

Mezinárodní příručka o metodách profesní orientace

PRO SKUPINOVÁ ŠKOLENÍ

Řízení projektu:

Karin Steiner (abif, Rakousko)

Autoři (abif, Rakousko):

Brigitte Mosberger, Karin Steiner, Franziska Haydn, Cornelia Jakesch, Eva Leuprecht, Andrea Angermann, Julia Zdrahal-Urbánek, Eva-Maria Denkmayr, Marie Jelenko, Clara Fritsch

Autoři (Itinéraires Formation, Francie):

Vincent Joséph, Sabrina Abiad

Revize:

Alfred Fellingner-Fritz, Monira Kerler, Andrea Poschalko

Copyright:

Abif – Poradenství v oboru analýz a interdisciplinární výzkum
Einwanggasse 12/5, 1140 Vídeň, www.abif.at
1.vydání, červen 2012

Financováno z programu EU Leonardo da Vinci, který je spolufinancován a podporován společností AMS Rakousko, oddělením pro průzkum trhu a kariérní informace a spolkovým ministerstvem hospodářství a práce
Treustraße 35-43, 1220 Vídeň, www.ams.at

Tento projekt byl realizován za finanční podpory Evropské unie. Za obsah sdělení odpovídá výlučně autorka/autor. Sdělení nerepresentují názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.

© Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, Praha 2013



Program
celoživotního
učení



Mezinárodní příručka o metodách profesní orientace

PRO SKUPINOVÁ ŠKOLENÍ

Obsah



Úvod	11
------	----



1 Metody	13
----------	----

1.1 Očekávání, vzájemné poznávání	13
-----------------------------------	----

1.1.1 Úvod do profesní orientace – cíle a očekávání	13
---	----

1.1.2 Začínáme s profesní orientací	14
-------------------------------------	----

1.1.3 Vypracování pravidel skupiny	14
------------------------------------	----

1.1.4 Rozdíly a podobnosti	16
----------------------------	----

1.1.5 V pohybu	17
----------------	----

1.1.6 Hra s prioritami	18
------------------------	----

1.1.7 Smlouva o školení	19
-------------------------	----

1.1.8 Vizitky s tématy	20
------------------------	----

1.1.9 Kartičky s příběhem	21
---------------------------	----

1.2 Orientace, změna pohledu, aktivace a motivace	22
---	----

1.2.1 Síto pro volbu povolání – První úroveň: Oblasti zájmu – – Jaké jsou moje preference	22
--	----

1.2.2 Jeniček a Mařenka	23
-------------------------	----

1.2.3 Mé nejdůležitější hodnoty	24
---------------------------------	----

1.2.4 Povolání, která se pro mě hodí	25
--------------------------------------	----

1.2.5 Populární seriály	26
-------------------------	----

1.2.6 Slon	27
------------	----

1.2.7 Diagnóza situace volby povolání	28
---------------------------------------	----

1.2.8 Úsilí získat profesi podle vlastního zájmu	29
--	----

1.2.9 Moje blízká a vzdálená budoucnost	30
---	----

1.2.10 Časový koláč	31
---------------------	----

1.2.11 Povolání mých rodičů	32
-----------------------------	----

1.2.12 Rodokmen povolání	33
--------------------------	----

1.2.13 Mé sny	34
---------------	----

1.2.14 Poučení z chyb	35
-----------------------	----

1.2.15 Koláž povolání	36
-----------------------	----

1.2.16 Fotografický jazyk (komunikace prostřednictvím obrázků)	38
--	----

1.2.17 Můj kapitál zkušeností	39
-------------------------------	----

1.2.18 Ženská a mužská povolání	40
---------------------------------	----

1.2.19 Co dělat bez pracovní zkušenosti? Začít s vlastním projektem!	41
--	----

1.2.20 Vytváření scénářů	42
--------------------------	----

1.2.21 Finální scénář	44
-----------------------	----



Obsah

1.3	Zvládání překážek, konfliktů, frustrace a rezignace, metody posílení vlastní odpovědnosti skupiny i jednotlivých účastníků	45
1.3.1	Překážky na cestě k povolání	45
1.3.2	Trénink řešení konfliktů	45
1.3.3	Smlouva se sebou samým	46
1.3.4	Seznam výhod a nevýhod	47
1.3.5	Ledovec na obzoru	48
1.3.6	Krabička první pomoci	49
1.3.7	Burza hodnot	50
1.4	Profesní informace, práce s informacemi, orientace na trhu práce	52
1.4.1	100 (200 nebo 300) nových pracovních míst a podnikatelských nápadů	52
1.4.2	Průzkum při hledání povolání	53
1.4.3	Aktivační výstava	54
1.4.4	Alternativy k vysněnému povolání	55
1.4.5	Kvalifikační předpoklady požadované na pracovním trhu	56
1.4.6	Síto volby povolání: Předběžné cvičení I – Profesní požadavky	57
1.4.7	Síto volby povolání: Předběžné cvičení II – Interview s lidmi z praxe	58
1.4.8	Zeptejte se odborníka	59
1.4.9	Den v životě studenta nebo někoho s mým vysněným povoláním	60
1.4.10	Zahrát si na kariérového poradce	61
1.4.11	Mé ideální pracovní prostředí	63
1.4.12	Mé zájmy	64
1.4.13	Pan prezident hledá bodyguarda	65
1.4.14	Předsudky vůči povoláním	66
1.4.15	Salát z povolání – Poznávání profesních oblastí	66
1.4.16	Práce s texty	68
1.5	Analýza potenciálu	69
1.5.1	Síto volby povolání – Druhá úroveň: Oblasti schopností – Jaké jsou moje dovednosti?	69
1.5.2	Mé portfolio	70
1.5.3	Začínám to chápat	70
1.5.4	Mé vzdělávací zkušenosti	72
1.5.5	Analýza potenciálu: "Jaké talenty ve mně dřímou"	74
1.5.6	Sebechvála	75

Obsah

1.5.7	Týdenní plán	76
1.5.8	Klíč k úspěchu leží ve mně	77
1.5.9	Mé činnosti a jejich hodnocení	78
1.5.10	Analýza předchozích pracovních zkušeností	79
1.6	Možnosti vzdělání a volby povolání	81
1.6.1	Síto volby povolání – Třetí úroveň: Pracovní podmínky – – Kdy, kde a s čím bych chtěl/a pracovat	81
1.6.2	Kniha úspěchů – Smlouva se sebou samým	82
1.6.3	Cestovní mapa k povolání	83
1.6.4	Pro a proti	84
1.6.5	Genderově podmíněné priority?	85
1.6.6	Pes nebo vlk	86
1.6.7	Má profesní identita	87
1.6.8	Hledání práce jako projekt	88
1.7	Rozvoj sociálních dovedností	89
1.7.1	Vernisáž	89
1.7.2	Umění dobře naslouchat	90
1.7.3	Tříminutový odborný projev	91
1.7.4	Cvičení s hodnocením ostatních	92
1.7.5	Hádka o pomeranč	93
1.7.6	Být středem pozornosti	94
1.8.	Praktické školení	95
1.8.1	Návštěvy podniků	95
1.8.2	Příprava a následné zpracování pracovní stáže	96
1.8.3	Jednodenní pracovní stáž	97
1.9	Hledání práce	98
1.9.1	Simulace žádosti o zaměstnání	98
1.9.2	Motivační dopis	99
1.9.3	Co v procesu žádosti o místo neříkat	100
1.9.4	Zamítnutí žádosti – co dělat	100
1.9.5	Skrytý pracovní trh – vaše osobní kontakty	101
1.9.6	Psaní životopisu pomocí formuláře Europass-životopis (E-CV)	102
1.9.7	Shromažďování informací o zaměstnavateli	103
1.9.8	Metody hledání práce 1: V jakých typech organizací najdete určité činnosti	104



Obsah

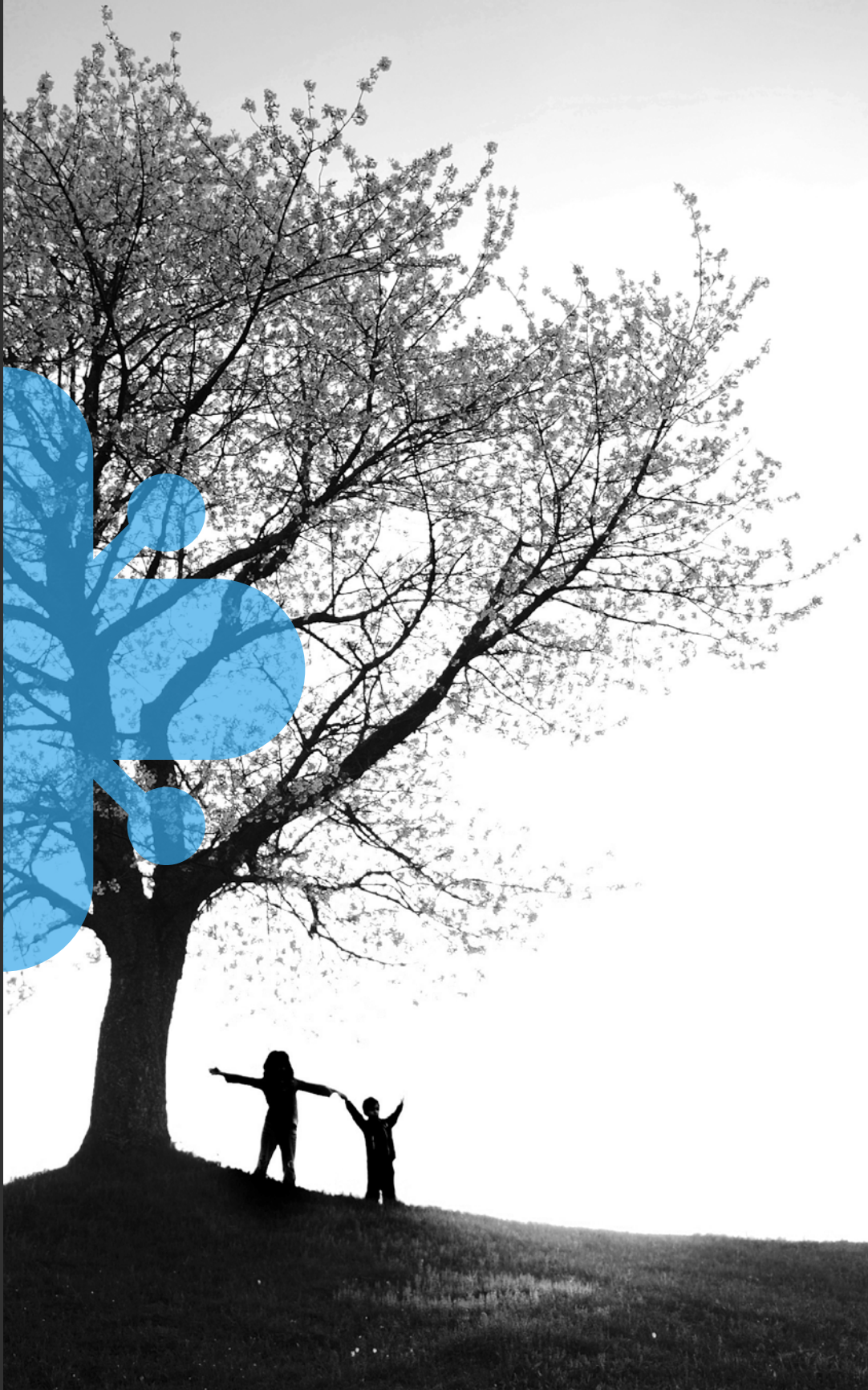
1.9.9	Metody hledání práce 2: Jak si hledáte práci?	105
1.9.10	Zábavné hledání práce	106
1.9.11	Hledání práce	107
1.9.12	Týmová žádost o práci	107
1.9.13	Zachování si odstupu – skákání do řeči	108
1.9.14	Vytváření sítí – využívání osobních kontaktů	109
1.9.15	Připravit se na pracovní pohovor	110
1.9.16	Moje žádost o zaměstnání musí být jedinečná	112
1.9.17	Moje síť	113
1.9.18	Porozumění řeči inzerátů, vypracování profilu	114
1.9.19	Nacvičování pracovních pohovorů	115
1.10	Konec kurzu	117
1.10.1	Dopis pro mne	117
1.10.2	Ryby a rybaření	118
1.10.3	Cíle a předsevzetí	119
	2 Slovník	120
	3 Pracovní materiály	125
3.1	Pracovní materiál pro část 1.1 Očekávání, vzájemné poznávání	125
3.1.1	Pracovní materiál: Vypracování pravidel skupiny	125
3.1.2	Pracovní materiál: Hra s prioritami	126
3.1.3	Pracovní materiál: Smlouva o školení	127
3.2	Pracovní materiál pro část 1.2 Orientace, nový pohled, aktivace a motivace	128
3.2.1	Pracovní materiál: Síto volby povolání – První úroveň: Oblasti zájmu – Jaké jsou moje preference?	128
3.2.2	Pracovní materiál: Jeníček a Mařenka	130
3.2.3	Pracovní materiál: Mé nejdůležitější hodnoty	133
3.2.4	Pracovní materiál: Populární seriály	139
3.2.5	Pracovní materiál: Diagnóza situace volby povolání	142
3.2.6	Pracovní materiál: Časový koláč	144
3.2.7	Pracovní materiál: Poučení z chyb	145
3.2.8	Pracovní materiál: Můj kapitál zkušeností	149

Obsah

3.3	Pracovní materiál pro část 1.3 Zvládání překážek, konfliktů, frustrace a rezignace, metody posílení vlastní odpovědnosti skupiny i jednotlivých účastníků	153
3.3.1	Pracovní materiál: Trénink řešení konfliktů	153
3.3.2	Pracovní materiál: Seznam výhod a nevýhod	155
3.3.3	Pracovní materiál: Ledovec na obzoru	156
3.3.4	Pracovní materiál: Burza hodnot	157
3.4	Pracovní materiál pro část 1.4 Profesní informace, práce s informacemi, orientace na trhu práce	158
3.4.1	Pracovní materiál: Síto volby povolání: Předběžné cvičení I – – Profesní požadavky	158
3.4.2	Pracovní materiál: Síto volby povolání: Předběžné cvičení II – – Interview s lidmi z praxe	159
3.4.3	Pracovní materiál: Mé ideální pracovní prostředí	160
3.4.4	Pracovní materiál: Pan prezident hledá bodyguarda	161
3.4.5	Pracovní materiál: Salát z povolání – Poznávání profesních oblastí	162
3.5	Pracovní materiál pro 1.5 Analýza potenciálu	163
3.5.1	Pracovní materiál: Síto volby povolání – Druhá úroveň: Oblasti schopností – – Jaké jsou mé dovednosti?	163
3.5.2	Pracovní materiál: Mé portfolio	164
3.5.3	Pracovní materiál: Mé vzdělávací zkušenosti	165
3.5.4	Pracovní materiál: Analýza potenciálu: "Jaké talenty ve mně dřímou?"	167
3.5.5	Pracovní materiál: Týdenní plán	169
3.5.6	Pracovní materiál: Mé činnosti a jejich hodnocení	171
3.5.7	Pracovní materiál: Analýza předchozích pracovních zkušeností	172
3.6	Pracovní materiál pro část 1.6 Možnosti vzdělání a volby povolání	173
3.6.1	Pracovní materiál: Síto volby povolání – Třetí úroveň: Pracovní podmínky – – Kdy, kde a s čím bych chtěl/a pracovat?	173
3.6.2	Pracovní materiál: Cestovní mapa k povolání	174
3.6.3	Pracovní materiál: Pro a proti	175
3.6.4	Pracovní materiál: Genderově podmíněné priority?	176

Obsah

3.6.5	Pracovní materiál: Má profesní identita	177
3.6.6	Pracovní materiál: Hledání práce jako projekt	180
3.7	Pracovní materiál pro 1.7 Rozvoj sociálních dovedností	182
3.7.1	Pracovní materiál: Umění dobře naslouchat	182
3.7.2	Pracovní materiál: Třímínutový odborný projev	183
3.7.3	Pracovní materiál: Cvičení v hodnocení ostatních	184
3.8	Pracovní materiál pro 1.8 Praktické školení	185
3.8.1	Pracovní materiál: Návštěvy podniků	185
3.8.2	Pracovní materiál: Příprava a následné sledování pracovní stáže	188
3.8.3	Pracovní materiál: Jednodenní pracovní stáž	192
3.9	Pracovní materiál pro část 1.9 Hledání práce	193
3.9.1	Pracovní materiál: Motivační dopis	193
3.9.2	Pracovní materiál: Co neříkat v procesu žádosti o místo	194
3.9.3	Pracovní materiál: Zamítnutí žádosti – Co můžete udělat!	195
3.9.4	Pracovní materiál: Skrytý pracovní trh – Vaše osobní kontakty	197
3.9.5	Pracovní materiál: Hledání práce	198
3.9.6	Pracovní materiál: Příprava se na pracovní pohovor	200
3.9.7	Pracovní materiál: Moje žádost o zaměstnání musí být jedinečná	202
3.9.8	Pracovní materiál: Porozumění řeči inzerátů, vypracování profilu	204
3.9.9	Pracovní materiál: Nacvičování pracovních pohovorů	207
3.10	Pracovní materiál pro 1.10 Konec kurzu	209
3.10.1	Pracovní materiál: Cíle a předsevzetí	209
	4 Bibliografie	210
	5 Elektronické zdroje	212





Úvod

Tato příručka o metodách profesní orientace je určena poradcům pro volbu vzdělání a povolání, kteří poskytují poradenství nebo skupinová školení. Obsahuje ověřené metody z databáze poradenských metod v Rakouské veřejné službě zaměstnanosti (viz www.forschungszwerk.at), zpracované institutem abif a zveřejněné rovněž ve formě příruček.

Tyto metody profesní orientace byly v rámci projektu Leonardo da Vinci NAVIGUIDE (www.naviguide.net), probíhajícího od října 2011 do září 2012, užívány v různých evropských zemích. Partneři projektu ze šesti partnerských zemí (Francie, Chorvatsko, Irsko, Rakousko, Polsko, Turecko) vybrali 102 francouzských a rakouských metod, které byly přeloženy do jazyků partnerských zemí a budou prezentovány ve formě šesti jednodenních seminářů ve všech těchto zemích.

Vybrané metody z databáze, jež budou představeny, procvičeny a společně prodiskutovány, se týkají následujících témat:

- Očekávání, vzájemné poznávání, formulace cílů
- Orientace, změna pohledu, aktivace a motivace: vstup do zaměstnání, volba povolání v závislosti na pohlaví
- Zvládání překážek, konfliktů, frustrace a rezignace, metody posílení vlastní odpovědnosti
- Možnosti vzdělávání a volby povolání
- Praktická cvičení
- Rozvoj sociálních dovedností
- Kariérní informace, práce s informacemi, orientace na pracovním trhu
- Analýza potenciálu
- Zpracování žádosti o zaměstnání a nalezení práce
- Konec kurzu: výhled a zpětná vazba

Všechny zde uvedené metody jsou k dispozici v on-line databázi na adrese www.naviguide.net, kde lze vyhledávat podle vyhledávacích kritérií, která se týkají cílové skupiny, způsobu práce, doby trvání metody, tématu, a podle klíčových slov.

Mgr. Karin Steiner

Výkonná rada abif, řízení projektu NAVIGUIDE



Metody

1.1 Očekávání, vzájemné poznávání

1.1.1 Úvod do profesní orientace – cíle a očekávání

Teoretické východisko: K vytvoření efektivní koncepce profesní orientace je nutné zjistit, co účastníci od semináře očekávají, a v průběhu celého semináře pak brát na jejich očekávání ohled. Stanovením cílů se účastníci posunou z pozice závislosti do možnosti rozhodovat sami o sobě. Migranti, kteří byli ve svých původních zemích zvyklí na výuku, v jejímž středu stojí učitel, a na to, že o obsahu výuky rozhoduje někdo jiný, tento přístup neznají a musí se ho nejprve naučit.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Vyjasnění osobních cílů a očekávání účastníků

Zdroj: Model profesní orientace kvalifikačního projektu TIO; <http://www.tioberlin.de/documents/konzept.pdf> [20. ledna 2012], upraveno autorem.

Popis metody: Každý účastník odpoví na kartičkách různých barev na následující otázky:

- Jaké jsou mé cíle v oblasti profesní orientace?
- Co očekávám od školitele?
- Co očekávám od ostatních účastníků?
- Co mohu udělat pro dosažení svých cílů?

Na otázky mohou účastníci odpovídat formou poznámek a školitel by měl upozornit, že na pravopisu a formě vyjádření (v cizím jazyce) nezáleží. Potom všichni účastníci představí své názory, v případě potřeby je vysvětlí, a nalepí své kartičky na připravenou stěnu. Podobné nápady se umístí vedle sebe. Nápady, které se do profesní orientace nehodí, se musí vytřídit. Kartičky zůstanou na stěně po celou dobu kurzu jako nástěnné noviny.

Příprava/materiál: Poznámkové kartičky v různých barvách, tužky

Poznámky: Jak jsme uvedli výše, tento přístup nemusí migranti znát, proto by měl školitel vysvětlit záměr předem.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 15 minut

1.1.2 Začínáme s profesní orientací

Teoretické východisko: Profesní orientace pomáhá lidem při výběru povolání nebo vzdělání a podporuje jejich zařazení na pracovním trhu. Profesní orientace není ale jen podávání informací, je to spíše proces učení a rozvoje, v němž hrají účastníci aktivní roli.

Způsob práce: Práce v malé skupině

Cíl: Přemýšlet o vlastních zkušenostech a očekáváních v oblasti profesní orientace a vyměňovat si názory s ostatními.

Zdroj: Orientation éducative (Poradenství pro vzdělávání)/Catherine Bernardi – Boîte à outils PJP (ProJet Professionnel) destinée aux étudiants de l'Université Paris 3 [Toolbox PJP-ProJet Professionnel (Plán pro profesionální kariéru) pro studenty 3. pařížské univerzity]. Cvičení je založeno na modelu ADVP pro školení k výběru povolání (Activation du Développement vocationnel et personnel – Aktivace profesního a osobního rozvoje).

Popis metody: Školitel vyzve všechny účastníky, aby se zamysleli nad tím, co pro ně profesní orientace znamená a co od ní očekávají. Své názory by si měli zapsat na poznámkové kartičky (jeden názor nebo očekávání na jednu kartičku) a dát na nástěnku. Školitel potom kartičky přečte, popřípadě požádá účastníky o vysvětlení. Pak školitel účastníkům sdělí svůj názor na obsah kartiček, tedy jaká očekávání budou, či nebudou v rámci profesní orientace splněna, co profesní orientace znamená a co on sám od účastníků očekává.

Příprava/materiál: Poznámkové kartičky, tužky, nástěnka se špendlíky

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním

Délka: 1 hodina

1.1.3 Vypracování pravidel skupiny

Teoretické východisko: Interakce probíhají jako vazby mezi jednotlivými kroky. K interakci dochází, když se jednající subjekt (jednotlivec, skupina, organizace) nezaměřuje pouze na náhodné nebo (v té chvíli) pozorovatelné chování partnera, ale také a především na jeho očekávání a postoje, ale i na to, jak hodnotí a posuzuje situace, které spolu sdílejí. Tato vzájemná nebo reciproční orientace interakčních partnerů je možná pouze v kontextu dané sociální struktury, kde existují sdílené hodnoty, normativní vzory, symboly a komunikační techniky – tedy v rámci sdílení vlastního prožívání světa. Tyto prožitky jsou ale u každého člověka jiné. Naše světy se od sebe liší. A jestliže se střetnou různé vlastní světy, střetnou se rovněž různá očekávání. Vzhledem k tomu, že sociální interakce jsou vázány na sociální role jako na prvky sociálních systémů (vlastní světy) a jsou řízené normami, má definování a odhalování těchto pravidel svůj význam. Metoda „Vypracování pravidel skupiny“ slouží k úvahám o těchto normách a vytvoření úrovně, na které může docházet k výměně různých vlastních světů/očekávání.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová práce

Cíl: Zlepšit obecné chování při rozhovorech; vytvořit otevřenou atmosféru pro diskusi; podpo-

řit aktivní účast ve skupině; povzbudit účastníky ve vzájemném poznávání; přemýšlet o tom, JAK spolu komunikovat osobně.

Zdroj: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. vydání, Münster, 2.C 33.

Popis metody: Skupiny se řídí pravidly. Většina pravidel je nevyřčených, existují „neformálně“, a proto se vymykají kontrole. V tomto cvičení požádá školitel skupinu, aby si vytvořila svá vlastní pravidla. Sdělení pravidel, a tedy i jejich zveřejnění, umožní jejich kontrolu a dodržování.

Školitel požádá skupinu o vytvoření menších skupin se třemi až čtyřmi účastníky. Tyto skupinky se budou zabývat následujícími otázkami:

- Co brání dobré diskusi?
- Co je potřeba k vytvoření plodné atmosféry pro diskusi? (sběrná fáze)

Cílem je vytvořit pravidla pro skupinu v podobě imperativů (např. Nebavte se po straně se svými sousedy!; další příklady jsou uvedeny v příloze). Skupinky pak představí pravidla formulovaná pro celou skupinu. Poté budou účastníci diskutovat o tom, jaká pravidla považují za obzvláště důležitá, a na jejich základě sestaví společný seznam pravidel (v ideálním případě se 6–10 pravidly). (Součástí tohoto seznamu mohou být i pravidla, která si navzájem odporují, pokud je vybrala požadovaná většina.)

Aby bylo možné stanovená pravidla kontrolovat a dodržovat, měla by následovat „diskuse o diskusi“ (metakomunikace). Tak se mohou účastníci zamyslet nad tím, JAK komunikují, což by mělo vést k žádoucí otevřené a plodné diskusní atmosféře.

Na konci kurzu školitel účastníky jednoho po druhém vyzve, aby (stručně) popsali, jak se na kurzu cítili. Tady je důležité se vyhnout diskusím a pokládání dalších otázek.

Příprava/materiál: Papír a tužky

Poznámky: Při diskusích ve velké skupině v sobě lidé často potlačují frustraci. Zde uvedená metoda pomáhá všem účastníkům úspěšně se vyrovnat se sebou samým i s ostatními s ohledem na určité téma a zároveň vytváří dobré prostředí k diskusi. Je otázkou, zda lze všechno, co je potřeba k vytvoření plodné atmosféry pro diskusi, formulovat pomocí pravidel. Například pravidlo: Probírání „zajímavých“ témat. Zde se nabízejí následující otázky: Co je „zajímavé“ a kdo to rozhodne? Pro koho je co zajímavé? Navíc lze pochybovat o tom, že všechna pravidla, která skupinu napadnou, jsou také vyjádřena slovně. Například školitel má dodržovat pravidla a současně vytvářet dobrou atmosféru. Můžeme ovšem předpokládat, že taková pravidla skupina asi formulovat nebude.

Tip: Pokud je ve velké skupině napětí nebo se zdá, že hovor vážně (diskuse probíhá velmi pomalu), doporučujeme krátké bleskové kolečko: Jeden účastník po druhém má říct, jak se v daném okamžiku cítí. Pokud možno by neměly následovat žádné další otázky ani diskuse. Bleskové kolečko se používá k uvolnění účastníků a rozpródu hovorů.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina

1.1.4 Rozdíly a podobnosti

Teoretické východisko: Různé skupiny se vždy něčím liší a něco mají společné. Při práci s různorodostí skupiny je třeba se zaměřit nejenom na rozdíly (protože se tím riskuje jejich přílišné zdůraznění, které nás od sebe odděluje), ale vždy také na podobnosti (odhalení společného).

Způsob práce: Celoskupinová práce

Cíl: Vzájemně se poznávat; odhalovat podobnosti a rozdíly.

Zdroj: Upravený sociogram podle Morena

Popis metody: Školitel požádá účastníky, aby se postavili do kruhu, a vysvětlí jim cvičení. Vysvětlení může znít takto:

- Rád bych s vaší pomocí odhalil rozdíly a podobnosti, které existují v této skupině. Proto vás nyní požádám, abyste se rozdělili do skupinek tak, aby v nich byli účastníci se společnými vlastnostmi.
- Rozdělte se do skupin podle podobných povolání (např. technické profese, pečovatelsví atd.).
- Rozdělte se do skupin podle podobného vzdělání (např. technické vzdělání, obchodní vzdělání atd.).
- Rozdělte se do skupin podle podobného věku (např. do 20, 20–40, starší než 40 let).
- Rozdělte se do skupin podle podobného náboženství (např. katolíci, muslimové, srbská pravoslavná církev atd.).
- Rozdělte se do skupin podle podobného původu (např. z Rakouska, Polska atd.).
- Rozdělte se do skupin podle podobnosti oblíbených volnočasových aktivit (např. sport, kultura atd.).

Při vytváření skupin může být dost hlučno, protože účastníci budou (muset) mluvit s ostatními, a zjišťovat, v čem se jim podobají a v čem se liší. Když místnost ztichne, je fáze vytváření skupin pravděpodobně u konce.

Školitel se také může skupiny zeptat, co pro ně daná vlastnost v Rakousku či na pracovišti znamená. Například při výzvě „Rozdělte se do skupin podle podobného původu (např. z Rakouska, Polska apod.)“ se školitel může zeptat: „*Co pro vás polský původ znamená v Rakousku, na vašem pracovišti, nebo jaké rozdíly pozorujete ve srovnání s lidmi pocházejícími z jiných zemí?*“

Poznámky: Důležité upozornění: Tyto vlastnosti by se měly vybírat velmi opatrně. Některé vlastnosti jsou tabu, jako například sexuální orientace (ta by se měla v tomto cvičení úplně vynechat), nebo jsou vlastnosti, o kterých lidé neradi mluví, jako například věk, náboženství atd. (výběr těchto vlastností pro skupinu byste měli raději dobře zvážit), a na druhé straně existují vlastnosti, o kterých mohou lidé poskytnout informace velmi rychle (povolání, vzdělání atd.). Hlavní zásadou tohoto cvičení by mělo být, že nikdo nesmí být nucen sdělovat něco, co nechce. Lidé by měli být opatrní i při kladení dalších otázek.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 30 minut



1.1.5 V pohybu

Teoretické východisko: Pohyb pomáhá snížit nejistotu a napětí. Lidé se proto ve fázi vzájemného poznávání budou cítit uvolněněji a příjemněji, když se příslušná cvičení propojí s fyzickou aktivitou. Toto cvičení nabízí možnost získat první tipy o společných osobních podmínkách a cítit se jako člen skupiny lidí, která má něco společného (např. počet osob v domácnosti). Tímto způsobem se mohou účastníci zapojit do hovoru pomocí neškodných témat, a získat tak přehled o celé skupině.

Způsob práce: Celoskupinová práce

Cíl: Vzájemně se poznávat; odhalovat podobnosti.

Zdroj: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim, München: Juventa.

Popis metody: Účastníci jsou vyzváni, aby se zařadili do pomyslné řady podle stanoveného žebříčku. Možné žebříčky:

- počet živých bytostí (lidí a zvířat) žije ve vaší domácnosti;
- počet sourozenců;
- věk;
- narozeniny (podle měsíce: od ledna do prosince);
- velikost bot;
- tělesná výška;
- abecední pořadí křestního jména.

Žebříček může být i trojrozměrný, jako například: na jakou světovou stranu byste chtěli jednou letět? (Nejprve je nutné ukázat, kde je v místnosti sever, jih, západ a východ.) Po seřazení si účastníci mohou o své pozici krátce popovídat.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 15 minut

1.1.6 Hra s prioritami

Teoretické východisko: Priority odrážejí individuální preference, jež jsou zase odrazem vnitřně osvojených hodnot a sociokulturně formulovaných požadavků. Preference znamenají oblibu nebo také odpor jedince k činnosti, která se od něj požaduje (např. návštěva kurzu profesní orientace), nebo k prospěšnému cíli (např. začlenění do pracovního trhu). Tímto způsobem se řídí sociální jednání, a tudíž také – vědomě či nevědomě – individuální rozhodnutí a chování při výběru (např. povolání). Preference nejenom ovlivňují jednání, ale také mohou být samy ovlivňovány (např. prostřednictvím poradenství, informacemi).

Rejstřík preferencí je u každého jednotlivce hierarchicky strukturován (pořadí priorit). V závislosti na společenském zázemí jednotlivce nebo vlastním prožívání světa mají preference různou váhu. Zkušenosti ukázaly, že „hra s prioritami“ je osvědčeným nástrojem pro získání přístupu k jejich žebříčku. Vzhledem k tomu, že individuální očekávání vyrůstá z preferencí a jejich „odhalení“ je pro aktivity související s profesní orientací obzvláště zajímavé, můžeme „hru s prioritami“ považovat za vhodné úvodní cvičení, při kterém se účastníci na jedné straně „uvolní“ (vzájemným poznáním), a na druhé straně to hravým způsobem napomůže při zjišťování jejich individuálních zájmů/zálib/preferencí.

Způsob práce: Práce v malé skupině; individuální práce

Cíl: Podpořit interakci a účast ve skupině; přemýšlet o vlastních cílech týkajících se „profesní orientace“; sdělit osobní očekávání týkající se semináře.

Zdroj: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 1. Auflagen, 11. vydání, Münster.

Popis metody: Každý účastník obdrží jednu kopii s výroky o různých cílech „kurzu profesní orientace“. Účastníci seřadí výroky (6 až 7) podle svých osobních preferencí. Školitel je požádá, aby před výrok, který považují pro efektivní kurz profesní orientace za nejdůležitější, dali číslici „1“. Výroky, které účastníci považují za nejméně důležité pro dobrý kurz profesní orientace, mají zařadit na 6. nebo 7. místo.

Potom školitel účastníky vyzve, aby vytvořili skupinky po čtyřech. Ty se mají dohodnout na společném pořadí prvních tří nebo čtyř výroků do 10 až 15 minut (časový tlak je důležitý).

Možné pokračování tohoto cvičení: Skupiny představí a vysvětlí svá rozhodnutí. Celá skupina pak hledá důvody, proč jsou tato kritéria na vrcholu seznamu.

Příprava/materiál: Pracovní list

Poznámky: K procesům učení, získání nových poznatků a zkušeností dojde jen tehdy, když si jednotlivec uvědomí své vlastní cíle. „Hra s prioritami“ je dobrým nástrojem k podpoře tohoto procesu. Díky této metodě je školitel schopen zjistit osobní názory a očekávání jednotlivých účastníků. Účastníci si zase formulováním svých názorů a jejich vysvětlováním uvědomí vlastní preference. Cílem této metody je povzbudit účastníky, aby se navzájem poznávali a přemýšleli o vlastních očekáváních v oblasti profesní orientace pomocí individuálního pořadí připravených výroků. Navíc práce ve čtyřčlenných skupinách pomáhá odhalit nejasnosti a rozpory, které se pak mohou řešit. Ze všech těchto důvodů se metoda „Hra s prioritami“ používá jako aktivační metoda ve vzdělávání dospělých.



Tip: Pokud chce školitel tímto cvičením hlavně získat co nejvíce informací o očekávání účastníků kurzu (se zaměřením na obsah), doporučujeme připravit více výroků (např. 20 až 30). Větší výběr výroků umožňuje větší škálu možných odpovědí. V takovém případě si každý účastník vybere čtyři výroky, jež považuje za nejdůležitější.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 45 minut

1.1.7 Smlouva o školení

Teoretické východisko: Aktivní zapojení účastníků v průběhu školení je naprosto zásadní. Je proto velmi důležité od začátku motivovat účastníky k aktivní účasti. Smyslem formálního podpisu smlouvy mezi školitelem a účastníky je stanovení pocitu závazku mezi školitelem a účastníky.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Uzavření dohod o průběhu školení; poskytnutí informací o školení; vyjasnění vzájemných očekávání

Zdroj: *Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Göttingen: Hogrefe Verlag.*

Popis metody: Na začátku kurzu se proberou všechny podmínky školení. Školitel upozorní na některé cíle školení a vysvětlí, proč je důležité, aby mladí lidé sledovali právě tyto cíle. Potom školitel vyzve účastníky, aby přemýšleli, jaké školicí cíle by si stanovili sami pro sebe. Po vyjasnění podmínek školení obdrží každý účastník dvě připravené smlouvy na školení (viz příloha), které si podle sebe upraví a spolu se školitelem podepíše. Účastníci i školitel si ponechají jejich kopie.

Příprava/materiál: Kopie pracovních listů

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním

Délka: 1 hodina

1.1.8 Vizitky s tématy

Teoretické východisko: Aby se jedinec mohl orientovat ve složitém světě (různé možnosti chování), rozvíjí v průběhu své socializace behaviorální předpoklady na základě svých zkušeností z vlastního prožívání světa (= součet všech možných variant jednání), s jejichž pomocí se vyrovnává z nutnosti neustále objevovat nové způsoby jednání vhodné pro danou situaci. Události v jeho vlastním světě (= součet všech možných variant jednání) jsou pak předvídatelné.

Žádný jedinec však neexistuje sám o sobě. Ostatní jedinci (alter ego), kteří mají své vlastní zkušenosti, prožívání světa i preference k jednání, ale zároveň jsou součástí jiných světů, s ním sdílají jeden společný svět. To sice vzbuzuje nejistotu, ale zároveň je i obohacuje. I když se pravděpodobnost, že k naplnění určitých očekávání nedojde, zvyšuje s počtem vzájemně působících jedinců (nikdo nikdy nemůže přesně vědět, jak bude druhá osoba reagovat), je to právě existence různých aktérů, jež otevírá jedinci nepřehledné množství úhlů pohledu, které by mu jinak zůstaly skryty z důvodu nedostatečných příležitostí k jejich realizaci.

Závěr: Interakce s alter egem jedinci nabízí možnost cítit se do „svého druhého já“, přijmout jeho pohled, získat přehled o jeho zkušenostech, dozvědět se o jeho preferencích v chování, a tím rozšířit své vlastní horizonty, a to za relativně krátkou dobu. Cvičení „Vizitky s tématy“ slouží k propojení různých vlastních světů prostřednictvím komunikace. Účastníci se dozvědí o jiných behaviorálních předpokladech, aby si rozšířili škálu možností svého jednání.

Způsob práce: Individuální práce, práce ve dvojicích

Cíl: Vzájemné poznávání, propojení s obsahem kurzu, uvolnění a odstranění strachu; první vzájemná spolupráce; formulování osobních očekávání v rámci školení

Zdroj: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001a): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11. vydání, Münster, 1.C 5.

Popis metody: Každý účastník dostane malý kousek papíru a školitel ho požádá, aby ho složil na pět proužků a na každý proužek napsal své jméno (jednotlivé proužky jsou stále pohromadě). Potom se školitel začne ptát na připravené otázky napsané na tabuli (seznam otázek lze změnit):

- Jaké bylo vaše poslední zaměstnání?
- Jaké je vaše vysněné povolání?
- Co od kurzu očekáváte?
- Pokud byste mohli začít znovu od začátku, udělali byste ve vašem vzdělání a profesní kariéře něco jinak? Jestliže ano, co?

Každý účastník je vyzván k zodpovězení otázek a napsání odpovědí vždy na zadní stranu papírových proužků, přičemž zadní strana prvního proužku zůstane prázdná. Na zadní stranu dalších čtyř proužků napíší účastníci své odpovědi na otázky (na každý proužek jinou odpověď). Pak účastníci rozstíhají papír na pět proužků a připevní si je na hrud' (např. lepicí páskou).

Školitel je požádá, aby si našli partnery k rozhovoru, představili se, vyměnili si kartičky a hovořili o tématu, na které na zadní straně kartičky odpověděli.



Příprava/materiál: Archy papíru A4 rozstřížené na polovinu, otázky připravené na flipchart

Poznámky: U školení s mnoha účastníky, kteří se navzájem neznají, rozhovory ve dvojicích obvykle velmi pomáhají k navázání prvních kontaktů. Metoda „Vizitky s tématy“ usnadňuje relaxaci prostřednictvím pohybu a zároveň povzbuzuje účastníky k vzájemnému poznávání tak, že kolem sebe procházejí a vzájemně k sobě přistupují. Tímto způsobem lze hravou formou odstranit nejistoty a zábrany v komunikaci. Kromě toho slouží cvičení k představení tématu. Odpovídání na otázky pak směřuje účastníky k úvahám o svých vlastních očekávaních a cílech.

Tip: Zde popsaná relaxační metoda zahrnující pohyb je vhodná i pro pozdější fáze školení. Začít školení pohybem a pak pokračovat se sedícími účastníky ale velký smysl nemá. Pokud místnost, v níž se seminář koná, neumožňuje flexibilní uspořádání židlí, doporučujeme provést „fázi vzájemného poznávání“ v jiné místnosti.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 30 minut

1.1.9 Kartičky s příběhem

Teoretické východisko: Obrázky vyvolávají u lidí otevřenost, pozornost a zvědavost. Podporují vznik nápadů, asociací i kreativního myšlení. Hravé metody pomáhají vést fázi vzájemného poznávání v uvolněnějším duchu.

Způsob práce: Celoskupinová práce

Cíl: Vzájemně se poznávat hravým způsobem.

Zdroj: Toto cvičení je založeno na technice „Photolangage“ (http://www.erleverlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf).

Popis metody: Školitel připraví zásobu pohlednic. Bude potřeba alespoň dvakrát tolik pohlednic než kolik je účastníků (včetně školitele). Školitel obejde místnost a požádá jednoho účastníka po druhém, aby si z balíčku vytáhl dvě pohlednice (obrácené lícem dolů). Každý účastník si vybere jednu ze dvou pohlednic a na chvíli se zamyslí, jak by mohl na základě této pohlednice za dobu kratší než jedna minuta ostatním o sobě něco sdělit. Účastníci jeden po druhém ukáží skupině své pohlednice a představí se. Když skončí, vyberou dalšího účastníka, který pohovoří zase o sobě. Zapojí se i školitel.

Příprava/materiál: Různé pohlednice (alespoň dvě na účastníka)

Poznámky: Cvičení lze použít i pro úvod k určitému tématu.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: Různá (záleží na počtu účastníků)

1.2 Orientace, změna pohledu, aktivace a motivace

1.2.1 Síto pro volbu povolání – První úroveň: Oblasti zájmu – jaké jsou moje preference?

Teoretické východisko: Rozhodování o volbě povolání je založeno především na dovednostech předpokládaných pro danou práci a na odpovídajících zájmech. Přání věnovat se určité profesní dráze a potřeba navštěvovat určitý kurz vyplývají z individuálních zájmů a dovedností. Protože lidé často nemají ve svých zájmech a schopnostech jasno (pozn.: To platí hlavně pro mladé lidi.), je k volbě povolání podle osobních preferencí a vlastností nutné si vlastní zájmy (viz tato metoda) a schopnosti (viz „Síto pro volbu povolání – Druhá úroveň“) uvědomit. Tato metoda je určena pro zjištění vlastních zájmů účastníků.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Přemýšlet o vlastních zájmech; uvědomovat si své individuální preference.

Zdroj: *Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung, 2. díl, Wien, str. 40.*

Popis metody: V prvním kroku položí školitelé na podlahu deset plakátů, na kterých je popsáno deset různých zájmových oblastí (viz příloha). Účastníci jsou vyzváni, aby se postavili k takové zájmové oblasti, ke které podle svého názoru patří. Po vytvoření zájmových skupin (malé skupiny se třemi až čtyřmi účastníky) se účastníci pokusí vysvětlit, proč stojí právě tam a zejména při jakých činnostech objevili své zájmy. Poté, co se účastníci pobaví o svých zájmech, vymyslí každá skupina metodou brainstormingu několik povolání pro svou vlastní zájmovou skupinu a napíše je na poznámkové karty připojené k plakátům nebo umístěné na stěně. Všichni účastníci se mohou podívat na jiné plakáty a povolání a přidat další návrhy povolání (pozn.: Jako pomůcka by měly být připraveny brožury s informacemi o povoláních.).

Jiná možnost: Poznámkové karty s názvy povolání (viz příloha) jsou rozmístěny na zemi. Účastníci mají najít povolání, která odpovídají jejich zájmovým oblastem, a připíchnout je k plakátu. Mohou také na karty napsat další podobná povolání, a tyto karty rovněž přiložit.

Příprava/materiál: Plakáty, nástěnka se špendlíky, brožury s informacemi o povoláních

Poznámky: Toto cvičení slouží k tomu, aby se účastníci nad svými zájmy zamysleli a své závěry si potvrdili, nebo je po diskusi s podobně smýšlejícími lidmi pozměnili.

Tip: Účastníci mají s výběrem jedné zájmové oblasti často problém. Musí si ale přesto vybrat svou oblíbenou oblast, kterou však mohou v průběhu cvičení změnit (nejvíce dvakrát).

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 2 hodiny



1.2.2 Jeníček a Mařenka

Teoretické východisko: Mladí lidé si tradiční pohledy na genderové role moc neuvědomují. Jednají v rámci toho, co se označuje za mužské nebo ženské, a považují to za dané. Hraním svých genderových rolí však ke stávajícím vztahům mezi pohlavími přispívají. Následující metoda je stejně vhodná pro dívky i pro chlapce, a proto by bylo dobré ji provádět ve smíšených skupinách. Na základě textu „Jeníček a Mařenka“ si účastníci mohou uvědomit své názory na role mužů a žen a mohou porovnat, jak rozdílně vyplnili prázdná místa textu. V podstatě jde o rozvíjení společných vizí o světě práce (placené i neplacené), který je méně závislý na pohlaví, a zamyšlení nad tím, jak by měla vypadat vlastní profesní i osobní budoucnost.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Uvědomit si tradiční pohledy na genderové role; rozvíjet vize o profesní i osobní budoucnosti.

Zdroj: <http://www.genderundschule.de/> [30. ledna 2012]

Popis metody: Účastníci dostanou doplňovací text s názvem „Jeníček a Mařenka“ a mají za úkol jména „Jeníček“ a „Mařenka“ doplnit do prázdných políček.

Potom školitel запиše do seznamu připraveného podle vzoru na tabuli, jak často je každé jméno uvedeno, a pak vyplní jeden doplňovací text jmény, které v daném případě převážily. Nakonec přečte vyplněný text a zahájí diskusi následujícími otázkami:

- Nakolik je podle vás výsledný text reálný?
- Proč u některých činností a úkolů převládá jméno Mařenka (uvedte výsledky) a u jiných zase Jeníček (uvedte výsledky)?
- Jak by měly být podle vašeho názoru rozděleny pracovní a mimopracovní činnosti a úkoly? (Tady by se měl školitel opatrně snažit napadnout stereotypy, ale neměl by příliš zasahovat do diskuse.)
- Jak byste to chtěli v budoucnu dělat vy?

Příprava/materiál: Flipchart (zelená a modrá barva), široké fixy, doplňovací texty, seznamy připravené na tabuli podle vzoru

Poznámky: Ve smíšených skupinách je vhodné zavést další rozlišení mezi hodnocením výsledků chlapců (např. zelená barva) a dívek (např. modrá barva). Diskutovat by se mělo o těchto následujících otázkách: Jsou rozdíly ve výsledcích dívek a chlapců? Proč tyto rozdíly existují nebo proč jsou výsledky tak podobné?

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním

Délka: 1 hodina 30 minut

1.2.3 Mé nejdůležitější hodnoty

Teoretické východisko: Každý člověk považuje na základě své socializace pro profesní kariéru za důležité jiné hodnoty. Rozpoznání vlastních hodnot je pro profesní orientaci velmi důležité a může posloužit jako základ pro budoucí volbu povolání.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Rozpoznání a určení hodnot, které jsou důležité pro výkon povolání.

Zdroj: Podle Itinéraires Formation na základě běžných přístupů

Popis metody: Školitel začne s krátkou prezentací metody a vysvětlí její jednotlivé fáze.

Fáze 1: Každý účastník obdrží jednu kopii pracovního listu „Seznam hodnot“ (viz příloha 1). Účastníci mají ze seznamu vybrat hodnoty, které považují za nejdůležitější, a napsat je do tabulky „Seznam pro mě nejdůležitějších hodnot“. Potom mají účastníci ze seznamu vybrat ty hodnoty, které považují za nejméně důležité, a napsat je do tabulky „Seznam pro mě nejméně důležitých hodnot“.

Fáze 2: Účastníci mají seřadit své hodnoty podle důležitosti a nejdůležitější hodnotu označit číslicí 1, druhou nejdůležitější hodnotu číslicí 2 a tak dále. Stejný postup provedou i s tabulkou „Seznam pro mě nejméně důležitých hodnot“. Tady označí číslicí 1 nejméně důležitou hodnotu, číslicí 2 druhou nejméně důležitou hodnotu a tak dále.

Fáze 3: Na základě přání nebo požadavku může školitel účastníky požádat, aby napsali krátký text o následujícím tématu, nebo se nad ním zamysleli: „Vyberte jednu situaci ze své odborné praxe, ve které (důležité nebo nedůležité) hodnoty sehrály velkou roli a kterou můžete skupině popsat. (Pokud účastníci ještě nikdy nepracovali, mohou se zamyslet nad pracovními situacemi, kterých byli svědky: jako zákazníci, spotřebitelé apod.). Popište tuto situaci v několika větách a vysvětlete, jak jste se v ní cítili a proč je určitá hodnota důležitá.“

Fáze 4 (v případě přání nebo požadavku): Když každý účastník zjistí, co je pro něj při práci důležité, mohou účastníci diskutovat o následujících otázkách ve dvojicích:

- Co pro mě znamená nenaplnění důležitých hodnot?
- Kde bych musel/a nebo mohl/a dělat kompromisy?
- Jaké závěry z těchto úvah vyvodím?

Příprava/materiál: Seznam hodnot (viz příloha); tabulky „Seznam pro mě nejdůležitějších hodnot“ a „Seznam pro mě nejméně důležitých hodnot“ (viz příloha)

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním; dospělí

Délka: 2 hodiny



1.2.4 Povolání, která se pro mě hodí

Teoretické východisko: Mladé ženy a mladí muži stále ještě uvažují při volbě povolání v poměrně úzkých a navíc genderových stereotypch a neberou plně v úvahu své zájmy a dovednosti, ani to, jak by je mohli v práci prakticky využít. Toto cvičení má podnítit mladé lidi, aby o svých zájmech a schopnostech přemýšleli a spojili je s možnými pracovními činnostmi. Představy se v rozhovoru konkretizují a v případě potřeby lze upozornit na alternativy k typickým povoláním podle pohlaví.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, celoskupinová diskuse

Cíl: Pracovat s různými profesními činnostmi, o které se účastníci zajímají; upozornit na alternativy k typickým povoláním podle pohlaví.

Zdroj: http://www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [30. ledna 2012]

Popis metody: Každý účastník sestaví seznam činností, které ho baví. Pomoci mu v tom mohou následující otázky:

- Jaké jsou mé koníčky?
- Jaké úkoly mě baví, když pomáhám matce, otci apod.?
- Co mě baví dělat dohromady s přáteli nebo sám?
- Co mě zajímá, co mě strhne (např. práce s lidmi, zvířaty, počítačem, práce o samotě nebo s ostatními, fyzická aktivita, hraní a řemeslná činnost, práce venku atd.)?

