

SPOJENIE KRITICKÉHO MYSLENIA S EQ JE VÍŤAZNÁ KOMBINÁCIA

Kritické myslenie a schopnosť riešiť problémy patria medzi najvyhľadávanejšie zručnosti v takmer každom odvetví a na každom pracovisku. Myslenie sa často považuje za niečo, čo treba oddeliť od emócií, avšak dobrí kritickí myslitelia využívajú emocionálnu inteligenciu (EQ) na vyvodzovanie rozumných a užitočných záverov z rozmanitých zdrojov informácií. EQ bola v mnohých medzinárodných výskumoch a štúdiách dokonca označená za základnú vodcovskú zručnosť. Vďaka nej lídri s istotou prijímajú rozhodnutia, ktoré sú etické, autentické a empatické.

Zdroj: www.amrop.com, Fotografie: Shutterstock a archív Amrop



Patrícia Lofajová,
Amrop Research Consultant

O čom to vlastne celé je?

Výraz *kritické myslenie* môže v niekom na prvý pohľad vyvolať negatívny pocit. Je prirodzené, že kritika vo všeobecnosti (ako opak pochvaly) v človeku zanecháva negatívne emócie aj napriek tomu, že vo výsledku môže ísť o spôsob, ktorý vedie k zlepšeniu. Určite platí, že ak je človek schopný vystúpiť z bežných mantinelov a pozrieť sa na danú skutočnosť objektívne, vyhodnotenie akejkoľvek situácie bude podstatne jednoduchšie.

Kritické myslenie je teda schopnosť, ktorá nám napomáha uchopiť a nasmerovať myšlienkový tok, ktorý sa začína prijatou informáciou a končí sa zaujatím odôvodneného rozhodnutia alebo postoja. Kriticky mysliaci človek vyhodnocuje všetky možné uhly vrátane zaužívaných stereotypov a nevedomých predsudkov a nezotráva len pri kľaní po povrchu. A toto myslenie a nahliadanie na informá-

cie a podnety si udržiava nielen smerom k ľuďom okolo seba, ale rovnako tak aj voči sebe samému.

S pribúdajúcim množstvom rôznych platforiem a médií, ktoré nás denne zahlcujú kvantami informácií, rastie aj nevyhnutnosť ich overovania. Nie je to len o potvrdení správnosti informácií, ale zároveň ide o spôsob, ako predchádzať šíreniu dezinformácií. Pandémia, ktorá nás zasiahla, pôsobila ako katalyzátor. Vplyvom okolností sme boli postavení zoči-voči online svetu do takej miery, že v snahe „zachovať si zdravý rozum“ sme museli vyhodnocovať pravosť alebo nepravosť informácií, ktoré sa k nám dostávali a ktoré do dnešného dňa dostávajú.

Kritické myslenie na pracovisku

Trendy hovoria jasne. Kritické myslenie sa stáva kľúčovou a podstatnou charakteristikou, ktorú začína vyhľadávať čoraz viac zamestnávateľov. Správa Svetového ekonomického fóra Budúcnosť pracovných miest ho dokonca spolu s kreativitou uvádza ako dve hlavné zručnosti, ktoré budú v roku 2022 a neskôr žiadané. Kritické myslenie totiž pomáha riešiť rôzne situácie. Nakoľko pri jeho využití proces riešenia problému (nielen) v pracovnej oblasti

zahŕňa zber informácií, analyzovanie, vytváranie stratégie a vo výsledku aj prijímanie rozhodnutia, výrazne sa zvyšuje predpoklad, že konečné riešenie nebude prijaté na základe prvotnej emócie či unáhlenej reakcie.

