



# **ANO ZAMĚŠTNÁNÍ: METODIKA POSÍLENÍ ZAMĚŠTNATELNOSTI (BÝVALÝCH) PACHATELŮ VE VĚZENÍ A PO PROPOUŠTĚNÍ**

**AUTOŘI:**

**2021**

Asociace Active Youth, Slawek Foundation, RUBIKON Centrum, Wayback  
Tato metodika je součástí projektu Erasmus+ Young Ex-offenders Support



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

  
WAYBACK

**WAYBACK**

  
RUBIKON  
CENTRUM pomáháme překročit mezidíky

**RUBIKON CENTRUM**

  
Fundacja Sławek

**SLAWEK FOUNDATION**

  
active  
youth

**ACTIVE YOUTH**

Podpora Evropské komise pro produkci této publikace nepředstavuje  
souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise a Národní  
agentura nenesou odpovědnost za jakékoli použití informací v ní  
obsažených.

## OBSAH

<b>01</b>	Úvod do rozdílu mezi hanbou a vinou, zvládání viny	3
<b>02</b>	Zvládání obtížných emocí	6
<b>03</b>	Přinášet smysl zaměstnání ve vězení	9
<b>04</b>	Mapování silných stránek, dovedností a potřeb člověka	12
<b>05</b>	Nácvik pracovních pohovorů se zaměstnavateli	15
<b>06</b>	Pracovní etika a vztahy	18
<b>07</b>	Komunikační dovednosti	20
<b>08</b>	Stanovení cílů	21
<b>09</b>	Osobní finance a řešení dluhů	23
<b>10</b>	Celoživotní učení	25
<b>11</b>	Budování znalostí o trhu práce	27
<b>12</b>	Sdílení pozitivních zkušeností	29
<b>13</b>	Příloha	31

## DOPORUČENÍ PRO LEKTORA VYUŽÍVAJÍCÍHO METODIKU:

Obecná pravidla pro každý modul:

Osoby v každém modulu:  
5 až 10 osob

Délka trvání 1 modulu:  
2 hodiny s přestávkou 10–15 minut

### Přeměna tréninku z nudného na poutavý

- Použijte pozitivní zpětnou vazbu k posílení motivace
- Hledejte dobrovolníky, kteří by mohli pomáhat/vést workshopy
- Používejte interaktivní metody učení (nástroje neformálního vzdělávání)
- Organizujte kroužky pro sdílení příběhů
- Požádejte účastníky, aby školení ohodnotili
- Představte příklady dobré praxe a dostupné výsledky

### Budování důvěry s účastníky

- Projevujte respekt, používejte respektující výrazy
- Hrajte hry o důvěře
- Proveďte emoční sebehodnocení na začátku každého dne. Všichni by se měli zúčastnit včetně lektora a pracovníků věznic. K sebehodnocení můžete použít stupnici emočního zdraví nebo emotikony. Každý, kdo se cítí dobře, může své hodnocení sdílet se skupinou. Je důležité, aby sdílel i lektor a přítomní pracovníci věznic.
- Řešte problémy s důvěrou ve skupině a mluvejte o tom společně. Chybí důvěra? Proč? Jsme schopni vybudovat důvěru alespoň pro tento trénink? Každý může sdílet, co pro něj důvěra znamená.

### Zacházení s manipulativním chováním klientů

- Přimět lidi k zodpovědnosti – označit a pojmenovat manipulativní chování
- Stanovení jasných hranic mezi pozitivní a negativní manipulací

# 1. ÚVOD DO ROZDÍLU MEZI HANBOU A VINOU, ZVLÁDÁNÍ VINY

Autor: Wayback

Osoby v každém modulu:  
8 osob sedících v půlkruhu.  
Hostující řečník, vedoucí skupiny

Doba trvání 1 modulu:  
2 hodiny s přestávkou 10 minut

## Tento modul se skládá z

- Teorie (informace podané slovně i vizuálně) (35 min)
- Workshop nebo procvičování (55 min)
- Test (20 min)

## Teorie: Před hostujícím řečníkem si účastníci přečtou tento text (5 min):

Emoce jsou rodištěm vývoje a změn.

A některé emoce jsou určeny jen k tomu, aby byly nesený jen krátkou dobu. To je známo v celé historii. Starý zákon nám vypráví o obětním beránkovi, na kterého přenesli své špatné skutky a hříchy v každoroční Den smíření (jom kippur). Zdá se, že jsme zapomněli, jak nechat emoce odejít.

Hanbu pocítíme, když si myslíme, že s námi jako s člověkem není něco v pořádku. Když se stydíme, vidíme se očima druhých. Cítíme se znehodnoceni a hrozí nám vyloučení ze skupiny. Čin se negativně odráží na nás samých.

Věznice s vysokou ostrahou svým designem a svou izolací od společnosti vyvolává ve věznicích ještě větší pocit studu. Hanba nahloďává víru v pozitivní změnu. "Jsi bezcenný a beznadějný."

Deprese a úzkost jsou spojeny s přetrvávajícím pocitem studu. Stejně tak obranné mechanismy, jako obviňování druhých, hněv a agrese. Vztahují se k němu také závislosti, šikana a poruchy příjmu potravy. Se všemi těmito věcmi nepřímo souvisí pocit viny.

Vina je něco, co cítíme, když to, co děláme, nesplňuje naše morální nebo jiné normy. Můžeme je popsat jako naše základní hodnoty. Vidíme to jako čin, který nás nepopisuje jako osobu. Možná pocit viny říká, že máme hodnoty a empatii?

Ve škole: Pokud si student myslí, že má špatné výsledky u zkoušky, protože je hloupý, bude se stydět. Pokud si myslí, že je to důsledek toho, že nestudoval tak jak měl, pak cítí vinu.

V kriminálním kontextu lze tvrdit, že stud má egoistický pohled. Středem zájmu je samotný pachatel. Vina je zaměřena na oběť. A pak můžeme udělat něco konstruktivního. Chápeme, jak naše činy ovlivňují ostatní, a tento nepříjemný pocit nás vede k touze zjistit, jaké můžeme provést změny. Takže neděláme znovu stejnou chybu. Postavit něco, co jsme udělali, proti tomu, kým chceme být, je neuvěřitelně mocné.

Škodlivý stud musíme proměnit v nepříjemnou vinu. Ale ani vina se nemá nést příliš dlouho. V určitém okamžiku ji musíme nechat za sebou, abychom mohli jít smysluplně dál.

### **Teorie: Hostující mluvčí (30 min):**

Hostujícím řečníkem v tomto modulu bude bývalý odsouzený s osobní zkušeností, který bude vyprávět o hanbě, vině a o tom, jak se s nimi vypořádal.

### **Přestávka: (10 min)**

### **Workshop (55 min):**

**Jak to uděláme?**

Bývalý odsouzený vysvětluje skupině tato stanoviska:

Prvním předpokladem je, že skutečně přebíráte odpovědnost a považujete své předchozí činy za neslučitelné s vaší (současnou?) etikou a morálním přesvědčením.

Druhým předpokladem je, že věříte v možnost odpuštění svému bývalému já a ostatním.

Třetím předpokladem je, že jste během tohoto procesu ochotni využít ostatní ve skupině jako svůj podpůrný systém.

