

WOW-ME Toolkit

WOWME

Women on Work Market
Maximising Empowerment



Spolufinancováno
Evropskou unií



WOW-ME: Women on Work Market – Maximising Empowerment. Erasmus+ Programme: 2023-2-ES01-KA210-ADU-000183550

Spolufinancováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Španělské služby pro internacionalizaci vzdělávání (SEPIE). Evropská unie ani SEPIE za vyjádřené názory nenese odpovědnost.

Otevřená licence: Tento toolkit je licencován pod licencí Creative Commons Uveďte původ 4.0 Mezinárodní (CC BY 4.0). © 2026 Konsorcium projektu WOW-ME. Licence:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.cs>



Obsah

1. Úvod.....	6
1.1. Autoři.....	6
Autorská příručka Česká republika – Rovnovážka.....	6
Autorská příručka Španělsko – EAC.....	6
Autorská příručka Slovensko – FutuReg.....	6
Autorská příručka Norsko – Norsensus.....	6
1.2. Shrnutí projektu.....	7
1.3. Cíle WOW-ME Toolkit.....	8
2. Metodiky.....	8
2.1. Neformální vzdělávání.....	8
2.2. Definování cílů učení.....	9
2.3. Bloomova taxonomie adaptovaná pro neformální vzdělávání.....	9
Bloomova adaptovaná taxonomie použitá ve WOW-ME.....	9
2.4. Druhy aktivit.....	10
Přehled – Energizéry a hlavní aktivity.....	10
1. Energizér.....	10
2. Hlavní aktivita.....	10
2.5. Struktura aktivit.....	11
Přehled aktivit.....	11
Pokyny k aktivitě – 7 kroků aktivit WOW-ME.....	12
2.6. Jak WOW-ME uplatňuje tuto metodiku.....	14
2.7. Zpětná vazba.....	14
3. Zásady školení a etický kodex chování.....	15
3.1. Pokyn 1. Lektori by měli ideálně pracovat ve dvojicích (společné vedení).....	15
3.2. Pokyn 2. Lektori neustále vnímají energii v místnosti (nebo v online prostoru).....	15
3.3. Pokyn 3. Lektori udržují prostředí poutavé.....	15
3.4. Pokyn 4. Lektori udržují aktivity na neosobní úrovni.....	16
3.5. Pokyn 5. Lektori udržují atmosféru bez předsudků.....	16
3.6. Pokyn 6. Lektori dodržují mlčenlivost a psychologickou bezpečnost.....	16
3.7. Pokyn 7. Lektori podporují autonomii a souhlas.....	17
3.8. Pokyn 8. Lektori podporují inkluzivitu a přístupnost.....	17
4. Literatura a materiály.....	18
5. Hodnotící otázky.....	25
6. Matice aktivit.....	26

6.1. Přehled.....	26
1. Začněte každou lekci s energizérem.....	26
2. Vyberte si aktivity na základě tématu, které chcete prozkoumat.....	26
3. Pro naplňování času použijte instrukci „Vyberte jednu / Vyberte dvě / Vyberte všechny“.....	26
4. Myslete na výsledky učení, ne na rozvržení.....	26
6.2. Matice 1 – Česká republika – Digitální dovednosti a umělá inteligence.....	28
6.2. Matice 2 – Španělsko – Narativní a zaměstnanecké osoby.....	29
6.3. Matice 3 – Slovensko – HR kariérní koučink.....	30
6.4. Matice 4 – Norsko – Designové myšlení pro zaměstnatelnost.....	31
7. Aktivita.....	32
Česká republika – Digitální dovednosti a umělá inteligence.....	32
Úvod do umělé inteligence a prolomení ledů: Umělá inteligence v každodenním životě.....	32
Přehled aktivit.....	32
Pokyny k aktivitě.....	35
Praktická umělá inteligence pro vaši kariéru.....	42
Přehled aktivity.....	42
Pokyny k aktivitě.....	45
Digitální check-in a prolomení ledů.....	51
Přehled aktivit.....	51
Pokyny k aktivitě.....	54
Digitální pohoda a minimalismus.....	60
Přehled aktivit.....	60
Pokyny k aktivitě.....	63
Španělsko – Narativní a zaměstnanecké osoby.....	69
Energizéry.....	69
Moje vnitřní dveře: propojení prostřednictvím příze.....	69
Přehled aktivit.....	69
Pokyny k aktivitě.....	71
Rozšiřování energie a odstraňování bariér.....	75
Přehled aktivit.....	75
Pokyny k aktivitě.....	77
Archetypy a osoby zaměstnavatelů.....	83
Test archetypů osobnosti.....	83
Přehled aktivit.....	83
Pokyny k aktivitě.....	86

Porozumění personám zaměstnavatelů.....	92
Přehled aktivit.....	92
Pokyny k aktivitě.....	94
Sbírání kostí.....	99
Přehled aktivit.....	99
Pokyny k aktivitě.....	101
Značka vyprávění/příběhu.....	107
Cesta hrdiny.....	107
Přehled aktivit.....	107
Pokyny k aktivitě.....	109
Moje budoucí já.....	114
Přehled aktivit.....	115
Pokyny k aktivitě.....	117
Značka vyprávění/příběhu.....	122
StoryBrand.....	122
Vytvořte si svůj příběh značky.....	122
Přehled aktivit.....	122
Pokyny k aktivitě.....	124
Slovensko – HR kariérní koučink.....	130
Vnitřní barvy.....	130
Přehled aktivit.....	130
Pokyny k aktivitě.....	132
Hledá se superhrdina.....	138
Přehled aktivit.....	138
Pokyny k aktivitě.....	140
Osobní rozvoj.....	147
Budoucnost je ve vašich rukou.....	147
Přehled aktivit.....	147
Pokyny k aktivitě.....	149
Objevování HR strategií.....	155
Přehled aktivit.....	155
Pokyny k aktivitě.....	158
BUDOUCÍ DOVEDNOSTI Vaše kariéra.....	163
Přehled aktivit.....	163
Pokyny k aktivitě.....	166
HR strategie – Hlavní aktivita.....	173

Metoda STAR – Cesta vyprávění příběhů.....	173
Přehled aktivit.....	173
Pokyny k aktivitě.....	175
IKIGAI – Praktické vyprávění příběhů.....	181
Přehled aktivit.....	181
Pokyny k aktivitě.....	183
Koučovací metoda GROW.....	190
Přehled aktivit.....	190
Pokyny k aktivitě.....	191
Norsko – Designové myšlení pro zaměstnatelnost.....	196
Honba za pokladem pro posílení postavení žen.....	196
Přehled aktivit.....	196
Pokyny k aktivitě.....	199
Úvod do designového myšlení a mapování empatie.....	204
Přehled aktivit.....	204
Pokyny k aktivitě.....	207
Posilování postavení žen prostřednictvím designového myšlení, vyprávění příběhů a sociálního podnikání.....	213
Přehled aktivit.....	213
Pokyny k aktivitě.....	216

1. Úvod

1.1. Autoři

Autorská příručka Česká republika – Rovnovážka

Filip Goszler

Klara Tidrichová

Markéta Ubíková

Autorská příručka Španělsko – EAC

Dr. Christiane Haberl

Dr. Nektar Baziotis

Franjo Brkan

Katharina Haberl

Martha Mourouzidi

Autorská příručka Slovensko – FutuReg

Dr. Livia Bott Domonkos

Monika Csonková

Radoslava Šrútová

Autorská příručka Norsko – Norsensus

Abdurrahim Jakob Günaydin

Vedat Sevincer

1.2. Shrnutí projektu

WOW-ME je evropský projekt zaměřený na podporu žen, zejména těch, které se vracejí na trh práce, žen z menšin a žen, které potřebují rozvíjet digitální dovednosti, s cílem posílit jejich zaměstnatelnost a zlepšit jejich kariérní příležitosti.

Projekt spojuje čtyři partnery z Česka, Španělska, Slovenska a Norska, aby sdíleli inovativní přístupy k kariérnímu poradenství, digitálním dovednostem, narativním metodám, lidským zdrojům a designovému myšlení. Prostřednictvím nadnárodní spolupráce si projekt klade za cíl vytvořit praktické nástroje, které ženám pomohou získat sebevědomí, rozvíjet klíčové kompetence a získat přístup k lepším pracovním příležitostem.

Tato příručka představuje sadu nástrojů **WOW-ME Toolkit**, která byla vyvinuta v rámci **Aktivity 2: Vývoj materiálů WOW-ME Toolkit**. Během této aktivity každý partner vytvořil soubor školicích materiálů na základě svých vzdělávacích, výukových a školicích aktivit (LTTA) pořádaných v každé zemi:

1. **Česká republika – Rovnovážka:** Digitální dovednosti a umělá inteligence
2. **Španělsko – EA Consulting:** Narativní přístupy a profily zaměstnavatelů
3. **Slovensko – FutuReg:** Personální strategie a připravenost na trh práce
4. **Norsko – Norsensus:** Designové myšlení pro zaměstnatelnost

Vývoj WOW-ME Toolkit zajišťuje, že inovativní metody projektu jsou přístupné jak účastnicím vzdělávacích aktivit, tak i dospělým školitelům. WOW-ME Toolkit byl vytvořen také s ohledem na sekundární cílové skupiny, včetně účastníků a školitelů v neformálním vzdělávání, jakož i členů organizací neformálního vzdělávání dospělých.

WOW-ME Toolkit je strukturován jasným a praktickým způsobem, což umožňuje školitelům s různou úrovní zkušeností efektivně využívat materiály.

Během projektu WOW-ME byly materiály WOW-ME Toolkit vytvořené v Aktivitě 2 aplikovány v **Aktivitě 3: Národní testování a školení**, kde partneři vedli školení ve svých zemích. Během této fáze každá organizace testovala WOW-ME Toolkit s ženami z primárních cílových skupin projektu. Tyto aktivity probíhaly ve čtyřech národních kontextech – v **Česku, Španělsku, na Slovensku a v Norsku – prezenčně, hybridně i online**, což projektu umožnilo přizpůsobit materiály různorodým potřebám a shromáždit cennou zpětnou vazbu.

Aktivita 3 podpořila další rozvoj WOW-ME Toolkit a zahrnovala:

- Místní školicí workshopy s využitím materiálů z WOW-ME Toolkit
- Testovací aktivity pro ženy, které se snaží znovu vstoupit na trh práce
- Vzdělávací sezení pro ženy z menšin a ženy s nízkými digitálními dovednostmi
- Sběr zpětné vazby pro zdokonalení a vylepšení nástroje
- Spolupráce s poskytovateli vzdělávání dospělých a místními komunitami

Prostřednictvím tohoto procesu projekt zajišťuje, že WOW-ME Toolkit je nejen teoreticky podložený, ale také praktický, inkluzivní a připravený k dlouhodobému využívání v neformálním vzdělávání dospělých.

1.3. Cíle WOW-ME Toolkit

Celkově si WOW-ME Toolkit klade za cíl:

- Poskytovat inovativní a inkluzivní školicí materiály pro zaměstnatelnost žen
- Podporovat digitální dovednosti, narativní kompetence, znalosti v oblasti lidských zdrojů a designové myšlení
- Vybavit ženy praktickými nástroji pro zlepšení připravenosti na zaměstnání a profesní sebedůvěry
- Podporovat vzdělavatele dospělých vysoce kvalitní a ihned použitelnou neformální metodologií
- Posílit přístup žen ke smysluplným kariérním příležitostem v celé Evropě

Tato příručka slouží jako komplexní zdroj pro ženy a lektory, ale i pro sekundární cílové skupiny a převádí metody projektu do poutavých, podrobných vzdělávacích zkušeností.

2. Metodiky

2.1. Neformální vzdělávání

WOW-ME Toolkit je založen na **neformálním učení**, vzdělávacím přístupu běžně používaném v práci s mládeží a ve vzdělávání dospělých. Neformální vzdělávání se zaměřuje na učení prostřednictvím zkušeností, participace, reflexe a spolupráce. Je flexibilní, zaměřené na účastníka a navrženo tak, aby splňovalo potřeby rozmanitých účastníků s různým zázemím, motivací a úrovní dovedností.

WOW-ME uplatňuje principy stanovené v [pokynech Asociace pro neformální vzdělávání \(ANEV\)](#), které definují neformální učení, poskytují užitečné pokyny k vývoji aktivit a poskytují metody pro neformální učení.

Tato WOW-ME Toolkit je **založena na přístupech k neformálnímu učení** s cílem aktivně povzbuzovat účastníky, zejména ženy, které se vrací do pracovního procesu, k učení se praxí, prostřednictvím diskuse, týmové práce, experimentování, vyprávění příběhů a praktických cvičení spojených s reálnými životními situacemi, jako je hledání práce, pohovory, komunikace a rozvoj digitálních dovedností.

Mezi principy neformálního učení použité v této příručce patří:

- Aktivní účast a skupinová interakce
- Učení prostřednictvím zkušeností a reflexe
- Flexibilní aktivity přizpůsobitelné různým skupinám
- Důraz na inkluzi, posílení postavení a budování sebevědomí
- Bezpečné vzdělávací prostředí, kde jsou vítány všechny perspektivy

Tento přístup zajišťuje, že ženy nejen získají nové znalosti, ale také si budují sebevědomí, sebeuvědomění a motivaci k uplatnění těchto dovedností ve svém profesním životě.

2.2. Definování cílů učení

WOW-ME aplikuje [model cílů neformálního učení Asociace neformálního vzdělávání \(ANEV\)](#). Každá aktivita v WOW-ME Toolkit obsahuje jasné cíle učení, které popisují:

- **Znalosti** → Co budou účastníci vědět
- **Dovednosti** → Co budou účastníci umět
- **Postoje** → Co budou účastníci cítit, oceňovat nebo zvažovat

Pro jasné a konzistentní definování těchto cílů projekt využívá [Bloomova taxonomie vzdělávacích cílů](#), upravenou pro neformální vzdělávání. To pomáhá školitelům pochopit očekávanou hloubku učení, ať už je cílem aktivity základní povědomí nebo pokročilé použití.

Například:

- **Ve znalostech** je rozdíl mezi vědomím, že nástroj existuje, a porozuměním tomu, jak a kdy jej použít.
- **V dovednostech** je rozdíl mezi cvičením s vedením a samostatným vystupováním.
- **V postojích** je rozdíl mezi rozpoznáváním hodnoty a jejím aktivním propagováním ostatním.

2.3. Bloomova taxonomie adaptovaná pro neformální vzdělávání

Verze použitá ve WOW-ME pokrývá tři oblasti učení: **kognitivní (znalosti)**, **psychomotorickou (dovednosti)** a **afektivní (postoje)** a uspořádává je do sedmi progresivních úrovní.

Tento adaptovaný model je široce používán ve vzdělávání mládeže a dospělých a byl testován s různými skupinami po několik let.

Bloomova adaptovaná taxonomie použitá ve WOW-ME

Úroveň	Znalosti	Dovednosti	Postoje
1	Povědomí	Pozorování	Uvědomění
2	Porozumění	Zkoušení	Zvažování
3	Použití	Tvorba s podporou	Následování
4	Analýza	Samostatná tvorba	Preferování
5	Syntéza	Automatická tvorba	Ztotožnění
6	Hodnocení	Řešení Problémů	Obhajování
7	Přenos	Vynalézavost a inovace	Šíření

Tato struktura pomáhá školitelům plánovat aktivity se správnou úrovní náročnosti a podporuje účastníky v postupu od základního porozumění k praktické aplikaci a v konečném důsledku k samostatnému používání a obhajobě.

2.4. Druhy aktivit

Přehled – Energizéry a hlavní aktivity

WOW-ME Toolkit obsahuje dva typy aktivit:

1. **Energizující cviky:** krátké rozcvičky, které aktivují pozornost, emoční připravenost a soudržnost skupiny.
2. **Hlavní aktivity:** základní vzdělávací aktivity, kde účastníci hlouběji prozkoumávají téma prostřednictvím praktických, zážitkových cvičení.

Každá hlavní aktivita již obsahuje vlastní check-In a mini-Energizer zabudované v sedmikrokové struktuře.

Konsorcium WOW-ME však důrazně doporučuje zahájit každou lekci jedním vyhrazeným energizerem před přechodem k hlavní aktivitě.

Toto spojení podporuje emoční bezpečí, zapojení a tok neformálního učení.

Zatímco každá hlavní aktivita má zabudovaný Check-In a Mini-Energizer, konsorcium WOW-ME doporučuje začít každou lekci jedním energizerem, než se podrobněji ponoříte do konkrétního tématu prostřednictvím hlavních aktivit.

1. Energizér

Energizér je krátké, poutavé rozcvičení, které účastníky emocionálně i mentálně připraví na učení. Aktivuje pozornost, snižuje stres a vytváří bezpečnou a otevřenou atmosféru, což je obzvláště důležité pro účastníky, kteří se mohou během aktivit zaměřených na uplatnění na trhu práce nebo osobní rozvoj cítit nejistě nebo sebekritičtěji.

V rámci WOW-ME **Energizér:**

- pomáhá účastníkům s příchodem do místnosti (emocionálně i mentálně)
- zvýšit zapojení, zvědavost a soudržnost skupiny, představit téma sezení lehkým, neosobním a nenáročným způsobem
- poskytnout školitelům včasné signály o úrovni energie, porozumění nebo nepohodlí ve skupině
- podporovat psychologickou bezpečnost v souladu s našimi školicími principy (nesouzení, inkluze, nízká expozice)

2. Hlavní aktivita

Hlavní aktivita je ústředním vzdělávacím zážitkem celé lekce. Účastníci zde zkoumají dané téma prostřednictvím praktických cvičení, vyprávění příběhů, práce se scénáři, digitálních nástrojů a reflexe.

Hlavní aktivity ve WOW-ME:

- Předejte klíčové znalosti, dovednosti a postoje k danému tématu.
- Zaměřte se na učení praxí prostřednictvím zážitkových metod.
- Propojte přímo s reálnými kontexty kariéry a osobního rozvoje.

- Budujte si sebevědomí prostřednictvím řízené praxe a reflexe.
- Zakončete hodnocením a praktickou posilující „odměnou“.

I když hlavní aktivita zahrnuje vlastní Úvodní check-in a Mini-energizer, doporučuje se věnovat čas jedné kompletní energizérové aktivitě v rámci každého sezení, aby se zajistila emoční připravenost a podpůrná skupinová dynamika.

2.5. Struktura aktivit

Přehled aktivit

Každá aktivita obsahuje tabulku s **přehledem aktivit**, která poskytuje školitelům rychlý a strukturovaný přehled o každé aktivitě WOW-ME.

Umožňuje školitelům efektivně porozumět aktivitám, vybrat je, přizpůsobit je a vést je bez ohledu na jejich úroveň zkušeností nebo kontext realizace.

Tabulka kombinuje pedagogický záměr, studijní výsledky a praktickou logistiku, čímž zajišťuje, že každá aktivita je snadno srozumitelná na první pohled, v souladu s metodologií WOW-ME a přizpůsobitelná různým skupinám, formátům a časovým rámcům.

Tabulka s přehledem aktivit – popisy polí

Všechny tabulky s **přehledem aktivit** poskytují následující informace:

- **Název aktivity:** Jasný a rozpoznatelný název aktivity, který pomůže školitelům rychle identifikovat aktivitu a její hlavní téma.
- **Podtitul:** Krátký vysvětlující řádek popisující, na co se aktivita zaměřuje nebo na čem budou účastníci pracovat, aby se doplnil kontext a objasnil záměr aktivity.
- **Pedagogické aspekty**
 - **Cíle a přehled aktivity:** Vysvětluje účel aktivity a co budou účastníci dělat a popisuje, jak aktivita podporuje posílení postavení, zaměstnatelnost, sebereflexi nebo rozvoj dovedností.
 - **Výsledky učení:** Definuje, co účastníci z aktivity získají, strukturované pomocí taxonomie neformálního učení WOW-ME, vysvětlené v
 - Znalosti – čeho si účastníci uvědomují nebo čemu rozumějí.
 - Dovednosti – Co účastníci procvičují nebo rozvíjejí prostřednictvím činnosti.
 - Postoje – Jak se může změnit myšlení, sebevědomí nebo sebevnímání účastníků.
 - Výsledky učení jsou realistické, pozorovatelné a zaměřené na studenta.
- **Logistika a nastavení**
 - **Zaměření:** Označuje hlavní tematické zaměření aktivity v souladu s maticí aktivit.
 - **Vzdělávací metoda:** Popisuje vzdělávací metodu, kterou je neformální vzdělávání.
- **Typ dovednosti (ESCO):** Specifikuje klíčové průřezové nebo uplatnitelné dovednosti, které jsou v souladu s rámcem dovedností a kompetencí [ESCO Skills & Competences](#), (např. [Principles of artificial intelligence](#), [Prepare for Job Interview](#)).

- **Primární cílová skupina:** ženy, které se vrací na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti.
- **Sekundární cílové skupiny:** Uvádí další skupiny, pro které může být aktivita relevantní, s drobnými úpravami.
- **Min.- Max. počet účastníků:** Označuje doporučenou velikost skupiny pro zajištění efektivní facilitace a zapojení. Všechny aktivity lze přizpůsobit tak, aby odpovídaly dalším velikostem skupin.
- **Délka trvání:** Ukazuje odhadovaný celkový čas potřebný k provedení aktivity, včetně reflexe a hodnocení.
- **Formát učení:** určuje, zda je aktivita vhodná pro prezenční nebo online výuku.
- **Příprava na lekci:** Nastihuje, co si lektori musí před lekcí připravit, včetně:
 - **Požadované materiály:** Základní předměty potřebné k provedení aktivity
 - **Volitelné doplňky:** Vylepšení, která mohou obohatit zážitek
 - **Uspořádání místnosti/vybavení:** Prostor, sezení nebo technické potřeby
 - **Další předpoklady:** Vyžadují se jakékoli předchozí znalosti, příprava nebo vstupy účastníků

Pokyny k aktivitě – 7 kroků aktivit WOW-ME

Každá aktivita v WOW-ME Toolkit se řídí sedmikrokovou strukturou, která je navržena tak, aby podporovala budování sebevědomí, posílení sebe sama a rozvoj praktických dovedností.

Tato architektura je ovlivněna neformálním vzděláváním, pozitivní psychologií, prací s narativní identitou a vaší vlastní metodologií posílení.

Díky tomu budou lektori s různými úrovněmi zkušeností moci:

1. setkat se s účastníky tam, kde se nacházejí
2. provázet účastníky každou zkušeností
3. pomoci jim najít smysl a podpořit je v postupu vpřed.

7 kroků Popis a účel

Krok	Popis	Účel pro trenéry
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	Krátké rozcvičení, které pomocí jednoduchých otázek nebo pohybů vybízí účastníky, aby se emocionálně a mentálně zapojili.	Buduje emocionální bezpečí, zapojení a soudržnost skupiny. Pomáhá regulovat stres a připravuje účastníky na učení.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	Srozumitelné a přístupné vysvětlení daného tématu nebo dovednosti s využitím jednoduchého jazyka a příkladů, se kterými se posluchači mohou ztotožnit.	Vytváří společné porozumění, aby se všichni účastníci cítili zapojeni. Vytváří kognitivní základ před praktickou prací.
3 Průběžný check-in	Krátká pauza k ověření energie v místnosti/online, úrovně zapojení, porozumění a připravenosti účastníků, přičemž jsou vyzváni k vyjádření prvních reakcí.	Zajišťuje, že je skupina naladěna, včas odhaluje otázky a pomáhá lektorovi přizpůsobit tempo a přístup na základě energie a potřeb skupiny.
4 Praktická část hlavní aktivity	Základní část sezení zaměřená na zkušenostní učení, během níž účastníci zkoušejí, tvoří, hrají role, řeší problémy nebo uplatňují dovednosti.	Podporuje učení praxí, buduje sebevědomí a umožňuje účastníkům dovednosti nejen diskutovat, ale také je uplatnit v praxi.
5 Reflexe	Vedený moment k zpracování zážitku prostřednictvím psaní deníku, sdílení nebo cílených otázek.	Proměňuje aktivitu v poznání. Podporuje emoční integraci, sebeuvědomění a vytváření osobního smyslu.
6 Hodnocení	Poskytuje jednoduché sedmikrokové hodnocení typu ano/ne k posouzení srozumitelnosti, učení a zkušeností účastníků.	Zaznamenává pokrok účastníků, poskytuje zpětnou vazbu lektorovi a posiluje sebevědomí a motivaci.
7 Odměna a zdroje	Pozitivní závěr, který účastníkům nabízí konkrétní, praktický nástroj, jako je tip, šablona, změna myšlení nebo malé úkoly, revize životopisů atd., které mohou okamžitě uplatnit při hledání zaměstnání nebo rozvoji kariéry.	Zajišťuje, že každá aktivita končí hmatatelným výstupem, který podporuje zaměstnatelnost, buduje sebevědomí a povzbuzuje účastníky, aby metodu nadále uplatňovali i po skončení sezení.

2.6. Jak WOW-ME uplatňuje tuto metodiku

Každý WOW-ME Toolkit (digitální dovednosti, narativní přístup, HR a designové myšlení) je vytvořen pomocí stejné metodické struktury:

- jasné vzdělávací cíle v souladu s Bloomovými úrovněmi
- krok za krokem cvičení, která se řídí principy neformálního učení
- praktické úkoly spojené s reálnými situacemi v kariéře
- momenty reflexe, které pomáhají internalizovat učení
- aktivity vhodné pro lektory s jakoukoli úrovní zkušeností

To zajišťuje jednotnost všech čtyř národních příruček a podporuje ženy v rozvoji jak praktických kompetencí, tak i myšlení potřebného k návratu na trh práce a k úspěchu na něm.

2.7. Zpětná vazba

WOW-ME Toolkit byl vyvinut prostřednictvím iterativního procesu zahrnujícího různé úrovně odborných znalostí. Její metodika zahrnuje zpětnou vazbu od **externího hodnotitele**, poznatky **odborníků na neformální vzdělávání a praktické zkušenosti** získané při zavádění podobných metod v jiných projektech financovaných EU.

Toto společné hodnocení zajistilo, že každá aktivita je pedagogicky správná, emocionálně bezpečná a v souladu s osvědčenými postupy v oblasti vzdělávání dospělých, školení zaměřeného na posílení postavení a inkluzivního vedení.

Výsledkem je, že WOW-ME Toolkit odráží jak akademickou přísnost, tak praktickou použitelnost v různých vzdělávacích prostředích.

3. Zásady školení a etický kodex chování

WOW-ME Toolkit je založen na neformálním vzdělávání, posilování postavení a emocionální bezpečnosti. Aby bylo zajištěno podpůrné a efektivní vzdělávací prostředí, měli by lektori dodržovat níže uvedené zásady a etické pokyny. Tyto zásady chrání důstojnost všech lektorů a účastníků, udržují důvěru a pomáhají lektorům vést aktivity s péčí a profesionalitou.

3.1. Pokyn 1. Lektori by měli ideálně pracovat ve dvojicích (společné vedení)

Pokud je to možné, je pro aktivity přínosné, když skupinu podporují dva lektori. Společné vedení umožňuje:

- Jeden lektor („moderátor“) vede diskusi, zatímco druhý sleduje dynamiku skupiny
- Druhý lektor („čtenář energie“) sleduje celkovou angažovanost a energii v místnosti

To umožňuje rychleji pomoci účastníkům, kteří potřebují podporu, a plynuleji řídit časový harmonogram a přechody mezi jednotlivými částmi. Pokud je přítomen pouze jeden lektor, je třeba věnovat zvýšenou pozornost pečlivému sledování potřeb skupiny.

3.2. Pokyn 2. Lektori neustále vnímají energii v místnosti (nebo v online prostoru)

Lektori během sezení neustále sledují emocionální a energetickou atmosféru. To zahrnuje:

- úroveň zapojení
- známky nepohodlí, stresu nebo únavy
- nadšení, zvědavost nebo připravenost posunout se dál

Úpravy tempa, tónu, rozdělení do skupin nebo pořadí aktivit by měly být prováděny na základě energie skupiny. Efektivní školení začíná tím, že se setkáte s účastníky tam, kde se právě nacházejí.

3.3. Pokyn 3. Lektori udržují prostředí poutavé

Vzdělávací prostor by měl zůstat:

- aktivní
- inkluzivní
- kreativní
- přístupný pro různé styly účasti.

Zapojení nevyžaduje sdílení osobních informací. Místo toho podporuje účast prostřednictvím možností, jako je psaní, pohyb, práce ve dvojicích nebo tichá reflexe. Jasné pokyny a plynulé přechody pomáhají udržet dynamiku a soustředění.

3.4. Pokyn 4. Lektori udržují aktivity na neosobní úrovni

Aktivity jsou záměrně navrženy tak, aby zabránily emocionálnímu odhalení. Lektori zajistí, aby:

- osobní příběhy nejsou vyžadovány
- Příklady zůstávají obecné, neutrální nebo fiktivní
- Účastníci se nikdy necítí pod tlakem, aby odhalili citlivé informace
- Rozvoj dovedností zůstává v centru pozornosti
- Když se účastníci rozhodnou sdílet své osobní zkušenosti, setkávají se s respektem a empatií.

To udržuje emoční bezpečí a činí aktivity vhodnými pro různorodé skupiny.

3.5. Pokyn 5. Lektori udržují atmosféru bez předsudků

Vzdělávací prostředí odráží respekt, neutralitu a psychologickou bezpečnost. Lektori se vyhýbají:

- hodnocení osobních reakcí
- vytváření předpokladů o účastnících
- srovnávání jednotlivců
- opravování nebo odmítání pocitů

Všechny příspěvky, včetně mlčení, jsou považovány za platné formy účasti. Účast je zcela dobrovolná a účastníci se mohou zapojit v míře, kterou preferují.

3.6. Pokyn 6. Lektori dodržují mlčenlivost a psychologickou bezpečnost

Přestože aktivity nejsou osobní, účastníci mohou vyjadřovat emoce nebo postřehy. Lektori zajišťují, aby:

- Jakékoli společné reflexe zůstaly v rámci sezení
- Vedlejší komentáře mezi účastníky se nedoporučují
- V případě potřeby byly nabídnuty metody uzemnění nebo uklidnění
- Široká škála emočních reakcí byla normalizována

Důvěrnost podporuje důvěru a ochotu zapojit se.

3.7. Pokyn 7. Lektori podporují autonomii a souhlas

Účast je vždy dobrovolná. lektori zajišťují, aby:

- Účastníci se mohli kdykoli odhlásit
- Jsou k dispozici alternativní způsoby účasti
- Nikdo není nucen
- Před přechodem k reflexivním sekcím je ověřena připravenost

Autonomie posiluje postavení, sebevědomí a respekt.

Doporučuje se zahrnout do registračních listů následující prohlášení o GDPR, abyste účastníky požádali o souhlas s účastí.

GDPR a prohlášení o ochraně osobních údajů

Podpisem této prezenční listiny potvrzuji, že jsem byl/a informován/a o účelu akce a zpracování údajů.

Souhlasím s tím, že:

- Moje jméno a podpis jsou shromažďovány výhradně za účelem sledování účasti.
- Fotografie, videozáznamy a materiály vytvořené během akce mohou obsahovat můj obraz, hlas nebo příspěvky.
- Tyto materiály mohou být použity pro účely šíření a zviditelnění projektu/akce (zprávy, sociální média, webové stránky, newslettery) v souladu s pravidly EU o zviditelnění.

Rozumím tomu, že:

- Shromážděné údaje budou bezpečně zpracovávány a ukládány v souladu s GDPR (EU) 2016/679.
- Mám právo kdykoli odvolat svůj souhlas kontaktováním organizátora.
- Mohu požádat o přístup ke svým osobním údajům, jejich opravu nebo výmaz kontaktováním správce údajů na adrese [název organizace].

3.8. Pokyn 8. Lektori podporují inkluzivitu a přístupnost

Vzdělávací prostředí podporuje všechny účastníky bez ohledu na jejich původ nebo úroveň dovedností. Lektori zajišťují:

- Jasnou komunikaci bez žargonu
- Citlivost k jazykovým rozdílům
- Příjemnou atmosféru pro rozmanité identity a zkušenosti
- Úpravy, když se objeví digitální nebo studijní bariéry
- Přístupnost vzdělávacího prostoru a materiálů.

Inkluzivita je nezbytná pro rovný přístup k posílení postavení všech účastníků.

4. Literatura a materiály

Všechny aktivity		
Aktivita	Literatura (zdroje)	Materiál - nutný pro všechny aktivity
Vše	Asociace neformálního vzdělávání neformálním vzděláváním - Rámec dovedností a kompetencí ESCO	Digitální zařízení (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a papír pro každého účastníka (doporučeno pro pořizování poznámek). Odměna (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivitě) Hodnotící formulář: Formuláře Google: WOW-ME Activity Evaluation Form - Template Šablona ve formátu Word: WOW-ME Evaluation Questions Template Tisknutelný PDF: WOW-ME Evaluation Questions Template.p... Spolehlivé připojení k internetu a přístup (pro online aktivity a Použití s využitím nástrojů umělé inteligence) Volitelné pro všechny: - Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření atmosféry vhodné k zamyšlení - Mentimeter (Mentimeter)
Modul 1 - Česká republika - Digitální dovednosti a umělá inteligence		
Aktivita	Zdroje	Materiál (kromě materiálu potřebného pro všechny výše uvedené aktivity)

Úvod do umělé inteligence a prolomení ledů: Umělá inteligence v každodenním životě	Frank Pasquale - The New Laws of Robotics: „Robotické systémy a umělá inteligence by měly doplňovat odborníky, nikoli je nahrazovat“.	Prezentace (PowerPoint/PDF): - PowerPoint:  Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI i... - PDF:  Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI i... Osobně: - Projektor pro promítání prezentace nebo tištěných podkladů - Projektor nebo tabule pro zaznamenání příkladů účastníků.
Praktická AI pro kariéru žen	Robert Greene - Mastery (2012): „Budoucnost patří těm, kteří se naučí více dovedností a kombinují je kreativním způsobem.“	Přístup k nástrojům AI: - Textová AI: ChatGPT/Gemini (Google)/Claude (Anthropic) - Bezplatná obrazová AI: Craiyon/DALL-E - Zápisník s umělou inteligencí: NotebookLM (Google)/Notion (s AI asistentem) Canva (s Magic Write a AI nástroji) Osobně: Flipchart/Miro/Mentimeter pro seznam nástrojů AI vytvořený studenty (Energizer)
Digitální check-in a prolomení ledů	Frank Pasquale - The New Laws of Robotics: „Robotické systémy a AI by měly doplňovat odborníky, ne je nahrazovat.“	Osobně: Flipchart/tabule a fixy
Digitální pohoda a minimalismus	Anne Lamott - Bird by Bird: „Skoro všechno zase začne fungovat, když to na pár minut odpojíte ze zásuvky - včetně vás samotných.“	Kruh emocí (tištěná nebo editovatelná online verze):  Module 1 - Digital Wellbeing & Minimalism - Emoti...

Modul 2 – Španělsko – Narativní a zaměstnanecké osoby		
Aktivita	Zdroje	Materiál (kromě materiálu potřebného pro všechny výše uvedené aktivity)
Moje vnitřní dveře: propojení prostřednictvím příze	Carl Gustav Jung – Man and His Symbols Miguel de Cervantes – Don Quixote – „Kde se jedny dveře zavírají, jiné se otevírají.“	Klubko příze nebo provázku: různé barvy (nastříhané na stejné délky nebo podle velikosti skupiny) Karty s obrázky dveří: různé vzory představující emoce, životní etapy a duševní stavy
Rozšiřování energie a odstraňování bariér	Psychology Today – How Visualization Can Benefit Your Well-Being Biomedicines – Neurobiological Changes Induced by Mindfulness and Meditation Cognition and Emotion – Approaching awe, a moral, spiritual, and aesthetic emotion Maya Angelou – Letter to my Daughter – „Nic nemůže zastínit světlo, které září z nitra.“	Kromě materiálu není nic dalšího potřeba – Nutné pro všechny aktivity (uvedené výše)
Test archetypů osobnosti	Carl Gustav Jung – Man and His Symbols Caroline Myss – Gallery of Archetypes – archetypů – „Každý archetyp má pozitivní projev nebo světlou stránku a negativní projev nebo stinnou stránku. Stinná stránka může být neznámou částí, která není pochopena, aspekt založený na strachu, který ještě nebyl integrován.“	Bezplatný test jungovských archetypů (angličtina , čeština , španělština , slovenský , norština)
Porozumění personám zaměstnavatelů	John F. Kennedy – „Vedení a učení jsou pro sebe navzájem nepostradatelné.“	 Module 2 – Understanding Employer Personas – T... (v tištěné nebo digitální podobě)

Sbírání kostí	Clarissa Pinkola Estés – Women Who Run With the Wolves – Maya Angelou : „Jsem vděčná knize Ženy, které běhají s vlky a Dr. Clarisse Pinkole Estésové. Tato kniha ukazuje čtenáři, jak úžasné je být odvážnou, být starostlivou a být ženou. Každý, kdo umí číst, by si měl tuto knihu přečíst.“	- Popis archetypu divoké ženy: PDF Module 2 – Collecting the Bones – Wild Woma... – Audible - Přístup k nástrojům AI pro účastníky (Gemini, ChatGPT, Lovart.AI)
Cesta hrdiny	The Hero's Journey – Wikipedia Joseph Campbell – The Hero's Journey	Cesta hrdiny – výtisk/PDF/odkaz – Cesta hrdiny – Wikipedia/Cesta hrdiny – Wikipedia.png
Moje budoucí já	Eleanor Roosevelt – Future Self	Kromě materiálu není nic potřeba – Nutné pro všechny aktivity (uvedené výše)
Vytvořte si svůj příběh značky	Donald Miller – Building a StoryBrand	Rámec „Budování StoryBrand“ od Donalda Millera (promítaný/online/tištěný): PDF Module 2 – Build Your StoryBrand Narrative – Story... https://brand-blueprint.ea.consulting/
Slovensko		
Aktivita	Zdroje	Materiál (kromě materiálu požadovaného pro všechny výše uvedené aktivity)
Vnitřní barvy	John Ruskin – The Stones of Venice : „Nejčistší a nejhlubší myslí jsou ty, které nejvíce milují barvy.“	Materiály pro malování/kreslení: Barevné fixy, tužky, nůžky, malířské potřeby, barevný papír (proužky o rozměrech 2 cm x 5 cm, vystřižené z listů formátu A4) Papír na malování Papír/karty (s ilustracemi dveří – volitelná varianta) Karta s teorií barev (připravená lektorem, zdroj)

Hledá se superhrdina	Nora Ephron – „Především buďte hrdinkou svého vlastního života, ne obětí.“	Leták  Module 3 – Looking for a Superhero – Jungian Arc...
Budoucnost je ve vašich rukou	Immanuel Kant – „Ruka je viditelnou částí mozku.“	• Umělecký návrh Loga Canva vytvořený lektorem (květina) • Pera, tužky, nůžky • Papír na kreslení a vybarvování
Objevování HR strategií	Mark Twain – „Najděte si práci, která vás baví, a už nikdy v životě nebudete muset pracovat.“	• Papír formátu A4 a pera/fixy (pro aktivitu s obkreslováním ruky) • Online adaptace: Účastníci mohou použít materiály, které mají doma, k nakreslení sruky vyfotit si ruku nebo digitálně vytvořit obrys ruky (např. pomocí kreslicího nástroje nebo obrázku generovaného umělou inteligencí) a v dokumentu k němu přidat poznámky.
BUDOUCÍ DOVEDNOSTI Vaše kariéra	Joseph Campbell – „Privilegiem celého života je stát se tím, kým skutečně jste.“	• Statistické a ekonomické údaje (specifické pro danou zemi nebo odvětví) • Materiál k osobnostním typům DISC:  Module 3 – FUTURE-SKILL Your Career – DISC Pe... • Test osobnosti AI: 123Test DISC Personality Test
Metoda STAR – Cesta vyprávění příběhů	Hero's Journey Overview ○ Volání k dobrodružství – „Pomoz mi, Obi-Wane Kenobi. Jsi moje jediná naděje.“ ○ Nadpřirozená pomoc – „Síla bude s tebou. Vždy.“ Steve Jobs – „Nejmocnějším člověkem na světě je vypravěč.“	Není vyžadováno nic kromě materiálu – vyžadováno pro všechny aktivity (uvedené výše)

IKIGAI – Praktické vyprávění příběhů	Howard Thurman – „Neptejte se sami sebe, co svět potřebuje. Zeptejte se sami sebe, co vás naplňuje, a jděte to dělat.“	Osobnostní test IKIGAI: IKIGAI Personality Test Informační leták IKIGAI: PDF Module 3 – IKIGAI – Practical Storytelling.pdf
Koučovací metoda GROW	Peter Drucker – „Nejlepší způsob, jak předpovědět budoucnost, je vytvořit ji.“	- Životopisy účastníků a/nebo profily na sociálních sítích - Pracovní listy s otázkami pro koučování metodou GROW vypracované lektorem
Norsko		
Aktivita	Zdroje	Materiál (kromě materiálu potřebného pro všechny výše uvedené aktivity)
Honba za pokladem pro posílení postavení žen	Michelle Obama – „Neexistují žádné hranice toho, čeho my, jako ženy, můžeme dosáhnout.“	Nainstalujte si aplikaci pro honbu za pokladem: Doporučeno: Použití Deckle (zdarma, neomezený počet účastníků, doporučujeme) Další možnosti: Actionbound (k dispozici jsou různé tarify), GooseChase (bezplatný základní tarif, úkoly v aplikaci, nahrávání fotek/videí), Navicup (bezplatná pouze pro maximálně 10 uživatelů, pro menší skupiny) Připravte honbu za pokladem na podporu žen Další potřebné vybavení: - Smartphony s nainstalovanou vybranou aplikací a přístupem k Wi-Fi (alespoň jedno zařízení na skupinu) - Pohodlná obuv vhodná pro chůzi po městě
Úvod do designového	Mohsin Hamid – „Empatie spočívá v tom, že v sobě najdete ozvěnu druhé osoby.“	Digitální/tišťená úvodní příručka k designovému myšlení a mapování empatie PDF Module 4 – Introduction to Design Thinking ...

myšlení a mapování empatie		 Module 4 - Introduction to Design Thinking ...
Posílení postavení žen prostřednictvím designového myšlení, vyprávění příběhů a sociálního podnikání	Stephen R. Covey - „Nejprve se snaž porozumět, pak být pochopen.“	Struktura digitálního/tištěného vyprávění příběhů a mapa empatie Pracovní list WOW-ME:  Module 4 - Empowering Women through Desig... Mapa empatie vytvořená v předchozí aktivitě ( WOW-ME 4 Toolkits EN)

5. Hodnotící otázky

Věnujte prosím chvíli času a odpovězte na několik krátkých otázek týkajících se této aktivity. Vaše odpovědi jsou anonymní a pomohou nám zlepšit budoucí setkání.

