



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Od nestíhání ke stíhání

Pořadatel: OPVK Centrum pro rozvoj výzkumu pokročilých
řídících a senzorických technologií

Lektor: Ing. Martin Hájek, CSc., Vedeme.cz

Datum: 14.1.2011

Tato prezentace je spolufinancována Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



Agenda

- **Úvod**
 - Jak na úspěšné sebepoškozování a jeho důsledky.
 - Test: jenom lehce nestíhám, nebo jsem již nemocný?
 - Celková idea: vývoj osobnosti, vývoj přístupu k času a plánování.
 - Technické kompetence. Sebevedení.
 - Tendence ve vývoji: odlišení, synergická integrace – větší komplexnost.
- **Od nestíhání ke stíhání**
 - Struktura času podle činností – životní role a jejich odlišení.
 - Model celistvého člověka. Funkční role.
 - Vize a poslání (kým chci být, co chci zanechat), osobní metafora.
 - Volba životních rolí.
 - Jemná struktura životních rolí a jejich profesionalizace.
 - Dva přístupy k integraci rolí (aby si role nepřekážely, aby působily synergicky) a jejich důsledky.
 - Plánování a realizace: to nejdůležitější především.
 - Struktura času podle životních rolí, návyky, sebevedení, sebeutváření
 - Vnímání času.
 - Naléhavost a důležitost.
 - Co když to dělat musím, ale opravdu to dělám nerad?
 - Další postup: další odlišení, další synergická integrace.
- **Závěr**
 - Celkové zopakování.
 - Doporučená literatura.
 - Závěrečný test.



- Jak na úspěšné sebepoškozování a jeho důsledky.
- Test: jenom lehce nestíhám, nebo jsem již nemocný?
- Celková idea: vývoj osobnosti, vývoj přístupu k času a plánování.

ÚVOD

14.1.2011

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



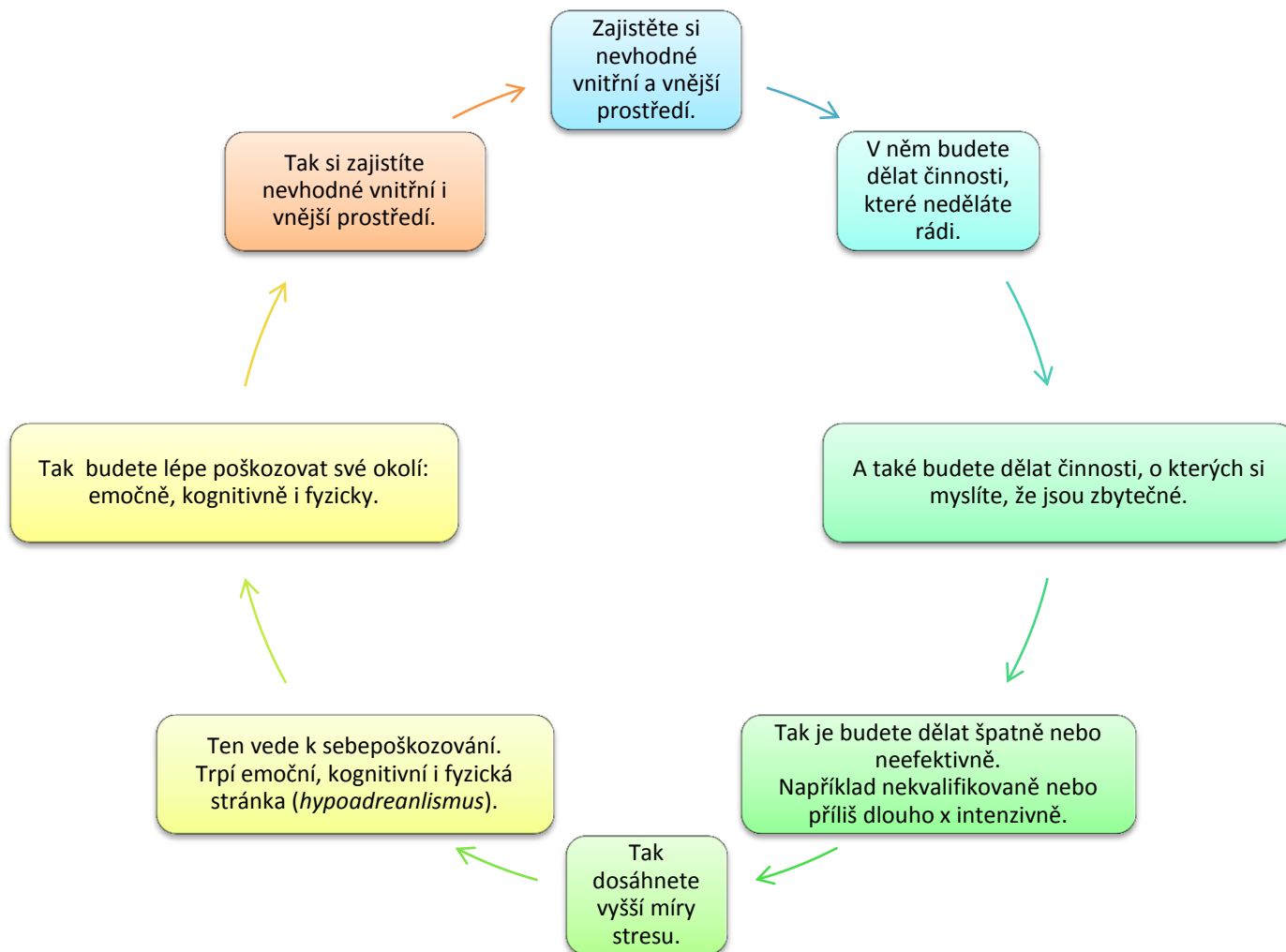


Definice nestíhání





Jak správně nestíhat





Důsledky aktivního nestíhání





Definice aktivního nestíhání 2

Aktivní nestíhání

je činnost, která je zaměřena na řešení výzev.

Také se s ní dosahuje sebepoškozování a
poškození svého okolí.

Je to i schopnost tuto činnost dělat.



Test

- Jak dobře již nestíhám? Jaké míry svého poškození jsem již dosáhl(a)?
- V krátkosti:
 1. ráno se mi nechce s postele
 2. mívám únavu, ze které se nelze jen tak snadno vyspat
 3. jsem poněkud letargický, k ničemu nemám nijak zvláštní nadšení
 4. to, co dříve šlo snadno, se mi daří jen s obtížemi
 5. i sex už není to, co býval
 6. již docela malé nepříjemnosti mě dovedou docela slušně vytočit
 7. z nemocí, traumat a úrazů se již nedostávám tak snadno
 8. když se zvednu (z lehu, dřepu, sedu) točívá se mi hlava
 9. mívám pocity deprese
 10. docela těžko se mi daří se soustředit
- 3x a více ANO? Tak to si již zaslouží podrobnější pohled.