Pak máme své myšlenky a pocity srovnané. Zbývá pouze čin. Napište dopis oběti s bezpodmínečnou omluvou. Uznejte a uvědomte si bolest, která byla způsobena.

Může to být osoba z trestního případu. Nebo člena rodiny odsouzeného. Někteří se rozhodnou psát sami sobě. Jestli tento dopis pošle věznice příjemci, nebo ne, musí každý rozhodnout spolu s vedoucím skupiny.

### **Test: Napište dopis (15 min)**

Před psaním dopisu musí skupina prodiskutovat následující:

1. Rozpoznejte stud a co jej spouští. Mluvte o tom.
2. Vytvořili jste si identitu kolem toho, co ve vás vyvolává pocit hanby?
3. Vlastnit svůj vlastní příběh. Co to znamená?
4. Nemůžeme podávat vyšší výkon, než je naše současná úroveň. Jak jste se za posledních 5–10 let vyvinuli?
5. Uveďte své osobní hodnoty (představen seznam navrhovaných hodnot).

6. Čeho by mohl takový dopis dosáhnout?

7. Odpuštění sobě samému, jak to přijmout a jít dopředu bez viny. Jaký je můj první krok po napsání dopisu?

Účastníci jsou požádáni, aby napsali svůj názor na stud, vinu a jak se s nimi vypořádat.

**Reference:**

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4790975/>

## 2. ZVLÁDÁNÍ OBTÍŽNÝCH EMOCÍ

Autor: Wayback

Osoby v každém modulu:  
8 osob sedí v půlkruhu.  
Vedoucí skupiny vede proces.

Délka trvání 1 modulu:  
2 hodiny s přestávkou 15 minut

### Tento modul sestává z:

- Teorie (informace podané slovně a vizuálně) (20 min)
- Workshop (60 min)
- Test (25 min)

### Workshop „Vypořádej se s tím“

Cíl: Jak zvládnout obtížné emoce před a po propuštění z vězení.

Počet účastníků: 8 (jeden nebo více již dříve propuštěných).

Pomůcky: Poznámkové bloky, tužky, tabule, popisovače na tabuli.

### Teorie (10 min)

*Účastníci si přečtou tento text:*

Ve vězení

Když jste ve vězení, zaměříte se na propuštění. A s tímto jediným cílem na mysli je snadné předpokládat, že pak bude všechno v pořádku. Přece jen, když jste venku jen na krátkou dobu, po několika hodinách se cítíte opravdu unavení, ale pamatujete si ten dobrý pocit. Stres, který jste cítili, ignorujete, a vyprávíte o něm vtipné historky. Jak jste před cestou vlakem nezjistili, jak se kupuje lístek, a průvodčímu jste jen ukázali svou propouštěcí vězeňskou dokumentaci. A on to prostě přijal jako vaši jízdenku. Vaše problémy jsou spojeny s pobytem ve vězení. Venku je všechno skvělé!

Ale když je datum propuštění stanoveno, dostaví se pocit nejistoty. Nějak se stalo, že podmínky venku se zdály být lepší, než ve skutečnosti jsou. Změna je každopádně stresující, dokonce i ta k lepšímu. A to není jen změna bydlení, změna zaměstnání nebo změna sociálního prostředí. Každá tato změna je dost stresující sama o sobě. Pro mnohé je to změna všeho ve jednom okamžiku.



Byl jste nějakou dobu v rigidním systému. Ostatní vám říkali, co máte dělat. A kdy to udělat. Necvičili jste, jak se přizpůsobit náhlým změnám.

Zároveň máte potřebu mít svůj životní sen. Společnost tomu říká vize. Je to účel, to, o co usilujete a čeho chcete dosáhnout. S ohledem na to můžete vytvářet strategie a krátkodobé cíle. Ti šťastnější se během trestu mohli vzdělávat. Nebo byli v zařízení s nižší ostrahou, což jim umožňovalo pracovat v běžné společnosti.

Zbytek se může cítit uvnitř prázdný. Prázdnota byla dříve naplněna kriminálním životním stylem. Pak vězení naplnilo dny a hlavu rutinou a předvídatelností. Nyní cítí stres. I když intelektuální část mozku ví, že zločin rovná se utrpení. Emocionální část mozku se uvolní, když se rozhodnou vrátit ke zločinu. Teď mají zase jakýsi sen. Navíc s sebou tato volba nese určitou předvídatelnost. Známý „kruh zločin–vězení“. Tam máte alespoň identitu a pocit komunity. A nemusíte čelit hanbě, o které jste si jisti, že jí musíte čelit v běžné společnosti. Z nějakého důvodu se snadno vzdáváte, když čelíte náročným, dlouhodobým úkolům. A máte vnitřní hlas, který vám říká, že neexistuje způsob, jak uspět.

Pak jsou tací, kteří přesně nevědí, co nakonec budou dělat. Nebo jestli to bude práce pod jejich úroveň – jako začátek. Ale vědí, pro koho to dělají. Znají spoustu výmluv, ale nevyberou si je. Vědí, že najdou to, v čem jsou dobří. A vědí, že se v jednu chvíli musí soustředit na jeden úkol. To utiší mentální hluk. A vědí, že stres se ve skupinách rozpouští. Najdou si podpůrnou skupinu. Buď si vytvoří vlastní, nebo kontaktují nějakou organizaci. Nemohou jít místo vás. Ale mohou jít vedle vás. A popostrčit vás, když máte chuť to vzdát.

### Workshop (30 min)

Otázky:

- Co si myslíte o tvrzeních v tomto odstavci? Co chybí? Prosím, diskutujte.
- Jaká je vaše vize? Pro koho to děláte? Pro sebe, pro ostatní, pro společnost? Nejprve napište svou odpověď. Pak diskutujte.

*Přestávka: 15 min*

### Teorie (10 min)

Po propuštění

Účastníci si přečtou tento text:

Až budete propuštěni, pocítíte úzkost a možná její „sestřenici“ depresi. Ale u většiny to časem zmizí, když se vystavíte běžnému životu. Budete cítit hanbu a/nebo vinu.

Tomu musíte a můžete čelit. Pokud teď víte, kdo jste. To je mnohem důležitější než to, co jste dělali v minulosti.

Změnili jste se. Snad k lepšímu. Pravděpodobně se nebudete cítit pochopeni rodinou a přáteli. Možná očekávají, že budete stejnou osobou, kterou znali dříve. Někdy dokonce cítíte tlak ze strany rodiny a blízkých, abyste zůstali stejní. I když jste se změnil k lepšímu.

Protože pro ně může být matoucí naučit se vás znát jako jinou osobu.

Budete se cítit frustrovaní při jednání s bankami a úřady, pokud si budete muset vyřídit bankovní účet a doklady. Po zavolání nebo schůzce s systémem sociální podpory se budete podráždění.

Budete se bát o budoucnost. Myslíte, že máte prostředky, se kterými můžete hospodařit? Řešit dluhy, získat stabilní bydlení a práci.

Nic, za co stojí za to bojovat, není snadné. Pochopte také, že sociální pracovnice, která vás rozčilovala, má 200 klientů a za daných okolností dělá maximum. Zaměstnanec banky, se kterým jste mluvili, pravidla nevymyslel. A věci vyžadují čas. Buďte na tento boj psychicky připraveni. Pak se nebudete cítit vyčlenění, nebudete litovat sami sebe a neproměníte dobrý boj v bolestné utrpení. Všichni po vězení procházíme stejným procesem.

