zabudli.

Študenti vyplnia dokument Zoznam vlastností. Pôvodné tri vlastnosti vpíšu študenti do hornej časti dokumentu, výsledné TOP3 vlastnosti do dolných troch políčok dokumentu. Výsledné vlastnosti môžu byť aj totožné s pôvodnými.

Ak majú všetci študenti identifikované svoje 3 vlastnosti, nastáva čas, aby sa trieda vzájomne spoznala. Vyzvite študentov, aby našli v triede čo najviac spolužiakov, s ktorými ich spája minimálne jedna z TOP3 vybraných vlastností, a aby si meno spolužiaka zapísali k danej vlastnosti. Následný ruch je vhodným oživením. Po 5 - 10 minútach (podľa počtu žiakov) sa opýtajte, aké vlastnosti sú v triede najviac zastúpené. Študenti by mali odpovedať a vy zatiaľ bilancujte „vlastnosti triedy“.

4. Moje vlastnosti – spätná väzba

Rozdajte študentom dokument „Johari okno“ a vyzvite ich, aby na vodorovnú (horizontálnu) os naniesli percentuálnu hodnotu toho, ako poznajú sami seba (100% = poznám sám seba dokonale). Druhým krokom je vyznačiť na zvislej (vertikálnej) osi mieru ako ma poznajú ostatní spolužiaci v triede.

Nanesením kolmíc na príslušné osi v zvolených 2 bodoch vznikne bod (tam kde sa kolmice pretnú). Vzniknutý bod je protiľahlým bodom štvoruholníka k bodu so súradnicami 0%, 0% (viď súbor: johari.ppt z priloženého DVD). Čím väčší je stupeň sebapoznania a miera otvorenosti voči iným, tým je štvoruholník väčší.

Predstavte Johari(ho) okno ako nástroj sebapoznania podľa popisu v učebnom texte.

Vysvetlite, že vlastnosti, ktoré žiaci u seba identifikovali sú identifikované na základe miery vlastného sebapoznania. Je možné, že existujú iné vlastnosti, o ktorých nevedia, že nimi disponujú (časť Johariho okna „slepá oblasť“).

Navrhnite študentom, aby požiadali svojich blízkych o spätnú väzbu na svoje vlastnosti a v krátkosti predstavte koncept spätnej väzby.

Navrhnite študentom, aby si na dokument „Zoznam vlastností“ napísali zoznam 7-10 jednotlivcov, od ktorých by chceli získať spätnú väzbu.

Pripomeňte, že by malo ísť o ľudí, ktorí študenta dobre poznajú – inak bude spätná väzba veľmi všeobecná. Uvedte, že dobrou pomôckou je vybrať tých jednotlivcov, ktorým je samotný študent schopný poskytnúť spätnú väzbu – znamená to, že sa vzájomne poznajú dosť dobre na to, aby si vzájomne poskytli spätnú väzbu. Pekným gestom môže byť ponúknuť spätnú väzbu osobe, ktorú o spätnú väzbu študent požiada.



Moje vlastnosti

Moje vlastnosti – prvotný výber

--	--	--

Moje vlastnosti – sebahodnotenie

- (1) Ktorých 10 vlastností z nasledujúceho zoznamu sa ku mne hodí?
 (2) Ktorých 5 vlastností z vybraných 10 ma presnejšie charakterizuje?
 (3) Ktoré 3 vlastnosti z vybraných 5 ma najlepšie vystihuje?

<i>adaptabilný</i>	<i>aktívny</i>	<i>asertívny</i>	<i>bezprostredný</i>
<i>bystrý</i>	<i>diplomatický</i>	<i>disciplinovaný</i>	<i>dobrodružný</i>
<i>dôsledný</i>	<i>emočne stály</i>	<i>energický</i>	<i>estét</i>
<i>extrovert</i>	<i>húževnatý</i>	<i>idealista</i>	<i>impulzívny</i>
<i>kritický</i>	<i>logicky zmyslajúci</i>	<i>nekompromisný</i>	<i>nekonvečný</i>
<i>obetavý</i>	<i>oblúbený</i>	<i>obozretný</i>	<i>ohľaduplný</i>
<i>ochotný</i>	<i>optimistický</i>	<i>praktický</i>	<i>presvedčivý</i>
<i>priateľský</i>	<i>prispôsobivý</i>	<i>produktívny</i>	<i>realista</i>
<i>rozhodný</i>	<i>sebestačný</i>	<i>senzitívny</i>	<i>spoľahlivý</i>
<i>spoločenský</i>	<i>spontánny</i>	<i>srdečný</i>	<i>starostlivý</i>
<i>svedomitý</i>	<i>systematický</i>	<i>tolerantný</i>	<i>trpezlivý</i>
<i>úprimný</i>	<i>vážny</i>	<i>inšpiratívny</i>	<i>vynaliezavý</i>
<i>vytrvalý</i>	<i>zodpovedný</i>	<i>vtipný</i>	<i>pokojný</i>

Moje vlastnosti – finálny výber

--	--	--

Spätná väzba

1.	6.
2.	7.
3.	8.
4.	9.
5.	10.



SPÄTNÁ VÄZBA

Moje vlastnosti – postup

- (1) Ktorých 10 vlastností z nasledujúceho zoznamu sa ku mne hodí?
- (2) Ktorých 5 vlastností z vybraných 10 ma presnejšie charakterizuje?
- (3) Ktoré 3 vlastnosti z vybraných 5 ma najlepšie vystihuje?

<i>adaptabilný</i>	<i>aktívny</i>	<i>asertívny</i>	<i>bezprostredný</i>
<i>bystrý</i>	<i>diplomatický</i>	<i>disciplinovaný</i>	<i>dobrodružný</i>
<i>dôsledný</i>	<i>emočne stály</i>	<i>energický</i>	<i>estét</i>
<i>extrovert</i>	<i>húževnatý</i>	<i>idealista</i>	<i>impulzívny</i>
<i>kritický</i>	<i>logicky zmýšľajúci</i>	<i>nekompromisný</i>	<i>nekonvečný</i>
<i>obetavý</i>	<i>oblúbený</i>	<i>obozretný</i>	<i>ohľaduplný</i>
<i>ochotný</i>	<i>optimisticý</i>	<i>praktický</i>	<i>presvedčivý</i>
<i>priateľský</i>	<i>prispôsobivý</i>	<i>produktívny</i>	<i>realista</i>
<i>rozhodný</i>	<i>sebestačný</i>	<i>senzitívny</i>	<i>spoľahlivý</i>
<i>spoločenský</i>	<i>spontánny</i>	<i>srdečný</i>	<i>starostlivý</i>
<i>svedomitý</i>	<i>systematický</i>	<i>tolerantný</i>	<i>trpezlivý</i>
<i>úprimný</i>	<i>vážny</i>	<i>inšpiratívny</i>	<i>vynaliezavý</i>
<i>vytrvalý</i>	<i>zodpovedný</i>	<i>vtipný</i>	<i>pokojný</i>

Spätná väzba

1. V čom som dobrý, čo sa Ti/Vám na mne páči?
2. Kde sú moje slabiny, čo by som mal zlepšiť?
3. Iné (ak niečo...)



Johari okno



1. Johari okno vymyslel Jozef Luft a Harring Ingham v roku 1950, ako nástroj na meranie miery sebaopoznania. Nemusí sa teda venovať len poznávaniu vlastností, ale i správaniu, hodnotám, či motivácii.
2. Pozostáva zo štyroch, vzájomne prepojených „okien“ - verejná, slepá, skrytá a neznáma oblasť.
 - a. Verejná oblasť – obsahuje tie vlastnosti, ktoré sú známe nám i ostatným
 - b. Slepá oblasť obsahuje tie vlastnosti o ktorých neviem, ale sú však viditeľné druhým
 - c. Skrytá oblasť obsahuje tie vlastnosti, o ktorých sám viem, ale pred ostatnými sa ich snažím z rôznych príčin skrývať.
 - d. Neznáma oblasť vyjadruje skutočnosti, ktoré nie sú známe mne a ani ostatným.
3. Prijímaním spätnej väzby zväčšujeme našu „verejnú zónu“ a zároveň znižujeme „slepú zónu“. Ak k tomu pridáme otvorenosť voči druhým, znižujeme „neznámu zónu“.
4. Jednotlivé okná nemusia byť u jednotlivca rovnako veľké a môžu sa v priebehu života meniť. Sú však prepojené – zväčšenie jedného vyvoláva automatické zmenšenie ostatných.