Vyhodnocení podrobného testu

- Jsem již dostatečně poškozen? (Počet nenulových odpovědí)
 - do 18 bodů je to nepravděpodobné
 - nad 23 je to skoro jisté
- Jak moc? (Suma bodů)
 - pod 40 vůbec až velmi mírné
 - 40 – 80 lehce
 - 81 – 120 středně
 - nad 120 hodně



Aktivní nestíhání jako činnost a schopnost

- Pro výuku a vlastní provádění je vytvořeno relativně příznivé prostředí.
- Proto nestíhat umí kde kdo. Většina dospělých lidí jej docela pravidelně a kvalifikovaně dělá.
- Není třeba být nějak obzvláště hrdí na to, že to také umíme a děláme; na to, že „Nemáme čas“.
- I doprovodné výsledky této činnosti, poškozování sebe i svého okolí, se stěží jeví být inteligentními či moudrými.



Celková idea

- Aktivní činnost nestíhání má své nedostatky.
- Nemusí to však znamenat přejít do režimu pasivního nestíhání, tedy ignorování výzev, které by měly být řešeny.
- Lze i stíhat.
- Stíhání není pro každého. Souvisí to s rozvojem osobnosti: nejdříve je třeba být dostatečně dobrí v uvědoměném a aktivním nestíhání.
- K dostatečně dobrému nestíhání přidáme něco navíc a celé to synergicky integrujeme dohromady (větší relativní počet interakcí výhra – výhra).



Rozvoj

- Rozvoj je sled na sebe navazujících fází.
- Každá následující fáze umí něco nového odlišit a integrovat to s fází předchozí. Nelze integrovat něco, co nelze odlišit.
- Proto se u ní objevují nové charakteristiky (schopnosti nebo chování), které předchozí fáze nemá.
- Každá další fáze se tedy vyznačuje větší diferenciací, další integrací a novými charakteristikami. Jinak řečeno větší komplexností.
- Nové charakteristiky (schopnosti nebo chování) poskytují nové možnosti jak se vypořádat s vnějšími nebo vnitřními výzvami. Například vylepšovat vnitřní a vnější prostředí.



Rozvoj (lidí) a time management

4 generace

- ???

3 generace

- + Činnost zabere nějaký čas
- + Struktura cílů a priority
- Nástroje: plánovací kalendář, analytické nástroje, ...

2 generace

- + Stanovení termínu do kdy
- Nástroje: kalendář

1 generace

- + Plán: někdy je nutné něco konkrétního udělat
- Nástroje: uzel, zářez, záznam na papírek, ...

0 generace

- Děláním věcí ad hoc tak jak přijdou

Tendence vývoje

- jednotlivce
- lidské společnosti

Nárůst

- diferenciaci
- integrace
- komplexnosti

Nové

- vynořující se charakteristiky



- Struktura času podle činností – životní role a jejich odlišení.
- Model celistvého člověka. Funkční role.
- Vize a poslání (kým chci být, co chci zanechat), osobní metafora.
- Volba životních rolí.
- Jemná struktura životních rolí a jejich profesionalizace.
- Dva přístupy k integraci rolí (aby si role nepřekážely, aby působily synergicky) a jejich důsledky.
- Plánování a realizace: to nejdůležitější především.

OD NESTÍHÁNÍ KE STÍHÁNÍ

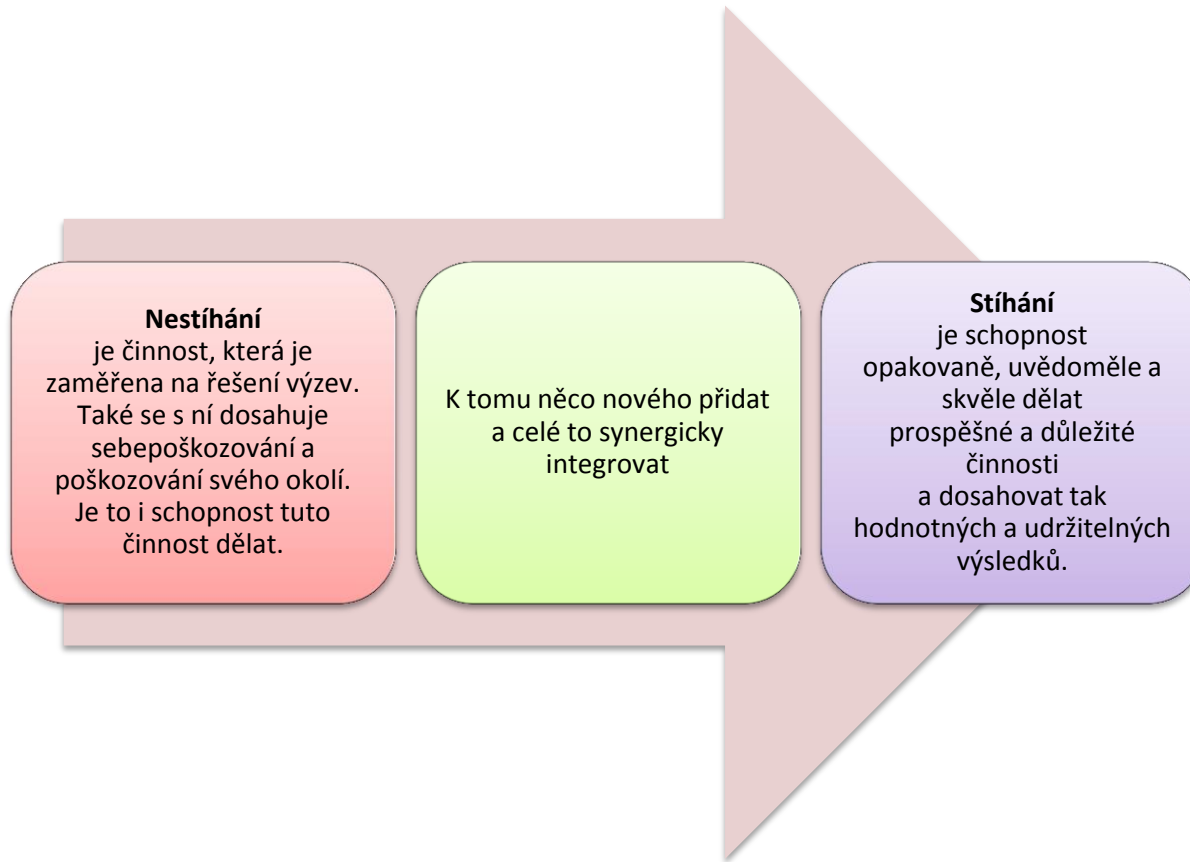


Výchozí předpoklady

1. Jsme ve třetí generaci time managementu.
2. Děláme jej dost dobře. Všimli jsme si také, že dostatečně nestíháme.
3. Chceme stíhat.