Vždy si pamatujte, pro koho to děláte. Pro vaše děti? Ne – pro vaše děti a jejich děti. Ať začnete kdekoli, bude to mít další pozitivní důsledky pro více lidí, než si myslíte.

### Workshop (30 min)

Otázka:

- Co si myslíte o tvrzeních v tomto odstavci? Co chybí? Prosím, diskutujte.
- Nikdo není povinen to zvládnout sám. Sepište si prosím váš podpůrný systém. Rodina, přátelé a organizace. Jakou mají kapacitu vám pomoci?
- Jak je co nejdříve požádáte o podporu?

Otázka: Co řeknete potenciálnímu zaměstnavateli o tom, kdo jste nyní? Na co jste hrdý? Víc než vaše dřívější historie ho bude zajímat váš současný postoj k práci, životu a snaze být dobrým člověkem.

### Test (25 min):

Aby se otestovalo, co se účastníci naučili, skupina se rozdělí na dvě části. Každá skupina shromáždí obtížné pocity, o kterých si myslí, že je důležité se s nimi vypořádat. A jak s nimi plánují naložit.

## 3. PŘINÁŠET SMYSL ZAMĚŠTNÁNÍ VE VĚZENÍ

Autor: Wayback

**Osoby v každém modulu:**  
8 osob (6 vězňů s prací ve věznici, 2 zaměstnanci z dílny, údržby věznice, kuchyně atd.) sedící v půlkruhu. Plus vedoucí skupiny.

**Délka trvání 1 modulu:**  
2 hodiny 55 min včetně dvou přestávek (15 + 10 min)

**Tento modul sestává z:**

- Teorie (2) (informace podané ústně a vizuálně) (25 min)
- Workshopy (3) (1 h 30 min)
- Testy (2) (35 min)

**Workshop „Vězeňské pracoviště může být místem pro nový začátek“**

**Cíl:** Změnit vizi (čeho chtějí dosáhnout) a poslání (to, co dělají) pro vězeňské práce.

**Počet účastníků:** 6 vězňů s prací ve věznici, 2 zaměstnanci věznice z dílny nebo údržby věznice, kuchyně atd.

**Pomůcky:** Poznámkové bloky, tužky, tabule, popisovače na tabuli.

**Teorie (10 min)**

**Vedoucí skupiny přečte na začátku následující text (navrhovaný motivační program je napsán na tabuli):**

**Může být vězeňské pracoviště místem pro transformativní učení?**

**Ve většině věznic se práce skládá z údržby věznice a potřeb vězňů na jídlo, úklid atd. A dílny ve skutečnosti nenaučí praktické pracovní dovednosti, které lze přenést na vnější pracoviště.**

Na druhou stranu, mnoha zaměstnavatelům nevdá zaškolení nových zaměstnanců na danou práci. Váhají ale, zda někoho bez referencí pozvat na pracovní pohovor.

Sociální normy a pracovní etika na běžném pracovišti mimo věznici by se neměly učit v teoretickém programu hledání zaměstnání, ale při práci ve vězení. To, co se očekává od pracovníků ve věznici, by mělo být co nejbližší běžnému pracovišti, bez ohledu na odvedenou práci. Včetně toho, aby vězni měli pocit kontroly a vlastnictví výsledku práce. Jak jsou pracovníci informováni o tom, k čemu přispívají? Dá se prokázat, že jejich práce je součástí konečného výsledku, na který mohou být hrdí?

Doporučujeme týdenní bodový motivační program. Přidělování bodů na základě:

- a) motivace a úsilí;
- b) společenské odpovědnosti: postoje k ostatním vězňům a personálu;
- c) kvality práce a osobní iniciativy;
- d) schopnosti řešit složité situace a vlastní chyby.

Zaměstnanci musí mít na starosti udržování pozitivního sociálního prostředí. Dát vězňům možnosti, jak ovlivnit pracovní situaci, a odměňování pozitivních změn v chování. Pozitivním způsobem ukázat, že každé úsilí pracovníka nadřizený vidí.

To vše umožňuje zaměstnancům věznice poskytovat reference budoucím zaměstnavatelům. Je to důležité zejména pro vězně bez předchozí pracovní zkušenosti.

### Workshop (55 min)

Otázky: Jaké máte možnosti práce? Jak by mohl motivační bodový program fungovat na vašich pracovištích?

Jsou možné nějaké další odměny? Jiné než reference pro přesuny do jiných zařízení a jako pomůcka při psaní reference pro možné budoucí zaměstnavatele?

Je důležité, abyste věděli, proč byste měli na pracovišti podávat nejlepší výkony. Proč byste měl? Pro své budoucí já? Pro ostatní?

### Přestávka (15 min)

### Test (25 min):

Účastníci jsou rozděleni na dvě skupiny. V každé skupině je 1 zaměstnanec věznice a 3 vězni.

Každá skupina vytvoří vzorovou referenční příručku. Jednoho z vězňů ve skupině je využit jako případ.

### Workshop (15 min)

Otázka: Mohla by být gamifikace použita jako nástroj k tomu, aby byla práce zábavnější?

Příkladem může být soutěž mezi různými týmy v produktivitě. Někaké další návrhy? Prosím, diskutujte.

### Přestávka (10 min)

### Teorie (15 min)

*Účastníci si přečtou tento text:*

**Můžete změnit okolnosti a můžete změnit sebe:**

**Hledání svého proč**

„Kdo má proč žít, snese téměř vše.“ (Nietzsche) Člověk, který našel smysl života, dokáže překonat jakoukoli překážku na své cestě. Pokud víte, proč je váš život důležitý, a víte, že váš cíl je pozitivní, můžete utrpět téměř jakoukoli porážku, aniž byste se vzdali nebo skončili.

Vaše PROČ je filtr, přes který se můžete rozhodovat. Pokušení splňují vaše základní hodnoty.

Je to váš důvod, proč jste tady. To vám nikdo nemůže vzít. Nezapomínejte na své PROČ v pokračujících rutinních dnech.

Vidíte, co opravdu chcete? Nebo vidíte věci, které stojí v cestě tomu, co chcete? Přestaňte se honit za okamžitým uspokojením. Tak zvýšíte dlouhodobé uspokojení. Toto zaměření se rovná dobrému životu. Opravdu dobrý život. Ne ten falešný.

Začněte tím, že budete autentičtí. Je to způsob, jak říct sobě a světu, kdo jsme a čemu věříme. Proto musíte říkat a dělat to, čemu skutečně věříte.

To, co říkáte a děláte, jsou symboly toho, kým jste. A pak přitáhnete lidi, kteří věří ve stejné věci jako vy. Čím můžete přispět světu?

### Workshop (20 min)

Otázka: Uved'te prosím několik příkladů osobního PROČ. Na základě přispívání ostatním:

*Vedoucí skupiny píše na tabuli:*

Příklad: Chci ..... aby.....

### Test (10 min)

Napište své osobní PROČ. Nejčastěji jsou zaměřena na to, co můžeme udělat pro ostatní. Ale tohle je vaše PROČ!

