

Název aktivity	ASERTIVITA
Cíl aktivity	Prezentovat studentům asertivitu a její využití v praxi.
Klíčová slova	asertivita, agresivní komunikační styl, pasivní komunikační styl, asertivní komunikační styl
Časový rozsah	podle potřeby 45–90 minut v závislosti na možnostech výuky
Cílová skupina	studenti středních škol
Nástroje a pomůcky	vysvětlení metodologie a základní teorie pomocí strukturované prezentace v ppt, METODA: konkrétní nástroj (přednáška, seminář) FORMA: individuální, kolektivní, délka trvání, prostředí. POMŮCKY: papír, počítač, tabule, papíry, fixy, psací potřeby atd.
Anotace	Seminář je zaměřen na jednu z nejdůležitějších dovedností jak pro profesní, tak osobní život. Absolvování tohoto semináře studentům a studentkám umožní pochopit, jak lépe využívat asertivitu v různých situacích.
Metodika 	Seminář je koncipován interaktivně. Studenti si vyplní test asertivity, pak lze se studenty probrat jejich výsledky a navrhnout možné varianty ke zlepšení jejich asertivního chování. Dále je pro studenty připraven úkol asertivity, který je zaměřen na chování manažera, studentům je přečteno zadání a studenti mohou individuálně či skupinově dojít k řešení toho co měl manažer udělat jinak. Aktivita slouží k ověření toho, jak jsou studenti pochopili asertivní chování a jednání.
Teorie 	Vysvětlení teorie odpovídá připravené prezentaci. Jde tedy o propojení teorie a metodických pokynů, jak seminář vést. Další vysvětlení teorie i úkol je uvedeno v připravené prezentaci.
Praktické příklady 	Ondřej byl ve své kanceláři, před sebou výkazy všech pracovníků, v hlavě jeden velký otazník. Copak si ti lidé opravdu neuvědomují, že všechny tyhle finty, jak vytvořit dojem maximálního výkonu, podrobně zná? A těch kilometrů. Vzpomněl si, co mu radil Pavel. Na první pohled to vypadalo naprosto jednoduše. Stačí jen říkat, co si člověk myslí.

Dobrá pomyslel si Ondřej, takže já teď půjdu za nimi a prostě jim řeknu, co si myslím. A jak si řekl, tak také udělal.

„Vážení, tady mám vaše pracovní výkazy za minulý měsíc a řeknu vám, to je tedy síla. To si opravdu myslíte, e to takhle můžu poslat na centrálu? Tak to vám na rovinu říkám, že ne. To mi prostě neschválí, pořád na nás apelují, že musíme snížit náklady, a vy tu máte hodin jak na orloji a kilometrů, že to ani jeden nespočítá. Kdyby to záleželo jen na mně, ale takhle... Tady to máte zpět a do zítřka ať mám na stole nové výkazy.

Odpovědí mu bylo ticho. Kdo mohl, díval se kamkoli jinam, jenom ne na Ondřeje. Ten se vrátil zpět do své kanceláře, ale spokojen nebyl. Něco nebylo v pořádku. Opravdu se má říkat jen to, co si člověk myslí? Vždyť jim přece vysvětlit, proč jim ty výkazy vrací, příkaz shora je příkaz shora, nebyl to nějaký jeho bezúčelový výmysl. Tak proč se tedy cítí provinile?

Použité zdroje

- ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. Přeložil Josef KOUBEK. Praha: Grada Publishing, 2007. Expert. ISBN 978-80-247-1407-3.
- KOUBEK, Josef. Řízení pracovního výkonu. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-116-X.
- KOŠTURIÁK, Ján. Kaizen: osvědčená praxe českých a slovenských podniků. Brno: Computer Press, 2010. Business books. ISBN 978-80-251-2349-2.
- PLAMÍNEK, Jiří. Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-8945-3.
- NIEROSTEK, Lech. Vlastní výukové materiály
- Lean Six Sigma [online]. 6. 8. 2023 [cit. 2023-08-06.] Dostupné z: <https://lean6sigma.cz/procesni-analyza/>