



mpc
METODICKO-PEDAGOGICKÉ CENTRUM



Európska únia
Európsky sociálny fond

Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť / Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

Ing. Carmen Scholzová

Praktické zručnosti (nielen) pre kariérového poradcu

Osvedčená pedagogická skúsenosť edukačnej praxe

Banská Bystrica
2015

Vydavateľ: Metodicko-pedagogické centrum, Ševčenkova 11,
850 01 Bratislava

Autor OPS: Ing. Carmen Scholzová

Kontakt na autora: Stredná odborná škola, Ul. slovenských partizánov 1129/49,
Považská Bystrica, schcarmen@centrum.sk

Názov OPS: Praktické zručnosti (nielen) pre kariérového poradcu

Rok vytvorenia OPS: 2015
XV. kolo výzvy

Odborné stanovisko vypracoval: Mgr. Tomáš Sluka

Za obsah a pôvodnosť rukopisu zodpovedá autor. Text neprešiel jazykovou úpravou.

Táto osvedčená pedagogická skúsenosť edukačnej praxe bola vytvorená z prostriedkov národného projektu Profesionálny a kariérový rast pedagogických zamestnancov.

Projekt je financovaný zo zdrojov Európskej únie.

Kľúčové slová

kariérový poradca, výchovný poradca, žiak, poradenstvo, individuálne aktivity, skupinové aktivity, hromadné aktivity

Anotácia

Kariérový poradca realizuje v školskej praxi rôzne druhy aktivít pre zapojenie žiakov do spolupráce s cieľom profesijnej orientácie. Práca ponúka námety na zapojenie žiaka do spolupráce so zameraním na kariérové poradenstvo a ponúka pohľad na štandardnú štruktúru rozhovoru o profesijnej orientácii, skupinovú alebo hromadnú aktivitu doplnenú vzorom zápisu (ako by správny zápis z aktivity žiak – kariérový poradca vyzerat' mohol). Všetky spomínané aktivity môže využiť vo svojej práci každý výchovný aj kariérový poradca, prípadne triedny učiteľ (konkrétne vzory zápisov ako aj dotazník na spôsob zaobchádzania s konfliktom, či dotazník o štýloch poznávania spolu s možnosťou vyhodnotenia).

Akreditované programy kontinuálneho vzdelávania

Kariérový poradca – č. 891/2013-KV

Kariérový poradca – učiteľ – č. 735/2012-KV

Kreativizácia osobnosti učiteľa – č. 857/2012-KV

Kariérová výchova a poradenstvo v školách – č. 1046/2013-KV

OBSAH

ÚVOD	5
1 KARIÉROVÉ PORADENSTVO.....	7
1.1 Hlavné zložky kariérového poradenstva.....	7
1.2 Pedagogická diagnostika v oblasti voľby povolania.....	8
2 METÓDY A FORMY KARIÉROVÉHO PORADENSTVA NA SOŠ.....	11
2.1 Podmienky práce kariérového poradcu.....	11
2.2 Formy práce kariérového poradcu na SOŠ.....	12
ZÁVER	26

ÚVOD

Kariérové poradenstvo je v súčasnosti jeden z najnovších trendov na trhu práce. Jeho úlohou je zvyšovať kvalitu ľudských zdrojov, so zameraním na jednotlivca, ako samostatný subjekt s vrodenými alebo získanými vedomosťami, schopnosťami, s cieľom využiť ich pri profesijnom uplatnení a profesijnom raste. Zmeny všeobecných ekonomických podmienok našej spoločnosti si vyžadujú aj zvýšený dôraz na prípravu jednotlivcov pre neistý a nestabilný trh práce. Zastúpenie rôznych profesijných skupín sa mení nielen vo vnútri jednotlivých odvetví, s dôrazom na zvyšovanie kvalifikácie, ale aj presunom medzi odvetviami. V súčasnosti trh práce kladie veľký dôraz na voľbu vzdelávania, povolania a profesnej dráhy. Neistota na trhu práce sa stáva javom aj pre ľudí, ktorých vzdelanie a kvalifikácia boli v minulosti dostatočné pre výkon ich povolania. Z tohto dôvodu bolo nutné trh práce posilniť o novú zložku, ktorá sa bude venovať problematike profesijného a kariérového poradenstva. Poradenstvo o povolaniach a zamestnaniach je spojovacím prostriedkom medzi vzdelávacím systémom, hlavne odborným vzdelávaním a prípravou na jednej strane a trhom práce a výrobou na strane druhej. Vzhľadom na vyššie uvedené, učitelia zodpovední za poskytovanie príslušných služieb by si mali byť vedomí svojej úlohy a tiež postavenia školy v súčasnom spoločenskom prostredí.