## 4. MAPOVÁNÍ SILNÝCH STRÁNEK, DOVEDNOSTÍ A POTŘEB ČLOVĚKA

Autor: RUBIKON Centrum

Osoby v každém modulu:  
5 – 10 osob, 2 skupinová facilitátora

Délka trvání 1 modulu:  
1 hodina 45 minut

### Tento modul sestává z:

- Teorie (20 min)
- Workshop (70 min)
- Test (15 min)

**Cíl:** Účastníci znají své silné a slabé stránky – vědí, jak je komunikovat. Jsou schopni identifikovat své kompetence a přenositelné dovednosti.

**Pomůcky:** poznámkové bloky, tužky, flip chart/tabule, fixy, lepicí papírky, pracovní listy

### Teorie (20 min)

Facilitátora skupiny otevírají téma následujícím úvodem:

„Získání práce je jedním z důležitých kroků, jak znovu začít. Často slyšíme od lidí v podobné situaci, ve které se právě nacházíte, že přijmou jakoukoli práci, protože nemají žádné možnosti. Máme jinou zkušenost a chceme vám ji nabídnout. Každý z vás má silné stránky, které je dobré využít při hledání práce. Nemusí se jednat o klasickou pracovní dovednost nebo vzdělání, důležité jsou jakékoliv přednosti. Takže i ty, které máte nebo objevíte v běžném kontaktu s ostatními, nebo které si pamatujete z dětství, využíváte je při trávení volného času. To vše lze využít při hledání práce a zaměstnání, to vše využijete při výběru práce, která je pro vás vhodná, a při komunikaci se zaměstnavatelem, když se mu představujete. Jen je důležité popustit uzdu fantazii a nebát se čerpat ze situací, které přímo nesouvisí s vašimi předchozími pracovními zkušenostmi. A také je důležité na těchto silných stránkách stavět svůj další rozvoj a využívat je i v situacích, kdy na to nejste úplně zvyklí.“

Diskuse – pomocí flipchartu a lepících papírků

Co jsou „měkké“ a „tvrdé“ dovednosti?

Jaké jsou možnosti učení – jak se učíme a kde?

Jaké jsou silné stránky a dovednosti „dobrého“ zaměstnance – co by měl mít jako člověk?

### Workshop (70 min)

#### Cvičení – TEMPERAMENT

Metoda:

Lektor začíná cvičením TEMPERAMENT:

1. Lektor má předpřipravený flip s tabulkou a slovy (viz níže, bez dělicích čar).
2. Lektor zadá účastníkům kurzu úkol: každý si vybere 10 slov, která ho nejlépe vystihují, a poznamená si je.
3. Lektor poté nakreslí dělicí čáry a vysvětlí pojmy: melancholik, flegmatik, cholerik, sangvinik, ale také introvert a extrovert a zadá úkoly k nalezení jejich vlastních charakteristik.
4. Debata: jaké povolání je a není vhodné vzhledem k temperamentu, jaké vlastnosti lze využít pro životopis, motivační dopis a pracovní pohovor.

	INTROVERT		EXTROVERT		
<b>M</b>	quiet	cautious	excitable	active	<b>C</b>
	moody	sad	optimistic	intense	
	timid	contemplative	volatile	fast	
	hesitant	fearful	decisive	combative	
	insecure	shy	passionate	hot-tempered	
	thoughtful	modest	outgoing	carefree	
	peaceful	passive	flexible	energetic	
	stable	slow	bright	sociable	
	calm	responsible	agile	talkative	
<b>P</b>	laid-back	chilled out	cheerful	perceptive	<b>S</b>

#### Cvičení – PŘENOSITELNÉ DOVEDNOSTI

Metoda:

Lektor vysvětluje kompetence jako schopnosti a dovednosti a zejména vysvětluje pojem „přenositelné dovednosti“ a upozorňuje, že přenositelné dovednosti jsou vhodné pro lidi, kteří mají malé nebo žádné pracovní zkušenosti.

### **Odborná způsobilost:**

Kompetence jsou soubory dovedností a znalostí, které jsou nezbytné k efektivnímu výkonu určitého druhu práce. Při přijímacích pohovorech zaměstnavatelé pomocí dotazů na kompetence zjišťují, jaké má uchazeč zkušenosti, dovednosti a potenciál pracovat na určitém typu práce/pozice. Aby zaměstnavatel mohl posoudit, jaký bude uchazeč jako zaměstnanec, jsou otázky rozděleny do tří kategorií:

- a) Odbornost – kvalifikace, odborná praxe
- b) Komunikace, organizace, řízení
- c) Osobní vlastnosti

### **Přenositelné dovednosti:**

Jsou to dovednosti, které jste získali při jakékoliv práci nebo činnosti a můžete je využít při dalších činnostech. Zdokonalovat se můžete různými druhy aktivit – například prací, projekty, dobrovolnictvím, zájmovými činnostmi, sportem, de facto čímkoli. Tyto dovednosti mohou zahrnovat následující:

- Komunikace – schopnost komunikovat ústně, písemně, emailem
- Týmová práce – schopnost být konstruktivním členem týmu, prakticky přispívat k úspěchu celého týmu
- Vedení – schopnost motivovat a povzbuzovat
- Iniciativa – schopnost vidět příležitosti, stanovit a dosáhnout cíle
- Řešení problémů – schopnost logického řešení problémů, kreativní myšlení, schopnost soustředit se na to podstatné
- Flexibilita a schopnost adaptace – změna a přizpůsobení se nové situaci
- Sebevědomí – být si vědom svých silných stránek a dovedností a sebevědomě je využívat
- Odhodlání a motivace – energie a nadšení při realizaci projektu
- Interpersonální dovednosti – schopnost budovat vztahy s ostatními
- Matematická gramotnost – schopnost porozumět a používat informace, jako jsou čísla, statistiky, grafy

Po výkladu lektor vyzve účastníky k vyplnění dotazníku, do kterého si zapisují odpovědi a identifikují tak své kompetence. Lektor také předkládá tabulku přenositelných dovedností pro účastníky, kteří nedokážou identifikovat své kompetence (nedostatečné vzdělání, pracovní zkušenosti apod.).

### **Pracovní listy k použití:**

#### **List s otázkami (příloha 1)**

Přenositelné dovednosti

#### **Test (10 min)**

Na papír запиšte odpovědi na níže uvedené otázky:

Čeho si na vás druzí váží?

Jaké jsou vaše silné stránky?

Co jste se o sobě dozvěděl/a?

Co můžete svému budoucímu zaměstnavateli nabídnout?



## 5. NÁCVIK PRACOVNÍCH POHOVORŮ SE ZAMĚSTNAVATELI

Autor: RUBIKON Centrum

Osoby v každém modulu:  
5 – 10 osob, 2 skupinová facilitátora

Délka trvání 1 modulu:  
1 hodina 45 minut

**Tento modul sestává z:**

- Teorie (30 min)
- Workshop (60 min)
- Test (15 min)

Na papír запиšte odpovědi na níže uvedené otázky

Čeho si na vás druzí váží?

Jaké jsou vaše silné stránky?

Co jste se o sobě dozvěděl/a?

Co můžete svému budoucímu zaměstnavateli nabídnout?

