

Sociální role talentů

S využitím Wikipedie, otevřené encyklopedie

Sociální role je očekávaný způsob [chování](#), který se váže k určitému [sociálnímu statusu](#). Každá osoba hraje více rolí, a to jak nezávisle (student ve škole, zákazník v obchodě, zaměstnanec v práci), tak souběžně (např. [otec](#) a [manžel](#) v rodině).

Rozlišujeme 3 základní přístupy jedince k sociální roli: **identifikaci**/ztotožnění, **distanc**/odstup (jedinec roli navenek hraje, avšak vnitřně se s ní neztotožní), **odmítnutí** role. Talent se identifikuje s pozitivním rozvojem společnosti a distancuje se od společensky nevhodného jednání a odmítá role, ve kterých dochází k negativním postojům k společensky přijatelnému rozvoji

Základní role talentu je integrující role pro spolupráci na cílech talentů s pozitivními dopady na sociální i odborné postavení jednotlivce ve společnosti: Je to role společensky prospěšného partnerství

Charakteristika a vlastnosti rolí

Osoby, které roli talentu vykonávají, ve svém životním a pracovním prostředí mají roli vůdčí osobnosti zejména v tom že jsou nositeli společensky a odborně významných společenských ideí a mají schopnost je přetvářet do konkrétních plánů a do spolupráce na jejich realizaci To zajišťuje předvídatelnost chování jedince v jejich roli, což přispívá k udržitelnosti řádu ve společnosti. Lidé ve společnosti mají jistá očekávání ohledně zastávání sociální role, která jedincovo [jednání](#) řídí. Předpoklady pro zvládnutí role talentu vyžadují **rolové dispozice**¹, a zahrnují [rysy osobnosti](#), schopnosti, temperament a [charakter](#).

Odlišnost jedinců může někdy vést k individuálnímu pojetí a interpretaci sociální role, což je označováno pojmem dvojznačnost role neboli **ambiguita**. Talent se také může setkat s protichůdným chováním některých lidí z okolí k chápání jeho role, což se nazývá **rolová ambivalence**. **Jednou z úloh nadačního fondu je ambivalenci prostředí odhalovat a hledat řešení pro jednotlivé případy**

Volba rolí

Člověk si jednotlivé role osvojuje sociálním učením. Některé jsou jedinci vnuceny okolnostmi nebo uloženy, jiné si může svobodně vybrat a rozhodnout se, jakou roli bude ve společnosti zastávat. **Role vykonávané jedincem v různých sociálních skupinách jsou výrazem jeho osobnosti v kombinaci s osobním pojetím, se kterým roli vykonává.** Role totiž nemají stejnou váhu a výrazně se v nich promítá [individualita](#) jedince. Člověk může současně zastávat několik rolí, měl by se však vyvarovat **rolového přetížení**, tedy neschopnosti dostatečně vykonávat dané role. To se projevuje především stresem a ztrátou schopnosti jednat jako nositel role. Pokud je jedinec vystaven silnému očekávání ze strany svého okolí, které nemůže naplnit, jedná se o **rolový tlak**. Nová role může vzniknout křížením rolí tak, že se část jednání charakteristických pro jednu roli přenesou na roli druhou.

TALENT je silnou osobností se schopností cílevědomého úsilí dosáhnout životního úspěchu v realizaci svých cílů

Role talentu je charakterizována schopností dosahovat svých osobních cílů a současně je uplatnit v pozitivních změnách celé společnosti. **Charakteristické pro talent je to, že získané bohatství uplatňuje v rozvoji svých vědeckých, podnikatelských i sociálně pozitivních aktivit.** Nashromážděné finanční a jiné materiální a nemateriální zdroje neužívá jen pro sebe ani je neodvádí mimo tvůrčí a ekonomické prostředí nutné pro rozvoj postavení a konkurenceschopnosti státu

Klasifikace role talentu je skupinová a dlouhodobá.