Děkujeme za váš čas a účast.



Otázka	Ne	Ano
1. Dozvěděl/a ses něco nového?	☐	☐
2. Byla tato aktivita transformační?	☐	☐
3. Rozuměl/a jsi poskytnutým informacím?	☐	☐
4. Přispívá tato aktivita k tvému směřování? / Cítíš se posílen/a?	☐	☐
5. Zlepší tyto znalosti nebo dovednosti tvůj život?	☐	☐
6. Bavila tě tato aktivita?	☐	☐
7. Byla tvá otázka zodpovězena?	☐	☐

Je ještě něco, co byste chtěli sdělit našemu týmu?

6. Matice aktivit

6.1. Přehled

Matice aktivit WOW-ME je jednoduchý nástroj, který lektorům pomáhá rychle a jednotně plánovat lekce napříč čtyřmi tematickými oblastmi: digitální dovednosti (Česko), narativní přístupy a osoby zaměstnavatelů (Španělsko), HR kariérní koučink (Slovensko) a designové myšlení (Norsko). Matice ukazuje, které energizéry a hlavní aktivity k sobě patří a jak dlouho každá kombinace trvá. Pomáhá také lektorům přizpůsobit lekce v závislosti na čase, potřebách skupiny a úrovni zkušeností účastníků. Matice již ukazuje délku trvání a strukturu každé aktivity. Lektori musí mít na paměti několik dalších zásad, aby ji mohli efektivně využívat:

1. Začněte každou lekci s energizérem

Přestože hlavní aktivity zahrnují úvodní schůzku a mini-energizér, každá lekce by měla začínat vyhrazeným energizérem.

To účastníky emocionálně připraví, vybuduje pocit bezpečí a zvýší zapojení před přechodem k tématu.

2. Vyberte si aktivity na základě tématu, které chcete prozkoumat

Každá aktivita v matici podporuje specifickou oblast kompetencí – digitální dovednosti, narativ, HR koučování nebo designové myšlení.

Vyberte si energizér a hlavní aktivitu, které nejlépe odpovídají tématu, na které se chcete daný den zaměřit.

Tím je zajištěna tematická konzistence a smysluplný tok učení.

3. Pro naplánování času použijte instrukci „Vyberte jednu / Vyberte dvě / Vyberte všechny“

Matice ukazuje, zda by lektori měli:

- Vybrat jednu hlavní aktivitu
- Vybrat dvě kratší hlavní aktivity
- nebo dokončit všechny, až bude k dispozici více času

To vám umožní přizpůsobit délku lekce, aniž by to ohrozilo proces učení.

4. Myslete na výsledky učení, ne na rozvržení

Použijte matici jako rychlého průvodce a zeptejte se:

- Jakou dovednost nebo sdělení chci, aby si účastníci odnesli?
- Která hlavní aktivita nejlépe přináší daný výsledek?

- Který energizér podporuje danou vzdělávací atmosféru?

Díky tomu se plánování zaměřuje na rozvoj kompetencí, nikoli na strukturu tabulky.

6.2. Matice 1 – Česká republika – Digitální dovednosti a umělá inteligence

Téma	Typ aktivit	Délka trvání
Digitální dovednosti (1,5h)	Energizér (vyberte vše): Úvod do umělé inteligence a prolomení ledů: Umělá inteligence v každodenním životě	34–59 minut
	Hlavní aktivita (vyberte vše) Praktická umělá inteligence pro vaši kariéru	65–82 minut
Digitální pohoda - tipy a triky, jak zůstat zdravý a duševně vyrovnaný v digitálním světě (1,5h)	Energizer (vyberte vše) Digitální check-in a prolomení ledů	29–44 minut
	Hlavní aktivita (vyberte vše) Digitální pohoda a minimalismus	55–70 minut

6.2. Matice 2 – Španělsko – Narativní a zaměstnanecké osoby

Téma	Typ aktivit	Délka
Archetypy / Persony zaměstnavatele (1,5 h)	Energizéry (vyberte si jeden, druhý použijte pro vyprávění/značku příběhu): Moje vnitřní dveře: propojení prostřednictvím přize Rozšiřování energie a odstraňování bariér	20–31 minut 25–38 minut
	Hlavní aktivity (vyberte 1–2): Test archetypů osobnosti Porozumění personám zaměstnavatelů Sbírání kostí – psycho–archeologické spojení s archetypem divoké ženy	31–49 minut 43–63 minut 40–60 minut
Příběh / StoryBrand (1,5 h)	Energizéry (vyberte si jeden, druhý použijte pro archetypy/persony zaměstnavatelů): Moje vnitřní dveře: propojení prostřednictvím přize Rozšiřování energie a odstraňování bariér	20–31 minut 25–38 minut
	Hlavní aktivity (Vyprávění, vyberte si jednu): Cesta hrdiny Moje budoucí já	30–49 minut 34–52 minut
	Hlavní aktivity (StoryBrand, vyberte vše): Vytvořte si svůj příběh značky	44–66 minut

6.3. Matice 3 – Slovensko – HR kariérní koučink

Téma	Typ aktivit	Délka
Osobní rozvoj (1,5 h)	Energizér (vyberte si jeden, druhý použijte pro HR strategie) Vnitřní barvy Hledá se superhrdina	40-55 minut 45-60 minut
	Hlavní aktivity (vyberte 1-2) Budoucnost je ve vašich rukou (doporučují se Vnitřní barvy jako energizér) Objevování HR strategií BUDOUCÍ DOVEDNOSTI Vaše kariéra	34-53 minut 35-50 minut 33-55 minut
HR strategie (1,5 h)	Energizéry (vyberte si jeden, druhý použijte pro osobní rozvoj) Vnitřní barvy Hledá se superhrdina	40-55 minut 45-60 minut
	Hlavní aktivity (vyberte 1-2 - dvě, pokud jsou aktivity krátké) Metoda STAR - Cesta vyprávění příběhů IKIGAI - Praktické vyprávění příběhů Koučovací metoda GROW	32-53 minut 53-67 minut 36-50 minut

6.4. Matice 4 – Norsko – Designové myšlení pro zaměstnatelnost

Téma	Typ aktivit	Délka
Designové myšlení a mapování empatie pro pracovní příležitosti (3 h)	Energizující a hlavní aktivita (vyberte vše) Honba za pokladem pro posílení postavení žen	73–100 minut
	Hlavní aktivita (vybrat vše) Úvod do designového myšlení a mapování empatie	53–66 minut
	Hlavní aktivita (vyberte vše) Posilování postavení žen prostřednictvím designového myšlení, vyprávění příběhů a sociálního podnikání	40–50 minut

7. Aktivita

Česká republika – Digitální dovednosti a umělá inteligence

Úvod do umělé inteligence a prolomení ledů: Umělá inteligence v každodenním životě

Přehled aktivit

Název aktivity: Úvod do umělé inteligence a prolomení ledů: Umělá inteligence v každodenním životě Podtitul: Definice AI a rozpoznání její role v každodenním životě a průmyslu		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Účastníci dokáží jednoduše vysvětlit umělou inteligenci a rozpoznat příklady umělé inteligence v každodenním životě a pracovních kontextech. - Účastníci dokáží uvést příklady nástrojů umělé inteligence, které mohou podpořit úkoly související s hledáním práce nebo žádostmi o zaměstnání. - Účastníci se začnou zabývat konceptem umělé inteligence nezastrašujícím a srozumitelným způsobem.	Zaměření: Digitální dovednosti Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Energizér Typ dovednosti (ESCO): Teaching digital literacy, Principles of artificial intelligence, Communication, Have computer literacy, Data protection Primární cílová skupina: Ženy, které se vracejí na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti. Sekundární cílové skupiny: Studenti neformálního vzdělávání dospělých Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých	

Výsledky učení:

• Znalosti:

- **Povědomí:** Rozpoznat, co je umělá inteligence a kde se objevuje v každodenním životě a pracovních kontextech.
- **Porozumění:** Porozumět běžným příkladům použití umělé inteligence v každodenních činnostech, digitálních službách a profesním prostředí.
- **Použití:** Identifikovat základní způsoby, jak lze nástroje umělé inteligence použít k podpoře procesů hledání práce a žádostí o zaměstnání.

• Dovednosti:

- **Pozorování:** Pozorovat příklady použití umělé inteligence v každodenních nástrojích, digitálních platformách a pracovních situacích.
- **Zkoušení:** Prozkoumat základní nástroje umělé inteligence prostřednictvím řízeného experimentování a skupinových aktivit.
- **Automatická tvorba:** Používejte nástroje umělé inteligence s pokyny k provádění jednoduchých úkolů souvisejících s vyhledáváním informací nebo žádostmi o zaměstnání.

• Postoje:

- **Uvědomění:** si příležitosti i omezení spojená s používáním umělé inteligence.
- **Zvažování:** Projevte otevřenost k prozkoumání využití umělé inteligence v učení, práci a souvisejících

Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých

Minimální-maximální počet účastníků: 4-15

Délka: 34-59 minut

Formát učení: **Osobně** **Online**

Příprava na lekci:

• Potřebné materiály:

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Prezentace (PowerPoint/PDF):**
 - **PowerPoint:**
 Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI in Every...
 - **PDF:**
 Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI in Every...
- **Osobně:**
 - Projektor pro promítání prezentace nebo tištěných podkladů
 - Projektor nebo tabule pro zaznamenání příkladů účastníků.

• Volitelné doplňky:

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření atmosféry vhodné k zamyšlení

• Uspořádání místnosti/vybavení:

oblastech zaměstnání.

- **Preferování:** Oceňujte zodpovědné, etické a podpůrné používání umělé inteligence jako doplněk lidských dovedností.

- Židle uspořádané do kruhu nebo půlkruhu, aby se podpořila diskuse.

- Připravte projektor a/nebo tabuli.

- **Další předpoklady:**

- Základní počítačová gramotnost

Pokyny k aktivitě

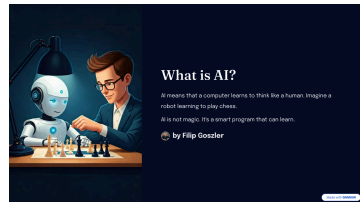
Téma: Úvod do umělé inteligence a prolomení ledů: Umělá inteligence v každodenním životě – Definování umělé inteligence a uznání její role v každodenním životě a průmyslu

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci dokáží vysvětlit umělou inteligenci jednoduchými slovy a uvést příklady nástrojů umělé inteligence, které lze použít při žádostech o zaměstnání.
- Účastníci se začnou zabývat konceptem umělé inteligence nenásilným a srozumitelným způsobem.

Výhody:

- Buduje sebevědomí při diskusi o konceptech umělé inteligence.
- Pomáhá školitelům posoudit počáteční znalosti účastníků.
- Zjišťuje relevantnost umělé inteligence v reálném životě vzhledem k kontextu účastníků.

Krok	Pokyny pro lektora	Čas	Poznámky a tipy
1. Úvodní check-in a Mini-energizer	Pozdravte účastníky: „Vítejte! Dnes se budeme zabývat tím, co je umělá inteligence a jak se projevuje v životě lidí.“ Zeptejte se: „Co je první věc, která lidem přijde na mysl, když slyší slovo umělá inteligence?“ (Rychle se zeptejte všech.) Volitelně: Ukažte první snímek „Co je AI?“, abyste podnítili konverzaci. Účastníci mohou komentovat, než se podělí o své nápady.	2–3 minut	Cíl: Otevřený rozhovor a zjištění, zda jste si danou problematiku vědomi. Materiál:  Module 1 – AI in Everyda... – Snímek 1  Module 1 – Introduction ... – Strana 1 

2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Příprava: Pokud ještě není na projektoru, připravte si prezentaci v PowerPointu  Module 1 – AI in Everyday Life – What is AI? nebo PDF (online/leták):  Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI in Everyday Life – What is AI... 2. Prezentace: Prezentujte následující informace o umělé inteligenci, aby účastníci pochopili důležitost a potenciál umělé inteligence pro životy lidí. 3. Řekněte: „Začněme tím, proč je umělá inteligence dnes důležitá. S umělou inteligencí se setkává každý ve svém každodenním životě. V roce 2025 umělou inteligenci používalo téměř 80 % podniků. V roce 2024 to bylo pouze 55 % (Zdroj).“ Prezentace-  Module 1 – AI in Everyday Life – What is AI? /  Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI in Everyday Life – What is AI... – Část 1 4. Snímek 2: Jak funguje umělá inteligence? Řekněte: • „Umělá inteligence potřebuje spoustu že. Čím více dat získá, tím chytřejší se stává. • Algoritmy jsou jako recepty – říkají umělé inteligenci, jak má data zpracovávat a chápat je. • Umělá inteligence se učí z příkladů, stejně jako se dítě učí mluvit slyšením ostatních.“ • Zeptejte se účastníků: „Kde mohou lidé vidět, jak technologie zlepšuje jejich životy, čím více ji používají? Jak lidé těží z umělé inteligence v každodenním životě? (Příklady. Google, Mapy, Netflix nebo prediktivní text v telefonu.)“ (Dejte účastníkům 1–3 minuty na dobrovolné zodpovězení.) 5. Snímek 3: Umělá inteligence v akci! Řekněte: „Umělá inteligence již lidi podporuje mnoha způsoby:	10–15 minut	Cíl: Otevřený rozhovor a zjištění, zda jste si danou problematiku vědomi. Materiál:  Module 1 – AI in Everyda... – Snímek 1  Module 1 – Introduction ... – Strana 1
---	---	--------------------	---

	• Chytré telefony – Umělá inteligence rozpoznává tváře a hlasy lidí • Autonomní auta – Umělá inteligence se učí řídit. • Zdravotnictví – Umělá inteligence pomáhá lékařům přesněji diagnostikovat nemoci. • Bankovnictví – Umělá inteligence odhaluje podvody a může pomoci chránit peníze lidí.“ 4. Snímek 4 – Co umělá inteligence nedokáže? (Omezení a úskalí) Řekněte: „Umělá inteligence má také limity. • Etické problémy – zneužití dat nebo nahrazení lidských pracovních míst. • Zkreslení – Umělá inteligence může být zkreslená, pokud jsou její data zkreslená. • Chyby – není dokonalá; potřebuje dostatek kvalitních dat. • Lidský dohled – Umělá inteligence stále potřebuje lidi, kteří ji budou učit a vést.“ 5. Snímek 5 – Budoucnost umělé inteligence „V budoucnu bude umělá inteligence: • Chytřejší a užitečnější • Pomáhat s nemocemi a změnou klimatu • Stane se běžnou součástí každodenního života • S důrazem na etiku a bezpečnost.“		
3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: • „Jakými způsoby lidé již používají umělou inteligenci k usnadnění každodenních úkolů?“ • „Které nástroje umělé inteligence lidé běžně používají?“ 2. Napište několik odpovědí účastníků na tabuli nebo chatujte (online). (Dejte všem studentům možnost odpovědět)	3–4 minut	Cíl: Povzbuzovat účast ve skupině bez tlaku na sdílení osobních příběhů.

4 Praktická část hlavní aktivity	Část 1 – Jak může umělá inteligence a lidé spolupracovat Prezentace –  Module 1 – AI in Everyday Life – What is AI? /  Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI in Everyday Life – What is ... – Část 2 1. Řekněte: „Umělá inteligence je chytrý pomocník, ne pán světa. Budoucnost spočívá ve spolupráci člověka a umělé inteligence. Umělá inteligence je nástrojem dobra, ale záleží na tom, jak ji lidé používají. Každý se může naučit, jak umělou inteligenci správně používat.“ Část 2 – AI v každodenním životě a práci 2. Zeptejte se: „Kde se lidé nejčastěji setkávají s AI? Na pracovištích, doma nebo online? Jak AI pomáhá?“ 2. Dejte jim 1-2 minuty na přemýšlení. 3. Vyzvěte je ke sdílení, kategorizujte odpovědi na tabuli/flipchartu (např. generování obrázků, rozpoznávání řeči atd.) 4. Shrňte a kategorizujte příklady (např. zábava, zákaznický servis, zdravotnictví). „Děkuji za dnešní sdílení těchto příkladů! Pojďme se trochu podívat na nejoblíbenější a nejpoužívanější nástroje AI současnosti.“ 5. Prezentujte snímek 7 – Nejlepší nástroje AI pro chat současnosti „Mezi nejoblíbenější nástroje AI v současné době patří: • ChatGPT (OpenAI) • Gemini (Google) • Claude (Anthropic) • Perplexity • NotebookLM (Google)	10–20 minut	Cíl: propojit koncept umělé inteligence s reálnými zkušenostmi. Materiál (volitelný)  Module 1 – AI in Everyda...  Module 1 – Introduction ...
--	---	--------------------	--

Další nástroje lze přidat podle použití a znalostí instruktora.

6. Prezentace Snímek 8 – Další užitečné zdroje

„Pro všechny, kteří by chtěli prozkoumat více, zde je několik skvělých zdrojů:

Na to existuje umělá inteligence

- *Fireflies.ai*
- *Gamma.app*
- *Canva.com*
- *NotebookLM*“

Část 3 – Zábavné vyzkoušení umělé inteligence

1. Řekněte: „Teď, když jsme si povídali o umělé inteligenci, pojďme si jeden nástroj sami vyzkoušet. Vyberte si jeden nástroj umělé inteligence – text, obrázek nebo zvuk – a uvidíte, co dokáže za 2 minuty.“

2. Možnosti k vyzkoušení (vyberte si, co odpovídá přístupu a pohodlí vaší skupiny):

- Textová umělá inteligence → Gemini/ChatGPT (např. požádejte o recept nebo tip do životopisu).
- Obrázková umělá inteligence → Generátor obrázků s umělou inteligencí od Canva, DALL-E (vytvořte zábavný obrázek).
- Zvuková umělá inteligence → Demo Fireflies.ai nebo převod hlasu na text v telefonu.
- Objevování → „Na to existuje umělá inteligence“ (procházejte a vyberte nástroj).

3. Nastavte hravou výzvu. Řekněte: „Položte nástroji umělé inteligence hloupou otázku nebo praktickou otázku týkající se hledání práce. Pak vyberte nejprekvapivější, nejzábavnější nebo nejužitečnější odpověď a sdílejte ji se skupinou.“

	Sdílení ve skupině (pouze 2-3 lidé, abyste ušetřili čas). Zajistěte, aby prostředí ve skupině bylo bez soudů a aby se konverzace vyhýbala osobním soudům.		
5 Čas na reflexi	1. Oceňující dotazování (Appreciative Inquiry): Zeptejte se: „Jak by mohla AI změnit pracovní pozice v budoucnosti?“ „Které oblasti každodenního života lidí by mohly nejvíce těžit z AI?“ „S jakými výzvami se lidé mohou setkat při zavádění AI a jak je lze řešit?“ Dejte všem dobrovolníkům příležitost odpovědět.	5-8 minut	Cíl: Podpořit osobní propojení s tématem. Tip: Dbejte na zaměření na pozitiva a příležitosti, a při diskusi o výzvách se soustředte na řešení.
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne . Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3-5 minut	Cíl: Účastníci reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Ideální je použití Google Docs na zařízeních, protože umožňuje automatické vyhodnocení výsledků. Materiál: Online: Formuláře Google or Nebo tištěný: Word / PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Odměnou dnešní lekce je toto nové povědomí o tom, jak může umělá inteligence zlepšit profesní dráhu lidí a jejich budoucí příležitosti.“	1-4 min	Cíl: Ukončit pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

	2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studentům poskytněte odměnu. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Zdroj gramotnosti v oblasti umělé inteligence • Bezplatný přístup k nástrojům umělé inteligence • Odkaz na seznamy nástrojů umělé inteligence a k čemu se používají 3. Ukončete citátem. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem z knihy The New Laws of Robotics od Franka Pasqualeho: „Robotické systémy a umělá inteligence by měly profesionály doplňovat, ne je nahrazovat.““		
--	--	--	--

Digitální dovednosti

Praktická umělá inteligence pro vaši kariéru

Přehled aktivity

Název aktivity: Praktická umělá inteligence pro vaši kariéru Podtitul: Chytré Použití: Využití AI při hledání zaměstnání		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Poskytněte praktické zkušenosti s různými nástroji umělé inteligence pro žádosti o zaměstnání. - Vybavte účastníky schopností identifikovat případy užití v profesním i osobním kontextu. - Rozvíjejte digitální gramotnost a sebevědomí v adaptaci na technologie umělé inteligence. Výsledky učení: Znalost: Povědomí: Rozpoznat, jak se nástroje umělé inteligence používají v kontextu hledání práce a zaměstnatelnosti. Porozumění: Porozumět různým kategoriím nástrojů umělé inteligence (text, obrázek, organizace, design) a jejich typickým aplikacím v úkolech souvisejících s	Soustředit: Digitální dovednosti Metoda vzdělávání: Neformální aktivita Typ aktivity: Hlavní činnost Typ dovednosti (ESCO): Teach Digital Literacy, Principles of Artificial Intelligence, Prepare for Job Interview Primární cílová skupina: Ženy, které se vracely na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti. Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých Min-Max počet účastníků: 4-15 Délka trvání: 65-82 min. Formát učení: Osobně Online	

kariérou.

- **Použití:** Identifikovat vhodné případy použití umělé inteligence v žádostech o zaměstnání, včetně výhod, omezení a etických aspektů, jako je ochrana údajů a zaujatost.

- **Dovednosti:**

- **Zkoušení:** Prozkoumejte různé nástroje umělé inteligence prostřednictvím řízeného experimentování na podporu úkolů psaní, designu a organizace hledání práce.
- **Tvorba s podporou:** Aplikujte nástroje umělé inteligence s pomocí pokynů k vytváření konkrétních výstupů, jako je obsah životopisů, návrhy motivačních dopisů, vizuální prvky nebo systémy sledování pracovních pozic.
- **Řešení Problémů:** Upravte, zdokonalte a vylepšete výstupy generované umělou inteligencí identifikací chyb, nekonzistencí nebo nesouladů s požadavky na práci.

- **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uznat, že umělá inteligence může podporovat procesy hledání práce a zároveň vyžadovat lidský úsudek, kreativitu a rozhodování.
- **Zvažování:** Prokázat otevřenost k zodpovědnému a kritickému používání nástrojů umělé inteligence, včetně povědomí o etickém používání, ochraně dat a přesnosti.
- **Preferování:** Oceňovat zodpovědné, transparentní a

Příprava sezení:

- **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Přístup k vybraným nástrojům umělé inteligence** (bezplatné nebo zkušební účty):
 - Textová AI: [ChatGPT/Gemini \(Google\)/Claude \(Anthropic\)](#)
 - Bezplatná AI pro obrázky: [Craiyon/DALL-E](#)
 - Zápisník s umělou inteligencí: [NotebookLM \(Google\)/Notion \(s AI asistentem\)](#)
 - [Canva](#) (s Magic Write a AI nástroji)
- **Osobně:** Flipchart/[Miro](#)/[Mentimeter](#) pro seznam AI nástrojů vytvořený studenty (Energizer)

- **Volitelné doplňky:**

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření atmosféry vhodné k zamyšlení
- Tištěné/digitální snímky o konceptech a nástrojích AI
- Projektor a plátno pro živou demonstraci
- Stručný přehled příkazů a funkcí AI
- Tiskárna pro výtisk seznamu nástrojů umělé inteligence vytvořeného účastníky (vytiskněte na konci aktivity)

- **Uspořádání místnosti/vybavení:**

- Stoly a židle pro práci ve skupinách

účelné používání umělé inteligence jako doplněk lidských dovedností v kariérním rozvoji.

- Zajistěte spolehlivé připojení k internetu
- Zásuvky pro napájení zařízení

Pokyny k aktivitě

Téma: Praktická umělá inteligence pro vaši kariéru – chytré Použití: využití AI při hledání zaměstnání

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Umožnit praktické využití alespoň jednoho nástroje umělé inteligence k dokončení konkrétního úkolu souvisejícího s kariérou.
- Podporujte identifikaci praktických příkladů využití umělé inteligence v profesním i každodenním pracovním prostředí.
- Zvyšujte povědomí o etických otázkách, ochraně osobních údajů a odpovědnosti při používání AI v pracovních aplikacích.

Výhody:

- Posiluje zaměstnatelnost prostřednictvím rozvoje praktických digitálních kompetencí a kompetencí souvisejících s AI.
- Zvyšuje produktivitu a kreativitu tím, že ukazuje, jak může AI podporovat úkoly v oblasti psaní, designu a organizace.
- Podporuje informovanou a kritickou reflexi role AI v práci, kariérním rozvoji a společnosti.

Krok	Pokyny pro lektora	Čas	Poznámky a tipy
1. Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Pozdravte účastníky: „Nyní se podíváme na to, jak může umělá inteligence podpořit žádosti o zaměstnání – od psaní až po vizuální prvky.“ 2. Zeptejte se: „Když lidé připravují žádosti o zaměstnání, co bývá nejnáročnější? Psaní, design nebo organizace?“ (Studenti mají na odpověď 1–2 minuty.) 3. Řekněte: „Pojďme se nyní všichni podělit o jeden nebo více nástrojů umělé inteligence, které by lidé mohli prozkoumat při žádostech o zaměstnání.“ (Studenti si zapíší nástroje umělé inteligence na flipcharty/do Mira/chatu.)	3–5 minut	Cíl: Od začátku zdůraznit relevanci. Materiály: Miro/flipcharty (pouze odkaz pro prohlížení:  Miro Upravit odkaz/Mentimeter) Online: Místo Miro mohou účastníci také psát odpovědi do skupinového chatu.

			Tip: Udržujte svižné tempo, aby to neubíralo čas hlavní aktivitě.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „Skvělé! Moc vám děkuji za sdílení těchto nástrojů. A teď si povíme o konkrétních nástrojích umělé inteligence, které mohou být velmi užitečné pro žádosti o zaměstnání.“ Nástroj 1 – Textová umělá inteligence (ChatGPT/Gemini/Claude): 2. Představujeme nástroje pro tvorbu textových textů s umělou inteligencí: „Nástroje pro tvorbu textových textů s umělou inteligencí mohou lidem pomoci s psaním nebo vylepšováním životopisů a motivačních dopisů.“ • ChatGPT (OpenAI): https://chat.openai.com • Gemini (Google): https://gemini.google.com • Claude (Anthropic): https://claude.ai 3. Zeptejte se: „Jaké další nástroje umělé inteligence pro tvorbu textů by mohly být užitečné pro motivační životopisy a dopisy?“ 4. Shromážděte další nápady (buď na flipchartu/Micro/tabuli). Nástroj 2 – Free Image AI (Craiyon/DALL-E) 1. Představujeme bezplatnou umělou inteligenci pro tvorbu obrázků: „Nástroje pro tvorbu obrázků s umělou inteligencí vám mohou pomoci s tvorbou vizuálů pro bannery na LinkedIn, ikony životopisů nebo jednoduchou grafiku.“ • Craiyon (zdarma, jednoduché): https://www.craiyon.com • DALL-E (od OpenAI, integrováno s ChatGPT): https://openai.com/dall-e 2. Zeptejte se: „Jaké další bezplatné nástroje pro tvorbu obrázků s využitím umělé inteligence by mohly být užitečné pro vytváření vizuálů pro žádosti o zaměstnání a profily propojené s pracovními nabídkami?“	10–12 minut	Cíl: Vytvořit kontext před praktickou prací. Materiály: Seznam nástrojů s umělou inteligencí, které účastníci sdíleli v úvodní aktivitě (flipchart/Miro/chat) Volitelně: Tabule Tipy: • U každého z těchto nástrojů doplňte nástroje, které účastníci zmínili v úvodním cvičení, aby se zohlednily jejich nápady i nástroje umělé inteligence, které již znají. • Snažte se, aby to bylo neformální, vyhněte se přednáškovému stylu – vyzvěte účastníky,

	3. Shromážděte další nápady (bud' pomocí flipchartu/Miro/tabule). <u>Nástroj 3 – Umělá inteligence pro notebooky (NotebookLM nebo Notion)</u> 1. Představte nástroje umělé inteligence pro notebooky: „Nástroje umělé inteligence pro notebooky mohou pomoci lidem uspořádat hledání práce a nápady.“ - NotebookLM (Google): https://notebooklm.google - Pojem (s asistentem umělé inteligence): https://www.notion.so/product/ai 2. Zeptejte se: „Jaké další bezplatné nástroje umělé inteligence v podobě notebooků by mohly pomoci s organizací hledání práce a nápadů lidí?“ 3. Shromážděte další nápady (bud' pomocí flipchartu/Miro/tabule). <u>Nástroj 4 – Canva AI (Design)</u> 1. Představte umělou inteligenci Canva (nebo jiné designové nástroje): „Canva s umělou inteligencí dokáže navrhovat životopisy, letáky nebo prezentace.“ - Canva (s nástroji Magic Write a umělé inteligence): https://www.canva.com/ai-tools/ 2. Zeptejte se: „Jaké další grafické nástroje by mohly pomoci s tvorbou životopisů, letáků a prezentací?“ 3. Shromážděte více nápadů (bud' flipchart/Miro/tabule).		aby propojili zmíněné příklady nebo uvedli nové.
3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: „Který z těchto nástrojů by lidem v současné době nejvíce pomohl s žádostmi o zaměstnání?“ 2. Metoda rychlé odpovědi: Účastníci hlasují zvednutím ruky nebo palcem nahoru. 3. Úpravy: Všimněte si, které nástroje se těší největšímu zájmu; použijte je v dalším kroku.	1–3 minut	Cíl: Zajistit relevanci a zapojení.

4 Praktická část hlavní aktivity	1. Studenti používají nástroje uvedené v 2. Teoretické pozadí hlavní aktivity pro žádosti o zaměstnání: <u>Nástroj 1 – Textová AI – ChatGPT/Gemini/Claude (10–12 min):</u> 1. Ukázka. Řekněte: „Napište třívěťé shrnutí životopisu pro profesionála v oblasti zákaznických služeb s 5 lety zkušeností s používáním AI.“ 2. Úkol: Účastníci vloží popis práce a požádají AI o vytvoření úvodního motivačního dopisu nebo shrnutí životopisu. Mohou použít fiktivní profil nebo svůj vlastní. 3. Řekněte: „Nyní prosím vložte popis práce do AI a požádejte ji o vytvoření motivačního dopisu nebo shrnutí životopisu pro vás, případně fiktivního profilu.“ (Dejte účastníkům na dokončení úkolu 10–12 minut.) <u>Nástroj 2 – Free Image AI – Craiyon/DALL-E (10–12 min)</u> 1. Ukázka: Výzva: „Vytvořte banner na LinkedIn s profesionálním modrým pozadím a abstraktním designem.“ 2. Úkol: Účastníci vygenerují obrázek pro své bannery na LinkedIn. Mohou použít fiktivní profil nebo svůj vlastní. (Dejte účastníkům 10–12 minut na dokončení úkolu.) <u>Nástroj 3 – Umělá inteligence v poznámkovém bloku – NotebookLM nebo Notion (10–12)</u> 1. Ukázka: Ukažte jednoduchý systém pro sledování pracovních nabídek se sloupci: Žádost, Pohovor a Nabídka. 2. Úkol: Účastníci vytvoří systém pro sledování s alespoň 3 záznamy (skutečné nebo vzorové pracovní pozice). (Dejte účastníkům 10–12 minut na dokončení úkolu.)	40–48 minut	Cíl: Účastníci si aktivně procvičí dané dovednosti, posílí své sebevědomí a odnesou si konkrétní výsledky. Tipy: • Obcházejte účastníky, nabízejte rychlé návrhy a podporujte vzájemnou pomoc. • Ke každému z těchto nástrojů přidejte nástroje, které účastníci zmínili v úvodním cvičení, a to
---	---	--------------------	---

	<u>Nástroj 4 – Návrh – Canva AI (10–12 min)</u> 1. Demo: Otevřete Canvu → <i>zobrazte šablonu životopisu</i> → požádejte Canvu Magic Write o „<i>Napsání sekce dovedností pro projektového manažera</i>“. 2. Úkol: Účastníci si vyberou šablonu a začnou ji upravovat pomocí svých informací. (Dejte účastníkům 10–12 minut na dokončení úkolu.) Volitelné 1: Požádejte 1–2 dobrovolníky, aby skupině ukázali rychlý výsledek (např. řádek životopisu nebo návrh Canva). Volitelné 2 – Vytiskněte seznam nástrojů umělé inteligence: Zatímco studenti pracují na aktivitách, vytiskněte si seznam nástrojů umělé inteligence za odměnu (7 Odměny a zdroje).		
5 Čas na reflex	1. Zeptejte se: 1–3 otázky v závislosti na čase: „<i>Které typy nástrojů umělé inteligence se obecně jeví jako nejužitečnější pro uchazeče o zaměstnání?</i>“ „<i>Jaké výhody a rizika se mohou objevit při používání umělé inteligence pro Použití?</i>“ „<i>Jak by lidé mohli kombinovat kreativitu s podporou umělé inteligence, místo aby se na ni plně spoléhali?</i>“ 2. Zaznamenejte si klíčové body na tabuli/flipchartu do dvou sloupců: „Nejužitečnější“ / „Další krok“. 3. Volitelné: Pozvěte 2–3 účastníky, aby ukázali svůj oblíbený výstup.	7–8 minut	Cíl: Propojit praxi s reálnou aplikací.
6 Hodnocení	1. Řekněte: „<i>Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.</i>“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs).	3–5 minut	Cíl: Žáci reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem.

	3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“		Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocení výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo Tištěné: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Odměnou za dnešní účast je toto nové povědomí o tom, jak používat nástroje umělé inteligence pro žádosti o zaměstnání a budoucí příležitosti.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Online databáze nástrojů umělé inteligence • Tištěný seznam nástrojů umělé inteligence (z energizéru a Hlavní aktivita) • Přístup k vybraným zdrojům osobního růstu • Pozvánka na další skupinové setkání 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem z...“"Mastery (2012)" od Roberta Greena: „Budoucnost patří těm, kteří se naučí více dovedností a kreativně je kombinují.“	1-2 minut	Cíl: Zakončit pozitivním posilováním. Materiál: Odměna Volitelný materiál: Tiskárna a vytištěný seznam nástrojů umělé inteligence

Digitální pohoda

Tipy a triky: Jak zůstat zdravý a klidný v digitálním světě

Digitální check-in a prolomení ledů

Přehled aktivit

Název aktivity: Digitální check-in a prolomení ledů Podtitul: Začátek cesty k digitální pohodě		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Představte koncept digitální pohody poutavým a přístupným způsobem. - Budujte povědomí o tom, jak digitální návyky ovlivňují zdraví, emoce a vztahy. - Povzbudte účastníky, aby rozpoznali běžné digitální stresory a prozkoumali strategie pro dosažení rovnováhy. - Vytvořte pozitivní a spolupracující atmosféru po zbytek modulu. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat koncept digitální pohody jako rovnováhu mezi používáním technologií a celkovou	Zaměření: Digitální pohoda Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Energizér Typ dovednosti (ESCO): Show Confidence, Communication, Teach Digital Literacy Primární cílová skupina: Ženy, které se vracely na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: Studenti neformálního vzdělávání dospělých Min-Max počet účastníků: 4-15	
	Délka trvání: 29-44 minut	

pohodou.

- **Porozumění:** Pochopte běžné digitální stresory (např. neustálá upozornění, multitasking, FOMO) a jejich dopady na zdraví a vztahy.
- **Použití:** Identifikujte jednoduché strategie, které podporují zdravější digitální návyky v každodenním prostředí.

• **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Pozorujte každodenní digitální chování a rozpoznávejte vzorce, které přispívají k přetížení nebo rovnováze.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte různé přístupy ke správě digitálních návyků prostřednictvím hraní rolí, skupinové diskuse a analýzy scénářů.
- **Řešení problémů:** Navrhněte praktická řešení běžných problémů v oblasti digitální pohody prezentovaných ve sdílených scénářích.

• **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uvědomte si, že digitální návyky ovlivňují emocionální, sociální a duševní pohodu.
- **Zvažování:** Projevte otevřenost k reflexi digitálního chování a experimentování s malými změnami.
- **Preferování:** Ceníme si vyváženého, vědomého a zodpovědného používání technologií jako součásti

Formát učení: **Osobně** **Online**

Příprava sezení:

• **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnoticí formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Osobně:** Flipchart/tabule a fixy

• **Volitelný Doplněk:**

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Karty se scénáři/psané scénáře na obrazovce/tabuli

• **Uspořádání/vybavení místnosti:**

- Židle uspořádané do kruhu/tvaru U

• **Další předpoklady:**

- Základní znalost používání digitálních zařízení (chytré telefony, tablety, počítače) a navigace na internetu

každodenní pohody.

Pokyny k aktivitě

Téma: Digitální check-in a prolomení ledů: Začátek cesty k digitální pohodě

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Získání prvního pochopení digitální pohody jako rovnováhy spíše než omezení
- Rozpoznávání běžných digitálních výzev v každodenním životě
- Spoluvytváření jednoduchých strategií, které mohou podpořit zdravější digitální návyky

Výhody:

- Buduje povědomí o tom, jak digitální nástroje ovlivňují zdraví, emoce a společenský život.
- Podporuje týmovou práci a kreativitu při řešení problémů.
- Nastavuje konstruktivní, na řešení zaměřený tón pro další aktivity.
- Snižuje úzkost z daného tématu tím, že udržuje hravý a kolektivní přístup.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	Improvizace: 1. Řekněte: „Zahřejme se rychlou improvizací!“ 2. Rozdělte účastníky do skupin po 3 (pokud skupinu nelze rozdělit na 3, může mít jedna skupina 4 účastníky). Poté každému účastníkovi přiřadte číslo (počítejte v kruhu od 1–2–3). 3. Pokyn: „Každý z vás má své číslo. Každý s číslem 1 bude hrát roli „digitálního přetížení“ – bzučení telefonů, příliš mnoho záložek, neustálá oznámení.“ Osoba s číslem 2 bude „digitálně vyvážená“ – klidná, soustředěná, s nastavením hranic. Všichni vy, kteří jste číslo 3, budete osobou mezi digitálním přetížením a digitální rovnováhou. Věnujte minutu vytvoření krátké scény, ve které tyto postavy zahrajete.“	4–7 minut	Cíl: Na začátku aktivity zapojte účastníky hravou a odlehčenou formou a povzbudte je. Nastavte si na lekci pozitivní a zábavnou mentalitu.

	4. Mini-představení: Po 2–3 minutách vyzvěte 2–3 dvojice, aby to rychle zahrály skupině. 5. Potvrďte aktivitu: „Skvělá práce, všichni! Scény ukázaly kontrast velmi kreativním způsobem.“ 6. Zvýrazněte hlavní myšlenku. Řekněte: „Tyto krátké scénky s rolemi odrážely, jak se digitální život může pohybovat mezi přetížením, rovnováhou a prostorem mezi tím. Malé, jednoduché akce už mohou posunout dynamiku směrem k větší rovnováze.“ 7. Přejít k hlavní části: „V další části se podíváme na praktické strategie a příklady, které mohou podpořit digitální pohodu a minimalismus v každodenních kontextech.“		
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	Část 1 – Představujeme digitální pohodu 1. Stručný přehled prezentujte pomocí slajdů nebo flipchartu. Řekněte: „Digitální pohoda je o rovnováze. Technologie je skvělý nástroj, ale lidé snadno ztratí kontrolu, což může...“ovlivnit jejich zdraví a vztahy. Každý člověk si musí najít svou vlastní rovnováhu – ideální bod, kdy ho digitální technologie podporují, a ne vyčerpávají.“ Definice digitální pohody „Digitální pohoda je soubor dovedností a postupů, které pomáhají lidem udržovat zdravý a vyvážený vztah k moderním technologiím. Nejde o to, abychom se technologiím úplně vyhýbali, ale spíše o to, abychom je vědomě používali tak, aby sloužily lidem a nenarušovaly jejich duševní, fyzický a sociální život.“ Tento koncept zahrnuje například: • Vědomé používání– Zeptejte se, proč a jak dlouho někdo aplikaci používá. • Ochrana soukromí a údajů – Chraňte něčí informace.	6–10 minut	Cíl: Propojte koncept umělé inteligence s reálnými zkušenostmi.

- **Stanovení hranic** - Vytvořte pravidla pro čas offline (např. žádné obrazovky před spaním).
- **Snížení rozptýlení** - Omezení oznámení.
- **Váhy** - Bud'te přítomni online i offline.

Cílem digitální pohody je využívat technologie jako nástroj ke zlepšení kvality našeho života, nikoli jako zdroj stresu, úzkosti nebo sociální izolace."

2. Vysvětlete, že digitální pohoda souvisí se čtyřmi aspekty zdraví:

„Digitální pohoda propojuje čtyři aspekty zdraví:"

1. **BIO** - tělo (spánek, zrak, energie)
2. **PSYCHO** - emoce (stres, FOMO, úzkost)
3. **SOCIÁLNÍ** - vztahy, rodinné návyky
4. **DUCHOVNÍ** - význam vnitřního klidu, soustředění.

Říci: „Lidské mozky jsou nastaveny na nedostatek, vztahy a očekávání. Technologie spouští dopamin, hormon štěstí, který je udržuje v napětí. Proto..."scrollování na sociálních sítích může se cítit návykově."

3. Vysvětlete FOMO (strach z promeškání příležitosti):

Řekněte: „FOMO (strach z promeškání) je stav, kdy se někdo cítí úzkostně nebo odtrčeně, protože si myslí, že ostatní žijí online zajímavější život. Je to jeden z hlavních faktorů, které ovlivňují nezdравé digitální návyky."

Strategie zapojení:

Nechte 2-3 účastníky krátce se podělit. Normalizujte zážitky.