**Teorie (30 min)**

Facilitátora skupiny otevírají téma následujícím úvodem:

„Náborové pohovory jsou stále běžnější praxí zaměstnavatelů. Někdy mají velmi formální charakter a průběh, výběrové řízení je vícekolové, musíte doložit životopis a motivační dopis. Někteří zaměstnavatelé dělají pracovní pohovory velmi neformálně – jde o krátké setkání na pracovišti. Vždy ale existuje nějaká forma seznámení se zaměstnavatelem a rozhodnutí, zda o vás má zájem. Cílem dnešní schůzky je připravit se na přijímací pohovor.“

Diskuse – brainstorming, použití flipchartu

Co se vám vybaví, když se řekne „pracovní pohovor“?

Představte si, že máte malou firmu a hledáte novou posilu do svého týmu.

Na jaké otázky byste rádi znali odpověď?

Čeho byste si všimli při přijímacím pohovoru u kandidáta (vzhled, chování, reakce)?

## **Doporučení k pracovnímu pohovoru**

Pracovní pohovor slouží uchazeči a zaměstnavateli ke zjištění, zda se k sobě hodí. Dnes je běžnou součástí nábora nových zaměstnanců na všechny pozice. Během pohovoru se zaměřte na svá pozitiva a vyzdvihněte své přednosti.

Jak se připravit na pracovní pohovor

1. Zjistěte si základní informace o firmě (na internetu, od známých...) - kolik má zaměstnanců, čím se zabývá, čím se liší od podobných firem atd.
2. Pamatujte si přesný název pozice, o kterou se ucházíte, věnujte pozornost celému textu inzerátu.
3. Předem se ujistěte, že víte, kde pohovor probíhá a jak se tam dostanete. Pozdní příchod je neomluvitelný.
4. Vezměte si s sebou životopis.
5. Připravte si pro zaměstnavatele otázky týkající se pracovní pozice (např. pracovní doba, kolik dní volna, mzda atd.). Pro zaměstnavatele je dobré vidět, že máte o pracovní pozici skutečný zájem.

## **Připravte si vhodné odpovědi na často kladené otázky**

1. Řekněte nám něco o sobě
2. Proč se ucházíte o tuto pozici?
3. Proč bychom si měli vybrat právě vás?
4. Dělal/a jste někdy takovou práci?
5. Která z prací, které jste vykonával/a, vás bavila nejvíc?
6. Stalo se vám, že jste nepřišel/a do práce?
7. Jaké jsou vaše silné stránky?
8. Jaké jsou vaše slabé stránky? Co byste na sobě změnil/a?
9. Proč jste ukončil/a svou poslední práci?
10. Jaký byl váš vztah s nadřízeným?
11. Čemu byste se chtěl/a v budoucnu profesně věnovat?
12. Jaké jsou vaše platové požadavky?

## **Začátek přijímacího pohovoru**

První dojem hraje klíčovou roli v celkovém dojmu, který zanecháte. Rozhovor začíná představením a podáním ruky. Představte se celým jménem, držte pevný stisk ruky a dívejte se do očí.

Nezapomínejte také na výraz tváře a upravený vzhled. Mějte na paměti, že k zaměstnavateli přicházíte jako rovnocenný partner – on hledá a vy nabízíte.

## **Závěr přijímacího pohovoru**

Pokud vám to nebylo řečeno, zeptejte se, kdy se dozvíte výsledky výběrového řízení a jaké budou další kroky, pokud uspějete. Pokud výše mzdy nebyla v inzerátu uvedena a při pohovoru jste se to nedozvěděl/a, je možné o ni na závěr požádat.

## Workshop (60 min)

### Cvičení – PRAXE PRACOVNÍHO POHOVORU (Příloha 2)

#### Metoda:

Lektor rozdělí účastníky do skupin po 2–3 lidech, rozdá připravené pracovní listy s nabídkami práce.

Úkolem je, aby si každý účastník vyzkoušel roli dotazovaného a tazatele. Účastníci využívají otázky a odpovědi z předchozího cvičení a poskytují si zpětnou vazbu o verbální a neverbální komunikaci.

Lektoři jsou tu od toho, aby pomohli, naslouchali a poskytli zpětnou vazbu.

Účastníci mají možnost si pracovní pohovory vyzkoušet v bezpečném prostředí a zároveň jim to dává zkušenost být v roli „zaměstnavatele“.

#### Pracovní listy k použití:

Doporučení k pracovnímu pohovoru

## Test (15 min)

Na papír запиšte odpovědi na níže uvedené otázky:

Jaké jsou vaše silné stránky u přijímacího pohovoru?

Jaké jsou vaše slabé stránky u přijímacího pohovoru? Na čem je potřeba zapracovat?

Co jste se o sobě dozvěděl/a?

Co můžete svému budoucímu zaměstnavateli nabídnout?

#### Diskusní kruh

Požádejte účastníky, aby zhodnotili školení – co se vám líbilo, co se vám nelíbilo, co si odnášíte a chcete se o něco podělit s ostatními?

## 6. PRACOVNÍ ETIKA A VZTAHY

Autor: RUBIKON Centrum

Osoby v každém modulu:  
5 – 10 osob, 2 skupinová facilitátora

Délka trvání 1 modulu:  
1 hodina 45 minut

### Tento modul sestává z:

- Teorie (30 min)
- Workshop (45 min)
- Test (30 min)

Cíl: Účastníci jsou připraveni řešit nejčastější konfliktní situace na pracovišti a znají své právní zázemí.

Pomůcky: poznámkové bloky, tužky, flip chart/tabule, fixy, pracovní listy.

### Teorie (30 min)

„Nástup do práce přináší řadu nových situací. Jsem v novém prostředí, poznávám nové lidi a zjišťuji, jak to na novém pracovišti chodí. Vždy existuje pracovní řád, ale také Zákoník práce, který upravuje většinu otázek. Ostatní problémy lze obvykle vyřešit v mezilidských interakcích a zde se hodí určitá sada komunikačních technik.“

#### Diskuse

Některé z těchto situací můžete najít v pracovním listu. – Moderátor rozdá účastníkům pracovní list se seznamem situací – Účastníci si jednotlivé situace přečtou a krátce diskutují, zda je situace upravena Zákoníkem práce a jak je možné a vhodné reagovat.

#### Poznámka:

Vzhledem ke specifikům jednotlivých zemí si facilitátor předem zjistí, zda je daná situace v dané zemi upravena Zákoníkem práce a jak.

Úvod a diskuse o pracovní etice a vztazích na pracovišti – teorie o několika tématech z pracovního práva (jaká jsou práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance).

Použijte pracovní listy:  
Situace na pracovišti (příloha 3)

Poznámka: Seznam témat je demonstrativní, lze jej libovolně měnit dle uvážení lektora.  
Teorie končí výběrem tří situací, které chtějí účastníci řešit v následném hraní rolí. Preference mohou být stanoveny různými metodami – např. téma volí facilitátor podle toho, kde byla diskuse mezi účastníky největší, priority si určují účastníci – např. tak, aby se témata psala na flipchart a každý účastník si mohl rozdělit své 3 body mezi témata atd.

