



ELEVAT_eHER

Overcoming the Gender Power Gap

METODICKÁ PŘÍRUČKA

Smart

AVITEUM

K.A.N.E.



Co-funded by
the European Union

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však výhradně názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA nenesou za tyto názory a stanoviska odpovědnost.



Co-funded by
the European Union



Soubor metodických nástrojů vzdělávací platformy ElevatHER

OBSAH

Moc v transformujícím se světě

1. Mocenské vztahy – co to znamená?
2. Porozumění transformaci

Leadership

3. Etický leadership
4. Základy efektivního vedení

Kompetence a osobní rozvoj

5. Budování kompetenčních profilů: objevování vnitřního potenciálu
6. Veřejné vystupování a sebeprezentace
7. Osobní rozvoj
8. Interpersonální dovednosti: plné využití potenciálu pro vedení lidí
9. Překonávání překážek, kterým ženy čelí při obsazování mocenských pozic

Resilience

10. Resilience a péče o sebe: překonávání genderové mocenské propasti budováním odolnosti, sebepéčí a adaptací na změnu

Technologie, AI a využívání digitálních nástrojů

11. Gender a (bez)moc žen v digitální éře: Kdo programuje AI? Technologie a potřeba kontroly: existují alternativy?
12. Digitální nástroje: posilování postavení žen pomocí digitálních nástrojů pro rozvoj dovedností a kariérní růst

Lokální aktivismus

13. Ženy v lokálním aktivismu: budování místního vlivu a sociální advokacie

Psychoedukace pro muže

14. Psychoedukace pro muže ve vyšších pozicích ohledně výzev spojených s leadershipem žen

Spolufinancováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.

Úvod

Vítejte! Před sebou máte metodickou příručku projektu ElevatHer.

Tato metodická příručka je určena především školitelům, učitelům, koučům a poradcům, kteří chtějí oživit své kurzy a workshopy. Pokud chcete zvýšit zapojení účastníků, podpořit různé úhly pohledu a vytvořit interaktivní vzdělávací prostředí, tato sada nástrojů vám pomůže!

Tato metodická příručka slouží jako doplněk vzdělávacích modulů na platformě ElevatHER.

Přestože jsou vzdělávací moduly primárně určeny pro samostudium dospělých studentů, mohou sloužit také jako cenný základ pro skupinové kurzy a workshopy. Právě k tomuto účelu je určena tato metodická příručka! Poskytuje strukturované pokyny, další aktivity a dodatečné zdroje pro hladké začlenění modulů do vaší výuky.

Ať už plánujete vylepšit své stávající školicí programy nebo se pustit do komplexních vzdělávacích projektů v prostředí formálního či neformálního vzdělávání, tato sada nástrojů vás vybaví vším, co potřebujete k vytvoření bohatšího a působivějšího vzdělávacího zážitku.

Metodologie a struktura

Vzdělávací moduly kombinují různé výukové metody, aby studentům poskytly klíčové teoretické znalosti a zároveň podpořily jejich aktivní zapojení, kreativitu a kritické myšlení. Každý modul je pečlivě navržen tak, aby byl zároveň informativní i interaktivní, a obsahuje následující klíčové prvky:

✨ Teaser: Krátký a poutavý úvod, který motivuje studenty a vzbuzuje jejich zvědavost.

📖 Struktura kapitol: Každý modul se skládá ze tří nebo více kapitol, které obsahují následující prvky.

💡 Otázky k zamyšlení: Podnětné otázky, které stimulují zvědavost a podporují hlubší přemýšlení.

📖 Studijní text: Ucelená prezentace teoretických a praktických poznatků z různých perspektiv.

🔧 Úkol pro vás: Praktické aktivity, které pomáhají studentům aplikovat nové znalosti v reálném profesním kontextu.

🔗 Inspirace pro vás: Pečlivě vybraný seznam doplňkových zdrojů (videa, články, knihy, podcasty atd.), které rozšiřují znalosti a podporují další zkoumání tématu.

📌 Zdroje: Přehledný seznam referencí a materiálů použitých v modulu.

1. Mocenské vztahy - co to znamená?

Zaměření modulu

Výukový modul „MOCENSKÉ VZTAHY – CO TO ZNAMENÁ“ seznamuje s koncepty chápání moci v každodenním životě i v celé společnosti.

Často se jeví jako ambivalentní, paradoxní a generativní. Pokud ženy lépe porozumí tomu, co pro ně moc znamená, bude pro ně snazší převzít vedoucí role. Objevte inspiraci a buďte otevření novým nápadům.

Modul je rozdělen do tří kapitol, z nichž každá navazuje na předchozí:

KAPITOLA 1 MOC A KRITIKA MOCI

-  Část 1: Jak praktická je teorie
-  Část 2: Co znamená moc?
-  Část 3: Genderové uspořádání moci
-  Část 4: Patriarchální kritika

KAPITOLA 2 GENDEROVÁ MOCENSKÁ NEROVNOST V EVROPĚ

-  Část 1: Ženy v mocenských pozicích
-  Část 2: Rozdíl v odměňování žen a mužů
-  Část 3: Paradoxy veřejné sféry

KAPITOLA 3 NEBOJTE SE VYUŽÍT ŠANCI – ZPŮSOBY K MOCI

-  Část 1: Epistemické a politické změny prostřednictvím moci veřejného diskursu
-  Část 2: Růst do mocenských pozic
-  Část 3: Duševní bariéry a jak je překonat

MATICE VÝSTUPŮ

ZNALOSTI	DOVEDNOSTI	KOMPETENCE
1. Mikro-makro dimenze reflektování společenských témat, 2. Koncepty moci a její ambivalence, paradoxy a rozpory, 3. Moc a gender, kritika patriarchátu	1. Schopnost rozlišovat mezi interpretacemi moci, 2. Naučili se reflektovat struktury a brát v úvahu jak velký obraz společnosti, tak i životy jednotlivců v malém měřítku,	1. Občanské kompetence reflektovat společenské problémy, 2. Rozvíjení vlastní orientace ve složitém světě, 3. Naučit se orientovat a účastnit se kultury diskursu a vyrovnat se s multiperspektivitou.

4. Aspekty genderové mocenské nerovnosti v Evropě, 5. Pracovat, vyrábět, jednat: způsoby, jak moc	3. Informování o existujících "Gender Power Gaps", 4. Reflexe vlastního potenciálu a překážek k získání větší síly.	
--	--	--

Aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Analýza diskurzu o ženách ve vedoucích pozicích
Přibližná doba trvání	60 minut
Velikost skupiny	2–20 účastníků
Požadované vybavení, materiály a prostory	Články o kvótách pro ženy ve vedoucích pozicích. Příklad argumentu z ekonomicky liberální, libertariánské perspektivy: https://quillette.com/2024/12/09/gender-board-quotas-are-a-bad-idea-feminism-affirmative-action/ a https://www.utdt.edu/ver_nota_prensa.php?id_nota_prensa=22491&id_item_menu=6
Cíle	- Zvyšování povědomí o mocenských vztazích prostřednictvím lingvistických konstrukcí, - Diskuse o argumentech pro a proti kvótě pro ženy s důrazem na tržní perspektivy, - Kritické úvahy o „výkonu“, „trhu“, „kvalifikaci“ v kontrastu k „byrokracii“ a „státním intervencím“. - Zvyšování povědomí o skrytých normách a vytváření společenských realit a mocenských vztahů prostřednictvím jazyka často považovaného za „neutrální“.

**Podrobný popis
včetně následné
diskuse a
hodnocení**

- Požádejte účastníky, aby si text přečetli (10 minut).

- Společně sestavte argumenty pro a proti kvótám pro ženy na pozicích generálních ředitelů, které jsou zmíněny. Vizualizujte argumenty.

- Požádejte účastníky, aby ve třech malých skupinách přemýšleli o následujících třech větách. Každá skupina se může zaměřit na jeden ze tří citátů. Případně lze všechny citace prodiskutovat v jedné skupině (20 minut).

1/ Jaký rámec je formulován touto větou?

"Ředitelé jsou zástupci akcionářů. V zájmech spravedlnosti a efektivity by proto akcionáři měli mít možnost volit ředitele na základě kompetencí a důvěry bez zásahů vlády."

Popisuje tato věta existující mocenské vztahy mezi finanční a reálnou ekonomikou, nebo prosazuje autoritu, která přesahuje problematiku genderové rovnosti?

2/ Jaké chápání „trhu“ je vyjádřeno v této větě?

„Pokud je rozmanitost skutečně prospěšná pro výkon firmy, proč nemůžeme čekat, až trh uzná a sklídí tyto odměny, jak tomu bylo v posledních letech?“

https://www.utdt.edu/ver_nota_prensa.php?id_nota_prensa=22491&id_item_menu=6

3/ Jaké metody jsou popsány, aby pomohly většímu počtu žen dosáhnout vedoucích pozic? Který argument je přesvědčivý? Který argument není přesvědčivý?

"Pokud je cílem pomoci ženám postupovat v obchodním světě, vládní opatření by měla směřovat ke snaze porozumět a odstranit konkrétní překážky, kterým čelíme na začátku naší kariéry – nedostatek adekvátního ubytování v mateřství, sexuální obtěžování, svévolná diskriminace – abychom mohli uspět na základě vlastních zásluh, ať už se šplháme po vlastním žebříčku firem."

https://www.utdt.edu/ver_nota_prensa.php?id_nota_prensa=22491&id_item_menu=6

- Požádejte účastníky, aby se sešli ve velké skupině a prezentovali své výsledky jeden po druhém.

- Spolupracujte na možném pochopení následujících pojmů, jak jsou zmíněny v článku: trh, byrokracie, regulace, efektivita, výkon.

- Zeptejte se, jak vidíte souvislost s mocenskými vztahy. Do jaké míry může být samotná implicitní nebo tvrzená neutralita (trhu, výkonu, kvalifikace) výrazem politické strategie?

Bylo by v tomto kontextu vhodné slovní spojení „de-zdůrazňování mocenských vztahů“? Jaké argumenty to podporují? Jaké argumenty jsou proti?

	Nakonec požádejte účastníky o zpětnou vazbu: Co pro ně bylo nového? co bylo zajímavé? Co bylo divného?
Tipy a doporučení pro kouče	Pro účastníky může být náročné rozpoznat politickou strategii v silách prezentovaných jako anonymní. Může být užitečné poukázat na to, že mocenské vztahy nevznikají pouze prostřednictvím jednotlivců, ale také prostřednictvím kontextů, strategií, struktur – a jazyka.
Zdroje	Poratelli, Silvia G., Jsou genderové kvóty ve správní radě dobrý nápad? 09/12/2024, https://quillette.com/2024/12/09/gender-board-quotas-are-a-bad-idea-feminism-affirmative-action/ a https://www.utdt.edu/ver_nota_prensa.php?id_nota_prensa=22491&id_item_menu=6 (plná verze)

Aktivita 2

Název aktivity	Hravé přístupy k moci
Přibližná doba trvání	100–120 minut
Velikost skupiny	6 až 25 účastníků
Požadované vybavení, materiály a prostory	- Místnosti, které umožňují samostatnou práci v malých skupinách, - Moderátorské karty, pera
Cíle	- Přístupy k tématu moci a rozvoji vlastního chápání moci prostřednictvím metod divadelní práce a tvůrčího psaní, - Výměna nápadů ve skupině, učení se a tolerování jiných názorů, - Stimulovat nezávislé zapojení do tématu nad rámec cvičení.
Podrobný popis včetně následné diskuse a hodnocení	Popis I. Osvěžující aktivity pro uvolnění a vytvoření skupin Ahoj, ha, ho : Skupina stojí v kruhu. Jedna osoba drží obě ruce před tělem a ukazuje na jinou osobu. Říkají "ahoj." Oslovený zvedne obě ruce a zvolá „ha“. Dva lidé vedle nich zvednou ruce a drží je bokem k osobě, která řekla „ha“. Volají „ho“. Nyní osoba, která řekla „ha“, ukáže na jinou osobu v kruhu a zavolá „ahoj“. A tak dále. Zvuky a gesta : Skupina stojí v kruhu. Jedna osoba se otočí k osobě po své levici. Dělalí gesto a zvuk. Osoba po jejich levici pak stojí čelem k osobě, která vydala zvuk a gesto (otočí se z kruhu směrem k této osobě). Opakují gesto a zvuk. Pak se obrátí zpět k sousedovi po levé ruce. Vytvářejí nové, jedinečné gesto a jedinečný zvuk. Osoba po jejich levici to zopakuje a vydá vlastní gesto a zvuk. A tak dále. Lahev : Skupina stojí v kruhu. Moderátor umístí prázdnou láhev doprostřed. Tato láhev je všechno, jen ne láhev. Podněcujte představivost účastníků a požádejte je, aby pomocí láhve vytvořili něco, co by mohla symbolizovat. Účastníci si z něj mohli vyrobit vysavač a uklidit pokoj, hrát na kytaru, udělat z něj mikrofon, udělat spirálu řas a mnoho dalšího. II. Kreativní psaní - Zeptejte se účastníků na jejich asociace se slovem „moc“. Napište je na tabuli, tabuli nebo na karty a rozmístěte je po místnosti. Příklady mohou

zahrnovat: konkrétní osoby, patriarchát, vláda, šikana, trun, spisovatel, prorok, anonymní kontext, diskurz, konflikt, diplomacie atd.

Vytvořte malé skupiny po třech nebo maximálně čtyřech lidech. Požádejte každou skupinu, aby napsala text obsahující čtyři slova z brainstormingu. Dejte na to skupinám 15–20 minut. Pokud účastníci dávají přednost psaní individuálně, je to také v pořádku.

- Pozvěte skupiny jednotlivě na „pódium“, určené místo v místnosti. Každá skupina představí svůj příběh celé skupině. To umožňuje účastníkům trénovat mluvení před skupinou. Lidé z jiné kultury si také mohou upevnit své jazykové znalosti ve své nové domovské zemi hlasitým recitováním textu.

- Zavěste texty na místo, kde jsou dobře viditelné.

- Požádejte účastníky, aby podtrhli jednotlivá slova (4) z ostatních textů. Měla by to být slova, která je obzvláště osloví.

- Požádejte účastníky, aby si z nich vybrali jedno slovo.

III. Divadlo obrázků

- Požádejte účastníky, aby se spojili do kruhu.

- Požádejte je, aby udělali gesto jako doprovod jejich slova. K tomu se všichni účastníci otočí zády ke středu kruhu a v klidu zvažují své vlastní gesto. Jakmile jeden najdou, otočí se a stanou se čelem ke středu kruhu, aby se účastníci navzájem viděli.

- Požádejte účastníky, aby ještě neukazovali své gesto.

Řekněte "Akce!" a vyzvat účastníky, aby provedli své gesto současně. Poté se všichni střídají a sledují gesta každého účastníka.

Znovu vytvořte malé skupiny. K tomu můžete účastníky požádat, aby se volně procházeli po místnosti a zdravili se různými způsoby: jako premiér, jako uklízečka, jako novinář, jako novomanželé. Pak řekněte "stop!" Účastníci se zastaví. Vytvářejte malé skupiny „seskupením“ těch, kteří stojí blízko sebe.

- Požádejte účastníky, aby si gesta navzájem znovu předvedli v malých skupinách.

- Požádejte je, aby poté spojili gesta a vytvořili obraz. Poznámka: Někteří účastníci z toho vytvoří malou scénu. To je také možné.

- Požádejte všechny účastníky, aby se sešli ve velké skupině.

- Každá skupina nyní zobrazuje svůj statický snímek nebo miniscénu.

- Zeptejte se publika a) co viděli, b) zda znají téma z vlastní zkušenosti, c) co cítili, když viděli statický obrázek nebo miniscénu.

- Teprve poté povolte „hráčům“ komentovat jejich zmrazený snímek nebo

	mini-scénu. - Poté, co všechny skupiny odprezentují své výsledky, požádejte o zpětnou vazbu. Otázky pro následnou diskusi: • Jaké to pro ně bylo napsat text a slova „přeložit“ do gest a poté do sdíleného obrazu? • Co bylo zajímavé? • Chtělo to odvahy se zúčastnit? • Co byly "kameny úrazu"?
Tipy a doporučení pro kouče	Pro některé je neobvyklé volně psát a/nebo překládat slova do gest. Povzbudte účastníky tím, že jim řeknete, že začátek je obvykle nejtěžší. Stačí začít. Ale nikdo není nucen. Pokud se někdo nechce zúčastnit, může se vžít do role novináře nebo divadelního kritika a pozorovat.
Zdroje	Boal, Augusto. 2002. Hry pro herce i neherce. Přeložil Andrew Jackson. Londýn: Routledge XXXX <i>Palmer, A. J. (2010). Psaní a zobrazování – jak prohloubit svou kreativitu a zlepšit své psaní. Ale knihy. Znovu publikováno jako Psaní a zobrazování – jak se vyhnout spisovatelskému bloku (jak se stát autorem). Ale knihy. 2013.</i>

2. Porozumění transformaci

Zaměření modulu

Výukový modul „Porozumění transformaci“ poskytuje vhled do širších společenských kontextů a toho, jak ovlivňují životy všech, včetně vztahů mezi pohlavími. Pomáhá účastníkům získat orientaci, analyzovat realitu a přesto formulovat pozitivní společenské vize.

Modul je rozdělen do tří kapitol, z nichž každá navazuje na předchozí:

KAPITOLA 1: Proměny v historii a současnosti

📖 Část 1: Karl Polanyi – Velká proměna

📖 Část 2: Východní Evropa: Demokratická změna roku 1989 a transformace plánovaného na tržní hospodářství

📖 Část 3: Západní Evropa: Komodifikace sociálního státu pod hlavičkou neoliberální politické strategie

📖 Část 4: Transformace Evropské unie a vznik multipolárního světa

KAPITOLA 2: Dystopie: Eskalace krizí

📖 Část 1: Propast mezi bohatými a chudými, rozpad sociálních struktur a náklonnost k bezpečnosti a nacionalismu

📖 Část 2: „Techno-feudalismus“ a nové závislosti

📖 Část 3: Digitální peněžní systém, ekologická destrukce a válečná ekonomika?

KAPITOLA 3: Utopie: východiska a souvislosti pro genderovou demokracii

📖 Část 1: Socio-ekologická transformace a překonání kapitalocénu

📖 Část 2: Aktualizace demokracie v době digitalizace

📖 Část 3: Genderová rovnost a emancipace

Matice výsledků

ZNALOSTI	DOVEDNOSTI	KOMPETENCE
1. Porozumění proměnám v historii a současnosti.	1. Schopnost porozumět společensko-politickým souvislostem.	1. Analytické myšlení spojené s vlastním vnímáním reality.
2. Pochopíte základy konceptu technofeudalismu.	2. Schopnost propojit vlastní životní zkušenosti s vývojem společnosti.	2. Účast v diskuzích o společensko-politických otázkách a schopnost rozvíjet a formulovat vlastní
3. Konceptně uchopit a		

přijmout složitost v moderních společnostech.	3. Schopnost přijmout vlastní omezení a být ochota učit se novým věcem.	názor. 3. Zvažte genderové otázky v kontextu širšího společenského vývoje.
---	---	---

Aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Životopisné vyprávění
Přibližná doba trvání	60 minut
Velikost skupiny	2–20 účastníků
Požadované vybavení, materiály a prostory	- Tichý, pohodlný prostor
Cíle	- Zvyšování povědomí o provázanosti politického a osobního vývoje ve společnosti, - Využití potenciálně kontroverzních témat k diskusi prostřednictvím biografického přístupu, - Trénink aktivního naslouchání, respektu a tolerance, - Budování mostů mezi lidmi s různými životními zkušenostmi a politickými názory.
Podrobný popis včetně následné diskuse a hodnocení	- Účastníci sedí v kruhu. - Formulujte vodící otázku: Jakým způsobem ovlivnily sociální změny nebo transformace můj život? - Požádejte účastníky, aby sdíleli příběhy ze svého života. To by mohly být například zkušenosti získané během transformace ve východním Německu a východní Evropě v 90. letech. Nebo události související se změnou komunikačních nebo čtenářských návyků v důsledku digitalizace. - Když jeden účastník mluví, ostatní poslouchají. Nejsou položeny žádné otázky, žádné komentáře, žádná hodnocení ani žádné dodatky. Každý účastník má deset až patnáct minut na prezentaci svého životopisného příběhu. Poté má možnost promluvit další účastník. A tak dále.

	Otázky pro následnou diskusi : - Jaké to bylo mluvit o svém vlastním životě? Co bylo příjemné? Co bylo náročné? - Jaké to bylo poslouchat příběhy jiných lidí? Co jsem se od nich naučil?
Tipy a doporučení pro kouče	Poznámka: 1. Do středu kruhu, který představuje transformaci, můžete také umístit objekty nebo obrázky. Účastníci si mohou vybrat obrázek a/nebo předmět a použít je k popisu transformativní zkušenosti ve svém životě. 2. Zajistěte, aby se účastníci zdrželi komentářů, hodnocení, diskuzí a otázek. Diskuse o biografických vyprávěních mohou probíhat neformálně po cvičení.
Zdroje	Meister, Daniel R. (2018). „Biografický obrat a případ pro historickou biografii“. Kompas historie. 16 (1) e12436: 2. doi : 10.1111/hic3.12436 Tedder, Michael / Biest, Gert, Učení se od života a učení pro život: Zkoumání příležitostí pro biografické učení v životech dospělých, 2007; https://www.researchgate.net/profile/Michael-Tedder/publication/228737405_Learning_from_life_and_learning_for_life_Exploring_the_opportunities_for_biographical_learning_in_the_lives_of_adults/links/00b4952cadd9bacd55000000/Learning-from-life-and-learning-for-life-Exploring-the-opportunities-for-biographical-learning-in-the-life-of-adults.pdf

Aktivita 2

Název aktivity	Koncept technofeudalismu
Přibližná doba trvání	90 minut
Velikost skupiny	6 až 25 účastníků
Požadované vybavení, materiály a prostory	- Texty (noviny, knihy, blogové příspěvky, dopisy, tiskové zprávy, oficiální prohlášení, básně atd.), - Prostor pro skupinovou práci a (vlastně vytvořenou) scénu.
Cíle	- Hravé otevření mysli ke konceptu technofeudalismu od Yanise Varoufakise; účastníci přinášejí své vlastní nápady a úvahy. - Procvičování čtení a porozumění textu (jako rodilý mluvčí nebo jako student cizího jazyka), - Objevování a prožívání vlastní kreativity, - Podpora schopnosti jednat, - Budování skupin (krátkodobě nebo dlouhodobě), vytváření kontextu v kteří účastníci zažívají sounáležitost, - Překonání strachu z hraní scén/divadla.
Podrobný popis včetně následné diskuse a hodnocení	Popis I. Osvěžující aktivity pro uvolnění a vytvoření skupin Sipp-Sepp-Boing : Skupina stojí v kruhu. Vedoucí hry tleská rukama a otočí se k osobě po jejich levici. Říká "sipp." Osoba po jejich levici předá tlesknutí a také řekne „sipp“. Toto pokračuje, dokud se nevystřídají všichni v kruhu. Poté vedoucí hry zatleská rukama a otočí se k osobě po své pravici. Říká "sepp." Účastníci předávají tlesknutí a slovo „sipp“ (doleva) nebo slovo „sepp“ (doprava). Po chvíli vedoucí hry představí další prvek: zavolá „boing“ a „hodí“ tlesknutí osobě stojící diagonálně naproti ní. Tato osoba nemůže být osobou vedle ní. Francouzský telefon: Účastníci zůstávají v kruhu. Jeden ukazuje gesto, například dotyk nosu. Ostatní herci dělají po sobě stejné gesto, ale vždy větší než to předchozí. Na konci jsme viděli, jak se někdo dotýká nosu, otáčí prstem v kruhu kolem nosu a otáčí se kolem sebe... Co děláte? Účastníci zůstávají v řadě. Někdo ze skupiny je „na pódiu“ přede všemi. Moderátor říká aktivitu, například „zpívání v dešti“. Herec vykonává činnost. Další osoba v řadě se ptá: "Co děláš?" Činnost, která vůbec neodpovídá vykonávané, herec nazývá v našem příkladu: „mytí nádobí“. Osoba, která se zeptala, nyní jde na jeviště a provádí to, co herec pojmenoval jako činnost („mytí nádobí“). Další účastník v řadě se ptá: "Co děláš?" Herec říká jinou aktivitu, aby popsal, co ukazuje. A tak

dále...

