

WOW-ME Toolkit

WOWME

Women on Work Market
Maximising Empowerment



NorSensus
MEDIAFORUM

FutuReg



Spolufinancovaný
Európskou úniou

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

Spolufinancované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Španielskej služby pre internacionalizáciu vzdelávania (SEPIE). Európska únia ani SEPIE za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť.

Otvorená licencia: Tento toolkit je licencovaný na základe licencie Creative Commons Uved'te pôvod 4.0

Medzinárodná (CC BY 4.0). © 2026 Konzorcium projektu WOW-ME. Licencia:

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



Obsah

1. Predbežné predstavenie.....	6
1.1. Autori.....	6
Príručka autorov Česká republika – Rovnovážka.....	6
Príručka autorov Španielsko – EAC.....	6
Príručka autorov pre Slovensko – FutuReg.....	6
Príručka autorov pre Nórsko – Norsensus.....	6
1.2. Zhrnutie projektu.....	7
1.3. Ciele WOW-ME Toolkit.....	8
2. Metodika.....	8
2.1. Neformálne vzdelávanie.....	8
2.2. Definovanie vzdelávacích cieľov.....	9
2.3. Bloomova taxonómia adaptovaná pre neformálne vzdelávanie.....	9
Bloomova adaptovaná taxonómia použitá vo WOW-ME.....	9
2.4. Druhy aktivít.....	10
Prehľad – Energizéry a hlavné aktivity.....	10
1. Energizér.....	10
2. Hlavná aktivita.....	11
2.5. Štruktúra aktivít.....	11
Prehľad aktivít.....	11
Pokyny pre aktivitu – 7 krokov Aktivity WOW-ME.....	12
2.6. Ako WOW-ME aplikuje túto metodiku.....	14
2.7. Spätná väzba.....	14
3. Zásady odbornej prípravy a etický kódex správania.....	15
3.1. Usmernenie 1. Školitelia ideálne pracujú vo dvojiciach (spoluvedenie).....	15
3.2. Usmernenie 2. Školitelia neustále sledujú energiu v miestnosti (alebo online priestore).....	15
3.3. Usmernenie 3. Školitelia udržiavajú prostredie pútavé a inkluzívne.....	15
3.4. Usmernenie 4. Školitelia udržiavajú aktivity neosobné.....	16
3.5. Usmernenie 5. Školitelia udržiavajú atmosféru bez odsudzovania.....	16
3.6. Usmernenie 6. Školitelia dodržiavajú mlčanlivosť a psychologickú bezpečnosť.....	16
3.7. Usmernenie 7. Školitelia podporujú autonómiu a súhlas.....	17
3.8. Usmernenie 8. Školitelia podporujú inkluzívnosť a prístupnosť.....	17
4. Literatúra a materiály.....	18
5. Hodnotiace otázky.....	25

6. Matica aktivít.....	26
6.1. Prehľad.....	26
1. Začnite každé cvičenie s energizérom.....	26
2. Vyberte si aktivity na základe témy, ktorú chcete preskúmať.....	26
3. Na naplánovanie času použite inštrukciu „Vyberte jednu / Vyberte dve / Vyberte všetky“.....	26
4. Myslite na výsledky vzdelávania, nie na rozloženie.....	26
6.2. Matica 1 – Česká republika – Digitálne zručnosti a umelá inteligencia.....	28
6.2. Matica 2 – Španielsko – Naratív a zamestnávateľské osoby.....	29
6.3. Matica 3 – Slovensko – HR kariérny koučing.....	30
6.4. Matica 4 – Nórsko – Dizajnové myslenie pre zamestnanosť.....	31
7. Aktivity.....	32
Česká republika – Digitálne zručnosti a umelá inteligencia.....	32
Digitálne zručnosti.....	32
Úvod do AI a icebreaker: AI v každodennom živote.....	32
Prehľad aktivít.....	32
Pokyny pre aktivitu.....	35
Praktická AI pre vašu kariéru.....	42
Prehľad aktivít.....	42
Pokyny pre aktivitu.....	45
Digitálny check-in a icebreaker.....	51
Prehľad aktivít.....	51
Pokyny pre aktivitu.....	53
Digitálna pohoda a digitálny minimalizmus.....	59
Prehľad aktivít.....	59
Pokyny pre aktivitu.....	61
Španielsko – Naratív a zamestnávateľské osoby.....	67
Energizéry.....	67
Moje vnútorné dvere: prepojenie prostredníctvom priadze.....	67
Prehľad aktivít.....	67
Pokyny pre aktivitu.....	69
Rozšírenie energie a odstránenie bariér.....	73
Prehľad aktivít.....	73
Pokyny pre aktivitu.....	75
Archetypy / osoby zamestnávateľov.....	81
Test archetypov osobností.....	81

Prehľad aktivít.....	81
Pokyny pre aktivitu.....	84
Pochopenie zamestnávateľských person.....	90
Prehľad aktivít.....	90
Pokyny pre aktivitu.....	92
Zbieranie kostí.....	97
Prehľad aktivít.....	97
Pokyny pre aktivitu.....	100
Naratív a StoryBrand.....	107
Cesta hrdinu.....	107
Prehľad aktivít.....	107
Pokyny pre aktivitu.....	110
Moje budúce Ja.....	116
Prehľad aktivít.....	117
Pokyny pre aktivitu.....	119
Naratív a StoryBrand.....	124
StoryBrand.....	124
Vytvorte si svoj príbeh značky (StoryBrand naratív).....	124
Prehľad aktivít.....	124
Pokyny pre aktivitu.....	127
Slovensko – HR kariérny koučing.....	134
Vnútorne farby.....	134
Prehľad aktivít.....	134
Pokyny pre aktivitu.....	136
Hľadanie superhrdinu.....	142
Prehľad aktivít.....	142
Pokyny pre aktivitu.....	144
Osobný rozvoj.....	151
Budúcnosť je vo vašich rukách.....	151
Prehľad aktivít.....	151
Pokyny pre aktivitu.....	154
Objavovanie HR stratégií.....	160
Prehľad aktivít.....	160
Pokyny pre aktivitu.....	163
Budúce zručnosti pre vašu kariéru.....	168
Prehľad aktivít.....	168

Pokyny pre aktivitu.....	171
HR stratégie – hlavné aktivity.....	178
Metóda STAR – storytelling.....	178
Prehľad aktivít.....	178
Pokyny pre aktivitu.....	180
IKIGAI – praktické rozprávanie príbehov.....	187
Prehľad aktivít.....	187
Pokyny pre aktivitu.....	190
GROW koučingová metóda.....	197
Prehľad aktivít.....	197
Pokyny pre aktivitu.....	200
Nórsko – Dizajnové myslenie pre zamestnanosť.....	205
Hľadanie pokladu: posilnenie postavenia žien.....	205
Prehľad aktivít.....	205
Pokyny pre aktivitu.....	208
Úvod do dizajnového myslenia a mapovanie empatie.....	213
Prehľad aktivít.....	213
Pokyny pre aktivitu.....	216
Posilnenie postavenia žien prostredníctvom dizajnového myslenia, storytellingu a sociálneho podnikania.....	223
Prehľad aktivít.....	223
Pokyny pre aktivitu.....	226

1. Predbežné predstavenie

1.1. Autori

Príručka autorov Česká republika – Rovnovážka

Filip Goszler

Klara Tidrichová

Markéta Ubíková

Príručka autorov Španielsko – EAC

Dr. Christiane Haberl

Dr. Nektar Baziotis

Franjo Brkan

Katharina Haberl

Martha Mourouzidi

Príručka autorov pre Slovensko – FutuReg

Dr. Livia Bott Domonkos

Monika Csonková

Radoslava Šrútová

Príručka autorov pre Nórsko – Norsensus

Abdurrahim Jakob Günaydin

Vedat Sevincer

1.2. Zhrnutie projektu

WOW-ME je európsky projekt zameraný na podporu žien, najmä tých, ktoré sa vracajú na trh práce, žien z menšín a žien, ktoré potrebujú zvyšovanie digitálnych zručností, s cieľom posilniť ich zamestnateľnosť a zlepšiť ich kariérne príležitosti.

Projekt spája štyroch partnerov z Českej republiky, Španielska, Slovenska a Nórska, aby si vymenili inovatívne prístupy v oblasti kariérneho poradenstva, digitálnych zručností, rozprávania príbehov, ľudských zdrojov a dizajnového myslenia. Prostredníctvom nadnárodnej spolupráce si projekt kladie za cieľ vytvoriť praktické nástroje, ktoré pomôžu ženám získať sebavedomie, vybudovať si základné kompetencie a získať prístup k lepším pracovným príležitostiam.

Táto príručka predstavuje súbor nástrojov **WOW-ME (WOW-ME Toolkit)**, vyvinutý v **Aktivite 2: Vývoj materiálov pre WOW-ME Toolkit**. Počas tejto aktivity každý partner vytvoril súbor školiacich zdrojov na základe svojich odborných znalostí a vzdelávacích, výučbových a školiacich aktivít (LTTA), ktoré sa konali v každej krajine.

1. **Česká republika – Rovnovážka:** Digitálne zručnosti a umelá inteligencia
2. **Španielsko – EA Consulting:** Naratívne prístupy a osoby zamestnávateľov
3. **Slovensko – FutuReg:** Stratégie ľudských zdrojov a pripravenosť na trh práce
4. **Nórsko – Norsensus:** Dizajnové myslenie pre zamestnanosť

Vývoj **WOW-ME Toolkit** zabezpečuje, že inovatívne metódy projektu sú dostupné pre ženy zapojené do vzdelávania, aj pre dospelých lektorov. Tento **WOW-ME Toolkit** bol vytvorený aj s ohľadom na sekundárne cieľové skupiny vrátane študentov a školiteľov v neformálnom vzdelávaní, ako aj členov organizácií neformálneho vzdelávania dospelých.

Každý **WOW-ME Toolkit** je štruktúrovaný prehľadným a praktickým spôsobom, čo umožňuje školiteľom s rôznou úrovňou skúseností efektívne využívať materiály.

Počas projektu **WOW-ME** boli príručky vytvorené v Aktivite 2 testované v **Aktivite 3: Národné testovanie a školenia**, kde partneri viedli školenia vo svojich krajinách. Počas tejto fázy každá organizácia testovala **WOW-ME Toolkit** so ženami z primárnych cieľových skupín projektu. Tieto aktivity sa konali v štyroch národných kontextoch, **Česká republika, Španielsko, Slovensko a Nórsko**, prezenčne, hybridne a online, čo umožňuje projektu prispôbiť materiály rôznym potrebám a zhromaždiť cennú spätnú väzbu.

Aktivita 3 slúžila na vývoj WOW-ME Toolkit a zahŕňala:

- Lokálne školiace workshopy s využitím materiálov z nástrojov
- Testovacie aktivity so ženami, ktoré sa snažia o opätovný vstup na trh práce
- Stretnutia pre ženy z menšín a ženy s nízkymi digitálnymi zručnosťami
- Zber spätnej väzby na spresnenie a vylepšenie súboru nástrojov
- Spolupráca s poskytovateľmi vzdelávania dospelých a miestnymi komunitami

Prostredníctvom tohto procesu projekt zabezpečuje, že **WOW-ME Toolkit** je nielen teoreticky podložený, ale aj praktický, inkluzívny a pripravený na dlhodobé používanie v neformálnom vzdelávaní dospelých.

1.3. Ciele WOW-ME Toolkit

Celkovo je cieľom WOW-ME Toolkit:

- Poskytovať inovatívne a inkluzívne školiace materiály pre zamestnateľnosť žien
- Podporovať digitálne zručnosti, naratívnu kompetenciu, znalosti ľudských zdrojov a dizajnové myslenie
- Vybaviť ženy praktickými nástrojmi na zlepšenie pripravenosti na prácu a profesionálneho sebavedomia
- Podporiť pedagógov dospelých vysokokvalitnou a pripravenou neformálnou metodológiou
- Posilniť prístup žien k zmysluplným kariérnym príležitostiam v celej Európe

Táto príručka slúži ako komplexný zdroj pre ženy a školiteľov, ako aj pre sekundárne cieľové skupiny, pričom premieňa metódy projektu na pútavé, postupné vzdelávacie skúsenosti.

2. Metodika

2.1. Neformálne vzdelávanie

WOW-ME Toolkit je založený na **neformálnom vzdelávaní**, ktoré je vzdelávacím prístupom bežne používaným v práci s mládežou a vzdelávaní dospelých. Neformálne vzdelávanie sa zameriava na učenie sa prostredníctvom skúseností, účasti, reflexie a spolupráce. Je flexibilné, zamerané na účastníka a navrhnuté tak, aby spĺňalo potreby rôznych účastníkov s rôznym zázemím, motiváciou a úrovňou zručností.

WOW-ME uplatňuje princípy načrtnuté v [Pokyny pre neformálne vzdelávanie Asociácie neformálneho vzdelávania](#), je ktoré definujú neformálne vzdelávanie, poskytujú užitočné pokyny, ako vyvíjať aktivity, a zabezpečujú metódy neformálneho vzdelávania.

Tento WOW-ME Toolkit je založený na **prístupoch k neformálnemu vzdelávaniu**, s cieľom aktívne povzbudzovať účastníkov, najmä ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, aby sa učili praxou, prostredníctvom diskusie, tímovej práce, experimentovania, rozprávania príbehov a praktických cvičení spojených s reálnymi situáciami, ako je hľadanie práce, pohovory, komunikácia a rozvoj digitálnych zručností.

Táto príručka využíva tieto princípy neformálneho vzdelávania:

- Aktívna účasť a interakcia v skupine
- Učenie sa prostredníctvom skúseností a reflexie
- Flexibilné aktivity prispôsobiteľné rôznym skupinám
- Dôraz na inklúziu, posilnenie postavenia a budovanie sebavedomia
- Bezpečné vzdelávacie prostredie, kde sú vítané všetky perspektívy

Tento prístup zabezpečuje, že ženy nielen získajú nové znalosti, ale si aj vybudujú sebavedomie, sebauvedomenie a motiváciu uplatňovať tieto zručnosti vo svojom profesionálnom živote.

2.2. Definovanie vzdelávacích cieľov

WOW-ME aplikuje model [Ciele neformálneho vzdelávania Asociácie neformálneho vzdelávania](#).

Každá aktivita v WOW-ME Toolkit zahŕňa jasné **ciele učenia** ktoré opisujú:

- **Znalosti** → Čo budú účastníci vedieť
- **Zručnosti** → Čo budú účastníci vedieť robiť
- **Postoje** → Čo budú účastníci cítiť, oceňovať alebo zvažovať

Na jasné a konzistentné definovanie týchto cieľov projekt využíva [Bloomova taxonómia vzdelávacích cieľov](#), prispôbená pre neformálne vzdelávanie. To pomáha školiteľom pochopiť očakávanú hĺbku učenia, či už je cieľom aktivity základné povedomie alebo pokročilé uplatnenie.

Napríklad:

- **V znalostiach**, rozdiel medzi „vedomím, že nástroj existuje“ a „jeho samostatným používaním“.
- **V zručnostiach**, cvičenie s vedením verzus samostatné vykonávanie.
- **V postojoch** je rozpoznanie hodnoty verzus jej aktívne presadzovanie medzi ostatnými.

2.3. Bloomova taxonómia adaptovaná pre neformálne vzdelávanie

Verzia použitá vo WOW-ME pokrýva tri oblasti učenia, **kognitívne (znalosti)**, **psychomotorické (zručnosti)** a **afektívne (postoje)**, a organizuje ich do siedmich progresívnych úrovní.

Tento adaptovaný model sa široko používa vo vzdelávaní mládeže a dospelých a bol testovaný s rôznymi skupinami počas niekoľkých rokov.

Bloomova adaptovaná taxonómia použitá vo WOW-ME

Úroveň	Znalosti	Zručnosti	Postoje
1	Povedomie	Pozorovanie	Uvedomenie
2	Porozumenie	Skúmanie	Zváženie
3	Aplikácia	Asistovaná prax	Imitácia
4	Analýza	Nezávislá prax	Preferencia
5	Syntéza	Rutinná prax	Sebaurčenie

6	Hodnotenie	Riešenie problémov	Zastávanie (názorov)
7	Prenos	Kreatívna modifikácia	Šírenie

Táto štruktúra pomáha školiteľom plánovať aktivity so správnou úrovňou náročnosti a podporuje účastníkov v postupe od základného porozumenia k praktickému uplatneniu a v konečnom dôsledku k samostatnému používaniu a obhajobe.

2.4. Druhy aktivít

Prehľad – Energizéry a hlavné aktivity

WOW-ME Toolkit obsahuje dva druhy aktivít:

1. **Energizéry:** krátke rozcvičky, ktoré aktivujú pozornosť, emocionálnu pripravenosť a súdržnosť skupiny.
2. **Hlavné aktivity:** základné vzdelávacie skúsenosti, kde účastníci hlbšie skúmajú tému prostredníctvom praktických, zážitkových cvičení.

Každá skúsenosť z hlavnej aktivity už obsahuje svoju vlastnú check-in a mini-energizér zabudované do 7-krokovej štruktúry.

Konzorcium WOW-ME však dôrazne odporúča začať každé stretnutie s jedným vyhradeným energizérom pred prechodom na hlavnú aktivitu.

Toto párovanie podporuje emocionálnu bezpečnosť, angažovanosť a tok neformálneho učenia.

Zatiaľ čo každý Hlavná aktivita má check-in a mini-energizér konzorcium WOW-ME odporúča začať každé stretnutie s jednu aktivitu energizéra, predtým ako sa podrobnejšie ponoríte do konkrétnej témy s Hlavné aktivity.

1. Energizér

Energizér je krátka, pútavá rozcvička, ktorá emocionálne a mentálne pripraví účastníkov na učenie. Aktivuje pozornosť, znižuje stres a vytvára bezpečnú a otvorenú atmosféru, čo je obzvlášť dôležité pre účastníkov, ktorí sa môžu počas aktivít zameraných na zamestnanosť alebo osobný rozvoj cítiť neisto alebo sebakritickí.

V WOW-ME, **Energizéry:**

- pomôcť účastníkom doraziť do miestnosti (emocionálne aj psychicky)
- zvýšiť angažovanosť, zvedavosť a súdržnosť skupiny, predstaviť tému stretnutia ľahkým, neosobným a nenátlakovým spôsobom
- poskytnúť školiteľom včasné signály o úrovni energie, porozumení alebo nepohodlí v skupine
- podporovať psychologickú bezpečnosť v súlade s našimi princípmi odbornej prípravy (neodsudzovanie, inklúzia, nízka expozícia)

2. Hlavná aktivita

Hlavná aktivita je ústrednou vzdelávacou skúsenosťou stretnutia. V tomto období účastníci skúmajú tému prostredníctvom praktických cvičení, rozprávania príbehov, práce na scenároch, digitálnych nástrojov a reflexie.

V WOW-ME, **Hlavné aktivity**:

- Poskytnúť kľúčové znalosti, zručnosti a postoje k danej téme
- Zamerajte sa na učenie sa praxou prostredníctvom zážitkových metód
- Priamo sa prepojte s kontextom kariéry a osobného rozvoja v reálnom živote
- Budujte si sebavedomie prostredníctvom riadenej praxe a reflexie
- Ukončite hodnotením a praktickou, posilňujúcou „odmenou“.

Hoci Skúsenosť z hlavnej aktivity zahŕňa vlastný check-in a mini-energizér, odporúča sa venovať čas jednej plnej energizérovej aktivite počas stretnutia, aby sa zabezpečila emocionálna pripravenosť a podporná skupinová dynamika.

2.5. Štruktúra aktivít

Prehľad aktivít

Každá aktivita obsahuje tabuľka **Prehľadu aktivít**, ktorá poskytuje školiteľom rýchly a štruktúrovaný prehľad každej aktivity WOW-ME.

Umožňuje školiteľom efektívne pochopiť, vybrať, prispôbovať a viesť aktivity bez ohľadu na ich úroveň skúseností alebo kontext poskytovania.

Tabuľka kombinuje pedagogický zámer, výsledky vzdelávania a praktickú logistiku, čím zabezpečuje, že každá aktivita je na prvý pohľad ľahko pochopiteľná, v súlade s metodikou WOW-ME a prispôsobiteľná rôznym skupinám, formátom a časovým rámcom.

Tabuľka prehľadu aktivít – popisy polí

Všetky **Prehľad aktivít** tabuľky poskytujú nasledujúce informácie:

- **Názov aktivity:** Jasný a rozpoznateľný názov aktivity, ktorý pomôže školiteľom rýchlo identifikovať aktivitu a jej hlavnú tému.
- **Podtitul:** Krátke vysvetlenie opisujúce, na čo sa aktivita zameriava alebo na čom budú účastníci pracovať, aby sa doplnil kontext a objasnil zámer aktivity.
- **Pedagogické aspekty**
 - **Ciele a prehľad aktivity:** Vysvetľuje účel aktivity a čo budú účastníci robiť, a opisuje, ako aktivita podporuje posilnenie postavenia, zamestnateľnosť, sebareflexiu alebo rozvoj zručností.
 - **Výsledky vzdelávania:** Definuje, čo účastníci získajú z aktivity, štruktúrované pomocou taxonómie neformálneho vzdelávania WOW-ME (vysvetlené v
 - Znalosti – čo si účastníci uvedomia alebo čo pochopia
 - Zručnosti – Čo si účastníci precvičujú alebo rozvíjajú prostredníctvom činnosti

- Postoje – Ako sa môže zmeniť zmýšľanie, sebavedomie alebo sebaponímanie účastníkov
- Výsledky vzdelávania sú realistické, pozorovateľné a zamerané na účastníka.
- **Logistika a príprava**
 - **Zameranie:** Označuje hlavné tematické zameranie aktivity v súlade s Maticou aktivít.
 - **Vzdelávacia metóda:** Opisuje vzdelávaciu metódu, ktorá je neformálne vzdelávanie.
 - **Typ zručností podľa (ESCO):** Špecifikuje kľúčové prierezové alebo zamestnateľné zručnosti, ktoré sú predmetom záujmu, v súlade s [ESCO Skills & Competences](#), (napr. [Principles of artificial intelligence](#), [Prepare for Job Interview](#)).
 - **Primárna cieľová skupina:** Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti
 - **Sekundárne cieľové skupiny:** Uvádza ďalšie skupiny, pre ktoré môže byť aktivita relevantná, s menšími úpravami.
 - **Minimálny – maximálny počet účastníkov:** Označuje odporúčanú veľkosť skupiny na zabezpečenie efektívnej facilitácie a zapojenia. Všetky aktivity je možné prispôbiť tak, aby vyhovovali aj iným veľkostiam skupín.
 - **Trvanie:** Zobrazuje odhadovaný celkový čas potrebný na vykonanie aktivity vrátane reflexie a hodnotenia.
 - **Forma realizácie:** Špecifikuje, či je aktivita vhodná na prezenčne alebo online doručenie
 - **Príprava lekcie:** Načrtáva, čo si školitelia musia pripraviť pred začiatkom stretnutia, vrátane:
 - **Potrebné materiály:** Základné veci potrebné na vykonanie aktivity
 - **Voliteľné materiály:** Vylepšenia, ktoré môžu obohatiť zážitok
 - **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:** Priestor, sedenie alebo technické potreby
 - **Ďalšie predpoklady:** Akékoľvek predchádzajúce znalosti, príprava alebo vstup účastníka, ktoré sú potrebné

Pokyny pre aktivitu – 7 krokov Aktivity WOW-ME

Každá aktivita v WOW-ME Toolkit sa riadi 7-krokovou štruktúrou navrhnutou na podporu budovania sebadôvery a rozvoja praktických zručností a rozvoja praktických zručností.

Táto architektúra je ovplyvnená neformálnym vzdelávaním, pozitívnou psychológiou, prácou s naratívnu identitou a vašou vlastnou metodológiou posilňovania postavenia.

Vďaka tomu budú mať školitelia s rôznymi úrovňami skúseností možnosť:

1. Stretnúť účastníkov tam, kde sa nachádzajú
2. Sprevádzať účastníkov jednotlivými aktivitami
3. Pomáhať účastníkom nachádzať zmysel a podporu ich v napredovaní.

Popis a účel 7 krokov

Krok	Popis	Účel pre trénerov
1 Check-in a mini-energizér	Krátke rozcvičenie, ktoré účastníkov vyzve k emocionálnemu a mentálnemu príchodu pomocou jednoduchých otázok alebo pohybu.	Buduje emocionálnu bezpečnosť, angažovanosť a súdržnosť skupiny. Pomáha regulovať stres a pripravuje účastníkov na učenie.
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	Jasné a zrozumiteľné vysvetlenie témy alebo zručnosti s použitím jednoduchého jazyka a zrozumiteľných príkladov.	Vytvára spoločné porozumenie, aby sa všetci účastníci cítili zahrnutí. Vytvára kognitívny základ pred zážitkovou prácou.
3 Check-in	Krátka pauza na kontrolu energie v miestnosti alebo online prostredí, úrovne zapojenia, porozumenia a pripravenosti účastníkov a zároveň na vyvolanie prvých reakcií.	Zabezpečuje, aby bola skupina naladená, včas kladie otázky a pomáha školiteľovi prispôbiť tempo a prístup na základe energie a potrieb skupiny.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Zážitkové jadro stretnutia, kde účastníci skúšajú, tvoria, hrajú role, riešia problémy alebo aplikujú zručnosti.	Podporuje učenie sa praxou, buduje sebavedomie a umožňuje účastníkom aktívne používať zručnosti, a nie o nich len diskutovať.
5 Reflexia	Riadený moment na spracovanie zážitku prostredníctvom zapisovania si do denníka, zdieľania alebo cielených otázok.	Transformuje aktivitu na vhľad. Podporuje emocionálnu integráciu, sebauvedomenie a vytváranie osobného zmyslu.
6 Hodnotenie	Poskytuje jednoduché 7-krokové hodnotenie áno/nie na posúdenie jasnosti, učenia a skúseností účastníkov.	Zaznamenáva pokrok účastníkov, poskytuje spätnú väzbu školiteľom a posilňuje sebaopoznanie a motiváciu.
7 Odmeny a zdroje	Pozitívny záver, ktorý účastníkom ponúkne konkrétny a praktický nástroj, ako napríklad tip, šablónu, zmenu myslenia alebo malé úlohy, úpravy životopisov atď., ktoré môžu okamžite uplatniť pri hľadaní práce alebo kariérnom rozvoji.	Zabezpečuje, aby každá aktivita skončila hmatateľným ponaučením, ktoré podporuje zamestnateľnosť, buduje sebavedomie a povzbudzuje účastníkov, aby pokračovali v uplatňovaní metódy aj po skončení stretnutia.

2.6. Ako WOW-ME aplikuje túto metodiku

Každý WOW-ME Toolkit (digitálne zručnosti, naratív, ľudské zdroje a dizajnové myslenie) je vytvorený s použitím rovnakej metodologickej štruktúry:

- Jasné vzdelávacie ciele zladené s Bloomovými úrovňami
- Postupné cvičenia, ktoré dodržiavajú princípy neformálneho vzdelávania
- Praktické úlohy spojené s reálnymi kariérnymi situáciami
- Reflexné momenty, ktoré pomáhajú internalizovať učenie
- Aktivity vhodné pre školiteľov s akoukoľvek úrovňou skúseností

Toto zabezpečuje konzistentnosť vo všetkých štyroch národných príručkách a podporuje ženy v rozvoji praktických kompetencií aj zmýšľania potrebného na opätovný vstup na trh práce a úspech na ňom.

2.7. Spätná väzba

WOW-ME Toolkit bol vyvinutý prostredníctvom iteračného procesu, ktorý vychádzal z viacerých úrovní odborných znalostí. Jej metodika zahŕňa spätnú väzbu od **externého hodnotiteľa**, prehľady **od odborníkov z oblasti neformálneho vzdelávania a praktické skúsenosti** získané implementáciou podobných metód v iných projektoch financovaných EÚ.

Toto spoločné preskúmanie zabezpečilo, že každá aktivita je pedagogicky správna, emocionálne bezpečná a v súlade s najlepšimi postupmi vo vzdelávaní dospelých, školeniach zameraných na posilnenie postavenia účastníkov a inkluzívnej facilitácii.

Výsledkom je, že súprava nástrojov odráža akademickú náročnosť aj praktickú použiteľnosť v rôznych vzdelávacích prostrediach.

3. Zásady odbornej prípravy a etický kódex správania

WOW-ME Toolkit je založený na neformálnom vzdelávaní, posilnení postavenia a emocionálnej bezpečnosti. Aby sa zabezpečilo podporné a efektívne vzdelávacie prostredie, školitelia by sa mali riadiť nižšie uvedenými zásadami a etickými pokynmi. Chránia dôstojnosť všetkých účastníkov aj školiteľov, udržiavajú dôveru a pomáhajú školiteľom vykonávať aktivity s opatrnosťou a profesionalitou.

3.1. Usmernenie 1. Školitelia ideálne pracujú vo dvojiciach (spoluvedenie)

Ak je to možné, aktivity prospievajú, ak skupinu podporujú dvaja školitelia. Spoločné vedenie umožňuje:

- Jeden školiteľ („umelca“) vedie, zatiaľ čo druhý pozoruje dynamiku skupiny
- Druhý školiteľ sleduje dynamiku a energiu skupiny bude monitorovať celkovú angažovanosť a energiu v miestnosti

To umožňuje rýchlejšiu podporu pre účastníkov, ktorí potrebujú pomoc, a plynulejšie riadenie načasovania a prechodov. Ak je prítomný iba jeden školiteľ, je potrebné venovať zvýšenú pozornosť dôkladnému monitorovaniu potrieb skupiny.

3.2. Usmernenie 2. Školitelia neustále sledujú energiu v miestnosti (alebo online priestore)

Školitelia počas tréningu dôsledne sledujú emocionálnu a energetickú atmosféru. Patria sem:

- úrovne zapojenia
- príznaky nepohodlia, stresu alebo únavy
- nadšenie, zvedavosť alebo ochota posunúť sa vpred

Úpravy tempa, tónu, zoskupenia alebo postupnosti aktivít by sa mali robiť na základe energie skupiny. Efektívne školenie začína stretnutím účastníkov tam, kde sa nachádzajú.

3.3. Usmernenie 3. Školitelia udržiavajú prostredie pútavé a inkluzívne

Priestor na učenie by mal zostať:

- aktívny
- inkluzívne
- kreatívny
- prístupné pre rôzne štýly zapojenia.

Zapojenie si nevyžaduje osobné zdieľanie. Namiesto toho podporuje účasť prostredníctvom možností, ako je písanie, pohyb, práca vo dvojiciach alebo tichá reflexia. Jasné pokyny a plynulé prechody pomáhajú udržiavať dynamiku a sústredenie.

3.4. Usmernenie 4. Školitelia udržiavajú aktivity neosobné

Aktivity sú zámerne navrhnuté tak, aby sa predišlo emocionálnej expozícii. Školitelia zabezpečujú, aby:

- Prezenčne príbehy nie sú potrebné
- Príklady zostávajú všeobecné, neutrálne alebo fiktívne
- Účastníci sa nikdy necítia pod tlakom, aby prezradili citlivé informácie
- Budovanie zručností zostáva v centre pozornosti aktivity
- Keď sa účastníci rozhodnú podeliť o svoje osobné skúsenosti, sú prijatí s rešpektom a empatiou.

Vďaka tomu sa zachováva emocionálna bezpečnosť a aktivity sú vhodné pre rôzne skupiny.

3.5. Usmernenie 5. Školitelia udržiavajú atmosféru bez odsudzovania

Učebné prostredie odráža rešpekt, neutralitu a psychologickú bezpečnosť.

Školitelia sa vyhýbajú:

- hodnotenie osobných reakcií
- vytváranie predpokladov o účastníkoch
- porovnávanie jednotlivcov
- náprava alebo potlačenie pocitov

Všetky príspevky vrátane ticha sa považujú za platné formy účasti. Účasť je úplne dobrovoľná a účastníci sa môžu zapojiť na úrovni, ktorú preferujú.

3.6. Usmernenie 6. Školitelia dodržiavajú mlčanlivosť a psychologickú bezpečnosť

Hoci aktivity nie sú osobné, účastníci môžu stále vyjadrovať emócie alebo postrehy. Školitelia zabezpečujú, aby:

- Akékoľvek zdieľané úvahy zostávajú v rámci stretnutia
- Vedľajšie komentáre medzi účastníkmi sa neodporúčajú.
- V prípade potreby sa ponúkajú metódy uzemnenia alebo upokojenia.
- Normalizácia širokej škály emocionálnych reakcií

Dôvernosť podporuje dôveru a ochotu angažovať sa.

3.7. Usmernenie 7. Školitelia podporujú autonómiu a súhlas

Účasť je vždy dobrovoľná. Školitelia zabezpečujú, aby:

- Účastníci sa môžu kedykoľvek odhlásiť
- K dispozícii sú alternatívne spôsoby účasti
- Nikto nie je vystavený tlaku
- Pred presunom do reflexných sekcií sa kontroluje pripravenosť.

Autonómia posilňuje posilnenie postavenia, sebavedomie a rešpekt.

Odporúča sa zahrnúť do prihlasovacích hárkov nasledujúce vyhlásenie o GDPR, aby ste účastníkov požiadali o súhlas s účasťou.

GDPR a vyhlásenie o ochrane osobných údajov

Podpisom tejto prezenčnej listiny potvrdzujem, že som bol/a informovaný/á o účele podujatia a o spracovaní údajov, ktoré s tým súvisia.

Súhlasím s tým, že:

- Moje meno a podpis sa zhromažďujú výlučne na účely sledovania dochádzky.
- Fotografie, videozáznamy a materiály vytvorené počas podujatia môžu obsahovať môj obraz, hlas alebo príspevky.
- Tieto materiály sa môžu použiť na účely šírenia a zviditeľnenia projektu súvisiace s projektom/podujatím (správy, sociálne médiá, webové stránky, bulletin) v súlade s pravidlami EÚ o zviditeľnení.

Chápem, že:

- Zhromaždené údaje budú spracované bezpečne a uložené v súlade s GDPR (EÚ) 2016/679.
- Mám právo kedykoľvek odvolať svoj súhlas kontaktovaním organizátora.
- Môžem požiadať o prístup k svojim osobným údajom, ich opravu alebo vymazanie kontaktovaním prevádzkovateľa údajov na adrese [názov organizácie].

3.8. Usmernenie 8. Školitelia podporujú inkluzívnosť a prístupnosť

Vzdelávacie prostredie podporuje všetkých účastníkov bez ohľadu na ich pôvod alebo úroveň zručností. Školitelia zabezpečujú:

- Jasná komunikácia bez žargónu
- Citlivosť na jazykové rozdiely
- Prívetivá atmosféra pre rozmanité identity a zážitky
- Úpravy pri výskyte digitálnych alebo vzdelávacích bariér
- Prístupnosť k učebným priestorom a materiálom.

Inkluzívnosť je nevyhnutná pre rovnaký prístup k príležitostiam a posilneniu postavenia.

4. Literatúra a materiály

Všetky aktivity		
Aktivita	Literatúra (Zdroje)	Materiály – povinné pre všetky aktivity
Všetky	Asociácia neformálneho vzdelávania – Usmernenia pre neformálne vzdelávanie Európska klasifikácia zručností/kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO) rámec	Digitálne zariadenie (notebook, tablet, telefón)/pero a papier pre každého účastníka (odporúčané na zapisovanie poznámok) Odmena (Navrhnuté v 7 Odmeny a zdroje každej aktivity) Hodnotiaci formulár: Google Forms: WOW-ME Activity Evaluation Form – Template Šablóna programu Word:  WOW-ME Evaluation Questions Template Tlačiteľný PDF súbor:  WOW-ME Evaluation Questions Template.p... Spoločné internetové pripojenie (pre online aktivity a aplikácie nástrojov umelej inteligencie) Voliteľné pre všetkých: - Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry - Mentimeter (Mentimeter)
Modul 1 – Česká republika – Digitálne zručnosti a umelá inteligencia		
Aktivita	Zdroje	Materiál (okrem materiálu potrebného pre všetky vyššie uvedené aktivity)

Úvod do AI a icebreaker: AI v každodennom živote	Frank Pasquale – <i>The New Laws of Robotics</i> : „Robotické systémy a umelá inteligencia by mali profesionálov dopĺňať, nie nahrádzať.“	Prezentácia (PowerPoint/PDF): PowerPoint:  Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI i... PDF:  Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI i... Prezenčné: - Projektor na zobrazenie prezentácie alebo vytlačených materiálov - Projektor alebo biela tabuľa na zachytenie príkladov účastníkov.
Praktická umelá inteligencia pre kariéru žien	Robert Greene – <i>Mastery</i> (2012): „Budúcnosť patrí tým, ktorí sa naučia viac zručností a kreatívne ich kombinujú.“	Prístup k nástrojom umelej inteligencie: - Textová AI: ChatGPT/Gemini (Google)/Claude (Anthropic) - Bezplatná umelá inteligencia pre obrázky: Craiyon/DALL-E - AI poznámkový nástroj: NotebookLM (Google)/Notion (with AI assistant:) Canva (nástroje Magic Write a AI funkcie) Prezenčné: Flipchart/ Miro / Mentimeter pre zoznam nástrojov umelej inteligencie vytvorený účastníkmi (Energizer)
Digitálny check-in a icebreaker	Frank Pasquale – <i>New Laws of Robotics</i> : „Robotické systémy a umelá inteligencia by mali profesionálov dopĺňať, nie nahrádzať.“	Prezenčné: Flipchart/biela tabuľa a fixky

Digitálna pohoda a digitálny minimalizmus	Anne Lamott – Bird by Bird: „Takmer všetko bude znova fungovať, ak ho na pár minút odpojíte od siete, vrátane vás.“	Kruh emócií (tlačené alebo upraviteľné online verzie):  Module 1 – Digital Wellbeing & Minimalism – Emoti...
Modul 2 – Španielsko – Naratív a zamestnávateľské persony		
Aktivita	Zdroje	Materiál (okrem materiálu potrebného pre všetky vyššie uvedené aktivity)
Moje vnútorné dvere: prepojenie prostredníctvom priadze	Carl Gustav Jung – Man and His Symbols Miguel de Cervantes– Don Quixote – „Kde sú jedny dvere zatvorené, druhé sa otvoria.“	Priadza alebo šnúrková loptička: Rôzne farby (nastrihané na rovnaké dĺžky alebo podľa veľkosti skupiny) Karty s obrázkami dverí: rôzne vzory predstavujúce emócie, životné etapy a stavy mysle
Rozšírenie energie a odstránenie 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 – „Nič nemôže zatieniť svetlo, ktoré svieti zvnútra.“	Nie sú potrebné žiadne ďalšie materiály – povinné pre všetky aktivity (uvedené vyššie)
Test archetypov osobnosti	Carl Gustav Jung – Man and His Symbols Caroline Myss – Gallery of Archetypes – „Každý archetyp má pozitívny prejav alebo svetlú stránku a negatívny prejav alebo tieňovú stránku. Tieňová stránka môže byť neznámou časťou, ktorej nerozumíme,	Zadarmo Kvíz o jungovských archetypoch (Angličtina, čeština, španielčina, slovenský a Nóřčina)

	aspektom založeným na strachu, ktorý ešte treba integrovať.”	
Pochopenie zamestnávateľských person	John F. Kennedy – „Vedenie a vzdelávanie sú navzájom neoddeliteľnou súčasťou.”	 Module 2 – Understanding Employer Personas – Th... (tlačené alebo digitálne)
Zbieranie kostí	Clarissa Pinkola Estés – Women Who Run With the Wolves – Maya Angelou : „Som vďačná knihe Ženy, ktoré bežia s vlkami a Dr. Clarisse Pinkola Estés. Dielo ukazuje čitateľovi, aké úžasné je byť odvážnou, starostlivou a ženou. Túto knihu by si mal prečítať každý, kto vie čítať.”	- Popis archetypu divokej ženy:  Module 2 – Collecting the Bones – Wild Woma... – Audible - Prístup k AI nástrojom pre účastníkov (Gemini, ChatGPT, Lovart.AI)
Cesta hrdinu	The Hero's Journey – Wikipedia Joseph Campbell – The Hero's Journey	Výtlačok/PDF/Odkaz na Cestu heroína – The Hero's Journey – Wikipedia/The Hero's Journey – Wikipedia.png
Moje budúce Ja	Eleanor Roosevelt – Future Self	Nie sú potrebné žiadne ďalšie materiály – povinné pre všetky aktivity (uvedené vyššie)
Vytvorte si svoj príbeh značky (StoryBrand naratív)	Donald Miller – Building a StoryBrand	Rámec Donalda Millera „Budovanie značky príbehov“ (projekcia/online/tlač):  Module 2 – Build Your StoryBrand Narrative – Story... https://brand-blueprint.ea.consulting/
Module 3 – Slovensko – HR kariérny koučing		
Aktivita	Zdroje	Materiál (okrem materiálu potrebného pre všetky vyššie uvedené aktivity)

Vnútorne farby	John Ruskin – <i>The Stones of Venice</i> : „Najčistejšie a najpremýšľavejšie mysle sú tie, ktoré najviac milujú farby.“	Materiály na maľovanie/kreslenie: Farbiace perá, ceruzky, nožnice, maliarske potreby, farebný papier (pásy 2 cm x 5 cm, vystrihnuté z listov A4) Papier na maľovanie Papier/karty (s ilustráciami dverí – voliteľná variácia) Karta teórie farieb (pripravil tréner, Zdroj)
Hľadanie superhrdinu	Nora Ephron – „Predovšetkým buď hrdinkou svojho života, nie obeťou.“	Leták  Module 3 – Looking for a Superhero – Jungian Arc...
Budúcnosť je vo vašich rukách	Immanuel Kant – „Ruka je viditeľná časť mozgu.“	Logo Art Canva dizajn vytvorený školiteľom (kvet) Perá, ceruzky, nožnice Papier na kreslenie a vyfarbovanie
Objavovanie HR stratégií	Mark Twain – „Nájdite si prácu, ktorá vás baví, a nebudete musieť pracovať ani jeden deň vo svojom živote.“	Papier A4 a perá/fixky (pre aktivitu obkresľovania ruky) Online adaptácia: Účastníci môžu použiť materiály dostupné doma na nakreslenie rúk, ofotenie ruky alebo digitálne vytvorenie obrysu ruky (napr. pomocou kresliaceho nástroja alebo obrázka vygenerovaného umelou inteligenciou) a anotovať ho v dokumente.
Budúce zručnosti pre vašu kariéru	Jozef Campbell – „Výsadou života je stať sa tým, kým skutočne ste.“	Štatistické a ekonomické údaje (špecifické pre danú krajinu alebo sektor) Pracovný list DISC pre typy osobnosti:  Module 3 – FUTURE-SKILL Your Career – DISC Per...

		• Test osobnosti s umelou inteligenciou: 123Test DISC Personality Test
Metóda STAR – storytelling	Prehľad hrdinskej cesty ○ Volanie na dobrodružstvo – „Pomôž mi, Obi-Wan Kenobi. Si moja jediná nádej.“ ○ Nadprirodzená pomoc – „Sila bude s tebou. Vždy.“ Steve Jobs – „Najmocnejší človek na svete je rozprávač.“	Nie sú potrebné žiadne ďalšie materiály – povinné pre všetky aktivity (uvedené vyššie)
IKIGAI – praktické rozprávanie príbehov	Howard Thurman – „Nepýtaj sa sám seba, čo svet potrebuje. Spýtaj sa sám seba, čo ťa oživuje, a choď to urobiť.“	• IKIGAI osobnostný test: Test osobnosti IKIGAI • Podklad pre IKIGAI:  Module 3 – IKIGAI – Practical Storytelling.pdf
GROW koučingová metóda	Peter Drucker – „Najlepší spôsob, ako predpovedať budúcnosť, je vytvoriť si ju.“	• Životopisy a/alebo profily účastníkov na sociálnych sieťach • Pracovné listy s otázkami GROW koučingu vypracovanými školiteľom
Module 4 – Nórsko – Dizajnové myslenie pre zamestnanosť		
Aktivita	Zdroje	Materiál (okrem materiálu potrebného pre všetky vyššie uvedené aktivity)
Hľadanie pokladu: posilnenie postavenia žien	Michelle Obamová – „Neexistujú žiadne hranice toho, čo my, ženy, dokážeme.“	Nainštalujte si aplikáciu na hľadanie pokladov: • Odporúčané: Deckle App (zdarma, neobmedzený počet účastníkov, odporúčané) • Iné Možnosti: Actionbound (dostupné plány), GooseChase (bezplatný základný plán, misie v

		aplikácii, nahrávanie fotografií/videí), Navicup (zdarma len pre maximálne 10 používateľov, pre menšie skupiny) Nastavenie honby za pokladom pre posilnenie postavenia žien Ďalší potrebný materiál: • Smartfóny s nainštalovanou vybranou aplikáciou a prístupom k Wi-Fi (aspoň jedno zariadenie na skupinu) • Pohodlná obuv vhodná na prechádzky v meste
Úvod do dizajnového myslenia a mapovanie empatie	Mohsin Hamid – „Empatia je o hľadani ozvien inej osoby v sebe.“	Úvod do digitálneho/tlačeného dizajnového myslenia a mapa empatie •  Module 4 - Introduction to Design Thinking & E... •  Module 4 - Introduction to Design Thinking & E...
Posilnenie postavenia žien prostredníctvom dizajnového myslenia, storytellingu a sociálneho podnikania	Stephen R. Covey – „Najprv sa snaž pochopiť, potom byť pochopený.“	Štruktúra rozprávania príbehov v digitálnej/tlačenej forme a mapa empatie • WOW-ME Pracovný list:  Module 4 - Empowering Women through Desig... • mapa empatie vyvinutá v predchádzajúcej aktivite (Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping)

5. Hodnotiace otázky

Venujte, prosím, chvíľku odpovedaniu na niekoľko krátkych otázok týkajúcich sa tejto aktivity.