Část 2 - Digitální návyky a výzvy

1. Řekněte: „Zamysleme se nad běžnými digitálními návyky, které mohou způsobovat stres. Jaké návyky by lidé mohli změnit, aby si zlepšili život?,"

2. Shromážděte odpovědi na flipchartu pod dvěma nadpisy: „Návyky, které je třeba změnit" a „Pozitivní dopad změny".

3 Průběžný check-in	Požádat: „Kdy se lidé obvykle cítí zahlceni technologiemi? Jaké to může mít dopady na zdraví nebo vztahy?“ Povzbudte pár rukou.	1-2 minut	Cíl: Posoudit aktuální Porozumění účastníků.
4 Praktická část hlavní aktivity	Hra prolomení ledů – Prozkoumejte „záhadné případy“ digitálního stresu. 1. Nastavení: Přiřaďte skupinám různé scénáře, například: „Anna má úzkost, když vidí fotky přátel z dovolené.“ „Mark scrolluje na TikToku do 2 hodin ráno a v práci se trápí.“ „Sariny děti se denně hádají o čas strávený u obrazovky.“ 2. Hrajte-Říci: „Každá skupina je detektivní tým. Vaším úkolem je:“ 1) Identifikujte stresor ve vašem případě. 2) Najděte alespoň dvě možná řešení. 3) Připravte si krátký „případový soubor“ nebo ho před skupinou sehraje. Máte 10 minut.“ (Účastníci hrají detektivní hru po dobu 10 minut) 3. Po přípravě řekněte: „Čas vypršel, detektivové! Prosím, prezentujte svá zjištění. Nebojte se vysvětlit, ukázat flipcharty nebo si to zahrát v zábavné scéně.“ Po každé prezentaci povzbudte k potlesku. Po přítomných všech skupinách řekněte: • „Pojďme se podívat o krok zpět. Které stresory se objevovaly nejčastěji?“ • Která řešení by mohla být pro většinu lidí v reálném životě nejsnadněji aplikovatelná? • Který z nich by mohl být pro většinu lidí obtížný a proč?“	12-13 minut	Cíl: Naučte se rozpoznávat digitální stresory a promyslete strategie jejich zvládnání. Materiál – Volitelné: Karty scénářů/Vnapsané scénáře na obrazovce/tabuli Zábavný faktor: Hraní rolí, kreativní prezentace (např. skupina může případ „zahrát“). Tip: Během práce se pohybujte mezi skupinami, v případě potřeby se ptejte na doplňující otázky („Co je zde hlavním stresorem?“).
5 Čas na reflex	Použijte MÍSTO – ČAS – AKTIVITA – OBSAH rámec:	2-3 minut	Cíl: Podporujte osobní vztah k tématu.

	„Kde si lidé mohou nastavit své „zóny bez telefonů“ (domov, práce, spánek)?“ „Jaké jednoduché návyky mohou lidem pomoci mentálně se vypnout?“ „Jak lze technologie využít k podpoře duševního zdraví spíše než k jeho poškození?“		
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: SWord/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Odměnou dnešního setkání je toto nové povědomí o tom, jak digitální pohoda ovlivňuje většinu lidí a jak používat nástroje na podporu duševního zdraví.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte a upravte si čas, tyto myšlenky podle zájmů a možností vaší organizace. - Leták o digitální pohodě - Odkazy na digitální pohodu	1–4 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem z [NEW LAWS OF ROBOTICS](#) od Franka Pasqualeho: „Robotické systémy a umělá inteligence by měly profesionály doplňovat, ne nahrazovat.“

Digitální pohoda a minimalismus

Přehled aktivit

Název aktivity: Digitální pohoda a minimalismus Podtitul: Vyvažování technologie, emocí a života		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Představit digitální minimalismus jako vyvážený přístup k využívání technologií - Podporujte reflexivní zkoumání emocí spojených s digitálními návyky - Ved'te tvorbu jednoduchých a dosažitelných kroků, které podporují digitální pohodu. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat koncept digitální pohody jako rovnováhu mezi používáním technologií a celkovou pohodou. Porozumění: Pochopíte běžné digitální stresory a jejich potenciální dopady na zdraví, emoce a vztahy. Použití: Identifikujte praktické strategie, které podporují zdravější digitální návyky v každodenním prostředí.	Zaměření: Digitální pohoda Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Hlavní činnost Typ dovednosti (ESCO): Show Confidence, Teach Digital Literacy, Have Emotional Intelligence, Communication, Develop strategy to solve problems, Maintain psychological well-being Primární cílová skupina: Ženy, které se vracejí na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: Studenti neformálního vzdělávání dospělých Min–Max počet účastníků: 4–15 Délka trvání: 55–70 minut Formát učení: Osobně Online Příprava sezení: Požadované materiály:	

• Dovednosti:

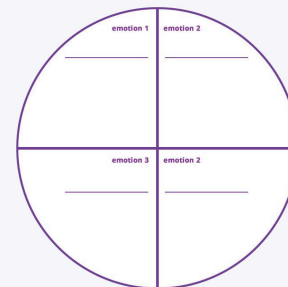
- **Pozorování:** Pozorujte každodenní digitální chování a rozpoznávejte vzorce spojené s přetížením nebo rovnováhou.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte různé přístupy k digitální pohodě prostřednictvím hraní rolí, skupinové diskuse a analýzy scénářů.
- **Řešení problémů:** Vypracujte jednoduchá řešení problémů digitální pohody prezentovaných ve sdílených scénářích.

• Postoje:

- **Uvědomění:** Uznejte, že digitální návyky ovlivňují pohodu a každodenní fungování.
- **Zvažování:** Projevte otevřenost k reflexi digitálního chování a experimentování s malými, zvládnutelnými změnami.
- **Preferování:** Cení si vyváženého a vědomého používání technologií jako součásti zdravého denního režimu.

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnoticí formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Kruh emocí** (tištěné nebo upravitelné online verze):

 Module 1 – Digital Wellbeing & Minimalism – Emotion Circle...



WOWME | Co-funded by the European Union

• Volitelný Doplněk:

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Flipchart nebo bílá tabule a fixy (pro sběr skupinových postřehů)
- Samolepicí papírky nebo kartičky pro sdílení ve skupině
- Tištěné nebo digitální **Akční plán pro blahobyt** šablona

• Vybavení místnosti:

- Židle v kruhu nebo ve tvaru U pro povzbudit otevřenost a sdílení



- Pokud účastníci používají notebooky/tablety, jsou k dispozici elektrické zásuvky

Pokyny k aktivitě

Téma: Digitální pohoda a minimalismus – Vyvažování technologie, emocí a života

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci chápou digitální minimalismus, procvičují si reflexi bez použití technologií, zkoumají emoční inteligenci a vytvářejí akční plán pro zdravější digitální návyky.

Výhody:

- Snižuje digitální nepořádek a stres
- Zlepšuje rovnováhu mezi onlineaoffline život
- Buduje emoční uvědomění apovzbuzujeúmyslné využití technologií
- Podporuje praktickéadosažitelné cíle digitální pohody

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Pozdravte účastníky: „Nyní prozkoumáme, jak žít s technologiemi záměrněji.“ 2. Možnost 1 – Jednoslovná hra (osobně): „Popište digitální návyky lidí jedním slovem.“ (Například: zaneprázdněný, vyrovnaný, rozptýlený, všímavý.)„ Dejte všem účastníkům možnost odpovědět dobrovolně. 3. Možnost 2 – Hra s emotikony (online): „Popište digitální návyky lidí pomocí několika emoji.“ Účastníci mohou sdílet své nápady v chatu.	2–3 minut	Cíl: Rychlý průběh, udává tón. Tip: Pokud účastníci rádi používají svá digitální zařízení, digitální adaptace by mohla být aplikována i na prezenční sezení.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Představte digitální minimalismus: Řekněte: „Digitální minimalismus spočívá v používání technologií s úmyslem – zaměření se na to, co skutečně přidává hodnotu, a zbavení se nepořádku. Není to totéž jako digitální detox, což znamená na chvíli opustit všechny digitální nástroje. Spíše jde o rovnováhu.“	5–6 minut	Cíl: Udržujte příklady praktické a srozumitelné. Tipy: Sdílejte svůj vlastní příklad, aby se s ním dalo logicky ztotožnit (např.

	2. Uved'te 3-4 klíčové strategie: <i>„Zde je několik strategií pro digitální minimalismus, které...“ můžepomáhají lidem cítit se v digitálním životě vyváženěji:</i> • Vypněte nepodstatná oznámení, abyste omezili zbytečné vyrušování. • Kontrolujte a upravujte používání aplikací nebo sociálních médií tím, že ponecháte nástroje, které slouží jasným účelům, a odstraníte ty, které neslouží. • Stanovte si časy nebo prostory bez technologií (např. během jídla nebo na začátku dne). • Definujte hranice času stráveného u obrazovky, například konkrétní hodiny používání nebo limity aplikací. 3. Strategie zapojení – Zeptejte se: <i>„Představte si, že člověk zkrátí čas strávený u obrazovky o 30 %. Co by mohl dělat s časem navíc?“</i> 4. Pozvěte 2-3 dobrovolníky sdílet, podněcovat fantazii (např. čas s rodinou, učení, odpočinek). 5. Přechod – Řekněte: <i>„Pojďme si nyní vyzkoušet, jaké to je, byť jen na chvíli se odpoutat od digitálního šumu.“</i>		„Smazal jsem jednu aplikaci a najednou jsem tento měsíc přečetl o 3 knihy víc“). Materiál: Flipchart/tabule a fixy
3 Průběžný check-in	Požádat: <i>„Jsou tohle Jsou minimalistické myšlenky realistické nebo užitečné pro většinu lidí?“</i> Pro rychlou zpětnou vazbu použijte palec nahoru/z boku/dolů.	1-2 minut	Cíl: Posoudit aktuální Porozumění účastníků.
4 Praktická část hlavní aktivity	Část A – Reflexe bez technologických problémů (10 min) 1. Požádejte účastníky, aby si odložili zařízení. • Online adaptace: Požádejte účastníky, aby zavřeli všechna ostatní okna na svých laptopech a odložili telefony a další zařízení. 2. Rozdějte papír a pera. 3. Poučit – Řekněte: <i>„Během následujících 5 minut pište nebo kreslete o digitálních návycích většiny lidí. Zamyslete se nad tím: Jak digitální nástroje</i>	40-45 minut	Cíl: Naučte se rozpoznávat digitální stresory a promyslete strategie jejich zvládnutí. Tip: Dopřejte si ticho během psaní/kreslení – to je mocné. Normalizujte

ovlivňují životy lidí? Co by mohly změnit, aby se tyto digitální návyky zlepšily nebo změnily?”

4. Po 5 minutách vyzvěte dobrovolníky, aby se podělili o své úvahy.

Zeptejte se:

- „Jaké emoce většina lidí cítí, když odkládají svá zařízení?”
- „Jaké jsou výhody toho, když si člověk udělá pár minut pauzu od sociálních médií a dalších digitálních aktivit?”

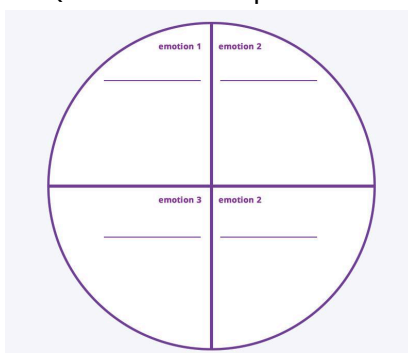
Část B – Emoční inteligence a všímavost (20–25 min)

1. Představte – Řekněte: „Emoce často ovlivňují digitální návyky lidí.

Například někdo může scrollovat, když je úzkostlivý, nebo kontrolovat zprávy, když se cítí osamělý. Uvědomění si vlastních emocí pomáhá lidem činit lepší rozhodnutí.”

2. Příprava – Kruh emocí: Rozdání

 Module 1 – Digital Wellbeing & Minimalism – Emotion Circle.pdf /odeslat PDF do digitálních zařízení (tištěné nebo upravitelné online verze)

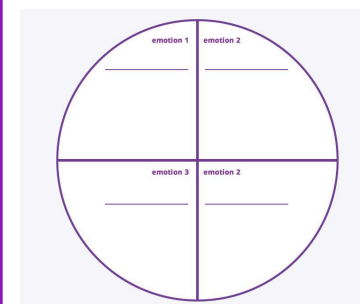


3. Pokyn: Požádejte účastníky, aby do kruhu emocí zapsali 4 emoce.

všechny emoce (pozitivní i negativní). Sdílení je volitelné, abyste mohli tvořit. Bezpečné prostředí.

Materiály: Digitální zařízení/Papír a pera, **Kruh emocí** (tištěné nebo upravitelné online verze):

 Module 1 – Digital Wel...



	Řekněte: „Prosím, napište 4 emoce, které většina lidí cítí nejčastěji.“ <i>zatímco používání technologií (např. stres, nadšení, rozptýlení, spojení s ostatními).</i>“ Pak si studenti vyberou jednu emoci a podrobně ji popíší: • „Kdy lidé cítí emoce?“ • „Kde v jejich tělech cítí to??“ • „K čemu to lidi vede?“ Část C – Akční plán pro digitální pohodu (10 min) 1. Volitelné – Rozdejte šablonu Akčního plánu digitální pohody (pracovní list nebo jednoduchý materiál na rozdání). 2. Řekněte: „A teď přejdeme od reflexe k akci. Vyberte si jeden digitální návyk, který by odborník doporučil na týden změnit, aby se zlepšil život lidí. Zapište si jeden konkrétní, dosažitelný krok, který by odborník doporučil.“ Příklady: • „Žádné telefony u večeře,“ • „Vypněte oznámení ze sociálních médií,“ • „Vezměte si 10minutová ranní procházka před kontrolou zpráv.“ 3. Nastavení: Zeptejte se účastníci se rozdělí do dvojic a sdílejí zvolenou změnu návyku za účelem zajištění odpovědnosti. 4. Zeptejte se: „S jakým malým krokem by mohl člověk začít ke zlepšení své digitální pohody?“		
5 Čas na reflex	1. Řekněte: „A teď se zamysleme nad tím, o čem jsme dnes mluvili.“ 2. Vděčné dotazování. Zeptejte se: • „Jak může pochopení emocí pomoci zlepšit digitální rovnováhu?“ • „Která ze strategií se ukázala jako obzvláště přínosná a proč?“	3–5 minut	Cíl: Podporujte osobní vztah k tématu. Tip: Zaznamenejte odpovědi na flipchartu ve 2 sloupcích: Poznatky / Další kroky

			Materiál: Flipchart/bílá tabule
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tipy: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte a upravte si čas.tyto myšlenkypodle zájmů a možností vaší organizace. - Vytvořte kontrolní seznam digitální pohody (denní připomínky: „Vypněte nepodstatná oznámení“, „Připravte si jídlo bez technologií“ atd.). - Nabídněte malý symbolický předmět (lepicí papírky, karty mindfulness nebo dokonce kartu s digitálním detoxikačním závazkem). - Sdílejte seznam doporučených aplikací/zdrojů pro digitální pohodu (např. Forest, Headspace, Freedom, výzvy Digital Detox).	1–4 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

	3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem z Bird by Bird od Anne Lamottové: „Téměř všechno bude zase fungovat, když to na pár minut odpojíte ze zásuvky, včetně vás.“		
--	--	--	--

Španělsko – Narativní a zaměstnanecké osoby Energizéry

Moje vnitřní dveře: propojení prostřednictvím příze

Přehled aktivit

Název aktivity: Moje vnitřní dveře: propojení prostřednictvím příze Podtitul: Posilování soudržnosti skupiny a spolupráce		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Představte účastníky v kreativním, introspektivním a inkluzivním způsobem - Posilovat soudržnost skupiny prostřednictvím symbolického aktu spojení. - Zvyšovat povědomí o neverbální komunikaci a její roli v budování profesionálních vztahů. - Povzbudte k zamyšlení nad tím, jak lze vnitřní stavy a perspektivy vyjádřit symbolickými volbami. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat, jak neverbální interakce a symbolické jednání přispívají k propojení skupiny. Porozumění: Pochopíte koncept vzájemné závislosti v	Zaměření: Archetypy / Persony zaměstnavatelů Narativní / StoryBrand Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Energizér Typ dovednosti(ESCO): Communication, Collaboration and creativity, Show Confidence, Social and communication skills and competences Primární cílová skupina: Ženy, které se vrací na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých	

rámcí skupiny.

- **Použití:** Identifikujte, jak fyzický prostor, pohyb a sdílené materiály ovlivňují dynamiku skupiny.

• **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Pozorujte interakce ve skupině, vzorce propojení a sdílenou pozornost.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte neverbální komunikaci prostřednictvím řízené fyzické a tvůrčí aktivity.
- **Řešení Problémů:** Upravujte akce v reakci na potřeby skupiny, abyste udrželi kolektivní rovnováhu a plynulost.

• **Postoje**

- **Uvědomění:** Uznejte, že individuální přítomnost a činy ovlivňují kolektivní prožitek.
- **Zvažování:** Projevte ochotu reflektovat osobní roli a chování v kontextu skupiny.
- **Preferování:** Važte si spolupráce a propojenosti jako pozitivních prvků skupinové interakce.

Minimální-maximální počet účastníků: 4-20

Délka trvání: 25-43 minut

Formát učení: **Osobně** ▾

Příprava sezení:

• **Požadované materiály:**

- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivě)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Příze nebo klubko provázku:** Různé barvy (nastříhané na stejné délky nebo dle velikosti skupiny)
- **Karty s obrázky dveří:** různé vzory představující emoce, životní fáze a stavy mysli

• **Volitelný Adoplnky:**

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Mentimeter ([Mentimeter](#))
- **Carl Gustav Jung - Man and His Symbols**

• **Uspořádání/vybavení místnosti:**

- **Volný centrální prostor** pro výběr příze a karet
- **Podlahaplochak:**
 - Sroložit karty po podlaze
 - Pzpletejte přízi dohvězdaalestážista vstřed místnosti před sezením
 - **Židle** v kruhu nebo půlkruhu

Pokyny k aktivitě

Téma: Moje vnitřní dveře: propojení prostřednictvím příze – Posilování skupinové soudržnosti a spolupráce

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci zkoumají svůj vnitřní stav prostřednictvím symbolické a ztělesněné reflexe, přičemž obraz dveří používají jako metaforu pro osobní otevřenost a spojení.
- Prostřednictvím vytvoření sdílené sítě přízi skupina zažívá mezilidskou důvěru a spolupráci a získává vhled do toho, jak individuální volby a neverbální jednání ovlivňují kolektivní dynamiku.
- Účastníci odcházejí se zvýšeným pocitem sebeuvědomění, empatie a propojení ve skupině.

Výhody:

- Buduje důvěru a otevřenost.
- Podporuje introspekci a symbolické myšlení.
- Posiluje koncept propojenosti v týmové práci.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Vřele pozdravte skupinu. Řekněte: „Dnes jdeme prozkoumat symboly komunikace a spolupráce kreativním způsobem s využitím obrázků dveří otevřít nové pracovní příležitosti přízi vidět lidské spojení.“ 2. Zeptejte se: „Jaké slovo by lidé mohli použít jako synonymum pro slovo „spojení“?“ (Rychlé kolo. Asi 1 minuta) 3. Mini-energizer- Říci: „Prosím Postavte se, zhluboka se nadechněte a představte si, že otevíráte krásné dveře do dnešní dílny.“	3–4 minut	Cíl: Zvyšte pozornost a připravenost. Nabijte účastníky energií. Tón: Vřelý a příjemný. Tip: Použijte Mentimeter
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Nastavení: Ujistěte se, že karty a příze jsou rozprostřeny po podlaze (Příprava na lekci). 2. Stručně vysvětlete:	1–4 minut	Cíl: Stručné vysvětlení konceptu. Tip: Úvod udržujte stručný, zaujměte účastníky. Před začátkem mějte karty na očích.

	„Carl Gustav Jung ve své knize vysvětlil, že symboly jsou hluboce osobní, zvláště když se objevují ve snech, „Člověk a jeho symboly“. Některé symboly jsou univerzální, ale každý člověk je prožívá a interpretuje individuálně. V této aktivitě se zaměříme na dva symboly: dveře a přízi. Dveře mohou představovat otevírání nové příležitosti, zatímco příze odráží neviditelná spojení mezi lidmi.“ 3Ukažte karty na podlaze a vysvětlete: „Vyberte si dveře, kterénejlépe reprezentuje budoucí příležitosti Může to být jakýkoli obrázek, není v něm správné nebo špatné.“		Materiály: Karty s obrázky dveří, volitelné: Carl Gustav Jung – Man and His Symbols
3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: „Jsou k úkolu nějaké otázky?„ 2. Řekněte: „Karty nám pomohou pochopit souvislosti a aspekty, které by mohly lidem pomoci pochopit nové příležitosti.“ - Vybírejte intuitivně; každý symbol může mít jiný význam.“ 3. Dejte účastníkům jednu minutu na to, aby si prohlédli karty.	1–2 minut	Tip: Tím je zajištěna jasnost před přechodem k Hlavní aktivitě.
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Nastavení: Částice Kalhoty sedí v kruhu. Vyzvěte účastníky, aby si vybrali kartu z podlahy a uvedli svá jména. 2.Prokázat: - Při zvedání karty řekněte: „Během příštích 5 minut seberte kartu ze země.“ „...“ - Zatímcochůzede středu místnosti, zvedněte konec příze a vraťte se na své místo se slovy: „Každý si vybírána konci příze a vrací se kjejichžidle, zatímcosdílení jejichjméno.“ 3. Nastavení: Všichni účastníci si vyberou kartu, vezmou přízi a vrátí se na svá místa.	10–18 minut	Cíl: Povzbudte k stručnému sdílení, aby se mohli vyjádřit všichni. Tip: Příze by měla být dostatečně dlouhá, aby dosáhla na všechna sedadla. Pokud je čas omezený, vyzvěte účastníky, aby se podělili jedno slovo nebo krátká fráze místo úplného vysvětlení.

	4. Úvod Jakmile se všichni účastníci vrátí na svá místa, projděte kruh, každý účastník se představí a vysvětlí, proč si vybral danou kartu. 5. Řekněte: „<i>Pojďme se podívat do kruhu. Sdělte nám prosím své jméno a jakou příležitost nebo kvalitu by vámi vybrané dveře mohly představovat pro něčí profesní nebo osobní růst.</i>“ Pokračujte, dokud se všichni nepodělí, a vytvořte mezi účastníky viditelnou síť příze.		Materiály: Příze, karty s obrázky dveří
5 Čas na reflexi	1. Upozorněte na síť příze. Říci: „<i>Podívejte se, co jsme vytvořili bez plánování – to je spojení naší skupiny.</i>“ 2. Zeptejte se: „<i>Co by mohly dveře symbolizovat pro další profesní krok lidí?</i>“ „<i>Jak by mohlo pozorování těchto spojení změnit způsob, jakým lidé přemýšlejí o týmové práci?</i>“ „<i>Jaké vlastnosti pomáhají lidem společně ,otvírat nové dveře‘?</i>“ Dejte každému účastníkovi možnost odpovědět.	6–8 minut	Cíl: Pomozte studentům zamyslet se nad svými budoucími příležitostmi a možnými způsoby, jak jich dosáhnout. Tip: Buďte struční; shromážďujte rychlou zpětnou vazbu pro zlepšení
6 Hodnocení	1. Řekněte: „<i>Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.</i>“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco?“ 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím?	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vtištěno: Word/PDF

	4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“		
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Ten/Ta/Toodměnou za dnešní účast na této aktivitě je toto nové uvědomění s kontakty lidí a budoucí příležitosti,““ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím poskytněte studentům odměnu. Neváhejte ji upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Mini symbolický žeton (záložka do dveří) • Přístup k vybraným zdrojům osobního růstu • Pozvánka na další skupinové setkání 3. Konec Na citaci. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem z Don Quijote od Miguela de Cervantese „Kde se jedny dveře zavřou, se otevřou jiné.“	1–2 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

Rozšiřování energie a odstraňování bariér

Přehled aktivit

Název aktivity: Rozšiřování energie a odstraňování bariér Podtitul: Řízené cvičení pro propojení a nekonečný potenciál		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Účastníci se zapojí do řízeného energizéru kombinujícího jednoduchý pohyb a vizualizaci, který aktivuje soustředění, prostorové vnímání a koordinaci ve skupině. - Cvičení pomáhá účastníkům pozorovat a přizpůsobovat se skupinovému rytmu, čímž se zlepšuje soustředění a reakceschopnost v prostředí spolupráce. - Prostřednictvím této společné zkušenosti skupina posiluje neverbální komunikaci, vzájemnou pozornost a kolektivní flow. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat, jak soustředění, pozornost a vnitřní stavy ovlivňují interakci a spolupráci ve skupině. Porozumění: Pochopte, jak vizualizace a koordinovaný pohyb mohou podpořit skupinový rytmus a spolupráci.	Zaměření: Archetypy / Persony zaměstnavatelů ▾ Narativní / StoryBrand ▾ Vzdělávací metoda: Neformální aktivita ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Typ dovednosti (ESCO): Show Confidence, Exercise self-reflection, Maintain psychological well-being Primární cílová skupina: Ženy, které se vracejí na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: Studenti neformálního vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 2-30 Délka trvání: 26-39 minut Formát učení: Osobně ▾ Online ▾ Příprava sezení: Požadované materiály:	

- **Použití:** Identifikujte jednoduché techniky pozornosti a dýchání, které podporují kolektivní soustředění ve skupinovém prostředí.
- **Dovednosti:**
 - **Pozorování:** Všimněte si, jak se členové skupiny pohybují a koordinují ve sdíleném prostoru.
 - **Zkoušení:** Sledujte řízenou vizualizaci a synchronizovaný pohyb vedený facilitátorem.
 - **Samostatná tvorba:** Přirozeně upravujte pohyby a soustředění, abyste udrželi plynulost a rovnováhu týmu.
- **Postoje:**
 - **Uvědomění:** Uvědomte si, že individuální zaměření a přítomnost ovlivňují dynamiku skupiny.
 - **Zvažování:** Projevujte otevřenost a respekt ke sdílenému prostoru a kolektivním procesům.
 - **Preferování:** V prostředí spolupráce si cením klidného soustředění, koordinace a spolupráce.
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivitě)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Volitelné doplňky:**
 - Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
 - Tlumené osvětlení nebo pohodlné místo k sezení/ležení.
- **Uspořádání/vybavení místnosti:**
 - Klidné místo s minimálním rušivým vlivem.
 - Židle nebo podložky pro pohodlné sezení.
- **Další předpoklady:**
 - Instruktorka se cítí pohodlně při vedení vizualizační aktivity.

Pokyny k aktivitě

Téma: Rozšiřování energie a odstraňování bariér – řízené cvičení

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci se zapojí do řízeného skupinového cvičení, jehož cílem je zvýšit soustředění, přítomnost a vnímání sdíleného prostoru.
- Účastníci zkoumají, jak mohou pozornost a pohyb posílit spolupráci a pomoci překonat komunikační nebo koordinační bariéry pozitivním a energizujícím způsobem.

Výhody:

- Podporuje duševní jasnost a kolektivní soustředění.
- Podporuje neverbální spolupráci a týmový rytmus.
- Posiluje přizpůsobivost a otevřenost ve skupinové práci.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Vřele pozdravte účastníky. 2. Řekněte: „Dnes si na pár minut osvěžíme pozornost a prozkoumáme, jak mohou skupiny zůstat propojené a koordinované.“ 3. Zeptejte se: „Když lidé úspěšně spolupracují, jaká slova popisují tuto zkušenost? (Příklady: vyvážený, plynulý, kreativní, soustředěný.)“ (Dejte studentům 1 minutu na přemýšlení o tom, co chtějí říct, a dejte jim prostor k sdílení).	2–3 minut	Cíl: Zajistěte si pohodlí a připravenost. Tón: Klidný a uklidňující.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Vysvětlete: „Myšlenky a emoce lidí mohou vytvářet bariéry, které je omezují. Výzkum v neurovědě ukazuje, že když si lidé něco představí, jejich mozek reaguje, jako by se to skutečně dělo.“ „To znamená, že vizualizace může být mocným nástrojem, který lidem pomáhá odstraňovat vnitřní bloky. Psychologie také učí, že mnoho bariér, kterým lidé čelí, jsou jednoduše přesvědčení nebo vnitřní dialog a	3–5 minut	Cíl: Stanovte si jasná očekávání, aby se účastníci během vizualizace cítili bezpečně.

	řízená představivost může lidem pomoci nacvičit si, jak se těchto omezení zbavit (Psychology Today). „Když se někdo zaměří na svůj ‚srdeční prostor‘, výzkum všímavosti ukazuje, že to zvyšuje klid a odolnost (Biomedicines – Neurobiological Changes Induced by Mindfulness and Meditation). - A konečně, když lidé rozšiřují svou energii směrem ven, často zažívají pocit úcty a spojení – studie ukazují, že úcta činí lidi otevřenějšími a optimističtějšími (Cognition and Emotion – Approaching awe, a moral, spiritual, and aesthetic emotion). Dnešní cvičení tedy využívá tyto myšlenky k vytvoření silnějšího pocitu týmového ducha.“		
3 Průběžný check-in	1. Řekněte: „Ted' všichni zavřou oči, nebo se na ně zadívají něžně.“ 2. Ujistěte se: „Vyberte si, co vám bude nejpříjemnější; stačí naslouchat.“	1–2 minut	Cíl: Zajistěte fyzické a emocionální pohodlí.
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Proved'te účastníky vizualizací: Krok 1 – Příprava – Uvolněte se a soustředěte se (1–2 minuty) „Všichni sedí v pohodlné pozici.“ Nechte ruce volně spočívat v klíně nebo podél těla. Zavři oči, pokud se cítíš dobře.“ (Na pár sekund se zastavte.) Zhluboka se nadechněte nosem... ...a pomalu vydechněte ústy. (Na pár sekund se zastavte.) Znovu – zhluboka se nadechněte... ucítíte, jak se vám zvedá hrudník a břicho... ...a vydechněte a uvolněte veškeré napětí.	10–15 minut	Cíl: Usnadnit hluboké zapojení do vizualizace. Tip: Používejte jemný, rytmický tón. Hudba na pozadí volitelná. Mluvte pomalu, s pauzami pro shrnutí.

Dovolte svému dechu, aby se zpomalil a ustálil, a uklidnil tak vaši mysl i tělo.“

(Udělejte 30 sekund pauzu, aby studenti mohli cítit svůj dech.)

Krok 2 – Vizualizace a rozpuštění bariéry (2 minuty)

„A teď si představte, že vidíte někoho, kdo je obklopen bariérou – může to být zeď, bublina, mlha, brnění... cokoli vás napadne.“

Tato bariéra představuje jakékoli limity, pochybnosti nebo bloky, které tato osoba může nést.

Na chvíli si všimněte, jak to vypadá... jeho textury... jeho barvy...

(Udělejte minutovou pauzu, aby si studenti mohli bariéru představit.)

Nyní začněte rozpouštět tuto bariéru.

Možná ho uvidíte rozpadat se... taje... vypařuje se do vzduchu...

(Na pár sekund se zastavte.)

S každým nádechem mizí další bariéra...

Dokud nezbude nic – teď je člověk svobodný.“

(Na minutu pauza..)

Krok 3 – Spojte se se svým středem těla (1-2 minuty)

„Přesuňte svou pozornost dovnitř, do středu hrudníku – do prostoru vašeho srdce.“

Vnímejte v něm teplou, stálou energii... své jádro... podstatu toho, kým jste.

(Na pár sekund se zastavte.)

Dovolte tomuto pocitu růst – vyzařovat teplo, klid a sílu.

Všimněte si, jak vám to naplňuje celé tělo od hlavy až k patě.“

Krok 4 – Rozšiřte svou energii (3-4 minuty)

„Nyní nechte tuto energii rozšířit se za hranice vašeho těla...“

Nejprve vyplňte prostor kolem sebe – místnost, ve které se nacházíte...

	(Na pár sekund se zastavte.) <i>Rozšiřte se dále a obsáhněte svou budovu... svou ulici... celé své město.</i> <i>Vnímejte, jak se vaše energie rozprostírá ven - bez hranic, bez námahy.</i> (Na pár sekund se zastavte.) <i>Nyní se rozšiřte a pokryjte celou svou zemi... celou Zemi...</i> (Na pár sekund se zastavte.) <i>A nakonec si představte, jak se vaše energie táhne do rozlehlého vesmíru... nekonečná, bezbřehá, propojená se vším."</i> (Na pár sekund se zastavte.) Krok 5 - Prozkoumejte nekonečný potenciál (2 minuty) <i>„Všimněte si zde, v tomto rozlehlém prostoru, jak lehce a svobodně se cítíte."</i> <i>Jsi neomezený... rozlehlý... schopný čehokoli.</i> (Na pár sekund se zastavte.) <i>Pokud cítíte, že vás volá ještě větší prostor, jděte k němu.</i> <i>Přijměte tento pocit nekonečného potenciálu - s vědomím, že je vždy ve vás."</i> (Na minutu se zastavte.) Krok 6 - Návrat do současnosti (1-2 minuty) <i>„A teď pomalu začněte vracet své vědomí zpět..."</i> <i>Jemně přitahujte svou energii zpět k Zemi...</i> <i>Zpátky do své země... svého města... svého pokoje... a do svého těla.</i> <i>Zhluboka se nadechněte...</i> <i>...a pomalu vydechněte.</i> <i>Pohybuje prsty na rukou a nohou...</i>		
--	---	--	--

	(Na minutu se zastavte.) 2. Vyzvěte účastníky, aby, až budou připraveni, otevřeli oči. Řekněte: „Až budete připraveni, otevřete oči – a tento pocit otevřenosti a možností si ponechte i ve zbytku dne.“		
5 Čas na reflexi	1. Zeptejte se: „Jaké pocity nebo emoce si lidé mohou všimnout při odstraňování bariéry?“ „Jaké ponaučení by mohlo někomu pomoci před stresující situací, jako je například pohovor?“ Dejte každému účastníkovi možnost odpovědět.	5–6 minut	Cíl: Prohloubit sebeuvědomění prostřednictvím diskuse. Tip: Povzbuzujte aktivní naslouchání.
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco?“ - Byla tato aktivita transformativní? - Rozuměli jste informacím? - Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? - Zlepší vám tato znalost/dovednost život? - Líbila se vám aktivita? - Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF

7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Jako odměnu si všichni odnášíme nástroje, které můžeme kdykoli použít k odstranění vnitřních bariér pro sebe nebo pro ostatní a k rozšíření své energie.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Nahrávání zvuku s průvodcem pro osobní použití nebo list s tipy pro všímavost. • Odkazy nebo databáze nahrávek meditací s průvodcem. • Leták s inspirativními citáty. 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem Mayi Angelou z... Letter to My Daughter: „Nic nemůže zatmit světlo, které září zevnitř.“	2–3 minut	Cíl: Podporujte průběžnou osobní praxi. Materiál: Odměna
---------------------------------	--	----------------------	--

Archetypy a osoby zaměstnavatelů

Hlavní aktivity

Test archetypů osobnosti

Přehled aktivit

Název aktivity: Test archetypů osobnosti Podtitul: Jak Využijte jungovské archetypy pro pracovní místa		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Představte archetypy jako neformální nástroj pro pochopení pracovních stylů a silných stránek. - Pomozte účastníkům v rozpoznávání různých osobnostních vzorců relevantních pro učební a pracovní kontexty. - Podporujte uctívou diskusi o rozmanitosti přístupů, talentů a motivací. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Uvědomte si, že různé archetypy představují různé pracovní styly a profesní silné stránky. Porozumění: Pochopte, jak se archetypální rysy vztahují k úkolům, týmové práci a rolím v práci.	Zaměření: Archetypy / Persony zaměstnavatelů Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Energizér Typ dovednosti (ESCO): Self-promote, Use personality tests, Exercise self-reflection, Show Confidence, Communication, Manage personal professional development	
	Primární cílová skupina: Ženy, které se vracejí na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: Studenti neformálního vzdělávání dospělých Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých	

- **Použití:** Identifikujte silné stránky související s archetypem v příkladových pracovních situacích nebo zaměstnání.

• **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Pozorujte, jak různé archetypy reagují na běžné situace na pracovišti.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte, jak mohou archetypální rysy ovlivňovat pracovní preference a spolupráci.
- **Tvorba s podporou:** Dokončete archetypální test podle strukturovaných pokynů.

• **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uznejte, že pracoviště těží z rozmanitých pracovních stylů a silných stránek.
- **Zvažování:** Projevte otevřenost vůči různým přístupům k práci a spolupráci.
- **Preferování:** Projevte zájem o využití archetypů jako nástroje pro reflexi kariéry.

Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých

Minimální-maximální počet účastníků: 4-20

Délka trvání: 31-49minut

Formát učení: **Osobně** **Online**

Příprava sezení:

• **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Přístup k uvolnit Kvíz o jungovských archetypech**
 - angličtina ([Psychologist World](#))
 - čeština ([Objevte svých 12 jungovských archetypů](#)) – Poznámka: Tento test nabízí také angličtinu a další jazyky
 - španělština ([Playbuzz](#))
 - slovenský ([OpenJung](#))
 - norština ([AREALME](#))

• **Volitelné doplňky:**

- Projektor
- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Mentimeter ([Mentimeter](#))

- Archetypální karty od Caroline Myss
 - Virtuální/Stáhnout PDF [Carolyne Myss – Gallery of Archetypes](#)
 - Fyzické karty najdete v jakémkoli knihkupectví: [Amazon](#)

- **Vybavení místnosti:**

- Vyberte si jeden z Kvízy **o Jungových archetypech** **Požadované materiály** výše, nebo si najděte jiný bezplatný osobnostní test online a ujistěte se, že test a odkaz stále fungují.
- Židle v kruhu nebo malých skupinách k diskusi
- Wi-Fi připojení

- **Jiné Před náležitosti:**

- Instruktorje obeznámen s jungovskými archetypy
- Účastníci by měli být otevření sebereflexi

Pokyny k aktivitě

Téma: Test archetypů osobnosti – Jak využít jungovské archetypy pro pracovní místa

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci identifikují jeden nebo více archetypů spojených s jejich pracovním stylem.
- Účastníci rozpoznávají profesní silné stránky spojené s každým archetypem.
- Účastníci propojují archetypální rysy s kontextem žádosti o zaměstnání nebo na pracovišti.

Výhody:

- Zlepšuje pochopení sdílených lidských motivací a rozmanitosti rolí.
- Podporuje inkluzivní myšlení a oceňování různých behaviorálních přístupů.
- Rozvíjí komunikační povědomí, empatii a reflexivní dovednosti.
- Posiluje schopnost propojit symbolické porozumění s reálnými kontexty týmové práce.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Vřele pozdravte účastníky. Řekněte: „Dnes myjsoujdu prozkoumat lidí osobnosti skrze Jungovy archetypy – a objevte jak oni lze použít pro žádosti o zaměstnání,““ 2. Zeptejte se: „Vyberte si jednu fiktivní postavu, se kterou se lidé nejvíce ztotožňují. Zaujměte pózu, která postavu vystihuje, a poté sdělte, o koho se jedná.“ (Rychlé kolo.) 3. kolo: Nechte účastníky vstát a „zaujmout pózu“. Online adaptace: Lidé, kteří nemají zapnuté kamery, mohou do chatu vložit meme nebo napsat emoji.	3–4 minut	Cíl: Prolomte ledy, vzbudte zvědavost. Tón: Zábavné a poutavé. Tip: Použijte mentometr (Mentimeter)

2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „Podle Carla Junga je jeho kniha „Člověk a jeho symboly“, všichni lidé sdílejí archetypy. Archetypy jsou univerzální, zděděné myšlenky, myšlenkové vzorce nebo obrazy, které jsou přítomny v kolektivním nevědomí všech lidských bytostí...“ – Zdroj: Člověk a jeho symboly 2. Stručně uveďte příklady Řekni. „Podle knihy Caroline Myssové a jejích archetypových karet má každý člověk 12 archetypů, přičemž 4 má každý společný. Všechny tyto archetypy mají atributy „světla“ a „stínu“.“ Patří mezi ně Archetyp dítěte • Nevinné dítě (kouzelné dítě) ○ Vlastnosti světla: Vidět potenciál posvátné krásy ve všech věcech. Víra, že všechno je možné. ○ Stín: Pesimismus, deprese a nevíra v zázraky. Víra, že energie a akce nejsou pro růst nutné. ○ Profesionální příklad: V pracovním kontextu nebo při hledání práce může tento archetyp přinést kreativitu, motivaci a nové pohledy na věc, ale prospívá to z toho, když se naučíte, jak kombinovat optimismus s plánováním a dotahováním cílů. • Zraněný Dítě • Vlastnosti světla: Probouzí soucit a touhu sloužit ostatním zraněným dětem. Otevírá cestu k odpuštění. • Stín: Svádí všechny dysfunkční vztahy na zranění z dětství. Odolává odpuštění. • Profesionální příklad: V profesionálním prostředí může tento archetyp podporovat empatii, týmovou práci a pochopení potřeb	5–8 minut	Tip: Teorii udržujte stručnou a srozumitelnou. Materiál (volitelné): Archetypální karty od Caroline Myssové; Carolyne Myss – Gallery of Archetypes
---	---	------------------	---

	<i>klientů nebo kolegů a zároveň rozvíjet sebevědomí při zvládání zpětné vazby a změn.</i> • Sirotek / Opuštěné dítě • Vlastnosti světla: Nezávislost založená na učení se jít dál samostatně. Překonávání strachu z přežití. • Stín: Pocity opuštěnosti, které brzdí zrání. Hledání nevhodných náhradních rodin. • Profesionální příklad: V práci může tento archetyp projevovat silnou soběstačnost a schopnost řešit problémy, přičemž se učí spolupracovat a vyhledávat podporu, když je to potřeba. 3. Řekněte: „Od sebe“ z těchto tří příklady, existuje mnoho dalších archetypů k objevení. Vědomí osoby archetyp může pomoci jim rozumět jejich silné stránky, výzvy a jak oni nejlépe spolupracují s ostatními.“		
3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: • „S jakými dalšími archetypy se většina lidí ztotožňuje?“ • „Postoje v různých kulturách různé archetypy?“ 2. Řekněte: „Zvedněte ruku, pokud...“ rád/a bych se podělil/a jakýkoli jiný archetyp s námi..“ 3. Ujistění: „Nyní všichni objevíme archetypy vyplněním jungiánského kvízu o archetypech.“	5-10 minut	Tip: Zajistěte přístup k Wi-Fi a Odkaz na kvíz o archetypech Junga v jazyce, který nejlépe vyhovuje studentům (angličtina, čeština, španělština, slovenský, norština)
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Nastavení: Nasměrujte účastníky k Odkaz na kvíz o archetypech Junga (angličtina, čeština, španělština, slovenský, norština)).	5-10 minut	Cíl: Všichni studenti vyplní kvíz o jungovských archetypech

	2. Řekněte: „Prosím, vyplňte kvíz a poznamenejte si...“tentop 1–3 archetypy. Můžete si je snímat na obrazovce nebo si je zapsat.“ (Povolit 5–10 minut na dokončení.) 3Asistence: Pohyb dispoziční, aby vám pomohli s jakýmkoli technickými problémy.		Tip: Ujistěte se, že je funkční Wi-Fi. Mějte po ruce papírové kopie popisů kvízů. Materiály: Archetypální karty od Caroline Myss Kvíz o archetypech Junga (angličtina, čeština, španělština, slovenský, norština)
5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „A teď si povíme o tom, co se lidé mohou z archetypů naučit.“ 2. Zeptejte se: „Jaké zajímavé a nové archetypy všichni v tomto kvízu objevili?“ „Existuje nějaký archetyp, který se zdá být užitečný pro žádosti o zaměstnání?“ „Jak by mohly archetypy ovlivnit spolupráci?“ „Jak by mohl někdo využít své silné stránky archetypu při přípravě na pohovory nebo budování osobní značky?“ Dejte každému účastníkovi možnost odpovědět.	8–10 minut	Cíl: Prohloubit sebeuvědomění prostřednictvím diskuse. Tip: Povzbuzujte aktivní naslouchání. V závislosti na čase omezte reflexi na 2 otázky. Materiál (volitelné): Archetypální karty od Caroline Myssové; Carolyne Myss – Gallery of Archetypes
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs).	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem.