### Workshop (45 min)

Cvičení – SIMULAČNÍ DIVADLO

Metoda:

Podle zvolených priorit na konci teoretické části budeme řešit tři situace – pro každou situaci jsou vybráni dva aktéři (z účastníků, ale může to být i kterýkoli z lektorů). Dohodnou se, kdo bude mít jakou roli, přičemž jeden je zaměstnavatel a druhý zaměstnanec.

Začnou hrát své role a ostatní účastníci jsou „aktivním publikem“. Když chce některý z účastníků či lektorů na nějaké scéně něco změnit, nebo zkusit jiný přístup, „zatleskají“ a přestanou hrát a vymění si pozici buď se zaměstnavatelem nebo zaměstnancem, nebo se mohou přidat v roli spolupracovníka.

„Potlesk“ je možné využít také k získání rad od publika a projednání dalšího postupu.

Cílem je řešit nepříjemné situace klidným, ale asertivním způsobem, naučit se komunikovat, když na pracovišti dojde ke konfliktu.

### Test (30 min)

Skupinová práce – pomocí flipchartu

Shrnutí toho, co jsme se naučili, pomocí flipchartu a zapsání toho, co může člověk udělat v obtížných situacích, které se mohou na pracovišti stát.

Diskusní kruh

Požádejte účastníky, aby zhodnotili školení – Co se vám líbilo, co se vám nelíbilo, co si odnášíte a chcete se o něco podělit s ostatními?

## 7. KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI

Autor: Slawek Foundation

Osoby v každém modulu:  
nespecifikováno

Délka trvání 1 modulu:  
nespecifikováno

### Tento modul sestává z:

- Teorie
- Workshop

### Teorie

Prezentace významu řeči těla (krátká prezentace s tipy jako „význam tónu vašeho hlasu; slušné vystupování – žádné strkání rukou do kapes, žádné ukazování prstem na sebe, správné sezení, nedotýkejte se člověka, nestůjte příliš blízko“).

Síla slov – krátká prezentace o různých technikách formulování prohlášení (FECE Facts Emotions Consequences Expectations; Verbal Judo LEAPS Listen Empathize Ask Paraphrase Summarize; SOS Stop Observation Solution).

### Workshop

Workshop 1 – účastníci se dostanou do obtížných situací (někdo přijde pozdě na schůzku s nimi; někdo si půjčil peníze a nevrátil je; někdo jim slíbil, že s něčím pomůže, a neudělal to; ...) a musí využít jednu z metod – nejlépe FECE – k vyjádření emocí a řešení konfliktu;

Workshop 2 – jak se uklidnit a jak zmírnit těžké emoce: hraní situací v reálném životě; představujeme různé situace, které se mohou v jejich životě stát (například někdo je naštvaný, protože jste oba museli udělat prezentaci a ta stále není hotová) – účastník musí použít řeč svého těla, hlas a známé techniky, aby se s touto situací vyrovnal bez eskalace emocí a konfliktů.

## 8. STANOVENÍ CÍLŮ

Autor: Slawek Foundation

Osoby v každém modulu:  
nespecifikováno

Délka trvání 1 modulu:  
nespecifikováno

**Tento modul sestává z:**

- Teorie
- Workshop

### Workshop

Nejprve si účastníci musí definovat své cíle spojené s kariérou a zaměstnáním (je dobré, pokud vysloví jedno jasné prohlášení jako „chci se stát stavitelem“ nebo „chci si najít legální práci“).

**Účastníci dostanou tabulku s několika otázkami:**

<b>Cíl</b>	Jaký je můj cíl; napsat sem;
<b>Kdy</b>	Kdy chci dosáhnout tohoto cíle, kolik času tomu věnuji;
<b>Potíže</b>	Co by mi mohlo ztížit dosažení mého cíle, jakým překážkám mohu čelit;
<b>Změny</b>	Jaké změny budu muset udělat, co bych se měl naučit, abych toho dosáhl;
<b>Pomoc</b>	Kdo nebo co by mi s tím mohlo pomoci (rodina, přátelé, nevládní organizace, školitel, pracovníci věznic... ?);
<b>Plán</b>	Jaké jsou kroky k jeho dosažení, co mám udělat jako první a co je potom druhý, třetí, čtvrtý... krok;

**Hraní s kartami – bonusové otázky; karty lze vyrobit nebo koupit. Měly by obsahovat otázky jako:**

Kdy jsem naposledy udělal něco poprvé?

Co mě můj nedávný neúspěch naučil?

Jak se vidím v budoucnosti?

Co bych řekl mladší verzi sebe sama?

Proč potřebuji tuto změnu?

Co mě vzrušuje, když přemýšlím o této změně?

Co nejhoršího se může v důsledku této změny stát?

Jak moc jsem připraven se změnit?



## 9. OSOBNÍ FINANCE A ŘEŠENÍ DLUHŮ

Autor: Slawek Foundation

Osoby v každém modulu:  
nespecifikováno

Délka trvání 1 modulu:  
nespecifikováno

**Tento modul sestává z:**

- Teorie (2)
- Workshop (2)

### Theory

- Co je to domácí rozpočet
- Pár slov o pojištění a daních
- Výhody práce na dohodu

### Workshop

#### **Jak si vytvořit svůj vlastní domácí rozpočet?**

- Náklady na bydlení (účty, nájem)
- Životní náklady (jídlo, oblečení, doprava)
- Zdravotní náklady (léky, lékař)
- Osobní náklady (koníčky, zábava)
- Každý účastník si vytváří svůj vlastní domácí rozpočet.

### Teorie

#### **Tipy, jak zjistit, „kam peníze jdou“.**

- Zapisujte si své výdaje nebo sbírejte všechny účtenky a účty.
- Přemýšlejte o tom, kde byste mohli snížit své výdaje (cigarety? stravování venku?).
- Pokud je to možné, šetřete peníze, alespoň malé částky. Pěstujte si tento zvyk.

#### **Jak se dostat z dluhů.**

- Vytvoření rozpočtu a požadovaných nákladů je prvním krokem. Musíte převzít kontrolu nad svými financemi a – samozřejmě – výdaji.
- Pokud dlužíte fyzické osobě, uveďte svou situaci a splácejte dluh po malých částkách. Dělejte to pravidelně, aby se daná osoba cítila bezpečně ohledně svých peněz.

- Vyhledejte právní pomoc.
- Sepište si všechny dluhy, které máte (výši dluhu a datum splacení, úroky). Začněte s těmi, které nejsou po splatnosti a zbývá malá částka k uhrazení.

### Workshop

**Dluh–sněhová koule.** Největší částku alokujeme na splátku dluhu s nejmenší hodnotou, nejmenší pak na splátku dluhu s nejvyšší hodnotou. Předpokládáme také, že případné další nebo naspořené prostředky vyčleníme na splacení toho nejmenšího dluhu.

1. Uveďte všechny dluhy a seřaďte je od nejnižšího po nejvyšší.
2. Určete, jaké splátky jste přiřadili ke každému dluhu.
3. Spočítejte si příjmy a výdaje. Myslete na možné úspory.
4. Každý závazek pravidelně splácejte a zapisujte do tabulky.