Vaše odpovede sú anonymné a pomáhajú nám vylepšiť budúce stretnutia.

Ďakujem za váš čas a účasť.



Otázka	Áno	Nie
1. Naučil/a si sa niečo nové?	☐	☐
2. Bola táto aktivita pre teba transformačná?	☐	☐
3. Boli informácie zrozumiteľné?	☐	☐
4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená?	☐	☐
5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote?	☐	☐
6. Páčila sa ti aktivita?	☐	☐
7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?	☐	☐
Je ešte niečo, o čo by ste sa chceli podeliť s naším tímom?		

6. Matica aktivít

6.1. Prehľad

Matica aktivít WOW-ME je jednoduchý nástroj, ktorý pomáha školiteľom rýchlo a konzistentne plánovať svoje stretnutia v štyroch tematických oblastiach: Digitálne zručnosti (Česká republika), Naratív a zamestnávateľské osoby (Španielsko), HR kariérny koučing (Slovensko) a Dizajnové myslenie (Nórsko). Matica ukazuje, ktoré energizéry a hlavné aktivity patria k sebe a ako dlho každá kombinácia trvá. Pomáha tiež školiteľom prispôbiť stretnutia v závislosti od času, potrieb skupiny a úrovne skúseností účastníkov. Matica už zobrazuje trvanie a štruktúru každej aktivity. Školitelia musia mať na pamäti len niekoľko ďalších zásad, aby ju mohli efektívne používať:

1. Začnite každé cvičenie s energizérom

Aj keď hlavné aktivity zahŕňajú check-in a mini-energizér, každé stretnutie by malo začať so špeciálnym Energizerom.

Toto emocionálne pripraví účastníkov, vybuduje pocit bezpečia a zvýši angažovanosť predtým, ako prejdú k téme.

2. Vyberte si aktivity na základe témy, ktorú chcete preskúmať

Každá aktivita v matici podporuje špecifickú oblasť kompetencií – digitálne zručnosti, naratív, HR koučing alebo dizajnové myslenie.

Vyberte si energizér a hlavnú aktivitu, ktoré najlepšie zodpovedajú téme alebo námetchcete sa sústrediť na ten deň.

To zabezpečuje tematickú konzistentnosť a zmysluplný tok učenia.

3. Na naplánovanie času použite inštrukciu „Vyberte jednu / Vyberte dve / Vyberte všetky“

Matica uvádza, či by školitelia mali:

- Vyberte si jednu hlavnú aktivitu
- Vyberte si dve kratšie hlavné aktivity
- alebo dokončite všetko, keď budete mať k dispozícii viac času

To vám umožňuje prispôbiť dĺžku stretnutia bez toho, aby ste ohrozili proces učenia.

4. Myslite na výsledky vzdelávania, nie na rozloženie

Použite maticu ako rýchly návod a položte si tieto otázky:

- Akú zručnosť alebo posolstvo chcem, aby si účastníci odniesli?
- Ktorá Skúsenosť z hlavnej aktivity prináša najlepší výsledok?
- Ktorý Energizer podporuje túto učebnú atmosféru?

Vďaka tomu sa plánovanie zameriava skôr na rozvoj kompetencií než na štruktúru tabuľky.

6.2. Matica 1 – Česká republika – Digitálne zručnosti a umelá inteligencia

Téma	Typ aktivít	Trvanie
Digitálne zručnosti (1,5 hodiny)	Energizér (vyberte všetky): Úvod do AI a icebreaker: AI v každodennom živote	34 – 59 minút
	Hlavná aktivita (vyberte všetky): Praktická AI pre vašu kariéru	65 – 82 minút
Digitálna pohoda – tipy a triky, ako zostať zdravý a pri zmysloch v digitálnom svete (1,5 hodiny)	Energizér (vyberte všetky): Digitálny check-in a icebreaker	29 – 44 minút
	Hlavná aktivita (vyberte všetky): Digitálna pohoda a digitálny minimalizmus	55 – 70 minút

6.2. Matica 2 – Španielsko – Naratív a zamestnávateľské osoby

Téma	Typ aktivít	Trvanie
Archetypy / Zamestnávateľ ľudia (1,5 hodiny)	Energizéry (vyberte si jeden, druhý použite pre StoryBrand): Moje vnútorné dvere: prepojenie prostredníctvom priadze Rozšírenie energie a odstránenie bariér	20 – 31 minút 25 – 38 minút
	Hlavné aktivity (vyberte 1-2): Test archetypov osobnosti Pochopenie zamestnávateľských person Zbieranie kostí – psychoarcheologické prepojenie s archetypom Divokej ženy	31 – 49 minút 43 – 63 minút 40 – 60 minút
Rozprávanie / StoryBrand (1,5 hodiny)	Energizéry (vyberte si jeden, druhý použite pre archetypy/persony zamestnávateľ'ov): Moje vnútorné dvere: prepojenie prostredníctvom priadze Rozšírenie energie a odstránenie bariér	20 – 31 minút 25 – 38 minút
	Hlavné aktivity – storytelling (vyberte jednu): Cesta hrdinu Moje budúce Ja	30 – 49 minút 34 – 52 minút
	Hlavná aktivita – StoryBrand (vyberte všetky): Vytvorte si svoj príbeh značky (StoryBrand naratív)	44 – 66 minút

6.3. Matica 3 – Slovensko – HR kariérny koučing

Téma	Typ aktivít	Trvanie
Osobný rozvoj (1,5 hodiny)	Energizéry (vyberte si jeden, druhý použite pre HR stratégie):	
	Vnútorne farby	40 – 55 minút
	Hľadanie superhrdinu	45 – 60 minút
	Hlavné aktivity (vyberte 1-2):	
HR stratégie (1,5 hodiny)	Budúcnosť je vo vašich rukách (Vnútorne farby sa odporúčajú ako energizér)	34 – 53 minút
	Objavovanie HR stratégií	35 – 50 minút
	Budúce zručnosti pre vašu kariéru	33 – 55 minút
	Energizéry (vyberte si jeden, druhý použite pre osobný rozvoj):	
HR stratégie (1,5 hodiny)	Vnútorne farby	40 – 55 minút
	Hľadanie superhrdinu	45 – 60 minút
	Hlavné aktivity (vyberte 1 – 2):	
	Metóda STAR – storytelling	32 – 53 minút
	IKIGAI – praktické rozprávanie príbehov	53 – 67 minút
	GROW koučingová metóda	36 – 50 minút

6.4. Matica 4 – Nórsko – Dizajnové myslenie pre zamestnanosť

Téma	Typ aktivít	Trvanie
Dizajnové myslenie a mapovanie empatie pre pracovné príležitosti (3 hodiny)	Energizér a skúsenosť z hlavnej aktivity (vyberte všetko): Hľadanie pokladu: posilnenie postavenia žien	73 – 100 minút
	Hlavná aktivita (vyberte všetky): Úvod do dizajnového myslenia a mapovanie empatie	53 – 66 minút
	Hlavná aktivita (vyberte všetky): Posilnenie postavenia žien prostredníctvom dizajnového myslenia, storytellingu a sociálneho podnikania	40 – 50 minút

7. Aktivita

Česká republika – Digitálne zručnosti a umelá inteligencia Digitálne zručnosti

Úvod do AI a icebreaker: AI v každodennom živote

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Úvod do AI a icebreaker: AI v každodennom živote Podtitul: Definovanie umelej inteligencie a uznanie jej úlohy v každodennom živote a priemysle		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Účastníci dokážu vysvetliť umelú inteligenciu jednoduchými slovami a rozpoznať príklady umelej inteligencie v každodennom živote a pracovných kontextoch. - Účastníci môžu uviesť príklady nástrojov umelej inteligencie, ktoré môžu podporiť úlohy súvisiace s hľadaním práce alebo s podávaním žiadostí o zamestnanie. - Účastníci sa začnú zaoberať konceptom umelej inteligencie nezastrašujúcim a ľahko pochopiteľným spôsobom. Výsledky vzdelávania:	Zameranie: Digitálne zručnosti Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Energizér Typ zručností podľa (ESCO): Teaching digital literacy, Principles of artificial intelligence, Communication, Have computer literacy, Data protection Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny:	

• Znalosti:

- **Povedomie:** Rozpoznať, čo je umelá inteligencia a kde sa objavuje v každodennom živote a pracovných kontextoch.
- **Porozumenie:** Pochopiť bežné príklady použitia umelej inteligencie v každodenných činnostiach, digitálnych službách a profesionálnom prostredí.
- **Aplikácia:** Identifikovať základné spôsoby, ako možno nástroje umelej inteligencie využiť na podporu procesov hľadania práce a podávania žiadostí o zamestnanie.

• Zručnosti:

- **Pozorovanie:** Identifikovať príklady použitia umelej inteligencie v každodenných nástrojoch, digitálnych platformách a pracovných situáciách.
- **Skúmanie:** Preskúmať základné nástroje umelej inteligencie prostredníctvom riadeného experimentovania a skupinových aktivít.
- **Rutinná prax:** Používajte nástroje umelej inteligencie s pokynmi na vykonávanie jednoduchých úloh súvisiacich s vyhľadávaním informácií alebo žiadosťami o zamestnanie.

• Postoje:

- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť skúmaniu využitia umelej inteligencie vo vzdelávaní, práci a v kontextoch súvisiacich s zamestnaním.

Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých

Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých

Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých

Min. – max. počet účastníkov: 4-15

Trvanie: 34 – 59 minút

Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

• Potrebne materiály:

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Prezentácia (PowerPoint/PDF):**
 - **PowerPoint:**
 Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI in Everyd...
 - **PDF:**
 Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI in Everyd...
- **Prezenčne:**
 - Projektor na zobrazenie prezentácie alebo vytlačených materiálov
 - Projektor alebo biela tabuľa na zachytenie príkladov účastníkov.

• Voliteľné materiály:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">○ Uvedomenie: Uvedomiť si príležitosti aj obmedzenia spojené s používaním umelej inteligencie.○ Preferencia: Ceníme si zodpovedné, etické a podporné používanie umelej inteligencie ako doplnok k ľudským zručnostiam. | <ul style="list-style-type: none">○ Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry● Usporiadanie a vybavenie miestnosti:<ul style="list-style-type: none">○ Stoličky v kruhu alebo polkruh na podporu diskusie.○ Pripravte si projektor a/alebo bielu tabuľu.● Ďalšie predpoklady:<ul style="list-style-type: none">○ Základná počítačová gramotnosť |
|---|---|

Pokyny pre aktivitu

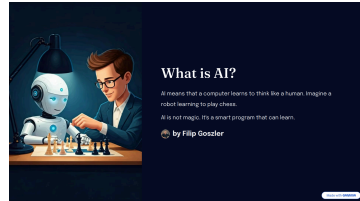
Téma: Úvod do AI a icebreaker: AI v každodennom živote – Definovanie AI a rozpoznanie jej úlohy v každodennom živote a priemysle

Cieľ / Očakávaný výsledok:

- Účastníci vedia vysvetliť umelú inteligenciu jednoduchými slovami a uviesť príklady nástrojov umelej inteligencie, ktoré možno použiť pri žiadostiach o zamestnanie.
- Účastníci sa začínajú zoznamovať s konceptom umelej inteligencie nezastrašujúcim a zrozumiteľným spôsobom.

Výhody:

- Buduje sebavedomie pri diskusii o konceptoch umelej inteligencie.
- Pomáha školiteľom posúdiť počiatočné znalosti účastníkov.
- Stanovuje relevantnosť umelej inteligencie v reálnom živote vzhľadom na kontext účastníkov.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Pozdravte účastníkov: „Vitajte! Dnes preskúmame, čo je umelá inteligencia a ako sa prejavuje v životoch ľudí.“ 2. Opýtajte sa: „Čo ľudom ako prvé napadne, keď počujú slovo umelá inteligencia?“ (Rýchlo sa prechádzajte.)“ Voliteľné: Zobrazíť prvú snímku „Čo je to umelá inteligencia?“ na rozprúdenie konverzácie. Účastníci môžu komentovať predtým, ako sa podelia o nápady.	2–3 minúty	Cieľ: Otvorená konverzácia a zistenie, či sú si vedomí. Materiál: - Module 1 – AI in Everyda... – Snímka 1 - Module 1 – Introduction ... – Strana 1 

2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Pripravte si: Ak ešte nie je na projektore, pripravte si prezentáciu v PowerPointe  Module 1 – AI in Everyday Life – What is AI? alebo PDF (online/leták):  Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI in Everyday L... 2.Súčasnosť: Prezentujte nasledujúce informácie o umelej inteligencii, aby účastníci pochopili dôležitosť a potenciál umelej inteligencie pre životy ľudí. 3. Povedz: „Začnime tým, prečo je dnes umelá inteligencia dôležitá. Každý sa stretáva s umelou inteligenciou v ich každodenný život. JaV roku 2025 takmer 80 % podnikov používalo umelú inteligenciu. Toto percento bolo v roku 2024 iba 55 % (Zdroj).“ Prezentácia –  Module 1 – AI in Everyday Life – What is AI? /  Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI in Everyday Life – What is AI... – 1. časť 4.Snímka 2: Ako funguje umelá inteligencia? Povedz: • „AI potrebuje veľa údajov. Čím viac údajov získa, tým je inteligentnejší. • Algoritmy sú ako recepty – hovoria umelej inteligencii, ako má spracovať dáta a pochopiť ich. • Umelá inteligencia sa učí z príkladov, rovnako ako sa dieťa učí hovoriť počúvaním iných.“ • Opýtajte sa účastníkov: „Kde môžu ľudia vidieť, ako technológia zlepšuje ich životy, keď ju viac používajú? Ako ľudia profitujú z umelej inteligencie v ich každodennom živote? (Príklady: Google, Mapy, Netflix alebo prediktívny text v telefóne).“ (Dajte účastníkovi 1 – 3 minúty na dobrovoľné odpovedanie.) 5.Snímka 3: Umelá inteligencia v akcii! Povedz: „AI už teraz podporuje ľudí mnohými spôsobmi: • Smartfóny – AI rozpoznáva tváre a hlasy ľudí • Autonómne autá – AI sa učí šoférovať.	10–15 minút	Cieľ: prepojenie konceptu AI so skúsenosťami z reálneho života Materiál:  Module 1 – AI in Everyda... – Snímka 1  Module 1 – Introduction ... – Strana 1
--	--	--------------------	--

	• Zdravotníctvo – umelá inteligencia pomáha lekárom presnejšie diagnostikovať choroby. • Bankovníctvo – umelá inteligencia odhaľuje podvody a môže pomôcť chrániť peniaze ľudí.“ 4. Snímka 4 – Čo nedokáže umelá inteligencia? (Obmedzenia a úskalí) Povedz: „AI má tiež svoje limity: • Etické problémy – zneužívanie údajov alebo nahrádzanie ľudských pracovných miest. • Skreslenie – AI môže byť skreslené, ak sú jej dáta skreslené. • Chyby – nie je to dokonalé; potrebuje to dostatok kvalitných údajov. • Ľudský dohľad – umelá inteligencia stále potrebuje ľudí, ktorí ju učia a vedú.“ 5. Snímka 5 – Budúcnosť umelej inteligencie „V budúcnosti bude umelá inteligencia: • Inteligentnejšie a užitočnejšie • Pomoc pri chorobách a zmene klímy • Stáva sa bežnou súčasťou každodenného života • S dôrazom na etiku a bezpečnosť.“		
3 Check-in	1. Opýtajte sa: • „V Akými spôsobmi už ľudia využívajú umelú inteligenciu na zjednodušenie každodenných úloh?“ • „Ktoré nástroje umelej inteligencie ľudia bežne používajú?“ 2. Napíšte niekoľko odpovedí účastníkov na tabuľu alebo do chatu(online). (Dajte všetkým účastníkom možnosť odpovedať)	3-4 minúty	Cieľ: Podporujte účasť v skupine bez tlaku na zdieľanie osobných príbehov.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Časť 1 – Ako môže umelá inteligencia a ľudia spolupracovať	10-20 minút	Cieľ: OdkaztenKoncept umelej inteligencie pre skutočné zážitky.

Prezentácia -  Module 1 – AI in Everyday Life – What is AI? /

 Module 1 – Introduction to AI & Ice Breaker – AI in Everyday Life – What is ...

– 2. časť

1. Povedz: „AI je inteligentný pomocník, nie pán sveta.

Budúcnosť spočíva v spolupráci človeka a umelej inteligencie.

UI je nástrojom dobra, ale záleží na tom, ako ho ľudia používajú.

Každý sa môže naučiť, ako správne používať umelú inteligenciu.“

2. časť – AI v každodennom živote a práci

2. Opýtajte sa: „Kde sa ľudia najčastejšie stretávajú s umelou inteligenciou?

Na pracoviskách, doma alebo online? Ako umelá inteligencia pomáha?„

2. Dajte im 1-2 minúty na premýšľanie.

3. Pozvite na zdieľanie, kategorizovať odpovede na tabuli/flipcharte (napr. generovanie obrázkov, rozpoznávanie reči atď.)

4. Zhrňte a kategorizujte príklady(napr. zábava, zákaznícky servis, zdravotná starostlivosť).

„Ďakujem, že ste sa dnes podelili o tieto príklady! Pozrime sa trochu na najpopulárnejšie a najpoužívannejšie nástroje umelej inteligencie súčasnosti.“

5. Prezentácia snímky 7 – Najlepšie nástroje umelej inteligencie pre chat súčasnosti

„V súčasnosti patria medzi najpopulárnejšie nástroje umelej inteligencie:

- ChatGPT (OpenAI)
- Gemini (Google)
- Claude (Anthropic)
- Perplexity
- NotebookLM (Google)

Ďalšie nástroje je možné pridať podľa použitia a znalostí inštruktora.

Materiál (voliteľné)

 Module 1 – AI in Everyda...

 Module 1 – Introduction ...

6. Prezentácia snímky 8 – Ďalšie užitočné zdroje

„Pre všetkých, ktorí by chceli preskúmať viac, tu je niekoľko skvelých zdrojov:“

Na to existuje umelá inteligencia

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

Časť 3 – Zábavné vyskúšanie umelej inteligencie

1. Povedz: *„Teraz, keď sme hovorili o umelej inteligencii, vyskúšajme si jeden nástroj sami. Vyberte si jeden nástroj umelej inteligencie – text, obrázok alebo zvuk – a pozrite sa, čo dokáže za 2 minúty.“*

2. Možnosti, ktoré môžete vyskúšať (vyberte si, čo vyhovuje prístupu a pohodliu vašej skupiny):

- *Text AI → Gemini/ChatGPT (napr. požiadajte o recept alebo tip do životopisu).*
- *Umelá inteligencia obrázkov → Generátor obrázkov s umelou inteligenciou od spoločnosti Canva, DALL-E (vytvorte zábavný obrázok).*
- *Zvuková umelá inteligencia → ukážka Fireflies.ai alebo Prenos hlasu na text v telefóne.*
- *Objav → „Na to existuje umelá inteligencia“ (prehliadajte a vyberte si nástroj).*

3. Stanovte hravú výzvu. Povedzte: *„Položte nástroju umelej inteligencie hlúpu alebo praktickú otázku súvisiacu s hľadaním práce. Potom vyberte najprekvapujúcejšiu, najzábavnejšiu alebo najužitočnejšiu odpoveď a zdieľajte ju so skupinou.“*

	Zdieľanie v skupine (iba 2–3 osoby, aby sa ušetril čas). Zabezpečte, aby v skupine panovala atmosféra bez predsudkov a aby sa konverzácia vyhýbala osobnému hodnoteniu.		
5 Reflexia	1. Reflexia: Opýtajte sa: „Ako by mohla umelá inteligencia v budúcnosti zmeniť zamestnanie?“ „Ktoré oblasti každodenného života ľudí by mohli mať z umelej inteligencie najväčší úžitok?“ „S akými výzvami sa ľudia môžu stretnúť pri zavádzaní umelej inteligencie a ako ich možno vyriešiť?“ Dajte všetkým dobrovoľníkom možnosť odpovedať.	5–8 minút	Ciel': Podporujte osobný vzťah k téme. Tipy: Zamerajte sa na pozitíva a príležitosti a pri rozprávaní o výzvach sa zamerajte na riešenia.
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word / PDF

7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Odmenou dnešného zasadnutia je toto nové povedomie o tom, ako môže umelá inteligencia zlepšiť profesionálnu cestu ľudí a ich budúce príležitosti.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Zdroj informácií o umelej inteligencii • Bezplatný prístup k nástrojom umelej inteligencie • Odkaz na zoznamy nástrojov umelej inteligencie a ich použitie 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom z <i>The New Laws of Robotics</i> od Franka Pasqualeho: „Robotické systémy a umelá inteligencia by mali profesionálov dopĺňať, nie nahrádzať.“	1 – 4 minúty	Cieľ: Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena
--------------------------	--	--------------	--

Digitálne zručnosti

Praktická AI pre vašu kariéru

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Praktická AI pre vašu kariéru Podtitul: Inteligentné aplikácie: Využitie umelej inteligencie pri uchádzaní sa o prácu		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: • Poskytnite praktické skúsenosti s rôznymi nástrojmi umelej inteligencie pre žiadosti o zamestnanie. • Vybaviť účastníkov schopnosťou identifikovať prípady použitia v profesionálnom alebo osobnom kontexte. • Budovať digitálnu gramotnosť a sebavedomie pri adaptácii na technológie umelej inteligencie. Výsledky vzdelávania: • Znalosti: ○ Povedomie: Rozpoznať, ako sa nástroje umelej inteligencie používajú v kontexte hľadania práce a zamestnateľnosti. ○ Porozumenie: Pochopiť rôzne kategórie nástrojov umelej inteligencie (text, obrázok, organizácia, dizajn) a ich	Zameranie: Digitálne zručnosti Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Hlavná aktivita Typ zručností podľa (ESCO): Teach Digital Literacy, Principles of Artificial Intelligence, Prepare for Job Interview Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: - Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých - Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých - Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých Min. – max. počet účastníkov: 4-15 Trvanie: 65 – 82 minút	

typické aplikácie v úlohách súvisiacich s kariérou.

- **Aplikácia:** Identifikovať vhodné prípady použitia umelej inteligencie v žiadostiach o zamestnanie vrátane výhod, obmedzení a etických aspektov, ako je ochrana údajov a zaujatosť.

• **Zručnosti:**

- **Skúmanie:** Preskúmať viacero nástrojov umelej inteligencie prostredníctvom riadeného experimentovania na podporu úloh písania, dizajnu a organizácie hľadania práce.
- **Asistovaná prax:** Aplikujte nástroje umelej inteligencie s pomocou usmernení na vytváranie konkrétnych výstupov, ako je obsah životopisov, návrhy motivačných listov, vizuálne prvky alebo systémy sledovania pracovných ponúk.
- **Riešenie problémov:** Upravujte, spresňujte a vylepšujte výstupy generované umelou inteligenciou identifikáciou chýb, nezrovnalostí alebo nezrovnalostí s požiadavkami na prácu.

• **Postoje:**

- **Uvedomenie:** Uznávať, že umelá inteligencia môže podporovať procesy hľadania práce a zároveň si vyžaduje ľudský úsudok, kreativitu a rozhodovanie.
- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť k zodpovednému a kritickému používaniu nástrojov umelej inteligencie

Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

• **Potrebné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Prístup k vybraným nástrojom umelej inteligencie** (bezplatné alebo skúšobné účty):
 - Textová AI: [ChatGPT](#)/[Gemini \(Google\)](#)/[Claude \(Anthropic\)](#)
 - Bezplatná umelá inteligencia pre obrázky: [Craiyon](#)/[DALL-E](#)
 - AI poznámkový nástroj: [NotebookLM \(Google\)](#)/[Notion \(with AI assistant\)](#)
 - [Canva](#) (s nástrojmi Magic Write a umelej inteligencie)
- **Prezenčne:** Flipchart/[Miro](#)/[Mentimeter](#) pre účastníkom vytvorený zoznam nástrojov umelej inteligencie (Energizér)

• **Voliteľné materiály:**

- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
- Tlačené/digitálne prezentácie o konceptoch a nástrojoch umelej inteligencie
- Projektora obrazovka pre živú ukážku
- Stručný referenčný zoznam príkazov/funkcií umelej inteligencie
- Tlačiareň na zoznam nástrojov umelej inteligencie vyvinutých študentmi (vytlačte na konci aktivity)

vrátane povedomia o etickom používaní, ochrane údajov a presnosti.

- **Preferencia:** Vážte si zodpovedné, transparentné a účelné využívanie umelej inteligencie ako doplnok k ľudským zručnostiam v kariérnom rozvoji.

- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**

- Stoly/stoličky pre skupinovú prácu
- Zabezpečte si spoľahlivé internetové pripojenie
- Zásuvky pre zariadenia

Pokyny pre aktivitu

Téma: Praktická AI pre vašu kariéru – inteligentné aplikácie: využitie umelej inteligencie pri uchádzaní sa o prácu

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Umožnite praktické použitie aspoň jedného nástroja umelej inteligencie na splnenie konkrétnej úlohy súvisiacej s kariérou.
- Podporiť identifikáciu praktických prípadov použitia umelej inteligencie v profesionálnych a každodenných pracovných kontextoch.
- Zvyšovať povedomie o etických aspektoch, aspektoch ochrany údajov a zodpovednosti pri používaní umelej inteligencie v žiadostiach o zamestnanie.

Výhody:

- Posilňuje zamestnateľnosť prostredníctvom rozvoja praktických digitálnych a s umelou inteligenciou súvisiacich kompetencií.
- Zvyšuje produktivitu a kreativitu demonštráciou toho, ako môže umelá inteligencia podporovať úlohy písania, dizajnu a organizácie.
- Podporuje informované a kritické zamyslenie sa nad úlohou umelej inteligencie v práci, kariérnom rozvoji a spoločnosti.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Pozdravte účastníkov: „Teraz preskúmame, ako môže umelá inteligencia podporiť žiadosti ľudí o zamestnanie – od písania až po vizuálne prvky.“ 2. Opýtajte sa: „Keď ľudia pripravujú žiadosti o zamestnanie, čo býva najnáročnejšie? Písanie, dizajn alebo organizácia?“ (Žiaci majú na odpoveď 1 – 2 minúty.) 3. Povedz: „Podme sa teraz všetci podeliť o jeden alebo viacero nástrojov umelej inteligencie, ktoré by ľudia mohli preskúmať pri uchádzaní sa o zamestnanie.“ (Žiaci si zapisujú nástroje umelej inteligencie na flipcharty/do Miro/do chatu.)	3-5 minúty	Ciel': Stanovte relevantnosť od začiatku. Materiál: Ovocie/Flipcharty (Iba odkaz na zobrazenie:  Miro Upraviť odkaz/Mentimeter)) Online: Namiesto Mira mohli účastníci odpovede zadať aj do skupinového chatu.

			Tipy: Udržujte rýchle tempo, aby vám to neuberalo z času venovaného hlavnej aktivite.
2 Teória hlavnej activity/ Pozadie	1. Povedz: „Skvelé! Ďakujem veľmi pekne za zdieľanie týchto nástrojov. Teraz si pohovoríme o konkrétnych nástrojoch umelej inteligencie, ktoré môžu byť veľmi užitočné pri uchádzaní sa o zamestnanie.“ Nástroj 1 – Textová umelá inteligencia (ChatGPT/Gemini/Claude): 2. Predstavenie nástrojov umelej inteligencie pre text: „Nástroje textovej umelej inteligencie môžu ľuďom pomôcť napísať alebo vylepšiť životopisy a motivačné listy.“ • ChatGPT (OpenAI): https://chat.openai.com • Gemini (Google): https://gemini.google.com • Claude (Anthropic): https://claude.ai 3. Opýtajte sa: „Aké ďalšie nástroje umelej inteligencie pre text by mohli byť užitočné pre sprievodné životopisy a listy?“ 4. Zhromaždíte viac nápadov (buď flipchart/Miro/biela tabuľa). Nástroj 2 – Free Image AI (Craiyon/DALL-E) 1. Predstavujeme bezplatnú umelú inteligenciu obrázkov: „Nástroje umelej inteligencie pre tvorbu obrázkov môžu pomôcť s vytváraním vizuálov pre bannery na LinkedIn, ikony životopisov alebo jednoduchú grafiku.“ • Craiyon (zadarmo, jednoduchá): https://www.craiyon.com • DALL-E (od OpenAI, integrované s ChatGPT): https://openai.com/dall-e 2. Opýtajte sa: „Aké ďalšie bezplatné nástroje na tvorbu obrázkov s umelou inteligenciou by mohli byť užitočné pri vytváraní vizuálov pre žiadosti o zamestnanie a profily prepojené s pracovnými ponukami?“	10–12 minút	Ciel': Pred praktickou prácou si vytvorte kontext. Materiál: Zoznam nástrojov umelej inteligencie zdieľané študentmi v energizéri (flipchart/Miro/chat) Voliteľné: Biela tabuľa Tipy: • Pre každý typ nástroja pridajte aj príklady, ktoré študenti spomenuli v energizéri, aby ste zahrnuli ich nápady a nástroje umelej inteligencie, ktoré už poznajú. • Snažte sa to udržať neformálne, vyhnite sa prednáškovému štýlu – vyzvite účastníkov, aby prepojili

	3. Zhromažďte viac nápadov (buď flipchart/Miro/biela tabuľa). Nástroj 3 – AI nástroje na poznámky (NotebookLM alebo Notion) 1. Predstavte nástroje umelej inteligencie pre notebooky: „Nástroje umelej inteligencie v notebookoch môžu pomôcť ľuďom organizovať hľadanie práce a nápady.“ - NotebookLM (Google): https://notebooklm.google - Pojem (s asistentom AI): https://www.notion.so/product/ai 2. Opýtajte sa: „Aké ďalšie bezplatné nástroje umelej inteligencie pre notebooky by mohli pomôcť organizovať hľadanie práce a nápady ľudí?“ 3. Zhromažďte viac nápadov (buď flipchart/Miro/biela tabuľa). Nástroj 4 – Canva AI (dizajn) 1. Predstavte si Canvu AI (alebo iné dizajnérske nástroje): „Canva s umelou inteligenciou dokáže navrhovať životopisy, letáky alebo prezentácie.“ - Canva (nástroje Magic Write a AI funkcie): https://www.canva.com/ai-tools/ 2. Opýtajte sa: „Aké ďalšie dizajnérske nástroje by mohli pomôcť pri vytváraní životopisov, letákov a prezentácií?“ 3. Zhromažďte viac nápadov (buď flipchart/Miro/biela tabuľa).		spomenuté alebo nové príklady.
3 Check-in	1. Opýtajte sa: „Ktorý z týchto nástrojov by ľuďom v súčasnosti najviac pomohol s uchádzaním sa o zamestnanie?“ 2. Metóda rýchlej reakcie: Účastníci hlasujú zdvihnutím ruky alebo palcom hore. 3. Úpravy: Všimnite si, ktoré nástroje vzbudzujú najväčší záujem; použite ich v ďalšom kroku.	1-3 minúty	Ciel': Zabezpečte relevantnosť a angažovanosť.

4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Podľa nástrojov uvedených v 2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie, študenti sa o ne uchádzajú pri žiadostiach o zamestnanie: <u>Nástroj 1 – Textová umelá inteligencia – ChatGPT/Gemini/Claude (10 – 12 min):</u> 1. Demo. : „Napíšte 3-vetné zhrnutie životopisu pre profesionála v oblasti služieb zákazníkom s 5-ročnými skúsenosťami s používaním umelej inteligencie.“ 2. Úloha: Účastníci vložia popis pracovnej pozície a požiadajú umelú inteligenciu, aby vytvorila úvodný motivačný list alebo zhrnutie životopisu. Môžu použiť fiktívny profil alebo svoj vlastný. 3. Povedz: „Teraz vložte popis práce do AI a požiadajte ju, aby pre vás vytvorila motivačný list alebo súhrn životopisu, prípadne fiktívny profil. (Dajte účastníkom 10 – 12 minút na splnenie úlohy.)“ <u>Nástroj 2 – Voľná tvorba obrázkov s umelou inteligenciou – pastelka/DALL-E (10 – 12 min)</u> 1. Ukážka: Výzva: „Vytvorte banner na LinkedIn s profesionálnym modrým pozadím a abstraktným dizajnom.“ 2. Úloha: Účastníci si vygenerujú obrázok pre svoje bannery na LinkedIn. Môžu použiť fiktívny profil alebo svoj vlastný. (Dajte účastníkom 10 – 12 minút na splnenie úlohy.) <u>Nástroj 3 – AI nástroje na poznámky – NotebookLM alebo Notion (10 – 12)</u> 1. Ukážka: Zobrazíť jednoduchý sledovač pracovných ponúk so stĺpcami: Žiadosť, Pohovor a Ponuka. 2. Úloha: Účastníci si vytvoria sledovací zoznam s minimálne 3 záznamami (skutočné alebo vzorové pracovné ponuky).	40 – 48 minút	Ciel': Účastníci aktívne precvičujú, budujú si sebavedomie a odchádzajú s hmatateľnými výstupmi. Tipy: • Rozširujte informácie, ponúkajte okamžité návrhy a povzbudzujte vzájomnú podporu. • Pre každý typ nástroja pridajte aj príklady, ktoré študenti spomenuli v energizéri, aby ste zahrnuli ich nápady a nástroje umelej inteligencie, ktoré už poznajú. Materiál: Zoznam nástrojov umelej inteligencie, ktoré si študenti vymenili v rámci energizéra (flipchart/Miro/chat)
---------------------------------------	---	----------------------	---

	(Dajte účastníkom 10 – 12 minút na splnenie úlohy.) Nástroj 4 – Dizajn – Canva AI (10 – 12 min) 1. Ukážka: Otvorte Canvu → zobrazte šablónu životopisu → požiadajte Canvu o Magic Write to „Napíšte sekciu o zručnostiach pre projektového manažéra.“ 2. Úloha: Účastníci si vyberú šablónu a začnú ju upravovať pomocou svojich informácií. (Dajte účastníkom 10 – 12 minút na splnenie úlohy.) Voliteľné 1: Požiadajte 1 – 2 dobrovoľníkov, aby skupine ukázali rýchly výsledok (napr. riadok životopisu alebo návrh v Canve). Voliteľné 2 – Vytlačiť zoznam nástrojov umelej inteligencie: Kým študenti pracujú na aktivitách, vytlačte si zoznam nástrojov umelej inteligencie za odmenu (7 Odmeny a zdroje).		
5 Reflexia	1. Opýtajte sa: 1 – 3 otázky v závislosti od času: „Ktoré typy nástrojov umelej inteligencie sa zdajú byť najužitočnejšie pre uchádzačov o zamestnanie vo všeobecnosti?“ „Aké výhody a riziká sa môžu objaviť pri používaní umelej inteligencie v aplikáciách?“ „Ako by ľudia mohli skombinovať kreativitu s podporou umelej inteligencie, namiesto toho, aby sa na ňu úplne spoliehali?“ 2. Zaznamenajte si kľúčové body na tabuľu/flipchart do dvoch stĺpcov: „Najužitočnejšie“/„Ďalší krok.“ 3. Voliteľné: Pozvite 2 – 3 účastníkov, aby ukázali svoj obľúbený výstup.	7–8 minút	Cieľ: Prepojte prax s aplikáciou v reálnom svete.
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“	3–5 minút	Cieľ: Účastníci reflektujú dopad aktivity

	2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“		jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Odmenou za dnešnú účasť je toto nové povedomie o tom, ako používať nástroje umelej inteligencie pri žiadostiach o zamestnanie a budúcich príležitostiach.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Online databáza nástrojov umelej inteligencie • Vytlačený zoznam nástrojov umelej inteligencie (z energizéra a hlavnej aktivity) • Prístup k vybraným zdrojom osobného rastu • Pozvánka na ďalšie stretnutie zamerané na budovanie skupiny 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom z „Mastery (2012)“, od Roberta Greena: „Budúcnosť patrí tým, ktorí sa naučia viac zručností a kreatívne ich kombinujú.“	1-2 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena Voliteľný materiál: Tlačiareň a vytlačený zoznam nástrojov umelej inteligencie

Digitálna pohoda

Tipy a triky: Ako zostať zdravý a pri zmysloch v digitálnom svete

Digitálny check-in a icebreaker

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Digitálny check-in a icebreaker Podtitul: Začiatok cesty k digitálnej pohode		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Predstavte koncept digitálnej pohody pútavým a prístupným spôsobom. - Budovať povedomie o tom, ako digitálne návyky ovplyvňujú zdravie, emócie a vzťahy. - Povzbudzujte účastníkov, aby rozpoznali bežné digitálne stresory a preskúmali stratégie pre dosiahnutie rovnováhy. - Vytvorte pozitívnu a kolaboratívnu atmosféru počas zvyšku modulu. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie Rozpoznať koncept digitálnej pohody ako rovnováhu medzi používaním technológií a celkovou	Zameranie: Digitálna pohoda Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Energizér Typ zručností podľa (ESCO): Show Confidence, Communication, Teach Digital Literacy Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Min. – max. počet účastníkov: 4-15 Trvanie: 29 – 44 minút	

pohodou.

- **Porozumenie:** Pochopiť bežné digitálne stresory (napr. neustále upozornenia, multitasking, FOMO) a ich vplyv na zdravie a vzťahy.

- **Aplikácia** Identifikovať jednoduché stratégie, ktoré podporujú zdravšie digitálne návyky v každodennom živote.

- **Zručnosti:**

- **Pozorovanie:** Pozorovať každodenné digitálne správanie a rozpoznávajúce vzorce, ktoré prispievajú k preťaženiu alebo nerovnováhe.
- **Skúmanie:** Preskúmať rôzne prístupy k riadeniu digitálnych návykov prostredníctvom hrania rolí, skupinových diskusií a analýzy scenárov.
- **Riešenie problémov:** Navrhnete praktické riešenia bežných výziev v oblasti digitálnej pohody prezentovaných v zdieľaných scenároch.

- **Postoje:**

- **Uvedomenie:** Uvedomiť si, že digitálne návyky ovplyvňujú emocionálnu, sociálnu a duševnú pohodu.
- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť voči reflexii digitálneho správania a experimentovaniu s malými zmenami.
- **Preferencia:** Vážiť si vyvážené, uvedomelé a zodpovedné používanie technológií ako súčasť každodennej pohody.

Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

- **Potrebné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Prezenčne:** Flipchart/biela tabuľa a fixky

- **Voliteľné materiály:**

- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
- Karty so scenármi/písané scenáre na obrazovke/tabuli

- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**

- Stoličky usporiadané do kruhu/tvaru U

- **Ďalšie predpoklady:**

- Základná znalosť používania digitálnych zariadení (smartfóny, tablety, počítače) a navigácie na internete

Pokyny pre aktivitu

Téma: Digitálny check-in a icebreaker: Začiatok cesty k digitálnej pohode

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Získanie prvého pochopenia digitálnej pohody ako rovnováhy a nie obmedzenia
- Rozpoznávanie bežných digitálnych výziev v každodennom živote
- Spoločné vytváranie jednoduchých stratégií, ktoré môžu podporiť zdravšie digitálne návyky

Výhody:

- Buduje povedomie o tom, ako digitálne nástroje ovplyvňujú zdravie, emócie a spoločenský život.
- Podporuje tímovú prácu a kreativitu pri riešení problémov.
- Nastavuje konštruktívny, na riešenia zameraný tón pre ďalšie aktivity.
- Znižuje úzkosť z témy tým, že prístup je hravý a kolektívny.

Krok	Pokyny pre školiteľ'ov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	Improvizácia v rolách: 1. Povedz: „Zahrejte sa rýchlou improvizáciou!“ 2. Rozdeľte účastníkov do skupín po 3 (ak skupinu nemožno rozdeliť na 3, jedna skupina môže mať 4 účastníkov). Potom každému účastníkovi priradte číslo (v kruhu počítajte od 1 do 2 a 3). 3. Pokyn: „Každý z vás má svoje číslo. Každý s číslom 1 bude hrať úlohu „digitálneho preťaženia“ – bzučiace telefóny, priveľa kariet, neustále upozornenia.“ Osoba s číslom 2 bude „digitálne vyvážená“ – pokojná, sústredená, stanovujúca si hranice. Všetci vy, ktorí ste číslo 3, budete osobou medzi digitálnym preťažením a digitálnou rovnováhou. Venujte minútu vytvoreniu malej scény, v ktorej zahráte tieto postavy.“	4–7 minút	Ciel': Na začiatku aktivity hravou a bezstarostnou formou povzbudíte a zapojte účastníkov. Nastavte si na stretnutie pozitívnu a zábavnú mentalitu.

	4. Mini-výkon: Po 2 – 3 minútach vyzvite 2 – 3 dvojice, aby to rýchlo zahrli pre skupinu. 5. Potvrďte aktivitu: „Skvelá práca, všetci! Scény ukázali kontrast veľmi kreatívnym spôsobom.“ 6. Zvýraznite hlavné body. Povedzte: „Tieto krátke hranie rolí odrážalo, ako sa digitálny život môže pohybovať medzi preťažením, rovnováhou a priestorom medzi tým. Malé, jednoduché činy už teraz dokážu posunúť dynamiku smerom k väčšej rovnováhe.“ 7. Prechod na hlavnú časť: „V ďalšej časti sa pozrieme na praktické stratégie a príklady, ktoré môžu podporiť digitálnu pohodu a minimalizmus v každodenných kontextoch.“		
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	Časť 1 – Predstavenie digitálnej pohody 1. Prezентуйте stručný prehľad pomocou slajdov alebo flipchartu. Povedzte: „Digitálna pohoda je o rovnováhe. Technológia je skvelý nástroj, ale ľudia ľahko stratia kontrolu, čo môže...“ ovplyvniť zdravie a vzťahy. Každý človek si musí nájsť svoju vlastnú rovnováhu – ideálne miesto, kde ho používanie digitálnych technológií podporuje, a nie vyčerpáva.“ Definícia digitálnej pohody „Digitálna pohoda je súbor zručností a postupov, ktoré pomáhajú ľuďom udržiavať zdravý a vyvážený vzťah k moderným technológiám. Nejde o úplné vyhýbanie sa technológiám, ale skôr o ich vedomé používanie tak, aby slúžili ľuďom a nenarúšali ich duševný, fyzický a sociálny život.“ Tento koncept zahŕňa napríklad: • Vedomé používanie - Opýtajte sa, prečo a ako dlho niekto používa aplikáciu. • Ochrana súkromia a údajov - Chráňte niečie informácie.	6–10 minút	Cieľ: Prepojte koncept umelej inteligencie so skutočnými skúsenosťami.