II. Divadlo novin

V novinovém divadle skupina vymyslí divadelní scénu s použitím textu z novin nebo jakéhokoli jiného písemného materiálu, jako jsou články, zprávy z politického setkání, texty z Bible, z ústavy země, Deklarace lidských práv atd.

- Vytvořte malé skupiny po čtyřech nebo pěti účastnících.

- Dejte každé skupině text na dané téma.

- Požádejte účastníky, aby si důkladně přečetli texty. V ideálním případě by se měli jeden nebo více účastníků střídát při jejich čtení nahlas.

Poté mohou formulovat své asociace, myšlenky, otázky, pochybnosti, kritiku a/nebo souhlas s tím, co si přečetli, a vzájemně o tom diskutovat.

Asi po 15 minutách požádejte účastníky, aby se dohodli na aspektech, které je zvláště zajímají. Vyzvěte je, aby prozkoumali, jak tyto aspekty souvisí s jejich vlastními životy, diskutovali o nich a vytvořili z toho scénu.

- Dejte účastníkům 30–40 minut na to, aby se seznámili s textem a vytvořili z něj scénu.

- Požádejte účastníky, aby scénu představili celé skupině.

Pak se zeptejte publika: Co jste viděli? Co se mohli hráči snažit vyjádřit? Co mohli znamenat? Co si o těchto aspektech myslí diváci – a jak byly prezentovány?

- Poté se zeptejte samotných hráčů: Co chtěli ukázat? Jaké aspekty pro ně byly důležité? Jak se cítili, když hráli scénu?

Otázky pro následnou diskusi:

- Vidíte nějaké souvislosti mezi konceptem technofeudalismu a vašimi vlastními představami a zkušenostmi?
- Jaké pro vás bylo přistupovat k tématu prostřednictvím novinového divadla? Co na tom bylo zajímavého? Jaké byly „kamery úrazu“?

Texty :

Varoufakis, Yanis, Overthrowing Our Tech Overlords, 06/25/2024, <https://www.noemamag.com/overthrowing-our-tech-overlords/>

Varoufakis, Yanis, otázky a odpovědi o technofeudalismu – rozhovor s Lorenzem Teclemem pro valori.it, 13. 1. 2024, <https://www.yanisvaroufakis.eu/2024/01/13/qa-on-technofeudalism-interviewed-by-lorenzo-tecleme-for-valori-it/>

Gane, Nicholas, Kapitalismus je kapitalismus, ne technofeudalismus,

	Journal of Classical Sociology, poprvé zveřejněn online 09.08.2024, https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1468795X241269293
Tipy a doporučení pro kouče	- Všichni lidé mohou být herci. Jednou myšlenkou Divadla utlačovaných, kterou vyvinul Augusto Boal a jeho kolegové, je překonat rozdíl mezi herci a (pasivním, konzumujícím) publikem. - Co účastníci dělají, je založeno na jejich svobodném rozhodnutí. Pokud se někdo vyhýbá účasti na cvičení, je to v pořádku. Vše je dobrovolné. - Dělat chyby je v pořádku!
Zdroje	Varoufakis, Yanis, techno-feudalismus. Co zabilo kapitalismus, Londýn, Penguin Random House, 2023; celý text: https://www.penguin.co.uk/books/451795/technofeudalism-by-varoufakis-yanis/9781529926095 Další fáze kapitalismu Yanis Varoufakis o technofeudalismu a pádu demokracie IAI, https://www.youtube.com/watch?v=Y_3_PnnZ14I

3. Etický leadership

Zaměření modulu

Vzdělávací modul „Etický leadership“ seznamuje studenty se základními principy etického vedení a zároveň ukazuje jeho pozitivní dopad na rovnost, rozmanitost a začlenění. Zkoumá různé modely etického rozhodování a jejich význam pro vedení lidí a vybavuje studující dovednostmi pro řešení výzev souvisejících s rozdíly v rovných příležitostech mužů a žen. Modul poskytuje praktické strategie pro udržení důvěry, řešení konfliktů a podporu inkluzivního a spravedlivého prostředí. Tím, že klade důraz na společenskou odpovědnost a sdílené etické normy, modul umožňuje studentům aktivně přispívat ke snižování rozdílů v příležitostech pro muže a ženy a podporovat kulturu spravedlnosti a spolupráce.

Modul je rozdělen do tří tematických částí, které na sebe navazují a vedou studenty krok za krokem jejich vzdělávací cestou:

KAPITOLA 1 PRINCIPY ETICKÉHO LEADERSHIPU A JEHO VÝZNAM PRO PODPORU ROVNÉHO PŘÍSTUPU A INKLUZE

- 📖 Část 1: Co je to etika a jaké jsou její počátky?
- 📖 Část 2: Co znamená etický leadership a jaké jsou vlastnosti etického leadera?
- 📖 Část 3: Proč je důležitý dobrý etický leadership a důvěra pracovníků v něj?

KAPITOLA 2 ETICKÉ ROZHODOVÁNÍ A JEHO PŘÍNOS PRO ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

- 📖 Část 1: Co je to etické rozhodování a jakým způsobem může podpořit rovné příležitosti?
- 📖 Část 2: Jaké jsou hlavní modely etického rozhodování?
- 📖 Část 3: Jak se zorientovat ve světě fake news a dělat správná rozhodnutí podporující rovné příležitosti?

KAPITOLA 3 VÝZVY ETICKÉHO LEADERSHIPU A BARIÉRY V ROVNÉM PŘÍSTUPU A JEJICH ŘEŠENÍ

- 📖 Část 1: S jakými výzvami etického leadershipu se setkáváme v kontextu genderové rovnosti?
- 📖 Část 2: Jaké jsou nejčastější překážky, které brání ženám v přístupu k rovným příležitostem?
- 📖 Část 3: Jak mohou lídři aktivně odstraňovat genderovou nerovnost a podporovat inkluzivní prostředí za pomoci etického přístupu?

Matice výsledků

Znalosti	Dovednosti	Kompetence
----------	------------	------------

1. Pochopení základních zásad etického vedení, včetně integrity, odpovědnosti, empatie, spravedlnosti a transparentnosti. 2. Znalost různých modelů etického rozhodování a jejich významu pro vedení lidí. 3. Pochopení výzev v oblasti etického vedení a bariér v oblasti rovných příležitostí a jejich dopadu na rozdíly v postavení žen a mužů.	1. Schopnost aplikovat modely etického rozhodování na reálné problémy. 2. Schopnost rozvíjet strategie pro udržení důvěry a důvěryhodnosti etických vedoucích pracovníků, jako je důslednost, transparentní komunikace a vedení příkladem. 3. Prokázat dovednosti v oblasti řešení konfliktů a schopnost řešit etické problémy v kontextu genderové rovnosti.	1. Pěstování proaktivního přístupu k prosazování etických postupů, podpoře inkluzivního a spravedlivého prostředí. 2. Přijetí závazku ke společenské odpovědnosti a uvědomění si širšího dopadu svého vedení na společnost a životní prostředí. 3. Podporování spolupráce a sdílené odpovědnosti při dodržování etických standardů.
---	--	--

Další aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Etické vedení v praxi - řešení etických dilemat
Přibližná délka	120 min.
Velikost skupiny	Skupina 4-6 účastníků, celkem až 18 účastníků
Potřebné vybavení, materiál a prostor	- vytištěný Pracovní list 1 se shrnutím modelů etického rozhodování a Pracovní list 2 se scénáři (etická dilemata týkající se rovnosti žen a mužů, rozmanitosti, inkluze a vedení). - flipcharty, fixy, samolepicí bločky - velká místnost s prostorem pro skupinové diskuse a prezentace
Cíle	- prakticky si vyzkoušet aplikaci zásad etického vedení v rámci reálných scénářů - posílit dovednosti etického rozhodování na pracovišti s pomocí modelů etického rozhodování - podpořit diskusi o rozmanitosti, inkluzi a rovnosti žen a mužů - posílit týmovou práci, procvičit komunikaci a spolupráci ve skupinovém prostředí - rozvíjet kritické myšlení a dovednosti řešení problémů v kontextu rovnosti žen a mužů a vedení lidí
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1 Úvod (20 min) - Lektor představí aktivitu a stručně vysvětlí důležitost etického leadershipu a etického rozhodování ve vedení, zejména v souvislosti s prosazováním genderové rovnosti. - Lektor vyzve účastníky, aby pojmenovali modely etického rozhodování, které se naučili v modulu, a vysvětlili jejich základní principy (deontologický model, utilitaristický model, etika ctnosti, spravedlnostní model, etika péče, intuicionismus). 2 Skupinová práce (40 min) - Každá skupina obdrží kartičku se scénářem obsahujícím etické dilema související s genderovou rovností a inkluzí (uvedené v Pracovním listu 2) a souhrn modelů etického rozhodování (Pracovní list 1). - Skupiny analyzují dilema pomocí modelů etického rozhodování a odpovídají na otázky uvedené v Pracovním listu 2.

	• Každá skupina připraví krátkou prezentaci svého navrhovaného řešení, ve které ukáže, jak by situaci vyřešila eticky. 3) Prezentace (40 min) • Každá skupina představí své dilemma a navrhované řešení celé skupině. • Ostatní skupiny mohou zpochybnit jejich pohled a klást otázky. 4) Reflexe a hodnocení (20 min) • Účastníci se zamyslí nad klíčovými poznatky prostřednictvím následujících otázek: ○ Jaké byly hlavní výzvy při řešení dilemat? ○ Jak principy etického vůdcovství ovlivnily vaše rozhodování? ○ Který etický model byl při řešení dilematu nejvíce užitečný? ○ Jak lze tyto poznatky aplikovat v reálném pracovním prostředí? ○ Co byste udělali jinak v reálné vůdčí roli? ○ Účastníci mohou také napsat krátkou sebereflexi o své roli v aktivitě a o tom, co se naučili. • Účastníci mohou také napsat krátkou sebereflexi o své roli v této aktivitě a o tom, co se naučili.
Tipy a doporučení pro lektory	• Uveďte příklady toho, jak může etické vedení vytvořit inkluzivnější pracoviště, pokud někteří žáci mají potíže s nalezením jejich řešení. • Podporujte kritické myšlení, spíše než hledání „správné“ nebo „špatné“ odpovědi. • Povzbuzujte účastníky, aby přemýšleli nad rámcem okamžitých řešení a zvážili dlouhodobé dopady. • Usnadněte otevřenou a respektující diskusi. • Buďte připraveni řídit diskusi, pokud budou mít skupiny potíže s aplikací etických modelů.
Zdroje	1. LO IACONO VALERIA. Ethical Leadership: A Cornerstone of Success in Business and Effective Managerial Training. 11.12.2024. Dostupné z: https://symondsresearch.com/ethical-leadership 2. TORRES MAX. Ethical decision-making models. IESE Business School. Research paper nr. 358, February, 1998. Dostupné z: https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0358-E.pdf 3. BOURKE JULIET & TITUS ANDREA. Why Inclusive Leaders Are Good for Organizations, and How to Become One. Harvard Business Review. Dostupné z: Harvard Business Review (2020): <i>Why Inclusive Leaders Are Good for Organizations, and How to Become One</i>. Dostupné z: https://hbr.org/2019/03/why-inclusive-leaders-are-good-for-organizations-and-how-to-become-one 4. TREVION LINDA K. & NELSON KATHERINE A. Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right, 8th Edition, 2024.

PRACOVNÍ LIST 1

MODELY ETICKÉHO ROZHODOVÁNÍ

✓ Deontologický model

Tento model se inspiroje dílem Immanuela Kanta. Klade důraz na dodržování morálních pravidel a povinností bez ohledu na důsledky a vychází z univerzálních etických principů.

✓ Utilitaristický model

Tento model je založen na díle autorů Jeremy Bentham a John Stuart Mill. Rozhodování dle tohoto modelu vychází z myšlenky maximalizace celkového prospěchu, pod čímž si můžeme představit blaho, štěstí a prosperitu. Tedy etické rozhodnutí je takové, které přináší prospěch co největšímu počtu lidí.

✓ Etika ctností

Model založený na etice ctností vychází z díla Aristotela. Zaměřuje se na osobní charakter a ctnosti leadera a dává důraz na takové kvality, jako je spravedlnost, odvaha a čestnost.

✓ Spravedlnostní model

Tento model představil John Rawls a klade důraz na férovost a rovnost v rozhodování. Za etické rozhodnutí je považováno takové, které vychází z principů spravedlnosti jako například podpora rovných příležitostí, ochrana slabších a potřebných.

✓ Etika péče

Tento model klade důraz na vztahy, odpovědnost vůči druhým a empatii. Jsou ze zdůrazňovány potřeby druhých a jejich respektování a péče o ně. Tento model vychází z díla autorek Carol Gilligan a Nel Noddins.

✓ Intuicionismus

Tento model rozhodování připisuje hlavní úlohu intuici, která slouží jako hlavní zdroj poznání a základ pro etické rozhodování. Je tedy založena na vnitřním pocitu, zda je něco správné či špatné a osobním úsudku. Model je založen na díle autorů George Edward Moore a William David Ross.

PRACOVNÍ LIST 2

Scénář 1: Mateřská výzva

Situace:

Lisa má dlouholeté zkušenosti ve firmě, je talentovaná a nejlepším kandidátem na povýšení do vedoucí pozice. Nedávno však oznámila své těhotenství. Někteří manažeři se domnívají, že by neměla být zvažována, protože za přibližně šest měsíců porodí a nechtějí investovat do někoho s nejistou budoucností. Navíc se někteří členové týmu obávají, že její častá absence by mohla vést k nerovnoměrnému rozložení práce.

Dilema:

Měla by společnost povýšit Lisu na základě jejích schopností, zkušeností a talentu, i když může často chybět, nebo by měla vybrat jiného kandidáta, který se může plně věnovat práci na této pozici?

Diskuzní body:

- Jak by měla inkluzivní organizace přistupovat k těhotenství při rozhodování o povýšení?
- Jak předsudky ovlivňují genderovou rovnost na pracovišti?
- Jaké politiky a postupy lze zavést k podpoře rovnováhy mezi pracovním a osobním životem?
- Jak byste řešili obavy ostatních členů týmu?
- Jaké právní a etické rámce se na tuto situaci vztahují?

Scénář 2: Transparentnost platových rozdílů

Situace:

Margo, vedoucí týmu v konzultační firmě, zjistí, že její nově přijatý mužský kolega na stejné pozici s podobnou kvalifikací vydělává o 15 % více než ona, přestože má mnohem méně zkušeností. Když celou věc oznámí vedoucí HR, je jí řečeno, že platy jsou důvěrné a jejich projednávání by mohlo vést k disciplinárnímu řízení.

Dilema:

Měla by Margo veřejně odhalit platovou nerovnost a riskovat tím svou práci, nebo se pokusit změnit systém zevnitř?

Diskuzní body:

- Jaké jsou etické a další důsledky utajování platů?
- Jak by měly být při určování platu zohledněny subjektivní faktory, jako jsou doporučení nebo iniciativa, ve srovnání s objektivními faktory, jako jsou kvalifikace, vzdělání a délka praxe?
- Jaké strategie byste navrhli pro komunikaci tohoto problému s vedením a ostatními zaměstnanci?
- Jaké kroky byste doporučili k odstranění platových rozdílů a zajištění transparentnosti v budoucnosti?

Scénář 3: Kvóty pro diverzitu

Situace:

Liam je ředitelem HR v rozsáhlé společnosti, která stanovila kvótu na diverzitu, podle níž musí být do tří let 50 % vedoucích pozic obsazeno ženami. Zatímco někteří zaměstnanci tuto iniciativu podporují, jiní tvrdí, že by mohla vést k přijímání nebo povyšování méně kvalifikovaných kandidátů jen kvůli splnění kvóty.

Dilema:

Jako HR ředitel odpovědný za dosažení firemního cíle, jak byste implementovali diverzitní kvótu a zároveň zachovali spravedlnost a meritokracii (obsazování pozic na základě schopností, dovedností a zkušeností)?

Diskuzní body:

- Jak byste řešili obavy ohledně meritokracie versus diverzitní kvóty?
- Jaké kroky lze podniknout k identifikaci a podpoře kvalifikovaných žen pro vedoucí role?
- Jaké strategie byste navrhli k vysvětlení výhod diverzity skeptickým zaměstnancům?
- Jaké dopady by mohla mít tato změna na společnost a zaměstnance v dlouhodobém horizontu?

Aktivita 2

Aktivita 2	
Název aktivity	Jak rozpoznat fake news: etický leadership v digitálním věku
Přibližná délka	120 min.
Velikost skupiny	Skupina 4-6 účastníků, celkem až 18 účastníků
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• tištěný pracovní list pro studenty • notebooky nebo tablety s přístupem na internet (jeden na skupinu) • flipcharty, fixy, samolepicí bločky • velká místnost s prostorem pro skupinové diskuze a prezentace
Cíle	• rozvíjet dovednosti kritického myšlení, aby bylo možné posoudit důvěryhodnost informací • pochopit, jak dezinformace a fake news (falešné zprávy) ovlivňují etické rozhodování • používat modely etického rozhodování k vyhodnocování dopadu sdílení zavádějících informací nebo jednání na jejich základě • osvojit si etické strategie pro zacházení s dezinformacemi
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1 Úvod (15 min) • Lektor představí aktivitu a vysvětlí důležitost schopnosti rozpoznávat falešné zprávy a dělat etická rozhodnutí. • Lektor připomene účastníkům modely etického rozhodování, které se naučili ve vzdělávacím modulu (deontologický model, utilitaristický model, etika ctnosti, spravedlnostní model, etika péče, intuicionismus) – lze využít Pracovní list 1 z Aktivity 1. 2 Skupinová práce (60 min) • Každá skupina si vybere 5 falešných zpráv z tohoto odkazu (https://library-nd.libguides.com/fakenews/examples) a přečte si zprávy a informace o ověření faktů v daných zprávách. • Na základě poskytnutých informací každá skupina shrne hlavní poznatky, které mohou pomoci při rozpoznávání pravdivých informací, a vytvoří "Nástroj pro ověřování faktů". • Každá skupina obdrží Pracovní list s pokyny k vytvoření tohoto nástroje. 3 Prezentace (25 min) • Každá skupina představí své závěry a svůj vytvořený "Nástroj pro ověřování faktů".

	- Lektor pokládá doplňující otázky k procesu vytváření nástroje (např. Jaké kroky jste podnikli při tvorbě vašeho nástroje? Jaké zdroje jste použili? Jaké role si jednotliví členové týmu rozdělili?). 4 Reflexe a hodnocení (20 min) - Lektor vede diskusi o klíčových poznatcích z aktivity pomocí následujících otázek: - Jak se vaše skupina rozhodovala, které strategie nebo pokyny zařadit do svého „Nástroje pro ověřování faktů“? - Jak vám modely etického rozhodování pomohly při hodnocení důvěryhodnosti zpráv? - Byly některé zprávy obzvlášť obtížné na vyhodnocení? Proč? - Co vás během této aktivity nejvíce překvapilo nebo vám poskytlo nový úhel pohledu? - Jak tato aktivita ovlivnila váš přístup ke zprávám a informacím v osobním či profesním životě? - Účastníci mohou také napsat krátkou sebereflexi o své roli v aktivitě a o tom, co se naučili.
Tipy a doporučení pro lektory	- Vyzvěte účastníky, aby přemýšleli o dlouhodobých důsledcích sdílení zavádějících informací nebo jednání na jejich základě. - Buďte připraveni poskytnout návod k použití nástrojů pro ověřování faktů, pokud je účastníci neznají (např. Google Reverse Image Search, FactCheck.org, Snopes.com, BBC Reality Check apod.) - Na konci reflexe shrňte hlavní poznatky, abyste si upevnili učení. - Povzbudte účastníky, aby se zamysleli nad tím, jak mohou získané poznatky uplatnit v praxi.
Zdroje	- EUROPEAN COMMISSION. <i>Cooperating with Fact-Checkers, Civil Society, Media and Academia</i>. Last update: 12 March 2026. Available at: https://commission.europa.eu/topics/countering-information-manipulation/cooperating-fact-checkers-civil-society-media-and-academia_en - EUROPEAN COMMISSION. European Digital Media Observatory (EDMO). Dostupné z: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-digital-media-observatory - TORRES MAX. Ethical decision-making models. IESE Business School. Research paper nr. 358, February, 1998. Dostupné z: https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0358-E.pdf

PRACOVNÍ LIST

1. Přejděte na stránku <https://library-nd.libguides.com/fakenews/examples> a vyberte 5 příkladů falešných zpráv.
2. Přečtěte si zprávy a informace o ověření faktů v daných zprávách. Shrňte hlavní zjištění, která by mohla pomoci rozpoznat falešné zprávy ve formě „Nástroje pro ověřování faktů“ pro mladé lidi.

Tyto návodné otázky vám mohou pomoci při sestavování tohoto nástroje“:

- Jaké byly nejčastější red flags nebo vzorce, kterých jste si všimli ve falešných zprávách?
 - Co dělá informace věrohodnými nebo podezřelými?
 - Jaké indicie vám mohou pomoci vyhodnotit informaci jako falešnou zprávu?
 - Jaké existují nástroje pro ověřování faktů?
 - Jak mohou modely etického rozhodování pomoci identifikovat falešné zprávy?
3. Připravte svůj „Nástroje pro ověřování faktů“ tak, aby byl snadno čitelný a vizuálně atraktivní pro mladé publikum. Můžete si zvolit vlastní formu - leták, infografiku, ppt prezentaci, příspěvek na blogu či jiný způsob prezentace.

4. Základy efektivního vedení

Zaměření modulu

Modul Základy efektivního vedení umožňuje účastníkům prozkoumat, co skutečně znamená vést s jasností, sebevědomím a emoční inteligencí. Navržen s praktickým a inkluzivním přístupem, modul pomáhá účastníkům identifikovat jejich vlastní vůdčí identitu, porozumět klíčovým rozdílům mezi vedením a řízením a posílit schopnost jednat záměrně v různých kontextech. Prostřednictvím reflexe, teorie a aplikace v reálném světě jsou účastníci podporováni, aby přijali svůj vůdčí potenciál — nikoli tím, že se budou snažit zapadnout do předem daného vzoru, ale tím, že rozvinou osobní styl založený na sebeuvědomění, přizpůsobivosti a empatii.