Od nestíhání ke stíhání



14.1.2011

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ





Co uděláme dnes

- Metoda: soubor modelů (mentálních reprezentací reality), nástrojů a technik určených k jejich ovládnutí, které se pak použijí na realitu.
- Budeme se koncentrovat na jednotlivce. Skutečnosti sociálně-kulturní charakteru zmíním jen tu a tam.
- Existují desítky modelů souvisejících s jednotlivcem. Pro dnešek jsem vybral čtyři:
 - Model životních rolí
 - Model celistvého člověka (funkčních rolí)
 - Model rozvoje a změny
 - Model naléhavosti - důležitosti
 - Model vnímání času
- Existují určitě stovky, možná i tisíce ověřených nástrojů a technik k ovládnutí uvedených modelů. Seznámím vás jenom s některými.



Model životních rolí



14.1.2011

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



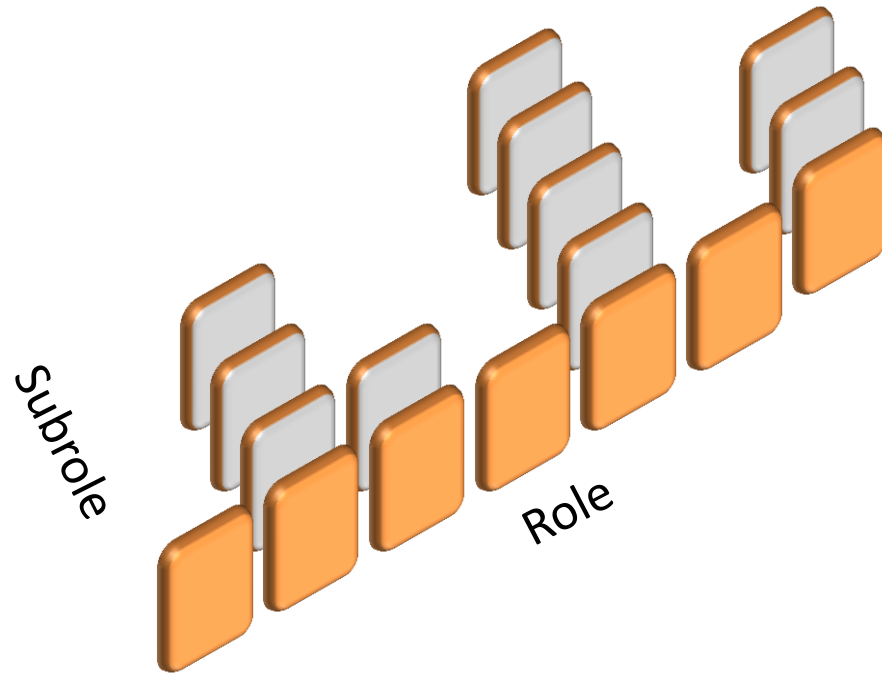


Praxe

1. Projděte si v hlavě celý standardní týden a napište si do Formuláře 1 seznam životních rolí, které máte.
2. Vyškrtejte ty, které neděláte pravidelně, opakovaně, často.
3. Vezměte si Formulář 2. Do něj vepište životní role, které vám zůstaly.
U každé role navíc uveďte:
 1. kde a kdy „žije“,
 2. co dělá,
 3. jaké schopnosti musí mít k tomu, aby to co dělá, dělala dobře,
 4. co je pro tuto roli „osobně“ důležité.
4. Pak si výše uvedené body 1 – 4 projděte v opačném pořadí 4 – 1. Musí to sedět: jestliže je pro danou roli něco důležité, musí k tomu mít schopnosti, musí k tomu něco dělat a musí dostat prostor (kde a kdy) to dělat.
5. Uvažte seskupení rolí. Spíše, než podle kritéria „kde a kdy“ atp., podle kritéria „důležitosti“
Případné seskupení rolí nějak označte, třeba písmenem.
6. Výsledkem by měla být 2D struktura životních rolí.
Počet hlavních rolí 7 ± 2 .



Struktura životních rolí



14.1.2011

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ





Co jsme dosáhli?

- Odlišení (podle několika různých kritérií (kdy a kde, chování, schopnosti, hodnoty)
- Máme tedy izolované entity, které
 - se starají samy o sebe,
 - např. si stanovují cíle
 - si možná nepřekázejí, možná však, že se přetahují (budou přetahovat) o čas
 - rovnováha mezi soukromým životem a prací?
 - mám teď dělat vědu, nebo si vyrazit na kole?
 - dělám svoje hobby, abych zapomněl(a) na práci!
 - ...?
 - neřeší
 - zda jsou všechny, které potřebujeme, nebo ne
 - zda se některá fláká,
 - nakolik dobře to umějí,
 - atd., atd.
- Máme v podstatě základ time managementu 3. generace
 - a pokud toho máme dost, tak nestíháme...