- **Stanovenie hraníc** – Vytvorte pravidlá pre čas offline (napr. žiadne obrazovky pred spaním).
- **Zníženie rozptýlenia** – Obmedziť upozornenia.
- **Rovnováha** – zostať prítomný online aj offline

Cieľom digitálnej pohody je využívať technológiu ako nástroj na zlepšenie kvality nášho života, nie ako zdroj stresu, úzkosti alebo sociálnej izolácie.“

2. Vysvetlite, že digitálna pohoda súvisí so štyrmi aspektmi zdravia:

„Digitálna pohoda spája štyri aspekty zdravia:

1. **BIO** – telo (spánok, zrak, energia)
2. **PSYCHO** – emócie (stres, FOMO, úzkosť)
3. **SOCIÁLNE** – vzťahy, rodinné zvyky
4. **DUCHOVNÝ** – význam, vnútorný pokoj, sústredenie.“

Povedz: „Ľudské mozgy sú nastavené na nedostatok, vzťahy a očakávania. Technológia spúšťa dopamín, hormón dobrej nálady, ktorý ich udržiava v závislosti od reality. Preto...“ rolovanie na sociálnych sieťach môže sa zdať návykové.“

3. Vysvetlite FOMO (strach z toho, že niečo zmeškáte):

Povedz: „FOMO (strach zo zmeškania) je stav, keď sa niekto cíti úzkostlivo alebo vylúčený, pretože si myslí, že iní žijú online vzrušujúcejšie životy. Je to jeden z hlavných faktorov, ktoré ovplyvňujú nezdravé digitálne návyky.“

Stratégia zapojenia:

Nechajte 2-3 účastníkov, aby sa stručne podelili o svoje skúsenosti. Normalizujte ich.

2. časť – Digitálne návyky a výzvy

1. Povedz: „Zamyslime sa nad bežnými digitálnymi návykmi, ktoré môžu spôsobovať stres. Aké návyky by ľudia mohli zmeniť, aby si zlepšili život?„

	2. Zhromažďte odpovede na flipcharte pod dvoma nadpismi: „Návyky, ktoré treba zmeniť“ a „Pozitívny vplyv zmeny“.		
3 Check-in	Opýtajte sa: „Kedy sa ľudia zvyčajne cítia zahltení technológiami? Aké účinky to môže mať na zdravie alebo vzťahy?“, Povzbudzujte niekoľko rúk.	1-2 minúty	Ciel': Posúdiť aktuálne chápanie účastníkov.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Hra prelomenia ľadov – Preskúmajte „záhadné prípady“ digitálneho stresu. 1. Nastavenie: Priradte skupinám rôzne scenáre, ako napríklad: <i>„Anna cíti úzkosť, keď vidí fotografie priateľov z dovolenky.“</i> <i>„Mark prezerá TikTok do druhej ráno a v práci má s tým problémy.“</i> <i>„Sarine deti sa denne hádajú o čas strávený pred obrazovkou.“</i> 2. Hrajte-Povedz: „Každá skupina je tím detektívov. Vašou úlohou je:“ 1) Identifikovať stresor vo vašom prípade. 2) Nájdite aspoň dve možné riešenia. 3) Pripravte si krátky „súbor prípadu“ alebo ho zahrajte pre skupinu. <i>Máš 10 minút.“</i> (Účastníci hrajú detektívnu hru 10 minút) 3. Po príprave povedzte: „Čas vypršal, detektívi! Prosím, prezentujte svoje zistenia. Neváhajte to vysvetliť, ukázať flipcharty alebo to zahrať v zábavnej hre na hrdinov.“ Po každej prezentácii povzbudzujte k potlesku. Po prítomnosti všetkých skupín povedzte: • „Podme sa pozrieť späť. Ktoré stresory sa objavovali najčastejšie?“ • Ktoré riešenia by mohli byť najjednoduchšie aplikovateľné pre väčšinu ľudí v reálnom živote?	12-13 minút	Ciel': Naučte sa rozpoznávať digitálne stresory a brainstormovať stratégie zvládania. Materiál - Voliteľné: Karty scenárov/Vnapísané scenáre na obrazovke/tabuli Hravo-kreatívny prvok: Hranie rolí, kreatívna prezentácia (napr. skupina môže prípad „zahrať“). Tipy: Počas práce sa pohybuje medzi skupinami, v prípade potreby klásť usmerňujúce otázky („Čo je tu hlavným stresorom?“).

	Ktorý z nich by mohol byť pre väčšinu ľudí ťažký a prečo?		
5 Reflexia	Použite MIESTO – ČAS – AKTIVITA – OBSAH rámec: „Kde si ľudia môžu nastaviť svoje „zóny bez telefónov“ (domov, práca, spánok)?“ „Aké jednoduché návyky môžu ľuďom pomôcť psychicky sa vypnúť?“ „Ako možno využiť technológiu na podporu duševného zdravia, a nie na jeho ujmu?“	2–3 minúty	Ciel': Podporujte osobný vzťah k téme.
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): 1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Odmenou dnešného stretnutia je toto nové povedomie o tom, ako digitálna pohoda ovplyvňuje väčšinu ľudí a ako používať nástroje na podporu duševného zdravia.“	1–4 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilňovaním. Materiál: Odmena

	2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto návrhy upraviť podľa potrieb vašej organizácie podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Leták o digitálnej pohode • Odkazy na digitálnu pohodu 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom New Laws of Robotics od Franka Pasqualeho: „Robotické systémy a umelá inteligencia by mali profesionálov dopĺňať, nie nahrádzať.““		
--	---	--	--

Digitálna pohoda a digitálny minimalizmus

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Digitálna pohoda a digitálny minimalizmus Podtitul: Vyváženie technológie, emócií a života		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Predstaviť digitálny minimalizmus ako vyvážený prístup k využívaniu technológií - Podporuje reflexívne skúmanie emócií spojených s digitálnymi návykmi - Usmerňuje tvorbu jednoduchých a dosiahnuteľných opatrení, ktoré podporujú digitálnu pohodu. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať koncept digitálnej pohody ako rovnováhu medzi používaním technológií a celkovou pohodou. Porozumenie: Pochopiť bežné digitálne stresory a ich potenciálne vplyvy na zdravie, emócie a vzťahy. Aplikácia: Identifikovať praktické stratégie, ktoré podporujú zdravšie digitálne návyky v každodennom	Zameranie: Digitálna pohoda Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Hlavná aktivita Typ zručností podľa (ESCO): Show Confidence, Teach Digital Literacy, Have Emotional Intelligence, Communication, Develop strategy to solve problems, Maintain psychological well-being Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Min. – max. počet účastníkov: 4-15 Trvanie: 55-70 minút Forma realizácie: Prezenčne Online Príprava lekcie:	

živote.

• **Zručnosti:**

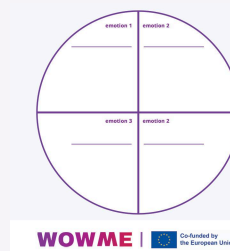
- **Pozorovanie:** Pozorovať každodenné digitálne správanie a rozpoznávať vzorce spojené s preťažením alebo rovnováhou.
- **Skúmanie:** Preskúmať rôzne prístupy k digitálnej pohode prostredníctvom hrania rolí, skupinových diskusií a analýzy scenárov.
- **Riešenie problémov:** Vypracovať jednoduché riešenia problémov digitálnej pohody prezentovaných v zdieľaných scenároch.

• **Postoje:**

- **Uvedomenie:** Uznávať, že digitálne návyky ovplyvňujú pohodu a každodenné fungovanie.
- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť k reflexii digitálneho správania a experimentovaniu s malými, zvládnuteľnými zmenami.
- **Preferencia:** Vážte si vyváženého a uvedomelého využívania technológií ako súčasť zdravého denného režimu.

• **Potrebné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Kruh emócií** (tlačené alebo upravené online verzie):
PDF Module 1 – Digital Wellbeing & Minimalism – Emotion Circle...



• **Voliteľné materiály:**

- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
- Flipchart alebo biela tabuľa a fixky (na zhromažďovanie postrehov skupiny)
- Lepiace papieriky alebo kartičky na zdieľanie v skupine
- Tlačené alebo digitálne **Akčný plán pre blahobyt šablóna**

• **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**

- Stoličky v kruhu alebo tvare Upovzbuditeľnosť a zdieľanie
- Elektrické zásuvky k dispozícii, ak účastníci používajú notebooky/tablety

Pokyny pre aktivitu

Téma: Digitálna pohoda a digitálny minimalizmus –Vyváženie technológie, emócií a života

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci chápu digitálny minimalizmus, praktizujú reflexiu bez použitia technológií, skúmajú emocionálnu inteligenciu a vytvárajú akčný plán pre zdravšie digitálne návyky.

Výhody:

- Znižuje digitálny neporiadok a stres
- Zlepšuje rovnováhu medzi onlineaoffline život
- Buduje emocionálne uvedomenie apovzbudzujezámerne používanie technológií
- Podporuje praktickéadosiahnuteľné ciele digitálnej pohody

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Pozdravte účastníkov: „Teraz preskúmame, ako žiť s technológiou zámernejšie.“ 2. Možnosť 1 – Jednoslovná hra (osobne): „Opíšte digitálne návyky ľuďí jedným slovom.“ (Napríklad: zaneprázdnený, vyrovnaný, rozptýlený, všímavý.)„ Dajte všetkým účastníkom možnosť odpovedať dobrovoľne. 3. Možnosť 2 – Hra s emotikonmi (online): „Opíšte digitálne návyky ľuďí pomocou niekoľkých emotikonov.“ Účastníci sa môžu podeliť o svoje nápady v chate.	2–3 minúty	Ciel': Rýchly prechod, udáva tón. Tipy: Ak účastníci radi používajú svoje digitálne zariadenia, digitálna adaptácia by sa mohla uplatniť aj pri osobných stretnutiach.
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Predstavte digitálny minimalizmus: Povedzte: „Digitálny minimalizmus je o používaní technológií so zámerom – zameraní sa na to, čo skutočne prináša hodnotu, a zbavení sa nepotrebných vecí. Nie je to to isté ako digitálny detox, čo znamená na chvíľu sa vzdať všetkých digitálnych nástrojov. Ide skôr o rovnováhu.“	5–6 minút	Ciel': Udržujte príklady praktické a zrozumiteľné. Tipy: Uveďte svoj vlastný príklad, aby sa s ním dalo stotožniť (napr. „Zmazal

	2. Predstavte 3–4 kľúčové stratégie: <i>„Tu je niekoľko stratégií pre digitálny minimalizmus, ktorýmôžepomôcť ľuďom cítiť sa vyvázenejšie vo svojom digitálnom živote:</i> • Vypnite nepodstatné upozornenia, aby ste znížili zbytočné prerušenia. • Kontrolujte a upravujte používanie aplikácií alebo sociálnych médií tak, že ponecháte nástroje, ktoré slúžia jasným účelom, a odstránite tie, ktoré neslúžia. • Stanovte si časy alebo priestory bez technológií (napr. počas jedla alebo na začiatku dňa). • Definujte hranice času stráveného pred obrazovkou, ako napríklad konkrétne hodiny používania alebo limity aplikácií. 3. Stratégia zapojenia – Opýtajte sa: „Predstavte si, že človek skráti čas strávený pred obrazovkou o 30 %. Čo by mohol robiť s týmto časom navyše?“ 4. Pozvite 2 – 3 dobrovoľníkovzdieľať, povzbudzovať predstavivosť (napr. čas s rodinou, učenie, odpočinok). 5. Prechod – Povedz: „Podme si teraz vyskúšať, aké je to, odísť od digitálneho šumu, hoci len na krátky čas.“		som jednu aplikáciu a zrazu som tento mesiac prečítal o 3 knihy viac“). Materiál: Flipchart/biela tabuľa a fixky
3 Check-in	Opýtajte sa: „Sú tietoSú minimalistické myšlienky realistické alebo užitočné pre väčšinu ľudí?„ Pre rýchlu spätnú väzbu použite palec hore/bok/dole.	1-2 minúty	Ciel': Posúdiťaktuálne chápanie účastníkov.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Časť A – Reflexia bez techník (10 min) 1. Požiadajte účastníkov, aby odložili zariadenia. • Online adaptácia: Požiadajte účastníkov, aby zatvorili všetky ostatné okná na svojich notebookoch, odložili si telefóny a iné zariadenia. 2. Rozdajte papier a perá.	40 – 45 minút	Ciel': Naučte sa rozpoznávať digitálne stresory a brainstormovať stratégie zvládania. Tipy: Počas písania/kreslenia dovoľte

3. Poučte – Povedz: „Počas nasledujúcich 5 minút píšete alebo kreslite o digitálnych návykoch väčšiny ľudí. Zamyslite sa nad tým: Ako digitálne nástroje ovplyvňujú životy ľudí? Čo by mohli zmeniť, aby sa tieto digitálne návyky zlepšili alebo zmenili?“

4. Po 5 minútach vyzvite dobrovoľníkov, aby sa podelili o svoje úvahy.

Opýtajte sa:

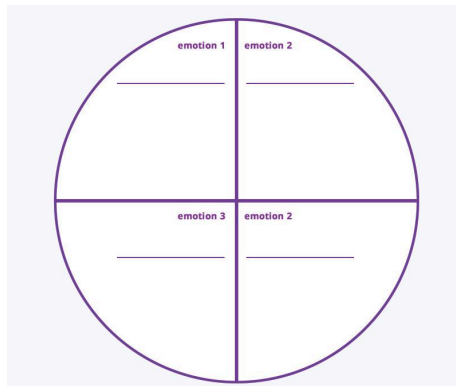
- „Aké emócie pociťuje väčšina ľudí, keď odkladajú svoje zariadenia?“
- „Aké sú výhody toho, ak si na chvíľu oddýchnete od sociálnych médií a iných digitálnych aktivít?“

Časť B – Emocionálna inteligencia a všímavosť (20 – 25 min)

1. Predstavte sa – Povedzte: „Emócie často ovplyvňujú digitálne návyky ľudí. Napríklad niekto môže rolovať, keď je úzkostlivý, alebo kontrolovať správy, keď sa cíti osamelý. Uvedomovanie si vlastných emócií pomáha ľuďom robiť lepšie rozhodnutia.“

2. Príprava – Kruh emócií: Rozdajte

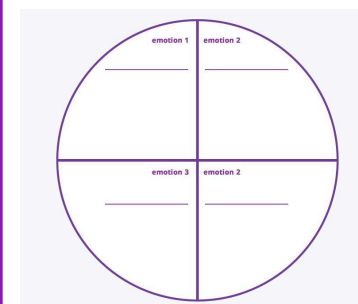
PDF Module 1 – Digital Wellbeing & Minimalism – Emotion Circle.pdf /odoslať PDF do digitálnych zariadení (tlačené alebo upravitel'né online verzie)



ticho – to je veľmi účinné. Normalizujte všetky emócie (pozitívne aj negatívne). Zdieľanie by malo byť voľiteľné, aby ste mohli tvoriť bezpečné prostredie.

Materiál: Digitálne zariadenia/Papier a perá,
Kruh emócií (tlačené alebo upravitel'né online verzie):

PDF Module 1 – Digital Wel...



	3. Pokyn: Požiadajte účastníkov, aby do Kruhu emócií napísali 4 emócie. Povedz: „Napíšte, prosím, 4 emócie, ktoré väčšina ľudí pociťuje najčastejšie.“ <i>„zatiaľ“ čopoužívanie technológií (napr. stres, vzrušenie, rozptýlenie, prepojenie).“</i> Potom si študenti vyberú jednu emóciu a podrobne ju opíšu: • „Kedy ľudia cítia emóciu?“ • „Kde v ich telách cítia to??“ • „Čo to núti ľudí robiť?“ Časť C – Akčný plán pre digitálnu pohodu (10 min) 1. Voliteľné – Rozdajte šablónu akčného plánu digitálnej pohody (pracovný list alebo jednoduchý materiál na rozdanie). 2. Povedz: „Teraz prejdime od reflexie k činom. Vyberte si jeden digitálny zvyk, ktorý by odborník odporučil zmeniť na týždeň, aby sa zlepšil život ľudí. Napíšte jeden konkrétny, dosiahnuteľný krok, ktorý by odborník uviedol.“ Priklady: • „Žiadne telefóny pri večeri,“ • „Vypnite upozornenia zo sociálnych médií,“ • „Vezmite si 10-minútová ranná prechádzka pred kontrolou správ.“ 3. Nastavenie: Opýtajte sa účastníkov, aby sa rozdelili do dvojíc a podelili sa o zvolenú zmenu návyku za účelom zodpovednosti. 4. Opýtajte sa: „Akým malým krokom by mohol niekto začať, aby si zlepšil svoju digitálnu pohodu?“		
5 Reflexia	1. Povedz: „A teraz sa zamyslime nad tým, o čom sme sa dnes rozprávali.“ 2. Vďačné skúmanie. Opýtajte sa: • „Ako môže pochopenie emócií pomôcť zlepšiť digitálnu rovnováhu?“ • „Ktorá zo stratégií sa ukázala ako obzvlášť prospešná a prečo?“	3–5 minúty	Cieľ: Podporujte osobný vzťah k téme. Tip: Zaznamenajte odpovede na flipcharte v 2 stĺpcoch: Poznatky / Ďalšie kroky

			Materiál: Flipchart/biela tabuľa
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): 1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?”	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto návrhy upraviť podľa potrieb vašej organizácie podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Poskytnite kontrolný zoznam digitálnej pohody (denné pripomienky: „Vypnite nepodstatné upozornenia“, „Pripravte si jedlo bez technológií“ atď.). • Ponúknite malý symbolický predmet (lepšie papieriky, karty všímavosti alebo dokonca kartu sľubu digitálneho detoxu). • Zdieľajte zoznam odporúčaných aplikácií/zdrojov pre digitálnu pohodu (napr. Forest, Headspace, Freedom, výzvy Digital Detox).	1 – 4 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena



3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom z [Bird by Bird](#) od Anne Lamottovej: „Takmer všetko bude znova fungovať, ak ho na pár minút odpojíte od siete, vrátane vás.“

Španielsko – Naratív a zamestnávateľské osoby Energizéry

Moje vnútorné dvere: prepojenie prostredníctvom priadze

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Moje vnútorné dvere: prepojenie prostredníctvom priadze Podtitul: Posilnenie skupinovej súdržnosti a spolupráce		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Predstavte účastníkov v kreatívnom, introspektívny a inkluzívnespôsob. - Posilniť súdržnosť skupiny prostredníctvom symbolického aktu prepojenia. - Zvýšiť povedomie o neverbálnej komunikácii a jej úlohe pri budovaní profesionálnych vzťahov. - Podporte zamyslenie sa nad tým, ako možno vyjadriť vnútorné stavy a perspektívy prostredníctvom symbolických volieb. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať, ako neverbálna interakcia a symbolické akcie prispievajú k prepojeniu skupiny.	Zameranie: Archetypy / Osoby zamestnávateľov ▾ Naratív a StoryBrand ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Typ zručnosti(ESCO): Communication, Collaboration and creativity, Show Confidence, Social and communication skills and competences Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých ▾ Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých ▾	

○ Porozumenie: Pochopiť koncept vzájomnej závislosti v rámci skupiny. ○ Aplikácia: Identifikovať, ako fyzický priestor, pohyb a zdieľané materiály ovplyvňujú skupinovú dynamiku. ● Zručnosti: ○ Pozorovanie: Pozorovať skupinové interakcie, vzorce prepojenia a zdieľanú pozornosť. ○ Skúmanie: Preskúmať neverbálnu komunikáciu prostredníctvom riadenej fyzickej a kreatívnej aktivity. ○ Riešenie problémov: Prispôbajte akcie potrebám skupiny, aby ste udržali kolektívnu rovnováhu a plynulosť. ● Postoje ○ Uvedomenie: Uvedomiť si, že individuálna prítomnosť a konanie ovplyvňujú kolektívnu skúsenosť. ○ Zváženie: Prejavte ochotu reflektovať osobnú úlohu a správanie v kontexte skupiny. ○ Preferencia: Vážte si spoluprácu a prepojenosť ako pozitívne prvky skupinovej interakcie.	Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Min. – max. počet účastníkov: 4–20 Trvanie: 25–43 minút Forma realizácie: Prezenčne Príprava lekcie: ● Potrebné materiály: ○ Odmena (Navrhnuté v 7 Odmeny a zdroje každej aktivity) ○ Hodnotiaci formulár (Google Forms/Word/PDF) ○ Priadza alebo kľbko šnúrk: Rôzne farby (nastrihané na rovnaké dĺžky alebo podľa veľkosti skupiny) ○ Karty s obrázkami dverí: rôzne vzory predstavujúce emócie, životné etapy a stavy mysle ● Voliteľné materiály: ○ Upokojujúce hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry ○ Mentimeter (Mentimeter) ○ Carl Gustav Jung – Man and His Symbols ● Usporiadanie a vybavenie miestnosti: ○ Voľný centrálny priestor na výber priadze a kartónu ○ Poschodie priestora: ■ Srozložiť karty po podlahe ■ Pzašnúrujte priadzu do hviezda alebo stážišta v strede miestnosti pred začiatkom sedenia ○ Stoličky v kruhu alebo polkruhu
--	--

Pokyny pre aktivitu

Téma: Moje vnútorné dvere – Posilnenie skupinovej súdržnosti a spolupráce

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci skúmajú svoj vnútorný stav prostredníctvom symbolickej a stelesnenej reflexie, pričom obraz dverí používajú ako metaforu osobnej otvorenosti a prepojenia.
- Vytvorením spoločnej siete dejín skupina zažíva medzil'udskú dôveru a spoluprácu a získava prehľad o tom, ako individuálne voľby a neverbálne konanie ovplyvňujú kolektívnu dynamiku.
- Účastníci odchádzajú so zvýšeným pocitom sebauvedomenia, empatie a prepojenia v rámci skupiny.

Výhody:

- Buduje dôveru a otvorenosť.
- Podporuje introspekciu a symbolické myslenie.
- Posilňuje koncept prepojenosti v tímovej práci.

Krok	Pokyny pre školiteľ'ov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Srdečne pozdravte skupinu. Povedzte: „Dnes ideme preskúmať symboly komunikácie a spolupráce kreatívnym spôsobom s použitím obrázkov dverí vytvoriť nové pracovné príležitosti priadzu vidieť ľudské spojenia.“ 2. Opýtajte sa: „Aké slovo by ľudia mohli použiť ako synonymum pre slovo „spojenie“?“ (Rýchle kolo. Asi 1 minúta) 3. Mini-energizér– Povedz: „Prosím Postavte sa, zhlboka sa nadýchnite a predstavte si, že otvárate krásne dvere do dnešnej dielne.“	3–4 minúty	Ciel': Budujte pozornosť a pripravenosť. Nabite účastníkov energiou. Tón: Teplé a prívetivé. Tipy: Použite mentimeter
2 Hlavná teória aktivity / Pozadie	1. Nastavenie: Uistite sa, že karty a priadza sú rozložené po podlahe (Príprava lekcie). 2. Stručne vysvetlite:	1 – 4 minúty	Ciel': Stručné vysvetlenie konceptu.

	„Carl Gustav Jung vo svojej knihe vysvetlil, že symboly sú hlboko osobné, najmä keď sa objavujú v snoch „Človek a jeho symboly“. Niektoré symboly sú univerzálne, ale každý človek ich vníma a interpretuje individuálne. V tejto aktivite sa zameriame na dva symboly: dvere a priadzu. Dvere môžu predstavovať otváranie novej príležitosti, zatiaľ čo priadza odráža neviditeľné spojenia medzi ľuďmi.“ 3. Ukážte karty na podlahe a vysvetlite: „Vyberte si dvere, ktorénajlepšie reprezentuje budúce príležitostiMôže to byť akýkoľvek obrázok, nie je správne alebo nesprávne.“		Tipy: Úvod udržiajte stručný; zaujmite účastníkov. Pred začiatkom majte karty na očiach. Materiál: Karty s obrázkami dverí, voliteľné: Carl Gustav Jung - Man and His Symbols
3 Check-in	1. Opýtajte sa: „Sú k úlohe nejaké otázky?„ 2. Povedz: „Karty nám pomôžu pochopiť súvislosti a aké aspekty by mohli ľuďom pomôcť pochopiť nové príležitosti.“ - Vyberajte intuitívne; každý symbol môže mať iný význam.“ 3. Dajte účastníkom jednu minútu na to, aby si pozreli karty.	1-2 minúty	Tipy: Tým sa zabezpečí jasnosť pred prechodom k hlavnej činnosti.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Nastavenie: Participanty sedia v kruhu. Vyzvite účastníkov, aby si vybrali kartu z podlahy a povedali svoje mená. 2.Preukážte: - Pri zdvíhaní karty povedzte: „V nasledujúcich 5 minútach zdvihnite kartu zo zeme.“ „...“ - Zatiaľ čo chôdzado stredu miestnosti, zdvihnite koniec priadze a vráťte sa na svoje miesto so slovami: „Každý si vyberá na konci priadze a vráti sa doichstolička, zatiaľ čo zdieľanie ich meno.“ 3. Nastavenie: Všetci účastníci si vyberú kartu, vezmú priadzu a vrátia sa na svoje stoličky.	10-18 minút	Ciel': Povzbudzujte stručné zdieľanie, aby sa všetci mohli vyjadriť. Tipy: Priadza by mala byť dostatočne dlhá, aby dosiahla na všetky sedadlá. Ak je čas obmedzený, pozvite účastníkov, aby sa podelili jedno slovo alebo krátka fráza namiesto úplného vysvetlenia.

	4. Úvod Keď sa všetci účastníci vrátia na svoje miesta, prejdite kruh, pričom sa každý účastník predstaví a vysvetlí, prečo si vybral danú kartu. 5. Povedz: „Podme sa pozrieť do kruhu. Podel'te sa, prosím, o svoje meno a o to, akú príležitosť alebo kvalitu by vami vybrané dvere mohli predstavovať v niečom profesionálnom alebo osobnom raste.“ Pokračujte, kým sa všetci nepodelia, a vytvorte medzi účastníkmi viditeľnú sieť priadze.		Materiály: Priadza, karty s obrázkami dverí
5 Reflexia	1. Upriamte pozornosť na sieťovinu priadze. Povedz: „Pozrite sa, čo sme vytvorili bez plánovania – toto je spojenie našej skupiny.“ 2. Opýtajte sa: „Čo by mohli dvere symbolizovať pre ďalší profesionálny krok ľudí?“ „Ako by mohlo pozorovanie týchto prepojení zmeniť spôsob, akým ľudia vnímajú tímovú prácu?“ „Aké vlastnosti pomáhajú ľuďom „spoločne otvárať nové dvere“?“ Dajte každému účastníkovi možnosť odpovedať.	6–8 minút	Ciel': Pomôžte účastníkom zamyslieť sa nad svojimi budúcimi príležitosťami a možnými spôsobmi, ako ich dosiahnuť. Tipy: Buďte struční; získajte rýchlu spätnú väzbu pre zlepšenie
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov.

	2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?		Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word / PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Ten/Tá/Toodmenou za dnešnú účasť na tejto aktivite je toto nové uvedomenie si kontakty ľudí a budúce príležitosti,“... 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte ju upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Mini symbolický žetón (záložka na dverách) • Prístup k vybraným zdrojom osobného rastu • Pozvánka na ďalšie stretnutie zamerané na budovanie skupiny 3. KoniecNa citát. Povedz: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom z Don Quijote od Miguela de Cervantesa „Kde sú jedny dvere zatvorené, sú otvorené druhé.“	1–2 minúty	Cieľ: Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena

Rozšírenie energie a odstránenie bariér

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Rozšírenie energie a odstránenie bariér Podtitul: Riadené cvičenie pre prepojenie a nekonečný potenciál		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Účastníci sa zapoja do riadeného energizéra kombinujúceho jednoduchý pohyb a vizualizáciu na aktiváciu sústredenia, priestorového vnímania a koordinácie skupiny. - Cvičenie pomáha účastníkom pozorovať a prispôbovať sa skupinovému rytmu, čím sa zlepšuje koncentrácia a reakcie v prostredí spolupráce. - Prostredníctvom tejto spoločnej skúsenosti skupina posilňuje neverbálnu komunikáciu, vzájomnú pozornosť a kolektívny tok. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať, ako sústredenie, pozornosť a vnútorné stavy ovplyvňujú interakciu a spoluprácu v skupine.	Zameranie: Archetypy / Persony zamestnávateľov Naratív a StoryBrand Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Energizér Typ zručností podľa (ESCO): Show Confidence, Exercise self-reflection, Maintain psychological well-being Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Min. – max. počet účastníkov: 2-30 Trvanie: 26 – 39 minút Forma realizácie: Prezenčne Online Príprava lekcie:	

- **Porozumenie:** Pochopiť, ako vizualizácia a koordinovaný pohyb môžu podporiť skupinový rytmus a spoluprácu.
- **Aplikácia:** Identifikovať jednoduché techniky pozornosti a dýchania, ktoré podporujú kolektívne sústredenie v skupinových prostrediach.
- **Zručnosti:**
 - **Pozorovanie:** Všimnite si, ako sa členovia skupiny pohybujú a koordinujú v rámci zdieľaného priestoru.
 - **Asistovaná prax:** Riadte sa riadenou vizualizáciou a synchronizovaným pohybom vedeným facilitátorom.
 - **Nezávislá prax:** Prirodzene prispôsobujte pohyby a sústreďte sa, aby ste udržali plynulosť a rovnováhu tímu.
- **Postoje:**
 - **Uvedomenie:** Uvedomiť si, že individuálne zameranie a prítomnosť ovplyvňujú dynamiku skupiny.
 - **Zváženie:** Prejavujte otvorenosť a rešpekt voči zdieľanému priestoru a kolektívnym procesom.
 - **Preferencia:** Cením si pokojné sústredenie, koordináciu a spoluprácu v kolaboratívnom prostredí.
- **Potrebné materiály:**
 - **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
 - **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Voliteľné materiály:**
 - Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
 - Tlmené osvetlenie alebo pohodlné miesto na sedenie/ležanie.
- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**
 - Tichý priestor s minimálnym rušivým vplyvom.
 - Stoličky alebo podložky pre pohodlné usadenie.
- **Ďalšie predpoklady:**
 - Inštruktor sa cíti pohodlne pri vedení vizualizačnej aktivity.

Pokyny pre aktivitu

Téma: Rozšírenie energie a odstránenie bariér – cvičenie s vedením

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci sa zúčastňujú skupinového cvičenia s vedením, aby sa zvýšila ich sústredenosť, prítomnosť a uvedomenie si spoločného priestoru.
- Účastníci skúmajú, ako môžu pozornosť a pohyb posilniť spoluprácu a pomôcť prekonať komunikačné alebo koordinačné bariéry pozitívnym a energizujúcim spôsobom.

Výhody:

- Podporuje duševnú jasnosť a kolektívne sústredenie.
- Podporuje neverbálnu spoluprácu a tímový rytmus.
- Posilňuje prispôsobivosť a otvorenosť v skupinovej práci.

Krok	Pokyny pre školiteľ'ov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Srdečne pozdravte účastníkov. 2. Povedz: „Dnes si na pár minút osviežime pozornosť a preskúmame, ako môžu skupiny zostať prepojené a koordinované.“ 3. Opýtajte sa: „Keď ľudia úspešne spolupracujú, aké slová opisujú túto skúsenosť? (Príklady: vyvážený, plynulý, kreatívny, sústredený.)“ (Dajte účastníkovi 1 minútu na premýšľanie o tom, čo chce povedať, a dajte im priestor na zdieľanie).	2-3 minúty	Ciel': Zabezpečte si pohodlie a pripravenosť. Tón: Pokojné a upokojujúce.
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Vysvetlite: „Myšlienky a emócie ľudí môžu vytvárať bariéry, ktoré ich obmedzujú. Výskum v neurovede ukazuje, že keď si ľudia niečo predstavia, ich mozog reaguje, akoby sa to skutočne dialo.“ • „To znamená, že vizualizácia môže byť silným nástrojom, ktorý ľuďom pomáha odstraňovať vnútorné bloky. Psychológia tiež učí, že mnohé bariéry, ktorým ľudia čelia, sú jednoducho presvedčenia alebo vnútorné	3-5 minúty	Ciel': Stanovte si jasné očakávania, aby sa účastníci počas vizualizácie cítili bezpečne.

	rozhovory a riadená vizualizácia môže ľuďom pomôcť nacvičiť si zbavenie sa týchto obmedzení (Psychology Today). • „Keď sa niekto sústreďí na svoj „srdcový priestor“, výskum všímavosti ukazuje, že to zvyšuje pokoj a odolnosť“ (Biomedicines - Neurobiological Changes Induced by Mindfulness and Meditation). • A nakoniec, keď ľudia rozširujú svoju energiu smerom von, často zažívajú pocit úcty a spojenia – štúdie ukazujú, že úcta robí ľudí otvorenejšími a nádejnejšími (Cognition and Emotion - Approaching awe, a moral, spiritual, and aesthetic emotion). Dnešné cvičenie teda využíva tieto myšlienky na vytvorenie silnejšieho pocitu tímového ducha.“		
3 Check-in	1. Povedz: „Teraz všetci zavrú oči alebo sa na nich potichu zahľadia.“ 2. Uistite sa: „Vyberte si, čo vám najviac vyhovuje; stačí počúvať.“	1-2 minúty	Cieľ: Zabezpečte si fyzické a emocionálne pohodlie.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Preved'te účastníkov vizualizáciou: Krok 1 – Príprava – Relaxácia a sústredenie (1 – 2 minúty) „Všetci sedia v pohodlnej polohe.“ Nechajte ruky voľne spočívať v lone alebo pozdĺž tela. Zatvor oči, ak sa cítiš dobre.“ (Na pár sekúnd sa zastavte.) Zhlboka sa nadýchnite nosom... ...a pomaly vydýchnite ústami. (Na pár sekúnd sa zastavte.) Znova – zhlboka sa nadýchnite... cítite, ako sa vám dvíha hrudník a brucho... ...a vydýchnite, čím uvoľníte akékoľvek napätie.	10-15 minút	Cieľ: Uľahčiť hlboké zapojenie do vizualizácie. Tipy: Používajte jemný, rytmický tón. Hudba na pozadí je voliteľná. Hovorte pomaly s prestávkami na spojenie.

	<i>Dovoľte svojomu dychu spomaliť a ustáliť sa, čím upokojíte svoju myseľ a telo.“</i> <i>(Urobte 30-sekundovú pauzu, aby študenti mohli cítiť svoj dych.)</i> Krok 2 – Vizualizácia a rozpustenie bariéry (2 minúty) <i>„Teraz si predstavte, že vidíte niekoho, koho obklopuje bariéra – môže to byť stena, bublina, hmla, brnenie... čokoľvek, čo vám napadne.“</i> <i>Táto bariéra predstavuje akékoľvek obmedzenia, pochybnosti alebo bloky, ktoré táto osoba môže niesť.</i> <i>Na chvíľu si všimnite, ako vyzerá... jeho textúru... jeho farbu...</i> <i>(Urobte 1 minútu pauzu, aby si študenti mohli predstaviť bariéru.)</i> <i>Teraz začnite rozpúšťať túto bariéru.</i> <i>Možno ho uvidíte rozpadáť sa... topiť sa... vyparovať sa do vzduchu...</i> <i>(Na pár sekúnd sa zastavte.)</i> <i>S každým nádychom mizne viac bariéry...</i> <i>Až kým nezostane nič – teraz je človek slobodný.“</i> <i>(Na chvíľu pauza..)</i> Krok 3 – Spojte sa so svojím jadrom (1 – 2 minúty) <i>„Presuňte svoju pozornosť dovnútra, do stredu hrudníka – do priestoru srdca.“</i> <i>Cíťte tam teplú, stálu energiu... svoje jadro... podstatu toho, kým ste.</i> <i>(Na pár sekúnd sa zastavte.)</i> <i>Dovoľte tomuto pocitu rásť – vyžarovať teplo, pokoj a silu.</i> <i>Všimnite si, ako vám to napíňa celé telo od hlavy až po päty.“</i> Krok 4 – Rozšírte svoju energiu (3 – 4 minúty) <i>„Teraz nechajte túto energiu rozšíriť za hranice vášho tela...“</i> <i>Najprv vyplňte priestor okolo seba – miestnosť, v ktorej sa nachádzate...</i>		
--	---	--	--

	(Na pár sekúnd sa zastavte.) <i>Rozširte sa ďalej a zahrňte svoju budovu... svoju ulicu... celé svoje mesto.</i> <i>Cíťte, ako sa vaša energia rozprestiera smerom von – bezobmedzene, bez námahy.</i> (Na pár sekúnd sa zastavte.) <i>Teraz sa rozširte a pokryte celú svoju krajinu... celú Zem...</i> (Na pár sekúnd sa zastavte.) <i>A nakoniec si predstavte, ako sa vaša energia rozprestiera do rozsiahleho vesmíru... nekonečná, bezhraničná, prepojená so všetkým."</i> (Na pár sekúnd sa zastavte.) Krok 5 – Preskúmať nekonečný potenciál (2 minút) <i>„Tu, v tomto rozľahlom priestore, si všimni, ako ľahko a slobodne sa cítiš.“</i> <i>Si neobmedzený... rozsiahly... schopný všetkého.</i> (Na pár sekúnd sa zastavte.) <i>Ak cítiš, že ťa volá ešte väčší priestor, pohni sa k nemu.</i> <i>Prijmite tento pocit nekonečného potenciálu – s vedomím, že je vždy vo vás."</i> (Pauza na minútu.) Krok 6 – Návrat do prítomnosti (1 – 2 minút) <i>„Teraz pomaly začnite vracat' svoje vedomie späť..."</i> <i>Jemne pritiahnite svoju energiu späť k Zemi...</i> <i>Späť do svojej krajiny... svojho mesta... svojej izby... a do svojho tela.</i> <i>Zhlboka sa nadýchnite...</i> <i>...a pomaly vydýchnite.</i> <i>Pohybujte prstami na rukách a nohách...</i>		
--	---	--	--

	(Pauza na minútu.) 2. Požiadajte účastníkov, aby otvorili oči, keď budú pripravení. Povedzte: <i>„Keď budete pripravení, otvorte oči – tento pocit otvorenosti a možností si preneste do zvyšku dňa.“</i>		
5 Reflexia	1. Opýtajte sa: „Aké pocity alebo emócie si ľudia môžu všimnúť pri odstraňovaní bariéry?“ „Aké ponaučenie by mohlo niekomu pomôcť pred stresujúcou situáciou, ako je napríklad pohovor?“ Dajte každému účastníkovi možnosť odpovedať.	5–6 minút	Ciel': Prehliť sebaopoznanie prostredníctvom diskusie. Tipy: Podporujte aktívne počúvanie.
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF

7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Ako odmenu si všetci odnesieme nástroje, ktoré môžeme kedykoľvek použiť na odstránenie vnútorných bariér pre seba alebo pre ostatných a na rozšírenie našej energie.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Nahrávanie zvuku s riadením na osobné použitie alebo hárok s tipmi pre všímavosť. • Odkazy alebo databáza nahrávok riadených meditácií. • Leták s inšpiratívnymi citátmi. 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom Mayi Angelou z... Letter to My Daughter: „Nič nemôže zatieniť svetlo, ktoré svieti zvnútra.“	2–3 minúty	Ciel': Podporujte neustálu osobnú prax. Materiál: Odmena
--------------------------	--	---------------	--

Archetypy / osoby zamestnávateľov

Hlavné aktivity

Test archetypov osobnosti

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Test archetypov osobnosti Podtitul: Ako využiť jungovské archetypy pre pracovné situácie		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty		Logistika a príprava
Ciele a prehľad aktivity: - Predstavte archetypy ako neformálny nástroj na pochopenie pracovných štýlov a silných stránok. - Podporiť účastníkov v rozpoznávaní rôznych osobnostných vzorcov relevantných pre vzdelávací a pracovný kontext. - Podporujte úctivú diskusiu o rozmanitosti prístupov, talentov a motivácií. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Uvedomiť si, že rôzne archetypy predstavujú rôzne pracovné štýly a profesionálne silné stránky. Porozumenie: Pochopiť, ako archetypálne vlastnosti súvisia s úlohami, tímovou prácou a rolami v práci.		Zameranie: Archetypy / Osoby zamestnávateľov Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Energizér Typ zručností podľa (ESCO): Self-promote, Use personality tests, Exercise self-reflection, Show Confidence, Communication, Manage personal professional development Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých

○ Aplikácia: Identifikovať silné stránky súvisiace s archetypmi v príkladoch zamestnania alebo pracovných scenárov. ● Zručnosti: ○ Pozorovanie: Pozorovať, ako rôzne archetypy reagujú na bežné pracovné situácie. ○ Skúmanie: Preskúmať, ako môžu archetypálne črty ovplyvniť pracovné preferencie a spoluprácu. ○ Asistovaná prax: Vypĺňte archetypový test podľa štruktúrovaných pokynov. ● Postoje: ○ Uvedomenie: Uznávať, že pracoviská profitujú z rozmanitých pracovných štýlov a silných stránok. ○ Zváženie: Prejavte otvorenosť voči rôznym prístupom k práci a spolupráci. ○ Preferencia: Prejavte záujem o používanie archetypov ako nástroja na reflexiu kariéry.	Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Min. – max. počet účastníkov: 4-20 Trvanie: 31-49 minút Forma realizácie: Prezenčne Príprava lekcie: ● Potrebné materiály: ○ Digitálne zariadenie (notebook, tablet, telefón)/pero a papier pre každého účastníka (odporúčané na zapisovanie poznámok) ○ Odmena (Navrhnuté v 7 Odmeny a zdroje každej aktivity) ○ Hodnotiaci formulár (Google Forms/Word/PDF) ○ Prístup k bezplatnému kvízu o jungovských archetypoch ■ Angličtina (Psychologist World) ■ Čeština (Tuklasin ang inyong 12 Jungian archetypes) – Poznámka: Tento test ponúka aj angličtinu a ďalšie jazyky ■ španielčina (Playbuzz) ■ slovenčina (OpenJung) ■ nórčina (AREALME) ● Voliteľné materiály: ○ Projektor ○ Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
---	---

- Mentimeter ([Mentimeter](#))
- Archetypálne karty od Caroline Myssovej
 - Virtuálne/Stiahnuť PDF [Carolyne Myss – Gallery of Archetypes](#)
 - Fyzické karty nájdete v každom kníhkupectve: [Amazon](#)
- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**
 - Vyberte si jeden z **Kvízy o archetypoch Junga** z **Potrebné materiály** vyššie, alebo si nájdite iný bezplatný osobnostný test online a uistite sa, že test a odkaz stále fungujú.
 - Stoličkyv kruhu alebo malých skupinách na diskusiu
 - Wi-Fi pripojenie
- **Ďalšie predpoklady:**
 - Inštruktor je oboznámený s jungovskými archetypmi
 - Účastníci by mali byť otvorení sebareflexii

Pokyny pre aktivitu

Téma: Test archetypov osobnosti- Ako využiť jungovské archetypy pre pracovné situácie

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci identifikujú jeden alebo viac archetypov spojených s ich pracovným štýlom.
- Účastníci rozpoznávajú profesionálne silné stránky spojené s každým archetypom.
- Účastníci spájajú archetypálne črty s kontextom žiadosti o zamestnanie alebo pracoviska.