V prostredí základných a stredných škôl pozície kariérových poradcov postupne vznikajú. Väčšinou však tieto kompetencie zastrešuje výchovný poradca v rámci svojej náplnej práce. Výchovný poradca je súčasťou školského systému na Slovensku. Je pedagogickým zamestnancom školy, ktorého menuje riaditeľ školy. Plní úlohy popri svojej pedagogickej činnosti – v otázkach výchovy, vzdelávania, profesijnej orientácie a v oblasti prevencie problémového a delikventného vývinu mládeže. Poskytuje metodickú a informačnú pomoc pedagogickým zamestnancom školy a zákonným zástupcom žiaka. Výchovný poradca zodpovedá za plnenie úloh riaditeľovi školy, pravidelne sa zúčastňuje zasadnutí pedagogických rád, na ktorých informuje o riešení otázok v oblasti výchovy. Kompetencie výchovného poradcu v oblasti profesijnej orientácie sa prelínajú aj s náplňou práce kariérového poradcu. Výchovní poradcovia tvoria akési základné personálne zázemie kariérového poradenstva. Pravdou však je, že vzhľadom k ich vyučovacej povinnosti a úľave zo základného úväzku v rozsahu 1 až 3 hodiny na konkrétny počet žiakov, ostáva pre toto zázemie minimálny priestor. Či už kariérové poradenstvo na škole vykonáva výchovný alebo kariérový poradca, využíva pri svojej práci poradenskú činnosť (poradenstvo v otázkach profesijnej orientácie), konzultačnú činnosť (poskytovanie konzultácií žiakom, ich zákonným zástupcom a poskytovanie informácií o formách štúdia na stredných alebo vysokých školách a možnostiach voľby povolania), koordinačnú činnosť (sprostredkovanie prepojenia školy s poradenskými zariadeniami). V podmienkach našej školy pôsobí a aktívne pracuje výchovný aj kariérový poradca – takpovediac dva v jednom. Poskytuje služby rôzneho druhu a realizuje so žiakmi jednotlivých ročníkov individuálne, skupinové a hromadné akcie, volí si cieľové skupiny (žiacov, pedagógov, rodičov) a úzko spolupracuje predovšetkým s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Kariérový poradca realizuje individuálne aktivity, medzi ktoré patrí rozhovor alebo individuálne zapojenie žiaka do spolupráce. Práca vychádza z praxe a spočíva v odovzdaní vlastných skúseností s prácou kariérového poradcu na strednej odbornej škole. Ponúka námety na individuálne zapojenie žiaka do spolupráce so zameraním na kariérové poradenstvo a ponúka pohľad na štandardnú štruktúru rozhovoru o profesijnej orientácii doplnenú konkrétnym zápisom z rozhovoru s jedným žiakom (ako by správny zápis z rozhovoru

žiak – kariérový poradca vyzerat' mohol). V práci sú uvedené profesijne zamerané druhy skupinových alebo hromadných aktivít a vzor z ich zápisu. Všetky spomínané aktivity môže využiť vo svojej práci každý výchovný aj kariérový poradca, prípadne triedny učiteľ (konkrétne vzory zápisov ako aj dotazník na spôsob zaobchádzania s konfliktom, či dotazník o štýloch poznávania spolu s možnosťou vyhodnotenia). V práci kariérového poradenstva majú svoje miesto individuálne aktivity, ale aj skupinové a hromadné. Dôležité je do prípravy takýchto aktivít zapojiť žiakov a spolupracovať, participovať s nimi.

1 KARIÉROVÉ PORADENSTVO

V angloamerickej oblasti sú pre kariérové poradenstvo používané dva pojmy, v ktorých sa koncentrujú a vyjadrujú problémy, úlohy, formy a ciele poradenskej práce v oblasti voľby povolania. Vocational guidance je špecifickou formou poradenského vedenia, výchovy k voľbe povolania, zmene aj reorientácii. Ide skôr o pomoc, orientáciu pri komplexnom vývoji vzťahov jednotlivca k svetu práce, zamestnaniu a povolaniu pred vlastným vstupom do neho aj po ňom. Pod pojmom vocational counselling je potrebné rozumieť poradenstvo viac osobné a osobnostne akcentované. Svoju pomoc zameriava hlavne na jednotlivcov, ktorí z nejakých príčin nie sú pripravení alebo zrelí vytýčiť si životné plány, uvažovať, rozhodovať a voliť medzi nimi. Vocational counselling nastupuje tam, kde nepostačuje bežné vedenie (vocational guidance), kde si jednotlivec nevie sám uspokojivo a efektívne vyriešiť svoje životné plány a úlohy v povolaní (Koščo, 1971, s. 87-88).