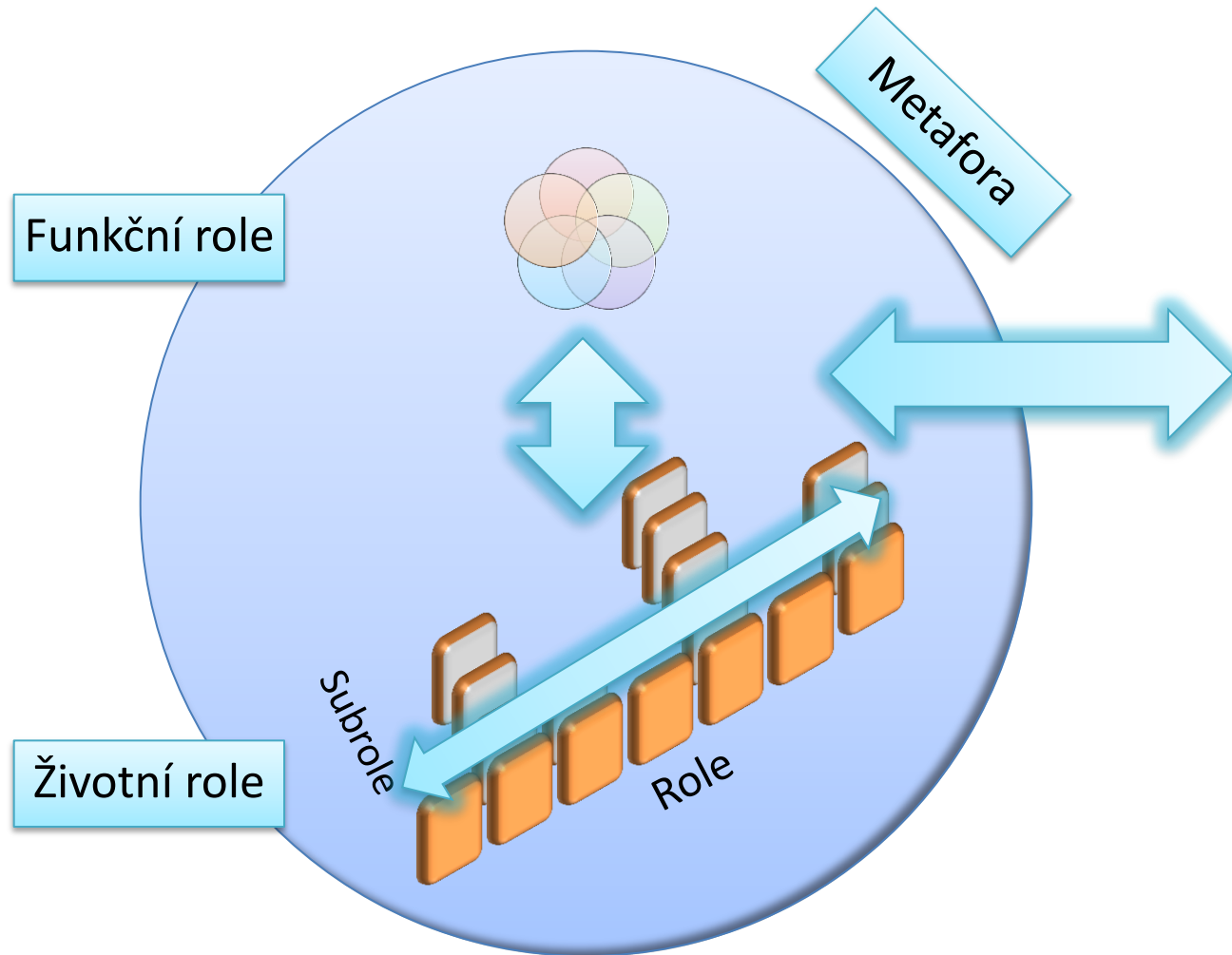


Co dál?

- Ponecháme filozofii 3. generace tak, jak je
- Něco k ní, nad ní nahoru, přidáme ...
- Pak
 - možná, že některé elementy struktury životních rolí poněkud přehodnotíme,
 - možná, že některé eliminujeme,
 - možná také, že některé další přidáme...
- Ale hlavně to pomocí toho nahoře všechno pěkně synergicky zintegrujeme. Místo skupiny izolovaných entit budeme mít tým.
- Asi takhle:



Finální systém 4. generace



14.1.2011

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



Mystérium synergické integrace



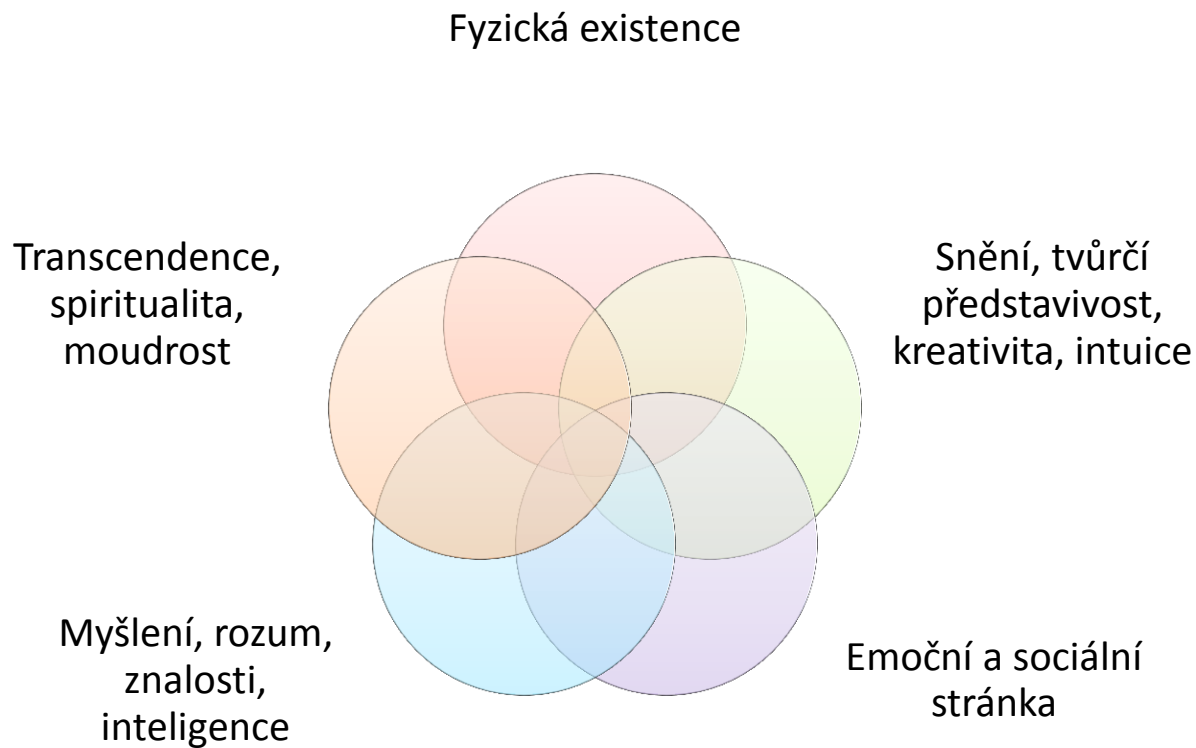
- Viz teorie komplexních systémů.
- Základní vtip synergické integrace:
 - vytvoření **vzájemné závislosti mezi elementy** struktur,
 - tak vzniknou nelinearity,
 - tak vzniknou nové vynořující se charakteristiky celku.
- A to je právě cesta přechodu ze 3. do 4. generace.
Od nestíhání ke stíhání.

Důležité!

Ve 4. generaci mají lineární analytické nástroje a techniky vyvinuté v předchozích generacích k ovládání sebe (a druhých) v prostoru a času jenom omezenou platnost. Rozhodně nefungují na vynořující se charakteristiky.