Výhody:

- Zvyšuje pochopenie spoločných ľudských motivácií a rozmanitosti rolí.
- Podporuje inkluzívne myslenie a oceňovanie rôznych behaviorálnych prístupov.
- Rozvíja komunikačné povedomie, empatiu a reflexívne zručnosti.
- Posilňuje schopnosť prepojiť symbolické chápanie so skutočnými kontextmi tímovej práce.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Srdečne pozdravte účastníkov. Povedzte: „Dnes preskúmame ľudské osobnosti prostredníctvom Jungových archetypov - a objavte ako oni možno použiť pri žiadostiach o zamestnanie,....“ 2. Opýtajte sa: „Vyberte si jednu fiktívnu postavu, s ktorou sa ľudia najviac stotožňujú. Zaujmite pózu, ktorá postavu vystihuje, a potom sa podel'te o to, kto to je.?,“(Rýchle kolo.) 3. kolo: Nechajte účastníkov postaviť sa a „zaujať pózu“. Online adaptácia: Ľudia, ktorí nemajú zapnuté kamery, môžu do chatu pridať mém alebo napísať emoji.	3-4 minúty	Ciel': Prelomte ľady, vzbudte zvedavosť. Tón: Zábavné a pútavé. Tipy: Použite mentimeter (Mentimeter)

2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Povedz: „Podľa Carla Jung a jeho knihy „Človek a jeho symboly“, všetci ľudia zdieľajú archetypy. Archetypy sú univerzálne, zdedené myšlienky, vzorce myslenia alebo obrazy, ktoré sú prítomné v kolektívnom nevedomí všetkých ľudských bytostí.“ – Zdroj: Človek a jeho symboly 2. Stručne uveďte príklady Povedz. „Podľa knihy Caroline Myssovej z knihy Archetypové karty má každý človek 12 archetypov, pričom štyri má každý spoločné. Všetky tieto archetypy majú atribúty „svetla“ a „tieňa“. <i>Patria sem Archetyp dieťaťa</i> • Nevinné dieťa (Magické dieťa) ○ Vlastnosti svetla: Vidieť potenciál posvätnej krásy vo všetkých veciach. Viera, že všetko je možné. ○ Tieň: Pesimizmus, depresia a nevera v zázraky. Presvedčenie, že energia a konanie nie sú potrebné na rast. ○ Profesionálny príklad: V pracovnom alebo hľadaní práce môže tento archetyp priniesť kreativitu, motiváciu a nové pohľady na svet, ale má prospech z učenia sa, ako spojiť optimizmus s plánovaním a dodržiavaním cieľov. • Zranení Dieťa • Vlastnosti svetla: Prebúdza súcit a túžbu slúžiť iným zraneným deťom. Otvára cestu učenia sa odpustenia. • Tieň: Z všetkých dysfunkčných vzťahov viní rany z detstva. Odoláva odpusteniu. • Profesionálny príklad: V profesionálnom prostredí môže tento archetyp podporovať empatiu, tímovú prácu a pochopenie potrieb	5–8 minút	Tipy: Teóriu udržiajte stručnú a zrozumiteľnú. Materiál (voliteľné): Archetypálne karty od Caroline Myssovej; Carolyne Myss – Gallery of Archetypes
--	--	------------------	--

	klienta alebo kolegu a zároveň rozvíjať sebavedomie pri zvládaní spätnej väzby a zmien. • Sirota / Opustené dieťa • Vlastnosti svetla: Nezávislosť založená na učení sa ísť sám. Prekonanie strachu z prežitia. • Tieň: Pocity opustenosti, ktoré brzdia dozrievanie. Hľadanie nevhodných náhradných rodín. • Profesionálny príklad: V práci môže tento archetyp prejavovať silnú sebestačnosť a riešenie problémov, pričom sa učí spolupracovať a vyhľadávať podporu, keď je to potrebné. 3. Povedz: „Okrem týchto troch príkladov, existuje oveľa viac archetypov, ktoré možno objaviť. Uvedomenie si vlastného archetypu môže pomôcť pochopiť silné stránky, výzvy a akooninajlepšie spolupracujú s ostatnými.“		
3 Check-in	1. Opýtajte sa: • „S akými ďalšími archetypmi sa väčšina ľudí spája?“ • „Existujú v rôznych kultúrach rôzne archetypy?“ 2. Povedz: „Zdvihnite ruku, ak rád by som sa podelil akékoľvek iné archetypys nami.“ 3. Upokojenie: „Teraz všetci objavíme archetypy vyplnením jungovského kvízu o archetypoch.“	5-10 minút	Tipy: Zabezpečte prístup k Wi-Fi a Odkaz na kvíz o archetypoch Junga v jazyku, ktorý účastníkom najlepšie vyhovuje (angličtina, čeština, španielčina, slovenský, nórčina)
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Nastavenie: Nasmerujte účastníkov na odkaz na kvíz o archetypoch Junga (angličtina, čeština, španielčina, slovenský a nórčina).	5-10 minút	Cieľ: Všetci študenti vyplnia kvíz o jungovských archetypoch

	2. Povedz: „Prosím, urobte si kvíz a zapíšte si poznámku.“tentop 1–3 archetypy. Môžete si ich urobiť snímku obrazovky alebo zapísať.“ (Povoliť 5–10 minút na dokončenie.) 3Asistencia: Bud'te k dispozícii, aby vám pomohli s akýmikoľvek technickými problémami.		Tipy: Uistite sa, že Wi-Fi pripojenie funguje. Majte papierové kópie popisov kvízov ako zálohu. Materiál: Archetypálne karty od Caroline Myssovej Kvíz o archetypoch Junga (angličtina, čeština, španielčina, slovenský, nórčina)
5 Reflexia	1. Povedz: „Teraz sa porozprávajme o tom, čo sa ľudia môžu naučiť z archetypov.“ 2. Opýtajte sa: „Aké zaujímavé a nové archetypy všetci objavili v tomto kvíze?“ „Existuje nejaký archetyp, ktorý sa zdá byť užitočný pre žiadosti ľudí o zamestnanie?“ „Ako by mohli archetypy ovplyvniť spoluprácu?“ „Ako by niekto mohol využiť svoje silné stránky pri príprave na pohovory alebo budovanie osobnej značky?“ Dajte každému účastníkovi možnosť odpovedať.	8–10 minút	Ciel': Prehliť sebapoznanie prostredníctvom diskusie. Tipy: Podporujte aktívne počúvanie. V závislosti od času obmedzte reflexiu na 2 otázky. Materiál (voliteľné): Archetypálne karty od Caroline Myssovej; Carolyne Myss – Gallery of Archetypes
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom.

	2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“		Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Vašou dnešnou odmenou je toto nové povedomie o archetypoch a o tom, ako ich možno využiť v profesionálnom prostredí.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Karta archetypu • Archetypálny leták • Zoznam zdrojov archetypov (Príklady: angličtina, čeština, španielčina, slovenský, nórčina) • PDF o tom, ako používať archetypy v životopisoch a pohovoroch • Citátová karta z knihy Gallery of Archetypes od Caroline Myss • Výtlačok galérie archetypov • Certifikát o aktivite	2–3 minúty	Cieľ: Ukončíte pozitívnym posilnením. Tipy: Vyberte si odmeny, ktoré sú relevantné pre kariéru a sú ľahko dostupné. Materiál: Odmena



3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rada ukončila nasledujúcim citátom Carlyne Myssovej z jej... [Galéria archetypov](#). 'Každý archetyp má pozitívny prejav alebo svetlú stránku a negatívny prejav alebo tieňovú stránku. Tieňová stránka môže byť neznámou časťou, ktorej sa nerozumie, aspektom založeným na strachu, ktorý ešte treba integrovať.'“

Pochopenie zamestnávateľských person

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Pochopenie zamestnávateľských person Podtitul: Prispôsobenie stratégií hľadania práce očakávaniam zamestnávateľov		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Predstavte šesť person zamestnávateľov súvisiacich so štýlmi vedenia a riadenia. - Podporiť účastníkov v rozpoznávaní očakávaní zamestnávateľov a komunikačných vzorcov. - Podporujte prispôsobenie materiálov pre žiadosti o zamestnanie a stratégie pre pohovory rôznym personám zamestnávateľov pri zachovaní autenticity. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Uvedomiť si, že zamestnávatelia sa líšia v očakávaniach, prioritách a prístupoch k náboru. Porozumenie: Pochopiť, ako osoby zamestnávateľov ovplyvňujú nábor, pohovory a rozhodnutia o výbere. Analýza: Analyzujte osoby zamestnávateľov s cieľom	Zameranie: Archetypy / Persony zamestnávateľov ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Hlavná aktivita ▾ Typ zručností podľa (ESCO): Communication, Adapt to change, Prepare for job interview, Study communications channels for different employers/contractors Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých Min. – max. počet účastníkov: 6–24 Trvanie: 43 – 63 minút	

identifikovať vhodné komunikačné a sebahprezentačné stratégie v pracovných situáciách.

• Zručnosti:

- **Pozorovanie:** Identifikovať komunikačné a behaviorálne vzorce spojené s rôznymi personami zamestnávateľov.
- **Skúmanie:** Preskúmať príklady očakávaní zamestnávateľov v rôznych sektoroch.
- **Asistovaná prax:** Spolupracujte v skupinách na prepojení person zamestnávateľov s vhodnými komunikačnými stratégiami.

• Postoje:

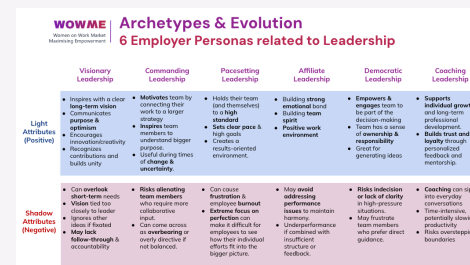
- **Uvedomenie:** Uznať rozmanitosť štýlov riadenia a ich vplyv na kultúru na pracovisku.
- **Zváženie:** Prejavujte zvedavosť a rešpekt voči rôznym prístupom k vedeniu.
- **Preferencia:** Prejavte ochotu prispôbiť svoj prístup rôznym profesionálnym kontextom.

Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

• Potrebne materiály:

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **PDF** Module 2 – Understanding Employer Personas – The Six Lea... (tlačené alebo digitálne)



• VoliteľnéDoplňky:

- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
- Projektor na zobrazenietenstôl osôb
- Flipcharty alebo biele tabule pre skupinovú prácu
- Reflexné listy k individuálnym strategickým poznámkam

• Usporiadanie a vybavenie miestnosti:

- Usporiadajte sedenie v malých skupinách pre spoluprácu
- Priestor na prezentáciu skupinových zistení

Pokyny pre aktivitu

Téma: Pochopenie zamestnávateľských person – prispôsobenie stratégií hľadania práce očakávaniam zamestnávateľa

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci objavujú **zamestnávateľa** ako rámce pre pochopenie rôznych štýlov riadenia a komunikácie na pracovisku.
- Aktivita rozvíja **analytické myslenie, prispôsobivosť a profesionálne povedomie**, ktoré ukazujú, ako rozpoznávanie rôznych očakávaní zamestnávateľov môže viesť k efektívnemu
- **Písanie životopisov, príprava na pohovor a komunikácia na pracovisku.**
- Dôraz je kladený na **naskupinovú analýzu, pozorovanie a vývoj stratégie**, nie osobnú reflexiu.

Výhody:

- Zvyšuje povedomie o diverzite zamestnávateľov a štýloch vedenia.
- Zlepšuje kritické pozorovanie a adaptívnu komunikáciu v profesionálnom kontexte.
- Posilňuje schopnosť účastníkov prispôbiť materiály a prístupy k hľadaniu práce rôznym typom zamestnávateľov.
- Buduje sebavedomie a inkluzívnosť v chápaní dynamiky na pracovisku.

Krok	Pokyny pre školiteľ'ov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Pozdravte účastníkov: „Pozrieme sa na to, ako rozmýšľajú rôzne typy zamestnávateľ'ov a čo si cenia- a ako môžu ľuďia prispôbiť svoje stratégie hľadania práce.“ 2. Opýtajte sa: „Vyberte jedno slovo väčšina ľudí by vybrať si na opis ideálny šéf alebo líder?“ (Rýchle kolo.) 3. Voliteľný zdroj energie Požiadajte účastníkov, aby priradili vedúce slovo gestom alebo pohybom ruky.	3-4 minúty	Ciel': Budujte angažovanosť a zvýšte počiatočné vnímanie. Tipy: Udržujte energiu ľahkú.
2 Teória hlavnej aktivity/	1. Predstavte tabuľku 6 person zamestnávateľ'ov (premietanú alebo vytlačenú). Povedz: „Existuje 6 hlavných person zamestnávateľ'ov rozdelených do typov vedenia vrátane víziárneho vedenia, veliteľského	5-10 minút	Ciel': Predstaviť kľúčové poznatky.

Pozadie

vedenia, vedenia udávajúceho tempo, afiliatívne vedenie, demokratického vedenia a koučovacieho vedenia.“

2. Povedz: „Pozrime sa na 6 person zamestnávateľov, ktoré interpretuje spoločnosť Evolutionary Archetypes Consulting na základe knihy Rebeccy Knightovej „6 bežných štýlov vedenia“. Majte na pamäti, že toto je jeden zo spôsobov, ako sa pozerať na bežné archetypy zamestnávateľov. Existujú aj iné spôsoby a definície.“

3. Prezentujte archetypy (napr. čítať nahlas) a dajte účastníkom 5 minút na prečítanie

PDF Module 2 – Understanding Employer Personas – The Six Leadership Styl...

(tlačené alebo digitálne):

	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 oversteering boundaries

5Vysvetlite: „Pochopením archetypov zamestnávateľov, môžete si lepšie prispôbiť životopis, motivačný list a odpovede na pohovor.“

Tipy: Používajte príklady zo skutočného života.

Materiál:

PDF Module 2 – Understan...

(tlačené alebo digitálne)



3 Check-in	1. Opýtajte sa: „Vyskytujú sa všetky tieto zamestnávateľské osoby na väčšine pracovísk? “Existujú osoby zamestnávateľov, ktoré sú na pracoviskách bežnejšie ako iné? 2. Vyzývajte k rýchlym objasňujúcim otázkam.	1-2 minúty	Ciel': Pred prácou v skupine sa uistite, že rozumiete. Materiál:  Module 2 – Understan... (tlačené alebo digitálne) 
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Zadanie: Rozdeľte účastníkov do skupín po 2-3. 2. Povedz: „Zamyslite sa, prosím, nad týmito 6 typmi vodcovstva/personami zamestnávateľov a odpovedzte na nasledujúce otázky: • S ktorou zamestnávateľskou personou alebo kombináciou person by väčšina ľudí uprednostnila spoluprácu? • Aký typ lídra motivuje tímy a pomáha im dosahovať čo najlepšie výsledky? • Aké štýly vedenia by malo ideálne pracovisko zahŕňať a prečo? 2. Po 10 minútach: Vyzvite každú skupinu, aby sa podelila o svoje hlavné postrehy. 3. Povedz: „Prosím, predstavte hlavné postrehy vašej skupiny. Pozrime sa spoločne na to, ktoré osoby zamestnávateľov sa objavovali najčastejšie a aké druhy správania alebo komunikačných štýlov s nimi boli spojené.“	20 – 25 minút	Ciel': Podporujte kolaboratívnu analýzu. Tipy: Každá skupina si môže vybrať osobu, ktorá bude prezentovať. Materiál: Zariadenia/pero a papier,  Module 2 – Understan... (tlačené alebo digitálne) 

	4. Zhrňte vzorce zdôraznením, ktoré osoby zamestnávateľov sa objavovali najčastejšie a ktoré správanie alebo komunikačné štýly s nimi boli spojené. 5. Na prezentácie/reakcie si vyhradte 15 minút. V závislosti od veľkosti skupiny rozdeľte čas na rovnaké časy odpovedí.		
5 Reflexia	1. Povedz: „Teraz, keď sme si všetci definovali ideálne profily zamestnávateľov, podme sa zamyslieť nad uchádzaním sa o prácu v rámci každého zo šiestich profilov zamestnávateľov.“ 2. Opýtajte sa skupiny: „Na ktorú osobu zamestnávateľa je najťažšie zapôsobiť a prečo?“ „Ako možno upraviť životopisy a resumé tak, aby zodpovedali personálom rôznych zamestnávateľov?“ Dajte každému účastníkovi možnosť odpovedať.	10–15 minút	Cieľ: Zdieľajte postrehy a vymieňajte si nápady. Tipy: Zabezpečte rovnaký čas na prezentáciu.
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): 1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita?	3–5 minút	Cieľ: Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google

	7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?"		Forms alebo Vytlačené: Word / PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Vašou dnešnou odmenou je toto nové povedomie o možných personách zamestnávateľov.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Stručný referenčný sprievodca pre tlačенú/digitálnu personu • Bezplatné poradenstvo pri žiadosti o zamestnanie a kontrola životopisu • Pozývame na nadväzujúci workshop o zručnostiach pri pohovoroch • Prístup ku knižnici šablón na vyhľadávanie práce • Výzva: Tento týždeň môžete podniknúť jeden krok, aby ste zosúladiли svoje hľadanie práce s typom zamestnávateľa, ktorý preferujete. 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom od John F. Kennedy: „Vedenie a vzdelávanie sú navzájom neoddeliteľnou súčasťou.“	1-2 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena

Zbieranie kostí

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Zbieranie kostí- psychoarcheologické prepojenie s archetypom Divokej ženy Podtitul: Budovanie sebavedomia a odolnosti pri hľadaní práce a kariérnom raste		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Preskúmať archetyp divokej ženy ako symbolický model sily, intuície a odolnosti. - Podporte účastníkov pri identifikácii profesionálne relevantných vlastností spojených s týmto archetypom. - Prepojte archetypálne vlastnosti so sebavedomím a odolnosťou v kontexte hľadania práce a kariéry. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznajte archetyp divokej ženy ako symbolické znázornenie sily, intuície a odolnosti. Porozumenie: Pochopiť, ako archetypálne vlastnosti súvisia so sebavedomím a prispôsobivosťou v profesionálnom kontexte.	Zameranie: Archetypy / Persony zamestnávateľov ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Hlavná aktivita ▾ Typ zručností podľa ESCO: Show Confidence, Maintaining a positive attitude, Have Emotional Intelligence Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Min. – max. počet účastníkov: 2+ Trvanie: 40 – 60 minút Forma realizácie: Prezenčne ▾ Online ▾ Príprava lekcie:	

- **Analýza:** Analyzujte, ako môžu symbolické archetypálne črty podporovať odolnosť a sebaobhajovanie v situáciách hľadania práce.
- **Zručnosti:**
 - **Pozorovanie:** Identifikovať symbolické vlastnosti spojené so sebavedomím a odolnosťou v profesionálnom kontexte.
 - **Skúmanie:** Preskúmať, ako možno archetypálne črty aplikovať na bežné výzvy pri hľadaní práce a kariéry.
 - **Asistovaná prax:** Aplikujte archetypálne koncepty na rozvoj všeobecných stratégií budovania sebavedomia v pracovných kontextoch.
- **Postoje:**
 - **Uvedomenie:** Uznávať dôležitosť sebavedomia a odolnosti v profesionálnom rozvoji.
 - **Zváženie:** Prejavte otvorenosť voči symbolickým a kreatívnym prístupom k príprave na kariéru.
 - **Preferencia:** Oceňujú autenticitu a odolnosť ako vlastnosti relevantné pre hľadanie práce a profesionálnu komunikáciu.
- **Potrebné materiály:**
 - **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
 - **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
 - **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
 - **Popis archetypu divokej ženy:**
 Module 2 – Collecting the Bones – Wild Woman Archetype.p...
 - Prístup k nástrojom umelej inteligencie pre účastníkov ([Gemini](#), [ChatGPT](#), [Lovart.AI](#))
 - Prístup k Wi-Fi
- **Voliteľné materiály:**
 - Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
 - Mentimeter ([Mentimeter](#))
 - Pohodlné sedenie, ktoré prispieva k relaxácii a otvorenosti
 - Tlačiareň na tlač vizuálov archetypu divokej ženy, ktoré účastníci vytvárajú pomocou AI nástrojov
- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**
 - Pred začiatkom relácie otestujte nástroje umelej inteligencie (uistite sa, že fungujú bezplatne na generovanie obrázkov):
 - [Gemini](#)
 - [ChatGPT](#)
 - [Lovart.AI](#)
 - Stoličky v kruhu alebo polkruhu vytvoriť pripojenie
 - Tiché prostredie so slabým osvetlením počas vizualizácie



- Priestor na súkromné písanie/zaznamenávanie denníka
- **Ďalšie predpoklady:**
 - Inštruktor sa cíti pohodlne pri vedení vizualizačnej aktivity.

Pokyny pre aktivitu

Téma: Zbieranie kostí – psychoarcheologické prepojenie s archetypom Divokej ženy – Budovanie sebavedomia a odolnosti pri hľadaní práce a kariérnom raste

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci sa prostredníctvom riadenej vizualizácie spoja s archetypom Divokej ženy.
- Účastníci identifikujú prítomné silné stránky a nevedomý materiál, ktorý môže podporiť odolnosť.
- Účastníci prepájajú tieto poznatky so stratégiami pre väčšiu sebadôveru v kontexte kariéry a hľadania zamestnania.

Výhody:

- Zvyšuje sebavedomie a sebadôveru.
- Pomáha prekonať pochybnosti o sebe v profesionálnom prostredí.
- Poskytuje posilňujúcu metaforu pre kariérnu odolnosť.

Krok	Pokyny pre školiteľ'ov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Povedz: „Vitajte všetkých. Dnes preskúmame silný symbol – archetyp divokej ženy – a objavíme, ako môžu vlastnosti spojené s týmto archetypom podporovať sebavedomie a odolnosť v profesionálnom kontexte.“ 2. Opýtajte sa: „Ktorá jednoslovná vlastnosť sa často spája s odolnosťou v náročných situáciách?“ (Rýchlo sa prechádzajte.) 3. Voliteľ'ný podnet alebo aktivita: Povedzte: „Teraz si predstavte malé gesto alebo pohyb, ktorý by mohol symbolicky predstavovať túto vlastnosť. Pod'me sa oň spolu podeliť.“	3–4 minúty	Ciel': Budujte angažovanosť, primárnu reflexiu. Tipy: Zachovajte prívetivý tón.
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Nastavenie: Vystavenie/Rozdanie Popis archetypu divokej ženy: Collecting the Bones – Wild Woman Archetype.pdf 2.Povedz: „Archetyp divokej ženy, ktorý opísala Clarissa Pinkola Estés v...„Ženy, ktoré bežia s vlkami“ predstavuje inštinktívnu povahu človeka, kreatívna a	10–15 minút	Ciel': Predstavte archetyp DIVOKEJ ženy a jej relevantnosť pre kariéru. Tipy: Prepojte vlastnosti s výzvami na trhu práce.

odolná povaha. Darí sa jej dôverovať svojej intuícii a zostávať verná svojmu autentickému ja.“

3.Nastavenie: Ukážte účastníkom bezplatný nástroj na generovanie obrázkov s umelou inteligenciou, ako napríklad:

1. **Gemini:** <https://gemini.google.com/> - dokáže generovať obrázky s umelou inteligenciou
2. **Lovart.AI:** <https://www.lovart.ai/home> - dokáže generovať obrázky s umelou inteligenciou na základe vlastných fotografií účastníka.
3. **ChatGPT:** <https://chatgpt.com/> - dokáže vygenerovať obmedzený počet obrázkov

4. Povedz: „Teraz si sami vygenerujme obrazy archetypu Divokej ženy. Ak chcete vytvoriť obraz Divokej ženy, použite Gemini alebo ChatGPT, alebo... [Lovart.AI](https://www.lovart.ai/home) pre tých z vás, ktorí by chceli použiť svoju vlastnú fotografiu. Alebo si môžete nájsť iný nástroj umelej inteligencie online. Vytvorme si vlastné verzie archetypu divokej ženy!

(Dajte účastníkom približne 5 – 10 minút na vytvorenie obrázkov.)

5. Povedz: „Kto by sa chcel podeliť o svoje obrázky?“ Povzbudte účastníkov, aby sa podelili o svoje obrázky, ak chcú.

Voliteľné: Na zdieľanie obrázkov so skupinou použite Mentimeter.

6. Povedz: „Pri hľadaní práce nám tento archetyp pomáha čeliť výzvam s istotou, obhajovať sa a zostať autentickí – aj v konkurenčnom alebo odrádzajúcom prostredí.“

7. Stručné štatistiky: „Podľa Národného úradu pre ekonomický výskum...“80 % žien má problémy so sebaobhajovaním v práci. Talentované ženy sa často vyhýbajú lepším plateným pozíciám, pretože sa cítia nedostatočne kvalifikované.,,

Nech je to ľahké a zábavné.

Materiál:

Popis archetypu divokej ženy:

 Module 2 – Collecting...

Odkazy na nástroje na generovanie obrázkov s umelou inteligenciou:

[Gemini](#), [Lovart.AI](#), [ChatGPT](#)

Voliteľné: Použitie ([Mentimeter](#)) zdieľať obrázky so skupinou.

3 Check-in	1. Opýtajte sa: „Ktoré vlastnosti archetypu divokej ženy sú najviditeľnejšie v profesionálnom alebo kariérnom kontexte?“ 2. Povedz: „Cieľom tejto aktivity je pochopiť archetyp ako symbolický model.“	1-2 minúty	Tipy: Rýchly check-in Materiál: Popis archetypu divokej ženy:  Module 2 – Collecting...
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Krok 1 – Príprava: Upokojte sa a sústreďte sa (2 – 3 minúty) 1. Nastavenie: Uistite sa, že všetci pohodlne sedia na svojich stoličkách 2. Povedz: „Všetci, prosím, usadte sa pohodlne.“ <i>Môžete si položiť nohy na podlahu a ruky si pohodlne položiť do lona alebo pozdĺž tela.</i> <i>Môžete zavrieť oči alebo ich jemne sústrediť na podlahu.“</i> (Na pár sekúnd sa zastavte.) <i>„Pomaly sa nadýchnite nosom...“</i> <i>...a jemne vydýchnite ústami.“</i> (Na pár sekúnd sa zastavte.) <i>„Opäť – pomaly sa nadýchnite – ...a vydýchnite, aby sa vaše telo uvoľnilo.“</i> (Urobte 30-sekundovú pauzu, aby sa účastníci mohli usadiť.) <i>„Toto je symbolické a imaginatívne cvičenie. Neexistuje správny alebo nesprávny spôsob, ako si to predstaviť.“</i> Krok 2 – Vstup do lesa: Pozorovanie (3 – 4 minúty) 3. Povedz: „Teraz si predstavte, že pozorujete fiktívnu osobu stojacu na okraji lesa.“ <i>Tento les predstavuje kreativitu, inštinkt a odolnosť, ako ich nachádzame v príbehoch a mýtoch.“</i>	17-22 minút	Cieľ: Uľahčiť hlboké prepojenie so sebou samým. Tipy: Hovorte pomalým a meditatívnym spôsobom, povoľte pauzy. Ak sú k dispozícii, prehrajte si relaxačnú meditačnú hudbu cez reproduktory.

	(Na pár sekúnd sa zastavte.) <i>„Všimnite si les z diaľky – svetlo, farby, atmosféru.“</i> (Pauza na 30 – 45 sekúnd.) <i>„Pozorovať, ako osoba začína kráčať do lesa.“</i> <i>Pozdĺž cesty sa nachádzajú symbolické úlomky – v pôvodnom príbehu často opisované ako „kosti“.</i> (Pauza na minútu.) <i>„Jednoducho pozorovať, aké symboly alebo predmety sa objavujú. Zatiaľ ich nie je potrebné interpretovať.“</i> Krok 3 – Zbieranie kostí: Význam (3 – 4 minúty) 4. Povedz: <i>„Ako človek pokračuje lesom, začína zbierať tieto symbolické úlomky.“</i> (Na pár sekúnd sa zastavte.) <i>„Každý fragment predstavuje vlastnosť alebo silu – ako napríklad odvahu, intuíciu, kreativitu, vytrvalosť alebo sebadôveru.“</i> (Pauza na minútu.) <i>„Všimnite si, ktoré vlastnosti sa u tejto fiktívnej osoby zdajú byť najzreteľnejšie.“</i> (Pauza na 30 – 45 sekúnd.) Krok 4 – Stretnutie s archetypom divokej ženy (3 – 4 minúty) 5. Povedz: <i>„Z hlbín lesa sa objavuje archetyp divokej ženy.“</i> (Na pár sekúnd sa zastavte.) <i>„Všimnite si, ako vyzerá, ako sa pohybuje a akú energiu predstavuje.“</i> (Pauza na minútu.)		
--	---	--	--

	„Všimnite si, aké silné stránky alebo vlastnosti stelesňuje – napríklad sebavedomie, odolnosť, autentickosť alebo vnútornú autoritu.“ (Pauza na 30 – 45 sekúnd.) Krok 5 – Návrat do miestnosti (1–2 minúty) 6. Povedz: „Teraz nechajte obraz lesa a Divokej ženy jemne vyblednúť.“ (Na pár sekúnd sa zastavte.) „Vráť svoju pozornosť späť do miestnosti.“ (Pauza.) „Keď budeš pripravený, pomaly sa nadýchni... a vydýchni.“ (Pauza.) „Môžeš otvoriť oči, keď sa budeš cítiť pohodlne.“ Krok 6 – Zážitok s divokou ženou (5 minút) 7. Povedz: „Venujte 5 minút zapísaniu toho, čo ste pozorovali – vlastnosti, posolstvá alebo postrehy od Divokej ženy.“		
5 Reflexia	1. Povedz: „Teraz, keď sme si uvedomili, aké by mohlo byť spojenie s Divokou ženou, odpovedzme na nasledujúce otázky.“ Opýtajte sa: „Aké vlastnosti alebo posolstvá zdieľala Divoká žena?“ „Ako by to mohlo pomôcť ľuďom pri hľadaní práce alebo kariérnom raste?“ „Akú časť odolnosti Divokej ženy si ľudia môžu preniesť do svojho profesionálneho života?“ Dajte každému účastníkovi možnosť odpovedať.	5–10 minút	Ciel': Podpora osobného spracovania a voliteľného zdieľania. Tipy: Rešpektujte súkromie, žiadny nátlak na zdieľanie. Materiál: Digitálne poznámky/papier na referenciu

6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Típy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Vašou dnešnou odmenou je toto nové uvedomenie si vašej profesionálnej cesty a budúcich príležitostí.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkovi odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Mini symbolický žetón (záložka na dverách) • Výtlačok archetypu divokej ženy • Prístup k vybraným zdrojom osobného rastu • Pozvánka na ďalšie stretnutie zamerané na budovanie skupiny • Odkaz na audioknihu Ženy, ktoré bežia s vlkami (napr. Audible) 3. Ukončite citátom. Povedzte: Maya Angelou o archetype divokej ženy povedala: „Som vďačná ženám, ktoré bežia s vlkami, a Dr. Clarissi Pinkole	1–2 minúty	Ciel': Ukončite pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena Voliteľné: Tlačiareň na tlač vizuálov archetypu divokej ženy, ktoré účastníci vytvárajú pomocou AI nástrojov



Estésovej. Dielo ukazuje čitateľovi, aké úžasné je byť odvážnou, starostlivou a ženou. Túto knihu by si mal prečítať každý, kto vie čítať."

Naratív a StoryBrand

Cesta hrdinu

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Cesta hrdinu Podtitul: Mapovanie vášho osobného mýtu		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty		Logistika a príprava
Ciele a prehľad aktivity: - Pomôžte účastníkom pochopiť a aplikovať rámec „Cesta hrdinu“ na osobné, profesionálne alebo symbolické životné cesty. - Podporte zamyslenie sa nad osobným rastom, výzvami a transformáciou pomocou známej naratívnej štruktúry. - Poskytnite kreatívny pohľad na rozvoj kariéry a plánovanie života. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať základnú štruktúru a účel Hrdinskej cesty ako naratívneho rámca. Porozumenie: Pochopiť, ako kľúčové fázy (výzva, podpora, transformácia, návrat) odrážajú bežné kariérne a životné zmeny.		Zameranie: Naratív a StoryBrand ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Hlavná aktivita ▾ Typ zručností podľa ESCO: Tell a story, Write storylines, Manage personal professional development Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých Min. – max. počet účastníkov: 3–20 Trvanie: 30–49 minút

- **Analýza:** Analyzujte, ako môže Cesta hrdinu reprezentovať procesy profesionálneho rastu, odolnosti a zmeny.

• **Zručnosti:**

- **Pozorovanie:** Identifikovať fázy Hrdinskej cesty v rámci príbehov, príkladov alebo profesionálnych ciest.
- **Skúmanie:** Preskúmať, ako možno naratívne rámce aplikovať na plánovanie kariéry a profesionálne rozprávanie príbehov.
- **Asistovaná prax:** Použite štruktúru Cesty hrdinu na zmapovanie profesionálnej alebo symbolickej cesty v rámci riadenej aktivity.

• **Postoje:**

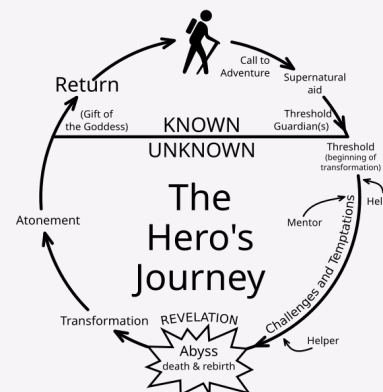
- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť voči naratívny rámcom ako nástrojom na reflexiu a kariérny rozvoj.
- **Preferencia:** Ceníme si štruktúrované rozprávanie príbehov ako spôsob vysvetlenia rastu, učenia sa a prechodov.
- **Sebaurčenie:** Uvedomiť si, že profesionálne cesty možno symbolicky znázorniť bez nutnosti osobného zverejnenia.

Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

• **Potrebné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms/Word/PDF](#))
- Výtlačok/PDF/Odkaz na Cestu heroínu – **The Hero's Journey** – [Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png](#)



• **Voliteľné materiály:**

- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
- Projektor pre Cestu hrdinky
- Cesta hrdinu – Joseph Campbell (kniha/PDF)

• **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**



- Pripravte si cestu hrdinky buď v PDF/tlačenej verzii/alebo na projektore
- Stoličkyusporiadané tak, aby umožňovali skupinovú diskusiu.

Pokyny pre aktivitu

Téma: Cesta hrdinu – mapovanie vášho osobného mýtu

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci môžu identifikovať a zmapovať profesionálne, symbolické alebo reprezentatívne cesty ku kľúčovým etapám Cesta hrdinu.
- Účastníci získajú prehľad o vzorcoch rastu, výziev a transformácie, s ktorými sa bežne stretávajú pri kariérnom rozvoji a zmenách.
- Účastníci si lepšie ujasnia stratégie kariérneho smerovania, adaptability a odolnosti.

Výhody:

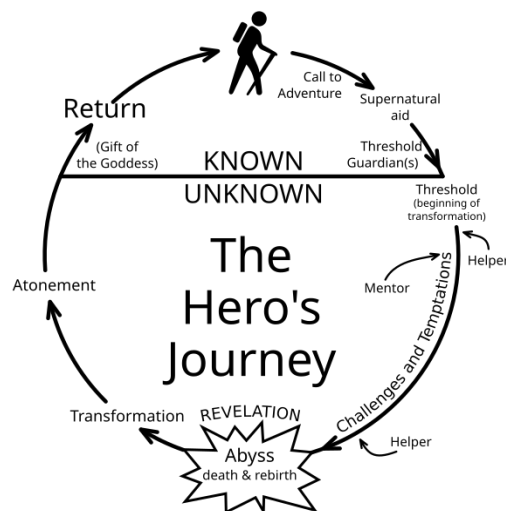
- Poskytuje štruktúrovaný naratívny rámec na analýzu kariérnych ciest, prechodov a míľnikov.
- Podporuje stanovovanie cieľov a plánovanie dopredu prostredníctvom naratívneho postupu a reflexie.
- Buduje sebavedomie v používaní rozprávania príbehov ako nástroja profesionálnej komunikácie a budovania osobnej značky pri pohovoroch, networkingu a kariérnych rozhovoroch.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Srdečne pozdravte účastníkov. Povedzte: „Vitajte! Dnes preskúmame, ako možno životnú cestu človeka zmapovať ako epický príbeh-rovnako ako hrdinovia, ktorých vidíme v knihách a filmoch.“ 2. Opýtajte sa: Kto je hrdina alebo hrdinka z príbehu alebo filmu, ktorého majú ľudia radi?“ (Rýchle kolo, 1 min). 3. Mini-energizér: "Teraz, podme všetci postaviť sa, zhlboka sa nadýchni a udria „r“ póza hrdinu/hrdinky pripraveného na dobrodružstvo.“	2 – 4 minúty	Ciel': Prelomte ľady, nastavte kreatívny tón. Tipy: Udržujte energiu ľahkú.
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Povedz: „Cesta hrdinu je príbehový vzorec, ktorý sa nachádza v mýtoch a filmoch po celom svete. Opisuje, ako ľudia čelia výzvam, učia sa a vracajú sa silnejší.“ 2. Predstavte koncept Cesty hrdinu adaptovaný EAC.	7-10 minút	Ciel': Predstavte rámec jednoduchými slovami. Tipy: Nekomplikujte to príliš – stačí jedna veta na

Nastavenie obrázka:

The Hero's Journey - [Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png](https://en.wikipedia.org/wiki/The_Hero's_Journey)

3. Povedz: „Nasleduje adaptácia knihy Cesta hrdinu na Cesta hrdinky.“



Stručne vysvetlite hlavných 9 etáp s príkladmi (tu zo Star Wars):

„Pôvodne existuje 17 etáp Cesta hrdinu od Josepha Campbella. V tejto aktivite použijeme 9 hlavných etáp, ktoré sumarizujú kľúčové body Cesta hrdinu:

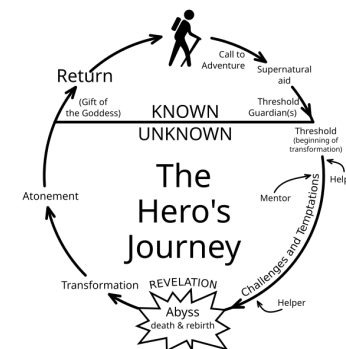
1. fáza - Výzva na dobrodružstvo: Bežný život hrdinu alebo hrdinky je narušený výzvou, problémom alebo pozvaním. Stane sa niečo, čo ich vyzve, aby opustili svoju komfortnú zónu a začali cestu.

- **Príklad Hviezdnych vojen:** Luke Skywalker objaví holografický odkaz princeznej Leie ukrytý v R2-D2: „Pomôž mi, Obi-Wan Kenobi. Si moja jediná nádej.“

etapu. Použite exdoty vecí, ktoré vám prídu na myseľ (alebo príklad Hviezdnych vojen)

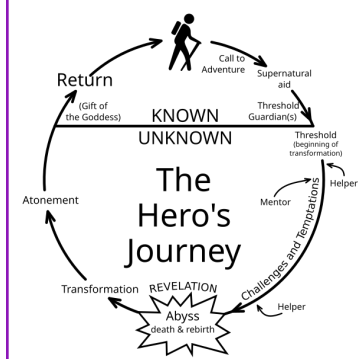
Materiál:

Výtlačok/PDF/Odkaz na Cestu heroínu - **The Hero's Journey** - [Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png](https://en.wikipedia.org/wiki/The_Hero's_Journey)



	2. fáza – Nadprirodzená pomoc: Sprievodca, mentor alebo magický pomocník sa objaví, aby podporil hrdinu alebo hrdinku. Poskytuje múdrosť, ochranu alebo nástroje potrebné na ceste. ◦ Príklad Hviezdných vojen: Obi-Wan Kenobi dáva Lukovi svetelný meč jeho otca a vedenie: „Sila bude s tebou. Vždy.“ Fáza 3 – Prah (Začiatok transformácie): Hrdina/hrdinka prekračuje hranicu medzi známym svetom a neznámym. Často sa objaví mentor alebo pomocník, ktorý ho touto cestou sprevádza. ◦ Príklad Hviezdných vojen: Po smrti svojej tety a strýka Luke opúšťa Tatooine s Obi-Wanom a vydáva sa na cestu dobrodružstva bez cesty späť. 4. fáza – Výzvy a pokusenia: Hrdina čelí skúškam, spojencom a nepriateľom. Tieto výzvy odhaľujú slabiny, nútia ho k rastu a budujú silu. Pokusenia môžu rozptyľovať alebo brzdiť pokrok. ◦ Príklad Hviezdných vojen: Luke konfrontuje stormtrooperov, pridáva sa k Hanovi a Leii a odoláva strachu pri prekonávaní nebezpečenstiev vo vnútri Hviezdy smrti. 5. fáza – Priepasť (Smrť a znovuzrodenie): Toto je najtemnejší a najťažší moment hrdinovej/hrdinkinovej cesty. Zdá sa, že hrdina/hrdinka čelí zničeniu, strate alebo konečnému zlyhaniu. Ale po tejto „smrti“ nasleduje znovuzrodenie. ◦ Príklad Hviezdných vojen: Obi-Wan sa obetuje v boji s Darthom Vaderom. Luke prežíva hlbokú stratu, ale pri úteku získava novú vnútornú silu. Fáza 6 – Transformácia: Prostredníctvom tejto skúšky sa hrdina premení. Získa nový vhl'ad, silu alebo múdrosť, ktoré zmenia jeho podstatu. ◦ Príklad Hviezdných vojen: Luke začína dôverovať Sile a preberá svoju úlohu Jediho v tréningu, a nie len farmárskeho chlapca.		
--	--	--	--

	7. fáza – Zmierenie: Hrdina sa zmieri sám so sebou, so svojím osudom alebo s ostatnými. Dostane sa do rovnováhy a plne prijme svoju úlohu. ◦ Príklad Hviezdných vojen: V základni rebelov Luke spája svoj výcvik, zodpovednosť a odvahu, pripravený čeliť poslednej skúške. 8. fáza – Dar bohyně: Hrdina dostane odmenu, požehnanie alebo mocný nástroj. Symbolizuje to výhodu jeho premeny a dáva mu to silu dokončiť cestu. ◦ Príklad Hviezdných vojen: Luke získava dôveru Rebelskej aliancie a „dar“ viery v Silu, čo mu umožňuje vykonať nemožný výstrel. 9. fáza – Návrat: Hrdina sa vracia do bežného sveta, ale premenený. Prináša si späť múdrosť, silu alebo dar, ktorý prospieva jemu aj jeho komunite. ◦ Príklad Hviezdných vojen: Vedený Silou, Luke zničí Hviezdu smrti. Nevracia sa ako farmársky chlapec, ale ako hrdina, ktorý prináša nádej celej Rebelii.“		
3 Check-in	1. Opýtajte sa: "Dáva týchto 9 fáz Cesta hrdinu zmysel? Venujte chvíľu pohľadu na 9 fáz a neváhajte sa opýtať. Je jasné, čo každá fáza znamená?" 2. Vysvetlenia: Ak študenti nerozumejú konkrétnej fáze, pozrite si vysvetlenie v časti 2 Hlavná teória aktivít/Pozadie a uveďte ďalšie príklady.	1-2 minúty	Ciel': Zabezpečte, aby sa každý sústredil. Tipy: Vyhnite sa vyvíjaniu tlaku na účastníkov. Materiál: Výtlačok/PDF/Odkaz na Cestu heroína Zariadenia/pero a papier
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Povedz: „Teraz si zmapujeme cestu hrdinu alebo hrdinky pomocou týchto 9 štádií ako pomôcky. Môžeme vychádzať z vašich vlastných	10 – 15 minút	Ciel': Podporujte hlbokú osobnú reflexiu.

	profesionálnych skúseností, fiktívneho príkladu alebo cesty, ktorú zažíva veľa ľudí pri zmene kariéry." 2. Pokyn: Pre každú fázu si napíšte príklad z vlastnej skúsenosti alebo skúsenosti niekoho iného. Ak vám niektorá fáza nevyhovuje, je to úplne v poriadku – môžete ju preskočiť." 3. Individuálna práca: Na mapovanie vyhradte 10 – 15 minút. Prejdite sa, skontrolujte situáciu a ak sa niekto zdá byť v úzkych, jemne ho nabádajte, napr.: „Aký je príklad výzvy alebo zlomového bodu, ktorý by sa dal považovať za ‚volanie k dobrodružstvu‘?“ „Aký druh ľudí alebo zdrojov často pôsobí ako mentori alebo sprievodcovia počas zmien kariéry?“ „Ktorá výzva vás najviac preverila – a ako ste sa z nej vypracovali?“		Tipy: Prejdite sa po miestnosti a pomôžte účastníkom, ktorí sa zdajú byť zaseknutí s otázkami. Materiál: The Hero's Journey – Wikipedia/The Hero's Journey – Wikipedia.png  Zariadenia/pero a papier
5 Reflexia	1. Povedz: „Podme sa na chvíľu zamyslieť nadcesty nášho hrdinu alebo hrdinky.“ 2. Opýtajte sa: „Ako môže mapovanie profesionálnej cesty na Cestu hrdinu zmeniť niečí pohľad na kariérne dráhy?“ „V akej fáze je veľa uchádzačov o zamestnanie alebo ľudí, ktorí sa vracajú na trh práce prečo?“	5–10 minút	Ciel': Povolit bezpečné zdieľanie. Tipy: Zdieľanie modelu uvedením vlastného príkladu.