	3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“		Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Vaší dnešní odměnou je toto nové povědomí o archetypech a o tom, jak je lze využít v profesionálním prostředí.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Karta archetypu • Archetypální leták • Seznam zdrojů archetypů (Příklady: angličtina, čeština, španělština, slovenský a Norština) • PDF o tom, jak používat archetypy v životopisech a pohovorech • Citát od Carlyne Myssové „Galerie archetypů“ • Výtisk galerie archetypů • Certifikát pro aktivitu 3. Ukončete citací. Řekněte: „Ráda bych tuto aktivitu zakončila následujícím citátem Carlyne Myssové z jejího... Gallery of Archetypes: 'Každý archetyp má pozitivní projev nebo světlou stránku a negativní	2-3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Tip: Vyberte si odměny, které jsou relevantní pro vaši kariéru a snadno dostupné. Materiál: Odměna

	<i>projev nebo stínovou stránku. Stínová stránka může být neznámou částí, které se nerozumí, aspektem založeným na strachu, který je třeba dosud integrovat.“</i>		
--	--	--	--

Porozumění personám zaměstnavatelů

Přehled aktivit

Název aktivity: Porozumění personám zaměstnavatelů Podtitul: Přízpůsobení strategií hledání práce očekáváním zaměstnavatelů		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Představte šest person zaměstnavatelů souvisejících se styly vedení a řízení. - Pomozte účastníkům v rozpoznávání očekávání zaměstnavatelů a komunikačních vzorců. - Podporujte přízpůsobení materiálů pro žádosti o zaměstnání a strategií pro pohovory různým personám zaměstnavatelů při zachování autenticity. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Uvědomte si, že zaměstnavatelé se liší v očekáváním, prioritách a přístupech k náboru. Porozumění: Pochopte, jak osoby zaměstnavatelů ovlivňují nábor, pohovory a výběrová rozhodnutí. Analýza: Analyzujte osoby zaměstnavatelů s cílem	Zaměření: Archetypy / Persony zaměstnavatelů ▾ Vzdělávací metoda: Neformální aktivita ▾ Typ aktivity: Hlavní činnost ▾ Typ dovednosti (ESCO): Communication, Adapt to change, Prepare for job interview, Study communications channels for different employers/contractors Primární cílová skupina: Ženy, které se vracely na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: Studenti neformálního vzdělávání dospělých Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 6-24 Délka trvání: 43-63 minut Formát učení: Osobně ▾ Online ▾	

identifikovat vhodné komunikační a sebeprezentační strategie v situacích souvisejících s prací.

• **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Identifikujte komunikační a behaviorální vzorce spojené s různými personami zaměstnavatelů.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte příklady očekávání zaměstnavatelů v různých odvětvích.
- **Tvorba s podporou:** Spolupracujte ve skupinách, abyste propojili osoby zaměstnavatelů s vhodnými komunikačními strategiemi.

• **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uznejte rozmanitost stylů řízení a jejich vliv na kulturu na pracovišti.
- **Zvažování:** Projevujte zvědavost a respekt k různým přístupům k vedení.
- **Preferování:** Projevte ochotu přizpůsobit svůj přístup různým profesním kontextům.

Příprava sezení:

• **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **PDF** Module 2 – Understanding Employer Personas – The Six Lea... (tištěné nebo digitální)



• **Volitelné Doplnky:**

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Projektory k zobrazení tenstůl osob
- Flipcharty nebo bílé tabule pro práci ve skupinách
- Reflexní listy pro individuální strategické poznámky

• **Uspořádání/vybavení místnosti:**

- Uspořádejte sezení v malých skupinách pro spolupráci
- Prostor pro prezentaci skupinových zjištění

Pokyny k aktivitě

Téma: Porozumění personám zaměstnavatelů – přizpůsobení strategií hledání práce očekáváním zaměstnavatelů

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci prozkoumávají **zaměstnavatelé** jako rámce pro pochopení různých stylů řízení a komunikace na pracovišti.
- Aktivita se rozvíjí **analytické myšlení, přizpůsobivost a profesní povědomí**, což ukazuje, jak rozpoznání různých očekávání zaměstnavatelů může vést k efektivnímu **Psaní životopisů, příprava na pohovor a komunikace na pracovišti**.
- Důraz je kladen na **skupinová analýza, pozorování a vývoj strategie**, ne osobní reflexe.

Výhody:

- Zvyšuje povědomí o rozmanitosti zaměstnavatelů a stylech vedení.
- Zlepšuje kritické pozorování a adaptivní komunikaci v profesionálních kontextech.
- Posiluje schopnost účastníků přizpůsobit materiály a přístupy k hledání práce různým typům zaměstnavatelů.
- Buduje sebevědomí a inkluzivitu v porozumění dynamice na pracovišti.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Pozdravte účastníky: „My Podíváme se na to, jak různé typy zaměstnavatelů uvažují a čeho si cení- a jak mohou lidé přizpůsobit se jejich odpovídající hledání práce.“ 2. Zeptejte se: „Vyberte jedno slovo, většina lidí by vybrat k popisu „ideální šéf nebo vůdce?“ (Rychlé kolo.) 3. Volitelný zdroj energie Nechte účastníky přiřadit vůdčí slovo gestem nebo pohybem ruky.	3-4 minut	Cíl: Budujte zapojení a zviditelněte počáteční vjemy. Tip: Udržujte energii lehkou.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Předložte tabulku 6 person zaměstnavatelů (promítnutou nebo vytištěnou). Řekněte: „Existuje 6 hlavních person zaměstnavatelů, které se dělí na typy vedení, včetně vizionářského vedení, velitelského vedení, vedení udávající tempo, vedení přidružených společností, demokratického vedení a koučovacího vedení.“	5-10 minut	Cíl: Představte klíčové znalosti. Tip: Používejte příklady ze skutečného života.

2. Řekněte: „Podívejme se na 6 person zaměstnavatelů, které interpretuje společnost Evolutionary Archetype Consulting na základě knihy Rebeccy Knightové „6 běžných stylů vedení“. Mějte na paměti, že se jedná o jeden ze způsobů, jak se dívat na běžné archetypy zaměstnavatelů. Postoje i jiné způsoby a definice.“

3. Prezентуйте archetypy (např. číst nahlas) a dejte studentům 5 minut na přečtení

PDF Module 2 – Understanding Employer Personas – The Six Leadership Styl...
(tištěné nebo digitální):

WOWME | Archetypes & Evolution
Women on Work Market
Maximising Empowerment
6 Employer Personas related to Leadership

	Visionary Leadership	Commanding Leadership	Pacesetter Leadership	Affiliate Leadership	Democratic Leadership	Coaching Leadership
Light Attributes (Positive)	- Inspires with a clear long-term vision - Communicates purpose & optimism - Encourages innovation/creativity - Recognizes contributions and builds unity	- Motivates team by connecting their work to a larger strategy - Inspires team members to understand bigger purpose. - Useful during times of change & uncertainty.	- Holds their team (and themselves) to a high standard - Sets clear pace & high goals - Creates a results-oriented environment.	- Building strong emotional bond - Building team spirit - Positive work environment	- Empowers & engages team to be part of the decision-making - Team has a sense of ownership & responsibility - Great for generating ideas	- Supports individual growth and long-term professional development. - Builds trust and loyalty through personalized feedback and mentorship.
Shadow Attributes (Negative)	- Can overlook short-term needs - Vision tied too closely to leader - Ignores other ideas if fixated - May lack follow-through & accountability	- Risks alienating team members who require more collaborative input. - Can come across as overbearing or overly directive if not balanced.	- Can cause frustration & employee burnout - Extreme focus on perfection can make it difficult for employees to see how their individual efforts fit into the bigger picture.	- May avoid addressing performance issues to maintain harmony. - Underperformance if combined with insufficient structure or feedback.	- Risks indecision or lack of clarity in high-pressure situations. - May frustrate team members who prefer direct guidance.	- Coaching can slip into everyday conversations - Time-intensive, potentially slowing productivity - Risks overstepping boundaries

5Vysvětlete: „Pochopením“archetypy zaměstnavatelů, můžete si lépe přizpůsobit životopis, motivační dopis a odpovědi na pohovor.“

3 Průběžný check-in

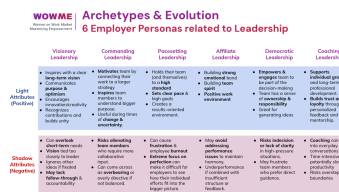
1. Zeptejte se: „Objevují se všechny tyto osoby zaměstnavatelů na většině pracovišť?“ Postoje osoby zaměstnavatelů, které jsou na pracovištích běžnější než jiné?

1-2 minut

Cíl: Před zahájením práce ve skupině se ujistěte, že mluvenému rozumíte.

Materiály:

PDF Module 2 – Understan...
(tištěné nebo digitální)



	2. Vyzvěte k rychlým upřesňujícím otázkám. PDF Module 2 – Understanding Employer Personas – The Six Leadership Styl...		Materiály: (tištěné nebo digitální) 
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Sadanahoru: Rozdělte účastníky do skupin po 2-3. 2. Řekněte: „Zamyslete se prosím nad těmito 6 typy vůdčích osobností/personami zaměstnavatelů a odpovězte na následující otázky: - S jakou zaměstnavatelskou personou nebo kombinací person by většina lidí raději spolupracovala? - Jaký typ vůdce motivuje týmy a pomáhá jim podávat co nejlepší výkony? - Jaké styly vedení by mělo ideální pracoviště zahrnovat a proč? 2. Po 10 minutách: Vyzvěte každou skupinu, aby se podělila o svá hlavní pozorování. 3. Řekněte: „Prosím, představte hlavní pozorování vaší skupiny. Pojd'me se společně podívat na to, které osoby zaměstnavatelů se objevovaly nejčastěji a jaké druhy chování nebo komunikačních stylů s nimi souvisely. 4. Shrňte vzorce zdůrazněním, které osoby zaměstnavatelů se objevovaly nejčastěji a jaké chování nebo komunikační styly s nimi souvisely. 5. Vyhrad'te si 15 minut na prezentace/reakce. V závislosti na velikosti skupiny rozdělte čas na stejné časy na odpovědi.	20-25 minut	Cíl: Podporujte společnou analýzu. Tip: Každá skupina si může vybrat osobu, která se jí nejlépe bude líbit při prezentaci za její skupinu. Materiály: Zařízení/pero a papír, WOW-ME 6 Employer Personas Related to Leadership Handout (tištěné nebo digitální) 

5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „Nyní, když jsme si všichni definovali ideální profily zaměstnavatelů, pojďme se zamyslet nad ucházením se o práci v rámci každého ze 6 profilů zaměstnavatelů.“ 2. Zeptejte seskupiny: „Na jakou personu zaměstnavatele by mohlo být nejtěžší zapůsobit a proč?“ „Jak lze upravit životopisy a resumé tak, aby odpovídaly personám různých zaměstnavatelů?“ Dejte každému účastníkovi možnost odpovědět.	10–15 minut	Cíl: Sdílejte poznatky a vzájemně si vyměňujte nápady. Tip: Zajistěte rovnoměrný čas prezentace.
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Vaší dnešní odměnou je toto nové povědomí o možných personách zaměstnavatelů.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace.	1–2 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

	• Stručný referenční průvodce pro tištěné/digitální osoby • Bezplatné poradenství při hledání zaměstnání a kontrola životopisů • Zveme vás na navazující workshop o dovednostech v oblasti pohovorů • Přístup ke knihovně šablon pro hledání práce • Výzva: Udělejte tento týden jeden krok, abyste sladili své hledání práce s typem zaměstnavatele, který preferujete. 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem od... John F. Kennedy: 'Vedení a učení jsou pro sebe navzájem nepostradatelné.'“		
--	--	--	--

Sbírání kostí

Přehled aktivit

Název aktivity: Sbírání kostí – Psycho–archeologické spojení s archetypem divoké ženy Podtitul: Budování sebevědomí a odolnosti pro hledání práce a kariérní růst		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Prozkoumejte archetyp divoké ženy jako symbolický model síly, intuice a odolnosti. - Pomozte účastníkům identifikovat profesionálně relevantní vlastnosti spojené s tímto archetypem. - Propojit archetypální rysy se sebevědomím a odolností v kontextu hledání zaměstnání a kariéry. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznejte archetyp divoké ženy jako symbolické znázornění síly, intuice a odolnosti. Porozumění: Pochopte, jak archetypální vlastnosti souvisí se sebevědomím a přizpůsobivostí v profesním kontextu.	Zaměření: Archetypy / Persony zaměstnavatelů ▾ Vzdělávací metoda: Neformální aktivita ▾ Typ aktivity: Hlavní činnost ▾ Typ dovednosti (ESCO): Show Confidence, Maintaining a positive attitude, Have Emotional Intelligence Primární cílová skupina: Ženy, které se vrací na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: Studenti neformálního vzdělávání dospělých Minimální–maximální počet účastníků: 2+ Délka trvání: 40–60 minut Formát učení: Osobně ▾ Online ▾ Příprava sezení: Požadované materiály:	

- **Analýza:** Analyzujte, jak mohou symbolické archetypální rysy podporovat odolnost a sebeobhajobu v situacích hledání práce.

- **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Identifikujte symbolické vlastnosti spojené se sebevědomím a odolností v profesním kontextu.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte, jak lze archetypální rysy aplikovat na běžné výzvy spojené s hledáním práce a kariérou.
- **Tvorba s podporou:** Aplikujte archetypální koncepty k rozvoji obecných strategií budování sebevědomí v pracovních kontextech.

- **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uznejte důležitost sebevědomí a odolnosti v profesním rozvoji.
- **Zvažování:** Projevte otevřenost vůči symbolickým a kreativním přístupům k přípravě na kariéru.
- **Preferování:** Voceňují autenticitu a odolnost jako vlastnosti relevantní pro hledání práce a profesní komunikaci.

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).

- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)

- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))

- **Popis archetypu divoké ženy:**

 Module 2 – Collecting the Bones – Wild Woman Archetype.p...

- Přístup k nástrojům umělé inteligence pro účastníky ([Gemini](#), [ChatGPT](#), [Lovart.AI](#))

- Přístup k Wi-Fi

- **Volitelné doplňky:**

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Mentimeter ([Mentimeter](#))
- Pohodlné sezení pro relaxaci a otevřenost
- Tiskárna pro tisk vizuálů archetypu divoké ženy, které studenti vytvářejí pomocí nástrojů umělé inteligence

- **Vybavení místnosti:**

- Před zahájením lekce otestujte nástroje umělé inteligence (ujistěte se, že fungují zdarma pro generování obrázků): [Gemini](#), [ChatGPT](#), [Lovart.AI](#)
- Židlev kruhu nebo půlkruhu vytvořit připojení
- Tiché prostředí se slabým osvětlením během vizualizace
- Prostor pro soukromé psaní/vedení deníku

- **Další předpoklady:**

- Instruktorka se cítí pohodlně při vedení vizualizační aktivity.

Pokyny k aktivitě

Téma: Sbírání kostí – psycho–archeologické spojení s archetypem divoké ženy– Budování sebevědomí a odolnosti pro hledání práce a kariérní růst

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci se spojí s archetypem Divoké ženy prostřednictvím řízené vizualizace.
- Účastníci identifikují osobní silné stránky a nevědomý materiál, který může podporovat odolnost.
- Účastníci propojují tyto poznatky se strategiemi pro větší sebevědomí v kontextu kariéry a hledání zaměstnání.

Výhody:

- Zvyšuje sebeuvědomění a sebevědomí.
- Pomáhá překonat pochybnosti o sobě samém v profesionálním prostředí.
- Poskytuje posilující metaforu pro kariérní odolnost.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Řekněte: „Vítejte všichni. Dnes prozkoumáme jeden mocný symbol – archetyp divoké ženy – a zjistíme, jak vlastnosti spojené s tímto archetypem mohou podporovat sebevědomí a odolnost v profesionálním kontextu.“ 2. Zeptejte se: „Jaká jednoslovná vlastnost je často spojována s odolností v náročných situacích?“ (Rychle se projděte.) 3. Volitelný stimulant: Řekněte: „A teď si představte malé gesto nebo pohyb, který by mohl symbolicky reprezentovat tuto vlastnost. Pojďme se o něj společně podělit.“	3-4 minut	Cíl: Budujte zapojení, připravte si reflexi. Tip: Zachovejte příjemný tón.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Nastavení: Vystavit/Rozdat Popis archetypu divoké ženy:  Module 2 – Collecting the Bones – Wild Woman Archetype.pdf 2.Říci: „Archetyp divoké ženy, popsáný Clarissou Pinkolou Estésovou v...“ „Ženy, které běhají s vlky“, představujelidíinstinktivní, kreativní a odolná	10-15 minut	Cíl: Představte archetyp divoké ženy a její relevanci k kariéře. Tip: Propojte vlastnosti s výzvami na trhu práce.

	<i>povaha. Daří se jí důvěřovat své intuici a zůstat věrná svému autentickému já."</i> 3.Nastavení: Uved'te účastníky k bezplatnému nástroji pro generování obrázků s využitím umělé inteligence, jako například: 1. Gemini: https://gemini.google.com/ - dokáže generovat obrázky s využitím umělé inteligence 2. Lovart.AI: https://www.lovart.ai/home - dokáže generovat obrázky s umělou inteligencí na základě vlastních fotografií účastníků. 3. ChatGPT: https://chatgpt.com/ - umožňuje generovat omezený počet obrázků 4. Řekněte: „Nyní si sami vygenerujme obrazy archetypu Divoké ženy. Pokud chcete vytvořit obraz Divoké ženy, použijte Gemini nebo ChatGPT, nebo... Lovart.AI pro ty z vás, kteří by chtěli použít svou vlastní fotografii. Nebo si můžete najít jiný nástroj umělé inteligence online. Pojdme si vytvořit vlastní verze archetypu divoké ženy! (Dejte studentům na vytvoření obrázků přibližně 5-10 minut.) 5. Řekněte: „Kdo by se chtěl podělit o své obrázky?“ Povzbud'te studenty, aby se o své obrázky podělili, pokud chtějí. Volitelné: Použijte Mentimeter ke sdílení obrázků se skupinou. 6.Řekněte: „Při hledání práce nám tento archetyp pomáhá čelit výzvám s jistotou, zastávat se a zůstat autentičtí - a to i v konkurenčním nebo odrazujícím prostředí.“ 7Stručné statistiky: „Podle Národního úřadu pro ekonomický výzkum...“80 % žen má v práci potíže se sebeobhájáním. Talentované ženy se často vyhýbají lépe placeným pozicím, protože se cítí nedostatečně kvalifikované.,,	Udržujte to lehké a zábavné. Materiály: Popis archetypu divoké ženy:  Module 2 - Collecting... Odkazy na nástroje pro generování obrázků s využitím umělé inteligence: Gemini, Lovart.AI, ChatGPT Volitelné: (Mentimeter) Použití sdílet obrázky se skupinou.
--	--	--

3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: „Které vlastnosti archetypu divoké ženy jsou nejviditelnější v profesionálním nebo kariérním kontextu?“ 2. Řekněte: „T“Cílem této aktivity je pochopit archetyp jako symbolický model.	1-2 minut	Tip: Rychlé odbavení Materiály: Popis archetypu divoké ženy:  Module 2 – Collecting...
4 Praktická část hlavní aktivity	Krok 1 – Příprava: Usad'te se a soustřed'te se (2–3 minuty) 1. Nastavení: Ujistěte se, že všichni pohodlně sedí na svých židlích 2. Řekněte: „Všichni se prosím posad'te pohodlně.“ <i>Můžete si položit nohy na podlahu a ruce si pohodlně opřít o klín nebo podél těla.</i> <i>Můžete zavřít oči, nebo je jemně soustředit na podlahu.“</i> (Na pár sekund se zastavte.) <i>„Pomalů se nadechněte nosem...“</i> <i>...a jemně vydechněte ústy.“</i> (Na pár sekund se zastavte.) <i>„Znovu – pomalu se nadechněte – ...a vydechněte, abyste umožnili svému tělu relaxovat.“</i> (Pauza 30 sekund, aby se účastníci mohli usadit.) <i>„Toto je symbolické a imaginativní cvičení. Neexistuje správný nebo špatný způsob, jak si to představovat.“</i> Krok 2 – Vstup do lesa: Pozorování (3–4 minuty) 3. Řekněte: „A teď si představte, že pozorujete fiktivní osobu stojící na okraji lesa.“	17–22 minut	Cíl: Usnadnit hluboké propojení se sebou samým. Tip: Mluvit pomalým a meditativním způsobem, povolit pauzy. Pust'te si relaxační meditativní hudbu z reproduktorů, pokud jsou k dispozici.

	<i>Tento les představuje kreativitu, instinkt a odolnost, jak se nacházíme v příbězích a mýtech.“</i> (Na pár sekund se zastavte.) <i>„Všimněte si lesa z dálky – světla, barev, atmosféry.“</i> (Pauza na 30–45 sekund.) <i>„Pozorujte, jak se člověk začíná vcházet do lesa.“</i> <i>Podél cesty se nacházejí symbolické fragmenty – v původním příběhu často popisované jako „kosti“.</i> (Na minutu se zastavte.) <i>„Jednoduše pozorujte, jaké symboly nebo předměty se objevují. Zatím je není třeba interpretovat.“</i> Krok 3 – Sběr kostí: Význam (3–4 minuty) 4. Řekněte: „Jak člověk pokračuje lesem, začíná sbírat tyto symbolické fragmenty.“ (Na pár sekund se zastavte.) <i>„Každý fragment představuje vlastnost nebo sílu – například odvahu, intuici, kreativitu, vytrvalost nebo sebedůvěru.“</i> (Na minutu se zastavte.) <i>„Všimněte si, které vlastnosti se u této fiktivní osoby projevují nejzřetelněji.“</i> (Pauza na 30–45 sekund.) Krok 4 – Setkání s archetypem divoké ženy (3–4 minuty) 5. Řekněte: „Z hlubin lesa se objevuje archetyp divoké ženy.“ (Na pár sekund se zastavte.) <i>„Pozorujte, jak vypadá, jak se pohybuje a jakou energii představuje.“</i>		
--	---	--	--

	(Na minutu se zastavte.) <i>„Všimněte si, jaké silné stránky nebo vlastnosti ztělesňuje - například sebevědomí, odolnost, autenticitu nebo vnitřní autoritu.“</i> (Pauza na 30–45 sekund.) Krok 5 – Návrat do místnosti (1–2 minuty) 6. Řekněte: „A teď nechte obraz lesa a Divoké ženy jemně vyblednout.“ (Na pár sekund se zastavte.) <i>„Zaměř svou pozornost zpátky na místnost.“</i> (Pauza.) <i>„Až budete připraveni, pomalu se nadechněte... a vydechněte.“</i> (Pauza.) <i>„Můžeš otevřít oči, až ti to bude příjemné.“</i> Krok 6 – Zážitek s divokou ženou (5 min) 7. Řekněte: „Věnujte 5 minut tomu, abyste si zapsali, co jste si všimli - vlastnosti, sdělení nebo postřehy Divoké ženy.“		
5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „Nyní, když jsme si udělali představu o tom, jaké by mohlo být spojení s Divokou ženou, odpovězme na následující otázky.“ Požádat: „Jaké vlastnosti nebo poselství sdílela Divoká žena?“ „Jak by to mohlo pomoci lidem při hledání práce nebo kariérním růstu?“ „Jakou část odolnosti Divoké ženy si lidé mohou přenést do svého profesního života?“ Dejte každému účastníkovi možnost odpovědět.	5–10 minut	Cíl: Podpora osobního zpracování a volitelné sdílení. Tip: Respektujte soukromí, žádný nátlak na sdílení. Materiály: Digitální poznámky/papír pro referenci

6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Vaší dnešní odměnou je toto nové uvědomění si vaší profesní cesty a budoucích příležitostí.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Mini symbolický žeton (záložka do dveří) • Výtisk archetypu divoké ženy • Přístup k vybraným zdrojům osobního růstu • Pozvánka na další skupinové setkání • Odkaz na audioknihu Ženy, které běží s vlky (např. Audible) 3. Ukončete citací. Řekněte: Maya Angelou archetypu divoké ženy řekla: „Jsem vděčná Ženám, které běží s vlky, a Dr. Clarisse Pinkole Estés. Dílo ukazuje čtenáři, jak úžasné je být odvážná, starostlivá a být ženou. Tuto knihu by si měl přečíst každý, kdo umí číst.“	1–2 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna Volitelný: Tiskárna pro tisk vizuálů archetypu divoké ženy, které studenti vytvářejí pomocí nástrojů umělé inteligence

Značka vyprávění/příběhu

Cesta hrdiny

Přehled aktivit

Název aktivity: Cesta hrdiny Podtitul: Mapování vašeho osobního mýtu		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Pomozte účastníkům pochopit a aplikovat rámec „Cesta hrdiny“ na osobní, profesní nebo symbolické životní cesty. - Povzbudte k zamyšlení nad osobním růstem, výzvami a transformací pomocí známé narativní struktury. - Poskytněte kreativní perspektivu pro kariérní rozvoj a plánování života. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat základní strukturu a účel Cesta hrdiny jako narativního rámce. Porozumění: Pochopte, jak klíčové fáze (výzva, podpora, transformace, návrat) odrážejí běžné kariérní a životní přechody. Analýza: Analyzujte, jak může Cesta hrdiny	Zaměření: Narativní / StoryBrand Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Hlavní činnost Typ dovednosti (ESCO): Tell a story, Write storylines, Manage personal professional development Primární cílová skupina: Ženy, které se vracejí na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 3-20 Délka trvání: 30-49 minut Formát učení: Osobně Online	

reprezentovat procesy profesního růstu, odolnosti a změny.

• **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Identifikujte fáze hrdinovy cesty v rámci příběhů, příkladů nebo profesních cest.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte, jak lze narativní rámce aplikovat na plánování kariéry a profesionální vyprávění příběhů.
- **Tvorba s podporou:** Použijte strukturu Cesta hrdiny k zmapování profesní nebo symbolické cesty v rámci řízené aktivity.

• **Postoje:**

- **Zvažování:** Projevte otevřenost vůči narativním rámcům jako nástrojům pro reflexi a kariérní rozvoj.
- **Preferování:** Oceňujte strukturované vyprávění jako způsob, jak vysvětlit růst, učení a přechody.
- **Ztotožnění:** Uvědomte si, že profesní cesty lze symbolicky znázornit, aniž by bylo nutné prozradit svou osobní identitu.

Příprava sezení:

• **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře/Word/PDF](#))
- Cesta hrdinu - výtisk/PDF/odkaz - **The Hero's Journey - Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png**



• **Volitelné doplňky:**

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Projektor pro Cestu hrdinky
- Cesta hrdiny - Joseph Campbell (kniha/PDF)

• **Uspořádání/vybavení místnosti:**

- Připravte hrdinčinu cestu buď v PDF/tištěné verzi/nebo na projektoru
- Židle uspořádáno tak, aby umožňovalo skupinovou diskusi.

Pokyny k aktivitě

Téma: Cesta hrdiny – Mapování vašeho osobního mýtu

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci mohou identifikovat a zmapovat profesní, symbolické nebo reprezentativní cesty ke klíčovým fázím Cesta hrdiny.
- Účastníci získají vhled do vzorců růstu, výzev a transformace, s nimiž se běžně setkávají v oblasti kariérního rozvoje a přechodů.
- Účastníci si lépe ujasní směřování kariéry, adaptabilitu a strategie odolnosti.

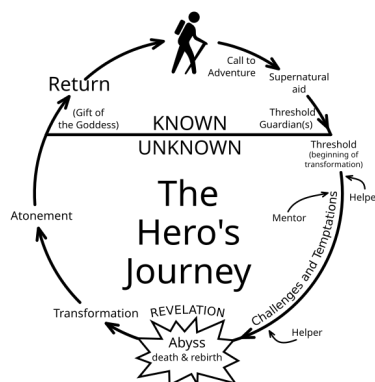
Výhody:

- Poskytuje strukturovaný narativní rámec pro analýzu kariérních drah, přechodů a milníků.
- Podporuje stanovování cílů a plánování dopředu prostřednictvím narativního postupu a reflexe.
- Buduje sebevědomí v používání vyprávění příběhů jako nástroje profesionální komunikace a budování osobní značky pro pohovory, networking a kariérní rozhovory.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Vřele pozdravte účastníky. Řekněte: „Vítejte! Dnes prozkoumáme, jaklidíživotní cestu lze zmapovat jako epický příběh–stejně jako hrdinové, které vidíme v knihách a filmech.“ 2. Zeptejte se: Kdo jeahrdina nebo hrdinka z příběhu nebo filmukteré lidé milují?“ (Rychlé kolo, 1 minuta). 3. Mini-energizer: "A teď pojdme všichni vstaň, zhluboka se nadechni a udeř A 'rpóza hrdiny/hrdinky připraveného na dobrodružství."	2–4 minut	Cíl: Prolomte ledy, nastavte kreativní tón. Tip: Udržujte energii lehkou.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „Cesta hrdiny je příběhový vzor, který se nachází v mýtech a filmech po celém světě. Popisuje, jak lidé čelí výzvám, učí se a vracejí se silnější.“ 2. Představit Cesta heroinu od EAC. Nastavení obrázku:	7–10 minut	Cíl: Představte rámec jednoduchými slovy. Tip: Nekomplikujte to příliš – jedna věta na fázi stačí. Použijte exdostatek věcí,

[The Hero's Journey - Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png](#)

3. Řekněte: „Následuje adaptace knihy Cesta hrdiny na Cestu hrdinky.“



Stručně vysvětlíte hlavní 9 etapy s opální příklady (zde z Hvězdných válek): „Původně existuje 17 fází Cesta hrdiny od Josepha Campbella. Pro účely této aktivity použijeme 9 hlavních fází, které shrnují klíčové body Cesta hrdiny.“

Fáze 1 – Volání k dobrodružství: Běžný život hrdiny nebo hrdinky je narušen výzvou, problémem nebo pozváním. Stane se něco, co je vyzve k opuštění komfortní zóny a k zahájení cesty.

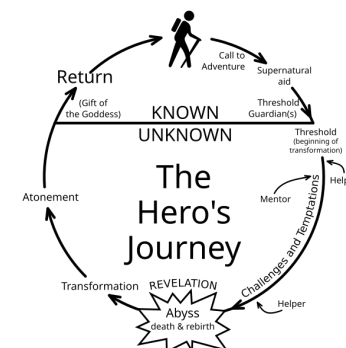
- **Příklad Hvězdných válek:** Luke Skywalker objeví holografický vzkaz princezny Lei ukrytý v R2-D2: „Pomoz mi, Obi-Wane Kenobi. Jsi moje jediná naděje.“

Fáze 2 – Nadpřirozená pomoc: Průvodce, mentor nebo magický pomocník se objeví, aby hrdinu nebo hrdinku podpořil. Poskytuje moudrost, ochranu nebo nástroje potřebné na cestě.

- **Příklad Hvězdných válek:** Obi-Wan Kenobi dává Lukovi světelný meč jeho otce a pokyny: „Síla bude s tebou. Vždy.“

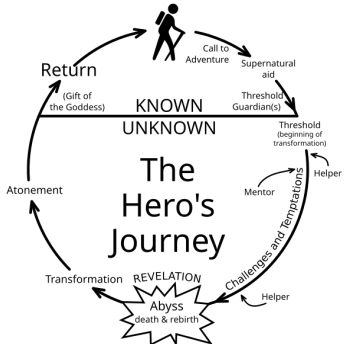
které vás napadne (nebo příklad Star Wars)

Materiály: Cesta heroínu – výtisk/PDF/odkaz – [The Hero's Journey - Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png](#)



	Fáze 3 – Práh (začátek transformace): Hrdina/hrdinka překračuje hranici mezi známým světem a neznámým. Často se objeví mentor nebo pomocník, který ho touto cestou provede. ○ Příklad Hvězdných válek: Poté, co jsou jeho teta a strýc zabiti, Luke opouští Tatooine s Obi-Wanem a vydává se na cestu dobrodružství bez cesty zpět. Fáze 4 – Výzvy a pokušení: Hrdina čelí zkouškám, spojencům i nepřátelům. Tyto výzvy odhalují slabiny, nutí k růstu a budují sílu. Pokušení mohou odvádět nebo zpomalovat pokrok. ○ Příklad Hvězdných válek: Luke se postaví stormtrooperům, připojí se k Hanovi a Leiě a odolá strachu, zatímco se vydává na cestu nebezpečím uvnitř Hvězdy smrti. Fáze 5 – Propast (Smrt a znovuzrození): Toto je nejtemnější a nejtěžší okamžik hrdinovy/hrdinské cesty. Zdá se, že hrdina/hrdinka čelí zkáze, ztrátě nebo konečnému selhání. Ale z této „smrti“ přichází znovuzrození. ○ Příklad Hvězdných válek: Obi-Wan se obětuje v boji s Darthem Vaderem. Luke prožívá hlubokou ztrátu, ale při útěku získává novou vnitřní sílu. Fáze 6 – Transformace: Prostřednictvím této zkoušky se hrdina promění. Získá nový vhled, sílu nebo moudrost, které změní jeho podstatu. ○ Příklad Hvězdných válek: Luke začíná důvěřovat Síle a vstoupí do role Jediho ve výcviku, nikoli jen farmářského chlapce. Fáze 7 – Usmíření: Hrdina se smíruje sám se sebou, se svým osudem nebo s ostatními. Dostane se do rovnováhy a plně přijme svou roli. ○ Příklad Hvězdných válek V základně rebelů Luke propojuje svůj výcvik, zodpovědnost a odvahu, připraven čelit závěrečné zkoušce.	
--	--	--

	Fáze 8 – Dar bohyně: Hrdina obdrží odměnu, požehnání nebo mocný nástroj. Symbolizuje to přínos jeho transformace a dává mu to sílu dokončit cestu. ○ Příklad Hvězdných válek: Luke získává důvěru Rebelské aliance a „dar“ víry v Sílu, což mu umožňuje provést nemožný výstřel. Fáze 9 – Návrat: Hrdina se vrací do obyčejného světa, ale proměněný. Přináší si zpět moudrost, sílu nebo dar, který prospívá jak jemu samotnému, tak i jeho komunitě. ○ Příklad Hvězdných válek: Veden Sílou, Luke zničí Hvězdu smrti. Nevrací se jako farmářský chlapec, ale jako hrdina, který přináší naději celému Povstání.“		
3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: „Dává těchto 9 fází Cesta hrdiny smysl? Věnujte prosím chvíli jejich prohlídce a neváhejte se zeptat. Je jasné, co každá fáze znamená?“ 2. Vysvětlení: Pokud studenti nerozumí konkrétní fázi, podívejte se prosím na 2. Teoretické pozadí hlavní aktivity pro vysvětlení a uveďte další příklady.	1–2 minut	Cíl: aby se každý soustředil. Tip: Vyhněte se vyvíjení tlaku na účastníky. Materiály: Cesta heroinu – výtisk/PDF/odkaz Zařízení/pero a papír
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Řekněte: „Nyní si zmapujeme cestu hrdiny nebo hrdinky s využitím těchto 9 fází jako vodítka. Můžeme se opírat o vaši vlastní profesní zkušenost, fiktivní příklad nebo cestu, kterou mnoho lidí zažívá při změně kariéry.“ 2.Pokyn: Pro každou fázi si napište příklad z vlastní zkušenosti nebo zkušenosti někoho jiného. Pokud vám některá fáze neseď, je to naprosto v pořádku – můžete ji přeskočit.“ 3.Individuální práce: Na mapování si vyhradte 10–15 minut. Projděte se, zastavte se a pokud se někdo zdá být v pasti, jemně ho podpořte, např.:	10–15 minut	Cíl: Povzbuzujte hlubokou osobní reflexi. Tip: Projděte se po místnosti a pomozte studentům, kteří se zdají být zaseklí s otázkami. Materiály: Materiály: The Hero's Journey –

	„Jaký je příklad výzvy nebo bodu zlomu, který by mohl být vnímán jako ‚volání k dobrodružství‘?“ „Jací lidé nebo zdroje často fungují jako mentoři nebo průvodci během kariérních změn?“ „Jaká výzva vás nejvíce prověřila – a jak jste se z ní vypracovali?“		Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png  Zařízení/pero a papír
5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „Pojďme se na chvíli zamyslet nadcesty našeho hrdiny nebo hrdinky.“ 2. Zeptejte se: „Jak může mapování profesní cesty na Cesta hrdiny změnit něčí pohled na kariérní dráhu?“ „Jaká fáze je mnoho uchazečů o zaměstnání nebo lidí, kteří se vracejí na trh prácev a proč?“ „Jak by mohla znalost tohoto rámce pomociněkdovládat budoucí výzvy?“ Dejte dobrovolným studentům časabych odpověděl/a.	5–10 minut	Cíl: Povolit bezpečné sdílení. Tip: Sdílení modelu uvedením vlastního příkladu.

6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Vaší dnešní odměnou je toto nové povědomí o tom, jak propojit Cesta hrdiny s profesní dráhou a pochopit budoucí příležitosti.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Leták/digitální soubor s fázemi a pokyny k Hrdinské cestě. • Cesta hrdiny (PDF) 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem z knihy Josepha Campbella “The Hero’s Journey” - Wikipedia/The Hero’s Journey - Wikipedia.png: „Cesta hrdiny je o odvaze hledat hlubiny; o obrazu tvůrčího znovuzrození; o věčném cyklu změn v nás; o tajemném objevu, že hledač je tajemstvím, které se hledač snaží poznat.“ (strana 116)	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

Moje budoucí já

Přehled aktivit

Název aktivity: Moje budoucí já Podtitul: Jak se vidíš za 5 let?		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Povzbudte účastníky, aby pochopili, že současné nejistoty v zaměstnání lze proměnit v příležitosti k růstu. - Motivovat účastníky k dosažení jejich vysněné práce / pomoci školitelům s nalezením motivace pro ostatní - Poskytněte účastníkům metodu, jak zjistit, jaké dovednosti potřebují k získání práce snů Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Uvědomte si, že kariérní cesty se vyvíjejí a nejistoty se mohou stát příležitostmi. Porozumění: Pochopíte, jak formulovat motivující odpověď na otázku „Kde se vidíte za 5 let?“. Použití: Identifikujte budoucí role a dovednosti potřebné pro požadovanou kariérní dráhu. Dovednosti:	Zaměření: Narativní / StoryBrand Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Hlavní činnost Typ dovednosti (ESCO): Apply strategic thinking, Manage personal professional development Primární cílová skupina: Ženy, které se vrací na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 1+ Délka trvání: 34-52 minut Formát učení: Osobně Online Příprava sezení:	

- **Zkoušení:** Účastníci zkoumají možná budoucí já, kariérní dráhy a alternativní profesní směry.
- **Tvorba s podporou:** Účastníci jsou vedeni vizualizací, podněty k reflexi a strukturovanými otázkami.
- **Řešení problémů:** Účastníci identifikují rozdíly mezi současnou pozicí a požadovanou budoucností a zvažují, jak je řešit.
- **Postoje:**
 - **Uvědomění:** Uvědomění si, že osobní volby, učení a úsilí ovlivňují budoucí výsledky.
 - **Zvažování:** Otevřenost zkoumání různých budoucností namísto pocitu omezení současnými okolnostmi.
 - **Ztotožnění:** Vnímání sebe sama jako aktivního činitele schopného utvářet smysluplnou profesní budoucnost.
- **Požadované materiály:**
 - **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
 - **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
 - **Hodnoticí formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Volitelné doplňky:**
 - Hudba povzbuzující k reflexi (ambientní zvuk)
- **Uspořádání/vybavení místnosti:**
 - Uspořádejte židle do kruhu nebo půlkruhu (bez stolů) a vytvořte tak otevřený a bezpečný prostor pro sdílení.
- **Další předpoklady:**
 - Pokoj musí splňovat standardy přístupnosti

Pokyny k aktivitě

Téma: Budoucí já – Jak můj příběh dává smysl

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Povzbudte účastníky, aby se zamysleli nad kariérní a životní cestou z pohledu svého budoucího já (za 5 nebo 20 let) a uvědomili si hodnotu současných i minulých zkušeností.
- Pomozte účastníkům propojit minulost, přítomnost a budoucnost způsobem, který odhalí vzorce, silné stránky a příležitosti relevantní pro kariérní rozvoj a plánování.
- Podporujte reflexivní myšlení, které je podkladem pro záměrná a progresivní životní a kariérní rozhodnutí.