SPÄTNÁ VÄZBA

Zásady poskytovania spätnej väzby – dobrá spätná väzba (feedback) je

Popisujúca (deskriptívna)

- konkrétna, detailná
- jasná, zrozumiteľná
- adresná, priama
- primeraná rozsahom
- včasná okamžitá

Vysvetľujúca (interpretácia)

- vyjadrená cez seba
- pocity, postoje
- dôsledky pre mňa

Usmerňujúca (formatívna)

- pomáhajúca
- podporujúca
- pozitívna – návrhy

Hodnotiaca (asertívna)

- podľa kritérií
- relatívna
- overená

Pravidlá pre účinnú spätnú väzbu

Ten, kto prijíma spätnú väzbu:

- Neargumentuj a nebráň sa agresiou či obhajovaním.
- Počúvaj, pýtaj sa a premýšľaj o tom, čo si o sebe počul.
- Máš právo na svoj názor, ale druhí to môžu vidieť ináč.

Účinná pomoc, ktorú môže poskytnúť spätná väzba závisí vo veľkej miere na otvorenosti príjemcu voči sebe a voči zmenám na sebe.

Ten, kto poskytuje spätnú väzbu:

- Zameraj sa na konkrétne prvky v správaní a na prejavy správania, ktoré sa vzťahujú k práve existujúcej situácii.
- Podávaj svoje informácie spôsobom, ktorý môže príjemcovi skutočne pomôcť.
- Hovor za seba.
- Vystríhaj sa morálneho hodnotenia a interpretácií a zovšeobecnení
- Svoje spätné informácie ponúkaj, nevnučuj ich, netrvaj na ich poskytnutí.
- Zachovaj pomer pozitívnych a negatívnych informácií, neponúkaj len negatívne spätné väzby.

Moje hodnoty

CIEĽ LEKCIE



Uvedomiť si dôležitosť osobnostných hodnôt v živote človeka a zároveň identifikovať, ktoré hodnoty sú pre nich najdôležitejšie a čo znamenajú.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Rozliční ľudia sa v približne rovnakých situáciách správajú odlišne. Prečo? Odpoveďou môžu byť ich rozdielne osobnostné hodnoty – princípy hlboko zakorenené v ich vnútri.

Poznaním svojich vlastných hodnôt je možné lepšie pochopiť, prečo sa správame v určitých situáciách, tak ako sa správame i lepšie pochopiť správanie ostatných.

DOMÁCA ÚLOHA



Na túto hodinu nebola zadaná žiadna úloha.

145

ZÁKLADNÉ POJMY



- hodnoty
- univerzálne hodnoty
- etický princíp

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- dokument „Zoznam hodnôt“
- text „V rybárskom člne“

Metódy

- individuálna práca
- analýza textu
- diskusia



ČASOVÝ HARMONOGRAM

Aktivita

minúty

1. Príbeh o rybárovi 15
2. Hľadanie hodnôt... 15 - 20
3. Moje hodnoty v akcii! 10-15

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Etika
- Náuka o spoločnosti
- Úvod do sveta práce
- Ekonomika



POZNÁMKA

Učebný text je súčasťou metodického postupu a využíva aj poznámky pre študentov.

1. Príbeh o rybárovi

Vyzvite študentov, aby si pozorne prečítali príbeh „V rybárskom člne“ a následne nechajte študentov o príbehu krátko voľne diskutovať. Opýtajte sa, či a prečo si myslia, že rybár a turista majú „rozdielny pohľad na vec“. Na záver uveďte, že do veľkej miery je to následkom rozdielnych hodnôt oboch postáv. Vysvetlite, že hodnoty formujú naše postoje a tie výrazne ovplyvňujú spôsob, akým myslíme a ako konáme.

Rozdeľte študentov do skupín o veľkosti 3 - 5 študentov. Vznikne niekoľko skupín, ktoré sa rozdelia na dve časti. Každá časť rieši jednu z nasledovných úloh:

1. Aké osobnostné hodnoty najlepšie charakterizujú postavu rybára?
2. Aké osobnostné hodnoty najlepšie charakterizujú postavu turistu?

Cieľom diskusie v skupinke 3 - 5 študentov je identifikovať 2 - 4 kľúčové osobnostné hodnoty jednotlivých postáv.

Po pár minútach vyzvite jednotlivé skupiny k prezentácii výsledkov diskusie. Každá skupina prezentuje svoj názor nielen druhým skupinám, ktoré riešili rovnakú úlohu, ale i pre študentov, ktorí diskutovali o druhej postave. Jednotlivé hodnoty u každej z postáv (turista i rybár) zapisujte na tabuľu. V prípade, že sa hodnoty opakujú alebo sú veľmi príbuzné, pridajte čiarku k už spomenutej resp. príbuznej hodnote. Na koniec zrekapitulujte názor dvoch častí triedy na hodnoty oboch postáv a nechajte študentom priestor na vyjadrenie v krátkej záverečnej diskusii.

Zhodnoťte, že rozdielne správanie oboch postáv je spôsobené do výraznej miery ich rozdielnymi osobnostnými hodnotami. Opýtajte sa, či študenti poznajú svoje vlastné hodnoty a ponúknite im cvičenie k tomu, aby ich zistili.

2. Hľadanie hodnôt

Vyzvite študentov, aby zo „Zoznamu hodnôt“ vybrali postupným procesom 2 - 4 hodnoty, ktoré sú v nich najhlbšie zakotvené a prešli prvými dvoma krokmi cvičenia „Hodnoty – cvičenie“.

Po príslušnom čase vyzvite študentov, aby v triede našli jedného spolužiaka s čo najpríbuznejšími hodnotami. Hľadanie má prebiehať spôsobom, kedy si študenti vzájomne predstavujú svoje vybrané hodnoty. Týmto spôsobom sa trieda lepšie spoznáva.

3. Moje hodnoty v akcii

Vyzvite študentov, aby v dvojiciach (poprípade v trojiciach) diskutovali o otázkach (tretí krok dokumentu „Hodnoty - cvičenie“), ktoré im umožnia lepšie spoznať, akým spôsobom môžu svoje hodnoty využívať v bežnom živote. Študenti si vo dvojiciach môžu svoje zistenia vymieňať, keďže diskutujú s niekým, kto má podobné hodnoty ako oni sami.

1. Čo očakávam od seba a mojich hodnôt v ťažkých časoch? Ako mi môžu pomôcť?
2. V čom by bol môj život odlišný, ak by som denne žil podľa mojich hodnôt?
3. V akom povolaní môžem/nemôžem naplno uplatniť svoje hodnoty?

Požiadajte študentov, aby každý v krátkosti zhodnotil zistenia a dojmy z dnešnej lekcie.



V rybárskom člne

V istom prístave na západoeurópskom pobreží leží oblečený muž vo svojom rybárskom člne a drieme. Elegantný turista vkladá práve nový farebný film do aparátu, aby odfotoval idylický obraz: belasá obloha, zelené more so snehobielymi hrebeňmi vln, čierny čln, červená rybárska čiapka. Cvak. Ešte raz: cvak, a pretože všetko do tretice a istota je istota, ešte raz: cvak.

Rušivý, takmer nepríjemný zvuk prebudí driemajúceho rybára, ktorý sa ospalo dvíha, ospalo siaha po svojej cigaretovej škatuľke, no skôr ako ju nájde, už mu ochotný turista otíča škatuľku popod nos. No nestrká mu cigaretu priamo do úst, lež kladie mu ju do ruky. A štvrtý cvak zapalovača uzatvára pohotovú zdvorilosť. Táto sotva badateľná, takmer nepozorovateľná ochota, vyvoláva trápne rozpaky, ktoré sa turista – znalý tamojšej reči – usiloval preklenúť rozhovorom.

„Dnes budete mať dobrý lov.“

Rybár prikývol hlavou.

„Predpokladajú na dnes pekné počasie“, pokračoval turista.

Rybár pokrútil hlavou.

„Nepôjdete dnes na more?“

Rybár zas pokrútil záporne hlavou a turista sa stával ešte nervóznejším. Akiste mu leží na srdci blaho chudobne oblečeného rybára. V srdci pociťuje smútok nad prepasenou príležitosťou.

„Akiste sa necítite dobre.“

Konečne rybár prechádza od posunkovej reči k slovnej.

„Cítim sa výborne“, vraví. „Nikdy som sa necítil lepšie.“

Vstáva, narovnáva sa, akoby chcel ukázať, ako je atleticky vyvinutý.

„Cítim sa fantasticky.“

Výraz tváre turistu sa stáva čoraz nešťastnejší a nevie už potlačiť v sebe otázku.

„Nuž, prečo teda nejдете na more?“

Odpoveď prichádza rýchlo a krátko.

„Lebo som bol na mori už dnes ráno.“

„Bol dobrý lov?“

„Bol taký dobrý, že. nepotrebujem ísť ešte raz. Mal som v košoch dva morské raky a chytil som do siete takmer dva tucty makrel.“

Rybár sa teda celkom prebral, rozjaril sa a poklepal uspokojivo turistu po pleci. Jeho ustarostený výraz

tváre sa mu javil ako výraz neprítožnej, predsa však dojímajúcej starostlivosti.