	„Ako by mohla znalosť tohto rámca pomôcť niekto zvládnuť budúce výzvy?“ Dajte dobrovoľným účastníkom čas aby som odpovedal/a.		
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Vašou dnešnou odmenou je toto nové uvedomenie si toho, ako prepojiť Cesta hrdinu s profesionálnymi cestami a pochopiť budúce príležitosti.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. - Leták/digitálny súbor s fázami a pokynmi na Hrdinskú cestu. - Cesta hrdinu (PDF)	2–3 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena

	3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom z knihy Josepha Campbella <i>The Hero's Journey</i> – Campbell o svojom živote a diele: „T Cesta hrdinu je o odvahe hľadať hlbiny; o obraze tvorivého znovuzrodenia; o večnom cykle zmien v nás; o tajomnom objave, že hľadač je tajomstvom, ktoré sa hľadač snaží poznať.“ (strana 116)		
--	--	--	--

Moje budúce Ja

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Moje budúce Ja Podtitul: Ako sa vidíš o 5 rokov?		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Povzbudzujte účastníkov, aby pochopili, že súčasné neistoty v zamestnaní sa dajú premeniť na príležitosti pre rast. - Motivovať účastníkov, aby si našli prácu snov/pomôcť školiteľom pomôcť ostatným nájsť motiváciu - Poskytnite účastníkom metódu, ako zistiť, aké zručnosti potrebujú na získanie práce snov Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Uvedomiť si, že kariérne cesty sa vyvíjajú a neistoty sa môžu stať príležitosťami. Porozumenie: Pochopiť, ako formulovať motivujúcu odpoveď na otázku „Kde sa vidíte o 5 rokov?“. Aplikácia: Identifikovať budúce pozície a požadované zručnosti pre požadovanú kariérnu dráhu.	Zameranie: Naratív a StoryBrand Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Hlavná aktivita Typ zručností podľa (ESCO): Apply strategic thinking, Manage personal professional development Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: - Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých - Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých - Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých Min. – max. počet účastníkov: 1+ Trvanie: 34 – 52 minút Forma realizácie: Prezenčne, Online	

- **Zručnosti:**

- **Skúmanie:** Účastníci skúmajú možné budúce ja, kariérne cesty a alternatívne profesionálne smery.
- **Asistovaná prax:** Účastníci sú vedení vizualizáciou, podnetmi na reflexiu a štruktúrovanými otázkami.
- **Riešenie problémov:** Účastníci identifikujú rozdiely medzi súčasnou pozíciou a želanou budúcnosťou a zvažujú, ako ich riešiť.

- **Postoje:**

- **Uvedomenie:** Uvedomenie si, že osobné rozhodnutia, učenie a úsilie ovplyvňujú budúce výsledky.
- **Zváženie:** Otvorenosť skúmaniu viacerých budúcností namiesto pocitu obmedzenia súčasnými okolnosťami.
- **Sebaurčenie:** Vnímanie seba samého ako aktívneho činiteľa schopného formovať zmysluplnú profesionálnu budúcnosť.

Príprava lekcie:

- **Potrebné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))

- **Voliteľné materiály:**

- Hudba na podporu reflexie (ambientný zvuk)

- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**

- Usporiadajte stoličky do kruhu alebo polkruhu (nie stoly), čím vytvoríte otvorený a bezpečný priestor na zdieľanie.

- **Ďalšie predpoklady:**

- Izba musí spĺňať štandardy prístupnosti

Pokyny pre aktivitu

Téma: Budúce ja – Ako dáva môj príbeh zmysel

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Povzbudíte účastníkov, aby sa zamysleli nad kariérnymi a životnými cestami z pohľadu budúceho ja (o 5 alebo 20 rokov dopredu) a aby si uvedomili hodnotu súčasných a minulých skúseností.
- Pomôžte účastníkom prepojiť minulosť, prítomnosť a budúcnosť spôsobom, ktorý odhalí vzorce, silné stránky a príležitosti relevantné pre rozvoj a plánovanie kariéry.
- Podporovať reflexívne myslenie, ktoré informuje o zámerných a progresívnych životných a kariérnych rozhodnutiach.

Výhody:

- Prehľbuje zručnosti v oblasti sebariadenia a plánovania kariéry objasnením hodnôt, priorít a dlhodobých cieľov.
- Pomáha účastníkom preformulovať výzvy ako súčasť uceleného profesionálneho alebo životného príbehu.
- Podporuje vyvážený a konštruktívny pohľad na rast a rozvoj.
- Posilňuje rozhodovanie tým, že zakotvuje rozhodnutia v širšej, dlhodobej perspektíve.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Usmievajte sa, nadviažte očný kontakt a povedzte: „Teraz sa vydáme na kreatívnu cestu do sveta možných budúcich ja. Toto je bezpečný a flexibilný priestor na objavovanie nápadov.“ 2. Opýtajte sa: „Keď väčšina ľudí premýšľa o budúcnosti, aké slovo im napadne ako prvé?“ „(Rýchlo sa choďte – každé slovo.)“ 3. Viest energizér: „Postavte sa alebo zatvorte oči a predstavte si, že vchádzate do vysnívaného pracoviska. Môže to byť vaše, alebo jednoducho miesto, ktoré si ľudia často predstavujú ako príjemné. Prechádzajte sa, akoby ste tam boli...“ (Nechajte ich to zahrať 1 minútu.) 4. Povedz: „Táto energia nám pomôže začať s našou reflexiou.“	5-7 minút	Ciel': Zapojenie študentov a upútanie ich pozornosti – Prebudzte myseľ aj telo. Tón: Ľahký, priateľský. Tipy: Počas „prechádzky snov na pracovisku“ nechajte voľný pohyb po miestnosti.

2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Povedz: „Aktivita, ktorú dnes robíme, sa volá Moje budúce Ja. Pomáha ľuďom predstaviť si samých seba o mnoho rokov späť na svoj život. Táto perspektíva môže ľuďom pomôcť cítiť sa jasnejšie v súčasných výzvach a rozhodnutiach.“ 2. Opýtajte sa: „Keby sa človek mohol stretnúť sám so sebou o päť rokov neskôr, čo by táto budúca verzia chcela povedať svojmu mladšiemu ja?“ • Ak sa účastníci prihlásia dobrovoľne, ved'te diskusiu maximálne 3 minúty (ideálne 2 – 3 dobrovoľníci). 3. Uved'te príklady (voliteľné): Ak nikto neodpovie, uveďte, prosím, motivujúce príklady. Po každom príklade sa znova opýtajte na dobrovoľníkov. Príklady: Povedz: „Niečie budúce ja by mohlo povedať svojmu mladšiemu ja: ○ Našiel si čas na to najdôležitejšie. ○ Urobil si správne rozhodnutia. ○ Si tam, kde máš byť.“	5–7 minút	Ciel': Zdôraznite reálnu hodnotu aktivity pre študentov. Tipy: Odpovedzte stručne, pripravujete tým pôdu.
3 Check-in	1. Opýtajte sa: „Dáva táto myšlienka zatiaľ zmysel?“ 2. Povedz: „Zdvihnite ruku, ak súhlasíte.“ 3. Uistite ich: „Toto cvičenie sa dá urobiť rôznymi spôsobmi. Môžete si predstaviť seba, fiktívnu postavu alebo typického človeka v neskoršom štádiu života. Nie je potrebné zdieľať osobné informácie.“	2–3 minúty	Tipy: Toto je len pre istotu. Pokračujte ďalej.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Povedz: „Prosím, zatvorte oči, ak sa cítite pohodlne, alebo jednoducho zjemnite svoju pozornosť.“ Predstavte si človeka o 20 rokov neskôr. Môže to byť vy, fiktívna postava alebo niekto, s kým sa vie stotožniť veľa ľudí.	10–12 minút	Ciel': Pomôžte účastníkom preskúmať možné budúce scenáre a smery Tipy: Hovorte pomaly, udržiavajte pokojný a vyrovnaný tón.

	<i>Táto osoba žije plnohodnotný a zmysluplný život. Sedí niekde, kde sa mu páči – napríklad na oblúbenom kresle, v slnečnej záhrade alebo pri mori a premýšľa nad svojím životným príbehom.</i> 2. Pomaly si prečítajte každú úvahu a medzi jednotlivými Zváženími si urobte 30-sekundovú až 1-minútovú pauzu: „Kde by táto osoba mohla byť, ak by sa veci vyvíjali pozitívnym smerom?“ „Akú radu by mohlo dať ich budúce ja svojmu mladšiemu ja?“ „Keď sa obzrieme späť, aké ponaučenie im mohli priniesť predchádzajúce výzvy?“ „Ktoré momenty boli najdôležitejšie pri formovaní ich cesty?“ „Ako ich rozhodnutia ovplyvnili to, kde sú teraz?“ „Čo robia v tejto fáze profesionálne?“ 3. Po 3-4 minútach povedzte: „Teraz otvorte oči a venujte asi päť minút voľnému písaniu. Môžete písať o tejto imaginárnej osobe alebo o svojom budúcom ja – podľa toho, čo vám bude pohodlnejšie. Poznámky, odrážky alebo krátke vety sú v poriadku. Zdieľanie neskôr je dobrovoľné.“ (Dajte účastníkom 5 minút na zapísanie si poznámok)		Materiál: Zariadenia študentov (na robenie si poznámok)
5 Reflexia	1. Opýtajte sa: Položte nasledujúce otázky a dajte účastníkom 1 minútu na premýšľanie o odpovediach. „Čo urobilo budúce ja pre to, aby malo naplnený život?“ „Aká bola práca budúceho ja a aký bol jeho pracovný titul?“ 3. Opýtajte sa: Po približne 5 minútach povzbudte študentov, aby sa podelili o niektoré zo svojich odpovedí. Potom sa opýtajte: „Aké činy alebo rozhodnutia prispeli k naplnenému životu v tejto situácii?“ „Akú profesionálnu úlohu mala táto osoba?“ „Kde pracovali alebo v akom prostredí?“	7 – 15 minút	Cieľ: Cieľom je, aby sa študenti zamysleli nad svojou budúcnosťou a získali lepšiu predstavu o sebe o 5 rokov, ako aj o svojich ďalších kariérnych krokoch. Tipy: Nie každý sa o to podelí – to je v poriadku.

	„Aké zručnosti alebo skúsenosti im pomohli dosiahnuť tento bod?“ Povzbudzte účastníkov, aby sa podelili o svoje odpovede.		
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Dnešnou odmenou je nová perspektíva. Táto aktivita ukazuje, že existuje veľa možných ciest vpred – a že budúce príležitosti sú formované rozhodnutiami a zručnosťami, ktoré si časom vybudujete. Teraz máte jasnejšiu predstavu o smere a možných ďalších krokoch.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. 1. Bezplatná kontrola životopisu 2. Bezplatné pracovné školenie 3. Polhodinová simulácia pohovoru	2–3 minúty	Ciel': Motivujte a inšpirujte k činom v reálnom živote. Tipy: Ukončite s vysokou energiou a vierou v ich potenciál. Materiál: Odmena

	4. Voľný vstup na veľtrh/podujatie pracovných príležitostí 5. Pozvánka na podujatie 6. Prístup k zoznamu platforiem na uchádzanie sa o zamestnanie 7. Personalizovaná kontrola profilu na LinkedIn 8. Osvedčenie o účasti na projekte „Budúce ja“ 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom od <i>Eleanor Rooseveltovú</i> vo svojom prejave na Sorbonne v Paríži (1948): „Budúcnosť patrí tým, ktorí veria v krásu svojich snov.“		
--	--	--	--

Naratív a StoryBrand

StoryBrand

Vytvorte si svoj príbeh značky (StoryBrand naratív)

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Vytvorte si svoj príbehZnačka Podtitul: Praktické rozprávanie príbehov pre osobný a profesionálny branding		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Chápať rozprávanie príbehov ako nástroj na vytváranie jasných a pútavých osobných/profesionálnych príbehov. - Aplikujte rámec StoryBrand na budovanie osobného brandingu alebo rozprávanie obchodných príbehov. - Zlepšite komunikačné zručnosti objasňovaním správ a zameraním sa na potreby publika. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať rozprávanie príbehov ako nástroj na vytváranie jasných, na publikum zameraných osobných alebo profesionálnych príbehov.	Zameranie: Naratív a StoryBrand Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Hlavná aktivita Typ zručností podľa (ESCO): Tell a story, Manage personal professional development, Communication, Prepare for job interview, Study communications channels for different employers/contractors Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: - Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých - Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých - Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých	

- **Porozumenie:** Pochopiť základné prvky rámca StoryBrand (postava, problém, sprievodca, plán, akcia, úspech, neúspech).
- **Aplikácia:** Identifikovať, ako prezentovať osobu alebo značku ako sprievodcu reagujúceho na potreby publika.

• **Zručnosti:**

- **Skúmanie:** Preskúmať rôzne spôsoby, ako zarámovať profesionálne skúsenosti pomocou naratívnej štruktúry StoryBrand.
- **Asistovaná prax:** Vytvorte príbeh StoryBrand pomocou šablón, príkladov a podpory facilitátora.
- **Nezávislá prax:** Samostatne napíšte krátky príbeh StoryBrand alebo stručnú prezentáciu zosúladenú s cieľovou skupinou alebo profesionálnym kontextom.

• **Postoje:**

- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť a vnímajte komunikáciu z pohľadu publika, namiesto toho, aby ste sa zameriavali len na osobné úspechy.
- **Preferencia:** Cením si jasnosť, štruktúru a empatiu ako základné prvky efektívnej profesionálnej komunikácie.
- **Sebaurčenie:** Uvedomiť si, že je schopný komunikátor a dokáže viesť ostatných jasným a účelným rozprávaním príbehov.

Min. – max. počet účastníkov: 1 – 20

Trvanie: 44–66 minút

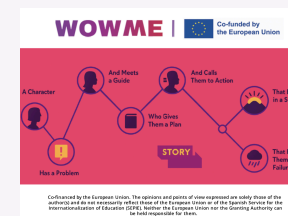
Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

• **Potrebné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
 - Odkaz na vytvorenie plánu vašej značky v technologicky orientovanej budúcnosti:
<https://brand-blueprint.ea.consulting/>
 - Odkaz na Brandscript zadarmo:
<https://app.storybrand.ai/login>
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Rámec Donalda Millera „Budovanie značky príbehov“** (premietané/online/tlačené):

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



• **Voliteľné materiály:**

- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry



- Biela tabuľa/flipchart alebo lepiace papieriky
- Projektor na zobrazenie príkladov rámcovapřípadové štúdie značiek.
- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**
 - Rozložte stoly a stoličky do kruhu na písanie a diskusiu

Pokyny pre aktivitu

Téma: Vytvorte si svoj príbeh značky (StoryBrand naratív) – praktické rozprávanie príbehov

Cieľ / Očakávaný výsledok:

- Účastníci aplikujú rámec StoryBrand na svoj vlastný profesionálny alebo brandový naratív.
- Zvýšená prehľadnosť a presvedčivosť v osobnom branding.
- Zlepšená schopnosť prispôbiť komunikáciu cieľovým skupinám.

Výhody:

- Jasný a praktický rámec pre osobné a profesionálne rozprávanie príbehov.
- Posilňuje zručnosti sebareprezentácie pre životopisy, pohovory a networking.
- Podporuje zameranie sa na perspektívu a potreby publika.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Pozdravte účastníkov a povedzte: „Teraz preskúmame, ako možno profesionálne príbehy komunikovať jasným a pútavým spôsobom, ktorý sa zameriava na to, na čom záleží publiku.“ 2. Povedz: „Uvediem krátky príklad správy. Ak sa správa zdá jasná, zdvihnite pravú ruku a urobte výraz „Chápem!“. Ak sa vám správa zdá mätúca, zdvihnite ľavú ruku a urobte „zmätený“ výraz. (Rýchlo to preberajte, 1 odpoveď na osobu.) 3. Prečítajte si 3–4 rýchle príklady (hovorené, nie sú potrebné žiadne slajdy): • „Ponúkame inovatívne a komplexné riešenia pre výzvy zajtrajška.“ • „Tento program pomáha ľuďom pripraviť sa na pracovné pohovory v troch jednoduchých krokoch.“	5–7 minút	Cieľ: Budujte energiu a relevantnosť. Tón: Vrúčne, povzbudzujúce.

	„Naša platforma využíva synergie novej generácie na posilnenie postavenia používateľov.“ „Táto služba pomáha uchádzačom o zamestnanie vylepšiť si životopis a profil na LinkedIn.“ 4. Reagujte s humorom: „Milujem tie tváre – už to nám veľa hovorí.“ 3. Povedz: „StoryBrand funguje, pretože vytvára jasnosť tým, že sa zameriava na publikum a jeho potreby.“		
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Povedz: „Rámec StoryBrand definovaný Donaldom Millerom v roku jeho kniha „Budovanie príbehovej značky“ pozície ten publikum ako hrdina a osoba a jej značka ako sprievodca.“ 2. Nastavenie: Na začiatok ukážte alebo distribuujte rámec WOW-ME StoryBrand (premietaný, online alebo tlačový). The diagram illustrates the StoryBrand framework. It starts with 'A Character' who 'Has a Problem'. They 'And Meets a Guide' who 'Who Gives Them a Plan'. The character then 'And Calls Them to Action'. This leads to two possible outcomes: 'That Ends in a Success' or 'That Helps Them Avoid Failure'. The word 'STORY' is written in a box at the bottom of the flow. Co-funded by the European Union 3. Stručne si prejdite každý prvok: Postava: Príklad podnikania: Mladá profesionálka sa chce naučiť nové zručnosti, aby mohla napredovať vo svojej kariére.	5-10 minút	Ciel': Predstavte rámec v stráviteľnom formáte. Tipy: Používajte známe príklady, aby to bolo ľahšie pochopiť. Materiál: Rámec Donalda Millera „Budovanie značky príbehov“ (projekcia/online/tlač): PDF Module 2 – Build Your ... This is a smaller version of the StoryBrand framework diagram, showing the same flow from character to problem, guide, plan, action, and outcome (success or failure).

- **Príklad značky:** Zákazník spoločnosti Nike je každodenný športovec, ktorý chce posúvať svoje hranice.
- **Má problém:**
 - **Príklad podnikania:** Cíti sa zaseknutá vo svojej súčasnej práci a nevie, ako vyniknúť v žiadostiach o zamestnanie.
 - **Príklad značky:** Športovec zápasí s pochybnosťami o sebe alebo nemá správne vybavenie na efektívny tréning.
- **A stretáva sa so sprievodcom**
 - **Príklad podnikania:** Objaví mentora, kouča alebo tréningový program, ktorý jej pomôže objasniť si smerovanie.
 - **Príklad značky:** Nike vstupuje do role motivačného sprievodcu – „Proste to urob.“
- **Kto im dáva plán**
 - **Príklad podnikania:** Kouč jej pomáha aktualizovať životopis, vytvoriť si profil na LinkedIn a precvičovať si pohovory.
 - **Príklad značky:** Nike poskytuje tréningové aplikácie krok za krokom, personalizované programy a správnu obuv.
- **A vyzýva ich k činu**
 - **Príklad podnikania:** Mentor ju povzbudzuje, aby sa uchádzala o novú pozíciu, napriek jej pochybnostiam.
 - **Príklad značky:** Reklamy Nike vyzývajú športovcov, aby dnes konali – „Zabehnite svoju prvú míľu.“
- **To končí úspechom:**
 - **Príklad podnikania:** Dostane svoju vysnívanú rolu a cíti sa istejšie vo svojej kariérnej dráhe.
 - **Príklad značky:** Športovec trénuje pravidelne, zlepšuje si výkon a dosahuje svoje kondičné ciele.

	To im pomáha vyhnúť sa zlyhaniu Príklad podnikania: Vyhýba sa zotrvaniu v úlohe, ktorá nezodpovedá jej zručnostiam alebo hodnotám. Príklad značky: Športovec sa vyhýba zraneniam, frustrácii alebo vzdaniu sa tým, že má správnu podporu.		
3 Check-in	1. Opýtajte sa: „Prečo je v rámci StoryBrand publikum prezentované ako hrdina a nie ako rečník alebo značka? 2. Pozvať 2 – 3 dobrovoľníci aby sa podelili o svoje nápady. 3. Ak si nie ste istí, uistite sa: „StoryBrand sa zameriava na to, ako osoba alebo značka pomáha ostatným uspieť. V profesionálnom kontexte to znamená jasne komunikovať, ako vaše zručnosti, služby alebo nápady prospievajú zamestnávateľom, klientom alebo komunitám – nielen vymenovávať úspechy.“	2-5 minúty	Ciel': Predtým, ako budete pokračovať, potvrdte pochopenie a podniette kritické myslenie.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Nastavenie: Distribúovať alebo vystaviť Rámec značky WOW-ME Story (premietané, online alebo tlačené). The diagram illustrates the StoryBrand framework. It starts with 'A Character' who 'Has a Problem'. They 'And Meets a Guide' who 'Who Gives Them a Plan'. The character then 'And Calls Them to Action'. This leads to 'That Ends in a Success' (represented by a sun icon) and 'That Helps Them Avoid Failure' (represented by a cloud with rain icon). The word 'STORY' is written in a box in the center. Co-funded by the European Union 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 (SEPIE). Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.	17-22 minút	Ciel': Praktické vytvorenie ich StoryBrand. Tipy: Pripomeňte im, aby premýšľali z hľadiska pohľad zamestnávateľa/publika. Materiál: Rámec Donalda Millera „Budovanie značky príbehov“ (projekcia/online/tlač): PDF Module 2 – Build Your ...

	2. Povedz: „Pomocou tohto rámca vytvorte naratív StoryBrand. Ten môže byť založený na: - váš profesionálny príbeh - profesionálna rola, - podnikateľský alebo projektový nápad, alebo - fiktívny alebo všeobecný profil, ktorý predstavuje typickú profesionálnu cestu.“ 3. Individuálna aktivita: Dajte účastníkom 15 – 20 minút na napísanie odpovedí na každú fázu rámca. V prípade potreby sa prejdite a ponúknite podporu, vysvetlenia alebo príklady. 4. Voliteľné rozšírenie: „Ak chcete, skúste zhrnúť svoj StoryBrand do krátkej 1-minútovej prezentácie.“ 5. Značka prezentačného príbehu: Pozvite dobrovoľníkov k účasti na prezentovaní príbehových značiek študentov. 6. Povedz: „Ak chcete, môžete zdieľať svoj StoryBrand alebo prezentáciu. Zdieľanie je dobrovoľné, vaša práca môže zostať aj osobnou referenciou pre budúce životopisy, pohovory alebo prezentácie. Dajte dobrovoľníkom možnosť odpovedať.		 Co-funded by the European Union. The operation and pattern of use represent an activity of the author and do not necessarily reflect the views of the European Union or of the Spanish Service for the Implementation of European Funds. Neither the European Union nor the Spanish authorities can be held responsible for them.
5 Reflexia	1. Pozvite účastníkov, aby zdieľali svoj príbeh Značka s partnerom alebo v malých skupinách. 2. Opýtajte sa: „Ako môže Naratív StoryBrand pomáha komunikovať niekoho jedinečného hodnotu?„ „Ako by sa dal tento StoryBrand prispôbiť rôznym cieľovým skupinám, ako sú zamestnávateľia, klienti alebo partneri?“ Dajte účastníkom 10 – 15 minút na diskusiu.	10-15 minút	Cieľ: Spätná väzba od kolegov na spresnenie naratívov. Tipy: Zabezpečte rovnaký čas na prezentáciu

	Voliteľné: Prediskutujte odpovede so všetkými účastníkmi.		
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Tento rámec StoryBrand ponúka opakovane použiteľnú štruktúru pre profesionálnu komunikáciu, ktorú je možné prispôbiť pre pohovory, súhrny na LinkedIn a networkingové kontexty.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Bezplatná kontrola profilu na LinkedIn • Relácia so spätnou väzbou k životopisom • Kontrolný zoznam pre osobnú značku vo formáte PDF	2 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena • Odkaz na vytvorenie plánu vašej značky v technologicky orientovanej budúcnosti: https://brand-blueprint.ea.consulting/

	• Odkaz na vytvorenie plánu vašej značky v technologicky orientovanej budúcnosti: https://brand-blueprint.ea.consulting/ • Odkaz na Brandscript zadarmo: https://app.storybrand.ai/login 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom z knihy <i>‘Building a StoryBrand’</i> od Donalda Millera: Keď postavíme nášho zákazníka ako hrdinu a seba ako sprievodcu, budeme vnímaní ako dôveryhodný zdroj, ktorý im pomôže prekonať ich výzvy. Postavenie zákazníka ako hrdinu v príbehu je viac než len dobré správanie; je to aj dobrý biznis.“	• Odkaz na Brandscript zadarmo: https://app.storybrand.ai/login
--	--	---

Slovensko – HR kariérny koučing

Vnútorne farby

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Vnútorne farby Podtitul: Posilnenie skupinovej súdržnosti a spolupráce		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Predstavte účastníkov kreatívnym a introspektívnym spôsobom. - Posilniť súdržnosť skupiny prostredníctvom symbolického a umeleckého cvičenia. - Zvyšovať povedomie o neverbálnej komunikácii a jej úlohe pri formovaní vnímania. - Podporujte zamyslenie sa nad osobnou identitou a nad tým, ako nás vnímajú ostatní. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať, ako môžu farby a symboly vyjadrovať osobnostné črty, nálady a dojmy. Porozumenie: Pochopiť, ako neverbálne signály (farby, vizuálne voľby, symbolika) formujú vnímanie v rámci skupiny. Aplikácia: Identifikovať, ako môžu výbery farieb	Zameranie: Osobný rozvoj ▾ HR stratégie ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Typ zručností podľa (ESCO): Working with others, Communication, collaboration and creativity, Show Confidence, Personal development Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých Min. – max. počet účastníkov: 4-20 Trvanie: 40 – 55 minút Forma realizácie: Prezenčne ▾	

odrážať aspekty identity alebo emocionálny stav.

• **Zručnosti:**

- **Pozorovanie:** Všímať si a interpretovať neverbálne prvky (farby, symboly, vizuálne vyjadrovanie) používané inými.
- **Skúmanie:** Vymieňajte si perspektívy a významy súvisiace so symbolikou farieb prostredníctvom skupinovej interakcie.
- **Kreatívna modifikácia:** Kreatívne využite farby a symbolické prvky na vizuálne vyjadrenie identity.

• **Postoje:**

- **Uvedomenie:** Uvedomiť si úlohu neverbálnej komunikácie pri vyjadrovaní identity a emócií.
- **Zváženie:** Prejavujte otvorenosť a rešpekt voči rôznym symbolickým prejavom v rámci skupiny.
- **Sebaurčenie:** Uvedomiť si svoje miesto v skupine a to, ako osobné vyjadrenie prispieva k spoločnému porozumeniu.

Príprava lekcie:

• **Potrebné materiály:**

- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Materiály na maľovanie/kreslenie:** Farbiace perá, ceruzky, nožnice, maliarske potreby, farebný papier (pásky 2 cm x 5 cm, vystrihnuté z listov A4)
- **Papier na maľovanie**
- **Papier/karty** (s ilustráciami dverí – voliteľná variácia)
- **Karta teórie farieb** (pripravená školiteľom, [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)

• **Voliteľné materiály:**

- Digitálne zariadenie (notebook, tablet, telefón)/pero a papier pre každého účastníka
- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
- Flipchart na zaznamenávanie postrehov skupiny

• **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**

- Pripravte si kartu s teóriou farieb na základe [Source](#)
- Otvorená podlaha priestor na interakciu
- Stoly pre fázu umeleckej tvorby
- Rozložte si na stoly maliarske/kresliace materiály a papier/karty

Pokyny pre aktivitu

Téma: Vnútorne farby –Posilňovanie skupiny Cohemisla cezSymbolika farieb gh

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Vytvoriť hlbšie porozumenie skupiny prostredníctvom kreatívneho vyjadrovania.
- Budujte dôveru a empatiu prostredníctvom zdieľanej spätnej väzby a symbolickej diskusie.
- Zdôraznite, akú úlohu zohráva vnímanie v kariére a sociálnych interakciách.

Výhody:

- Podporuje kreativitu a neverbálnu komunikáciu.
- Buduje vzťahy a súdržnosť v rámci skupín.
- Zvyšuje povedomie o tom, ako vás vnímajú ostatní v profesionálnom a osobnom kontexte.

Krok	Pokyny pre školiteľ'ov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Pozdravte účastníkov a povedzte: „Dnes budeme skúmať, ako ľudia vnímajú samých seba a ako ich vnímajú ostatní, pričom budeme používať farby ako jazyk.“ 2. Opýtajte sa: „Aké farby sa ľudom najviac páčia a prečo?“ (Rýchle odpovede v kruhu.) 3. Potom pokračujte: „Akú farbu si ľudia vyberajú na nosenie v profesionálnom prostredí a prečo?“ (Rýchle odpovede v kruhu.)	1 – 4 minúty	Ciel': Prelomte ľady a nastavte hravý a bezpečný tón. Tipy: Snažte sa povzbudzovať k krátkym odpovediam, aby bol mini-energizér krátky. Tón: Priateľský, povzbudzujúci.
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Povedz: „Farby často ovplyvňujú to, ako nás vnímajú ostatní, v každodennom živote, v práci a dokonca aj na pracovných pohovoroch. Môžu predstavovať emócie, vlastnosti a vzťahy.“ 2. Vysvetlite každú farbu: „Farby často znamenajú rôzne emócie, nesú symbolické významy a v rôznych kultúrach sa interpretujú jedinečným	5-10 minút	Ciel': Pred začatím sa uistite, že každý účastník rozumie symbolickému „jazyku“ farieb.

spôsobom. Teóriu farieb môžeme aplikovať aj na to, čo si ľudia obliekajú v práci alebo počas pracovných pohovorov.“

Červená:

- **Emócie:** Vášňa, láska, hnev
- **Symbolika:** Energia, nebezpečenstvo, moc, sila, vojna
- **V kultúrach:** V Číne symbolizuje šťastie a prosperitu. Na Západe sa často spája s láskou alebo nebezpečenstvom.
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Nosenie alebo používanie červenej farby môže niekoho urobiť energickým, asertívnym a vášnivým – ale priveľa červenej môže pôsobiť aj agresívne.

Oranžová:

- **Emócie:** Nadšenie, vzrušenie, teplo
- **Symbolika:** Kreativita, odhodlanie, úspech, povzbudenie
- **V kultúrach:** Môže predstavovať duchovnú transformáciu (ako v hinduizme a budhizme so šafranovým rúchom).
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Naznačuje kreativitu, prístupnosť a vysokú energiu – užitočné pri brainstormingu alebo budovaní tímu.

Žltá:

- **Emócie:** Šťastie, optimizmus, veselosť
- **Symbolika:** Intelekt, energia, sviežosť, opatrnosť
- **V kultúrach:** V západných kultúrach má často pozitívny význam. V niektorých kontextoch (napríklad v Japonsku) môže symbolizovať odvahu.
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Môže vyjadrovať optimizmus a kreativitu – táto farba by sa mala používať striedmo, hoci môže byť skvelá na inšpirovanie tímov, vo veľkých dávkach však môže pôsobiť príliš ležérne.

Zelená

Tipy: Pri čítaní významov zobrazujte fyzické farebné pružky.

Voliteľné materiály:

Farebné pružky alebo farebný leták

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)

- **Emócia:** Pokoj, harmónia
- **Symbolika:** Príroda, rast, plodnosť, zdravie, bohatstvo
- **V kultúrach:** Spája sa so šťastím (štvorlístok). V islame je to posvätná farba predstavujúca raj.
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Vyjadruje rovnováhu, stabilitu a prístupnosť – užitočné pri vedení alebo vyjednávaní.

Modrá

- **Emócie:** Dôvera, pokoj, smútok
- **Symbolika:** Stabilita, lojalita, múdrosť, pokoj
- **V kultúrach:** V západných kultúrach modrá často predstavuje dôveru a bezpečie. V niektorých východných kultúrach je modrá spájaná s nesmrteľnosťou.
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Všeobecne vnímaný ako dôveryhodný, pokojný a spoľahlivý – často používaný v oblasti firemného brandingu a vhodný na pohovory.

Fialová

- **Emócia:** Luxus, tajomstvo, predstavivosť
- **Symbolika:** Kráľovská rodina, šľachta, spiritualita, mágia
- **V kultúrach:** Historicky späté s kráľovskou rodinou a bohatstvom, pretože fialové farbivo bolo vzácné a drahé.
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Môže signalizovať kreativitu a jedinečnosť – nosenie fialovej môže byť užitočné vo vedúcich pozíciách, kde sa cení inovácia, ale vo formálnych pozíciách môže byť riskantné.

Čierna

- **Emócia:** Sila, elegancia, tajomstvo, smútok
- **Symbolika:** Smrť, zlo, formalita, vzburá

	• V kultúrach: Západný: často spájaný so smútkom. Východný (napr. Čína): Môže predstavovať vodu alebo nebo. • Odkaz na pracovný pohovor: Nosenie čiernej farby je vnímané ako mocné, profesionálne a autoritatívne – často sa volí pre formálne obchodné oblečenie. ● Biela • Emócie: Čistota, nevinnosť, jednoduchosť • Symbolika: Čistota, pokoj, pokora • V kultúrach: Západné: svadby, čistota. Východné (napr. Čína): Smútok, pohreby. • Odkaz na pracovný pohovor: Nosenie bielej farby vyjadruje organizovanosť, čistotu a zameranie na detail – ideálne na prezentáciu nového začiatku alebo čistých nápadov.		
3 Check-in	1. Opýtajte sa: „Cítia sa dnes všetci pohodlne pri poskytovaní aj prijímaní farebnej spätnej väzby?“ 2. Ak si niekto nie je istý, uistite ho: „Neexistujú správne alebo nesprávne odpovede a všetky farby sú krásne. Zdieľame postrehy, nie súdime.“	1–2 minúty	Ciel': Uistite sa, že účastníci sú pripravení na zdieľanie postrehov.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Časť A – Výber farieb: 1. Nastavenie: Všetci účastníci sa zhromaždia v kruhu. 2. Povedz: „Budeme skúmať, ako nás vidia ostatní. Jeden po druhom si každý z vás zavrie oči, zatiaľ čo skupina si vyberie farby, ktoré ho reprezentujú.“ Jeden účastník zavrie oči. 3. Urobte: • Vyberte si prvého dobrovoľníka. Požiadajte ho, aby zavrel oči. • Pozvite zvyšok skupiny, aby potichu vybral jednofarebný pásik pre tú osobu.	20 – 25 minút	Ciel': Vytvára uvedomenie si sebapoznania a vzájomného uznania. Tipy: Pripomeňte účastníkom, aby si vybrali na základe svojho vnímania osobnosti, energie alebo aktuálnej nálady danej osoby. Materiál:

	- Zobierajte všetky vybrané prúžky a položte ich pred osobu so zatvorenými očami. 4. Požiadajte osobu, aby otvorila oči. Povedzte: „A teraz, prosím, otvor oči.“ 5. Povedz: „Teraz sa prejdeme do kruhu a každý vysvetlí, prečo si vybral túto farbu.“ (Chodte do kruhu: Každý účastník stručne vysvetlí svoju voľbu, napr. „Vybrala som si žltú, pretože do skupiny vždy prinášaš veselú energiu.“). Podakujte sa všetkým a potom prejdite k ďalšej osobe. Opakujte, kým každý účastník nebude mať jeden „prehľad“ cez farby. Časť B – Vytvorenie majstrovského diela: 1. Nastavenie: Pripravte si nožnice, lepidlo, perá a pracovný povrch. Každý účastník má k dispozícii farebné pásiky, ktoré si vybral v časti A. 2. Povedz: „Teraz vytvoríš malé umelecké dielo – svoj farebný portrét – pomocou prúžkov, ktoré si dostal. Predstav si to ako odraz toho, ako ťa vidia ostatní, v kombinácii s tým, ako sa k týmto farbám cítiš.“ 3. Stručne predved'te, ako by mohli: - Nastrihajte alebo natrhajte pásy do tvarov - Usporiadajte ich do vzoru alebo obrázka - Pridajte detaily perami/ceruzkami - Kombinujte prúžky kreatívnymi spôsobmi Dajte účastníkovi 10 minút na vytvorenie ich umeleckých diel. 4. Keď čas uplynie, vyzvite každého, aby ukázal svoj diel skupine.		Materiály na maľovanie/kreslenie: Farebné prúžky, farbiace perá, ceruzky, nožnice, maliarske potreby, farebný papier (pásy 2 cm x 5 cm, vystrihnuté z hárkov A4), Papier/karty s ilustráciami dverí (voliteľná variácia) Papier na maľovanie
5 Reflexia	1. Opýtajte sa: „Čo môžu sa ľudia učiť z farieb, ktoré dostali?“ „Čo môžu farby prezradiť o niekom?“	5-7 minút	Cieľ: Pomôžte účastníkovi prepojiť aktivitu so sebaapoznaním a kariérnym kontextom.

	Po každom zdieľaní nechajte ostatných 1-2 krátke úvahy, ak chcú (ale udržujte tempo).		
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3-5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Tieto farby rozprávajú príbeh o vás – berte to ako pripomienku vašich silných stránok.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkovi odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Osobná karta „Význam farieb“ • PDF o psychológii farieb pre pohovory • Pozývame na workshop kreatívnej sebareprezentácie. 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom z <i>The Stones of Venice</i> od Johna Ruskina: „Najčistejšie a najpremyšľavejšie mysle sú tie, ktoré najviac milujú farby.“	2-3 minúty	Ciel': Motivujte a inšpirujte k činom v reálnom živote. Materiál: Odmena

Hľadanie superhrdinu

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Hľadanie superhrdinu Podtitul: Objavte svoju úlohu vo svete hrdinov		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Preskúmať archetypy ako nástroje pre budovanie osobnej značky a rozprávania kariérnych príbehov. - Aplikujte archetyp hrdinu na identifikáciu silných stránok a hodnôt. - Vytvorte stručné a profesionálne vyhlásenie o osobnej značke. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznajte archetyp hrdinu ako symbolický rámec pre identitu a rast. Porozumenie: Pochopiť, ako sa archetyp hrdinu používa v brandingu a profesionálnej sebareprezentácii. Aplikácia: Identifikovať vlastnosti súvisiace s hrdinom, ktoré sú relevantné pre osobný alebo profesionálny príbeh.	Zameranie: Osobný rozvoj ▾ HR stratégie ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Typ zručností podľa (ESCO): Define Brand Identity, Develop creative ideas, Manage Personal Professional Development, Solving Problems, Personal development Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Min. – max. počet účastníkov: 4–20 Trvanie: 45 – 60 minút Forma realizácie: Prezenčne ▾ Online ▾	

• Zručnosti:

- **Pozorovanie:** Všimnite si kľúčové vlastnosti archetypu hrdinu v príkladoch a scenároch.
- **Skúmanie:** Zamyslite sa nad silnými stránkami a skúsenosťami pomocou archetypu Hrdinu ako šošovky.
- **Kreatívna modifikácia:** Vytvorte krátke vyhlásenie o osobnej značke založené na vlastnostiach hrdinu.

• Postoje:

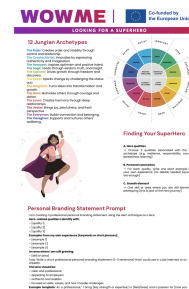
- **Pozorovanie:** Všimnite si kľúčové vlastnosti archetypu hrdinu v príkladoch a scenároch.
- **Skúmanie:** Zamyslite sa nad silnými stránkami a skúsenosťami pomocou archetypu Hrdinu ako šošovky.
- **Kreatívna modifikácia:** Vytvorte krátke vyhlásenie o osobnej značke založené na vlastnostiach hrdinu.

Príprava lekcie:

• Potrebné materiály:

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Leták**


 Module 3 – Looking for a Superhero – Jungian Archetypes ...



• Voliteľné materiály:

- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry

• Usporiadanie a vybavenie miestnosti:

- Prístupnosť
- Stoličky a stoly usporiadané pre sústredenú prácu

Pokyny pre aktivitu

Téma: Skúmanie identity pomocou archetypu hrdinu

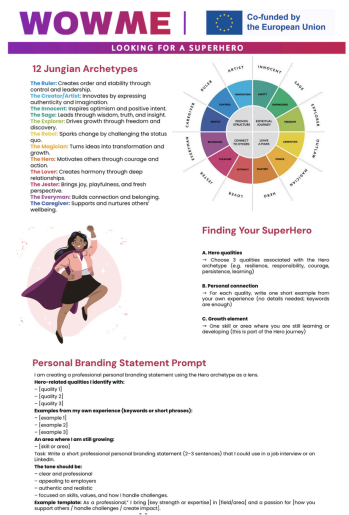
Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci formulujú základné hodnoty a silné stránky prostredníctvom archetypálnych prizmu.
- Každý odchádza so stručným vyhlásením o osobnej značke.
- Zvýšená sebadôvera v ich profesionálnu identitu a rozprávanie príbehov.

Výhody:

- Objasňuje profesionálnu identitu a hodnotovú ponuku, pričom podporuje silnejšiu úvodnú prezentáciu, životopis a motivačný list.
- Transformuje silné stránky a skúsenosti do jasnej, príbehom riadenej osobnej značky, ktorú zamestnávateľia dokážu rozpoznať a zapamätať si.
- Zvyšuje sebavedomie pri pohovoroch a hľadaní práce tým, že vníma skúsenosti ako rast, odolnosť a učenie.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Usmievajte sa, nadviažte očný kontakt/pozrite sa do kamery a povedzte: „Vitajte! Teraz objavíme, ako môžu ľudia využiť umelú inteligenciu a spojiť sa so svojím vnútorným hrdinom/hradinkou, aby uspeli vo svojej práci.“ 2. Opýtajte sa: „Keď ľudia pomyslia na hrdinu, či už fiktívneho, historického alebo skutočného, kto im príde na myseľ?“ • Prezenčne: Povedz: „Prosím, uveďte ich meno a dve slová, ktoré danú osobu opisujú.“ (Rýchle kolo). • Online: Povedz: „Prosím, uveďte ich meno a dve slová alebo emoji, ktoré opisujú danú osobu v chate.“ 3. Voliteľný osobný podnet alebo aktivita: Vyzvite účastníkov, aby sa postavili a na 10 sekúnd zaujali „hrdinskú pózu“.	3-5 minúty	Ciel': Zahrievacia skupina, rozprúdenie kreativity. Tón: Energický, ale priateľský.
2 Teória hlavnej aktivity/	1. Povedz: „Teraz sa pozrieme na archetyp hrdinu, aby sme preskúmali, ako odráža identitu a ako ho možno využiť ako praktický nástroj v	3-5 minúty	Ciel': Účastníci chápu, že archetyp hrdinu im môže

Pozadie	profesionálnom živote – najmä pri hľadaní práce, pohovoroch a budovaní osobnej značky.“ 2. Príprava: Leták alebo displej PDF Module 3 – Looking for a Superhero – Jungian Archetypes & Personal Bra... 2. Predstavenie konceptu hrdinu. Povedzte: „Archetyp hrdinu pochádza z psychológie a rozprávania príbehov a pomáha ľuďom pochopiť...“ako rastú, čelia výzvam a rozvíjajú kompetencie v priebehu času. „Hrdina nie je niekto, kto dramatickým spôsobom zachráni situáciu – je to symbolická postava, ktorá predstavuje...“učenie, odolnosť, zodpovednosť a pokrok,...“ „V psychológii a rozprávaní príbehov (najmä v dielach Carla Junga a Josepha Campbella) je Cesta hrdinu klasickou štruktúrou, ktorá odráža osobný rozvoj.“ „V psychológii hrdina predstavuje „ja“ v transformácii. Cesta znamená prekonať strach, získať znalosti a nájsť zmysel života. Čeliť výzvam znamená konfrontovať sa s vlastným tieňovým ja (svojimi vnútornými pochybnosťami, strachmi alebo slabosťami).“ 3. Povedz: „Pozrime sa na toto koleso archetypov od Carla Gustava Junga. Každý archetyp sa spája s hlavným konceptom a silnými stránkami:“ „Hrdina“ je o zanechaní stopy a predstavuje majstrovstvo.“	2–3 minúty	pomôcť pochopiť ich silné a slabé stránky. Tipy: Použite príklady toho, ako firmy používajú archetypy v brandingu (Hrdina = kompetencia, dôvera) a ako to isté robia profesionáli v osobnom brandingu. Leták/Vystavenie PDF Module 3 – Looking for... 
3 Check-in	1. Povedz: „Na začiatku tejto časti sa všetci podelili o príklady a charakteristiky, ako napríklad [2 – 3 slová účastníkov spomenuté v mini-energizéri], keď premýšľali o hrdinoch.“	2–3 minúty	Tipy: Udržujte interaktívne stretnutie, povzbudzujte k krátkym reakciám. Upravte

	2. Povedz: Teraz sa pozrieme na archetyp Hrdinu a preskúmame, ako tieto isté vlastnosti formujú profesionálnu identitu a dajú sa využiť pri hľadaní práce, pohovoroch a budovaní osobnej značky.“		hĺbkou, ak sa skupina zdá byť stratená.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Časť A – Hrdinovia v rôznych kontextoch (5 – 10 min) 1. Jasne si predstavte situáciu: „Hrdinovia a hrdinky nie sú len fiktívne postavy. Sú spôsobom, ako pochopiť silné stránky, hodnoty a to, ako reagujeme na výzvy. Spoločnosti používajú archetypy na spojenie so zákazníkmi. My ich použijeme na spojenie so zamestnávateľmi. Objavme hrdinov a hrdinky v sebe.“ 2. Vysvetlite kontexty: Suved' nejaké príklady. 1. Povedz: • „Budovanie značky Spoločnosti často používajú archetyp hrdinu na spojenie so zákazníkmi. ◦ Príklad: Premýšľajte o Níke Ich slogan „Just Do It“ a ich kampane sú založené na archetype hrdinu. Ukazujú športovcov, ktorí prekonávajú hranice a idú cez výzvy – ide o odvahu, silu a odolnosť.“ • „Osobný branding, ľudia sa môžu prezentovať ako Hrdinovia zdôraznením vodcovských vlastností, odvahy alebo schopnosti riešiť problémy. ◦ Príklad: „Predstavte si niekoho vo vedúcej pozícii, kto sa vždy postaví do rúk, keď sa vyskytne problém. Prezentuje sa ako hrdina tým, že prejavuje odvahu pod tlakom a odhodlanie viesť ostatných. Jeho osobná značka je postavená na tom, že je spoľahlivý a silný v ťažkých chvíľach.“ • „Hľadanie práce, ľudia môžu použiť príbeh Hrdinu na to, aby svoje vlastné skúsenosti formulovali ako príbehy o prekonávaní výziev a poučení sa z ťažkostí.“ ◦ Príklad: „Keď niekto stratí prácu a potom ide na pracovný pohovor, namiesto toho, aby len povedal ‚Stratil som prácu a našiel som si inú‘,	25–30 minút	Ciel': Účastníci chápu svoje silné a slabé stránky na základe archetypu hrdinu Tipy: Povzbudte účastníkov, aby nakreslili alebo napísali opisy svojho vybraného hrdinu. Prejdite sa, pomôžte a dajte im pokyny, ak si niekoho nevšimnú. Zdieľanie je dobrovoľné a účastníci si vyberú, čo, ak vôbec niečo, chcú zverejniť. Materiál: • Zariadenia/pero a papier • Nástroje umelej inteligencie: ChatGPT, Gemini alebo iné • Leták/Vystavenie  Module 3 – Lookin...