V dalším kroku by měl každý účastník za pomoci informací o povoláních najít taková, ke kterým se hodí co možná nejvíce jím vybraných činností. I tady by měli účastníci zapsat zaměstnání, která našli, a připojit k nim, které z jejich zájmů by bylo možné v těchto profesích uplatnit.

Potom si školitel a účastníci prohlédnou poznámky a proberou příslušné profesní oblasti, jejich úkoly a požadavky a budou věnovat zvláštní pozornost charakteristikám, které jsou pro jednotlivá pohlaví typická. Jestliže například dívka uvede, že má velmi šikovné ruce, nabízí se nejenom povolání kadeřnice, ale i práce jemného mechanika nebo chirurga. Pokud jsou patrné genderově založené stereotypy, je důležité účastníky během rozhovoru upozornit na alternativní vzdělávací možnosti a poukázat přitom na situaci na pracovním trhu a na možnosti výtělu a vzdělání.

Příprava/materiál: Papír a tužky, různé zdroje informací o povoláních

Poznámky: Je důležité, aby školitel předem zvážil, s jakými dovednostmi a zájmy jsou spojena různá povolání považovaná za mužská nebo ženská, a byl schopen diskutovat s účastníky o alternativních povoláních.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním; ženy v technických profesích a řemeslech

Délka: 1 hodina

1.2.5 Populární seriály

Teoretické východisko: V rámci profesní orientace se k analýze za účelem zpochybnění určitého způsobu života přímo nabízejí populární seriály, tak oblíbené mezi mladými lidmi. Měl by se přitom zohlednit genderový aspekt, ale nemusí být nutně hlavním cílem. Jde spíše o upozornění na skutečnost, že mnohé z uvedených způsobů života jsou naprosto nereálné. V seriálech jsou mladí lidé, kteří již bydlí v luxusně vybavených bytech, přestože stále ještě chodí do školy, nebo kteří před několika měsíci dokončili školu a stále ještě nevědí, co budou dělat, a kteří se zřejmě vůbec nemusí starat o peníze – nebo je to alespoň divákům dobře utajeno. Docela často se stává, že úplně náhodně dostanou velmi výnosnou práci, náhle převezmou vedení podniku, nebo ho dokonce vlastní.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, celoskupinová diskuse

Cíl: Kritická reflexe způsobů života představujících klíše; souvislost mezi obrazem života v seriálech a vlastní realitou jedince.

Zdroj: www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD-795D93&index=gender&pad=697 [30. ledna 2008]

Popis metody: Nejprve školitel účastníkům sdělí, že se budou dívat na populární seriál nebo jeho část a analyzovat ho. Školitel rozdá účastníkům předem připravené pracovní listy s otázkami, které poslouží jako základ pro analýzu. Účastníci dostanou asi pět minut na přečtení otázek a školitel je požádá, aby měli při sledování videa tyto otázky na mysli a v případě potřeby si dělali poznámky.

Potom školitel pustí skupině video.

Poté vytvoří účastníci malé skupiny a analyzují video na základě otázek a svých osobních poznámek.

S výsledky je seznámena celá skupina a diskutuje se o případných rozdílech mezi výsledky jednotlivých malých skupin.

Příprava/materiál: Pracovní listy (viz příloha); jeden díl nebo části různých dílů z televizního seriálu (např. na DVD); televizor, DVD přehrávač

Poznámky: Analýza seriálu tohoto typu by se měla provádět až poté, co účastníci již uvažovali o volbě povolání a životním plánování, protože pak se budou na seriál dívat kritičtěji.

K analýze se nabízejí následující televizní seriály:

„Sedmé nebe“

„Malcolm v nesnázích“

„The O.C.“

„Gilmoreova děvčata“

„90210“

„One Tree Hill“

„Super drbna“



Tip: Cvičení lze upravit takto: Skupina určí televizní seriál a každý účastník se sám podívá na dva až tři díly, a při odpovědích na zadané otázky si запиše poznámky. Na dalším setkání profesní orientace se seriál podle zadaných otázek analyzuje a v případě potřeby se na danou epizodu účastníci podívají znovu.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním

Délka: 2 hodiny

1.2.6 Slon

Teoretické východisko: Ženy a muži či dívky a chlapi používají jazyk jinak. Můžete si toho kdykoli všimnout v běžných rozhovorech. Muži mluví většinou déle, nekladou tak často otázky, ale zase pronášejí faktická tvrzení. Ženy raději mluví o vztahových tématech, zohledňují různé pohledy na věc apod. Tyto zkušenosti jsou někdy tak hluboce zakořeněné v našich myslích, že jsme zapomněli, že to tak vůbec nemusí být. Toto cvičení pomáhá nasměrovat naši pozornost na to, co je možné.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová diskuse

Cíl: Diskutovat s humorem o genderově podmíněném chování, vyvolat „aha“ efekt.

Zdroj: *Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! – mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. V: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (vyd.): geschlecht + didaktik. Graz, str. 17.*

Popis metody: Školitel přečte krátký rozhovor, ke kterému opravdu došlo. Pak mají účastníci uhádnout, kterou větu mohl říct spíše muž a kterou zase žena. První věta je: „Chci vykonat něco velkého, něco naprosto čistého.“ Odpověď zní: „Tak tedy umyj slona!“ Účastníci mají uvést důvody svého rozhodnutí, a pokud je to možné, shodnout se na tom, kdo co mohl nejspíše říct.

Poznámky: V této hádankové hře v podstatě neexistuje správná nebo špatná odpověď. Hlavní je zpochybnit a prodiskutovat na základě humorného příkladu již hotové názory na to, jak ženy a muži údajně mluví.

Tato historická konverzace se odehrála při prvním setkání básníka Gottfrieda Benna a básnířky Else Lasker-Schülerové. Spisovatel Gottfried Benn tu vyjádřil své životní přání a nápad se slo-nem je básnířky Elsy Lasker-Schülerové.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním; ženy v odborných profesích a s odbornou kvalifikací; ženy po dlouhé absenci na pracovním trhu

Délka: 30 minut

1.2.7 Diagnóza situace volby povolání

Teoretické východisko: Zejména při volbě povolání je u mladých lidí často obtížné zjistit, v čem spočívá problém. Pokud se účastníci semináře pro volbu povolání nebo kurzu profesní orientace nejsou schopni rozhodnout pro nějaké vzdělání nebo povolání, může to mít různé příčiny. Další postup v semináři usnadní provedení individuální diagnostiky.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Zjistit současný stav procesu volby povolání.

Zdroj: <http://www.explorix.de> [30. ledna 2008]

Popis metody: Účastníci dostanou krátký dotazník a mají odpovědět na otázky týkající se jejich současné situace. Jejich odpovědi se pak analyzují podle následujících témat: „identita“, „rozhodování“, „informace“ a „překážky“. Účastníci seznámí se svými výsledky celou skupinu.

Příprava/materiál: Tužky, flipchart, pracovní listy

Poznámky:

- Oblast 1: Téma „identita“ (jasnost a stabilita sebehodnocení): Lze použít cvičení z databáze metod, jež se zabývají tématy jako „Analýza potenciálu“ a „Volba vzdělání a povolání“.
- Oblast 2: Téma „rozhodování“ (obecné potíže s rozhodováním): Lze použít cvičení z databáze metod, jež se zabývají tématy jako „Zvládání překážek, konfliktů, frustrace a rezignace, metody posílení vlastní odpovědnosti skupiny i jednotlivých účastníků“.
- Oblast 3: Téma „informace“ (informační požadavky): Lze použít cvičení z databáze metod, jež se zabývají tématy jako „Informace o povoláních, správa informací, orientace na pracovním trhu“.
- Oblast 4: Téma „překážky“ (zvláštní omezení): Lze použít cvičení z databáze metod, jež se zabývají tématy jako „Orientace, změna pohledu, aktivace a motivace“.

Tip: Školitel napíše různé oblasti na tabuli a připisuje výsledky účastníků pomocí čárek (jedna čárka pro danou oblast, která je podle jednotlivého hodnocení účastníka problematická). Zápis na tabuli umožní přehled o hlavních problémových oblastech účastníků kurzu. Na jeho základě se potom vyberou odpovídající následná cvičení.

Cílová skupina: Lidé často měnící zaměstnání, lidé ve fázi změny kariéry; mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina



1.2.8 Úsilí získat profesi podle vlastního zájmu

Teoretické východisko: Tato metoda je vhodná zejména pro podporu mladých lidí s touhou po „atypickém“ povolání. Mladí lidé si zahrají na to, jak se postavit za své kariérní ambice – a to i proti určitému odporu. Reakcí na případný nesouhlas se dostanou do situace, ve které budou nuceni rozvinout svůj vlastní způsob argumentace. Tato metoda navíc podporuje účastníky v umění vyrovnat se hravým způsobem s předsudky o profesních schopnostech žen a mužů a může vést k otevřenějšímu přístupu k povoláním, která neodpovídají typickým představám o profesích podle pohlaví.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová diskuse, hraní rolí nebo simulační hra

Cíl: Rozvinout argumentaci a strategii k vyvracení genderově podmíněných stereotypů o vhodnosti některých povolání; podpora individuální iniciativy.

Zdroj: http://www.gendernow.at/gesebo/go?into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufswunsch_rollenspiel [20. ledna 2012]

Popis metody: Situace je následující: Dívka touží po neobvyklém povolání. Při večeři to poprvé oznámí doma. Rodina o jejím rozhodnutí pochybuje.

Účastníci si mají tuto situaci v duchu představit a společně stanovit, jaké jsou v této hře osoby a role. Školitel запиše různé role na tabuli nebo na flipchart.

Potom se rozdělí jednotlivé role a účastníci si musí vybrat nějaké vysněné povolání. Když jsou role rozdělené, účastníci vytvoří skupiny podle svých různých rolí, například skupina dívky (včetně vybrané herečky), skupina otce, skupina matky atd.

Nyní musí skupiny na základě svých rolí shrnout, formulovat a zapsat argumenty pro a proti v časovém úseku asi 15 minut. Pak vybraní herci a herečky situaci sehrají, a použijí k tomu již předtím sepsané argumenty. Situaci lze také sehrát několikrát, pokud možno s jinými vytouženými profesemi.

Následná diskuse: Diskuse v celé skupině: Jaké argumenty by se mohly použít, jaké ne a proč? Jak se účastníci cítili ve svých rolích? Co jim bylo příjemné a co ne? Co dívkám pomáhá, aby se v těchto situacích prosadily?

Příprava/materiál: Flipchart/tabule, tužky/křída, papír a tužky pro účastníky

Poznámky: Školitel musí zajistit, aby „nehráli“ stále stejní lidé. Tato metoda se hodí také pro smíšené skupiny s rolemi založenými na „atypických“ povoláních dívek a chlapců. Můžete sehrát i jiné situace, například mezi přáteli. Vzhledem k tomu, že velký vliv na vzorce výběru povolání u svých dětí mají rodiče, je důležité je považovat nejenom za jakýsi protějšek, ale také je do procesu profesní orientace aktivně zapojit.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním

Délka: 1 hodina 30 minut

1.2.9 Moje blízká a vzdálená budoucnost

Teoretické východisko: Důležitým bodem v plánování osobního života i kariéry je rozvíjení realistických cílů a jejich důsledné sledování. Rozdělením velkých cílů na dílčí cíle a postupné snadno proveditelné kroky se tyto dlouhodobé cíle stávají dosažitelnějšími a vedou ke konkrétním postupům. Myšlení a jednání v souladu s dílčími kroky a tedy i cíli vyžaduje strategické a trpělivé jednání. Takové aktivní životní plánování umožňuje mladým lidem, aby dosáhli cílů v souladu se svým vnitřním rozhodnutím a ze své vlastní iniciativy.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová diskuse

Cíl: Naučit se rozlišovat mezi krátkodobými a dlouhodobými cíli; naučit se stanovovat krátkodobé cíle, jež jsou pro dosahování dlouhodobých cílů nezbytné.

Zdroj: *Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, str. 156f; upraveno institutem abif.*

Popis metody: Školitel vysvětlí cvičení pomocí několika příkladů. Ukáže na nich, že pro dosažení dlouhodobého cíle je nejprve nutné dosáhnout krátkodobých cílů. Potom školitel vyzve účastníky, aby se zamysleli nad dlouhodobým cílem a pak si stanovili odpovídající krátkodobé cíle. Po 10 až 15 minutách se všichni účastníci znovu sejdou a všechny výsledky se shromáždí na velký plakát. Školitel zkontroluje, zda účastníci umějí správně rozlišovat mezi krátkodobými a dlouhodobými cíli, a vybídne je, aby si znovu promysleli své definice cíle. Potom všichni účastníci představí své dlouhodobé a krátkodobé cíle a zodpoví otázky skupiny.

Příprava/materiál: Plakáty, papír, tužky

Poznámky: Možné příklady vysvětlení tohoto cvičení:

- **Příklad 1:** Dlouhodobý cíl: Zubní technik – jaké krátkodobé cíle lze stanovit?
Musím získat informace o tomto povolání.
Musím dosáhnout požadovaného vzdělání.
Musím najít místo, kde mne vyškolí.
- **Příklad 2:** Dlouhodobý cíl: Mít děti – jaké krátkodobé cíle lze stanovit?
Potřebuji partnera, který chce rovněž mít děti.
Nejdříve musím dokončit vzdělání, abych se o děti mohl/a postarat.
Musím si najít práci, abych se mohl/a postarat o rodinu.

Možné otázky k uzavření diskuse: Co je těžší, najít dlouhodobý cíl, nebo stanovit krátkodobé cíle? Našli jste v tomto cvičení nové nápady a návrhy? Jaké jsou výhody rozlišování dlouhodobých a krátkodobých cílů? Umíte si představit, že při rozhodování o nějakém cíli použijete postup z tohoto cvičení?

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 2 hodiny



1.2.10 Časový koláč

Teoretické východisko: Mimo školu mají mladí lidé často spoustu volného času. A právě chování ve volném čase má velký vliv na sociální chování. Platí to i naopak, sociální dovednosti určují, co mládež od svého volna očekává. Při vzájemném porovnávání plánů, jak trávit svůj volný čas, se mladí lidé mohou od sebe navzájem dozvědět, jaké možnosti jsou jim otevřeny. Je důležité, aby se dozvěděli, že volnočasové aktivity mohou sloužit k vyrovnávání stresu a nároků vyplývajících ze školy i zaměstnání. Kromě toho mohou tvůrčí a sportovní aktivity také přispívat ke zvyšování jejich sebevědomí.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová diskuse

Cíl: Získat přehled o způsobu trávení času; přemýšlet o vlastním smysluplném a uspokojujícím způsobu využívání volného času.

Zdroj: *Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, str. 144f.*

Popis metody: Školitel vysvětlí cíl cvičení a rozdá účastníkům dva pracovní listy: jeden bude obsahovat časový koláč na celý týden a jeden časový koláč na víkend. Potom požádá účastníky, aby si představili čas jednoho dne jako koláč. Pomocí tohoto materiálu účastníci znázorní, kolik času tráví v různých oblastech života (profesní vzdělávání, zaměstnání, škola, volnočasové aktivity, rodina, jídlo a spánek). Znázornění se provede pro běžný den v týdnu i o víkendu. Nesmí se zapomenout ani na dobu spánku.

Potom účastníci vystřihnou dva díly koláče (jednoho pracovního dne a jednoho dne víkendu), které jsou věnované volnému času, a přilepí je na prázdný list papíru. Na tento list nyní účastníci napíší, jaké činnosti chtějí dělat ve svém volném čase. Koláčové díly s volným časem se pak mohou předložit celé skupině a porovnat a může se o nich diskutovat.

Příprava/materiál: Kopie pracovních listů, tužky

Poznámky: Možné otázky k uzavření diskuse:

- Jak velký je podíl volného času v celém časovém koláči během týdne a o víkendu?
- Jste se svými volnočasovými aktivitami spokojeni? Co ještě byste rádi dělali?
- Našli jste ve vaší skupině účastníky, kteří mají stejné zájmy? Uměli byste si vzájemně poradit, jak se těmto zájmům věnovat?

Tip: Jako možné rozšíření cvičení lze účastníkům nabídnout, aby nakreslili časový koláč, který by odpovídal tomu, jak by vypadaly dny, které by si přáli mít. Potom se může porovnávat „skutečný“ a „ideální“ časový koláč a může se o tom diskutovat.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním

Délka: 1 hodina 30 minut

1.2.11 Povolání mých rodičů

Teoretické východisko: Stále existující rozdělení trhu práce na „ženská povolání“, která nejsou příliš prestižní, jsou špatně placená a je u nich málo příležitostí k postupu, na straně jedné, a na „mužská povolání“ s možností velkého výdělku a dobrého kariérního postupu na straně druhé, je jednou ze základních příčin profesního znevýhodnění žen. Účelem této metody je zvýšit povědomí o této situaci, a proto se zde využívá rozdílů v povoláních matek a otců účastníků ke znázornění segregace pracovního trhu. Školitel vyzve účastníky, aby našli příčiny tohoto segregáčního přístupu a využili je jako výchozí bod k diskusi o předsudcích týkajících se dovedností žen a mužů.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Upozornit na segregaci na pracovním trhu; zpochybnit předsudky týkající se profesních dovedností žen a mužů.

Zdroj: www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/unterricht/berufe_der_eltern [20. ledna 2012]

Popis metody: Při přípravě na toto cvičení je důležité, aby účastníci hovořili se svými rodiči o jejich povolání a vzdělání.

Na začátku kurzu školitel rozdává žluté a zelené karty. Všichni účastníci uvedou povolání svých otců na žlutou kartu a povolání matek na zelenou kartu. (Jestliže je matka v domácnosti, napíší povolání, kterému se vyučila nebo nejvyšší dokončený stupeň vzdělání.)

Školitel vybere karty a seřadí je na nástěnce podle profesních skupin (např. odborná kvalifikace, výchova a vzdělávání, kancelářská povolání, povolání ve státní službě atd.). Ze zkušeností víme, že vzniknou jednobarevné i dvoubarevné skupiny. (Ženy v domácnosti by měly tvořit samostatnou skupinu.)

Nyní školitel vyzve účastníky, aby vytvořili skupiny se třemi až čtyřmi lidmi (v případě potřeby se k vytvoření skupin mohou rozpočítat). Každá skupina dostane flipchart, papír a tužky.

Úkolem je napsat na papír flipchartu, jak nyní nástěnka vypadá (jednobarevné/dvoubarevné skupiny), a vysvětlit, proč jsou některé skupiny jednobarevné a jiné dvoubarevné (15–20 minut skupinové práce).

Potom každá skupina představí svůj plakát. Následuje shrnující diskuse o již zmíněných důvodech segregace.

Příprava/materiál: Žlutá a zelená poznámková karta pro každého účastníka, nástěnka se špendlíky, papír na flipchart, tužky

Poznámky: Tato metoda může odhalit celou řadu předsudků. Je proto vhodné, aby si školitel předem promyslel, jak se vypořádá s předsudky vyjadřovanými účastníky ve snaze vysvětlit segregaci. Školitel by si měl připravit argumenty proti vysvětlením typu:

- Ženy se nezajímají o technologie.
- Muži neumí zacházet s dětmi.
- Ženy se víc zajímají o módu.
- Muži nejsou schopni postarat se o staré nebo nemocné lidi.



- Ženy jsou pro obchodování příliš neprůbojné.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; ženy v technických profesích a odbornostech.

Délka: 1 hodina

1.2.12 Rodokmen povolání

Teoretické východisko: Rodokmen slouží jako východisko ke spojení profesních cest různých generací s vlastní historií. Tímto způsobem se odhalí různé historické, sociální a psychologické kontexty.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Zvýšit povědomí o rodinném dědictví; pátrat po vytouženém povolání; zabývat se sociálními a společenskými podmínkami.

Zdroj: Podle Itinéraires Formation na základě běžných přístupů

Popis metody: Při přípravě na toto cvičení je důležité, aby si účastníci promluvili se svými rodiči/prarodiči o jejich vzdělání a povolání.

Každý účastník nakreslí na velký arch papíru zjednodušený rodokmen své rodiny. U každého člena rodiny napíše jeho jméno a povolání. (Jestliže je matka ženou v domácnosti, napíše povolání, kterému se vyučila nebo nejvyšší dokončený stupeň vzdělání.) Rodokmen může sahat tak daleko, jak to účastníkům dovolují dostupné informace (obvykle k prarodičům).

Nyní začíná fáze reflexe, kterou školitel zahájí různými otázkami, jako například:

(Otázky by měly účastníky podnítit k úvahám o jejich postavení v rodině nebo o jejich rodinném dědictví. Tímto způsobem se odhalí pozitivní i negativní aspekty, předsudky, vývoj k lepšímu, získávání anebo naopak ztráty vědomostí v rámci rodiny, prolínání kultur apod.)

- Jsou v různých povoláních členů rodiny nějaké podobnosti nebo rozdíly (bez ohledu na pohlaví, v průběhu let, atd.)?
- Jaké pracovní pozice rodinní příslušníci zastávají/zastávali?
- Jakým pracovním podmínkám různí rodinní příslušníci čelí/čelili?
- Jakým jiným podmínkám různí rodinní příslušníci čelí/čelili (pracovní příležitosti, hospodářský rozvoj, války atd.)?
- Jaké vlastnosti, postoje a hodnoty související s prací různí rodinní příslušníci mají/měli (přesnost, vysoká očekávání na kvalitu a výkon, přizpůsobivost, zručnost, obchodní dovednosti, postavení atd.)?
- Jaké z těchto kvalit, postojů a hodnot jsem převzal/a? Jaké jsem nepřevzal/a? V čem se od svých předků liším?
- Co ode mne rodiče/příbuzní očekávají (očekávání výkonu, profesní ambice, nezávislost atd.).

- Která z těchto očekávání jsem naplnil/a a která ne?
- Z jakých dovedností/vlastností, jež mě rodiče/příbuzní naučili, mohu nyní mít prospěch?
- Co bych chtěl dělat jinak než moji předkové?

Účastníci odpovídají na otázky ve formě interview s jiným účastníkem. Po dokončení interview se celá skupina nad cvičením společně zamyslí a školitel může položit následující otázky a zapsat odpovědi na flipchart:

- Jaké jsou výsledky tohoto cvičení?
- Jaké poznatky mě příjemně překvapily?
- Je tu něco, co mě trápí a co bych chtěl/a změnit?
- Co si z toho mohu pro sebe odnést?

Poznámky: Toto cvičení vyžaduje vzájemnou důvěru mezi účastníky, a proto by se měl určitý skupinový proces odehrát už před tímto cvičením. Pokud se účastník do tohoto cvičení zapojit nechce, a to z jakéhokoli důvodu, nesmí na tom školitel trvat. Konfrontace s rodinnými vzpomínkami může být bolestivá, zejména v případě traumatických zážitků (např. migrace, nedávné úmrtí v rodině, zkušenosti s násilím atd.).

Tato metoda může také odhalit celou řadu předsudků (např. genderových stereotypů). Je proto vhodné, aby si školitel předem promyslel, jak k těmto předsudkům přistupovat (shromažďování protiargumentů).

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 2 hodiny, délka této metody se liší podle počtu účastníků

1.2.13 Mé sny

Teoretické východisko: Základním impulsem pro dobrou a uspokojivou práci je motivace. V profesní orientaci je nutné přijít na to, co účastníky doopravdy motivuje („vnitřně“). Proto je velmi důležité „necenzurovaným“ způsobem zjistit zdroje motivace účastníků a následně pak jejich zájmy a dovednosti.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Nalezení nových zdrojů inspirace pro výběr povolání.

Zdroj: Cvičení je založeno na modelu ADVP pro školení zaměřená na výběr povolání (Activation du Développement vocationnel et personnel – Aktivace profesního a osobního rozvoje). Tento model byl vytvořen na začátku 70. let dvacátého století Denisem Pelletierem, Charlesem Bujoldem a Gillesem Noiseuxem v Quebecu.

Popis metody: Školitel požádá účastníky, aby napsali dvě nebo tři věci, které by rádi zažili. Mohou tu popustit uzdu fantazii a přijít i s „utopickými“ myšlenkami; konkrétní okolnosti a možnosti se zpočátku nemusí brát v úvahu.

Potom účastníci pracují ve dvojicích, navzájem si kladou následující otázky, odpovídají na ně a odpovědi si zapisují.



Je možné klást např. tyto otázky:

- Co od tohoto zážitku očekáváte?
- Co si z tohoto zážitku můžete odnést?
- Už jste někdy měli podobný zážitek?
- Co je na tomto zážitku tak zvláštního?
- Jak byste tento vysněný zážitek zařadili (práce x volný čas, materiální x duchovní, společenské x izolované, vizionářské x tradiční, reálné x nereálné, atd.)?
- K jakým potížím by mohlo dojít?
- Jaké příležitosti se tu mohou objevit?
- Jaký máte pocit, když na tento zážitek myslíte?
- Jakých svých dovedností byste mohli v této situaci využít?
- Co tento vysněný zážitek říká o vás a vašich zájmech nebo schopnostech?
- Co byste mohli udělat pro splnění svého přání?
- atd.

Po dokončení interview použijí účastníci své poznámky a pokusí se ve svých vysněných zážitcích najít podobnosti a rozdíly. Všichni účastníci sepíší stručný souhrn toho, co se o sobě dozvěděli (schopnosti, hodnoty, zájmy atd.).

Příprava/materiál: Papír, tužky

Poznámky: Toto cvičení vyžaduje vzájemnou důvěru mezi členy skupiny, a proto by se mělo použít až po vzájemném poznání a poté, co již proběhly jiné skupinové procesy. Volitelný způsob: Vysněné zážitky účastníků nebo výsledky práce v malých skupinách se představí celé skupině a v jejím rámci se prodiskutují.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 3 hodiny

1.2.14 Poučení z chyb

Teoretické východisko: Podle Weinerovy teorie atribucí lze selhání a úspěch přiřadit buď vnějším faktorům (okolnosti), nebo vnitřním faktorům (jedinec), jakož i stabilním nebo nestabilním, tedy v zásadě variabilním faktorům. Kombinací těchto dvou dimenzí vznikne matice 2x2 (viz obrázek v příloze).

Zatímco přisouzení úspěchu vlastním schopnostem vede ke zvýšení sebevědomí, přisouzení neúspěchu vlastním schopnostem sebevědomí snižuje. Pokud jedinec obviní ze selhání vnější příčiny, je obětí okolností. Jestliže si ale uvědomí, že příčinou je jeho vlastní chování, může něco podniknout a jednat tak, aby to příště dopadlo lépe.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Toto cvičení má dvojí cíl: 1. Přemýšlet o negativních zkušenostech a analyzovat je. 2. Transformovat negativní zkušenosti na pozitivní, a tím se připravit na budoucnost.

Zdroj: Podle *Itinéraires Formation na základě běžných přístupů*; Krelhaus, Lisa (2004): *Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse*. Frankfurt am Main, str. 204. Weiner, Bernard (1994): *Motivationspsychologie* (3. vyd.), Weinheim: Beltz.

Popis metody: Školitel požádá účastníky, aby si vzpomněli na jeden nebo více profesních neúspěchů a zapsali je na papír.

Nejdříve by se měli účastníci zamyslet nad tím, jaké byly příčiny jejich neúspěchu, a měli by rozlišovat mezi osobou a situací (Co jsem mohl/a udělat jinak a co jsem nemohl/a změnit? Za jakou část neúspěchu odpovídám a za jakou část odpovědnost nenesu?).

Potom školitel účastníkům představí Weinerův model (viz příloha).

Školitel vyzve účastníky, aby na pracovní list napsali své zkušenosti s neúspěchem, zamysleli se nad nimi a analyzovali je. Mají si vzpomenout na svá původní vysvětlení a navrhnout nová vysvětlení a způsoby chování.

O výsledcích může také diskutovat celá skupina.

Příprava/materiál: Pracovní listy, tužky

Poznámky: Metoda je určena ke zjištění příčin neúspěchů a vyvození závěrů pro budoucnost. Účastníci by si měli uvědomit, že některé faktory mohou změnit, ale některé změnit nemohou. Neúspěchy se nesmějí popírat, právě naopak, je v nich potenciál dalšího pozitivního vývoje.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 2 hodiny

1.2.15 Koláž povolání

Teoretické východisko:

Verze 1: Obrazy jsou způsob výrazu, který se vytváří jako otevřené pole vztahů mezi hranicemi. Obrazy mohou mluvit. Náklady a postoje lze pomocí obrazů vyjádřit mnohem silněji než slovy. Obraz dokáže promlouvat. Svým zaměřením na podstatu sděluje strukturu významu, který ve společnosti převládá.

Verze 2: Projektivní metody využívají mechanismu psychologické projekce (přenos) podle hlubinné psychologie tím, že poskytují „pomůcky k projekci“ (např. obrázky). Tímto způsobem se zpřístupní nevědomý nebo popřený (např. nepřijemný) obsah nebo problémy, které se obtížně vyjadřují slovně.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Uvědomit si očekávání ohledně povolání; přemýšlet o vysněném povolání; vyrovnat se s pracovními podmínkami; porovnat sny s profesní realitou.

Zdroj: *Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten*. 11. vyd., Münster, 2.A 58. *Chabert, C./Anzieu, D. (2004): Les Méthodes Projectives*. Paris: PUF (Edition QUADRIGE).



Popis metody:

Verze 1 (malé skupiny, celá skupina): Účastníci v malých skupinách (2–3 osoby) hledají v různých časopisech téma „vysněná/budoucí práce“, vystříhnou všechny obrázky a výroky, které jim připadají pro dané téma vhodné, a potom je k sobě přiřadí podle obsahu. Z těchto skupin se pak vyberou nejdůležitější obrázky k danému tématu a použijí se pro další práci, vytváření koláží (na list flipchartu). Školitel vyzve účastníky, aby zhodnotili obsah v souladu s kritérii, jako „žádoucí – odmítnuto“ nebo „ideální obrazy – zkrešené obrazy – realita“.

Hotové koláže se rozvěsí pro celou skupinu; hledají se podobnosti a rozdíly. Kromě toho se koláže musí porovnat s realitou pracovního života (fáze reflexe).

Verze 2 (individuální práce, malé skupiny): Účastníci jsou požádáni, aby hledali v různých časopisech obrázky a výroky na téma „Moje ideální pracovní prostředí“. Pro své koláže vyberou všechny obrázky, slova a prohlášení, která jim připadají pro téma vykreslení obrazu ideálního pracovního prostředí nejdůležitější.

Po přestávce se koláže vyvěsí (anonymně) na nástěnku se špendlíky nebo stěnu a školitel požádá účastníky, aby si sedli před cizí koláž a zblízka se na ni podívali. Po určité době (v závislosti na počtu koláží) mají účastníci říct své názory na koláže, které si prohlédli, a uvést asociace, které je přitom napadaly. Školitel je může podle potřeby v této fázi podpořit otázkami, jako například: „Co je podle vás pro tuto osobu důležité?“, „Jaké povolání byste si pro tuto osobu uměli představit?“, „O co se podle vás tato osoba zajímá?“ atd.

Školitel zapíše názory účastníků na jednotlivé koláže, předá tyto poznámky účastníkům, kteří dané koláže vytvořili, a požádá je, aby napsali úvahu o svých kolážích a připomínkách k nim. V tomto bodě je školitel rovněž může podpořit otázkami, jako například: „Co byste rádi o své koláži napsali?“, „Co koláž vypovídá o vás a o vašich schopnostech?“, „Jak názory ostatních přispěly k vašemu vlastnímu vnímání sebe sama?“

V závislosti na tom, kolik času zbývá, lze diskutovat ještě o podobnostech a rozdílech, a koláže se mohou porovnat s realitou pracovního života.

Příprava/materiál: Papír na flipchart nebo velké archy papíru, různé časopisy, nůžky (nástěnky se špendlíky). Volitelné: Přizvání odborníka na pracovní trh.

Poznámky: Vzhledem k tomu, že obrázky v bulvárním tisku jsou určeny především pro senzacechtivou žurnalistiku a reklamu, doporučujeme pro toto cvičení použít kvalitní časopisy.

Verze 1: Toto cvičení vytváří ve skupině tvůrčí a živou atmosféru nakloněnou dobré spolupráci. Je vhodné hlavně pro emoční přípravu k tématu „profesní orientace“. Obrázky dávají účastníkům příležitost vylíčit své nálady, postoje a pocity. Pomocí obrazů mohou vyjádřit, jak se cítí a jak vidí svá vysněná zaměstnání. Ve fázi reflexe zahrnující celou skupinu lze pozvat odborníka (odborník na pracovní trh), který do skupiny vnese „pohled z praxe“.

Verze 2: Projektivní koláž je hravá metoda, která účastníkům umožňuje popustit uzdu své fantazii. Hravost může odstranit nechuť a naopak posílit motivaci. Mohou se tu odkrýt přání, obavy, zkušenosti atd., které jsou skryté nebo jsou jen těžko vyslovitelné, a přitom se současně

podporuje rozvíjení nových myšlenek a nápadů. Toto cvičení lze také provést formou osobního rozhovoru se školitelem, ve kterém se má účastník vyjádřit ke své koláži, a to buď ústně, nebo písemně.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; dospělí

Délka: 3 hodiny

1.2.16 Fotografický jazyk (komunikace prostřednictvím obrázků)

Teoretické východisko: „Photolangage“ (doslova: fotografický/obrazový jazyk) je technika, která byla vyvinuta pro vzájemně se poznávající skupiny: Asociace s obrazy odkazují k postojům a způsobům myšlení. Tuto metodu lze použít k lepšímu poznání sebe sama nebo ostatních.

Fotografie tu hrají roli zprostředkovatele; vzniká prostor, ve kterém se rozvíjejí myšlenky ve formě obrazů na straně jedné a ve formě myšlenek a nápadů na straně druhé. Fotografie podněcuje představivost účastníků, která je u každého člověka jiná.

Způsob práce: Práce v malé skupině

Cíl: Vyměnit si názory na pracovní podmínky, které se mi líbí nebo nelíbí; najít odpovědi pomocí fotografií.

Zdroj: Podle Itinéraires Formation na základě běžných přístupů

Popis metody: Školitel rozprostře sadu fotografií s tématem světa práce po místnosti (fotografie může koupit nebo sesbírat). Pak vyzve účastníky, aby se na ně podívali. Požádá je, aby si vybrali jednu nebo dvě fotografie pro každou z následujících otázek:

- Jaké pracovní podmínky se mi líbí?
- Jaké pracovní podmínky se mi nelíbí?

Každý účastník pak ukáže své vybrané fotografie skupině, popíše je a uvede důvody své volby. Potom může školitel klást účastníkům otázky nebo komentovat jejich vlastní výklad fotografií.

Tímto způsobem si účastníci uvědomí individuální i společné představy na téma práce a mohou o nich diskutovat. Účelem skupinového cvičení je pomoci účastníkům uvědomit si subjektivitu jejich názorů a všimnout si určitých aspektů, které se jich týkají.

Příprava/materiál: Sada fotografií

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním; dospělí

Délka: 2 hodiny



1.2.17 Můj kapitál zkušeností

Teoretické východisko: Osobní a profesní vývoj nejde vždy přímou cestou. Bližší pohled na tento vývoj umožní odhalit, čeho lidé v průběhu svých (profesních) životů dosáhli a co se naučili. Vizualizace profesního vývoje usnadňuje uvažování o skutečné situaci a pomáhá při přemýšlení, kam by měl profesní rozvoj v budoucnu směřovat.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Uvědomit si kapitál svých zkušeností.

Zdroj: Cvičení je založeno na modelu ADVP pro školení zaměřená na výběr povolání (Activation du Développement vocationnel et personnel – Aktivace profesního a osobního rozvoje). Tento model byl vytvořen na začátku 70. let dvacátého století Denisem Pelletierem, Charlesem Bujoldem a Gillesem Noiseuxem v Quebecu.

Popis metody:

Fáze 1 (Můj profesní vývoj): Na začátku dostane každý účastník pracovní list „Můj profesní vývoj“, vtištěný na papíru A3. Každý účastník vyplní tento list samostatně. U vodorovné šipky v dolní polovině listu by měly být uvedené události, které jsou/byly podle účastníků důležité pro jejich profesní kariéry (profesní zázemí). V horní polovině je místo pro důležité mimopracovní události (osobní pozadí). Cílem je vědomé uvažování o vlastní kariéře a odkrývání profesního i osobního vývoje.

Účastníci si mohou sami zvolit způsob provedení: Někteří rozdělí svůj vývoj po jednotlivých letech, jiní na období pěti nebo deseti let, někteří začnou s daty, která jim slouží jako výchozí body, atd.

Potom školitel účastníky vyzve, aby se vyjádřili podrobněji. Cílem je propojení mezi rozhodujícími zkušenostmi a jejich okolnostmi.

V tomto místě se může celá skupina krátce zamyslet nad použitou metodou: Jak jste se při cvičení cítili? Jak jste přistoupili k úkolu? Jak metoda fungovala? Jak si pamatujete věci z minulosti? Co vás napadlo? atd. List lze také znovu použít při individuálním rozhovoru se školitelem.

Fáze 2 (Moje zkušenosti): Ve druhé fázi dostane každý účastník pracovní list „Moje zkušenosti“, vtištěný na papíru A3 (pro případ potřeby by měly být k dispozici další kopie). Nyní školitel vyzve účastníky, aby každý napsal příslušné pracovní zkušenosti v chronologickém pořadí do tabulky. Školitel jim může pomoci následujícími příklady:

Sloupec nadepsaný „Vzdělání“ by měl zahrnovat celou škálu vzdělávání. Patří sem tedy nejenom školní a univerzitní vzdělání, ale například také samostudium, učení v souvislosti s koníčky, odborné vzdělávání atd.

Sloupec nadepsaný „Nepřímé aktivity“ může obsahovat například dobrovolnickou činnost, účast v klubech či odborech, volnočasové aktivity nebo činnosti v rodině atd.

Ve sloupci „Osobní zkušenosti“ mohou účastníci uvést další důležité zkušenosti (cestování, setkání, nemoci atd.).

Fáze 3 (Klíčové fáze mého profesního vývoje): Třetí fáze, která je volitelná, je určena k analýze rozhodujících zkušeností. Sem patří zejména různé přechodové situace jako přechod ze školy do práce, změna zaměstnání, profesní orientace a podobně. Účastníci zde zapíší příslušné okolnosti a možné důvody změny (vědomé rozhodnutí, vnější tlaky, příležitosti, náhodné setkání, životní události atd.). Pak zjišťují podobnosti a odlišnosti příslušných zkušeností. Shrnutí závěrů by účastníci měli provádět ve spolupráci se školitelem.

V tomto místě se může celá skupina krátce zamyslet nad následujícími otázkami: Jak jste se při cvičení cítili?, Jak jste přistoupili k úkolu?, Jak metoda fungovala?, Čeho jste si povšimli? atd. Výstupy lze také znovu později použít v individuálním rozhovoru se školitelem.

Fáze 4 (Kam směřovat nyní?): Ve čtvrté fázi, která je rovněž volitelná, mají účastníci sepsat názory na to, co by se mělo stát v příštích pěti až deseti letech na profesní i osobní úrovni a zapsat důležité milníky (Pracovní list: „Kam směřovat nyní?“).

Příprava/materiál: Pracovní listy

Cílová skupina: Lidé vracující se na pracovní trh; lidé po dlouhodobé nemoci, lidé s pracovními zkušenostmi

Délka: 3 hodiny (Fáze 1: Můj profesní vývoj); 3 hodiny (Fáze 2: Moje zkušenosti); 2 hodiny (Fáze 3: Klíčové fáze mého profesního vývoje); 1 hodina (Fáze 4: Kam směřovat nyní?)

1.2.18 Ženská a mužská povolání

Teoretické východisko: Dívky i mladé ženy mají většinou velmi jasnou představu o tom, jaká povolání pro ně připadají v úvahu a jaká povolání pro ně nejsou vhodná. Tato rozlišení jsou často založena na sociálním přiřazování dovedností ženám a mužům a jsou všeobecně a bez přemýšlení přijímána. Vzhledem k tomu, že účastníci mají v malých skupinách vybírat „typicky ženská a mužská povolání“ a označit ta „mužská povolání“, která by mohla být možnou alternativou k jejich současným profesním plánům, zaměří se jejich pozornost na takové oblasti činností, které se liší/odchylují od genderových stereotypů. Účastníci potom hotové seznamy prověří a prodiskutují s ohledem na nedostatečné informace o určitých profesních profilech a na konkrétní výhody a nevýhody ženských a mužských povolání.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová práce

Cíl: Rozšířit řadu povolání; přemýšlet o profesních preferencích; zlepšit informovanost o rozdělávání práce podle pohlaví a jeho příčinách i důsledcích.

Zdroj: AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit. Trier, str. 34–35.

Popis metody: Vytvoření dvou nebo tří malých skupin s maximálně čtyřmi účastníky. Ti nejprve provedou brainstorming s cílem sepsat typicky ženská a mužská povolání na dva samostatné listy papíru. Školitel může podpořit výběr povolání například tím, že se zeptá, jaká povolání



mají rodinní příslušníci nebo přátelé účastníků nebo jaká povolání kolem sebe každý den vidí. Jakmile jsou seznamy „ženských a mužských povolání“ hotové, označí účastníci křížkem ta mužská povolání, o kterých se domnívají, že by mohla nahradit jejich současná profesní přání.

Potom se téma projednává v celé skupině. Nejprve se řeší otázky týkající se obsahu (např. Znají účastníci všechna povolání? Jak se v nich pracuje?). Pokud skupina nezná odpovědi, musí si najít informace v nějaké encyklopedii povolání nebo na internetu.

Skupinová diskuse je zahájena otázkami jako například: Proč jsou některé profese považované za typicky ženská povolání?, Jaký je rozdíl mezi ženskými a mužskými povoláními?, Kdo zná nějaké ženy s atypickou prací?, Jaké jsou výhody a nevýhody?, Proč je práce XY možným náhradním řešením?.

Příprava/materiál: Papír na flipchart, široké fixy různých barev, encyklopedie povolání, pokud možno přístup k internetu

Poznámky: Praktické zkušenosti ukazují, že ve většině případů to není nedostatek informací, který nutí účastníky vybírat při plánování kariéry typická ženská povolání. Dívky mají již velmi brzy vyvinutý smysl pro to, která povolání jsou společensky přijímána, a jsou pro ně tedy reálná a přijatelná. Svá rozhodnutí proti výběru typicky mužských povolání umějí dobře zdůvodňovat, často dokonce lépe než své současné profesní ambice! V ideálním případě by se s projektem na podporu výběru „mužských povolání“ pro dívky mělo začít mnohem dříve (již v době, kdy chodí do mateřské školy)!

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina 30 minut

1.2.19 Co dělat bez pracovní zkušenosti? Začít s vlastním projektem!

Teoretické východisko: I přes všechny snahy není někdy možné okamžitě najít novou práci. Do té doby můžete využít čas k vlastní aktivitě a navrhnout a realizovat svůj vlastní projekt. Vlastní projekt vede k novému nasazení a novým kontaktům, které pak mohou vést k nalezení té „pravé práce“. Kromě toho mohou lidé získat důležité praktické zkušenosti v profesní oblasti, ke které směřují. Projekt se také může přidat do životopisu a signalizuje potenciálním zaměstnavatelům iniciativu a vlastní odpovědnost.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, celoskupinová reflexe

Cíl: Získat první znalosti a zkušenosti ve vybrané profesní oblasti; probudit vlastní iniciativu; získat znalosti z projektového plánování.

Zdroj: *Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, 125 str.*

Popis metody: Účastníci v malých skupinách po čtyřech vymýšlejí možné projekty a způsoby jejich realizace. Dále uvádíme několik příkladů projektů, které je možné realizovat i bez velkého kapitálu:

Fotograf: Focení pro známé, nejlépe v oblasti, ve které později chcete pracovat.

Webdesigner: Navrhování webových stránek pro sebe nebo známé, aby bylo při žádosti o práci možné poskytnout i reference.

Organizování akcí: Organizace školní akce.

Účastníci si začínou připravovat své projekty během kurzu; o realizaci projektů lze v kurzu diskutovat a podporovat je.

Poznámky: Toto cvičení je obzvláště vhodné pro lidi, kteří ještě nemají praktické zkušenosti v profesní oblasti jejich zájmu a na základě vlastní iniciativy chtějí získat první znalosti a zkušenosti. Pro budoucí zaměstnavatele je to signál o aktivitě žadatele.

Pokud se zdá obtížné realizovat projekt ve zvolené profesní oblasti (např. archeologie), měli by se účastníci snažit o dobrovolnickou činnost, stáže nebo dočasné zaměstnání.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny; mládež a mladí dospělí před volbou povolání nebo vzdělání; mládež a mladí dospělí s ukončeným vzděláním

Délka: 2 hodiny

1.2.20 Vytváření scénářů

Teoretické východisko: Otázky ohledně práce a života, které lidi znepokojují, souvisejí s minulostí i budoucností. Otázky týkající se budoucího profesního života mají spojitost s některými rozhodnutími, která je nutné provést, například zda se specializovat na určité téma nebo zda změnit či rozšířit pole pracovní působnosti. Minulost je část života, která je už za námi. Můžeme si ale vyvolat fakta, události i zkušenosti, které tvoří potenciální materiál pro hodnocení. Budoucnost však nabízí mnohem méně záchytných bodů.

Různí lidé to řeší různým způsobem: Někteří si myslí, že musí počkat na to, co jim budoucnost přinese, zatímco jiní se domnívají, že budoucnost lze plánovat, ovládat, a tedy i řídit. Pasivní čekání pouze omezuje schopnost jednat; lidé pouze reagují namísto toho, aby konali. Přání řídit budoucnost pak ztroskotává na nahodilosti.

Metoda práce se scénáři se nachází někde mezi plánováním a čekáním a obsahuje navíc ještě třetí prvek. Scénář je kreativní grafický popis něčeho, k čemu by mohlo v budoucnu dojít. Tento obraz budoucnosti může odkazovat na určitou situaci (scénář), ve které bude jedinec v určitém okamžiku žít a pracovat, nebo na cestu, která tam vede (krokový scénář).

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Flexibilně přemýšlet a vytvářet budoucnost pomocí konkrétních fantazijních obrazů.

Zdroj: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, str. 150.

Popis metody: Školitel vyzve účastníky, aby napsali pět až deset různých možností, které si představují pro svou budoucnost. Potom musí vybrat tři, které stojí za podrobnější prozkou-



mání. Každá z těchto tří možností by se měla rozpracovat do obrazu budoucnosti nebo scénáře.

Scénář 1: Účastníci si mají vybrat jednu z možností, které si pro sebe představují, a co nejvíce ji rozvinout do obrazu své práce a života za tři roky. Nyní je nutné zadat následující pokyny (školitel může také pokládat podle libosti otázky):

- Popište pracovní den a pracovní týden.
- Popište situaci ze svého osobního života (ze sociálního a materiálního hlediska).
- Uveďte, jakými tématy se budete v souvislosti s vlastním rozvojem zabývat.

Scénář 2: Účastníci mají ze své hlavy „vymazat“ scénář 1 a vybrat si pro svou budoucnost jinou možnost. K vypracování scénáře 2 použijí stejný přístup jako u scénáře 1. Pro nový scénář by se však mělo použít co nejméně prvků ze scénáře 1.

Scénář 3: Stejný postup jako u scénářů 1 a 2.

Nyní se účastníci rozdělí do skupin po dvou nebo po třech za účelem rozhovoru, který vypadá takto: Jeden účastník popíše slovy co nejobrazněji své scénáře. Ostatní poslouchají a dělají si poznámky. Pak mohou klást konkrétní otázky, jež přispějí k oživení scénáře. Posluchači mohou také řečníka požádat, aby uvedl další aspekt, který by mohl být důležitý. Potom jednotlivě posuzují předložené scénáře: Lze ve všech třech scénářích najít charakteristické rysy (např. osoba pracuje vždy v týmu nebo samostatně a sama)? V jakém okamžiku vyprávění cítili sílu a energii? Nejdůležitější charakteristiky se přečtou a bude se o nich diskutovat. Poté si účastníci vymění role, aby každý z nich byl jednou v roli vyprávěče.

Poznámky: Použitá metoda je cvičením flexibilního myšlení. Jeden scénář se vymaže, aby se mohl vytvořit nový. Účastníci by se měli přinutit, aby byli co nejkonkrétnější bez ohledu na to, zda jsou scénáře skutečně realizovatelné či nikoli. Kromě toho by účastníci měli opravdu pracovat na třech různých scénářích – i když se vymlouvají například na to, že scénář 1 je nejhezčí a nejrealističtější. Scénáře nejsou zamýšleny k realizaci, ale slouží jako pomůcka k „procítění“ budoucnosti. Ve skutečnosti je budoucnost pokaždé jiná. Vymýšlením scénářů mohou ale účastníci zjistit, co je pro ně hodnotné a důležité a co by mohlo podpořit jejich činnost. Z rozhovoru o scénářích si každý člověk odnese něco jiného. Rozhovorem mohou jasněji rozpoznat své preference a svůj celkový postoj k „budoucnosti“. Z rozhovoru se může poučit nejenom řečník, ale i posluchači. Vtažením do životních otázek druhých osob může člověk lépe poznat i sám sebe. Cvičení „Finální scénář“ je vhodné začít u tohoto bodu.

Cílová skupina: Dospělí

Délka: 2 hodiny

1.2.21 Finální scénář

Teoretické východisko: Otázky o práci a životě, které lidi znepokojují, souvisejí s minulostí i budoucností. Otázky týkající se budoucího profesního života jedince souvisejí s některými rozhodnutími, která je nutné provést. Například zda se specializovat, nebo zda změnit či rozšířit svoji pracovní oblast. Minulost je část života, která je už za námi. Můžeme si ale vyvolat fakta, události i zkušenosti, které tvoří potenciální materiál pro hodnocení. Budoucnost však nabízí mnohem méně záchytných bodů. Různí lidé to řeší různým způsobem: Někteří si myslí, že musí počkat na to, co jim budoucnost přinese, zatímco jiní se domnívají, že budoucnost lze plánovat, ovládat, a tedy i řídit. Pasivní čekání pouze omezuje schopnost jednat; lidé pouze reagují, místo aby konali. Přání řídit budoucnost pak ztroskotává na nahodilosti. Metoda práce se scénáři se nechází někde mezi plánováním a čekáním a obsahuje navíc ještě třetí prvek. Scénář je kreativní grafický popis něčeho, k čemu by mohlo v budoucnu dojít. Tento obraz budoucnosti může odkazovat na určitou situaci (scénář), ve které bude jedinec v určitém okamžiku žít a pracovat, nebo na cestu, která k ní vede (krokový scénář).

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Po ukončení cvičení „Vytváření scénářů“ mají účastníci určit slibné aspekty svých scénářů, které nabízejí opravdovou možnost realizace. Na jejich základě vypracují nový už finální scénář svých budoucích profesních životů.