Kriticky mysliacim človekom sa človek nerodí. Niektorí ľudia môžu mať v tomto smere lepšie predpoklady, avšak keďže kritické myslenie sa radí medzi mäkké zručnosti, ide o zručnosť, ktorú možno ďalej rozvíjať. Keď sa využívanie kritického myslenia v pracovnom prostredí posilňuje a podporuje, prináša viaceré úžitky. Môže mať vyšší dopad na fungovanie firmy a jej úspech. Niektorí manažéri vo vedúcich pozíciách sú presvedčení o správnosti svojich nastavení a procesov. Kriticky mysliaci človek neprijíma veci automaticky, ale zamýšľa sa nad tým, čo je „dané“, a určitou analýzou a vyhodnotením zozbieraných informácií sa vo výsledku často dostane do bodu, kde vytvorí novšie, lepšie a, samozrejme, efektívnejšie procesy.

Ako aktívne budovať zručnosť kritického myslenia vo vašom pracovnom tíme

Podľa Harvard Business Review i platformy Zarvana je užitočné vytvoriť si akčný plán kritického myslenia, akýsi rámec, ktorý tento proces rozdeľuje na štyri jednoduché a merateľné fázy:

Fáza 1: Vykonávanie

Ak členovia tímu práve začínajú vykonávať novú úlohu alebo nikdy neboli nútení myslieť samostat-



Sebareflexia ako každodenný rituál

Pokiaľ si človek počas dňa dokáže nájsť priestor, môže ho využiť na premýšľanie, ktoré prekonáva hranicu bežných nevyhnutností a povinností. Týmto spôsobom možno vyhodnocovať silné a slabé stránky a zamyslieť sa nad tým, ako silné ďalej rozvíjať a slabé oslabiť a správne uchopiť. Sebareflexia pomáha pri analýze seba samého. Nakoľko je do veľkej miery ovplyvnená hodnotami, presvedčením a morálkou, ktoré v sebe jednotlivci nosia, má prirodzený dopad aj na správanie sa na pracovisku. V rámci sebareflexie dochádza k hlbokému poznaniu seba samého, takže práve jej kombinácia s kritickým myslením a EQ má za následok, že dokáže vo veľkej miere posilniť a vylepšiť vlastnosti a zručnosti, ktorými človek disponuje.

ne, budú pravdepodobne vo fáze vykonávania (zadanie úlohy a následne jej schematické vykonanie). V tejto fáze jednoducho robia to, o čo sú požiadaní. Môže sa to zdať banálne, avšak premena pokynov na činnosť si vyžaduje niekoľko zručností. Ako viete, že váš zamestnanec to chápe? S najväčšou pravdepodobnosťou vtedy, ak dokážete kladne odpovedať na tieto otázky:

Plní všetky časti svojich úloh?

Dokončuje ich načas?

Dokončuje ich na úrovni vami nastaveného štandardu kvality alebo blízko neho?

Ak má člen tímu v tejto oblasti problémy, uistite sa, či rozumie vašim pokynom. Na začiatku ho požiadate, aby si každú úlohu sám preformuloval. Zadať mu menšie úlohy s akčnými termínmi. Keď začne pracovať, požiadajte ho, aby vysvetlil, čo urobil, ako to urobil, a prečo to urobil práve takto. Keď členovia tímu predložia návrhy na zlepšenie svojej práce, viete, že sú pripravení na ďalšiu fázu.

Fáza 2: Syntéza – spájanie

V tejto fáze sa členovia tímu učia spájať a triediť množstvo informácií a zisťovať, čo je dôležité. Môžu napríklad zhrnúť kľúčové poznatky po dôležitom stretnutí. Ako viete, že to vaši zamestnanci chápu? Opäť vám pomôžu kladné odpovede na tieto otázky:

Dokážu identifikovať všetky

dôležité poznatky?

Vylúčia všetky nedôležité poznatky?

Dokážu dôležité poznatky

jasne a stručne oznámiť/nahlas formulovať?

Mohli by ste ich napríklad požiadať, aby sa podelili o získané poznatky po telefonáte s klientom alebo po dôležitom stretnutí. Použite otázky ako napr. Čo keby ste mohli spomenúť len jeden postreh?, Čo keby ste na to mali len 5 minút?.