„Mám dosť na zajtra i na pozajtra“, - vraví, aby ulavil cudzincovej duši. „Zapálite si jednu z mojich cigariet?“

„Áno, ďakujem!“

Vložili si cigarety do úst, piate cvak, cudzinec krúti nechápavo hlavou, sadne si na okraj člna, odloží aparát, lebo teraz bude potrebovať obidve ruky, aby dodal svojej reči dôraz.

„Nechcem sa miešať do vašich osobných vecí“, vraví, „ale predstavte si len, že by ste vyšli dnes druhý, tretí, hádam i piaty raz a že by ste chytili tri, štyri, päť, dokonca azda i desať tuctov makrel... Len si to predstavte! Vyšli by ste na more dva, tri, hádam i štyrikrát a to nielen dnes, ale i zajtra, pozajtra, ba každý deň. Viete, čo by to znamenalo!“

Rybár opäť pokrútil hlavou.

„Mohli by ste si kúpiť najneskoršie do roka motor do člna. Do dvoch rokov ešte jeden čln, o tri-štyri roky by ste mohli mať azda i menšiu loď. S dvoma člnmi alebo s loďou by ste prirodzene chytili viacej rýb. Časom by ste mohli mať i dve lode. Mohli by ste...“

Oduševnenie mu na chvíľku zadrhlo hlas.

„Postavili by ste si malú chladiareň, hádam aj udiareň, neskoršie konzervareň. Mohli by ste lietat na vlastnom vrtuľníku, dávať pokyny svojim lodiam vlastným rozhlasom a nachytať celé húfy rýb. Mohli by ste dostať monopol na lov lososov, otvoriť rybnú reštauráciu. Morské raky vyvážať priamo do Paríža a potom...“

Nadšenie opäť zadrhlo cudzincovi reč. Krútil hlavou, zarmútený v hĺbinách srdca. Radosť z dovolenky bola takmer preč. Dáva sa akoby bez seba na spokojné sa kolísajúce vlnky, v ktorých veselo poskakujú nepochytené ryby.

„A potom“, - pokračuje, no znova mu vzrušenie zadrhne reč.

Rybár ho poklope po pleciah ako decko, čo sa zaseklo.

„Čo potom?“ - pýta sa ho ticho.

„Potom“, - vzmáha sa cudzinec a hovorí s tichým oduševnením, „potom by ste mohli pokojne sedieť tu v prístave. Podriemkavať na slnku a dívať sa na nádherné more.“

„Ale veď to robím už teraz, vraví rybár. Sedím pokojne v prístave a podriemkávam. Len vaše cvakanie ma v tom vyrušilo.“



Moje hodnoty

Krok 1 – Čo si najviac cením?

Zo zoznamu na druhej strane dokumentu vyberte 10 hodnôt, ktoré sú pre vás najdôležitejšie.

V prípade, že v zozname nie sú niektoré hodnoty, kľudne ich do zoznamu pridajte.

Krok 2 – Čo si naozaj najviac cením?

Z vami zvolených desiatich hodnôt eliminujte päť.

Následne vyradíte ďalšiu.

A opakovane ešte jednu.

Mali by ste mať TOP3 hodnoty, ktoré sú pre vás najdôležitejšie.

1.

2.

3.

Krok 3 – Moje hodnoty v akcii

Zamyslite sa nad nasledovnými otázkami:

1. Čo očakávam od seba a mojich hodnôt v ťažkých časoch? Ako mi môžu pomôcť?

2. V čom by bol môj život odlišný, ak by som dennodenne žil podľa mojich hodnôt?

3. V akom povolání môžem/nemôžem naplno uplatniť svoje hodnoty?

DOMÁCA ÚLOHA



Vyberte si jedného svojho blízkeho (kamarát, rodinný príslušník, priateľ/ka) a opýtajte sa na jeho/jej osobnostné hodnoty. Zistite hodnoty svojich rodičov a porozprávajte sa s nimi o výsledkoch. V čom sú vaše hodnoty rovnaké a v čom odlišné?



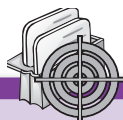
Zoznam hodnôt

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Achievement / ÚSPECH <input type="checkbox"/> Advancement and promotion / VZOSTUP A POVÝŠENIE <input type="checkbox"/> Adventure / DOBRODRUŽSTVO <input type="checkbox"/> Affection (Love and caring) / LÁSKA <input type="checkbox"/> Art / UMENIE <input type="checkbox"/> Change and variety / ZMENA A ROZMANITOSŤ <input type="checkbox"/> Close relationships / BLÍZKE VZŤAHY <input type="checkbox"/> Community / SPOLOČNOSŤ <input type="checkbox"/> Competence / SCHOPNOSŤ a ŠIKOVNOSŤ <input type="checkbox"/> Competition / SÚŤAŽ <input type="checkbox"/> Creativity / TVORIVOSŤ <input type="checkbox"/> Democracy / DEMOKRACIA <input type="checkbox"/> Enviromental awareness / SPÄTOSŤ s PRÍRODOU <input type="checkbox"/> Efficiency / EFEKTIVITA a VÝKONNOSŤ <input type="checkbox"/> Ethical practice / MORÁLNE KONANIE <input type="checkbox"/> Excellence / DOKONALOSŤ a ZNAMENITOSŤ <input type="checkbox"/> Excitement / NADŠENIE <input type="checkbox"/> Expertise / ODBORNOSŤ <input type="checkbox"/> Fame / SLÁVA <input type="checkbox"/> Fast Living / VZRUŠUJÚCI a DIVÝ ŽIVOT <input type="checkbox"/> Fast-paced work / PRÁCA V NASADENÍ <input type="checkbox"/> Financial gain / FINANČNÝ PRÍJEM <input type="checkbox"/> Freedom / SLOBODA <input type="checkbox"/> Friendship / PRIATELSTVO <input type="checkbox"/> Growth / RAST a ROZVOJ <input type="checkbox"/> Having a family / VLASTNÁ RODINA <input type="checkbox"/> Helping other people / POMOC DRUHÝM <input type="checkbox"/> Helping society / POMOC SPOLOČNOSTI <input type="checkbox"/> Honesty / ČESTNOSŤ A POCTIVOSŤ <input type="checkbox"/> Independence / NEZÁVISLOSŤ a SAMOSTATNOSŤ <input type="checkbox"/> Influencing others / VPLYV NA DRUHÝCH <input type="checkbox"/> Inner harmony / VNÚTORNÁ HARMÓNIA <input type="checkbox"/> Integrity / CELISTVOSŤ A JEDNOTA <input type="checkbox"/> Intellectual status / INTELEKTUÁLNA PRESTÍŽ | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Involvement / ANGAŽOVANOSŤ a ZÁEUBA <input type="checkbox"/> Job tranquility / VYROVNANOSŤ V PRÁCI <input type="checkbox"/> Knowledge / ZNALOSTI a VEDOMOSTI <input type="checkbox"/> Leadership / VODCOVSTVO a SCHOPNOSŤ VIESŤ <input type="checkbox"/> Loyalty / LOJALITA <input type="checkbox"/> Market position / PRESTÍŽ a POSTAVENIE <input type="checkbox"/> Meaningful work / ZMYSLUPLNÁ PRÁCA <input type="checkbox"/> Merit / ZÁSLUHA <input type="checkbox"/> Money / PENIAZE <input type="checkbox"/> Nature / PRÍRODA <input type="checkbox"/> Openness and honesty / OTVORENOSŤ a ÚPRIMNOSŤ <input type="checkbox"/> Order (tranquility stability conformity) / PORIADOK, STABILITA a SÚLAD <input type="checkbox"/> Personal development / OSOBNOSTNÝ ROZVOJ <input type="checkbox"/> Physical challenge / FYZICKÁ SILA <input type="checkbox"/> Pleasure / POTEŠENIE a PÔŽITOK <input type="checkbox"/> Power and authority / MOC a AUTORITA <input type="checkbox"/> Privacy / ÚSTRANIE, SAMOTA a SÚKROMIE <input type="checkbox"/> Purity / ČISTOTA a NEVINOSŤ <input type="checkbox"/> Quality / KVALITA a AKOSŤ <input type="checkbox"/> Recognition / OCENENIE a UZNANIE <input type="checkbox"/> Religion / VIERA a PRESVEDČENIE <input type="checkbox"/> Reputation / POVEŠŤ a RENOMÉ <input type="checkbox"/> Responsibility and accountability / ZODPOVEDNOSŤ a SPOLAHLIVOSŤ <input type="checkbox"/> Security / OCHRANA a ISTOTA <input type="checkbox"/> Self Respect / SEBAÚCTA <input type="checkbox"/> Serenity / VYROVNANOSŤ a ROZVÁŽNOSŤ <input type="checkbox"/> Sophistication / NÁROČNOSŤ a DÔMYSELNOSŤ <input type="checkbox"/> Stability / STÁLOSŤ a NEPREMENLIVOSŤ <input type="checkbox"/> Status / POSTAVENIE a PRESTÍŽ <input type="checkbox"/> Truth / PRAVDA <input type="checkbox"/> Wealth / BOHATSTVO a BLAHOBYT <input type="checkbox"/> Wisdom / MÚDROSŤ |
|--|---|

Diagnostika záujmov

146

CIEĽ LEKCIE



Pomôcť žiakom uvedomiť si súvislosti medzi záujmami o učenie, voľnočasovými aktivitami a ich profesijným zameraním.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Proces vzdelávania by mal rozvíjať najmä poznávacie motívy, ašpirácie, znižovať motiváciu strachu a prekonávať chápanie učenia ako nepríjemnej povinnosti.