Modul je rozdělen do tří tematických kapitol, které na sebe navazují a krok za krokem vedou účastníky jejich vzdělávací cestou:

KAPITOLA 1: Co dělá lídra? Zkoumání definic a klíčových vlastností

-  Část 1: Co je leadership a jak se liší od managementu?
-  Část 2: Charakteristiky efektivního lídra
-  Část 3: Sebehodnocení – Jaký typ lídra jsem?

KAPITOLA 2: Leadership v praxi – Styly, role a reakce

-  Část 1: Styly vedení
-  Část 2: Kdy vést a kdy řídit
-  Část 3: Proaktivní vs. reaktivní leadership

KAPITOLA 3: Empatie a emoční inteligence v leadershipu

-  Část 1: Role empatie v leadershipu
-  Část 2: Emoční inteligence jako vůdčí dovednost
-  Část 3: Vedení s empatií – Budování inkluzivních a motivovaných týmů

Matice výsledků

ZNALOSTI	DOVEDNOSTI	KOMPETENCE
----------	------------	------------

1. Porozumět definici vedení a klíčovým rozdílům mezi lídrem a manažerem. 2. Identifikovat klíčové charakteristiky efektivního lídra (např. komunikace, rozhodování, vize, emoční inteligence). 3. Rozpoznat a odlišit klíčové styly vedení (např. transformační, služební, demokratický, autokratický) a pochopit jejich dopad. 4. Porozumět rozdílu mezi proaktivním a reaktivním vedením a proč proaktivní myšlení posiluje kapacitu vedení. 5. Porozumět roli empatie a emoční inteligence ve vedení a dynamice týmu.	1. Reflektovat a hodnotit vlastní styl vedení, silné stránky a oblasti pro rozvoj. 2. Rozlišovat mezi rolemi vedení a managementu a vhodně aplikovat oba přístupy. 3. Přizpůsobit styl vedení potřebám týmu a kontextu organizace. 4. Demonstrovat proaktivní vedení nastavením vize, předvídáním výzev a iniciativou. 5. Aplikovat empatii ve vedení skrze aktivní naslouchání a podporu týmu.	1. Rozvíjet pocit osobní odpovědnosti a zodpovědnosti ve vůdcovských rolích. 2. Pěstovat sebereflexi a otevřenost k průběžnému učení jako součást osobního rozvoje vedení. 3. Rozvíjet proaktivní a řešení orientované myšlení v týmových nebo organizačních kontextech. 4. Přijmout spolupracující a participativní přístup k vedení. 5. Oceňovat empatii a emoční inteligenci jako klíčové komponenty účinného a inkluzivního vedení.
---	---	---

Další aktivity:

Aktivita 1	
Název aktivity	„Jaký typ lídra jste?“ – Prozkoumávání vůdčích vlastností a stylů
Přibližná délka	90–120 min
Velikost skupiny	4–6 účastníků na skupinu (doporučeno pro skupiny 12–30 účastníků)
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• Flipcharty a fixy • Poznámkové lístky ve dvou barvách • Handout Vůdčí vlastnosti a styly (poskytnut níže) • Propisky a papír formátu A4 • Volný prostor pro skupinovou diskusi a reflexi
Cíle	• Podpora sebepoznání a sebereflexe osobních vůdčích silných stránek • Představení různých vůdčích stylů a vlastností praktickým a srozumitelným způsobem • Podpora účastníků při mapování jejich osobní vůdčí identity • Podpora diskuse o tom, jak různé styly fungují v různých situacích
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	Krok 1: Rozcvička – „Co je leadership?“ (15 min) V malých skupinách se účastníků zeptejte: „Co dělá někoho lídrem?“ Nechte je brainstormovat vlastnosti, chování nebo příklady a zapisovat je na poznámkové lístky. Každá skupina představí několik klíčových nápadů. Trenér zaznamená vzory na flipchart (např. vize, komunikace, empatie, organizace). Krok 2: Reflexe vůdčích vlastností (20 min) Rozdejte handout s vůdčími vlastnostmi. Požádejte účastníky, aby vybrali: • 3 vlastnosti, které podle nich popisují jejich současný vůdčí přístup • 1 vlastnost, kterou by chtěli rozvinout Tyto vlastnosti se zapíší na poznámkové lístky (jedna vlastnost na jeden lístek) a umístí se na sdílenou tabuli nebo stěnu pod: ● Mé současné silné stránky / ● Chci růst Krok 3: Prozkoumávání stylů prostřednictvím scénářů (20 min) Představte 5 vůdčích stylů: • Transformační • Demokratický • Servant (služebný)

- Autokratický
- Laissez-faire

Dejte účastníkům handout s popisem stylů. Poté dejte příkladové situace (jednu na skupinu) a zeptejte se:

„Jak by lídr s každým stylem tuto situaci řešil?“

Příkladové situace:

1. Člen týmu nedodržuje několik termínů.
2. Skupina nesouhlasí s směrem projektu.
3. Morale je nízké po neúspěšné kampani.
4. Řídíte krátkodobou krizovou situaci bez času na diskusi.
5. Nový člen je stydlivý a váhá promluvit.

Skupiny představí své interpretace. Trenér vede reflexi:

- Který styl bylo nejpřirozenější hrát?
- Který styl by pro vás mohl být největší výzvou?

Krok 4: Osobní mapa leadershipu (20 min)

Požádejte účastníky, aby vytvořili jednostránkovou mapu leadershipu:

- „Takto nyní vedu...“
- „Tyto hodnoty chci uplatňovat při vedení...“
- „Můj mix vůdčích stylů je...“
- „Jedna akce, kterou udělám pro posílení svého leadershipu, je...“

Debriefing & Evaluační otázky

Sebereflexe:

- Které vůdčí vlastnosti vám dodaly nejvíce jistoty?
- Která vlastnost nebo styl vám připadá nejméně pohodlný – a proč?
- Překvapilo vás něco při sebehodnocení nebo zpětné vazbě od skupiny?

Styly v akci:

- V diskusích o scénářích, který vůdčí styl vám přišel nejpřirozenější?
- Byly situace, kde jeden styl fungoval jasně lépe než ostatní? Proč?
- Jak by se váš preferovaný styl mohl měnit v závislosti na kontextu nebo lidech, se kterými pracujete?

Pohled vrstevníků:

- Viděli ostatní ve skupině váš vůdčí styl tak, jak jste ho popsali?
- Jaké to bylo mluvit otevřeně o leadershipu se svými vrstevníky?

Růst a posílení:

- Jaké vůdčí chování chcete praktikovat více záměrně?
- Jak můžete aplikovat to, co jste dnes objevili, ve své komunitě, týmu nebo osobním životě?
- Jak vaše identita (např. pohlaví, věk, zázemí) ovlivňuje, jak jste vnímáni – nebo vnímáte sami sebe – jako lídra?

Tipy a doporučení pro lektory	• Podporujte různé vůdčí styly – neexistuje jeden „správný“ přístup. • Zvažujte kulturní a genderové interpretace leadershipu. • Normalizujte myšlenku, že leadership se vyvíjí s kontextem a zkušenostmi. • Používejte humor nebo krátké energizéry mezi kroky pro udržení energie.
Zdroje	“Leadership Styles.” SkillsYouNeed, https://www.skillsyouneed.com/lead/leadership-styles.html. “Different Leadership Styles.” CPD Online College, https://cpdonline.co.uk/knowledge-base/business/different-leadership-styles/

PRACOVNÍ LIST

VLASTNOSTI A STYLY VEDENÍ

Běžné vlastnosti vůdce

- Sebevědomý
 - Rozhodný
 - Dobrý posluchač
 - Strategický
 - Podpůrný
 - Více vizionářský
 - Flexibilní
 - Asertivní
 - Empatický
 - Inspirační
 - Reflexivní
 - Kreativní
 - Inkluzivní
 - Klidný pod tlakem
 - Motivující
- ☒ Vyberte 3, které popisují vaše současné vedení
- ★ Vyberte 1, na které chcete pracovat

Přehled stylů vedení

Styl	Popis
Transformační	Inspirování vizí a změnou; podporuje inovace; vede motivací ostatních
Demokratický	Zapojuje tým do rozhodování; cení participaci a sdílenou odpovědnost
Služebný	Upřednostňuje blaho a rozvoj ostatních; vede podporou a péčí
Autokratický	Rychle a nezávisle rozhoduje; užitečný v krizích nebo když je potřeba struktura
Laissez-faire	Poskytuje prostor a důvěru; minimální zásahy; vhodný pro samostatné týmy

Aktivita 2											
Název aktivity	Reagovat nebo odpovídat? Procvičování proaktivního a empatického vedení										
Přibližná délka	90–105 min										
Velikost skupiny	3–5 na skupinu (doporučeno pro skupiny 12–30 účastníků)										
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• Karty scénářů (viz příloha) • Flipchart nebo tabule • Pero a papír • Vytisknutý nebo promítaný přehled emoční inteligence (volitelně) • Tiché místo pro přípravu rolí a skupinovou diskusi										
Cíle	• Pomoci účastníkům rozlišit mezi reaktivním a proaktivním vedením • Rozvíjet emoční inteligenci a empatii při rozhodování • Podporovat kreativní myšlení a inkluzivní postupy vedení • Vytvořit bezpečné prostředí pro experimentování s různými přístupy vedení										
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	Krok 1: Úvod do konceptů (10 min) Představte nebo připomeňte definice reaktivního vs. proaktivního vedení. Nechte účastníky krátce se zamyslet: • Kdy obvykle reaguji pod stresem? • Kdy jsem jednal klidně a účelně, i pod tlakem? Můžete napsat porovnání na tabuli: <table border="0"> <thead> <tr> <th>Reaktivní</th><th>Proaktivní</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Reaguje emocionálně</td><td>Reaguje s úmyslem</td></tr> <tr> <td>Krátkodobé řešení</td><td>Dlouhodobé řešení</td></tr> <tr> <td>Spouštěno vnějšími událostmi</td><td>Řídí se vnitřní jasností</td></tr> <tr> <td>Často neuspořádané nebo pod tlakem</td><td>Plánované a sebevědomé</td></tr> </tbody> </table> Krok 2: Skupinové hraní scénářů (40 min) Rozdejte každé skupině jinou scénářovou kartu. Požádejte je, aby: 1. Diskutovali o situaci 2. Vytvořili dvě krátké scénky: - o Jedna reaktivní reakce - o Jedna proaktivní / emočně inteligentní reakce	Reaktivní	Proaktivní	Reaguje emocionálně	Reaguje s úmyslem	Krátkodobé řešení	Dlouhodobé řešení	Spouštěno vnějšími událostmi	Řídí se vnitřní jasností	Často neuspořádané nebo pod tlakem	Plánované a sebevědomé
Reaktivní	Proaktivní										
Reaguje emocionálně	Reaguje s úmyslem										
Krátkodobé řešení	Dlouhodobé řešení										
Spouštěno vnějšími událostmi	Řídí se vnitřní jasností										
Často neuspořádané nebo pod tlakem	Plánované a sebevědomé										

	Dejte skupinám 20–25 minut na přípravu a 2–3 minuty na prezentaci každé verze. Příklad reakcí: • Ignorovat nebo obviňovat spoluhráče (reaktivní) • Poslouchat, vcítit se a spolupracovat na řešení (proaktivní) Krok 3: Debrief a skupinová diskuse (25 min) Po každé prezentaci položte otázky: • Jaké byly klíčové rozdíly mezi dvěma reakcemi? • Jak vůdce projevoval (nebo neprojevoval) empatii a uvědomělost? • Která verze působila posilujícím nebo efektivnějším dojmem? • Jaké návyky by vám mohly pomoci přejít od reakce k proaktivnímu vedení? Krok 4: Individuální reflexe (15 min) Nechte účastníky tiše psát do svých sešitů: • Situace, na kterou obvykle reaguji... • Proaktivnější verze by byla... • Pro změnu chování bych mohl/a vyzkoušet... Dobrovolníci mohou sdílet, pokud chtějí.
Tipy a doporučení pro lektory	• Zdůrazněte, že jde o bezpečný prostor — neexistuje dokonalá odpověď. • Podporujte emoční realismus v rolích: jak by skutečný stres nebo zmatek působily? • Pokud je třeba, nabídněte empatii formující fráze: „Jak se cítíš?“, „Vím, že je to těžké.“ • Nechte skupiny vybrat role, které je zároveň vyzvou a udrží v bezpečí.
Zdroje	ElevatHER modul: <i>Základy efektivního vedení</i> <i>Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness: Bringing Out the Best</i> https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/emotional-intelligence-and-leadership-effectiveness/ Why Emotional Intelligence Is Important in Leadership.” <i>Harvard Business School Online</i>, 12 Oct. 2022, https://online.hbs.edu/blog/post/emotional-intelligence-in-leadership

PRACOVNÍ LIST

Karty scénářů

Instrukce: Přečtete si scénář vaší skupiny a připravte dvě různé reakce vedení — jednu reaktivní a jednu proaktivní. Používejte empatii a strategie emoční inteligence, kde je to možné.

■ Scénář 1: Člen týmu odmítá dodržet plán

Vy jste stanovili jasnou strategii, ale jeden člen týmu ji veřejně zpochybní a navrhne něco úplně jiného. Zbytek skupiny je zmatený.

■ Scénář 2: Projekt zaostává za harmonogramem

Termín se blíží. Napětí stoupá a spoluhráč, který měl dodat klíčovou část, říká, že je přetížený a nestihne to dokončit včas.

■ Scénář 3: Kolega není zapojený

Někdo ve vaší skupině pravidelně chodí pozdě, nepřispívá na schůzkách a vyhýbá se odpovědnosti — ale přímo nic neřekl.

■ Scénář 4: Konflikt mezi dvěma členy týmu

Dvě silné osobnosti ve vašem týmu se neustále přerušují, neshodují se a napětí začíná ovlivňovat zbytek skupiny.

■ Scénář 5: Udělali jste chybu jako vedoucí

Schválili jste něco, aniž byste zkontrolovali všechny údaje, což způsobilo zmatek a dodatečnou práci pro váš tým. Někteří jsou frustrovaní, ale nikdo to přímo neřekl.

5. Budování kompetenčních profilů: objevování vnitřního potenciálu

Zaměření modulu

Tento modul provází účastnice cestou ženské síly ve vedení, nástroji sebepoznání a strategiemi pro stanovování a dosahování cílů. Pomáhá prozkoumat silné stránky, objevit vnitřní sílu a vytvořit si styl vedení založený na autentičnosti a sebejistotě.

Modul je rozdělen do tří tematických kapitol, které na sebe navazují a krok za krokem vedou účastníky jejich vzdělávací cestou:

KAPITOLA 1: Objevování síly a potenciálu žen jako vůdkyň

📖 **Část 1:** Úvod do tématu ženské síly v různých aspektech života (historický, společenský, osobní kontext).

📖 **Část 2:** Typy vedení (autokratické, demokratické, transformační aj.).

📖 **Část 3:** Charakteristiky/kompetence efektivních vůdkyň v různých stylech vedení.

KAPITOLA 2: Nástroje a metody pro identifikaci vlastních zdrojů a potenciálu

📖 **Část 1:** Úvod do metod sebehodnocení kompetencí a silných stránek.

📖 **Část 2:** Nástroje pro diagnostiku potenciálu – část 1 (psychometrické testy, Jungova teorie barev osobnosti, SWOT analýza).

📖 **Část 3:** Nástroje pro diagnostiku potenciálu – část 2: hodnoty v osobním a profesním životě (Hollandův test).

KAPITOLA 3: Plánování rozvoje a dosahování cílů

📖 **Část 1:** Metody efektivního stanovování a dosahování cílů.

📖 **Část 2:** Plánování kariérní a vůdcovské cesty – praktické tipy.

📖 **Část 3:** Jak se vyrovnat s výzvami a překážkami na cestě k úspěchu.

MATICE VÝSLEDKŮ

ZNALOSTI	DOVEDNOSTI	KOMPETENCE
1. Vědomí, že „sílu“ lze objevit různými způsoby a v různých obdobích života ženy. 2. Znalost nástrojů a metod pro identifikaci osobních silných stránek, zdrojů a nevyužitého potenciálu v kontextu překonávání společenských a strukturálních bariér. 3. Znalost kompetencí, které je důležité rozvíjet, aby se člověk mohl stát lídrem a dosáhl pozic moci.	1. Schopnost hodnotit vlastní kompetence pomocí technik, jako je sebereflexe, sběr zpětné vazby a mapování kompetencí (např. teorie osobnostních barev podle Junga), se zaměřením na sladění silných stránek s vůdčími rolemi. 2. Schopnost stanovovat dosažitelné cíle a plánovat osobní rozvoj jako vůdkyně, podnikatelky nebo iniciátorky změn.	1. Přijetí víry ve vlastní vnitřní hodnotu a schopnost vyniknout ve vedoucích a rozhodovacích rolích bez ohledu na společenská očekávání či genderové normy. 2. Oddanost výzvě a odbourávání stereotypů a předsudků, posilování sebevědomí a zmocnění sebe i ostatních žen ve své komunitě. 3. Proaktivní postoj odolnosti a odhodlání při usilování o vedoucí pozice a při řešení systémových nerovností ve svém oboru zájmu.

Další aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Objevte svého “Leadership ježka”
Přibližná délka	90 - 120 min
Velikost skupiny	Skupiny po 6-8 osobách, celkem až 12 účastníků.
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• Flipchart nebo bílá tabule • Značkovače • Samolepící papírky (3 barvy) • Tištěné diagramy Ježka pro každého účastníka • Stopky/timer • Propisky, zápisníky
Cíle	• Provést každého účastníka k formulaci jeho osobního konceptu Ježka jako vůdce. • Umožnit reflexi vášně, osobní excelence a tvorby hodnoty. • Podporovat sdílení mezi účastníky a poskytování podpůrné zpětné vazby.

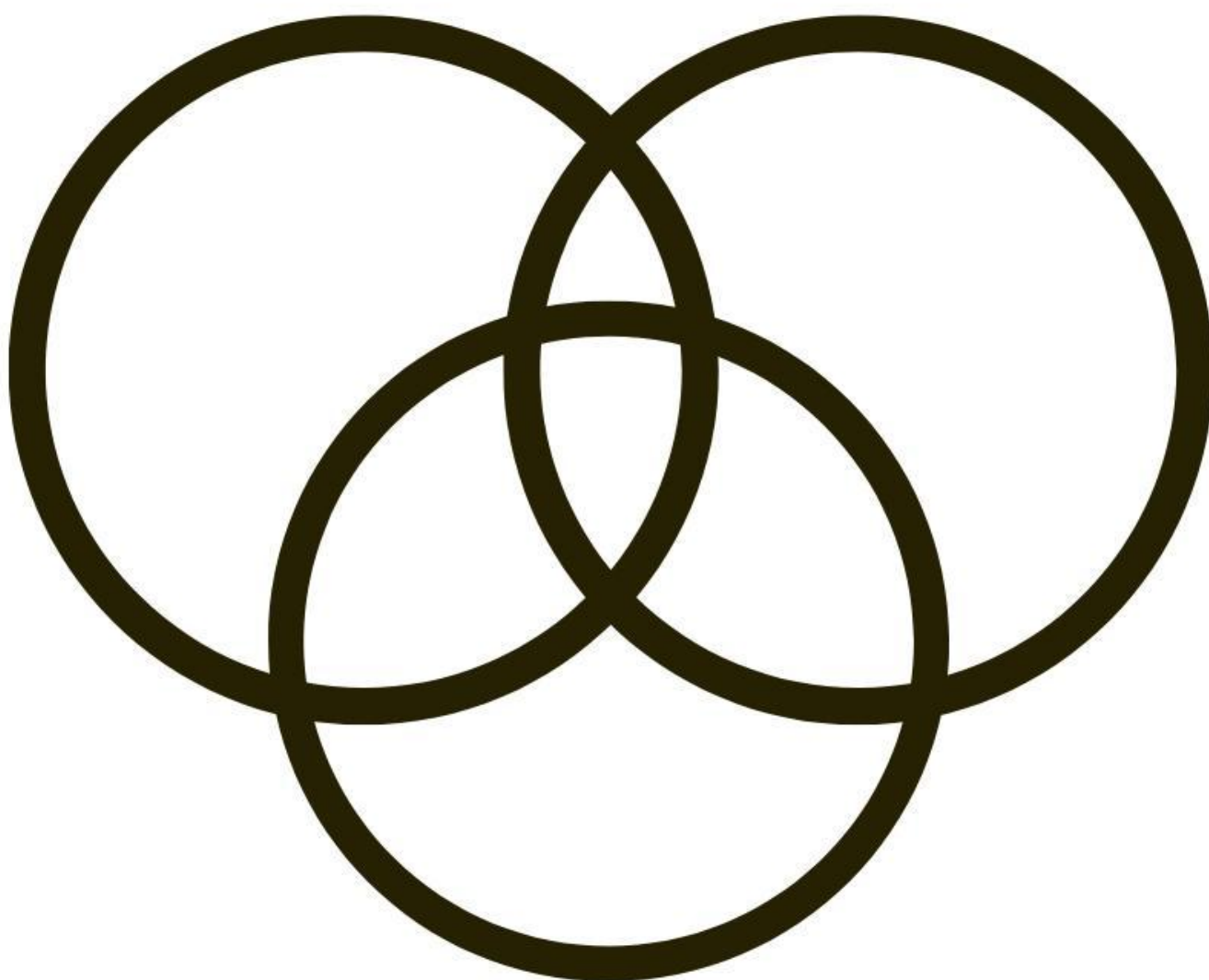
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1. Úvod a rozehrání (30 min) Privítat účastníky a sdělit cíle této modulu. Stručně představit koncept Ježka od Jima Collinse (pokud možno využít LP nebo udělat jednoduchou vizualizaci na tabuli) (10 min) Vysvětlení významu 3 kruhů: • Vášeň: Co vás opravdu baví dělat? • Síly/Talenty: V čem jste výjimeční nebo v čem se můžete stát výjimečnými? • Hodnota: Za co jsou lidé či komunity ochotni vás ocenit nebo co od vás potřebují? Rozehrávací cvičení (20 min): Rozdělte účastníky do dvojic. Požádejte je, aby prodiskutovali otázku: „Kdy se při něčem cítíte nejživější?“ Zdůrazněte, že jde o rozehrávací otázku k zaměření myšlení na téma a k vzájemnému seznámení. Požádejte je, aby si aktivně naslouchali, protože po diskusi budou představovat vášně druhého účastníka celé skupině. Časování: cca 5–8 min: diskuse v párech, cca 2 min na osobu: sdílení s ostatními. Zakončete tím, že zdůrazníte, že existuje mnoho různých vášní a všechny jsou stejně důležité. 2. Prozkoumání kruhů – Individuální reflexe a sdílení ve skupině (45 min) Rozdělte účastníky do trojic (např. podle počítání do 3 – skupiny „1“, „2“, „3“). Každá skupina provede 3 úkoly následně (každá skupina provede všechny 3 úkoly). Úkol A: Vášeň – „Co vás nadchne?“ (15 min) Tichá individuální reflexe (5 min): Požádejte účastníky, aby na samolepící papírky napsali aktivity, témata nebo oblasti, které jim přinášejí radost, energii a zapojení. Prompt: „Kdybyste měli neomezený čas, čemu byste se věnovali každý den?“ Sdílení ve skupinách po 3 (10 min): Partneři se mohou ptát: „Proč je vám to důležité? Co konkrétně vás na tom baví?“ Úkol B: Síla – „V čem můžete být skvělí?“ (15 min) Tichá individuální reflexe (5 min): Nechte účastníky reflektovat jejich dovednosti, přirozené talenty nebo zpětnou vazbu od ostatních. Prompt: „Za co vám lidé často děkují?“ Účastníci mohou napsat 3–5 osobních silných stránek na papírky a seskupit podobné. Sdílení v malých skupinách (10 min): Spolužáci mohou doplnit pozorované síly, pokud se již navzájem znají nebo měli čas lépe se poznat během tréninku. Úkol C: Hodnota – „Co od vás ostatní potřebují nebo očekávají?“ (15 min) Tichá individuální reflexe (5 min):
---	--

	Reflektujte, jak vaše práce, přítomnost nebo vize prospívá ostatním. Prompt: „Kdybyste byli placeni za řešení jednoho problému, co by to bylo?“ Brainstorming ve skupině po 3 (10 min): Kdo těží z vašeho vůdcovství? Zapište výsledky brainstormingu na papírky, zvlášť pro každého účastníka. 3. Integrace – Budování osobního konceptu Ježka (45 min) Každý účastník pracuje samostatně. Krok 1. Řízená syntéza (10 min) Rozdejte tištěné osobní diagramy a instrukce: • Umístěte papírky z jednotlivých kruhů (Vášeň, Síly, Hodnota) do správných částí diagramu. • Sledujte oblasti, kde se papírky překrývají nebo propojují. • Použijte zvýrazňovače, šipky nebo barevné tužky pro označení spojení. • Označte nebo podtrhněte nejčastější, emocionální či povzbuzující slova. Krok 2. Kreativní koncept – mapování (15 min) Rozdejte kreativní pracovní list, který obsahuje: „Jsem nadšený pro...“ „Mohu být výjimečný v...“ „Svět ode mě potřebuje...“ „Proto je můj Vůdcovský koncept Ježka...“ Podporujte účastníky, aby použili kresby, metafory nebo symboly (nejen text) k vizualizaci své vůdcovské identity. Příklady: plamen pro vášeň, hora pro sílu. Krok 3. Peer coaching (10–15 min) Spojte účastníky do dvojic, nejlépe s někým, s kým ještě nepracovali. Požádejte je, aby naslouchali a podporovali se podle strukturovaných otázek (můžete je napsat na tabuli). • Partner A sdílí svůj koncept Ježka (2 min). • Partner B aktivně naslouchá a reaguje: „Co slyším ve tvém konceptu je...“ „Tvá vůdcovská síla se zdá být...“ „Cítila jsem inspiraci, když jsi řekl/a...“ Poté si role vymění. Každá dvojice napíše jedno slovo nebo frázi povzbuzení na papírek pro svého partnera a umístí ho na jeho pracovní list. 4. Shrnutí – debriefing a evaluace (5 min) Zeptejte se skupiny, jaké byly pro ně nejdůležitější výstupy/objevy. Podpořte je, aby dále reflektovali své koncepty Ježka doma.
Tipy a doporučení pro lektory	• Během práce ve skupinách nebo individuálně procházejte kolem a nabídněte lehký coaching nebo otázky typu: „Kde je nejsilnější spojení?“ nebo „Kdybyste mohli ponechat jen tři papírky, které byste vybrali?“ • Během otevřených diskusí zapisujte klíčová slova na flipchart. • Zajistěte, aby každý koncept Ježka byl považován za stejně hodnotný. • Použijte předem připravené příklady, pokud skupina má potíže přijít s nápady. • Ujistěte se, že každý účastník má prostor mluvit.