## 10. CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

Autor: Active Youth

Osoby v každém modulu:  
10 osob

Délka trvání 1 modulu:  
1 hodina

### Tento modul sestává z:

- Teorie
- Workshop

**Cíl:** Rozpoznat vnitřní sny/nápady/cíle a získat podporu nebo zpětnou vazbu, jak jich dosáhnout  
**Pomůcky:** lepicí papírky, tužky

### Teorie

Doporučuje se, aby se tohoto workshopu zúčastnil alespoň jeden hostující řečník, aby se podělil o své zkušenosti jako celoživotní student. Přítomnost takového řečníka by účastníkům umožnila přímo komunikovat s někým, kdo má zkušenosti s celoživotním učením, a vnímat ho jako potenciální vzor.

Účastníci a hostující řečník jsou vyzváni, aby se navzájem poznali během 10minutového zahřívacího rozhovoru na začátku workshopu (tj. speed dating). Tato aktivita vytvoří uvolněnější a intimnější prostředí, podpoří soustředění, sdílení nápadů a důvěru.

Po "prolomení ledu" představí hostující řečník osobní historii účastníků pomocí prezentace, zdůrazní klíčové aspekty jejich osobnosti/života, které mohou účastníci zdůraznit, a povzbudí dotazy z publika. Na konci prezentace by se měli účastníci workshopu dozvědět o životě a úspěších hostujícího řečníka ve vztahu k jejich zkušenostem z celoživotního vzdělávání a měli by se cítit inspirováni a posílení k tomu, aby se sami zapojili do celoživotního učení.

## Workshop

Každý účastník dostane jeden nalepovací lístek (ve třech různých barvách) a je požádán, aby dvě minuty přemýšlel o vnitřním snu, kterého by chtěl někdy dosáhnout, a zapsal si ho. Nikdo by neměl ostatním ukazovat, co napsal. Poté jsou účastníci rozděleni do skupin podle barvy lepícího lístku, který drží. Později začíná práce v menších skupinách: účastníci musí pomocí pantomimy sdělit ostatním, jaký sen napsali, a ostatní jej musí uhodnout.

Když se zdá, že vyjádřené sny účastníků jsou více či méně podobné, jsou vyzváni, aby diskutovali o tom, jak by se tyto sny mohly splnit. Účastníci by měli poskytnout zpětnou vazbu, například:

Co mají na svém snu nejraději?

Co je nejdůležitější udělat, aby se tam dostali?

Jaký druh pomoci mohou potřebovat a kde/jak ji mohou najít?

Po 30 minutách se všichni shromáždí v kruhu, aby přemýšleli. Moderátor pokládá otázky, které nutí k zamyšlení, jako například: "Jak se všichni cítili, když se podělili o své sny a nápady s ostatními?"  
Objevil někdo nějaké užitečné nebo zajímavé rady nebo motivaci od ostatních? Souhlasí všichni s tím, že diskuse o osobních snech vyžaduje podporu ostatních?

Doporučení: Skupiny by neměly být větší než 5 lidí, aby bylo více času na produktivní diskusi. A konečně, nikdo by neměl být nucen mluvit, protože je důležitější, aby všichni sdíleli osobní myšlenky v malých skupinách.

**Přestávka (10 minut)**

20 minut času na sdílení zpětné vazby, vyjádření toho, jak se všichni cítili, zda byla splněna jejich očekávání ohledně workshopu, a pokud ne, co si myslí, že by se mělo zlepšit.

# 11. BUDOVÁNÍ ZNALOSTÍ O TRHU PRÁCE

Autor: Active Youth

Osoby v každém modulu:  
bez omezení

Délka trvání 1 modulu:  
1 hodina

## Tento modul sestává z:

- Teorie
- Workshop
- Test

**Cíl:** Připravit odsouzené na ucházení se o zaměstnání a usnadnit jim přístup na trh práce

**Počet účastníků:** Bez omezení

**Pomůcky:** Papír, fixy, pera, počítač

## Teorie

Tento workshop má za cíl zlepšit znalosti účastníků o trhu práce a zlepšit jejich dovednosti pro hledání zaměstnání. Vzhledem k těmto cílům by bylo užitečné rozdělit účastníky do dvou skupin podle jejich pracovních zkušeností a probrat slova, která si spojují s trhem práce (tj. životopis, motivační dopis, stáž atd.). Brainstorming povede jeden facilitátor na skupinu. Facilitátoři mohou také své návrhy spojit s více slovy a vysvětlit jejich význam, aby prohloubili odborné znalosti účastníků.

Po seznámení s některými klíčovými pojmy trhu práce si všichni účastníci poslechnou prezentaci na téma hledání zaměstnání. Facilitátoři projdou všechny fáze hledání práce a poskytnou účastníkům tipy a triky (tj. jak napsat nejlepší životopis, co dělat a co nedělat pro pohovory a motivační dopisy), externí zdroje (webové stránky, kde lze hledat zaměstnání všech úrovní, kontakty na společnosti najímající bývalé odsouzené, platformy pro kontrolu jejich životopisů) a obecné pokyny k různým typům práce, které jsou k dispozici, aby se jim usnadnil přechod k zaměstnání.

Přesněji řečeno, na základě předběžného průzkumu nejméně známých témat/slov souvisejících s trhem práce mezi bývalými odsouzenými budou pokryta tato témata:

1. stáž (znalo 14/40)
2. na volné noze (znalo 24/40)
3. průvodní dopis (znalo 26/40)
4. jaké sociální dávky mám dostávat, pokud pracuji legálně (znalo 31/40)
5. brutto & netto plat (znalo 33/40)

Na konci této teoretické fáze modulu si účastníci zlepší znalosti o trhu práce, seznámí se s potřebnou terminologií a nejdůležitějšími informacemi pro zahájení hledání zaměstnání. Těchto výstupů bude dosaženo kombinací aktivit (brainstorming) a audiovizuální prezentace (ústní prezentace facilitátorů workshopu podpořená slideshow).

### Workshop

Účastníci se musí rozdělit do menších skupin a přednést prezentaci o hostitelské organizaci, aby porozuměli tomu, jak funguje, a zajistili, že každý druhý účastník porozumí základním informacím, které byly právě prezentovány. Tato aktivita zlepší prezentaci účastníků, kreativitu a dovednosti v oblasti time-managementu, což jsou základní schopnosti pro vstup na trh práce.

### Přestávka (10 min)

### Test

Pro otestování nově získaných informací budou účastníci rozděleni do dvou skupin a pracovat samostatně: jedna skupina bude pracovat na realizaci svých životopisů a druhá na motivačních dopisech pro případné žádosti o zaměstnání. Po 10 minutách obě skupiny veřejně poskytnou zpětnou vazbu k práci svých kolegů, aby je mohl každý poslouchat a dělat si poznámky. Vedoucí workshopu budou zodpovědní za dohled nad zpětnou vazbou a v případě potřeby začlení zpětnou vazbu do svých vlastních komentářů.

## 12. SDÍLENÍ POZITIVNÍCH ZKUŠENOSTÍ

Autor: Active Youth

Osoby v každém modulu:  
10 osob

Délka trvání 1 modulu:  
1 hodina

### Tento modul sestává z:

- Teorie
- Workshop

Cíl: analýza konfliktů, zvládnání konfliktů

Podmínky: zkušebna

### Teorie

Během tohoto workshopu by měli být pozváni alespoň dva bývalí odsouzení, aby se podělili o své zkušenosti a zapojili se do diskuzí s účastníky. Mít více než jednoho hostujícího řečníka umožňuje zvažovat širší škálu životních zkušeností a úhlů pohledu a také přirozenější a uvolněnější rozhovor pro bývalé odsouzené i členy publika.