DOMÁCA ÚLOHA



Na túto hodinu nebola zadaná žiadna úloha.

ZÁKLADNÉ POJMY



- záujmy
- úlohy
- povolanie

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- dotazník záujmov (S. S. Prinšpun)
- záznamové hárky

Metódy

- individuálna práca
- diskusia

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

1. Rozdanie dotazníkov a prečítanie inštrukcií 10
2. Administrácia + vyhodnotenie dotazníka 20
3. Diskusia 15

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Triednická hodina
- Úvod do sveta práce
- Etika



POZNÁMKA

Učebný text je súčasťou metodického postupu a využíva aj poznámky pre študentov.

1. Inštrukcie

Rozdajte študentom zoznam 60 záujmových aktivít a záznamové hárky. Vyplnia hlavičku záznamového hárka. Ubezpečte sa, či žiaci textu rozumejú a zadajte inštrukciu:

Máte pred sebou zoznam 60 záujmových aktivít. Pozorne si prečítajte každú z nich. V príslušnom okienku záznamového hárka napíšte 3, ak sa vám aktivita veľmi páči a v budúcnosti by ste sa ňou chceli zaoberať, 2 ak sa vám páči, 1 ak je pre vás činnosť ľahostajná, 0 ak sa vám nepáči.

2. Administrácia + vyhodnotenie

V jednotlivých riadkoch (1 až 15) spočítajte body a súčet zapíšte do stĺpca „Body“.

3. Poradie

Do stĺpca označeného „Poradie“ priradte najvyššej bodovej hodnote 1, nižšej 2 atď. Zameriame sa na 5 oblastí s najvyšším počtom bodov.

4. Hľadanie profesie

Individuálne so žiakmi hľadajte v interpretačnej tabuľke profesiu zodpovedajúcu záujmom. Poskytnite informáciu o dvoch – troch alternatívach. Sú východiskom pre samotné rozhodovanie v prvej smerovej voľbe.

5. Otázky do diskusie:

- Aké sú vaše profesijné záujmy?
- Aký je rozdiel vo výbere profesijno-záujmovej oblasti medzi chlapcami a dievčatami?
- Ktorú profesijnú činnosť si volili viacerí žiaci a pravdepodobne prečo?
- Aké predpoklady máte na to, aby ste dobre zvládli vybranú pracovnú činnosť?

6. Alternatívy a odporúčania

Podľa zloženia triedy môžeme výsledky interpretovať aj skupinovo a následne poskytnúť individuálne konzultácie.

Ďalšie metodiky na zisťovanie záujmov sú napr.:

- **Obrázkový dotazník záujmov o povolanie** (Blaškovič, 1988) pomenúva záujem: o prácu s materiálom, o prácu so zvieratami, o prácu s rastlinami, o službu iným ľuďom, záujem o stroje, sociálno-humanitný, esteticko-umelecký, technicko-konštrukčný záujem.
- **Test hierarchie záujmov** (Černý – Smékal, 1984) porovnáva 17 rôznych záujmových zameraní a vyvodzuje tri základné kategórie: záujem o idey, záujem o veci a záujem o ľudí (analýzu a interpretáciu výsledkov robí pedagóg, ktorý prešiel výcvikom v používaní tohto testu, inak len v spolupráci so školským psychológom).
- **Dotazník záujmov v počítačovom programe Cesta k povolaniu.**
- **Dotazník záujmov v programe Sprievodca svetom povolání** (www.povolania.sk).



Dotazník záujmov

(S. S. Prinšpun, skrátená verzia, Gorej – Repiský, 2006)

1. Riešiť matematické úlohy a robiť zložité matematické výpočty.
2. Robiť roztoky, robiť zmesi.
3. Skúmať zvláštnosti fyziologických procesov v zložitých organizmoch.
4. Zbierať nerasty a robiť zbierky.
5. Robiť (lepiť) modely lietadiel, vetroňov, lodí, automobilov.
6. Pri práci používať meracie a skúšobné prístroje.
7. Čítať diela klasickej svetovej literatúry.
8. Čítať knihy o práci policajtov, o boji so zločinnosťou.
9. Zoznamovať sa s dejinami umenia našej vlasti.
10. Čítať knihy o výchove detí a mládeže, o práci učiteľov.
11. Čítať knihy o práci lekárov, lekárske časopisy.
12. Staráť sa (dbať) o útulnosť domova.
13. Čítať vojnovú literatúru.
14. Počúvať opernú a symfonickú hudbu.
15. Čítať knihy o umelcoch.
16. Hodiny matematiky.
17. Riešiť úlohy z chémie.
18. Skúmať anatomickú stavbu zvierat.
19. Čítať o rozličných krajinách, ich ekonomike a štátnom zriadení.
20. Čítať technické časopisy.
21. Čítať články a vedecko – populárne časopisy o výsledkoch v oblasti techniky.
22. Analyzovať, porovnávať, hodnotiť literárne diela.
23. Zoznamovať sa s rôznymi zákonmi, nariadeniami, stanovami, inštrukciami.
24. Skúmať históriu mesta alebo okresu, v ktorom žiješ.
25. Pomáhať spolužiakom zaostávajúcim v učení, vysvetľovať im ťažké úlohy.
26. Hodiny anatómie a fyziológie človeka.
27. Zostavovať a viesť kartotéky.
28. Oboznamovať sa s vojenskou technikou.
29. Počúvať súčasnú populárnu hudbu.
30. Navštevovať múzeá, umelecké výstavy.
31. Navštevovať matematický krúžok, chodiť do matematickej školy.
32. Hodiny chémie.
33. Čítať knihy o rastlinách a zvieratách.
34. Chodiť na expedície s geológmi.
35. Oboznamovať sa so súčasnými výtvarnými technikami (v tlači, rozhlase, televízii, na internete, chodiť na výstavy).
36. Pracovať v technickom krúžku.
37. Čítať literárno – kritické a publicistické články.
38. Skúmať politickú štruktúru a sociálne zmeny v rôznych krajinách.
39. Čítať knihy s historickou tematikou.
40. Robiť vedúceho oddielu (skupiny) v záujmovej organizácii.
41. Oboznamovať sa s úspechmi v oblasti medicíny.
42. Zabezpečovať stravu na výletoch.
43. Hodiny telesnej výchovy.
44. Chodiť do hudobnej školy.
45. Pracovať v ateliéri.
46. Riešiť úlohy z algebry.
47. Robiť pokusy z chémie.
48. Hodiny botaniky, zoológie, anatómie.
49. Dozvedať sa o nových náleziškách užitočných nerastov.
50. Riešiť technické výkresy a schémy.
51. Opravovať domáce elektrospotrebiče.
52. Pokúšať sa písať poviedky, básne.
53. Sledovať politické aktuality a rozprávať sa o nich.
54. Pozerať filmy o historických udalostiach v rôznych krajinách.
55. Pripravovať si referáty, eseje, správy a vystupovať s nimi pred mladšími žiakmi.
56. Staráť sa o chorých, pomáhať im.
57. Pomôcť priateľovi vybrať v obchode oblečenie, ktoré by sa mu najviac hodilo.
58. Zúčastňovať sa branných cvičení a hier.
59. Recitovať, spievať v súbore, vystupovať v divadle.
60. Robiť nástenné noviny, panely, výstavy, montáže.



Záznamový hárok

Meno a priezvisko: Dátum vyplnenia:

Škola: Trieda:

3 – veľmi sa mi páči

2 – páči sa mi

1 – ľahostajné, nepoznám, nič mi to nehovorí

0 – nepáči sa mi, nezaujíma ma

							<i>body</i>	<i>poradie</i>
1.		16.		31.		46.		
2.		17.		32.		47.		
3.		18.		33.		48.		
4.		19.		34.		49.		
5.		20.		35.		50.		
6.		21.		36.		51.		
7.		22.		37.		52.		
8.		23.		38.		53.		
9.		24.		39.		54.		
10.		25.		40.		55.		
11.		26.		41.		56.		
12.		27.		42.		57.		
13.		28.		43.		58.		
14.		29.		44.		59.		
15.		30.		45.		60.		