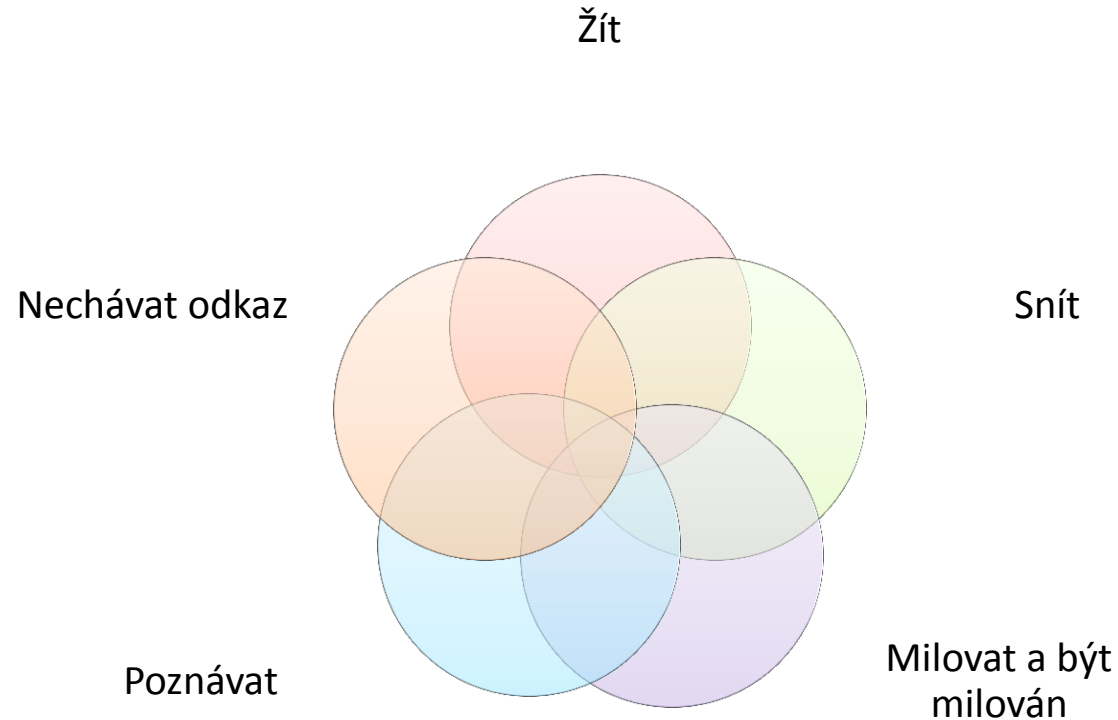


Model celistvého člověka (nutné charakteristiky)