Výhody:

- Prohlubuje dovednosti v oblasti sebeřízení a plánování kariéry objasněním hodnot, priorit a dlouhodobých cílů.
- Pomáhá účastníkům přehodnotit výzvy jako součást uceleného profesního nebo životního příběhu.
- Podporuje vyvážený a konstruktivní pohled na růst a rozvoj.
- Posiluje rozhodování tím, že zakotvuje volby v širší, dlouhodobé perspektivě.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Usmějte se, navažte oční kontakt a řekněte: „Nyní se vydáme na kreativní cestu do světa možných budoucích já. Toto je bezpečný a flexibilní prostor pro prozkoumávání nápadů.“ 2. Zeptejte se: „Když většina lidí přemýšlí o budoucnosti, jaké slovo jim přijde na mysl jako první?“ (Rychle se projděte – 1 slovo od každého.)“ 3. Ved'te energizér: „Postavte se nebo zavřete oči a představte si, že vstupujete do vysněného pracoviště. Může to být vaše, nebo prostě místo, které si lidé často představují jako příjemné. Projděte se, jako byste tam byli...“ (Nechte je to zahrát 1 minutu.) 4. Řekněte: „Tato energie nám pomůže zahájit naši reflexi.“	5–7 minut	Cíl: Zapojení studentů a získání jejich pozornosti – Probudte mysl i tělo. Tón: Lehký, přátelský. Tip: Během „procházky snů na pracovišti“ se volně pohybujte po místnosti.

2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „Aktivita, kterou dnes děláme, se jmenuje <i>Moje budoucí já</i>. Pomáhá lidem představit si sami sebe za mnoho let a ohlédnout se za svým životem. Tato perspektiva může lidem pomoci jasněji pochopit současné výzvy a rozhodnutí.“ 2. Zeptejte se: „Kdyby se člověk mohl setkat sám se sebou za pět let, co by tato budoucí verze chtěla říct svému mladšímu já?“ • Pokud se účastníci přihlásí dobrovolně, ved'te diskusi až 3 minuty (ideálně 2–3 dobrovolníci). 3. Uveďte příklady (volitelné). Pokud nikdo neodpoví, uveďte prosím inspirativní příklady. Po každém příkladu se znovu zeptejte na dobrovolníky. Příklady: Řekněte: „Něčí budoucí já by mohlo říct svému mladšímu já:“ ○ Udělal sis čas na to nejdůležitější. ○ Udělal jsi správná rozhodnutí. ○ Jsi tam, kde máš být.“	5–7 minut	Cíl: Zdůrazněte skutečnou hodnotu aktivity pro studenty. Tip: Odpovězte stručně, připravujete tím půdu.
3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: „Dává tahle myšlenka zatím smysl?“ 2. Řekněte: „Zvedněte ruku, pokud souhlasíte.“ 3. Ujistěte je: „Toto cvičení lze provést různými způsoby. Můžete si představit sebe, fiktivní postavu nebo typického člověka v pozdější fázi života. Není třeba sdílet osobní informace.“	2–3 minut	Tip: Tohle je jen pro uklidnění. Pokračujte dál.
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Řekněte: „Prosím, zavřete oči, pokud se cítíte dobře, nebo se prostě soustředěně zaměřte.“ Představte si člověka za 20 let. Může to být vy sami, fiktivní postava nebo někdo, s kým se může ztotožnit mnoho lidí.	10–12 minut	Cíl: Pomozte studentům prozkoumat možné budoucí scénáře a směry Tip: Mluvte pomalu, udržujte klidný a vyrovnaný tón.

	<i>Tento člověk žije plnohodnotný a smysluplný život. Sedí někde, kde má rád – například v oblíbeném křesle, na slunné zahradě nebo u moře – a přemýšlí o svém životním příběhu.</i> 2. Pomalu si přečtete každou úvahu a mezi jednotlivými úvahami si dejte pauzu 30 sekund až 1 minutu: „Kde by se tato osoba mohla nacházet, kdyby se věci vyvíjely pozitivním směrem?“ „Jakou radu by jejich budoucí já mohlo dát svému mladšímu já?“ „Když se ohlédneme zpět, jaké ponaučení jim mohly z dřívějších výzev vyplynout?“ „Které momenty byly nejdůležitější při formování jejich cesty?“ „Jak jejich rozhodnutí ovlivnila to, kde jsou nyní?“ „Čemu se v této fázi profesionálně věnují?“ 3. Po 3–4 minutách řekněte: „Nyní otevřete oči a věnujte asi pět minut volnému psaní. Můžete psát o této imaginární osobě nebo o svém vlastním budoucím já – podle toho, co vám bude pohodlnější. Poznámky, odrážky nebo krátké věty jsou v pořádku. Sdílení později je volitelné.“ (Dejte studentům 5 minut na zapsání poznámek.)		Materiály: Zařízení pro žáky (pro psaní poznámek)
5 Čas na reflexi	1. Zeptejte se: Položte studentům následující otázky a dejte jim mezi nimi 1 minutu na přemýšlení o odpovědích. <i>„Co udělalo budoucí já pro to, aby mělo naplňující život?“</i> <i>„Jaké bylo zaměstnání budoucího já a jaký byl jeho pracovní titul?“</i> 3. Zeptejte se: Asi po 5 minutách povzbudte studenty, aby se podělili o některé ze svých odpovědí. Poté se zeptejte: „Jaké činy nebo volby přispěly k naplňujícímu životu v tomto scénáři?“ „Jakou profesní roli tato osoba zastávala?“	7–15 minut	Cíl: Cílem je, aby se studenti zamysleli nad svým budoucím já a získali lepší představu o sobě samých za 5 let, stejně jako o svých dalších kariérních krocích. Tip: Ne každý se o to podělí – to je v pořádku.

	„Kde pracovali nebo v jakém prostředí?“ „Jaké dovednosti nebo zkušenosti jim pomohly dosáhnout tohoto bodu?“ Povzbudte studenty, aby se podělili o své odpovědi.		
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): 1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Dnešní odměnou je nová perspektiva. Tato aktivita ukazuje, že existuje mnoho možných cest vpřed – a že budoucí příležitosti jsou formovány rozhodnutími a dovednostmi, které si v průběhu času osvojíte. Nyní máte jasnější představu o směru a možných dalších krocích.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. 1. Bezplatná kontrola životopisu 2. Bezplatné pracovní školení 3. Půlhodinová simulace pohovoru	2–3 minut	Cíl: Motivujte a inspirujte k akci v reálném životě. Tip: Ukončete s velkou energií a vírou ve svůj potenciál. Materiál: Odměna

	4. Vstup zdarma na veletrh/akci pracovních příležitostí 5. Pozvánka na akci 6. Přístup k seznamu platforem pro ucházení se o zaměstnání 7. Personalizovaná kontrola profilu na LinkedIn 8. Osvědčení o účasti na akci „Budoucí já“ 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem od... <i>Eleanor Roosevelt</i>: „ve svém projevu na pařížské Sorbonně (1948): „Budoucnost patří těm, kdo věří v krásu svých snů.“		
--	---	--	--

Značka vyprávění/příběhu StoryBrand

Vytvořte si svůj příběh značky

Přehled aktivit

Název aktivity: Vytvořte si svůj příběh značky Podtitul: Praktické vyprávění příběhů pro osobní a profesionální branding		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Chápat vyprávění příběhů jako nástroj pro vytváření jasných a přesvědčivých osobních/profesionálních příběhů. - Aplikujte rámec StoryBrand na osobní branding nebo vyprávění obchodních příběhů. - Zlepšete komunikační dovednosti objasňováním sdělení a zaměřením se na potřeby publika. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat vyprávění příběhů jako nástroj pro vytváření jasných, na publikum zaměřených osobních nebo profesionálních příběhů.	Zaměření: Narativní / StoryBrand Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Hlavní činnost Typ dovednosti (ESCO): Tell a story, Manage personal professional development, Communication, Prepare for job interview, Study communications channels for different employers/contractors Primární cílová skupina: Ženy, které se vrací na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 1-20	

- **Porozumění:** Pochopíte klíčové prvky rámce StoryBrand (postava, problém, průvodce, plán, akce, úspěch, neúspěch).
- **Použití:** Určete, jak pozicionovat osobu nebo značku jako průvodce reagujícího na potřeby publika.

● **Dovednosti:**

- **Zkoušení:** Prozkoumejte různé způsoby, jak formulovat profesionální zkušenosti pomocí narativní struktury StoryBrand.
- **Tvorba s podporou:** Vytvořte narativ StoryBrand s využitím šablon, příkladů a podpory facilitátora.
- **Samostatná tvorba:** Samostatně napište krátký narativ StoryBrand nebo stručnou prezentaci zaměřenou na cílovou skupinu nebo profesní kontext.

● **Postoje:**

- **Zvažování:** Projevte otevřenost a nahlížejte na komunikaci z pohledu publika, spíše než se zaměřujte pouze na osobní úspěchy.
- **Preferování:** Cení si jasnosti, struktury a empatie jako základních prvků efektivní profesionální komunikace.
- **Ztotožnění:** Uvědomit si sám sebe jako schopného komunikátora, který dokáže ostatní vést jasným a účelným vyprávěním příběhů.

Délka trvání: 44-66 minut

Formát učení: **Osobně** **Online**

Příprava sezení:

● **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))

■ Odkaz na tvorbu plánu vaší značky v technologicky řízené budoucnosti: <https://brand-blueprint.ea.consulting/>

■ Odkaz na Brandscript zdarma: <https://app.storybrand.ai/login>

- **Rámec Donalda Millera „Budování značky příběhů“** (promítané/online/tištěné):

 Module 2 – Build Your StoryBrand Narrative – StoryBrand Fra...



● **Volitelné doplňky:**

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Bílá tabule/flipchart nebo lepící papírky
- Projektor pro zobrazení příkladů rámců a případové studie značek.

● **Uspořádání/vybavení místnosti:**

- Rozložte stoly a židle do kruhu pro psaní a diskusi

Pokyny k aktivitě

Téma: Vytvořte si svůj příběh značky – praktické vyprávění příběhů

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci aplikují rámec StoryBrand na svůj vlastní profesní nebo brandový narativ.
- Zvýšená srozumitelnost a přesvědčivost v osobním branding.
- Lepší schopnost přizpůsobit komunikaci cílovým skupinám.

Výhody:

- Jasný a praktický rámec pro osobní i profesní vyprávění příběhů.
- Posiluje dovednosti sebeprezentace pro životopisy, pohovory a networking.
- Podporuje zaměření na perspektivu a potřeby publika.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Pozdravte účastníky a řekněte: „Nyní se podíváme na to, jak lze profesionální příběhy sdělovat jasným a poutavým způsobem, který se zaměřuje na to, na čem publikum záleží.“ 2.Říci: „Uvedu krátký příklad zprávy. Pokud se vám zpráva zdá jasná, zvedněte pravou ruku a udělejte výraz „Chápu to!“. Pokud se vám zpráva zdá matoucí, zvedněte levou ruku a udělejte „zmatenou“ tvář. (Rychle se projděte, na každého dejte jednu odpověď.) 3. Přečtěte si 3–4 rychlé příklady (mluvené, bez nutnosti použití slajdů): • „Nabízíme inovativní a komplexní řešení pro výzvy zítřka.“ • „Tento program pomáhá lidem připravit se na pracovní pohovory ve třech jednoduchých krocích.“ • „Naše platforma využívá synergie nové generace k posílení uživatelů.“	5–7 minut	Cíl: Budujte energii a relevanci. Tón: Vřelý, povzbudivý.

	„Tato služba pomáhá uchazečům o zaměstnání vylepšit jejich životopis a profil na LinkedIn.“ 4. Reagujte s humorem: „Miluji ty tváře – to nám už hodně říká.“ 3. Řekněte: „StoryBrand funguje, protože vytváří jasnost tím, že se zaměřuje na publikum a jeho potřeby.“		
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „Rámec StoryBrand definovaný Donaldem Millerem v roce jeho kniha „Budování příběhové značky“ poziceten publikum jako hrdina adaná osoba a její značka jako průvodce.“ 2. Nastavení: Pro začátek ukažte nebo distribuujte rámec WOW-ME StoryBrand (promítnutý, online nebo tištěný). The diagram illustrates the StoryBrand framework. It starts with 'A Character' who 'Has a Problem'. This leads to 'And Meets a Guide' who 'Who Gives Them a Plan'. This leads to 'And Calls Them to Action'. This leads to 'That Ends in a Success' or 'That Ends in a Failure'. The word 'STORY' is written in a box in the center. 3. Stručně si projděte každý prvek: Postava: Příklad z podnikání: Mladá profesionálka se chce naučit nové dovednosti, aby mohla v kariéře postoupit. Příklad značky: Zákazníkem Nike jsou běžní sportovci, kteří chtějí posouvat své limity. Má problém: Příklad podnikání: Cítí se zaseklá ve své současné práci a neví, jak vyniknout v žádostech o zaměstnání.	5-10 minut	Cíl: Představte rámec v stravitelné formě. Tip: Používejte známé příklady, aby to bylo snáze pochopitelné. Materiál: Rámec Donalda Millera „Budování značky příběhů“ (projekce/online/tištěná verze): PDF Module 2 – Build Your ... The diagram illustrates the StoryBrand framework. It starts with 'A Character' who 'Has a Problem'. This leads to 'And Meets a Guide' who 'Who Gives Them a Plan'. This leads to 'And Calls Them to Action'. This leads to 'That Ends in a Success' or 'That Ends in a Failure'. The word 'STORY' is written in a box in the center.

	○ Příklad značky: Sportovec bojuje s pochybnostmi o sobě nebo nemá správné vybavení pro efektivní trénink. ● A setkává se s průvodcem ○ Příklad z podnikání: Objeví mentora, kouče nebo školicí program, který jí pomůže ujasnit si směr, kterým se bude ubírat. ○ Příklad značky: Nike vstupuje do role motivačního průvodce – „Prostě to udělej.“ ● Kdo jim dává plán ○ Příklad podnikání: Kouč jí pomáhá s aktualizací životopisu, vytvořením profilu na LinkedIn a procvičováním pohovorů. ○ Příklad značky: Nike nabízí tréninkové Použití krok za krokem, personalizované programy a správnou obuv. ● A vyzývá je k akci ○ Příklad z podnikání: Mentor ji povzbuzuje, aby se o novou pozici ucházela, a to i přes její pochybnosti. ○ Příklad značky: Reklamy Nike vyzývají sportovce k akci ještě dnes – „Uběhněte svou první míli.“ ● Což končí úspěchem: ○ Příklad z podnikání: Dostane práci snů a cítí se ve své kariéře sebejistěji. ○ Příklad značky: Sportovec trénuje důsledně, zlepšuje výkon a dosahuje svých kondičních cílů. ● To jim pomáhá vyhnout se selhání ○ Příklad z podnikání: Vyhýbá se tomu, aby uvízla v roli, která neodpovídá jejím dovednostem nebo hodnotám. ○ Příklad značky: Sportovec se vyhýbá zranění, frustraci nebo vzdání se tím, že má správnou podporu.		
--	--	--	--

3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: „Proč je v rámci StoryBrand publikum pozicionováno jako hrdina, a nikoli jako mluvčí nebo značka?“ 2. Pozvěte 2–3 dobrovolníky aby se podělili o své nápady. 3. Pokud si nejste jisti, ujistěte se: „StoryBrand se zaměřuje na to, jak člověk nebo značka pomáhá ostatním uspět. V profesionálním kontextu to znamená jasně sdělit, jak vaše dovednosti, služby nebo nápady prospívají zaměstnavatelům, klientům nebo komunitám – nejen vyjmenovávat úspěchy.“	2–5 minut	Cíl: Než budete pokračovat, ověřte si pochopení a podnítejte kritické myšlení.
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Nastavení: Distribuuvat nebo vystavit WOW–ME StoryBrand Framework (promítané, online nebo tištěné). The diagram illustrates the StoryBrand framework with a central 'STORY' box. It shows a sequence of steps: 'A Character Has a Problem' (represented by a person icon and a lightbulb), 'And Meets a Guide' (represented by a person icon), 'Who Gives Them a Plan' (represented by a book icon), 'And Calls Them to Action' (represented by a person icon), 'That Ends in a Success' (represented by a sun icon), and 'That Helps Them Avoid Failure' (represented by a cloud with a lightning bolt icon). The diagram is co-funded by the European Union. 2. Řekněte: „Pomocí tohoto rámce vytvořte narativ StoryBrand. Ten může být založen na: - váš profesní příběh - profesionální roli, - podnikatelský nebo projektový nápad, nebo - fiktivní nebo obecný profil, který představuje typickou profesní cestu.“ 3. Individuální aktivita: Dejte účastníkům 15–20 minut na napsání odpovědi na každou fázi rámce. Projděte se a v případě potřeby nabídněte podporu, vysvětlení nebo příklady.	17–22 minut	Cíl: Praktické vytváření jejich StoryBrand. Tip: Připomeňte jim, aby přemýšleli z hlediska pohledu zaměstnavatele/publika. Materiál: Rámec Donalda Millera „Budování značky příběhů“ (projekce/online/tištěná verze): PDF Module 2 – Build Your ... This is a smaller version of the StoryBrand framework diagram described above, also co-funded by the European Union.

	4. Volitelné rozšíření: „Pokud chcete, zkuste shrnout svůj StoryBrand do krátké minutové prezentace.“ 5. Značka současného příběhu: Pozvěte dobrovolníky k účasti na prezentaci příběhů studentů. 6. Řekněte: „Pokud chcete, můžete se s námi podělit o svůj StoryBrand nebo krátkou prezentaci. Sdílení je dobrovolné, vaše práce může také sloužit jako osobní reference pro budoucí životopisy, pohovory nebo prezentace. Dejte dobrovolníkům možnost odpovědět.“		
5 Čas na reflexi	1. Pozvěte účastníky sdílejte svůj příběh značkys partnerem nebo v malých skupinách. 2. Zeptejte se: „Jak může Narativ StoryBrand pomáhat komunikovat někdo je jedinečný hodnota?“ „Jak by se dal tento StoryBrand přizpůsobit různým cílovým skupinám, jako jsou zaměstnavatelé, klienti nebo partneři?“ Dejte účastníkům 10–15 minut na diskusi. Volitelné: Prodiskutujte odpovědi se všemi účastníky.	10–15 minut	Cíl: Zpětná vazba od kolegů pro zpřesnění narativů. Tip: Zajistěte rovnoměrný čas na prezentaci
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků.

	4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?"		Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Tento rámec StoryBrand nabízí opakovaně použitelnou strukturu pro profesionální komunikaci, kterou lze přizpůsobit pohovorům, shrnutím na LinkedIn a networkingovým kontextům. 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Bezplatná kontrola profilu na LinkedIn • Zpětná vazba k životopisům • Kontrolní seznam pro osobní branding (PDF) • Odkaz na tvorbu plánu vaší značky v technologicky řízené budoucnosti: https://brand-blueprint.ea.consulting/ • Odkaz na Brandscript zdarma: https://app.storybrand.ai/login 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem z knihy ‘Building a StoryBrand’ od Donalda Millera: Když prezentujeme našeho zákazníka jako hrdinu a sebe jako průvodce, budeme vnímáni jako důvěryhodný zdroj, který jim pomůže překonat jejich výzvy. Prezentovat zákazníka jako hrdinu v příběhu je víc než jen dobré mravy; je to také dobrý obchod.“	2 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna • Odkaz na tvorbu plánu vaší značky v technologicky řízené budoucnosti: https://brand-blueprint.ea.consulting/ • Odkaz na Brandscript zdarma: https://app.storybrand.ai/login

Slovensko – HR kariérní koučink

Vnitřní barvy

Přehled aktivit

Název aktivity: Vnitřní barvy Podtitul: Posilování soudržnosti skupiny a spolupráce		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Představte účastníky kreativním a introspektivním způsobem. - Posilujte soudržnost skupiny prostřednictvím symbolického a uměleckého cvičení. - Zvyšovat povědomí o neverbální komunikaci a její roli při formování vnímání. - Povzbuzujte k zamyšlení se nad osobní identitou a nad tím, jak nás vnímají ostatní. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat, jak mohou barvy a symboly vyjadřovat osobnostní rysy, nálady a dojmy. Porozumění: Pochopte, jak neverbální signály (barvy, vizuální volby, symbolika) formují vnímání ve skupině. Použití: Zjistěte, jak může výběr barev odrážet	Zaměření: Osobní rozvoj Personální strategie Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Energizér Typ dovednosti (ESCO): Working with others, Communication, collaboration and creativity, Show Confidence, Personal development Primární cílová skupina: Ženy, které se vracely na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 4-20 Délka trvání: 40-55minut Učení proopraveno: Osobně	

aspekty identity nebo emocionální stav.

• **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Všimněte si a interpretujte neverbální prvky (barvy, symboly, vizuální vyjádření) používané ostatními.
- **Zkoušení:** Vyměňujte si názory a významy související s barevnou symbolikou prostřednictvím skupinové interakce.
- **Vynalézavost a inovace:** Kreativně používejte barvy a symbolické prvky k vizuální reprezentaci identity.

• **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uvědomte si roli neverbální komunikace při vyjadřování identity a emocí.
- **Zvažování:** Projevujte otevřenost a respekt vůči rozmanitým symbolickým projevům ve skupině.
- **Ztotožnění:** Uvědomit si své místo ve skupině a to, jak osobní vyjádření přispívá ke společnému porozumění.

Příprava sezení:

• **Požadované materiály:**

- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivitě)
- **Hodnoticí formulář** ([GoogleFormuláře/Word/PDF](#))
- **Materiály pro malování/kreslení:** Omalovánky, tužky, nůžky, malířské potřeby, barevný papír (proužky 2 cm x 5 cm, vystřižené z listů A4)
- **Papír** malovat na
- **Papír/karty** (s ilustracemi dveří – volitelná varianta)
- **Karta s teorií barev** (připravil trenér, [Source](#))

Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clean, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

• **Volitelné doplňky:**

- Digitální zařízení (notebook, tablet, telefon)/pero a papír pro každého účastníka
- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Flipchart pro zaznamenávání skupinových postřehů

• **Vybavení místnosti:**

- Připravte si kartu s teorií barev na základě [Source](#)
- Otevřená podlaha prostor pro interakci
- Stoly pro fázi umělecké tvorby
- Rozložte malířské/kreslicí potřeby a papír/karty na stoly

Pokyny k aktivitě

Téma: Vnitřní barvy –Posilování skupiny Cohemise skrze Symbolika barev gh

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Vytvořte hlubší porozumění ve skupině prostřednictvím kreativního vyjádření.
- Budujte důvěru a empatii prostřednictvím sdílené zpětné vazby a symbolické diskuse.
- Zdůrazněte, jakou roli hraje vnímání v kariéře a sociálních interakcích.

Výhody:

- Podporuje kreativitu a neverbální komunikaci.
- Buduje vztahy a soudržnost ve skupinách.
- Zvyšuje povědomí o tom, jak vás ostatní vnímají v profesním i osobním kontextu.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Pozdravte účastníky a řekněte: „Dnes se budeme zabývat tím, jak lidé vidí sami sebe a jak je vidí ostatní, a budeme k tomu používat barvy jako jazyk.“ 2. Zeptejte se: „Jaké barvy se lidem líbí nejvíc a proč?“ (Rychlé odpovědi v kruhu.) 3. Pak pokračujte: „Jakou barvu si lidé volí pro profesionální příležitosti a proč?“ (Rychlé odpovědi v kruhu.)	1-4 minut	Cíl: Prolomte ledy a nastavte hravý a bezpečný tón. Tip: Snažte se povzbuzovat k krátkým odpovědím, aby mini-energizer nebyl příliš náročný. Tón: Přátelský, povzbudivý.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „Barvy často ovlivňují, jak nás ostatní vnímají, v každodenním životě, v práci a dokonce i při pracovních pohovorech. Mohou představovat emoce, vlastnosti a vazby.“ 2. Vysvětlete každou barvu: „Barvy často symbolizují různé emoce, nesou symbolické významy a jsou interpretovány jedinečným způsobem napříč	5-10 minut	Cíl: Před zahájením se ujistěte, že každý účastník rozumí symbolickému „řeči“ barev.

kulturami. Teorii barev můžeme také aplikovat na to, co si lidé oblékají v práci nebo během pracovních pohovorů.“

Červená:

- **Emoce** Vášeň, láska, hněv
- **Symbolismus:** Energie, nebezpečí, moc, síla, válka
- **V kulturách** V Číně symbolizuje štěstí a prosperitu. Na Západě je často spojován s láskou nebo nebezpečím.
- **Odkaz na pracovní pohovor:** Nošení nebo používání červené barvy může někoho učinit energickým, asertivním a vášnivým – ale příliš mnoho červené může také působit agresivně.

Pomerančový:

- **Emoce:** Nadšení, vzrušení, teplo
- **Symbolismus:** Kreativita, odhodlání, úspěch, povzbuzení
- **V kulturách:** Může představovat duchovní transformaci (jako v hinduismu a buddhismu se šafránovým rouchem).
- **Odkaz na pracovní pohovor:** Naznačuje kreativitu, přístupnost a vysokou energii – užitečné při brainstormingu nebo budování týmu.

Žlutý:

- **Emoce:** Štěstí, optimismus, veselost
- **Symbolismus:** Intelekt, energie, svěžest, opatrnost
- **V kulturách:** V západních kulturách má často pozitivní význam. V některých kontextech (například v Japonsku) může symbolizovat odvahu.
- **Odkaz na pracovní pohovor:** Může vyjadřovat optimismus a kreativitu – tato barva by se měla používat střídavě, i když může být skvělá pro inspirování týmů, i když ve velkých dávkách může působit příliš ležerně.

Zelený

Tip: Při čtení významů zobrazujte fyzické barevné proužky.

Volitelné materiály:

Barevné proužky nebo barevné letáky

Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clean, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

	• Emoce Klid, harmonie • Symbolismus: Příroda, růst, plodnost, zdraví, bohatství • V kulturách: Spojováno se štěstím (čtyřlístek). V islámu je to posvátná barva představující ráj. • Odkaz na pracovní pohovor: Vyjadřuje rovnováhu, stabilitu a přístupnost – užitečné ve vedení nebo při vyjednávání. Modrý • Emoce: Důvěra, klid, smutek • Symbolika: Stabilita, loajalita, moudrost, klid • V kulturách V západních kulturách modrá často představuje důvěru a bezpečí. V některých východních kulturách je modrá spojována s nesmrtelností. • Odkaz na pracovní pohovor: Všeobecně vnímán jako důvěryhodný, klidný a spolehlivý – často se používá v oblasti firemního brandingu a je vhodný pro pohovory. Fialová • Emoce Luxus, tajemno, představivost • Symbolismus: Královská rodina, šlechta, spiritualita, magie • V kulturách: Historicky spjata s královskou rodinou a bohatstvím, protože fialové barvivo bylo vzácné a drahé. • Odkaz na pracovní pohovor: Může signalizovat kreativitu a jedinečnost – nošení fialové může být užitečné ve vedoucích pozicích, kde se cení inovace, ale ve formálních rolích může být riskantní. ● Černý • Emoce Síla, elegance, tajemství, smutek • Symbolismus: Smrt, zlo, formálnost, vzpoura		
--	---	--	--

	• V kulturách: Západní: často spojován se smutkem. Východní (např. Čína): Může představovat vodu nebo nebe. • Odkaz na pracovní pohovor: Nošení černé barvy je vnímáno jako mocné, profesionální a autoritativní – často se volí pro formální obchodní oblečení. ● Bílý • Emoce: Čistota, nevinnost, jednoduchost • Symbolismus: Čistota, klid, pokora • V kulturách: Západní: svatby, čistota. Východní (např. Čína): smutek, pohřby. • Odkaz na pracovní pohovor: Nošení bílé barvy vyjadřuje organizovanost, čistotu a zaměření na detail – ideální pro prezentaci nového začátku nebo čistých nápadů.		
3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: „Cítí se dnes všichni dobře při poskytování i přijímání barevné zpětné vazby?“ 2. Pokud si někdo není jistý, ujistěte ho: „NePostoje správné ani špatné odpovědi a všechny barvy jsou krásné. Sdílíme vnímání, ne soudíme.“	1–2 minut	Cíl: Ujistěte se, že účastníci jsou připraveni na sdílení vnímání.
4 Praktická část hlavní aktivity	Část A – Výběr barev: 1. Nastavení: Všichni účastníci se shromáždí v kruhu. 2. Řekněte: „Budeme zkoumat, jak nás vidí ostatní. Jeden po druhém každý z vás zavře oči, zatímco si skupina vybere barvy, které ho reprezentují.“ Jeden účastník zavře oči. 3. Udělejte: • Vyberte prvního dobrovolníka. Požádejte ho, aby zavřel oči. • Vyzvěte zbytek skupiny, aby si tiše vybral jeden barevný proužek pro danou osobu. • Sesbírejte všechny vybrané proužky a položte je před osobu se zavřenýma očima.	20–25 minut	Cíl: Vytváří uvědomění si sebevnímání a vzájemného uznání. Tip: Připomeňte účastníkům, aby si vybrali na základě svého vnímání osobnosti, energie nebo aktuální nálady dané osoby. Materiály: Materiály pro malování/kreslení:

	4. Požádejte osobu, aby otevřela oči. Řekněte: „A teď prosím otevřete oči.“ 5. Řekněte: „A teď se projdeme po kruhu a každý vysvětlí, proč si vybral tuto barvu.“ (Jděte do kruhu: Každý účastník stručně vysvětlí svou volbu, např. „Vybrala jsem si žlutou, protože do skupiny vždycky vnášíš veselou energii.“). Poděkujte všem a pak přejděte k další osobě. Opakujte, dokud se každý účastník nestane „viděným“ skrze barvy. Část B – Vytvoření mistrovského díla: 1. Nastavení: Připravte si nůžky, lepidlo, fixy a pracovní plochu. Každý účastník má proužky barev, které si vybral v části A. 2. Řekněte: „Nyní vytvořte malé umělecké dílo – svůj barevný portrét – s použitím proužků, které jste dostali. Představte si to jako odraz toho, jak vás vidí ostatní, v kombinaci s tím, jak se k těmto barvám cítíte.“ 3. Stručně ukažte, jak by mohli: • Nastříhejte nebo natrhejte proužky do tvarů • Uspořádejte je do vzoru nebo obrázku • Doplňte detaily pery/tužkami • Kreativním způsobem kombinujte proužky Dejte účastníkům 10 minut na vytvoření jejich uměleckých děl. 4. Až čas vyprší, vyzvěte každého, aby ukázal svůj výtvor skupině.		Barevné proužky, obarvovací fixy, tužky, nůžky, malířské potřeby, barevný papír (proužky 2 cm x 5 cm, vystřižené z listů A4), Papír/kartys ilustracemi dveří (volitelná varianta) Papír na malování
5 Čas na reflexi	1. Zeptejte se: • „Co Mohou se lidé učit z barev, které dostali?“ • „Co o někom mohou barvy vypovědět?“ Po každém sdílení nechte ostatní 1–2 krátké reflexe, pokud si to přejí (ale udržujte tempo).	5–7 minut	Cíl: Pomozte účastníkům propojit aktivitu se sebeuvědoměním a kariérními kontexty.

6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Tyto barvy vyprávějí příběh o vás – berte to jako připomínku vašich silných stránek.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Osobní karta „Význam barev“ • PDF o psychologii barev pro pohovory • Zveme vás na workshop kreativní sebe prezentace. 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem z <i>Kameny Benátek</i> od Johna Ruskina: „Nejčistší a nejpromyšlenější myslí jsou ty, které nejvíce milují barvy.“	2–3 minut	Cíl: Motivujte a inspirujte k akci v reálném životě. Materiál: Odměna

Hledá se superhrdina

Přehled aktivit

Název aktivity: Hledá se superhrdina Podtitul: Objevte svou roli ve světě hrdinů		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Prozkoumejte archetypy jako nástroje pro budování osobní značky a vyprávění kariérních příběhů. - Použijte archetyp hrdiny k identifikaci silných stránek a hodnot. - Vytvořte stručné a profesionální prohlášení o osobní značce. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznejte archetyp hrdiny jako symbolický rámec pro identitu a růst. Porozumění: Pochopte, jak se archetyp hrdiny používá v brandingu a profesionální sebe prezentaci. Použití: Identifikujte vlastnosti související s hrdinou, které jsou relevantní pro osobní nebo profesní vyprávění. Dovednosti: Pozorování: V příkladech a scénářích si všimnete	Zaměření: Osobní rozvoj ▾ Personální strategie ▾ Vzdělávací metoda: Neformální aktivita ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Typ dovednosti (ESCO): Define Brand Identity, Develop creative ideas, Manage Personal Professional Development, Solving Problems, Personal development	
	Primární cílová skupina: Ženy, které se vrací na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: Studenti neformálního vzdělávání dospělých Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 4-20	
	Délka trvání: 45-60 minut	
	Formát učení: Osobně ▾ Online ▾	

klíčových vlastností archetypu hrdiny.

- **Zkoušení:** Zamyslete se nad silnými stránkami a zkušenostmi s využitím archetypu Hrdiny jako čočky pohledu.
- **Vynalézavost a inovace:** Vytvořte krátké prohlášení o osobní značce založené na vlastnostech hrdiny.

• **Postoje:**

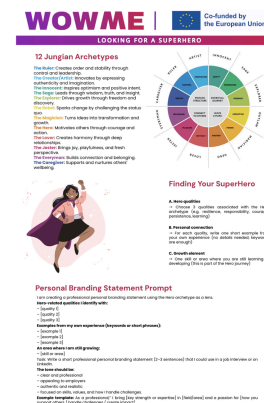
- **Uvědomění:** Uvědomění vlastních silných stránek, hodnot a profesní identity.
- **Zvažování:** Reflexe toho, jak se archetyp Hrdiny vztahuje k vlastním zkušenostem a profesnímu rozvoji.
- **Ztotožnění:** Ztotožnění s hodnotami, jako jsou odolnost, odpovědnost, růst a smysl.

Příprava sezení:

• **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivité)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Leták**

PDF Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Archetypes ...



• **Volitelné doplňky:**

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry

• **Uspořádání/vybavení místnosti:**

- Přístupnost
- Židle a stoly uspořádané pro soustředěnou práci

Pokyny k aktivitě

Téma: Zkoumání identity s archetypem hrdiny

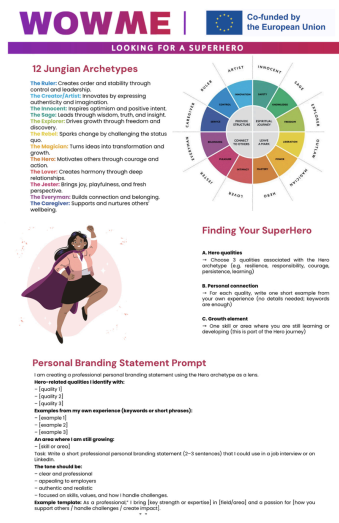
Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci formulují základní hodnoty a silné stránky prostřednictvím archetypálních perspektiv.
- Každý odchází s výstižným prohlášením o osobní značce.
- Zvýšená sebedůvěra ve vlastní profesní identitu a vyprávění příběhů.

Výhody:

- Objasňuje profesní identitu a hodnotovou nabídku a podporuje silnější úvodní prezentaci, životopis a motivační dopis.
- Transformuje silné stránky a zkušenosti do jasné, příběhem řízené osobní značky, kterou zaměstnavatelé rozpoznají a zapamatují si.
- Zvyšuje sebevědomí při pohovorech a hledání práce tím, že vnímá zkušenosti jako růst, odolnost a učení.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Usměj se, podívej se do kamery/navaž oční kontakt a řekni: „Vítejte! Nyní zjistíme, jak mohou lidé využít umělou inteligenci a spojit se se svým vnitřním hrdinou/hrdinkou, aby ve své práci uspěli.“ 2. Zeptejte se: „Když si lidé představí hrdinu, fiktivního, historického nebo skutečného, kdo jim přijde na mysl?“ • Osobně: Řekněte: „Prosím, sdělte jim jejich jméno a dvě slova, která danou osobu popisují.“ (Rychlé kolo). • Online: Řekněte: „Prosím, sdělte jim jméno a dvě slova nebo emoji, které danou osobu v chatu popisují.“ 3. Volitelný osobní stimulant: Vyzvěte účastníky, aby se postavili a na 10 sekund zaujali „hrdinskou pózu“.	3–5 minut	Cíl: Zahřívací skupina, nastartujte kreativitu. Tón: Energický, ale přátelský.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „Nyní se podíváme na archetyp hrdiny, abychom prozkoumali, jak odráží identitu a jak jej lze využít jako praktický nástroj v profesním životě – zejména při hledání práce, pohovorech a budování osobní značky.“	3–5 minut	Cíl: Účastníci chápou, že archetyp hrdiny jim může

	2. Příprava: Leták nebo vystavení Looking for a Superhero – Jungian Archetypes & Personal Branding Statement.pdf 2. Představení konceptu hrdiny. Řekněte: „Archetyp hrdiny pochází z psychologie a vyprávění příběhů a pomáhá lidem pochopit...“ jak rostou, čelí výzvám a v průběhu času si rozvíjejí kompetence. „Hrdina není někdo, kdo dramatickým způsobem zachrání situaci – je to symbolická postava, která reprezentuje...“ učení, odolnost, zodpovědnost a pokrok,... „V psychologii a vyprávění příběhů (zejména v díle Carla Junga a Josepha Campbella) je Cesta hrdiny klasickou strukturou, která odráží osobní rozvoj.“ „V psychologii hrdina představuje ‚Já‘ v transformaci. Cesta znamená překonat strach, získat znalosti a najít smysl. Čelit výzvám znamená konfrontovat se se svým stínovým já (svými vnitřními pochybnostmi, strachy nebo slabostmi).“ 3. Řekněte: „Podívejme se na toto kolo archetypů od Carla Gustava Junga. Každý archetyp se pojí s hlavním konceptem a silnými stránkami:“ „Hrdina“ je o zanechání stopy a představuje mistrovství.	pomoci pochopit jejich silné a slabé stránky. Tip: Použijte příklady toho, jak firmy používají archetypy v branding (hrdina = kompetence, důvěra) a jak profesionálové dělají totéž v osobním branding. Leták/Displej PDF Module 3 – Looking for... 
3 Průběžný check-in	1. Řekněte: „Na začátku této lekce se všichni podělili o příklady a charakteristiky, jako například [2–3 slova účastníků uvedená v mini-energizéru], když přemýšleli o hrdinech.“	2–3 minut Tip: Udržujte interaktivní diskusi, povzbuzujte ke krátkým reakcím. Upravte

	2. Řekněte: Nyní se podíváme na archetyp Hrdiny a prozkoumáme, jak tyto vlastnosti utvářejí profesní identitu a lze je využít při hledání práce, pohovorech a budování osobní značky.“		hloubku diskuse, pokud se skupina zdá být ztracená.
4 Praktická část hlavní aktivity	Část A – Hrdinové v různých kontextech (5–10 min) 1. Jasně si představte situaci: „Hrdinovia a hrdinky nejsou jen fiktivní postavy. Jsou způsobem, jak pochopit silné stránky, hodnoty a to, jak reagujeme na výzvy. Firmy používají archetypy k navázání kontaktu se zákazníky. My je budeme používat k navázání kontaktu se zaměstnavateli. Objevme hrdiny a hrdinky v sobě.“ 2. Vysvětlete kontexty: Suved' pár příkladů. 1. Řekněte: • „branding Firmy často používají archetyp hrdiny k navázání kontaktu se zákazníky. ○ Příklad: Zamyslete se nad Nike Jejich slogan „Just Do It“ a jejich kampaně jsou založeny na archetypu hrdiny. Ukazují sportovce, jak překonávají limity a jdou přes výzvy – jde o odvahu, sílu a odolnost.“ • „V osobní branding, lidé se mohou pozici hrdinů prezentovat zdůrazněním vůdčích schopností, odvahy nebo schopnosti řešit problémy. ○ Příklad: „Představte si někoho ve vedoucí roli, kdo se vždycky postaví za někoho, kdo se v případě problému postaví do popředí. Prezentuje se jako hrdina tím, že projevuje odvahu pod tlakem a odhodlání vést ostatní. Jeho osobní značka je postavena na tom, že je v těžkých chvílích spolehlivý a silný.“ • „V hledání práce, lidé mohou využít příběh Hrdiny k tomu, aby své vlastní zkušenosti formulovali jako příběhy o překonávání výzev a poučení se z obtíží.“ ○ Příklad: „Když někdo ztratí práci a poté jde na pracovní pohovor, místo aby jen řekl: „Přišel jsem o práci a našel jsem si jinou,“ mohl by to	25–30 minut	Cíl: Účastníci chápou své silné a slabé stránky na základě archetypu hrdiny Tip: Povzbud'te účastníky, aby nakreslili nebo napsali popisy svého vybraného hrdiny. Projděte se, pomozte a poskytněte podněty, pokud se někdo trápí. Sdílení je dobrovolné a účastníci si sami vyberou, co, pokud vůbec něco, chtějí zveřejnit. Materiály: • Zařízení/pero a papír • Nástroje umělé intelligence: ChatGPT, Gemini nebo jiné • Leták/Displej  Module 3 – Lookin...

formulovat jako příběh hrdiny. „Čelil jsem neúspěchu, ale využil jsem tuto výzvu k rozvoji nových dovedností a vrátil se silněji.“ Díky tomu bude jeho cesta nezapomenutelná a inspirativní.”

- **„V seberozvoj, Cesta hrdiny nám pomáhá vidět náš vlastní růst a transformaci jako součást větší cesty k odolnosti a smyslnosti.“**
 - Příklad: „Představte si situaci, kdy někdo čelil výzvě a postupem času si osvojil novou dovednost nebo silnou stránku. Toto je také příklad hrdinské cesty. Například člověk může mít potíže s veřejným vystupováním, ale po cvičení a neúspěších se stane sebevědomějším a nakonec inspiruje ostatní. To je příběh hrdiny.“

3. Uvedte konkrétní příklady archetypů hrdinů v každém kontextu.

Část B – Identifikujte spojení s vaším hrdinou (10 min)

1. Představení úkolu. Řekněte: „Nyní použijeme archetyp Hrdiny jako čočku k zamyšlení nad vašimi vlastními silnými stránkami, hodnotami a zkušenostmi.“

Nepopisujete postavu – identifikujete, jak se propojujete s vlastnostmi, které hrdina představuje.