Oblasti záujmov podľa jednotlivých riadkov:

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. matematika | 8. súdnictvo a kriminalistika |
| 2. chémia | 9. história |
| 3. biológia | 10. výchova a vzdelávanie |
| 4. geológia, geografia | 11. zdravotníctvo |
| 5. stavebníctvo, strojárstvo, energetika | 12. obchod, služby |
| 6. elektrotechnika | 13. vojsko, šport |
| 7. literárna tvorba | 14. hudba, divadlo |
| | 15. umenie a umelecké remeslá |



Interpretácia Dotazníka záujmov

Oblasť	Vysoká škola	Stredná odb. škola	Stredné odb. učilište
1	Matematik, ekonóm	programátor, účtovník	operátor výp. techniky
2	chemik, technolog	technik, chemik, farm. laborant	prevádzkový chemik, chemický laborant
3	biológ, agronóm, lesný ing., agrochemik, poľnohospodársky inžinier, veterinár	agronóm – technik, lesník – technik, veter. technik, zootechnik, meliorátor	záhradník, kvetinár, zeleninár, lesník, traktorista, chovateľ
4	geológ, geofyzik, geograf, kartograf, ing. zememerač, meteorológ, hydrológ, oceánológ	stavebný technik, zememerač, kreslič	fotograf
5	technolog, stavbár, energetik, pilot, navigátor, strojár, lodný inžinier	stavebný technik, strojní, lodný technik, energetik	tkáčka, šička, obuvník, obrábač kovov, zlievač, murár, nastavovač, vodič, strojník
6	elektrotechnik	technik elektro, rádiotechnik	elektromontér, spojový mechanik, rádiotechnik
7	spisovateľ, novinár, redaktor vo vydavateľstve, knihovník	korektor, technický redaktor kníh a časopisov	sadzač, grafik, opravár tlačiar. strojov
8	právnik, vyšetrovateľ, inšpektor, kriminalista	sociálny pracovník, kurátor	policajt
9	historik, archeológ, učiteľ dejepisu		
10	vychovávateľ, učiteľ na vysokej, strednej, základnej škole	učiteľka MŠ, vychovávateľka, animátor voľného času, majster odb. výchovy	
11	lekár	zdrav. sestra, ošetrovateľ/ka, masér	sanitár/ka
12	prekladateľ, tovaroznalec	tovaroznalec, sprievodca	predavač, holič, čašník
13	vojak z povolania, šport. tréner, učiteľ telesnej výchovy	vojak, tréner	
14	skladateľ, dirigent, hudobník, režisér, herec	hudobník, herec, tanečník	
15	architekt, sochár, grafik, estét, výtvarník	grafik, reštaurátor, technik vo výtvarnom umení	zlatník, brusič skla, drahých kameňov, umelecký stolár, razič mincí, maliar porcelánu, rytec, reštaurátor, fotograf, kaderník

Diagnostika motivácie učenia

CIEĽ LEKCIE



Uvedomiť si motívy, ktoré vedú žiaka k učeniu.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Proces vzdelávania by mal rozvíjať najmä poznávacie motívy, aspirácie, znižovať motiváciu strachu a prekonávať chápanie učenia ako nepríjemnej povinnosti.

DOMÁCA ÚLOHA



Na túto hodinu nebola zadaná žiadna úloha.

147

ZÁKLADNÉ POJMY



- motívy A - poznávacie
- B - spoločensko – ideové
- C - ašpiračné, prakticko – odborné
- D - prakticko – školské
- E - motívy strachu (vyhnutia sa neúspechu)
- F - iné
- H - nedostatok motívov

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- záznamové hárky
- grafy na vyhodnotenie

Metódy

- individuálna práca
- diskusia

ČASOVÝ HARMONOGRAM



Aktivita

minúty

1. Administrácia dotazníka 15
2. Čas na vyhodnotenie 15
3. Interpretácia výsledkov 15

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Triednická hodina
- Úvod do sveta práce



POZNÁMKA

Učebný text je súčasťou metodického postupu a využíva aj poznámky pre študentov.

A a C sú motívy **vnútorné**,

B a D skôr **vonkajšie**,

F sú **motívy vyhnutia sa neúspechu, strachu**.

1. Administrácia dotazníka – postup

V prvej časti rozdáte žiakom záznamové hárky a dotazníky, pričom ich upozorníte ich, že odpovede sa značia do hárkov. Prečítajte si spoločne inštrukciu ako vyplňať dotazník a zaznamenávať odpovede. Žiaci dotazník vyplnia. V druhej časti sa rozhodnite, či necháte žiakov, aby si sami vyhodnocovali dotazníky podľa vašich inštrukcií, alebo ich zozbierate a vyhodnotíte a individuálne potom môžete výsledky interpretovať každému žiakovi.

2. Vyhodnotenie dotazníka

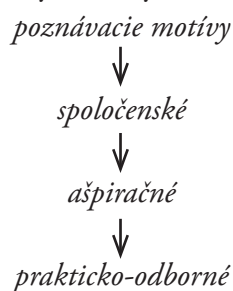
V jednotlivých oblastiach A až H spočítame body a vydelíme počtom položiek. Treba dať pozor na oblasť G a H, kde sa delí výsledok len tromi, lebo sú tam tri položky. V ostatných oblastiach delíme piatimi. Potom môžeme porovnať jednotlivé oblasti. Tam, kde je najvyššie skóre, môžeme tvrdiť, že ide o dominujúce motívy. Do grafu sa dá nakresliť celý profil motivácie žiaka, prečo sa učí.

3. Interpretácia výsledkov

Zisťované motívy:

- A – poznávacie motívy
- B – spoločensko – ideové
- C – ašpiračné
- D – prakticko – odborné
- E – prakticko – školské
- F – motívy strachu (vyhnutia sa neúspechu)
- G – iné
- H – nedostatok motívov

Z. Putkiewicz (1971) hovorí, že ideálna skladba motívov pre školu by mala byť:



Alternatívy:

Požiadajte žiakov, aby označili šesť príčin, ktoré najviac pôsobia na ich učenie a najviac túto príčinu pociťujú pri učení. Môžete ich nechať, aby týchto šesť príčin rozhodujúcich motívov zoradili do poradia od najsilnejšie pôsobiaceho (1) po najslabšie pôsobiaci (6).

V prípade možnosti spolupráce so školským psychológom je možné použiť Dotazník motivácie výkonu T-191.



Dotazník „Prečo sa učím“

(L. Mikáč)

Milí študenti,

máte pred sebou dotazník, ktorý sa vás pýta, prečo sa učíte. Odpovedzte čo najúprimnejšie na každú otázku. Najprv si prečítajte celý dotazník, všetky otázky, potom sa vráťte k prvej a pri každej otázke v odpovedovom hárku označte, či:

- nie, toto na mňa nepôsobí – napíšte nulu (0),
- táto príčina pôsobí trochu – napíšte jednotku (1),
- táto príčina má pre mňa veľký význam – napíšte dvojku (2).

Každý žiak má iné dôvody, prečo sa učí. Neexistujú správne a nesprávne odpovede, preto odpovedajte veľmi otvorene tak, ako to cítite. Nevynechajte žiadnu otázku.

