



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



# Metodika pro práci s výstupy

## Dynamická inkluze

### Profil učitele





## Obsah

1.Diagnostický nástroj Profil učitele.....	2
2. Charakteristika učitele.....	3
2.1. Zacházení s pravidly.....	3
2.2. Rozvojový potenciál.....	5
2.3. Motivovanost .....	6
3. Postoje učitele .....	7
4. Chování a prožívání .....	12
5. Konstruktivní typy chování .....	14
6. Rizikové jevy .....	16
7. Sociální role .....	21
8. Motivace a obavy – slovní schéma.....	35



## 1. Diagnostický nástroj Profil učitele

Úvodem si dovolíme říci pár slov k podpůrnému textu, který se Vám dostal do rukou...

Obsah textu je průvodce s vysvětlením a zároveň manuál k tomu, jak číst a interpretovat Profil učitele. Navazuje přímo na výuku, která se bude zabývat strukturou profilu nejen konkrétně, ale i v širším kontextu pedagogické profese. Svůj vlastní profil bude mít k dispozici každý účastník projektu a může ho mít opakovaně v průběhu celého trvání projektu.

Člověk je bytostí komplexní a složitou a existuje mnoho teorií a nástrojů, které se snaží popsat a vystihnout lidské vědomí. Profil učitele je jedním z nich. Zaměřuje se na popsání struktury, procesů a stavu lidského vědomí. A to hlavně se zaměřením na pracovní - profesní charakteristiky člověka.

Při práci s tímto profilem mějte na paměti několik zásad. První z nich je, že se při takové práci řídíme etikou poradenské práce. Zacházíme s ním jako se zdrojem mimořádně citlivých informací, které jsou chráněny. Druhou zásadou je přistupovat k naměřeným hodnotám jako ke stavu a neposuzovat je ihned jako něco co je „dobré“ nebo „špatné“. Až konkrétní pracovní a osobní situace každého člověka dá jednotlivým naměřeným hodnotám patřičný kontext. To, co je výhodné pro jednoho člověka, nemusí být zdaleka tak výhodné pro člověka jiného. Další interpretační zásadou je, že stav, který jsme u jednotlivých osob naměřili, není neměnný a lze s ním pracovat. V Profilu učitele také rozhodně nenaleznete jednoznačnou typologii osob. Poslední důležitou zásadou je interpretovat naměřené hodnoty s ohledem na to, že člověk je vždy součástí skupin (formálních i neformálních) a je tedy v neustálé interakci s okolím. Pro dobré a efektivní fungování skupin je potřebné rozmanité zastoupení např. týmových rolí, způsobů řešení, postojů.



## 2. Charakteristika učitele

- Zacházení s pravidly
- Zacházení s pracovními pravidly
- Rozvojový potenciál

### Grafické vyjádření všech 3 charakteristik

Zacházení s pravidly



Zacházení s pracovními pravidly



Rozvojový potenciál



### 2.1. Zacházení s pravidly

- Zacházení s pravidly
- Zacházení s pracovními pravidly
- 5 kvalitativních pásem

**Zacházení s pravidly** je charakteristika, která vyjadřuje, jak bude měřená osoba nejčastěji zacházet s pravidly. Je to důležité zjištění týkající se toho, jak bude fungovat ve skupině.

**Zacházení s pracovními pravidly** je charakteristika, která se liší od Zacházení s pravidly širší interpretačního rámce. Zatímco Zacházení s pravidly se vztahuje na všechny základní oblasti životní reality, tak Pracovní pravidla se vztahují na pracovní a profesní oblast.



## Kvalitativní pásma

Zacházení s pravidly



### 1. Prosazování pouze svých pravidel (označeno červeně)

Osoba je ryzím individualistou. Ať už budou pravidla nastavena jakkoliv, nerada se s nimi ztotožní a bude se snažit vždy najít a prosadit svá vlastní pravidla.

### 2. Dodržování pravidel, se kterými se ztotožní (označeno žlutě)

Osoba je připravena přijmout pouze pravidla, která bude považovat za správná a velice často bude mít své varianty. Pravidla stanovená jinými, nová či jím samotným neověřená, přijímá obtížně.

### 3. Spoluvytváření a dodržování pravidel (označeno zeleně)

Osoba je ochotna podílet se jak na vytváření pravidel, tak na dodržování pravidel určených jinými.

### 4. Podřízení se pravidlům (označeno světle modře)

Osoba se poměrně lehce podřídí nastaveným pravidlům a bude je spolehlivě, nebo spíše automaticky dodržovat. Není však ideální osobou pro vytváření pravidel a jejich rychlé zavádění.

### 5. Bezmezné podřízení se pravidlům (označeno tmavě modře)

Osoba potřebuje dodržovat pouze pravidla stanovená jinými, kterými se striktně řídí. Svá pravidla zásadně nevytváří. Při změně se buď brání, nebo je nedokáže reálně uplatňovat.



### **Poznámka:**

Bezmezná dodržování pravidel, deformativní stupeň sociální konformity – nedovoluje rozvíjení a kvalitativní zrání dvou lidských duševních rozměrů

- individuální tvořivost
- pocit míry odpovědnosti za důsledky svého chování

## **2.2. Rozvojový potenciál**

- Rozvojový potenciál
- 5 kvalitativních pásem

Rozvojový potenciál je výsledná položka, která vyjadřuje poměr mezi tím, jakou má osoba kapacitu (zaměření se, koncentraci, mentální a životní energii) pro další rozvoj (učení se) a jak ho aktuálně využívá.

### **Grafické vyjádření kvalitativních pásem**

Rozvojový potenciál



#### **1. Krátkodobě se přepíná (červené pásmo)**

Kapacita pro rozvoj je výrazně nižší než aktuální investice do rozvoje.

#### **2. Přetěžuje svůj potenciál (žluté pásmo)**

Kapacita pro rozvoj či rezerva je nižší než aktuální investice do rozvoje.

#### **3. Plně využívá svůj potenciál (zelené pásmo)**

Kapacita pro rozvoj je stejná jako investice do rozvoje.



#### **4. Využitelné rezervy (světle modré pásmo)**

Kapacita pro rozvoj je vyšší než aktuální investice do rozvoje.

#### **5. Nevyužívá svůj potenciál (tmavě modré pásmo)**

Kapacita pro rozvoj je výrazně vyšší než aktuální investice do rozvoje.

### **2.3. Motivovanost**

Motivace je vnitřní nebo vnější soubor faktorů vedoucí k energetizaci organismu. Motivace usměrňuje chování a jednání pro dosažení určitého cíle. Vyjadřuje souhrn všech skutečností – radost, zvědavost, pozitivní pocity, radostné očekávání, které podporují nebo tlumí jedince, aby něco konal nebo nekonal. Motivace může vycházet z vnitřních nebo vnějších pohnutek, často je kombinací obou.

Motivovanost je položka, kterou je vyjádřeno množství (podíl) slovních podnětů, které se umístí v hodnotové skupině satisfakory a motivátory. Tedy slova, na které testovaná osoba reagovala individuálně pozitivní barvou volbou

#### **Grafické vyjádření kvalitativních pásem**

Motivovanost



#### **1. Velmi málo podnětů k motivaci (červené pásmo)**

Osobu lze v současnosti jen těžko motivovat. Existuje jen málo podnětů, úkolů a aktivit, které mu přinášejí potřebnou satisfakci.

#### **2. Méně podnětů k motivaci (žluté pásmo)**

Množství podnětů, úkolů a aktivit, které osobu motivují je nižší. Tedy i pocit odměny a satisfakce je méně častý.



### 3. Přiměřené množství podnětů k satisfakci (zelené pásmo)

Na osobu působí běžné množství podnětů, úkolů a aktivit. Ty ji přinášejí adekvátní pocit satisfakce a odměny.

### 4. Velké množství podnětů k motivaci (světle modré pásmo)

Osobu motivuje široké spektrum podnětů, úkolů a aktivit. Motivace je velká a přináší adekvátní pocit uspokojení a odměny.