Zdroj: *Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, str. 174.*

Popis metody: Účastníci si znovu prohlédnou své scénáře vytvořené během cvičení „Vytváření scénářů“ a vypracují seznam nalezených „slibných“ aspektů. Slibné oblasti jsou ty části scénáře, které vyjadřují pocit: „to mě oslovuje“, „je mi jasné, že je to pro mne důležité“. Může to být například něco, čeho si lze všimnout ve všech scénářích, a co je nyní velmi zřetelné, nebo něco, co je velmi cenné pro samotné účastníky. Nebo účastník mluvil o nějaké části svého scénáře tak jasným a přesvědčivým způsobem, že na to ostatní reagovali takto: „Do toho dáváte svoje srdce, v tom je vaše síla“. Všechny aspekty, které nabízejí skutečnou možnost realizace, jsou tedy slibné. Na základě těchto slibných oblastí vytvoří každý účastník nový finální scénář a seznámí s ním celou skupinu.

Poznámky: Toto cvičení má smysl pouze v kombinaci s cvičením „Vytváření scénářů“.

Cílová skupina: Dospělí

Délka: 1 hodina



1.3 Zvládání překážek, konfliktů, frustrace a rezignace, metody posílení vlastní odpovědnosti skupiny i jednotlivých účastníků

1.3.1 Překážky na cestě k povolání

Teoretické východisko: Mnoho mladých lidí naráží při své profesní cestě na problémy a překážky. Případné obavy je důležité předem pojmenovat a zároveň přemýšlet o řešeních a strategiích zvládnutí zátěže. Překážky se nesmějí přijímat jako dané, ale spíše je nutné aktivně pracovat na jejich řešení. Snížení strachu a obav účastníkům naopak pomáhá zvládnout situaci s jistotou a nedopustit její stupňování.

Způsob práce: Práce v malé skupině, hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová práce

Cíl: Nepřijímat překážky jako dané, ale pokusit se je ovlivnit.

Zdroj: *Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, str. 26.*

Popis metody: Účastníci v malých skupinách nejprve společně nakreslí na plakát „nešťastného člověka“ a pověsí ho někde v místnosti. Potom školitel vyzve účastníky, aby rychle přišli na všechny možné překážky na cestě k povolání, zapsali je na samolepicí papírky a nalepili vedle této nešťastné postavy. Účastníci v malých skupinách pak rozhodnou, které z těchto zvládnutelných překážek by chtěli sehrát. Role se nacvičí v malých skupinách, a poté sehrají před celou skupinou. Ostatní účastníci mohou hádat, o jaké překážky jde. Celá skupina se může zamyslet nad strategiemi řešení.

Příprava/materiál: Tužky, papír na flipchart, samolepicí papírky

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina

1.3.2 Trénink řešení konfliktů

Teoretické východisko: Konflikty vznikají mimo jiné v situacích charakterizovaných nerovnými mocenskými vztahy. Stát se obětí šikany na pracovišti znamená být delší dobu diskriminován nadřízenými a kolegy a cílem anebo důsledkem šikany je ukončení pracovního poměru terORIZOVANÉ OSOBY. Vzhledem k tomu, že se do takové situace může dostat každý, má toto cvičení

účastníkům ukázat, jak mohou reagovat na nespravedlivé zacházení ze strany nadřízených nebo kolegů a jaké existují právní základy na ochranu diskriminovaných zaměstnanců.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová diskuse, hraní rolí nebo simulační hra

Cíl: Připravit se na práva a povinnosti, i možné konflikty v oblasti vzdělávání a školení sehráním smířčího procesu.

Zdroj: *Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, str. 61; upraveno institutem abif.*

Popis metody: V tomto případě se bude jednat o učně, který má v práci vážné problémy se svými kolegy. Kolegové si stěžují, že učeň zanedbává své povinnosti. Učeň je v situaci, kdy se stal obětí šikany. Pomocí hraní rolí se případ projednává před smířčí komisí. Všichni účastníci se rozdělí do malých skupin a dostanou jednu ze čtyř možných rolí/stran: učňové, kolegové, vychovatel/mistr a v případě nutnosti i rodiče/vedení podniku. Účastníci ve skupinkách diskutují o situaci a připravují stanovisko příslušné strany. Při následujícím hraní rolí účastníci předloží své názory smířčí komisi, která se snaží dosáhnout dohody. Je možné vznášet různé požadavky, které mají jednotlivé strany splnit (např. po učni se může vyžadovat přesnost, kolegové mají zase dávat trpělivě pokyny). Není-li možné dosáhnout dohody, měla by smířčí komise podat návrh na další postup.

Příprava/materiál: Připravený případ (viz pracovní list v příloze)

Poznámky: Toto cvičení nabízí rovněž dobrou příležitost upozornit na práva a povinnosti učňů a prodiskutovat je.

Tip: Co se týče informací o právech učňů, doporučujeme také přizvat odborníky.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 2 hodiny

1.3.3 Smlouva se sebou samým

Teoretické východisko: Kurzy profesní orientace by měly účastníkům nabídnout široký prostor k odpovědnosti za sebe sama a k vlastnímu rozhodování. Účastníci hrají při určování svého pokroku ve vzdělávání významnou roli a jsou sami odpovědní za jeho plnění. Z tohoto důvodu je důležité zavést určitou závaznost plnění a posílit vlastní odpovědnost účastníků.

Způsob práce: Individuální práce, práce ve dvojicích

Cíl: Učinit závazek k sobě samému a posílit vlastní odpovědnost jednotlivých účastníků; účastníci by si měli naplánovat další kroky na příští týdny.

Zdroj: *Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. vyd., Münster, 4.C 14.*

Popis metody: Všichni účastníci obdrží list hezkého papíru a školitel je vyzve, aby uzavřeli sami



se sebou smlouvu. Předmětem smlouvy je konkrétní jednání a chování po dobu následujících 14 dnů. Tyto plány musí být konkrétně rozepsané a co nejpodrobnější, aby je pochopil i nezasvěcený člověk. Součástí smlouvy je rovněž protihodnota neboli očekávaná výhoda, kterou může být případná odměna, projev spokojenosti s vynaloženým úsilím a dosaženými úspěchy. Hotovou smlouvu podepíše školitel i účastník.

Tip: Smlouvu podepíše i další člen skupiny a obdrží její kopii. Tito dva účastníci stanoví datum, kdy se sejdou a promluví si o plnění smlouvy.

Příprava/materiál: Hezký papír

Poznámky: Vzhledem k tomu, že školitel není ani jednou ze stran smlouvy ani jejím předmětem, jeho podpis nezpůsobí žádnou nerovnováhu ve vztahu. V každém jednotlivém případě musí školitel zjistit, zda účastníci nemají pocit, že jsou pod dohledem, nebo zda se jim nezdá, že se s nimi zachází jako s dětmi.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; nezaměstnaní dospělí; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: 30 minut

1.3.4 Seznam výhod a nevýhod

Teoretické východisko: Frustrace a konfliktní situace mohou mladé lidi vyvést z rovnováhy. Udržet si odstup od problému a uvážlivě se rozhodnout pro určité chování je pro ně velmi těžké. Toto cvičení má mladým lidem poskytnout vlastní kontrolní mechanismy a procvičit s nimi společensky vhodné alternativní chování.

Způsob práce: Individuální práce, práce ve dvojicích, hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová práce

Cíl: Udržet si při střetech odstup a dosáhnout kontroly nad vlastním chováním.

Zdroj: *Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten*, str. 123ff; upraveno institutem abif.

Popis metody: Školitel vyzve účastníky, aby se rozpomněli na obtížné situace z běžného života mladých lidí. Tyto obtížné situace se mohou týkat frustrace, neúspěchu nebo stresu. Školitel může podnítit diskusi několika příklady. Každý účastník vybere tři situace, jež považuje za nejobtížnější. Potom účastníci ve dvojicích s pomocí pracovních listů systematicky přemýšlejí o výhodách a nevýhodách různých druhů chování v obtížných situacích. Předtím se může prodiskutovat jeden příklad v celé skupině. Po vypracování několika příkladů by se měla formou hry rolí sehrát alespoň jedna situace na každého účastníka.

V rámci přípravy na sehrání rolí mohou školitel a účastníci diskutovat o obecných pravidlech chování ke zvládnutí situace. Mohou si například připravit postup, a pak ho dodržet, nebo si vzpomenout na nevýhodu ze seznamu výhod a nevýhod a použít ji v argumentaci. Před sehráním rolí by si měl každý účastník sám pro sebe zformulovat nějaký pokyn, který považuje za velmi důležitý, a měl by si ho pro sebe třikrát potichu říct, aby si ho vryl do paměti. Příklady

pokynů: „Klid, neztratit hlavu!“, „Být silný znamená vydržet!“ apod. Potom účastníci ve dvojicích zahrají situaci a v daných rolích se vystřídají. Některé role by se měly sehrát před celou skupinou, aby se o nich pak mohlo diskutovat.

Příprava/materiál: Kopie pracovního listu (viz příloha), tužky

Poznámky: Možný seznam obtížných situací:

- odolat pití alkoholu, a to zejména ve skupinách, nebo když se jde ven;
- dávat pozor ve třídě a aktivně se účastnit, zvláště když ostatní ruší;
- situace vedoucí k rychlému rozčílení;
- strach ze zkuškových situací;
- nemít chuť k práci; chuť jít za školu;
- být kritizován při práci;
- atd.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina

1.3.5 Ledovec na obzoru

Teoretické východisko: Ke konstruktivnímu řešení konfliktů je nezbytné zohlednit psychologické faktory, které tvoří pozadí konfliktu, a vyjádřit je. Zejména pro mladé lidi je velmi důležité, aby rozpoznali své pocity, potřeby, vjemy, cíle a záměry a sdělili je. Stejně tak je pro ně důležité všimnout si těchto jevů u ostatních, porozumět jim a přijímat je. U této metody nám může pomoci model ledovce. Pomocí tohoto modelu uvidíme, že v konfliktu se skrývají pocity, potřeby, názory, cíle i záměry. I když nejsou vidět, mohou se projevit a zviditelnit v činech, slovech i řeči těla, jež pak mohou ovlivnit druhého člověka i průběh vzájemného rozhovoru. Vyjádření těchto potřeb, pocitů a cílů může konflikt zklidnit.

Způsob práce: Práce v malé skupině, hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová práce

Cíl: Naučit se, jak se konstruktivně vypořádat s konflikty a jak se vyhnout hádce a stupňování napětí.

Zdroj: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, str. 204.

Popis metody: Na začátku cvičení pracuje školitel s účastníky s tzv. modelem ledovce a diskutují o něm (viz pracovní list „Model ledovce“). Poté vyzve účastníky, aby předvedli konfliktní situace a formulovali v těchto rolích své neviditelné emoce, přání a potřeby. Mohou vyjádřit pocit: „Teď jsem zklamaný.“ Nebo mohou sdělit svá přání či záměry: „Přišel jsem sem, abych si s vámi promluvil.“ Musí přitom vždy mluvit v první osobě (viz pracovní list).

Role mohou sehrát dva nebo tři lidé; je také možné scénku nafilmovat a analyzovat. Pracovní



list lze použít jako stimul k přemýšlení a diskusi.

Příprava/materiál: Kopie pracovních listů (viz příloha)

Poznámky: K vyhodnocení cvičení lze v celé skupině probrat následující otázky:

- Bylo pro vás těžké sledovat, jak jste se cítili, a následně to vyjádřit? Jak se cítíte, když své pocity vyjadřují ostatní?
- Na co musíte dbát, když chcete vnímat své vlastní pocity a potřeby a správně je sdělit jiné osobě?
- Jaký má partnerovo vyjádření pocitů, potřeb a cílů vliv na konflikt?
- Považujete v běžném životě svého partnera v konfliktu za protivníka nebo spíše za tréninkového partnera ve sportu?
- Vyjadřujete někdy v běžné hádce své pocity?

Tip: Zkuste sehrát možné konfliktní situace:

- Přijedete do práce s piercingem do rtu. Váš nadřízený je zděšený a chce, abyste piercing odstranili.
- Náhodou se dozvíte, že se ostatní učňové sešli včera po práci na kávě. Vám o tom ale neřekli. Jste naštvaní a chcete jim na to říct svůj názor.
- Jelikož jste se docela často setkával/a s kolegou tureckého původu, začali se vám kamarádi vyhýbat. Jednoho dne kvůli tomu vypukne hádka.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: 2 hodiny

1.3.6 Krabička první pomoci

Teoretické východisko: V období krize je často obtížné najít cestu z nesnází. Z tohoto důvodu je důležité, aby se účastníci naučili, jak lze krizím předcházet tím, že si uvědomí, které jednání je pro ně vhodné a jakému by se měli naopak vyhnout, když se projeví první známky osobní krize.

Způsob práce: Individuální práce, práce ve dvojicích, celoskupinová diskuse

Cíl: Odpovídající a kompetentní řešení krize.

Zdroj: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, str. 179.

Popis metody: Na začátku kurzu celá skupina definuje pojem „krize“. K tomu se dobře hodí vizuální podpora, která umožní shrnout různé aspekty, nápady a pojmy, ale také časné varovné příznaky krize. Ty se potom napíší na poznámkové karty a pověsí na stěnu.

Poté dostane každý účastník krabici od bot, kterou si může individuálně upravit na „krabičku

první pomoci". Účastníci mají v celé skupině přemýšlet o tom, co by mohli dát do krabičky první pomoci, aby se krizi úplně vyhnuli nebo aby ji zvládli bez větších ztrát.

Když si všichni účastníci promyslí, co si do svých krabiček první pomoci dají, požádá je školitel, aby si plné krabice přinesli na příští seminář.

Příprava/materiál: Krabice od bot pro každého účastníka, papír, tužky, plakát

Poznámky: Možný obsah krabičky první pomoci:

- seznam oblíbených činností;
- sportovní činnosti;
- seznam kulturních akcí/aktivit;
- důležitá telefonní čísla;
- přátelé, kteří jsou dobrými posluchači;
- individuální činnosti (např. koupel ve vaně, procházka, dobré jídlo a pití, telefon nejlepšímu příteli atd.);
- vlastní talisman;
- fotografie, které vyvolávají dobré vzpomínky;
- CD, kniha;
- bankovka v hodnotě 5 eur.

Tip: Možné otázky k hodnocení cvičení:

- Bavilo vás sestavovat obsah krabičky první pomoci?
- Cítíte se s krabičkou první pomoci bezpečněji?
- Co jste se dozvěděli o sobě?
- Jakou nejdůležitější věc jste se dozvěděli o krizích (jejich řešení)?
- Jakou radu byste dali příteli, který se právě necítí dobře?
- Jak budete řešit špatnou náladu nebo blížící se krizi v budoucnu?

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: 1 hodina

1.3.7 Burza hodnot

Teoretické východisko: Hodnotový systém jednotlivce je strukturovaný, hierarchicky organizovaný a vzájemně propojený systém norem. Tyto normy stanoví obsah (konkrétní hodnoty) i prostředky (způsoby provedení nebo prosazení těchto hodnot ve společnosti) k posuzování individuální nebo společenské reality (tj. k interpretaci a hodnocení), její regulaci (tj. k dodržování) a změně (tj. uzpůsobování). Hodnotový systém závisí mimo jiné na celé motivační oblasti člověka, ale zároveň je i sám zdrojem motivace. Individuální hodnotový systém se vytváří



v důsledku životních zkušeností člověka a jeho socializace. Hodnotové systémy proto regulují a upravují chování jednotlivců a skupin. Neobsahují jen standardy pro výběr jednotlivých alternativ v určité sociální situaci, ale i v celkovém systému určité společnosti. Hodnoty mají významný vliv na náš životní styl, naše profesní plány a výběr povolání. Jsou často skryté, bez přímého vyjádření či rozmyšlení, a přesto do značné míry určují naše životy.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Uvědomit si vlastní hodnoty, přemýšlet o nich, a uvědomit si i jejich důsledky pro výběr povolání.

Zdroj: *Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. vydání, Münster, 2.C 20.*

Popis metody: Každý účastník dostane pracovní list „Burza hodnot“, ve kterém nejprve seřadí pět nejdůležitějších hodnot, které mají významný vliv na jeho život, a tedy i na způsob plánování jeho profesní dráhy.

Po této individuální pracovní fázi požádá školitel účastníky, aby se ve dvojicích pokusili shodnout na společných hodnotách, a znovu je seřadili v pořadí od 1 do 5. Účastníci by měli zvolené pořadí vysvětlit a přesvědčit další osobu o správnosti řazení svého žebříčku hodnot.

Nyní se účastníci v malých skupinách tří až pěti osob ještě jednou pokusí sestavit společný žebříček nebo se na něm shodnout, a opět vyberou pouze pět hodnot.

Dvojice a skupinky pak představí své pořadí celé skupině. Školitel zveřejní vybrané hodnoty připíchnutím koleček s hodnotami na nástěnku nebo na flipchart. Tak každý vidí, které hodnoty jsou důležité pro celou skupinu a které nebyly ani uvedeny. Školitel se kromě skupin hodnot může zabývat také různými tabu, tedy nezmiňnými oblastmi, a možná i diskutovat o tom, proč mají menší význam. Poté může skupina probrat, jaké důsledky z toho vyplývají pro výběr povolání nebo práce.

Příprava/materiál: Pracovní list, listy papíru A4, flipchart a tužky na něj, poznámkové kartičky, samolepicí kolečka s hodnotami

Poznámky: Práce v malých skupinách má význam hlavně v případě, kdy se jedná o velké skupiny, protože znamená určitý mezistupeň mezi prací ve dvojici a diskusí v celé skupině, není však nezbytně nutná. V případě hodnot, které jsou u příslušné pracovní skupiny výrazně standardizované (např. sociální pracovníci musí mít sociální citění; geriatrické sestry musejí být „ochotné pomáhat“), je otázkou, zda lze mluvit o tabu, aniž by skupina protestovala.

Tip: V celé skupině lze diskutovat o tom, jaké další neuvedené hodnoty jsou pro účastníky rovněž důležité.

Cílová skupina: Lidé s pracovními zkušenostmi; starší lidé; lidé vracějící se na pracovní trh; nezaměstnaní dospělí

Délka: 1 hodina

1.4 Profesní informace, práce s informacemi, orientace na trhu práce

1.4.1 100 (200 nebo 300) nových pracovních míst a podnikatelských nápadů

Teoretické východisko: Účastníci kurzů profesní orientace často uvažují – na základě svých vlastních vzorů a zkušeností, ale také z nedostatku informací – ve stále stejných zajetých kolejkách. Při hledání alternativních pracovních možností a podnikatelských nápadů může tedy být užitečné rozvíjení nápadů společně s ostatními.

Způsob práce: Práce v malé skupině

Cíl: Rozvíjet nové pracovní možnosti a podnikatelské nápady nad rámec „reálných“ možností tak, aby bylo možné znovu uvažovat o „nereálném“.

Zdroj: *Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000):* Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests. Hamburg, str. 56.

Popis metody: Na začátku se účastníci rozdělí do dvou nebo tří menších skupin v závislosti na velikosti skupiny (nejlépe šest účastníků ve skupině). Všichni dostanou list papíru a tužku a napíší tři nová zaměstnání nebo podnikatelské nápady. Tyto listy se pak předají dalším čtyřem či pěti účastníkům a na konci by měl mít každý účastník v ruce návrhy všech ostatních. Každý by měl přidat k návrhům ostatních účastníků další tři nápady. Na konci tedy bude na každém listu papíru zapsáno 18 nápadů. Tím se kruh uzavře. Každá skupina (sestavující z 6 osob) má tedy přijít se 108 novými pracovními místy či podnikatelskými nápady.

Na konci každá skupina přečte vzniklé nápady nahlas. Školitel připraví pro všechny účastníky jejich kopie.

Poznámky: Tato metoda nabízí možnost delšího přemýšlení a zároveň inspirace nápady ostatních účastníků. Cvičení je určeno pro povzbuzení tvůrčího myšlení skupiny. Písemná metoda brainstormingu má tu výhodu, že nesmělí účastníci se při ní spíše odváží přispět svými nápady. Cvičení by mělo být především kreativní, a účastníci tedy nemusí nutně tyto profese zvládat.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 1 hodina 30 minut



1.4.2 Průzkum při hledání povolání

Teoretické východisko: Před volbou povolání je důležité shromáždit co nejvíc různých informací o možných povoláních, pracovních odvětvích a o pracovním trhu. Tímto způsobem lze nápady a profesní očekávání porovnat s „reálnými“ podmínkami a učinit je konkrétnějšími.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Zlepšit schopnost průzkumu při hledání povolání a pracovního trhu; rozšířit znalosti o již uvažovaných povoláních.

Zdroj: Itinéraires Formation.

Popis metody: Školitel krátce vysvětlí účel cvičení. Pak použije metodu brainstormingu s otázkami: „*Jestliže chci získat víc informací a znalostí o povoláních, pracovních odvětvích a trhu práce, kde je můžu najít?*“

Školitel napíše nápady účastníků na flipchart nebo na černou tabuli a na konci ještě přidá vlastní názory, o kterých se dosud nemluvilo.

Důležité je, aby se uváděly nejenom virtuální možnosti jako internet, ale také místa, kam mohou účastníci sami zajít (např. centrum pro profesní plánování, knihovny atd.).

Jestliže účastníci již mají první, byť neurčitě, profesní rozhodnutí za sebou, měli by nyní o vybraném povolání hledat informace a získávat znalosti, a to v malých skupinách či jednotlivě.

Po provedení průzkumu se informace o jednotlivých povoláních shromáždí a představí celé skupině. Účastníci si vymění zkušenosti z vyhledávání (co bylo úspěšné, jak se mi to hodilo atd.).

Příprava/materiál: Flipchart, tužky

Poznámky: Školitel by měl podpořit zejména mladé účastníky, aby místa, kde mohou získat další informace o povoláních a trhu práce, navštívili osobně a aby jejich jediným zdrojem informací nezůstal internet. Na druhé straně by měl ovšem školitel podpořit účastníky, kteří mají s internetem málo zkušeností, aby využili možnost vyhledávání informací, kterou jim internet nabízí.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; dospělí

Délka: 5 hodin

1.4.3 Aktivační výstava

Teoretické východisko: Vizuálně přitažlivé obrazové prezentace stimulují u lidí otevřenost, pozornost a zvědavost. Z vystavených témat vyzařuje emocionální poselství a přitahuje na sebe pozornost. Zejména u témat s negativními konotacemi (slovními asociacemi) jako „profesní orientace/nezaměstnanost/volba povolání“ jsou prezentace, obrázky a symboly vhodným prostředkem k projednání těchto témat pozitivním a aktivním způsobem a k hravému objevování „nových možností“.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová práce

Cíl: Orientovat se na pracovním trhu; poznat nová, dosud neznámá povolání a vzdělávací možnosti.

Zdroj: *Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11. vydání, Münster, 2.B 31.*

Popis metody: Ve skupinách po třech až pěti připraví účastníci „aktivační výstavu o nových povoláních/vzdělávání“, jež představí jak sektor povolání, tak i vzdělávání, a podpoří návštěvníky ve vlastní iniciativě. Účastníci dostanou potřebné informace a materiál k prezentaci. Sami se mohou rozhodnout, jaká povolání budou chtít v rámci daného sektoru prezentovat a jak chtějí uspořádat vlastní výstavní stánky.

K prezentaci by se měly použít aktivační „metody“ a formy prezentace. V případě potřeby může být školitel v přípravné fázi požádán o radu.

Tato výstava je aktivační, protože se v ní vzájemně kombinuje kontakt s ostatními účastníky, pohyb od jednoho stánku k druhému, získávání informací nebo vyjádření vlastního názoru, aktivní účast, seznamování se s profesním sektorem, vnímání všemi smysly a všeobecná podpora – všechny tyto prvky stimulují vlastní jednání.

Po skončení výstavy přemýšlejí účastníci o svých dojmech. Co jim uvízlo v mysli? Jak se při cvičení cítili? Školitel pak stručně shrne nejdůležitější dojmy.

Příprava/materiál: Informační materiál (brožury, články, texty apod.), plakáty, flipcharty, psací potřeby atd.

Poznámky: Úspěch výstavy do velké míry závisí na interaktivitě výstavního stánku a na tom, jak dobře umí lidé ze stánků navázat kontakt a komunikovat.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 4 hodiny (2 hodiny na přípravu, 2 hodiny na výstavu)



1.4.4 Alternativy k vysněnému povolání

Teoretické východisko: Poté, co mladí účastníci zjistí co nejvíce informací o svých vysněných povoláních, budou se v tomto cvičení velmi podrobně zabývat svým potenciálem a znalostmi. Vypracování realistického obrazu sebe sama, ale i požadavků některých povolání je důležitým krokem v oblasti osobního rozvoje, protože se tu mohou položit základy pro cílenou podporu a využití silných stránek. Hledání alternativ k preferovaným obrazům o povolání znamená zůstat otevřený novým podnětům a představuje i výzvu, které budou zaměstnanci čelit po celý zbytek svého profesního života na stále rychleji se vyvíjejícím trhu práce.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Rozvíjet alternativy k vysněnému povolání.

Zdroj: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa.

Popis metody: Tomuto cvičení by mělo předcházet cvičení zabývající se dovednostmi a zájmy účastníků, stejně jako jejich očekáváním ohledně vysněného povolání. Na základě předem shromážděných informací o povoláních a vyhledáním vzdělávacích míst na internetu se účastníci dozvědí více o požadavcích příslušné práce. Jedná se o vzdělávací požadavky (známky v jednotlivých předmětech), stejně jako o dovednosti a znalosti (např. zručnost, ovládnutí PC, prostorová představivost).

Individuální předpoklady účastníků se porovnávají s požadavky podniků, které účastníci našli v pracovních inzerátech. Pokud osobní předpoklady neodpovídají požadavkům a výrazně se liší, účastníci společně hledají jiné pracovní možnosti. Za tímto účelem lze použít materiál z jiných cvičení nebo jiné kariérní informace.

Účastníci zapíší všechna alternativní povolání. Pokud nemají pro odborné vzdělávání požadované předpoklady, měli by napsat více alternativ.

Příprava/materiál: Počítač s přístupem k internetu; informační materiál o povoláních; papír; tužky; účastníci si na seminář přinesou školní vysvědčení a další doklady.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina

1.4.5 Kvalifikační předpoklady požadované na pracovním trhu

Teoretické východisko: Sladění osobních dovedností a zájmů s možnostmi jejich uplatnění na pracovním trhu, tedy sladění kvalifikačních předpokladů jedince s požadovanými profily v oblasti vzdělávání a práce má zásadní význam pro jeho kariéru i osobní život. Pracovní spokojenost neovlivňuje pouze pracovní výkon (v důsledku vyšší motivace a výkonnosti), ale i osobní pohodu, rodinný a společenský život i volný čas. Jestliže má jedinec povolání, které považuje za smysluplné, je méně pravděpodobné, že se u něj projeví zdravotní problémy (ať už psychické nebo fyzické). Spokojenost s prací je proto velmi důležitá nejen z pohledu jedince, ale také z hlediska ekonomického a zdravotně-ekonomického. Sladění kvalifikačních předpokladů s požadavky je určeno k přemýšlení o dovednostech jedince vzhledem k požadovaným předpokladům.

Způsob práce: Práce v malé skupině

Cíl: Podrobněji se podívat na „vlastní“ trh; přemýšlet o stávajících pracovních požadavcích na trhu práce; provést osobní „sladění“ kvalifikačních předpokladů (Do jaké míry odpovídají dovednosti jedince požadavkům na trhu práce?); uvědomit si své měkké dovednosti; zabránit vystavení se nadměrným požadavkům.

Zdroj: Vypracovaly Martina Schubert a Karin Steiner pro opatření „*Jobcoaching für AkademikerInnen*“ Rakouské veřejné služby zaměstnanosti v roce 2000. V: *Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. V: Arbeitsmarktservice Österreich (vyd.): AMS report 37 (16, 51, 53–54, 67–68, 70). Wien, str. 53.*

Popis metody: Školitel požádá skupinu, aby se rozdělila na menší skupinky. Pomocí metody brainstormingu pracuje každá skupina na třech druzích dovedností:

- 1. odborné kvalifikační předpoklady;
- 2. doplňkové kvalifikační předpoklady;
- 3. měkké dovednosti (sociální a osobnostní schopnosti).

Dovednosti se sepíší na poznámkové karty. Školitel může účastníkům pomoci tím, že jim rozdá noviny s pracovními inzeráty. Pak členové skupiny připíchnou karty na nástěnku nebo na magnetickou tabuli, představí své dovednosti a diskutují o nich.

Příprava/materiál: Poznámkové karty, nástěnky se špendlíky, noviny s pracovními inzeráty

Poznámky: Cvičení pomáhá účastníkům přemýšlet o pracovních požadavcích na trhu práce. Má je podpořit v tom, aby se zamysleli, jak jejich vlastní dovednosti odpovídají pracovním požadavkům na tomto trhu práce. To povede ke „sladování“ kvalifikačních předpokladů s požadavky trhu na individuální úrovni, protože si účastníci uvědomí, do jaké míry takové kvalifikační požadavky splňují. Úspěšným sladěním se lze vyhnout frustraci a pocitu, že jsou na člověka kladeny příliš velké nároky. Pocit přetížení požadavky se stává problémem v případě, když je určitý profesní cíl sledován z důvodů prestiže a příjmů, ale kvůli nedostatku dovedností a schopností ho není možné dosáhnout (důsledky: pocit neúspěchu, frustrace).

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 1 hodina



1.4.6 Síto volby povolání: Předběžné cvičení I - Profesní požadavky

Teoretické východisko: Každé povolání vyžaduje jiné dovednosti a schopnosti. Ne každá žena a ne každý muž se hodí pro každé povolání. Profesní touhy musí být v souladu se znalostmi, dovednostmi a silnými stránkami dané osoby. Pokud člověk nepřestane sledovat profesní sen, který neodpovídá jeho schopnostem, povede to k selhání a frustraci. Proto je nutné co nejdříve ověřit, zda mají očekávání ohledně „vysněné práce“ reálný základ.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová práce

Cíl: Ověřit, zda jsou vlastní očekávání u vysněného povolání reálná.

Zdroj: *Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10-bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses, 1. díl, Wien, str. 47/85.*

Popis metody: Účastníci v malých skupinách po čtyřech až šesti lidech mají napsat na list flipchartu svá vysněná povolání a připojit potřebné dovednosti i pracovní podmínky (např. přesčas, práce na směny, tlak na výkon).

S výsledky na tabuli se seznámí celá skupina a podle potřeby je může ještě doplnit školitel nebo jiní účastníci. Poté se může školitel účastníků ptát, které z uvedených pracovních podmínek (a povolání) by pro ně připadaly v úvahu.

Příprava/materiál: Okopírovaný materiál (viz příloha), tabule flipchart

Poznámky: Lidé si povolání často idealizují a spojují s různými očekáváním. Tato idealizace většinou vyplývá z ulpívání na různých klišé a z neznalosti skutečné praxe. Toto cvičení má pomoci zpochybnit a rozbít stereotypy týkající se vysněných povolání. Tím se uvolní energie pro realistické profesní touhy (v souladu s dovednostmi a schopnostmi příslušného jedince).

Tip: Školitel může pomoci poskytnutím příkladů různých povolání.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 2 hodiny

1.4.7 Síto volby povolání: Předběžné cvičení II - Interview s lidmi z praxe

Teoretické východisko: Stanovení profesních cílů je jedním z hlavních aspektů profesní orientace. Předpokladem cíleného jednání je zamyšlení nad tím, na jaké povolání se zaměřit a co pro dosažení tohoto cíle udělat. K tomu je nutná znalost kvalifikačních předpokladů požadovaných na trhu práce, aby bylo možné posoudit, do jaké míry vlastní potenciál a kompetence odpovídají profilům požadavků existujícím na trhu práce. Jen ten, kdo ví, jaké kvalifikační předpoklady, potenciály, dovednosti a zájmy požadovaná práce vyžaduje, bude schopen rozpoznat svou vlastní způsobilost pro toto povolání a bude vědět, jak ho dosáhnout.

Způsob práce: Práce ve dvojicích, interview, celoskupinová práce

Cíl: Seznámit se s praxí různých druhů povolání; ověřit, zda jsou vlastní očekávání ohledně vysněného povolání reálná.

Zdroj: *Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10-bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. 1. díl, Wien, 48; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). V: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, str. 62.*

Popis metody: Školitel vyzve účastníky ve dvojicích, aby našli vhodné pracovníky (s pomocí školitelů) a pořídili s nimi krátká interview o jejich profesní volbě a praktických zkušenostech. Účastníci k tomu mohou využít pokyny k přípravě interview, které jsou uvedeny v příloze.

Hlavní body řízených interview se pak na základě pořízených poznámek napíší na plakáty. Všichni účastníci si mohou přečíst body z interview ostatních účastníků a případně klást otázky. Kromě toho mohou účastníci vypracovat profesní profily, které zahrnují následující aspekty:

- 1. popis povolání;
- 2. podrobný popis prováděných činností;
- 3. fyzické požadavky;
- 4. psychické požadavky;
- 5. sociální požadavky;
- 6. pracovní doba;
- 7. možný příjem;
- 8. nutné vzdělání, příležitost k dalšímu školení nebo postupu;
- 9. pracovní příležitosti – situace na pracovním trhu.

Příprava/materiál: Plakáty, okopírovaný materiál (viz příloha)

Poznámky: Smyslem cvičení je přiblížit různé profesní oblasti tím, že účastníci vedou interview s lidmi z příslušné praxe. Vypracováním určitých profesních a pracovních profilů by si účastníci měli uvědomit své vlastní schopnosti a profesní cíle. Školitel by je měl povzbudit k zamyšlení



nad tím, jaká by měla být jejich vlastní budoucí práce, aby splnila jejich očekávání. Kromě toho by měli zvážit, zda mají pro vybranou práci potřebný potenciál.

Tip: Školitelé musí zajistit, aby si účastníci vybrali k interview osoby s různým povoláním.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; dospělí

Délka: 2 hodiny

1.4.8 Zeptejte se odborníka

Teoretické východisko: Kladení otázek umožňuje uvědomit si své vlastní neznalosti. Teprve položením těch správných otázek je možné dostat „správné“ informace.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová práce

Cíl: Vést interview s odborníky; seznamovat se s různými druhy povolání; vyhledávat informace více uvědoměle a cíleně.

Zdroj: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11. vyd., Münster, 2.B 27.

Popis metody: Na toto cvičení pozve školitel jednoho nebo více odborníků podle příslušné cílové skupiny (např. personální poradci, lékaři).

V prvním kroku se účastníci rozdělí do malých skupin po čtyřech až pěti lidech. Každá malá skupina vypracuje pět až deset otázek, které by chtěla položit příslušnému odborníkovi/příslušným odborníkům (doba trvání: asi 30–60 minut v závislosti na velikosti skupiny a počtu odborníků).

Pak začne sled otázek a odpovědí; školitel se ujme role moderátora.

Na závěr se mohou výsledky interview v celé skupině prodiskutovat nebo shrnout.

Jiná možnost: Účastníci sami navážou kontakt s odborníky a pozvou je na interview (z okruhu známých, profesních organizací, poradenských společností v oblasti personalistiky atd.). Školitel je podpoří v navazování kontaktů nebo při jejich přípravě.

Příprava/materiál: Pozvání odborníci, papír, tužky

Poznámky: Účastníci by se měli již v přípravné fázi rozhodnout, kdo se určitého experta zeptá a na co. Tímto způsobem se mohou vyhnout tomu, aby nebyl tok otázek a odpovědí přerušen.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 2 hodiny

1.4.9 Den v životě studenta nebo někoho s mým vysněným povoláním

Teoretické východisko: Jedinci jsou zdrojem zkušeností a preferencí pro jednání. Tyto kontexty zkušeností a jednání lze vysledovat zpětně v rámci vlastního života a světa, který nabízí souhrn možných příležitostí pro jednání a realizaci (srov. „Vizitky s tématy“). Při interakci jedince (ego) s jinou osobou (alter ego) získávají jednající osoby příležitost nahlédnout za hranice svých vlastních světů. Vzájemným přejímáním pohledu toho druhého (tím, že se vžijí do pozice „druhého já“) dostávají lidé šanci nahlédnout do životů jiných osob a dozvědět se o jiných zkušenostech a vzorcích chování, a rychle si tak rozšířit své vlastní obzory. Cvičení je určeno k otevření nových úhlů pohledů. Jedinec se tímto způsobem dozvídá o jiných preferencích v jednání a příslušných profilech požadavků, které pak může přijmout.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová práce

Cíl: Poznat jiné zkušenosti přijetím odlišných úhlů pohledu; seznámit se s různou běžnou denní praxí v oblasti práce a zaměstnání; zabývat se tématem „vzdělávání a školení versus zaměstnání“.

Zdroj: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). V: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (vyd.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen. Wien, str. 1f, 6ff, 9.1.

Popis metody: Účastníci rozdělení do malých skupinek po dvou nebo po třech lidech mají za úkol vybrat konkrétní pracující osobu nebo studenta a pomocí pracovního listu s harmonogramem stanovit, jak vypadá typický den v jejich životě. Mají podrobně zaznamenat, jak si tyto lidé organizují svůj čas. Na základě svých poznámek potom sepíšíou stresy a výhody v obou oblastech (práce a vzdělávání). Důležité je zohlednit také požadované dovednosti a pracovní přístupy. Tady se nabízejí mimo jiné následující otázky:

- Co potřebuji jako student/pracující k „dobrému“ zvládnutí dne? Jaké dovednosti jsou požadovány?
- Jak vypadá úspěšný den takového studenta nebo pracující osoby?
- Jak vypadá běžný rok v této pracovní nebo vzdělávací oblasti?
- Kolik mám volného času?
- Jak si mám uspořádat svůj volný čas?
- atd.

Nyní mají účastníci seznámit celou skupinu se svými výsledky a zapsat je na flipchart. Tímto způsobem si každý účastník bude umět představit běžnou každodenní praxi pracujících i lidí účastnících se vzdělávání nebo odborné přípravy. Cílem je poukázat na klady a zápory u pracujících nebo studujících osob a diskutovat o nich s pozvanými hosty.

Příprava/materiál: Školitel pozve zástupce „z terénu“ (studenty, pracující atd.); flipchart

Poznámky: Tato metoda je určena k porovnání dráhy „práce“ a „vzdělávání“ a k přemýšlení o sklonech účastníků k jedné z těchto cest. Při sepisování denní praxe se mohou účastníci



dozvědět o příslušných požadavcích (např. koncentrace, vytrvalosti, rychlé chápavosti při studiu).

Tip: Školiteli se doporučuje pozvat zástupce „z terénu“ (studenty, pracující atd.) podle profesních cílů účastníků. Je proto nezbytné, aby se školitel informoval o profesních cílech účastníků už předem (viz další metody v části „Profesní informace, práce s informacemi, orientace na trhu práce“).

Cílová skupina: Lidé, kteří často mění zaměstnání; lidé ve fázi změny kariéry; mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 2 hodiny

1.4.10 Zahrát si na kariérového poradce

Teoretické východisko: Snahy lidí dosáhnout v dlouhodobém horizontu vyšších cílů a určité sociální pozice se označují za „životní plánování“. Způsoby, jakými může být těchto cílů dosaženo, se považují za „životní cesty“, a liší se v jejím průběhu i poslušnosti v závislosti na předchozích událostech a rozhodnutích. Toto cvičení má účastníkům ukázat různé cesty k jejich cílům. Cesty vedoucí k cíli jsou často plné zákrut.

Způsob práce: Individuální práce, práce ve dvojicích, hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová práce

Cíl: Prozkoumat profesní možnosti; rozpoznat případné slepé uličky; vypořádat se s profesními ambicemi; rozpoznat rozpory.

Zdroj: *Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). V: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht (18.1., 20,1, 39). Wien, 18.1.*

Popis metody:

První část: Účastníci rozdělení do dvojic sehraji situaci v kariérovém poradenství. Nejprve se budou vyptávat svého partnera, aby zjistili jeho současné profesní přání a jeho osobní postoje a očekávání. Každý účastník dostane dotazník s následujícími otázkami:

- Jaké povolání byste si v současné době přáli získat?
- Jaké vzdělání/odbornou přípravu k tomu potřebujete? Jak dlouho studium trvá?
- Jaké požadavky máte splnit?
- Kde budete moci s touto kvalifikací pracovat? Vymenujte také oblasti, ve kterých byste v tuto chvíli pracovat nechtěli.
- Kolik budete přibližně vydělávat?
- Jaká související povolání znáte?
- Jaké máte další vzdělávací možnosti?
- Jaké jsou příležitosti k postupu?
- Jaká je v tomto povolání obvyklá pracovní doba?

- Chcete mít někdy partnera a žít s ním? Chcete mít děti? Kdo se o ně bude starat?
- Představte si, že jste se s partnerem rozešli. Jak budete organizovat péči o děti?
- Myslíte si, že vám tato práce umožní postarat se o děti?
- Jak byste chtěli trávit svůj volný čas?
- Jsou vaše představy o osobním a profesním životě slučitelné, nebo se budete muset něčeho vzdát?

Potom se každý účastník pokusí získat informační materiály o právě zvolené kariéře svého partnera (pozn.: To se týká zejména otázek, na které partner nemohl najít uspokojivé odpovědi.). Kromě písemného materiálu dostanou účastníci i telefonní čísla do různých informačních center zaměřených na volbu povolání a dalších místních poraden, kde mohou požádat o informace.

Druhá část: Na dalším školení si účastníci prohlédnou shromážděný materiál a společně o něm budou se svými partnery diskutovat. Pak školitel každého účastníka vyzve, aby nakreslil své vybrané povolání na plakát. Účastníci mají nakreslit cestu s různými zastávkami, křižovatkami, slepými uličkami, překážkami atd. Plakáty se potom vyvěsí v místnosti tak, aby se na ně ostatní účastníci mohli dívat. Na konci může proběhnout diskuse, například s následujícími otázkami (fáze reflexe):

- Pro která zaměstnání bylo nalezeno mnoho různých cest a pro která jen některé?
- Která povolání poskytují mnoho různých pracovních příležitostí a která povolání naopak málo?
- Pro která povolání existuje mnoho možností dalšího vzdělávání?
- V jakém povolání si vyděláte tolik, abyste mohli zaplatit dětem jejich volnočasové aktivity?

Příprava/materiál: Dotazníky, plakáty, psací potřeby; pokud je to nutné, fotografie, brožury, noviny, výstřižky

Poznámky: Cílem cvičení je najít pro zvolené povolání mnoho možností; to znamená, že účastníci mají na „svých plakátech“ nakreslit i cesty, které odmítli. Místo práce s vysněným povoláním mohou účastníci pracovat také s profesí, kterou zvolí školitel, nebo si ji účastníci vybrali ze sbírky povolání.

Tip: Účastníci mohou koncipovat své obrázky, jak chtějí, a mohou přidat různé materiály (např. fotografie, materiál z brožury atd.).

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 3 hodiny



1.4.11 Mé ideální pracovní prostředí

Teoretické východisko: Práce nám nejenom zajišťuje živobytí, ale formuje i naše životy. To je zřejmé především, pokud jde o čas, protože doba strávená v práci zabírá značnou část života člověka západního světa. Vedle ekonomických potřeb uspokojuje práce také potřeby, jako je vytvoření identity, dává životu smysl a umožňuje kontakt s ostatními lidmi. Spokojenost se zvolenou prací závisí na individuálních zájmech a schopnostech, ale také na pracovních podmínkách a profesních požadavcích.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Účastníci by se měli zamyslet, jak by měly vypadat budoucí pracovní podmínky, ve kterých by chtěli pracovat. Měli by naslouchat svému „vnitřnímu hlasu“ a přemýšlet, jaké zvolit profesní dráhy nebo povolání, aby splnili všechna jejich přání. Cvičení je založeno na myšlence, že jasně formulované cíle zvyšují šanci na jejich dosažení, a tím zlepšují budoucí uspokojení z práce.

Zdroj: *Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001).* V: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (vyd.): *Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht* Wien, str. 39; *Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität.* V: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (vyd.): *Materialien zur Berufsorientierung, 4.* Wien, str. 57.

Popis metody: Každý účastník dostane pracovní list s následujícími otázkami a má za úkol se nad nimi samostatně zamyslet – bez ohledu na to, jak ve skutečnosti hodnotí své osobní možnosti:

- Chtěl/a bych být zaměstnaný nebo samostatně výdělečně činný/á?
- Chtěl/a bych mít pevnou nebo pružnou pracovní dobu?
- Chtěl/a bych mít rutinní práci nebo práci se stále novými výzvami?
- Chtěl/a bych o své práci rozhodovat, nebo bych raději pracoval/a podle podrobných pokynů?
- Chtěl/a bych mít hodně kontaktů se zákazníky, dodavateli a partnerskými společnostmi, nebo bych raději pracoval/a v podpůrné administrativě?
- Chtěl/a bych komunikovat, telefonovat, vyjednávat a prodávat, nebo bych raději řešil/a obtížné problémy na vlastní pěst?
- Baví mě plánování, nebo raději plním plány (vypracované jinými osobami)?
- Chtěl/a bych pracovat ve velké nebo malé společnosti?
- Kolik peněz nejméně bych potřeboval/a vydělávat k zajištění živobytí?
- Kolik peněz bych potřeboval/a vydělávat, abych mohl/a vést pohodlný život?
- Chtěl/a bych mít práci s dobrými vyhlídkami na postup?

Školitel vyzve účastníky, aby na základě těchto otázek stanovili své priority a zakreslili je v podobě koláče na samostatný list papíru z flipchartu. Hlavní priorita dostane největší kus koláče, nejmenší zase nejmenší dílek. Nedůležité věci se neuvodou vůbec. Na dokončení tohoto úkolu mají účastníci 20 minut. Po individuální práci se papíry flipchartu ukážou celé skupině.

1. alternativa: Další možností je nechat účastníky vytvořit k pracovnímu tématu koláč radosti a koláč zlosti.

2. alternativa: Jako alternativu lze provést cvičení o osobní vysněné práci, při kterém by se měly překračovat limity skutečných omezení. Účastník se tímto způsobem o trochu víc přiblíží svým snům. Tento způsob lze doporučit zejména tehdy, když se účastníci domnívají, že jejich pracovní příležitosti jsou omezené z důvodu dosažené úrovně vzdělání nebo věku.

V příloze najdete příklad koláče s prioritami.

Příprava/materiál: Pracovní list s otázkami, papír na tabuli flipchart

Poznámky: Opravdu velké skupiny (> 12 účastníků) lze rozdělit do dvou, aby prezentace nezabraly tolik času.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: 1 hodina 30 minut

1.4.12 Mé zájmy

Teoretické východisko: Rozhodování o vhodném povolání je proces, při kterém se uvažuje o různých povoláních, zkoumají se, zvažují, zamítají a znovu berou v úvahu atd. Jde o nepřetržitý „vyřazovací proces“, který se s ohledem na vlastní zájmy a očekávání provádí tak dlouho, dokud nepadne takové rozhodnutí o vzdělávací profesní oblasti, jež se nejlépe shoduje s individuálními zájmy a očekáváním. Toto cvičení je určeno ke zjišťování vlastních zájmů, což pak následně umožňuje rozhodnout, která povolání připadají v úvahu a která nikoli.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Vytvořit užší seznam povolání; dovést účastníky k poznání, co se jim na vybraných profesích líbí a nelíbí.

Zdroj: *Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, str. 64f.*

Popis metody: Účastníci napíší povolání, která je zajímají, na list papíru nebo plakát se třemi sloupci – „Povolání“, „Co se mi na něm nejvíce líbí“, „Co se mi na něm nelíbí“. Školitel nejprve požádá účastníky, aby napsali povolání, na která si při přemýšlení o profesní dráze vzpomněli. Nakonec účastníci vyberou a barevně označí povolání, u kterých uvedli nejvíce kladů a nejméně záporů.

Listy papíru nebo plakáty se pak vyvěsí v místnosti tak, aby se na ně ostatní účastníci mohli podívat. Potom o nich celá skupina může diskutovat.

Příprava/materiál: Plakáty, papír, psací potřeby

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 4 hodiny



1.4.13 Pan prezident hledá bodyguarda

Teoretické východisko: Mnohá povolání jsou mnohem náročnější a vyžadují mnohem víc úsilí, než lidé obvykle předpokládají. Zejména mladí lidé mají sklony spíše nekriticky přijímat obecné obrazy předkládané různými médii. Snaží se například napodobovat osobnosti veřejného života a přitom si většinou neuvědomují všechny důsledky jejich postavení. Na příkladu práce osobního strážce a modelky mají účastníci kriticky zhodnotit požadavky, schopnosti a důsledky představ o těchto povoláních – i s přihlédnutím k tradičním představám o mužství a ženství.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová práce

Cíl: Projednat téma požadavků a schopností pro určité povolání.

Zdroj: *Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, str. 27; upraveno institutem abif.*

Popis metody: Toto cvičení by mělo vést účastníky k zamyšlení, že určité povolání vyžaduje určitou kvalifikaci a schopnosti. K zahájení tématu jsou vybrány profese osobního strážce a modelky. Účastníci mají přemýšlet o vlastnostech, které osobní strážce a modelka pro svou práci potřebují. Nejprve se vytvoří čtyři skupiny. Na výběr jsou čtyři role:

- prezident, který hledá osobního strážce;
- osobní strážce, který hledá práci;
- modelingová agentura, která hledá modelku na titulní stránku;
- modelka, která hledá výhodný kontrakt.

Školitel vyzve účastníky, aby s pomocí pracovních listů (viz příloha) vypracovali požadované a způsobilostní profily: Úkol začíná nakreslením postavy na plakát. Účastníci pak přidávají vlastnosti potřebné pro danou práci. Na konci se výsledky ukážou celé skupině. Je možné diskutovat i o tom, do jaké míry požadovaný profil odpovídá způsobilostnímu profilu.

Příprava/materiál: Kopie pracovních listů (viz příloha), tužky

Poznámky: Při této hře se pracuje s genderovými stereotypy. Obě povolání (bodyguard a modelka) vyjadřují určitá klišé. Nicméně práce s těmito dvěma pracovními profily mladé lidi baví, proto je může školitel v důležité úvodní fázi použít. O genderových stereotypech by se ale mělo ve skupině diskutovat. Hru lze sehrát i s jakýmkoli jiným zaměstnáním nebo s obrácenými rolami (muž model, žena osobní strážkyně).

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 45 minut

1.4.14 Předsudky vůči povoláním

Teoretické východisko: Mladým lidem často chybí konkrétní znalosti o úkolech, které se od nich v určitých profesních oblastech očekávají. Z nedostatku znalostí pak o volbě povolání uvažují na základě předsudků a stereotypů. Některé profesní oblasti proto do svého rozhodovacího procesu mladí lidé vůbec nezahrnou, a nakonec často volí tradiční, většinou přeplněnou cestu vzdělání, kde je jen málo učňovských i pracovních míst. Jiné profesní oblasti nebo povolání přitom zahrnují úkoly a pole činností podobné jejich vysněným pracovním místům. A profesní příležitosti zde mohou být mnohem lepší.

Způsob práce: Práce v malé skupině, hraní rolí nebo simulační hra

Cíl: Odhalit předsudky a subjektivní představy o populárních a nepopulárních profesních oblastech.

Zdroj: *Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten*, str. 89f; upraveno institutem abif.