Poradenstvo zamerané na pomoc pri voľbe povolania má v našej republike korene v rezorte školstva, kde sa rozvíjalo predovšetkým v rámci výchovného poradenstva. Samotný pojem kariérového poradenstva sa začal v našom školskom systéme používať len nedávno, pričom vôbec nie je legislatívne podchytený (školský zákon tento pojem nepozná). Kariérové poradenstvo v sebe zahŕňa širokú škálu činností, ktoré sledujú spoločný cieľ: pomoc žiakovi pri rozhodovaní o ďalšej vzdelávacej a profesijnej ceste. Učiteľ - poradca pomáha žiakovi definovať to, čo mu nevyhovuje v jeho súčasnej situácii; diskutuje so žiakmi o ich predstavách o budúcej životnej situácii; aktívne pomáha žiakovi v tom, aby sám určil prvý rozhodujúci krok pre dosiahnutie želanej zmeny; rovnako pomáha žiakovi stanoviť si ďalšie kroky pre dosiahnutie cieľa; zorientuje žiaka v možných alternatívach; pomáha žiakovi vytvoriť akčný plán prostredníctvom dohody o spoločnom postupe.

1.1 Hlavné zložky kariérového poradenstva

Hlavnými zložkami kariérového poradenstva podľa Klímovej (1987, s. 160 – 161) sú:

- Postupné a sústavné poskytovanie informácií žiakom: potrebné informácie pre rodičov o hlavných typoch a druhoch škôl, ich poslaní, o možnostiach štúdia na nich, o sústave študijných odborov, ktoré možno na vysokých školách študovať, o povolaniach, pre ktoré sa žiaci pripravujú, o potrebe pracovníkov pre tieto pracovné pozície a podobne.
- Sústavné komplexné sledovanie a hodnotenie vývoja žiakov aj podmienok, za ktorých tento vývoj prebieha, po celú dobu dochádzky do školy.
- Vytváranie podmienok pre rozvíjanie vlastností dôležitých pre ich ďalší študijný a profesionálny vývoj.
- Systematická poradenská a konzultačná pomoc pri postupnom vytváraní a ujasňovaní predstáv o ďalšom štúdiu a budúcom povolaní, pri konfrontácii týchto predstáv s potrebami spoločnosti, pri posudzovaní a hodnotení vlastných predpokladov pre ďalšie štúdium a prípravu na povolanie.

Pomoc môže mať niekoľko rozmerov. Od poskytovania samoobslužných informačných materiálov až po celkovú diagnostiku a podrobnú analýzu osobnosti. Dynamicky rozvíjajúcim sa prvkom poradenstva je využívanie internetových informácií, vrátane informácií o príležitostiach vzdelania a zamestnania v rámci Európskej únie. Služby kariérového poradenstva poskytuje rada subjektov. Najviac ich pracuje v rezortoch Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu a Ministerstva práce, sociálnych vecí

a rodiny. Do určitej miery obidva rezorty využívajú rovnaké metódy a techniky práce, rozdiely sú skôr v miere konkrétosti a zameraní. Školský poradenský systém je orientovaný na poradenstvo žiakom, rodičom pri úvahách o zmene či voľbe ďalšieho vzdelania aj profesijnej orientácie a na prípravu na trh práce. Atribútom školského poradenského systému je široká dostupnosť a schopnosť osloviť čo najväčšiu časť cieľovej populácie. V pôsobnosti rezortu školstva poskytujú kariérové poradenstvo centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, špeciálne centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie aj jednotliví pracovníci pôsobiaci priamo v školách. Služby poskytované priamo v školách predstavujú základnú úroveň kariérového poradenstva. Za poskytovanie týchto služieb zodpovedá riaditeľ školy. Poradenstvo zabezpečuje na väčšine škôl výchovný poradca v spolupráci s triednymi učiteľmi a ostatnými pedagógmi.