### 5. Široké spektrum podnětů k motivaci (tmavě modré pásmo)

Osobu motivuje široké spektrum podnětů, úkolů a aktivit, které přináší pocit uspokojení. Pozor: Přehnaná motivovanost může být doprovázena nereálnými očekáváními a možností chybování.

## 3. Postoje učitele

- Stabilita
- Vysílání podnětů
- Prosazování postojů
- Obhajování postojů

### Grafické vyjádření kvalitativních pásem

Pro všechny čtyři postojové položky platí, že nejnižší hodnoty začínají na začátku červeného pásma a postupně rostou až k nejvyšší hodnotě, která je znázorněna tmavě modrou barvou.

#### Stabilita







Stabilita vyjadřuje **relativní stálost a neměnnost postojů**, ale i naopak silnou pohyblivost v reálné hierarchii hodnot a potřeb. Je-li naměřený údaj v tmavě modrém pásmu, pak vedle toho, že vykazuje vyšší stálost, tak nese i kvalitativní informaci o tom, že působí jako celkový pozitivní stabilizátor na všechny v okolí. Naopak je-li naměřený údaj v tmavě červeném pásmu, je jeho působení opačné. Jednak vykazuje daleko vyšší možnost náhlého posunu a jednak celkově destabilizuje a v tomto smyslu má vliv na okolí.

### Vysílání podnětů (Stimulace)

Vysílání podnětů



Vyjadřuje, v jaké míře se na tvorbě postojů podílejí vnitřní či vnější podněty a jaká je celková **podněťová kapacita** – v jakém množství a jakou rychlostí jsou podněty přijímány, včleňovány a využívány při tvorbě či přestavbě hodnotového systému.

Čím je položka vyšší (tmavě modré pole), tím je více podnětů vysíláno, ale i přijímáno. Čím je položka nižší (tmavě červené pole), tím méně jsou podněty vysílány i přijímány.

### Prosazování postojů (Regulace)

Prosazování postojů



Postojová položka, která zajišťuje **míru řídicího vlivu**. Vypovídá o tom, jak moc člověk svými postoji ovlivňuje a řídí realitu (i sám sebe). Čím je položka vyšší (směrem k tmavě modrému poli), tím více uplatňuje řízení a svůj vliv na okolí. Čím je položka nižší (směrem k červenému poli), tím menší má vliv na řízení okolní reality.

### Obhajování postojů (Síla)

Obhajování postojů





Množství energie vynaložené do tvorby a obhájení vlastních postojů.

Tato postojová položka rozhoduje o tom, jak silně (mohutně, rozsáhle) i jak často a opakovaně je člověk schopen **úspěšně obhájit a realizovat své postoje**, třeba i proti velmi výrazným překážkám a nepříznivým podmínkám.

## Další charakteristiky

- **Schopnost řešit problémy**
- **Výdrž**
- **Sebeovládání**

## Schopnost řešit problémy

Je to schopnost dokázat problém včas rozpoznat i správně pojmenovat, posoudit ho, podívat se na něj z různých úhlů, zvolit strategii řešení, realizovat je a dotáhnout do konce. V dílčích oblastech jde o schopnost pochopit podstatu problému, odlišit důležité od nedůležitého, vnímat příčiny a důvody, následky a širší souvislosti problému, systémově jej řešit a reálně vyhodnotit.

### Grafické vyjádření kvalitativních pásem

Schopnost řešit problémy



#### **1. Osoba je schopna řešit jednoduché problémy s podporou (červené pásmo)**

Osoba je schopna systematicky řešit pouze jednoduché problémy. Často potřebuje pomoc od svého okolí.

#### **2. Osoba je schopna řešit jednoduché problémy (žluté pásmo)**

Osoba je schopna systematicky řešit jednodušší problémy, u složitějších umí definovat podstatu. Je vhodné osobu podpořit při řešení složitějších problémů.



### **3.Samostatně řeší problémy (zelené pásmo)**

Osoba přistupuje k řešení problémů aktivně a samostatně, dokáže najít a definovat podstatu i u složitějších problémů.

### **4.Aktivně a samostatně řeší problémy (světle modré pásmo)**

Osoba se s řešením problémů vypořádává velmi dobře, dokáže definovat jejich příčiny a následky, umí pracovat s prioritami.

### **5.Spolehlivě řeší problémy a jejich následky (tmavě modré pásmo)**

Osoba se s řešením problémů vypořádává velmi dobře, dokáže definovat jejich příčiny a následky, umí pracovat s prioritami. Pozor: Osoba potřebuje řešit složitější úkoly, při rutinních může dojít ke ztrátě motivace.

## **Výdrž**

Je charakteristická docilností, houževnatostí, dlouhodobostí či setrvalostí (nebo svým opakem jsou-li hodnoty nízké). Základním adaptačním modelem je vydržet tlaky vnějšího prostředí, nepodlehnout jim a být neustále dostatečně vyladěn k uhlídání či uhájení si své dlouhodobé individuálně seberealizační efektivity (velkých, zásadních cílů).

### **Grafické vyjádření kvalitativních pásem**

Výdrž



### **1. Má potíže s dokončením plánovaných aktivit (červené pásmo)**

Osoba často nedokončí plánovanou činnost, neúspěch nebo komplikace jej snadno odradí. Osoba potřebuje mít při déle trvajících úkolech podporu a motivaci ve svém okolí.



## 2. Ne vždy dokončí plánované aktivity (žluté pásmo)

Osoba ne vždy dokončí započatou aktivitu. Obavy z neúspěch a komplikací mohou jeho aktivní přístup omezit. Je vhodná trvalá motivace okolí, aby byly dlouhodobé úkoly spolehlivě splněny.

## 3. Snaží se spolehlivě dokončovat plánované aktivity (zelené pásmo)

Osoba se snaží spolehlivě dokončovat plánované aktivity a dosáhnout cíle.

## 4. Téměř vždy dokončí plánované aktivity (světle modré pásmo)

Osoba má velkou výdrž, téměř vždy spolehlivě dokončí plánované aktivity. Převážně nemá problém s plněním dlouhodobých úkolů.

## 5. Vždy spolehlivě dokončuje plánované aktivity (tmavě modré pásmo)

Osoba vždy dokončí plánované aktivity a až na výjimky nemá problém s plněním dlouhodobých úkolů. Pozor: Díky velké potřebě dotáhnout věci do konce dopředu pečlivě zvažuje, zda s aktivitou vůbec začít. Často může trvat na dokončení úkolů, které by bylo lepší ukončit.

## Sebeovládání

Položka představuje schopnost zvládat a vědomě kontrolovat své emoce, pracovat se svými pocity a ovládat je.

### Grafické vyjádření kvalitativních pásem

Sebeovládání





## **1. Často ztrácí kontrolu (červené pásmo)**

Reakce osoby na nečekané situace nelze předvídat. Často ztrácí kontrolu nad svými emocemi.

## **2. Při vyšší zátěži může ztratit kontrolu (žluté pásmo)**

Osoba v běžných zátěžových situacích ovládá své emoce a reaguje přiměřeně, při vyšší zátěži ztrácí sebejistotu a ztrácí kontrolu.

## **3. Kontroluje své emoce (zelené pásmo)**

Osoba kontroluje své emoce běžně a v normálních situacích kontrolu neztrácí.

## **4. Ovládá své emoce (světle modré pásmo)**

Osoba spolehlivě ovládá své emoce. Snadno překonává náročné krizové situace a kontrolu ztrácí jen výjimečně.

## **5. Spolehlivě ovládá své emoce (tmavě modré pásmo)**

Osoba je schopna i v silně vypjatých situacích kontrolovat své emoce, většinou dokáže pracovat i s emocemi druhých. Pozor: Na své okolí působí neosobně a neangažovaně, může rovněž působit demotivačně.