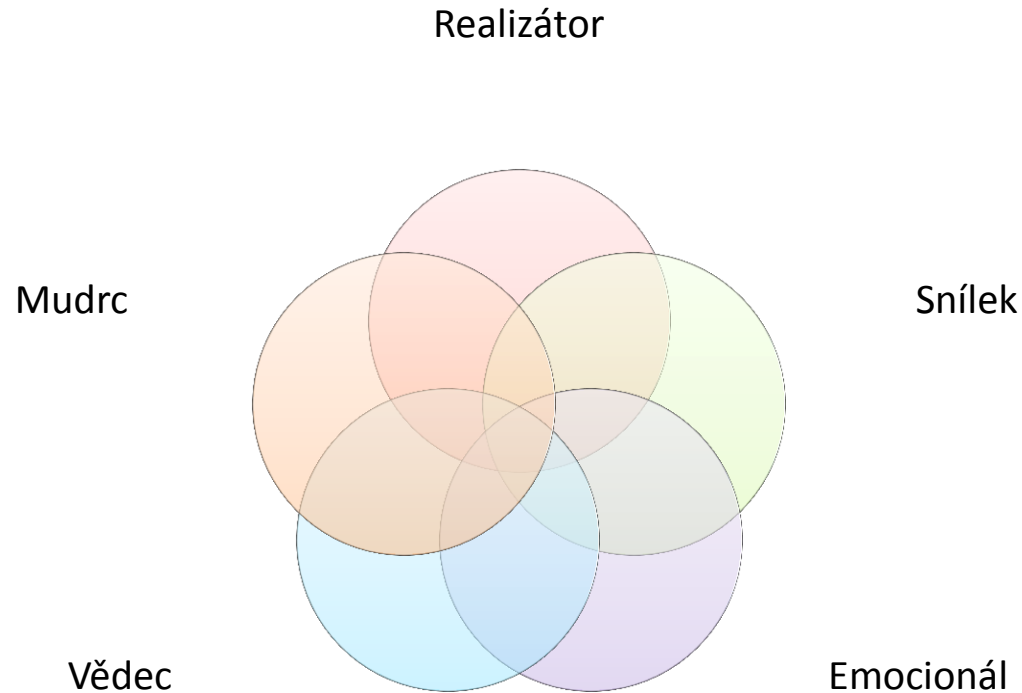


Jinak řečeno člověk potřebuje



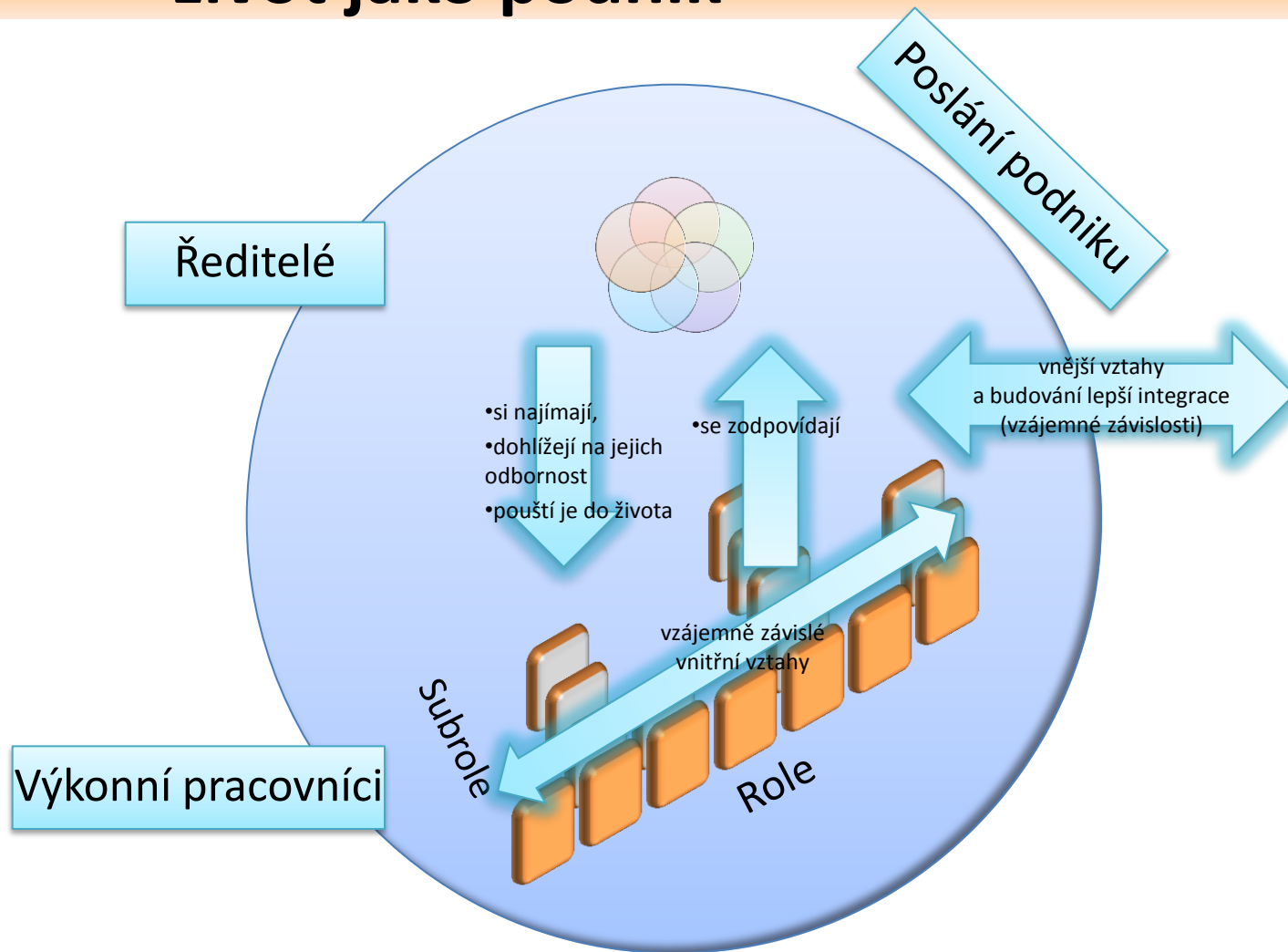


Jinak řečeno někdo se o to musí starat; ideálně někdo, kdo to umí





Analogie život jako podnik



14.1.2011

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



Praxe

1. Do Formuláře 3 napište kdo konkrétně Vám zajistí jednotlivé funkce. Kdo konkrétně (která/které životní role) se profesionálně postará o fyzickou existenci, snění, emoce - lásku, poznávání, sebepřesahující (transpersonální, transcendentní) záležitosti. Subrole vynechte. Přidělte je buď stávajícím rolím, nebo vytvořte nové.
2. Projděte si pak Formulář 2. Pokud existuje role, která nemá na starost nic z oněch pěti oblastí, je otázkou, proč to vlastně vůbec děláte? Roli přehodnoťte, nebo vyhodťte.
3. Nyní z Formulářů 2 a 3 shrňte hlavní role a jejich popis do Formuláře 4.
 1. Navíc tam však ke každé roli uveďte, jaké další roli přispívá (čím lepší bude daná, tím lepší může být další role) a na čem důležitém v rámci celého „podniku“ se podílí.
 2. Znovu se přesvědčte:
 1. že daná role se dostává „do hry“: kde, kdy a jak často. Pokud nedostane příležitost, je jasné, že výsledky nebudou a podnik jménem život zkrachuje; nebo bude přinejlepším živořit.
 2. že jste pro danou roli dobře specifikovali její schopnosti. Pokud je nebude mít, nelze očekávat, že to bude dělat dobře.



Jen tak mimochodem ... použili jsme „model rozvoje a změny“

Od povrchu
hlouběji a hlouběji
„dovnitř“ osobnosti

Transcendence, spiritualita, sounáležitost

- Jakého vyššího celku jsem součástí?
- Jaké je tam moje místo?
- Jaký je můj účel?

Identita

- Kdo jsem?

Hodnoty, kritéria, přesvědčení

- Proč to dělám?
- Co je důležité?
- Čemu věřím?

Schopnosti

- Jaké mám k tomu schopnosti?

Chování

- Co dělám?

Prostředí

- Kdy a kde to dělám?

1. Úrovně musí spolu ladit
2. Změna na nějaké úrovni se automaticky promítne do následujících vnějších vrstev.
3. Pokud něco někde nefunguje, je dobré učinit změnu o úroveň hlouběji.



Co jsme dosáhli?

- Máme dobře specifikované životní role. Například víme co znamená být dobrým otcem, k čemu nám to je, jaké schopnosti k tomu potřebujeme, kde/kdy/jak často to máme dělat.
- Víme, že všechny jsou důležité. Nemá smysl „zaměstnávat“ role na nic.
- Víme, že úspěch jedné role podmiňuje úspěch alespoň jedné další role.
- Víme, že nechávat na výkonných životních rolích, aby si samy vybíraly co, kde kdy budou dělat a aby se mezi sebou přetahovaly o čas, je hloupé. To je úlohou strategické úrovně vedení – funkčních rolí.
- Takže máme dost slušnou diferenciaci (odlišení) i synergickou integraci. Ale ...



Ale ...

- Je to všechno strašně složité. Kdo si to má všechno pamatovat?
- Jak to mám prakticky implementovat?
- Je to idealistické:
 - Furt po mě někdo něco chce. Naléhavé a nedůležité smetí. Co pak???
 - Musím dělat i věci, které nesnáším!!!



Specifické činnosti

- Existují specifické činnosti
 - které neděláme rádi a přesto je opakovaně děláme (musíme dělat)
 - které děláme rádi, přestože víme, že bychom je dělat neměli
- Otázkou je, zda je to rozumné.
- Pokud ne, pokud to tedy nepatří rozumu, kam to vlastně patří? Která část našeho já může za to, že máme k něčemu vyslovený odpor a k něčemu jinému zase dobrý vztah?



Emoce

- Emoce se výraznou měrou podílejí na našem celkovém stavu.
- Pokud s nimi neumíme pracovat, například měnit náš stav na takový jaký chceme, je relevantní otázkou kvalifikace našeho „Emocionála“.
- Můžeme s tímto nekvalifikovaným „členem vrcholového vedení našeho podniku jménem život “ očekávat, že životní role, do kterých se jeho kvalifikace promítá, budou fungovat dobře? Dovedete si to představit?
- Zdá se tedy, že je to i otázkou zdravého Rozumu i Představivosti.