Popis metody: Školitel vyzve všechny účastníky, aby se zamysleli nad tím, jaká povolání jsou pro ně obzvláště přitažlivá a jaká se jim naopak vůbec nelíbí. Pro nejméně populární skupinu povolání připraví školitel a účastníci hraní rolí. Hra rolí se bude zabývat prvními minutami pracovního dne učně, kterému se přiděluje denní práce. V první hře rolí sehraje školitel roli nadřízeného a ve druhém kole převezme tuto roli jeden z účastníků. Role by se měly hrát jako ve skutečné hře, tedy nejenom verbálně, ale i neverbálně se vstáváním ze židle, gesty, mimikou a prováděním různých činností.

Když bude hrát roli nadřízeného přidělujícího úkoly jeden z účastníků, může se ukázat, že mladý člověk toho o úkolech v dané pracovní oblasti moc neví a že vychází ze svých subjektivních představ. Tady se mohou vynořit různé předsudky. Po sehrání rolí může skupina o těchto předsudcích diskutovat. Pokud ještě zbývá čas, lze pomocí rolí sehrát i vysněná povolání účastníků.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 2 hodiny

1.4.15 Salát z povolání – Poznávání profesních oblastí

Teoretické východisko: Šance jedince na rozvoj a jeho budoucí vyhlídky do velké míry závisí na jeho kreativním potenciálu. Kreativita (z latiny) znamená tvůrčí schopnosti a dovednost originálně analyzovat a utvářet své okolí. Tato vlastnost je hnacím motorem pro vlastní nezávislé rozhodování a pro dosažení pokroku. V průběhu kariérního rozhodování je kreativita chápána především jako schopnost se za určitých podmínek orientovat (přeorientovat). Vypracování individuálních řešení – sladěných s osobními dovednostmi, preferencemi a zájmy – a vytyčení několika možností jednání jsou předpokladem schopnosti samostatně zvládnout „problém“. Vzhledem k tomu, že lidé nemají vždy prostředky nezbytné k dosažení svých vytyčených cílů, je k aktivnímu zvládnutí cesty jednotlivce životem nutná určitá pružnost.



Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Seznámit se s profesními oblastmi; podpořit pružnou volbu povolání (Jaké povolání je pro mě to pravé?); vypracovat individuální profesní příležitosti; nově se orientovat.

Zdroj: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (vyd.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess. Wien, 18.2.

Popis metody: Školitel promítne na zeď připravenou fólii (pozn.: Každý účastník dostane kopii této fólie na papíře). Na fólii je obrys mísy, která obsahuje „salát pojmů“ z 50 slov. Těchto 50 slov popisuje a nastiňuje požadované kvalifikační předpoklady a oblasti činností pro deset povolání.

Účastníci mají nyní „salát“ uspořádat tak, že nejprve najdou 10 povolání a potom odpovídající pojmy (čtyři slova) a napíší je na pracovní list. Potom školitel účastníky vyzve, aby se zamysleli nad tím, které z uvedených povolání by jim vyhovovalo nejvíce.

Potom si účastníci v malých skupinkách (po třech až čtyřech) porovnají výsledky. Uvedou argumenty, proč přiřadili určitý pojem k určitému povolání. Potom školitel účastníky vyzve, aby metodou brainstormingu odpověděli na otázku: „Jaká povolání, kromě těch z uvedených profesních oblastí (viz fólie), mají podobné požadavky?“ (5 až 10 minut). Cílem je, aby účastníci na základě brainstormingu určili profesní oblasti, které vyžadují dovednosti/kvalifikace podobné těm, jež vyžaduje zmíněných 10 povolání. (Kde jsou rozdíly/přesahy v požadovaných profilech?). Potom malé skupiny vypracují možné alternativy povolání pro každého člena skupiny.

Mluvčí skupinek představí profesní oblasti vypracované jejich skupinkami a odpovídající profily požadavků celé skupině. Tyto profily se prodiskutují společně se školitelem a dalšími účastníky (fáze reflexe).

Příprava/materiál: Kopie, fólie

Poznámky: Tato metoda podporuje kreativitu. Schopnost najít různá řešení problémů, která jsou vzhledem k předchozím znalostem nová, pomáhá zvážit nové profesní možnosti (alternativní strategie). Skupinová diskuse o možných profesních oblastech usnadňuje účastníkům vědomě se vypořádat s problémem a zvážit různá (nová) řešení namísto toho, aby rezignovali. Skupinový brainstorming nabízí možnost přijít co nejrychleji s mnoha nápady (proud nápadů) a řešeními (pružnost). Díky interakci ve skupině si účastníci navíc uvědomí, jak je vnímají ostatní. Při společné práci na profesních možnostech je názor ostatních ihned patrný (Jak mě vidí ostatní?).

Tip: „Salát z povolání“ musí být upraven podle požadavků členů skupiny: např. pro absolventy vysokých škol se musí skládat z povolání vyžadujících vysokoškolské vzdělání; u budoucích učňů se musí skládat z povolání, která vyžadují vyučení atd. Doporučujeme proto, aby si školitel zjistil vzdělání účastníků nebo jejich profesní přání už předem.

Cílová skupina: Lidé, kteří často mění zaměstnání; lidé ve fázi změny profesní orientace; dlouhodobě nezaměstnaní; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: 2 hodiny

1.4.16 Práce s texty

Teoretické východisko: Lidé v procesu výběru povolání se snaží si doplnit informační mezery a lépe se zorientovat. Pro mnoho lidí znamená vyšší informační úroveň znalostí o možných vzdělávacích a profesních cestách, pracovních podmínkách a pracovních profilech apod., základ pro informovaný výběr povolání. V dnešní společnosti jsou lidé vystaveni velkému množství informací. Aby se vyhnuli přetížení smyslů, přijímají podněty pouze selektivně. V tomto cvičení se mají účastníci naučit, jak najít v textu ty části a klíčové body, které jsou důležité pro popis celku. Tato metoda pomáhá soustředit se na to, co je podstatné.

Způsob práce: Individuální práce, brainstorming v celé skupině

Cíl: Naučit se efektivně zacházet s informačními materiály a orientovat se v informační „džungli“.

Zdroj: *Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. vyd., Münster, 2.B 13.*

Popis metody: Účastníci dostanou text, který popisuje zajímavou práci. Sami si ho přečtou, udělají si u něj poznámky a značky:

- ? nejasné (Co je mi nejasné? Zapsat si otázku.)
- ! důležité („Aha“ zkušenosti)
- -> doplňující poznámka (Tady bych chtěl najít další informace a proč? Rád bych si o tom promluvil podrobněji.)

Potom celá skupina probere metodou brainstormingu informace, které jim tzv. uvízly v hlavě. Členové skupiny se zamyslí nad tím, proč si zapamatovali právě uvedené informace a nezapamatovali si jiné. Školitel také vyzve účastníky, aby kladli otázky podle poznámek v textu, a vyjasnili si tak nesrovnalosti.

Příprava/materiál: Připravený text (se širokým okrajem pro poznámky), psací potřeby

Poznámky: Tato metoda má účastníky naučit práci s textem. Shrnutí, strukturování, zestručnění a pochopení informací v písemné formě je pro zvládnutí záplavy informačních materiálů na téma „profesní orientace“ naprosto zásadní. Pouze efektivní prací s texty dokážou účastníci z textu získat informace, které jsou pro jejich potřeby podstatné.

Tip: Text by měl prozaickou formou popisovat určité povolání, jeho úkoly, fyzické, sociální a psychické požadavky, pracovní podmínky, možný příjem, další možnosti vzdělávání, vyhlídky na postup, pracovní dobu atd. Text by neměl být příliš dlouhý, aby účastníci neztratili pozornost (čas na četbu: maximálně 15 minut).

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 1 hodina



1.5 Analýza potenciálu

1.5.1 Síto volby povolání – Druhá úroveň: Oblasti schopností – Jaké jsou moje dovednosti?

Teoretické východisko: Každé povolání má určitý profil požadavků a vyžaduje určité dovednosti. Oblasti osobních schopností (rozdělení vlastností podle fyzických, duševních, sociálních a psychologických kritérií) jedince určují jeho nadání pro určitou práci. Toto cvičení pomáhá účastníkům zjistit vlastní schopnosti, což jim pak umožňuje sladění nabídky dovedností (Do jaké míry odpovídají osobní schopnosti kvalifikaci požadované na trhu práce?). Tímto způsobem je možné vyloučit povolání, která vyžadují dovednosti, jež daná osoba nemá.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, práce ve dvojicích

Cíl: Přemýšlet o vlastních dovednostech; zjistit oblasti schopností; porovnat vnímání sebe sama s vnímáním druhými osobami.

Zdroj: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. 2. díl, Wien, str. 40f.

Popis metody: Účastníci dostanou pracovní list s oblastmi schopností (viz příloha). Na pracovním listě vyznačí vlastnosti, které se na ně hodí.

Potom si účastníci sednou se svou zájmovou skupinou (viz cvičení „Síto volby povolání – První úroveň“), a prodiskutují, jaké schopnosti jsou vyžadovány pro jaká zaměstnání, a pokud je to nutné, požádají školitele o pomoc. Poté posoudí, které z jejich dovedností odpovídají již vybraným povoláním/profesionálním oblastem.

Po dvojicích proberou všechny profese, které si pro sebe vybrali v kroku 1 (viz „Síto volby povolání – První úroveň“), z hlediska požadovaných dovedností. Tímto způsobem zjistí, že mnoho vybraných povolání už nepřípadá v úvahu.

Příprava/materiál: Pracovní list

Poznámky: Toto cvičení je myšleno jako pokračování cvičení „Síto volby povolání – První úroveň“ a jako úvod ke cvičení „Síto volby povolání – Třetí úroveň“. Lze ho také provádět jako cvičení zabývající se vnímáním sebe sama a vnímáním druhými osobami, aby se účastníci naučili lépe rozpoznat slepé uličky.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina

1.5.2 Mé portfolio

Teoretické východisko: Toto cvičení je založeno na metodách používaných v hodnocení kompetencí a pomocí jednoduché prezentace poskytuje dobrý přehled o profilu určité osoby.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Postupným zaznamenáváním poznatků, které o sobě získali během procesu profesní orientace, si účastníci vytvoří dobrý přehled o svém vlastním profilu.

Zdroj: Cvičení je založeno na modelu ADVP pro školení k volbě povolání (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivace profesního a osobního rozvoje).

Popis metody: Školitel rozdá pracovní list „Mé portfolio“, na kterém je obrazec se šesti poli. Jednotlivá pole mají názvy: Mé hodnoty/Mé osobní rysy/Mé oblíbené pracovní podmínky/Mé dovednosti/Mé znalosti/Mé zájmy. Tyto pojmy se prodiskutují ve skupině, aby jim všichni porozuměli.

Školitel pak vyzve účastníky, aby v průběhu profesní orientace do těchto šesti polí zapisovali vhodné výsledky, například po ukončení cvičení. Každý účastník si tedy během procesu profesní orientace vytvoří dokument tím způsobem, že si vždy zapamatuje a současně písemně zaznamená všechno, co si o sobě uvědomil a čeho si všiml. Tento dokument poskytuje přehled o tom, co je pro účastníka důležité a na co si přeje ve svém profesním vývoji klást zvláštní důraz.

Příprava/materiál: Pracovní list „Mé portfolio“ (viz příloha)

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; dospělí

Délka: Podle potřeby

1.5.3 Začínám to chápat

Teoretické východisko: Mladí lidé mají často dost nepřesnou představu o tom, jaké dovednosti a kompetence jejich vysněná povolání vyžadují. Až dosud se totiž moc nezajímali o to, do jaké míry jejich dovednosti odpovídají profesním požadavkům. Když mají za úkol vykreslit realističtější obraz pracovních požadavků, školitel by měl zejména u dívek dávat pozor, aby je příliš neznejstil. Dívky totiž mají sklony podceňovat své vlastní dovednosti a často obtížně vyjadřují své silné stránky. Tato metoda je proto navržena tak, aby vědomě pracovala se silnými stránkami účastníků a vedla je k přemýšlení, jak tyto stránky využít v jejich vysněných povoláních. Na strategii k získání nějakých profesních dovedností, které případně chybí, se bude pracovat až ve druhé fázi.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Vyhledávání a zkoumání požadavků na vybrané povolání a jejich porovnávání s vlastními dovednostmi (sladění); posilování sebedůvěry.

Zdroj: Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno. Köln, str. 35–36.



Popis metody: Každý účastník zná své profesní přání, proto na velký plakát jako nadpis napíše název příslušného povolání a přidá k němu slova „a já“ (např. „Elektrikář a já“, „Účetní a já“). Účastníci se rozdělí do dvojic. Jeden z dvojice si vždy lehce na svůj plakát a jeho partner obkreslí obrys postavy silným zeleným fixem (pak se partneři vystřídají). Potom účastníci přikreslí na plakát obličej (oči, nos, ústa, uši). Nyní začnou účastníci na svých plakátech individuálně pracovat, vyhledávat v informačních materiálech o povoláních a na internetu kompetence a dovednosti potřebné pro požadovaná povolání a formulovat, co se od nich na těchto pracovních místech očekává.

Školitel účastníky požádá, aby červeným fixem zapsali všechna nalezená očekávání a požadavky kolem nakresleného obrysu postavy. Každé očekávání by se mělo připisat k odpovídající části těla, např. „obratnost“ vedle rukou, „komunikativnost“ na úrovni úst, „štitlost“ k pasu atd. Teď školitel požádá účastníky o uvedení několika příkladů. Pak účastníci opět pokračují v samostatné práci.

Dále jsou účastníci požádáni, aby se zamysleli nad svými vlastnostmi a dovednostmi a zapsali je modrým fixem do obrysu postavy rovněž do odpovídající části těla. Tady by měl školitel zdůraznit, že účastníci si často nejsou vědomi svých silných stránek. Měl by je podnitit k úvaze nad tím, do jaké míry potřebují a používají určité dovednosti ve svém běžném životě ve škole i v práci. Takto objevené kompetence se opět přepíší na plakát.

Hotové plakáty se potom vyvěsí v místnosti, aby se na ně všichni účastníci mohli v klidu podívat. Všichni mají nyní možnost své plakáty vysvětlit. Po dokončení prezentací zahájí školitel diskusi o očekáváních. Zeptá se, které požadavky zvenčí odpovídají vlastnostem a dovednostem, jež účastníci přisuzují sami sobě. Tady je důležité, aby školitel účastníky nezejistil, ale naopak zdůraznil jejich silné stránky, a zároveň s nimi probral, do jaké míry odpovídají vybranému pracovnímu profilu (nebo jaká další alternativní povolání existují).

Na závěr školitel účastníky vyzve, aby přemýšleli, jak mohou využít své silné stránky v profesním životě a při rozvoji strategií pro získávání chybějících dovedností a kvalifikací. Své nápady si zapíší na pracovní list. Poznámky k „silným stránkám“ lze využít ve fázi hledání práce jako základ pro sepsání žádosti o zaměstnání a pracovní pohovor.

Příprava/materiál: Plakát pro každého účastníka (0,60 x 1,80 m), silné červené, zelené a modré fixy, lepicí páska, informační materiály o povolání, pracovní listy

Poznámky: Pokud účastníci opustí v průběhu cvičení svou původní vysněnou práci, měli by si najít jiné možnosti, znovu porovnat požadavky a své dovednosti (tentokrát pouze na papíře), stejně jako vypracovat strategie pro získávání kompetencí a zapsat je na pracovní list.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 3 hodiny

1.5.4 Mé vzdělávací zkušenosti

Teoretické východisko: Pojem vzdělávacích zkušeností je spojen s představou celoživotního učení. Kromě školy a počátečního odborného vzdělávání, které nabízejí vzdělání v klasickém slova smyslu, se v průběhu života vyskytuje mnoho dalších situací nabízejících příležitosti k učení. Vzdělávací zkušenosti zahrnují všechny dovednosti, znalosti a/nebo kompetence, které jednotlivec získal nebo je schopen prokázat na konci formálního či neformálního vzdělávacího procesu. Formální vzdělávání je vzdělávání, které obvykle probíhá ve vzdělávacích institucích nebo institucích odborného vzdělávání a je strukturované (z hlediska cílů, času nebo podpory učení) a ukončené vydáním příslušného osvědčení. Formální vzdělávání je z pohledu žáka cílevědomé. Neformální vzdělávání je vzdělávání, které neprobíhá ve vzdělávacích institucích ani v institucích odborného vzdělávání a obvykle není ukončeno vydáním osvědčení. Nicméně je systematické (z hlediska cílů, času nebo zdrojů). Neformální vzdělávání je z pohledu žáka rovněž cílevědomé.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, práce ve dvojicích

Cíl: Sestavit soupis předchozích vzdělávacích zkušeností a umožnit zviditelnění a ověření získaných kompetencí a znalostí.

Zdroj: Definice jsou převzaty z glosáře „Terminology of European education and training policy“ (Terminologie evropského vzdělávání a vzdělávací politiky), kterou vydalo středisko Cedefop: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [March 20, 2012]. Tato metoda je založena na iniciativách doporučených v souvislosti s přípravou portfolia kompetencí nebo portfolia vzdělávání (např. ve francouzštině je k dispozici ke stažení na adrese: <http://www.passeportformation.eu>).

Popis metody: Na začátku účastníci sestaví soupis všech vzdělávacích zkušeností, které v průběhu svého života absolvovali, s pomocí pracovního listu „Soupis formálních a neformálních vzdělávacích zkušeností“.

Před uskutečněním tohoto soupisu může být užitečné diskutovat s účastníky o pojetí vzdělávání nebo získávání znalostí a kompetencí. Za tímto účelem může školitel provést skupinový brainstorming pomocí následujících otázek: Kde a jak můžete získat znalosti a kompetence? Napadají vás nějaké příklady a situace, v nichž se můžete něco naučit? Cílem je, aby účastníci neuváděli jen formální, ale i neformální vzdělávací procesy.

Školitel zapíše uvedené příklady a rozdělí je do následujících kategorií:

- „Počáteční vzdělávání a odborné vzdělávání“: Povinné školní vzdělávání a další vzdělávání před zahájením práce;
- „Další vzdělávání a odborné vzdělávání“: Jakékoli vzdělávání získané v rámci tohoto povolání nebo jako příprava projektu dalšího profesního rozvoje (v práci nebo mimo ni);
- „Jiné“: Soubor jiných, různě dlouhých forem vzdělávání, které vedly k získání znalostí a dovedností využitelných v denním životě, ve volném čase nebo v profesním životě.
- Pokud se uvedené příklady omezí na takové pojetí vzdělávání, které zahrnuje pouze počáteční vzdělávání nebo další a odborné vzdělávání, může školitel směřovat diskusi tak, aby se uváděly i další příklady: řídičský průkaz, kurz první pomoci, pracovní zkušenosti



jako vedoucí skupiny v rekreačním středisku, počítačový kurz, jazykový kurz, výtvarné kurzy apod.

- Po shrnutí formálních a neformálních vzdělávacích zkušeností by se měly tyto zkušenosti podrobně rozebrat. Účastníci dostanou pracovní list „Analýza vzdělávacích zkušeností“.
- Pracovní list pomůže účastníkům v podrobném sepsání znalostí a kvalifikací, které získali v průběhu vzdělávacích zkušeností i při shromažďování dokumentů potvrzujících tyto vzdělávací zkušenosti.

Pomoci může i to, když školitel použije příklady vzdělávacích zkušeností některého dobrovolníka a ukáže, jak využít otázky z pracovního listu k analýze příslušných vzdělávacích zkušeností. Rovněž by mohlo pomoci zaměřit se nejprve na tři vzdělávací zkušenosti. Po vyplnění pracovního listu „Analýza vzdělávacích zkušeností“ vytvoří účastníci dvojice a popíší si navzájem své studijní zkušenosti, jakož i získané výsledky učení. Naslouchající osoba převezme roli aktivního tazatele, aby svému partnerovi vysvětlování zkušeností usnadnila. Popisující osoba by si měla poznamenat body, které se jí zdají důležité a které by bylo možné uvést. Každý účastník může v této analýze později pokračovat s jinými vzdělávacími zkušenostmi podle toho, co by při hledání jeho zaměstnání mohlo být důležité.

Výsledky tohoto cvičení mohou být základem případných profesních profilů nebo mohou posloužit jako užitečné argumenty v procesu předkládání žádostí o zaměstnání (v životopisu, motivačním dopisu, pracovním pohovoru atd.). Účastníci mohou v případě potřeby s výsledky dále pracovat.

Příprava/materiál: Pracovní list „Soupis formálních a neformálních vzdělávacích zkušeností“ a pracovní list „Analýza vzdělávacích zkušeností“.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; dospělí

Délka: 3 hodiny

1.5.5 Analýza potenciálu: „Jaké talenty ve mně dřímou?“

Teoretické východisko: Osoba, která vykonává povolání, ve kterém nemůže využít svých dovedností a potenciálu, potlačuje svoji kreativitu. A nejen to. Popírání sebe sama a předstírání, že jsem někým jiným, odčerpává sílu a energii. To pak často vede ke krizím, syndromu vyhoření a únavě. Naopak platí, že lidé se často cítí nejlépe, když se využívá a realizuje jejich potenciál a dovednosti. Cílem tohoto cvičení je, aby si účastníci uvědomili své schopnosti a dovednosti, a mohli tak usilovat o získání odpovídajícího povolání. Navíc se ještě naučí, jak své specifické dovednosti přesvědčivě „prodat“.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Zjistit vlohly a dovednosti, kterých si lidé často nejsou vědomi.

Zdroj: Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir? Frankfurt am Main, str. 63ff.

Popis metody: Účastníci podtrhávají ta slova, která podle nich charakterizují jejich dovednosti (viz příloha). Školitel je požádá, aby přidali další dovednosti, které v seznamu postrádají. Účastníci pak vyberou deset dovedností, které jim nejvíce vyhovují. Mají postupovat takto:

- Najít a zapsat další výrazy, které jsou podobné podtrženým dovednostem.
- Zapsat pět možných oblastí využití (nebo již realizovaných možností) těchto dovedností (najít nejméně 50 příkladů).
- Z těchto 50 příkladů si potom vyberou 25 dovedností, pro které platí následující výroky:
 - „Využití těchto dovedností by mi udělalo radost.“
 - „Mám profesionální a osobní zkušenosti s těmito dovednostmi v určité oblasti.“
 - „Rád/a bych si tyto dovednosti zlepšil/a.“

Jestliže tyto výroky platí, účastníci zapíšou příslušné dovednosti do seznamu (příklad viz příloha).

Příprava/materiál: Pracovní list, papír a tužky

Poznámky: V rámci různých kategorií existují jednodušší a složitější dovednosti. Účastníci by si měli uvědomit, že pokud využívají jen jednoduché dovednosti, je jejich tvůrčí prostor pro jednání omezený (např. pokyny zaměstnavatele). Čím vyšší je stupeň „šikovnosti“, tím větší má člověk prostor k realizaci svých nápadů. A čím výše jsou přenositelné dovednosti hodnoceny, tím více svobody má pracovník při své práci. Školitel by měl na tuto skutečnost účastníky upozornit.

Tip: S tímto cvičením by měl pracovat co nejzkušenější školitel, to znamená školitel se znalostmi situace na trhu práce i různých profesí, aby mohl účastníkům při hledání vhodného povolání dobře poradit.

Cílová skupina: Lidé často měnící zaměstnání; lidé ve fázi změny kariéry; mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 2 hodiny



1.5.6 Sebechvála

Teoretické východisko: Pro mladé lidi – zejména dívky – je obtížné hovořit o sobě a svých dovednostech a přednostech a správně je hodnotit. Při žádosti o zaměstnání je pro ně nicméně důležité mít jasnou představu o sobě a především o svých kladných vlastnostech. Pomocí této metody si mohou účastníci hravou formou procvičit pozitivní sebe prezentaci.

Způsob práce: Individuální práce, práce ve dvojicích, celoskupinová práce

Cíl: Nacvičit si pozitivní sebe prezentaci a přemýšlet o genderově podmíněných rozdílech.

Zdroj: <http://www.gendernow.at/gesebo> [30. ledna 2008]

Popis metody: Cílem tohoto cvičení je naučit účastníky přednést dvouminutovou „sebechválu“. Školitel vysvětlí cíl cvičení a jeho smysl: Ve většině případů dívky velmi dobře mluví o svých slabých stránkách, ale dělá jim potíže mluvit o svých silných stránkách. To často vede k nízkému sebevědomí. Přestože je to často považováno za „domýšlivost“, je nezbytné si utvořit o sobě obraz obsahující jak nedostatky, tak i přednosti. Ve světě práce, např. při pracovních pohovorech, je pak velmi důležité umět pomocí těchto pojmů popsat sám sebe.

Po úvodu školitele budou účastníci individuálně přemýšlet (10 až 15 minut) o tom, jaké pozitivní vlastnosti u sebe vidí, a zapíšou si všechny své silné stránky, kompetence, dovednosti a možná i úspěchy, a tak si vlastně připraví pro svou řeč „tahák“.

V další fázi účastníci přednesou své pochvalné projevy před celou skupinou. Projev by neměl trvat déle než dvě minuty.

Školitel účastníky sleduje a snaží se zapamatovat, co ho obzvláště zaujalo (Pozor: Psaní poznámek může být vnímáno jako hodnocení!). Jaké dovednosti uvádějí dívky a jaké chlapci? Jaké dovednosti uváděny nejsou, přestože existují? Jsou tu nějaké rozdíly?

Pokračování: Školitel se před celou skupinou zeptá účastníků, jak se při svých projevech cítili. Co jim bylo příjemné? Co jim bylo nepříjemné? Pokud školitele něco mimořádně zaujalo, řekne to a všichni o tom společně diskutují: Existují rozdíly mezi dovednostmi, které dívky a chlapci sami sobě připisují? Pokud ano, na čem je takové rozdílné přiřazování založeno? Jestliže si například dívky připisují spíše sociální dovednosti a chlapci zase zručnost, měl by školitel v souvislosti s těmito tendencemi vyslovit pochybnosti.

Alternativa: Účastníci ve dvojicích zapíšou pozitivní vlastnosti svých partnerů. Každý účastník by pak měl přednést „pochvalnou řeč“, která o něm byla napsána.

Poznámky: Školitel musí účastníky upozornit, že se projevy nebudou nijak hodnotit. Měl by se snažit dát celému cvičení hravý nádech, aby účastníci neměli takové zábrany.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina

1.5.7 Týdenní plán

Teoretické východisko: Jakmile se povolání a rodina stanou základními životními úkoly, je nutné dosavadní běžný denní i týdenní režim upravit. Tato změna často vyžaduje radikální reorganizaci. Základem pro komplexní změnu je v každém případě podrobné zhodnocení současného stavu.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová diskuse

Cíl: Uvědomit si způsob organizování svého času; vypracovat alternativní modely časového plánu.

Zdroj: *Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow. A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire, str. 25f.*

Popis metody: Účastníci vyplní týdenní plán. Přesné rozdělení času účastníkům umožní pojmenovat konkrétní činnosti, na kterých by si měli uvědomit skutečné využívání svého času. Pak se účastníci zamyslí, zda byl předchozí týden typickým týdnem jejich života nebo ne.

V dalším kroku se mají zapsané činnosti přiřadit k určitým rolím (např. vaření, praní prádla, úklid = žena v domácnosti). Různé role, které účastníci přejímají, se pak mají seřadit podle množství času, které v jejich životě zabírají. Vzhledem k tomu, že se některé role překrývají (např. když chodí účastnice pravidelně běhat s přítelkyní, je v dané době jak přítelkyní, tak i sportovkyní), celkový výsledek může přesáhnout 100%.

Ve třetí fázi účastníci diskutují o své spokojenosti s příslušnými rolami a časem, který v nich tráví. Hopson a Scally (2004, str. 95) využívají k hodnocení systému pěti hvězdiček (podle hotelových kategorií).

Je-li to nutné, může následovat diskuse v malých skupinkách nebo v celé skupině. Účastníci mohou diskutovat o tom, jak by mohli změnit své týdenní plány, aby vyhovovaly jejich osobním přáním a možnostem. Lze také probrat otázku slučitelnosti: Kdo převezme úkoly (např. péče o děti), které už nelze při práci zvládnout kvůli nedostatku času? Musí se po nástupu do zaměstnání nastavit nové priority? Předlohy pro plány a systém hodnocení jsou uvedeny v příloze.

Příprava/materiál: Pracovní listy pro týdenní plány; časová analýza; hvězdičkové hodnocení

Poznámky: Doporučujeme použít jako příklad minulý týden, dokud jsou vzpomínky ještě čerstvé. Školitel může účastníky také požádat, aby vyplnili týdenní plán večer doma jako úkol daného dne, aby se časové rozdělení zaznamenalo v téměř „reálném čase“. Vyplňování lze tedy provést i jako domácí úkol.

Cílová skupina: Lidé vracející se na pracovní trh

Délka: 2 hodiny



1.5.8 Klíč k úspěchu leží ve mně

Teoretické východisko: Každá osoba má své zvláštní dovednosti a silné stránky. Důležitým zdrojem pro zjištění zájmů a dovedností jsou také mimopracovní zkušenosti. Uvědomit si své přednosti a dovednosti má v oblasti profesní orientace zásadní význam, zejména pro nezaměstnané a pro osoby vracející se na trh práce, protože to zvyšuje jejich pošramocené sebevědomí. Naše vlastní vnímání totiž není objektivní, jelikož nám pomáhá vidět věci tak, jak je vidět chceme. Proto je důležité porovnat svůj vlastní obraz se zpětnou vazbou z okolí.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl:

Verze 1: Uvažovat o kvalifikacích a silných stránkách; inspirovat se ostatními účastníky k hledání jiných povolání; být kreativní; porovnat svoji představu o sobě s tím, jak mě vnímají ostatní;

Verze 2: Uvažovat o kvalifikacích a silných stránkách; uvědomit si nebo se rozpomenout na svůj zkušenostní kapitál; porovnat svoji představu o sobě s tím, jak mě vnímají ostatní.

Zdroj:

Verze 1: *Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). V: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (vyd.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, str. 50f.*

Verze 2: Cvičení je založeno na modelu ADVP pro školení k výběru povolání (Activation du Développement vocationnel et personnel – Aktivace profesního a osobního rozvoje). Tento model byl vytvořen na začátku 70. let dvacátého století Denisem Pelletierem, Charlesem Bujoldem a Gillesem Noiseux v Quebecu.

Popis metody:

Verze 1: Všichni účastníci dostanou tužky a plakáty a mají nakreslit strom s kořeny. Do kořenů napíší formálně získané kvalifikace (školní vzdělání, vysokoškolské vzdělání atd.). Do kmenu napíší své osobní, sociální, intelektuální a fyzické přednosti. Kmen stromu se nechá nahoře otevřený, aby ostatní účastníci mohli přidávat další větve. Pak se plakáty rozvěsí nebo rozloží v místnosti. Všichni účastníci chodí s tužkami po místnosti, přikreslují větve stromů a označují je (profesními) činnostmi, které by mohly vyplynout z uvedených kvalifikací a silných stránek. Na konci si každý účastník znovu prohlédne svůj plakát a řekne ostatním, se kterými navrhovanými činnostmi se může ztotožnit a se kterými nikoli. V tomto bodě se také účastníci mohou vzájemně ptát, jak k navrhovaným činnostem dospěli. Účastníci musí dodržovat pravidla zpětné vazby a nesmí přiřazování k činnostem (negativně) komentovat.

Verze 2: Školitel požádá účastníky, aby si vzpomněli na tři až pět pracovních nebo mimopracovních zkušeností, o kterých si myslí, že v nich byli úspěšní. Tyto zkušenosti napíší na plakát pomocí jednoho klíčového slova pro každou zkušenost. Doporučujeme výslovně zdůraznit, že se účastníci nemají omezit jen na některé (např. profesní nebo vzdělávací) zkušenosti, ale že mohou a že by měli zahrnout rovněž osobní/soukromé úspěšné zkušenosti (sportovní aktivity, dobrovolnická činnost, volnočasové aktivity atd.).

Potom školitel účastníky vyzve, aby přemýšleli o tom, proč tyto zkušenosti považují za úspěšné. Svá zdůvodnění také napíší na plakáty. V případě potřeby jim školitel může pomoci.

U každé zkušenosti by pak měli účastníci přijít na to, jaké osobní schopnosti byly pro úspěch

rozhodující (osobní silné stránky, znalosti/know-how, jiné zkušenosti atd.).

V dalším kroku přemýšlí celá skupina společně o výsledcích a doplňuje je. Školitel začne tím, že požádá prvního dobrovolníka, aby popsal svůj osobní úspěch. Účastník vysvětlí, proč považuje určitou zkušenost za úspěch, a jaké schopnosti zde sehrály klíčovou roli. Ostatní účastníci poslouchají a nepřerušují ho. Teprve když skončí, mohou klást otázky a uvádět připomínky, kterými svého kolegu při vysvětlování jeho zkušeností a schopností podpoří.

V závislosti na velikosti skupiny mohou účastníci pokračovat v práci v celé skupině nebo v malých skupinkách (se dvěma až třemi lidmi). Při práci v malých skupinkách musí mít každý člen dost času na prezentaci a analýzu svých vybraných úspěchů. Účastníci musí dodržovat pravidla zpětné vazby a komentáře nesmí být odsuzující.

Příprava/materiál: Tužky, plakáty, nástěnky se špendlíky

Poznámky:

Verze 1: V tomto cvičení lze uvádět i činnosti, které se tvůrcům stromů silných stránek nelíbí. Je proto důležité se po provedení brainstormingu účastníků zeptat, které činnosti jsou pro ně přijatelné a které ne. Účastníci mohou svá rozhodnutí také zdůvodnit. Vzhledem k tomu, že uvědomění si svých silných stránek je důležitou součástí tohoto cvičení, musí na to mít účastníci dostatek času.

Cílová skupina: Starší lidé; lidé vracející se na pracovní trh; nezaměstnaní dospělí; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: 3 hodiny

1.5.9 Mé činnosti a jejich hodnocení

Teoretické východisko: Tento postup je založen na metodách, které se používají při hodnocení dovedností a při přípravě portfolií kompetencí.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Analyzovat a hodnotit vlastní kompetence a motivační faktory.

Zdroj: Vypracovalo Itinéraires Formation.

Popis metody: Školitel požádá účastníky, aby do hloubky zanalyzovali své předchozí pracovní zkušenosti. Vysvětlí, že tato analýza se může týkat jak předchozích pracovních činností, tak i (současných nebo předchozích) mimopracovních činností. Tyto činnosti jsou vzhledem ke kompetencím, které v nich účastníci získali, rovněž důležité.

Každý účastník dostane tabulku se sedmi sloupci s názvem „Mé činnosti a jejich hodnocení“ (viz příloha) a školitel vysvětlí, jak ji vyplnit.

- První sloupec (Doba trvání) obsahuje dobu trvání této činnosti. Není nutné uvádět přesná data, ale účastníci by měli napsat, jak dlouho tato činnost trvala.
- Ve druhém sloupci (Funkce) účastníci napíší, jak se daná pozice nazývala, a stručně ji popíší.



- Ve třetím sloupci (Společnost) by účastníci měli popsat společnost, pro kterou pracovali: název společnosti, velikost, odvětví, typ společnosti (soukromá, státní, sdružení...) nebo další informace, které považují za důležité.
- Ve čtvrtém sloupci (Prováděné úkoly) by účastníci měli podrobně popsat, jaké úkoly nebo činnosti vykonávali.
- Pátý a šestý sloupec: Po dokončení popisů by účastníci měli uvést své zkušenosti s touto prací z hlediska motivace (Co mě v této činnosti motivovalo či nemotivovalo, nebo jaké motivační či demotivační faktory v této práci byly přítomny?). Motivační faktory se označí pomocí „+“ a demotivační faktory pomocí „-“.
- V sedmém sloupci se účastníci musí sami co nejobektivněji rozhodnout, zda mají pocit, že dané činnosti prováděli úspěšně nebo ne, a podle toho je označit pomocí + (úspěšné), nebo - (neúspěšné).
- V osmém sloupci mají účastníci najít vysvětlení nebo důvody pro své úspěchy či neúspěchy. Tyto ukazatele jim pomohou být přesvědčivější při pracovním pohovoru a zaměřit se především na své úspěchy a kompetence.

Příprava/materiál: Tabulka „Mé aktivity a jejich hodnocení“ (viz příloha)

Poznámky: Pokud chce školitel rozvést tyto úvahy ještě víc, může účastníkům navrhnout, aby si přidali další sloupce pro znalosti a dovednosti, jež byly požadovány pro určitou činnost. Další možností je zdůraznění těch aspektů, které by měli účastníci dále rozvíjet pro úspěšnější zvládnutí úkolu.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; dospělí

Délka: 3 hodiny

1.5.10 Analýza předchozích pracovních zkušeností

Teoretické východisko: Toto cvičení je založeno na metodách pro vypracování portfolií kompetencí. Nabízí účastníkům možnost analyzovat své předchozí pracovní zkušenosti a v procesu reflexe rozpoznat své osobní kompetence.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Účelem této metody je vybavit si zkušenosti, kompetence a vlastnosti. Výsledek se použije jako základ pro psaní životopisu a motivačního dopisu nebo pro přípravu na pracovní pohovor.

Zdroj: Vypracovalo Itinéraires Formation.

Popis metody: Školitel požádá účastníky, aby sepsali své pracovní zkušenosti a podrobně je popsali pomocí pracovního listu „Analýza předchozích pracovních zkušeností“. Školitel nejprve vysvětlí, co jednotlivé sloupce znamenají, a uvede vysvětlující příklady.

- První sloupec obsahuje dobu trvání pracovní činnosti. V ideálním případě by účastníci měli napsat, odkdy dokdy tuto práci vykonávali.

- Ve druhém sloupci (Funkce) účastníci napíší, jak se daná pozice nazývala a stručně ji popíší.
- Ve třetím sloupci (Společnost) by účastníci měli popsat společnost, pro kterou pracovali: název společnosti, velikost, odvětví, typ společnosti (soukromá, státní, sdružení...) nebo další informace, které považují za důležité.
- Ve čtvrtém sloupci (Prováděné úkoly) by účastníci měli podrobně popsat, jaké úkoly nebo činnosti vykonávali.
- V pátém sloupci účastníci sestaví seznam znalostí a dovedností využívaných při daných činnostech a úkolech.
- V šestém sloupci účastníci sestaví seznam osobních vlastností jako například silných stránek, které byly pro tuto profesní činnost nutné.
- V posledním, sedmém sloupci účastníci ještě doplní kompetence získané v průběhu práce nebo vykonáváním této práce.

V praxi se osvědčilo sestavování seznamu pracovních zkušeností v chronologickém pořadí (stejně jako v životopisu). Hotový seznam lze použít také jako základ pro psaní životopisu a motivačního dopisu nebo k přípravě na pracovní pohovor. Dá se použít i jako mezistupeň v dalším procesu profesní orientace, například k vypracování alternativních pracovních profilů založených na zjištěných kompetencích, znalostech a dovednostech.

Příprava/materiál: Pracovní list „Analýza předchozích pracovních zkušeností“

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; dospělí

Délka: 2 hodiny



1.6 Možnosti vzdělání a volby povolání

1.6.1 Síto volby povolání – Třetí úroveň: Pracovní podmínky – Kdy, kde a s čím bych chtěl/a pracovat?

Teoretické východisko: Přání kdy, kde a s čím pracovat se velmi liší podle pozice a pracovního odvětví. Různá povolání si lidé spojují s určitými pracovními podmínkami. Ne každý je schopen se stejně dobře vypořádat s jakýmkoliv pracovními podmínkami. Tato metoda pomáhá účastníkům zjistit, za jakých pracovních podmínek jsou ochotni vykonávat své výtoužené povolání. Účastníci si ujasní, jaké obecné podmínky by jim vyhovovaly, a na základě zjištěných skutečností pak mohou stanovit, jaká povolání pro ně připadají v úvahu.

Způsob práce: Práce v malé skupině

Cíl: Zjistit, za jakých pracovních podmínek účastníci chtějí pracovat a jaké práce nebo povolání jsou s těmito podmínkami spojeny.

Zdroj: *Fras, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. 2. díl, Wien, str. 40f.*

Popis metody: Účastníci v malých skupinkách (po třech až čtyřech lidech) mají vytvořit seznam pracovních podmínek, za kterých by chtěli pracovat. Tento seznam (viz příloha) vytvoří malé skupiny buď samostatně, nebo ho může školitel rozdat jako pracovní list a účastníci ho popřípadě mohou pouze doplnit.

Potom (stále v malých skupinkách) budou účastníci společně přemýšlet kdy, kde a s čím by každý z nich chtěl pracovat. S pomocí školitele by měli prodiskutovat, které z ještě dostupných profesních oblastí odpovídají příslušným pracovním podmínkám.

Příprava/materiál: Pracovní list

Poznámky: Jako přípravné cvičení lze v celé skupině formou brainstormingu odpovídat na následující otázky, týkající se například povolání zdravotní sestry:

- Jaké konkrétní činnosti musíte provádět?
- Do jaké oblasti zájmu podle vás tyto činnosti patří?
- Jaké jsou zvláštní nároky tohoto povolání?
- Jaké dovednosti z oblasti osobních schopností odpovídají těmto požadavkům?
- Kdy, kde a s čím se v této práci pracujete?

Tip: Pokud se toto cvičení provádí po cvičeních „Síto volby povolání – První úroveň“ a „Síto volby povolání – Druhá úroveň“, doporučujeme na konci znovu zapsat zvolené zájmy, schopnosti

a pracovní podmínky a vybrat odpovídající zaměstnání k dokreslení celkového obrazu.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina 30 minut

1.6.2 Kniha úspěchů – Smlouva se sebou samým

Teoretické východisko: Na začátku kurzů profesní orientace mají zejména mladí lidé často dost nepřesná a různorodá přání. Jejich vyjádření v písemné formě jim pomůže utřídit si myšlenky, formulovat konkrétní přání a vyrovnat se s nimi. Písemná forma navíc přispívá k pocitu závazku.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Plánovat do budoucna.

Zdroj: *Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005).* V: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (vyd.): *Materialien zur Berufsorientierung*, 3. *Alle Wege stehen offen*. 1f, 6ff, 9.1). Wien, str. 10.

Popis metody: Účastníci si zavedou sešit, do kterého si budou krok za krokem zapisovat své plány a nápady pro svůj budoucí život. Ty by měly být vyjádřeny natolik konkrétně, aby se k nim bylo možné kdykoli vrátit. Jednotlivá individuální přání by se měla postupně stále zpřesňovat a měla by být čím dál tím závaznější a nakonec by účastníci měli sepsat „smlouvu sami se sebou“, která musí obsahovat jasně strukturované podrobné kroky, které na účastníka ještě čekají. Smlouva se skládá z různých částí:

- Cíl: Čím chci být nebo co chci dělat?
- Potřebné kroky: Jak mohu svého cíle dosáhnout?
- Termín: Dokdy musím jednotlivé kroky splnit?
- Kontrola úspěchu: Odkdy mohu mluvit o úspěchu?
- Odměna: Jakou odměnu si stanovím za dosažení cíle?

Příprava/materiál: Sešity pro účastníky

Poznámky: Školitel může účastníkům nabídnout, aby pokračovali v psaní tohoto sešitu i doma.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: Vždy 15 minut během delšího časového úseku



1.6.3 Cestovní mapa k povolání

Teoretické východisko: Na konci kurzu je obzvláště důležité přemýšlet o konkrétních krocích, pomocí kterých by se naučené poznatky mohly realizovat. Téma profesní orientace a volby povolání se v různých seminářích řeší mnoha různými způsoby. Měl by se proto vypracovat akční plán, aby účastníci mohli využít těchto zkušeností i sami a rozvíjet další vyhlídky do budoucnosti. Tato cestovní mapa k povolání by měla účastníkům pomoci v rozvíjení plánů, protože se pak nemohou vymlouvat, že žádné příležitosti nebo perspektivy nemají.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Vypracovat konkrétní postupy k nalezení zaměstnání.

Zdroj: *Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern*, str. 29.

Popis metody: Cílem tohoto cvičení je vytvořit individuální „cestovní mapu“ pro každého mladého člověka. Mapa bude vznikat v průběhu rozhovoru mezi školitelem a účastníkem. Během tohoto rozhovoru spojeného s poradenstvím by měl každý účastník přemýšlet o tom, jak se dostat z výchozího bodu (škola) do místa určení (povolání), i o tom, jaké cesty a oklidy ho čekají. Zde je důležité stanovit konkrétní kontaktní osoby a hovořit o motivaci k aktivnímu startu při hledání práce (nebo místa pro učně).

Příprava/materiál: Kopie pracovních listů (viz příloha), tužky

Poznámky: Délka tohoto cvičení se liší podle počtu účastníků. Pro skupinu dvanácti účastníků je nutné počítat s přibližně pěti hodinami. Vzhledem k tomu, že jednotlivé rozhovory zaberou velké množství času, musí být pro zbytek skupiny připraven náhradní program. Jednou z možností je nechat účastníky procvičovat situace, kdy žádají o zaměstnání.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 5 hodin (Délka tohoto cvičení se liší podle počtu účastníků.)

1.6.4 Pro a proti

Teoretické východisko: Mladí účastníci se mají naučit, jak se nezávisle rozhodovat a jak aktivně utvářet svůj život. Rozhodování, která do velké míry ovlivňují lidský život, nejsou jednoduchá v žádném věku. Pokud se ale rozhodnutí odkládají, může to znamenat promarnění rozhodujících šancí. Vzhledem k tomu, že důsledky rozhodnutí často není jednoduché předvídat, může vědomé uvažování o nevýhodách, výhodách a přímých i dlouhodobých následcích rozhodovací proces usnadnit.

Způsob práce: Práce ve dvojicích, hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová práce, prezentace

Cíl: Naučit se racionálnímu přístupu k rozhodování.

Zdroj: *Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, str. 157.*

Popis metody: Celá skupina nejprve prodiskutuje možné situace, v nichž probíhá rozhodování, které se účastníků přímo týká. Školitel může také navrhnout několik situačních příkladů. Účastníci ve dvojicích pak použijí k práci s vybranou situací pracovní list. Školitel by měl zajistit, aby pro všechny vybrané situace týkající se rozhodování existovaly reálné alternativy.

Jeden účastník zaujme stanovisko na podporu určitého rozhodnutí (např. budu pokračovat v hledání učňovského místa) a další účastník zaujme stanovisko opačné (např. přestanu hledat učňovské místo). Účastníci mají uvádět výhody, nevýhody a důsledky příslušných postojů. Ještě před zahájením může školitel celé skupině předvést praktickou ukázkou.

Po skončení týmové práce představí účastníci své postoje celé skupině ve formě dialogu.

Příprava/materiál: Kopie pracovních listů (viz příloha), tužky

Poznámky: Možné rozhodovací situace:

- Mám pokračovat v hledání učňovského místa nebo ne?
- Mám se ještě pokusit získat osvědčení o dokončení školy nebo ne?
- Mám vzít práci v jiném městě nebo ne?
- Mám si hledat byt jen pro sebe nebo ne?
- atd.

Tip: Toto cvičení lze ještě před zahájením práce účastníků doplnit tajným hlasováním o situacích, kdy probíhá rozhodování. Hlasování by se mělo ještě jednou zopakovat poté, co proběhne diskuse o „pro“ a „proti“. Nové výsledky možná ukážou, že se postoje účastníků v důsledku výměny argumentů změnily.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 2 hodiny



1.6.5 Genderově podmíněné priority?

Teoretické východisko: Polovina dívek, které se rozhodnou pro kvalifikovanou profesi, volí jedno z tradičních ženských povolání: prodavačka, asistentka v kanceláři, kadeřnice. Při porovnání s chlapci vyjde nicméně najevo, že koncentrace chlapců v určitých povoláních je vzhledem k výsledným deseti různým povoláním mnohem nižší. Velké rozdíly, co se týče pohlaví, existují také při volbě středních škol, čímž na trhu práce i nadále zůstává určitá segregace. Tato situace má na pracovní trh různé dopady: Na jedné straně je velmi nízké zastoupení žen ve stavebnictví. Na druhé straně je jen velmi málo mužů, kteří pracují ve školkách. Stále velké rozdíly mezi muži a ženami jsou v odměňování (na základě porovnání plných úvazků). K tomu se ještě musí přidat, že jsou to ženy, které vykonávají větší část neplacené práce, a procento mužů, kteří se rozhodli pro rodičovskou dovolenou, je mnohem nižší než procento žen. Tyto skutečnosti ukazují, jak je důležité, aby si mladí lidé uvědomili důsledky výběru svého povolání.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Pochopit, co lidé od práce očekávají; diskutovat o rozdílných představách v závislosti na pohlaví. Kromě toho si mladí účastníci budou schopni ověřit, zda jsou jejich vlastní představy o pracovním životě ve vybraných profesích reálné.

Zdroj: <http://www.gendernow.at/gesebo> [30. ledna 2008]

Popis metody: Školitel rozdá pracovní listy. Každý účastník nejprve individuálně seřadí výkony na pracovním listu podle jejich důležitosti pro budoucí práci. Nejdůležitější aspekt pro svou budoucí práci označí číslem 1, druhý nejdůležitější číslem 2 a tak dále. Pořadí se zapíše do sloupce. Poté co všichni účastníci vyplní své listy, rozdělí se na skupiny dívek a skupiny chlapců. Nyní se v těchto skupinách musí shodnout na společném pořadí. Každá skupina vytvoří plakát s pořadím vybraným skupinou. Potom se plakáty těchto dvou skupin dají vedle sebe, porovnají se a diskutuje se o rozdílech. V diskusi by se měl školitel rovněž pokusit zeptat, do jaké míry jsou priority účastníků na pozadí jejich profesních přání reálné.

Příprava/materiál: Pracovní list pro každého účastníka (viz příloha)

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina

1.6.6 Pes nebo vlk?

Teoretické východisko: Hledání rovnováhy mezi samostatností a závislostí představuje pro jedince trvalou výzvu. Jak samostatná výdělečná činnost, tak i zaměstnání mají své výhody a nevýhody, které si musí zvážit každý sám. Být zaměstnancem nebo samostatnou výdělečně činnou osobou vyžaduje odpovídající profesní identitu. Do identity podnikatele se často musí nejprve dorůst.

Způsob práce: Malá pracovní skupina

Cíl: Určit osobní preference pro samostatnou výdělečnou činnost nebo pro zaměstnání.

Zdroj: Scheidt, Brigitte (2005): *Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung.* Bielefeld, str. 155f.

Popis metody: Účastníci se rozdělí do skupin (přibližně po pěti). Školitel rozdává skupinám plakáty, na kterých je napsáno buď slovo „pes“ nebo „vlk“. Poté je vyzve, aby přemýšleli o asociacích s příslušným zvířetem. Jaké úkoly toto zvíře má? Co se od něj očekává a proč?