## **4. Chování a prožívání**

- Pochopení a použití informací
- Identifikovanost se školou
- Flexibilita



- Odolnost vůči stresu a zátěži
- Výkonnost
- Schopnost překonávat překážky

### Grafické vyjádření všech položek.

**Šedá linie (vnitřní prožívání)** vyjadřuje kapacitu (potenciál, nasazení, připravenost) investovat do měřené položky.

**Černá linie (vnější chování)** vyjadřuje míru využití kapacity a použití položky v chování.

Pochopení a použití informací



Identifikovanost se školou



Flexibilita



Odolnost vůči stresu a zátěži



Výkonnost



Schopnost překonávat překážky



### Pochopení a použití informací

Tato položka vyjadřuje, jaká je u měřené osoby **vnitřní** motivace a nasazení a zároveň **vnější** schopnost uchopit, pochopit, vyhledat, přijmout, vstřebat informace a orientovat se v nich.

### Identifikovanost se školou

**Vnitřní** – vyjadřuje vnitřní pocit sounáležitosti a ztotožnění se se současným pracovištěm, tedy s jejími ideály, cíli, záměry, strategií, kulturou atd.



**Vnější** – vyjadřuje vnější ztotožnění se se současným pracovištěm, tedy projev viditelný v chování navenek.

### **Flexibilita**

Tato položka vyjadřuje míru toho, jak je osoba připravena přijímat, akceptovat (**vnitřní**) a posléze skutečně realizovat změny (**vnější**).

### **Odolnost vůči stresu a zátěži**

**Vnitřní** - vyjadřuje míru toho, jak mocně osoba prožívá vnitřní stres a jak jsme vnitřně „oslovitelní“ stresovými podněty.

**Vnější** - vyjadřuje míru toho, jak moc se prožívaný stres promítne v chování. Forma projevu stresu je velmi individuální.

### **Výkonnost**

**Vnitřní** - tato položka vyjadřuje, nakolik se dokážeme vnitřně zaměřit na výkon.

**Vnější** – položka vyjadřuje, jak realizujeme svou výkonnost navenek.

### **Schopnost překonávat překážky**

**Vnitřní** – položka vyjadřuje, jak je naše vědomí připraveno překonávat obtíže a překážky.

**Vnější** – položka vyjadřuje, jak využíváme svou schopnost překonávat překážky.

## **5. Konstruktivní typy chování**

- Sdílení
- Potřeba spolupráce
- Schopnost prosazování
- Ctižádost



Každý člověk používá velké **množství variant chování**. Zabýváme se zde výběrem **čtyř základních typů**, které jsou reálně konstruktivní a podmiňují skutečné řešení pracovních úkolů a situací.

Konstruktivní typy chování jsou časově **méně stálé** a více **ovlivnitelné podmínkami**, než charakteristiky v předchozích kapitolách (např. zacházení s pravidly, vnější a vnitřní projev). Změny se mohou projevit za 1 - 3 měsíce.

## Grafické vyjádření

Přerušovaná linka uprostřed znázorňuje „normu“ ve smyslu obvykle naměřené hodnoty v populaci pro daný věk. Čím je naměřená hodnota menší, než je obvyklost, tím je i menší potřeba a míra danou charakteristiku aktivně využívat ve smyslu chování i způsobu učení. Naopak čím je hodnota větší, roste i potřeba tento způsob využití upřednostňovat.

### Konstruktivní typy chování

Sdílení



Potřeba spolupráce



Schopnost prosazování



Ctižádost



Logika



Vitalita



## Sdílení (Participace)

Potřeba a míra **přijímání i respektování** společných cílů i smyslu pracovních aktivit v rámci skupiny. Nosný **model učení** je **stálá komunikace a kontakt**, preferuje tolerantní porozumění a sdílení společných hodnot.





### Potřeba spolupráce (Kooperace)

Potřeba a míra **přímé návaznosti i součinnosti** společných aktivit v rámci skupiny. Nosný **model učení** je **sociální nápodoba**, podmiňuje pracovní efektivitu v rámci skupiny, vnímá nutnost a potřebu souhry svých i konkrétních pracovních aktivit všech členů skupiny.

### Schopnost prosazování (Dominance)

Potřeba a míra **důrazného prosazování rozhodovacích pravidel, vlivu i způsobů práce**. Nosný **model učení** je efektivní **sebeprosazování**, skupina se snaží o převahu, trvalost a rozhodnost v pracovních aktivitách.

### Ctižádost (Ambice)

Potřeba a míra snahy o **uplatnění svých poznatků, vědomostí i dovedností**. Nosný **model učení** je **hledání příležitostí** kdy, kde a v čem vyniknout, prosazuje svoji osobní cenu a ctižádost.

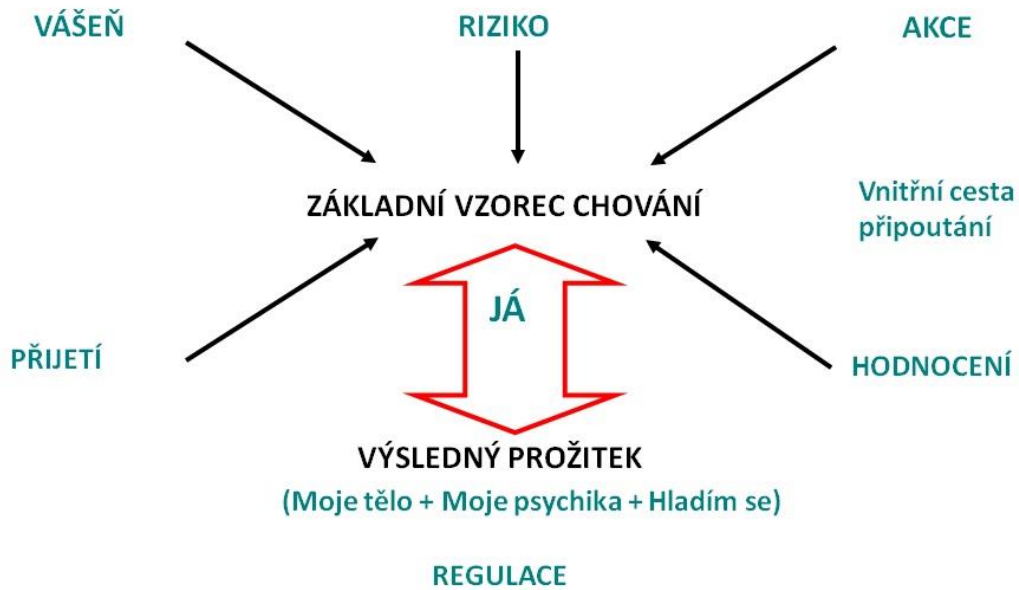
## 6. Rizikové jevy

### Ohrožení rizikovými jevy

Každý člověk disponuje určitou mírou iniciativnosti, která mu umožňuje více či méně aktivně během svého života se pro něco **nadchnout**, **riskovat** pro to, něco pro svou touhu **vykonat**, chtít být za to **ohodnocen**, tím vším někam **patřit** a užít si pocitu **uspokojení** (uvolnění či nabuzení) z celého průběhu této cesty za svým cílem. Tato iniciativnost ale také může být za určitých okolností ohrožující a sociálně nepřijatelná. Jde o to, jakou míru těch potřeb máme ve vínku (potenciál) a jak s nimi zacházíme a využíváme je (fenotyp).

Měřením bylo definováno **šest základních typů** rizikových jevů chování, které mají své logické pořadí. Jsou to:

1. **Vášeň, hazard a prudká akce** – spadají z hlediska vývojového do kategorie „staré“
2. **Hodnocení a (ne)přijetí skupinou** - mají vazbu na skupinu
3. **Regulace slasti** – se týká výsledného efektu



### Vášeň

Potřeba po něčem toužit, nadchnout se pro něco, rychle a dychtivě si svou touhu a nadšení uspokojit.