- | | |
|--|--|
| <p>A 1. Chcem dobre ovládať školské učivo.
2. Rád poznávam príčiny a súvislosti rôznych vecí.
3. Zaujímajú ma niektoré vyučovacie predmety.
4. Chcem získať odborný, vedecký názor na svet
5. Učenie ma baví.</p> | <p>E 1. Aby som dobre skončil školu a rýchlo získal vysvedčenie.
2. Aby som bol v škole obľúbený.
3. Za dobré vysvedčenie dostanem od rodičov odmenu.
4. Aby som neprepadol.
5. Aby som nemal zlé známky.</p> |
| <p>B 1. Učím sa preto, aby som mohol pracovať pre ľudí, spoločnosť a rozvoj našej krajiny.
2. Aby som v budúcnosti mohol svoje poznatky odovzdať iným.
3. Aby som mohol pretvárať prírodu tak, že bude slúžiť ľuďom.
4. Chcem pomáhať zlepšovať ľudský život.
5. Chcem byť užitočným pre druhých ľudí, spoločnosť.</p> | <p>F 1. Nechcem dostávať poznámky alebo byť trestaný.
2. Nemám rád učiteľove poznámky, že niečo neviem.
3. Nechcem, aby ma považovali za neschopného.
4. Bojím sa výsmechu spolužiakov, že niečo neviem.
5. Nechcem, aby rodičia mali pre mňa v škole nepríjemnosti.</p> |
| <p>C 1. Chcem byť dobrým žiakom.
2. Chcem získať uznanie vo svojom okolí.
3. Chcem byť vzdelaným človekom a veľa vedieť.
4. Chcem v živote získať významné postavenie.
5. Chcem, aby naša trieda bola v škole najlepšia.</p> | <p>G 1. Pretože to je moja povinnosť.
2. Pretože ma do učenia nútia rodičia.
3. Pretože ma do učenia nútia v škole.</p> |
| <p>D 1. Chcem sa dostať do dobrej strednej/vysokej školy.
2. Chcem sa dobre pripraviť na svoje povolanie.
3. Chcem mať zabezpečenú budúcnosť.
4. Chcem dokončiť školu a rýchlo získať zamestnanie.
5. Chcem v budúcnosti veľa zarábať.</p> | <p>H 1. Neviem, prečo sa učím.
2. Učím sa tak nejako od seba, bez nejakého cieľa.
3. Pretože mi nič iného neostáva.</p> |

POUŽITÁ LITERATÚRA

Zdroje

Dotazník **Prečo sa učím** (L. Mikáč) je verziou dotazníka W. Henniga (1978), vychádzajúcou z jeho teórie motivácie.





Odpovedový hárok „Prečo sa učím“

(L. Mikáč)

Meno a priezvisko:

Dátum vyplnenia:

nie, toto na mňa nepôsobí – napíšte nulu (0),
táto príčina pôsobí trochu – napíšte jednotku (1),
táto príčina má pre mňa veľký význam – napíšte dvojku (2).

A

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

B

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

C

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

D

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

E

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

F

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

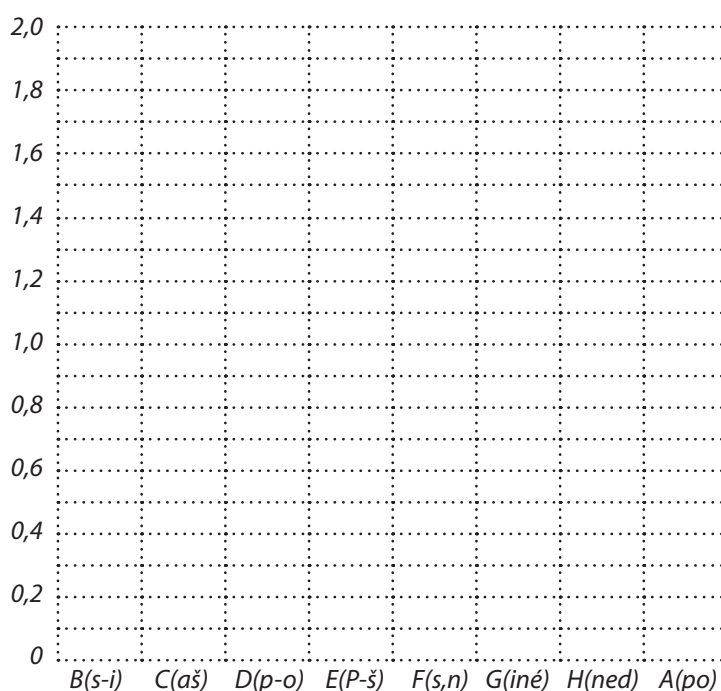
G

1.	
2.	
3.	

H

1.	
2.	
3.	

GRAF



Moja vízia

CIEĽ LEKCIE



Identifikovať a definovať vlastné vízie. Ponúknuť návod na stanovovanie si cieľov.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Ak strávite štyridsať či päťdesiat rokov v zamestnaní a budete robiť prácu, ktorú by ste radšej nerobili, v skutočnosti zahadzujete veľkú časť svojho života. Mladí ľudia by sa mali zamyslieť nad tým, kde chcú byť o pár rokov, a to hlavne v období kedy sa rozhodujú o svojej budúcnosti a kariére. Takisto dôležité, ako rámcovo definovaná osobnostná vízia, je schopnosť dokázať dosiahnuť niečo, čo je pre človeka dôležité. Naučiť sa plánovať a dosahovať ciele v malom je základom pre zvládnutie obdobného vo veľkom.

DOMÁCA ÚLOHA



Domáca úloha na túto hodinu nie je zadaná.

148

ZÁKLADNÉ POJMY



- vízia
- osobné ciele

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- osobnostný erb
- dokument „Špeciálna zlatá rybka“

Metódy

- výklad
- diskusia
- individuálna práca



ČASOVÝ HARMONOGRAM

Aktivita

minúty

1. „Stretnutie po 10 rokoch“ 20
2. „Špeciálna zlatá rybka“ 15
3. „Veľkí ľudia, vízia a wow! projekt“ 10

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Triednická hodina



POZNÁMKA

Na lekcii „Moja vízia“ nadväzuje lekcia „Môj wow! projekt“.

1. Stretnutie po 10 rokoch

Študentom povedzte: *Predstavte si, že práve dnes máte triedne stretnutie po 10 rokoch od ukončenia štúdia. Ako je na takýchto stretnutiach dobrým zvykom, každý je zvedavý ako sa spolužiaci vypracovali a čo dosiahli. Predstavte si, že máte každý jeden v krátkosti povedať, ako sa vám darí a kde ste. Čo by ste radi povedali? No najskôr by ste si to mohli premyslieť – čo by ste skutočne chceli dosiahnuť, nemyslíte?*

Predstavte **Osobnostný erb** (pripomente, že 3 podfarbené elipsy sú pre cvičenie „Špeciálna zlatá rybka“ a majú ostať prázdne), ako podklad pre rozmyšľanie nad otázkou *Kde budem o 10 rokov?* Oznamte študentom aby vytvorili dvojice s niekým, koho v triede najlepšie poznajú.

Každý z dvojice má 2 nasledujúce úlohy:

1. *Výplniť vlasný osobnostný erb v 3 oblastiach (práca, domov, rodina).*
2. *Zamyslieť sa nad spolužiakovým erbom a napísať, kde vidí spolužiaka v troch oblastiach o 10 rokov.*

V prípade, že je dvojica s úlohami hotová, môžu si svoje erby vzájomne predstaviť a opísať. Pred predstavením vlastného erbu, si študent vypočuje spolužiakovu predstavu (hlavne z dôvodu oživenia a rozprúdenia diskusie), ktorú si môže porovnať s vlastnou. Keď sa predstavia obidva erby, môže sa začať triedne stretnutie po 10 rokoch...

Triedne stretnutie po 10 rokoch ukončuje úvodnú aktivitu a malo by sa niesť v zábavnej a humornej atmosfére. Prebieha spôsobom, kedy v krátkosti jeden študent predstaví svojho spolužiaka z dvojice (čo robí, kde býva, aké má rodinné pomery).

2. Špeciálna zlatá rybka

Opýtajte sa, ako sú študenti so svojim erbom spokojní. Diskutujte, prečo by sa mal človek zamýšľať nad svojou budúcnosťou – nechajte žiakov chvíľu diskutovať a potom spomeňte hlavnú myšlienku lekcie – momentálne ste v období, kedy sa rozhodujete o svojej budúcnosti. Ak strávite štyridsať či päťdesiat

rokov v zamestnaní a budete robiť prácu, ktorú by ste radšej nerobili, v skutočnosti zahadzujete veľkú časť svojho života...

Vráťte sa k osobnostným erbom. Spýtajte sa, či objavili niečo, čo by v skutočnosti chceli dokázať, čo by vedeli nazvať svojou víziou. Ak áno fajn, ak úplne ešte nie – máme tu špeciálnu zlatú rybku.

Ponúknite študentom cvičenie „**Špeciálna zlatá rybka**“, ktoré môže ich predstavu o tom, kde chcú byť o 10 rokov „vystužiť“ (študenti použijú 3 elipsy vo svojom osobnostnom erbe). Vysvetlite študentom: Chytili ste špeciálnu zlatú rybku (to, že je špeciálna, to vám oznámila) a máte želania – ich počet ostáva (3) ale špeciálna zlatá rybka vie splniť len želania v určitých oblastiach. Unavuje ju, že všetci pýtajú len peniaze, slávu a moc a ponúka vám tri oblasti pre vaše želania (napíšte ich na tabuľu)...

1. **VLASTNOSŤ** - Akú vlastnosť/osobnostnú črtu by som si želal/a mať? Čo by som chcel/a, aby o mne ľudia ako prvé povedali?
2. **SCHOPNOSŤ** - V čom by som chcel vynikať? V čom by som chcel/a byť expertom?
3. **OCENENIE** – Akú cenu by som si želal/a dostať, aby som bol/a na seba hrdý?