Úvaha se může vést například tímto směrem: Pes je ochočený a patří svému pánovi, který očekává, že ho bude poslouchat a bude dělat určité věci. Na oplátku je za to o psa dobře postaráno, dostává jídlo a pán se mu hezky věnuje. Jeho úkoly, jako například hlídání stáda, ochrana majetku, doprovod nevidomých, náhražka za lidského partnera, jsou mu většinou přidělovány. Žije sám nebo dohromady s ostatními, někdy se s ním zachází jako s členem rodiny a jindy jako s pracovním zvířetem.

Vlk se musí o své jídlo a přežití postarat sám. Může se ovšem spojit s dalšími vlky a vytvořit smečku. Jeho život je do značné míry určován podmínkami okolního prostředí a také dovedností vlka, jak tyto podmínky využít. Nikdo jiný vlkovi neřekne, co má dělat. Nikdo se o vlka nepostará, musí to udělat sám. Někdy je tuhá zima; vlk má hlad a neví, zda to druhý den bude lepší.

Na konci se s výsledky seznámí celá skupina. Potom mají účastníci v malých skupinách přirovnat obraz psa k zaměstnání a obraz vlka k samostatné výdělečné činnosti. Na konci se výsledky opět přednesou v celé skupině. Školitel požádá účastníky, aby se rozhodli, zda sami sebe vidí spíše jako psy nebo vlky.

Příprava/materiál: Plakáty

Poznámky: Obě formy zaměstnání mají své výhody i nevýhody. Vykročení k samostatné výdělečné činnosti vyžaduje důkladnou přípravu a nemělo by se provádět polovičatě.

Tip: Místo toho, aby účastníci sami přemýšleli o povaze psů a vlků, může školitel obě zvířata popsat a účastníci se mají sami rozhodnout, s jakým zvířetem by se mohli ztotožnit.

Cílová skupina: Lidé vracející se na pracovní trh; mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: 1 hodina 30 minut



1.6.7 Má profesní identita

Teoretické východisko: Naše práce či povolání je pro naše životy zcela zásadní. Nejen proto, že v práci trávíme hodně času a vyděláváme si tak peníze, ale také proto, že práce dává našim životům smysl a utváří naši identitu. Povolání má tedy vedle různých funkcí ještě přidanou hodnotu. Nejdůležitější je najít práci, to posiluje nebo podporuje naši identitu nebo její rozvoj.

Podle Hilarion G. Petzolda je naše identita postavena na pěti pilířích:

- 1. tělesný/fyzický stav;
- 2. sociální síť/sociální vztahy;
- 3. práce a výkon;
- 4. materiální zabezpečení;
- 5. hodnoty.

V průběhu života se identita vyvíjí a mění (vývoj identity, krize identity). Identita je proto pojem, který jednak trvá v čase a v průběhu celého života se neustále vyvíjí a mění.

Model pěti pilířů identity vypracoval Hilarion G. Petzold jako diagnostický model.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Přemýšlet o svých profesních zájmech.

Zdroj: *Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, díl 1–3. Paderborn: Junfermann; založeno i na modelu ADVP pro školení k výběru povolání (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivace profesního a osobního rozvoje). Tento model byl vytvořen na začátku 70. let 20. století Denisem Pelletierem, Charlesem Bujoldem a Gillesem Noiseuxem v Quebecu.*

Popis metody: Před tímto cvičením už musí mít účastníci za sebou nějaký druh kariérového poradenství. Nejprve se každý účastník zamyslí nad tím, jakých pět až deset povolání považuje za zajímavá bez ohledu na to, zda pro něj připadají v úvahu, a napíše je na poznámkové kartičky.

Pak školitel představí model pěti pilířů identity podle Petzolda upravený pro účely tohoto cvičení (viz příloha). Poté vyzve účastníky, aby vytvořili plakáty a přiřadili na nich ke kategoriím identity svá vysněná povolání (jako příklad viz příloha). V této fázi školitel účastníkům při tvorbě plakátů pomáhá.

Když všichni účastníci plakáty dokončí, rozvěsí je po místnosti jako obrazy v galerii. Každý účastník hned vidí, které pilíře identity jsou na jeho plakátu obzvlášť výrazné a které nikoli. Celá skupina pak o tom společně uvažuje a pod vedením školitele porovnává a diskutuje o podobnostech a rozdílech. Může přitom například vyjít najevo, že jedno povolání lze přiřadit k více než k jednomu pilíři identity.

Příprava/materiál: Poznámkové kartičky, papír na flipchart, různé tužky, nástěnky se špendlíky

Poznámky: Vzhledem k tomu, že se identita v průběhu života neustále vyvíjí a mění (např. krize) a pět pilířů se může lišit ve své „nosnosti“, může být tento aspekt zajímavý zejména pro

osoby často měnící zaměstnání nebo vracející se na trh práce a pro osoby po dlouhodobé nemoci. Při práci s těmito cílovými skupinami lze diskutovat i o těchto doplňkových otázkách: „Co pro mne bylo při nástupu do zaměstnání důležité?“ – „Co je mne důležité dnes?“ atd.

Cílová skupina: Lidé vracející se na pracovní trh; lidé po dlouhodobé nemoci; mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 3 hodiny

1.6.8 Hledání práce jako projekt

Teoretické východisko: Tato metoda nabízí účastníkům příležitost k upevnění nebo zamítnutí jejich rozhodnutí na konci procesu profesní orientace na základě kritické analýzy svého úmyslu/úmyslů ve světle potřebných nashromážděných informací, skutečného stavu na trhu práce a naplánování prvních prováděcích kroků.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Kriticky analyzovat způsob hledání práce a naplánovat jeho realizaci.

Zdroj: Cvičení je založeno na modelu ADVP pro školení k výběru povolání (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivace profesního a osobního rozvoje). Jde o psychologicko-edukační metodu používanou při společných sezeních.

Popis metody: Školitel představí metodu hledání práce jako projekt. Vysvětlí, co projekt znamená (časově omezená komplexní činnost). Poté rozdá pracovní list „Hledání práce jako projekt“ a vysvětlí, jak ho používat. Uvede několik příkladů.

Rovněž je důležité naplánovat realizaci projektu. To znamená, že na konci by měl plán projektu nebo práce obsahovat jednotlivé prováděcí kroky.

Příprava/materiál: Pracovní list „Hledání práce jako projekt“

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: 2 hodiny



1.7 Rozvoj sociálních dovedností

1.7.1 Vernisáž

Teoretické východisko: Delší nepřítomnost na pracovním trhu má nejenom finanční, ale i sociální důsledky. Nezaměstnaným chybí denní komunikace s ostatními lidmi. Sociální dovednosti jsou připisovány zejména ženám, a proto se odpovědnost za vnitřní sociální interakci na pracovišti (a rovněž v jiných oblastech) připisuje často právě jim. Někdy je tato sociální schopnost komunikovat s jinými lidmi v důsledku nezaměstnanosti omezena a komunikační dovednosti a schopnost slovního vyjadřování těchto osob se zhorší. Toto cvičení má účastníkům pomoci osvěžit jejich komunikační dovednosti. Vychází z poznatku, že lidská komunikace je výrazně ovlivněna vizuálními aspekty, a pro podporu komunikace proto využívá obrázků.

Způsob práce: Celoskupinová práce, prezentace

Cíl: Posílit komunikační dovednosti (např. mluvit před většími skupinami, dodržet dobu mluveného projevu...), uvažovat o svém názoru před malou skupinou a vyjádřit ho, zlepšit prezentační techniky před malou skupinou, zvýšit sebevědomí.

Zdroj: http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm [30. ledna 2008]

Popis metody: V místnosti určené pro velký počet osob se na dostatečně velké ploše (např. na stole, parapetech, podlahách) rozloží velké množství obrázků. Účastníci mají deset minut na výběr obrázku, který je oslovil nejvíce. Jejich volba by měla souviset s tématem „Jak vypadá svět práce pro ženy starší 45 let?“. Aby si účastníci opravdu vybírali sami, neměli by během těchto deseti minut s nikým jiným mluvit a nemělo by je ani nic rozptylovat (např. je dobré zavřít okna, aby do místnosti nepronikal hluk z ulice). Poté co si každý účastník vybere svůj obrázek, tyto obrázky se lepicí páskou přilepí na flipchart. Školitel připraví situaci několika úvodními slovy: „Jsme svědky zahájení výstavy. Byly jste pozvány, abyste jako úspěšné a světoznámé umělkyně představily této odborné veřejnosti své práce na téma „Jak vypadá svět práce pro ženy starší 45 let?“. Účastníci pak převezmou role umělkyně, které vytvořily „dílo“ a mají asi pět minut na prezentaci svého obrazu. Každá umělkyně své „dílo“ nějak nazve a název napíše na tabuli. Umělkyně pak musí přesvědčivě vysvětlit, proč na dané téma vytvořila právě tento obraz. Nyní je možné klást následující otázky: „Proč jsem namalovala/vyfotografovala tento obraz/snímek? Co jsem chtěla obrazem vyjádřit? Proč je toto téma pro mě důležité?“ Dialog mezi „umělkyní“ a „publikem“ je vítán, diváci mohou klást otázky.

Příprava/materiál: Snímky z časopisů s nejrůznějšími vzájemně nesouvisejícími tématy, flipchart (nebo stojan/černá tabule/bílá tabule), lepicí páska, tužky (nebo křída/fixy na bílou tabuli)

Poznámky: Školitel musí počítat s delší dobou přípravy, aby si účastníci mohli vybírat z velkého množství obrázků. Obrázky by neměly být příliš malé, aby lidé, kteří špatně vidí, neměli problémy s výběrem (ideální je velikost A4). Čím různorodější obsah a styl obrázky mají (např. barevné, černobílé, opravdové fotografie a/nebo kresby, malby, počítačová grafika, ilustrace lidí,

zvírat, krajiny, architektury, předmětů apod.), tím pestřejší může být následná diskuse a tím lépe se projeví charakterové rozdíly účastníků. Nedoporučujeme používat reklamní materiály. Tato metoda je vhodná jako úvodní cvičení, protože nejsou potřeba žádné předchozí znalosti.

Počet lidí ve skupině by neměl přesáhnout dvacet, protože pozornost a zájem publika bude s počtem „děl“ a s blížícím se koncem klesat.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; ženy po dlouhé absenci na pracovním trhu

Délka: 1 hodina 30 minut (Délka závisí na velikosti skupiny: 10 minut pro fázi výběru a 5 až 10 minut na každého účastníka.)

1.7.2 Umění dobře naslouchat

Teoretické východisko: Komunikace s jiným člověkem znamená vyslání zprávy a její přijetí a dekodování na základě sociokulturního schématu. Zpráva, kterou jiná osoba přijímá, se skládá nejenom ze slov, tedy z řeči, ale i z mnoha neverbálních prostředků jako jsou výrazy obličeje, gesta a vzhled „vysílajícího“ člověka. Vzhledem k tomu, že je proces vysílání a přijímání informací velmi složitý, může snadno dojít k nedorozumění. Mladí lidé by se proto měli naučit a procvičit, jak pochopit podstatu toho, co slyšeli, a zároveň si osvojit pravidla správného naslouchání. Správné naslouchání znamená dívat se pozorně na osobu, která mluví, povzbuzovat ji příkyvováním a podobně, a klást jí otázky.

Způsob práce: Práce ve dvojicích, hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová práce

Cíl: Pochopit obsah informací, reprodukovat je a naučit se hlavní rysy „dobrého“ a „špatného“ naslouchání.

Zdroj: *Jugert, Gert/ Rehder, Anke/ Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag.*

Popis metody: Cílem tohoto cvičení je zlepšení komunikačních dovedností účastníků na základě učení a procvičování pravidel dobrého a špatného naslouchání. Školitel může na ukázkou požádat jednoho účastníka, aby mu něco řekl na určité téma vybrané ze seznamu konverzačních témat. Školitel potom shrne, co právě slyšel, a tím ukáže, že je schopen porozumět obsahu i pocitům mluvčího. Poté účastníci utvoří dvojice a střídavě mluví o sobě a o svých životech podle seznamu témat. Posлуhač se sám rozhodne, aniž to předem řekne, zda bude v následujícím rozhovoru hrát roli dobrého nebo špatného posluchače (viz příloha s hlavními rysy dobrého a špatného naslouchání). Když si oba členové dvojice vyzkouší, jaké to je mít dobrého nebo špatného posluchače, začne celá skupina diskutovat o tom, jaké pocity různé způsoby poslechu vyvolaly. Probrat lze i to, jak mohou různé způsoby naslouchání vyvolat různé změny v rozhovoru a jaké důsledky mají pro chování komunikujících partnerů.

Příprava/materiál: Kopie seznamu konverzačních témat a hlavních rysů dobrého a špatného naslouchání (pracovní list viz příloha).

Poznámky: Závěrečná diskuse v celé skupině by se měla zabývat také každodenními zkuše-



nostmi. Tímto způsobem se bude diskutovat nejenom o tom, co si mladí účastníci mysleli a co v průběhu cvičení cítili, ale školitel je rovněž požádá o uvedení příkladů dobrého a špatného naslouchání z jejich běžného života. Mohou si také připomenout příjemnou rozmluvu s přáteli nebo rodinnými příslušníky a uvést, čím se vyznačovala.

Tip: Školitel může zdůraznit, jak důležité je naučit se být dobrým posluchačem, abychom mohli předcházet konfliktům a uměli je řešit.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina

1.7.3 Tříminutový odborný projev

Teoretické východisko: V průběhu pracovního pohovoru musí žadatelé často mluvit o svých odborných znalostech v určitých oblastech, a to v závislosti na jejich kvalifikaci, aby personalistům sdělili své kompetence a zkušenosti získané v průběhu svého vzdělávání, odborné přípravy a předchozího zaměstnání (např. o obsahu diplomové práce). Je proto nutné, aby uchazeči o zaměstnání zvážili už před pohovorem, jak se v které oblasti svých odborných znalostí co nejlépe představit. Stejně jako mnoho dalších věcí je i toto otázkou praxe. Přednesení prezentace před „kritickými“ zkušebními posluchači pomůže vylepšit prezentaci odborných znalostí každého uchazeče. Umění odborného projevu spočívá ve zjednodušení odborných pojmů a zprostředkování odborného obsahu srozumitelným způsobem, aby mu porozuměli i lidé, kteří se až dosud tomuto oboru hlouběji nevěnovali. Mluvíci by se proto měl snažit mluvit tak, aby mu bylo „porozuměno“ a nikoli tak, aby vypadal „chytře“.

Způsob práce: Individuální práce, práce ve dvojicích, celoskupinová práce, prezentace

Cíl: Rozvinout řečnické dovednosti; přemýšlet o svých silných stránkách a umět je sdělit.

Zdroj: Vypracovaly Martina Schubert a Karin Steiner pro opatření „*Jobcoaching für AkademikerInnen*“ Rakouské veřejné služby zaměstnanosti v roce 2000. V: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): *Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik*. V: Arbeitsmarktservice Österreich (vyd.): AMS report 37. Wien, str. 68.

Popis metody: Na začátku cvičení uvedou všichni účastníci tematické oblasti, ve kterých jsou odborníky. Jestliže někteří účastníci takové téma nemají, mohou je školitelé přivést k tématu připomínkou jejich koníčků či volnočasových aktivit (např. fotbalu, čtení). Nicméně je důležité, aby si téma zvolili sami.

Poté dostanou všichni účastníci za úkol si připravit tříminutový projev na vybrané téma a procvíčit ho ve hře rolí s jiným účastníkem. Další možností je, že si účastníci připraví své projevy (sami) doma. Během projevu mají povoleno používat poznámky, které jim pomohou neztratit orientaci. Pokud se však cvičení opakuje, měli by se účastníci naučit přednášet své projevy bez pomocných poznámek.

Po nacvičení projevu ve dvojicích přednese každý účastník svůj odborný projev před celou skupinou. Je důležité, aby všichni účastníci dodrželi stanovenou lhůtu tří minut. Školitel nebo jiný účastník může dát řečníkovi znamení, například po uplynutí dvou minut a 45 vteřin.

Odborné projevy se mohou také natáčet. Tím se získá okamžitá zpětná vazba hned po krátkém projevu nebo zhlédnutí videa. Je důležité, aby účastníci znali zásady zpětné vazby. Pokud je neznají, musí je školitel se zásadami před prvním projevem seznámit.

Příprava/materiál: V případě zájmu vybavení pro video

Poznámky: Zpětná vazba od skupiny a školitelů musí být pozitivní, aby posílila důvěru účastníků v jejich řečnické dovednosti. Školitel by jim měl pouze dát několik tipů ke zlepšení.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny; lidé vracející se na pracovní trh; lidé nově vstupující na pracovní trh

Délka: 2 hodiny 30 minut (Délka je pouze přibližná, toto cvičení zabere více či méně času podle počtu účastníků.)

1.7.4. Cvičení s hodnocením ostatních

Teoretické východisko: Kulturní rozdíly mají velký vliv. Při přechodu od vzdělávání do zaměstnání mají lidé, kteří se nenarodili v zemi, v níž nyní žijí, a jejichž mateřštinou není místní jazyk, méně příležitostí než lidé bez tohoto přistěhovaleckého pozadí. Zvláště lidé, kteří nedokončili své vzdělání v nové zemi, obvykle jen obtížně nacházejí práci, protože jejich vzdělání je jim často uznáno jen částečně. Kromě jazykové bariéry hrají roli při hledání zaměstnání a při tom, jak se při žádání o práci chováme, také kulturní rozdíly. Mohou být dokonce překážkou pro úspěšný vstup na pracovní trh.

Cílem tohoto cvičení je přemýšlení o kulturních rozdílech. Když si účastníci uvědomí, jak jsou vlastní kulturou sami ovlivněni, mohou zlepšit svou empatii (schopnost vcítit se do někoho jiného), a tedy i mezikulturní interakci. Toto cvičení navíc pomáhá ve zlepšení vyjadřovacích schopností v mezikulturních stresových situacích (např. při pracovních pohovorech, konfliktech na pracovišti).

Způsob práce: Hraní rolí nebo simulační hra

Cíl: Naučit se, jak vyjádřit a představit sebe sama a jak reagovat na různé konfliktní situace.

Zdroj: <http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm> [2. února 2008]; upraveno institutem abif.

Popis metody: Účastníci dostanou pracovní list, který obsahuje pokyny pro roli a kritéria pro pozorování. Nejprve si přečtou pokyny. Skupina se rozdělí na jednoho herce, který sehraje roli, a mnoho pozorovatelů. Vybraný herec převezme roli aktivního představitele.

Příprava/materiál: Kopie pracovního listu (viz příloha)

Poznámky: Na přípravu hry rolí mají účastníci 20 minut.

Cílová skupina: Mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou; dospělí migranti bez pra-



covních zkušeností; dospělí migranti bez dokončeného vzdělání; dospělí migranti bez uznaného vzdělání; dospělí migranti s uznaným vzděláním; migranti vracející se na pracovní trh

Délka: 2 hodiny 30 minut

1.7.5 Hádka o pomeranč

Teoretické východisko: V tomto cvičení by si měli účastníci uvědomit, že efektivní komunikace pomáhá konflikty nejenom urovnat, ale také jim předcházet. Konflikty mimo jiné vznikají, když se střetnou různé zájmy nebo když si jako v tomto případě dva lidé nárokují vlastnictví určité věci. Výsledek konfliktu může být samozřejmě katastrofální, ale je-li ochota diskutovat, může být i konstruktivní.

Způsob práce: Hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová práce

Cíl: Uvést do tématu konfliktu; vypracovat různé způsoby řešení konfliktů.

Zdroj: *Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus:* Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, str. 60

Popis metody: Výchozí situace tohoto cvičení s hraním rolí je stav, kdy si dva lidé pro sebe nárokují stejný pomeranč. Vzhledem k tomu, že se ani jeden nechce vzdát, dojde ke konfliktu. Obě zúčastněné strany se snaží konflikt vyřešit. Na konci si uvědomí, že každý potřebuje pomeranč k jinému účelu. Jeden chce sníst pomeranč čerstvý; druhý potřebuje kůru na pečení dortu. Vzhledem k těmto potřebám se pomeranč dá rozdělit.

Nejprve dvě osoby sehrají své role. Nemá být hned od začátku jasné, že celá situace je jen hraná. Pokud je to možné, školitel poučí oba účastníky předem. Na základě tohoto příkladu lze ukázat dva různé způsoby řešení konfliktů.

Příprava/materiál: Pomeranč

Poznámky: Možná řešení:

- Řešení 1: Prohra – prohra: Obě zúčastněné osoby ztrácejí; pomeranč se v průběhu vzájemného boje zničí tak, že se nedá použít.
- Řešení 2: Výhra – prohra: Silnější vyhraje a vezme druhému pomeranč.
- Řešení 3: Kompromis: Obě osoby dosáhnou částečného vítězství, pomeranč se rozdělí na dvě poloviny.
- Řešení 4: Konstruktivní vyřešení konfliktu: Obě osoby řeknou, na co pomeranč potřebují, takže se zjistí, že každá z nich potřebuje jinou jeho část. Každá osoba tak získá 100% část pomeranče, kterou potřebuje.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny; mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 30 minut

1.7.6 Být středem pozornosti

Teoretické východisko: Ve zprávě Evropské komise z roku 2004 se sociální vyloučení definuje jako „proces, při kterém jsou někteří jedinci odsouváni na okraj společnosti a nemohou se do ní plně zapojit z důvodu své chudoby, nedostatku základních dovedností a příležitostí k celoživotnímu učení nebo v důsledku diskriminace“. Z této definice vyplývá, že sociálním vyloučením může být ohrožen vlastně každý člen společnosti. Z různých důvodů může člověk například ztratit zaměstnání, a pak hrozí nejenom finanční problémy, ale i ztráta prestiže v sociálním životě a následné vyloučení tím či oním způsobem. Mnoho mladých lidí již zažilo diskriminaci na základě pohlaví, věku, barvy pleti, etnického nebo sociálního zázemí a dokonce i na základě svého vzhledu a oblečení. Cílem tohoto cvičení je se vědomě přemýšlet o zkušenostech z vyloučení z obou hledisek a diskutovat o nich.

Způsob práce: Diskuse v celé skupině, celoskupinová práce

Cíl: Zlepšit povědomí o pocitech vyloučení.

Zdroj: Diaz, M./Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., str. 42f.

Popis metody: Všichni účastníci se procházejí po místnosti, dokud školitel nezavolá jednoho účastníka jménem. V tomto okamžiku se všichni zastaví a podívají se na volaného účastníka. Po několika vteřinách je školitel vyzve, aby pokračovali v chůzi, dokud nezavolá dalšího účastníka. K vystupňování situace by nyní měli účastníci při zastavení na volanou osobu ukázat ještě prstem. V dalším kole všichni účastníci, kteří jsou dále než tři kroky od volané osoby, udělají krok směrem k ní. Po těchto třech kolech mají účastníci, jejichž jména školitel zavolal, říci, jak se v dané situaci cítili. Celá skupina poté diskutuje o tom, jak a z jakých důvodů jsou lidé ze společnosti vylučováni a zda již někdo z účastníků takové vyloučení ve svém každodenním životě zažil a jak se přitom cítil.

Na konci se cvičení zopakuje, ale při vyvolání jmen tří účastníků tentokrát všichni zatleskají.

Příprava/materiál: Kromě dostatečného prostoru (odsunut židle a stoly, atd.) není nic dalšího potřeba

Poznámky: Zde je důležité rozsáhlé diskusní kolečko, v němž by měl být dostatek času na výměnu osobních a možná i traumatických zážitků.

Tip: Pokud školitel ví, že někteří účastníci se již stali oběťmi vyloučení, neměl by jejich jména volat vůbec, anebo případně jen v prvním kole!

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina



1.8. Praktické školení

1.8.1 Návštěvy podniků

Teoretické východisko: Pokus něco mladé lidi naučit na čistě teoretické úrovni se často setkává s malým nadšením nebo malou motivací k aktivní účasti. Vymezování se vůči autoritám (rodiče, učitelé atd.) nebo dokonce projevy nepřátelství jsou v této životní fázi reakcí vyplývající ze snahy mládeže o nezávislost a samostatnost. Mladí lidé by proto měli mít možnost vidět na vlastní oči svět práce, která se probírá v seminářích a workshopech. Mohou si tak pohovořit s lidmi, kteří pracují na jejich vysněných pracovních místech, a dozvědět se o praktických stránkách této práce neboli její skutečné denní rutině.

Způsob práce: Práce v malé skupině

Cíl: Seznámit se s podnikovou praxí; dozvědět se o specifických pracovních postupech určitého povolání a navázat nové kontakty.

Zdroj: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, str. 166; Sacher, Kristin (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung, str. 27; upraveno institutem abif.

Popis metody: Účastníci si v malých skupinách připraví otázky, které pak mohou při návštěvě podniku pokládat. Školitel může doplnit ještě další otázky (např. na zkušební dobu odborného vzdělávání, průběh vzdělávání, náklady, budoucí vyhlídky, dohody při odchodu ze zaměstnání atd.).

Skupina navštíví podnik společně a školitel ještě před návštěvou rozdá a vysvětlí pravidla chování během návštěvy. Jeden ze zaměstnanců nebo možná učitel, který má na starosti učně, podá přehled o podniku. Účastníci se při jeho výkladu mohou ptát a poté si mohou podnik prohlédnout. Pokud je to možné, měli by získat praktické zkušenosti (např. něco si sami vyrobit, zabalit). Praktická část návštěvy musí být se zaměstnanci dohodnuta předem.

Je velmi důležité, aby školitel vybral podnik odpovídající profesním zájmům mladých lidí. Ideální je navštívit několik podniků.

Příprava/materiál: Navázat kontakt s příslušnými podniky; kopie pracovních listů (viz příloha)

Poznámky: Jeden způsob, jak si zážitky z návštěvy podniku ještě jednou připomenout, je zpracovat získané informace formou koláže.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 4 hodiny

1.8.2 Příprava a následné zpracování pracovní stáže

Teoretické východisko: Toto cvičení je určeno jako doplněk návštěvy podniku i jednodenních pracovních stáží. Důkladná příprava na poznávání každodenní praxe v různých profesních oblastech umožní lépe se soustředit na podstatné aspekty a na otázky, které si účastníci předem připravili. Po návštěvě podniku je rovněž důležité projít znovu vše, co účastníci zažili, a nechat je, aby si vzájemně vyměnili své zkušenosti.

Způsob práce: Celoskupinová práce

Cíl: Připravit se na požadavky praxe, a zabránit tak zklamání či zanechání přípravy.

Zdroj: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, str. 167.

Popis metody: Při vyplňování pracovního listu „Průzkum – pracovní stáž“ by se mladí účastníci měli zabývat jak podnikem, tak i svou budoucí pracovní oblastí. Otázky, na které nejde odpovědět ve skupině, lze projednat buď s nadřízeným předem, nebo je lze vyřešit během pracovní stáže pohovorem se zaměstnanci. V tomto okamžiku je také možné diskutovat o pravidlech chování. Ve skupinové diskusi lze v souvislosti s pracovní stáží mluvit o pojmech, jako je „přesnost“, „pořádek“, „zdvořilost“.

Reflexi pracovní stáže mohou účastníci provést vytvořením koláží o zážitcích ze stáže a o své práci v podniku. Dokončené práce se mohou představit celé skupině formou výstavy.

Příprava/materiál: Pracovní listy (viz příslušenství), různé materiály (papír, vlna, kovy, plast, barvy atd.) pro kreativní práci

Poznámky: Délka cvičení: 1 hodina + 4 hodiny (výstava)

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 5 hodin (1 hodina práce + 4 hodiny výstava)



1.8.3 Jednodenní pracovní stáž

Teoretické východisko: Vyzkoušet si alespoň na den práci v zajímavém povolání znamená dostat se po návštěvě podniku zase o krok dál. Práce přímo v podniku dává mladým lidem pocit, že jednají samostatně a že si určitý podnik nebo profesi zvolili sami. Vyzkoušet si povolání v praxi a provádět činnosti, o kterých dosud mluvili jen teoreticky, mladým lidem ukazuje, co určité povolání s sebou přináší. Důležité jsou totiž nejenom odborné znalosti, ale také sociální fungování podniku, tedy práce s ostatními a pod vedením druhých. Tyto formální i neformální aspekty profesionálního života jsou pro mladé lidi nezmapovaným územím, které mohou při své jednodenní praxi v podniku trochu prozkoumat.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Rozšířit nabídku výběru povolání; získat zkušenosti v různých povoláních; navázat nové kontakty

Zdroj: *Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, str. 23.*

Popis metody: Jednodenní pracovní stáže jsou navrženy tak, aby mladým lidem umožnily poznat různé profese, zejména povolání, o kterých toho moc nevědí a o kterých dříve ani neuvažovali. Pokud se zorganizuje několik jednodenních pracovních stáží, mohou si mladí lidé vyzkoušet různé profese. Po pracovní stáži by účastníci měli sepsat krátké zprávy o svých zkušenostech. Školitel jim může pomoci tak, že jim pro takovou zprávu poskytne strukturovanou osnovu. Potom mohou účastníci své zážitky přednést celé skupině a vzájemně si je vyměňovat. Mladí účastníci by měli získat o účasti na pracovních stážích nějaké osvědčení. Toto osvědčení dává podnikům možnost připojit individuální poznámky o jejich prvním dojmu z daného mladého člověka.

Příprava/materiál: Najít místa pro jednodenní pracovní stáže

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: Více než 9 hodin

1.9 Hledání práce

1.9.1 Simulace žádosti o zaměstnání

Teoretické východisko: Důležitým krokem při výběru vhodného povolání je získat o daném povolání co nejpřesnější a tedy nejuvěrnější představy. Nejasné vyjádření zájmu o určitou oblast v žádném případě nestačí. Zejména s ohledem na případný pracovní pohovor je nutné zvážit a formulovat jak pozitivní, tak i negativní aspekty určitého povolání. Nejde jen o konkrétní pracovní náplň, ale i o otázky týkající se povýšení, profesních vyhlídek nebo slučitelnosti této práce s rodinným životem. Simulace žádosti o zaměstnání a následná zpětná vazba od školitele i účastníků jsou cennou zkušeností a důležitou přípravou na skutečný pracovní pohovor.

Způsob práce: Individuální práce, práce ve dvojicích, celoskupinová diskuse, hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová reflexe

Cíl: Vyrovnat se s výhodami i nevýhodami různých povolání; uvědomit si význam dobré obsahové přípravy na pracovní pohovory.

Popis metody: Na začátku cvičení školitel účastníky vyzve, aby se zamysleli nejenom nad výhodami a nevýhodami vytouženého povolání, ale i nad otázkami, které jim tazatel v pracovním pohovoru může klást, a zapsali si je. Potom se účastníci rozdělí do dvojic připraví na hraní rolí. Společně se zamyslí nad tím, jak by mohl pracovní pohovor od začátku až do konce probíhat. Školitel převezme v pracovním pohovoru roli tazatele.

Hraní rolí umožňuje účastníkům využít již dříve nashromážděných informací a zároveň si vyzkoušet, jak je důkladná příprava na pracovní pohovor důležitá.

Po hře rolí následuje hodnocení od školitele a celé skupiny, při níž jsou dodržována pravidla zpětné vazby. Pokud je to možné, měli by všichni účastníci dostat příležitost simulovat metodu hry rolí pracovní pohovor.

Příprava/materiál: Případně videokamera

Poznámky: Účastníci musí být o svých vysněných povoláních dobře informováni. To znamená, že školitel již v kurzech pracoval s kariérními informacemi. Pravidla zpětné vazby musí být jasná ještě před zahájením cvičení. Hraní rolí se může také natáčet. Po tomto cvičení se doporučuje provést cvičení „Typické otázky pracovního pohovoru“.

Tip: Možné otázky k hodnocení cvičení:

- Líbilo se vám toto cvičení?
- Jak jste se v roli žadatele o práci cítili?
- Dozvěděli jste se o některých povoláních něco nového nebo důležitého?
- Jak se budete připravovat na svůj další pracovní pohovor?

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 4 hodiny



1.9.2 Motivační dopis

Teoretické východisko: Výchozím bodem celého procesu žádosti o pracovní místo je zpravidla písemná žádost. Nezbytným předpokladem postupu do dalšího kola tohoto procesu je, aby tato žádost byla působivá a komplexní. Hlavním cílem je proto vytvořit nezbytné předpoklady ke zviditelnění kandidáta a jeho zařazení jako vhodné osoby na volnou pozici v organizaci. Žádost o místo je vlastně marketing na vlastní osobu. Součástí písemné žádosti je průvodní nebo motivační dopis.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Poučit účastníky o účelu motivačního dopisu, o jeho formě a o tom, čemu mají věnovat pozornost.

Zdroj: http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html [20. března 2012]

Popis metody: Na začátku cvičení školitel vysvětlí účel motivačního dopisu. Účastníky vyzve, aby se vžili do pozice personálního manažera, který má na výběr z mnoha žádostí, které mu po zveřejnění inzerátu na volné místo přišly. Určitě se bude chtít dozvědět, kdo daný uchazeč je a proč má o místo zájem. Z úspěšného motivačního dopisu musí být zřejmé, že uchazeč porozuměl tomu, co společnost požaduje, jaké jsou jeho silné stránky i to, a že má o práci v této společnosti zájem.

Nyní školitel představí vzorec AIDA jakožto zásady pro vypracování a psaní motivačního dopisu.

- A = attention (upoutat pozornost k vaší žádosti)
- I = interest (vzbudit zájem o vaši osobu)
- D = desire (vzbudit touhu vás poznat)
- A = akce (vyzvat k akci)

Poté školitel účastníky seznámí s typickou osnovou a obsahem motivačního dopisu nebo rozdá pracovní listy.

V prvním odstavci může žadatel vyjádřit svůj zájem o volné místo nebo o společnost. Zde se doporučuje uvést, kde žadatel pracovní inzerát našel.

Ve druhém odstavci by měly být shrnuty kompetence požadované potenciálním zaměstnavatelem a žadatel prokáže, že jeho dovednosti těmto požadavkům odpovídají.

Ve třetím odstavci by měl uchazeč uvést výhody vzájemné spolupráce a zmínit možnost pracovního pohovoru.

Na závěr by měli všichni účastníci napsat motivační dopis.

Příprava/materiál: Pracovní list „Motivační dopis“

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; dospělí

Délka: 1 hodina 30 minut

1.9.3 Co v procesu žádosti o místo neříkat

Teoretické východisko: Mnoho lidí ucházejících se o práci má oficiálně požadovanou kvalifikaci pro tuto práci, ale neumí dodržet formální pravidla procesu žádosti o pracovní místo. Dodržení těchto (často nepsaných) pravidel však vede k úspěchu mnohem častěji.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Zlepšit strategie žádosti o místo; naučit se rozlišovat mezi dobrými a špatnými strategiemi žádosti o místo.

Zdroj: Karin Steiner (*abif*)

Popis metody: Účastníci dostanou pracovní list s možnými chybami, kterých se žadatelé při předkládání žádosti o místo dopouštějí. Nejprve by se měli samostatně zamyslet nad svými vlastními strategiemi při předkládání žádosti o místo, porovnat je s popsány chybami a případně je doplnit. Vzhledem k tomu, že od svých potenciálních zaměstnavatelů uchazeči žádnou zpětnou vazbu o „chybě v žádosti“ nedostávají, je důležité se naučit, jak své vlastní chyby rozpoznat a napravit. Porovnáním s uvedenými chybami mají účastníci přijít na vlastní chyby, kterých se v minulosti dopustili. V dalším kroku účastníci v malých skupinách prodiskutují, které strategie místo chybných postupů použít nebo které z nich by mohly být úspěšné. Poté se výsledky přednesou před celou skupinou.

Příprava/materiál: Pracovní list (viz příloha)

Tip: Účastníci nemusí předkládat své vlastní chyby celé skupině. Hlavní je vyvodit z možných chyb v procesu žádosti o pracovní místo pravidla správného chování.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 1 hodina

1.9.4 Zamítnutí žádosti – co dělat

Teoretické východisko: Ze sociologického hlediska je neúspěch proces, který mimo jiné utváří sociální jednání. Společenský kontext omezuje snahy jedince jednat, a tím ho nutí k výběru alternativních způsobů chování, které fungují. Nicméně v sociologických teoriích žádný detailní koncept selhání neexistuje, a tento pojem se, pokud vůbec, používá pro negativní výsledek jednání. Selhání znamená, že z různých důvodů jednání v dané situaci nevede k úspěchu. Ocitnout se v takové situaci je součástí běžného života, a proto je velmi důležité nenechat se tím odradit a kvůli pocitu studu se nevzdat. Pokud se o příčinách těchto neúspěšných jednání přemýšlí a také se vyjádří před ostatními, vytvoří tyto poznatky konstruktivní potenciál, kterého se může využít jako šance pro další, tentokrát již úspěšná jednání.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Naučit se, jak se vypořádat s „porážkou“; přemýšlet o příčinách neúspěchu a zjistit, kde najít podporu (včetně vyhledávání na internetu).

Zdroj: *Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. – das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung*



mische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining; upraveno institutem abif.

Popis metody: V první části cvičení, která zkoumá příčiny, dostanou účastníci pracovní list s důvody zamítnutí – buď před pracovním pohovorem, nebo až po něm. Potom mají účastníci v malých skupinách shromáždit nápady, jak na uvedené příčiny zamítnutí reagovat. Možné reakce se pak porovnají a prodiskutují v rámci celé skupiny. V dalším kroku se účastníci vrátí do svých malých skupin, vyměňují si zkušenosti se zamítnutím a pokoušejí se přijít na jejich příčiny. V závěrečné skupinové diskusi mají účastníci přemýšlet o tom, kdo by jim po neúspěšné žádosti o zaměstnání mohl pomoci. Jako další úkol si účastníci mohou procvičit vyhledávání na internetu a hledat kontaktní adresy různých poradenských center.

Příprava/materiál: Pracovní listy (viz příloha)

Poznámky: Tabulka (viz příloha) s možnými příčinami zamítnutí a odpovídajícími reakcemi jsou jen návrhem a školitel může přidat příklady ze své vlastní zkušenosti.

Tip: Pro školitele je zajímavé především chování účastníků při popisu jejich „prohry“.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny; mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; mladí migranti před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 2 hodiny 30 minut

1.9.5 Skrytý pracovní trh – vaše osobní kontakty

Teoretické východisko: Veřejně se v novinách nebo na internetu inzeruje jen asi třetina všech volných pracovních míst. Ostatní místa se většinou obsazují přes známé. Mnoho podniků se chce jednak vyhnout vysokým nákladům a velké organizační zátěži, které jsou pro podání inzerátu na volné místo nezbytné, a také začíná s hledáním vhodného kandidáta pomocí osobních kontaktů společnosti ještě před inzerováním volného místa. Z tohoto důvodu se proto vyplácí udržovat stávající osobní kontakty a vytvářet nové.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Účastníci se často domnívají, že nemají žádné osobní kontakty nebo že mají jen pár známých, které by mohli při hledání práce využít. Toto cvičení má účastníkům ukázat opak a v tomto procesu jim pomoci. Na konci cvičení je většina účastníků obvykle překvapena, kolik kontaktních osob se našlo.

Zdroj: *Vypracovala Julia Zdrahal-Urbaneck pro řadu seminářů o tom, jak se úspěšně ucházet o práci („Erfolgreich bewerben“) v roce 2003, Verband Wiener Volksbildung.*

Popis metody: Školitel vyzve účastníky, aby samostatně sestavili seznam třiceti lidí, kteří by jim nějakým způsobem mohli pomoci v situaci změny povolání nebo kteří by jim mohli poskytnout další kontakty (např. na firmy). Školitel jim může pomoci zapsáním na tabuli následujících skupin lidí, na které by si účastníci měli při brainstormingu vzpomenout: rodinní příslušníci, bývalí spolužáci a kolegové studenti, (bývalí) pracovní kolegové, sousedé, známí známých,

osoby, které účastníci znají z různých sdružení či iniciativ nebo s nimiž se seznámili při volnočasových aktivitách atd. Následuje asi desetiminutový brainstorming. Poté jednotliví účastníci řeknou, jak úspěšní byli při sestavování seznamu kontaktů. Školitel podpoří účastníky, kteří nebyli v hledání dalších kontaktů tak úspěšní (např. tím, že jim připomene jejich koníčky nebo volnočasové aktivity: např. „Hrajete tenis?“, „Už jste se na tenisovém kurtu s někým seznámil?“, „Co ještě děláte ve svém volném čase?“).

Jiná možnost: Po provedení výše popsaného cvičení mají účastníci vedle každého uvedeného kontaktu (v kurzu nebo doma) zapsat, zda a jak budou tuto osobu kontaktovat. Mohou k tomu využít seznam vypracovaný pro toto cvičení, který lze zároveň použít jako seznam povinností, jehož jednotlivé úkoly (např. kontaktování určité osoby) se postupně odškrtavají.

Příprava/materiál: Flipchart, kopie seznamu kontaktů (viz příloha)

Poznámky: Celé cvičení se také může dát za domácí úkol a potom jen prodiskutovat s celou skupinou.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 30 minut

1.9.6 Psaní životopisu pomocí formuláře Europass-životopis (E-CV)

Teoretické východisko: Životopis je obvykle nejenom první věc, kterou potenciální zaměstnavatelé od žadatelů vidí, ale je to také faktor, který rozhoduje, zda je pak uchazeč pozván k osobnímu pohovoru nebo ne. Měl by být proto sestaven tak, aby upoutal pozornost personálního manažera, který by v něm měl rychle a snadno najít informace, které jsou pro něj zajímavé nebo důležité. Z těchto důvodů vznikl mezinárodní formulář Europass-životopis, který je k dispozici ve všech jazycích Evropské unie a už se poměrně běžně v rámci celé unie používá.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Vypracovat strukturovaný životopis (Europass-životopis).

Zdroj: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home> [24. ledna 2012]

Popis metody: K tomuto cvičení se nejlépe hodí místnost, kde je pro každého účastníka připraven počítač, na kterém může vyplnit svůj Europass-životopis on-line. Formulář s pokyny najdou účastníci na výše uvedených webových stránkách Europass. Účastníci otevrou formulář životopisu a vyplňují jednu část po druhé pod vedením školitele, který jim vysvětlí, co mají do kterého pole napsat a co požadované pojmy znamenají (např. při popisu jazykových dovedností se mají použít určité hodnotící kategorie, které jsou podrobně vysvětleny v pokynech).

Příprava/materiál: PC a tiskárna, formulář Europass-životopis (viz webové stránky Europassu)

Poznámky: Formuláře Europass-životopisu v angličtině, němčině a všech dalších jazycích Evropské unie lze stáhnout z: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae> [24. ledna 2012]



Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 1 hodina 30 minut

1.9.7 Shromažďování informací o zaměstnavateli

Teoretické východisko: Důležitou součástí procesu žádosti o místo je rozsáhlý průzkum ohledně činnosti potenciálního zaměstnavatele. Pouze ten, kdo si vyhledá informace o oblastech činnosti a úkolech společnosti, ve které chce pracovat, může pak z těchto informací vyvodit její specifické požadavky. Pouze tímto způsobem může uchazeč zjistit, do jaké míry odpovídají jeho kompetence požadavkům uvedeným v inzerátu na určitou práci nebo v popisu práce určité pracovní nabídky. Dalším důležitým aspektem, který podporuje hledání informací, je následující skutečnost: Dnešní zaměstnavatelé/personální manažeři očekávají od uchazečů o zaměstnání, že jsou již před pohovorem dobře informováni o tom, jaké činnosti mohou v potenciálním zaměstnání očekávat. Žadatelé, kteří jdou k pracovnímu rozhovoru s těmito informacemi a také je prokážou, jsou oproti ostatním žadatelům, kteří tyto znalosti nemají, rozhodně ve výhodě, protože tím dávají najevo svůj zájem a odhodlání. Nicméně pouze o to, jak zapůsobit při pracovním rozhovoru na personalistu, samozřejmě nejde. Ve skutečnosti je znalost podrobných informací nutná i pro žadatele, protože tak mohou sami zjistit, zda určitou práci zvládnou.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Naučit se efektivně vyhledávat informace o společnosti a pochopit, jaké informace jsou důležité.

Zdroj: Vypracovala Julia Zdrahal-Urbaneck pro řadu seminářů o tom, jak se úspěšně ucházet o práci („Erfolgreich bewerben“) v roce 2003, Verband Wiener Volksbildung.

Popis metody: Účastníci vytvoří malé skupiny (po třech až čtyřech lidech). Už před zahájením cvičení by účastníci měli vědět, v jakých společnostech se chtějí ucházet o místo. Na základě toho pak společně formou brainstormingu zjišťují, jaké informace chtějí o těchto společnostech získat či které jsou pro ně důležité a která média chtějí při svém vyhledávání použít (např. internet). Po krátké diskusi o tom, jak si rozdělit práci (kdo bude co hledat), provede každý svůj vlastní průzkum a poté se výsledky prodiskutují v malých skupinách. Na konci cvičení by měla celá skupina přemýšlet, jak a kde lze informace co nejučinněji nalézt a k jakým problémům přitom může docházet. Všichni účastníci dohromady by se potom měli snažit hledat řešení případných problémů.

Příprava/materiál: Počítače s přístupem na internet, telefon (pokud společnosti nemají vlastní webové stránky)

Poznámky: Již před zahájením cvičení by účastníci měli vědět, o jakých společnostech chtějí hledat informace.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 1 hodina

1.9.8 Metody hledání práce 1: V jakých typech organizací najdete určité činnosti?

Teoretické východisko: V současné době představují rozsáhlé znalosti o oblastech činnosti potenciálních zaměstnavatelů nezbytnou součást profesní orientace, případné změny této orientace i každého hledání zaměstnání. Pouze ten, kdo si vyhledá informace o oblastech činnosti a úkolech společnosti, ve které chce pracovat, může pak z těchto informací vyvodit její specifické požadavky. Pouze tímto způsobem může uchazeč zjistit, do jaké míry jeho vlastní kompetence odpovídají požadavkům uvedeným v inzerátu na určitou práci nebo v popisu práce určité pracovní nabídky.

Podrobné hledání informací o oblastech činností určité společnosti podporuje další důležitý aspekt: Dnešní zaměstnavatelé většinou od uchazečů o zaměstnání očekávají, že jsou již před pohovorem dobře informováni o tom, jaké činnosti mohou v potenciálním zaměstnání očekávat. Žadatelé, kteří jdou k pracovnímu rozhovoru s těmito informacemi a také je prokážou, jsou oproti ostatním žadatelům, kteří tyto znalosti nemají, rozhodně ve výhodě, protože tím dávají najevo svůj zájem a odhodlání. Nicméně pouze o to, jak zapůsobit v pracovním rozhovoru na personalistu, samozřejmě nejde. Ve skutečnosti je znalost podrobných informací nutná i pro žadatele, protože tak mohou sami zjistit, zda budou moci určité činnosti vykonávat po celou dobu svého zaměstnání.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová práce

Cíl: Sdílením poznatků s ostatními účastníky zjistí, v jakých typech organizací mají zájem o povolání vybraná v rámci cvičení „Mé zájmy“ nebo zda tam taková pracovní místa vůbec jsou. Tímto způsobem se know-how každého účastníka účinně využije ve prospěch všech a účastníci si uvědomí, že nejenom školitelé, ale i členové skupiny mohou nabídnout zajímavé informace.

Zdroj: *Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York, str. 64ff.*

Popis metody: Účastníci vytvoří skupiny po čtyřech až šesti a navzájem si sdělují, jaká povolání ve cvičení „Mé zájmy“ našli. Potom napíšíou každé povolání na plakát. V malých skupinách se účastníci snaží metodou brainstormingu přijít na to, kde je jaké povolání potřeba (pozn.: Například porodní asistentka může pracovat v nemocnici, v porodním centru, ale i samostatně.). Místa se zapisují na plakát (bez cenzury!). Nakonec účastníci označí místa, na kterých by pracovali nejraději.

V dalším kroku účastníci hledají, jaké typy zaměstnavatelů jsou s vybranými pracovními místy spojeny. Účastníci používají k hledání různá média (internet, publikace, tištěná média atd.). Mohou se také ptát lidí, kteří v této nebo podobné oblasti pracují.

Po shromáždění informací o typech organizací hledají účastníci prostřednictvím různých médií (tisku, internetu apod.) názvy organizací, pro které by mohli pracovat, a realizovat tak své profesní ambice. Každý účastník si sestaví osobní seznam potenciálních zaměstnavatelů. Tento seznam by měl obsahovat i adresy a telefonní čísla konkrétních kontaktních osob. Poté



školitel účastníky vyzve, aby o každém z uvedených potenciálních zaměstnavatelů vyhledali další informace. Mohou tak učinit dvěma způsoby: Za prvé mohou vyhledávat na internetu, protože v dnešní době nabízejí webové stránky společnosti většinou naprosto ucelené informace. Ve druhém případě, tedy pokud společnost nemá žádné webové stránky nebo pokud tyto stránky obsahují jen nedostatečné informace, mohou účastníci do společnosti nebo instituce zavolat a získat více informací o její velikosti, výrobcích, službách atd. Podrobné informace o sektoru či odborné činnosti nepředstavují jen nepostradatelný základ pro pozdější pracovní pohovory, ale jsou nezbytné i pro přípravu dokumentů k žádosti o místo (motivační dopis a životopis). Účastníci si mohou uložit informace do osobního souboru a využít je při pozdějších žádostech o práci (nevyžádané žádosti nebo žádosti o zaměstnání inzerované online, v novinách atd.).

Příprava/materiál: Papír na flipchart, permanentní fixy

Poznámky: Toto cvičení navazuje na cvičení „Mé zájmy“. Účastníci by měli mít počítače a přístup k internetu, aby mohli vyhledávat informace o společnostech.

Cílová skupina: Lidé často měnící zaměstnání, lidé ve fázi změny profesní orientace; lidé nově vstupující na pracovní trh

Délka: 2 hodiny

1.9.9 Metody hledání práce 2: Jak si hledáte práci?

Teoretické východisko: Vědět, jak a kde hledat vhodné zaměstnání, je základním předpokladem pro úspěšnou žádost o místo. Mnoho žadatelů zná jen málo médií, ve kterých se volná pracovní místa a nabídky smluv inzerují. V současné době však existuje mnoho různých způsobů, jak zaměstnání hledat, a účastníci by si to měli uvědomit. Vzhledem k tomu, že každý jednotlivý účastník většinou nějaké metody hledání zaměstnání či média zná, lze tu dobře využít vzájemné spolupráce.

Způsob práce: Práce v malé skupině

Cíl: Účastníci by měli zjistit, jaká média a jaké metody lze pro hledání práce použít. Školitelé mohou získat přehled o tom, jaké možnosti hledání práce už účastníci znají nebo jaké metody už aktivně používají.

Zdroj: Vypracovaly Martina Schubert a Karin Steiner pro opatření „*Jobcoaching für AkademikerInnen*“ Rakouské veřejné služby zaměstnanosti v roce 2000. V: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): *Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik*. V: Arbeitsmarktservice Österreich (vyd.): AMS report 37. Wien, str. 67.

Popis metody: Účastníci vytvoří malé skupiny po třech až čtyřech lidech a formou brainstormingu zjišťují, kde a jak (např. média, osobní kontakty) se inzerují volná místa nebo nabízejí pracovní smlouvy. Zhruba po dvaceti minutách je školitel požádá, aby napsali své výsledky na poznámkové kartičky připevněné na nástěnce nebo na magnetické tabuli. Potom školitel všechny shromážděné informace shrne a utřídí podle typu média nebo metody hledání.