### Hazard

Potřeba riskovat (pro svou touhu a dychtění), mít z toho rychlý efekt (zisk) a zároveň potřeba osahat si své hranice toho, kam až mohou zajít.

### (Prudká) akce

Potřeba vykonávat, činit, tvořit, hýbat se, něco dělat. Uspokojit touhu a riskovat pro ni samozřejmě vyžaduje nějakou aktivitu (více či méně agresivní).

### Hodnocení (Přivlastňování)

Potřeba být hodnocen a umět adekvátně hodnotit, znát svou cenu ve skupině i cenu ostatních. Schopnost inspirovat se a učit se od okolí, přijatelným a efektivním způsobem přejímat myšlenky, znalosti a názory ostatních.



## (Ne) přijímání skupinou

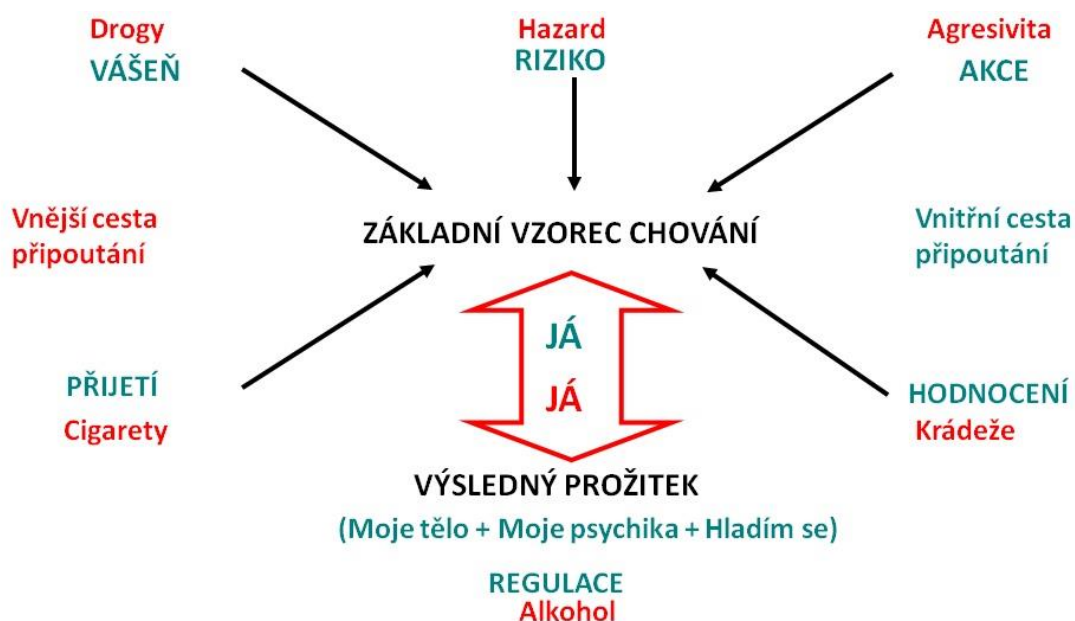
Potřeba být přijímaný, někam patřit, být akceptovaným členem skupiny, cítit se v ní začleněný a tudíž chráněný. Mít a cítit životní rámec a jistoty pro svá konání.

## Regulace slasti

Pocit uspokojení, slasti, postupné utlumení nebo narůstání euforie z prožitků vyplývajících z toho, jak naplňujeme nebo nenaplňujeme svou iniciativnost v předchozích typech rizikových forem chování.

Výše popsané rizikové jevy jsou základním motorem našich tužeb, dychtění, chování, konání, jednání, cítění, prožívání atd. Pokud se toto všechno odehrává v určitých kontrolovaných mezích, tak z toho nevyplývají nikterak závažné problémy. Ale na druhé straně možnost jít „na hranu“ tady je, a také se to tak děje (a vždy se dělo a dít se bude). Nepotřebujeme k tomu žádné velké důkazy, prostě sociálně nepřijatelné a patologické formy chování vidíme a čteme o nich dnes a denně.

Rizikové jevy mohou v konečném důsledku vést až k všeobecně známým rizikovým a patologickým projevům:





### **Vášeň (Beru drogy)**

Nekontrolovaná vysoká dychtivost a vášnivé uspokojování činností, totální propadnutí: „zcela mě to ovládá“. Překročení hranice nekontrolovatelnosti se může projevit braním drog nebo léků.

### **Hazard (Hraju automaty)**

Neúměrné překračování rizika, nereálná představa zisku - „hra vabank“. Překročení hranice nekontrolovatelnosti se může projevit hraním na automatech, hazardním sázením apod.

### **Prudká akce (Jsem agresivní)**

Nepřiměřená reaktivita, vznětlivost, impulzivita, prudká akce bez zvážení důsledků - „nechám se strhnout“. Překročení hranice nekontrolovatelnosti se může projevit agresivitou s ničivými důsledky (vůči lidem, věcem i sobě samému).

### **Přivlastňování (Kradu)**

Přisvojování si toho, čeho si ostatní cení, třebaže mi to nepatří. Přebírání inspirace, vykrádání cizích myšlenek - „beru si, kradu“. Překročení hranice nekontrolovatelnosti se může projevit krádežemi majetku, ale i zásluh nebo myšlenek.

### **Nepřijímání skupinou (Kouřím cigarety)**

Obava z nepřijímání ostatními se projevuje také „strachem z odmítnutí“. Překročení hranice nekontrolovatelnosti se může projevit nadměrným kouřením cigaret.

### **Regulace uspokojení (Piju alkohol)**

Stimulování a tlumení slasti má za cíl „navodit si útlum nebo euforii“. Překročení hranice nekontrolovatelnosti se může projevit propadnutím alkoholu, braním hašiše, závislosti na jídle... (princip dopaminového efektu).



U konkrétní osoby či skupiny můžeme možnost ohrožení rizikovými jevy odhalit a popsat.

Mějme na paměti, že na „výsledném“ stavu se podílí jak složka vrozená (genetický potenciál), tak složka získaná (formativní vlivy okolí).

### Grafické vyjádření rizikových jevů.

Ve výstupu je ohrožení rizikovými jevy zobrazeno následujícím způsobem (obrázek).

Rizikové jevy



Na obrázku vidíme, že všech 6 základních rizikových jevů je zde zobrazeno v logických celcích. Každý tento celek obsahuje 2 informace, které jediné společně dávají dostatečný náhled na míru ohrožení rizikovým jevem.

### Grafické vyjádření Dispozice a Používání



První graf - Dispozice ukazuje, jaké má osoba dispozice k danému rizikovému jevu.

**Zelené pásmo** označuje bezpečný potenciál, **žluté pásmo** zvýšený potenciál a **červené pásmo** pak vysokou dispozici pro daný rizikový jev.

### Používání





Druhý graf - Používání ukazuje, jak osoba rizikové formy chování používá. Týká se především toho, v jaké rodině vyrůstáme, co a jak a kde jsme se naučili používat. Jedná se o základ fenotypu.

**Zelené pásmo** označuje bezpečné používání, **žluté pásmo** zvýšené používání a **červené pásmo** pak časté až nebezpečné používání daného rizikového jevu.

- Jsou-li oba ukazatele obou grafů v zelených polích, osoba ani její okolí není ohroženo rizikovými jevy.
- Stojí-li ukazatele grafů každý na jiné straně, přičemž dispozice je na začátku červeného pole, ničivé důsledky rizikových jevů se neobjeví, protože osoba až příliš kontroluje jejich používání (abstinence ze strachu).
- Stojí-li ukazatele v opačné poloze a používání je na začátku červeného pole, osoba se musí mít na pozoru. Dispozice je sice nízká, ale dlouhodobým používáním rizikové formy chování lze dospět k ničivým důsledkům (závislost jako souběh problémových vztahů, problémových podmínek a problémového používání).
- Pokud je v obou grafech (Dispozice a Používání) hodnota v červeném poli, pak je osoba i její okolí přímo ohroženo rizikovým jevem, u kterého byla zmíněná varianta naměřena.