- by to mohol formulovať ako príbeh hrdinu: „Čelil som neúspechu, ale túto výzvu som využil na získanie nových zručností a vrátil som sa silnejší.“ Vďaka tomu bude jeho cesta nezabudnuteľná a inšpiratívna.“
- **„V sebarozvoj, Cesta hrdinu nám pomáha vidieť náš vlastný rast a transformáciu ako súčasť širšej cesty k odolnosti a zmysluplnosti.“**
 - Príklad: „Predstavte si situáciu, keď niekto čelil výzve a časom si vyvinul novú zručnosť alebo silnú stránku. Toto je tiež príklad hrdinskej cesty. Napríklad, človek môže mať problémy s verejným vystupovaním, ale po cvičení a neúspechoch sa stane sebavedomejším a nakoniec inšpiruje ostatných. To je príbeh hrdinu.“

3. Uvedte konkrétne príklady archetypov hrdinov v každom kontexte.

Časť B – Identifikovať svoje hrdinské prepojenie (10 min)

1. Predstavenie úlohy. Povedzte: „Teraz použijeme archetyp Hrdinu ako šošovku na zamyslenie sa nad vašimi vlastnými silnými stránkami, hodnotami a skúsenosťami.“

Neopisuješ postavu – identifikuješ, ako sa spájaš s vlastnosťami, ktoré Hrdina predstavuje.

Toto je cvičenie **na osobnú reflexiu**.

Poznámky, ktoré si vytvoríte, sú pre vás a netreba **zdieľať** ostatnými účastníkmi.“

2. Pokyn: Teraz si, prosím, zhromaždíte nasledujúce informácie.

A. Vlastnosti hrdinu

→ Vyberte 3 vlastnosti spojené s archetypom hrdinu (napr. odolnosť, zodpovednosť, odvaha, vytrvalosť, učenie)

B. Osobný kontakt

→ Pre každú vlastnosť napíšte jeden krátky príklad z vlastnej skúsenosti (nie sú potrebné žiadne podrobnosti, postačujú kľúčové slová)

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 Heroine: Inspires others by expressing vulnerability and compassion. The Warrior: Inspires optimism and positive action. The Sage: Leads through wisdom, truth, and insight. The Explorer: Drives growth through freedom and discovery. The Rebel: Sparks change by challenging the status quo. The Jester: Turns ideas into transformation and growth. The Lover: Motivates others through courage and action. The Caregiver: Creates harmony through deep understanding. The Artist: Drives joy, playfulness, and fresh perspectives. The Mentor: Guides correction and belonging. The Creator: 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 (be detailed, be honest, be specific)

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 | composed a personal branding statement using the hero archetype as a lens.

Hero-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

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 Statement: As a professional, I bring the strength and expertise in [Skillset] and a passion for [Area you support others] to handle challenges / create impact.

Voliteľné: Obrázky superhrdinov

C. Rastový prvok

→ Jedna zručnosť alebo oblasť, v ktorej sa stále učíte alebo rozvíjate (toto je súčasť cesty hrdinu)

3. Výzvy podpory (ak sú potrebné):

- „Kde ste prevzali zodpovednosť, aj keď to bolo ťažké?“
- „Aká výzva vám pomohla profesionálne rásť?“
- „V čom vám ľudia v práci dôverujú?“

(Na dokončenie tejto aktivity si dajte približne 8 minút)

Časť C – Vyhlásenie o osobnej značke (10 min)

1. Povedz: „Práve ste identifikovali, ako sa spájate s archetypom Hrdinu prostredníctvom svojich vlastných silných stránok, skúseností a oblastí rastu. Teraz premeníme vášho hrdinu na osobnú značku. V tomto kroku sa zameriame na...“ **ako to komunikovať jasne a profesionálne**...“

2. Vysvetlite: „Použijeme umelú inteligenciu ako asistenta pri písaní, ktorý vám pomôže napísať krátke vyhlásenie o osobnej značke.“

3. Požiadajte účastníkov, aby použili umelú inteligenciu s nasledujúcim pokynom

(poskytnite na letákoch/projektore/v rozhovore [Looking for a Superhero - Jungian Archetypes & Personal Branding Statement.pdf](#))

Vytváram profesionálne osobné brandingové vyhlásenie s využitím archetypu Hrdinu ako šošovky.

Vlastnosti hrdinu, s ktorými sa stotožňujem:

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

Príklady z mojej vlastnej skúsenosti (kľúčové slová alebo krátke frázy):

	– [príklad 1] – [príklad 2] – [príklad 3] Oblasť, v ktorej stále rastiem: – [zručnosť alebo oblasť] Úloha: Napísať krátke profesionálne vyhlásenie o osobnej značke (2 – 3 vety), ktoré by som mohol použiť na pracovnom pohovore alebo na LinkedIn. Tón by mal byť: – jasné a profesionálne – autentické a realistické – zamerané na zručnosti, hodnoty a to, ako zvládam výzvy. Príklad šablóny: Ako profesionál „Prinášam [kľúčovú silu alebo odborné znalosti] v [oblasti/odbore] a vášň pre [ako podporujete ostatných / zvládajte výzvy / vytvárate vplyv]“ Vyhýbajte sa prehnanému jazyku, klišé alebo dramatickému rozprávaniu príbehov. 4. Pripomeňte účastníkom. Povedzte: „<i>Toto vyhlásenie je pracovný návrh. Dá sa prispôbiť pre rôzne pozície, pohovory alebo platformy.</i>“ (Dajte účastníkom 10 minút na vyplnenie poznámok a vyhlásení o značke.)		
5 Reflexia	1. Opýtajte sa: „Ako môžu ľudia využiť umelú inteligencia a archetyp hrdinu pre budovanie svojej osobnej značky?“ „V akých profesionálnych situáciách môže byť užitočné vyhlásenie o osobnej značke založené na hrdinovi?“	7–9 minút	Ciel': Zamyslite sa nad tým, ako vám archetyp hrdinu a nástroje umelej inteligencie môžu pomôcť s budovaním osobnej značky.

6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Definovali ste si svojho hrdinu a svoj profesionálny príbeh. Toto je silný nástroj pre vašu kariéru. Toto vyhlásenie o hrdinovi môžete použiť vo svojom profile na LinkedIn alebo na ďalšom pracovnom pohovore.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie.  Module 3 – Looking for a Superhero – Jungian Archetypes & Personal ... - Kontrolný zoznam pre osobnú značku - Vstupenka na networkingové podujatie „Odznak hrdinu“ PDF/certifikát 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom od Nora Ephron „Predovšetkým buď hrdinkou svojho života, nie obeťou.“	2–3 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena

Osobný rozvoj

Budúcnosť je vo vašich rukách

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Budúcnosť je vo vašich rukách Podtitul: Používanie rúk a farieb na preskúmanie tímových rolí		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Predstavte účastníkom reflexiu osobnosti v tímovom kontexte s využitím farebnej symboliky a fyzického znázornenia rúk. - Porovnajte si osobné vnútorné svety a tímové role. - Preskúmať, ako osobné vlastnosti a archetypy ovplyvňujú profesionálne správanie. - Využívajte symboliku na zlepšenie sebapoznania a súdržnosti skupiny. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Uvedomiť si, že osobné vlastnosti a emocionálne sklony ovplyvňujú tímové úlohy a interakcie. Porozumenie: Pochopiť symbolický význam rúk a farieb	Zameranie: Osobný rozvoj Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Hlavná aktivita Typ zručností podľa (ESCO): Communication, collaboration and creativity, Self-management skills and competences, Personal development Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: - Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých - Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých - Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Min. – max. počet účastníkov: 2+ Trvanie: 34 – 53 minút	

v sebareflexii a tímovej práci.

- **Aplikácia:** Identifikovať, ako symbolické voľby odrážajú silné stránky a role v tímovom kontexte.

• **Zručnosti:**

- **Pozorovanie:** Všímajte si osobné črty a emócie vyjadrené farbami a symbolmi.
- **Skúmanie:** Preskúmať významy symbolov a tímových rolí prostredníctvom kreatívneho vyjadrovania a diskusie.
- **Asistovaná prax:** Vytvorte symbolické znázornenie ruky s pomocou lektora.

• **Postoje:**

- **Uvedomenie:** Rozpoznať, ako vnútorné vlastnosti ovplyvňujú správanie v tímovom kontexte.
- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť voči rôznym osobným prejavom a interpretáciám.
- **Sebaurčenie:** Vnímať sa ako cenného a prispievajúceho člena tímu.

Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

• **Potrebné materiály:**

- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Logo Art Canva** dizajn vytvorený školiteľom (kvet)
- **Perá, ceruzky, nožnice**
- **Papier** na kreslenie a vyfarbovanie



• **Voliteľné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier** pre každého účastníka
- Príklady ilustrácií z Google Images alebo TinEye
- Upokojujúca hudba na pozadí
- Doska v tvare kvetu alebo veľký papierový list na lepenie rúk
- Karta teórie farieb

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)

- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**

- Stoly na umelecké aktivity
- Priestor pre spoločnú montáž výstavných priestorov

- **Ďalšie predpoklady:**

- Tréner pripravuje dizajn loga pre umelecké plátno
- V ideálnom prípade cdokončenie „Vnútornej farby“Aktivačný energizér vopred

Pokyny pre aktivitu

Téma: Budúcnosť je vo vašich rukách – Používanie rúk a farieb na preskúmanie tímových rolí

Cieľ / Očakávaný výsledok:

- Účastníci identifikujú svoje individuálne osobnostné farby a ako tieto prispievajú k dynamike skupiny.
- Zvýšené sebauvedomenie si osobných silných stránok a úloh v tíme.
- Vytvorenie kolektívnej vizuálnej reprezentácie súdržnosti skupiny.

Výhody:

- Podporuje sebareflexiu prostredníctvom kreatívneho vyjadrovania.
- Posilňuje súdržnosť tímu a spoločnú identitu.
- Poskytuje vizuálnu podporu pre skupinové diskusie o spolupráci.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Pozdravte účastníkov a povedzte: „Teraz kreatívnym spôsobom preskúmame svoje osobnosti – použijeme vlastné ruky ako symbol našich silných stránok v tíme.“ 2. Opýtajte sa: „Ked' si predstavíte lídra tímu, aká farba vám napadne, ktorá by túto osobu opísala?“ Všetci účastníci majú možnosť odpovedať.	2–5 minút	Cieľ: Nechajte účastníkov premýšľať o farbe a identite. Tipy: Podporujte rýchle odpovede, žiadne premýšľanie. Zabezpečte, aby ste odpovede nehodnotili, tým, že sa budú sústrediť iba na farby.
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Vysvetlite symboliku rúk v psychológii, arteterapii a kultúre. Povedzte: „V psychológii a arteterapii sú ruky silnými symbolmi: • Akcia a agentúra: Ruky tvoria, budujú a konajú. Predstavujú veci, ktoré robíme. • Pripojenie a komunikácia: Podanie ruky, zamávanie alebo jemný dotyk môžu vyjadriť význam aj bez slov.	1 – 5 minút	Cieľ: Pred začatím dajte cvičeniu zmysel. Tipy: Nech je to jednoduché, ale zaujímavé. Voliteľný materiál: Karta teórie farieb

- **Vyjadrenie vnútorného ja:** Otvorené ruky naznačujú otvorenosť a štedrosť; zovreté päste môžu signalizovať ochranu alebo obranu.
- **Dualita:** Mnohé tradície vnímajú pravú ruku ako symbol konania, logiky a dávania, zatiaľ čo ľavá ruka symbolizuje intuíciu, kreativitu a prijímanie.

Voliteľné: Ak ste predtým nedokončili Aktivitu „Vnútorná farba“, prosím, predstavte teóriu farieb. Ak nie, prejdite na 3. kontrolu.

Červená:

- **Emócia:** Vášnosť, láska, hnev
- **Symbolika:** Energia, nebezpečenstvo, moc, sila, vojna
- **V kultúrach:** V Číne symbolizuje šťastie a prosperitu. Na Západe sa často spája s láskou alebo nebezpečenstvom.
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Nosenie alebo používanie červenej farby môže niekoho urobiť energickým, asertívnym a vášnivým – ale priveľa červenej môže pôsobiť aj agresívne.

Oranžová:

- **Emócie:** Nadšenie, vzrušenie, teplo
- **Symbolika:** Kreativita, odhodlanie, úspech, povzbudenie
- **V kultúrach:** Môže predstavovať duchovnú transformáciu (ako v hinduizme a budhizme so šafranovým rúchom).
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Naznačuje kreativitu, prístupnosť a vysokú energiu – užitočné pri brainstormingu alebo budovaní tímu.

Žltá:

- **Emócie:** Šťastie, optimizmus, veselosť
- **Symbolika:** Intelekt, energia, sviežosť, opatrnosť
- **V kultúrach:** V západných kultúrach má často pozitívny význam. V niektorých kontextoch (napríklad v Japonsku) môže symbolizovať odvahu.

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)

- **Odkaz na pracovný pohovor:** Môže vyjadrovať optimizmus a kreativitu – táto farba by sa mala používať striedmo, hoci môže byť skvelá na inšpirovanie tímov, vo veľkých dávkach však môže pôsobiť príliš ležérne.

Zelená

- **Emócia:** Pokoj, harmónia
- **Symbolika:** Príroda, rast, plodnosť, zdravie, bohatstvo
- **V kultúrach:** Spája sa so šťastím (štvorlístok). V islame je to posvätná farba predstavujúca raj.
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Vyjadruje rovnováhu, stabilitu a prístupnosť – užitočné pri vedení alebo vyjednávaní.

Modrá

- **Emócie:** Dôvera, pokoj, smútok
- **Symbolika:** Stabilita, lojalita, múdrosť, pokoj
- **V kultúrach:** V západných kultúrach modrá často predstavuje dôveru a bezpečie. V niektorých východných kultúrach je modrá spájaná s nesmrteľnosťou.
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Všeobecne vnímaný ako dôveryhodný, pokojný a spol'ahlivý – často používaný v oblasti firemného brandingu a vhodný na pohovory.

Fialová

- **Emócia:** Luxus, tajomstvo, predstavivosť
- **Symbolika:** Kráľovská rodina, šľachta, spiritualita, mágia
- **V kultúrach:** Historicky späté s kráľovskou rodinou a bohatstvom, pretože fialové farbivo bolo vzácne a drahé.
- **Odkaz na pracovný pohovor:** Môže signalizovať kreativitu a jedinečnosť – nosenie fialovej môže byť užitočné vo vedúcich pozíciách, kde sa cení inovácia, ale vo formálnych pozíciách môže byť riskantné.

Čierna

- **Emócia:** Sila, elegancia, tajomstvo, smútok

	• Symbolika: Smrť, zlo, formalita, vzburá • V kultúrach: Západný: často spájaný so smútkom. Východný (napr. Čína): Môže predstavovať vodu alebo nebo. • Odkaz na pracovný pohovor: Nosenie čiernej farby je vnímané ako mocné, profesionálne a autoritatívne – často sa volí pre formálne obchodné oblečenie. ● Biela • Emócie: Čistota, nevinnosť, jednoduchosť • Symbolika: Čistota, pokoj, pokora • V kultúrach: Západné: svadby, čistota. Východné (napr. Čína): Smútok, pohreby. • Odkaz na pracovný pohovor: Nosenie bielej farby vyjadruje organizovanosť, čistotu a zameranie na detail – ideálne na prezentáciu nového začiatku alebo čistých nápadov.		
3 Check-in	1. Opýtajte sa: • „Aký význam môžu mať gestá rúk v profesionálnom prostredí?“ • „Aké sú príklady ľudí alebo spoločností, ktoré veľmi efektívne využívajú farby?“ (Dajte účastníkom možnosť prihlásiť sa ako dobrovoľníci a potom pokračujte.)	1-3 minúty	Ciel': Zabezpečte, aby sa účastníci s touto myšlienkou stotožnili. Tipy: Zavolajte dobrovoľníkov, ale snažte sa čo najkratšie, aby ste mali dostatok energie.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Nastavenie: Pripravte si všetky Potrebne materiály: perá, ceruzky, nožnice, papier na kreslenie a vyfarbovanie. 2. Požiadajte študentov, aby začali s tvorbou. Povedzte: „Teraz to uvedieme do praxe. Obkreslite si ruku na papier, vystrihnite ju a vyfarbite farbou, ktorá podľa vás reprezentuje vašu osobnosť v tíme. Premýšľajte o svojich silných stránkach, o tom, ako prispievate a ako vás vidia ostatní.“	20 – 25 minút	Ciel': Vytvorte hmatateľné znázornenie skupinovej identity. Tipy: Podporujte konverzáciu počas práce. Pripomeňte

	3. Prípomeňte účastníkom: „Neexistujú správne alebo nesprávne odpovede. Ide o sebavyjadrenie, nie o umelecké zručnosti.“ Nechajte účastníkov pracovať vlastným tempom a zároveň neformálne rozprávať. Povzbudte ich, aby si ruku ďalej ozdobili vzormi, slovami alebo symbolmi, ktoré ich odrážajú. 4. Dajte im 20 minút na dokončenie ich umeleckého diela. 5. Po 20 minútach povedzte: „Keď všetci skončíme, spojíme ruky okolo loga našej skupiny alebo centrálného kvetu. Toto sa stane vizuálnym odtlačkom prsta nášho tímu – pripomienkou toho, ako každá jedinečná osobnosť prispieva k celku.“		účastníkom, že toto je priestor bez odsudzovania. Materiál: Veľký papier s písmenom ADizajn loga rt Canva  Perá, ceruzky, nožnice, papier na kreslenie a vyfarbovanie
5 Reflexia	1. Povedz: „Premýšľajte o tom, ako môžete použiť svoju farbu/ruku ako pripomienku v reálnych pracovných situáciách. Zdvihnite ruku a povedzte jedno slovo, ktoré vystihuje, čo predstavuje.“ Účastníci sa môžu vyjadriť iba všeobecne alebo symbolicky a môžu odstúpiť, ak chcú. 2. Opýtajte sa: „Ako tieto farby odrážajú spôsob, akým ľudia pristupujú k úlohám, riešia problémy alebo podporujú kolegov?“ „Aký je jeden spôsob, ako by ľudia mohli viac využívať svoje farebné silné stránky v súčasných alebo budúcich zamestnaniach?“	5-7 minút	Cieľ: Vedzte účastníkov k prepojeniu osobnej symboliky s profesionálnym správaním. Tipy: Podporujte konkrétne príklady zo skutočného života, a nie všeobecné vlastnosti.
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“	3-5 minút	Cieľ: Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom.

	2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“		Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Urobte si skupinovú fotografiu s hotovým umeleckým dielom. 2Povedz: „Vašou dnešnou odmenou je toto nové uvedomenie si vašej profesionálnej cesty a budúcich príležitostí.“ 3. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Vytlačená skupinová fotografia • Digitálna kópia umeleckého diela • Motivačná nálepka • Pozvánka na ďalší workshop 4Koniec citátu. Povedz: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom od Immanuel Kant „Ruka je viditeľná časť mozgu.“	2–3 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena

Objavovanie HR stratégií

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Objavovanie HR stratégií Podtitul: Objavovanie silných a slabých stránok prostredníctvom HR stratégií		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Identifikovať kariérne smery, s ktorými sa účastníci spájajú, a preskúmajte dôvody, ktoré stoja za týmito prepojeniami. - Rozpoznať relevantné silné stránky a oblasti rozvoja spojené s vybranými kariérnymi vlastnosťami. - Pochopiť, ako možno identifikované silné stránky strategicky uplatniť v žiadostiach o zamestnanie a na pohovoroch. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať kľúčové stratégie ľudských zdrojov, ktoré formujú procesy náboru a výberu zamestnancov. Porozumenie: Pochopiť, ako silné stránky a oblasti rozvoja súvisia s očakávaniami trhu práce. Aplikácia: Identifikovať, ktoré silné stránky sú relevantné	Zameranie: Osobný rozvoj Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Hlavná aktivita Typ zručností podľa (ESCO): Manage personal professional development, Think analytically, Develop creative ideas, Solving Problems, Prepare for job interview, Personal development Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: - Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých - Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých - Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Min. – max. počet účastníkov: 2-25 Trvanie: 35 – 50 minút	

pre životopisy, žiadosti o zamestnanie a pohovory.

• **Zručnosti:**

- **Pozorovanie:** Identifikovať silné a slabé stránky vo vzťahu k stratégiám ľudských zdrojov a trendom v náboře.
- **Riešenie problémov:** Zosúladiť silné stránky s výzvami trhu práce a očakávaniami v oblasti ľudských zdrojov.
- **Kreatívna modifikácia:** Prispôbiť silné stránky na zlepšenie zamestnateľnosti a sebareprezentácie.

• **Postoje:**

- **Uvedomenie:** Uznať úlohu silných stránok a oblastí rozvoja v kariérnom postupe.
- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť voči spätnej väzbe, reflexii a neustálemu zlepšovaniu.
- **Preferencia:** Vážte si strategický sebarozvoj a prispôsobivosť pri plánovaní kariéry.

Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

• **Potrebné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Papier A4 a perá/fixky** (pre aktivitu obkresľovania ruky)
- **Online adaptácia:** Účastníci môžu použiť materiály dostupné doma na nakreslenie rúk, odfotenie ruky alebo digitálne vytvorenie obrysu ruky (napr. pomocou kresliaceho nástroja alebo obrázka vygenerovaného umelou inteligenciou) a anotovať ho v dokumente.

• **Voliteľné materiály:**

- Tlačený materiál o trendoch v oblasti ľudských zdrojov (vypracovaný podľa 2 hlavných teórií aktivít/pozadia)
- Flipchart alebo projektor na načrtnutie stratégií a cvičení v oblasti ľudských zdrojov.
- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry

• **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**

- Stoličky a stoly pripravené na kreslenie

• **Ďalšie predpoklady:**

- Inštruktor by mal byť oboznámený s: stratégiami riadenia ľudských zdrojov, stigmu „kariérnej medzery“, nedostatkom flexibilných pracovných dohôd, zodpovednosťou za starostlivosť

o deti a starších ľudí, nedostatkom sebavedomia a pochybnosťami o sebe, obmedzenými možnosťami vytvárania sietí kontaktov, predsudkami pri nábore a prijímaní zamestnancov, finančnými obmedzeniami, nedostatkom podpory a zdrojov.

Pokyny pre aktivitu

Téma: Objavovanie HR stratégií – Objavovanie silných a slabých stránok prostredníctvom HR stratégií

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Umožniť účastníkom identifikovať silné stránky a oblasti rozvoja vo vzťahu ku kariérnym príležitostiam a očakávaniam zamestnávateľov.
- Podporovať praktické uplatnenie poznatkov z oblasti ľudských zdrojov pri žiadostiach o zamestnanie a príprave na pohovory.
- Podporujte reflexívne pochopenie toho, ako môže analýza zameraná na ľudské zdroje informovať o kariérnom rozhodovaní a stratégiách zamestnateľnosti.

Výhody:

- Podporuje jasnejšiu a sebavedomejšiu profesionálnu sebaaprezentáciu.
- Zlepšuje pochopenie silných stránok relevantných pre kariérny rozvoj.
- Posilňuje strategické myslenie súvisiace s hľadaním práce a plánovaním kariéry.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1.Privítajte účastníkov a povedzte: „Dnes sa budeme venovať stratégiám riadenia ľudských zdrojov a tomu, ako ich ľudia môžu využiť na identifikáciu svojich silných a slabých stránok pre úspešnú kariéru.“ 2. Opýtajte sa: „Aké je prvé slovo, ktoré väčšine ľudí napadne, keď sa povie HR?“ Vyskúšajte rýchle cyklické hodnotenie pre jednoslovné odpovede.	3-4 minúty	Tón: Priateľský, pútavý. Ciel': Otvorte mysle a zapojte účastníkov do diskusie včas.
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Povedz: „Začnime tým, čo sú HR stratégie a prečo sú dôležité v profesionálnom a kariérnom kontexte.“ • Definícia: Stratégie ľudských zdrojov sú štruktúrované prístupy, ktoré organizácie používajú na nábor, rozvoj, riadenie a udržanie zamestnancov. Pre uchádzačov o zamestnanie pochopenie týchto	8-10 minút	Tipy: Snímky alebo vizuálne poznámky udržiavajte stručné. Ak je to možné, použite príklady z odvetví účastníkov.

	stratégií pomáha pochopiť, čo si zamestnávateľia cenia, ako sa prijímajú rozhodnutia a ako sa kandidáti môžu prezentovať ako vhodní kandidáti.“ 2. Vysvetlite, prečo je HR relevantné. Povedzte: • „Prečo je to relevantné: Keď uchádzači o zamestnanie chápu trendy a výzvy, ktorým čelia personálne oddelenia, dokážu lepšie prispôbiť životopisy, odpovede na pohovory a profesionálne správanie očakávaniam zamestnávateľov.“ 3. Potom poukážte na súčasné trendy a prekážky v oblasti ľudských zdrojov: „Tu sú niektoré súčasné trendy a bariéry v oblasti ľudských zdrojov, založené na výskume spoločností SHRM, CIPD a Deloitte. Prosím, urobte si poznámky, pretože tieto výzvy budú použité v ďalšom kroku aktivity.“ • Nábor zamestnancov na základe zručností – Zamestnávateľia sa zameriavajú na preukázané zručnosti, nielen na tituly. • Nedostatok mäkkých zručností – Komunikácia, tímová práca a prispôsobivosť sú veľmi žiadané. • Rozmanitosť a inklúzia – Spoločnosti sa snažia vytvárať inkluzívnu pracovnú silu, ale čelia problémom s nevedomými predsudkami. • Práca na diaľku/hybridná práca – Zamestnávateľia potrebujú prispôsobivých zamestnancov, ktorí sú zvyknutí na digitálnu spoluprácu. • AI v náboře – Automatizované systémy preverujú žiadosti; relevantnosť kľúčových slov je kritická. • Blaho zamestnancov – Prioritami sú duševné zdravie, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a angažovanosť. • Problémy s udrzaním zamestnancov – Spoločnosti investujú viac do kariérneho rozvoja, aby si udržali talenty. Tieto trendy môžu usmerňovať, ako uchádzači o zamestnanie identifikujú a prezentujú svoje silné stránky„	Materiál: Študenti si môžu robiť poznámky na svojich zariadeniach/pero a papier
--	---	---

	4. V prípade potreby umožnite účastníkom klásť otázky, ale snažte sa obmedziť celkový čas na 8 – 10 minút.			
3 Check-in	1.Opýtajte sa: „V akých situáciách sa ľudia stretávajú s týmito výzvami v oblasti ľudských zdrojov na pracovisku alebo na trhu práce?“ Jedno kolo príkladov (do 1 – 2 minúty) 2. Uved'te príklad (voliteľné): „Napríklad, niektorí ľudia sa stretávajú s pohovormi, kde sú zručnosti dôležitejšie ako tituly, alebo s pracoviskami, ktoré prešli na prácu na diaľku a po pandémie si ju zachovali. Zdvihnite ruku, ak vám tieto príklady znejú povedome alebo sú bežne pozorované.“ 2.Pozvite rýchlozdvihnutie ruky alebo krátke príbehy. Venujte 2-3 minúty vypočutiu 2-3 účastníkov a potvrdeniu ich príkladov.	2-3 minúty	Tipy: Aktívne počúvajte a potvrdzujte odpovede: „Áno, to je skvelý príklad.“ V neskorších krokoch upravte dôraz tak, aby odrážal skúsenosti účastníkov.“	
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Časť 1 – Obkreslite si ruky 1. Povedz: „Položte jednu ruku na list papiera a obkreslite ju. Do dlane napíšte svoje meno. Na každý prst napíšte jednu zručnosť, ktorú máte a ktorá je v práci cenná.“ Zručnosti by mohli zahŕňať: • Technické zručnosti (napr. kódovanie, zadávanie údajov, dizajn) • Mäkké zručnosti (napr. vodcovstvo, prispôsobivosť, riešenie problémov, organizácia úloh, empatia, zákaznícky servis) Ak sa vám zdá identifikácia zručností náročná, spomeňte si na projekty, ktoré boli v minulosti úspešne dokončené, alebo na každodenné činnosti, ktoré zahŕňajú organizáciu, komunikáciu alebo riešenie problémov. 2. Povedz: „Pri nábore a žiadostiach o zamestnanie je často ťažšie preukázať mäkké zručnosti ako technické zručnosti.“		12-15 minút	Ciel': Povzbudzuje účastníkov, aby využili svoju kreativitu na pochopenie vlastných zručností a toho, ako ich zručnosti môžu riešiť problémy v oblasti ľudských zdrojov. spomenuté výzvy. Tipy: Prejdite sa, pomôžte účastníkom identifikovať zručnosti a udržujte pozitívnu a neosobnú atmosféru. Materiál: Papier A4, perá alebo fixky, voliteľný vytlačený leták s trendmi v oblasti ľudských zdrojov.

	Účastníci absolvujú 5 minút dokončiť túto časť. Časť 2 – Analýza kariérneho poradenstva 1. Povedz: „Teraz zvážte trendy a výzvy v oblasti ľudských zdrojov, o ktorých sme hovorili predtým.“ Pre každú výzvu identifikovať: • jedna zručnosť zobrazená v obryse ruky, ktorá pomáha reagovať na výzvu, a • jedna oblasť zručností, ktorú by bolo možné ďalej rozvíjať. • Napríklad, ak je umelá inteligencia v náboře výzvou, prispôsobivosť môže byť relevantnou silnou stránkou, zatiaľ čo digitálne zručnosti by mohli byť oblasťou ďalšieho rozvoja. • Okolo obrysu ruky napíšte krátke poznámky. 2. Uistite účastníkov o súkromí ich informácií. Povedzte: „Táto osnova je reflexívny nástroj určený na podporu analýzy a zdieľania znalostí súvisiacich s kariérou. Aktivita nie je hodnotená a zdieľanie je dobrovoľné.“ Účastníci absolvujú 7 – 10 minút dokončiť túto časť.		
5 Reflexia	1. Opýtajte sa: • „Aké nové zručnosti môžu byť prekvapujúce pre ľudí, najmä pre uchádzačov o zamestnanie, pri plnení tejto aktivity?“ • „Ktoré mäkké zručnosti by si zamestnávateľ najviac cenil na základe trendov v oblasti ľudských zdrojov, o ktorých sme diskutovali?“ • „Aké zručnosti by väčšina ľudí mala z posilnenia úžitok, aby prekonal súčasné výzvy na trhu práce?“ 2. Reflexia: Účastníci reflektujú vo dvojiciach alebo so skupinou 5-7 minút.	5-10 minút	Cieľ: Pomôžte účastníkom pochopiť, ako sa aktivita premietá do ich vlastných zručností na trhu práce Tipy: Pre veľké skupiny použite zdieľanie vo dvojiciach; pre malé skupiny choďte v kruhu. Materiál (voliteľné): Vytvorené umelecké diela

6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Ďakujem za dnešnú energiu a angažovanosť. Táto aktivita zdôrazňuje dôležitosť strategického využívania silných stránok v kontextoch súvisiacich s kariérou a neustáleho rozvoja zručností v priebehu času.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Bezplatná kontrola životopisu • PDF s tipmi pre LinkedIn • Pozvánka na ďalší workshop 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom od Mark Twain „Nájdi si prácu, ktorá ťa baví, a nebudeš musieť pracovať ani jeden deň vo svojom živote.“	2–3 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena

Budúce zručnosti pre vašu kariéru

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Budúce zručnosti pre vašu kariéru Podtitul: Ako využiť rozprávanie príbehov na zapojenie publika		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Zaviesť rozprávanie príbehov a uvedomovanie si osobnosti ako nástroje kariérneho rozvoja. - Zlepšiť pochopenie zručností zameraných na budúcnosť, ktoré sú relevantné pre ženy na trhu práce. - Podporovať efektívnu komunikáciu silných stránok a skúseností prostredníctvom štruktúrovaných naratívov. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať kľúčové budúce zručnosti a trendy na trhu práce relevantné pre kariéru žien. Porozumenie: Pochopiť farebný osobnostný model DISC a jeho význam pre komunikačné a pracovné štýly. Aplikácia: Identifikovať, ako možno rozprávanie príbehov využiť na prezentáciu zručností a skúseností v profesionálnom kontexte.	Zameranie: Osobný rozvoj Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Hlavná aktivita Typ zručností podľa (ESCO): Self-management skills and competences, Use personality tests, Communication, Manage personal professional development Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: - Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých - Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých - Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Min. – max. počet účastníkov: 2+ Trvanie: 33 – 55 minút Forma realizácie: Prezenčne, Online	

- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
- Mentimeter ([Mentimeter](#), pre slovný oblak)
- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**
 - Stoličky usporiadané pre jednoduchú prácu vo dvojiciach
 - Stabilná WiFi pre online kvízy/ankety

Pokyny pre aktivitu

Téma: Budúce zručnosti pre vašu kariéru – Ako využiť rozprávanie príbehov na zaujatie publika

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci identifikujú osobnostný typ farby DISC a prepoja ho so silnými stránkami relevantnými pre kariéru.
- Účastníčky analyzujú úspešné príbehy žien v rôznych sektoroch a krajinách.
- Účastníci získajú prehľad o tom, ako rozprávanie príbehov podporuje profesionálne umiestnenie na trhu práce.

Výhody:

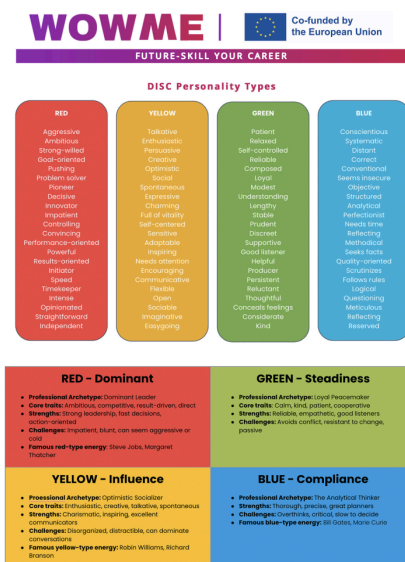
- Jasnejšie pochopenie osobných silných stránok a výziev.
- Zvýšená sebadôvera v komunikačných zručnostiach so zamestnávateľmi alebo klientmi.
- Lepšia schopnosť prispôbiť komunikačný štýl rôznym typom osobnosti.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1.Povedz: „Teraz preskúmame, ako rozprávanie príbehov a uvedomovanie si osobnosti môžu podporiť kariérny rozvoj.“ Opýtajte sa: „Aké prídavné meno opisuje človeka s úspešnou kariérou?“ (Rýchlo sa prechádzajte.)	3-5 minúty	Ciel' :Nastavenie scény pre farebnú/osobnostnú tému. Tipy: Udržujte rýchle tempo; snažte sa o krátke odpovede.
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	Nastavenie: Zobrazte farebný obrázok kola s osobnosťou DISC, aby ste vzбудili záujem. 1. Úvodkoncept. Povedz: • „Použijeme farebný osobnostný rámec DISC – jednoduchý spôsob, ako pochopiť správanie a komunikačné štýly.“ • DISC zoskupuje ľudí do štyri hlavné farby: ○ Červená ○ Žltá ○ Zelená ○ Modrá.	7-10 minút	Ciel': Pochopiťteória farieb a jej vzťah k rôznym zručnostiam a osobám na trhu práce. Tipy: Použite relevantné príklady zo sektora alebo krajiny skupiny. Materiál (voliteľné): Kniha alebo zhrnutie knihy Obklopení idiotmi a

- Každá farba predstavuje rôzne silné stránky, výzvy a spôsoby práce. Pochopenie týchto vzorcov môže ľuďom pomôcť efektívnejšie komunikovať svoje silné stránky v žiadostiach o zamestnanie a na pohovoroch."

2. Vysvetlite, prečo je to dôležité:

„Trh práce sa vyvíja – zamestnávateľia hľadajú prispôsobivosť, vodcovské schopnosti, tímovú prácu a budovanie osobnej značky. Pochopenie vášho DISC typu vám pomôže tieto vlastnosti prezentovať jasnejšie.“



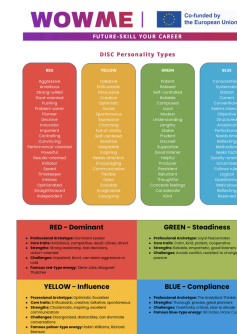
3. Prejdite si farby:

ČERVENÁ - Dominantný vodca/Dominancia

- **Základné vlastnosti:** Ambiciózny, súťaživý, zameraný na výsledky, priamy
- **Silné stránky:** Silné vedenie, rýchle rozhodnutia, akčná orientácia
- **Výzvy:** Netrpezlivý, priamočiary, môže sa zdať agresívny alebo chladný

farebný model DISC

referenčný hárok vytvorený školiteľom – príklad:



Module 3 - FUTURE-SKILL

Your Career - DISC

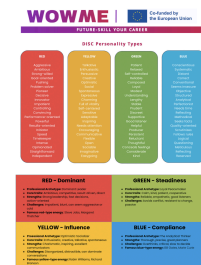
Personality Types

	• Červení sú prirodzení vodcovia. Radi majú kontrolu, konajú rýchlo a očakávajú, že s nimi ostatní budú držať krok. • Cenia si efektivitu a výsledky viac ako emócie alebo detaily. • V tíme bude Červený hráč tlačiť na to, aby sa veci dosiahli – ale môže zabudnúť počúvať. • Známa energia červeného typu: Steve Jobs, Margaret Thatcherová ŽLTÁ – Optimistický socializátor/vplyvník • Základné vlastnosti: Nadšený, kreatívny, zhovorčivý, spontánny • Silné stránky: Charizmatik, inšpiratívny, vynikajúci komunikátor • Problémy: Neorganizovaný, roztržitý, dokáže dominovať v konverzáciách • Žlté sú dušou večierka – alebo brainstormingového stretnutia. • Darí sa im v spojení a pozornosti a milujú nové nápady. • Detaily a rutina ich nudia, ale prinášajú do tímov energiu a inovácie. • Slávna energia žltého typu: Robin Williams, Richard Branson ZELENÁ – Verný mierotvorca/Stálica • Základné vlastnosti: Pokojný, milý, trpezlivý, spolupracujúci • Silné stránky: Spoľahlivý, empatický, dobrý poslucháč • Výzvy: Vyhýba sa konfliktom, odoláva zmenám, je pasívny • Zelení sú spojivom v skupinách – nadovšetko si cenia harmóniu. • Nechcú vyčnievať, ale sú neuveriteľne podporujúci a stabilní. • Môžu sa však vyhýbať ťažkým rozhodnutiam alebo váhať so zmenou. • Známa energia zeleného typu: Pán Rogers, Mahátma Gándhí MODRÁ – Analytické myslenie/Dodržiavanie predpisov • Základné vlastnosti: Zameraný na detaily, logický, perfekcionistický, opatrný • Silné stránky: Dôkladní, presní, skvelí plánovači		
--	---	--	--

	• Výzvy: Príliš premýšľa, je kritický, pomaly sa rozhoduje • Blues milujú štruktúru, pravidlá a fakty. • Chcú, aby všetko bolo správne, a venujú čas tomu, aby sa uistili, že všetko je urobené perfektne. • Môžu sa zdať chladní, ale často sú len hlboko ponorení do analýzy. • Známa energia modrého typu: Bill Gates, Marie Curie		
3 Check-in	1. Povedz: „Existuje jeden typ osobnosti s určitou farbou pleti, ktorý sa vyskytuje častejšie? Hlasujme: Kto hlasuje za: 1. ČERVENÁ - Dominantný vodca/Dominancia 2. ŽLTÁ - Optimistický socializátor/Vplyv 3. ZELENÁ - Verný mierotvorca/Stálica 4. MODRÁ - Analytický mysliteľ/Súlady s predpismi, (Účastníci hlasujú.) Voliteľné: Ak existuje ti	3-5 minúty	Ciel': Toto potvrdzuje porozumenie predtým, ako sa prejde k sebahodnoteniu. Tipy: Uistite sa, že žiadny typ nie je „lepší“ – všetky majú silné a slabé stránky.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Časť 1 – Test osobnosti (5 – 10 minút) 1. Predstavenie testu. Povedzte: „Teraz vykonáme DISC test osobnosti zameraný na farby. Tento DISC test používa štyri dimenzie na opis správania, a nie typu osoby.“ • Červená - Dominancia: Opisuje spôsob, akým ľudia riešia problémy, presadzujú sa a kontrolujú situácie. • Vplyv: Opisuje spôsob, akým ľudia jednájú s ľuďmi, ako komunikujú a nadväzujú vzťahy s ostatnými. • Stabilita: Opisuje niečiu povahu – trpezlivosť, vytrvalosť a ohľaduplnosť • Súlady: Opisuje, ako niekto pristupuje k svojej činnosti, postupom a zodpovednostiam a ako ich organizuje.	10 – 20 minút	Ciel': Pomôžte účastníkom identifikovať ich farebný typ DISC a prepojiť osobnostné črty s príkladmi z praxe. Tipy: Zdôraznite, že väčšina ľudí vykazuje zmes farieb, aj keď je jedna dominantná. Materiál:

	Výsledky sa budú v závislosti od osoby značne líšiť. Upozorňujeme, že odkaz ponúka ďalšie služby, ale všeobecné výsledky sú bezplatné.” 2Nastavenie: Zdieľajte odkaz na online Skúmanie: 123Test DISC Personality Test 3. Povedz: „Podme zistiť, aká je tvoja farebná osobnosť. Vyplň kvíz “123Test DISC Personality Test”. Preved'te účastníkov testom. 3. Pomôžte účastníkom vyplniť test. • Ponúknite podporu, ak má niekto technické problémy. • Online adaptácia: umožniť účastníkom vyplniť test individuálne vo svojom prehliadači. 4. Keď poznajú svoju farbu, povedzte: „Venujte chvíľu tomu, aby ste si všimli svoju hlavnú farbu. Potom si predstavte úspešnú ženu (alebo muža), verejne známou osobnosť, podnikateľa, lídra alebo profesionála, ktorý vykazuje podobné vlastnosti. Zamyslite sa nad tým, ako ich príbeh odráža silné stránky spojené s touto farbou.” Časť 2 – Zbieranie zručností (5 – 10 minút) 1. Nastavenie: Spájajte účastníkov z rôznych krajín alebo sektorov. Online adaptácia: Vytvorte miestnosti pre skupinové diskusie (2 – 3 účastníci na miestnosť, v závislosti od veľkosti skupiny). 2. Povedz: „Podel'te sa o príbeh vzoru, ktorý ste si vybrali. Stručne opíšte jeho sektor, kľúčové zručnosti a úspechy. Zamerajte sa na to, ako jeho komunikačný štýl alebo správanie podporuje jeho úspech.” Vyzvite účastníkov, aby sa zamysleli nad nasledujúcimi otázkami: • Ako sa tieto vlastnosti a faktory úspechu uplatňujú v rôznych kariérnych dráhach? • „Ktoré zručnosti spojené s týmto farebným typom podporujú kariérny rozvoj?”	123Test DISC Personality Test Mentimeter (voliteľné)
--	---	--

	3. Nastavenie (voliteľné): Použitie Mentimeter , zhromaždiť zručnosti od všetkých účastníkov a vytvoriť živý slovný oblak.		
5 Reflexia	1. Povedz: „Ďakujem, že ste vyplnili test farebnej osobnosti a identifikovali hlavné vlastnosti a faktory úspechu pre každý typ farebnej osobnosti.“ 2. Opýtajte sa: Položte nasledujúce otázky a dajte účastníkovi 1 minútu na zapísanie odpovedí: „Ktoré zručnosti sa najčastejšie objavovali pre každý farebný typ DISC v skupinových diskusiách alebo slovnom oblaku?“ „Aké podobnosti alebo rozdiely možno pozorovať medzi farebnými typmi, pokiaľ ide o komunikačné, vodcovské alebo kolaboratívne schopnosti?“ Dajte všetkým dobrovoľníkom možnosť odpovedať. 3. Na záver povedzte: „Táto Zváženie ukazuje, ako sú rôzne osobnostné štýly prepojené s rôznymi súbormi zručností. Pochopenie týchto vzorcov môže ľuďom pomôcť jasnejšie komunikovať silné stránky v profesionálnom kontexte – bez toho, aby zmenili to, kým sú.“	5–7 minút	Ciel': Upevnite si učenie analýzou zručností spojených s farebnými typmi DISC a ich relevantnosťou na trhu práce. Tipy: Zdôraznite, že všetky farebné osobnostné typy majú silné aj slabé stránky a žiadny nie je lepší ako ostatné.
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové?“ 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná?“ 3. Boli informácie zrozumiteľné?“ 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená?“ 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google

	6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?"		Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Pochopenie farebných typov osobnosti môže ľuďom pomôcť efektívnejšie komunikovať svoje silné stránky v žiadostiach o zamestnanie a na pohovoroch.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. - PDF Module 3 – FUTURE-SKILL Your Career – DISC Personality Types.pdf - Bezplatná kontrola životopisu - Odkaz na zdroje DISC - Pozvánka na mentorské stretnutie - Zoznam platforiem pre uchádzanie sa o zamestnanie 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom od Joseph Campbell „Výsadou života je stať sa tým, kým skutočne ste.“	2-3 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena, príklad: PDF Module 3 – FUTURE-SKILL Your Career – DISC Personality Types.pdf 

HR stratégia – hlavné aktivity

Metóda STAR – storytelling

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Metóda STAR – storytelling Podtitul: Mapovanie vášho osobného rozprávania príbehov pre pracovné pohovory		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Pomôžte účastníkom pochopiť a aplikovať metódu STAR na ich vlastné profesionálne príbehy. - Využite rozprávanie príbehov na efektívnu prezentáciu profesionálnych úspechov na pracovných pohovoroch. - Zamyslite sa nad osobným rastom a transformáciou pomocou rámcov STAR a Hero's Journey. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať účel štruktúrovaného rozprávania príbehov v pohovoroch a profesionálnej komunikácii. Porozumenie: Pochopiť metódu STAR (Situácia, Úloha, Akcia, Výsledok) a ako objasňuje profesionálne úspechy.	Zameranie: HR stratégia Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) Typ aktivity: Hlavná aktivita Typ zručností podľa (ESCO): Self-management skills and competences, Personal development, Manage personal professional development, Prepare for job interview, Manage personal progression Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: - Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých - Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých - Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Min. – max. počet účastníkov: 4-20	

- **Aplikácia:** Identifikovať, ako možno prvky Cesta hrdinu využiť na zostavenie skúseností s osobným alebo profesionálnym rastom v rozhovoroch.