Nyní začnou účastníci diskutovat o tom, kterou z těchto možností a metod sami používají a v jakém rozsahu (zejména osobní kontakty).

Příprava/materiál: Poznámkové kartičky, nástěnka se špendlíky nebo magnetická tabule, tužky

Poznámky: V tomto cvičení by se měly prodiskutovat zejména různé způsoby hledání práce (žádost o místa inzerovaná on-line nebo v novinách, nevyžádané žádosti, personální agentura, neformální informace o práci).

Cílová skupina: Lidé nově vstupující na pracovní trh

Délka: 1 hodina

1.9.10 Zábavné hledání práce

Teoretické východisko: Procvičování situace žádosti o práci je dobrou přípravou na skutečný pracovní pohovor. To platí hlavně pro mladé lidi, kteří mají v této oblasti jen málo zkušeností. Zábavná hra rolí představuje dobrý základ pro zmírnění obav a nalezení uvolněného přístupu k tomuto tématu. Toto cvičení má tu výhodu, že uvádí účastníky do tématu pracovních pohovorů hravým a vtipným způsobem a zároveň je učí „pravidla“ této speciální komunikační situace.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, hraní rolí nebo simulační hra

Cíl: Dovést účastníky k poznání, co je k přípravě pracovních pohovorů nezbytné; pomocí hraní rolí snížit nervozitu v souvislosti se skutečnou situací.

Popis metody: Účastníci vytvoří malé skupiny, jejichž úkolem je zakládání společností a příprava inzerátů ohledně volných pracovních míst v těchto společnostech. Pracovní místa, o která se potom ostatní účastníci ucházejí, ve skutečnosti neexistují – jsou to spíše smyšlené zábavné práce jako například hodnotitel banánů nebo nosič kabelek.

Vzhledem k tomu, že se účastníci o tato místa mají ucházet, musí přemýšlet o vlastnostech, které jsou k získání této práce potřeba. Jeden účastník z malé skupiny, která povolání vymyslela, hraje roli personálního manažera. Po sehrání role mu ostatní účastníci poskytnou zpětnou vazbu. Při tomto cvičení by se měl školitel raději držet v pozadí.

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: 2 hodiny



1.9.11 Hledání práce

Teoretické východisko: V některých profesních oblastech nejsou tradiční pracovní inzeráty v tištěných médiích jediným výchozím bodem pro hledání práce. Při vyhledávání na internetu ovšem hrozí, že se člověk ve velkém počtu pracovních portálů rychle ztratí. Proto je velmi důležité znát zavedené webové stránky s nabídkami a pracovat i s jinými zdroji informací (pracovní nabídky na podnikových webových stránkách, v tisku, na webových stránkách s učňovskými místy atd.). Tyto možnosti představují základ pro nezávislé a soběstačné hledání práce.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Vypracovat strategie pro pečlivé hledání zaměstnání s využitím všech stávajících zdrojů.

Zdroj: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, str. 188.

Popis metody: Školitel seznámí účastníky s předem připraveným přehledem pracovních inzerátů, a tím je zároveň informuje o nejdůležitějších zdrojích informací. Potom si účastníci sami vyberou pracovní inzerát a vyplní nejdůležitější údaje na pracovním listě. S výsledky se pak seznámí celá skupina a prodiskutuje je.

Pracovní listy a fólie/diapositivy o informačních zdrojích k hledání zaměstnání (pracovní inzeráty v novinách, pracovní agentury, internetové portály atd.) musí mít školitel připravené předem. Měly by obsahovat i příklady inzerátů, které jsou profesním snům mladých účastníků blízké.

Příprava/materiál: Kopie pracovního listu „Pracovní inzerát – kontrolní seznam“ (viz příloha) pro všechny účastníky

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí před profesní nebo vzdělávací volbou

Délka: 1 hodina

1.9.12 Týmová žádost o práci

Teoretické východisko: Mnozí žadatelé se situace, kdy budou žádat o zaměstnání, obávají, protože mají špatné zkušenosti z minulosti, nebo je tato situace pro ně naopak úplně nová. Je to naprosto přirozené, protože lidé se často bojí nových výzev a myslí si, že nemohou uspět, nebo se situacím, se kterými už mají špatné zkušenosti, vyhýbají. Aby se přestali takovým situacím vyhýbat a přestali se jich bát, musí je školitel na pracovní pohovor přiměřeně připravit nácvikem situací, které se podobají skutečnému pracovnímu pohovoru a které úspěšně zvládnou. Tento způsob odpovídá zjednodušené formě strategie „systematické desenzibilizace“ používané v behaviorální terapii.

Způsob práce: Hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová práce

Cíl: Žádat o práci jako tým, jako společnost; naučit se vyjednávat; naučit se prezentovat sebe sama.

Zdroj: Vypracovala Johanna Sommer a Karin Steiner.

Popis metody: Účastníci nejprve vytvoří malé skupiny po třech až čtyřech lidech, takže by měly vzniknout tři týmy: poptávající společnost, ucházející se společnost a pozorovací tým. Školitelé mohou zadat různé úkoly jako například: Reklamní agentura se snaží získat exkluzivní reklamní smlouvu s architektonickým studiem. Reklamní společnost má připravit prezentaci své společnosti a poté diskutovat a vyjednávat o typu smlouvy. Zatímco jedna nebo více ucházejících se společností („reklamní společnost“) připravuje své prezentace, účastníci z poptávající společnosti si připravují otázky, na které se chtějí reklamní společnosti při následujícím jednání zeptat.

Po prezentaci a následném vyjednávání – obojí lze nafilmovat – zůstanou obě společnosti (týmy) ve svých rolích o trochu déle, aby mohly ostatním říci, jak proživaly situaci ze svého pohledu (viz pravidla zpětné vazby). Školitelé by měli zajistit, aby účastníci dodržovali pravidla zpětné vazby a aby pozorovatelé vždy nechali účastníky, kteří provádějí reflexi celé situace, domluvit. Zpětná vazba by se měla podrobně prodiskutovat. Poté pozorovatelé uvedou, jakých bodů si během prezentace a následné diskuse všimli. Poté všem sdělí svůj konečný názor i školitelé. Nakonec mohou účastníci diskutovat o tom, jaké zkušenosti získali pro své budoucí pracovní pohovory (aniž by přitom museli ospravedlňovat své předchozí chování!).

Příprava/materiál: Případně video zařízení; nebo také fólie a zpětný projektor pro prezentaci

Poznámky: V průběhu rekapitulace následující po cvičení by školitelé měli poukázat na podobnosti mezi obsahem cvičení a pracovním pohovorem. Účastníci by měli chápat, že součástí pohovoru jsou prezentace zaměstnavatele i uchazeče, a proto se na něj může pohlížet také jako na vyjednávací situaci. Cílovou skupinou jsou zde především uchazeči, pro které je situace žádosti o zaměstnání zcela nová, nebo ti, kteří měli během předchozích pohovorů nepříjemný pocit (např. v souvislosti se submisivním nebo agresivním chováním).

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; lidé nově vstupující na pracovní trh

Délka: 1 hodina

1.9.13 Zachování si odstupu – skákání do řeči

Teoretické východisko: V tomto cvičení by se účastníci měli naučit dovednosti, jak se v práci umět v pravý okamžik připomenout a kdy si naopak zachovat odstup. Občas může být lepší v určitých situacích nezasahovat, zatímco jindy je vhodné přijít s dobrými návrhy. Ženy, které se v práci často ocitají v podřízeném postavení, jsou v rozhovoru umlčovány snadněji než muži, a je pro ně obtížnější dát o sobě vědět. S postupujícím věkem může být tato „strategie mlčení“ v profesionálním životě stále patrnější a o to víc je tedy nutná změna takového chování.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová diskuse, hraní rolí nebo simulační hra

Cíl: Posílit sebedůvěru; vypracovat komunikační strategie.

Zdroj: El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervi-



sion und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Göttingen: Vanderhoeck & Ruprecht. (Cvičení 27 a 28).

Popis metody: Účastníci vytvoří skupiny po třech. Dva členové skupiny začnou vášnivě debatovat (např. na téma „Životní situace žen ve věku nad 45 let“). V prvním kole mluví neustále, aniž by nechali promluvit třetího člena skupiny, který se marně snaží zapojit do rozhovoru. Po pěti minutách si role vymění. Poté, co si všichni vyzkoušeli roli „neúspěšného účastníka“, si popovídají o dojmech z této metody. V malých skupinách diskutují o následujících otázkách: „Které strategie byly úspěšné?“ a „Které strategie nikam nevedly?“

V dalším kole je školitel požádá, aby si vyzkoušeli opačnou situaci. Třetí člen skupiny se všemožně snaží zůstat mimo intenzivní debatu dalších dvou účastníků, zatímco oni se ho snaží zapojit do hovoru. Když si všichni vyzkouší roli, kdy se musí po dobu pět minut držet mimo diskusi, prodiskutují v malých skupinách své úspěšné i neúspěšné strategie.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 1 hodina

1.9.14 Vytváření sítí: využívání osobních kontaktů

Teoretické východisko: Mnozí lidé se zdráhají své kontakty pro profesní záležitosti využívat nebo se domnívají, že žádné kontakty, které by mohli v této oblasti využít, nemají. Vzhledem k tomu, že je toto cvičení založeno na cvičení „Skrytý pracovní trh – vaše osobní kontakty“, vyžaduje, aby měli účastníci kontakty již připravené a věděli, jak je chtějí využít. Úplný seznam všech osobních kontaktů však nestačí. Účastníci by kromě toho měli také rozvíjet své schopnosti, jak těchto známostí pro své vlastní účely využívat, tedy „pěstovat“ si je a umět se „prodat“. Prezentace vlastní osoby a vedení rozhovoru v profesních souvislostech jsou otázkou praxe, a účastníci by si proto v kurzu měli takové situace nacvičit.

Způsob práce: Práce v malé skupině, hraní rolí nebo simulační hra

Cíl: Napodobováním skutečné situace pomocí hry rolí se účastníci naučí hovořit s lidmi, kteří by jim mohli v profesní oblasti nějakým způsobem pomoci. Je důležité, aby si účastníci uvědomili, že informace a podpora nezískají jen od jiných osob, ale že i oni sami mohou být pro druhé „užiteční“ tím, že jim také poskytnou důležité informace.

Zdroj: *Ibelgauf, Renate (2004): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, str. 119ff.*

Popis metody: Účastníci vytvoří dvojice a dostanou následující úkol:

Ve cvičení „Skrytý pracovní trh – vaše osobní kontakty“ už zjistili, jaké kontakty v profesní oblasti mají a jak je mohou/by je mohli využít. Nyní by si měli ve dvojicích procvičit rozhovory s těmito kontakty (každý účastník by si měl zahrát každou roli). Účastníci by se měli zamyslet nad tím, jak takový rozhovor začít, nebo co by se chtěli od druhé osoby dozvědět, jako například:

- návrhy týkající se pracovních příležitostí;
- informace o změnách v organizaci některých společností, o lidech a produktech – infor-

- mace, které například nebyly dosud zveřejněny;
- vývoj v určitém odvětví: jaké organizace nebo jaká hospodářská odvětví jsou v současné době na vzestupu a s jakými výrobky nebo službami;
- komentáře, návrhy a kritiku životopisu, vzhledu a způsobu argumentace;
- doporučení na další osoby, se kterými by chtěli mluvit, a další možné zdroje informací.

Tento úkol by měl trvat asi 10 minut. Potom by měly přijít na řadu rozhovory v podobě hraní rolí (doba trvání: 20 minut). Rozhovor může probíhat například takto:

Po poděkování druhé osobě za příležitost k rozhovoru můžete zkusit zahájit dialog zmínkou o společných zkušenostech z minulosti a/nebo připomínkou společných známých. Ukažte svému protějšku, že se o něj nezajímáte nejenom kvůli své osobní záležitosti, ale že máte zájem i o jeho osobu, naslouchejte mu a nenuťte ho, aby vám okamžitě odpověděl na vaše dotazy.

Sebe a své profesní zázemí představte v maximálně pěti větách.

Vysvětlíte, proč jste požádali o schůzku, a řekněte své přání.

Zdůrazněte, že neočekáváte žádné zprostředkování práce.

Pokuste se vzbudit pochopení ve smyslu zájmu o svou situaci, aniž byste si stěžovali na svůj osud nebo pomlouvali bývalého zaměstnavatele.

Na závěr pak školitel vyzve všechny účastníky, aby uvedli, jak rozhovor prožívali a co si z něj odnesli.

Příprava/materiál: Případně video zařízení pro natáčení rozhovoru, pokud je zájem i čas na sledování

Poznámky: Toto cvičení by mělo vycházet ze cvičení „Skrýty pracovní trh – vaše osobní kontakty“, protože tu lze využít kontaktů, které si účastníci již připravili. Školitel by měl také účastníky upozornit, že v okamžiku „aktivace“ jejich kontaktů (to znamená například při oslovení někoho kvůli pracovním příležitostem) by již měli mít hotové podklady k žádosti o místo, aby je v případě potřeby byli schopni této osobě předat.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 1 hodina

1.9.15 Připravit se na pracovní pohovor

Teoretické východisko: Zejména mladí žadatelé a lidé vracející se na trh práce mají zprvu často pocit, že nejsou schopni pohovory zvládnout, protože je to pro ně neznámá situace, která je lehce vyvede z rovnováhy. Jistota a sebevědomý způsob vystupování se ale dají nacvičit. Vedle simulace pracovního pohovoru je také velmi důležité připravit účastníky na případné otázky, které jim během pohovoru mohou personální manažeři klást.

Způsob práce: Práce v malé skupině, celoskupinová diskuze

Cíl: Cíleně účastníky připravit na pracovní pohovory. Lze probrat minulé zkušenosti jednotliv-

vých účastníků, i vědomě využít zkušeností ostatních jako informačních zdrojů pro budoucí pracovní pohovory.

Zdroj:

Verze 1: *Vypracovaly M. Schubert/K. Steiner pro „Jobcoaching für AkademikerInnen“ Rakouské veřejné služby zaměstnanosti v roce 2000.* V: Egger, Andrea et al. (2003): *Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik.* V: AMS Österreich (vyd.): AMS report 37. Wien, str. 70; „Erfolgreich bewerben“ (2004), Verband Wiener Volksbildung;

Verze 2: Vypracovalo Itinéraires Formation.

Popis metody:

Verze 1: Účastníci v malých skupinách (po dvou až čtyřech lidech) si mají vymyslet typické otázky pracovního pohovoru a napsat je na poznámkové kartičky. Po asi patnácti minutách připevní všechny kartičky na nástěnku nebo na magnetickou tabuli, aby se všichni účastníci mohli seznámit s otázkami ostatních skupin. Nyní školitel účastníky požádá, aby rozdělili otázky na „snadno“ zodpověditelné a na „obtížně“ zodpověditelné („obtížně“ otázky jsou například: „Kdy plánujete mít dítě?“ nebo „Měli už jste někdy pořádnou práci?“ atd.).

Potom provede celá skupina brainstorming (viz příloha) s cílem nalézt a prodiskutovat možné odpovědi a způsoby chování. Školitel by se měl také zabývat tím, zda je nutné odpovědět na každou otázku, nebo jak by se účastníci měli vypořádat s případným ponížením při předkládání žádosti o zaměstnání.

Verze 2: Účastníci obdrží seznam otázek, které personální manažeři často při pracovních pohovorech pokládají. V malých skupinách (po dvou až čtyřech účastnících; otázky lze rozdělit mezi skupiny) mají účastníci nejdříve diskutovat o tom, co přesně se personální manažeři chtějí kladením jednotlivých otázek o žadateli dozvědět. Účastníci by si proto sami měli vyzkoušet roli tazatelů. Poté všichni společně vypracují na tyto otázky možné odpovědi. Každá skupina představí své výsledky na flipchart.

Potom celá skupina jednotlivé otázky a odpovědi prodiskutuje a doplní. Skupina se rovněž může zabývat tím, zda je nutné odpovědět na každou otázku, nebo tím, jak reagovat na neférové otázky.

Příprava/materiál:

Verze 1: Poznámkové kartičky, nástěnka se špendlíky;

Verze 2: Seznam typických otázek při pracovním pohovoru, papír na flipchart, tužky, nástěnky se špendlíky

Poznámky: Seznam typických otázek při pracovním pohovoru, který může školitel upravit a doplnit podle cílové skupiny, je součástí přílohy.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; lidé nově vstupující na pracovní trh; lidé vracející se na pracovní trh

Délka: 2 hodiny (délka tohoto cvičení se liší podle počtu účastníků)

1.9.16 Moje žádost o zaměstnání musí být jedinečná

Teoretické východisko: Personální manažer společnosti se s žádostmi o zaměstnání setkává každý den. K upoutání jeho pozornosti je proto nutné žádost o místo cíleně zaměřit. Motivační dopis napsaný tzv. na míru znamená, že žadatel se o vybrané společnosti důkladně informoval, a může se tedy představit jako vhodný kandidát. V úvahu se musí vzít také obsahové, formální a tvůrčí aspekty.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Naučit se napsat motivační dopis na míru.

Zdroj: *Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf. Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm: AG Spak, str. 34.*

Popis metody: U tohoto cvičení už musí účastníci vědět, v jakém pracovním sektoru se chtějí ucházet o práci. Účastníci pracují sice samostatně, ale školitel by měl každého z nich podporovat a individuálně jim radit. V prvním kroku účastníci uvedou nejdůležitější požadavky související se zvolenou profesí. Mohou k tomu využívat informační materiál poskytnutý školitelem. Tyto požadavky se pak porovnají s individuálními silnými stránkami a zkušenostmi (při tomto procesu pomůže pracovní list z přílohy). Potom účastníci sepíšíou individuální část žádosti o pracovní místo (viz pracovní list) a začlení ji do formálně správného motivačního dopisu.

Příprava/materiál: Kopie pracovních listů (viz příloha), tužky, papír

Poznámky: Při tomto cvičení je důležitá individuální podpora dospělých osob. V ideálním případě by dospělá osoba měla pracovat nanejvýš se třemi mladými lidmi.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny; lidé s pracovními zkušenostmi; starší lidé; lidé vracující se na pracovní trh; nezaměstnaní dospělí

Délka: 1 hodina



1.9.17 Moje síť

Teoretické východisko: Lidé jsou zapojeni do sociálních sítí, a jsou proto jejich nedílnou součástí. Síť pro ně představují významný zdroj informací.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Uvědomit si své síť a kontakty a využívat je v procesu hledání zaměstnání.

Zdroj: Sociologie práce

Popis metody: Školitel společně s účastníky hledá různá místa, kde se mohou dostat do kontaktu s ostatními lidmi.

Ta mohou zahrnovat následující možnosti:

- profesní prostředí včetně spolupracovníků a bývalých kolegů, se kterými jsou účastníci stále v kontaktu, bývalí zaměstnavatelé, zákazníci, dodavatelé, obchodní partneři;
- škola a univerzita: profesori, síť absolventů, studenti, s kterými se účastníci setkali na univerzitě, nebo lidé, které potkali na jiných vzdělávacích kurzech;
- rodina včetně vzdálenějších příbuzných;
- přátelé a přátelé přátel;
- známí, se kterými se účastníci setkali během mimopracovní činnosti v nejšířím slova smyslu (na dovolené, ve spolcích atd.);
- sousedé včetně domovníka.

Potom školitel požádá účastníky, aby samostatně vypracovali seznam svých kontaktů, tedy osob, se kterými se setkali na různých místech během svého osobního či profesního života. Každý účastník vypracuje seznam všech osob ve svém okruhu přátel a známých a na první místa zařadí ty, ke kterým má nejbliže a se kterými udržuje nejtěsnější kontakty.

Když účastníci shromáždí a sepišou své kontakty, měli by přemýšlet o tom, jak by mohli těchto individuálních kontaktů využít při hledání zaměstnání. V ideálním případě by si své nápady měli zapsat.

Školitel účastníky upozorní, že má smysl síť dál rozšiřovat. Mohou k tomu využít sociálních sítí nebo se zúčastnit různých akcí, veletrhů, konferencí atd. Vzhledem k tomu, že síť využívají k hledání potenciálních zaměstnanců i potenciální zaměstnavatelé a personální konzultanti, měli by se do nich odpovídajícím způsobem (on-line) zapojit i účastníci.

Toto cvičení může být také úvodem k dalšímu cvičení, které se zabývá zapojením jedince do sociálních sítí.

Příprava/materiál: Papír, tužky

Cílová skupina: Mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním; dospělí

Délka: 1 hodina 30 minut

1.9.18 Porozumění řeči inzerátů, vypracování profilu

Teoretické východisko: Mnoho personálních manažerů si stěžuje, že přestože věnuje velké úsilí správné formulaci inzerátů, aby přesně vyjadřovaly, co nebo koho hledají, stále dostávají žádosti, které podrobné body inzerátu nesplňují, nebo žádosti od zájemců, jejichž profil neodpovídá uvedeným požadavkům. Pracovní inzeráty přitom obvykle nabízejí dostatek informací a podrobně rozepsané požadavky. Porozumět správně významu jednotlivých požadavků v pracovním inzerátu a porovnat je s vlastními kompetencemi ovšem vyžaduje určitou praxi.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Účastníci by se měli naučit, jak porozumět významu různých informací pracovního inzerátu, aby mohli co nejlépe zjistit, zda jejich kompetenční profily odpovídají uvedeným požadavkům a zda má vůbec smysl se o určitou inzerovanou práci ucházet. Zároveň toto cvičení účastníkům nabízí nástroj k přípravě jejich motivačního dopisu.

Zdroj:

Verze 1 (krátká verze): Itinéraires Formation

Verze 2 (dlouhá verze): Ibelgautfs, Renate (2004): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, str. 172ff.

Popis metody:

Verze 1 (krátká verze): Analýza pracovního inzerátu:

U tohoto cvičení je nutné, aby si každý účastník předem vyhledal alespoň jeden pracovní inzerát na svoji vysněnou práci a přinesl ho do třídy. Jako alternativu může školitel připravit několik pracovních inzerátů sám.

Školitel nejprve vysvětlí důležité body pracovních inzerátů:

- informace o společnosti (např. velikost, činnosti apod.);
- popis práce (např. úkoly, stupeň odpovědnosti, pracovní prostředí atd.);
- profil hledaného kandidáta (např. kvalifikace, kompetence, měkké dovednosti, pracovní zkušenosti atd.).

Poté mají účastníci individuálně analyzovat pracovní inzeráty, které si vybrali. Mají přemýšlet o svém osobním profilu a o tom, co od práce očekávají. Měli by přitom zvážit následující aspekty (viz také příloha):

- nejdůležitější rysy dané společnosti i práce;
- svůj osobní profil a předpoklady pro tuto práci;
- svá očekávání a motivaci pro tuto práci.

Zatímco účastníci pracují, školitel je k dispozici pro zodpovídání otázek.

Verze 2 (dlouhá verze): Analýza různých pracovních inzerátů:

U tohoto cvičení je potřeba, aby pracovní inzeráty z novin či internetu připravil buď školitel, nebo si je účastníci mohou během týdne připravit sami.



Účastníci vytvoří malé skupiny po třech až čtyřech lidech. Každá skupina dostane několik (ideálně alespoň deset) pracovních inzerátů nebo použije inzeráty, které si připravili sami účastníci. Účastníci obdrží následující pokyny:

Protože chceme zjistit, zda vaše zájmy a kompetence odpovídají požadavkům uvedeným v pracovních inzerátech, uspořádejte a analyzujte pracovní inzeráty podle následujících hledisek (viz také příloha):

- prezentace a forma oslovení;
- čtení mezi řádky jako další základní informace;
- rozlišení mezi základními a vítanými požadavky.

Když jsou účastníci se svými inzeráty hotovi, připíchnou je na nástěnku. Každá malá skupina potom představí výsledky své práce celé skupině a vysvětlí, jak chápe obsah inzerátu. Ostatní účastníci i školitel mohou doplnit další možná vysvětlení.

Příprava/materiál:

Verze 1 (krátká verze): Pracovní materiál (viz příloha)

Verze 2 (dlouhá verze): Pracovní inzeráty, tužky, nástěnka se špendlíky; pracovní materiál (viz příloha)

Poznámky: Toto cvičení je užitečné při psaní motivačního dopisu a může sloužit jako předběžné cvičení k dalším odpovídajícím cvičením (např. „Motivační dopis“).

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka:

Verze 1 (krátká verze): 1 hodina 30 minut

Verze 2 (dlouhá verze): více než 9 hodin (doba trvání cvičení závisí na počtu účastníků a použitých pracovních inzerátů)

1.9.19 Nacvičování pracovních pohovorů

Teoretické východisko: Mnozí žadatelé se pracovního pohovoru obávají, protože mají špatné zkušenosti z minulosti, nebo je tato situace pro ně naopak úplně nová. Tady ale platí, že praktické cvičení a konstruktivní zpětná vazba dělají mistra. Simulace skutečné žádosti o zaměstnání může být choulostivá, neboť účastníci jsou konfrontováni se svými vlastními nedostatky (nejen teoreticky, ale i prakticky). Chování žadatelů, které je potřeba vylepšit (např. neberou ohled na své vlastní zájmy, znevažují své úspěchy, reagují agresivně při ponížení ze strany personálního manažera) lze jasně ukázat ve hře rolí. Kromě toho lze zpětnou vazbu od školitele využít k dosažení optimálního účinku při skutečných pracovních pohovorech.

Způsob práce: Hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová práce

Cíl: Účastníci si na zkoušku připravují a procvičují pracovní pohovor a dostávají – na rozdíl od praxe – pravdivou a efektivní/konstruktivní zpětnou vazbu, kterou mohou při skutečných pracovních pohovorech využít.

Zdroj: Verze 1: Podle psychodramatu Jacka Levyho Morena a práce „Méthodes de Gestion de

Carriere“ (Metody profesního poradenství) od Daniela Porota. Verze 2: *Petzold, Hilarion (vyd.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.*

Popis metody:

Verze 1: Toto cvičení vyžaduje, aby si účastníci s sebou přinesli své životopisy a zajímavé inzertaty na volná pracovní místa.

Cvičení se skládá ze tří částí:

- 1. V přípravné fázi, která trvá asi hodinu, dostanou účastníci seznam nejčastějších otázek u pracovního pohovoru, který sestavil nebo upravil školitel (viz také cvičení „Příprava na pracovní pohovor“). Nyní mají účastníci příležitost řešit otázky, na které je podle nich obtížné odpovědět, a diskutovat o nich se školitelem a ostatními účastníky. V této fázi je prostor na obecné dotazy a na to, co u pohovoru říkat a co ne, i na obzvláště obtížná témata (např. platová očekávání, oblečení, zvyklosti, verbální a neverbální aspekty atd.).
- 2. Po přestávce převezme jeden účastník roli personálního manažera a s několika dobrovolníky (jejich počet závisí na době, která je k dispozici) povede pracovní pohovory v délce asi deseti minut (v závislosti na vybraném pracovním inzerátu a životopisu účastníka). Prostředí pohovoru by mělo být napodobeno co nejvěrněji. Ke stolu se přistaví dvě židle. Uchazeč o místo odejde z místnosti. Všichni účastníci, kteří se přímo nepodílejí na hraní rolí, vytvoří okolo scény kruh z židlí a usednou na ně. Nyní může uchazeč vstoupit do místnosti a hra začíná. Ostatní účastníci mají převzít roli aktivních pozorovatelů a po hře rolí poskytnout zpětnou vazbu.
- 3. Po sehraném pracovním pohovoru následuje fáze zpětné vazby, v níž nejprve uchazeč popisuje své dojmy, a potom svá hodnocení sdělují ostatní účastníci. Školitel může popřípadě doplnit debatu svými komentáři a doporučeními.

Verze 2: viz příloha

Příprava/materiál:

Verze 1: Seznam nejčastějších otázek pracovního pohovoru, inzertaty na volná pracovní místa, životopisy

Verze 2: Časopisy nebo internetové připojení (pokud je to možné), aby účastníci mohli sami hledat pracovní inzertaty; lepenky v různých barvách pro přípravu otázek pracovního pohovoru a možných odpovědí; případně video zařízení

Poznámky: Školitel by měl zajistit, aby účastníci při poskytování zpětné vazby dodržovali příslušná pravidla. V zásadě může poskytnout zpětnou vazbu každý člen skupiny. Ve větších skupinách je však lepší pro tento úkol vybrat jenom dvě nebo tři osoby. Toto cvičení vyžaduje určitý stupeň vzájemné důvěry ve skupině, a proto by se mělo probírat až po delší fázi skupinových postupů, když se účastníci navzájem lépe poznají.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny; lidé nově vstupující na pracovní trh; lidé vracející se na pracovní trh; mládež a mladí dospělí s dokončeným vzděláním

Délka: 3 až 9 hodin (délka závisí na velikosti skupiny)



1.10 Konec kurzu

1.10.1 Dopis pro mne

Teoretické východisko: Nálada člověka závisí na okolní situaci. Pokud se situace změní, dojmy a rozpoložení často velmi rychle zeslábnou. Vzhledem k tomu, že kurzy profesní orientace jsou navrženy tak, aby měly dlouhodobý efekt, který vydrží i po skončení kurzu (udržitelnost) a usnadní přenos naučeného obsahu do běžného života, je důležité, aby si účastníci na konci kurzu připomněli své dojmy, nápady a myšlenky a zapsali si pro sebe ty nejdůležitější výsledky. Toto cvičení nabízí metodickou podporu, jež pomůže účastníkům odnést si nápady a myšlenky z průběhu kurzu s sebou do dalšího života. Dopis pomůže vrátit účastníky zpět do doby kurzu kdykoli a bez ohledu na okolní situaci.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Shrnutí a zakončení kurzu.

Zdroj: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. vydání, Münster, 4.C 14.

Popis metody: Školitel vyzve účastníky, aby v uvolněné atmosféře napsali dopisy sami sobě. Každý účastník by měl napsat své názory na dokončený kurz profesní orientace tak, jak by je chtěl říct „příjemci“.

Školitel poskytne účastníkům otázky, které jim pomohou strukturovat obsah dopisu, ale zdůrazní, že se touto strukturou řídit nemusí.

- Jaký byl seminář? Jak jsem ho prožíval?
- Co se mi nelíbilo? Co se mi líbilo?
- Odesl jsem si z něj něco?
- Co budu dělat po semináři?

(Pozn.: Je důležité, aby otázky byly co nejotevřenější, aby nedošlo k přerušení toku myšlenek.) Nakonec účastníci napíší na dopis svou adresu a zalepí ho. Podle dohody s účastníky se dopisy odešlou buď hned po skončení kurzu, nebo o několik dní později.

Příprava/materiál: Dopisní papír, psací potřeby, známky, hudba (stereo aparatura)

Poznámky: Zavřenou a zalepenou obálku odešle v dohodnutém čase poskytovatel školení. Známky zajistí školitel.

Tip: Tichá příjemná hudba v pozadí vytvoří uvolněnou atmosféru (např. rané Mozartovy symfonie). Vzhledem k tomu, že jsou dopisy velmi osobní, není vhodné předem přísně určovat, jaká by měla být jejich obsahová struktura.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 30 minut

1.10.2 Ryby a rybaření

Teoretické východisko: Zpětná vazba je forma rozhovoru, v němž mohou účastníci školitelům říct, jak je vidí, nebo se mohou dozvědět, jak ostatní vidí je. Tato výměna názorů se může konat na konci pracovního semináře, prezentace nebo po práci ve skupině tak, aby se i školitelé mohli poučit z konkrétních připomínek a vylepšili si své techniky vedení kurzu a chování. Poskytování zpětné vazby je spojeno s různými cíli: Situace vzájemného hodnocení je často citlivá záležitost, proto je prospěšné, když jak „poskytovatelé“, tak i „příjemci“ dodržují určitá pravidla zpětné vazby. Je důležité zajistit, aby zpětná vazba obsahovala něco nového. Jenom tak může školitel přemýšlet o jejím smyslu, následné změně pohledu a možnostech dalšího rozvoje, které pro něj zpětná vazba může představovat.

Cílem reflexe je ucelené uvažování o věcných souvislostech. Tady lze odpovědět na otázky, zda jsou účastníci spokojeni, a přijít s návrhy na zlepšení. Závěrečné shrnutí kurzu by mělo vyústit v další zlepšování následujících kurzů a vést k větší spokojenosti účastníků (včetně předpokládaného zapojení do utváření podoby kurzu). Tímto způsobem se zjistí a zaznamená výsledné působení kurzu.

Způsob práce: Celoskupinová práce

Cíl: Reflexe kurzu a jeho zakončení (hra na zpětnou vazbu); poskytnout zpětnou vazbu školiteli formou hry.

Zdroj: *Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games – Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz – knackig – frech. Offenbach, str. 34f.*

Popis metody: Na nástěnce je znázorněna rybářská síť (případně tam může viset opravdová rybářská síť či podběrák na ryby). Na podlaze se lepicí páskou vyznačí rybník. Školitel rozdává účastníkům poznámkové kartičky (dvě až tři na každého účastníka) a fixy. Vysvětlí jim úkol a vyzve účastníky, aby na „ryby“ (tedy na poznámkové kartičky) napsali, co by si přáli odnést z kurzu domů (tedy co „vylovili“) a – na jiné poznámkové kartičky, co by raději nechali za sebou (tedy „nechali plavat v rybníku“). Školitel počká, až jsou účastníci hotovi (asi 5 minut). Pak jde jeden účastník po druhém dopředu a hází zpět do rybníka ty ryby, které si nechce vzít s sebou domů a do sítě dává ty, které chytil a chce si je odnést.

V následující přestávce (nebo po skončení kurzu) si školitel může v klidu „ryby“ prohlédnout a vyvodit z toho pro sebe zpětnou vazbu.

Příprava/materiál: Zavěšená rybářská síť nebo podběrák (na nástěnce se špendlíky nebo flipchart), poznámkové kartičky (mohou být ve tvaru ryby – účastníci si je sami mohou vystříhnout), nůžky, (barevná) lepicí páska nebo řetěz či šňůra (symbolizující rybník), fixy

Poznámky: Účastníci mohou (ale nemusí) říct něco o skupinách „dobrých“ a „špatných“ ryb. Tato závěrečná hra by měla přijít na řadu až na konci kurzu. Poté by měli účastníci odejít domů nebo si udělat přestávku (ta se musí oznámit předem).

Tip: Tichá příjemná hudba v pozadí vytvoří uvolněnou atmosféru (např. elektronická relaxační hudba, esoterická hudba).

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 15 minut



1.10.3 Cíle a předsevzetí

Teoretické východisko: Skupiny jsou velké zdroje kreativity. Cílená cvičení mohou tyto zdroje uvolnit. Při práci ve skupině mají členové skupiny větší šanci dozvědět se o nových možných řešeních a hlavních zásadách. Diskusí, výběrem a společným zvažováním nápadů se otvírá proces reflexe.

Účelem tohoto cvičení je, aby si účastníci připravili různé cíle a předsevzetí do budoucna a ověřili si, zda jsou reálné. K tomuto účelu se využije potenciálu celé skupiny.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Formulace předsevzetí a cílů do budoucna; uzavření kurzu.

Zdroj: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 3. Gruppen erleben, 11. vydání Münster, 3.B 19.

Popis metody: Každý účastník dostane pracovní list „Cíle a předsevzetí“ (viz příloha) a má odpovědět na příslušné otázky. Všichni mají třicet minut na přemýšlení o svých osobních cílech a předsevzetích do budoucna. Potom vytvoří malé skupiny po čtyřech osobách. Každý účastník nejprve přečte skupině své odpovědi na první otázku „Osobní cíle“. V malých skupinkách se pak diskutuje o jednotlivých tvrzeních. Cílem je vytvořit seznam úkolů, které je potřeba provést k dosažení cílů a se kterými všichni účastníci souhlasí.

V dalším kroku každý účastník vysvětlí svá předsevzetí (druhá otázka) a přemýšlí, zda jsou v souladu se společně vypracovaným seznamem úkolů.

Pokud se ukáže, že účastníci nebudou schopni některá předsevzetí dodržet, sezení se odloží, aby členové skupiny dostali možnost svá předsevzetí revidovat a přepracovat. Po krátké chvíli (pozn.: Dobu stanoví společně celá skupina.) se malá skupina znovu sejde a opět společně projde naplánovaná předsevzetí. Sezení se bude opakovat tak dlouho, dokud účastníci nedospějí k dohodě.

Příprava/materiál: Kopie pracovního listu „Cíle a předsevzetí“ (viz příloha), psací potřeby, flipchart, silné fixy a lepicí páska

Poznámky: Tato metoda je vhodná pro skupiny, které už společně pracují delší dobu. Cílem cvičení je prozkoumat možnosti a společně formulovat cíle a předsevzetí do budoucna.

Tip: Doporučujeme opakovat sezení tak dlouho, dokud nebude dosaženo uspokojivého výsledku. V ideálním případě by nemělo být potřeba více než dvou až tří sezení.

Cílová skupina: Všechny cílové skupiny

Délka: 2 hodiny



Slovník

ALTER EGO

Ve fenomenologické sociální filozofii označuje „alter ego“ (latinsky „druhé já“) subjekt v subjektu, který jedná „sám o sobě“.

BRAINSTORMING

Brainstorming je kreativní technika. Spontánním vyjádřením myšlenek bez nepříznivé kritiky vznikne a zároveň se shromáždí velké množství nápadů. Při brainstormingu ve skupině (s asi pěti až devíti lidmi) se mohou účastníci svými příspěvky vzájemně povzbuzovat v kombinování různých myšlenek, takže dochází k synergickému efektu, který přináší větší množství výsledků.

Pravidla jsou následující:

1. Kritika je zakázána.
2. Každý nápad je vítán. Čím vynalézavější, tím lepší.
3. Každý účastník by měl přijít s co nejvíce nápady.
4. Každý účastník smí přebírat nápady druhých a dále je rozvíjet.

DALŠÍ ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Průběžné vzdělávání po nástupu do zaměstnání nad rámec podnikového vzdělávání i s ohledem na rozšiřování obecných znalostí.

DIFERENCIACE

Společenské změny, ke kterým dochází po delší časové období a které vedou k rozrůznění životních stylů a podmínek nebo k vytvoření nových podmínek, se nazývají diferenciací.

DIMENZE

Různé pohledy na určité téma/problém nebo na jejich aspekty atd.

DISKRIMINACE

Diskriminace je obecně nerovné zacházení se subjekty nebo jejich nerovná klasifikace. Ze sociologického hlediska se diskriminací chápe nerovné zacházení s jednotlivci a skupinami, které nelze objektivně zdůvodnit.

DOING GENDER

Koncept „doing gender“ popisuje, jak se genderové pojetí a s tím související role stále znovu a znovu upevňují. V běžném životě se lidem v komunikaci i v jednání přisuzují mužské či ženské vlastnosti. Neustálým používáním konceptu „doing gender“ se genderově podmíněné role (role matky a otce, zájmy, preference) stávají jakoby přirozenými – a vypadají jako přírodou dané a neměnné.

EMPATIE (EMPATICKÝ)

Znamená „soucit“ a „porozumění“, ale musí se odlišovat od myšlenky „spoluutření s ostatními“. Být empatický znamená umět si představit sebe sama na místě jiných lidí nebo být schopen porozumět jejich pocitům.

EXPERTÍZA

Tento pojem označuje odborné znalosti určitého tématu i odborné písemné stanovisko vyhotovené expertem.

GENDER

Na rozdíl od pojmu „pohlaví“, který odkazuje na biologické odlišnosti, se pojem „gender“ vztahuje ke společenským znakům, tedy postavení, které není vrozené, ale uměle vytvořené na základě společenských, kulturních a psychologických záměrů.



ZÁKLADNÍ PRINCIPY

Základní principy se týkají požadovaného způsobu života. Jsou to principy vytvářené jedincem, který si pomocí nich formuluje ideál, jehož chce dosáhnout. Podporují jedince v rozhodování, protože řídí jeho jednání. Dodržování základních principů je dobrovolné a vychází z přesvědčení dané osoby.

HODNOCENÍ/VNÍMÁNÍ OSTATNÍMI LIDMI

Obraz vytvořený o někom na základě hodnocení ostatních lidí je souhrnem dané osobě připisovaných vlastností, postojů a vzorců chování. Zprostředkovává obraz vnějšího hodnocení, který ukazuje, jak je jedinec vnímán jinou osobou. V praxi jsou obrazy vytvářené ostatními často spojovány se stereotypy, tedy s neružnými a pevně zakořeněnými představami o lidech (často cizincích), kteří se nějak odlišují, a tyto představy většinou nemají nic společného s jejich „skutečnými“ povahovými vlastnostmi.

HODNOCENÍ/VNÍMÁNÍ SEBE SAMA

Sebehodnocení zahrnuje všechny myšlenky, postoje, hodnocení a úsudky určité osoby týkající se jejich vlastních způsobů chování, osobnostních rysů a dovedností.

HODNOTOVÝ SYSTÉM

Hodnotový systém je soubor hodnot určité osoby, skupiny nebo společnosti, který je strukturovaný a hierarchicky organizovaný (hierarchie hodnot) a jeho prvky jsou vzájemně propojeny. Individuální hodnotový systém se vytváří v důsledku životních zkušeností člověka a jeho socializace. Hodnotové systémy proto regulují a řídí chování jednotlivců i skupin.

HRANÍ ROLÍ

Hraní rolí pochází z praxe psychodramatu v psychoterapii a používá se mimo jiné ke zviditelnění určitého chování prostřednictvím zpětné vazby nebo k jeho cílené změně formou hraní rolí. Ve středu pozornosti je chování člověka v jasně stanovené společenské roli. Hráči si mohou určitou roli sami vyzkoušet, získat zpětnou vazbu a poučit se z rozdílu mezi vlastním vnímáním sebe sama a vnímáním své osoby ostatními lidmi.

IDENTITA

Identita se vztahuje k vnitřnímu stavu samotného subjektu, ke kontinuitě vlastního prožívání jedince, která se vytváří neustálým přejímáním určitých společenských rolí a členstvím ve skupinách, jakož i prostřednictvím společenského uznání jedince jakožto osoby s těmito rolemi.

INTERNALIZOVANÉ (ZVNITŘNĚLÉ) HODNOTY

Zvnitřnělé hodnoty jsou sociokulturní hodnoty, které se dostávají do struktury osobnosti jedince během procesu internalizace (jako součást osobnosti jedince). Tento proces internalizace je důležitým dílčím procesem socializace, na jehož konci jedinec vnímá příslušné hodnoty jako samozřejmost.

INTERVIEW

Metoda v sociálních vědách, ve které tazatel naváže kontakt s další osobou a klade jí otázky za účelem získání informací.

KOMPETENCE

Kompetence zahrnují souhrn dovedností a schopností, které se často vztahují k určitým požadavkům (např. kompetence k vedení lidí, odborné kompetence atd.).

MĚKKÉ DOVEDNOSTI

Měkké dovednosti (také „sociální kompetence“) zahrnují všechny osobní dovednosti a schopnosti, které člověku umožňují zaměřit „užitečně“ své jednání a komunikaci na lidi ve svém okolí nebo na sociální skupiny (např. v pracovním prostředí). Při tomto procesu dochází k propojení osobních cílů a názorů, hodnot a cílů skupiny.

NORMY

Normy jsou stanovená pravidla závazná ve společnosti, sociální skupině nebo v určité oblasti společenského života.

NOVÝ POHLED

Pojem z oboru neuro-lingvistického programování (NLP). Pozitivní přehodnocení zkušeností, které byly považovány za negativní. (Např. nezaměstnanost může být vnímána jako krizová životní situace, ale také jako šance začít něco nového.) Nový pohled neboli reorientace se považuje za základní podmínku pro schopnost jednat a pro úspěšnou práci s cíli.

OČEKÁVÁNÍ

Očekávání jsou předpoklady založené na zkušenosti, že určitá osoba A se bude v určité situaci XY chovat předvídatelným způsobem. Tyto předpoklady pomáhají jedincům orientovat se ve složitosti tohoto světa (škála možných způsobů chování a prožívání). Pokud by jedinec vždy musel reagovat na každý nový podnět a novou zkušenost tím, že by si z mnoha možností vybral jednu, kterou v ten okamžik považuje za nevhodnější, bylo by to pro něj příliš náročné. Každý si proto postupně vytváří behaviorální předpoklady, které mu umožňují, aby se se složitostí světa vyrovnal pozitivním způsobem (tedy volbou chování s malým rizikem začít zklamání). Vždy se pak může k těmto předpokladům chování uchýlit a řídit se jimi. Tyto předpoklady jsou jeho oporou při rozhodování a slouží jako základ pro následující jednání.

POHLAVÍ

Vztahuje se na biologické dimenze ženy nebo muže.

Pravidla zpětné vazby

1. Namísto „zdůvodňování a dokazování“ naslouchat.
2. Spravedlnost (upřímnost) v poskytování zpětné vazby místo „shazování“ nebo projevoování solidarity.
3. Subjektivita místo obecných, kritických připomínek.
4. Popisy místo psychologických rozborů.

PROFESNÍ ORIENTACE

Profesní orientace je proces, ve kterém se využívají profesní alternativy s ohledem na vlastní možnosti, dovednosti a preference a ve kterém se vybírá profese v rámci možností nabízených okolní společností. Profesní orientace není jen jednorázovou událostí, ale je to proces zvažování různých povolání, který trvá roky.

PROJEKCE

Projekce je proces, při kterém je vlastní negativní vlastnost, zejména ta, jež má souvislost s nespelnitelným přáním, vnímána jako rys nebo přání jiných lidí či skupin.

REFLEXE

Reflexe je kritické zkoumání vlastních myšlenek i teoretických přístupů a jejich vztahů k vlastním společenským zájmům. Cílem je zjistit význam těchto myšlenek a přístupů.

DIVERZITA

Znamená jinakost; odlišnost; různorodost. U managementu diverzity odkazuje tento pojem na začlenění různých typů lidí do společností/organizací atd.

SEGREGACE

V sociálním kontextu se o segregaci mluví tehdy, když jednotlivé skupiny obyvatelstva (často z odlišných etnických či národnostních poměrů) žijí odděleně.

SCHOPNOSTI

Pojem schopnosti zahrnuje různé individuální dovednosti osoby (např. koncentraci, paměťové dovednosti atd.), jež jsou předpokladem úspěchu v určitých činnostech.

SIMULAČNÍ HRA

Simulační hra se pokouší simulovat organizační procesy. Důraz se klade na řešení více či méně složitých úkolů a na možné způsoby rozhodování. Na rozdíl od hraní rolí jsou zde role přiřazeny mnohem volněji a ne tak osobně.

SKUPINOVÁ DISKUSE

Skupinová diskuse je metoda vedoucí k posunu v názorech a změně v chování v malých skupinách. Podle Kurta Lewina jsou skupinové diskuse, které jsou zakončeny společnou formulací skupinového rozhodnutí, určeny ke změně v postojích účastníků.

ODPOVÍDAJÍCÍ KVALIFIKACE

Přiřazování kvalifikačních znamená zjišťování, zda stávající kvalifikační požadavky na trhu práce odpovídají kvalifikaci určitého jedince. Znamená to tedy přemýšlet o tom, nakolik dovednosti jednotlivců odpovídají kvalifikačním požadavkům na trhu práce.



SOCIALIZACE

Socializace je označení pro proces, při kterém se jedinec začleňuje do sociální skupiny, a přitom se učí a přejímá normy uplatňované v této skupině, dovednosti nezbytné pro splnění požadavků těchto norem a hodnoty, které patří ke kultuře této skupiny. Pokud jde proces osvojení tak daleko, že jedinec přijímá hodnoty, postoje a vzorce chování jako samozřejmost, mluvíme o jejich zvnitřnění (o zvnitřněných hodnotách).

STUDIJNÍ PROGRAM

Studijní program zahrnuje obsah výuky a výukové cíle, jakož i všeobecné podmínky učení.

VLASTNÍ SVĚT

Vlastní svět odkazuje na individuální sféru zkušeností tvořenou lidmi, předměty a zážitky, s nimiž se určitý jedinec během svého každodenního života setkal.

VOLBA POVOLÁNÍ

Označení procesu, ve kterém si jedinec vybírá profesní oblast, získává kvalifikaci pro odpovídající pozice a uchází se o jednu z těchto pozic, a to často několikrát během svého profesního života. Volba povolání závisí na individuálních preferencích a schopnostech.

VZOR JEDNÁNÍ

Vzory jednání popisují určitý způsob jednání, který je formován společností (na rozdíl od individuálně vytvářených způsobů chování). Vzor jednání má určitý cíl nebo se vztahuje k určité potřebě, která vzniká ve společenském kontextu.

ZÁJMY

Pojem vyhrazený záměrům a cílům jedince. Znamená soustředění pozornosti a záměrů k profesní oblasti, jíž se přiřazuje subjektivní hodnota (prestiž).

ZDROJE

Zdroje (dovednosti, silné stránky, schopnosti, znalosti atd.) jsou zbožím a prostředkem, které pomáhají utvářet sílu osobnosti a osobní vztahy. Představují individuální kapitál používaný určitým způsobem k dosažení požadovaného cíle nebo získání vytouženého úspěchu.

ZPĚTNÁ VAZBA

Zpětná vazba se používá k vyjádření rozdílu mezi vnímáním sebe sama a vnímáním své osoby ostatními lidmi viditelným a hmatatelným způsobem, což snižuje počet „slepých míst“ ve vztahu k vlastní osobě.

PLÁNOVÁNÍ ŽIVOTA

Vize budoucnosti a přání závisí zejména na předchozích zkušenostech a zvnitřněných hodnotách, ale i na současné životní situaci. Tyto zkušenosti a hodnoty se mohou u jednotlivých osob hodně lišit, ale vykazují i jisté podobnosti charakteristické pro určité pohlaví, kulturu a věk. Rozlišujeme-li podle pohlaví, můžeme u žen při plánování života pozorovat snahy o sladění pracovních a rodinných záležitostí (často na úkor kariérních ambic).





❁ Pracovní materiály

3.1 Pracovní materiál pro část 1.1 Očekávání, vzájemné poznávání

125

3.1.1 Pracovní materiál: Vypracování pravidel skupiny Příklad:

Pravidla často navrhovaná skupinami:

- 1. Nebavte se se svými sousedy.
- 2. Říkejte „já“ místo „my“.
- 3. Snažte se zapojit do diskuse.
- 4. Nechte mluvit i ostatní.
- 5. Dobře si promyslete odpověď.
- 6. Mluvte jasně a zřetelně.
- 7. Držte se tématu.
- 8. Jestliže něčemu nerozumíte, zeptejte se.
- 9. Budte upřímní a otevření.
- 10. Dívejte se na posluchače.

Příklad: Pravidla často navrhovaná skupinami mladých lidí:

- 1. Žádné rasistické nebo sexistické poznámky.
- 2. Vypněte mobilní telefony.
- 3. Budte ohleduplní k ostatním.
- 4. Žádné urážky.
- 5. Nepřerušujte ostatní.
- 6. Poslouchejte a spolupracujte.