Toto je cvičení **na osobní reflexi**.

Poznámky, které si vytvoříte, jsou pro vás a **není třeba sdílet** ostatními účastníky.”

2. Pokyn: Nyní prosím shromážděte následující informace.

A. Vlastnosti hrdiny

→ Vyberte 3 vlastnosti spojené s archetypem hrdiny (např. odolnost, zodpovědnost, odvaha, vytrvalost, schopnost učení)

B. Osobní vztah

→ Pro každou vlastnost napište jeden krátký příklad z vlastní zkušenosti (nejsou potřeba žádné podrobnosti, stačí klíčová slova)

WOWME | Co-funded by the European Union

LOOKING FOR A SUPERHERO

12 Jungian Archetypes

The Hero: Creates order and stability through control and leadership.
The Creator: Creates new realities by expressing imagination and innovation.
The Explorer: Explores unknown and positive areas.
The Heroine: Inspires others through vision and idealism.
The Rebel: Seeks change by challenging the status quo.
The Sage: Turns ideas into transformation and growth.
The Lover: Motivates others through courage and action.
The Caregiver: Creates harmony through deep understanding.
The Jester: Brings joy, playfulness, and fresh perspectives.
The Mentor: Guides, corrects, and nurtures others.
The Trickster: Supports and nurtures others' wellbeing.

Finding Your SuperHero

A. Hero qualities
→ Choose 3 qualities associated with the hero archetype (e.g. resilience, responsibility, courage, persistence, etc.).

B. Personal connection
→ For each quality, write one short example from your own experience (no details needed, keywords are enough).

C. Growth element
→ One skill or area where you are still learning or developing (this is part of the hero journey).

Personal Branding Statement Prompt

Join meeting a condensed personal branding statement using the hero archetype as a lens.
Here-related qualities I identify with:
- Quality 1
- Quality 2
- Quality 3
Examples from my own experience (keywords or short phrases):
- Example 1
- Example 2
- Example 3
An area where I am still growing:
- Skill or area
- Skill or area
Take action to find professional personal branding statement (2-3 sentences) that could use in a job interview or on LinkedIn.
The hero should be:
- clear and professional
- appealing to employers
- authentic and credible
- focused on skills, values, and how I handle challenges.
Example: *Wendy is a professional, bringing her strength and expertise in [field/area] and a passion for [area you support others] to handle challenges / create impact.*

Volitelný: Obrázky superhrdinů

C. Růstový prvek

→ Jedna dovednost nebo oblast, kterou se stále učíte nebo rozvíjíte (toto je součást cesty hrdiny)

3. Výzvy podpory (pokud je to potřeba):

- „Kde jste převzal/a zodpovědnost, i když to bylo těžké?“
- „Jaká výzva vám pomohla profesně růst?“
- „V čem vám lidé v práci svěřují?“

(Na dokončení této aktivity věnujte přibližně 8 minut)

Část C – Prohlášení o osobní značce (10 min)

1. Řekněte: „Nyní jste identifikovali, jak se propojujete s archetypem hrdiny prostřednictvím svých vlastních silných stránek, zkušeností a oblastí růstu. Nyní proměníme vašeho hrdinu v osobní značku. V tomto kroku se zaměříme na...“ **„jak to srozumitelně a profesionálně sdělit,“**“

2. Vysvětlete: „Použijeme umělou inteligenci jako asistenta při psaní, který vám pomůže sepsat krátké prohlášení o osobní značce.“

3. Požádejte účastníky, aby použili umělou inteligenci s následujícím pokynem

(poskytněte na letáku/projektoru/v chatu) ([Looking for a Superhero – Jungian Archetypes & Personal Branding Statement.pdf](#))

Vytvářím profesionální prohlášení o osobním brandingu s využitím archetypu Hrdiny jako perspektivy.

Vlastnosti hrdiny, se kterými se ztotožňuji:

- [kvalita 1]
- [kvalita 2]
- [kvalita 3]

Příklady z mé vlastní zkušenosti (klíčová slova nebo krátké fráze):

	- [příklad 1] - [příklad 2] - [příklad 3] Oblast, kde stále rostu: - [dovednost nebo oblast] Úkol: Napsat krátké profesionální prohlášení o osobním branding (2-3 věty), které bych mohl/a použít při pracovním pohovoru nebo na LinkedIn. Tón by měl být: - jasné a profesionální - autentické a realistické - zaměřené na dovednosti, hodnoty a to, jak zvládám výzvy. Příklad šablony: Jako profesionál „přináším [klíčovou silnou stránku nebo odborné znalosti] v [obor/oblast] a vášně pro [jak podporujete ostatní / zvládáte výzvy / vytváříte dopad]“ Vyhýbejte se přehnanému jazyku, klišé nebo dramatickému vyprávění. 4. Připomene účastníkům. Řekněte: „<i>Toto prohlášení je pracovní návrh. Lze jej upravit pro různé role, pohovory nebo platformy.</i>“ (Dejte účastníkům 10 minut na vyplnění poznámek a prohlášení o značce.)		
5 Čas na reflexi	1. Zeptejte se: • „<i>Jak mohou lidé využít umělou inteligenci a archetyp hrdiny pro budování svého osobního branding?</i>“ • „<i>V jakých profesních situacích může být užitečné prohlášení o osobní značce založené na hrdinském přístupu?</i>“	7-9 minut	Cíl: Zamyslete se nad tím, jak vám archetyp hrdiny a nástroje umělé inteligence mohou pomoci s budováním osobní značky.
6 Hodnocení	1. Řekněte: „<i>Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.</i>“	3-5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity

	2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“		jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Definovali jste si svého hrdinu a svůj profesní příběh. Toto je mocný nástroj pro vaši kariéru. Toto prohlášení o hrdinovi můžete použít ve svém profilu na LinkedIn nebo při příštím pracovním pohovoru.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. •  Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Archetypes & Personal ... • Kontrolní seznam pro osobní branding • Permanentka na networkingovou akci • „Odznak hrdiny“ PDF/certifikát 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem od... Nora Ephron: „Především buďte hrdinkou svého života, ne obětí.“	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

Osobní rozvoj

Budoucnost je ve vašich rukou

Přehled aktivit

Název aktivity: Budoucnost je ve vašich rukou Podtitul: Využití rukou a barev k prozkoumání týmových rolí		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Seznámit účastníky s reflexí osobnosti v týmovém kontextu s využitím barevné symboliky a fyzického znázornění rukou. - Porovnejte osobní vnitřní světy a týmové role. - Prozkoumejte, jak osobní rysy a archetypy ovlivňují profesionální chování. - Používejte symboliku ke zlepšení sebeuvědomění a soudržnosti skupiny. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Uvědomte si, že osobní rysy a emoční sklony ovlivňují týmové role a interakce. Porozumění: Pochopit symbolický význam rukou a barev v sebereflexi a týmové práci.	Zaměření: Osobní rozvoj Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Hlavní činnost Typ dovednosti (ESCO): Communication, collaboration and creativity, Self-management skills and competences, Personal development Primární cílová skupina: Ženy, které se vracejí na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 2+ Délka trvání: 34-53 minut Formát učení: Osobně Online	

- **Použití:** Identifikujte, jak symbolické volby odrážejí silné stránky a role v týmovém kontextu.

- **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Všimněte si osobních rysů a emocí vyjádřených barvami a symboly.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte významy symbolů a týmových rolí prostřednictvím kreativního vyjádření a diskuse.
- **Tvorba s podporou:** S pomocí lektora vytvořte symbolické znázornění ruky.

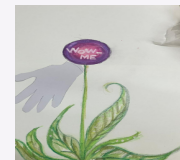
- **Postoje:**

- **Uvědomění:** Rozpoznat, jak vnitřní rysy ovlivňují chování v týmovém kontextu.
- **Zvažování:** Projevujte otevřenost vůči rozmanitým osobním projevům a interpretacím.
- **Ztotožnění:** Vnímejte se jako cenného a prospěšného člena týmu.

Příprava sezení:

- **Požadované materiály:**

- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivitě)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře/Word/PDF](#))
- **Logo Art Canva** design vytvořil trenér (květina)
- **Pera, tužky, nůžky**
- **Papír** pro kreslení a vybarvování



- **Volitelné doplňky:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet, telefon)/**pero a papír** pro každého účastníka
- Příklady ilustrací z Google Images nebo TinEye
- Uklidňující hudba na pozadí
- Deska ve tvaru květiny nebo velký list papíru na lepení rukou
- Karta s teorií barev

Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clear, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

- **Uspořádání/vybavení místnosti:**

- Stoly pro výtvarné aktivity
- Prostor pro společnou montáž expozic

- **Jiné Před náležitosti:**

- Trenér připravuje návrh loga pro umělecké plátno
- V ideálním případě cdokončení „Vnitřní barvy“ Aktivní energizér předem

Pokyny k aktivitě

Téma: Budoucnost je ve vašich rukou – Využití rukou a barev k prozkoumání týmových rolí

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci identifikují své individuální osobnostní barvy a jak tyto barvy přispívají k dynamice skupiny.
- Zvýšené sebeuvědomění si osobních silných stránek a rolí v týmu.
- Vytvoření kolektivní vizuální reprezentace soudržnosti skupiny.

Výhody:

- Podporuje sebereflexi prostřednictvím kreativního vyjádření.
- Posiluje soudržnost týmu a sdílenou identitu.
- Poskytuje vizuální ukotvení pro skupinové diskuse o spolupráci.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Pozdravte účastníky a řekněte: „Nyní budeme kreativním způsobem prozkoumávat své osobnosti – použijeme vlastní ruce jako symbol našich silných stránek v týmu.“ 2. Zeptejte se: „Když si představíte vedoucího týmu, jaká barva by vás vybavila?“ Všichni účastníci mají možnost odpovědět.	2–5 minut	Cíl: Nechte účastníky přemýšlet o barvě a identitě. Tip: Povzbuzujte k rychlým odpovědím, žádné přemýšlení. Zajistěte, aby nedocházelo k posuzování, a to tím, že se odpovědi budou soustředit pouze na barvy.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Vysvětlete symboliku rukou v psychologii, arteterapii a kultuře. Řekněte: „V psychologii a arteterapii jsou ruce silnými symboly.“ • Akce a agentura: Ruce tvoří, staví a jednájí. Představují to, co děláme. • Připojení a komunikace: Podání ruky, zamávání nebo jemný dotyk mohou sdělit význam i beze slov.	1–5 minut	Cíl: Před zahájením cvičení dejte smysl. Tip: Nechte to jednoduché, ale zajímavé. Volitelný materiál: Karta s teorií barev

- **Vyjádření vnitřního já:** Otevřené ruce naznačují otevřenost a štědrost; sevřené pěsti mohou signalizovat ochranu nebo obranu.

- **Dualita:** Mnoho tradic vnímá pravou ruku jako symbol akce, logiky a dávání, zatímco levá ruka symbolizuje intuici, kreativitu a přijímání.

Volitelné: Pokud jste dříve nedokončili Aktivita „Vnitřní barva“, prosím, uveďte teorii barev. Pokud ne, přejděte ke 3. kontrole.

Červená:

- **Emoce Vášeň, láska, hněv**
- **Symbolismus:** Energie, nebezpečí, moc, síla, válka
- **V kulturách V Číně** symbolizuje štěstí a prosperitu. Na Západě je často spojován s láskou nebo nebezpečím.
- **Odkaz na pracovní pohovor:** Nošení nebo používání červené barvy může někoho učinit energickým, asertivním a vášnivým – ale příliš mnoho červené může také působit agresivně.

Pomerančový:

- **Emoce:** Nadšení, vzrušení, teplo
- **Symbolismus:** Kreativita, odhodlání, úspěch, povzbuzení
- **V kulturách:** Může představovat duchovní transformaci (jako v hinduismu a buddhismu se šafránovým rouchem).
- **Odkaz na pracovní pohovor:** Naznačuje kreativitu, přístupnost a vysokou energii – užitečné při brainstormingu nebo budování týmu.

Žlutá:

- **Emoce:** Štěstí, optimismus, veselost
- **Symbolismus:** Intelekt, energie, svěžest, opatrnost
- **V kulturách:** V západních kulturách má často pozitivní význam. V některých kontextech (například v Japonsku) může symbolizovat odvahu.
- **Odkaz na pracovní pohovor:** Může vyjadřovat optimismus a kreativitu – tato barva by se měla používat střídavě, i když může být skvělá pro inspirování týmů, i když ve velkých dávkách může působit příliš ležérně.

Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clean, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

	Zelený • Emoce Klid, harmonie • Symbolismus: Příroda, růst, plodnost, zdraví, bohatství • V kulturách: Spojováno se štěstím (čtyřlístek). V islámu je to posvátná barva představující ráj. • Odkaz na pracovní pohovor: Vyjadřuje rovnováhu, stabilitu a přístupnost – užitečné ve vedení nebo při vyjednávání. Modrý • Emoce: Důvěra, klid, smutek • Symbolika: Stabilita, loajalita, moudrost, klid • V kulturách V západních kulturách modrá často představuje důvěru a bezpečí. V některých východních kulturách je modrá spojována s nesmrtelností. • Odkaz na pracovní pohovor: Všeobecně vnímán jako důvěryhodný, klidný a spolehlivý – často se používá v oblasti firemního brandingu a je vhodný pro pohovory. Fialová • Emoce Luxus, tajemno, představivost • Symbolismus: Královská rodina, šlechta, spiritualita, magie • V kulturách: Historicky spjata s královskou rodinou a bohatstvím, protože fialové barvivo bylo vzácné a drahé. • Odkaz na pracovní pohovor: Může signalizovat kreativitu a jedinečnost – nošení fialové může být užitečné ve vedoucích pozicích, kde se cení inovace, ale ve formálních rolích může být riskantní. Černý • Emoce Síla, elegance, tajemství, smutek • Symbolismus: Smrt, zlo, formálnost, vzpoura • V kulturách: Západní: často spojován se smutkem. Východní (např. Čína): Může představovat vodu nebo nebe.		
--	--	--	--

	• Odkaz na pracovní pohovor: Nošení černé barvy je vnímáno jako mocné, profesionální a autoritativní – často se volí pro formální obchodní oblečení. ● Bílý • Emoce: Čistota, nevinnost, jednoduchost • Symbolismus: Čistota, klid, pokora • V kulturách: Západní: svatby, čistota. Východní (např. Čína): smutek, pohřby. • Odkaz na pracovní pohovor: Nošení bílé barvy vyjadřuje organizovanost, čistotu a zaměření na detail – ideální pro prezentaci nového začátku nebo čistých nápadů.		
3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: • „Jak mohou být gesta rukou důležitá v profesionálním prostředí?“ • „Jaké jsou příklady lidí nebo firem, které používají barvy velmi efektivním způsobem?“ (Dejte účastníkům možnost se přihlásit jako dobrovolníci a pak pokračujte dál.)	1–3 minut	Cíl: Zajistěte, aby se účastníci s danou myšlenkou ztotožnili. Tip: Zavolejte dobrovolníky, ale držte se krátkých chvil, aby energie zůstala vysoká.
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Nastavení: Zajistěte si veškerý materiál: pera, tužky, nůžky, papír na kreslení a vybarvování. 2. Poučte studenty, aby začali s tvorbou. Řekněte: „Teď to uvedeme do praxe. Obkreslete si ruku na papír, vystříhněte ji a vybarvěte barvou, která podle vás reprezentuje vaši osobnost v týmu. Zamyslete se nad svými silnými stránkami, nad tím, jak přispíváte a jak vás vidí ostatní.“ 3. Připomeňte účastníkům: „NePostoje správné ani špatné odpovědi. Jde o sebevyjádření, ne o umělecké dovednosti.“ Nechte účastníky pracovat vlastním tempem a zároveň si neformálně povídat. Povzbudte je, aby si ruku dále ozdobili vzory, slovy nebo symboly, které je odrážejí. 4. Dejte jim 20 minut na dokončení jejich uměleckého díla.	20–25 minut	Cíl: Vytvořte hmatatelné znázornění skupinové identity. Tip: Povzbuzujte účastníky k diskusi během práce. Připomeňte jim, že se jedná o prostor bez odsuzování. Materiály: Velký papír s písmenem A Návrh loga rt Canva

	5. Po 20 minutách řekněte: „Jakmile budeme všichni hotovi, sevřeme ruce kolem loga naší skupiny nebo centrálního tvaru květiny. To se stane vizuálním otiskem našeho týmu – připomínkou toho, jak každá jedinečná osobnost přispívá k celku.“		 Pera, tužky, nůžky, papír na kreslení a vybarvování
5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „Přemýšlejte o tom, jak můžete svou barvu/ruku použít jako připomínku v reálných pracovních situacích. Zvedněte ruku a řekněte jedno slovo, které shrnuje, co představuje.“ Účastníci se mohou dělit pouze obecně nebo symbolicky a mohou se vzdát, pokud chtějí. 2. Zeptejte se: „Jak tyto barvy odrážejí způsob, jakým lidé přistupují k úkolům, řeší problémy nebo podporují kolegy?“ „Jak by lidé mohli více využívat své barevné silné stránky v současných nebo budoucích zaměstnáních?“	5–7 minut	Cíl: Ved'te účastníky k propojení osobní symboliky s profesionálním chováním. Tip: Podporujte spíše konkrétní příklady z reálného života než obecné vlastnosti.
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků.

	2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?"		Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Udělejte si skupinovou fotografii s hotovým uměleckým dílem. 2Řekněte: „Vaší dnešní odměnou je toto nové uvědomění si vaší profesní cesty a budoucích příležitostí.“ 3. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Tištěná skupinová fotografie • Digitální kopie uměleckého díla • Motivační nálepka • Pozvánka na další workshop 4Konec citace. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem od... Immanuel Kant: „Ruka je viditelnou částí mozku.“	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

Objevování HR strategií

Přehled aktivit

Název aktivity: Objevování HR strategií Podtitul: Objevování silných a slabých stránek prostřednictvím HR strategií		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Identifikujte kariérní směry, se kterými se účastníci spojují, a prozkoumejte důvody, které tyto vazby stojí za nimi. - Rozpoznat relevantní silné stránky a oblasti rozvoje spojené s vybranými kariérními vlastnostmi. - Pochopte, jak lze identifikované silné stránky strategicky uplatnit v žádostech o zaměstnání a při pohovorech. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat klíčové HR strategie, které formují náborové a výběrové procesy. Porozumění: Pochopte, jak silné stránky a oblasti rozvoje souvisejí s očekáváními trhu práce. Použití: Identifikujte silné stránky, které jsou relevantní pro životopisy, žádosti o zaměstnání a pohovory.	Zaměření: Osobní rozvoj Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Hlavní činnost Typ dovednosti (ESCO): Manage personal professional development, Think analytically, Develop creative ideas, Solving Problems, Prepare for job interview, Personal development Primární cílová skupina: Ženy, které se vracely na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 2-25 Délka trvání: 35-50 minut Formát učení: Osobně Online	

- **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Identifikujte silné a slabé stránky ve vztahu k HR strategiím a trendům v náboru.
- **Řešení Problémů:** Přizpůsobte silné stránky výzvám na trhu práce a očekáváním personálního oddělení.
- **Vynalézavost a inovace:** Přizpůsobte silné stránky pro zlepšení zaměstnatelnosti a sebe prezentace.

- **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uznejte roli silných stránek a oblastí rozvoje v kariérním postupu.
- **Zvažování:** Projevujte otevřenost vůči zpětné vazbě, reflexi a neustálému zlepšování.
- **Preferování:** V plánování kariéry si vážit strategického sebezvoje a přizpůsobivosti.

Příprava sezení:

- **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Papír A4 a pera/fixy** (pro aktivitu s obkreslováním ruky)
- **Online adaptace:** Účastníci mohou použít materiály dostupné doma k nakreslení rukou, vyfocení ruky nebo digitálně vytvořit obrys ruky (např. kreslicím nástrojem nebo obrázkem generovaným umělou inteligencí) a opatřit ho poznámkami v dokumentu.

- **Volitelné doplňky:**

- Tištěný leták s trendy v oblasti lidských zdrojů (vypracovaný dle 2 hlavních teorií aktivit/pozadí)
- Flipchart nebo projektor pro načrtnutí strategií a cvičení v oblasti lidských zdrojů.
- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry

- **Uspořádání/vybavení místnosti:**

- Židle a stoly připravené pro kreslicí aktivitu

- **Další předpoklady:**

- Instruktor by měl být obeznámen s: strategiemi v oblasti lidských zdrojů, stigmatem „kariérní mezery“, nedostatkem flexibilních pracovních úvazků, odpovědností za péči o děti a seniory, nedostatkem sebevědomí a pochybnostmi o sobě, omezenými možnostmi navazování kontaktů, zkrácením při

náboru a přijímání zaměstnanců, finančními omezeními,
nedostatkem podpory a zdrojů.

Pokyny k aktivitě

Téma: Objevování HR strategií – Objevování silných a slabých stránek prostřednictvím HR strategií

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Umožnit účastníkům identifikovat silné stránky a oblasti rozvoje ve vztahu ke kariérním příležitostem a očekáváním zaměstnavatelů.
- Podporovat praktické uplatňování poznatků z oblasti HR strategie při podávání žádostí o zaměstnání a přípravě na pohovory.
- Podporujte reflexivní pochopení toho, jak může analýza zaměřená na lidské zdroje ovlivnit kariérní rozhodování a strategie zaměstnatelnosti.

Výhody:

- Podporuje jasnější a sebevědomější profesionální sebe prezentaci.
- Zlepšuje pochopení silných stránek relevantních pro kariérní rozvoj.
- Posiluje strategické myšlení související s hledáním práce a plánováním kariéry.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Přivítejte účastníky a řekněte: „Dnes se budeme zabývat strategiemi v oblasti lidských zdrojů a tím, jak je lidé mohou využít k identifikaci svých silných a slabých stránek pro kariérní úspěch.“ 2. Zeptejte se: „Jaké je první slovo, které se většině lidí vybaví, když se řekne HR?“ Proveďte rychlé cyklické vyhledávání a odpovězte jednoslovně.	3–4 minut	Tón: Přátelský, poutavý. Cíl: Otevřete mysl a začněte účastníky mluvit včas.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „Začněme tím, co jsou HR strategie a proč jsou důležité v profesním a kariérním kontextu.“ • Definice: Personální strategie jsou strukturované přístupy, které organizace používají k náboru, rozvoji, řízení a udržení zaměstnanců. Uchazečům o zaměstnání pomáhá pochopení těchto strategií pochopit,	8–10 minut	Tip: Udržujte slajdy nebo vizuální poznámky stručné. Pokud je to možné, použijte příklady z odvětví účastníků. Materiál: Studenti si mohou dělat poznámky na svých

	čeho si zaměstnavatelé cení, jak se rozhoduje a jak se kandidáti mohou prezentovat jako vhodní kandidáti. 2. Vysvětlete, proč je personální oddělení relevantní. Řekněte: • „Proč je to relevantní: <i>“Když uchazeči o zaměstnání chápou trendy a výzvy, kterým čelí personální oddělení, jsou schopni lépe přizpůsobit životopisy, odpovědi na pohovory a profesionální chování očekáváním zaměstnavatelů.”</i> 3. Poté poukažte aktuální trendy a překážky v oblasti lidských zdrojů: <i>„Zde jsou některé současné trendy a překážky v oblasti lidských zdrojů, založené na výzkumu společností SHRM, CIPD a Deloitte. Poznamenejte si je, protože tyto výzvy budou použity v dalším kroku aktivity.“</i> • Nábor na základě dovedností – Zaměstnavatelé se zaměřují na prokázané dovednosti, nejen na tituly. • Nedostatek měkkých dovedností – Komunikace, týmová práce a přizpůsobivost jsou velmi žádané. • Rozmanitost a inkluze – Společnosti se snaží vytvářet inkluzivní pracovní sílu, ale čelí problémům s nevědomými předsudky. • Práce na dálku/hybridní – Zaměstnavatelé potřebují přizpůsobivé zaměstnance, kteří jsou zvyklí na digitální spolupráci. • Umělá inteligence v náboru – Automatizované systémy prověřují žádosti; relevance klíčových slov je zásadní. • Blaho zaměstnanců – Prioritami jsou duševní zdraví, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a angažovanost. • Problémy s udržením zaměstnanců – Firmy investují více do kariérního rozvoje, aby si udržely talenty. <i>Tyto trendy mohou vést k tomu, jak uchazeči o zaměstnání identifikují a prezentují své silné stránky..</i> 4. V případě potřeby dovolte účastníkům klást otázky, ale snažte se omezit celkový čas na 8-10 minut.	zařízení/perem a papírem
--	---	---------------------------------

3 Průběžný check-in	1. Zeptejte se: „V jakých situacích se lidé setkávají s těmito problémy v oblasti lidských zdrojů na pracovišti nebo na trhu práce?“ Jedno kolo příkladů (do 1-2 minut) 2. Uved'te příklad (volitelné): „Například někteří lidé se setkávají s pohovory, kde na dovednostech záleží více než na titulech, nebo s pracovišti, která přešla na práci na dálku a po pandemii si ji udržela. Zvedněte ruku, pokud vám tyto příklady zní povědomě nebo se běžně vyskytují.“ 2. Pozvěte na rychlý zvednutí ruky nebo krátké příběhy. Věnujte 2-3 minuty poslechu 2-3 účastníků a potvrzení jejich příkladů.	2-3 minut	Tip: Aktivně naslouchejte a potvrzujte odpovědi: „Ano, to je skvělý příklad.“ V pozdějších krocích upravte důraz tak, aby odrážel zkušenosti účastníků.“
4 Praktická část hlavní aktivity	Část 1 – Obkreslete si ruce 1. Řekněte: „Položte jednu ruku na list papíru a obtáhněte ji. Do dlaně napište své jméno. Na každý prst napište jednu dovednost, která je pro vás v práci cenná.“ Mezi dovednosti by mohly patřit: • Technické dovednosti (např. kódování, zadávání dat, design) • Měkké dovednosti (např. vůdčí schopnosti, adaptabilita, řešení problémů, organizace úkolů, empatie, zákaznický servis) Pokud se vám identifikace dovedností zdá obtížná, vzpomeňte si na projekty, které byly v minulosti úspěšně dokončeny, nebo na každodenní činnosti, které zahrnují organizaci, komunikaci nebo řešení problémů. 2. Řekněte: „Při náboru a žádostech o zaměstnání je často obtížnější prokázat měkké dovednosti než technické dovednosti.“ Účastníci se účastní 5 minut k dokončení této části.	 12-15 minut	Cíl: Povzbuzuje účastníky, aby využili svou kreativitu k pochopení vlastních dovedností a toho, jak mohou jejich dovednosti řešit problémy v oblasti lidských zdrojů. Zmíněné výzvy. Tip: Projděte se, pomozte účastníkům identifikovat dovednosti a udržujte pozitivní a neosobní atmosféru. Materiály: Papír A4, pera nebo fixy, volitelně tištěný leták s trendy v oblasti lidských zdrojů.

	Část 2 – Analýza kariérního poradenství 1. Řekněte: „Nyní se podívejme na trendy a výzvy v oblasti lidských zdrojů, o kterých jsme diskutovali dříve.“ <i>Pro každou výzvu určete:</i> • jedna dovednost zobrazená v obrysu ruky, která pomáhá reagovat na výzvu, a • jedna oblast dovedností, kterou by bylo možné dále rozvíjet. • Například pokud je umělá inteligence v náboru výzvou, může být přizpůsobivost relevantní silnou stránkou, zatímco digitální dovednosti by mohly být oblastí pro další rozvoj. • Kolem obrysu ruky napište krátké poznámky. 2. Ujistěte účastníky o ochraně soukromí jejich informací. Řekněte: „Tento přehled je reflexivním nástrojem určeným k podpoře analýzy a sdílení znalostí souvisejících s kariérou. Aktivita není hodnocena a sdílení je dobrovolné.“ Účastníci se účastní 7–10 minut k dokončení této části.		
5 Čas na reflexi	1. Zeptejte se: • „Jaké nové dovednosti mohou být pro lidi, zejména pro uchazeče o zaměstnání, překvapivé při dokončení této aktivity?“ • „Které měkké dovednosti by si zaměstnavatel nejvíce cenil na základě diskutovaných trendů v oblasti lidských zdrojů?“ • „Jaké dovednosti by většina lidí měla prospěch z posílení, aby překonali současné výzvy na trhu práce?“ 2. Reflexe: Účastníci reflektují ve dvojicích nebo se skupinou. 5–7 minut.	5–10 minut	Cíl: Pomozte účastníkům pochopit, jak se aktivita promítá do jejich vlastních dovednostní trhu práce Tip: Pro velké skupiny používejte sdílení ve dvojicích; pro malé skupiny jděte v kruhu. Materiál (volitelné): Vytvořená umělecká díla

6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Děkuji vám za dnešní energii a zapojení. Tato aktivita zdůrazňuje důležitost strategického využívání silných stránek v kontextech souvisejících s kariérou a neustálého rozvoje dovedností v průběhu času.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Bezplatná kontrola životopisu • PDF s tipy pro LinkedIn • Pozvánka na další workshop 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem od... Mark Twain: „Najdi si práci, která tě baví, a nebudeš muset v životě pracovat ani den.“	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

BUDOUCÍ DOVEDNOSTI Vaše kariéra

Přehled aktivit

Název aktivity: BUDOUCÍ DOVEDNOSTI Vaše kariéra Podtitul: Jak využít vyprávění příběhů k zapojení publika		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Zavést vyprávění příběhů a uvědomění si osobnosti jako nástroje kariérního rozvoje. - Zvýšit porozumění dovednostem orientovaným na budoucnost, které jsou relevantní pro ženy na trhu práce. - Podporujte efektivní komunikaci silných stránek a zkušeností prostřednictvím strukturovaných narativů. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat klíčové budoucí dovednosti a trendy na trhu práce relevantní pro kariéru žen. Porozumění: Pochopíte barevný osobnostní model DISC a jeho význam pro komunikační a pracovní styly. Použití: Identifikujte, jak lze vyprávění příběhů využít k prezentaci dovedností a zkušeností v profesionálním kontextu.	Zaměření: Osobní rozvoj ▾ Vzdělávací metoda: Neformální aktivita ▾ Typ aktivity: Hlavní činnost ▾ Typ dovednosti (ESCO): Self-management skills and competences, Use personality tests, Communication, Manage personal professional development Primární cílová skupina: Ženy, které se vrací na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: Studenti neformálního vzdělávání dospělých Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 2+ Délka trvání: 33-55 minut Formát učení: Osobně ▾ Online ▾	

• Dovednosti:

- **Pozorování:** Identifikujte komunikační tendence a silné stránky spojené s barevnými typy DISC.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte, jak různé přístupy k vyprávění příběhů podporují žádosti o zaměstnání a pohovory.
- **Vynalézavost a inovace:** Přizpůsobte vyprávění týkající se kariéry různým profesním publikům.

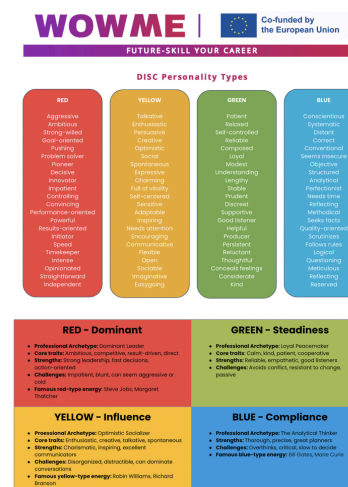
• Postoje:

- **Uvědomění:** Uznejte individuální potenciál a silné stránky na měnícím se trhu práce.
- **Zvažování:** Projevte otevřenost vůči různým komunikačním stylům a pracovním preferencím.
- **Preferování:** Vážím si neustálého učení, reflexe a osobního rozvoje.

Příprava sezení:

- **Požadované materiály:** Digitální zařízení, pero a papír
 - **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
 - **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivité)
 - **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#) / [Word](#) / [PDF](#))
 - **Statistické a ekonomické údaje** (specifické pro danou zemi nebo odvětví)
 - **Příručka k typům osobnosti DISC:**

PDF Module 3 – FUTURE-SKILL Your Career – DISC Personality Typ...



- **Test osobnosti s využitím umělé inteligence:** [123Test DISC Personality Test](#)

• Volitelné doplňky:

- Předpřipravený seznam běžných dovedností
- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Mentimeter ([Mentimeter](#), pro slovní mrak)
- **Vybavení místnosti:**
 - Židle uspořádané pro snadnou práci ve dvojicích
 - Stabilní WiFi pro online kvízy/ankety

Pokyny k aktivitě

Téma: BUDOUCÍ DOVEDNOSTI Vaše kariéra – Jak využít vyprávění příběhů k zaujmutí publika

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci identifikují osobnostní typ DISC a propojí ho se silnými stránkami relevantními pro kariéru.
- Účastnice analyzují úspěšné příběhy žen napříč odvětvími a zeměmi.
- Účastníci si osvojí vhled do toho, jak vyprávění příběhů podporuje profesní uplatnění na trhu práce.

Výhody:

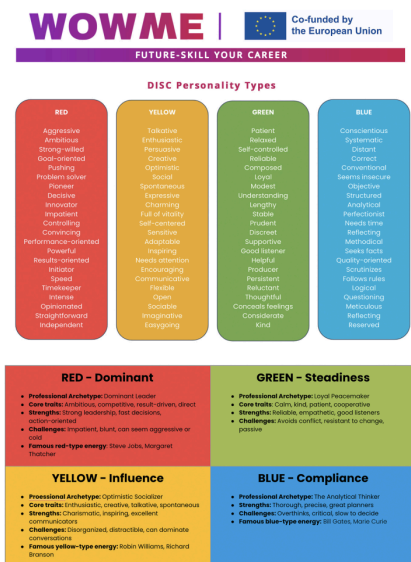
- Jasnější pochopení osobních silných stránek a výzev.
- Zvýšená sebedůvěra v komunikaci dovedností se zaměstnavateli nebo klienty.
- Lepší schopnost přizpůsobit komunikační styl různým typům osobnosti.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1.Řekněte: „Nyní prozkoumáme, jak vyprávění příběhů a uvědomění si osobnosti mohou podpořit kariérní rozvoj.“ Zeptejte se: „Jaké přídavné jméno popisuje člověka s úspěšnou kariérou?“ (Rychle se projděte.)	3-5 minut	Cíl: Nastavení scény pro barevné/osobnostní téma. Tip: Udržujte svižné tempo; snažte se odpovídat stručně.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	Nastavení: Pro vzbudění zájmu vystavte barevný obrázek kola s osobností DISC. 1. Úvode koncept. Řekněte: • „Použijeme barevný osobnostní rámec DISC – jednoduchý způsob, jak porozumět chování a komunikačním stylům.“ • DISC seskupuje lidi do čtyři hlavní barvy: ○ Červený ○ Žlutý ○ Zelený ○ Modrá.	7-10 minut	Cíl: Rozuměte teorii barev a její vztah k různým dovednostem a osobnostem na trhu práce. Tip: Používejte srozumitelné příklady z odvětví nebo země skupiny. Materiál (volitelné): Kniha nebo shrnutí knihy Obklopení idioty a

- Každá barva představuje různé silné stránky, výzvy a způsoby práce. Pochopení těchto vzorců může lidem pomoci efektivněji sdělovat své silné stránky v žádostech o zaměstnání a při pohovorech.“

2. Vysvětlete, proč je to důležité:

„Trh práce se vyvíjí – zaměstnavatelé hledají přizpůsobivost, vůdčí schopnosti, týmovou práci a budování osobní značky. Pochopení vašeho DISC typu vám pomůže tyto vlastnosti prezentovat jasněji.“



3. Projděte si barvy:

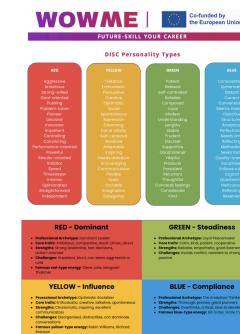
ČERVENÁ – Dominantní vůdce/Dominance

- **Základní vlastnosti:** Ambiciózní, soutěživý, zaměřený na výsledky, přímočarý
- **Silné stránky:** Silné vedení, rychlé rozhodování, akčnost
- **Výzvy:** Netrpělivý, tupý, může působit agresivně nebo chladně

barevný model

DISC referenční list

vytvořený lektorem – příklad:



PDF Module 3 – FUTURE-SKI...

	• Červení jsou přirození vůdci. Rádi mají kontrolu, pohybují se rychle a očekávají, že s nimi ostatní budou držet krok. • Cení si efektivity a výsledků více než emocí nebo detailů. • V týmu bude červený hráč tlačit na to, aby se věci dělaly dobře – ale může zapomenout naslouchat. • Slavná energie červeného typu Steve Jobs, Margaret Thatcherová ŽLUTÁ – Optimistický společenský/vlivný člověk • Základní vlastnosti: Nadšený/á, kreativní/á, upovídaný/á, spontánní/á • Silné stránky: Charismatický, inspirativní, vynikající komunikátor • Problémy: Neorganizovaný, roztržitý, může dominovat konverzacím • Žluté jsou duší večírku – nebo brainstormingu. • Daří se jim spojení a pozornost a milují nové nápady. • Detaily a rutina je nudí, ale do týmů přinášejí energii a inovace. • Slavní energetický typ žlutého: Robin Williams, Richard Branson ZELENÁ – Věrný mírotvorce/Stálost • Základní vlastnosti Klidný, laskavý, trpělivý, spolupracující • Silné stránky: Spolehlivý, empatický, dobří posluchači • Výzvy: Vyhýbá se konfliktům, je odolný vůči změnám, je pasivní. • Zelení jsou pojivem ve skupinách – nade vše si cení harmonie. • Nechtějí vyčnívat, ale jsou neuvěřitelně podporující a stabilní. • Mohou se však vyhýbat těžkým rozhodnutím nebo váhat se změnami. • Slavná zelená energie: Pane Rogersi, Mahátma Gándhí MODŘÁ – Analytické myšlení/Dodržování předpisů • Základní vlastnosti: Detailně orientovaný, logický, perfekcionista, opatrný • Silné stránky: Důkladní, přesní, skvělí plánovači		
--	---	--	--

	• Výzvy: Příliš přemýšlí, je kritický, pomalu se rozhoduje • Blues milují strukturu, pravidla a fakta. • Chtějí, aby vše bylo správně, a věnují čas tomu, aby se ujistili, že je vše uděláno perfektně. • Mohou se zdát chladní, ale často jsou jen hluboce ponořeni do analýzy. • Slavná energie modrého typu: Bill Gates, Marie Curie		
3 Průběžný check-in	1. Řekněte: „Existuje jeden typ osobnosti s určitou barvou pleti, který je běžnější? Pojdme hlasovat.“ Kdo hlasuje pro: 1. ČERVENÁ - Dominantní vůdce/Dominance 2. ŽLUTÁ - Optimistický společník/Vliv 3. ZELENÁ - Věrný mírotvorce/Stálost 4. MODRÁ - Analytický myslitel/Dodržování, (Účastníci hlasují.) Volitelné: Pokud existuje ti	3-5 minut	Cíl: Tím se potvrdí porozumění před přechodem k sebehodnocení. Tip: Ujistěte se, že žádný typ není „lepší“ – všechny mají své silné stránky i výzvy.
4 Praktická část hlavní aktivity	Část 1 – Test osobnosti (5–10 minut) 1. Představení testu. Řekněte: „Nyní provedeme barevný osobnostní test DISC. Tento test DISC využívá čtyři dimenze k popisu chování, nikoli typu osoby.“ • Červená - Dominance: Popisuje způsob, jakým se lidé vypořádávají s problémy, prosazují se a ovládají situace. • Vliv: Popisuje způsob, jakým lidé jednají s ostatními, jak komunikují a navazují vztahy s nimi. • Stálost: Popisuje něčí povahu – trpělivost, vytrvalost a ohleduplnost • Dodržování: Popisuje, jak někdo přistupuje ke své činnosti, postupům a odpovědnostem a jak je organizuje.	10–20 minut	Cíl: Pomozte účastníkům identifikovat jejich barevný typ DISC a propojit osobnostní rysy s příklady z praxe. Tip: Zdůrazněte, že většina lidí vykazuje směs barev, i když je jedna dominantní. Materiály: 123Test DISC Personality Test

	Výsledky se budou u jednotlivých osob značně lišit. Upozorňujeme, že odkaz nabízí další služby, ale obecné výsledky jsou zdarma. 2. Nastavení: Sdílejte odkaz na online Zkoušení: 123Test DISC Personality Test 3. Řekněte: „Pojďme zjistit, jaká je tvá barevná osobnost. Vyplň kvíz.“ 123Test DISC Personality Test. Proved'te účastníky testem. 3. Proved'te účastníky vyplněním testu. - Nabídněte podporu, pokud má někdo technické problémy. Online adaptace: umožnit účastníkům vyplnit test individuálně ve svém prohlížeči. 4. Jakmile znají svou barvu, řekněte: „Věnujte chvíli tomu, abyste si všimli své hlavní barvy. Pak si vzpomeňte na úspěšnou ženu (nebo muže), veřejně známou osobnost, podnikatelku, vůdkyni nebo profesionálku, která vykazuje podobné rysy. Zamyslete se nad tím, jak jejich příběh odráží silné stránky spojené s touto barvou.“ Část 2 – Sběratelské dovednosti (5–10 minut) 1. Nastavení: Spojte účastníky z různých zemí nebo odvětví. Online adaptace: Vytvořte skupinové místnosti (2–3 účastníci na místnost, v závislosti na velikosti skupiny). 2. Řekněte: „Podělte se o příběh vámi zvoleného vzoru. Stručně popište jeho odvětví, klíčové dovednosti a úspěchy. Zaměřte se na to, jak jeho komunikační styl nebo chování podporuje jeho úspěch.“ Vyzvěte účastníky, aby se zamysleli nad následujícími otázkami: - Jak se tyto vlastnosti a faktory úspěchu uplatňují v různých kariérních drahách? „Které dovednosti spojené s tímto barevným typem podporují kariérní rozvoj?“	Mentimeter (volitelné)
--	--	---

	3Nastavení (volitelné): Použití Mentimeter , shromáždit dovednosti od všech účastníků a vytvořit živý slovní mrak.		
5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „Děkujeme vám za vyplnění testu barevné osobnosti a za identifikaci hlavních rysů a faktorů úspěchu pro každý typ barevné osobnosti.“ 2. Zeptejte se: Položte následující otázky a dejte studentům mezi jednotlivými odpověďmi 1 minutu na zapsání jejich odpovědí: „Které dovednosti se u každého barevného typu DISC objevovaly nejčastěji ve skupinových diskusích nebo slovním mraku?“ „Jaké podobnosti nebo rozdíly lze pozorovat mezi barevnými typy, pokud jde o komunikační, vůdčí nebo spolupracující dovednosti?“ Dejte všem dobrovolníkům možnost odpovědět. 3. Na závěr řekněte: „Tato úvaha ukazuje, jak různé osobnostní styly souvisejí s různými dovednostmi. Pochopení těchto vzorců může lidem pomoci jasněji komunikovat silné stránky v profesním kontextu – aniž by změnili to, kým jsou.“	5–7 minut	Cíl: Upevněte si znalosti analýzou dovednostních vzorců spojených s barevnými typy DISC a jejich relevance na trhu práce. Tip: Zdůrazněte, že všechny barevné typy osobnosti mají silné i slabé stránky a žádný z nich není nadřazen ostatním.
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život?	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře

	6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?		Google nebo vytištěno: Word / PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte : „Pochopení barevných typů osobnosti může lidem pomoci efektivněji komunikovat své silné stránky v žádostech o zaměstnání a při pohovorech.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace.  Module 3 – FUTURE-SKILL Your Career – DISC Personality Types.pdf - Bezplatná kontrola životopisu - Odkaz na zdroje DISC - Pozvánka na mentoringové setkání - Seznam platforem pro výběrová řízení práce 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem od... Joseph Campbell: „Výsadou života je stát se tím, kým skutečně jste.“	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna, příklad:  Module 3 – FUTURE-SK... 