• **Zručnosti:**

- **Samospráva:** Usporiadajte profesionálne skúsenosti a úspechy do jasných a štruktúrovaných príbehov na použitie v pohovore.
- **Komunikácia:** Prezentujte profesionálne príbehy jasne a sebavedomo spôsobom, ktorý zodpovedá očakávaniam zamestnávateľa.
- **Reflexívna prax:** Prepojte výzvy, akcie a výsledky s momentmi učenia a profesionálnym rozvojom pomocou rámcov rozprávania príbehov.

• **Postoje:**

- **Uvedomenie:** Uznávať, ako štruktúrovaná sebareflexia môže odhaliť silné stránky, momenty učenia a profesionálnu hodnotu.
- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť voči vnímaniu výziev ako zmysluplných súčastí vlastnej cesty profesionálneho rozvoja.
- **Preferencia:** Pri komunikácii profesionálnych skúseností si ceníme jasnosť, autenticitu a pripravenosť.

Trvanie: 32 – 53 minút

Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

• **Potrebné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))

• **Voliteľné materiály:**

- Šablóna metódy STAR (vytlačená alebo premietaná)
- Biela tabuľa
- Projektor
- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
- QR kód alebo odkaz na výzvu na riešenie problémov
- Materiál alebo snímka k etapám hrdinskej cesty

• **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**

- Stoličky v kruhu alebo v malých skupinách
- Projektor/plátňo ako príklady

Pokyny pre aktivitu

Téma: Metóda STAR – storytelling – Mapovanie vášho osobného rozprávania príbehov pre pracovné pohovory

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci štruktúrujú profesionálne skúsenosti pomocou metódy STAR.
- Účastníci identifikujú kľúčové momenty učenia a míľniky pomocou vybraných fáz Cesta hrdinu.
- Účastníci sa naučia, ako používať naratívne prístupy na zvýšenie sebavedomia pri prezentovaní silných stránok niekoho počas pracovných pohovorov.

Výhody:

- Odpovede na pohovory robí jasnými, stručnými a zapamätateľnými.
- Zdôrazňuje schopnosť riešiť problémy a prispôsobivosť.
- Spája osobnú transformáciu s kariérnymi cieľmi.

Krok	Pokyny pre školiteľ'ov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Povedz: „V tejto aktivite sa naučíme, ako premeniť kariérne skúsenosti na jasné a pútavé príbehy pre pracovné pohovory pomocou metódy STAR.“ 2. Opýtajte sa: „Aká je jednovetná odpoveď v pohovore, na ktorú by si mal anketár dať pozor?“ Jedno kolo. Každý, kto sa dobrovoľne prihlási, môže povedať svoju jednovetnú odpoveď. 3. Voliteľné – Nastavenie: Napíšte na tabuľu „Situácia, Úloha, Akcia, Výsledok“.	1–3 minúty	Tón: ľahký, priateľský tón. Tipy: Odpovede udržiavajte krátke a zároveň príjemné skupine. Materiál: Biela tabuľa (voliteľné)
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	Úvod 1 – Metóda STAR (3 – 5 min) 1.Povedz: „STAR je skratka pre Situation (Situácia), Task (Úloha), Action (Akcia), Result (Výsledok) – metóda, ako urobiť odpovede na pohovor štruktúrovanými a pôsobivými. Vysvetlite:	5–8 minút	Ciel': Stručný úvod do metódy STAR Tipy: Použite jednoduchý, zrozumiteľný príklad, ktorý účastníci dokážu ľahko nasledovať.

- **Situácia:** Existuje problém alebo situácia, ktorú je potrebné vyriešiť.
- **Úloha:** Existuje úloha (cieľ) prekonať výzvu alebo zlepšiť situáciu.
- **Akcia:** Nieкто vykoná úlohu, ktorá vedie k pozitívnemu výsledku.
- **Výsledok:** Toto je konečný výsledok akcie."

3. Nastavenie (voliteľné): Ukážte snímku alebo materiál s rámcom STAR.

Podel'te sa o tieto tipy na zvládnutie rozprávania príbehov v pohovoroch.

Povedzte:

Nasledujú tipy na zvládnutie rozprávania príbehov v rozhovoroch

- ✓ Stručne – 1 – 2 minúty na príbeh.
- ✓ Používajte živý, ale profesionálny jazyk – Nechajte anketára vizualizovať vašu úlohu.
- ✓ Vyzraznite vplyv – Zobrazte výsledky pomocou čísel alebo referencií.
- ✓ Prispôsobte si svoj príbeh – zosúladiť ho s popisom práce

Úvod 2 – Cesta hrdinu (7 – 8 minút)

Dôležitá poznámka: Ak účastníci už predtým v Module 2 absolvovali aktivitu „Cesta hrdinu“, túto časť je možné preskočiť.

Stručne vysvetlite hlavných 9 etáp s voliteľnými príkladmi (tu z filmu Star Wars): „Pôvodne existuje 17 etáp Cesta hrdinu od Josepha Campbella. V tejto aktivite použijeme 9 hlavných etáp, ktoré sumarizujú kľúčové body Cesta hrdinu:

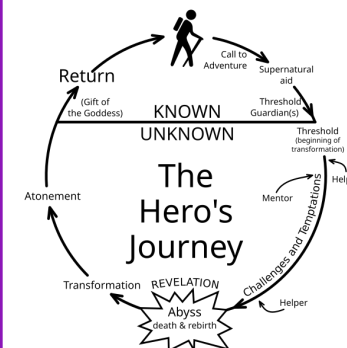
1. fáza – Volanie na dobrodružstvo: Bežný život hrdinu alebo hrdinky je narušený výzvou, problémom alebo pozvaním. Stane sa niečo, čo ich vyzve, aby opustili svoju komfortnú zónu a začali cestu.

- **Príklad Hviezdnych vojen:** Luke Skywalker objaví holografický odkaz princeznej Leie ukrytý v R2-D2: „Pomôž mi, Obi-Wan Kenobi. Si moja jediná nádej.“

Materiál (voliteľné):

Metóda STAR

Osnova hrdinskej cesty



	2. fáza – Nadprirodzená pomoc: Sprievodca, mentor alebo magický pomocník sa objaví, aby podporil hrdinu alebo hrdinku. Poskytuje múdrosť, ochranu alebo nástroje potrebné na ceste. ○ Príklad Hviezdnych vojen: Obi-Wan Kenobi dáva Lukovi svetelný meč jeho otca a vedenie: „Sila bude s tebou. Vždy.“ 3. fáza – Prah (Začiatok transformácie): Hrdina/hrdinka prekračuje hranicu medzi známym svetom a neznámym. Často sa objaví mentor alebo pomocník, ktorý ho touto cestou sprevádza. ○ Príklad Hviezdnych vojen: Po smrti svojej tety a strýka Luke opúšťa Tatooine s Obi-Wanom a vydáva sa na cestu dobrodružstva bez cesty späť. 4. fáza – Výzvy a pokusenia: Hrdina čelí skúškam, spojencom a nepriateľom. Tieto výzvy odhaľujú slabiny, nútia ho k rastu a budujú silu. Pokusenia môžu rozptyľovať alebo brzdiť pokrok. ○ Príklad Hviezdnych vojen: Luke konfrontuje stormtrooperov, pridáva sa k Hanovi a Leii a odoláva strachu pri prekonávaní nebezpečenstiev vo vnútri Hviezdy smrti. 5. fáza – Priepasť (Smrť a znovuzrodenie): Toto je najtemnejší a najťažší moment hrdinovej/hrdinkinovej cesty. Zdá sa, že hrdina/hrdinka čelí zničeniu, strate alebo konečnému zlyhaniu. Ale po tejto „smrti“ nasleduje znovuzrodenie. ○ Príklad Hviezdnych vojen: Obi-Wan sa obetuje v boji s Darthom Vaderom. Luke prežíva hlbokú stratu, ale pri úteku získava novú vnútornú silu. 6. fáza – Transformácia: Prostredníctvom tejto skúšky sa hrdina premení. Získa nový vzhľad, silu alebo múdrosť, ktoré zmenia jeho podstatu. ○ Príklad Hviezdnych vojen: Luke začína dôverovať Sile a preberá svoju úlohu Jediho v tréningu, a nie len farmárskeho chlapca.		
--	--	--	--

	7. fáza – Zmierenie: Hrdina sa zmieri sám so sebou, so svojím osudom alebo s ostatnými. Dostane sa do rovnováhy a plne prijme svoju úlohu. ○ Príklad Hviezdnych vojen: V základni rebelov Luke spája svoj výcvik, zodpovednosť a odvahu, pripravený čeliť poslednej skúške. 8. fáza – Dar bohyně: Hrdina dostane odmenu, požehnanie alebo mocný nástroj. Symbolizuje to výhodu jeho premeny a dáva mu to silu dokončiť cestu. ○ Príklad Hviezdnych vojen: Luke získava dôveru Rebelskej aliancie a „dar“ viery v Silu, čo mu umožňuje vykonať nemožný výstrel. 9. fáza – Návrat: Hrdina sa vracia do bežného sveta, ale premenený. Prináša si späť múdrosť, silu alebo dar, ktorý prospieva jemu aj jeho komunite. ○ Príklad Hviezdnych vojen: Vedený Silou, Luke zničí Hviezdu smrti. Nevracia sa ako farmársky chlapec, ale ako hrdina, ktorý prináša nádej celej Rebelii.“		
3 Check-in	1. Povedz: „Keď niekto aplikuje rozprávanie príbehov metódou STAR, odpovede môžu vyzeráť podobne ako toto: ● S: „V mojom predchádzajúcom zamestnaní mala spoločnosť problémy s udrжанím zákazníkov (situácia).“ ● T: „Ako vedúci obchodný zástupca som identifikoval nedostatky v zákazníckom servise a navrhol novú stratégiu následných krokov“ (Úloha). ● A: „Viedol som malý tím na vytváraní personalizovaných e-mailových kampaní a kontrol po nákupe“ (Akcia). ● R: „Do šiestich mesiacov sa nám zvýšila miera udržania zákazníkov o 30 % a naše oddelenie získalo uznanie od vrcholového vedenia (Result).“ 2. Opýtajte sa: „Aký by bol iný spôsob uplatnenia metódy STAR?“ Dajte 1 – 2 dobrovoľníkom možnosť odpovedať.	2-5 minúty	Cieľ: Udržiava účastníkov v kontakte ešte pred začatím vlastného mapovania.

4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. fáza – metóda STAR (10 min) 1. Povedz: „Teraz si každý zmapuje svoje vlastné príbehy. Premýšľajte o profesionálnej výzve alebo úspechu.“ 2. Ved'te ich. Povedzte: „1) Opíšte situáciu (kontext a výzvu).“ 2) Napíšte úlohu (vaša zodpovednosť). 3) Vymenujte akcie (kroky, ktoré ste podnikli). 4) Zaznamenajte si výsledok (dopad, čísla, ak je to možné). 4. Nastavenie: Dajte 5 minút na písanie. Prejdite sa a odpovedzte na otázky. 2. fáza – Cesta hrdinu (10 min) 5. Povedz: „Teraz, prosím, zmapujte 2-3 fázy Cesty vášho hrdinu do vášho príbehu STAR, v závislosti od toho, kde sa práve nachádzate na Cesta hrdinu.“ 6. Opýtajte sa: „V akej fáze sa momentálne nachádzate? Aký to má vplyv na váš príbeh?“ 7. Nastavenie: Dajte účastníkom 5 minút na to, aby si urobili poznámky o ceste svojho hrdinu.	25 – 30 minút	Ciel': Účastníci zmapujú svoje profesionálne príbehy pomocou metódy STAR. Následne na svoje profesionálne príbehy aplikujú Cesta hrdinu. Tipy: Podporujte špecifickosť – najmä v sekcii Výsledky. Pripomeňte účastníkom, aby poskytovali konštruktívnu spätnú väzbu. Materiál: Notebooky/pero a papier
5 Reflexia	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, zamyslime sa nad tým, čo robí štruktúrované rozprávanie príbehov – nie nad tým, kto sme, ale ako príbehy fungujú v rozhovoroch.“ 2. Opýtajte sa: „Ako použitie metódy STAR mení jasnosť odpovede v rozhovore v porovnaní s neštruktúrovanou odpoveďou?“ „Ako pridanie fázy Cesta hrdinu (výzva, transformácia, návrat) posilňuje alebo prehľbuje odpoveď založenú na STAR?“ Dajte všetkým dobrovoľníkom možnosť odpovedať. 3. Na záver povedzte: „Táto Zváženie ukazuje, že silné odpovede na pohovore nie sú o rozprávání dlhších príbehov – sú o rozprávání jasnejších	5–7 minút	Ciel': Upevnite si získané znalosti zameraním sa na štruktúru, jasnosť a prispôsobivosť rozprávania príbehov v rozhovoroch. Tipy: Ak je účasť nízka, zhrňte odpovede sami pomocou príkladov, ktoré ste počuli počas aktivity.

	príbehov. STAR poskytuje štruktúru a Cesta hrdinu dodáva zmysel. Spoločne pomáhajú kandidátom komunikovať hodnotu bez toho, aby zmenili to, kým sú.“		
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Váš príbeh je vaša superschopnosť – prejavte sa v každom rozhovore.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Šablóna STAR vo formáte PDF • sprievodca tipmi na pohovor • bezplatné stretnutie s hodnotením životopisov.	2–3 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena



3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom od *Steve Jobs* „Najmocnejším človekom na svete je rozprávač.“

IKIGAI – praktické rozprávanie príbehov

Prehľad aktivít

Názov aktivity: IKIGAI – praktické rozprávanie príbehov Podtitul: Tvorba vašej cieľavedomej osobnej značky		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Chápať rozprávanie príbehov ako nástroj na vytváranie jasných a pútavých profesionálnych príbehov. - Aplikujte rámec IKIGAI na budovanie osobnej značky a kariérnu komunikáciu. - Zlepšite komunikáciu zosúladením posolstva značky s tým, čo si publikum cení. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať rámec IKIGAI ako nástroj na pochopenie zmyslu, motivácie a smerovania kariéry. Porozumenie: Pochopiť štyri základné prvky IKIGAI (čo milujete, v čom ste dobrí, čo svet potrebuje a za čo vám môžu zaplatiť). Aplikácia: Identifikovať, ako možno IKIGAI aplikovať na profesionálnu komunikáciu, budovanie osobnej značky a	Zameranie: HR stratégie ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Typ zručností podľa (ESCO): Self-management skills and competences, Tell a story, Personal skills and development, Define brand identity, Manage personal progression, Manage personal professional development Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Min. – max. počet účastníkov: 2+ Trvanie: 53–67 minút	

plánovanie kariéry.

• **Zručnosti:**

- **Skúmanie:** Preskúmať profesionálne záujmy, silné stránky a príležitosti prostredníctvom mapovania IKIGAI a riadenej reflexie.
- **Asistovaná prax:** Vytvorte návrh osobného vyhlásenia o značke a úvodnej prezentácie s pomocou facilitátora a spätnej väzby od kolegov.
- **Kreatívna modifikácia:** Adaptujte poznatky IKIGAI do jasnej, profesionálnej prezentácie zameranej na publikum pri hľadaní práce alebo kariérnej komunikácii.

• **Postoje:**

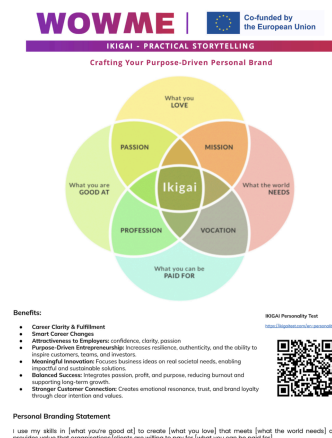
- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť voči používaniu účelovo orientovaných rámcov na reflexiu kariérneho smerovania a profesionálnej komunikácie.
- **Sebaurčenie:** Rozpoznať osobné silné stránky a záujmy ako súčasť rozvíjajúcej sa profesionálnej identity.
- **Preferencia:** V oblasti budovania osobnej značky a kariérneho rozvoja si cením jasnosť, autenticitu a rozhodovanie zamerané na cieľ.

Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

• **Potrebné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms/Word/PDF](#))
- [Test osobnosti IKIGAI](#)
- **Podklad pre IKIGAI:**
 **Module 3 – IKIGAI – Practical Storytelling.pdf** (možno použiť ako odmenu)



• **Voliteľné materiály:**

- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry

- Vizuálne znázornenie IKIGAI (online alebo v písomnej forme;
Zdroj: Héctor García a Francesc Miralles: Japonské tajomstvo dlhého a šťastného života ISBN-13: 978-0143130727; ISBN-10: 0143130722)



- Projektor na zobrazovanie príkladov a rámcov
- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**
 - Prístupnosť
 - Priestor pre prácu vo dvojiciach a skupinovú diskusiu

Pokyny pre aktivitu

Téma: IKIGAI – praktické rozprávanie príbehov – Vytvorenie vašej osobnej značky zameranej na cieľ

Cieľ / Očakávaný výsledok:

- Účastníci vytvoria návrh mapy IKIGAI prepojenej s ich kariérnymi záujmami alebo podnikateľskými nápadmi.
- Účastníci prepájajú poznatky IKIGAI s profesionálnymi stratégiami budovania značky a komunikácie.
- Účastníci vypracujú jasnú, na publikum zameranú úvodnú prezentáciu pre hľadanie práce alebo profesionálne kontexty.

Výhody:

- Zlepšuje jasnosť a konzistentnosť v profesionálnych reklamných posolstvách značky.
- Buduje si sebavedomie v networkingových situáciách, pohovoroch a kariérnych rozhovoroch.
- Podporuje informovanejšie a cieľavedomejšie plánovanie a rozhodovanie o kariére.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Povedz: „Dnes sa prostredníctvom rámca IKIGAI naučíme o zmysle života, vášni a povolani. Začneme rýchlou a zábavnou hrou „IKIGAI šarády“. 2. Opýtajte sa: „Akú činnosť robí väčšina ľudí rada? Namiesto toho, aby ste nám to povedali, zahráte to bez toho, aby ste hovorili!“ 3. Urobte: Dajte účastníkom 1 minútu na premýšľanie a zaujatie póz. Potom, v závislosti od počtu účastníkov. 4. Opýtajte sa: „Čo opisovala vaša póza? Povedzte nám to, prosím, 2-3 slovami.“ Každý účastník sa podelí o svoje odpovede. Na odpovede dajte 5 minút. Online adaptácia: Namiesto póz by sa účastníci mali podeliť o emoji alebo mémy, ktoré opisujú jednu vec, ktorú väčšina ľudí miluje.	1 – 3 minúty	Cieľ: Vytvorte energiu, vzbudte zvedavosť o IKIGAI a okamžite zapojte účastníkov do interakcie. Tipy: Vyberte si dobrovoľníkov rýchlo, aby ste udržali krok. Tón: Udržujte tón ľahký a humorný.
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Povedz: „Igai (生き甲斐) je japonský koncept, ktorý znamená „dôvod bytia“. Leží na priesečníku štyroch kľúčových prvkov.“	8-10 minút	Cieľ: Predstavte rámec IKIGAI a jeho kľúčové výhody pre kariérne

- Čo miluješ
- V čom si dobrý/á
- Čo svet potrebuje
- Za čo vám môžu zaplatiť

2. Voliteľné nastavenie:

Displej

PDF Module 3 – IKIGAI – Practical Storytelling.pdf



3. Vysvetlite výhody v kariére a podnikaní. Povedzte: „Medzi kľúčové výhody pochopenia vlastného IKIGAI patria:

- **Jasnejší smer:** IKIGAI pomáha ľuďom pochopiť, čo ich baví, v čom sú dobrí a ako sa to môže hodiť do ich pracovného života.
- **Viac motivácie:** Keď ľudia vedia, prečo niečo robia, cítia sa viac angažovaní a sú lepšie schopní zvládať výzvy alebo zmeny. **Silnejšie žiadosti o zamestnanie:** IKIGAI uľahčuje jasné vysvetlenie zručností, silných stránok a cieľov v životopisoch, pohovoroch a online profiloch.
- **Lepšie možnosti kariéry** Pomáha ľuďom premýšľať o pracovných možnostiach na základe zmysluplnosti a vhodnosti, nielen na základe platu alebo pracovnej pozície. Podpora samostatnej zárobkovej činnosti:

riadenie a budovanie
osobnej značky.

Materiál (voliteľné): Vizuál
IKIGAI

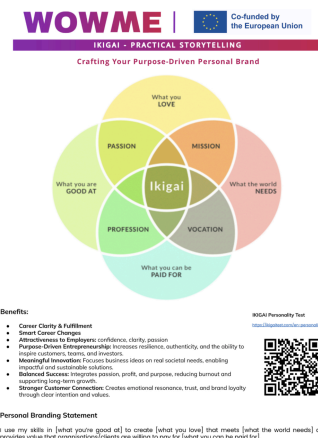
Podklad pre IKIGAI:

PDF Module 3 – IKIGAI – Pr...



	IKIGAI pomáha ľuďom budovať nápady, projekty alebo podniky, ktoré riešia skutočné problémy a pôsobia zmysluplne. • Lepšie prepojenie s ostatnými: Keď ľudia jasne hovoria o tom, na čom im záleží, zamestnávateľia, klienti a kolegovia im lepšie rozumejú.“ 4. Ukážte príklady uplatnenia IKIGAI v reálnej kariére. Povedzte: „Ikigai môže mať v profesionálnom prostredí mnoho výhod:“ • Jasnosť a naplnenie kariéry – Ikigai pomáha profesionálom vybrať si kariéru, ktorá je nielen zisková, ale aj zmysluplná a motivujúca. Vedie ľudí k pozíciám, kde: Cítia sa osobne zainteresovaní a využívajú svoje skutočné silné stránky Vytvárajú skutočnú hodnotu To často vedie k vyššej angažovanosti, zníženiu vyhorenia a lepšiemu výkonu. • Inteligentné zmeny kariéry – Na meniacom sa trhu práce funguje ikigai ako kompas. Namiesto toho, aby sa ľudia naháňali len za trendmi alebo platom, používajú ho na to, aby sa zosúladi so zmyslom – robili inteligentnejšie a naplňujúcejšie kariérne kroky. • Atraktivita pre zamestnávateľas – Ľudia s jasným ikigai často prejavujú sebavedomie, jasnosť a vášeň – vlastnosti, ktoré vyniknú v pohovoroch a pri networkingu. Do tímov prinášajú viac energie a súdržnosti. • Ikigai v podnikaní – Podnikanie zamerané na cieľ: Podnikatelia, ktorí budujú podniky okolo svojho ikigai, s väčšou pravdepodobnosťou: ◦ Zostaňte odolní aj napriek výzvam. Inšpirujte ostatných (zákazníkov, zamestnancov, investorov). ◦ Vytvárajte značky s autenticitou a víziou. • Inovácia s významom: Keďže ikigai zahŕňa „to, čo svet potrebuje“, povzbudzuje podnikateľov, aby riešili skutočné problémy, nielen aby sa naháňali za peniazmi, čo vedie k účinným a udržateľným inováciám. • Vyvážený úspech: Ikigai pripomína podnikateľom, aby vyvážili vášeň, zisk a zmysel, čím znižujú riziko vyhorenia. Spojenie so zákazníkom:	
--	--	--

	<i>Zákazníci často cítia zámer a emocionálne sa spájajú so značkou, čím si budujú lojalitu a dôveru.</i>		
3 Check-in	1. Povedz: „Zdvihnite ruku, ak ste už počuli o IKIGAI.“ (Rýchle zdvihnutie rúk) 2. Opýtajte sa: „Ktorý zo štyroch kruhov je pre väčšinu ľudí najľahšie odpovedať?“ 3. Nastavenie: Povzbudte 2 – 3 dobrovoľníkov, aby sa podelili o krátke myšlienky predtým, ako pokračujú.	1–2 minúty	Ciel': Udržiava účastníkov v kontakte pred začatím vlastného mapovania. Materiály (voliteľné): Vizualne materiály IKIGAI
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Krok 1 – Zmapujte si svoj IKIGAI (8 – 10 minút) 1. Povedz: „Teraz si zmapujte svoj vlastný IKIGAI. Napíšte odpovede pre každý kruh:“ 1) Čo miluješ, 2) V čom si dobrý/á, 3) Čo svet potrebuje, 4) Za čo vám môžu zaplatiť.“ Na mapovanie dajte 8 – 10 minút. Krok 2 – Test osobnosti IKIGAI (20 – 25 minút) 1. Nastavenie: Zdieľajte odkaz na osobnostný test IKIGAI (Test osobnosti IKIGAI). QR kód:  Module 3 – IKIGAI – Practical Storytelling.pdf	33 – 37 minút	Ciel': Účastníci aplikujú koncept IKIGAI vo svojom vlastnom profesionálnom živote a lepšie sa dozvedia, ako sa môžu uplatniť na trhu práce. Tipy: Podporujte pokojné tempo; toto je moment na zamyslenie, nie úloha na rýchlosť. Prejdite sa, ponúknite podnety a pomôžte účastníkovi, ktorí sa zaseknú. Materiál: Notebooky/péro a papier Test osobnosti IKIGAI  Module 3 – IKIGAI – Pr... Voliteľné: AI pre osobné brandingové vyhlásenie.



Povedz:

„Teraz použijeme bezplatný osobnostný test IKIGAI na porovnanie s tým, čo ste práve zmapovali. Toto nie je diagnóza ani konečná odpoveď – je to nástroj na reflexiu, ktorý môže ponúknuť inšpiráciu. Test trvá približne 20 minút.“

Záver testu IKIGAI: Po 20 minútach povedzte: „Všetci odpovedali na svoj test IKIGAI? Prosím, nezabudnite si uložiť odpovede a stiahnuť si vizuál.“

Krok 3 – Vyhlásenie o osobnej značke (5 – 7 minút)

1. Povedz: „Teraz si napíšme krátke vyhlásenie o osobnej značke, ktoré prepojí prvky, ktoré ste vytvorili pri mapovaní vlastného IKIGAI, s akýmkoľvek prvkom, ktoré by ste chceli pridať na základe výsledkov testu IKIGAI. Ako šablónu môžete použiť nasledujúcu šablónu:

„Využívam svoje zručnosti v [tom, v čom ste dobrí], aby som vytvoril [to, čo máte radi], čo spíňa [to, čo svet potrebuje] a poskytuje hodnotu, za ktorú sú organizácie/klienti ochotní zaplatiť [za čo vám môžu zaplatiť].“

Online adaptácia: Vložte text šablóny do chatu, aby ho študenti mohli vložiť.

	Voliteľné: Účastníci používajú umelú inteligenciu na pomoc s vyhlásením o osobnej značke. 3. Použite nasledujúci príklad alebo personalizovaný príklad: <i>„Napríklad moje osobné vyhlásenie o značke je: „Využívam svoje pedagogické zručnosti na vytváranie pútavých vzdelávacích zážitkov, ktoré spĺňajú celosvetovú potrebu personalizovaného školenia v oblasti žiadostí o zamestnanie, a tieto zážitky poskytujem prostredníctvom skupinových školení, ktoré prinášajú hodnotu účastníkom aj zamestnávateľom.“</i> Dajte účastníkom 5 – 10 minút na vyplnenie ich Vyhlásenia o osobnej značke.		
5 Reflexia	1. Povedzte: „Venujte chvíľu zamysleniu sa nad tým, čo ste zistili prostredníctvom mapovania IKIGAI a osobnostného testu.“ Nechajte účastníkov rozdeliť sa do dvojíc a na základe svojich výsledkov si nacvičiť krátku profesionálnu prezentáciu. 2. Nastavenie: Podporujte spätnú väzbu vo dvojiciach ohľadom jasnosti a dopadu. Pozvite 2 – 3 ľudí, aby sa podelili s celou skupinou. 3. Opýtajte sa: • „Ako môže pochopenie vlastného IKIGAI pomôcť s motiváciou a dlhodobým smerovaním kariéry?“ • „Ako môže IKIGAI zlepšiť jasnosť a konzistentnosť vo vyhlásení o osobnej značke alebo v žiadosti o zamestnanie?“	5–7 minút	Ciel': Pomôžte účastníkom zjednotiť poznatky IKIGAI do jasnej a sebavedomej prezentácie a identifikovať jeden praktický krok, ktorý môžu uplatniť pri hľadaní práce alebo profesionálnej komunikácii. Tipy: Povzbudzujte účastníkov, aby sa zamerali na jasnosť, a nie na dokonalosť. Zdôraznite, že IKIGAI je flexibilný nástroj, ktorý sa môže časom vyvíjať a prispôbovať rôznym kariérnym kontextom.
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity

	2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“		jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Tu je niekoľko zdrojov, ktoré môžete použiť na pokračovanie v práci na svojej osobnej značke alebo na pomoc ostatným pri budovaní ich osobnej značky po dnešnej aktivite IKIGAI.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Podklad pre IKIGAI: PDF Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf • Kontrolný zoznam profilov na LinkedIn • Vytlačený výsledok testu IKIGAI na osobu (ak môžu zdieľať obrázky online) • Bezplatné stretnutie s hodnotením osobnej značky 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom od Howard Thurman „Nepýtaj sa sám seba, čo svet potrebuje. Spýtaj sa sám seba, čo ťa oživuje, a choď to urobiť. Pretože svet potrebuje ľudí, ktorí ožili.“	2-3 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena Podklad pre IKIGAI: PDF Module 3 - IKIGAI - Pr...

GROW koučingová metóda

Prehľad aktivít

Názov aktivity: GROW koučingová metóda Podtitul: Používanie životopisov a pracovných listov GROW koučingu na plánovanie kariéry		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty		Logistika a príprava
Ciele a prehľad aktivity: - Podporte účastníkov v zamyslení sa nad tým, ako životopisy a digitálne profily komunikujú profesionálny príbeh. - Predstavte profesionálne dokumenty ako naratívy, ktoré možno zámerne štruktúrovať a formovať. - Identifikovať konkrétne príležitosti na zlepšenie jasnosti, koherencie a vplyvu v profesionálnom rozprávaní príbehov. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať, ako životopisy a digitálne profily komunikujú profesionálny príbeh a smerovanie kariéry. Porozumenie: Pochopiť metódu GROW (Cieľ, Realita, Možnosti, Vôľa) a jej aplikáciu v kontextoch plánovania kariéry.		Zameranie: HR stratégie ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Typ zručností podľa (ESCO): Self-management skills and competences, Personal skills and development, Define brand identity, Manage personal progression, Manage personal professional development Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: - Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých - Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých - Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých

○ Aplikácia: Aplikujte rámec GROW na kontrolu životopisu alebo digitálneho profilu a identifikovať zlepšenia zamerané na ciele. ● Zručnosti: ○ Skúmanie: Preskúmať, ako životopisy alebo online profily odrážajú súčasné kariérne smerovanie a budúce príležitosti. ○ Asistovaná prax: Vyplňte pracovný list GROW s pokynmi na definovanie cieľov, možností a ďalších krokov. ○ Riešenie problémov: Identifikovať realistické kroky a riešenia vedúce od súčasnej reality k definovanému kariérnemu cieľu. ● Postoje: ○ Uvedomenie: Rozpoznajte kariérny rozvoj ako štruktúrovaný a prebiehajúci proces. ○ Zváženie: Prejavte otvorenosť k reflexii a úprave profesionálnych dokumentov na základe spätnej väzby a cieľov. ○ Sebaurčenie: Vnímať sa ako aktívny činiteľ pri formovaní kariérneho smerovania a profesionálneho rozvoja.	Min. – max. počet účastníkov: 4–20 Trvanie: 36 – 50 minút Forma realizácie: Prezenčne Online Príprava lekcie: ● Potrebné materiály: ○ Digitálne zariadenie (notebook, tablet, telefón) pero a papier pre každého účastníka (odporúčané na zapisovanie poznámok) ○ Odmena (Navrhnuté v 7 Odmeny a zdroje každej aktivity) ○ Hodnotiaci formulár (Google Forms/Word/PDF) ○ Životopisy a/alebo profily účastníkov na sociálnych sieťach ○ Pracovné listy s otázkami GROW koučingu ● Voliteľné materiály: ○ Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry ○ Projektor na zdieľanie v skupine a brainstorming ○ Ukážkový pracovný list GROW ○ Príklady vopred vyplnených kariérnych cieľov pre referenciu ● Usporiadanie a vybavenie miestnosti: ○ Stoly alebo skupiny pre prácu vo dvojiciach alebo malých skupinách ○ Projektor/plátno na zdieľanie vizuálnych efektov, ak je k dispozícii
---	---



- **Ďalšie predpoklady:**

- Účastníci majú alebo môžu pristupovať k svojmu životopisu alebo profilu na LinkedIn
- Základná znalosť vlastnej profesionálnej histórie

Pokyny pre aktivitu

Téma: GROW koučingová metóda – Používanie životopisov a pracovných listov koučingu GROW na plánovanie kariéry

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci si objasňujú jeden konkrétny kariérny cieľ pomocou GROW koučingová metóda.
- Účastníci prepoja tento cieľ s existujúcimi životopismi alebo digitálnymi profilmi.
- Účastníci identifikujú realistické možnosti a definujú jasné ďalšie kroky smerom k kariérnemu postupu.

Výhody:

- Zlepšuje prehľadnosť a štruktúru pri stanovovaní kariérnych cieľov a profesionálnom plánovaní.
- Posilňuje schopnosť prepojiť profesionálne dokumenty s konkrétnymi kariérnymi cieľmi.
- Podporuje prijímanie akčných rozhodnutí so zodpovednosťou a usmerňovaním.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Povedz: „V nasledujúcich 35 až 45 minútach sa naučíme používať koučovací model GROW na zlepšenie životopisov alebo profilov na sociálnych sieťach s cieľom stanoviť si kariérne ciele.“ 2. Opýtajte sa: „Na začiatok si vymyslite pieseň, ktorá by mohla predstavovať typickú životnú alebo kariérnu cestu.“ (Rýchle kolo) Dajte im minútu na premýšľanie o piesni. 3. Povedz: „Prosím, podel'te sa s nami o úvodnú pieseň.“ Ak študenti nepoznajú názov piesne, mohlo by byť zábavné požiadať ich, aby si ju trochu zaspievali, aby sa atmosféra odľahčila trochu humoru: „Ak si nepamätáte názov piesne, pokojne sa s nami o ňu podel'te tým, že si ju trochu zaspievate. Môžeme uhádnuť, o ktorú pieseň ide!“ Dajte skupine 5 minút na to, aby sa podelila o všetky svoje piesne. 4. Online adaptácia: Študenti môžu tiež zdieľať odkaz na pieseň v chate.	5-6 minút	Ciel': Doplňte sa energiou rýchlymi reakciami. Tipy: Použite humor na odľahčenie aktivity/tréningového dňa.

2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Nastavenie: Zobrazte skratku GROW na tabuli, snímke alebo bielej tabuli. 2. Povedz: „GROW znamená Golej, Rrealita, THE možnosti a VNÚTRI Je to jednoduchý koučovací nástroj na štruktúrovanie rozhodovania.“ 3. Vysvetlite každý príklad. Povedzte: <i>„Pozrime sa, čo tieto pojmy znamenajú:</i> • „Ciel“: Výsledok, ktorý chce niekto dosiahnuť ◦ Príklad: Prechod na vedúcu pozíciu v priebehu budúceho roka. • Realita: Súčasná situácia alebo východiskový bod ◦ Príklad: Mám manažérske skúsenosti, ale nemám formálne vodcovské vzdelanie. • Možnosti: „Cesty vpred“ ◦ Príklad: Absolvovanie kurzu vedenia, nájdenie mentora alebo vedenie dobrovoľníckeho projektu. • Bude: K onkrétne vybrané opatrenia a záväzky ◦ Príklad: Tento mesiac sa zapíšete na kurz vedenia a požiadate manažéra o príležitosti v oblasti vedenia. 4. Povedz: „Tento model dnes použijeme na premenu profesionálnych dokumentov – životopisov a/alebo online profilov – na silné a na cieľ zamerané príbehy.“ 5. Pokyn: <i>„Teraz si, prosím, vytvorte príklad GROW na základe vášho vlastného profesionálneho profilu alebo na základe fiktívneho profilu. Toto cvičenie vám môže pomôcť dosiahnuť vaše vlastné ciele a tiež vám pomôže precvičiť si vedenie ostatných. Venujme si 10 minút zapísaniu poznámok.“</i> Účastníci si vytvoria príklad GROW na základe vlastného profilu alebo vzorového profilu v závislosti od cieľa vzdelávania. 6. Študenti vyplňajú profily GROW Na dokončenie dajte 10 – 12 minút.	10–12 minút	Tipy: Rozosielajte a podporujte účastníkov, ktorí potrebujú pomoc s formulovaním cieľov alebo identifikáciou realistických možností. Materiál (voliteľné): Vizualný prvok alebo snímka GROW (vizuálna pripomienka pomáha ukotviť rámec).
--	--	--------------------	---

3 Check-in	1. Povedz: „Ktorý krok je pre väčšinu ľudí najjednoduchší na vyplnenie? Na ktorom kroku trvá dlhšie?“ 2. Urobte: Vyžiadať si 2–3 rýchle odpovede.	1–2 minúty	Ciel': Pred hlavným cvičením si overte pochopenie. Tipy: Odpovede píšete stručne, aby ste si udržali tempo.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Povedz: „Teraz si, prosím, otvorte životopis alebo online profil, buď svoj vlastný, profil fiktívnej alebo inej osoby, a stanovte si jeden profesionálny cieľ na dnes.“ 2. Urobte: Zobrazit' popis GROW alebo rozdať materiály alebo zdieľať súbor online. 3. Preved'te účastníkov jednotlivými krokmi. Povedzte: • Ciel': Napíšte konkrétny profesionálny výsledok, ktorý sa má dosiahnuť. • Realita: Opíšte aktuálnu situáciu tak, ako je uvedená v životopise alebo profile. • Možnosti: Spoločne premyslite 3–5 možných stratégií alebo krokov pre ďalší postup. • Bude: Vyberte najrealistickejšiu možnosť (možnosti) a definujte jasný ďalší krok s časovým harmonogramom. 4. Povedz: „Pamätajte – ste projektovým manažérom svojho vlastného kariérneho príbehu. Predstavte si to ako navrhovanie svojej ďalšej kapitoly.“ 5. Urobte: Rozošílite informácie, aby ste podporili každého, kto potrebuje pomoc s formulovaním cieľov alebo identifikáciou možností. Na dokončenie dajte 10 – 12 minút.	10–12 minút	Ciel': Účastníci používajú metódu GROW na prácu na svojich životopisoch. Materiál: Notebooky/pero a papier, pracovné listy GROW

5 Reflexia	1. Povedz: „Teraz sa obráťte na partnera a podel'te sa s ním o ciele GROW a ďalšie kroky.“ 2. Nastavenie: Rozdel'te účastníkov do dvojice a nechajte ich 5 minút na vzájomnú spätnú väzbu. 3. Opýtajte sa: „Ako môže mapovanie metódy GROW pomôcť niekomu určiť jeho ďalšie kariérne kroky?“ „Čo by mohlo byť najťažšie a najjednoduchšie na aplikácii metódy GROW?“ 4. Urobte: Pozvite účastníkov, aby sa dobrovoľne podelili o tieto postrehy so skupinou.	5–10 minút	Cieľ: Podporujte vzájomné učenie a rozširujte obzory.
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové?“ 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Cieľ: Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF

7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Váš kariérny plán začína jedným zámerným krokom – dnes ste ho urobili! 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Šablóna s ďalšími príkladmi GROW • Bezplatná kontrola životopisu/profilu • Pozvánka na následné stretnutie zamerané na stanovenie cieľov 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom od Peter Drucker „Najlepší spôsob, ako predpovedať budúcnosť, je vytvoriť si ju.“	2-3 minúty	Cieľ: Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena
---------------------------------	---	-------------------	--

Nórsko – Dizajnové myslenie pre zamestnanosť

Hľadanie pokladu: posilnenie postavenia žien

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Hľadanie pokladu: posilnenie postavenia žien		Kurzy na platforme ICARUS AI	
Podtitul: Budovanie podporných tímov so ženami			
Pedagogické aspekty		Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: • Posilnite tímovú prácu a kreativitu prostredníctvom hravého a objavného formátu. • Podporujte naratívy posilňovania postavenia • Podporujte digitálne zručnosti (používanie aplikácie a tvorba videí). Výsledky vzdelávania: • Znalosti: ○ Povedomie: Rozpoznať kľúčové myšlienky týkajúce sa posilnenia postavenia žien. ○ Porozumenie: Pochopiť, ako miestne priestory a zdroje podporujú vzdelávanie a posilňovanie postavenia. ○ Aplikácia: Identifikovať základné prvky posilňovania v	Zameranie: Dizajnové myslenie a mapovanie empatie pre príležitosti na zame... ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Hlavná aktivita ▾ Typ zručností podľa (ESCO): Communication , Communication, collaboration and creativity , Teaching digital literacy , Tell a story		
	Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti		
	Sekundárne cieľové skupiny: Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých		
	Min. – max. počet účastníkov: 4-30		

krátkých příběhůch alebo vizuálnych materiáloch.