Špeciálna zlatá rybka vám dáva pár minút nato, aby ste predložili svoje želania... Študenti hútajú nad svojimi 3 špeciálnymi želaniami.

Cvičenie ukončíte slovami: *Po vyriešení želaní, špeciálna zlatá rybka odpláva a sľubuje, že želania sa splnia do 10 rokov a teda, keď sa študenti stretnú na triednom stretnutí po 10 rokoch, budú sa môcť pochváliť aj splnenými želaniami... Či naozaj, to už ostáva len a len na vás.*

Opätovne diskutujte, či sú študenti so svojim osobnostným erbom „Ja o 10 rokov“ spokojní.

3. Veľkí ľudia, vízia a wow! projekt

Zistite, kto sú pre študentov veľkí ľudia – ľudia, ktorých si vážia, a ktorých pokladajú za svoje vzory. Môžu to byť ich kamaráti, filmové postavy i ľudia, ktorí už nežijú. Zapisujte ich mená na tabuľu.

Uvedte, že mnoho veľkých ľudí má niekoľko vecí spoločných – mali (okrem iného) svoju víziu a tým silnú ašpiráciu niečo v živote dokázať. Druhou pod-

statnou vecou je, že svoju víziu dokázali aj naplniť. Pripomeňte, že prvou časťou (vízia) sme sa práve zaoberali a druhou časťou – ako svoju víziu naplňovať – sa budeme zaoberať nasledujúcu lekciiu.

Opýtajte sa, či už počuli slovné spojenie „wow! projekt“. Je predpoklad, že nikto o wow! projektoch nepočul. Namiesto odpovede sa opätovne opýtajte študentov či vo svojom živote vykonali niečo, čo spĺňalo požiadavky:

- 1. dosiahol som niečo, čo ma odlišilo od „šedého priemeru,*
- 2. musel som sa prekonávať a namáhať, ale zároveň ma to bavilo a videl/a som v tom zmysel,*
- 3. keď na to spomínam, posilňuje ma to a som na seba hrdý/á,*
- 4. keď o tom niekomu rozprávam, povie „klobúk dole“.*

Nechajte študentom čas zamyslieť sa. Povzbudíte študentov k diskusii o ich wow! projektoch a povedzte, že wow! projekt je hocičo v živote človeka, čo spĺňa uvedené 4 požiadavky. Dodajte, že veľkí ľudia, o ktorých sa pred chvíľou rozprávali, akiste vykonali mnoho wow! projektov.

Vyzvite študentov k domácej úlohe. Do ďalšej lekcii identifikovať oblasť svojho prvého wow! projektu. Čokoľvek, čo by mohlo spĺňať 3 uvedené požiadavky + trvalo by minimálne 3 mesiace. Poukážte na to, že to môže byť čokoľvek – ideálne niečo čo súvisí so študentovou víziou – osobnostným erbom. Uvedte niektoré príklady:

- 1. zlepšiť sa v cudzom jazyku,*
- 2. zosilniť a spraviť 100 klikov,*
- 3. zlepšiť svoj priemer o 1,5 bodu,*
- 4. stať sa „mladým expertom“ v určitej oblasti,*
- 5. rozvinúť určitú vlastnosť,*
- 6. nadobudnúť určitú zručnosť a podobne.*

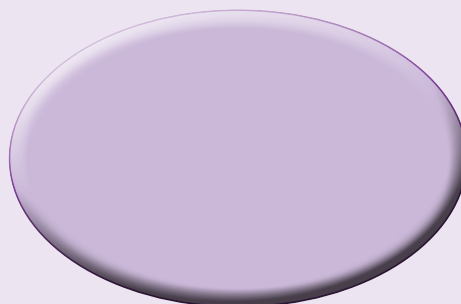
Odporučte študentom pracovať na wow! projektoch s ľuďmi, ktorí majú rovnaké záujmy a ktorých oblasti wow! projektov sú podobné. Oznámte, že nasledujúca lekcii sa bude zaoberať wow! projektami – nech sú teda oblasti projektov vymyslené a študenti, ktorí chcú riešiť projekty spoločne, nech do ďalšej lekcii vytvoria skupinky.



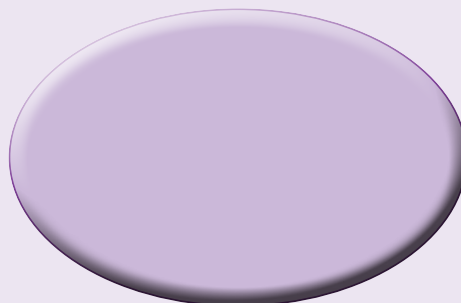
OSOBNOSTNÝ ERB

Ja o 10 rokov

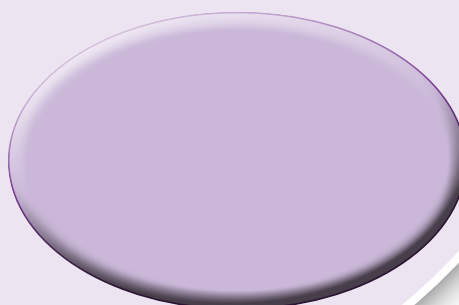
MOJA PRÁCA – Čo budem robiť? V akej profesii? Na akej pozícii?



MÔJ DOMOV – Kde budem bývať? V akej krajine a meste? V akom dome?



MOJA RODINA – Aká bude moja rodina? Moje deti? Partner/ka?



DOMÁCA ÚLOHA



Identifikujte oblasť svojho wow! projektu
– ideálne na základe svojho osobnostného erbu
„Ja o 10 rokov“. V prípade, že chcete, opýtajte
sa svojich spolužiakov či blízkych, či by s vami
„nechceli do wow! projektu ísť“.

Špeciálna zlatá rybka

VLASTNOSŤ

Akú vlastnosť/osobnostnú črtu by som si želal/a mať?
Čo by som chcel/a, aby o mne ľudia ako prvé povedali?

SCHOPNOSŤ

V čom by som chcel vynikať?
V čom by som chcel/a byť expertom?

OCENENIE

Akú cenu by som si želal/a dostať, aby som bol/a na seba hrdý?

Môj wow! projekt

CIEĽ LEKCIE



Študenti si naplánujú svoj prvý wow! projekt.

HLAVNÁ MYŠLIENKA



Ak strávite štyridsať či päťdesiat rokov v zamestnaní a budete robiť prácu, ktorú by ste radšej nerobili, v skutočnosti zahadzujete veľkú časť svojho života. Mladí ľudia by sa mali zamyslieť nad tým, kde chcú byť o pár rokov, hlavne v období kedy sa rozhodujú o svojej budúcnosti a kariére.

Takisto dôležité, ako rámcovo definovaná osobnostná vízia, je schopnosť dokázať dosiahnuť niečo, čo je pre človeka dôležité. Naučiť sa plánovať a dosahovať ciele v malom je základom pre zvládnutie obdobného vo veľkom.

DOMÁCA ÚLOHA



Identifikujte oblasť svojho wow! projektu – ideálne na základe svojho osobnostného erbu „Ja o 10 rokov“. Opýtajte sa svojich spolužiakov, alebo blízkych, či by s vami nechceli do wow! projektu ísť.

149

ZÁKLADNÉ POJMY



- wow! projekt
- ciele
- ganttov diagram

POMÔCKY A METÓDY



Pomôcky

- obálky formátu A5 pre každého študenta

Metódy

- individuálna práca
- prezentácia
- diskusia



ČASOVÝ HARMONOGRAM

Aktivita

minúty

1. Ako zrealizovať wow! projekt
– 3 kroky 5
2. Môj wow! projekt – Výsledok 10
3. Môj wow! projekt – Aktivita
a časový harmonogram 20
4. Môj wow! projekt
– Prvý veľký krok 10

VYUŽITEĽNOSŤ LEKCIE



- Triednická hodina



1. Ako zrealizovať wow! projekt – 3 kroky.

Pripomente študentom čo je to wow! projekt. Vyzvite ich, aby v krátkosti predstavili oblasti svojich wow! projektov a v prípade, ak študenti chcú realizovať spoločný projekt, aby vytvorili skupiny.

Predstavte formulár „Môj wow! projekt“ pre plánovanie projektu, ktorý pozostáva z 3 hlavných častí:

1. **SMART ciele,**
2. **hlavné aktivity,**
3. **časový harmonogram.**

Oznámte, že podľa tohto formulára budú študenti svoj prvý wow! projekt plánovať v 3 krokoch:

1. **výsledok (ciele),**
2. **aktivity a časový harmonogram,**
3. **prvý veľký krok.**

2. Môj wow! projekt – Výsledok.

Diskutujte so študentami o 2 otázkach:

1. *Aký výsledok chcem dosiahnuť pri ukončení projektu?*
2. *Čo mi tento výsledok prinesie (aká to bude pozitívna zmena a v čom)?*

Odpoveďou na prvú otázku sú ciele projektu. Odprezentujte ako by mali správne ciele vyzeráť podľa materiálu „**SMART ciele**“. Zdôraznite hlavnú merateľnosť a časovú ohraničenosť cieľa. Druhá otázka prináša študentovi možnosť uvedomiť si, akú pridanú hodnotu mu úspešná realizácia projektu prinesie. Vyzvite študentov, aby si do formulára „Môj wow! projekt“, zadefinovali svoje ciele.