Kvalifikace „Emocionála“

- Při zvyšování kvalifikace „Emocionála“ není dobré zahodit Rozum. To by znamenalo evoluční krok dozadu.
- Není dobré vyhodit ani ostatní složky naší osobnosti. Jsou k něčemu dobré. A fungují dohromady, ne každá zvlášť.
- Je třeba umět odlišit jejich specifika, profesionalizovat je a synergicky integrovat tak, aby nám pomáhaly.



Specifika emocí I

- Fakta
 - Emoce jsou „nadrátované“ reakce organismu na nějaký podnět. Část z nich se vytvořila v průběhu evoluce, část se utváří v procesu růstu.
Pod „nadrátováním“ se rozumí spojení mezi neurony (synaptické spoje).
 - Pociťování, to je v podstatě vnímání našeho organismu, a to včetně emocí.
Pociťování je tedy vnímání, jako každé jiné (např. jako vjemy vidění a slyšení).
 - Emoce nejen, že pociťujeme, ale také se nějak projevují navenek. To, co okolí vnímá, však nejsou pocity, ale projevy emocí.
- Důsledky
 - Své emoce můžeme kontrolovat pouze v tom rozsahu
 - jaký význam dáváme našim pocitům,
 - nakolik jsme schopni ovlivňovat svůj vlastní tělesný stav.
 - Něco lze „předrátovat“ docela dobře, něco ani tak ne. Smůla je, že se přesně neví, co lze a co ne. Dokonce i „genetický determinismus“ nefunguje tak, jak jsme si dříve mysleli.



Specifika emocí II

- Fakta
 - Emoce jsou zpracovávány v limbickém systému, který se vyvinul ještě před vznikem člověka. Umožňovaly přežít.
 - Centrem limbického systému, je tzv. amygdala, která sjednocuje senzorycké informace jak z vnějšího, tak i vnitřního subjektivního světa. Tyto informace však bere úplně stejně. Neumí tedy rozlišit mezi tím, co je reálné a tím, co je pouhá představa. Na obojí reaguje stejně.
- Důsledky
 - Limbický systém nerozumí obsahu slov a racionálním argumentům přímo. Přímou rozumí senzoryckým vjemům a jejich jemným charakteristikám.
 - Dělit emoce na špatné a dobré není zcela relevantní. Všechny mají „dobrý úmysl“ nám nějak pomoci; ať již směrem „od“ (odpor), nebo směrem „k“ (touha).
 - Pro emoce a pocity neplatí, že nejsou skutečné, tj. pravdivé.



Je rozumné

Přijímejte a vítejte všechny své emoce, jako své dobré přátele. Pozorně jim naslouchejte, mají v zájmu jenom vaše dobro. Pak teprve se svobodně rozhodněte, co opravdu uděláte. A zařídte, aby emoce byly v souladu s tím, pro co jste se rozhodli.



- Vyplňte Formulář 5.
- Pokud je neprázdný, je to výzva, která by měla být řešena. V time managementu 4. generace musí být tato výzva řešena. Je řešena. Stíhá se řešit.
- Zkusmě si to u nějaké výzvy z první kategorie; ty z druhé se řeší analogicky.
- Existuje tedy činnost, kterou neděláme rádi a přesto ji děláme (musíme dělat).
 - Co s tím? Co by mělo být výsledkem? Co vám radí rozum?
 - Jak výsledku dosahujete? Jakými nástroji a technikami?
 - Někaké další nápady?



Praxe

- Ukážu jednu možnost, nástroj a techniku, jak na to.
- Budu potřebovat člověka
 - který, když už to musí dělat, tak to chce dělat rád (má alespoň trochu Rozumu),
 - který má dostatečně dobrou představivost (je alespoň trochu Snílkem),
 - a který se dovede do své představy dobře vžít a pociťovat (schopnosti jeho Emocionála jsou nenulové).



Zkušenost ukazuje

- Že lidé, kteří ve svém životě používají hlavně rozum, k tomu potřebují ještě něco. Pro jejich rozum je to málo.
- K tomu slouží racionální techniky změny významu. Například v tomto kontextu (dělání věcí, které musím dělat a nesnáším je dělat) je vhodné navíc uvážit změnu účelu a případně i důležitosti této činnosti.
 - Co je pro mě opravdu důležité? A co bych opravdu rád měl(a)?
 - Může tato hnusná činnost k tomu přispět?
 - Pokud ano, pokud to tak vnitřně chápu, tak vlastně dělám úplně něco jiného, i když zvenčí to vypadá, že dělám to, co nesnáším.
- Pokud takovou činnost máte (viz. Formulář 5), popřemýšlejte si o tom.
- Zkušenost také ukazuje, že racionální technika sama o sobě nefunguje, a to ani pro ty nejchytřejší lidi. Emoce tomu totiž dost dobře nerozumějí.
- Ideální je, když do toho jdou „všichni členové vrcholového vedení“.

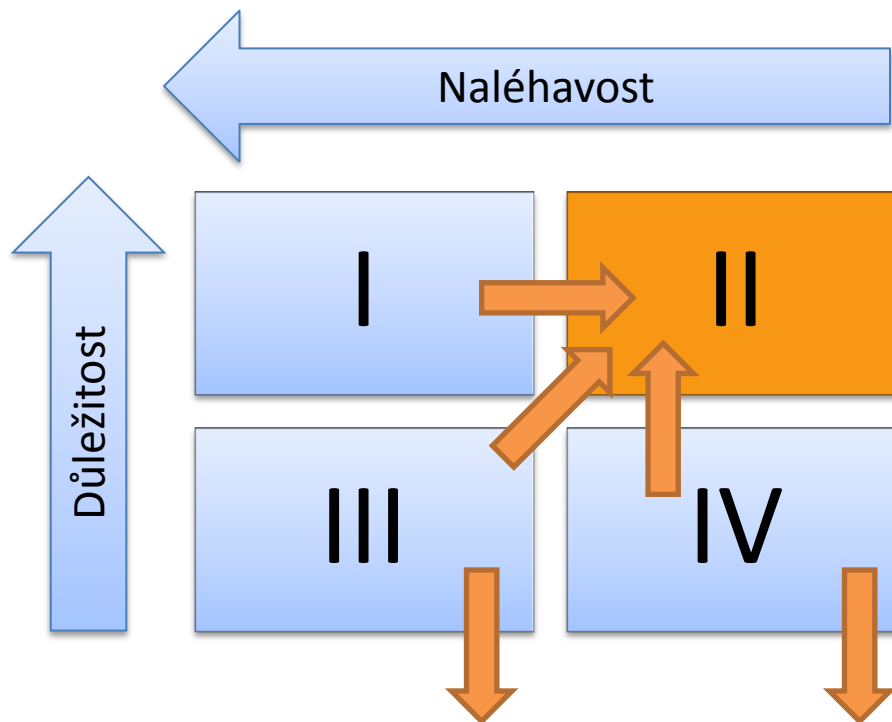


S tím souvisí smetí. Nedůležité věci.