Zdroje	• Oficiální přehled od Jima Collinse, vysvětlující tři kruhy a jejich význam při dosahování výjimečnosti: <u>The Hedgehog Concept</u>
---------------	--

PRACOVNÍ LIST 1

OSOBNÍ DIAGRAM KONCEPTU JEŽKA



PRACOVNÍ LIST 2

KREATIVNÍ PRACOVNÍ LIST PRO KONCEPT JEŽKA

🔥 Jsem nadšený/á pro...

💪 Mohu být vyjimečný/á v...

💚 Svět ode mne potřebuje...

A proto můj koncept Ježka je...

Příklady kreativního pracovního listu na koncept Ježka

1)

 Jsem nadšený/á pro...

Pomáhání ženám v marginalizovaných komunitách získat zpět zdraví, hlas a důstojnost. Miluji vyprávění příběhů, zejména když posiluje ostatní, aby sdíleli svou pravdu.

 Mohu být výjimečný/á v...

Vytváření bezpečných prostor pro dialog.

Komunikaci složitých myšlenek s jasností a empatií.

Inspiraci ostatních k akci prostřednictvím vyprávění příběhů a facilitace.

 Svět ode mě potřebuje...

Vůdcovství, které naslouchá a jedná soucitně.

Nástroje a programy, které ženám pomáhají léčit se, růst a vést.

Most mezi zdravotnickými systémy a každodenním životem žen.

Viditelné vzory z nedostatečně zastoupených komunit.

Proto je můj Vůdcovský Ježčí koncept...

Vedu tým, že posiluji ženy, aby se staly vlastními obhájkyněmi zdraví prostřednictvím vyprávění příběhů a vzdělávání — protože věřím, že spravedlnost ve zdraví začíná hlasem a mám dovednosti, jak jej pomoci zesílit.

2)

 Jsem nadšený/á pro...

Řešení reálných problémů pomocí technologií.

Získávání více dívek pro programování a inovace.

 Mohu být výjimečný/á v...

Vysvětlování technologií jednoduchým, zábavným způsobem.

Navrhování workshopů a hackathonů.

Mentorství a motivování mladých žen ve STEM.

 Svět ode mě potřebuje...

Inkluzivní inovace.

Srozumitelné vzory v technologickém světě.

Programy, které činí technologie méně zastrašujícími a více hravými.

Můj Vůdcovský koncept Ježka je...

Vedu tým, že dělám technologie zábavné, dostupné a posilující pro dívky — protože věřím, že budoucnost potřebuje různorodé tvůrce a mám energii a nástroje ukázat jim, že do toho patří.

Aktivita 2	
Název aktivity	Zrcadla barev – porozumění vašemu vůdcovskému stylu prostřednictvím barev osobnosti
Přibližná délka	30 – 45 min. (dle počtu účastníků)
Velikost skupiny	Skupina 6-8 účastníků, celkem až 12 osob

Potřebné vybavení, materiál a prostor	• Čtyři velké barevné značky/postery: červená, žlutá, zelená, modrá, umístěné na stěnách v 4 různých částech místnosti/rozích • Flipcharty, značkovače, samolepící papírky • Rozdávací materiály se shrnutím barevných typů • Dostatečně velká místnost, aby se účastníci mohli pohybovat
Cíle	• Identifikovat dominantní vůdcovský styl účastníka podle Jungovy teorie barev • Pochopit silné stránky i potenciální oblasti růstu • Reflektovat, jak může být styl účastníka vnímán ostatními
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1. Najděte svou dominantní barvu (10 min) Krok 1. Přečtete stručné popisy čtyř barevných energií. Poznamenejte, že vycházejí z Jungových konceptů, ale jsou zjednodušené pro potřeby tohoto cvičení. Krok 2. Účastníci obdrží jednostránkový přehled, aby tiše reflektovali a odpověděli: „Která barevná energie mě nejlépe vystihuje jako vůdce většinu času?“ Pokud je více možností, nyní si vyberou dominantní. Krok 3. Požádejte účastníky, aby se fyzicky přesunuli a postavili do „barevného rohu“, který je pro ně nejvhodnější. Podpořte je, aby následovali svůj instinkt — bez přemýšlení navíc. 2. Sdílení v barevných kruzích (10–15 min) Požádejte účastníky, aby diskutovali ve své zvolené barevné skupině: • Co je skvělé na tom být tímto typem vůdce? • Jaké výzvy čelíme? • Co nás činí cítit oceněnými a viděnými? Účastníci mohou zapisovat klíčová slova na samolepící papírky a umístit je do rohu (volitelný vizuální prvek). Podněcujte je, aby uvažovali jak o silných, tak o stinných stránkách — např. červená energie může být silná, ale riskuje přílišnou přímostí; zelená může být podporující, ale vyhýbat se konfliktům. 3. Zrcadlový moment – jak mě vidí ostatní? (10 min) Další krok: „Jak si myslíte, že vás ostatní vidí? Kdyby vám přiřadili barevnou energii, byla by stejná nebo odlišná?“ Účastníci odpovídají v duchu a případně změní skupinu tak, aby odrážela, jak si myslí, že je vnímají ostatní. Shrnutí – krátká skupinová diskuse: • Jaký je rozdíl mezi tím, jak sebe vidím a jak si myslím, že mě ostatní vnímají (pokud vůbec nějaký)? • Působí tento rozdíl pravdivě, překvapivě, inspirativně? 4. Závěr: reflexe po aktivitě (5 min) Každý účastník obdrží mini pracovní list nebo otázky do deníku (můžete je vytisknout nebo požádat účastníky, aby si je napsali): • „Které barevné energie chci více rozvíjet nebo využívat?“

	• „Jak mohu přizpůsobit svou energii, abych vedl/a efektivněji v různých situacích?“ Podpořte účastníky, aby o těchto otázkách reflektovali doma.
Tipy a doporučení pro lektory	• Pamatujte, že většina z nás nese všechny čtyři energie. Cílem je je rozpoznat, flexibilně používat a vyvažovat dle potřeby. • Podněcujte zvědavost, nikoli hodnocení – žádná barva není „lepší“ nebo „horší“. • Pokud se někdo nemůže rozhodnout, dovozte mu zůstat mezi dvěma barvami a změnit to, až bude ch
Zdroje	• The Spectrum of Consciousness: Color Symbolism in the Typology of C. G. Jung; https://www.academia.edu/37006987/The_Spectrum_of_Consciousness_Color_Symbolism_in_the_Typology_of_C_G_Jung • COMMUNICATING IN COLOR: THE FOUR COLOR ENERGIES: https://www.pminj.org/14-smp/files/ckirby-ho.pdf

PRACOVNÍ LIST	
Červená – akčně orientovaný vůdce • Odvážný, rozhodný, soutěživý • Rychle se rozhoduje, věci dokončuje • Cení si výsledků, efektivity a kontroly • Může být vnímán jako: silný, netrpělivý Žlutá – vůdce orientovaný na lidi • Energetický, optimistický, nadšený • Inspiruje a motivuje ostatní • Užívá si viditelnost, konverzace, nápady • Může být vnímán jako: roztržitý, příliš upovídaný Zelená – podpůrný vůdce • Pečující, empatický, klidný • Vytváří silné, důvěryhodné vztahy • Vede prostřednictvím podpory, trpělivosti a hodnot • Může být vnímán jako: vyhýbající se konfliktům, příliš přizpůsobivý Modrá – strategický vůdce • Přesný, analytický, organizovaný • Myslí před akcí, cení si kvality • Vede prostřednictvím struktury, dat a klidné logiky • Může být vnímán jako: vzdálený, příliš kritický	

6. Veřejné vystupování a sebe prezentace

Zaměření modulu

Dobré veřejné vystupování je silným nástrojem při budování vlivu. Tento modul nabízí praktické tipy, jak se na veřejné vystoupení připravit tak, aby účastníci posílili svůj profesní veřejný obraz. Přináší osvědčené postupy, které lze snadno uplatnit v praxi. Modul provází tím, jak vystavět projev a na co si dát pozor při přípravě.

Modul je rozdělen do tří tematických kapitol, které na sebe navazují a krok za krokem vedou účastníky jejich vzdělávací cestou:

KAPITOLA 1: Technická příprava na veřejné vystupování

 **Část 1:** Různé typy veřejného vystupování. Přiřazení typu projevu k daným okolnostem.

 **Část 2:** Určení cíle prezentace a definování očekávání a potřeb publika.

 **Část 3:** Příprava témat a plánu veřejného projevu, stanovení času a užitečných nástrojů.

KAPITOLA 2: Vaše emoční příprava a přístup k veřejnému vystupování

 **Část 1:** Mnoho závisí na vašem postoji – co je dobré vědět?

 **Část 2:** Procvičování projevu/prezentace, získávání zpětné vazby od laskavých lidí.

 **Část 3:** Mentální a fyzická příprava (relaxace, dýchání, uzemnění, užitečné nástroje, seznámení se s prostorem projevů předem).

KAPITOLA 3: Během vašeho veřejného projevu

 **Část 1:** Začátek a ukončení projevu/prezentace. Řízení situace a emocí při mluvení.

 **Část 2:** Zapojení publika do diskuse. Reakce na otázky publika a obtížné situace.

 **Část 3:** Po veřejném projevu/prezentaci – reflexe, analýza, závěry pro budoucnost.

Matice výsledků

ZNALOSTI	DOVEDNOSTI	KOMPETENCE
1. Co je důležité při tvorbě plánu projevu. 2. Jak se připravit na různé typy projevů. 3. Jak pracovat se svými emocemi během projevu.	1. Umí zvolit typ a styl projevu vhodný pro publikum. 2. Umí vytvořit program projevu. 3. Umí se připravit věcně i psychologicky na projev a reakce publika během projevu.	1. Je připravena vystupovat na veřejnosti a vidí se v takové roli. 2. Cítí se sebevědomě při veřejném vystupování. 3. Je připravena využívat podporu ostatních při přípravě a vedení projevů.

Další aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Veřejné vystupování – emocionální, mentální a technická příprava
Přibližná délka	90 - 100 min.
Velikost skupiny	Skupina 6–8 lidí, maximálně 12 účastníků
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• workshopová místnost, • flipchart, fixy, sešity • tištěný materiál pro účastníky
Cíle	• mentální příprava na projev a možnost sdílet myšlenky a obavy s ostatními lídry • prozkoumání oblasti svého vlivu na realitu a posílení sebevědomí díky skupinové diskusi • příprava plánu konkrétního projevu pro praktický výstup workshopu

Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1. Úvod (20 min) Pozdravte účastníky a sdělte cíle tohoto modulu. Cvičení: Požádejte účastníky, aby si představili osobu, která je inspiruje v oblasti veřejného vystupování. Nechte je přemýšlet o kvalitách, které obdivují. Krátce to prodiskutujte se skupinou. Shrňte rozhovor otázkou: „Věděli jste, že pokud někoho obdivujeme, často máme tyto kvality i v sobě, ale nejsou vždy využívány, oceňovány a všimneme si jich? Napište si, jaké kvality chcete oceňovat a všimnout si jich u sebe.“ Řekněte skupině: „Vyzývám vás, abyste se během našeho workshopu považovali za nositele potenciálu, který obdivujete u ostatních.“ Poté pozvěte skupinu k dalšímu cvičení. 2. Cvičení: „Moje oblast vlivu“ – individuální práce + diskuse (15 min) Individuální část, čas na osobní reflexi: Požádejte účastníky, aby přemýšleli, nad čím mají vliv při přípravě a vedení veřejného projevu. Nechte je zapsat oblasti svého vlivu do sešitů a pečlivě přemýšlet, kde jejich vliv končí a kde je velmi silný. Skupinová diskuse: Požádejte účastníky o jejich reflexe, sdílení myšlenek. Moderujte diskusi. Zeptejte se, co mají na mysli, pokud se zdá, že určitá myšlenka stojí za rozvoj. Nakonec shrňte diskusi a zdůrazněte dosažené závěry. (Je důležité si uvědomit, že největší vliv máme sami na sebe – na svá rozhodnutí, reakce, postoje, chování apod., a hodně záleží na tom, ale je důležité, aby si to účastníci uvědomili sami). 3. Cvičení: „Můj postoj a co z něj vyplývá?“ (20 min) Napište název cvičení na flipchart. Rozdělte účastníky do skupin po 3 a požádejte je, aby strávili 15 minut přemýšlením, jak pracovat se svým postojem k veřejnému vystupování, co může být užitečné, na co si dát pozor, co jim osobně pomáhá. Poté na fóru požádejte účastníky, aby prezentovali závěry ze skupinové diskuse. Moderujte konverzaci, zdůrazněte důležité momenty. Shrňte toto cvičení zapsáním klíčových závěrů na flipchart. Řekněte jim, že po této části, zaměřené na osobní vhled a posílení pozitivního a konkrétního postoje, je vyzýváte k plánování svého projevu. 4. Cvičení: Cíle cvičení a plán prezentace – individuální práce + skupinová práce (40 min) Dejte krátký úvod o cílech a dopadech. Odkazujte na naše webové stránky. Požádejte účastníky, aby přemýšleli o své nadcházející prezentaci. Řekněte jim, že se na ni připraví. Nechte je pečlivě promyslet, čeho chtějí s nadcházející prezentací dosáhnout a proč chtějí vystoupit. Požádejte je, aby si po této reflexi zapsali 1 až 3 velmi konkrétní cíle pro svou prezentaci. Dejte jim Materiál č. 1. (5–7 min) Po napsání cílů požádejte účastníky, aby si zapsali plán své prezentace v bodech. Zajistěte, aby napsali přesný čas prezentace a aby byl plán proveditelný v časovém rámci. (15 min) Požádejte účastníky, aby si sedli do dvojic a mluvili o svých cílech a plánech. Zajistěte, aby poskytovali zpětnou vazbu založenou na faktech, ve formě „já“ zpráv, bez hodnocení. (5 minut na osobu, celkem 10 minut)
---	---

	Požádejte skupinu o reflexe po tomto cvičení. Moderujte diskusi chvíli. Požádejte je, aby připravili 10minutovou ukázkovou řeč na další setkání, protože budete trénovat. 5. Shrnutí Zeptejte se skupiny, jaké jsou nejdůležitější závěry po tomto modulu. Požádejte je, aby řekli, co využijí v praxi. Pozvěte je znovu na naši platformu, rozlučte se se skupinou.
Tipy a doporučení pro lektory	• Buďte otevření moudrosti skupiny • Buďte citliví k rozmanitosti skupiny • Zajistěte, aby byly pokryty všechny potřeby účastníků související s diverzitou • Pište klíčová slova na flipchart během diskuse • Zajistěte, aby bylo zdůrazněno, že hodně záleží na osobním postoji • Mějte čas pod kontrolou • Zajistěte, aby každý měl prostor k projevu
Zdroje	1. https://www.toastmasters.org/ 2. Matt Abrahams; Think Faster, Talk Smarter: How to Speak Successfully When You're Put on the Spot; GOODMI, 2024, year 3. Suzanne Bates; Speak Like a CEO: Secrets for Commanding Attention and Getting Results, McGraw Hill, 2005 year. 4. Tina Clements; The Art of Facilitation, PYP Academy Press, 2021 year. 5. Paul Gerhardt; Diversity and Cultural Competence, Skills Guide and Workbook, Lulu.com, 2019 year.

PRACOVNÍ LIST 1

CÍLE PROJEVU

ZÁVĚRY A KOMENTÁŘE:

PRACOVNÍ LIST 2

PLÁN MÉHO PROJEVU

ZÁVĚRY A KOMENTÁŘE:

Aktivita 2	
Název aktivity	Procvičujte své projevy a získejte zpětnou vazbu
Přibližná délka	240 – 250 min. (dle počtu účastníků)
Velikost skupiny	Skupina 6–8 účastníků, maximálně 12 účastníků
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• tištěný materiál pro účastníky • flipcharty, fixy, lepicí poznámky • velká místnost s prostorem pro skupinové diskuse a prezentace
Cíle	• trénink projevů a zpětná vazba, možnost vyzkoušet si vlastní projev v přátelském a vstřícném prostředí • reflexe a posílení, pro vytvoření dobrého základu pro budoucí veřejné vystupování
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1. Úvod (15 min) Předpokládáme, že účastníci přišli s připravenými ukázkami projevů, které plánovali v předchozích hodinách. Předpokládáme, že připravili 10 minut projevu. Řekněte skupině, že projevy proběhnou podle následujícího schématu: 1. projev účastníka – požádejte ho, aby vždy uvedl téma a cíl projevu a komu je projev určen. 2. reflexe osoby, která mluvila 3. zpětná vazba podle schématu uvedeného v materiálu. Zpětnou vazbu poskytují lidé, kteří chtějí mluvit, není povinnost hovořit. 4. čas: 10 minut na projev a maximálně 15 minut na reflexi a zpětnou vazbu. 2. Blok projevů a zpětné vazby (dle počtu účastníků) • Každý účastník vystoupí, poté sdílí své pocity, následně lidé ze skupiny, kteří chtějí, dávají krátkou a konkrétní zpětnou vazbu. • Facilitátor vždy poskytne svou zpětnou vazbu na závěr. 3. Shrnutí Krátce shrňte setkání a požádejte účastníky, aby sdíleli, co si odnesli. Nakonec pozvěte účastníky k využití platformy.
Tipy a doporučení pro lektory	• Mějte čas pod kontrolou! • Mějte na paměti kulturu projevu • Buďte citliví k rozmanitosti skupiny • Zajistěte, aby byly pokryty všechny potřeby účastníků související s diverzitou • Zpětná vazba musí být poskytována v souladu s principy nenásilné komunikace (NVC)

Zdroje	1. https://www.toastmasters.org/ 2. Carmine Gallo; Talk like TED, St. Martin's Griffin, 2015 year. 3. Dale Carnegie; The Art of Public Speaking, Clydesdale Press, 2018 year. 4. Edie Lush and Charlotte McDougall; How to Speak with Confidence in Public, Pan Macmillan, 2017 year. 5. Harris Russ; The Confidence Gap: From Fear to Freedom, Trumpeter, 2011 year. 6. Tina Clements; The Art of Facilitation, The Retail Performance Company, LLC, 2019 year.
--------	--

PRACOVNÍ LIST
PRAVIDLA ZPĚTNÉ VAZBY Věnujte pozornost řeči těla, tónu hlasu, obsahu a způsobu, jakým byly prezentovány. Během projevu si zapisujte své reflexe a dojmy. Mluvte konstruktivně a konkrétně, své slova směřujte k osobě, které zpětnou vazbu poskytnete. Mluvte přímo k ní, používejte její jméno. Omezování křídel je zakázáno, dbejte na to, aby vaše slova byla elegantní a konstruktivní. Pamatujte! Forma je důležitá! Slova mohou zranit. Jste tu proto, abyste posílili své kolegy a podporovali je! • Řekněte, co pro vás bylo užitečné a co vás během projevu nejvíce oslovilo. • Řekněte, na čem by mohlo stát za to pracovat. • Shrňte, obecně, kde vidíte své nejsilnější stránky.

7. Osobní rozvoj

Zaměření modulu

Vzdělávací modul „**Osobní rozvoj: Maximalizace vůdčího potenciálu**“ podporuje účastníky při pochopení a rozvoji jejich osobní cesty růstu jako základu pro vedení. Pomáhá ženám zhodnotit své hodnoty, motivace a silné stránky a zároveň rozvíjet praktické strategie pro stanovování smysluplných cílů, budování produktivních návyků a udržení dlouhodobého učení a sebevědomí.