## 7. Sociální role

Výrazně roste zájem o typologii sociálních rolí jedinců, které se uplatňují v kolektivu. Bez jejich poznání a „práce s nimi“ se neobejdeme. I kdybychom je chtěli ignorovat, projeví se. Role nemusí zastávat pouze jednotlivce, ale různé role může mít i skupina. Pro své okolí je pak zastáváním a preferováním svých rolí charakteristická. V případě našeho měření je takovouto skupinou školní třída.

Roli můžeme zkráceně definovat jako ucelený soubor postojů, argumentů, názorů, zvyků a následných konkrétních aktivit, které vedou k typickému chování osoby ve skupině.

V literatuře se setkáme s několika typy dělení rolí a jejich funkcí. Asi nejznámější typologií rolí je členění podle Belbina z osmdesátých a devadesátých let 20.století. My Vám zde nabízíme jiný pohled na diagnostiku a popis rolí, který vychází z dlouholetých výzkumů a analýz. Jejich názvy (např. jako stratég, vizionář, vytrvalec atd.) jsou voleny tak, aby co nejlépe charakterizovaly základní principy dané role.



Ve výstupu zobrazujeme role pomocí spirály, a to proto, že se zde dobře ukáže pořadí preference rolí.



Graf zobrazuje pořadí rolí, které osoba volí a preferuje.

#### Jak číst graf na obrázku:

- Role jsou seřazeny od nejpreferovanějších po nejméně preferované. Nejvhodnější role pro skupinu se nachází na nejvyšším místě „šneka“. Směrem doprava následují role seřazeny až po nejméně často a nejméně kvalitně využitelné.
- Statisticky jsou zhruba první 3 až 4 role vysoce významné ve smyslu častosti a obsahové náplně – potřebě, chuti a tendencemi takové role zastávat či plnit. Na opačném konci škály pak stojí 3 až 4 role, které skupina vysoce významně odmítá plnit nebo zastávat.
- V běžné realitě života se obvykle nevyskytují „monotypy rolí“ (tj. jedna významně preferovaná a ostatní velmi slabé), ale dochází k jejich kumulaci a vzájemnému prolínání. Výhodné je, aby docházelo k prolínání silných a podpůrných rolí. Takové prolínání zabezpečí možnost kvalitní identifikace jedince se skupinou a skupiny s jedincem.



- Grafické uspořádání do kruhového grafu umožňuje využívat i optické, tvarově představitelné seskupení rolí do celku.
  - Můžeme pak na „první pohled“ opravdu vidět „Šneka“ – postupná, vyváženě ubývající schopnost role zastávat.
  - Můžeme ale „vidět“ i „Lasturu“, kdy zhruba první polovina rolí je výrazně preferována a druhá polovina rolí je výrazně odmítána a nepoužívána.
  - Můžeme „vidět“ tvar „Mořského koníka“, kdy první dvě až tři role jsou vysoce preferovány a pak postupně do poloviny rychle preferencí ubývá, přičemž od poloviny jsou již hodnoty zcela minimální.
- V rámci dynamiky efektivity používání rolí platí i zde princip silných a slabých stránek.
- Pokud je plocha „šneka“ vyrovnaná a velká, pak je skupina schopna plnit i zastávat většinu rolí. Pokud je plocha orientována jen k některým rolím, „šnek“ je silně vytvarovaný, pak je vhodné skupinu situovat pouze do preferovaných rolí. Naopak nelze očekávat zvládnutí rolí nepreferovaných a „slabě obsazených“.

Zastávání i plnění rolí závisí jak na osobní volbě, tak na delegovaných možnostech, kromě toho i na struktuře skupiny atd. Ve skupinách jsme zpravidla schopni preferovat i využívat různé role.

## Typy a definice sociálních rolí

### 1. Silné, široce zaměřené role

Jedná se o role efektivně použitelné pro široké sociální okolí, pro společné cíle velkých sociálních skupin, poskytující obecné vzory a modely rozhodování, jsou vhodné pro identifikaci i menších sociálních „podskupin“ s různorodou motivací v rámci jednoho celku.

Řadíme k nim role, které nazýváme: Vizionář, Stmelovač, Vytvralec a Vůdce.

### Vizionář

Upřednostňuje propojování, rozpoznávání a ustalování pracovních i lidských možností do nových funkčních celků – nosné vize. Prioritou je současná a široká využitelnost příležitostí,





aktivit i lidí. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládají, že ten, kdo roli obsazuje (jedinec, skupina lidí) bude uplatňovat své dispozice k využívání a vyhledávaných příležitostí, aktivit všeho druhu, včetně potenciálu v lidech.

### **Stmelovač**

Upřednostňuje vztahové vazby, lidské modely spolupráce i atmosféru pracovních aktivit pro jednotný, dlouhodobý a společný cíl. Prioritou je skupinová a vztahová spokojenost celku. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládají, že ten, kdo roli obsazuje (skupina, jedinec) dokáže vytvářet spokojenost celku díky podpoře modelů spolupráce a udržování dlouhodobého společného cíle.

### **Vytrvalec**

Upřednostňuje důsledné a dlouhodobé prosazování pracovních postupů, ve kterých se musí uplatňovat dovednosti a známé poznatky. Prioritou je stále se prosazovat a uplatňovat poznáním. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládají udržování kontinuity pracovních postupů, dovedností, uplatňování poznání a jeho prosazování.

### **Vůdce**

Upřednostňuje dynamické, rychlé a úspěšné pracovní aktivity s vysokým osobním vlivem a rozsáhlou aktivitou. Prioritou je vítězství, rychlost, skupinové i osobní zisky. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládá od jedince, skupiny, vykazující se touto rolí, především rychlé a úspěšné aktivity, které povedou k očekávanému zisku všech zainteresovaných.

## **2. Silné, úžeji zaměřené role**

Tyto role jsou efektivně použitelné pro středně velké a menší sociální skupiny, pro konkrétně definované společné cíle takových skupin, poskytující konkrétní vzory a modely rozhodování pro osobní identifikaci skupin i jednotlivců.

Patří sem role označené jako Komunikátor, Tahoun, Inovátor, Objevitel.



## **Komunikátor**

Upřednostňuje týmové aktivity, návaznosti a spolupráci s podporováním příznivé atmosféry ve vztazích. Prioritou jsou kontakty, atmosféra, tým a společné cíle, což akcentuje i svou vlastní aktivitou. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládá od jedince, skupiny, zajišťování kontaktů, kvalitní tvůrčí atmosféry, držení se společného cíle.

## **Tahoun**

Upřednostňuje rychlé, automatizované pracovní postupy a procesy s důrazem na výkonnost a úspěšnost. Prioritou jsou akce, práce a úspěšně měřitelný výsledek, který sám požaduje i od sebe. Pokud je role očekávána, čekající předpokládá nabízení srozumitelných postupů, které přinášejí ověřitelné výsledky v oblasti, která je sledována.

## **Inovátor**

Upřednostňuje přesně strukturované, silně provázané a jasně definované pracovní aktivity, které vedou k realizaci nových cílů. Prioritou jsou dlouhodobá koncepční rozhodnutí, za kterými usilovně i sám směřuje. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládá od jedince, skupiny osob v této roli, především jasně sdělovaná koncepční rozhodnutí, která jsou provázána pracovními aktivitami vedoucími k stanoveným cílům.

## **Objevitel**

Upřednostňuje objevování nových aplikačních možností i oblastí s důrazem na své poznatky a sebeuplatnění. Prioritou jsou aplikace nového, jejich smysluplné využití pro skupinové aspirace i své osobní ambice. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládá, že objevitel dokáže nabízet nové a stále nové aplikace do stávajícího systému tak, aby bylo dosaženo sebeuplatnění všech zainteresovaných.