Fáza 3: Odporúčanie

V tejto fáze členovia tímu prechádzajú od identifikácie toho, čo je dôležité, k určeniu toho, čo by sa malo urobiť. Hlavným cieľom je, aby dôsledne predkladali odporúčania, ktoré sú dobre odôvodnené faktami – aj keď sa nezhodujú s vaším názorom. Pri odpovediach na tieto otázky sa dozviete, ako môžete posúdiť ich pokrok v oblasti kritického myslenia:

Poskytujú vždy svoje nápady a návody, keď vám kladú otázky, namiesto toho, aby sa spoliehali na to, že vy prídete s odpoveďami?

Zvažujú aj potenciálne nevýhody svojho odporúčania?

Zvažujú viaceré alternatívy?

Sú ich odporúčania podložené silnou a rozumnou argumentáciou?

Aby členovia tímu úspešne a produktívne vstúpili do tejto fázy, pomôžte im tým, že od nich budete vyžadovať, aby predložili odporúčania skôr, ako sa vy podelíte o váš názor ako líder. Keď tak urobia, požiadajte ich, aby sa podelili o ich zdôvodnenie, alternatívy, ktoré zvažovali, a nevýhody vlastných odporúčaní. To ich prinúti urobiť viac, než sa len podeliť o prvý nápad, ktorý im napadne.

Fáza 4: Generovanie/tvorenie nápadov a riešení

Aby mohli členovia tímu fungovať aj v tejto fáze kritického myslenia, musia byť schopní vytvoriť niečo z ničoho. Napríklad im niekto povie, že je

potrebné zlepšiť program školení pre nových zamestnancov, a oni na to vypracujú projekt. V tomto štádiu sa stávajú zručnými v pretváraní vízie v hlavách iných (a svojich vlastných) na projekty, ktoré sa dajú realizovať. Posudzujte ich pokrok pomocou týchto pomocných otázok:

Navrhujú výstupy s vysokou pridanou hodnotou, ktorá logicky nevyplýva z práce, ktorú už vykonávajú?

Dokážu premeniť vaše vízie a vízie ostatných na uskutočniteľné realizácie týchto vízií?

Dokážu prísť na to, ako odpovedať na otázky, na ktoré neVEDELI odpovedať?

Aby ste pomohli členom tímu prejsť do tejto fázy, budete im často musieť toto myslenie pomôcť modelovať. Pozvite ich, aby pozorovali a zúčastnili sa na vašom vlastnom procese tvorby nápadov a riešení tým, že ich pozvete, aby sa zúčastnili na vašom brainstormingu, že im ukážete, že stráviť čas premýšľaním je nielen v poriadku, ale je to aj veľmi potrebné. Môžete ich tiež požiadať, aby si viedli zoznam svojich nápadov na zlepšenie projektu, oddelenia, útvaru alebo organizácie. Pozvite ich, aby sa s vami o tieto nápady pravidelne delili. Potom s nimi tieto nápady vážne preberte, aby ste im ukázali, že tvorba týchto nápadov bolo viac ako len cvičná aktivita.

Začnite používať tento systematický prístup a prevedte členov vášho pracovného tímu štyrmi fázami kritického myslenia. Týmto spôsobom im môžete pomôcť rozvíjať jednu z najžadanejších zručností súčasnosti. Kriticky myslieť je totiž dôležité. Kto dokáže vhodne skombinovať kritické myslenie s EQ a so sebauvedomením, v rámci pracovného života môže priaznivo ovplyvniť osobný i firemný výkon a medzilidské vzťahy, ktoré sú jedným z hlavných faktorov celkového úspechu.

Prečítajte si, čo motivuje talentovaných ľudí v jednej zo štúdií Amropu.



The new amrop.com

A new look to reflect our Globality