HR strategie – Hlavní aktivity

Metoda STAR – Cesta vyprávění příběhů

Přehled aktivit

Název aktivity: Metoda STAR – Cesta vyprávění příběhů Podtitul: Mapování vašeho osobního vyprávění příběhů pro pracovní pohovory		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Pomozte účastníkům pochopit a aplikovat metodu STAR na jejich vlastní profesní příběhy. - Využijte vyprávění příběhů k efektivní prezentaci profesních úspěchů v pracovních pohovorech. - Zamyslete se nad osobním růstem a transformací s využitím modelů STAR a Hero's Journey. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat účel strukturovaného vyprávění příběhů v rozhovorech a profesionální komunikaci. Porozumění: Pochopte metodu STAR (Situace, Úkol, Akce, Výsledek) a jak objasňuje profesní úspěchy. Použití: Identifikujte, jak lze prvky Cesta hrdiny využít k	Zaměření: Personální strategie Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Hlavní činnost Typ dovednosti (ESCO): Self-management skills and competences, Personal development, Manage personal professional development, Prepare for job interview, Manage personal progression Primární cílová skupina: Ženy, které se vracejí na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 4-20 Délka trvání: 32-53 minut	

zasazení osobního nebo profesního růstu do příběhů z rozhovorů.

- **Dovednosti:**

- **Samostatná tvorba:** Strukturovat profesní zkušenosti pomocí metody STAR a vytvořit jasné a přehledné odpovědi pro pracovní pohovor.
- **Řešení Problémů:** Přizpůsobit profesní příběhy různým situacím při pracovním pohovoru a očekáváním zaměstnavatele.
- **Vynalézavost a inovace:** Přeformulovat vlastní zkušenosti pomocí struktury Hrdinovy cesty tak, aby zdůrazňovaly rozvoj, učení a dosažený dopad.

- **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uvědomte si, jak strukturovaná sebereflexe může odhalit silné stránky, momenty učení a profesní hodnotu.
- **Zvažování:** Projevte otevřenost a vnímejte výzvy jako smysluplnou součást své cesty profesního rozvoje.
- **Preferování:** Při sdělování profesních zkušeností si ceňte jasnosti, autenticity a připravenosti.

Formát učení: **Osobně** **Online**

Příprava sezení:

- **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnoticí formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))

- **Volitelné doplňky:**

- Šablona metody STAR (vytištěná nebo promítnutá)
- Bílá tabule
- Projektor
- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- QR kód nebo odkaz na výzvu k řešení problému
- Materiál nebo snímek k fázím hrdinovy cesty

- **Uspořádání/vybavení místnosti:**

- Židle v kruhu nebo v malých skupinách
- Projektor/plátno pro příklady

Pokyny k aktivitě

Téma: Metoda STAR – Cesta vyprávění příběhů – Mapování vašeho osobního vyprávění příběhů pro pracovní pohovory

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci strukturují profesní zkušenosti pomocí metody STAR.
- Účastníci identifikují klíčové momenty učení a milníky s využitím vybraných fází Cesta hrdiny.
- Účastníci se naučí, jak používat narativní přístupy ke zvýšení sebevědomí při prezentování silných stránek někoho během pracovních pohovorů.

Výhody:

- Odpovědi v pohovorech jsou jasné, stručné a zapamatovatelné.
- Zdůrazňuje schopnost řešit problémy a přizpůsobivost.
- Propojuje osobní transformaci s kariérními cíli.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Řekněte: „V této aktivitě se naučíme, jak proměnit kariérní zkušenosti v jasné a poutavé příběhy pro pracovní pohovory pomocí metody STAR.“ 2. Zeptejte se: „Jaká je jednověťá odpověď v rozhovoru, na kterou by tazatel naslouchal?“ Jedno kolo. Každý, kdo se dobrovolně přihlásí, může říct svou jednověťnou odpověď. 3. Volitelné – Nastavení: Napište na tabuli „Situace, Úkol, Akce, Výsledek“.	1–3 minut	Tón: Lehký, přátelský tón. TIP adresa: Odpovědi udržujte krátké a vtipné nahoru ve skupině. Materiály: Bílá tabule (volitelné)
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	Úvod 1 – Metoda STAR (3–5 min) 1. Řekněte: „STAR je zkratka pro Situation (Situace), Task (Úkol), Action (Akce), Result (Výsledek)“ – metoda, která umožňuje strukturovat a učinit odpovědi v pohovoru působivými. Vysvětlit: • Situace: Existuje problém nebo situace, kterou je třeba vyřešit.	5–8 minut	Cíl: Stručný úvod do metody STAR Tip: Použijte jednoduchý, srozumitelný příklad, který účastníci snadno následují. Materiály (volitelné):

- **Úkol:** Existuje úkol (cíl) překonat výzvu nebo zlepšit situaci.
- **Akce:** Někdo provede úkol, který vede k pozitivnímu výsledku.
- **Výsledek:** Toto je konečný výsledek akce."

3. Nastavení (volitelné): Ukažte snímek nebo materiál k modelu STAR.

Podělte se o tyto tipy pro zvládnutí vyprávění příběhů v pohovorech.

Řekněte:

Následují tipy, jak zvládnout vyprávění příběhů v rozhovorech

- ✓ Pište stručně – 1-2 minuty na příběh.
- ✓ Používejte živý, ale profesionální jazyk – Nechte tazatele vizualizovat vaši roli.
- ✓ Zvýrazněte dopad – Zobrazte výsledky pomocí čísel nebo referencí.
- ✓ Přizpůsobte si svůj příběh – sladte ho s popisem práce

Úvod 2 – Cesta hrdiny (7-8 min)

Důležitá poznámka: Pokud účastníci již dříve v Modulu 2 absolvovali aktivitu „Cesta hrdiny“, lze tuto část přeskočit.

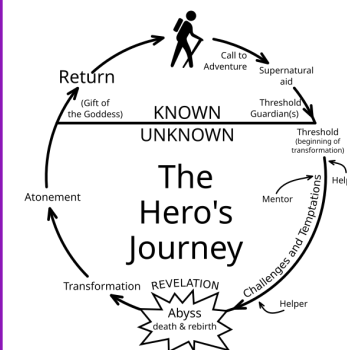
Stručně vysvětlete hlavních 9 fází s volitelnými příklady (zde z Hvězdných válek): „Původně existuje 17 fází Cesta hrdiny od Josepha Campbella. Pro účely této aktivity použijeme 9 hlavních fází, které shrnují klíčové body Cesta hrdiny:

Fáze 1 – Volání k dobrodružství: Běžný život hrdiny nebo hrdinky je narušen výzvou, problémem nebo pozváním. Stane se něco, co je vyzve k opuštění komfortní zóny a k zahájení cesty.

- **Příklad Hvězdných válek:** Luke Skywalker objeví holografický vzkaz princezny Lei ukrytý v R2-D2: „Pomoz mi, Obi-Wane Kenobi. Jsi moje jediná naděje.“

Metoda STAR

Nástin Cesta hrdiny



	Fáze 2 – Nadpřirozená pomoc: Průvodce, mentor nebo magický pomocník se objeví, aby hrdinu nebo hrdinku podpořil. Poskytuje moudrost, ochranu nebo nástroje potřebné na cestě. ○ Příklad Hvězdných válek: Obi-Wan Kenobi dává Lukovi světelný meč jeho otce a pokyny: „Síla bude s tebou. Vždy.“ Fáze 3 – Práh (začátek transformace): Hrdina/hrdinka překračuje hranici mezi známým světem a neznámým. Často se objeví mentor nebo pomocník, který ho touto cestou provede. ○ Příklad Hvězdných válek: Poté, co jsou jeho teta a strýc zabiti, Luke opouští Tatooine s Obi-Wanem a vydává se na cestu dobrodružství bez cesty zpět. Fáze 4 – Výzvy a pokušení: Hrdina čelí zkouškám, spojencům i nepřátelům. Tyto výzvy odhalují slabiny, nutí k růstu a budují sílu. Pokušení mohou odvádět nebo zpomalovat pokrok. ○ Příklad Hvězdných válek: Luke se postaví stormtrooperům, připojí se k Hanovi a Leiě a odolá strachu, zatímco se vydává na cestu nebezpečím uvnitř Hvězdy smrti. Fáze 5 – Propast (Smrt a znovuzrození): Toto je nejtemnější a nejtěžší okamžik hrdinovy/hrdinské cesty. Zdá se, že hrdina/hrdinka čelí zkáze, ztrátě nebo konečnému selhání. Ale z této „smrti“ přichází znovuzrození. ○ Příklad Hvězdných válek: Obi-Wan se obětuje v boji s Darthem Vaderem. Luke prožívá hlubokou ztrátu, ale při útěku získává novou vnitřní sílu. Fáze 6 – Transformace: Prostřednictvím této zkoušky se hrdina promění. Získá nový vhled, sílu nebo moudrost, které změní jeho podstatu. ○ Příklad Hvězdných válek: Luke začíná důvěřovat Síle a vstoupí do role Jediho ve výcviku, nikoli jen farmářského chlapce.	
--	---	--

	Fáze 7 – Usmíření: Hrdina se smiřuje sám se sebou, se svým osudem nebo s ostatními. Dostane se do rovnováhy a plně přijme svou roli. ○ Příklad Hvězdných válek V základně rebelů Luke propojuje svůj výcvik, zodpovědnost a odvahu, připraven čelit závěrečné zkoušce. Fáze 8 – Dar bohyně: Hrdina obdrží odměnu, požehnání nebo mocný nástroj. Symbolizuje to přínos jeho transformace a dává mu to sílu dokončit cestu. ○ Příklad Hvězdných válek: Luke získává důvěru Rebelské aliance a „dar“ víry v Sílu, což mu umožňuje provést nemožný výstřel. Fáze 9 – Návrat: Hrdina se vrací do obyčejného světa, ale proměněný. Přináší si zpět moudrost, sílu nebo dar, který prospívá jak jemu samotnému, tak i jeho komunitě. ○ Příklad Hvězdných válek: Veden Sílou, Luke zničí Hvězdu smrti. Nevrací se jako farmářský chlapec, ale jako hrdina, který přináší naději celému Povstání.“		
3 Průběžný check-in	1. Řekněte: „Když někdo aplikuje vyprávění příběhů metodou STAR, odpovědi mohou vypadat podobně jako tato: ● S: „V mém předchozím zaměstnání se společnost potýkala s udržením zákazníků (situace).“ ● T „Jako vedoucí obchodní zástupce jsem identifikoval nedostatky v zákaznickém servisu a navrhl novou strategii následné péče“ (Úkol). ● A „Vedl jsem malý tým, který se zaměřoval na tvorbu personalizovaných e-mailových kampaní a ponákupních check-inů“ (Akce). ● R „Během šesti měsíců se nám podařilo udržet si zákazníky o 30 % a naše oddělení získalo uznání od vrcholového managementu (Result).“ 2. Zeptejte se: „Jaký by byl další způsob, jak aplikovat metodu STAR?“ Dejte 1-2 dobrovolníkům možnost odpovědět.	2-5 minut	Cíl: Udrží účastníky v kontaktu před zahájením vlastního mapování.

4 Praktická část hlavní aktivity	Fáze 1 – Metoda STAR (10 min) 1. Řekněte: „Nyní si každý zmapuje své vlastní příběhy. Zamyslete se nad nějakou profesní výzvou nebo úspěchem.“ 2. Ved'te je. Řekněte: „1) Zapište situaci (kontext a výzvu).“ 2) Napište úkol (vaše odpovědnost). 3) Uved'te kroky, které jste podnikli. 4) Zaznamenejte si výsledek (dopad, čísla, pokud možno). 4. Nastavení: Dejte 5 minut na psaní. Projděte se a odpovězte na otázky. Fáze 2 – Cesta hrdiny (10 min) 5. Řekněte: „Nyní prosím zmapujte 2–3 fáze Cesty vašeho hrdiny do vašeho příběhu STAR, v závislosti na tom, kde se na Cesta hrdiny právě nacházíte.“ 6. Zeptejte se: „V jaké fázi se právě nacházíte? Jak to ovlivňuje váš příběh?“ 7. Nastavení: Dejte studentům 5 minut na to, aby si zapsali poznámky o cestě svého hrdiny.	25–30min.	Cíl: Účastníci mapují své profesní příběhy pomocí metody STAR. Poté na své profesní příběhy aplikují Cesta hrdiny. Tip: Podporujte specifickou – zejména v sekci Výsledky. Připomeňte účastníkům, aby poskytovali konstruktivní zpětnou vazbu. Materiály: Notebooky/pero a papír
5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „Než skončíme, zamysleme se nad tím, co dělá strukturované vyprávění příběhů – ne nad tím, kdo jsme, ale nad tím, jak příběhy v rozhovorech fungují.“ 2. Zeptejte se: „Jak použití metody STAR mění srozumitelnost odpovědi v rozhovoru ve srovnání s nestrukturovanou odpovědí?“ „Jak přidání fáze Cesty hrdiny (výzva, transformace, návrat) posiluje nebo prohlubuje odpověď založenou na STAR?“ Dejte všem dobrovolníkům možnost odpovědět. 3. Na závěr řekněte: „Tato úvaha ukazuje, že silné odpovědi v pohovoru nespočívají v delším vyprávění příběhů – jde o to, aby byly srozumitelnější.“	5–7 minut	Cíl: Upevněte si naučené znalosti zaměřením na strukturu, srozumitelnost a přizpůsobivost při vyprávění příběhů v pohovoru. Tip: Pokud je účast nízká, shrňte odpovědi sami pomocí příkladů, které jste během aktivity slyšeli.

	STAR poskytuje strukturu a Cesta hrdiny dodává smysl. Společně pomáhají kandidátům sdělovat hodnotu, aniž by změnili svou identitu."		
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Váš příběh je vaše superschopnost – přiznejte si to v každém rozhovoru.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Šablona STAR ve formátu PDF • průvodce tipy pro pohovor • bezplatná konzultace životopisů. 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem od...Steve Jobs: „Nejmocnějším člověkem na světě je vypravěč.“	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

IKIGAI – Praktické vyprávění příběhů

Přehled aktivit

Název aktivity: IKIGAI – Praktické vyprávění příběhů Podtitul: Vytvořte si svou cílevědomou osobní značku		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Chápat vyprávění příběhů jako nástroj pro vytváření jasných a přesvědčivých profesionálních příběhů. - Aplikujte rámec IKIGAI na budování osobní značky a kariérní komunikaci. - Zlepšete komunikaci tím, že sladíte sdělení značky s tím, co si publikum cení. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat rámec IKIGAI jako nástroj pro pochopení smyslu, motivace a směřování kariéry. Porozumění: Pochopíte čtyři základní prvky IKIGAI (co milujete, v čem jste dobří, co svět potřebuje a za co vám mohou zaplatit). Použití: Určete, jak lze IKIGAI aplikovat na profesionální komunikaci, budování osobní značky a plánování kariéry.	Zaměření: Personální strategie ▾ Vzdělávací metoda: Neformální aktivita ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Typ dovednosti (ESCO): Self-management skills and competences, Tell a story, Personal skills and development, Define brand identity, Manage personal progression, Manage personal professional development Primární cílová skupina: Ženy, které se vracejí na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 2+ Délka trvání: 53–67 minut Formát učení: Osobně ▾ Online ▾	

• Dovednosti:

- **Zkoušení:** Prozkoumejte profesní zájmy, silné stránky a příležitosti prostřednictvím mapování IKIGAI a řízené reflexe.
- **Tvorba s podporou:** Vytvořte návrh osobního prohlášení o značce a úvodní prezentaci s pomocí facilitátora a zpětné vazby od kolegů.
- **Vynalézavost a inovace:** daptujte poznatky IKIGAI do jasné, na publikum zaměřené profesionální prezentace pro hledání práce nebo kariérní komunikaci.

• Postoje:

- **Zvažování:** rojevte otevřenost k používání účelově orientovaných rámců k reflexi kariérního směřování a profesionální komunikace.
- **Preferování:** V oblasti budování osobní značky a kariérního rozvoje si cením jasnosti, autenticity a cílevědomého rozhodování.
- **Ztotožnění:** Uznání osobních silných stránek a zájmů jako součásti rozvíjející se profesní identity.

Příprava sezení:

• Požadované materiály:

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- [Test osobnosti IKIGAI](#)
- **Informační leták IKIGAI:**
 Module 3 – IKIGAI – Practical Storytelling.pdf (lze použít jako odměnu)

• Volitelné doplňky:

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Vizuální znázornění IKIGAI (online nebo v letáku; **Zdroj:** Héctor García & Francesc Miralles: Japonské tajemství dlouhého a šťastného života ISBN-13: 978-0143130727; ISBN-10: 0143130722)



- Projektor pro zobrazování příkladů a rámců

• Uspořádání/vybavení místnosti:

- Přístupnost
- Prostor pro práci ve dvojicích a skupinovou diskusi

Pokyny k aktivitě

Téma: IKIGAI – Praktické vyprávění příběhů – Vytvoření vaší cílevědomé osobní značky

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci vytvoří návrh mapy IKIGAI propojené s jejich kariérními zájmy nebo obchodními nápady.
- Účastníci propojují poznatky IKIGAI s profesionálními strategiemi budování značky a komunikace.
- Účastníci vytvoří jasnou, na publikum zaměřenou úvodní prezentaci pro hledání práce nebo profesní kontext.

Výhody:

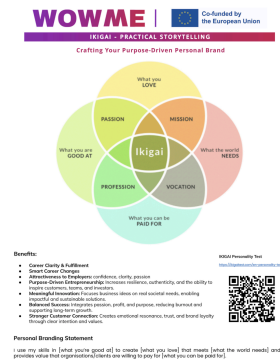
- Zlepšuje srozumitelnost a konzistenci v profesionálních komunikačních sděleních značky.
- Buduje sebevědomí v networkingových situacích, při pohovorech a kariérních rozhovorech.
- Podporuje informovanější a cílevědomější plánování a rozhodování v kariéře.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Řekněte: „Dnes se prostřednictvím modelu IKIGAI naučíme smysl života, vášně a profesi. Začneme rychlými a zábavnými ‚IKIGAI šarádami‘.“ 2. Zeptejte se: „Jakou činnost dělá většina lidí nejraději? Místo toho, abyste nám to řekli, to zahrajete beze slova!“ 3. Udělejte: Dejte účastníkům 1 minutu na rozmyšlenou a zaujmutí póz. Poté, v závislosti na počtu účastníků. 4. Zeptejte se: „Co popisovala vaše póza? Řekněte nám to prosím 2-3 slovy.“ Každý účastník se podělí o své odpovědi. Na odpovědi dejte 5 minut. Online adaptace: Místo póz by se účastníci měli podělit o emoji nebo memy, které popisují jednu věc, kterou většina lidí miluje.	1-3 minut	Cíl: Vytvořte energii, probudte zvědavost ohledně IKIGAI a okamžitě začněte s interakcí účastníků. Tip: Vyberte si dobrovolníky rychle, abyste udrželi krok. Tón: Udržujte tón lehký a humorný.
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „IKIGAI (生き甲斐) je japonský koncept, který znamená „důvod bytí“. Leží na průsečíku čtyř klíčových prvků:“ • Co miluješ	8-10 minut	Cíl: Představte rámec IKIGAI a jeho klíčové výhody pro kariéru

- *V čem jsi dobrý/á*
- *Co svět potřebuje*
- *Za co vám mohou platit*

2. Volitelné nastavení: Displej

PDF Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf



3. Vysvětlete výhody v kariéře a podnikání. Řekněte: „Mezi klíčové výhody pochopení vlastního IKIGAI patří:“

- **Jasnější směr:** IKIGAI pomáhá lidem pochopit, co je baví, v čem jsou dobří a jak se to může hodit do jejich pracovního života.
- **Více motivace:** Když lidé vědí, proč něco dělají, cítí se více angažovaní a lépe zvládají výzvy nebo změny. **Silnější žádosti o zaměstnání:** IKIGAI usnadňuje jasné vysvětlení dovedností, silných stránek a cílů v životopisech, pohovorech a online profilech.
- **Lepší kariérní volby** Pomáhá lidem přemýšlet o možnostech zaměstnání na základě smysluplnosti a vhodnosti, nejen na základě platu nebo pracovní pozice. Podpora samostatné výdělečné činnosti: IKIGAI pomáhá lidem budovat nápady, projekty nebo podniky, které řeší skutečné problémy a cítí se smysluplné.

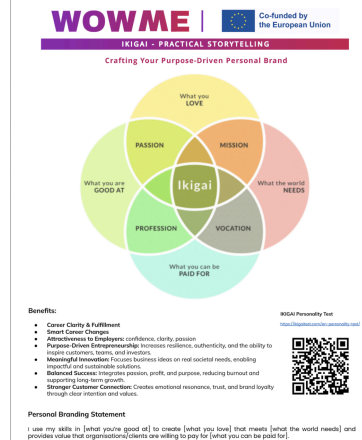
poradenství a budování
osobní značky.

Materiály (voliteľné):

Vizuální IKIGAI

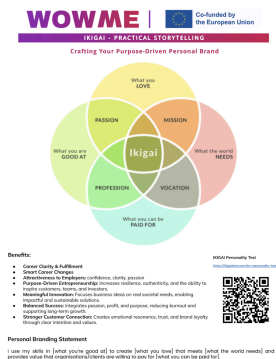
Informační leták IKIGAI:

PDF Module 3 - IKIGAI - Pr...



	• Lepší propojení s ostatními: Když lidé jasně hovoří o tom, na čem jim záleží, zaměstnavatelé, klienti a kolegové jim lépe rozumí.“ 4. Ukažte příklady uplatnění metody IKIGAI v reálné kariéře. Řekněte: „IKIGAI může mít v profesionálním prostředí mnoho výhod:“ • Jasnost a naplnění kariéry- IKIGAI pomáhá profesionálům vybrat si kariéru, která je nejen zisková, ale také smysluplná a motivující. Vede lidi k rolím, kde: Cítí se osobně angažovaní a využívají své skutečné silné stránky Vytvářejí skutečnou hodnotu To často vede k vyšší angažovanosti, snížení syndromu vyhoření a lepšímu výkonu. • Chytré změny kariéry- Na měnícím se trhu práce funguje ikigai jako kompas. Místo aby se lidé honili pouze za trendy nebo platem, používají ho k tomu, aby se znovu sladili s cílem – aby se stali chytřejšími a naplňujícími kariérními kroky. • Atraktivita pro zaměstnavatele – Lidé s jasným ikigai často projevují sebevědomí, jasnost a vášeň – vlastnosti, které vynikají v pohovorech a při navazování kontaktů. Do týmů přinášejí více energie a soudržnosti. • IKIGAI v podnikání – podnikání zaměřené na cíl: Podnikatelé, kteří budují firmy kolem svého ikigai, s větší pravděpodobností: ○ Zůstanou odolní i přes výzvy. Inspirujte ostatní (zákazníky, zaměstnance, investory). ○ Vytvářejte značky s autenticitou a vizí. • Inovace s významem: Protože ikigai zahrnuje „to, co svět potřebuje“, povzbuzuje podnikatele k řešení skutečných problémů, ne jen k honu za penězi, což vede k dopadovým a udržitelným inovacím. • Vyvážený úspěch: IKIGAI připomíná podnikatelům, aby vyvažovali vášeň, zisk a smysl, a snižovali tak riziko vyhoření. Propojení se zákazníkem: Zákazníci často cítí záměr a emocionálně se spojují se značkou, čímž si budují loajalitu a důvěru.		
--	--	--	--

3 Průběžný check-in	1. Řekněte: „Prosím, zvedněte ruku, pokud jste již slyšeli o IKIGAI.“ (Rychlé zvednutí rukou) 2. Zeptejte se: „Který ze čtyř kruhů je pro většinu lidí nejjednodušší odpovědět?“ 3. Nastavení: Povzbudte 2–3 dobrovolníky, aby se podělili o krátké myšlenky, než budou pokračovat.	1–2 minut	Cíl: Udrží účastníky v napětí před zahájením vlastního mapování. Materiály (volitelné): Vizuelní prvky IKIGAI
4 Praktická část hlavní aktivity	Krok 1 – Zmapujte si svůj IKIGAI (8–10 min) 1. Řekněte: „Nyní si zmapujeme tvůj vlastní IKIGAI. Napiš odpovědi pro každý kruh:“ 1) Co milujete, 2) V čem jsi dobrý/á, 3) Co svět potřebuje, 4) Za co vám mohou zaplatit.“ Na mapování dejte 8–10 minut. Krok 2 – Test osobnosti IKIGAI (20–25 min) 1. Nastavení: Sdílejte odkaz na osobnostní test IKIGAI (Test osobnosti IKIGAI). QR kód:  Module 3 – IKIGAI – Practical Storytelling.pdf	33–37 minut	Cíl: Účastníci aplikují koncept IKIGAI ve svém profesním životě a lépe se dozví, jak se mohou uplatnit na trhu práce. Tip: Povzbuzujte účastníky k klidnému tempu; jedná se o moment na reflexi, nikoli o úkol na rychlost. Projděte se, nabídněte podněty a pomozte účastníkům, kteří se zaseknou. Materiály: Notebooky/pero a papír Test osobnosti IKIGAI  Module 3 – IKIGAI – Pr... Volitelné: Umělá inteligence pro osobní branding.



Řekněte:

„Nyní použijeme bezplatný osobnostní test IKIGAI k porovnání s tím, co jste právě zmapovali. Toto není diagnóza ani konečná odpověď – je to nástroj k reflexi, který může nabídnout inspiraci. Test trvá asi 20 minut.“

Závěrečný test IKIGAI: Po 20 minutách řekněte: „Vyřešili všichni svůj test IKIGAI? Nezapomeňte si prosím uložit odpovědi a stáhnout si vizuální materiál.“

Krok 3 – Prohlášení o osobní značce (5–7 min)

1. Řekněte: „Nyní si napíšme krátké prohlášení o osobní značce, které propojí prvky, které jsi vytvořil/a při mapování vlastního IKIGAI, s prvky, které bys chtěl/a přidat na základě výsledků testu IKIGAI. Jako šablonu můžeš použít následující:“

„Využívám své dovednosti v [tom, v čem jste dobří], abych vytvořil [to, co máte rádi], co splňuje [to, co svět potřebuje] a poskytuje hodnotu, za kterou jsou organizace/klienti ochotni zaplatit [za co vám mohou být zaplacení].“

Online adaptace: Vložte text šablony do chatu, aby si ho studenti mohli vložit.

	Volitelné: Účastníci používají umělou inteligenci k vytvoření osobního prohlášení o značce. 3. Použijte následující příklad nebo personalizovaný příklad: <i>„Například mé osobní prohlášení o značce zní: „Využívám své pedagogické dovednosti k vytváření poutavých vzdělávacích zážitků, které splňují celosvětovou potřebu personalizovaného školení v oblasti žádostí o zaměstnání, a tyto zážitky poskytují prostřednictvím skupinových školení, která jsou hodnotná jak pro studenty, tak pro zaměstnavatele.“</i> Dejte studentům 5–10 minut na vyplnění jejich prohlášení o osobní značce.		
5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „Věnujte chvíli zamyšlení nad tím, co jste objevili pomocí mapování IKIGAI a osobnostního testu.“ Nechte účastníky rozdělit se do dvojic a na základě svých výsledků si nacvičit krátkou profesionální prezentaci. 2. Nastavení: Povzbuzujte zpětnou vazbu ve dvojicích ohledně srozumitelnosti a dopadu. Pozvěte 2–3 osoby, aby se o to podělily s celou skupinou. 3. Zeptejte se: „Jak může pochopení vlastního IKIGAI pomoci s motivací a dlouhodobým směřováním kariéry?“ „Jak může IKIGAI zlepšit srozumitelnost a konzistenci v prohlášení o osobní značce nebo v žádosti o zaměstnání?“	5–7 minut	Cíl: Pomozte účastníkům sloučit poznatky IKIGAI do jasné a sebevědomé prezentace a identifikovat jeden praktický krok, který mohou uplatnit při hledání práce nebo profesní komunikaci. Tip: Povzbudte účastníky, aby se zaměřili na jasnost spíše než na dokonalost. Zdůrazněte, že IKIGAI je flexibilní nástroj, který se může v průběhu času vyvíjet a přizpůsobovat různým kariérním kontextům.

6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Zde je několik zdrojů, které můžete využít k tomu, abyste po dnešní aktivitě IKIGAI mohli pokračovat v práci na své osobní značce nebo pomoci ostatním s budováním jejich osobní značky.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Informační leták IKIGAI:  Module 3 – IKIGAI – Practical Storytelling.pdf • Kontrolní seznam profilu na LinkedIn • Vytisknutý výsledek testu IKIGAI na osobu (pokud může obrázek sdílet online) • Bezplatná konzultace osobního hodnocení značky 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem od...Howard Thurman: „Neptej se sám sebe, co svět potřebuje. Zeptej se sám sebe, co tě oživuje, a jdi to udělat. Protože svět potřebuje lidi, kteří ožili.“	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna Informační leták IKIGAI:  Module 3 – IKIGAI – Pr...

Koučovací metoda GROW

Přehled aktivit

Název aktivity: Koučovací metoda GROW Podtitul: Používání životopisů a pracovních listů GROW koučinku pro plánování kariéry		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Pomozte účastníkům zamyslet se nad tím, jak životopisy a digitální profily sdělují profesní příběh. - Představte odborné dokumenty jako narativy, které lze záměrně strukturovat a tvarovat. - Identifikujte konkrétní příležitosti ke zlepšení srozumitelnosti, koherence a dopadu v profesionálním vyprávění příběhů. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat, jak životopisy a digitální profily sdělují profesionální příběh a směřování kariéry. Porozumění: Pochopit metodu GROW (Cíl, Realita, Možnosti, Vůle) a její aplikaci v kontextech plánování kariéry. Použití: Použijte rámec GROW k prozkoumání životopisu	Zaměření: Personální strategie Vzdělávací metoda: Neformální aktivita Typ aktivity: Energizér Typ dovednosti (ESCO): Self-management skills and competences, Personal skills and development, Define brand identity, Manage personal progression, Manage personal professional development Primární cílová skupina: Ženy, které se vracely na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 4-20 Délka trvání: 36-50 minut Formát učení: Osobně Online	

nebo digitálního profilu a identifikaci vylepšení zaměřených na dosažení cílů.

- **Dovednosti:**

- **Zkoušení:** Prozkoumejte, jak životopisy nebo online profily odrážejí současný kariérní směr a budoucí příležitosti.
- **Tvorba s podporou:** Vyplňte pracovní list GROW s pokyny k definování cílů, možností a dalších kroků.
- **Řešení Problémů:** Identifikujte realistické kroky a řešení vedoucí ze současné reality k definovanému kariérnímu cíli.

- **Postoje:**

- **Uvědomění:** Chápejte kariérní rozvoj jako strukturovaný a průběžný proces.
- **Zvažování** Projevujte otevřenost k reflexi a úpravám odborných dokumentů na základě zpětné vazby a cílů.
- **Ztotožnění:** Vnímat se jako aktivní činitel při utváření kariérního směru a profesního rozvoje.

Příprava sezení:

- **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivité)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#) / [Word](#) / [PDF](#))
- **Životopisy a/nebo profily účastníků na sociálních sítích**
- **Pracovní listy** s otázkami koučování GROW

- **Volitelné doplňky:**

- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Projektor pro sdílení ve skupině a brainstorming
- Ukázkový pracovní list GROW
- Předvyplněné příklady kariérních cílů pro referenci

- **Uspořádání/vybavení místnosti:**

- Stoly nebo skupiny pro práci ve dvojicích nebo malých skupinách
- Projektor/plátno pro sdílení obrazu, pokud je k dispozici

- **Další předpoklady:**

- Účastníci mají nebo mohou přistupovat ke svému životopisu nebo profilu na LinkedIn
- Základní znalost vlastní profesní historie

Pokyny k aktivitě

Téma: Koučovací metoda GROW – Využití životopisů a pracovních listů koučování GROW pro plánování kariéry

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci si ujasní jeden konkrétní kariérní cíl pomocí Koučovací metoda GROW.
- Účastníci propojují tento cíl se stávajícími životopisy nebo digitálními profily.
- Účastníci identifikují realistické možnosti a definují jasné další kroky směrem k kariérnímu postupu.

Výhody:

- Zlepšuje jasnost a strukturu při stanovování kariérních cílů a profesním plánování.
- Posiluje schopnost propojit profesní dokumenty s konkrétními kariérními cíli.
- Podporuje přijímání akčně podložených rozhodnutí s odpovědností a směřováním.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Řekněte: „V příštích 35 až 45 minutách se naučíme používat koučovací model GROW k vylepšení životopisů nebo profilů na sociálních sítích a k nastavení kariérních cílů.“ 2. Zeptejte se: „Pro začátek si vymyslete píseň, která by mohla představovat typickou životní nebo kariérní cestu.“ (Rychlé kolo) Dejte jim jednu minutu na přemýšlení o písni. 3. Řekněte: „Prosím, podělte se s námi o úvodní melodii.“ Pokud studenti neznají název písně, mohlo by být zábavné požádat je, aby si ji trochu zazpívali, a tím odlehčili atmosféru trochou humoru: „Pokud si nepamatujete název písně, klidně se s námi o něj podělte tím, že si ji zazpíváte. Můžeme uhádnout, o jakou píseň se jedná!“ Dejte skupině 5 minut na sdílení všech svých písní. 4. Online adaptace: Studenti mohou také sdílet odkaz na píseň v chatu.	5-6 minut	Cíl: Doplněte se energií rychlými reakcemi. Tip: Použijte humor k odlehčení aktivity/tréninkového dne.

2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Nastavení: Zobrazte zkratku GROW na tabuli, snímku nebo bílé tabuli. 2. Řekněte: „GROW znamená Bílej, Realita, THEopce aV Je to jednoduchý koučovací nástroj pro strukturování rozhodování.“ 3. Vysvětlete každý příklad. Řekněte: „Podívejme se, co tyto pojmy znamenají.“ • "Cíl: Výsledek, kterého chce někdo dosáhnout ◦ Příklad: Přechod na vedoucí pozici v příštím roce. • Realita: Aktuální situace nebo výchozí bod ◦ Příklad: Mít manažerské zkušenosti, ale ne mít formální vůdčí vzdělání. • Možnosti : „Cesty vpřed“ ◦ Příklad: Absolvování kurzu leadershipu, nalezení mentora nebo vedení dobrovolnického projektu. • Vůle: Konkrétní vybrané akce a závazky ◦ Příklad: Tento měsíc se zapíšete do kurzu leadershipu a požádáte manažera o příležitosti k vedení. 4. Řekněte: „Tento model dnes použijeme k proměně profesionálních dokumentů - životopisů a/nebo online profilů - v silné a cílevědomé příběhy.“ 5. Pokyn: „Nyní prosím vytvořte příklad GROW na základě vašeho vlastního profesního profilu nebo na základě fiktivního profilu. Toto cvičení vám může pomoci s dosažením vašich vlastních cílů a také vám pomůže procvičit si vedení ostatních. Věnujme 10 minut zapsání poznámek.“ Účastníci si vytvoří příklad GROW na základě svého vlastního profilu nebo vzorového profilu, v závislosti na cíli učení. 6. Studenti vyplňují profily GROW Na dokončení dejte 10–12 minut.	10–12 minut Tip: Rozvádět a podporovat účastníky, kteří potřebují pomoc s formulováním cílů nebo identifikací realistických možností. Materiály (volitelné): Vizuální prvek nebo slajd GROW (vizuální připomínka pomáhá ukotvit rámec).
---	---	--

3 Průběžný check-in	1.Říci: „Který krok je pro většinu lidí nejjednodušší vyplnit? Na kterém kroku trvá práce déle?“ 2.Dělat: Využijte 2–3 rychlé odpovědi.	1–2 minut	Cíl: Před hlavním cvičením si ověřte pochopení. Tip: Odpovědi udržujte stručné, abyste si udrželi tempo.
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Řekněte: „Nyní si prosím otevřete životopis nebo online profil, ať už svůj vlastní, profil fiktivní nebo jiné osoby, a stanovte si jeden profesní cíl pro dnešek.“ 2.Dělat: Zobrazit popis GROW, rozdat materiály nebo sdílet soubor online. 3.Proved'te účastníky jednotlivými kroky. Řekněte: • Cíl: Popište konkrétní profesní výsledek, kterého má být dosaženo. • Realita: Popište současnou situaci, jak je uvedena v životopise nebo profilu. • Možnosti: Proberte 3–5 možných strategií nebo akcí pro další postup. • Vůle: Vyberte nejrealističtější možnost (možnosti) a definujte jasný další krok s časovým harmonogramem. 4. Řekněte: „Pamatujte – vy jste projektovým manažerem své vlastní kariéry. Představte si to jako navrhování vaší další kapitoly.“ 5. Udělejte: Rozdávejte informace, abyste podpořili každého, kdo potřebuje pomoc s formulováním cílů nebo identifikací možností. Na dokončení dejte 10–12 minut.	10–12 minut	Cíl: Účastníci používají metodu GROW k práci na svých životopisech. Materiály: Notebooky/pero a papír, pracovní listy GROW
5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „Nyní se obraťte na partnera a sdělte mu cíle GROW a další kroky.“ 2. Nastavení: Rozdělte účastníky do dvojic a nechte je 5 minut na vzájemnou zpětnou vazbu. 3. Zeptejte se: • „Jak může mapování metody GROW pomoci někomu zjistit jeho další kariérní kroky?“ • „Co by mohlo být nejtěžší a nejjednodušší na aplikaci metody GROW?“	5–10 minut	Cíl: Podporujte vzájemné učení a rozšiřujte obzory.

	4. Udělejte: Vyzvěte účastníky, aby se o tyto poznatky dobrovolně podělili se skupinou.		
6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtěte): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytisknuto: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Váš kariérní plán začíná jedním úmyslným krokem – dnes jste ho udělali!“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Šablona s dalšími příklady GROW • Bezplatná kontrola životopisu/profilu • Pozvánka na následnou schůzku zaměřenou na stanovování cílů 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem od...Petr Drucker: „Nejlepší způsob, jak předpovědět budoucnost, je ji vytvořit.“	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

Norsko – Designové myšlení pro zaměstnatelnost

Honba za pokladem pro posílení postavení žen

Přehled aktivit

Název aktivity: Honba za pokladem pro posílení postavení žen Podtitul: Budování podpůrných týmů se ženami		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: • Posilujte týmovou práci a kreativitu prostřednictvím hravého a objevného formátu. • Propagujte narativy posilující postavení • Podporujte digitální dovednosti (používání Použití a tvorba videí). Výsledky učení: • Znalosti: ○ Povědomí: Rozpoznat klíčové myšlenky týkající se posilování postavení žen. ○ Porozumění: Pochopte, jak místní prostory a zdroje podporují učení a posilování postavení. ○ Použití: Identifikujte základní prvky posílení v povídkách	Zaměření: Designové myšlení a mapování empatie pro pracovní příležitosti ▾ Vzdělávací metoda: Neformální aktivita ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Hlavní činnost ▾ Typ dovednosti (ESCO): Communication, Communication, collaboration and creativity, Teaching digital literacy, Tell a story	
	Primární cílová skupina: Ženy, které se vracely na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: Studenti neformálního vzdělávání dospělých Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 4-30	

nebo vizuální části.

- **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Všimněte si prvků souvisejících s posílením postavení v prostředí a úkolech.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte ve skupině lokace, indicie a kreativní podněty.
- **Tvorba s podporou:** Vytvořte krátké výstupy s pomocí lektora.

- **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uvědomte si posílení jako sdílenou skupinovou zkušenost.
- **Zvažování:** Zvažte různé perspektivy a nápady v rámci týmu.
- **Následování:** Sledujte pozitivní chování ve spolupráci, které bylo během aktivity prokázáno.

Délka trvání: 73 – 100 minut

Formát učení: **Osobně** ▾

Příprava sezení:

1. Nastavení Použití Scavenger Hunt před tréninkem:

1. Nainstalujte si aplikaci Scavenger Hunting:

- **Doporučeno:** [Deckle App](#) (zdarma, neomezený počet účastníků, doporučeno)
- **Další možnosti:** [Actionbound](#) (placené tarify), [Goose Chase](#) (základní tarif zdarma), [Navicup](#) (zdarma až pro 10 uživatelů)

2. Nastavení Hledání pokladu pro posílení postavení žen:

Doporučené otázky/aktivity:

- **Mise 1 – Identita/název týmu (rozcvička):** Vyberte si název skupiny a nahrajte krátké (max. 1 minuta) úvodní video vedle krásného místa ve městě, které souvisí s posilováním postavení žen.
- **Mise 2 – Prozkoumejte město:** Najděte si ve městě nějaký orientační bod nebo památku. Vyfoťte se před ním ve skupině.
- **Mise 3 – Posílení postavení knihoven**

- **Část1: Zkoušení knihovny:** Jděte do [nejbližší knihovna/název knihovny]. Najděte si knihu ve vašem původním jazyce (nebo knihu, kterou byste si rádi přečetli). Vyfoťte ji. **Tip:** Pokud se v blízkosti místa školení nenachází knihovna, účastníci si mohou knihy najít online.