1.2 Pedagogická diagnostika v oblasti voľby povolania

Pedagogická diagnostika je samostatná pedagogická disciplína, ktorú Mojžíšek (1987, s. 15) definuje ako teóriu a prax zisťovania, rozpoznávania, klasifikovania, posúdenia, charakterizovania a hodnotenia stavu a úrovne pedagogického objektu výchovy. Poznávanie osobnosti dieťaťa je doménou psychodiagnostiky, ktorá na tento účel využíva celý rad psychologických metód a techník. Pri voľbe povolania má podľa Brauna (2002, s.3) psychodiagnostika značný význam, lebo môže pomôcť objasniť inak skryté priania dieťaťa, jeho schopnosti a predpoklady. Nemôžeme ju považovať za neomylnú, lebo výpovedná hodnota všetkých psychodiagnostických nástrojov je obmedzená. Väčšina psychodiagnostických postupov by mala byť používaná len psychológmi, ale existuje veľa metód, ktoré boli vytvorené práve pre potreby pedagógov a pedagogickej praxe. V školskej praxi používajú učitelia skôr pedagogicko-diagnostické metódy, ktorými môžu rozpoznať aspekty pre profesijnú orientáciu žiakov. Na základe nich je možné žiakov orientovať a nasmerovať k profesiám a konkrétnemu povolaniu. Samotná profesijná orientácia je dlhodobá a preto aj pedagogická diagnostika v tejto oblasti je zaisťovaná priebežne a vývojovo. Východiskom a hlavným ťažiskom pedagogickej diagnózy pri profesijnej orientácii žiakov je posudzovanie žiaka v jednotlivých vyučovacích predmetoch. Každý kvalifikovaný pedagóg pozná vo svojom vyučovacom predmete nielen úroveň vedomostí, zručností, nadania, záujmov, problémov žiaka, ale aj prejavy poznávacích procesov, ktoré u žiaka ďalej rozvíja. Cez túto východiskovú diagnózu sa dopracuje k širšej pedagogickej diagnostike, k skĺbeniu posudkov viacerých učiteľov. Pri pedagogickej diagnostike sa hodnotí veľa faktorov. Jedným z nich sú pracovné vlastnosti žiaka (pracovný profil osobnosti), ktoré je možné zhodnotiť na základe toho ako sa žiak zapája do študijných aj pracovných aktivít v škole a záujmových krúžkov. Hodnotia sa pracovné záujmy, motivácia, pracovné vedomosti, zručnosti, návyky, nadanie, ale aj individuálne nedostatky. Obvykle sú diagnostikované symptómy z oblasti vzdelávania, morálnych prejavov, pracovného rozvoja žiaka, symptómy estetickovýchovné, telovýchovné, športové a podobne. Obzvlášť dôležité sú:

- symptómy z oblasti vzdelania, ktoré postihujú úroveň vedomostí, zručností, rozvoj poznávacích procesov, záujmov, postojov, nadania a problémov (tieto symptómy učiteľia najviac sledujú),
- symptómy z oblasti pracovného rozvoja, ktoré prezrádzajú úroveň pracovnej kvalifikácie, postojov k práci, vzťah k pracovnému prostrediu, nástrojom, materiálom, ukazujú úroveň tvorivosti v práci, kultúry práce, adaptibilitu, technické nadanie a podobne.

Diagnostika v pedagogickom procese môže mať veľa podôb. V školskej praxi sú používané podľa Hřebíčka (1984, s.55) hlavne nasledujúce diagnostické metódy, formy a prostriedky: dlhodobé pozorovanie v priebehu vyučovania, dlhodobé pozorovanie počas činnosti záujmových krúžkov, získavanie poznatkov od vyučujúcich, získavanie výsledkov z pozorovania žiakov pri výchove mimo vyučovania od ostatných pedagogických pracovníkov, poznávanie žiaka v jeho rodinnom a sociálnom prostredí, systematické pozorovanie žiaka pri práci, individuálne rozhovory so žiakmi v škole, besedy so skupinami žiakov, získavanie poznatkov o žiakoch formou styku s rodičmi v škole aj mimo školy, zisťovanie poznatkov od kamarátov a známych, rozbor výsledkov písomných, technických a ďalších prác žiaka, rozbor dokumentácie školy, využívanie didaktických testov. Je to v podstate každodenná práca so žiakom, s jeho rodičmi a s kolegami. Najviac poznatkov o žiakovi získava triedny učiteľ, ktorý je v úzkom kontakte aj s rodinným zázemím žiaka a to mu pomáha orientovať sa presnejšie v jeho postojoch a záujmoch. Tým môže pomôcť aj kariérovému poradcovi, ktorý na danej škole pôsobí.

Väčšina žiakov stredných škôl má iba neurčitú predstavu, aké povolanie by chceli v budúcnosti vykonávať a prečo. To „prečo“ je z hľadiska profesijnej orientácie veľmi dôležité. Odpoveď „lebo ma to baví“ môže byť síce úprimná, ale aj povrchná a neúplná. Z toho potom pramenia aj ťažkosti spojené s výberom strednej školy a budúcej sebarealizácie na trhu práce. V zásade môžeme hovoriť o troch hlavných príčinách týchto ťažkostí:

1. Neujasnenosť v oblasti identifikácie vlastných spôsobilostí ako základných predpokladov pre výkon danej profesie, ktoré môže žiak ďalej cielene rozvíjať („Čo viem“).
2. Neujasnenosť v oblasti vlastných profesijných aspirácií, vnútorných motivačných činiteľov („Čo chcem“).
3. Nedostatočná analýza vonkajších činiteľov, ktoré ovplyvňujú voľbu profesie („Čo môžem“).