3.1.2 Pracovní materiál: Hra s prioritami

CÍLE KURZU PROFESNÍ ORIENTACE:

Podpora při přípravě dokumentů k žádosti o pracovní místo

Reflexe vlastních silných/slabých stránek a zájmů

Společná diskuse o individuálních problémech

Výměna názorů a informací s ostatními

Rady a podpora při přizpůsobování individuální volby povolání a vzdělávání situaci na pracovním trhu

Získávání důležitých faktických informací

Nacvičování pracovních pohovorů

Příjemná atmosféra ve skupině

Osobní zpětná vazba

Podpora v osobním rozhodování při volbě povolání

Seřadte prosím tyto výroky podle svých osobních preferencí od 1 (nejdůležitější) do 7 (nejméně důležitý).



3.1.3 Pracovní materiál: Smlouva o školení

Vzor smlouvy o školení:

SMLOUVA O ŠKOLENÍ

mezi _____

a _____

v době od _____ do _____ .

Školení bude vedeno (kým) _____ .

Školení se uskuteční v (kde) _____ .

V tomto školení se můžete naučit, jak si lépe všimnout ostatních. Můžete se také dozvědět, jak se účinněji vyrovnat s kritikou a selháním. Cvičení a materiály vám poradí, jak se chovat při pracovním pohovoru a jak navázat kontakt s ostatními. Při školení si můžete také stanovit své vlastní cíle, jako např.:

Celkem se bude konat _____ individuálních setkání (po 50 minutách) a _____ skupinových setkání (po 100 minutách). Jednotlivých skupinových setkání se vždy zúčastní čtyři až pět mladých lidí.

Na konci školení všichni účastníci podniknou něco společně se školitelem (např. půjdou do restaurace nebo do kina). O této akci bude diskutovat celá skupina, která potom rozhodne o výběru akce. Zúčastnit se může každý, kdo pravidelně a včas dochází na školení. Účastníci nesmí vynechat individuální či skupinové školení více než jednou vlastní vinou (např. proto, že zapomněli nebo neměli chuť přijít) a více než dvakrát z omluvitelných důvodů (např. kvůli nemoci).

Místo a datum

Účastník

Školitel

Zdroj: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten. Göttingen: Hogrefe Verlag, str. 84 (překlad Johanna Haydn).

3.2 Pracovní materiál pro část 1.2 Orientace, nový pohled, aktivace a motivace

3.2.1 Pracovní materiál:

Síto volby povolání– První úroveň:

Oblasti zájmu – Jaké jsou moje preference?

OBLASTI ZÁJMU (ČINNOSTI)

1	2	3	4	5
obsluhovat	informovat	nařizovat	chránit	sít
radit	bavit	nakupovat	kontrolovat	farmařit
starat se	poučovat	prodávat	dozorovat	zahradničit
pečovat	vysvětlovat	sestavovat rozpočet	asistovat	rýt/kopat
podporovat	vzdělávat	chránit/spořit	rozpoznat nebezpečí	sklízet
léčit	školit	řídít		chovat zvířata
opatrovat	přesvědčovat	obchodovat		pást
pomáhat	vést	šetrně hospodařit		vařit
utěšovat	učít	spravovat		péct
povzbuzovat	předvádět	organizovat		
6	7	8	9	10
kutit	seřizovat	plánovat	bádat	navrhovat
utvářet/formovat	kontrolovat	navrhovat	prošetřovat	formovat
vrtat	udržovat (stroj)	stavět	objevovat	zkrášlovat
řezat	opravovat	sestavovat	experimentovat	zdobit
přibíjet	obsluhovat stroj	montovat	měřit	vytvářet hudbu
brousit	reprodukovat	dodělávat	zkoumat	poslouchat hudbu
soustružit		instalovat	počítat	bavit
frézovat			pozorovat	číst
natírat			vynalézat	malovat/kreslit
				fotografovat
				hrát divadlo
				filmovat
				psát příběhy

OBLASTI ZÁJMU (NÁZVY POVOLÁNÍ)

1	2	3	4	5
Číšník/servírka	Učitel	Maloobchodní prodejce	Policista	Zemědělec
Zdravotní sestra	Učitelka v mateřské škole	Pojišťovací agent	Hasič	Zahradní inženýr
Sociální pracovník	Pracovník v cestovní kanceláři	Daňový poradce	Důstojník	Krajinář
Masér	Pracovník oblasti pohostinství	Administrativní pracovník v technických oborech	Hřbitovní hlídač	Kvalifikovaný dělník v lesnictví
Porodní asistentka	Sociální pedagog	Realitní agent	Řídicí pracovník na parkovišti	Ošetřovatel v zoo
Lékař	Sportovní instruktor	Bankovní úředník	Hlídač muzea	Chovatel zvířat
Probační úředník	Podnikový konzultant	Obchodník s textilem	Vrátný	Květinový aranžér
Kouč pro osobní i sociální sféru	Průvodce	Administrativní pracovník v kanceláři	Tělesná stráž	Kuchař
Pomocná sestra	Osobní konzultant	Projektový manažer	Dozorce ve věznici	Pekař
6	7	8	9	10
Truhlář	Chemický laborant	Zubní technik	Inženýr životního prostředí	Umělecký maskér
Stavební montér	Automobilový technik	Optik	Tiskař	Keramik
Tesař	Podnikový inženýr	Knihář	Geodet	Štukatér
Zedník	Odborník na likvidaci odpadů a recyklaci	Čalouník a dekoratér	Konferenční technik	Fotograf
Pokrývač	Montér žaluzií	Designér interiéru	Biochemik	Kartograf
Klempíř	Farmaceutický inženýr	Architekt	Statistik	Truhlář
Malíř (pokojů)	Materiálový inženýr	Elektrotechnik	Účetní	Cukrář
Specialista na izolace	Strojní konstruktér	Kamnář	Projektant	Kadeřník



3.2.2 Pracovní materiál: Jeníček a Mařenka

DOPLŇOVACÍ TEXT:

Jeníček a Mařenka se poznali ve škole. Oba chodí na školení v bance. Po školení se nastěhují do společného bytu.

Oba pracují na plný úvazek. _____ na cestě z práce domů nakupuje, _____ vaří večeři. _____ myje nádobí, _____ pere prádlo, žehlí a dává prádlo do skříně. _____ utírá prach, myje podlahu a vysává. Společnost nabídne _____ další vzdělávání, _____ má jít na odbornou vysokou školu. To by znamenalo ztrátu příjmu, protože _____ bude moci během těchto tří let pracovat jen na poloviční úvazek. _____ s tím souhlasí. Ve stejné době je _____ povýšen/a a pracuje déle. _____ dělá domácí práce. Mařenka je těhotná. Po mateřské dovolené _____ zůstává doma. Po několika měsících se _____ cítí jako v kleci. _____ chce znovu do práce. Jeníček a Mařenka diskutují o problému. _____ chce, aby _____ zůstal/a doma. _____ chce, aby si péči o dítě spravedlivě rozdělili. _____ navrhuje, že _____ bude pracovat na částečný úvazek. _____ pracuje na plný úvazek, _____ pracuje na částečný úvazek. V dopoledních hodinách je o dítě postaráno v mateřské škole. Ráno odvádí dítě do školky _____. Na cestě domů ho vyzvedává _____. _____ nakupuje. Doma si _____ hraje s dítětem, _____ vaří večeři. _____ utírá prach z nábytku. _____ vysává a myje podlahu. _____ ukládá dítě do postýlky.



VZOR PRO SEZNAM NA FLIPCHART:

Úkoly/Činnosti	Mařenka (kolikrát uvedena)	Jeníček (kolikrát uveden)
Práce v domácnosti bez dítěte		
Nakupování		
Vaření		
Mytí nádobí		
Praní prádla		
Mytí podlahy a vysávání		
Profesní kariéra bez dítěte		
Další odborné vzdělávání (3x uvedené jméno se počítá jako 1x)		
Souhlas		
Povýšení		
Domácí práce		
Dítě/doma		
Rodičovská dovolená		
„Pocit klece“		
Přeje si jít znovu do práce		
Přeje si, aby zůstal/a doma		
Spravedlivé rozdělení péče o děti		
Návrh pracovat na částečný úvazek od koho?		
Návrh pracovat na částečný úvazek pro koho?		

Úkoly/Činnosti	Mařenka (kolikrát uvedena)	Jeníček (kolikrát uveden)
Děti/návrat do práce		
Práce na plný úvazek		
Práce na částečný úvazek		
Vodění dítěte do školky		
Vyzvedávání dítěte		
Nakupování		
Hraní si s dítětem		
Vaření		
Mytí nádobí		
Praní prádla		
Mytí podlahy		
Vysávání		
Ukládání dítěte do postýlky		



3.2.3 Pracovní materiál: Mé nejdůležitější hodnoty

PRACOVNÍ MATERIÁL 1: SEZNAM HODNOT

— 1 VÝKON

Podávání efektivních výsledků. Provádění činností, které považuji za důležité já nebo ostatní lidé. Získání osobního uspokojení z výkonu.

— 2 PŘERŮST SÁM SEBE

Nastavit sám sobě ambiciózní cíle. Stále usilovat o další rozvoj. Považovat svou práci za osobní výzvu. Chtít přebírat stále více a více zodpovědnosti.

— 3 TOUHA PO DOBRODRUŽSTVÍ

Mít podnětnou a vzrušující práci, která s sebou nese i rizika.

— 4 ESTETIKA

Nadchnout se pro činnosti, které považuji za krásné, působící na mé smysly, umělecké nebo estetické.

— 5 POCIT SOUNÁLEŽITOSTI

Cítit se jako člen organizace nebo skupiny, mít pocit sounáležitosti a uznání ostatních, prožívat mezilidské vztahy.

— 6 UMĚLECKÁ TVORBA

Vytvářet umělecké objekty či malby nebo jiné možné formy umělecké tvorby.

— 7 PROSTŘEDÍ

Pracovat v atraktivním a příjemném prostředí, ve kterém se cítím dobře.

— 8 ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ

Být v situacích, které stimulují moji schopnost nacházet řešení.

— 9 ROZMANITOST

Mít pestrou práci, při které se často mění úkoly, pracovní místa, pracovní rytmus atd.

— 10 BLÍZKOST MOCI

Být v přímém a pravidelném kontaktu s vlivnými a mocnými lidmi. Účastnit se rozhodování.

— 11 SOLIDARITA

Postavit se za problémy týkající se komunity, do které patřím.

— 12 SOUTĚŽIVOST

Mít práci, ve které soutěžím s ostatními.

- 13 KONTROLA A BEZPEČÍ
Mít pozici, ve které mohu řídit svou každodenní činnost.
- 14 KREATIVNÍ VYJÁDŘENÍ
Vytvářet nové koncepce, výrobky, instituce, struktury, systémy atd., které se neřídí stávajícími pokyny, postupy a vzory.
- 15 ETICKÉ PRINCIPY
Pracovat v odvětví, které odpovídá mým morálním principům a které není v rozporu s mým osobním přesvědčením.
- 16 UZNÁNÍ KOMPETENCÍ
Dokázat, že odvádím dobrou práci, že jsem mistr svého oboru a že jsem považován za kompetentního odborníka.
- 17 STRUKTURA URČENÁ OSTATNÍMI
Pracovat v prostředí, které poskytuje strukturu a jasné pokyny, kterých se mohu držet.
- 18 SEBEPREZENTACE
Mít možnost být středem pozornosti a upozornit na sebe.
- 19 POVĚST/UZNÁNÍ
Získat uznání a respekt ostatních.
- 20 ČASOVÝ TLAK
Pracovat v situaci, ve které musím podávat výsledky v krátkém časovém období a s krátkými termíny.
- 21 SCHOPNOSTI/NADŠENÍ
Mít práci, která odpovídá mým zájmům a schopnostem.
- 22 SPOLEČENSKÝ VLIV
Mít práci, která má dalekosáhlé společenské dopady.
- 23 PŘÍJEM
Mít příjem, který mi umožňuje dělat všechno, co chci, aniž bych musel přemýšlet, jestli si to mohu dovolit.
- 24 SAMOSTATNOST
Moci pracovat bez příkazů a nemuset zdůvodňovat kroky, které při své práci činím.
- 25 VLIV
Zastávat pozici s mocí a vlivem (i nad jinými lidmi).



— 26 INTELEKT

Být považován za osobu se zvláštními intelektuálními schopnostmi. Být považován za odborníka.

— 27 KLID

Pracovat v prostředí bez stresu a tlaku.

— 28 UČENÍ

Rozšiřovat své znalosti, profesní know-how, odbornou oblast.

— 29 VŮDČÍ OSOBNOST

Být osobou, na kterou se ostatní mohou při hledání cesty spolehnout a která určuje cíle, kterých má být dosaženo.

— 30 VOLNÝ ČAS

Nalézt práci, která mi ponechá dostatek volného času k pokračování v mimopracovních činnostech.

— 31 DOSTUPNOST

Bydlet v místě, kde bych mohl žít příjemný osobní život a ze kterého se mohu rychle dostat do práce.

— 32 ROZHODNUTÍ

Být tím, kdo rozhoduje, abych mohl/a ovlivňovat kvalitu a úspěch svých výsledků.

— 33 VE SLUŽBĚ DRUHÝM

Být schopen nabídnout různé druhy pomoci: péči, záchrannou službu, vzdělávání atd.

— 34 ŘÁD

Pracovat v dobře organizovaném prostředí. Držet se podrobných plánů a přísných pravidel.

— 35 FYZICKÉ POŽADAVKY

Mít práci, ve které je nejdůležitější síla a fyzické projevy.

— 36 HRA

Jednat „pro naprosté potěšení“. Účastnit se her, sportovních a jiných hravých činností. Zachovat si určitou „nevinost“. Nebrat se vážně.

— 37 MOC/AUTORITA

Mít pozici, ze které mohu plánovat a řídit práci jiných osob.

— 38 DŮKLADNOST

Plnit úkoly, které vyžadují hodně trpělivosti a ve kterých nejsou povoleny téměř žádné chyby.

- 39 ZISK
Jednat tak, aby výsledky mého snažení měly přímý vliv na příjmy.
- 40 KONTAKT
Mít kontakt s jinými lidmi.
- 41 JISTOTA
Vědět, že budu mít vždy práci a odpovídající mzdu.
- 42 STABILITA
Raději zůstat ve stejném odvětví, kde nedochází k téměř žádným změnám.
- 43 POSTAVENÍ
Mít práci, která je respektována v očích rodiny, příbuzných, přátel i v okruhu známých.
- 44 SPOLUPRÁCE
Pracovat u zaměstnavatele, kterému mohu říct svůj názor, poskytnout radu i nabídnout pomoc.
- 45 BIORYTMUS
Moci pracovat podle svého rytmu a časového rozvrhu.
- 46 INDIVIDUALISMUS
Pracovat samostatně bez kontaktu s vnějším světem nebo bez spolupráce s ním.
- 47 VĚDĚNÍ
Zkoumat nové oblasti vědění.
- 48 POD TLAKEM
Vyhledávat situace, při kterých se po delší časové období vyžaduje absolutní koncentrace a při kterých nejsou povoleny chyby.
- 49 TÝM
Plnit ve spolupráci s ostatními společné cíle a mít právo spolurozhodovat.



PRACOVNÍ MATERIÁL 2: MÉ NEJDŮLEŽITĚJŠÍ/PRO MĚ NEJMÉNĚ DŮLEŽITÉ HODNOTY

SEZNAM MÝCH NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH HODNOT

A series of horizontal dotted lines for writing the list of values.

SEZNAM PRO MĚ NEJMÉNĚ DŮLEŽITÝCH HODNOT

A series of horizontal dotted lines for writing, consisting of 20 lines.



3.2.4 Pracovní materiál: Populární seriály

Otázky:

1) Popište vlastními slovy děj jednoho nebo více dílů seriálu.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) Krátce představte hlavní postavy (zejména mladé postavy) s ohledem na následující aspekty:

Jméno:				
Věk:				
Rodinný stav:				
Způsob bydlení a života:				
Povolání:				
Oblečení:				
Vzhled:				
Zvláštní vlastnosti a způsoby chování:				
Role/funkce v seriálu nebo v jednom dílu:				

Jméno:				
Věk:				
Rodinný stav:				
Způsob bydlení a života:				
Povolání:				
Oblečení:				
Vzhled:				
Zvláštní vlastnosti a způsoby chování:				
Role/funkce v seriálu nebo v jednom dílu:				

3) Jsou postavy vylíčeny realisticky?

.....

.....

.....

4) Znáte lidi, kteří žijí jako oni nebo mají stejné představy o životě?

.....

.....

.....

5) Co si myslíte o způsobu, jakým jednotlivé postavy žijí?

.....

.....

.....



6) Umíte si představit, že byste žili také tak? Co by to ve vašem případě znamenalo?

.....

.....

.....

7) Existují zde rozdíly v chování žen a mužů?

.....

.....

.....

8) Jaký životní styl si vybírají ženy a jaký muži?

.....

.....

.....

9) Znázorňují se zde stereotypní role?

.....

.....

.....

3.2.5 Pracovní materiál: Diagnóza situace volby povolání

Do jaké míry pro vaši současnou situaci platí následující výroky?

Zaškrtněte v každé řádce pouze jedno políčko. Snažte se co nejčastěji rozhodnout pro „Ano“ nebo „Ne“.	Ano, platí	Čás- tečně	Ne, neplatí
1. Musím ještě zjistit, jakou profesní cestou se budu ubírat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kdybych se pro nějaké povolání musel/a rozhodnout právě teď, bál/a bych se, že moje volba bude špatná.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Stále ještě nevím, jakou profesní cestu bych mohl/a úspěšně sledovat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Nejsem si jistý/a, zda je moje současná volba (vzdělávání/povolání/profesní cíl) opravdu správná.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Nevím přesně, jakých cílů chci v životě dosáhnout.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Nejsem si jistý/á, jaké povolání by mě dlouhodobě bavilo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Nejsem si jistý/á svými silnými a slabými stránkami, zájmy a dovednostmi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Nechápu, jak si někteří lidé mohou být tak jisti v tom, jak si vydělávat na živobytí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Činit důležitá rozhodnutí je pro mě vždy těžké.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Cítím se nejistý/á v mnoha oblastech života.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Získat dostatek informací o povoláních je obtížné.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Nevím přesně, jak vypadá běžný den v mém vysněném povolání.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Vzdělání potřebné pro mou vysněnou práci je příliš drahé, nebo je místo výuky příliš daleko.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Najít vzdělávací místo nebo práci v mém vysněném povolání je obtížné.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Mé vysněné povolání vyžaduje příliš mnoho nadání (např. intelektuálního či uměleckého).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Lidé, kteří jsou pro mě důležití (např. rodiče, partner, přátelé) si myslí, že mé vysněné povolání pro mě není vhodné.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mám pocit, že mě omezují rodinné závazky (jako např. mateřství, otcovství, vyživovací povinnosti).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. V mém životě existují i jiné problémy a břemena, kvůli kterým se nacházím v obtížnější situaci.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



VYHODNOCENÍ:

Započítejte si jeden bod za každou otázku, na kterou jste odpověděli „Ano, platí“ nebo „Částečně platí“:

Oblast 1: Otázky 1 až 7	→	_____	bod/y (téma „identita“)
Oblast 2: Otázky 8 až 10	→	_____	bod/y (téma „rozhodování“)
Oblast 3: Otázky 11 a 12	→	_____	bod/y (téma „informace“)
Oblast 4: Otázky 13 až 18	→	_____	bod/y (téma „překážky“)

V OBLASTECH, VE KTERÝCH JSTE DOSÁHLI VÍCE NEŽ JEDNOHO BODU, MÁTE „PROBLÉM“:

Oblast 1: Téma „identita“ (jasnost a stabilita sebehodnocení)

Zeptejte se sami sebe: „Jaké jsou mé skutečné silné a slabé stránky, jaké jsou mé skutečné záliby a averze?“ Pokuste se tyto osobní vlastnosti pro sebe formulovat co nejpříjemněji a přesněji než dříve. Promluvte si o nich s osobou, které důvěřujete a která vás dobře zná, nebo se pozorujte v konkrétních každodenních situacích.

Oblast 2: Téma „rozhodování“ (obecné potíže s přijímáním rozhodnutí)

Máte často potíže s rozhodováním, i když jde o méně důležité věci? Odkládáte rozhodnutí často? Odpovídáte na otázky často slovy „já nevím“? Psychologicky vzato tyto obtíže souvisejí s nedostatkem odvahy učinit rozhodnutí. Příčiny mohou být různé (může se jednat o důsledek zatěžujících životních zážitků a k jejich zvládnutí může být potřeba odborná pomoc). K rozhodování je třeba mít odvalu a určitý optimismus („to půjde!“), stejně jako ochotu ke kompromisu („každá cesta má své výhody a nevýhody“). Tento postoj se můžete naučit. Přečtěte si literaturu zabývající se osobním rozvojem, obraťte se na poradnu, nechte se podporovat lidmi z blízkého okolí a nezapomeňte se také sami povzbuzovat.

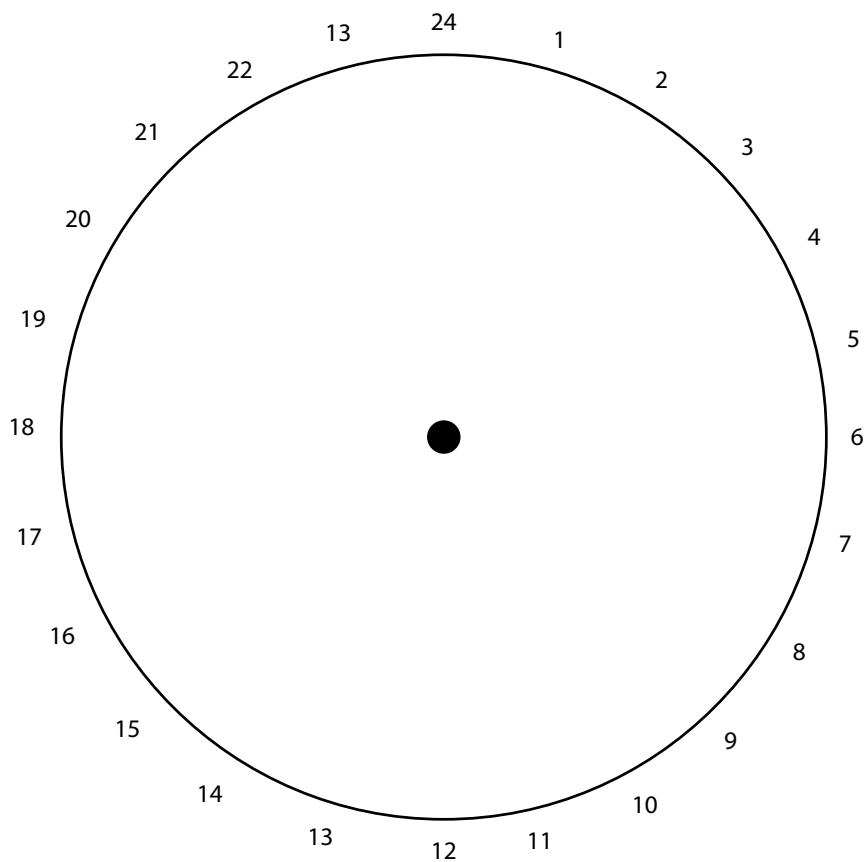
Oblast 3: Téma „informace“ (informační požadavky)

Získávání informací nezbytných k výběru povolání vyžaduje čas a úsilí: informace o světě práce, o určitých povoláních a odpovídajících vzdělávacích cestách – zde mohou pomoci nejenom rozhovory s příslušnými pracovníky, knihy, časopisy, disky CD-ROM, internet, odborná informační centra a profesní informace; důležité a užitečné je také sbírat vlastní zkušenosti z běžné praxe (např. při dnech otevřených dveří).

Oblast 4: Téma „překážky“ (zvláštní omezení)

Toto téma se týká omezení v různých oblastech: omezené finanční a jiné zdroje, omezená osobní schopnost pracovat (méně rozvinuté zvláštní dovednosti, mentální nebo tělesná postižení), omezení z důvodu jiných povinností, jako je mateřství, otcovství nebo vyživovací povinnosti, ale také omezení v důsledku situace v ekonomice a na pracovním trhu. – Jednoduchá řešení všech problémů neexistují, ale rozhodně se vyplatí nevzdávat se příliš rychle. Při řešení překážek hledejte různá řešení a přijatelné kompromisy, možná i s pomocí specializované poradny nebo svého školitele.

3.2.6 Pracovní materiál: Časový koláč





3.2.7 Pracovní materiál: Poučení z chyb

Weinerův model kauzální atribuce (1971):

Podle Weinerja lidé přisuzují úspěchy a neúspěchy čtyřem možným příčinám, jež lze popsat na základě dimenze lokalizace (vnitřní nebo vnější) a stability (stabilní nebo nestabilní):

		lokalizace (místo)	
		vnitřní (osoba)	vnější (situace)
stabilita (čas)	(vždy)	schopnosti	obtížnost
	(tentokrát)	úsilí	štěstí

Tento model ukazuje, že samotné přisouzení příčin může pozitivně nebo negativně ovlivnit očekávání úspěchu v budoucích situacích, stejně jako sebehodnocení. Na základě tohoto modelu se rozlišují dva typy lidí, kteří obvykle používají různé vysvětlující modely:

LIDÉ MOTIVOVANÍ NEÚSPĚCHEM...

... přisuzují své vlastní úspěchy šťastným okolnostem nebo snadnosti úkolu (vnější).

... přisuzují své neúspěchy svým vlastním nedostatečným schopnostem (stabilní, vnitřní).

Nemohou tedy z úspěšných situací získat dostatečnou sebeúctu a v případě neúspěchu mají jen malou naději na budoucí úspěch.

LIDÉ MOTIVOVANÍ ÚSPĚCHEM...

... přisuzují své úspěchy svým vlastním schopnostem (stabilní, vnitřní).

... přisuzují neúspěchy nestabilním vnějším faktorům (např. nedostatečnému úsilí, smůla).

Mohou tedy ze svých úspěchů získat sebeúctu a v případě neúspěchu mají stále naději na úspěch v budoucnosti.

Příklad: Pan R. má přednášku o novém marketingovém konceptu, který má být v budoucnosti zaveden v jeho společnosti. Přednáška ale neprobíhá tak dobře, jak očekával. Nikdo se na nic neptá, nerozběhne se diskuse a jeho šéf brzy odejde. Pan R. považuje tuto přednášku za svůj neúspěch. Ale co je pravou příčinou tohoto neúspěchu a jak se z toho může pan R. poučit?

Analýza příčin:

Příklad: Přednáška	Za to mohu já	Za to nemohu já
Dnes	Přednáška nebyla naplánována až do posledního detailu. (= vůle, úsilí)	Před přednáškou se posluchači zúčastnili vyjednávání o platech. Mají starosti se špatnou finanční situací. (= štěstí/smůla, náhoda)
Vždy	Pan R. se považuje za skvělého řečníka. Nepřipravuje si ovšem otázky pro posluchače, protože se chce vyhnout konfrontaci. (= schopnosti, nadání).	Místnost je špatně větraná, je v ní velké dusno, a posluchači proto ztrácejí pozornost. (= obtížnost úkolu, problém)

Důsledky:

Příklad: Přednáška	Za to mohu já	Za to nemohu já
Dnes	Přednáška pana R. dnes nebyla tak strukturovaná jako obvykle. Byl nervóznější a nejistější.	Posluchači se nesoustředí na přednášku, ale myslí na důsledky vyjednávání o platech.
Vždy	Posluchači nemají pocit zapojení do tématu; pan R. se nikdy nezeptá na jejich názor. Přednáška skončí hned po prezentaci.	Kvůli špatnému větrání je pro posluchače v této místnosti vždy obtížné se soustředit.

Co udělám jinak?

Pan R. se bude snažit získat názor svého šéfa a požádá ho o druhou příležitost k přednášce, kterou by přednostně věnoval diskusi. Tentokrát se ale posluchači předtím nesmí zúčastnit žádných jiných diskusí. Přednáška by se měla konat v jiné místnosti, nebo by se místnost měla co nejlépe provětrat (možná by bylo dobré nechat přes noc otevřené okno).



Co udělám jinak, až se příště ocitnu v podobné situaci?

Pan R. si připraví přednášku co nejlépe, což znamená, že ji naplánuje v dostatečném předstihu a připraví se na diskusi, pokud si ji posluchači vyžádají. Od příště si vždy naplánuje průběžné kladení otázek posluchačům. Pro přednášku vždy najde tu nejvhodnější místnost.

Úkol: Přemýšlejte, kdy jste v minulosti zažili neúspěch. Uveďte faktory, které se týkají onoho dne a můžete je přisoudit sobě nebo okolnostem, a faktory, které v určitých situacích platí vždy a můžete je přisoudit sobě nebo okolnostem.

Analýza příčin:

Příklad:	Za to mohu já	Za to nemohu já
Dnes		
Vždy		

Důsledky:

Příklad:	Za to mohu já	Za to nemohu já
Dnes		
Vždy		



3.2.8 Pracovní materiál: Můj kapitál zkušeností

MŮJ PROFESNÍ VÝVOJ

Osobní zázemí

Profesní zázemí

MOJE ZKUŠENOSTI

Datum	Vzdělávání (školní vzdělání, univerzita a/nebo odborné vzdělání, další vzdělání, praxe, samovzdělávání atd.)	Pracovní činnosti (pozice, společnost, odvětví atd.)	Mimopracovní činnosti (dobročinná práce, koníčky, práce v klubu atd.)	Osobní zkušenosti (cestování, setkávání, důležité události apod.)

KLÍČOVÉ FÁZE MÉHO PROFESNÍHO VÝVOJE

Datum	Fáze	Okolnosti, příčiny...



KAM ZAMÍŘITĚD?

Osobní budoucnost

Profesní budoucnost



3.3 Pracovní materiál pro část 1.3 Zvládání překážek, konfliktů, frustrace a rezignace; Metody posílení vlastní odpovědnosti skupiny i jednotlivých účastníků

3.3.1 Pracovní materiál: Trénink řešení konfliktů

SITUACE

Typ podniku, v němž se tato situace odehrává, lze určit předem (výroba, prodej, služby...). V případě potřeby mohou být problémy popsány podrobněji.

Ve středně velkém podniku jsou problémy mezi jedním učněm (případně učnicí) a několika dalšími zaměstnanci. Učeň má pocit, že ho dva kolegové neustále sekýrují a šikanují. Domnívá se, že ho u šéfa pomlouvají. Vzhledem k tomu, že je situace čím dál nesnesitelnější, rozhodne se podat stížnost smírčí komisi. Před smírčí komisí zazní různá stanoviska:

STANOVISKO UČNĚ

Učeň říká, že má problémy hlavně se dvěma zaměstnanci, v jejichž oddělení v současné době pracuje. Jakmile udělá sebemenší chybu, je okamžitě pokárán nebo se na něj oboří větami jako např.: „Jak tohle může někdo zkazit“. Nepříjemný není ani tak obsah věty, ale způsob, jakým je vyřčena.

Vzhledem k tomuto neustálému „klepání přes prsty“ má učeň pořád strach, že něco pokazí, a to i u velmi snadných pracovních postupů. Oba kolegové obvykle hlásí jeho chyby šéfovi, který se na něj už několikrát rozkřičel. Učeň se domnívá, že ti dva chtějí, aby odešel.

Příležitost promluvit dostane i matka učně: Její syn se často vrací domů z práce úplně vyžděšený, což je u něho velmi neobvyklé. Jinak je to velmi živý a veselý mladík. Příčina musí být podle ní někde v práci.

- Zkuste se vžít do postavení učně. Najděte argumenty, které chcete přednést smírčí komisi.
- Dokážete si představit, že se vás tento konflikt rovněž týká? Možná, že ani vy nepracujete vždy naprosto soustředěně.
- Čeho chcete u smírčí komise dosáhnout? Jaká možná řešení podle vás existují?

STANOVISKO KOLEGŮ

Zaměstnanci připouští, že mohli několikrát zareagovat přehnaně. Opravdu mohli říct jednu nebo dvě hloupé věty. K tomu ale nicméně došlo jen proto, že tento učeň je příliš roztržitý, a proto dělá chyby. I ty nejjednodušší věci mu vysvětlují pětikrát i vícekrát, ale on daný úkol stejně neudělá správně. Pořád dělá chyby, které pak po něm musí odstraňovat. Kromě toho několikrát přišel pozdě, což práci zpomaluje.

Zkuste se vžít do kůže kolegů tohoto učně. Připravte si argumenty, které chcete přednést smírčí komisi.

- Jak mohou kolegové a zaměstnanci přispět k tomu, aby se celá věc vyvíjela lépe?
- Čeho chcete u smírčí komise dosáhnout?
- Vidíte nějaké možnosti k řešení konfliktu?

Zdroj: Schabacker-Bock/Marquard 2005, str. 150/151 (překlad J. Haydn).



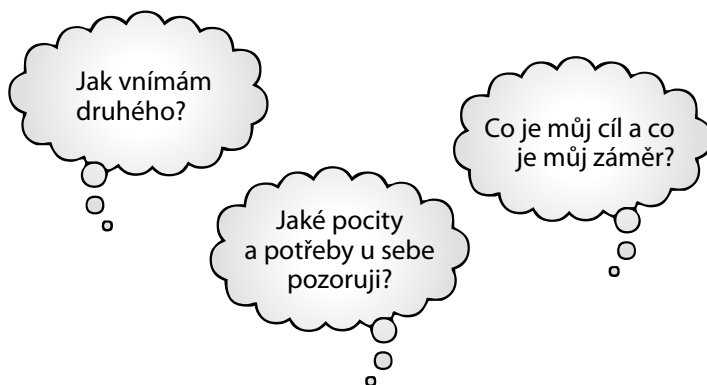
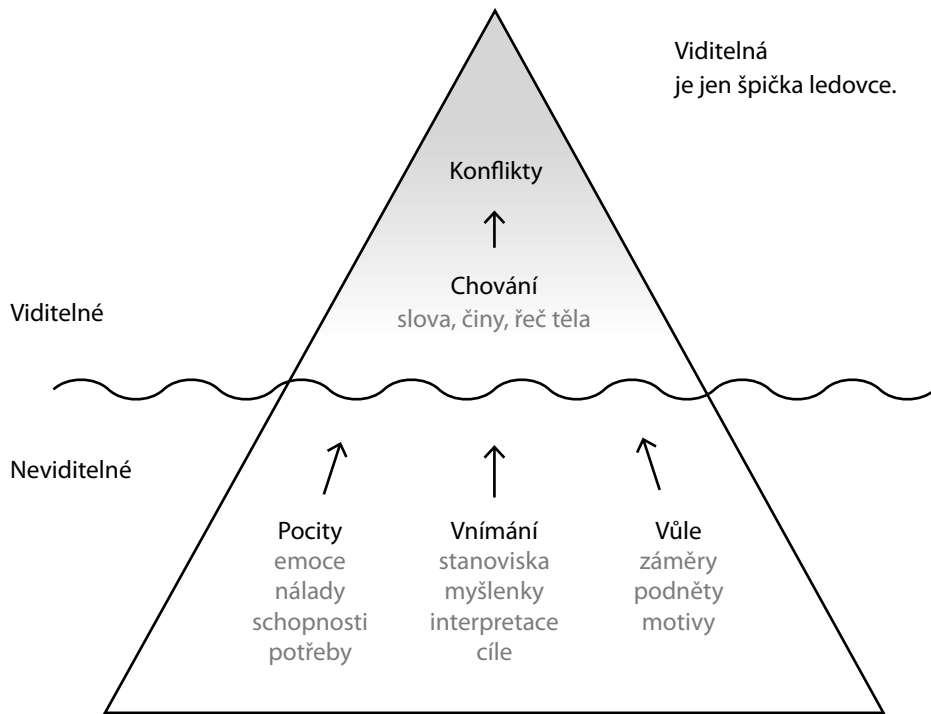
3.3.2 Pracovní materiál: Seznam výhod a nevýhod

Vybrané příklady

Obtížná situace/chování	Výhoda	Nevýhoda
Vtipkovat ve třídě, neúčastnit se aktivně výuky.	<ul style="list-style-type: none">– Máte se čemu smát.– Rozptýlení– Šaškování pomáhá rozptýlit nudu.	<ul style="list-style-type: none">– Nic se nenaučíte.– Dostanete špatné známky.– Učitel se na vás naštve.
Ukrást něco nebo se krádeže účastnit.	<ul style="list-style-type: none">– Nejste stranou (ve skupině mladých lidí).– Necítíte se vyloučení.– Ostatní vás považují za důvěryhodného, a proto vám dovolili se připojit.	<ul style="list-style-type: none">– Můžete být přistiženi.– Oznáší vás policii.– Následuje soudní proces.– V důsledku toho můžete jít do vězení nebo vykonávat veřejně prospěšné práce.– Hrozí riziko recidivy, zejména v případě, že byla akce „úspěšná“.– Dlouhodobé důsledky, např. při hledání práce.
Rychle se rozčítit a nebýt schopen se ovládnout.	<ul style="list-style-type: none">– Když se odreagujete, tak se cítíte lépe.	<ul style="list-style-type: none">– Dotknete se těch, kdo s tím nemají nic společného.– Druhá osoba se rovněž rozčítí, zejména když je rozrušená, a chce se pomstít nebo vám to oplatit.– Můžete udělat něco, čeho budete později litovat a co už možná nepůjde napravit.

3.3.3 Pracovní materiál: Ledovec na obzoru

Model ledovce





3.3.4 Pracovní materiál: Burza hodnot

Mé pořadí	Pořadí ve dvojici	Pořadí za malou skupinu	Pořadí za celou skupinu
Osobní nezávislost, samostatnost			
Vysoký příjem			
Zajímavé povolání			
Odpovědná pozice			
Dobrá pracovní atmosféra			
Hodně času pro rodinu nebo partnera			
Pracovní jistota			
Hodně volného času			
Pružná pracovní doba			
...			
...			

3.4. Pracovní materiál pro část 1.4 Profesní informace, práce s informacemi, orientace na trhu práce

3.4.1 Pracovní materiál: Síto volby povolání: Přeběžné cvičení I – Profesní požadavky

Tabulka s příklady:

Povolání	Dovednosti	Kdy	Kde	S čím
Zahradník- krajínář				
Učitel na základní škole				
Zdravotní sestra				
Informatik				
Televizní moderátor				



3.4.2 Pracovní materiál: Síto volby povolání: Předběžné cvičení II – Interview s lidmi z praxe

POVOLÁNÍ:

Jak jste ve svém povolání začínali?

.....

Kde pracujete (venku, v kanceláři)?

.....

Jaké jsou vaše hlavní úkoly?

.....

Jaké jsou výhody vašeho povolání?

.....

Jaké jsou nevýhody vašeho povolání?

.....

Jak jste se svou prací spokojeni?

.....

Máte pocit, že jste dostatečně zaplacení?

.....

Rozhodli byste se pro toto povolání znovu?

.....

Měli jste nějakou vysněnou práci? Pokud ano, jakou?

.....

Chtěli byste něco dodat?

.....

Chtěl bych být také..., protože

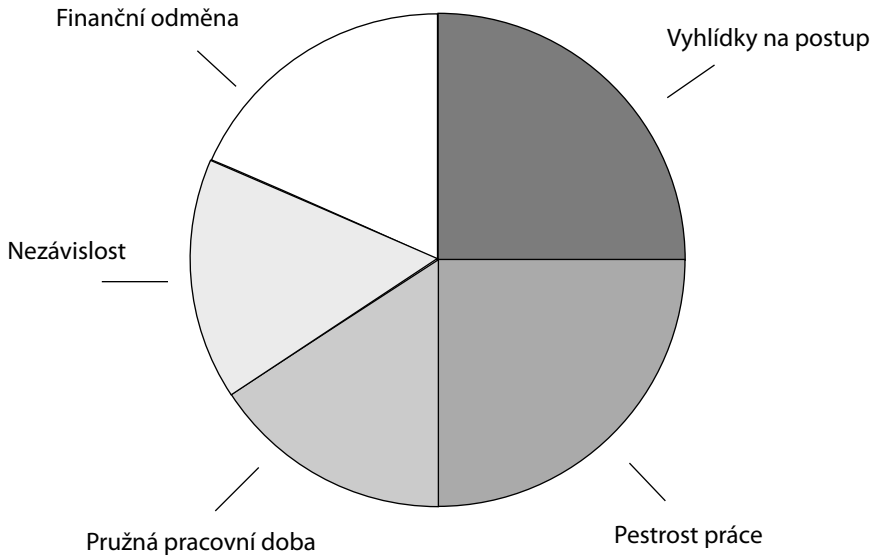
.....

Nechtěl bych být..., protože

.....

3.4.3 Pracovní materiál: Mé ideální pracovní prostředí

Příklad koláčového grafu priorit





3.4.4 Pracovní materiál: Pan prezident hledá bodyguarda

ÚKOLY:

Skupina 1

Pan prezident hledá bodyguarda. Hlásit se mohou jen ti nejlepší!

Nakreslete na plakát ideální tělesnou stráž (ženu nebo muže) a запиšte vlastnosti, které bodyguard potřebuje ke správnému vykonávání své práce.

Skupina 2

Hlásíte se (jako skupina) na práci bodyguarda – Opravdu chcete tuto práci získat!

O místo žádáte s vaším obrázkem (nakresleným na plakátu) a zapsanými vlastnostmi, které ukazují: „Pro tuto práci se dokonale hodím!“

Skupina 3

Modelingová agentura hledá modela/modelku pro módní přehlídku světoznámého návrháře. Skvělý odrazový můstek ke kariéře v modelingu!

Tým agentury namaluje, jak si svou modelku nebo modela představuje a jaké vlastnosti musí mít.

Skupina 4

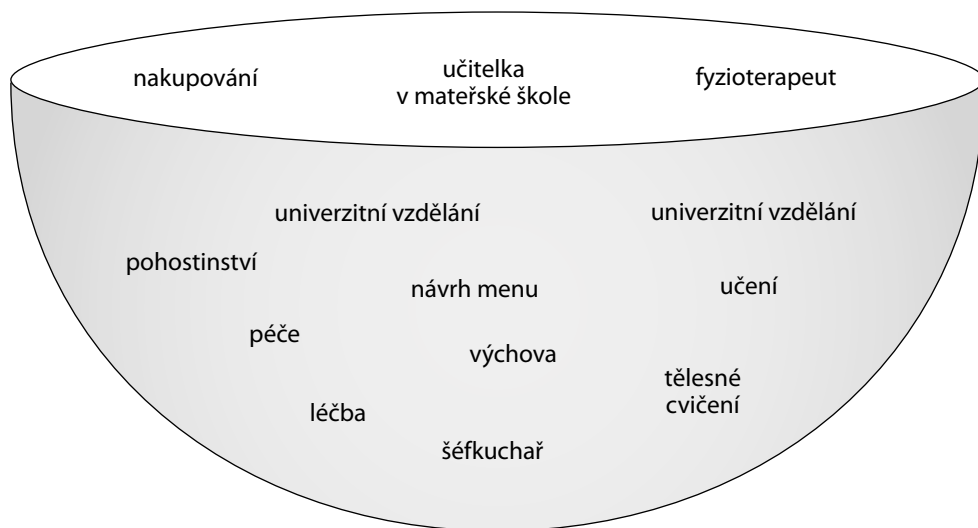
Chcete (jako skupina) udělat kariéru v modelingu.

O místo žádáte s vaším obrázkem (nakresleným na plakátu) a zapsanými vlastnostmi, které ukazují: Jsem nejlepší model či modelka, jakého/jakou můžete sehnat!

3.4.5 Pracovní materiál: Salát povolání – Poznávání profesních oblastí

PŘÍKLAD:

Učitelka v mateřské škole	Šéfkuchař	Fyzioterapeut
učitelské vzdělání	vyučení	univerzitní vzdělání
péče	nakupování	tělesné cvičení
učení	návrh menu	fyzioterapie
výchova	pohostinství	léčba



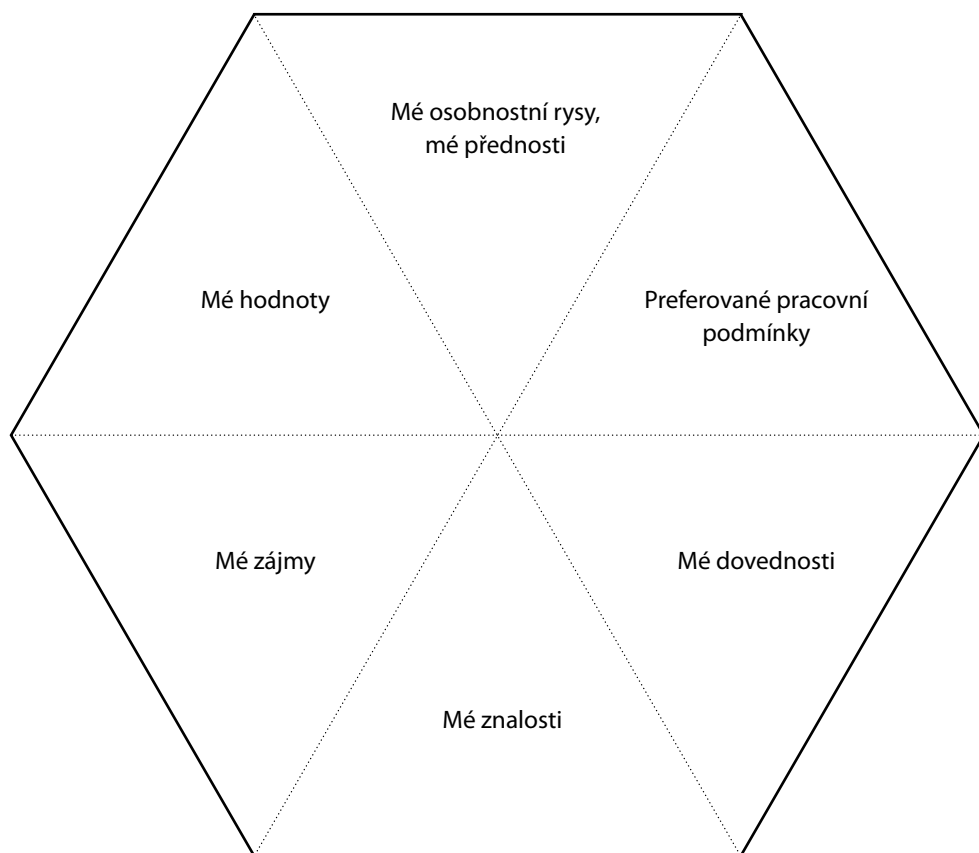


3.5 Pracovní materiál pro část 1.5 Analýza potenciálu

3.5.1 Pracovní materiál: Síto volby povolání – Druhá úroveň: Oblasti schopností – Jaké jsou mé dovednosti?

Fyzické schopnosti	Duševní schopnosti	Sociální schopnosti	Psychické schopnost
tělesný stav	koncentrace	schopnost navázat kontakt	trpělivost
zdraví	přesnost	týmový duch	vytrvalost
manuální zručnost a obratnost	kreativita	adaptace a schopnost integrace	rozvážnost
obratnost paží	reakce	organizační talent	samostatnost
schopnost práce ve výškách	matematický talent	otevřenost	pořádkumilovnost
odolnost kůže	porozumění pokynům	empatie	čistota
hbitost	prostorová představivost	schopnost zvládat konflikty	přesnost
zdravé nohy	technické nadání		dobré vystupování
ostrost zraku	fantazie – vynalézavost		sebevědomí
sluch	inovační schopnost		spolehlivost
čich	paměť na slova a čísla		píle
hmat	paměť na tvary a obličeje		dochvilnost
			odhodlání
			vyrovnanost
			flexibilita
			nadšení

3.5.2 Pracovní materiál: Mé portfolio



3.5.3 Pracovní materiál: Mé vzdělávací zkušenosti

Příloha 1: Soupis formálních a neformálních vzdělávacích zkušeností

Datum začátek konec	Délka	Název	Podrobnosti: počáteční vzdělávání, celoživotní vzdělávání, workshopy v kontextu mimopracovních činností, samovzdělávání atd.	Místo a poskytovatel vzdělávání	Nejdůležitější oblasti kompetencí a znalostí	Hodnocení



Příloha 2: Analýza vzdělávacích zkušeností

POPIS ZÍSKANÝCH ZNALOSTÍ A KOMPETENCÍ

Ve sloupci „Nejdůležitější oblasti kompetencí a znalostí“ se uvádějí pouze odpovídající oblasti kompetencí a znalostí. Zde byste měl/a dát podrobnější odpovědi na otázku „Co jsem se naučil/a v dané oblasti kompetencí a znalostí?“ Pokud máte ještě k dispozici program kurzu (v případě formálně schváleného vzdělávání), mohl by vám v odpovědi na tuto otázku pomoci.

PRŮBĚH VZDĚLÁVACÍCH ZKUŠENOSTÍ

- Jaká byla délka a obsah příslušných vzdělávacích zkušeností?
- Jak byl organizován časový průběh kurzu, jak probíhala cvičení, praktická práce, odborné praxe v podnicích apod.?

HODNOCENÍ VZDĚLÁVACÍCH ZKUŠENOSTÍ A VÝSLEDKY

- Jaké úkoly jste musel/a plnit?
- Jak a kým byly vzdělávací zkušenosti hodnoceny?

PŘÍLEŽITOST VZDĚLÁVACÍ ZKUŠENOSTI VYUŽÍT/UPLATNIT V POZDĚJŠÍ DOBĚ

- Měl/a jste už příležitost uplatnit to, co jste se naučil/a při práci a mimopracovních aktivitách? Pokud ano, o jaké příležitosti se jednalo?
- Měl/a jste už příležitost, aby tyto vaše vzdělávacích zkušeností byly uznány?
- Jaké byste měl/a osobní připomínky k uvedenému vzdělávání a z něj vyplývajícím zkušenostem?

DOKUMENTY:

Jaké máte doklady o vzdělávacích zkušenostech?

- úřední dokumenty jako například diplomy, osvědčení, potvrzení apod.
- dokumentace vykonané práce: domácí práce, plánované a realizované projekty, přednášky atd.