Vyzvite študentov, aby svoje ciele (prípadne jeden cieľ) takisto napísali na papier, vložili do obálky, na obálku napísali názov projektu, svoje meno a dátum splnenia cieľa. Zapečatenú obálku má možnosť každý študent umiestniť na vopred určené miesto počas doby trvania projektu. Takisto má každý študent právo obálku odobrať, čo značí, že na projekte z akéhokoľvek dôvodu už nepracuje, resp. umiestniť obálku s novým projektom.

3. Môj wow! projekt – Aktivity a časový harmonogram.

Vyzvite študentov, aby na základe cieľa definovali základné aktivity projektu a zapísali ich do časti „Hlavné aktivity“ plánovacieho formulára. Ako podporné otázky uveďte nasledovné:

1. *Ako projekt začne a ako skončí?*
2. *Čo všetko sa musí v projekte udiť, aby sa dosiahol stanovený cieľ? V akom poradí?*

Upozornite študentov, aby zväžili svoju kapacitu jednotlivé aktivity vykonávať. Aby prípadne prehodnotili dĺžku trvania projektu, poprípade stanovený cieľ.

Keď sú hlavné aktivity definované, je potrebné priradiť im časové ohraničenie (kedy sa aktivita začína a kedy končí) a zodpovednú osobu (zodpovednou osobou bude zrejme pri všetkých aktivitách samotný študent). Učiteľ predstaví žiakom tretiu časť formulára – **časový harmonogram** (je to jednoduchý ganttov graf – do riadkov sa vpisujú jednotlivé aktivity, do stĺpcov čísla určujúce kalendárne týždne. Príslušné „x“ znázorňuje, či sa daná aktivita v danom týždni vykonáva). Vyzvite študentov, aby vyplnili ganttov graf (=časový harmonogram), priradili ku každej aktivite zodpovednú osobu (ktorá zodpovedá za jej vykonanie) a presný dátum ukončenia aktivity, tzv. „deadline“ (ktorý musí byť v súlade s časovým harmonogramom).

Zhodnoťte, že ciele, aktivity, časový harmonogram a zodpovednosti sú hlavné atribúty, ktoré je potrebné mať naplánované. Dodajte, že takisto dôležité, ako naplánovať celý projekt, je naplánovať aj jeho „spustenie“ – prvý veľký krok, ktorým sa študent do svojho prvého wow! projektu zahryzne.

4. Môj wow! projekt – Prvý veľký krok.

Je príliš mnoho projektov, ktoré sú síce vhodne naplánované, no nikdy neprešli do fázy realizácie – nasledujúce otázky by vás mali podporiť pri spustení projektu:

1. *Ako bude vyzeráť (ako sa zmení) môj týždeň počas realizácie projektu?*
2. *Kto ma môže pri realizácii projektu podporiť?*

3. *Akým spôsobom chcem kontrolovať stupeň realizácie projektu?*
4. *Akú odmenu si sľubujem v prípade, že projekt úspešne ukončím?*
5. *Čo ma môže pri realizácii projektu ohroziť?*
Ako to viem prekonať?
6. *Čo musím uskutočniť prvé 3 týždne aby bol projekt zabehnutý? Aké „domáce úlohy“ si dávam?*

Rozdajte študentom formulár „**Môj wow! projekt – spustenie**“ (ideálne vytlačený na druhej strane formulára pre plánovanie projektu) a nechajte študentov zodpovedať horeuvedené otázky (je na študentovi, či chce zodpovedať na všetky otázky, učiteľ pripomenie, že je to pomôcka) a naplánovať si úlohy na prvé obdobie (ideálne 2 - 3 týždne). Pripomeňte, že úloha, takisto ako aktivita alebo cieľ je definovaná SMARTovo, má svoju zodpovednú osobu a dátum plnenia (deadline).

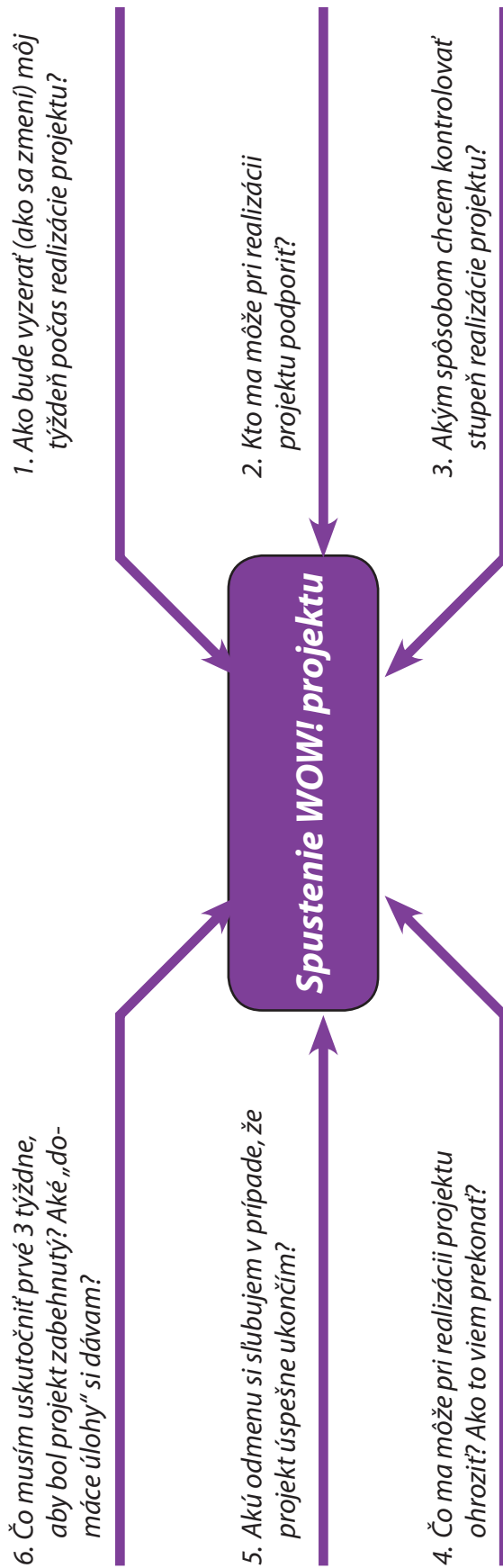
Zaželajte študentom mnoho šťastia a síl pri realizácii ich wow! projektov a v prípade záujmu dohodnite, akým spôsobom sa bude trieda informovať o priebehu a realizácii projektov.



- SMART ciel'1:
- SMART ciel'2:
- SMART ciel'3:






[illegible]

< vpísať názov WOW! projektu >



ZODPOVEDNÝ	ZOZNAM ÚLOH	UKONČENIE / DÁTUM
	1	
	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	

SMART ciele

	Stretching	4	<p>Náročný</p> <p>Dobry cieľ by vás mal „natiahnuť“ – donútiť napnúť vaše sily o kúsok viac ako zvyčajne. Týmto spôsobom vás cieľ rozvíja a jeho dosiahnutie je pre vás výhra - prekonali ste sa!</p>
	Measurable	2	<p>Merateľný vo veľkom</p> <p>Za druhé, musíme vedieť odmerať, či ste cieľ dosiahli alebo nie. Mnoho cieľov, ktoré si stanovujú rozličné organizácie, je nemerateľných. Ako však chcete dosiahnuť niečo, čo neviete presne popísať a uchopiť?</p>
	Achievable	5	<p>Reálny</p> <p>Pozor, aby ste neprecenili vaše sily. Cieľ má byť síce odvážny, ale vždy reálny a splniteľný. Je potrebné ho vybalancovať týmito spôsobmi!</p>
	Relevant	1	<p>Relevantný</p> <p>Cieľ musí byť v prvom rade relevantný! Viete si predstaviť, že by futbalové mužstvo malo cieľ vyhrať zápas na rohové kopy? Relevantné je dať viac gólov. Vaše ciele sú pre vás relevantné!</p>
	Traceable	3	<p>Merateľný v malom</p> <p>Akonáhle viete cieľ odmerať, uistíte sa, že viete merať jeho progres. Musíte v každom momente vedieť povedať, či ste cieľu „na stole“ alebo je potrebné pridať ...</p>