Modul vybízí účastníky k prozkoumání, jak **sebeuvědomění, sebevůdcovství a tvorba vize** přispívají k osobnímu i profesnímu rozvoji. Nabízí konkrétní nástroje ke zvýšení motivace, sledování pokroku a přijetí celoživotního učení jako klíče k posílení osobní síly. Modul je rozdělen do **tří tematických kapitol**, které na sebe navazují a provázejí studenty krok za krokem jejich vzdělávací cestou:

KAPITOLA 1: OSOBNÍ RŮST A SEBEVLÁDÁNÍ

-  Část 1: Porozumění osobnímu rozvoji jako celoživotnímu procesu
-  Část 2: Psychologie motivace a sebezdokonalování
-  Část 3: Překonávání vnitřních překážek osobního růstu

KAPITOLA 2: TVORBA OSOBNÍHO PLÁNU RŮSTU

-  Část 1: Stanovení smysluplných osobních a profesních cílů
-  Část 2: Rozvíjení produktivních návyků a rutin
-  Část 3: Řízení času a energie pro dlouhodobý úspěch

KAPITOLA 3: VIZE, POSLÁNÍ A CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

-  Část 1: Vytvoření osobního prohlášení o vizi
-  Část 2: Celoživotní učení a nepřetržité sebezdokonalování
-  Část 3: Budování sebevědomí prostřednictvím sebevědomí a sledování úspěchů

Matice výsledků

Znalosti	Dovednosti	Kompetence
Porozumění osobnímu rozvoji jako nepřetržitému procesu přesahujícímu kariéru a vedení.	Schopnost identifikovat a překonat omezující přesvědčení, která brání pokroku.	Podporovat růstové myšlení zaměřené na celoživotní zlepšování.
Znalost teorií sebemotivace a jejich vlivu na stanovování cílů.	Schopnost vytvořit a realizovat strukturovaný plán osobního růstu v	Rozvíjet sebekontrolu a zodpovědnost za osobní rozvoj.

Povědomí o strategiích osobní produktivity podporujících dlouhodobý růst. Porozumění tomu, jak návyky formují úspěch, a znalost strategií pro jejich rozvoj. Znalost strategií celoživotního učení a jejich přínosu pro trvalý růst.	souladu s dlouhodobými aspiracemi. Schopnost efektivně řídit čas a energii pro udržitelný úspěch. Schopnost rozvíjet silné osobní návyky a rutiny podporující růst. Schopnost sledovat pokrok, reflektovat úspěchy a upravovat cíle podle potřeby.	Přijímat zvědavost a adaptabilitu jako klíčové rysy pro neustálé učení. Podporovat smysluplné přemýšlení při stanovování osobních a profesních cílů. Rozvíjet proaktivní a samostatný přístup k sebezlepšování.
---	--	--

Další aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	„Prolomení neviditelné bariéry“ – Reflexe o sebezavádějících přesvědčeních
Přibližná délka	90–120 min
Velikost skupiny	4–6 osob ve skupině (doporučeno pro skupiny o 12–30 účastnících)
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• Lepicí papírky ve dvou barvách (např. žluté a zelené) • Flipcharty nebo velké archy papíru • Fixy • Tištěné kartičky s citáty (volitelné – inspirativní citáty o růstu, sebedůvěře, mindsetu) • Klidné, otevřené prostředí s prostorem pro práci ve skupinách
Cíle	• Seznámit účastníky s konceptem osobního rozvoje jako celoživotního procesu • Zvýšit povědomí o vnitřních překážkách (např. sebezavádějící přesvědčení), které lidi brzdí • Podpořit sebereflexi a vzájemnou podporu při identifikaci a přehodnocení těchto přesvědčení • Vytvořit základ pro růstově orientované myšlení
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1. Zahřátí a úvod (15–20 min) Facilitátor přivítá skupinu a uvede téma: „Často mluvíme o vnějších překážkách — nedostatku příležitostí, stereotypech, společenských očekáváních. Ale mnohé z nejmocnějších bariér si neseme sami v sobě. Dnes se podíváme na některé z těchto ‚neviditelných bariér‘ a naučíme se, jak je začít překonávat.“ Volitelné: Přečtete nebo zobrazte inspirativní citát, který podnítl zamyšlení (např. „Ať už si myslíš, že to dokážeš, nebo že to nedokážeš — máš pravdu.“ – Henry Ford) Poté se zeptejte účastníků: • Co pro tebe znamená osobní rozvoj? • Existuje něco, co jsi vždycky chtěla udělat nebo kým ses chtěla stát, ale zatím jsi to nezkusila? Proč? 2. Individuální reflexe – identifikace přesvědčení (20 min) Každý účastník obdrží tři žluté lepicí papírky a napíše na každý jedno omezující přesvědčení, které o sobě má. Příklady: • „Nejsem dobrá řečnice.“ • „Lidé mě nebudou brát vážně.“ • „Vždycky to vzdám, když to začne být těžké.“ • „Jsem příliš stará / nezkušená / nejistá.“ Facilitátor vysvětlí:

	„Toto nejsou fakta — jsou to příběhy, které si sami o sobě vyprávíme. Dnes se je pokusíme zpochybnit.“ Účastníci anonymně umístí své žluté papírky na centrální flipchart nebo nástěnku s názvem „Neviditelné bariéry“. Facilitátor několik z nich přečte nahlas (bez uvedení jmen). 3. Skupinová práce – přepsání příběhu (30 min) Účastníci se rozdělí do malých skupin. Každá skupina obdrží 6–8 anonymních žlutých papírků ze stěny. Úkol: Pro každé omezující přesvědčení napište na zelený papírek jeho pozitivní přerámování, které původní tvrzení zpochybní. Příklady: ✗ „Nejsem dobrá řečnice.“ → ✓ „Mohu se zlepšovat v mluvení na veřejnosti tím, že budu cvičit a dělat malé kroky.“ ✗ „Jsem příliš mladá na to, abych vedla.“ → ✓ „Přináším nový pohled a mám potenciál vyrůst ve schopnou vůdkyni.“ Skupiny poté představí několik příkladů „před“ a „po“ celé skupině. 4. Sdílení a závěrečná reflexe (20–30 min) Po dokončení skupinové práce facilitátor svolá všechny zpět do pléna a vede závěrečnou diskuzi. Vzorové otázky: - Co jste si všimli na přesvědčeních, která lidé sdíleli? - Bylo snazší napsat omezující přesvědčení, nebo ho přerámovat? - Co si z této aktivity odnášíte? - Jaké nové přesvědčení byste si chtěli odnést do budoucna? Volitelné: Požádejte účastníky, aby napsali krátký vzkaz sami sobě: „Jedna věc, které teď o sobě věřím, je...“ Doporučte jim, aby si ho odnesli domů jako připomínku této lekce.
Tipy a doporučení pro lektory	- Jděte příkladem – sdílejte jedno vlastní omezující přesvědčení a způsob, jak jste ho překonali - Udržujte prostředí bezpečné, podporující a bez odsuzování - Připomeňte účastníkům, že přerámování neznamená popírání obtíží – znamená to zvolit si posilující interpretaci - Během individuálního psaní můžete pustit tichou relaxační hudbu
Zdroje	Aktivita je inspirována technikami kognitivně-behaviorálního koučinku a výzkumem Carol Dweck o růstovém myšlení (<i>growth mindset</i>).  Doporučené video: TED Talk: Síla víry, že se můžeme zlepšovat – Carol Dweck https://www.ted.com/talks/carol_dweck_the_power_of_believing_that_you_can_improve

Aktivita 2	
Název aktivity	„Od záměru k akci“ – Tvorba osobního plánu růstu
Přibližná délka	90–120 min
Velikost skupiny	4–6 osob ve skupině (doporučeno pro skupiny o 12–30 účastnících)
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• Tištěné nebo digitální kopie šablony <i>Plánu osobního růstu</i> • Fixy, propisky, barevné pastelky • Lepicí papírky různých barev • Flipcharty nebo velké archy papíru • Prostor pro práci v malých skupinách a vizuální prezentace • Volitelné: inspirativní hudba na pozadí a kartičky s citáty
Cíle	• Pomoci účastníkům zamyslet se nad svými hodnotami, silnými stránkami a dlouhodobými aspiracemi • Podpořit účastníky při stanovování SMART cílů v souladu s osobním růstem • Podnítit budování návyků a udržitelnost prostřednictvím sdílení ve skupině • Posílit osobní odpovědnost za proces rozvoje a budovat sebedůvěru prostřednictvím vizualizace
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1. Úvod – Propojení vize a akce (15 min) Facilitátor zahájí krátkou diskusi: „Cíle mají obrovskou sílu – ale pouze tehdy, když jsou v souladu s tím, kým jsme a na čem nám skutečně záleží. Dnes vezmeme všechno, co jsme se naučili, a přetvoříme to v konkrétní, inspirativní plán pro další etapu vašeho růstu.“ Podněty k zamyšlení pro účastníky: • Co vás motivuje? • Kde byste chtěli být za 6–12 měsíců – nejen profesně, ale i jako osobnost? • Jaké návyky nebo rutiny by vás mohly na této cestě podpořit? 2. Individuální práce – Plán osobního růstu (30–35 min) Každý účastník obdrží šablonu Plánu osobního růstu obsahující tyto části: • Moje osobní vize (3–5 vět) • 1 osobní cíl (SMART) • 1 profesní cíl (SMART) • 1 návyk, který si chci osvojit • Moje motivace („Proč je to pro mě důležité“) • Podpůrný systém (kdo nebo co mi pomůže) • Jak budu sledovat svůj pokrok

	• Jak oslavím své úsilí Volitelné: Povzbudte účastníky, aby svůj plán výtvarně nebo kreativně ztvárnili – barvami, symboly či kresbami. 3. Sdílení ve dvojicích – Podpora a zpětná vazba (30 min) Účastníci se spojí do dvojic nebo malých skupin a: • Sdílí jeden cíl a jeden návyk ze svého plánu • Poskytují si vzájemnou zpětnou vazbu a povzbuzení (např.: ○ „Jak realistický tento cíl je?“ ○ „Co by ti mohlo pomoci ho dosáhnout?“ ○ „Jak si udržíš zodpovědnost a motivaci?“ Každý účastník si po diskuzi doplní do svého plánu alespoň jeden nový nápad inspirovaný sdílením (např. tip na sledování pokroku nebo návrh nového návyku). 4. Vizuální mapa / Nástěnka závazků (20 min) Každý účastník napíše jednu klíčovou frázi nebo cíl ze svého plánu na barevný lepicí papírek a připevní ho na společný flipchart s názvem:  „Kam směřujeme“ Tento vizuální přehled společných cílů posiluje motivaci, pocit sounáležitosti a komunitního ducha. Volitelné: Pořídte skupinovou fotografii u nástěnky (pokud je to vhodné). 5. Závěrečná reflexe a vyhodnocení (15–20 min) Ukázkové otázky pro diskuzi: • Na kterou část svého plánu se těšíš nejvíce? • Jaké výzvy můžeš na cestě očekávat? • Co ti pomůže zůstat odhodlaná i po dnešku? Facilitátor doporučí účastníkům, aby si svůj Plán růstu ponechali na viditelném místě a pravidelně (např. měsíčně) se k němu vraceli.
Tipy a doporučení pro lektory	• Nabídněte příklady SMART cílů a pozitivních návyků, které mohou inspirovat • Vytvořte klidnou, podporující atmosféru – tato aktivita je zároveň strategická i osobní • Povzbuzujte účastníky, aby snili ve velkém, ale začínali v malém • Buďte flexibilní – někteří účastníci mohou psát, jiní raději kreslit, tvořit myšlenkové mapy nebo barevně kódovat svůj plán

Zdroje	SMART Goals. UC Davis Human Resources https://hr.ucdavis.edu/departments/learning/toolkits/career-dev/next-steps/goals (přístup 22. května 2025) 18 Goal-Setting Exercises, Tools, and Games (PDF Worksheets). PositivePsychology.com https://positivepsychology.com/goal-setting-exercises/ (přístup 22. května 2025)
--------	---

PRACOVNÍ LIST

Můj plán osobního růstu

 **Moje osobní vize:**

 **SMART cíl (osobní):**

 **SMART cíl (profesní):**

 **Návyk, který si chci osvojit:**

 **Proč je to pro mě důležité (moje motivace):**

 **Můj podpůrný systém:**

 **Jak budu sledovat svůj pokrok:**

 **Jak oslavím své úsilí a dosažené výsledky:**

8. Interpersonální dovednosti: plné využití potenciálu pro vedení lidí

Zaměření modulu

Tento modul pomáhá mužům ve vedoucích pozicích porozumět zkušenostem žen ve vedení, identifikovat a dekonstruovat genderové předsudky a rozvíjet inkluzivní postupy. Zdůrazňuje spojení, odpovědnost a proaktivní zapojení do budování genderové rovnosti.

Modul je strukturován do tří kapitol:

KAPITOLA 1: ZKOUMÁNÍ ZKUŠENOSTÍ ŽEN VE VEDENÍ

 **Část 1:** Psychologické a sociální bariéry, kterým čelí ženy na mocenských pozicích

 **Část 2:** Emocionální a profesní dopady genderových předsudků a vyloučení

 **Část 3:** Úloha mužů ve vedoucích pozicích při udržování nebo zpochybňování této dynamiky

KAPITOLA 2: POROZUMĚNÍ GENDEROVÝM PŘEDSUDKŮM VE VEDENÍ A JEJICH DEKONSTRUKCE

 **Část 1:** Jak vznikají a působí předsudky vůči ženám ve vyšších vedoucích pozicích

 **Část 2:** Psychoedukační nástroje ke zvýšení povědomí a posunu vnímání

 **Část 3:** Navrhování smysluplného školení a dialogu s muži ve vedoucích pozicích

KAPITOLA 3: BUDOVÁNÍ INKLUZIVNÍCH POSTUPŮ VEDENÍ

 **Část 1:** Podpora empatie a porozumění prostřednictvím aktivního naslouchání a vyprávění příběhů

 **Část 2:** Podpora systémové změny prostřednictvím inkluzivních politik a postupů

 **Část 3:** Stát se vzorem a spojencem pro rovnost žen a mužů ve vedení

Matice výstupů

Znalosti	Dovednosti	Kompetence
1. Pochopte psychologické a sociální bariéry, kterým ženy čelí. 2. Zjistěte, jak zaujatost vedení vytváří a udržuje nerovnost. 3. Pochopte psycho-vzdělávací metody na podporu rovnosti.	1. Komunikujte efektivně o genderové předpojatosti a jejím dopadu. 2. Uspadněte programy zvyšování povědomí pro muže ve vedení. 3. Implementujte podpůrná opatření pro začlenění.	1. Projevte odhodlání snížit zaujatost na vyšších úrovních. 2. Projevte empatii a porozumění zkušenostem žen. 3. Iniciovat strukturální změny a změny založené na politice.

Další aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Procházka privilegií – verze zaměřená na leadership
Přibližná délka	60 minut
Velikost skupiny	10–25 účastníků
Potřebné vybavení, materiály a prostor	Velký otevřený prostor, seznam příkazů oprávnění
Cíle	Zvýšit povědomí o systémových výhodách a překážkách. Pomozte mužským lídrům rozpoznat, jak výsada formuje příležitosti k vedení. Podpořte empatii prostřednictvím sdílené reflexe.
Podrobný popis vč. debriefing a hodnocení	Popis: 1. Účastníci se seřadí vedle sebe. 2. Školitel čte prohlášení o privilegiích (např. „<i>Nikdy si mě kvůli svému pohlaví nepletli s administrativním pracovníkem</i>“ nebo „<i>Vidím lídry ve své organizaci, kteří vypadají jako já</i>“). 3. Účastníci postupují vpřed nebo vzad v závislosti na tom, zda platí dané prohlášení. 4. Na konci se účastníci zamyslí nad rozdíly ve svých pozicích. Souhrnné otázky: • Jaký to byl pocit vykročit vpřed nebo zůstat pozadu? • Jakých vzorců jste si ve skupině všimli? • Jak se tyto neviditelné výhody nebo nevýhody projevují na vašem pracovišti?

	• Jak můžete jako lídři řešit tyto nerovnováhy?
Tipy, doporučení pro trenéra	Debriefing je zásadní. Připomeňte účastníkům, že cílem je reflexe, nikoli vina.
Zdroje	McIntosh, P. (1988). Bílé privilegium a mužské privilegium: Osobní svědectví o objevování souvislostí při práci v oboru ženských studií. Wellesley College Center for Research on Women. Johnson, A. G. (2018). <i>Privilegium, moc a rozdíl</i> (3. vydání). McGraw-Hill.

Aktivita 2	
Název aktivity	Případová studie Allyship in Action
Přibližná délka	45 minut
Velikost skupiny	6–15 účastníků
Potřebné vybavení, materiály a prostor	Podklady k případovým studiím
Cíle	Procvičte si reakce na scénáře skutečného života na pracovišti, které zahrnují zkreslení. Posílit schopnost vůdců jednat jako spojenci v daném okamžiku. Prozkoumejte strategie pro systémové a kulturní změny.
Podrobný popis vč. debriefing a hodnocení	Popis: 1. Poskytněte skupinám krátké případové studie (např. nápad ženy je ignorován, dokud jej muž nezopakuje; propagační panel diskutuje o ženě jako o „příliš agresivní“). 2. Skupinová analýza: Co se stalo? Jaká je dynamika? 3. Každá skupina navrhuje spojeneckou reakci na dvou úrovních: <i>okamžitá akce</i> (v tuto chvíli) a <i>systémová akce</i> (dlouhodobá). 4. Skupiny prezentují své odpovědi, po nichž následuje plenární diskuse. Souhrnné otázky: • Jaké reakce byly realistické a účinné? • Jaké překážky mohou bránit lídrům jednat jako spojenci? • Jak se mohou lídři chovat k zodpovědnosti, aby to zvládli?

Tipy, doporučení pro trenéra	Použijte kombinaci jemných a zřejmých příkladů, abyste ukázali, jak se zkreslení může objevit v mnoha podobách.
Zdroje	Smith, D.G., & Johnson, W.B. (2020). <i>Dobří hoši: Jak mohou být muži na pracovišti lepšími spojenci pro ženy</i>. Harvard Business Review Press. Katalyzátor. (2020). <i>Zapojení mužů do genderových iniciativ: Co musí agenti změny vědět</i>. Katalyzátor.

9. Překonávání překážek, kterým ženy čelí při obsazování mocenských pozic

Zaměření modulu

Tento modul zkoumá kulturní, společenské a systémové bariéry, které ženám brání v přístupu k vedoucím rolím, a poskytuje strategie pro překonání stereotypů, budování odolnosti a udržení inkluzivní změny.

Modul je strukturován do tří kapitol:

KAPITOLA 1: ODHALOVÁNÍ NEVIDITELNÝCH BARIÉR BRÁNÍCÍCH ŽENÁM VE VEDENÍ

 **Část 1:** Porozumění kulturním, náboženským a společenským normám, které omezují vedení žen

 **Část 2:** Jak vzdělávací systémy a média posilují genderové stereotypy

 **Část 3:** Různé výklady úspěchu pro muže a ženy – a jak ovlivňují cesty vedení

KAPITOLA 2: STRATEGIE PRO ZPOCHYBŇOVÁNÍ STEREOTYPŮ A SYSTÉMOVÝCH PŘEDSUDKŮ

 **Část 1:** Jak kriticky analyzovat a dekonstruovat škodlivé narativy

 **Část 2:** Prosazování prostřednictvím dialogu a vyprávění založeného na důkazech

 **Část 3:** Příklady úspěšných intervencí a politik podporujících ženy ve vedení

KAPITOLA 3: BUDOVÁNÍ ODOLNOSTI A PROSAZOVÁNÍ ZMĚNY

 **Část 1:** Posílení odolnosti a důvěry, když čelíme kulturnímu nebo systémovému odporu

 **Část 2:** Spolupráce se spojenci a zúčastněnými stranami při prosazování rovnosti

 **Část 3:** Udržování dlouhodobého závazku k inkluzivním postupům vedení

Matice výstupů

Znalosti	Dovednosti	Kompetence
1. Uvědomění si kulturních, náboženských a sociálních překážek ve vedení žen. 2. Pochopení toho, jak stereotypy ve vzdělávání a médiích utvářejí genderové rozdíly. 3. Vhled do genderových interpretací úspěchu.	1. Rozpoznejte a kriticky analyzujte normy bránící ženám v progresi. 2. Zpochybňujte stereotypy prostřednictvím obhajoby založené na důkazech. 3. Vypracujte strategie/intervence ke snížení překážek.	1. Obhajujte inkluzivní zásady a postupy. 2. Ukažte odolnost a strategické myšlení proti zaujatosti. 3. Spolupracujte se zúčastněnými stranami na zlepšení zastoupení žen.

Další aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Workshop mapování bariér
Přibližná délka	60 minut
Velikost skupiny	8–20 účastníků
Potřebné vybavení, materiály a prostor	Předváděcí sešity, lepicí papírky, značky
Cíle	Identifikujte viditelné a neviditelné překážky ve vedení žen. Prozkoumejte, jak je kulturní, společenské a institucionální systémy posilují. Rozvíjejte počáteční nápady na řešení.
Podrobný popis vč. debriefing a hodnocení	Popis: 1. Rozdělte účastníky do malých skupin. 2. Každá skupina vymýšlí překážky, kterým ženy čelí (kulturní, pracovní, osobní, systémové). Každý napište na lepicí papírky. 3. Umístěte bariéry na flipchart do dvou kategorií: <i>Viditelný</i> vs <i>Neviditelný</i>. 4. Skupiny poté navrhnou jedno potenciální řešení pro každou bariéru. 5. Na plenárním zasedání sdílejte zjištění a seskupte společná témata. Souhrnné otázky: • Které překážky je nejobtížnější překonat a proč? • Jak se mohou viditelné bariéry (jako politiky) a neviditelné (jako kulturní normy) vzájemně posilovat?

	• Jakou roli můžete jako vůdce nebo spojenec hrát při jejich řešení?
Tipy, doporučení pro trenéra	Vyzvěte účastníky, aby přemýšleli nad příklady na pracovišti (např. vzdělávání, média, rodinné normy).
Zdroje	Criado Perez, C. (2019). <i>Neviditelné ženy: Předpojatost dat ve světě navrženém pro muže</i>. Chatto & Windus. Světové ekonomické fórum. (2023). <i>Zpráva o globálních genderových rozdílech</i>. WEF.

Aktivita 2	
Název aktivity	Advocacy Storytelling Circle
Přibližná délka	45 minut
Velikost skupiny	6–15 účastníků
Potřebné vybavení, materiály a prostor	Žádné (volitelné karty s výzvami)
Cíle	Procvičte si kombinování důkazů s vyprávěním. Budujte sebevědomí při obhajobě vedení žen. Posilujte empatii tím, že nasloucháte různým perspektivám.
Podrobný popis vč. debriefing a hodnocení	Popis: 1. Účastníci tvoří kruh. Každá sdílí krátký příběh o bariéře, které ženy čelí (osobní, pozorovaná nebo čerpaná z případových studií). 2. Po každém příběhu skupina uvažuje: Jaké stereotypy nebo systémové předsudky jsou odhaleny? 3. Facilitátor podporuje propojení příběhů s důkazy (statistiky, zprávy, případové studie). 4. Skončete tím, že účastníci přeformulují svůj příběh do dvou- až tříminutového prezentačního návrhu. Souhrnné otázky: • Jak důkazy posílily dopad příběhu? • Jak lze vyprávění příběhů používat v prostředí profesionálního vedení? • Jaké emoce příběhy vyvolaly a proč je to důležité pro obhajobu?

Tipy, doporučení pro trenéra	Normalizujte, že příběhy nemusí být osobní – účastníci mohou použít fiktivní nebo pozorované případy, aby se cítili bezpečně.
Zdroje	Myers, V. (2014). <i>Co když řeknu špatně? 25 návyků pro kulturně efektivní lidi</i>. Vydavatelství ABA. McKinsey & Company. (2021). <i>Ženy na pracovišti 2021</i>. McKinsey & Company.