Máte čas ztrácet čas s nedůležitými věcmi?



Odlišme důležitost a naléhavost (furt po mě někdo něco chce)



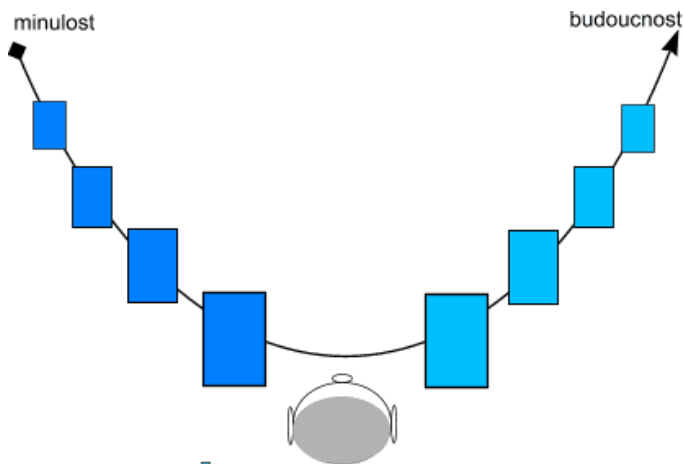


Vnímání času

- Také je dobré, a patří to ke 4. generaci, se naučit odlišnému vnímání a prožívání času a integrovat do své osobnosti různé způsoby. A uvědoměle používat ten, který se mi vzhledem k výsledku a kontextu právě hodí.

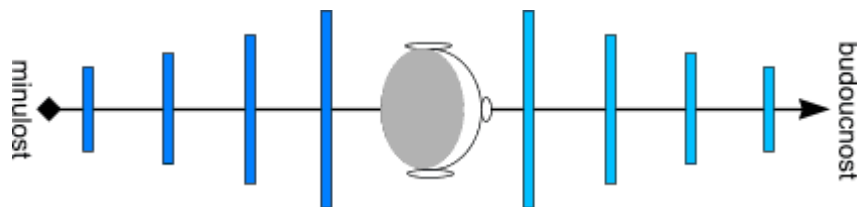
Chronos (západní)

Vnímáme, byť často podvědomě, délku časových úseků a srovnáváme si je do časového pořadí.



Kairos (východní)

Vnímáme nikoliv délku, ale kvalitu prožitku. Nezajímá nás, jak dlouho, ale jak dobře nebo špatně jsme danou událost prožili.





Praxe

- Vezměte si k ruce Formulář 6. Namalujete si svoji oblíbenou časovou linii.
- Pomohu Vám s tím.
- Cvičení provádějte s otevřenýma očima...



Plánování času

To nejdůležitější především

Krok 1
Co: hlavní role
Plánuje: vrcholový tým

	Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek	Sobota	Neděle
07 - 08							
08 - 09							
09 - 10							
...							
14 - 15							
15 - 16							
16 - 17							
17 - 18							
18 - 19							
19 - 20							
20 - 21							
21 - 22							



Plánování času

To nejdůležitější především

Krok 2
Co: subrole
Plánuje: konkrétní životní role

Možno použít i
specifický kalendář

	Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek	Sobota	Neděle
07 - 08							
08 - 09							
09 - 10							
...							
14 - 15							
15 - 16							
16 - 17							
17 - 18							
18 - 19							
19 - 20							
20 - 21							
21 - 22							



Finále kterým to všechno začíná

Dejte mi pevný bod a pohnu zeměkoulí.



Metafora

Metafora popisuje, jazykově nebo myšlenkově, nějakou skutečnost, její strukturu a vztahy mezi jejími elementy naráz jako celek v termínech skutečnosti jiné.

Metaforu lze s výhodou využít jako opěrný bod (vzorový model, referenční rámec) pro budování a rozvoj integrované osobnosti (týmu, organizace, ...)



Nalezení vhodné osobní metafory

- Osobní metafora není zvnějšku objektivně pozorovatelná a plně pochopitelná. Jediný, kdo jí může plně porozumět, je její nositel.
- Její nalezení není čistě racionálním procesem; je to spojeno i s transpersonálním (či transcendentním, nebo spirituálním) prožitkem, emočním i fyzickým prožitkem doprovázený dobrou představivostí.
- Nelze příliš počítat s tím, že se to bez předchozích zkušeností povede hned napoprvé.
- Dobrou technikou je například meditace, třeba i doprovázená.
- Výsledkem by mělo být nalezení integrativní metafory „jsem jako xxx“, pomocí níž jste schopni vysvětlit každý aspekt svého bytí. Například co děláte, jaké schopnosti k tomu máte, co je pro vás důležité a čeho důležitějšího, než vy, jste součástí a jaké tam máte míst a účel.
- Pak



Máte pevný bod
pomocí něhož lze pohnout i zeměkoulí.
Abyste s ní opravdu hnuli,
musíte mít nástroje a znát a umět je použít.



Zopakování

Přehled doporučené literatury

Závěrečný test

ZÁVĚR

14.1.2011

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ





Přehled

- Nestíhání má svoje nevýhody
- Různé generace time managementu jako na sebe navazující fáze rozvoje
 - větší diferenciaci, další integrace
 - vznik nových charakteristik, které umožňují se vypořádat s dalšími výzvami.
- Modely, nástroje, techniky
 - Model funkčních rolí
 - Model celistvého člověka (funkčních rolí)
 - Model rozvoje a změny
 - Model naléhavosti - důležitosti
 - Model vnímání času
 - Práce s emocemi (a některými dalšími složkami naší osobnosti)
 - Plánování času
 - Integrující metafora



Doporučená literatura

- Time management IV. generace:
 - Covey, S. R. - Merrill, R. A. - Merrill, R. R. *Krok za krokem: To nejdůležitější především*. Olomouc: Votobia, 1996.
- Alternativně
 - Pacovský P. *Člověk a čas: time management IV. generace*. Tábor: Time Expert, 2000.
- Plus něco navíc:
 - Covey, S. R. *7 návyků vůdčích osobností*. Praha: Pragma, 1989.
- *Plus ještě hodně (všechno) navíc:*
 - Wilber, K. *Sex, Ecology, Spirituality: The Spirit of Evolution*. Boston: Shambhala, 1995.