3.5.4 Pracovní materiál: Analýza potenciálu: „Jaké talenty ve mně dřímou?“

analyzovat
bádat / bavit
cestovat / cítit / cvičit
čekat / číst
dávat do pořádku / dedukovat definovat
dělit / diagnostikovat diskutovat / dodávat
sílu / dohlížet dokončovat / doporučovat
dosáhnout / dostát
editovat
financovat / formulovat / fotografovat
hrát / hrát na hudební nástroj
chápat / chránit
identifikovat / ilustrovat / improvizovat
informovat / integrovat
kategorizovat / komunikovat kontaktovat
kontrolovat / koordinovat / koučovat
kreslit / kritizovat
léčit
malovat / manipulovat / mít odpovědnost
mluvit / monitorovat motivovat
nabízet / nalézat / napravovat / navrhopvat
objevovat / obnovovat / odhadnout
odpovídat / opravovat / organizovat
ovládat / ovlivňovat / oznamovat
pěstovat / plánovat / podniknout
podporovat / pochopit / pomáhat
popisovat / poradit / posilovat
poslouchat / potkávat / používat
pozorovat / prezentovat / prodávat
produkovat programovat / pronajímat
propagovat / provozovat / předat
předpovídat představovat / předvídat
přehrávat / překládat / přesvědčovat
převyprávět / převzít / připojit / připravovat
psát
rehabilitovat / renovovat / riskovat
rozhodovat / rozpoznávat / rozpustit
rozšiřovat / rozvíjet / růst
řešit / řídit
sdílet / seřizovat / sestavovat
shrnout / shromažďovat / sjednocovat
skládat / sladit / sloužit / snížit
spojovat / starat se / stavět / stimulovat
svolávat / systematizovat
šít / školit
tančit / testovat / tisknout / trénovat
třídít / tvarovat
učít / udržovat / ukazovat / uplatňovat
upomínat / upravit / určovat / uspořádat
uvádět
vařit / vážit / verbalizovat
vést interview / vést / vítat
vizualizovat / vyhánět / vyhrávat
vyjadřovat / vyjednávat / vykopat
vylepšovat vynalézat / vypočítat
vypomáhat vypracovat / vyprávět
vyptávat se / vyrábět / vystavovat
vysvětlovat / vytvářet / vyzývat / vzdělávat
zásobovat / zdobit / zdůrazňovat zhodnotit
získat / zjišťovat / zkoumat / zlepšovat
zpívat / zpovídat / zpracovávat / zveřejňovat
zvládnout / zvyšovat

PŘÍKLAD:

Dovednost: „vést ostatní“ (jiná označení této činnosti: *řídít, organizovat ostatní, zajišťovat provoz, motivovat, radit*). Tuto dovednost bych mohl/a využít takto: (Uvedte pouze ty činnosti, které pro vás připadají v úvahu.)

- mít na starosti novou knihovnu,
- vybírat peníze na dobrou věc,
- vést církevní skupinu k výběru peněz na nové varhany,
- radit mladým lidem s volbou povolání,
- organizovat fotbalový tým atd.

Dovednosti lze rozdělit do čtyř oblastí: lidé, stroje, data a nápady. S těmito kategoriemi jsou spojeny konkrétní činnosti. Například:

- *Lidé*: přijímat pokyny, pomáhat, sloužit, mluvit, dávat tipy, bavit, přesvědčovat, starat se, učit, vyjednávat, trénovat.
- *Nástroje (stroje, materiál)*: vybalit, dodat materiál, provozovat, seřídít, uvést do provozu, vyladit, udržovat, postavit, pracovat.
- *Čísla (data)*: kopírovat, porovnávat, vypočítat, shromažďovat, analyzovat, koordinovat, propojovat.
- *Nápady (v abstraktním smyslu, i uměleckém)*: vymyslet, vynalézt, rozvíjet, plánovat, připravit návrh, být tvůrčí, být umělecký, hrát na hudební nástroj, hrát, malovat, tančit atd.

Účastníci seřadí své dovednosti podle kategorií.

S pomocí školitele pak přemýšlejí, v jakých povoláních jsou tyto dovednosti a kompetence vyžadovány.



3.5.5 Pracovní materiál: Týdenní plán

Tabulka – týdenní plán

	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18	18-20	20-22	22-24
Po												
Út												
St												
Čt												
Pá												
So												
Ne												

Tabulka, časová analýza:

Role	Podíl /procento času	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70-100%
matka								
dcera								
partnerka								
výdělečně činná osoba								
spotřebitelka								
občanka								
přítelkyně								
sportovkyně								
studentka/žákyně								
žena v domácnosti								
jiné: _____								
jiné: _____								

Hodnocení podle počtu hvězdiček:

*	**	***	****	*****
nespokojen/a	částečně spokojen/a	spokojen/a	velmi spokojen/a	výjimečně spokojen/a



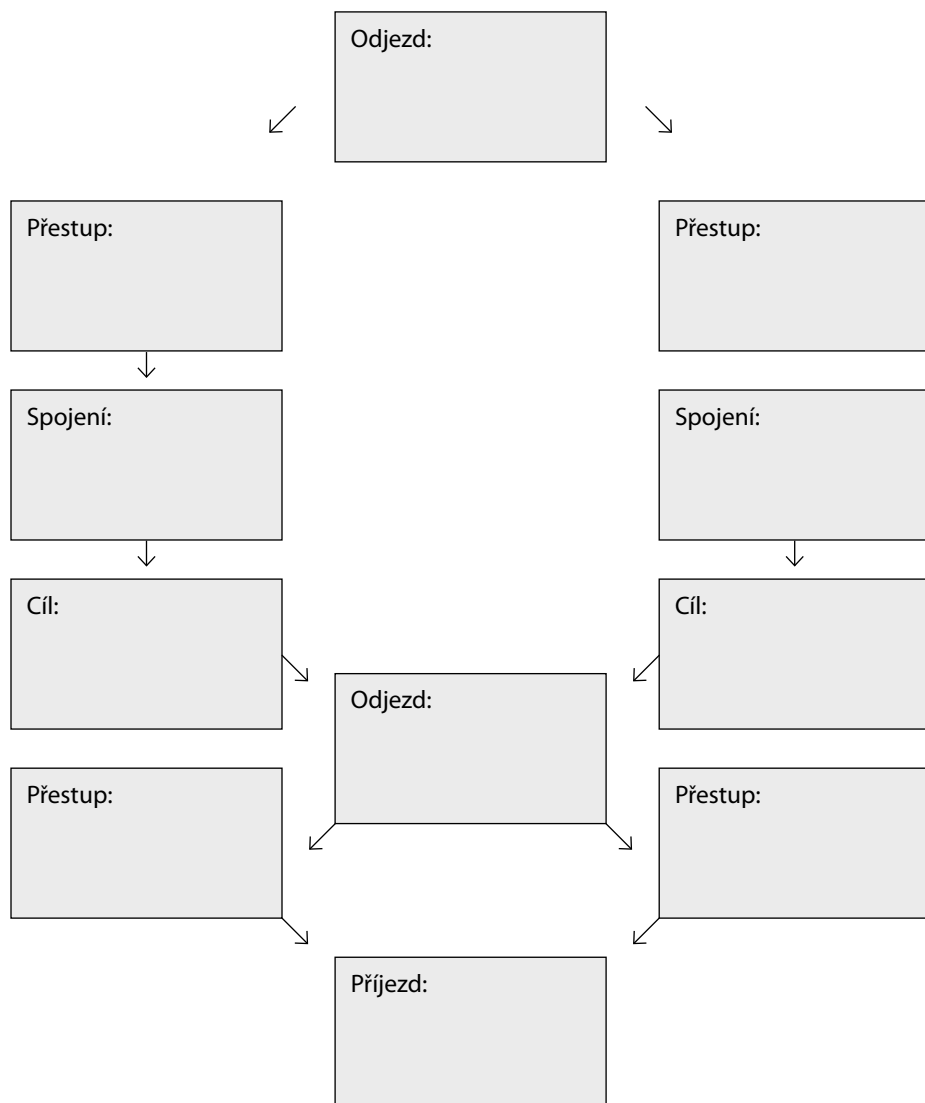
3.6 Pracovní materiál pro část 1.6 Možnosti vzdělání a volby povolání

3.6.1 Pracovní materiál: 1.6.1 Síto volby povolání – Třetí úroveň: Pracovní podmínky – Kdy, kde a s čím bych chtěl/a pracovat?

Síto volby povolání – Třetí úroveň: Pracovní podmínky

Kdy	Kde	S čím
ve dne	kancelář	lidé
v noci	závod	sport
částečný úvazek	dílna	rostliny
směny	učebna	data
podle svého časového plánu	hotel	texty
pružná pracovní doba	restaurace	chemikálie
system střídání služeb	venku	dřevo
	staveniště	kov
	zahrady a parky	nástroje
	ulice	hudba
	letišťe	počítač
	nádraží	papír
	nemocnice	keramika
	obchod	sklo
		kůže
		hlína
		půda
		kámen
		stroje
		plast
		vozidla
		elektronika
		jemné nástroje

3.6.2 Pracovní materiál: Cestovní mapa k povolání





3.6.3 Pracovní materiál: Pro a proti

Otázka ano/ne:

.....

.....

.....

Pro	Proti
výhody	výhody
nevýhody	nevýhody
krátkodobé důsledky	krátkodobé důsledky
dlouhodobé důsledky	dlouhodobé důsledky

3.6.4 Pracovní materiál: Genderově podmíněné priority?

V mé budoucí práci je pro mě důležité:	osobní rozhodnutí	skupinové rozhodnutí
vydělat hodně peněz		
při práci se neušpinit		
mít zajímavé úkoly		
mít pravidelnou pracovní dobu		
mít dobré pracovní vyhlídky		
mít pracovní jistotu		
mít dobré vzdělání		
vyšoké ocenění mého povolání ostatními		
cestovat po světě		
pracovat s lidmi		
mít sympatické kolegy		
pracovat samostatně		
mít hodně času na osobní život		
zvládnout sám zajistit rodinu		
využívat při práci svých dovedností		
pracovat hodně na počítači		
mít čas a peníze pro další vzdělávání		
mít smysluplnou pracovní náplň		



3.6.5 Pracovní materiál: Má profesní identita

MODEL PĚTI PILÍŘŮ IDENTITY VYPRACOVAL HILARION G. PETZOLD (1993):

Identita (lat.: identitas = totožnost) je chápána jako jedinečnost bytosti, zejména lidské.

Identita je jedinečná osobnostní struktura lidské bytosti, která se zabývá otázkami „kdo jsem já“, „s kým si vytvářím vztah“, „kdo si vytváří vztah ke mně“, „jak se mohu definovat“ a „co ze mě dělá to, čím jsem“. Identita je celoživotní proces a projevuje se ve vzhledu, mimice, gestech, řeči, fyzických přednostech a nedostatcích a samozřejmě v obrazu sebe sama/sebehodnocení, pocitu ze sebe sama a víře ve vlastní osobu.

Rovněž je důležité si uvědomit, že identita se v průběhu života vyvíjí a mění (vývoj identity, krize identity). V průběhu tohoto procesu se neustále vyhodnocují poznatky ze sebe samého (identifikace = „Jak vidím sám sebe?“) i z okolního prostředí (identifikace = „Jak mě vidí ostatní?“), a tyto poznatky se buď přijímají, nebo odmítají.

Identita je tudíž pojem, který trvá v čase, ale zároveň se v průběhu celého života neustále vyvíjí a mění.

MODEL PĚTI PILÍŘŮ IDENTITY PODLE H. G. PETZOLDA:

- tělesný/fyzický stav,
- sociální síť/sociální vztahy,
- práce a výkon,
- materiální zabezpečení,
- hodnoty.

Tyto pilíře vytvářejí, podporují a nesou (nebo také nikoli) identitu člověka.

V RÁMCI POVOLÁNÍ NEBO VOLBY POVOLÁNÍ LZE TĚCHTO PĚT PILÍŘŮ VYKLÁDAT NÁSLEDOVNĚ:

První pilíř zahrnuje vše, co má co do činění s tělem a myslí (např. zdraví, výkon, vzhled, sebeúcta). Povolání může být tedy vybráno nebo odmítnuto, protože se pracovní podmínky zdají příjemné nebo nepříjemné, protože v něm je nebo není důležitý vnější vzhled atd.

Druhý pilíř zahrnuje sociální vazby, vztahy a síť. Povolání může být zajímavé nebo nezajímavé, protože například splňuje nebo nespĺňuje potřeby tohoto pilíře nebo protože ho přijímá či nepřijímá rodina a/nebo přátelé atd.

Třetí pilíř zahrnuje práci nebo výkon (např. uspokojení z práce, úspěch, očekávání výkonu, aktivitu atd.). Povolání může vypadat zajímavě nebo nezajímavě na základě činnosti jako takové; může být považováno za příliš náročné nebo naopak za nedostatečně náročné; může nebo nemusí slibovat příležitosti k povýšení a úspěchu.

Čtvrtý pilíř zahrnuje materiální zabezpečení (např. příjem, majetek, peníze, jídlo, oblečení, životní potřeby, postavení atd.), ale také ekologické hledisko (např. místo bydliště, kulturní

zázemí). Povolání může být vybráno nebo odmítnuto, protože tyto jistoty nabízí či nenabízí.

Pátý pilíř zahrnuje osobní hodnoty, normy a vize (např. morálka, etika, náboženství, láska, ná- děje, tradice, víra, otázky ohledně smyslu života). Rozhodování o volbě povolání může probíhat i na tomto pozadí v závislosti na tom, jak důležitý je pro jedince tento pilíř v profesním kontextu (např. moci pomáhat ostatním, zapojit se do „smysluplné“ činnosti, vykonávat práci, která je v souladu s mým morálním stanoviskem, atd.).

PŘÍKLAD:

Povolání lékaře se může zdát zajímavé/může být zvoleno především proto, že...

... nejdůležitější je snaha pomáhat druhým (pátý pilíř).

... moje matka/otec mě podporují ve volbě lékařské profese (druhý pilíř).

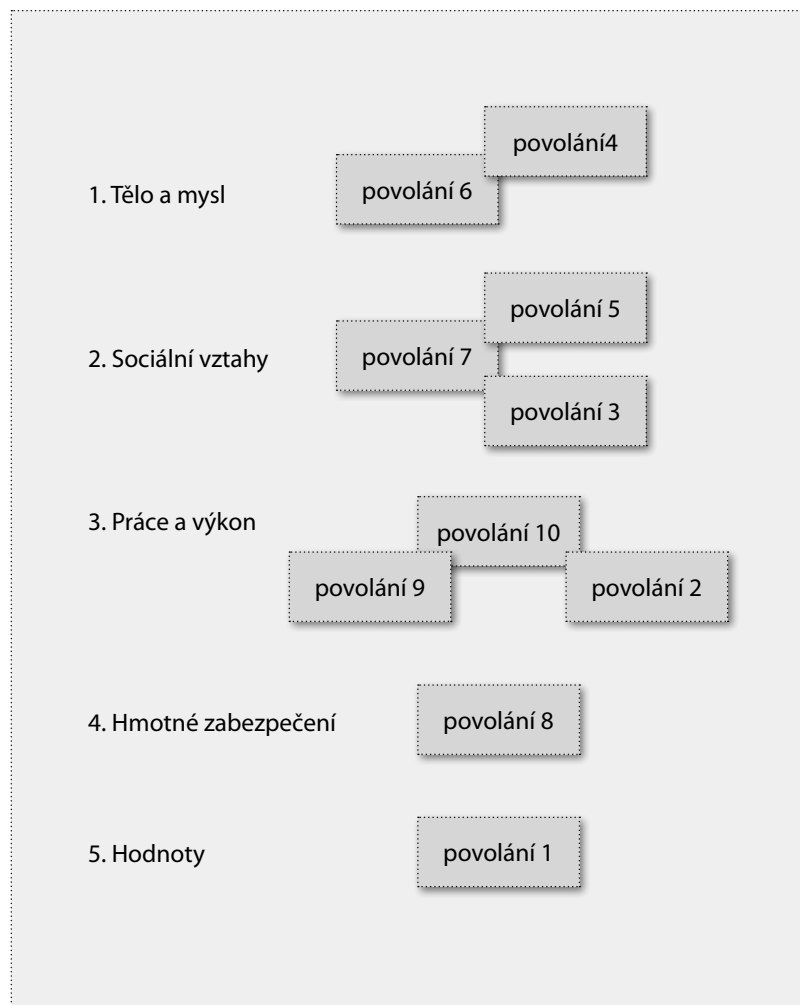
... nejdůležitější je postavení a hmotné zabezpečení (čtvrtý pilíř).

... činnost sama o sobě se zdá být atraktivní (třetí pilíř).

atd.



Vzor pro plakát:



3.6.6 Pracovní materiál: Hledání práce jako projekt

Zkuste se na hledání práce podívat jako na projekt. Sbírejte důležité informace na základě následujících otázek a naplánujte první kroky k realizaci projektu.

- Popište projekt (důvod, cíle apod.).
- Jaké jsou argumenty pro realizaci projektu? Jaké příležitosti z něj mohou vyplynout?
- Jaké jsou argumenty proti realizaci projektu? S jakými překážkami se mohou setkat? Co je k realizaci ještě potřeba, co ještě chybí?
- Co musím pro realizaci projektu udělat?
- Kdo by mě mohl při realizaci projektu podpořit?
- Jaké jsou první kroky projektu?

1. krok:

2. krok:

3. krok:

4. krok:

Mé kompetence pro tento projekt

Znalosti	Dovednosti	Osobní vlastnosti



3.7 Pracovní materiál pro část 1.7 Rozvoj sociálních dovedností

3.7.1 Pracovní materiál: Umění dobře naslouchat

KONVERZAČNÍ TÉMATA

- Řekněte svému partnerovi ve dvojici, co jste dělal/a minulý víkend.
- Řekněte svému partnerovi ve dvojici o svých koníčcích a zálibách.
- Řekněte svému partnerovi ve dvojici, co jste si vždy přál/a dělat (přání, sny).
- Řekněte svému partnerovi ve dvojici, co byste si přál/a dělat v den svých narozenin (nebo co jste dělal/a o svých posledních narozeninách).
- Řekněte svému partnerovi ve dvojici, co vás nedávno rozčílilo.
- Řekněte svému partnerovi ve dvojici, co vás nedávno potěšilo.

DOBŘÉ A ŠPATNÉ NASLOUCHÁNÍ

Špatné naslouchání

- Souhlasit se svým partnerem ve dvojici, ale dívat se jinam a myslet na něco jiného.
- Místo naslouchání neustále mluvit o svých vlastních podobných zkušenostech.
- Dávat rady nebo měnit téma.

Dobré naslouchání

- Věnovat mluvčímu pozornost, dívat se na něj, udržovat oční kontakt, dávat najevo, že poslouchám (přikyvováním, „ano“, souhlasným „hm“).
- Ukazovat zájem kladením otázek jako například: „Co se stalo potom?“, „Jaké byly vaše pocity?“, „Jak vám přitom bylo?“.



3.7.2 Pracovní materiál: Tříminutový odborný projev

1. Naslouchání místo „zdůvodňování a dokazování“
.....
2. Spravedlnost (upřímnost) v poskytování zpětné vazby místo „shazování“ nebo soucítění
.....
3. Subjektivita místo obecných, kritických připomínek
.....
4. Popisy místo psychologických rozborů
.....

3.7.3 Pracovní materiál: Cvičení v hodnocení ostatních

1. Představte si, že stojíte před členy velké společnosti, která má různá volná pracovní místa v různých oblastech. Komise chce získat představu o dovednostech daného žadatele v oblastech, ve kterých by jej mohla zaměstnat, a proto vás požádá o popsání vašich silných a slabých stránek. Máte pět minut. Komise může klást otázky.

Hodnotící kritéria:

Účastník dobře využívá přiděleného času.	Účastník umí přesvědčit ostatní.
Účastník přesvědčivě argumentuje.	Účastník se drží svého cíle.
Účastník je výmluvný.	Účastník uvažuje o důsledcích svého chování.
Účastník umí reagovat na ostatní.	

2. Jste zaměstnání u stavební firmy. Kvůli vašemu původu kolegové neustále vtipkují o vaší osobě, vašem chování, ale také o typickém chování ve vaší rodné zemi. Tyto vtipy vás obtěžují. Váš protějšek je jedním z největších vtipálků. O přestávce se začnete bavit. Udělá opět vtip – jak zareagujete? Školitel převezme roli vtipálka.

Hodnotící kritéria:

Účastník se drží faktů a nemluví agresivně.	Účastník řeší konflikty.
Účastník navazuje na náměty svého komunikačního partnera.	Účastník je otevřený jiným názorům.
Účastník mluví o svých vlastních záměrech a pocitech.	Účastník nabízí konstruktivní kritiku.
Účastník bere v úvahu pocity a zájmy ostatních.	Účastník se prosazuje.
Účastník naslouchá a svého partnera nepřerušuje.	Účastník překonává odpor.
	Účastník vyjadřuje své stanovisko.
	Účastník se dokáže vyrovnat s překážkami.

3. Pracujete v pečovatelském domě jako ošetřovatel nebo ošetřovatelka. Svou práci vykonáváte svědomitě. Pacientka naznačuje, že s vaší prací není spokojena. Opravdu nevíte, co byste ještě mohl/a udělat jinak. Nyní přichází na řadu rozhovor s příbuzným pacientky, který na vás přímo zaútočí a řekne, že nesouhlasí s tím, aby se o jeho matku staral cizinec (cizinka). Školitel převezme v pracovním pohovoru roli xenofobního příbuzného.

Hodnotící kritéria jsou stejná jako ve druhé situaci.

4. Pracujete jako číšník či servírka v pohostinství. Jeden nepříjemný zákazník mluví nezřetelně a je těžké mu porozumět. Přesto jste si jistý/á, že jste si jeho objednávku zapsal/a správně. Teď si stěžuje.

Školitel převezme roli zákazníka.



3.8 Pracovní materiál pro část 1.8 Praktické školení

3.8.1 Pracovní materiál: Návštěvy podniků

PRAVIDLA CHOVÁNÍ PŘI NÁVŠTĚVĚ PODNIKU

Návštěvu podniku organizuje:

.....
.....
.....

Po dobu trvání návštěvy má odpovědnost paní/pan:

.....

Jeho/její pokyny je nutno dodržovat.

Po návštěvě skupina opouští společně podnik a vrací se zpět do zařízení, kde probíhají kurzy,
nebo do

VEZMĚTE PROSÍM NA VĚDOMÍ:

V tomto podniku jsme hosty!

Naše přítomnost by neměla narušit provoz.

Očekává se, že budeme zdvořilí a že se budeme chovat slušně.

Dávejte pozor na nebezpečných místech! Buďte opatrní!

Zdroj: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, str. 169 (překlad J. Haydn).

INTERVIEW S VYUČUJÍCÍM UČNĚ (UČNICE)

INTERVIEW S UČNĚM (UČNICÍ)

Jméno:

Třída/skupina:

1. Jaký je přesný název vašeho učení/povolání?

.....
.....

2. Jak dlouho vyučení trvá?

.....
.....

3. Jaké se požaduje školní vzdělání?

.....
.....

4. Které školní předměty (známky) jsou zvláště důležité?

.....
.....

5. Čemu musím ve své žádosti věnovat zvláštní pozornost?

.....
.....

6. Kdy se musím přihlásit?

.....
.....

7. Jak dlouho už pracujete na tomto místě nebo jak dlouho už jste v učení?

.....
.....

8. Rozhodl/a byste se pro toto povolání/učení znovu?

.....
.....



9. Pokud ano, proč?

.....

.....

10. Pokud ne, proč?

.....

.....

11. Očekával/a jste, že toto povolání/učení bude jiné?

.....

.....

12. Potřebujete k vyučení nějaké zvláštní dovednosti a/nebo fyzické schopnosti? Pokud ano, uveďte prosím jaké.

.....

.....

13. Jaké jsou v tomto povolání/učení typické činnosti?

.....

.....

14. Co je pro vás v tomto povolání/učení zvláště obtížné a vyčerpávající?

.....

.....

15. Jaké výhody a/nebo nevýhody toto povolání/učení má?

.....

.....

16. Co se vám na tomto povolání/učení líbí nejvíce?

.....

.....

17. Jak vypadá typický pracovní den (např. pracovní doba, přestávky, pravidelné činnosti, hlavní místo výkonu práce)?

.....

.....

Děkuji vám za zajímavý rozhovor!

3.8.2 Pracovní materiál: Příprava a následné sledování pracovní stáže

Pokyny pro koláž
Vytvořte koláž v souladu s těmito pokyny.

Přesný název povolání	Délka odborného vzdělání
Požadované školní vzdělání	Typické činnosti
Požadované dovednosti/osobní požadavky	Fyzické požadavky
Výhody povolání	Nevýhody povolání
Hlavní pracoviště	Název a adresa podniku (v případě potřeby kontaktní osoba/pracovní zařízení)



PRŮZKUM – PRACOVNÍ STÁŽ

Provedte průzkum svého pracovního místa v podniku, ve kterém pracujete.

Důkladné seznámení s pracovním místem je velmi důležité. Připravili jsme vám proto otázky, které můžete položit svému nadřízenému nebo kolegům v práci.

Povolání:

.....

Profesní oblast:

.....

Podnik:

.....

1. Požadavky:

— a) Jaké je požadováno školní vysvědčení?

.....

— b) Které školní předměty jsou zvláště důležité?

.....

— c) Jaké pracovní chování se vyžaduje?

.....

— d) Provádí podnik test schopností?

.....

2. Odborné vzdělání pro určité povolání:

— a) Kolik učňů podnik každý rok zaměstnává?

.....

— b) Jak dlouho trvá vyučení?

.....

— c) Kde se nachází odborná škola?

.....

— d) Přípravuje podnik učně na zkoušku?

.....

— e) Kolik hodin učňové pracují, jak dlouhé jsou přestávky a kolik mají volna?

.....

— f) Jaký je plat učně v různých letech během učení?

.....

3. Požadavky (zaškrtněte prosím odpovídající možnost):

Fyzická síla	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Manuální zručnost a obratnost	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Dlouhodobé stání	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Práce v podřepu/předklonu	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Dobry zrak	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Dobry sluch	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Dobry čich	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Dobry vkus	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Dobry hmat	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Práce venku za každého počasí	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Práce před obrazovkou	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Komunikační dovednosti	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Schopnost spolupráce	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Empatie	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Trpělivost	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Dobré počítačové znalosti	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne
Jazykové dovednosti	<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> středně	<input type="checkbox"/> ne



4. Napište prosím, zda učni pracují s lidmi, stroji nebo nástroji:

.....

.....

5. S jakými lidmi, s jakými typy strojů nebo nástrojů pracují?

.....

.....

Zdroj: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, str. 181 (překlad J. Haydn).

3.8.3 Pracovní materiál: Jednodenní pracovní stáž

Název podniku:

.....

Od–do:

.....

Činnosti (Co jsem dělal/a?):

.....

Materiál (S čím jsem pracoval/a?):

.....

Co se mi moc nelíbilo:

.....

Co se mi líbilo:

.....

Co pro mě bylo nové:

.....



3.9 Pracovní materiál pro část 1.9 Hledání práce

3.9.1 Pracovní materiál: Motivační dopis

Jméno a příjmení

Adresa

Tel: (uchazeč)

Podnik

Pan/Paní

Adresa

Datum

Vážená paní/vážený pane

(Věc: referenční číslo, funkce)

VY

Vyjádřete svůj zájem o podnik/inzerovanou pozici.

JÁ

Uveďte své nejdůležitější dovednosti a vysvětlete, proč vyhovují požadavkům podniku/pozice a čím byste mohl/a podniku/pozici prospět. Vyzdvihněte svou osobnost. Zaměřte se na podobnosti.

MY

Zdůrazněte výhody společné spolupráce. Zmiňte možnost pracovního pohovoru.

Se srdečným pozdravem

Podpis

3.9.2 Pracovní materiál: Co neříkat v procesu žádosti o místo

CHYBY V ŽÁDOSTI O MÍSTO:

Následujících chyb v žádosti o místo se skutečně dopustili absolventi univerzity, kteří jsou často přesvědčeni, že jejich postupy při předkládání žádosti o místo jsou dokonalé:

- Pošlu svůj životopis do podniku e-mailem bez motivačního dopisu (pouze stručný e-mail, ve kterém uvedu, že mám zájem pracovat pro daný podnik).
- Napíšu motivační dopis, ale jako oslovení použiji neformální způsob „Dobrý den paní/pane ...“.
- Pošlu e-mail do podniku s dotazem, jestli má cenu ucházet se o místo a jestli je možný osobní rozhovor. Když dostanu odpověď, že žádost o místo mohu poslat kdykoli a že pozvání k pohovoru závisí na obsahu žádosti, už se podniku znovu neozvu.
- V motivačním dopisu napíšu, že podnik považuji za ideálního zaměstnavatele, ale zapomenou napsat, proč bych měl/a být ideálním zaměstnancem pro tuto společnost já.
- Před pohovorem si neověřím, jaké služby/výrobky podnik nabízí (toto je nezbytná součást domácí přípravy), a ptám se na ně až při pohovoru.
- Rozešlu 100 „standardních“ žádostí o místo a překvapí mě, že nedostanu žádnou odpověď. (Po takovém neúspěchu jsou uchazeči často přesvědčeni, že je nikdo nechce a že nejsou na pracovním trhu práce vůbec potřeba atd.).
- Při pracovním pohovoru si řeknu o nezvykle vysoký plat, aniž bych si nejprve zjistil, co je v daném odvětví obvyklé. (I kdybych souhlasil/a s nižším platem, zaměstnavatel mě stejně nezaměstná, protože si bude myslet, že bych nebyl/a s platem spokojen/a a že bych zůstal/a jen do té doby, než najdu lepší/výhodnější pracovní nabídku.)
- Když se personální manažer zeptá, jaké jsou mé slabé stránky, odpovím: „Slabé stránky, jaké slabé stránky, mě napadají jen silné stránky.“ (Každý člověk má nějaké nedostatky, a i když je nechci všechny prozradit, měl/a bych být na tuto otázku připraven/a a prokázat v odpovědi schopnost sebekritiky.)
- Po pracovním pohovoru požadují úhradu cestovního, ačkoli to nebylo předem dohodnuto. (Udělám tím na zaměstnavatele špatný dojem a nemám tedy velkou šanci získat v podniku nějaké místo ani v budoucnu.)



3.9.3 Pracovní materiál: Zamítnutí žádosti – Co můžete udělat!

Příčiny zamítnutí	Co mohu udělat?
Formální chyby: Nesprávná forma dokumentů žádosti o místo.	
Nedostatek kvalifikačních předpokladů: Tato práce nebo povolání vyžaduje dovednosti a znalosti, které (zatím) nemáte.	
Mezery v profesní kariéře: Ve vašem životopisu jsou mezery v profesní kariéře: Neuvedl/a jste, co jste v té době dělal/a.	
Nedostatek odborných zkušeností: V tomto povolání máte malou praxi, nebo jste předtím dělal/a něco jiného.	
Špatné známky: Známky na vašem vysvědčení nejsou moc dobré, zvláště u předmětů, které jsou pro dané odborné vzdělávání nebo danou profesi důležité.	

Příčiny zamítnutí	Co mohu udělat?
Formální chyby: Nesprávná forma dokumentů žádosti o místo.	Poradte se s ostatními; lidé ve svých vlastních dokumentech často nevidí ty nejzákladnější chyby, nebo se jim líbí něco, co se ostatním vůbec nelíbí.
Nedostatek kvalifikačních předpokladů: Tato práce nebo povolání vyžaduje dovednosti a znalosti, které (zatím) nemáte.	Všímejte si, co se u dané práce vyžaduje. Pokud požadavky nesplňujete, ukažte, jakým způsobem chcete své nedostatky kompenzovat.
Mezery v profesní kariéře: Ve vašem životopisu jsou mezery v profesní kariéře: Neuvedl/a jste, co jste v té době dělal/a.	Pokuste se jasně vysvětlit, proč máte ve své profesní kariéře mezery, a co jste v té době dělal/a.
Nedostatek odborných zkušeností: V tomto povolání máte malou praxi, nebo jste předtím dělal/a něco jiného.	Uvedte stáže a brigády, abyste ukázal/a, že máte praktické zkušenosti.
Špatné známky: Známky na vašem vysvědčení nejsou moc dobré, zvláště u předmětů, které jsou pro dané odborné vzdělávání nebo danou profesi důležité.	Ukažte, že jste i přesto vhodným kandidátem a dále se vzděláváte.

Zdroj: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): *Mutig sein, selbst aktiv werden. Material* (překlad J. Haydn).

3.9.5 Pracovní materiál: Hledání práce

Pracovní inzerát – kontrolní seznam

PODNIK

Vaše poznámky

Odvětví?

Výrobní program?

Pověst?

Velikost/pozice na trhu?

Národní/mezinárodní?

Perspektivy?

Sídlo/dopravní spojení?

ÚKOLY

Popis práce?

Příležitosti k rozvoji?

Práce v kanceláři, mimo kancelář
či kombinace obojího?

KVALIFIKACE

Školní vzdělání?

Zvláštní znalosti (např. jazyky)?

Dovednosti

(např. navazování společenských kontaktů)?

Mobilita?

Věk?

Řidičský průkaz?

Pracovní nabídka

Délka odborného školení?

Cílené zapracování?

Zaměstnanecké benefity?

Možnost zaměstnání po ukončení vzdělávání?

ŽÁDOST O PRACOVNÍ MÍSTO

Typ žádosti o pracovní místo
/požadované dokumenty?

Telefonické navázání kontaktu?



Novinový pracovní inzerát (ze dne):

v:

Zde vložit inzerát:

3.9.6 Pracovní materiál: Příprava na pracovní pohovor

BRAINSTORMING

Brainstorming je kreativní technika. Spontánním vyjádřením myšlenek bez nepříznivé kritiky se vytvoří a nashromáždí velké množství názorů na daný problém. Při brainstormingu ve skupině (s asi pěti až devíti osobami) se mohou účastníci svými příspěvky vzájemně povzbuzovat v kombinování různých myšlenek, takže dochází k synergickému efektu s více výsledky.

Pravidla brainstormingu jsou následující:

- Kritika je zakázána.
- Každý nápad je vítán. Čím vynalézavější, tím lepší.
- Každý účastník by měl navrhnout co nejvíce nápadů.
- Každý účastník smí přebírat nápady druhých a dále je rozvíjet.

Možné otázky pracovního pohovoru (výběr)

Vypracovala Julia Zdrahal-Urbanek pro řadu seminářů o tom, jak se úspěšně ucházet o práci („Erfolgreich bewerben“), Verband Wiener Volksbildung, 2003:

- Proč se ucházíte o práci v naší společnosti?
- Co vás v pracovním inzerátu oslovilo?
- Co vás na této práci nejvíce zajímá?
- Máte již konkrétní představu o tom, jaké činnosti byste mohl/a v našem podniku vykonávat?
- Co už o našem podniku víte?
- Jak jste o našem podniku dozvěděli?
- Znáte naše konkurenty?
- Řekněte nám něco o sobě!
- Jaké činnosti vás ve vaší současné práci baví (nejvíce zajímají)?
- Jak jste si vybral/a své současné povolání/vzdělávání?
- Proč jste změnil/a své vzdělávání? / Proč jste formálně nedokončil/a své vzdělání?
- Měl/a jste ve škole nějaké oblíbené předměty?
- Můžete ve své současné práci uplatnit, co jste se při svém vzdělávání naučili?
- Proč jste odešel/odešla ze své práce v podniku XY? NEBO: Proč chcete ukončit svůj současný pracovní poměr?
- Co se vám v poslední práci nejvíce/nejméně líbilo?
- Kde se vidíte za pět let?
- Co od svého zaměstnavatele očekáváte?
- Jaký by váš zaměstnavatel neměl být?



- Na tuto práci se hlásí dvě stě lidí. Co byste našemu podniku mohl/a v případě přijetí nabídnout vy?
- Čím se lišíte od ostatních kandidátů?
- Jaké jsou vaše silné stránky?
- Jaké jsou vaše slabé stránky?
- Máte zájem se dále vzdělávat? V jakých oblastech?
- Je vaše znalost angličtiny (nebo jiného cizího jazyka) na takové úrovni, abychom mohli v tomto rozhovoru pokračovat anglicky?
- Představte si, že jsem farmář z hor. Prodejte mi kreditní kartu.
- Jak byste reagoval/a, kdyby zavolal zákazník a kritizoval váš pracovní výkon?
- Čím se vyznačuje dobrý XX (název jakékoli profese). Jaké schopnosti by měl mít?
- Jak by vás popsali vaši současní kolegové?
- S jakými svými vlastnostmi nejste spokojeni?
- Pracujete rád/a v týmu? Jaké pozici v týmu dáváte přednost?
- Jak reagujete ve stresových situacích?
- Jak řešíte konflikty? Popište situaci ve své práci, kdy jste se setkal/a s konfliktem.
- Jaký plat v této práci očekáváte?
- Kdy byste u nás mohl/a začít pracovat?
- Máte nějaké nákladné/časově náročné koníčky?
- Jaké jsou vaše koníčky/volnočasové aktivity/osobní zájmy?
- Máte v plánu mít děti?
- Zvládnete sladit rodinu a povolání?
- Chtěl/a byste se na něco zeptat?

Doplňkové otázky:

- Jak dlouho už hledáte práci?
- V jakých podnicích už jste se ucházel/a o práci?
- Jaké jsou vaše krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé profesní cíle?
- Jak si organizujete práci?
- Jak zvládáte hierarchické struktury?
- Uvedte dva příklady, ve kterých jste prokázal/a vlastní iniciativu.
- Proč bychom vás měli přijmout?
- Jaký je váš až dosud největší úspěch?
- Jste ochotni cestovat? Jsou pro vás přijatelné časté služební cesty?
- Jste ochotni se kvůli této práci přestěhovat?
- Zúčastnil/a jste se nějakých mimoškolních činností? Pokud ano, uveďte prosím jakých (pro mladé lidi).
- atd.

3.9.7 Pracovní materiál: Moje žádost o zaměstnání musí být jedinečná

Žádám o práci v pečovatelských službách (o práci v oblasti obchodu, techniky, prodeje, poradenství) na pozici:

.....
Tato práce zahrnuje následující úkoly:

.....
Učňové musí splňovat následující požadavky:

Dobré známky v

.....
Odborné kompetence

.....
Osobní a sociální dovednosti

.....
a navíc

.....
Myslím si, že se pro tuto práci hodím, protože: (poznámky)

1.

.....
.....
.....

2.

.....
.....
.....

3.

.....
.....
.....



Napište individuální část svého motivačního dopisu

Uchazeč

Datum

Podnik

Vážená paní/vážený pane

Věc: Žádost o učňovské místo

Přečetl/a jsem si v novinách / Slyšel/a jsem na úřadu práce, že váš podnik bude příští rok přijímat _____ učně.

Píšu Vám, protože bych měl/a zájem o učňovské místo.

V současné době jsem v _____ ročníku školy _____ v _____ a příští léto školu dokončím.

O tuto práci se zajímám, protože / Myslím, že se pro tuto práci hodím, protože

V příloze posílám svůj životopis, ve kterém můžete najít další údaje.

Těším se, že s Vámi budu moci probrat svoji žádost osobně.

Se srdečným pozdravem,

Přílohy:

3.9.8 Pracovní materiál: Porozumění řeči inzerátů, vypracování profilu

VERZE 1: ANALÝZA PRACOVNÍHO INZERÁTU

Nejdůležitější rysy podniku a práce	Můj osobní profil a předpoklady pro tuto práci	Má očekávání a motivace pro tuto práci



VERZE 2: ANALÝZA RŮZNÝCH PRACOVNÍCH INZERÁTŮ

Popis metody:

U tohoto cvičení pracovní inzeráty z novin či internetu připraví buď školitel, nebo jsou účastníci požádáni, aby si je během týdne připravili sami.

Účastníci vytvoří malé skupiny po třech až čtyřech členech. Každá skupina dostane několik (ideálně alespoň deset) pracovních inzerátů, nebo použije inzeráty, které si připravili sami účastníci. Účastníci obdrží následující pokyny:

Jelikož chceme zjistit, zda vaše zájmy a kompetence odpovídají požadavkům uvedeným v pracovních inzerátech, uspořádejte a analyzujte pracovní inzeráty podle následujících hledisek:

1. Prezentace a způsob textu:

Inzeráty se mohou ve své vizuální a jazykové úpravě velmi lišit. Některé jsou formulovány velmi tradičně, zatímco jiné používají moderní jazyk. Vizuální a jazyková prezentace firmy v pracovních inzerátech již něco vypovídá o podnikové kultuře a o nabízeném pracovním místě. Můžeme z ní vyvodit mnoho informací, například zda se hledají spíše mladší nebo starší pracovníci, konzervativnější či méně konzervativní lidé.

2. Čtení mezi řádky jako důležité doplňkové informace:

Zejména v komerční sféře se pro spoustu činností a oblastí zaměstnanosti používají určité zavedené výrazy, které často obsahují více informací, než by se na první pohled mohlo zdát. Vyplatí se proto rozebrat obsah pracovního inzerátu podrobněji a důkladně zhodnotit, co by určitý výraz nebo vyjádření mohly znamenat. Například výraz „velmi dynamické pracovní prostředí“ může znamenat velkou fluktuaci, „silná konkurence“ může zase svědčit o těžkých časech pro zaměstnance společnosti. U popisu „osamělý bojovník ochotný zaměřit se na detaily“ by mohlo jít o pozici „poskoka nebo děvčete pro všechno“.

3. Rozlišení mezi základními a vítanými požadavky:

Pokud se podniky snaží získat ty „nejlepší“ uchazeče, inzeráty často obsahují maximální požadavky. Dochází k tomu ale docela často v případech, kdy oddělení lidských zdrojů v podniku nedostane z náborového oddělení odpovídající požadovaný profil. Dále uvádíme několik obvyklých formulací, které mohou být užitečné pro rozlišení mezi základními a vítanými kritérii.

Základní kritéria	Vítaná kritéria
... jsou naprosto nezbytné...	... jsou vítané, ale ne nezbytné...
... vyžadujeme...	... uvítáme zájemce, kteří...
... mají pro tuto pozici rozhodující význam / pro tuto pozici jsou vyžadovány...	... je výhodné mít...
... musíte dobře ovládat...	... bylo by velkým přínosem...
... musíte být schopni...	... měli byste být otevření...
... samozřejmě musíte mít...	... ideálně byste měli...
... musíte prokázat...	... by bylo výhodou...
... je zásadní, abyste...	... měli byste rádi...
... budete potvrzen/a / bude vám potvrzeno...	... zvažovat se bude i X...

Když jsou účastníci se svými inzeráty hotovi, připíchnou je na nástěnku. Každá malá skupina potom představí výsledky své práce celé skupině a vysvětlí, jak chápe obsah inzerátu. Ostatní účastníci i školitel mohou doplnit další možná vysvětlení.



3.9.9 Pracovní materiál: Nacvičování pracovních pohovorů

VERZE 2:

Cíl:

Účastníci si na zkoušku připraví a procvičí pracovní pohovor a dostávají přitom – na rozdíl od praxe – pravdivou a efektivní/konstruktivní zpětnou vazbu, kterou mohou využít ve skutečných situacích při žádání o pracovní místo. Cvičení je sestaveno tak, aby si účastníci uvědomili, že by se měli na pracovní pohovory připravit a že mohou počítat s pomocí ostatních (tj. školitele a dalších účastníků). Procvičování pracovního rozhovoru formou hraní rolí by mělo snížit nervozitu ve skutečné situaci. Kromě toho je důležité, aby účastníci zažili pracovní pohovor z pohledu personálního manažera, a lépe tak porozuměli zájmům a požadavkům těchto manažerů. Výměna rolí a konkrétní zpětná vazba může pomoci vyrovnat se hravým způsobem s negativními zkušenostmi. V tomto cvičení by se účastníci měli naučit, že oni jako uchazeči o zaměstnání jsou rovněž partnery pro vyjednávání, a měli by proto vyjádřit své zájmy a požadavky.

Popis metody:

Účastníci vytvoří skupiny po třech a rozdělí si role uchazeče o zaměstnání, personálního manažera a kouče. Po určité době by si měli role vyměnit tak, aby každý z účastníků sebral v průběhu cvičení každou z rolí. Všichni účastníci týmu nyní sepišou pracovní inzerát, na který se při hraní rolí přihlásí. Účastníci mohou využít i inzeráty, které našli v novinách nebo na internetu. Potom každý tým rozhodne, kdo v prvním hraní rolí převezme roli personálního manažera a kdo roli uchazeče.

Personální manažeři dostanou inzeráty, aby si mohli připravit obsah rozhovoru. Všichni členové týmu se na své role připravují s pomocí kouče. Příprava zahrnuje vypracování možných otázek a odpovědí.

Po jejich sepsání může hraní rolí začít, prostředí pro pracovní pohovor se upraví takto: Ke stolu se naproti sobě přistaví dvě židle a za židli uchazeče se umístí další židle. První uchazeč odejde z místnosti, personální manažer si sedne na své místo a kouč se posadí na židli umístěnou za židli uchazeče. Všichni účastníci, kteří se přímo nepodílejí na hraní rolí, vytvoří kruh z židlí okolo scény, kde se odehrává pohovor. Jejich úkolem je pečlivě sledovat rozhovor a po skončení hry rolí poskytnout zpětnou vazbu. Pak uchazeč vstoupí do místnosti a uchazeči ve svých rolích sehrají opravdový pracovní pohovor, který by měl v tomto případě trvat asi 10 minut. Pokud se kouč domnívá, že je to vhodné, může rozhovor přerušit tím, že položí ruku na rameno žadatele a naznačí mu, jak by měl dál pokračovat: „Kdybych byl na vašem místě, teď bych...“. Uchazeč se může sám rozhodnout, jestli se chce jeho pokyny řídit. Po odehrání rolí zůstanou tito tři účastníci sedět a školitelé se jich zeptají, jak ze svého pohledu rozhovor prožívali: Nejprve se zeptá uchazeče, pak kouče a nakonec personálního manažera. Poté účastníci „scénu“ opustí (pozn.: Tímto způsobem opustí role, které převzali během hraní rolí, vytvoří si odstup od situace a lépe přijmou zpětnou vazbu a reflexi situace.).

Hraní rolí se může také natáčet. V tomto případě se nyní celá skupina může podívat na nahrávku. Pokud se hraní rolí nenatáčelo, poskytně zpětnou vazbu skupina, tedy všichni účastníci, kteří se dané hry přímo nezúčastnili, a to bezprostředně po jejím ukončení. U velkých skupin doporučujeme z časových důvodů omezit zpětnou vazbu na tři nebo čtyři dobrovolníky. U pracovních pohovorů lze posuzovat například tyto čtyři aspekty: sebe prezentaci uchazeče, odpovědi na otázky položené personálním manažerem, řeč těla a vývoj úrovně vztahu během rozhovoru.

Jako poslední poskytuje zpětnou vazbu školitel, který poukáže na případná slepá místa, kterých si skupina ne všimla. Po odehrání rolí dostane uchazeč o zaměstnání šanci k zamyšlení nad tím, jak by mohl tohoto cvičení nebo těchto zkušeností využít. Účastníci musí dodržovat pravidla zpětné vazby a nesmí se dodatečně ospravedlňovat.

Po výměně rolí se může celé hraní rolí opakovat.

Další možnost – „Zábavná žádost o místo“:

Účastníci vytvoří malé skupinky, jejichž úkolem je vytvořit firmy a sepsat pracovní inzeráty na volná místa v těchto společnostech. Pracovní místa, o která se potom ostatní účastníci mohou ucházet, ve skutečnosti neexistují – jsou to spíše legrační práce jako například hodnotitel banánů nebo nosič kabelek. Až na tuto skutečnost se hraní rolí odehraje podle výše uvedeného popisu. Výhodou tohoto alternativního cvičení je, že uvádí účastníky do tématu pracovních pohovorů hravým a vtipným způsobem a zároveň je učí „pravidla“ této zvláštní komunikační situace.



3.10 Pracovní materiál pro část 1.10 Konec kurzu

3.10.1 Pracovní materiál Cíle a předsevzetí

1. Osobní cíle:

Nejdůležitější úkoly jsou:

.....

.....

.....

.....

2. Osobní předsevzetí:

Během následujících (šesti měsíců, devíti měsíců, jednoho roku, dvou let – podle vašeho výběru) jsem se rozhodl/a udělat pro mou práci toto:

Předsevzetí	Termín splnění	Kritéria úspěchu	Přínos pro skupinu
-------------	----------------	------------------	--------------------

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Bibliografie

AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit, Trier.

Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. – das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining.

Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (k)ein Geschlecht Wien.

Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.

Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof (2007), Seite 166. Sacher (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung.

Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf

und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen, Stuttgart.

Diaz, M./Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.

Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10-bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.

Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York.

Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir?, Eichborn, Frankfurt.



Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow, A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire.

Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse, Frankfurt am Main. Weiner, B. (1994). Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.

Ibelgaufts, Renate (2004): Neuer Start mit 50, Frankfurt/Main, Itinéraires Formation.

Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.

Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests, Hamburg.

Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37. Wien.

Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Hogrefe Verlag, Göttingen.

Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, Band 1-3, Paderborn.

Petzold, Hilarion (Hg.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.

Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, Münster.

Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen, Wien.

Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess (18. 2.), Wien.

Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen.

Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ -Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern.

Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm.

Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung, Bielefeld.

Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games -Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz knackig -frech, Offenbach.

Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! -mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. in: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz.

Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno, Köln.

Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.

✖ Elektronické zdroje

europass.cedefop.eu.int [30.01. 2008]

www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf [13.04. 2012]

www.explorix.de [13.04. 2012]

www.gendernow.at/gesebo [letzter Zugriff: 30.01. 2008]

www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_rol-lenspiel [letzter Zugriff: 30.01. 08]

www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir
[letzter Zugriff: 30.01. 08]

www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [letzter Zugriff 30.01.08]

www.genderundschule.de/ [letzter Zugriff: 30.01.2008]

www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD-795D93&index=gender&pad=697 [letzter Zugriff: 30.01. 08]

www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html; Itinéraires Formation
[13.04.2012]

www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm
[letzter Zugriff: 30.01.2008]

www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm [04.02.2008]

www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [20.05.2011]

www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx [13.04.2012]

www.passeportformation.eu/ [13.04.2012]

**Řízení projektu:**

Karin Steiner (abif, Rakousko)

Autoři (abif, Rakousko):

Brigitte Mosberger, Karin Steiner, Franziska Haydn, Cornelia Jakesch, Eva Leuprecht, Andrea Angermann, Julia Zdrahal-Urbaneck, Eva-Maria Denkmayr, Marie Jelenko, Clara Fritsch

Autoři (Itinéraires Formation, Francie):

Vincent Joséph, Sabrina Abiad

Revize:

Alfred Fellinger-Fritz, Monira Kerler, Andrea Poschalko

Copyright:

Abif – Poradenství v oboru analýz a interdisciplinární výzkum
Einwanggasse 12/5, 1140 Vídeň, www.abif.at
1. vydání, červen 2012

Financováno z programu EU Leonardo da Vinci, který je spolufinancován a podporován společností AMS Rakousko, oddělením pro průzkum trhu a kariérní informace a spolkovým ministerstvem hospodářství a práce
Treustraße 35-43, 1220 Vídeň, www.ams.at

Tento projekt byl realizován za finanční podpory Evropské unie. Za obsah sdělení odpovídá výlučně autorka/autor. Sdělení nereprezentují názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.

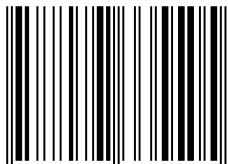
© Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, Praha 2013

Překlad: Channel Crossings, s. r. o.; 2012
Odborná korektura: Silvie Pýchová; 2012
Grafické zpracování: Ondřej Kunc - artLab, 2012
Vytlačeno: AF BKK s. r. o., 2012

ISBN 978-80-87335-50-5

FSC

ISBN 978-80-87335-50-5



9 788087 335505 >