- **Část 2: Kniha o posílení postavení žen:** Najděte si knihu o posílení postavení žen. Vyberte si jednu ve skupině a natočte minutové propagační video, ve kterém vysvětlíte, proč by si ji ostatní měli přečíst.

- **Mise 4 – Příběh o posílení:** Napište krátký příběh (3–5 vět) o ženě, která úspěšně získá práci svých snů. Nahrajte text do Použití nebo nahrajte video.
- **Mise 5 – Reflexní video** Natočte závěrečné skupinové video, ve kterém každý člen skupiny řekne, co se dozvěděl o posílení postavení žen.

2. Před tréninkem si v aplikaci nastavte aktivity:

- **Požadované materiály:**
 - **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
 - **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
 - Chytré telefony s nainstalovanou vybranou aplikací a přístupem k Wi-Fi (alespoň jedno zařízení na skupinu)
 - Pohodlné boty vhodné na chůzi ve městě
- **Volitelné doplňky:**
 - Projektor a reproduktory pro prezentaci výsledků lovu.
 - Drobné symbolické ceny (samolepky, záložky, čokoláda, motivační citáty).
- **Vybavení místnosti:**
 - Židle uspořádané do kruhu nebo půlkruhu (výsledky skupin)
- **Další předpoklady:**
 - Účastníci jsou ochotni prozkoumávat město a spolupracovat v týmech
 - Všechna používaná místa by měla být přístupná (vhodná pro vozíčkáře a kočárky)

Pokyny k aktivitě

Téma: Městský hon za pokladem, kde účastníci plní kreativní mise (video, příběhy, fotografie) s cílem prozkoumat posílení postavení žen, týmovou práci a vyprávění příběhů a zároveň objevovat místní památky a zdroje.

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Posílejte spolupráci a digitální kreativitu prostřednictvím honby za pokladem s tématem posílení postavení.
- Každá skupina splní všechny mise a vytvoří video, příběhy a fotografie, které odrážejí týmovou práci a posílení postavení ostatních.

Výhody:

- Tvoření týmu prostřednictvím společného objevování.
- Kreativní praxe ve vyprávění příběhů a digitálním vyjádření.
- Zvýšené povědomí o tématech posilování postavení a veřejných zdrojích (např. knihovna).

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Řekněte: „Vítejte! Dnes prozkoumáme [název vašeho města] zábavnou honbou za pokladem! Ale nejdřív si zahrajme hru na jména! Postavme se všichni do kruhu.“ 2. Proved'te: Požádejte účastníky, aby se postavili do kruhu a počkali, až budou všichni připraveni. 1. kolo – Účastníci si sdílejí jména – Co se lidem líbí a nelíbí 3. Řekněte: „A teď se všichni podělte o své jméno a zaujměte posilující pózu.“ 4. Udělejte: Nyní uveďte své jméno a proč je tato póza posilující, a to slovy: • „Jmenuji se [jméno].“ • „Pak zaujmi posilující pózu.“ • „Tato póza je posilující, protože [posilující aspekt pózy].“ (Jedno kolo se všemi účastníky). 2. kolo – Účastníci opakuji jména svých kolegů – Co se lidem líbí a nelíbí	5–7 minut	Cíl: Dodá účastníkům energii a připomene jim jejich poslání ve společnosti Tip: Začněte kruh svým vlastním jménem, pózou a proč je daná póza posilující. Udržujte si energii na vysoké úrovni, povzbuzujte odvážné nápady. Připomenout: Je to prostě zábavná aktivita, abychom se navzájem poznali.

	5. Řekněte: „A teď si projdeme celé kolo a zopakujeme si jméno každého člověka a co se lidem líbí a nelíbí.“ Všichni účastníci zopakují věty a pózy, které si skupina vybrala. Dejte účastníkům několik minut na propojení, než budete pokračovat.		
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „Teď se vydáme na honbu za pokladem, abychom se dozvěděli něco o sobě navzájem, o městě a o posílení postavení žen.“ 2. Rozdělte se do skupin po 2–6 lidech v každé skupině, v závislosti na velikosti celé skupiny. 3. Vysvětlete: „Nyní se s členy naší skupiny vydáme na honbu za pokladem. Vyberte si jednoho člena skupiny, který si stáhne aplikaci pro honbu za pokladem [název Použití pro honbu za pokladem] a zadá název honby za pokladem [název honby za pokladem].“ 4. Nastavení: „Ujistěte se, že všichni máme pohodlné boty a připravme se na procházku po městě.“	2–3 minut	Cíl: Představte účel a pravidla. Tip: Pište to krátce, jednoduše a optimisticky Materiál: Uveďte název a odkaz na aplikaci pro hledání pokladu (např. Deckle App) 1+ účastník na skupinu potřebuje telefon + Wi-Fi připojení
3 Průběžný check-in	1. Řekněte: „Má každá skupina přístup k aplikaci? Vědí všechny skupiny, jak zahájit honbu za pokladem?“ (Dejte účastníkům čas na kladení otázek.) 2. Motivační impuls: Trenér říká, „Pamatujte, že nejde o dokonalost – jde o kreativitu, týmovou práci a zábavu!“ 3. Výměna informací: Poskytněte všem účastníkům a skupinám způsob, jak se spojit se školiteli, v případě, že nemohou najít místní knihovnu nebo jiná místa, která jsou součástí honby za pokladem.	1–2 minut	Cíl: Snižte strach z „nebudete kreativní“. Zdůrazněte inkluzivitu. Tip: Sdílejte kontaktní informace s členy skupiny, abyste jim pomohli v případě, že budou potřebovat najít místo konání (např. knihovnu).
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Řekněte: „Úkolem každé skupiny je dnes splnit 5 výzev po celém městě. Každá mise je spojena s posílením, týmovou prací a kreativitou. Pracujte společně, buďte kreativní a bavte se! Alespoň jeden člen vaší skupiny potřebuje mít otevřenou aplikaci, aby mohl nahrát výsledky.“	45–60 minut	Cíl: Praktická týmová práce a zkoumání posílení postavení.

	2. Vysvětlete mise (již připravené v aplikaci): Rychle vysvětlete úkoly (pokud je to nutné). Následující pokyny je třeba upravit podle závěrečných aktivit Hledání pokladu. 3. Řekněte: „Těchto 5 misí je snadné splnit. Splňte následujících 5 misí.“ Mise 1 – Identita týmu: Vyberte si název týmu a nahrajte minutové úvodní video před městskou památkou. Mise 2 – Prozkoumejte město: Udělejte si skupinovou fotku před místní památkou. Mise 3 – Posílení postavení knihoven: Najděte si knihu ve vašem původním jazyce (nebo takovou, kterou by většina lidí mohla shledat zajímavou) a vyfoťte ji. Mise 4 – Kniha o posílení postavení žen Najděte si knihu o posílení postavení žen a natočte minutové propagační video, ve kterém vysvětlíte, proč by si ji měly přečíst. Mise 5 – Příběh o posílení: Napište krátký (3–5 vět) příběh o ženě, která dosáhla své vysněné práce, a nahrajte ho. <i>Povzbudte skupiny, aby se rozptýlily, bezpečně prozkoumaly okolí a včas se vrátily.</i>		Tip: Podporujte kreativitu, ne dokonalost. Zajistěte inkluzivitu a bezpečnost. Stanovte si konkrétní čas návratu (např. po 1 hodině), abyste zajistili dostatek času na prezentace. Materiály: Chytré telefony s aplikací, internet, volitelně pero/papír.
5 Čas na reflexi	Fáze 1 – Reflexe mise 1 – Identita/název týmu: 1. Řekněte: „A teď se zamysleme nad honbou za pokladem ve městě.“ 2. Proved'te: Ukažte video s představením každé skupiny. 3. Zeptejte se: „Proč si vaše skupina zvolila právě tento název?“ „Jak to reprezentuje posílení postavení žen?“ (Rychle projděte každou skupinu. Snažte se to omezit na 3–4 minuty.) Fáze 2 – Reflexe nad úkolem 2 – Prozkoumejte město:	15–20 minut	Cíl: Propojte výstupy s tématy posilování postavení. Tip: Omezte čas na skupinu; povzbuzujte pozitivní zpětnou vazbu. Materiály: Volitelný projektor; náměty k reflexi.

	1. Proved'te: Ukažte druhou misi každé skupiny. 2. Zeptejte se: „Co se většině lidí na této památkě líbí?“ (Rychle projděte každou skupinu. Snažte se to omezit na 3–4 minuty.) Fáze 3 – Reflexe mise 3 – Posílení postavení knihoven: 1. Proved'te: Ukažte skupině fotografie vytvořené ve třetí misi. 2. Zeptejte se: • „Co by se lidem na těchto knihách líbilo?“ • „Jak druhá kniha odráží posílení postavení žen?“ (Rychle projděte každou skupinu. Snažte se to omezit na 3–4 minuty.) Fáze 4 – Reflexe mise 4 – Příběh o posílení: 1. Proved'te: Ukažte skupině příběhy o posílení. Jeden člověk z každé skupiny si příběh může přečíst (pokud byl příběh zapsaný). V opačném případě promítněte video. 2. Zeptejte se: • „Jak skupina přišla na tento příběh?“ • „Jak tato žena dosáhla úspěchu?“ (Rychle projděte každou skupinu. Snažte se to omezit na 3–4 minuty.) Fáze 5 – Reflexe mise 5 – Video s reflexí: 1. Proved'te: Ukažte skupině závěrečné video s reflexí. 2. Zeptejte se: • „Co se lidé mohou prostřednictvím tohoto Hledání pokladu dozvědět o posílení postavení žen?“ • „Co by se lidem na honbě za pokladem, jako jsme dělali dnes, líbilo nejvíc?“ (Rychle projděte každou skupinu. Snažte se to omezit na 3–4 minuty.)		
--	--	--	--

6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Naší dnešní odměnou je toto nové povědomí o tomto městě, vzájemné poznávání a posílení postavení žen!“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Materiál/Sdílený odkaz s fotografiemi/videi z honby za pokladem • Seznam památek ve městě souvisejících s posilováním postavení žen 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil následujícím citátem od Michelle Obama: „Neexistují žádné hranice toho, čeho my jako ženy můžeme dosáhnout.“	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna

Úvod do designového myšlení a mapování empatie

Přehled aktivit

Název aktivity: Úvod do designového myšlení a mapování empatie Podtitul: Vnímání zaměstnavatelů jako „uživatelů“ na vaší pracovní cestě		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Představte designové myšlení jako strukturovaný způsob řešení problémů. - Ukažte, proč je empatie prvním krokem a jak se obecně vztahuje na hledání práce. - Pomozte účastníkům zamyslet se nad zaměstnavateli jako nad lidmi s potřebami, hodnotami a výzvami. - Připravte účastníky na další aktivitu (Posilování postavení žen prostřednictvím designového myšlení, vyprávění příběhů a sociálního podnikání). Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznávejte designové myšlení jako strukturovaný, na člověka zaměřený přístup k řešení problémů. Porozumění: Pochopíte 5 fází designového myšlení (vcítit	Zaměření: Designové myšlení a mapování empatie pro pracovní příležitosti ▾ Vzdělávací metoda: Neformální aktivita ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Typ dovednosti (ESCO): Design thinking, Prepare for Job Interview, Show Empathy, Solving Problems Primární cílová skupina: Ženy, které se vracejí na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 2+ Délka trvání: 53-66 minut Formát učení: Osobně ▾ Online ▾	

se, definovat, vytvořit nápad, prototypovat, otestovat).

- **Použití:** Identifikujte základní způsoby, jak lze designové myšlení aplikovat na kontexty související s uplatnitelností a kariérou.

- **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Všimněte si klíčových prvků uživatelských perspektiv pomocí mapování empatie (myslet, cítit, říkat, dělat).
- **Zkoušení:** Prozkoumejte společně výzvy a příležitosti prostřednictvím aktivit mapování empatie.
- **Tvorba s podporou:** Vytvořte jednoduchou mapu empatie založenou na fiktivní nebo neosobní personě s pomocí facilitátora.

- **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uvědomte si důležitost empatie a myšlení zaměřeného na uživatele při inkluzivním řešení problémů.
- **Zvažování:** Projevte otevřenost k pochopení rozmanitých perspektiv zaměstnavatelů a kultur na pracovišti.
- **Následování:** Prokazovat konstruktivní řešení problémů a empatické chování.

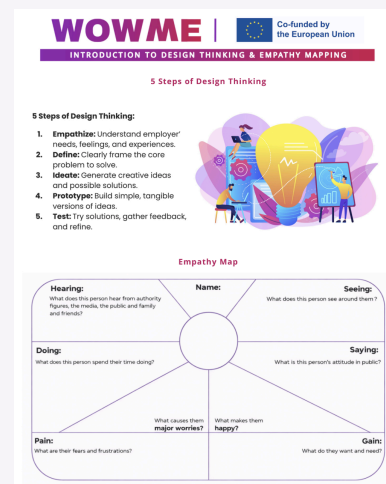
Příprava na lekci:

- **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivité)
- **Hodnotící formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Úvod do digitálního/tištěného designového myšlení a mapa empatie**

■ **PDF** Module 4 – Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping

■ **PDF** Module 4 – Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping



- **Volitelné doplňky:**

- Mentimeter pro Energizer ([Mentimeter](#))
- Projektor pro vizuální efekty

- Materiály pro tvorbu prototypů (papír, flipcharty, nůžky, fixy)
- Časovač
- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry

- **Vybavení místnosti:**

- Židle a stoly uspořádané pro mapování empatie
- **Online** Příprava skupinových setkání na platformě Zoom/online videohovorů

- **Další předpoklady:**

- **lektori jsou obeznámeni s designovým myšlením:**

- Úvod do designového myšlení: [Design Thinking – Interaction Design Foundation](#)
- Mapování empatie() [Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking – Sarah Gibbons \(Nielsen Norman Group\)](#)

Pokyny k aktivitě

Téma: Úvod do designového myšlení – Vnímání zaměstnavatelů jako „uživatelů“ na vaší pracovní cestě

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci rozumí základům designového myšlení.
- Účastníci si uvědomují, proč je empatie základem řešení problémů.
- Účastníci začínají měnit perspektivu a vnímají zaměstnavatele jako lidi s potřebami, starostmi a cíli.
- Účastníci jsou připraveni na další aktivitu: Mapování osoby zaměstnavatele.

Výhody:

- Podporuje myšlení zaměřené na uživatele při hledání práce.
- Buduje povědomí o tom, že i zaměstnavatelé mají své hodnoty a výzvy.
- Vytvoří půdu pro hlubší mapování empatie v dalším sezení.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Řekněte: „Vítejte! Dnes se budeme zabývat designovým myšlením – způsobem řešení problémů, který začíná u lidí. Pro nás to znamená začít u zaměstnavatelů.“ 2. Zeptejte se: „Jaké je jedno slovo, které si lidé často spojují se zaměstnavateli?“ Volitelné: Sbírejte lepicí papírky na flipchartu nebo mentometru. 3. Rychlý povzbuzovač energie: „Obraťte se na svého souseda a podělte se o jednu pozitivní zkušenost, kterou by mohl mít někdo se zaměstnavatelem.“	1–3 minut	Cíl: Zahřejte se, zdůrazněte domněnky o zaměstnavatelích, nastavte pozitivní tón. Tip: Udržujte to lehké a inkluzivní. Povzbuzujte otevřené sdílení bez odsuzování. Materiály: Samolepicí papírky, fixy, flipchart. Volitelné: Mentimeter

2 Teoretické pozadí hlavní aktivity

1. Nastavení: Představte 5 fází designového myšlení.

2. Řekněte: „Designové myšlení má 5 kroků: Vcítit se, Definovat, Vytvořit nápad, Prototypovat a Testovat. V této aktivitě se zaměříme na první – Empatii.“

2. Nastavení: Ukažte jednoduchý diagram 5 fází. Stručně vysvětlete na příkladu (např. návrh programu odborné přípravy pro ženy vracející se do práce).



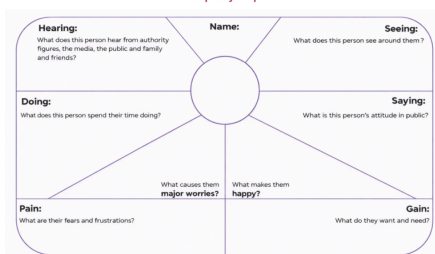
5 Steps of Design Thinking

5 Steps of Design Thinking:

1. **Empathize:** Understand employer' needs, feelings, and experiences.
2. **Define:** Clearly frame the core problem to solve.
3. **Ideate:** Generate creative ideas and possible solutions.
4. **Prototype:** Build simple, tangible versions of ideas.
5. **Test:** Try solutions, gather feedback, and refine.



Empathy Map



3. Řekněte: Designové myšlení je proces navrhování řešení, která splňují skutečné lidské potřeby. Má 5 fází. Tyto fáze se ne vždy provádějí ve stejném pořadí:

1. **Vcítit se:** → „Místo toho, abychom se spoléhali na předpoklady, snažíme se skutečně porozumět lidem, pro které navrhujeme.“
 - **Sdílejte příklad:** „Francouzská nevládní organizace chtěla ženám v Africe zajistit čistou vodu. Zpočátku se domnívala, že hlavním

3–4
minut

Cíl: Představte 5 fází designového myšlení pomocí jednoduchých a srozumitelných příkladů; zdůrazněte empatii jako základ.

Tip: Používejte příklady související s prací (např. nábor), aby si účastníci propojili teorii s vlastním životem.

Materiály:

PDF Module 4 – Introducti...

PDF Module 4 – Introducti...

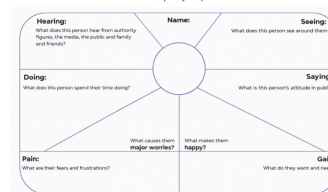


5 Steps of Design Thinking

1. **Empathize:** Understand employer' needs, feelings, and experiences.
2. **Define:** Clearly frame the core problem to solve.
3. **Ideate:** Generate creative ideas and possible solutions.
4. **Prototype:** Build simple, tangible versions of ideas.
5. **Test:** Try solutions, gather feedback, and refine.



Empathy Map

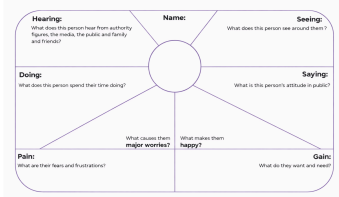


Volitelné:

- Úvod do designového myšlení: [Design](#)

	problémem je zdraví. Po naslouchání a pozorování si ale uvědomila, že sběr vody je také společenskou událostí. Jakékoli řešení muselo tento kontext respektovat.“ „Empatie znamená klást si široké otázky. Co lidé slyší, vidí, dělají a říkají? Co je znepokojuje? Co je dělá šťastnými?“ 2. Definovat: → Na základě poznatků z empatie jasně definujeme problém. Příklad: Místo „lidé potřebují vodu“ se problém stává „ženy potřebují čistou vodu a aby se zachovala jejich komunitní setkávání“. - Při hledání práce mohou lidé místo definování problému jako „Potřebuji práci“ definovat problém jako „Zaměstnavatelé potřebují spolehlivé pracovníky, kteří odpovídají jejich hodnotám“. 3. Nápad: → Proberte co nejvíce nápadů bez odsuzování. Příklad: Pokud je problémem „zaměstnavatelé chtějí inkluzivní pracoviště“, nápady by mohly zahrnovat flexibilní pracovní dobu, mentoring nebo vyprávění příběhů o diverzitě. 4. Prototyp: → Vytvořte malou, nízkonákladovou verzi nápadu. Prototyp je vždy nutné otestovat ve fázi 5. Je běžné, že proběhne několik kol prototypování. Příklad: Rychlý náčrt, hraní rolí z pohovoru nebo návrh životopisu s různými tóny. - Cílem je rychle zhmotnit nápady. 5. Test → Vyzkoušejte prototyp se skutečnými lidmi, získejte zpětnou vazbu a vylepšete se. Příklad: Ukažte zaměstnavateli nebo mentorovi návrh životopisu a zeptejte se: „Co vám vyhovuje? Co ne?“ „Testování je o učení, ne o dokazování správnosti předpokladu.“	Thinking – Interaction Design Foundation Mapování empatie: Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking – Sarah Gibbons (Nielsen Norman Group)
--	---	---

3 Průběžný check-in	1. Řekněte: „Dává smysl začít s empatií?“ 2. Zeptejte se: „Jaký je příklad, kdy skutečné pochopení někoho může pomoci vyřešit problém?“ 3. Nastavení: Požádejte 2-3 dobrovolníky, aby se rychle podělili.	1-2 minut	Cíl: Ujistěte se, že účastníci chápou hodnotu empatie; povzbuzujte k navazování osobních kontaktů. Tip: Odpovědi odpovídejte stručně, abyste udrželi čas.
4 Praktická část hlavní aktivity	1. Řekněte: „Nyní si procvičíme první fázi: Vcítíme se do člověka, který hledá práci, a vytvoříme mapu empatie.“ 2. Nastavení: • Osobně: Rozdělte účastníky do skupin po 2-3. • Online: Připravte si oddělené místnosti pro týmovou práci. 3. Vysvětlíte rozvržení mapy empatie: „Představte si člověka, který hledá konkrétní práci. Do jaké společnosti se uchází o pozici? Kdo by s ním mohl potenciálně vést pohovor?“ 3. Řekněte: „Prosím, proveďte Zkoušení o společnosti a osobě, která bude s tímto uchazečem o zaměstnání vést pohovor. Pokuste se odpovědět na všechny otázky:“ 1. Slyšení: Co tento zaměstnavatel slyší od kolegů, z oboru, z médií, od zaměstnanců nebo ze své sítě? 2. Vidět: Co vidí na svém pracovišti, na trhu nebo u konkurence? Co vidí v životopisech kandidátů? 3. Říká se: Co říkají veřejně (v pohovorech, pracovních inzerátech, příspěvcích na LinkedIn)? Jaký je jejich tón? 4. Dělán: Čím tráví čas v práci? Nábohem, řízením, řešením problémů? Jaké jsou jejich koníčky (např. na facebookovém profilu)?	30-32 minut	Cíl: Budujte empatii zaměstnavatelů výzkumem a mapováním toho, co zaměstnavatelé vidí, slyší, říkají, dělají, čeho se obávají a čeho si cení. Tip: Projděte se a pobízejte účastníky k zadání vodících otázek („Co by mohli zveřejnit na LinkedIn?“, „Jaké hodnoty vidíte v jejich komunikaci?“, „Jaké by mohli mít obavy ohledně nových zaměstnanců?“). Povzbudte kreativitu při prezentování map (kresba, hraní rolí, myšlenková mapa).

	5. Bolest: J aké jsou jejich největší obavy a frustrace při náboru (např. nespolehlivost, špatná přizpůsobivost, vysoké náklady)? 6. Zisk: Co skutečně chtějí u zaměstnance (dovednosti, přístup, hodnoty)? Co jim dává pocit štěstí a jistoty ohledně jejich rozhodnutí o přijetí? Jakým hodnotám věří? Nemůžeme se jich přímo ptát, ale zkusme pozorovat co nejobektivněji a nedělejme si příliš mnoho domněnek.“ 4. Pokyn: „Nyní máte asi půl hodiny na vytvoření mapy empatie zaměstnavatele. Prosím, pomozte si navzájem s výzkumem. Všechny skupiny mohou prezentovat v libovolném formátu: kresbou, popisem svého profilu, myšlenkovou mapou, rozhovorem nebo jiným kreativním způsobem. Neváhejte si vybrat, co je pro vaši skupinu nejvíce inspirativní.“ Nebojte se k tomu použít nástroj umělé inteligence, jako je Gemini, ChatGPT nebo jiný nástroj dle vašeho výběru.“ (Účastníci mají 30 minut na prozkoumání profilů svých zaměstnavatelů.)		Materiály: PDF Module 4 – Introducti... Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping Empathy Map  notebooky/telefony pro výzkum, pracovní listy s fázemi designového myšlení, fixy/papír.
5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „Nyní si poslechněme názory každé skupiny. Věnujte prosím asi 5 minut prezentaci mapy empatie pro personu zaměstnavatele, kterou si vaše skupina vybrala.“ 2. Nastavení: - Každá skupina prezentuje svou mapu empatie. - Celková reflexe by měla trvat 15–20 minut (čas upravte podle velikosti skupiny). Po každém se zeptejte: „Co se člověk může z této aktivity o zaměstnavateli dozvědět?“ „Jak může empatie změnit způsob, jakým lidé vnímají zaměstnavatele, u kterého se chtějí ucházet o práci?“ „Může to ovlivnit, jak se někdo připraví na budoucí pracovní pohovor?“	15–20 minut	Cíl: Studenti se zamýšlejí nad tím, jak jim aktivita zaměřená na archetyp osobnosti pomohla pochopit jejich vlastní silné stránky při ucházení se o zaměstnání. Tip: Pochopte efektivitu dané aktivity. Materiál: Hodnotící formulář (buď z Google Docs, nebo vtištěný)

6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1. Řekněte: „Nyní máte nástroj, který používají profesionální inovátoři po celém světě...“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Materiál k designovému myšlení:  Module 4 – Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping – Em... • Bezplatné posouzení žádosti o zaměstnání • Bezplatná kontrola profilu zaměstnavatele (např. LinkedIn) 3. Ukončete citací. Řekněte: Rád bych se s vámi podělil o tento citát od spisovatele Mohsin Hamid: „Empatie je o nalezení ozvěn jiného člověka v sobě samém.“	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna (např.  Module 4 – Introductio...

Posilování postavení žen prostřednictvím designového myšlení, vyprávění příběhů a sociálního podnikání

Přehled aktivit

Název aktivity: Posilování postavení žen prostřednictvím designového myšlení, vyprávění příběhů a sociálního podnikání Podtitul: Od profilů zaměstnavatelů k žádostem o zaměstnání a prezentacím na míru		Odkaz na kurz ICARUS
Pedagogické aspekty	Logistika a nastavení	
Cíle a přehled aktivity: - Využijte poznatky z map empatie zaměstnavatelů (Úvod do designového myšlení a mapování empatie) k přizpůsobení žádostí o zaměstnání a pohovorů. - Pomozte účastníkům propojit osobní silné stránky a příběhy s potřebami zaměstnavatele. - Procvičujte si vyprávění příběhů a stručné prezentace, které se zaměřují na „problémy“ a „zisky“ zaměstnavatele. Výsledky učení: Znalosti: Povědomí: Rozpoznat, jak potřeby, motivace a výzvy zaměstnavatelů ovlivňují rozhodnutí o podání žádosti o zaměstnání.	Zaměření: Designové myšlení a mapování empatie pro pracovní příležitosti ▾ Vzdělávací metoda: Neformální aktivita ▾ Typ aktivity: Hlavní činnost ▾ Typ dovednosti (ESCO): Design thinking, Communication, Self-management skills and competences, Tell a story Primární cílová skupina: Ženy, které se vracejí na trh práce, zejména ty, které čelí znevýhodnění nebo mají omezené příležitosti Sekundární cílové skupiny: - Studenti neformálního vzdělávání dospělých - Členové organizací neformálního vzdělávání dospělých - Školitelé v neformálním vzdělávání dospělých Minimální-maximální počet účastníků: 2+	

- **Porozumění:** Pochopíte, jak přizpůsobit životopisy, motivační dopisy a prezentace tak, aby odrážely očekávání a hodnoty zaměstnavatele.
- **Použití:** Využijte poznatky z map empatie zaměstnavatelů k propojení osobních silných stránek a příběhů s „problémy“ a „zisky“ zaměstnavatele.

• **Dovednosti:**

- **Pozorování:** Všimněte si potřeb, očekávání a problémů zaměstnavatelů pomocí map empatie.
- **Zkoušení:** Prozkoumejte způsoby, jak propojit osobní příběhy a silné stránky s „problémy“ a „zisky“ zaměstnavatele.
- **Tvorba s podporou:** S podporou lektora si vypracujete a procvičíte úvodní prezentaci nebo aplikační příběh na míru.

• **Postoje:**

- **Uvědomění:** Uvědomte si, že osobní silné stránky a zkušenosti lze pro zaměstnavatele proměnit v hodnotu.
- **Zvažování:** Při formování osobních příběhů a žádostí o zaměstnání zvažte perspektivu, očekávání a hodnoty zaměstnavatelů.
- **Následování:** Prokazovat sebevědomé, strukturované a empatické komunikační chování modelované v příkladech a při procvičování s vrstevníky.

Délka trvání: 40–55 minut

Formát učení: **Osobně** **Online**

Příprava sezení:

• **Požadované materiály:**

- **Digitální zařízení** (notebook, tablet nebo telefon) nebo pero a **papír pro každého účastníka** (doporučeno pro pořizování poznámek).
- **Odměna** (navrhovaná v části 7 Odměny a zdroje každé aktivity)
- **Hodnoticí formulář** ([GoogleFormuláře](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Digitální/tištěná struktura vyprávění a mapa empatie**

■ **Pání-ME Pracovní list:**

PDF Module 4 – Empowering Women through Design Thinking, Story...

WOWME
Co-funded by the European Union

Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and Social Entrepreneurship

Storytelling Structure

Storytelling Step	Example	My Story
Stage 1 - Story		
1. Challenge	When I started my first job, I was terrified of public speaking.	
2. Tearing Point	The tearing point came when I started a debating club at work, even though I was nervous.	
3. Outcome	Over time, I gained confidence and even went to presentation for 50 colleagues.	
Skills Learned	Confidence Public Speaking Communication	
Stage 2 - Elevator Pitch		
Elevator Pitch	When I started my first job, I was afraid of public speaking. I pushed myself to join a debating club, and over time, I built the confidence to lead presentations for large groups. Today, public speaking is one of my strengths.	

Disclaimer: Co-funded by the European Union. The opinions and points of view expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of the European Service for the Modernisation of Education (ESME) neither the European Union nor the training Authority can be held responsible for them.

■ **Empatie Mapa Vyvinuto** v předchozí aktivitě ([Úvod do designového myšlení a mapování empatie](#))



- **Volitelné doplňky:**

- Projektor pro vizuální efekty
- Mentimeter
- Materiály pro tvorbu prototypů (papír, flipcharty, nůžky, fixy)
- Časovač
- Uklidňující hudba na pozadí pro vytvoření reflexivní atmosféry
- Jednoduché příklady vyprávění příběhů
- Kontrolní seznam zpětné vazby od ostatních
- Materiály:

- Úvod do designového myšlení: [Design Thinking - Interaction Design Foundation](#)

- Mapování empatie: [Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking - Sarah Gibbons \(Nielsen Norman Group\)](#)

- [ABOUT STORYTELLING HANDBOOK FOR NGOS CAPACITY BUILDING - FEC](#)

- **Vybavení místnosti:**

- Přístupnost
- Židle a stoly uspořádané pro soustředěnou práci

Pokyny k aktivitě

Téma: Posilování postavení žen prostřednictvím designového myšlení, vyprávění příběhů a sociálního podnikání – od person zaměstnavatelů až po žádosti o zaměstnání a prezentace na míru

Cíl / Očekávaný výsledek:

- Účastníci si vytvoří osobní příběh o svých silných stránkách a výzvách.
- Budou si procvičovat přednesení krátké prezentace.
- Propojí vyprávění příběhů s zaměstnatelností a sociálním podnikáním.

Výhody:

- Zlepšuje sebevědomí při sebeprezentaci.
- Poskytuje jasnou strukturu pro vyprávění profesionálních příběhů.
- Podporuje vzájemnou podporu a zpětnou vazbu v bezpečném prostředí.

Krok	Pokyny pro trenéry	Čas	Poznámky a tipy
1 Úvodní check-in a Mini-energizer	1. Řekněte: „Vítejte! Nyní se budeme zabývat vyprávěním příběhů v kombinaci s empatií v designovém myšlení jako nástroji pro vaši kariéru. Příběhy pomáhají zaměstnavatelům a zákazníkům spojit se s tím, kým jste.“ 2. Zeptejte se: „Jaké jedno slovo popisuje, jak by si většina lidí přála, aby je jejich příští zaměstnavatel vnímal profesionálně?(Rychle se projděte.)“ 3. Volitelné: Pro sdílení popsanych přídavných jmen použijte Mentimeter nebo chat (online).	1-3 minut	Cíl: Pomáhá účastníkům začít přemýšlet o sebeobrazu. Tón: Lehký, inkluzivní tón. Materiál (volitelné): Použijte Mentimeter
2 Teoretické pozadí hlavní aktivity	1. Řekněte: „Vyprávění příběhů je v podnikání a při pohovorech mocné, protože díky němu jsou sdělení zapamatovatelná. Dobrý příběh zahrnuje: výzvu, zlomový bod a výsledek.“ 2. Příprava pracovního listu a ukázkových příběhů: Nastavení pracovního listu na projektoru/sdílení online/nebo distribuce jako leták:  Module 4 – Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and...	3-4 minut	Cíl: Před zahájením účastníků poskytněte jasný model. Tip: Uveďte příklady relevantní pro zaměstnatelnost nebo podnikání.

WOWME
Women on Work Market
Maximising Empowerment

Co-funded by
the European Union

Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and Social Entrepreneurship

Storytelling Structure

Storytelling Step	Example	My Story
Stage 1 - Story		
1. Challenge	When I started my first job, I was terrified of public speaking.	
2. Turning Point	The turning point came when I joined a debating club at work, even though I was nervous.	
3. Outcome	Over time, I gained confidence and even led a presentation for 50 colleagues.	
Skills Learned	Confidence Public Speaking Communication	
Stage 2 - Elevator Pitch		
Elevator Pitch	When I started my first job, I was afraid of public speaking. I pushed myself to join a debating club, and over time, I built the confidence to lead presentations for large groups. Today, public speaking is one of my strengths.	

Disclaimer: Co-financed by the European Union. The opinions and points of view expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of the Spanish Service for the Internationalization of Education (SIEPE). Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.

3. Příklad 1 – Změna kariéry: Řekněme:

„Podívejme se na náš pracovní list. Toto je příklad osobního růstu.“

- Když jsem nastoupil do své první práce, měl jsem strach z veřejného vystupování (**výzva**).
- Ten/Ta/To **bod zlomu** přišlo to, když jsem se v práci připojil k debatnímu klubu, i když jsem byl nervózní.
- Postupem času jsem získal sebevědomí a dokonce jsem vedl prezentaci pro 50 kolegů (**výsledek**).
- Ten/Ta/To **dovednosti** Naučil jsem se, že patří sebevědomí, veřejné vystupování a komunikace.“

4. Další příklady (volitelné): Pokud to čas dovolí, uveďte další příklady.

Příklad 2 – Změna kariéry:

„Kdysi jsem pracovala ve financích, ale cítila jsem se od lidí odpojená (výzva). Zlomovým bodem bylo dobrovolnictví na workshopu pro ženské podnikání, kde jsem si uvědomila, jak moc miluji podporu ostatních. Změnila jsem kariéru a stala se školitelkou (výsledek). Hodnotou, kterou přináším, je empatie a povzbuzení.“

Příklad 3 – Překonání předsudků:

Materiály: Pracovní list

WOW-ME:

PDF Module 4 – Empoweri...

WOWME
Women on Work Market
Maximising Empowerment

Co-funded by
the European Union

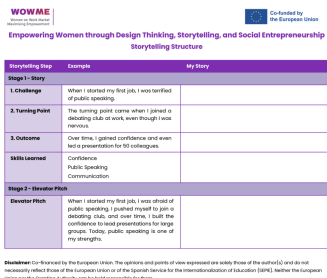
Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and Social Entrepreneurship

Storytelling Structure

Storytelling Step	Example	My Story
Stage 1 - Story		
1. Challenge	When I started my first job, I was terrified of public speaking.	
2. Turning Point	The turning point came when I joined a debating club at work, even though I was nervous.	
3. Outcome	Over time, I gained confidence and even led a presentation for 50 colleagues.	
Skills Learned	Confidence Public Speaking Communication	
Stage 2 - Elevator Pitch		
Elevator Pitch	When I started my first job, I was afraid of public speaking. I pushed myself to join a debating club, and over time, I built the confidence to lead presentations for large groups. Today, public speaking is one of my strengths.	

Disclaimer: Co-financed by the European Union. The opinions and points of view expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of the Spanish Service for the Internationalization of Education (SIEPE). Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.

	„Jako mladá žena ve strojírenství mě zpočátku nikdo nebral vážně (výzva). Zlom nastal, když jsem představila projekt, na kterém jsem neúnavně pracovala, a ten se dočkal nejvyššího uznání. Výsledkem byl respekt mých kolegů a já jsem se naučila, že vytrvalost a příprava se vždycky vyplácí.“ 3. Příprava: Stručně vysvětlete výškovou polohu: „Je to 1-2 minutové shrnutí toho, kdo je někdo, co dělá a jaké má cíle.“		
3 Průběžný check-in	1. Řekněte: „Dává tato struktura smysl? Vzpomeňte si na jednu výzvu, s níž se lidé v práci často setkávají a která může formovat jejich osobnost. Nemusí to být dramatické. Může to být osvojení si nějaké dovednosti, překonání pochybností o sobě nebo vyvažování povinností.“ 2. Nastavení Požádejte 1-2 účastníky, aby se podělili o rychlý příklad. Pokud je ticho, uveďte další příklad.	1-3 minut	Cíl: Povzbuzuje zapojení před zahájením psaní.
4 Praktická část hlavní aktivity	Fáze 1 – Osobní příběh (5-10 minut) 1. Řekněte: „Nyní si vytvořme vlastní osobní příběhy. Zaměřme se na JEDNU výzvu, na to, jak jsme ji překonali a co to o nás vypovídá. Použijte čtyři body uvedené v pracovním listu.“ 2. Účastníci vyplní pracovní listy: Dejte účastníkům 5-10 minut na vyplnění pracovních listů. Fáze 2 – Úvodní prezentace pro zaměstnavatele (10 minut) 1. Nastavení: Nyní účastníky znovu rozdělte do skupin po 2. Online: Rozdělte účastníky do skupinových skupin. 2. Řekněte: „Vzpomeňme si na profily zaměstnavatelů, které jsme vytvořili v naší poslední aktivitě. Věnujte několik minut zamyšlení nad profilem zaměstnavatele ve vašem oboru.“ 3. Pokyn: „Nyní prosím vytvořte úvodní prezentaci s využitím vašeho příběhu a s ohledem na to, jaká je persona zaměstnavatele. Pokud se vám nedaří, navzájem si pomozte prezentaci vylepšit.“	25-30 minut	Cíl: Studenti chápou, že jsou schopni překonávat výzvy a proměňovat je v příležitosti. Tip: Udržujte povzbudivou atmosféru a nabídněte účastníkům pomoc, pokud se zdají být v zaseknutí. Materiály: Pracovní list WOW-ME:  Module 4 - Empoweri...

	Pokud jsou k dispozici další prostory/místnosti, povzbudte účastníky, aby se rozptýlili a vzájemně si pomáhali pracovat na hřištích, kde se cítí nejpohodlněji. 4. Vytvoření prezentací ve výťahu: Účastníci vytvářejí své krátké prezentace po dobu 15–20 minut.		
5 Čas na reflexi	1. Řekněte: „A nyní se nad touto aktivitou zamysleme, aniž bychom se museli s ostatními dělit o své osobní zkušenosti.“ 2. Zeptejte se: „Co si lidé mohou odnést z nalezení výzvy, kterou překonali? Jak mohou ve své stručné prezentaci aplikovat vyprávění příběhů?“ „Co se lidé mohou naučit z propojení svého příběhu s personou zaměstnavatele?“ 3. Dejte všem účastníkům prostor k zamyšlení a dobrovolnému sdílení.	5–7 minut	Cíl: Studenti se podělí o to, jak jim může proces této aktivity pomoci s žádostmi o zaměstnání. Tip: Dodržujte čas a připomeňte dvojicím, aby se po 2 minutách vyměnily. Dbejte na to, aby se reflexe nestala osobní.

6 Hodnocení	1. Řekněte: „Než skončíme, věnujte prosím chvíli zhodnocení této aktivity zodpovězením několika krátkých otázek Ano/Ne. Odpovědi zůstanou anonymní.“ 2. Rozdejte hodnotící formulář (papírový nebo digitální, např. Google Docs). 3. Účastníci odpovídají na následující otázky (v případě potřeby je přečtete): „1. Naučili jste se něco? 2. Byla tato aktivita transformativní? 3. Rozuměli jste informacím? 4. Přispívá to k vašemu poslání?/Cítíte se posílení? 5. Zlepší vám tato znalost/dovednost život? 6. Líbila se vám aktivita? 7. Byla vaše otázka zodpovězena?“	3–5 minut	Cíl: Studenti reflektují dopad aktivity jednoduchým a nenáročným způsobem. Tip: Dokumenty Google přístupné prostřednictvím zařízení jsou ideální, protože umožňují automatické vyhodnocování výsledků. Materiál: Hodnotící formulář Online: Formuláře Google nebo vytištěno: Word/PDF
7 Odměna a zdroje	1.Řekněte: „Nyní máte osobní příběh a úvodní prezentaci. To vám může pomoci při prezentaci v profesionálním prostředí.“ 2. Nabídněte odměnu: Na konci aktivity prosím studenty odměňte. Neváhejte tyto nápady upravit podle zájmů a možností vaší organizace. • Šablona pro zpřesnění prezentací • Bezplatná konzultace životopisů • Odkaz na příručku pro vyprávění příběhů 3. Ukončete citací. Řekněte: „Rád bych tuto aktivitu zakončil knihou s následujícím názvem... Stephen R. Covey, což je kniha o rozvíjení empatie a naslouchání druhým: Nejprve se snažte porozumět, pak být pochopeni.“	2–3 minut	Cíl: Ukončete pozitivním posilováním. Materiál: Odměna