10. Resilience a péče o sebe: překonávání genderové mocenské propasti budováním odolnosti, sebepéčí a adaptací na změnu

Zaměření modulu

Změna je všude kolem nás, ale ne vždy je příjemná. Je však na nás, abychom změnu pochopili jako příležitost a využili ji k tomu, abychom se stali odolnějšími a spokojenějšími. Tento modul vám ukáže, jak se ve změnách neztratit a jak z nich těžit pro svůj osobní i profesní rozvoj. Kromě toho se dozvíte, jak budovat osobní a kolektivní odolnost a jakou roli hraje odolnost při překonávání genderové nerovnosti. Prozkoumáte, jak funguje náš mozek a proč se brání změnám. A to nejlepší vás čeká na konci. Odnese si spoustu zajímavých tipů, technik a strategií, jak posílit svou odolnost. Péče o sebe není luxus ani sobectví, ale nutnost, která vám pomůže proplouvat vodami změn s větší lehkostí a hravostí.

Modul je rozdělen do tří tematických částí, které na sebe navazují a vedou studenty krok za krokem na jejich cestě za poznáním:

KAPITOLA 1 RESILIENCE A JEJÍ PŘÍNOS PRO PŘEKONÁVÁNÍ GENDEROVÝCH VÝZEV

-  Část 1: Co je to resilience a proč je důležitá v kontextu genderové rovnosti?
-  Část 2: Jaké jsou klíčové dovednosti pro budování resilience?
-  Část 3: Jak rozvíjet odolnost vůči genderovým stereotypům?

KAPITOLA 2 SEBEPÉČE JAKO ZÁKLAD DLOUHODOBÉ RESILIENCE

-  Část 1: Co je to sebepéče a jak nám může pomoci překonávat překážky?
-  Část 2: Dimenze sebepéče v praxi
-  Část 3: Jak posilovat jednotlivé rozměry sebepéče?

KAPITOLA 3 STRATEGIE PRO PŘIZPŮSOBOVÁNÍ SE ZMĚNÁM A BUDOVÁNÍ RESILIENCE

-  Část 1: Jak (pře)žít v dobách neustálých změn a nejistot a vnímat změnu jako příležitost?
-  Část 2: Praktické strategie pro zvládání náročných změn
-  Část 3: Můj plán budování osobní resilience

Matice výsledků

Znalosti	Dovednosti	Kompetence
1. Pochopení klíčových faktorů odolnosti, které pomáhají překonávat genderové nerovnosti. 2. Pochopení významu péče o sebe sama, jejích rozměrů a role při překonávání překážek. 3. Znalost strategií pro přizpůsobení se změnám a budování odolnosti.	1. Schopnost rozvíjet praktické strategie pro budování osobní odolnosti vůči genderovým stereotypům. 2. Rozpoznání osobních potřeb v oblasti péče o sebe a jejich aktivní řešení. 3. Schopnost navrhnout osobní akční plán pro budování odolnosti a přizpůsobení se změnám v osobním a profesním životě.	1. Přijetí proaktivního přístupu k budování odolnosti a uznání její hodnoty při překonávání problémů. 2. Kompetence k udržování dlouhodobé odolnosti prostřednictvím vyvážené péče o sebe sama. 3. Osvojení sebedůvěry ve schopnost překonávat překážky a prosazovat pozitivní změny.

Další aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Plán péče o sebe
Přibližná délka	120 min.
Velikost skupiny	Skupina 4-6 účastníků, celkem až 18 účastníků
Potřebné vybavení, materiál a prostor	- vytištěný pracovní list s 8 dimenzemi sebepéče - flipcharty, fixy, samolepicí poznámky - velká místnost s prostorem pro skupinové diskuse a prezentace

Cíle	- identifikovat a implementovat strategie péče o sebe pro dlouhodobou odolnost - porozumět různým dimenzím péče o sebe a tomu, jak ovlivňují naši pohodu (well-being) - vypracovat osobní a skupinový akční plán péče o sebe
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1 Úvod (15 min.) - Lektor uvede aktivitu a stručně vysvětlí, co rozumíme pod pojmem odolnost a péče o sebe. - Následně lektor představí 8 dimenzí péče o sebe podle modulu (kapitola 2, část 2). - Studenti dostanou k dispozici pracovní list s 8 dimenzemi sebedpéče. 2 Skupinová práce: Brainstorming a mapování péče o sebe (60 min.) - Nejprve studenti v každé skupině provedou brainstorming různých činností přispívajících k sebedpéči, které v současné době praktikují, a podělí se o ně s ostatními. - Poté si každá skupina vybere dvě dimenze sebedpéče a vytvoří dvě vizuální mapy (ve formě myšlenkové mapy, plakátu nebo grafu), které představí praktické aktivity sebedpéče a jejich přínosy. Lektor dbá na to, aby byly všechny dimenze rozděleny mezi skupiny. - Každá skupina se zamyslí nad překážkami v sebedpéči a strategiemi k jejich překonání. 3 Prezentace (30 min.) - Každá skupina představí svůj plán. - Lektor vyzve všechny skupiny, aby si navzájem kladly otázky. - Lektor facilituje diskusi o tom, jak sebedpéče přispívá k odolnosti a překonávání problémů. 4 Reflexe a vyhodnocení (15 min.) - Účastníci se zamyslí nad svými klíčovými poznatky tak, že zodpoví následující otázky: <i>Jaké dimenze sebedpéče potřebujete zlepšit?</i> <i>Jaké nové strategie pro praktikování sebedpéče jste se dnes naučili?</i> <i>Jaké strategie sebedpéče chcete vyzkoušet v praxi?</i> <i>Jak může sebedpéče pomoci v profesní a osobní odolnosti?</i> <i>Účastníci mohou také napsat krátkou sebereflexi a prohlášení o osobním závazku ke zlepšení alespoň jednoho aspektu sebedpéče.</i>
Tipy a doporučení pro lektory	- V případě potřeby uveďte příklady strategií sebedpéče, abyste ilustrovali její přínosy. - Zprostředkujte otevřenou a respektující diskusi. - Povzbudte studenty k upřímnosti ohledně problémů v oblasti sebedpéče.

Zdroje

1. PRAMANIK, P. Empowering women through self-care: A leap towards health equity. 20.3.2024. Dostupné z: <https://www.news-medical.net/news/20240320/Empowering-women-through-self-care-A-leap-towards-health-equity.aspx>
2. NARASIMHAN, M. et al. Self-care interventions for women's health and well-being. Nature Medicine, 7.3.2024. Dostupné z: <https://www.nature.com/articles/s41591-024-02844-8>
3. GREATER GOOD EDITORS. Greater Good Resources for Women's Well-Being. 8.3.2023. Dostupné z: https://greatergood.berkeley.edu/article/item/greater_good_resources_for_womens_well_being
4. STOEWEN, D. L. Dimensions of wellness: Change your habits, change your life. National Library of Medicine, 2017. Dostupné z: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5508938/>
5. FISHER, S. The 8 Dimensions of Self-Care. LivingUpp, 2020. Dostupné z: <https://www.livingupp.com/blog/the-8-dimensions-of-self-care>

PRACOVNÍ LIST

8 DIMENZÍ SEBEPÉČE

Sebepéče je mnohvrstevnatým konceptem, který zahrnuje řadu dimenzí. V odborné literatuře se setkáváme s různými modely, které dávají důraz na obdobné aspekty. D. L. Stoewen (2017) rozlišuje 8 dimenzí sebepéče. K nim patří:

- ☒ **Fyzický rozměr** (péče o zdraví a tělesnou pohodu)
- ☒ **Intelektuální rozměr** (rozšiřování znalostí, dovedností, celoživotní učení)
- ☒ **Emocionální rozměr** (posilování porozumění svým pocitům, hodnotám, myšlenkám, postojům, rozvíjení empatie a respektu vůči ostatním)
- ☒ **Sociální rozměr** (rozvíjení přátelských a intimních vztahů, péče o druhé, přispívání své komunitě)
- ☒ **Duchovní rozměr** (nacházení a rozvíjení smyslu života, zapojení do činností přispívajících k jeho nalezení)
- ☒ **Profesní rozměr** (uplatňování svých znalostí, dovedností a darů ve smysluplné práci, nacházení osobního uspokojení v profesním životě)
- ☒ **Finanční rozměr** (umět hospodařit s finančními prostředky tak, abychom dokázali naplňovat své krátkodobé i dlouhodobé potřeby)
- ☒ **Environmentální rozměr** (porozumění vlivu prostředí na naše zdraví a pohodu)

Obdobný model nalezneme například u S. Fisher (2020), která v souladu s konceptem sebepéče "selfcare" nazývá tyto dimenze jako:

- **S**-ystémový rozměr
- **E**-motivní rozměr
- **L**-uminiscentní rozměr
- **F**-inanční rozměr
- **C**-ognitivní rozměr
- **A**-ptitudinální rozměr
- **R**-elationální rozměr (vztahový)
- **E**-environmentální rozměr



Zdroj: Grafika byla vytvořena pomocí ChatGPT (OpenAI) na základě konceptu Stacy Fisher „8 dimenzí péče o sebe“. Zdroj: Fisher, S. (2016). *Upward: A Self-Care System for Purposeful Living*. LivingUpp.

Aktivita 2

Aktivita 2	
Název aktivity	Resilience vůči genderovým stereotypům - od uvědomění k činům!
Přibližná délka	110 min.
Velikost skupiny	Skupina 4-6 účastníků, celkem až 18 účastníků
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• vytištěný pracovní list • flipcharty, fixy, samolepicí bločky • velká místnost s prostorem pro skupinové diskuse a prezentace
Cíle	• identifikovat a analyzovat genderové stereotypy v reálných situacích • uplatnit strategie budování odolnosti k překonání genderových předsudků • vypracovat praktická řešení na podporu jedinců, které čelí nerovnosti mezi muži a ženami • posílit kritické myšlení, řešení problémů a dovednosti týmové práce
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1 Úvod (20 min.) • Lektor uvede aktivitu vysvětlením konceptu a významu odolnosti a jejího propojení s překonáváním genderových stereotypů. • Poté lektor požádá účastníky, aby se individuálně zamysleli nad okamžikem, kdy oni nebo někdo, koho znají, čelili genderovým stereotypům. • Poté se účastníci ve dvojicích podělí o své příběhy a diskutují o tom, jakou roli při zvládání těchto situací hrála (nebo mohla hrát) odolnost. • Několik dobrovolníků se může o své postřehy podělit v rámci celé skupiny. 2 Skupinová práce (45 min.) • Lektor představí dva scénáře z reálného života (vytištěné na pracovním listu pro každou skupinu). • Každá skupina si vybere jeden scénář a postupuje podle následujících kroků: ○ Identifikujte překážky: ■ Jaké genderové stereotypy jsou ve scénáři patrné? ■ Jak může hlavní postava předsudky překonat? ■ Jak tyto stereotypy ovlivňují volby jedince a jeho okolí? ○ Uplatněte zásady odolnosti:

	■ Jaké faktory odolnosti (vrozené a získané) by mohly pomoci zvládnout tuto situaci? ■ Jak může k překonávání překážek přispět self-efficacy? ○ Vypracujte řešení: ■ Jaké praktické strategie může postava ve scénáři použít k posílení své odolnosti? ■ Jak může přispět sociální podpora a systémové změny? ● Každá skupina shrne svá zjištění na flipchart. 3) Prezentace (30 min.) ● Každá skupina představí svá zjištění a navrhovaná řešení. ● Lektor facilite diskusi a povzbuzuje účastníky, aby zpochybnili předpoklady, navrhli alternativní strategie a zvážili širší společenské důsledky. 4) Reflexe a vyhodnocení (15 min.) ● Lektor facilite diskusi o klíčových poznatcích z aktivity tím, že položí následující otázky: ○ <i>Co vás během této aktivity nejvíce překvapilo nebo poučilo?</i> ○ <i>Jak toto cvičení změnilo váš způsob uvažování o genderových stereotypech?</i> ○ <i>Jakou roli hraje odolnost při zpochybňování genderových stereotypů?</i> ○ <i>Jak může odolnost přispět k systémové změně nad rámec individuálních akcí?</i> ● Účastníci mohou také napsat krátkou sebereflexi o své roli v aktivitě a o tom, co se naučili.
Tipy a doporučení pro lektory	● Povzbuzujte studenty, aby vedli otevřenou diskusi, ale zajistěte respektující a bezpečný prostor pro různé pohledy. ● Pokud se účastníci potýkají s řešením, veďte je pomocí strategií odolnosti uvedených z modulu (např. řešení problémů, schopnost stanovovat si cíle, efektivní komunikační dovednosti, emoční regulace, sociální podpora, rozvoj smyslu života, pozitivní přístup atd.) ● Propojte aktivitu s reálnými strategiemi, jako je Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2020-2025, abyste zdůraznili širší dopad odolnosti.
Zdroje	1. BECOME BRAVE ENOUGH.COM. Challenging Societal Expectations: Stories of Resilient Women. 5.4.2024. Dostupné z: https://www.becomebraveenough.com/blog/challenging-societal-expectations-stories-of-resilient-women 2. SUTTON, J. What is resilience & why is it important to bounce back? PositivePsychology.com, 3.1.2019. Dostupné z: https://positivepsychology.com/what-is-resilience/ 3. NEENAN, M. (2018). Developing resilience: A cognitive-behavioural approach. Routledge. Dostupné z: https://doi.org/10.4324/9781315189178

	4. JUNCOS, A. and BOURBEAU, P. Resilience, gender, and conflict: thinking about resilience in a multidimensional way. National Library of Medicine, 19.10.2022. Dostupné z: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9579524/ 5. AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. Resilience. Dostupné z: https://www.apa.org/topics/resilience 6. EUROPEAN COMMISSION. Measures to strengthen gender equality. Dostupné z: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion/actions-gender-equality_cs
--	---

PRACOVNÍ LIST

Scénář 1

Marie je 28letá strojní inženýrka, která pracuje čtyři roky ve velké automobilové společnosti. Je vysoce kvalifikovaná, obětavá a podílela se na několika úspěšných projektech. V současné době se otevírá manažerská pozice. Marie se přihlásí, protože si je jistá svými zkušenostmi a schopnostmi vést tým. Když je pozvána na výběrové řízení, všimne si určitých předsudků. Navzdory její kvalifikaci a úspěchům mají její mužští kolegové připomínky, jako např:

- „Opravdu si myslíte, že zvládnete řídit tým dvaceti lidí?“
- „Jak byste se vyrovnala s tím, že zákazníci jsou zvyklí jednat s muži-manažery?“
- „Co když se rozhodnete založit rodinu? Byla byste stále plně angažovaná?“

Přestože společnost prohlašuje, že podporuje rovnost pohlaví, Marie si uvědomuje, že je posuzována nejen na základě svých schopností, ale také na základě svého pohlaví.

Scénář 2

Jan je 32 letý učitel v základní škole, který je nadšený do kreativního vzdělávání a věnuje se práci s dětmi. Práci s dětmi miluje a je známý svým trpělivým, empatickým a poutavým stylem výuky. Od svého nástupu do profese se však opakovaně setkává s poznámkami a stereotypy zpochybňujícími jeho volbu povolání.

Rodiče někdy vyjadřují obavy a říkají: „Je neobvyklé, aby v mateřské škole pracoval muž. Proč jste se rozhodl pracovat právě tady? Jste si jistý, že je to pro vás ta správná práce?“. Jeden z rodičů dokonce požádal o přesunutí svého dítěte do jiné třídy s argumentem, že by se k němu lépe hodila učitelka. Také občas někteří jeho mužští přátelé vtipkují: „Proč neučíš na střední nebo vysoké škole? Péče o malé děti je spíš ženská práce.“

Navzdory své kvalifikaci a odhodlání začíná Jan pochybovat o své roli a o tom, zda bude ve své profesi někdy plně akceptován.

11. Gender a (bez)moc žen v digitální éře: Kdo programuje AI? Technologie a potřeba kontroly: existují alternativy?

Zaměření modulu

Vzdělávací modul „**Gender a moc (či bezmocnost) žen v digitální éře: Kdo programuje umělou inteligenci?**“ zkoumá průniky mezi genderem, mocí a technologií a zaměřuje se na to, jak umělá inteligence odráží a reprodukuje společenské nerovnosti. Vyzývá účastníky, aby kriticky zvážili, kdo navrhuje technologické systémy, čí pohledy jsou zahrnuty a čí naopak vyloučeny, a jak mocenské dynamiky utvářejí jak digitální nástroje, tak společnosti, na které tyto nástroje působí.

Modul pomáhá účastníkům identifikovat genderové předsudky v datech a algoritmech, rozpoznat nedostatečné zastoupení žen a lidí různých genderových identit ve vývoji technologií a představit si inkluzivní a etické alternativy. Poskytuje inspirativní případové studie, etické rámce a strategické nástroje, které účastníkům pomohou prosazovat spravedlivější technologie a přispět k přetvoření budoucnosti umělé inteligence.

Modul je rozdělen do tří tematických kapitol, které provázejí účastníky kritickou a posilující reflexí o genderu, moci a digitální transformaci:

KAPITOLA 1: GENDER A TECHNOLOGIE – PŘEHLED MOCENSKÉ DYNAMIKY

- 📖 Část 1: Úvod do genderu v technologii
- 📖 Část 2: Role žen v programování a vývoji AI
- 📖 Část 3: Genderová zaujatost v AI a algoritmech

KAPITOLA 2: VLIV AI NA SPOLEČENSKÉ MOCENSKÉ STRUKTURY

- 📖 Část 1: AI a genderová dynamika moci
- 📖 Část 2: Etika AI v genderovém kontextu
- 📖 Část 3: Strategie pro posílení moci žen prostřednictvím technologií

KAPITOLA 3: ALTERNATIVY K MOCENSKÝM STRUKTURÁM V PROGRAMOVÁNÍ UMĚLÉ INTELIGENCE

- 📖 Část 1: Vytváření inkluzivních technologických prostorů
- 📖 Část 2: Změny politiky pro genderovou rovnost v oblasti technologií
- 📖 Část 3: Budoucí směry: Ženy v čele změn v oblasti umělé inteligence

Matice výsledků

Znalosti	Dovednosti	Kompetence
1. Gender a svět informačních a komunikačních technologií – jsou „nerdi“ výhradně muži? Přehled zaměstnanosti žen v digitálním sektoru 2. Aktivně zapomenuto? Robotika a internet vyvinuté ženami – historické aspekty 3. Humanoidní roboti a umělá inteligence: existuje (skrytá) genderová předpojatost? Jak ji popsat?	1. Schopnost uvažovat v historických souvislostech i v oblasti „tvrdých“ věd, 2. Schopnost uplatňovat diskurzivní přístup a zpochybňovat pojmy objektivit, 3. Schopnost klást otázky týkající se implicitních a explicitních genderových aspektů v technologii	1. Získat realistický vhled do potenciálu moci a bezmoci žen v digitálním průmyslu, 2. Prozkoumat vlastní cesty, jak se vypořádat s dominancí mužů a jejich postoji v technologickém sektoru, 3. Být citliví k genderovým mocenským vztahům v digitálním sektoru a být schopní je vnést do diskusí.

Doplňkové aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Odhalování předsudků – zkoumání genderu a moci v oblasti umělé inteligence
Přibližná délka	90–120 min
Velikost skupiny	4–6 osob ve skupině (doporučeno pro skupiny o 12–30 účastnících)
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• Tištěné případové studie nebo odkazy na příklady zaujatosti v umělé inteligenci na internetu • Flipcharty nebo velký papír • Lepicí poznámkové lístky (2–3 barvy) • Fixy

	• Notebook/projektor (volitelně, k promítání videí nebo interaktivních nástrojů) • Bezpečné a inkluzivní prostředí pro diskusi a reflexi
Cíle	• Zvýšit povědomí o tom, jak jsou genderové předsudky zakořeněny v systémech umělé inteligence • Kriticky analyzovat příklady technologií, které vykazují předsudky • Zamyslet se nad lidskými hodnotami a mocenskými vztahy, které formují digitální nástroje • Podporovat společné porozumění a posilovat schopnost představit si inkluzivní alternativy
Podrobný popis včetně rozboru a vyhodnocení	1. Úvod – Kdo píše kód a pro koho? (15–20 min) Lektor zahájí úvodní otázkou tohoto modulu: <i>„Kdo programuje umělou inteligenci – a kdo je jí programován?“</i> Ukažte krátký videoklip nebo citát týkající se zaujatosti v AI (např. TED Talk Joy Buolamwini (https://www.ted.com/talks/joy_buolamwini_how_i_m_fighting_bias_in_algorithms)). Vyzvěte účastníky ke krátké diskusi ve dvojicích: • <i>Cítili jste se někdy technologií vyloučení, nesprávně reprezentováni nebo „neviditelní“?</i> • <i>Co si spojujete s pojmem AI? Kdo vám přijde na mysl jako její tvůrce?</i> 2. Rotace případových studií: Seznamte se se stroji (35–40 min) Připravte 3–4 případové studie (příklady z praxe) zaujatých systémů umělé inteligence (např. náborové boty, rozpoznávání obličejů, algoritmy ve zdravotnictví). Každý stůl/skupina dostane jednu. Úkol: • Přečtěte si a analyzujte případ. • Zjistěte: ○ O jaký druh zaujatosti se jedná? ○ Koho se to týká? ○ Jaká data a předpoklady formovaly tento nástroj? ○ Jak by se dal přepracovat tak, aby byl etičtější? Skupiny zaznamenají své závěry na flipcharty a stručně je představí celé skupině.

	Volitelně: Pokud je k dispozici přístup k internetu, mohou skupiny prozkoumat živé nástroje (jako je Google Teachable Machine nebo klasifikátory obrázků), aby otestovaly, jak se zaujatost projevuje v praxi. 3. Mapování moci – Kdo může vytvářet technologie? (20–25 min) Společně nakreslete „mapu technologické moci“: • Uprostřed: systém umělé inteligence • Kolem něj: vývojáři, investoři, uživatelé, regulátoři, dotčené komunity, pedagogové atd. Účastníci se zamyslí: • Čí hlasy v současné době formují technologie? • Kdo chybí? • Co se stane, když jsou tyto perspektivy vyloučeny? Pomocí lepících papírků zmapujte vliv a identifikujte „mezery v systému“. 4. Závěrečná diskuze a hodnocení (15–20 min) Svolejte skupinu zpět do kruhu a vyzvěte účastníky k reflexi: Příklady otázek: • Co vás v dnešní lekci překvapilo? • Změnil se váš pohled na AI? • Jakou technologickou budoucnost chcete pomáhat vytvářet? • Kdo další by měl být v této místnosti? Volitelně: Požádejte účastníky, aby na lístek napsali: „V technologické budoucnosti, jejíž součástí jsem i já, je nejdůležitější ____.“ Vystavte tyto lístky jako kolektivní vizuální prezentaci (např. na zdi hodnot nebo je se souhlasem vyfotografujte pro sociální sítě/webové stránky).
Tipy a doporučení pro lektora	• Používejte inkluzivní jazyk; vysvětlujte pojmy z oblasti umělé inteligence srozumitelným způsobem • Vštěpujte žákům zvědavost, nikoli strach z technologií • Zahrňte rozmanité příklady z celého světa (nejen ty zaměřené na USA a Evropu) • Při diskusi o sledování nebo vyloučení postupujte s ohledem na traumatické zážitky • Podporujte studenty v tom, aby si technologie představovali jako kreativní a kolektivní prostor
Zdroje	Joy Buolamwini: The Algorithmic Justice League https://www.ajl.org/about. Accessed 16 June 2025. Timnit Gebru: Black in AI / DAIR Institute https://www.dair-institute.org/. Accessed 16 June 2025.