Teorie rolí

Za zakladatele teorie sociálních rolí jsou považováni americký filosof a sociální psycholog [George Herbert Mead](#) (1863 – 1931) a americký antropolog Ralf Linton (1893 - 1953), kteří nezávisle na sobě formulovali základní myšlenky této koncepce

Teorie rolí upozornila na skutečnost, že funkcionální pojetí rolí jako jednoty zájmů jednotlivců a společnosti je vysoce problematické. Koncem padesátých let R. Dahrendorf v knize Homo sociologicus (1958) vyvolává diskusi o adekvátnosti celé koncepce rolí pro postižení skutečného jednání konkrétních lidí. Bylo poukázáno na to, že teorie rolí vyhovuje spíše tomu, co se očekává od sociologů a mnohem méně přispívá k pochopení vztahů mezi jednotlivci a společností v rámci jedné role – jedinec se nedokáže vyrovnat s požadavky ostatních členů sociální skupiny (tzv. **rolový tlak**)

1. mezi různými rolemi - rozpor očekávaného chování
2. jedinec a role - spor mezi potřebami jedince a očekávaným chováním

Ukazuje se, že teorie rolí postrádá zhodnocení úlohy talentů a jejich vlivu na změny v rozvoji společnosti v hospodářské i sociální oblasti.

Nadační fond, využij svůj talent je iniciátorem projektové studie o úloze talentů v minulém rozvoji společnosti a ve vytváření současných podmínek pro jejich využití v pozitivním rozvoji společnosti. Nedílnou součástí studie jsou i negativní rysy v chování společnosti při chápání role talentů

Konflikt rolí

Existuje několik typů konfliktu rolí. Prvním z nich je situace, kdy různé osoby mohou stejnou roli definovat různě, dokonce až protikladně. Záleží, v jakém postavení se vůči nositeli role nacházejí. Tito „vymezovatelé“ či „sdělovatelé“ mohou svými obtížně sluchitelnými očekáváními navodit konflikt v roli, tj. situaci, kdy nositel role musí volit, kterého z nich do jaké míry uspokojit. Typickým příkladem tohoto konfliktu je situace, kdy se jeden z robotníků stal vedoucím a dostal nařízení, že musí někoho ze svých kamarádů – podřízených propustit a má dilema – být loajální ke kolegům nebo vyhovět vedení.

Dalším typem konfliktu je konflikt mezi rolemi. Dochází k němu v některých situacích, kdy jsou očekávání spojená s jednou z rolí jedince v rozporu s očekáváními, která se vážou k roli jiné. Tenhle typ konfliktu lze oddálit, pokud nositel dané role dokáže realizovat obě obtížně slučitelné role před svým okolím. Například žena se může ocitnout v konfliktu mezi rolí matky a rolí zaměstnankyně v situaci, kdy potřeby dítěte ženu vyrušují od plnění povinností uložených zaměstnavatelem.

Jiným typem konfliktu je „intra-sdělovatel konflikt“, ke kterému dochází, pokud má určitá osoba vůči nositeli role vzájemně neslučitelné očekávání a není schopna [rezignovat](#) na žádné z nich. Například manželka očekává od partnera, že bude vynikající živitel, otec jejich dětí, milenec, společník a světový odborník – ale to všechno není možné.

Posledním typem konfliktu je „Já-rolé konflikt“, který je konfliktem mezi potřebami či schopnostmi nositele rolí a očekáváními, která si druzí s jeho rolí spojují. Důvody, které mu neumožňují tato očekávání naplnit, jsou osobní. Příkladem je situace, kdy je vynikající chemik na základě své odbornosti jmenován ředitelem chemického závodu, který se následně ocitne ve ztrátě. Jeho chemická odbornost mu k řízení podniku nepomáhá.

Od pojmu konflikt rolí se odlišuje zmatení rolí, které nastává v situaci, kdy si jedinec není jistý, kterou z rolí by měl zastávat. Příkladem je student, který potká svého profesora mimo univerzitní prostor.

Nadační fond k chápání vlivu konfliktního chování jednotlivců přistupuje formou veřejné diskuse nejen k významu role talentů pro společnost ale zejména k odhalování konkrétních negativních případů konfliktního chování členů společnosti a hledání prostředků na oslabování konfliktního chování lidí ve vztahu k aktivitě talentů.

Tím napomáhá ke vzniku a posilování společenského prostředí pro rozvoj osobností se schopnostmi účinně napomáhat pozitivnímu rozvoji hospodářského a sociálního prostředí.

Přístup do diskuse je n rámci Grémia a bude na sítích .

J.Ch. 5.2016