### **3. Doplnkové (podpůrné) role**

Do této skupiny patří role efektivně použitelné pro konkrétně definované sociální aktivity ve známých podmínkách, které podporují a umožňují osobní identifikaci jednotlivců.



Jsou to role označené jako **Demokrat, Posuzovatel, Stratég, Vykonavatel, Organizátor, Velitel, Navrhovatel, Předělávač, Diplomat, Obhajovatel, Mluvčí, Kazatel.**

### **Demokrat**

Upřednostňuje sdílený řád společně přijatelných životních hodnot. Pro své pracovní aktivity potřebuje být v kontaktu a součástí skupiny. Prioritou je fungování celku s tolerancí k odlišnosti. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládá stabilní a kvalitní kontakt s daným jedincem, skupinou v této roli, komunikaci podporující sdílený řád, společné hodnoty.

### **Posuzovatel**

Upřednostňuje nastavování a prosazování rozumových měřítek i rozhodovacích kritérií pro pracovní aktivity. Prioritou je rozlišování kvality činností. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládá od jedince, skupiny usazené v této roli, především korekci ve smyslu prosazování rozumných měřítek, rozhodovacích kritérií, které vyčlení priority a rozliší kvalitu v činnostech.

### **Stratég**

Upřednostňuje rozumově a jasně nastavovanou spolupráci, kterou přímo podporuje svou pracovní součinností. Prioritou jsou smíšené pracovní skupiny, vztahy a návaznosti práce. Pokud je role očekávána, skupina čekajících předpokládá explorační a návrhy pracovních součinností, návrhy spolupráce.

### **Vykonavatel**

Upřednostňuje uplatnění svých pracovních předností a dovedností při jasně rozumově stanovených pravidlech a postupech. Prioritou je kontakt a sebeuplatnění. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládá od jedince, skupiny jedinců v této roli, že bude uplatňovat své dovednosti, schopnosti při dobrém kontaktu a sebezprezentaci.

### **Organizátor**

Upřednostňuje dynamické a rychlé pracovní aktivity u sebe i skupiny s potřebou ovlivňovat společné pracovní cíle. Prioritou je činnost, expanze a úspěch. Pokud je role očekávána,



pak jsou čekající připraveni pro nabídku rychlých pracovních aktivit, velkou činorodost, expanzi a úspěch, který jim přinesou aktivity těch, kteří v roli organizátora přetrvávají.

### **Velitel**

Upřednostňuje své vlastní aktivity, pracovní způsoby i ambice, které se snaží prosadit i do svého okolí. Prioritou je osobní vliv a podíl na pracovních aktivitách skupiny. Pokud je role očekávána, pak jsou čekající připraveni respektovat pracovní způsoby a také ambice toho, těch, které do této role usazují.

### **Navrhovatel**

Upřednostňuje své nápady, poznatky a rozumový pracovní řád, který vnímá jako potřebný a prospěšný i pro pracovní aktivity ostatních. Prioritou je uplatnění jeho nápadů a návrhů. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládají, že mohou od jedince, skupiny v této roli, přijímat náměty, nápady, pracovní řád a podobné aktivity, které se také jich samotných budou dotýkat.

### **Předělávač**

Upřednostňuje své poznatky a dovednosti jako základ změn pro přímou spolupráci ostatních členů skupiny. Prioritou je připodobnit ostatní svému modelu spolupráce. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládají, že bude vyžadováno přizpůsobování se modelu toho, těch, kteří v roli jsou ustaveni.

### **Diplomat**

Upřednostňuje a zdůrazňuje společná kritéria, společné cíle a společnou práci jako základ pro spokojenost a pracovní úspěšnost. Prioritou je jeho model zapojení a podílení se všech. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládají uplatnění společných cílů, společných pravidel ke spokojenosti obou stran – skupiny, jedince v dané roli i druhé strany.

### **Obhajovatel**

Upřednostňuje uplatnění svých konkrétních ambicí, poznatků a zkušeností jako základu úspěšné práce pro všechny. Prioritou je jeho model sebeuplatnění, který platí i pro ostatní.



Pokud je role očekávána znamená to, že čekající předpokládá u skupiny, jedince ustanovené v této roli uplatňování jeho, jejich ambicí, zkušeností tak, že budou platit i pro ostatní.

### Mluvčí

Upřednostňuje sdělování a zveřejňování společných cílů i pracovních aktivit jako formy svého konkrétního sebeuplatnění. Prioritou je mluvit za ostatní a být viděn. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládají, že držitel této role (jedinec, skupina jedinců) bude prezentovat společné aktivity, cíle, pracovní postupy atd. ostatním, bude „zviditelňovat“ jejich činnosti.

### Kazatel

Upřednostňuje své vlastní chápání a měřítka společných pracovních aktivit jako jediného správného konkrétního přístupu k práci. Prioritou je prosazení svého modelu měřítek mezi ostatní. Pokud je role očekávána, pak čekající předpokládají ze strany jedince, skupiny, ustavené v roli, že bude prosazovat spíše svá měřítka, postupy atd., pouze tato bude považovat za správná.

Pro naše účely budeme pracovat s dvěma rozdílnými způsoby a možnostmi využívání role. Sociální role mohou být totiž uplatňovány s cílem:

1. **AKTIVNÍM** – představuje automatické zajištění cíle, role je přijatelně plněna a spolehlivě zastávána nezávisle na podmínkách, ve kterých osoba funguje. Pro ostatní ve skupině bývá přínosem.
2. **BLOKAČNÍM** – zamezování jiným cílům, role je používána k blokaci, destrukci a úplnému zamezení komunikace či pracovních aktivit. Zastávána tímto způsobem může být užitečná v mnohých rizikových situacích.



## **Definice rolí používaných v ohrožení**

U většiny lidí můžeme zaznamenat rozdíl v tom, jak fungují „v bezpečí“ a jak naopak „v existenčním ohrožení“. Tyto role, jak jsme si je definovali, se v zátěžových situacích, ve stresu a v ohrožení zpravidla mění, nezůstávají stejné.

Konkrétní příklady znáte pravděpodobně sami. Pokud máte hlad, jste v časovém či jiném shonu (tzn. „něco“ Vám hrozí), můžete u sebe zaznamenat projevy a tendence, které Vás nebo okolí mohou překvapit a které – pokud jste „v klidu“ – u sebe běžně neznáte.

V následujícím textu stručně vymežíme role v ohrožení. V závorce uvádíme roli, jakou jsme definovali výše – jinými slovy roli, která je „výchozí a klidová“.

Obrazně bychom mohli říci, že každá role má svoji „stínovou podobu“, která se neprojevívá v běžných a očekávaných podmínkách, ale právě v situaci ohrožení.

### **Utopista (Vizionář)**

Snaží se prosadit a zavést smyšlený konstrukt, utopickou vizi, která je „lepší a novou“ variantou již uskutečňovaného záměru. Prioritou v pozadí jsou nesdělované osobní zájmy.

### **Loudil (Stmelovač)**

Snaží se vytvořit jiné spojení, lidské vazby i pracovní aktivity k domněle lepšímu společnému cíli a zlepšení atmosféry. Prioritou v pozadí jsou tajené výhody, které mu tím vzniknou.

### **Zatvrzelec (Vytrvalec)**

Vytrvale a urputně se snaží prosadit „staré, známé a dobré“ pravdy bez ohledu na jejich neplatnost, překonanou účinnost a velké změny podmínek. Prioritou v pozadí je skrývaná nechuť a neschopnost přijímat nové.

### **Diktátor (Vůdce)**

Silově, vehementně a bezohledně prosazuje svoje způsoby rozhodování a osobního vlivu. Důrazně vynucuje ve svém okolí povinnost poslouchat jej. Prioritou v pozadí je nadřazenost a pohrdání jinými.