	“Coded Bias” Documentary (2020) https://www.codedbias.com/ Accessed 16 June 2025. Feminist Internet (UK-based collective) https://www.feministinternet.com/ Accessed 16 June 2025. UNESCO Report on Gender and AI (2023) https://www.unesco.org/en/articles/unesco-action-gender-equality-2022-2023 Accessed 16 June 2025.
--	---

PRACOVNÍ LIST

Klíčové pojmy

Algoritmus

Soubor pokynů nebo pravidel, podle nichž počítač činí rozhodnutí nebo řeší problémy.

→ Příklad: Algoritmus může rozhodovat o tom, jaký obsah se zobrazí jako první ve vašem feedu na sociálních sítích.

Zaujatost

Nespravedlivá preference nebo předsudek, často nevědomý, který může ovlivňovat rozhodnutí. V oblasti umělé inteligence dochází k zaujatosti, když data použitá k trénování systému odrážejí společenské nerovnosti.

→ Příklad: Pokud je algoritmus pro nábor zaměstnanců trénován převážně na životopisech mužů, může se naučit upřednostňovat mužské uchazeče.

Transparentnost

Schopnost pochopit, jak a proč systém (například algoritmus) činí svá rozhodnutí.

→ Příklad: Pokud umělá inteligence zamítne vaši žádost o půjčku, můžete zjistit důvod?

Příklady algoritmické zaujatosti z reálného světa

1. Nástroje pro nábor a genderová zaujatost

Řada společností používala algoritmy pro screening životopisů, které snižovaly hodnocení žádostí žen – jednoduše proto, že trénovací data zahrnovala převážně mužské uchazeče na vedoucí pozice.

2. Rozpoznávání obličeje a rasy

Studie ukázaly, že některé systémy rozpoznávání obličeje mají mnohem vyšší míru chybovosti při identifikaci lidí s tmavší pletí, zejména žen barevné pleti – což vede k neoprávněným zatčením nebo vyloučením.

3. Algoritmy ve zdravotnictví a nerovnost

Jeden zdravotní algoritmus v USA upřednostňoval péči na základě předchozích výdajů na zdravotní péči. Jelikož černošští pacienti měli v minulosti menší přístup ke zdravotní péči, systém jim neúmyslně přiděloval nižší skóre rizika.



Otázky k zamyšlení

- 1. Jak se může zaujatost vplížit do systémů, které mají být neutrální nebo „objektivní“?**

Zamyslete se nad rolí dat, lidských rozhodnutí a designu.

- 2. Kdo je zahrnut a kdo je vyloučen z algoritmického rozhodování?**

Zamyslete se nad identitou, viditelností a přístupem.

- 3. Co můžeme udělat – jako občané, studenti nebo profesionálové – abychom pomohli utvářet spravedlivější technologie?**

Nejsou potřeba žádné technické dovednosti – stačí povědomí, hlas a hodnoty.

Aktivita 2

Aktivita 2	
Název aktivity	Vypracování technologické politiky zohledňující genderovou rovnost
Přibližná délka	60-90 min
Velikost skupiny	6–10 účastníků, práce v menších skupinách
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• Tabule nebo nástěnka, papír, fixy, podklady s příklady politik
Cíle	• Seznámit se se stávající politikou v oblasti technologií, které zohledňují genderovou rovnost. • Společně vypracovat konkrétní návrhy politik pro fiktivní společnost. • Procvičit si spolupráci a dovednosti v oblasti přesvědčivé prezentace.
Podrobný popis včetně rozboru a vyhodnocení	1. Účastníci si prostudují podklady představující firemní a vládní politiky v oblasti genderové rovnosti. 2. Malé skupiny vypracují vlastní sadu politik zaměřených na podporu rovnosti a inkluze (např. transparentnost mezd, rodičovská dovolená, opatření proti obtěžování). 3. Skupiny představí návrhy „politické radě“ (zbytku účastníků) za účelem získání zpětné vazby a hlasování. Závěrečná diskuze se zaměří na proveditelnost a dopad politik.
Tipy a doporučení pro lektora	Zajistěte, aby příklady pokrývaly širokou škálu politik a geografických kontextů. Podporujte konstruktivní kritiku a diskusi. Zdůrazněte význam prosazování politik. Význam prosazování politik • Přeměňuje politiky v konkrétní činy: Bez prosazování hrozí, že politiky zůstanou pouze symbolickými prohlášeními bez praktického dopadu. • Zajišťuje odpovědnost: Organizace musí pravidelně sledovat dodržování předpisů a případná porušení řešit neprodleně a transparentně.

	● Buduje důvěru: Zaměstnanci a marginalizované skupiny se cítí chráněni a oceňováni, což podporuje bezpečnou a inkluzivní kulturu na pracovišti. ● Podporuje neustálé zlepšování: Prosazování motivuje k průběžnému hodnocení a zdokonalování politik a podporuje skutečnou kulturní změnu, která přesahuje počáteční přijetí. ● Podporuje měřitelné výsledky: Pomáhá převést cíle v oblasti rovnosti do konkrétních, sledovatelných výsledků. ● Zabraňuje formálnímu dodržování předpisů: Zabraňuje „zaškrťávání políček“ nebo gestům v rámci public relations bez skutečné podstaty. ● Posiluje právní a etickou pozici: Posiluje závazek organizace k dodržování lidských práv a etickému vedení.
Zdroje	● Zásady genderové inovace organizace UN Women ● Audity genderového odměňování společnosti Salesforce ● Postupy inkluze nadace Mozilla Foundation

PRACOVNÍ LIST

Informační leták: Příklady genderově inkluzivních technologických politik

1. Transparentnost mezd a mzdové audity

Popis: Pravidelné zveřejňování údajů o mzdách podle pohlaví s cílem odstranit mzdové rozdíly a zvýšit odpovědnost.

Příklad: Společnost Salesforce provádí každoročně komplexní mzdové audity a veřejně sdílí údaje o rovnosti odměňování žen a mužů, aby se vypořádala s nerovnostmi.

Zdroj: Zpráva Salesforce o rovnosti 2024:

<https://www.salesforce.com/company/equality/2024-equality-data/>

2. Inkluzivní politiky rodičovské dovolené

Popis: Nabídka velkorysé a flexibilní rodičovské dovolené všem pečujícím osobám, zpochybňující tradiční genderové normy v oblasti péče.

Příklad: Společnost SAP poskytuje až 24 týdnů placené rodičovské dovolené všem rodičům, včetně rodičů, kteří dítě neporodili, čímž podporuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a genderovou rovnost.

Zdroj: Zpráva o společenské odpovědnosti společnosti SAP:

<https://www.sap.com/corporate/en/company/social-responsibility.html>

3. Mechanismy pro hlášení obtěžování a ochranu před ním

Popis: Zavedení bezpečných, anonymních kanálů pro hlášení a prosazování politik nulové tolerance vůči obtěžování nebo diskriminaci.

Příklad: Nadace Mozilla má jasně definovaný kodex chování a několik kanálů pro anonymní hlášení obtěžování, čímž zajišťuje bezpečnost a odpovědnost.

Zdroj: Pokyny pro účast v komunitě Mozilla:

<https://www.mozilla.org/en-US/about/governance/policies/participation/>

4. Rozmanitost ve vedení a kvóty pro nábor

Popis: Stanovení cílů nebo kvót v oblasti rovnosti s cílem zvýšit zastoupení žen a marginalizovaných skupin ve vedoucích pozicích.

Příklad: Společnost Intel si stanovila jasné cíle v oblasti diverzity, včetně dosažení plného zastoupení v pracovní síle a ve vedoucích pozicích v USA do roku 2030 prostřednictvím cílených náborových a retenčních opatření.

Zdroj: Zpráva o diverzitě a inkluzi společnosti Intel 2023:

<https://www.intel.com/content/www/us/en/diversity/diversity-inclusion-report.html>

5. Investice do a podpora startupů vedených ženami

Popis: Vytváření specializovaných fondů rizikového kapitálu a inkubátorů zaměřených na ženy a nebinární technologické podnikatele.

Příklad: WeXchange, podporovaný Meziamerickou rozvojovou bankou, propojuje startupy vedené ženami v oboru STEM s mentory a investory po celém světě.

Zdroj: Podrobnosti o programu WeXchange:

<https://wexchange.co/about-us/>

6. Inkluzivní postupy při náboru zaměstnanců

Popis: Strategie náboru bez předsudků, včetně strukturovaných pohovorů, rozmanitých náborových komisí a oslovování nedostatečně zastoupených komunit.

Příklad: Společnost Microsoft zavádí strukturované pohovory s rozmanitými komisemi a provádí školení o předsudcích pro náboráře s cílem zvýšit diverzitu při náboru.

Zdroj: Zpráva společnosti Microsoft o diverzitě a inkluzi 2024:

<https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/default.aspx>

12. Digitální nástroje: posilování postavení žen pomocí digitálních nástrojů pro rozvoj dovedností a kariérní růst

Zaměření modulu

Technologie mění způsob, jakým žijeme, pracujeme a komunikujeme se světem. Přístup k digitálním nástrojům a jejich znalost však nejsou vždy stejné. Tento modul je navržen tak, aby vás vybavil základními digitálními dovednostmi, zvýšil vaši sebedůvěru při orientaci ve světě technologií a pomohl vám využít technologie k profesnímu růstu a rovným příležitostem. Kromě toho se také seznámíte se strategiemi, jak překonat překážky bránící rovnému přístupu k technologiím, a porozumíte digitální inkluzi a jejím přínosům. Prozkoumáme, jak digitální svět ovlivňuje náš osobní a profesní život.

Modul je rozdělen do tří tematických částí, které na sebe navazují a vedou studenty krok za krokem jejich vzdělávací cestou:

KAPITOLA 1 ROLE TECHNOLOGIÍ V KONTEXTU PODPORY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

- 📖 Část 1: Jak digitální svět ovlivňuje naše životy a práci?
- 📖 Část 2: Co je to digitální inkluze a jaké jsou její přínosy?
- 📖 Část 3: Jak překonávat překážky v rovném přístupu k technologiím?

KAPITOLA 2 OBJEVOVÁNÍ DIGITÁLNÍCH NÁSTROJŮ PRO PROFESNÍ RŮST

- 📖 Část 1: Nástroje pro zvýšení produktivity a organizaci práce - jaké jsou a k čemu slouží?
- 📖 Část 2: Networking a budování osobní značky prostřednictvím digitálních nástrojů
- 📖 Část 3: Podpora malého podnikání prostřednictvím digitálních nástrojů

KAPITOLA 3 ROZVOJ RŮSTOVÉ MYŠLENÍ A SEBEDŮVĚRY V TECHNOLOGICKÉM SVĚTĚ

- 📖 Část 1: Rozvoj dovedností a další vzdělávání v online světě
- 📖 Část 2: Kyberbezpečnost - jak se pohybovat v digitálním světě bezpečně a se sebedůvěrou?
- 📖 Část 3: Můj osobní plán digitálního rozvoje

Matice výsledků

Znalosti	Dovednosti	Kompetence
1. Pochopení významu digitální inkluze a technologií pro posílení postavení žen v oblasti ekonomického a osobního růstu a přispění k rovnosti žen a mužů. 2. Pochopení základních principy kyberbezpečnosti a překážek, kterým ženy čelí v přístupu k technologiím, a znalost strategií k jejich překonání. 3. Znalost běžných digitálních nástrojů a platforem, které mají zásadní význam pro profesní rozvoj se zaměřením na další vzdělávání, kariérní rozvoj a podnikání.	1. Schopnost používat vybrané digitální nástroje a kolaborativní platformy pro osobní a profesní růst. 2. Schopnost rozpoznat a vyhnout se online hrozbám a řešit základní technické problémy a vyřešit případovou studii/skutečný problém s využitím kombinace digitálních nástrojů. 3. Schopnost vypracovat plán průběžného zvyšování dovedností s využitím e-learningových platforem a dalších nástrojů.	1. Mít sebedůvěru při bezpečném užívání a experimentování s digitálními nástroji pro dosažení svých cílů. 2. Projevovat proaktivní přístup k učení a osvojování nových digitálních nástrojů. 3. Aktivně se zapojovat do společného učení s kolegy a zapojovat se do podpůrných sítí.

Další aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Vytvoř digitální strategii
Přibližná délka	120 min.
Velikost skupiny	Skupina 4-6 účastníků, celkem až 18 účastníků
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• notebooky nebo tablety s přístupem na internet (jeden na skupinu). • vytištěný pracovní list • flipcharty, fixy, samolepicí poznámky • velká místnost s prostorem pro skupinové diskuse a prezentace
Cíle	• aplikovat teoretické znalosti digitálních nástrojů pro produktivitu, vytváření sítí a podporu podnikání v praxi • vypracovat strategický plán efektivního využívání digitálních nástrojů v profesním prostředí • rozvíjet dovednosti v oblasti komunikace a spolupráce v týmu • zlepšit prezentační dovednosti
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1 Úvod (10 min.) • Lektor stručně představí aktivitu a shrne hlavní výstupy vzdělávacího modulu, které budou pro tuto aktivitu užitečné. • Každé skupině je přidělen scénář případové studie, který představuje skutečnou výzvu, kde lze digitální nástroje využít pro produktivitu, vytváření sítí, budování značky a růst podnikání. Aktivita bude vyžadovat jejich aktivní zapojení prostřednictvím vypracování strategického plánu digitální transformace. 2 Skupinová práce (60 min.) • Každá skupina obdrží kartičku se scénářem případové studie s jinou profesní situací a připraví plán digitální strategie s využitím znalostí, které se v modulu naučili. • Plán musí obsahovat následující informace: ○ Krátké shrnutí případové studie a výzvy, kterou je třeba vyřešit (Co je potřeba? Proč je to potřeba? Jak bude potřeba naplněna?); ○ Návrh digitálních nástrojů, které mají být implementovány; ○ Návrh kroků pro navázání kontaktů a marketing. • Každá skupina si připraví krátkou prezentaci v délce 10 min. o svém návrhu plánu digitální strategie.

	3) Prezentace (30 min.) • Každá skupina představí svůj plán digitální strategie vizuálně atraktivním a poutavým způsobem. • Ostatní skupiny mohou zpochybnit jejich pohled a klást otázky. • Lektor a ostatní skupiny poskytují zpětnou vazbu zaměřenou na proveditelnost, kreativitu a úplnost. 4) Reflexe a vyhodnocení (20 min.) • Studenti se zamyslí nad svými hlavními poznatky tak, že zodpoví následující otázky: ○ Jakým výzvám jste čelili při práci na scénáři případové studie? ○ Jak byla vaše strategie v souladu s potřebami případové studie? ○ Co jste se během této aktivity dozvěděli o digitální inkluzi a kybernetické bezpečnosti? ○ Co jste se dozvěděli od ostatních skupin? • Účastníci mohou také napsat krátkou sebereflexi o své roli v této aktivitě a o tom, co se naučili.
Tipy a doporučení pro lektory	• Můžete použít předdefinované scénáře případových studií nebo si vytvořit vlastní, které budou odrážet potřeby skupiny. • Povzbudte studenty, aby se inspirovali úspěšnými subjekty na trhu. • Pokud je to možné, pozvěte hostujícího řečníka z digitální firmy, aby se podělil o své zkušenosti a praktické postřehy.
Zdroje	1. SALESFORCE BLOG: Tom 27 Small Business Tools to Boost Productivity. Dostupné na: https://www.salesforce.com/eu/blog/small-business-tools-for-productivity/ 2. ZAPIER. The Best AI Productivity Tools in 2025. Dostupné na: https://zapier.com/blog/best-ai-productivity-tools/ 3. HOSTINGER TUTORIALS. Top 10 Personal Website Builder Options for 2025. Dostupné na: https://www.hostinger.com/tutorials/personal-website-builder 4. PC MAG. The Best Productivity Apps for 2025. Dostupné na: https://www.pcmag.com/picks/best-productivity-apps 5. EURES. Top 6 free platforms for online courses. 2020. Dostupné na: https://eures.europa.eu/top-6-free-platforms-online-courses-2020-05-11_en 6. ZAPIER. The 10 best platforms to create and sell online courses. 2024. Dostupné na: https://zapier.com/blog/online-course-platforms/

PRACOVNÍ LIST

Scénář 1: Místní neziskovka potřebuje pomoc s osvětovou kampaní a získáním dárců

Situace:

Představte si, že pracujete v malé nevládní organizaci „Šťastná srdce“, která potřebuje získat finanční prostředky na financování svých aktivit v oblasti podpory rodin a dětí ohrožených sociálním vyloučením. Vaším úkolem je připravit osvětovou kampaň a zvýšit počet dárců. V současné době se spoléhají na offline fundraising a komunitní akce, které však nepřinesly dostatek prostředků na pokračování v činnosti.

Výzva:

- Neziskovka nemá nikoho, kdo by měl zkušenosti a dovednosti s vedením kampaní na sociálních médiích a s online marketingem.
- Současné webové stránky jsou velmi jednoduché a neobsahují jasné informace o tom, jak lze přispívat.
- Zaměstnanci neziskové organizace mají omezené znalosti digitálních platforem pro fundraising.

Úkol:

- Vytvořte plán digitální strategie, který pomůže neziskové organizaci „Šťastná srdce“ vybudovat online přítomnost na sociálních sítích, přepracovat webové stránky tak, aby byly uživatelsky přívětivé pro potenciální dárce, a vytvořit poutavý profil na vybrané platformě (platformách) pro fundraising.
- Nezapomeňte zahrnout:
 - Krátké shrnutí současného stavu
 - Cíle a očekávané výsledky
 - Navrhované digitální nástroje, které mají být použity
 - Potřebné osobní, finanční a materiální zdroje
 - Konkrétní akční kroky

Scénář 2: Malý rodinný podnik má problémy se získáním klientů

Situace:

Jste majitelem malé rodinné firmy v krajském městě, která má deset zaměstnanců a vyrábí kožené zboží, jako jsou kožené boty, opasky, peněženky, tašky, kabelky atd. Výrobky jsou vysoce kvalitní a klienty získáváte převážně ústním doporučením. Máte pouze jeden fyzický obchod, kde se výrobky prodávají. Potenciál je však mnohem větší a s dobrým online marketingem by majitel neměl problémy s nedostatkem objednávek.

Výzva:

- Rodinný podnik má pouze jednoduché webové stránky, na kterých lze zadávat objednávky prostřednictvím e-mailů nebo telefonátů. Nemá žádný e-shop, který by zajistil automatizaci prodejního procesu.

- Nemá žádnou přítomnost na sociálních sítích.
- Nemá žádnou strategii pro online reklamu nebo digitální marketing.

👉 Úkol:

- Vytvořte plán digitální strategie, který majiteli rodinné firmy pomůže rozšířit podnikání na internetu. Zvažte, jaké platformy elektronického obchodu by byly pro jeho podnikání nejlepší. Také jak využít sociální média pro budování značky a zapojení zákazníků. Jaké digitální marketingové strategie mohou být užitečné při získávání zákazníků online?
- Nezapomeňte do nich zahrnout:
 - Krátké shrnutí současného stavu techniky
 - Cíle a očekávané výsledky
 - Navrhované digitální nástroje, které mají být použity
 - Potřebné osobní, finanční a materiální zdroje
 - Konkrétní akční kroky

Scénář 3: Online kurz potřebuje více studentů

📌 Situace:

Henry je zkušený kariérní poradce, který pomáhá klientům vytvářet jejich kariérní plány, navrhovat osobní branding, připravovat nejlepší životopis a budovat profesionální online prezentaci. Má však problém najít platící zákazníky pro individuální konzultace. Online podpora, která je pro klienty cenově dostupnější, se ukazuje jako žádanější a vhodnější forma podpory. Henry proto vytvořil komplexní online kurz, který klienty srozumitelným způsobem provede tvorbou jejich osobního kariérního portfolia. Nyní potřebuje pomoc s implementací online kurzu a jeho prodejem.

💡 Výzva:

- Henry nemá žádné zkušenosti s prodejem online produktů.
- V současné době má malý počet studentů a nízkou viditelnost.
- Nemá žádný automatizovaný systém pro prodej kurzů a správu studentů.

👉 Úkol:

- Vytvořte plán digitální strategie, který Henrymu pomůže rozvíjet jeho podnikání v oblasti online vzdělávání. Jakou online vzdělávací platformu by měl používat? Navrhněte vhodné nástroje pro efektivní marketing jeho kurzu. Navrhněte automatizační nástroje, které pomohou řídit studenty a prodej.
- Nezapomeňte do něj zahrnout:
 - Krátké shrnutí současného stavu techniky
 - Cíle a očekávané výsledky
 - Navrhované digitální nástroje, které mají být použity
 - Potřebné osobní, finanční a materiální zdroje
 - Konkrétní akční kroky

Aktivita 2	
Název aktivity	Kyberbezpečnostní výzvy
Přibližná délka	60 min.
Velikost skupiny	Skupina 4-6 studentů, celkem až 18 studentů
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• tištěný pracovní list • notebooky nebo tablety s přístupem na internet (jeden na skupinu) • flipcharty, fixy, samolepicí bločky • velká místnost s prostorem pro skupinové diskuse a prezentace
Cíle	• rozvíjet povědomí o online bezpečnosti a osvědčených postupech v oblasti kybernetické bezpečnosti • zlepšit dovednosti při řešení problémů v oblasti digitální bezpečnosti • zlepšit dovednosti pro rozpoznávání a prevenci online podvodů • rozvíjet schopnost týmové práce a rozhodování pod časovým tlakem
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	1 Úvod (15 min.) • Lektor uvede aktivitu vysvětlením významu kybernetické bezpečnosti a schopnosti bezpečně se pohybovat v digitálním světě. • Lektor připomene účastníkům základy kybernetické bezpečnosti, které se naučili v modulu, a uvedené tipy, jak předcházet bezpečnostním rizikům. 2 Práce ve skupině (30 min.) • Každá skupina dostane řadu úkolů týkajících se kybernetické bezpečnosti, které musí vyřešit: ○ heslové výzvy (k identifikaci slabých hesel a jejich vylepšení); ○ phishingový e-mail (odhalit pokusy o phishing v ukázce e-mailu); ○ bezpečnostní rizika na sociálních sítích • Každá skupina obdrží pracovní list s úkoly, které je třeba vyřešit. 3 Reflexe a vyhodnocení (15 min.) • Lektor zkontroluje správné odpovědi a vysvětlí běžné chyby. • Studenti se zamyslí nad svými hlavními poznatky: ○ Jaké výzvy byly nejtěžší a proč?

PRACOVNÍ LIST

 **Výzva 1:** Zde je několik hesel s různou úrovní zabezpečení. Důkladně se na ně podívejte:

1. 12.5.1996
2. HarryWilliams
3. 123456
4. password1+
5. 696969
6. Shopify_1234
7. xxx+2003
8. c*Q2\$_0e7*

 **Úkol:**

- Seřadte tato hesla podle toho, jak jsou bezpečná.
- U každého hesla určete slabá místa.
- Vyjmenujte alespoň 5 tipů, jak vytvořit silné heslo.

 **Výzva 2:** Přečtěte si příklady následujících podvodných e-mailů a poté:

 **Úkol:**

- V každém e-mailu najděte alespoň tři indicie, které naznačují, že by se mohlo jednat o pokus o phishing.