Chcete-li zahájit konverzaci a nastavit pozitivní tón pro zbytek workshopu, je nejlepší začít krátkým zahřívacím rozhovorem, který účastníkům umožní poznat jeden druhého v zábavném, a přesto uvolněném prostředí (tj. ve hře podobnosti).

Po "prolomení ledu" budou účastníci a hostující řečníci vyzváni, aby vytvořili kruh a zahájili diskusi. Dva bývalí odsouzení začnou tím, že představí sebe, své zkušenosti jako odsouzení, a poté jako bývalí odsouzení tím, že promítnou obrázky/video svých životů a úspěchů. Diskuse by se měla zaměřit na to, jak překonali výzvy znovuzачlenění do společnosti a jak se jejich životy zlepšily, což by účastníky inspirovalo, aby šli v jejich stopách.

## Workshop

Lektor začne krátkou diskusí o různých typech útlaku, ve kterých se účastníci stali oběťmi nerovnosti nebo diskriminace, a poté požádá každého, aby si ve svém vlastním životě vybral tísnivý okamžik, o který by se rád podělil se skupinou. Mohli to být utlačovaní, přihlížející nebo utlačovatelé. Trenér poté pozve na pódium 5 účastníků, zatímco zbytek skupiny zůstává jako publikum. První účastník má dvě minuty na to, aby svou skupinu zformoval do obrazu svého osobního útlaku, než odejde z jeviště. Během formování představy musí mít publikum zavřené oči. Školitel poté vyzve publikum, aby interpretovalo představu; po jejich vyjádření je autor předvolán na scénu, aby to vysvětlil. Nakonec lektor autora vyzve, aby našel řešení konfliktu představovaného úpravou představy během jedné minuty. Tato aktivita se provádí v kolech, přičemž každý účastník prezentuje své představy jednu po druhé. Na konci aktivity se doporučuje důkladné sdílení a debriefing.

## Přestávka (10 min)

20 minut času na sdílení zpětné vazby, vyjádření toho, jak se všichni cítili, zda byla splněna jejich očekávání ohledně workshopu, a pokud ne, co si myslí, že by se mělo zlepšit.



# PŘÍLOHA

# PŘÍLOHA 1

## List s otázkami:

### Co můžu nabídnout?

Zeptejte se sami sebe, jaké dovednosti a zkušenosti máte. Přemýšlejte o dovednostech, které jste získali v minulých zaměstnáních, ale také ve volném čase, ve vztazích s ostatními lidmi a ve vaší rodině.

OTÁZKA	ODPOVĚĎ	KOMPETENCE
Co bylo náplní vaší práce v předchozím zaměstnání?		
Jak trávíte svůj volný čas?		
Když vás váš nadřízený požádá, abyste dokončili jiný úkol mimo vaši normální práci, jak odpovíte?		
Co vás bavilo, když jste byl/a dítě?		
Pracujete radši sám/sama, nebo v týmu?		
Jaké jsou vaše povinnosti doma?		
Stíháte plnit úkoly včas?		

OTÁZKA	ODPOVĚĎ	KOMPETENCE
<p>Řešíte daný úkol přesně tak, jak jej určí váš nadřízený, nebo hledáte jiná možná řešení?</p>		
<p>Pokud jste si s úkolem nevěděl/a rady, udělal/a jste to sám/sama, nebo jste řekl/a někomu, aby vám pomohl?</p>		
<p>Máte zkušenost s vězněním a umíte ve vězení fungovat – co jste se z toho naučil/a?</p>		

## PŘÍLOHA 2

### **Doporučení k pracovnímu pohovoru**

Pracovní pohovor slouží uchazeči a zaměstnavateli ke zjištění, zda se k sobě hodí. Dnes je běžnou součástí nábory nových zaměstnanců na všechny pozice. Během pohovoru se zaměřte na svá pozitiva a vyzdvihněte své přednosti.

### **Jak se připravit na pracovní pohovor**

1. Zjistěte si základní informace o firmě (na internetu, od známých...)  
Kolik má zaměstnanců, čím se zabývá, čím se liší od podobných společností atd.
2. Pamatujte si přesný název pozice, o kterou se ucházíte, věnujte pozornost celému textu inzerátu.
3. Předem se ujistěte, že víte, kde pohovor probíhá a jak se tam dostanete. Pozdní příchod je neomluvitelný.
4. Vezměte si s sebou životopis.
5. Připravte si otázky pro zaměstnavatele k pracovní pozici (např.: pracovní doba, kolik dní dovolené, mzda atd.). Pro zaměstnavatele je dobré vidět, že máte o pracovní pozici skutečný zájem.

### **Připravte si vhodné odpovědi na často kladené otázky**

1. Řekněte nám něco o sobě
2. Proč se ucházíte o tuto pozici?
3. Proč bychom si měli vybrat právě vás?
4. Dělal jste někdy takovou práci?
5. Která z prací, které jste dělal, vás bavila nejvíc?
6. Stalo se vám, že jste nepřišel do práce?
7. Jaké jsou vaše silné stránky?
8. Jaké jsou vaše slabé stránky? Co byste na sobě změnil?
9. Proč jste ukončil svou poslední práci?
10. Jaký byl váš vztah s nadřízeným?
11. Čemu byste se chtěl v budoucnu profesně věnovat?
12. Jaké jsou vaše platové požadavky?

### **Začátek přijímacího pohovoru**

První dojem hraje klíčovou roli v celkovém dojmu, který zanecháte. Rozhovor začíná představením a podáním ruky. Představte se celým jménem, držte pevný stisk ruky a dívejte se osobě do očí. Nezapomínejte také na mimiku a upravený vzhled. Mějte na paměti, že k zaměstnavateli přicházíte jako rovnocenný partner – on hledá a vy nabízíte.

### **Závěr přijímacího pohovoru**

Pokud vám to nebylo řečeno, zeptejte se, kdy se dozvíte výsledky výběrového řízení a jaké budou další kroky, pokud uspějete. Pokud výše mzdy nebyla v inzerátu uvedena a při pohovoru jste se to nedozvěděl, je možné o ni na závěr požádat.

## PŘÍLOHA 3

### Situace v pracovním prostoru

SITUACE	JE TO REGULOVÁNO PRACOVNÍM PRÁVEM A JAK?	JAK REAGOVAT?
Kolega/kolegyně mi říká, že sedím na jeho/jejím místě v kantýně.		
Můj nadřízený poukazuje na to, že nemám pracovní rukavice a helmu.		
Můj nadřízený mě kritizuje, že nejsem v práci – ale byl jsem u lékaře a řekl jsem to jeho zástupci.		
Můj nadřízený chce, abych celý týden pracoval 10 hodin denně místo 8 hodin.		
Zaměstnavatel mi nařídil mezi Vánoce a Novým rokem dovolenou.		
Zaměstnavatel mě chce převést do továrny v jiném městě.		
Můj nadřízený mě pozval na pohovor o mých opakovaných pozdních příchodech.		