### **Pozér (Inovátor)**

Prosazuje a předkládá vykonstruované pracovní postupy a aktivity jako novátorskou koncepci, která určitě zajistí splnění cílů. Prioritou v pozadí je nedocenění jeho domnělých „tvůrčích“ schopností mezi ostatními.

### **Šťoural (Objevitel)**

Zdůvodňuje, předkládá a poukazuje na své poznatky, které se neuplatňují, nerespektují a obcházejí. Prioritou v pozadí je nedocenění jeho samotného mezi ostatními.

### **Manipulátor (Komunikátor)**

Vitálně prosazuje a vnucuje okolí manipulační formu komunikace jako jediný způsob udržení dobré atmosféry ve vztazích. Prioritou v pozadí je zkreslování reality ve svůj prospěch a cíl.

### **Mučedník (Tahoun)**

Prosazuje a vyzvedává své domněle vysoké pracovní nasazení a výkonnost jako model, který ostatní nejsou schopni plnit, a proto „to musí udělat on sám“. Prioritou v pozadí je utrpení při udržení své ceny mezi ostatními.

### **Rovnostář (Demokrat)**

Vitálně prosazuje potřebnost rovných podmínek a ceny všech lidí jako nutný základ společně sdílených hodnot a cílů. Prioritou v pozadí je selektování a osobní neschopnost přijmout různorodost.

### **Normalizátor (Posuzovatel)**

Vehementně prosazuje potřebnost stejných pravidel, norem a hodnocení všech lidí jako základ pracovních aktivit. Prioritou v pozadí je neschopnost nést samostatné pracovní riziko, různorodost postupů a různé pracovní aktivity.



### **Našeptávač (Stratég)**

Předkládá své varianty zaručených řešení spolupráce a pracovních součinností, které se osvědčily za jakýchkoli podmínek. Prioritou v pozadí je zvyšování své ceny v očích nadřízených a čerpání výhod z toho plynoucích.

### **Všeuměl (Vykonavatel)**

Prosazuje, jak je vše snadné a nadhodnocuje lidské dovednosti, které je potřeba jen do pracovních aktivit prostě vložit a vše se podaří. Prioritou v pozadí je osobní neschopnost rozlišovat kvalitu od kvantity, stejně tak jako odpovědnost od neodpovědnosti.

### **Megaloman (Organizátor)**

Prosazuje rychlé a velké zisky, které automaticky přijdou, jen když se pracovní aktivity dobře naplánují, zorganizují a zkontrolují. Prioritou v pozadí je vlastní sebepřeceňování a nízký vliv na okolí.

### **Spasitel (Velitel)**

Prosazuje zaručené postupy, které stačí jen vhodně nařídit, motivovat okolí a odměňovat za ně. Úspěch se pak podle spasitele musí určitě dostavit. Prioritou v pozadí je osobní nechuť realizovat a dokazovat efektivitu svých pracovních dovedností.

### **Puntičkář (Navrhovatel)**

Důsledně a neúprosně prosazuje všechny možné detaily pracovních postupů i poznatků bez možnosti a připouštění jiných variant. Prioritou v pozadí je vysoká myšlenková i osobní nepřizpůsobivost, neschopnost tvořivě reagovat na různé podmínky.

### **Hybatel (Předělávač)**

Prosazuje neustálé drobné změny a opravy, které stačí uvést do praxe v okolí a všem se bude lépe pracovat. Prioritou v pozadí je osobní chaotičnost, nestabilita a nízká míra seberegulace.





### **Rozdělovač (Diplomat)**

Předkládá stále nové možnosti jak činnosti a pracovní postupy rozdělit, každému je přizpůsobit či zohlednit, aby se podařil společný úspěch. Prioritou v pozadí je vztahová nejistota, neschopnost zvládat konflikty a důsledky zodpovědnosti.

### **Parazit (Obhájovatel)**

Prosazuje a obhájuje postupy, záměry a pracovní zkušenosti „silných a mocných“. Prioritou v pozadí je potřeba být pod ochranou, nevystavovat se konkurenci a tlaku na sebe samotného.

### **Osvětlovač (Mluvčí)**

Výběrově si přivlastňuje a osvětluje ty nejlepší společné cíle, principy i pracovní aktivity, které mají být všem jasné. Prioritou v pozadí je nízká sebedůvěra a praktická neschopnost vlastní realizace.

### **Vševěd (Kazatel)**

Šíří, že existuje jen jeden „univerzální a všemocný lék na všechno“, který on moc dobře zná a podřizuje se mu. Okolí se snaží přesvědčit, že stačí, když mu budou naslouchat a následovat jeho příkladu. Prioritou v pozadí je komplex méněcennosti a nízkého vlivu na okolí.

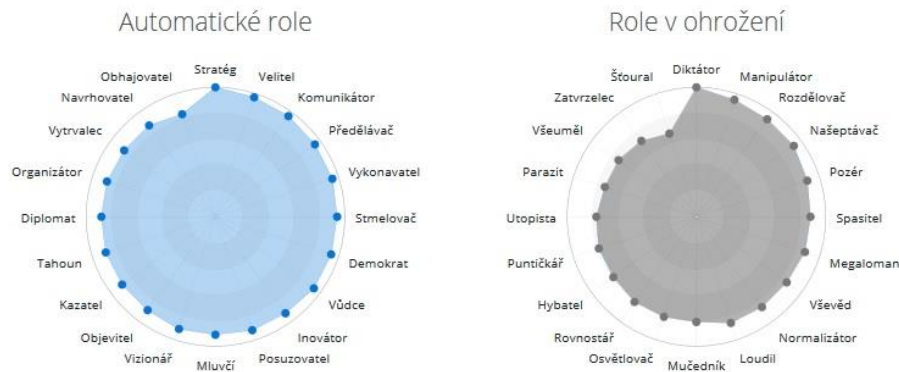
### **Příklad použití role v ohrožení:**

Popíšeme si nyní příklad jedince, který použije v ohrožení roli Manipulátora. Vezměme si na pomoc situaci ze školních lavic. V předmětu chemie na střední škole nastává typická situace, kdy se má psát písemka z probraného učiva. Odehrává se to před koncem pololetí, tudíž si někteří žáci mohou známku vylepšit, ale i zhoršit. „Náš“ student není na opakování připravený (a tím mu hrozí zhoršení známky). Před začátkem hodiny použije roli v ohrožení Manipulátor a začne jí působit na ostatní studenty (hlavně na ty slabší v chemii). Především v tom smyslu, že „to učivo je nesmyslně těžké, skoro jako na vysoké škole, špatně a nedostatečně jim to bylo vysvětleno, mělo by se to pořádně probrat, stejně tomu nikdo vlastně nerozumí...“. Pokud je v této roli dostatečně silný, tak i v ostatních studentech začne narůstat pocit, že písemka by se stejně měla odložit. Náš student tím však sleduje pouze svůj zájem, a to ochránit sám sebe před špatným výsledkem. Bez ohledu na spolužáky, kteří se na písemku připravili. Jak celá



situace dopadne, může mít samozřejmě mnoho variant. Záleží to na skupině (třídě), na učiteli, na tom, jak silný vliv má náš student a na mnoha dalších okolnostech.

### Zobrazení rolí ve výsledcích



### Sociální role dospělí x dospívající

Role jsou velmi důležité z hlediska volby vhodného typu školy ve smyslu jejího obsahově odborného zaměření. Zda jsme ve formální skupině (třídě), která sleduje podobně zaměřené cíle i získávání dovedností a jestli nás vedou vhodné, erudované a lidsky kvalitní autority, od kterých máme co a proč přejímat. A že to pro pedagogy, ale i ostatní dospělé, v tomto věku není vůbec nic jednoduchého, si uvedme na příkladu a schématu rozdílnosti typických věkových rolí.