- Rozhodněte, jaká opatření je třeba přijmout, abyste zůstali v bezpečí.

[Compose](#)

Search mail

[?](#) [Settings](#) [Profile](#)

[Inbox](#) 3

[Starred](#)

[Snoozed](#)

[Sent](#)

[Drafts](#)

[Trash](#)

More

[Back](#) [Reply](#) [Reply all](#) [Forward](#) [Delete](#) [Move to](#) [More](#)

ATTENTION: Your account will close today 18 September 2026

 **Account Security Centre** <notice@account-update-alert.example>
To: You

 **Your account is at risk of being closed.**
Action is required today.

Dear User,

We have detected a security problem with your account. Unless you confirm your information immediately, your account will be permanently closed today.

To continue using the service, sign in and confirm your password and personal information.

[REACTIVATE YOUR ACCOUNT NOW](#)

The process takes only one minute. Do not ignore this message.

Account Security Centre

[New email](#) [Reply](#) [Reply all](#) [Forward](#) [Delete](#) [Move](#) [More](#)

[Inbox](#)

[Starred](#)

[Sent](#)

[Drafts](#)

[Junk](#)

[Trash](#)

URGENT: Your €286.40 tax refund is pending

From: Refund Department <refunds@tax-support-center.example> [Reply](#) [Reply all](#) [More](#)

Date: 18 September 2026

To: You

 Dear Taxpayer,

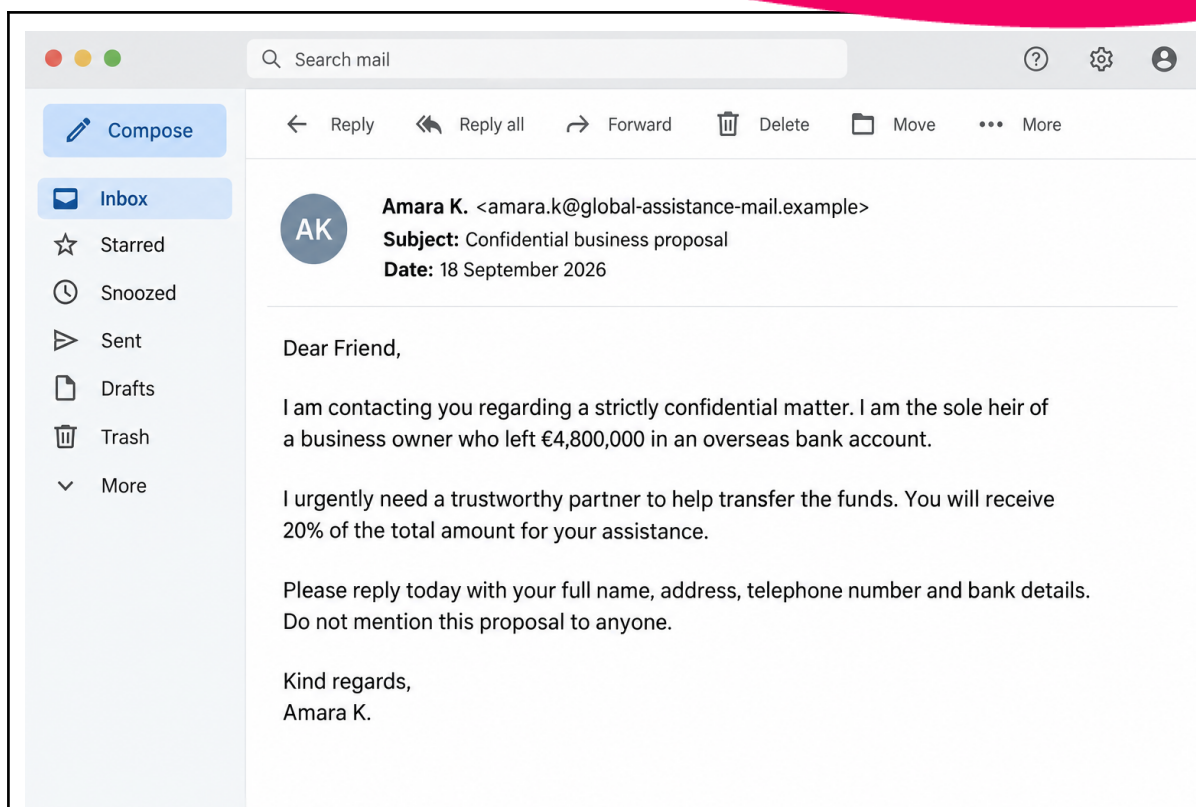
According to our latest calculation, you are entitled to a tax refund of €286.40.

To prevent the refund from being cancelled, you must confirm your information within the next 24 hours.

[CLICK HERE TO SUBMIT YOUR DETAILS](#)

You will be asked to provide your bank account number and card details. If you do not complete the process in time, your request will be deleted automatically.

Refund Department



Zdroj: Tyto fiktivní e-maily byly vytvořeny pomocí ChatGPT (OpenAI) výhradně pro vzdělávací účely.

 **Výzva 3:** Přihlaste se do některého ze svých účtů na sociálních sítích a přejděte do “Nastavení a soukromí” a zkontrolujte výchozí nastavení soukromí:

 **Úkol:**

- Zkontrolujte, kdo může vidět, co sdílíte na sociálních sítích.
- Zkontrolujte svou aktivitu na sociálních sítích a kdo ji může vidět.
- Zkontrolujte, jak vás mohou lidé najít a kontaktovat.
- Zkontrolujte informace a údaje, které sdílíte na sociálních sítích.

Definujte 5 kroků, které mohou zlepšit soukromí vašeho účtu a zabránit možným rizikům.

13. Ženy v lokálním aktivismu: budování místního vlivu a sociální advokacie

Zaměření modulu

Vzdělávací modul pomáhá připravit advokační aktivity tak, aby posilovaly hlas žen, promítaly se do strategických rozhodnutí a vedly k reálným změnám v politikách a předpisech ovlivňujících genderovou rovnost v profesním a společenském životě. Tento modul nejen představuje kroky, které je třeba učinit pro budování podpory pro dané řešení, ale také popisuje, jak podporovat lidi při změně jejich přesvědčení. Ukazuje rovněž, jak důležité je, aby ženy podnikaly kroky k prosazování genderové rovnosti, a jaká práva jsme získaly díky bojům předchozích generací žen. Motivuje ženy k samostatnému jednání ve prospěch genderové rovnosti.

Modul je rozdělen do tří tematických kapitol, které se navzájem doplňují a krok za krokem vedou účastníky vzdělávacího procesu:

KAPITOLA 1: BOJ PROTI GENDEROVÉ DISKRIMINACI V EVROPSKÉ UNII A ZÁSADY POLITIKY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO MUŽE A ŽENY

-  Část 1: NEROVNÉ ZACHÁZENÍ A DŮVODY GENDEROVÉ DISKRIMINACE
-  Část 2: ROVNÉ ŘEŠENÍ SITUACE ŽEN V EVROPĚ
-  Část 3: 3 FÁZE ZMĚNY

KAPITOLA 2: ADVOCACY JAKO NÁSTROJ K DOSAŽENÍ SYSTÉMOVÉ ZMĚNY V POLITIKÁCH GENDEROVÉ ROVNOSTI

-  Část 1: POCHOPENÍ ADVOCACY
-  Část 2: DIAGNOSTIKA POTŘEB A ZDROJŮ, URČENÍ CÍLŮ A HLAVNÍCH PŘÍJEMCŮ ADVOKAČNÍCH AKTIVIT PRO ROVNÁ PRÁVA, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A ROVNÉ ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI
-  Část 3: ZÍSKÁVÁNÍ SPOJENCŮ PRO VAŠI VĚC
-  Část 4: HLAVNÍ NÁSTROJE ADVOCACY
-  Část 5: HODNOCENÍ

KAPITOLA 3: IMPLEMENTACE SPOLEČENSKÉ ZMĚNY A ROLE VEDENÍ V TOMTO PROCESU

-  Část 1: VÝZVY ZMĚNY PŘESVĚDČENÍ O MUŽÍCH A ŽENÁCH A IMPLEMENTACE POLITIK GENDEROVÉ ROVNOSTI
-  Část 2: ROLE ŽENSKÝCH VEDOUCÍCH PŘI IMPLEMENTACI ZMĚN PRO GENDEROVOU ROVNOST

Matice výsledků

Znalost	Dovednosti	Kompetence
1. Znalost předpokladů politiky rovných příležitostí, mechanismů proti diskriminaci a genderového mainstreamingu 2. Pochopení mechanismu prosazování společenské změny a role ženských vedoucích osob v tomto procesu 3. Pochopení, co je advocacy a jakou má roli při implementaci změn v politice rovnosti 4. Seznámení se s příklady oblastí činností mimo stereotypně ženám přisuzované role	1. Diagnostika místních zdrojů a potřeb s ohledem na mocenské vztahy v komunitě a genderovou diverzitu situace 2. Zásady mobilizace lidí k akcím 3. Budování aktivit pro politiku rovných příležitostí, proti diskriminaci a implementaci genderového mainstreamingu na principu spolupráce a sdílené odpovědnosti 4. Schopnost vytvořit a realizovat lokální advokační kampaň pro implementaci mechanismů rovnosti (včetně formulace advokační výzvy, získávání spojenců pro svou věc, využívání různých advokačních nástrojů, organizování a vedení veřejných debat/místních setkání atd.)	1. Motivace k podnikání společenského aktivismu nad rámec stereotypního vnímání role žen ve veřejném životě a zapojení se do procesů vytváření místních veřejných politik 2. Pocit odpovědnosti za prosazování společenské změny s cílem transformace mocenských vztahů, rozbíjení genderových stereotypů a společenských předsudků, a proti působení sociální nerovnosti 3. Víra ve schopnost žen ovlivňovat místní veřejné politiky a systémové změny 4. Povědomí o roli ženské solidarity, budování ženských sítí a podpoře žen v politickém a společenském životě

Další aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	“Ano nebo ne”
Přibližná délka	60 minut
Velikost skupiny	doporučeno pro skupiny 12–24 účastníků
Potřebné vybavení, materiál a prostor	Páska/malířská páska k vyznačení čar na podlaze • Klidný, velký otevřený prostor s možností skupinové práce Volitelně: • Flipcharty nebo velké archy papíru • Značkovače
Cíle	• Pochopení jevu mikro-nerovností • Uvědomění si míry, do jaké se tyto jevy vyskytují v mé práci/organizaci a koho ovlivňují • Sbírat dobré praktiky pro asertivní reakce na mikro-nerovnosti při respektování hranic ostatních
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	Průběh aktivity: Facilitátor vyznačí na podlaze čáru, např. páskou, která bude osou s nápisem „Plně souhlasím s tímto tvrzením“ vpravo a „Zcela nesouhlasím s tímto tvrzením“ vlevo. Facilitátor přečte první tvrzení ze seznamu a požádá účastníky, aby se podle míry souhlasu s tvrzením postavili na osu. Facilitátor vyzve 3–4 osoby (např. ty stojící na opačných koncích osy), aby odůvodnily svůj názor. V tuto chvíli není prostor pro diskuzi; účastníci se nesnaží přesvědčit ostatní, pouze sdílejí důvody svého názoru. Cílem je poskytnout prostor pro vyslechnutí různých zkušeností a perspektiv. Sekvence se několikrát opakuje: tvrzení – postavení účastníků na ose – názory 3–4 lidí. Navrhovaná tvrzení (můžete použít vlastní): 1. Můj nadřízený neustále přerušuje, když žena mluví na poradě, včetně mě. 2. Když se ptám kolegy na informace, obvykle odpoví: „Nečetla jsi e-maily?“ místo aby jednoduše odpověděl na mou otázku. 3. Když mám schůzku s nadřízeným, on místo toho, aby hovor přesměroval nebo ignoroval, zvedne telefon. 4. V práci moji muži kolegové používají zmenšovací tvary jmen při oslovení žen, včetně mě. 5. Máme v práci jednu osobu, která je terčem většiny našich vtípků. 6. Během porad je obvykle žena, která má zapisovat poznámky.

	7. Výsledky práce našeho týmu/organizace jsou nejčastěji prezentovány muži. Po vyslechnutí názorů na všechna tvrzení se facilitátor požádá všechny účastníky, aby si sedli do kruhu. Nastává čas pro diskuzi. Reflexe: Otázky k uspořádání diskuze: 1. Co jste během cvičení zažili? 2. Co jste si během cvičení všimli? 3. Do jaké míry vás překvapily postoje ostatních? 4. Je snadné zaujmout pozici, která se výrazně liší od zbytku skupiny? Generalizace: Facilitátor představí teorii mikro-nerovností. Ukáže, jak mikro-nerovnosti ovlivňují práci a jak silně přispívají k sociálnímu vyloučení. Vysvětlí souvislost mezi mikro-nerovnostmi a diskriminací. Diskutuje se, proč je těžké reagovat na mikro-nerovnosti (často slyšíme obvinění, že z něčeho děláme horu z krtka nebo že neumíme přijmout žert). Užití: Cvičení zakončí fórumová diskuze o: • jak se chovat, když někdo používá mikro-nerovnosti vůči nám, nebo když je vidíme vůči někomu jinému. Příklady vytvořených reakcí lze zapsat na flipchart.
Tipy a doporučení pro lektory	• Budte pozorní; některá tvrzení se mohou silně vztahovat na situaci někoho z účastníků. • Zajistěte, aby nikdo nesoudil ostatní. • Připomeňte všem, že změna perspektivy rozšiřuje porozumění příčinám daného mechanismu a umožňuje lepší reakci na situaci.
Zdroje	Mary Rowe, Micro-affirmations and Micro-inequities, "Journal of the International Ombudsman Association" Vol 1, Nr 1, 2008, https://mitsloan.mit.edu/shared/ods/documents?PublicationDocumentID=5404 [01.07.2025]. Gender Microinequities https://mitsloan.mit.edu/shared/ods/documents?DocumentID=4275 [01.07.2025].

Aktivita 2	
Název aktivity	“Prsten”
Přibližná délka	60 – 90 minut
Velikost skupiny	doporučeno pro skupiny 12–24 účastníků
Potřebné vybavení, materiál a prostor	• Flipcharty nebo velké archy papíru • Barevné fixy • Post-it lístky • Prostor pro práci ve dvojicích
Cíle	• Reflexe vlastní reakce na změnu • Poznání různých reakcí na změnu • Získání schopnosti provázet lidi různými fázemi prožívání změny
Detailní popis včetně reflexe a vyhodnocení	Průběh aktivity: Facilitátor požádá účastníky, aby si na chvíli vyměnili jeden osobní předmět: prsten, hodinky, náramek nebo kus oblečení (něco, co se nosí, ne něco, co lze položit, např. pero). Pokud účastníci obdrží něco podobného, co dali, např. prsten, doporučte, aby si nový prsten nasadili na jiný prst, než na kterém obvykle nosí svůj prsten. Instrukce můžete zde ukončit, nebo dodat, že předměty budou účastníkům vráceny po cca 20 minutách. Facilitátor pokračuje v tréninku přibližně 15–20 minut podle svého scénáře, aniž by se odkazoval na zmíněné předměty. Reflexe: Po cca 15–20 minutách se facilitátor vrací k tématu výměny předmětů. Zapiše reflexe účastníků na flipchart a pokud možno je ihned uspořádá na časové ose – snaží se zohlednit změny, které během těchto 20 minut nastaly. Otázky pro vedení diskuze: • Jaké emoce jste cítili, když jste slyšeli instrukci? • Měla informace, že výměna potrvá cca 20 minut, nějaký vliv na vaše pocity? • Jaké pocity jste měli při nasazování nového předmětu? • Jaké pocity jste měli při tom, že musíte jeden ze svých předmětů dát někomu jinému? • Jak se vaše emoce a pocity během těch 20 minut změnily? • Jak se cítíte nyní, když musíte vrátit předmět, který jste obdrželi, a víte, že za chvíli dostanete svůj vlastní zpět? Generalizace: Tato krátká aktivita ilustruje, jak lidé obvykle reagují na změnu. Facilitátor nakreslí graf psychologické reakce na změnu a diskutuje různé fáze. Implementace politiky rovnosti žen a mužů zahrnuje změny na mnoha úrovních a stejně jako u jiných typů změn se zpočátku objeví popření a

	odpor. Tyto reakce mohou ovlivnit kohokoli, kdo je změnou dotčen, např. kolegy, členy komunity, vedení, místní úřady. Aplikace – práce ve dvojicích: Shrnující otázky od facilitátora: Možnost 1: Už jste podnikli nějaké kroky k prosazování rovnosti žen a mužů? Pokud ano, jaké reakce jste zaznamenali a jak jste s nimi naložili? Myslíte, že jste mohli něco udělat jinak? Možnost 2: Zamyslete se nad svou zkušeností z tohoto cvičení, ale i nad jinými situacemi ve vašem životě, kdy jste zažívali zásadní změny. Co vám tehdy pomohlo zvládnout proces? Co můžeme udělat v našich aktivitách, abychom lidem pomohli projít změnou, kterou jim navrhujeme? Účastníci zapisují své nápady na Post-it lístky a po dokončení práce ve dvojicích je připevní na flipchart. Facilitátor vede skupinovou diskuzi.
Tipy a doporučení pro lektory	• Vytvořte klidnou a podporující atmosféru – toto cvičení je strategické i osobní.
Zdroje	https://www.quirksolutions.co.uk/blogs/the-psychology-of-change-understanding-how-individuals-cope-with-change/

14. Psychoedukace pro muže ve vyšších pozicích ohledně výzev spojených s leadershipem žen

Zaměření modulu

Tento modul pomáhá mužům ve vedoucích pozicích porozumět zkušenostem žen ve vedení, identifikovat a dekonstruovat genderové předsudky a rozvíjet inkluzivní postupy. Zdůrazňuje spojenectví, odpovědnost a proaktivní zapojení do budování genderové rovnosti.

Modul je strukturován do tří kapitol:

KAPITOLA 1: ZKOUMÁNÍ ZKUŠENOSTÍ ŽEN VE VEDENÍ

 **Část 1:** Psychologické a sociální bariéry, kterým čelí ženy na mocenských pozicích

 **Část 2:** Emocionální a profesní dopady genderových předsudků a vyloučení

 **Část 3:** Úloha mužů ve vedoucích pozicích při udržování nebo zpochybňování této dynamiky

KAPITOLA 2: POROZUMĚNÍ GENDEROVÝM PŘEDSUDKŮM VE VEDENÍ A JEJICH DEKONSTRUKCE

 **Část 1:** Jak vznikají a působí předsudky vůči ženám ve vyšších vedoucích pozicích

 **Část 2:** Psychoedukační nástroje ke zvýšení povědomí a posunu vnímání

 **Část 3:** Navrhování smysluplného školení a dialogu s muži ve vedoucích pozicích

KAPITOLA 3: BUDOVÁNÍ INKLUZIVNÍCH POSTUPŮ VEDENÍ

 **Část 1:** Podpora empatie a porozumění prostřednictvím aktivního naslouchání a vyprávění příběhů

 **Část 2:** Podpora systémové změny prostřednictvím inkluzivních politik a postupů

 **Část 3:** Stát se vzorem a spojencem pro rovnost žen a mužů ve vedení

Matice výstupů

Znalosti	Dovednosti	Kompetence
1. Pochopte psychologické a sociální bariéry, kterým ženy čelí. 2. Zjistěte, jak zaujatost vedení vytváří a udržuje nerovnost. 3. Pochopte psycho-vzdělávací metody na podporu rovnosti.	1. Komunikujte efektivně o genderové předpojatosti a jejím dopadu. 2. Uspadněte programy zvyšování povědomí pro muže ve vedení. 3. Implementujte podpůrná opatření pro začlenění.	1. Projevte odhodlání snížit zaujatost na vyšších úrovních. 2. Projevte empatii a porozumění zkušenostem žen. 3. Iniciovat strukturální změny a změny založené na politice.

Další aktivity

Aktivita 1	
Název aktivity	Procházka privilegií – verze zaměřená na leadership
Přibližná délka	60 minut
Velikost skupiny	10–25 účastníků
Potřebné vybavení, materiály a prostor	Velký otevřený prostor, seznam příkazů oprávnění
Cíle	Zvýšit povědomí o systémových výhodách a překážkách. Pomozte mužským lídrům rozpoznat, jak výsada formuje příležitosti k vedení. Podpořte empatii prostřednictvím sdílené reflexe.
Podrobný popis vč. debriefing a hodnocení	Popis: 1. Účastníci se seřadí vedle sebe. 2. Školitel čte prohlášení o privilegiích (např. <i>„Nikdy si mě kvůli svému pohlaví nepletli s administrativním pracovníkem“</i> nebo <i>„Vidím lídry ve své organizaci, kteří vypadají jako já“</i>). 3. Účastníci postupují vpřed nebo vzad v závislosti na tom, zda platí dané prohlášení. 4. Na konci se účastníci zamyslí nad rozdíly ve svých pozicích. Souhrnné otázky: • Jaký to byl pocit vykročit vpřed nebo zůstat pozadu? • Jakých vzorců jste si ve skupině všimli? • Jak se tyto neviditelné výhody nebo nevýhody projevují na vašem pracovišti?

	• Jak můžete jako lídři řešit tyto nerovnováhy?
Tipy, doporučení pro trenéra	Debriefing je zásadní. Připomeňte účastníkům, že cílem je reflexe, nikoli vina.
Zdroje	McIntosh, P. (1988). Bílé privilegium a mužské privilegium: Osobní svědectví o objevování souvislostí při práci v oboru ženských studií. Wellesley College Center for Research on Women. Johnson, A. G. (2018). <i>Privilegium, moc a rozdíl</i> (3. vydání). McGraw-Hill.

Aktivita 2	
Název aktivity	Případová studie Allyship in Action
Přibližná délka	45 minut
Velikost skupiny	6–15 účastníků
Potřebné vybavení, materiály a prostor	Podklady k případovým studiím
Cíle	Procvičte si reakce na scénáře skutečného života na pracovišti, které zahrnují zkreslení. Posílit schopnost vůdců jednat jako spojenci v daném okamžiku. Prozkoumejte strategie pro systémové a kulturní změny.
Podrobný popis vč. debriefing a hodnocení	Popis: 1. Poskytněte skupinám krátké případové studie (např. nápad ženy je ignorován, dokud jej muž nezopakuje; propagační panel diskutuje o ženě jako o „příliš agresivní“). 2. Skupinová analýza: Co se stalo? Jaká je dynamika? 3. Každá skupina navrhuje spojeneckou reakci na dvou úrovních: <i>okamžitá akce</i> (v tuto chvíli) a <i>systémová akce</i> (dlouhodobá). 4. Skupiny prezentují své odpovědi, po nichž následuje plenární diskuse. Souhrnné otázky: • Jaké reakce byly realistické a účinné? • Jaké překážky mohou bránit lídrům jednat jako spojenci? • Jak se mohou lídři chovat k zodpovědnosti, aby to zvládli?

Tipy, doporučení pro trenéra	Použijte kombinaci jemných a zřejmých příkladů, abyste ukázali, jak se zkreslení může objevit v mnoha podobách.
Zdroje	Smith, D.G., & Johnson, W.B. (2020). <i>Dobří hoši: Jak mohou být muži na pracovišti lepšími spojenci pro ženy</i>. Harvard Business Review Press. Katalyzátor. (2020). <i>Zapojení mužů do genderových iniciativ: Co musí agenti změny vědět</i>. Katalyzátor.