• **Zručnosti:**

- **Pozorovanie:** Všimajte si prvky súvisiace s posilňovaním postavenia v prostredí a úlohách.
- **Skúmanie:** Preskúmať miesta, indície a kreatívne podnety ako skupina.
- **Asistovaná prax:** Vytvorte krátke výstupy s pomocou facilitátora.

• **Postoje:**

- **Uvedomenie:** Uvedomiť si posilnenie postavenia ako zdieľaný skupinový zážitok.
- **Zváženie:** Zvážte rôzne perspektívy a nápady v rámci tímu.
- **Imitácia:** Sledujte pozitívne správanie v oblasti spolupráce, ktoré sa prejavilo počas aktivity.

Trvanie: 73 – 100 minút

Forma realizácie: **Prezenčne**

Príprava lekcie:

1. Nastavte si aplikáciu Scavenger Hunt pred tréningom:

1. Nainštalujte si aplikáciu na hľadanie pokladov:

- **Odporúčané:** [Deckle App](#) (zdarma, neobmedzený počet účastníkov, odporúčané)
- **Ďalšie možnosti:** [Actionbound](#) (platené programy), [GooseChase](#) (bezplatný základný plán), [Navicup](#) (zdarma až pre 10 používateľov)

2. Nastavenie Hľadanie pokladu: posilnenie postavenia žien:

Odporúčané otázky/aktivity:

- **Misia 1 – Identita/názov tímu (rozcvička):** Vyberte si názov skupiny a nahrajte krátke (max. 1 minúta) úvodné video vedľa krásneho miesta v meste, ktoré súvisí s posilnením postavenia žien.
- **Misia 2 – Preskúmať mesto:** Nájdite si v meste nejakú pamiatku alebo zaujímavosť. Urobte si pred ňou skupinovú fotografiu.
- **Misia 3 – Posilnenie postavenia knižníc**
 - **Časť 1: Skúmanie knižnice:** Chodte do [najbližšej knižnice/názov knižnice]. Nájdite si knihu vo vašom pôvodnom jazyku (alebo knihu, ktorú by ste si radi prečítali). Odfotťte si ju. **Tipy:** Ak sa v blízkosti miesta školenia nenachádza knižnica, účastníci si môžu nájsť knihy online.
 - **2. časť: Kniha o posilnení postavenia žien:** Nájdite si knihu o posilnení postavenia žien. Vyberte si jednu v skupine a

nahrajte 1-minútové propagačné video, v ktorom vysvetlíte, prečo by si ju mali prečítať aj ostatní.

- **Misia 4 – Príbeh o posilnení postavenia:** Napíšte krátky príbeh (3-5 viet) o žene, ktorá úspešne získala prácu svojich snov. Nahrajte text do aplikácie alebo nahrajte video.
- **Misia 5 – Reflexné video** Natočte záverečné skupinové video, v ktorom každý člen skupiny povie, čo sa dozvedel o posilnení postavenia žien.

2. Pred tréningom si v aplikácii nastavte aktivity:

• Potrebne materiály:

- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- Smartfóny s nainštalovanou vybranou aplikáciou a prístupom k Wi-Fi (aspoň jedno zariadenie na skupinu)
- Pohodlná obuv vhodná na prechádzky v meste

• Voliteľné materiály:

- Projektor a reproduktory na prezentáciu výsledkov lovu.
- Malé symbolické ceny (nálepky, záložky, čokoláda, citáty na posilnenie osobnosti).

• Usporiadanie a vybavenie miestnosti:

- Stoličky usporiadané do kruhu alebo polkruhu (výsledky skupiny)

• Ďalšie predpoklady:

- Účastníci sú ochotní objavovať mesto a spolupracovať v tímoch
- Všetky používané miesta by mali byť prístupné (vhodné pre invalidné vozíky a kočíky)

Pokyny pre aktivitu

Téma: Honba za pokladom v meste, kde účastníci plnia kreatívne misie (videá, príbehy, fotografie) s cieľom preskúmať posilnenie postavenia žien, tímovú prácu a rozprávanie príbehov a zároveň objavovať miestne pamiatky a zdroje.

Cieľ / Očakávaný výsledok:

- Posilnite spoluprácu a digitálnu kreativitu prostredníctvom hľadania pokladu zameraného na posilnenie postavenia.
- Každá skupina splní všetky misie a vytvorí videá, príbehy a fotografie, ktoré odrážajú tímovú prácu a posilnenie postavenia.

Výhody:

- Spájanie tímu prostredníctvom spoločného objavovania.
- Kreatívna prax v rozprávaní príbehov a digitálnom vyjadrovaní.
- Zvýšené povedomie o témach posilňovania postavenia a verejných zdrojoch (napr. knižnica).

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Povedz: „Vitajte! Dnes preskúmame [názov vášho mesta] zábavnou honbou za pokladom! Ale najprv si zahrajme hru na mená! Postavme sa všetci do kruhu.“ 2. Urobte: Požiadajte účastníkov, aby sa postavili do kruhu a počkali, kým budú všetci pripravení. 1. kolo – Účastníci si vymieňajú mená – Čo sa ľuďom páči a nepáči 3. Povedz: „A teraz sa všetci podelme o svoje meno a zaujmeme posilňujúcu pózu.“ 4. Urobte: Teraz uveďte svoje meno a prečo je táto póza posilňujúca, povedzte: • „Volám sa [meno].“ • „Potom zaujmite posilňujúcu pózu.“ • „Táto póza je posilňujúca, pretože [posilňujúci aspekt pózy].“ (Jedno kolo so všetkými účastníkmi).	5–7 minút	Cieľ: Nabití účastníkov energiou a pripomenúť im ich poslanie v spoločnosti Tipy: Začnite kruh svojím vlastným menom, pózou a prečo je daná póza posilňujúca. Udržujte si vysokú energiu, povzbudzujte odvážne nápady. Pripomeňte si: Je to len zábavná aktivita na vzájomné spoznávanie.

	2. kolo – Účastníci opakujú mená svojich kolegov – Čo sa ľuďom páči a nepáči 5. Povedz: „Teraz si prejdime celé kolo a zopakujme meno každej osoby a čo sa ľuďom páči a nepáči.“ Všetci účastníci zopakujú vyhlásenia a pózy, ktoré si skupina vybrala. Dajte účastníkom niekoľko minút na prepojenie, než pokračujú.		
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Povedz: „Teraz sa vydáme na hľadanie pokladov, aby sme sa dozvedeli viac o sebe navzájom, o meste a o posilnení postavenia žien.“ 2. Rozdeľte sa do skupín po 2 až 6, v závislosti od veľkosti celej skupiny. 3. Vysvetlite: „Teraz sa s členmi našej skupiny vydáme na hľadanie pokladu. Vyberte si jedného člena skupiny, ktorý si stiahne aplikáciu na hľadanie pokladov [názov aplikácie na hľadanie pokladov] a zadá názov hľadania pokladu [názov hľadania pokladu].“ 4. Nastavenie: „Uistite sa, že všetci máme pohodlnú obuv a pripravme sa na prechádzku po meste.“	2–3 minút	Ciel': Predstavte účel a pravidlá. Tipy: Nech je to krátke, jednoduché a optimistické Materiál: Uvedte názov a odkaz na aplikáciu na hľadanie pokladu (napr. Deckle App), 1+ účastník na skupinu potrebuje telefón + Wi-Fi pripojenie
3 Check-in	1. Povedz: „Má každá skupina prístup k aplikácii? Vedia všetky skupiny, ako začať hľadanie pokladu?“ (Dajte účastníkom čas na kladenie otázok.) 2. Motivačný impulz: Tréner hovorí, „Pamätajte, že nejde o dokonalosť – ide o kreativitu, tímovú prácu a zábavu!“ 3. Výmena informácií: Poskytnite všetkým účastníkom a skupinám spôsob, ako sa spojiť so školiteľmi, v prípade, že nenájdu miestnu knižnicu alebo iné miesta, ktoré sú súčasťou hľadania pokladu.	1–2 minút	Ciel': Znížte strach z „neschopnosti byť kreatívny“. Zdôraznite inklúziu. Tip: Zdieľajte kontaktné informácie s členmi skupiny, aby ste im pomohli v prípade, že budú potrebovať nájsť miesto konania (napr. knižnicu).

4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Povedz: „Úlohou každej skupiny je dnes splniť 5 výziev v meste. Každá misia je spojená s posilnením postavenia, tímovou prácou a kreativitou. Pracujte spoločne, buďte kreatívni a bavte sa! Aspoň jeden člen vašej skupiny potrebuje mať otvorenú aplikáciu, aby mohol nahrať výsledky.“ 2. Vysvetlite misie (už pripravené v aplikácii): Stručne vysvetlite misie (ak je to potrebné). Nasledujúce pokyny je potrebné upraviť podľa záverečných aktivít hľadania pokladu. 3. Povedz: „Týchto 5 misií je ľahké splniť. Splňte nasledujúcich 5 misií.“ Misia 1 – Identita tímu: Vyberte si názov tímu a nahrajte 1-minútové úvodné video pred mestskou pamiatkou. Misia 2 – Preskúmať mesto: Urobte si skupinovú fotografiu pred miestnou pamiatkou. Misia 3 – Posilnenie postavenia knižníc: Nájdite si knihu vo vašom pôvodnom jazyku (alebo takú, ktorú by väčšina ľudí mohla považovať za zaujímavú) a odfotťte ju. Misia 4 – Kniha o posilnení postavenia žien: Nájdite si knihu o posilnení postavenia žien a nahrajte 1-minútové propagačné video, v ktorom vysvetľíte, prečo by ste si ju mali prečítať. Misia 5 – Príbeh o posilnení postavenia: Napíšte krátky (3–5 viet) príbeh o žene, ktorá dosiahne svoju vysnívanú prácu a nahrajte ho. <i>Povzbudzujte skupiny, aby sa rozptýlili, bezpečne preskúmali okolie a včas sa vrátili.</i>	45–60 minút	Cieľ: Praktická tímová práca a Skúmanie posilňovania postavenia. Tipy: Podporujte kreativitu, nie dokonalosť. Skontrolujte inklúziu a bezpečnosť. Stanovte si konkrétny čas návratu (napr. po 1 hodine), aby ste zabezpečili dostatok času na prezentácie. Materiál: Smartfóny s aplikáciou, internet, voliteľné pero/papier.
5 Reflexia	Fáza 1 – Reflexia misie 1 – Identita/názov tímu: 1. Povedz: „Teraz sa zamyslime nad hľadaním pokladu v meste.“ 2. Urobte: Prehrajte video s predstavením každej skupiny. 3. Opýtajte sa:	15–20 minút	Cieľ: Prepojte výstupy s témami posilnenia postavenia.

	• „Prečo si vaša skupina vybrala práve toto meno?“ • „Ako to predstavuje posilnenie postavenia žien?“ (Rýchlo prejdite každú skupinu. Snažte sa to obmedziť na 3-4 minút.) 2. fáza – Reflexia misie 2 – Preskúmať mesto: 1. Urobte: Ukážte druhú misiu každej skupiny. 2. Opýtajte sa: „Čo sa väčšine ľudí na tejto pamiatke páči?“ (Rýchlo prejdite každú skupinu. Snažte sa to obmedziť na 3-4 minút.) Fáza 3 – Reflexia misie 3 – Posilnenie postavenia knižníc: 1. Urobte: Ukážte skupine fotografie vytvorené v tretej misii. 2. Opýtajte sa: • „Čo by sa ľuďom na týchto knihách páčilo?“ • „Ako druhá kniha odráža posilnenie postavenia žien?“ (Rýchlo prejdite každú skupinu. Snažte sa to obmedziť na 3-4 minút.) Fáza 4 – Reflexia misie 4 – Príbeh o posilnení postavenia: 1. Urobte: Ukážte skupine príbehy o posilnení postavenia. Jeden človek z každej skupiny si môže príbeh prečítať (ak bol príbeh zapísaný). V opačnom prípade prezentujte video. 2. Opýtajte sa: • „Ako skupina prišla na tento príbeh?“ • „Ako táto žena dosiahla úspech?“ (Rýchlo prejdite každú skupinu. Snažte sa to obmedziť na 3-4 minút.) 5. fáza – Reflexia misie 5 – Video s reflexiou: 1. Urobte: Ukážte skupine záverečné video s reflexiou. 2. Opýtajte sa: • „Čo sa ľudia môžu prostredníctvom tohto hľadania pokladu dozvedieť o posilnení postavenia žien?“	Tipy: Obmedzte čas na skupinu; povzbudzujte pozitívnu spätnú väzbu. Materiál: Voliteľný projektor; podnety na reflexiu.
--	--	---

	„Čo by sa ľuďom najviac páčilo na hľadaní pokladu, ako sme robili dnes?“ (Rýchlo prejdite každú skupinu. Snažte sa to obmedziť na 3-4 minút.)		
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3-5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Našou dnešnou odmenou je toto nové povedomie o tomto meste, vzájomné spoznávanie a posilnenie postavenia žien!“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. - Leták/Zdieľaný odkaz s fotografiami/videami z hľadania pokladu - Zoznam pamiatok v meste súvisiacich s posilnením postavenia žien 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim citátom od Michelle Obamová Neexistujú žiadne hranice toho, čo my, ženy, dokážeme.“	2-3 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena

Úvod do dizajnového myslenia a mapovanie empatie

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Úvod do dizajnového myslenia a mapovanie empatie Podtitul: Vnímanie zamestnávateľov ako „používateľov“ na vašej pracovnej ceste		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Predstavte dizajnové myslenie ako štruktúrovaný spôsob riešenia problémov. - Ukážte, prečo je empatia prvým krokom a ako sa to vo všeobecnosti vzťahuje na hľadanie práce. - Pomôžte účastníkom zamyslieť sa nad zamestnávateľmi ako nad ľuďmi s potrebami, hodnotami a výzvami. - Pripravte účastníkov na ďalšiu aktivitu (Posilnenie postavenia žien prostredníctvom dizajnového myslenia, storytellingu a sociálneho podnikania). Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať dizajnové myslenie ako štruktúrovaný, na človeka zameraný prístup k riešeniu problémov.	Zameranie: Dizajnové myslenie a mapovanie empatie pre príležitosti na zame... ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Energizér ▾ Typ zručností podľa (ESCO): Design thinking, Prepare for Job Interview, Show Empathy, Solving Problems Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: - Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých - Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých - Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Min. – max. počet účastníkov: 2+ Trvanie: 53 – 66 minút	

- **Porozumenie:** Pochopiť 5 fáz dizajnového myslenia (empatia, definovanie, myšlienka, prototyp, testovanie).
- **Aplikácia:** Identifikovať základné spôsoby, ako možno dizajnové myslenie aplikovať na kontexty súvisiace s zamestnateľnosťou a kariérou.

• **Zručnosti:**

- **Pozorovanie:** Všimnite si kľúčové prvky perspektív používateľov pomocou mapovania empatie (myslieť, cítiť, hovoriť, robiť).
- **Skúmanie:** Spoločne preskúmajte výzvy a príležitosti prostredníctvom aktivít zameraných na mapovanie empatie.
- **Asistovaná prax:** Vytvorte jednoduchú mapu empatie založenú na fiktívnej alebo neosobnej persone s pomocou facilitátora.

• **Postoje:**

- **Uvedomenie:** Uvedomiť si dôležitosť empatie a myslenia zameraného na používateľa pri inkluzívnom riešení problémov.
- **Zváženie:** Prejavte otvorenosť voči pochopeniu rôznych perspektív zamestnávateľov a pracovných kultúr.
- **Imitácia:** Preukazujte konštruktívne riešenie problémov a empatické správanie.

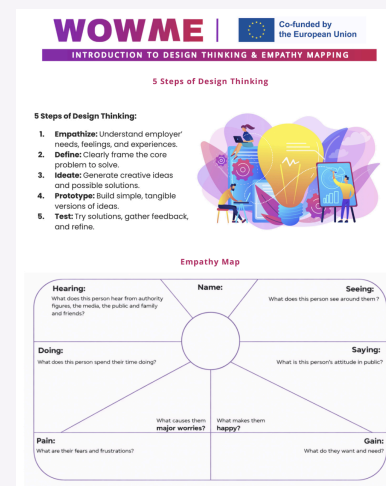
Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

• **Potrebné materiály:**

- **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón) **/pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
- **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
- **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
- **Úvod do digitálneho/tlačeného dizajnového myslenia a mapa empatie**

- **PDF** Module 4 – Introduction to Design Thinking & Empathy ...
- **PDF** Module 4 – Introduction to Design Thinking & Empathy ...



• **Voliteľné materiály:**

- Mentimeter pre Energizer ([Mentimeter](#))

- Projektor na vizuálne efekty
- Materiál na výrobu prototypov (papier, flipcharty, nožnice, fixky)
- Časovač
- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry

- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**

- Stoličky a stoly usporiadané pre cielené mapovanie empatie
- **Online:** Pripravte si workshopy na platforme Zoom/online videohovory

- **Ďalšie predpoklady:**

- **Školitelia sú oboznámení s dizajnovým myslením:**

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

Pokyny pre aktivitu

Téma: Úvod do dizajnového myslenia – vnímanie zamestnávateľov ako „používateľov“ na vašej pracovnej ceste

Cieľ / Očakávaný výsledok:

- Účastníci rozumejú základom dizajnového myslenia.
- Účastníci si uvedomujú, prečo je empatia základom riešenia problémov.
- Účastníci začínajú meniť perspektívu a vnímať zamestnávateľov ako ľudí s potrebami, starosťami a cieľmi.
- Účastníci sú pripravení na ďalšiu aktivitu: Mapovanie osoby zamestnávateľa.

Výhody:

- Podporuje myslenie zamerané na používateľa pri hľadaní práce.
- Buduje povedomie o tom, že aj zamestnávatelia majú hodnoty a výzvy.
- Pripravuje pôdu pre hlbšie mapovanie empatie v ďalšom sedení.

Krok	Pokyny pre školiteľov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Povedz: „Vitajte! Dnes sa budeme venovať dizajnovému mysleniu – spôsobu riešenia problémov, ktorý začína u ľudí. Pre nás to znamená začať u zamestnávateľov.“ 2. Opýtajte sa: „Aké je jedno slovo, ktoré si ľudia často spájajú so zamestnávateľmi?“ Voliteľné: Zbierajte lepiace papieriky na flipcharte alebo mentimetri. 3. Urobte – Rýchly energizér: „Obráňte sa na svojho suseda a podel'te sa o jednu pozitívnu skúsenosť, ktorú by niekto mohol mať so zamestnávateľom.“	1 – 3 minúty	Cieľ: Zahrejte sa, povrchné prezrite predpoklady o zamestnávateľoch, nastavte pozitívny tón. Tipy: Nech je to ľahké a inkluzívne. Podporujte otvorené zdieľanie bez odsudzovania. Materiál: Lepiace papieriky, fixky, flipchart. Voliteľné: Mentimeter

2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie

1. Nastavenie: Predstavte 5 fáz dizajnového myslenia.

2. Povedz: „Dizajnérske myslenie má 5 krokov: Vcítiť sa, Definovať, Vytvoriť nápad, Vytvoriť prototyp a Testovať. V tejto aktivite sa zameriavame na prvý – empatiu.“

2. Nastavenie: Ukážte jednoduchý diagram 5 fáz. Stručne vysvetlite na príklade (napr. návrh programu odbornej prípravy pre ženy vracajúce sa do práce).



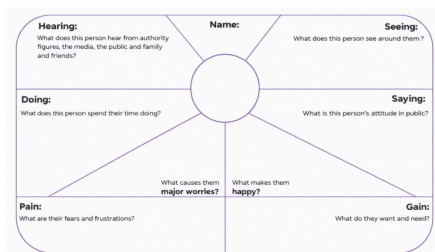
5 Steps of Design Thinking

5 Steps of Design Thinking:

1. **Empathize:** Understand employer's 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. Povedz: Dizajnové myslenie je proces navrhovania riešení, ktoré spĺňajú skutočné ľudské potreby. Má 5 fáz. Tieto fázy sa nie vždy vykonávajú v rovnakom poradí:

1. **Vcítiť sa:** → „Namiesto toho, aby sme sa spoliehali na predpoklady, snažíme sa skutočne pochopiť ľudí, pre ktorých navrhujeme.“
 - **Zdieľajte príklad:** „Francúzska mimovládna organizácia chcela priniesť čistú vodu ženám v Afrike. Najprv predpokladali, že hlavným problémom

3–4
minúty

Ciel': Predstavte 5 fáz dizajnového myslenia pomocou jednoduchých a zrozumiteľných príkladov; zdôraznite empatiu ako základ.

Tipy: Používajte príklady súvisiace s prácou (napr. prijímanie do zamestnania), aby si účastníci prepojili teóriu s vlastným životom.

Materiál:

PDF Module 4 - Introducti...

PDF Module 4 - Introducti...



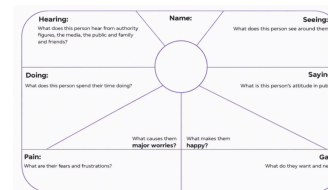
5 Steps of Design Thinking

5 Steps of Design Thinking:

1. **Empathize:** Understand employer's 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.



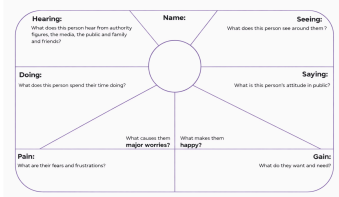
Empathy Map



Voliteľné:

	je zdravie. Po vypočutí a pozorovaní si však uvedomili, že zber vody je aj spoločenskou udalosťou. Akékoľvek riešenie muselo rešpektovať tento kontext.” „Empatia znamená klásť si široké otázky. Čo ľudia počujú, vidia, robia a hovoria? Čo ich znepokojuje? Čo ich robí šťastnými?” 2. Definovať: → Na základe poznatkov z empatie jasne definujeme problém. Príklad: Namiesto „ľudia potrebujú vodu“ sa problém stáva „ženy potrebujú čistú vodu a na zachovanie svojich komunitných stretnutí”. - Pri hľadaní práce namiesto toho, aby niekto definoval problém ako „Potrebujem prácu“, ho ľudia môžu definovať ako „Zamestnávateľia potrebujú spoľahlivých pracovníkov, ktorí zodpovedajú ich hodnotám”. 3. Nápad: → Preberte čo najviac nápadov bez odsudzovania. - Príklad: Ak je problémom „zamestnávateľia chcú inkluzívne pracoviská“, nápady by mohli zahŕňať flexibilný pracovný čas, mentorstvo alebo rozprávanie príbehov o rozmanitosti. 4. Prototyp: → Vytvorte malú, lacnú verziu nápadu. Prototyp je vždy potrebné otestovať v 5. fáze. Je bežné, že bude prebiehať niekoľko kôl prototypovania. - Príklad: Rýchly náčrt, hranie rolí z pohovoru alebo návrh životopisu s rôznymi tónmi. - Cieľom je rýchlo zhmotniť nápady. 5. Test → Vyskúšajte prototyp so skutočnými ľuďmi, získajte spätnú väzbu a vylepšite sa. - Príklad: Ukážte návrh životopisu zamestnávateľovi alebo mentorovi a opýtajte sa: „Čo vám vyhovuje? Čo nie?” „Testovanie je o učení, nie o dokazovaní, že predpoklad je správny.”	■ Úvod do dizajnového myslenia: Design Thinking - Interaction Design Foundation ■ Mapovanie empatie: Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking - Sarah Gibbons (Nielsen Norman Group)
--	---	---

3 Check-in	1. Povedz: „Dáva táto myšlienka začať s empatiou zmysel?“ 2. Opýtajte sa: „Aký je príklad, kedy skutočné pochopenie niekoho môže pomôcť vyriešiť problém?“ 3. Nastavenie: Požiadajte 2–3 dobrovoľníkov, aby sa rýchlo podelili.	1–2 minúty	Ciel: Uistite sa, že účastníci chápu hodnotu empatie; povzbudzujte k nadväzovaniu osobných kontaktov. Tipy: Odpovede píšite stručne, aby ste zostali stihnúť.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	1. Povedz: „Teraz si precvičíme prvú fázu: Vcítíme sa do človeka, ktorý hľadá prácu, a vytvoríme mapu empatie.“ 2. Nastavenie: • Prezenčne: Rozdeľte účastníkov do skupín po 2–3. • Online: Pripravte si miestnosti na skupinovú prácu pre tímy. 3. Vysvetlite rozloženie mapy empatie: „Predstavte si človeka, ktorý hľadá konkrétnu prácu. Do ktorej spoločnosti sa uchádza o zamestnanie? Kto by s ním mohol potenciálne urobiť pohovor?“ 3. Povedz: „Prosím, urobte si Skúmanie o spoločnosti a osobe, ktorá bude s týmto uchádzačom o zamestnanie robiť pohovor. Pokúste sa odpovedať na všetky otázky.“ 1. Vypočutie: Čo tento zamestnávateľ počuje od kolegov, priemyslu, médií, zamestnancov alebo svojej siete kontaktov? 2. Videnie: Čo vidia na svojom pracovisku, na trhu alebo u konkurencie? Čo vidia v životopisoch kandidátov? 3. Hovorenie: Čo hovoria verejne (v pohovoroch, pracovných inzerátoch, príspevkoch na LinkedIn)? Aký je ich tón? 4. Robenie: Čomu sa venujú v práci? Náborom, riadením, riešením problémov? Aké sú ich záľuby (napr. na Facebookovom profile)	30 – 32 minút	Ciel: Budujte empatiu zamestnávateľov skúmaním a mapovaním toho, čo zamestnávateľa vidia, počujú, hovoria, robia, čoho sa obávajú a čoho si cenia. Tipy: Prejdite sa po miestnosti a klad'te účastníkom usmerňujúce otázky („Čo by mohli uverejniť na LinkedIn?", „Aké hodnoty vidíte v ich komunikácii?", „Aké obavy by mohli mať ohľadom nových zamestnancov?“). Podporte kreativitu pri prezentovaní máp (kresba, hranie rolí, myšlienková mapa).

	5. Bolesť: Aké sú ich najväčšie obavy a frustrácie pri prijímaní do zamestnania (napr. nespôľahlivosť, zlá vhodnosť, vysoké náklady)? 6. Zisk: Čo skutočne chcú od zamestnanca (zručnosti, prístup, hodnoty)? Čo im prináša pocit šťastia a istoty pri ich rozhodnutí o prijatí do zamestnania? Akým hodnotám veria? Nemôžeme sa ich priamo pýtať, ale skúsme pozorovať čo najobjektívnejšie a nerobme si príliš veľa predpokladov.“ 4. Pokyn: „Teraz máte približne pol hodiny na vytvorenie mapy empatie zamestnávateľa. Prosím, pomôžte si navzájom s výskumom. Všetky skupiny môžu prezentovať v ľubovoľnom formáte, ktorý chcete: kresbou, rozprávaním o svojom profile, myšlienkovou mapou, rozhovorom alebo iným kreatívnym spôsobom. Neváhajte a vyberte si, čo je pre vašu skupinu najinšpiratívnejšie.“ Neváhajte a použite na to nástroj umelej inteligencie, ako napríklad Gemini, ChatGPT alebo nástroj podľa vlastného výberu.“ (Účastníci majú 30 minút na preskúmanie profilov svojich zamestnávateľov.)		Materiál: PDF Module 4 – Introducti... Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping Empathy Map  notebooky/telefóny na výskum, materiál o fázach dizajnového myslenia, fixky/papier.
5 Reflexia	1. Povedz: „Teraz si vypočujme názory každej skupiny. Venujte, prosím, približne 5 minút prezentácii mapy empatie pre osobu zamestnávateľa, ktorú si vaša skupina vybrala.“ 2. Nastavenie: - Každá skupina prezentuje svoju mapu empatie. - Celková reflexia by mala trvať 15 – 20 minút (čas upravte pre každú skupinu v závislosti od jej veľkosti). Po každom sa opýtajte: „Čo sa môže niekto z tejto aktivity o zamestnávateľovi naučiť?“	15–20 minút	Cieľ: Študenti sa zamýšľajú nad tým, ako im aktivita zameraná na archetyp osobnosti pomohla pochopiť ich vlastné silné stránky pri uchádzaní sa o zamestnanie. Tipy: Pochopiť efektívnosť aktivity.

	„Ako môže empatia zmeniť spôsob, akým ľudia vnímajú zamestnávateľa, o ktorého sa chcú uchádzať o zamestnanie?“ „Mohlo by to ovplyvniť, ako sa niekto pripraví na budúci pracovný pohovor?“		Materiál: Hodnotiaci formulár (buď z Google Docs, alebo vytlačený)
6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3-5 minút	Ciel: Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF

7 Odmeny a zdroje	1. Povedz: „Teraz máte nástroj, ktorý používajú profesionálni inovátori na celom svete...” 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Materiál k dizajnovému mysleniu:  Module 4 – Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping – Em... • Bezplatné posúdenie žiadosti o zamestnanie • Bezplatná kontrola profilu zamestnávateľa (napr. LinkedIn) 3. Ukončíte citátom. Povedzte: <i>Chcel by som sa podeliť o tento citát od spisovateľa Mohsin Hamid „Empatia je o hľadani ozvien inej osoby v sebe.”</i>	2–3 minúty	Cieľ: Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena (napr.  Module 4 – Introductio...
--------------------------	---	---------------	---

Posilnenie postavenia žien prostredníctvom dizajnového myslenia, storytellingu a sociálneho podnikania

Prehľad aktivít

Názov aktivity: Posilnenie postavenia žien prostredníctvom dizajnového myslenia, storytellingu a sociálneho podnikania Podtitul: Od profilov zamestnávateľov až po žiadosti o zamestnanie a prezentácie na mieru		Kurzy na platforme ICARUS AI
Pedagogické aspekty	Logistika a príprava	
Ciele a prehľad aktivity: - Využite poznatky z máp empatie zamestnávateľov (Úvod do dizajnového myslenia a mapovanie empatie) prispôbiť žiadosti o zamestnanie a pohovory. - Podporte účastníkov v prepojení osobných silných stránok a príbehov s potrebami zamestnávateľa. - Precvičujte si rozprávanie príbehov a krátke prezentácie, ktoré sa zaoberajú „problémami“ a „ziskami“ zamestnávateľa. Výsledky vzdelávania: Znalosti: Povedomie: Rozpoznať, ako potreby, motivácie a výzvy zamestnávateľov ovplyvňujú rozhodnutia o žiadostiach.	Zameranie: Dizajnové myslenie a mapovanie empatie pre príležitosti na zame... ▾ Vzdelávacia metóda: Neformálna aktivita (neformálne vzdelávanie) ▾ Typ aktivity: Hlavná aktivita ▾ Typ zručností podľa (ESCO): Design thinking, Communication, Self-management skills and competences, Tell a story Primárna cieľová skupina: Ženy, ktoré sa vracajú na trh práce, najmä tie, ktoré čelia znevýhodneniu alebo majú obmedzené príležitosti Sekundárne cieľové skupiny: - Účastníci neformálneho vzdelávania dospelých - Členovia organizácií neformálneho vzdelávania dospelých - Školitelia v neformálnom vzdelávaní dospelých Min. – max. počet účastníkov: 2+	

- **Porozumenie:** Pochopiť, ako prispôbiť životopisy, motivačné listy a prezentácie tak, aby odrážali očakávania a hodnoty zamestnávateľa.
- **Aplikácia:** Využite poznatky z máp empatie zamestnávateľov na prepojenie osobných silných stránok a príbehov s „bolestami“ a „ziskami“ zamestnávateľa.
- **Zručnosti:**
 - **Pozorovanie:** Všimajte si potreby, očakávania a výzvy zamestnávateľov pomocou máp empatie.
 - **Skúmanie:** Preskúmať spôsoby, ako prepojiť osobné príbehy a silné stránky s „problémami“ a „ziskami“ zamestnávateľa.
 - **Asistovaná prax:** Vypracujte a precvičte si prispôbenú úvodnú prezentáciu alebo aplikačný príbeh s podporou facilitátora.
- **Postoje:**
 - **Uvedomenie:** Uvedomiť si, že osobné silné stránky a skúsenosti sa dajú premeniť na hodnotu pre zamestnávateľov.
 - **Zváženie:** Pri formovaní osobných príbehov a žiadostí o zamestnanie zohľadnite perspektívy, očakávania a hodnoty zamestnávateľa.
 - **Imitácia:** Preukázať sebavedomé, štruktúrované a empatické komunikačné správanie modelované počas

Trvanie: 40 – 55 minút

Forma realizácie: **Prezenčne** **Online**

Príprava lekcie:

- **Potrebné materiály:**
 - **Digitálne zariadenie** (notebook, tablet, telefón)/**pero a papier pre každého účastníka** (odporúčané na zapisovanie poznámok)
 - **Odmena** (Navrhnuté v **7 Odmeny a zdroje každej aktivity**)
 - **Hodnotiaci formulár** ([Google Forms](#)/[Word](#)/[PDF](#))
 - **Štruktúra rozprávania príbehov v digitálnej/tlačenej forme a mapa empatie**

■ **WOW-ME Pracovný list:**

PDF Module 4 – Empowering Women through Design Thinkin...

Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and Social Entrepreneurship	
Storytelling Structure	
Empowering Step	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 won 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 the European Service for the Modernisation of Education (SME) neither the European Union nor the European Service for the Modernisation of Education (SME) can be held responsible for them.

- **Empatia Mapa** ([Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping](#))

príkladov a precvičovania s rovesníkmi.



- **Voliteľné materiály:**

- Projektor na vizuálne efekty
- Mentimeter
- Materiál na výrobu prototypov (papier, flipcharty, nožnice, fixky)
- Časovač
- Upokojujúca hudba na pozadí pre vytvorenie reflexívnej atmosféry
- Jednoduché príklady rozprávania príbehov
- Kontrolný zoznam spätnej väzby od kolegov
- Materiál:
 - Úvod do dizajnového myslenia: [Design Thinking - Interaction Design Foundation](#)
 - Mapovanie empatie: [Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking - Sarah Gibbons \(Nielsen Norman Group\)](#)
 - [ABOUT STORYTELLING HANDBOOK FOR NGOS CAPACITY BUILDING - FEC](#)

- **Usporiadanie a vybavenie miestnosti:**

- Prístupnosť
- Stoličky a stoly usporiadané pre sústredenú prácu

Pokyny pre aktivitu

Téma: Posilnenie postavenia žien prostredníctvom dizajnového myslenia, storytellingu a sociálneho podnikania – od person zamestnávateľov až po žiadosti o zamestnanie a prezentácie na mieru

Ciel' / Očakávaný výsledok:

- Účastníci si vytvoria osobný príbeh o svojich silných stránkach a výzvach.
- Budú si precvičovať prednesenie krátkej prezentácie.
- Prepoja rozprávanie príbehov so zamestnateľnosťou a sociálnym podnikaním.

Výhody:

- Zvyšuje sebavedomie pri sebaaprezentácii.
- Poskytuje jasnú štruktúru pre rozprávanie profesionálnych príbehov.
- Podporuje vzájomnú podporu a spätnú väzbu v bezpečnom prostredí.

Krok	Pokyny pre školiteľ'ov	Čas	Poznámky a tipy
1 Check-in a mini-energizér	1. Povedz: „Vitajte! Teraz preskúmame rozprávanie príbehov v spojení s empatickou fázou dizajnového myslenia ako nástroje pre vašu kariéru. Príbehy pomáhajú zamestnávateľom a zákazníkom spojiť sa s tým, kým ste.“ 2. Opýtajte sa: „Aké jedno slovo by opisovalo, ako by väčšina ľudí chcela, aby ich ich budúci zamestnávateľ vnímal profesionálne?(Rýchlo sa prechádzajte.) 3. Voliteľ'né: Na zdieľanie opísaných prídavných mien použite Mentimeter alebo chat (online).	1–3 minúty	Ciel': Pomáha účastníkom začať premýšľať o sebaobrazu. Tón: L'ahký, inkluzívny tón. Materiál (voliteľ'né): Použite mentimeter
2 Teória hlavnej aktivity/ Pozadie	1. Povedz: „Rozprávanie príbehov je v podnikaní a na pohovoroch silné, pretože vďaka nemu sú správy zapamätateľné. Dobrý príbeh obsahuje: výzvu, zlomový bod a výsledok.“ 2. Vytvorte pracovný list a príklady príbehov: Nastavenie pracovného hárka na projektore/zdieľanie online/alebo distribúcia ako leták:  Module 4 – Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, a...	3–4 minúty	Ciel': Pred začatím účastníci poskytnite jasný model. Tipy: Uved'te príklady relevantné pre

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. Príklad 1 – Zmena kariéry: Povedzme:

„Pozrime sa na náš pracovný list. Toto je príklad osobného rastu:

- Keď som nastúpil do svojej prvej práce, mal som strach z verejného vystupovania (**výzva**).
- Ten/Tá/To **bod zlomu** prišlo to, keď som sa pridol do debatného klubu v práci, aj keď som bol nervózny.
- Postupom času som získal sebavedomie a dokonca som viedol prezentáciu pre 50 kolegov (**výsledok**).
- Ten/Tá/To **zručnosti** Naučil som sa, že zahŕňajú sebavedomie, verejné vystupovanie a komunikáciu.“

4. Ďalšie príklady (voliteľné): Ak to čas dovolí, uveďte viac príkladov.

Príklad 2 – Zmena kariéry:

„Kedysi som pracovala vo financiách, ale cítila som sa od ľudí odtrhnutá (výzva). Zlomovým bodom bolo dobrovoľníctvo na workshope pre podnikanie žien, kde som si uvedomila, ako veľmi milujem podporovať ostatných. Zmenila som kariéru a stala sa školiteľkou (výsledok). Hodnotou, ktorú prinášam, je empatia a povzbudenie.“

Príklad 3 – Prekonanie predsudkov:

zamestnateľnosť alebo podnikanie.

Materiál: Pracovný list
WOW-ME:

PDF Module 4 – Empoweri...

WOWME
Women on Work Market
Maximising Empowerment

Co-funded by
the European Union

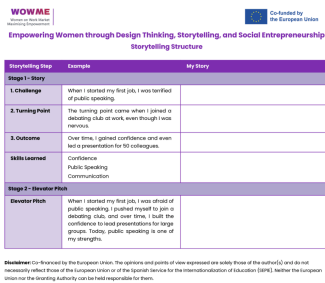
Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and Social Entrepreneurship

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.

	„Ako mladú ženu v strojárstve ma spočiatku nebrali vážne (výzva). Zlom nastal, keď som predstavila projekt, na ktorom som neúnavne pracovala, a ten získal najvyššie uznanie. Výsledkom bol rešpekt mojich kolegov a naučila som sa, že vytrvalosť a príprava sa vždy vyplácajú.“ 3. Príprava: Stručne vysvetlite výškový tón: „Je to 1-2 minútové zhrnutie toho, kto je niekto, čo robí a aké sú jeho ciele.“		
3 Check-in	1. Povedz: „Dáva táto štruktúra zmysel? Spomeňte si na jednu výzvu, s ktorou sa ľudia v práci často stretávajú a ktorá môže formovať ich podstatu. Nemusí to byť dramatické. Môže to byť osvojenie si nejakej zručnosti, prekonanie pochybností o sebe alebo vyvažovanie povinností.“ 2. Nastavenie Požiadajte 1 – 2 účastníkov, aby uviedli rýchly príklad. Ak je ticho, uveďte ďalší príklad.	1-3 minúty	Cieľ: Podporuje zapojenie pred prechodom k písaniu.
4 Skúsenosť z hlavnej aktivity	Fáza 1 – Osobný príbeh (5 – 10 minút) 1. Povedz: „Teraz si vytvorme vlastné osobné príbehy. Zamerajte sa na JEDNU výzvu, na to, ako ste ju prekonali a čo to o vás vypovedá. Použite štyri body uvedené v pracovnom hárku.“ 2. Účastníci vyplnia pracovné listy: Dajte účastníkom 5 – 10 minút na vyplnenie pracovných listov. Fáza 2 – Prezentácia pre zamestnávateľa (10 minút) 1. Nastavenie: Teraz opäť rozdeľte účastníkov do skupín po 2. Online: Rozdeľte účastníkov do menších miestností. 2. Povedz: „Spomeňme si na profily zamestnávateľských person, ktoré sme vytvorili v našej poslednej aktivite. Venujte pár minút premýšľaniu o persone zamestnávateľa vo vašom odbore.“ 3. Pokyn: „Teraz, prosím, vytvorte krátku prezentáciu s použitím vášho príbehu a majte na pamäti, aká je persona zamestnávateľa. Pomôžte si navzájom vylepšiť prezentácie, ak sa zaseknete.“	25 – 30 minút	Cieľ: Študenti chápu, že sú schopní prekonať výzvy a premeniť ich na príležitosti. Tipy: Udržujte povzbudzujúcu atmosféru a ponúknite účastníkom pomoc, ak sa zdajú byť v úzkych. Materiál: Pracovný list WOW-ME:  Module 4 - Empoweri...

	Ak sú k dispozícii ďalšie priestory/miestnosti, povzbudte účastníkov, aby sa rozptýlili a pomáhali si navzájom pracovať na ihriskách, kde sa cítia najpohodľnejšie. 4. Vytvorenie prezentácií vo výťahu: Účastníci vytvárajú svoje krátke prezentácie 15 – 20 minút.		
5 Reflexia	1. Povedz: „Teraz sa zamyslime nad touto aktivitou bez toho, aby sme sa so skupinou museli podeliť o naše vlastné osobné skúsenosti.“ 2. Opýtajte sa: „Čo si ľudia môžu odniesť z prekonania výzvy? Ako môžu aplikovať rozprávanie príbehov do svojej krátkej prezentácie?“ „Čo sa ľudia môžu naučiť zosúladením svojho príbehu s personou zamestnávateľa?“ 3. Dajte všetkým účastníkom možnosť dobrovoľne sa zamyslieť a podeliť sa o svoje názory.	5–7 minút	Ciel: Žiaci sa podelia o to, ako im môže proces tejto aktivity pomôcť pri žiadostiach o zamestnanie. Tipy: Dodržujte čas a pripomeňte dvojiciam, aby sa po 2 minútach vymenili. Dbajte na to, aby sa reflexia nestala osobnou.

6 Hodnotenie	1. Povedz: „Predtým, ako skončíme, venujte prosím chvíľku zhodnoteniu tejto aktivity zodpovedaním niekoľkých krátkych otázok... Áno alebo Nie. Odpovede zostanú anonymné.“ 2. Rozdajte hodnotiaci formulár (papierové alebo digitálne, Google Forms alebo Word). 3. Účastníci odpovedajú na nasledujúce otázky (prečítajte si, ak je to potrebné): „1. Naučil/a si sa niečo nové? 2. Bola táto aktivita pre teba transformačná? 3. Boli informácie zrozumiteľné? 4. Podporuje to tvoje poslanie? Cítiš sa posilnený/posilnená? 5. Pomôžu ti tieto znalosti alebo zručnosti v živote? 6. Páčila sa ti aktivita? 7. Bola tvoja otázka zodpovedaná?“	3–5 minút	Ciel': Účastníci reflektujú dopad aktivity jednoduchým a nenáročným spôsobom. Tipy: Dokumenty Google prístupné prostredníctvom zariadení sú ideálne, pretože umožňujú automatizované vyhodnocovanie výsledkov. Materiál: Hodnotiaci formulár Online: Google Forms alebo Vytlačené: Word/PDF
7 Odmeny a zdroje	1.Povedz: „Teraz máte osobný príbeh a úvodnú prezentáciu. To vám môže pomôcť pri prezentovaní sa v profesionálnom prostredí.“ 2. Ponuka odmeny: Na konci aktivity, prosím, poskytnite účastníkom odmenu. Neváhajte tieto nápady upraviť podľa záujmov a možností vašej organizácie. • Šablóna na spresnenie prezentácií • Bezplatné konzultácie životopisov • Odkaz na príručku rozprávania príbehov 3. Ukončíte citátom. Povedzte: „Túto aktivitu by som rád ukončil nasledujúcim názvom knihy, ktorú Stephen R. Covey “čo je kniha o rozvíjaní empatie a počúvaní druhých: Najprv sa snažte pochopiť, potom byť pochopení.“.	2–3 minúty	Ciel': Ukončíte pozitívnym posilnením. Materiál: Odmena