### Typické populační role dospívajících 15 - 17 let

1 Organizátor
2 Vizionář
3 Tahoun
4 Demokrat

Všichni dospělí v období střední školy mají před sebou dospívající, kteří jsou individuálně velmi schopní Organizátoři a Demokrati (černě označené, tzv. individuální role, které jsou z hlediska



skupin doplňkové, a umožňují se chovat velmi rozdílně a tuto rozdílnost tolerovat), přičemž potřebují a jsou zároveň schopni rychle vytvářet i přijímat skupinové vize (modře označené, tzv. silné role pro velké skupiny) a skupinové realizační vzory (červeně označené, tzv. silné role pro malé sociální skupiny)

### Typické populační role dospělých nad 25 let

1 Posuzovatel
2 Demokrat
3 Komunikátor
4 Stratég

Dospělí již mají své typicky preferované role uspořádané jinak. Jednak převládají role individualizované (černě označené jsou tři, společný s dospívajícími je pouze Demokrat a jasně vévodí Posuzovatel), přičemž z hlediska skupinových rolí je zde pouze Komunikátor (červeně označené, silná role pro malé sociální skupiny). Když si do těchto rolí dosadíme pedagoga a jeho pracovní náplň, pak se „neuralgickým bodem“ stává role Komunikátora. Pedagog s výbornými komunikačními schopnostmi, který umí tolerovat různorodost jednotlivců i jejich názorů, zvládá různé strategie spravedlivého posuzování i formy svého chování tak, aby si třída mohla sledovat svou společnou vizi i realizační vzory a zároveň mohla využívat odlišných jedinců organizačně zdatných v různých oblastech, se nemusí ničeho bát. Najde se třídou společnou řeč, směr, cenu i váhu vzdělání.

Když k tomu ještě přidá roli odborného Vůdce a Objevitele, říkáme tomu třeba charisma toho, kdo je z nás odborně i lidsky nejdál, stane se pro třídu ceněným, ctěným, váženým a nepostradatelným. Takto komplexně by měl být vybavený určitě třídní učitel, preventista, výchovný poradce, zástupce a ředitel. Ostatní pedagogové by měli uvedený komplex rolí zvládat alespoň pro svoji předmětovou aprobaci.

Jistě, je to ideální stav, který se v běžné realitě sám od sebe vytvoří jen sporadicky a náhodně. Ale každý pedagog může na takovém komunikačně strategickém a odborně posuzovacím modelu profesně zapracovat. Jako v každé jiné profesi je to součástí celoživotního vzdělávání a seberozvoje.



## 8. Motivace a obavy – slovní schéma

Slovní schéma nám umožňuje udělat rozbor toho, jak jednotlivec ocenil a ohodnotil jednotlivá slova (nebo spojení slov vzniklé asociačním řetězením) a jakou pro něho mají momentální váhu. Dá se říct, že slovní schéma, rozdělení slov (a jejich spojení) do jednotlivých hodnotových skupin dává obsahovou náplň a význam jednotlivým grafům v profilu.

Slovní schéma poskytuje **náhled na** současný stav v **hierarchii hodnot** člověka a může být určitým vodítkem k tomu, jak s tímto člověkem pracovat. Práce se slovním schématem totiž umožňuje identifikovat jak správně jedince motivovat či odměnit. A také zjistit, které úkoly a činnosti bude vykonávat rutinně bez potíží a uvědomit si, co je pro něj možným zdrojem napětí či možným destruktivním činitelem.

Co mám zidealizováno	Co mě motivuje a nabízí	Co beru normálně	Co mě stresuje	Co mě ničí
Myslím, Sborovna, Vidím, Ředitelna	Kabinety, Moje nemoc, Můj strach, Osobní ohodnocení, Pomalost, Samostatný/á/, Správní zaměstnanci, Tabule, Tvořím, Třídy, Umím, Výklad učiva, Znamky, Záchody, Ústní zkoušení	Chci, Cítím, Dataprojektor, Informace, Jsem trestán/a, Klíčové kompetence, Konkurence, Lidé, Léky, Majetek, Mluvim, Moje aprobece, Moje intuice, Moje obrana, Moje vůle, Nesmím, Námaha, Odborné učebny, Odměny, Opakování, Organizuji, Poradce, Poradenské pracoviště, Povinnosti, Počítače, Prožívání, Přestávky, Příprava do výuky, Riziko, Rodičovské schůzky, Rozhoduji, Rozvrh hodin, Rychlost, Smím, Spolupráce, Stydím se, Suplování, Třídnictví, Třídní učitel, Učebnice, Vysvědčení, Vyučovací hodina, Vzdělávací kurzy, Výchovní poradce, Změna, Řídím, Šatny, Školní psycholog, Školní vzdělávací program (ŠVP), Školní řád, Žáci	Asistent ve třídě, Dozory, Hospitace, Internet, Jsem agresivní, Klasifikační řád, Kontrola, Moje chyby, Moje práce, Nechci, Neumím, Odpovědnost, Pedagogická rada, Peníze, Plat, Sebeřízení, Sešity, Skutečnost, Slyším, Učitelé, Zástupci, Čas, Ředitel, Školní speciální psycholog, Školská rada, Žáci se speciálními vzdělávacími potřebami	Inspekce, Moje vina, Naše škola, Písemky, Samostatná práce, Skupinové vyučování, Sportuji, Úspěch

- **Ideály nebo-li Co mám zidealizováno**

Do této hodnotové skupiny patří slova, jež znamenají pro osobu „absolutní dobro“. Z podstaty věci toho však nelze nikdy dosáhnout. V ideálech jsou prospěšné strategické cíle osoby či firmy. To však neplatí o slovech, která charakterizují každodenní činnost a běžné pracovní nástroje. Osoba pak totiž automaticky přeceňuje pro sebe i okolí jejich váhu, důležitost, kvalitu i cenu.



- **Satisfactory and motivators or not - What motivates and attracts**

Jde o základní zdroje duševní energie. Nacházejí se zde slova, která přinášejí příjemné nabuzení a která osobu motivují i uspokojují. Osoba má tendenci pomocí těchto slov pozitivně odměňovat také ostatní lidi. Jsou to naše reálné, krátkodobější cíle, které jsou zdrojem ocenění a uspokojení, což nás motivuje. Pokud je těchto cílů dosaženo, tak nás také psychicky regenerují.

- **Operators or not - What is normal**

Slova ve skupině operátorů jsou běžnou součástí každodenního života. Nad těmito činnostmi příliš nepřemýšlíme, používáme je podle momentální životní potřeby a situace (popíjení kávy, čištění zubů...). Osoba je může používat také k lidem ve svém okolí, třebaže je okolí jako běžná brát nebude. Operátory nám umožňují, abychom pracovali a operativně řešili vzniklé situace, aniž by to v nás vyvolávalo zatížení libých (např. očekávání) nebo nelibých (např. ztrát) pocitů.

- **Stressors or not - What stresses**

Ve stresorech se vyskytují slova, která navozují nepříjemné napětí, kterým se chce osoba ze zásady vyhnout. K tomu je schopna použít mnoha způsobů. Jde například o aktivní obranu, převedení zodpovědnosti na kolegu, či „pozapomenutí“ na úkol s tímto pojmem spojený. Osoba se tak snaží stresu nejen vyhnout, ale pomocí stejných slov „stresuje“ i své okolí. Nicméně, neodmítá a dokáže se stresory pracovat.

- **Destructors or not - What is harmful**

V této skupině jsou slova, která osoba považuje za „absolutní zlo“. Jejich prostřednictvím je schopna ničit sebe i své okolí. Skrývají v sobě velké nebezpečí. Pokud osoba volí v destruktoech jiná slova než její okolí, může docházet k těžkým životním i pracovním neshodám.

Pro běžnou a efektivní práci osoba i její okolí využívá slova ze skupiny Satisfactory a motivátory, Operátory a Stresory. Slova mají sice v různých skupinách jinou hodnotu, ale jsou konkrétně využitelná. Naopak Ideály a Destruktory tvoří jen opěrné body při chápání „dobra a zla“. Pro běžnou každodenní práci jsou obtížně využitelné.