Každý kariérový poradca pôsobiaci na strednej škole by mal zistiť a byť pripravený zodpovedať na otázky:

- V akých typoch škôl možno ďalej pokračovať v štúdiu ?
- Ktoré študijné odbory najvhodnejšie nadväzujú na doterajšie absolvované štúdium?
- Je možné študovať aj v odboroch z iných profesných oblastí ako bolo doterajšie štúdium?
- Podľa čoho sa rozhodovať, ak chce žiak svoju doterajšiu profesijnú orientáciu zmeniť?
- Aké povolanie môže po absolvovaní zvolených odborov vykonávať?
- Na akých školách sú tieto odbory vyučované? Kde sa dajú nájsť podrobnosti o takomto štúdiu?
- Ako postupovať pri hľadaní zamestnania?
- Aké služby poskytuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny? Na koho sa obrátiť?

V orientácii na trhu práce môže kariérovým poradcom stredných škôl pomôcť aj Národná sústava kvalifikácií. Pod týmto pojmom je potrebné si predstaviť všeobecne verejne prístupný register všetkých kvalifikácií, ktoré sa uplatňujú, uznávajú a rozlišujú na celom Slovensku. Ide o databázu kvalifikácií, v ktorej sa dá, podľa zvolených

parametrov, vyhľadávať a triediť informácie k dosiahnutiu čo najvyššej spokojnosti a prehľadu. Národná sústava kvalifikácií obsahuje popis kvalifikačných predpokladov jednotlivých kvalifikácií, to znamená, čo má jednotliviec vedieť, aké má mať vedomosti, zručnosti, schopnosti, aby mohol vykonávať určitú pracovnú činnosť, povolanie.

2 METÓDY A FORMY KARIÉROVÉHO PORADENSTVA NA SOŠ

Pre kariérového poradcu pôsobiaceho na akejkoľvek škole je žiak klient. Klient z teórie Total Quality Management je človek prijímajúci službu alebo výrobok od poskytovateľa. Zákazník je každý jednotlivec, ktorému odovzdávame výsledky vlastnej práce.

Kariérové poradenstvo disponuje množstvom rôznych metód, postupov a techník práce so žiakmi. Podľa zámeru poradenských aktivít sa metódy vo všeobecnosti klasifikujú ako:

- metódy zhromažďovania informácií o žiakovi: dotazníky, pozorovania, rozhovor, anamnéza, autobiografia, školské záznamy, fokusové skupiny, analýza biografických údajov, analýza produktov činností, SWOT analýza, portfólio a podobne,
- komunikačné metódy: konverzácia, rolová hra, simulácia, cvičenie, príbehy, pedagogická hra, Philips 6/6,
- metódy skúmania pracovného trhu: cvičenia na rozvoj zručností pri hľadaní práce, simulácia pracovných situácií, orientačné exkurzie, pozorovanie profesie, vzdelávacie veľtrhy, pracovné veľtrhy, ministáže vo firmách, prieskumy na identifikovanie potrieb, prípadové štúdie,
- metódy informovania žiaka: materiály používané na šírenie informácií medzi žiakov, profily povolání, konferencie, osobné čítanie, prezentačné filmy, komentáre v rádiu, v televíznych programoch,
- metódy osobného marketingu a informačného manažmentu: písanie životopisu a motivačného listu, príprava na pracovný pohovor, analýza/zostavenie inzerátu v médiách, databázy týkajúce sa vzdelávania a tréningu, profesií, pracovných miest,
- metódy kariérového plánovania a rozvoja: akčný plán, osobný projekt, zvažovanie alternatív, objasnenie hodnôt, prieskum kompetencií.

2.1 Podmienky práce kariérového poradcu

Základné prvky kariérového poradenského systému predpokladajú existenciu dobre vyškoleného personálu, inštitučné informácie, poradenské siete, etický kódex, štandardy kvality pre prax, súbor metód a techník vhodných pre danú cieľovú populáciu. V psychologickom hodnotení so zreteľom na kariérové poradenstvo je rola kariérového poradcu zásadná, čo sa týka rozhodnutia posúdiť klienta, výberu metód a nástrojov, administrácie, skórovania a interpretácie výsledkov a komunikácie užitej na mieru každému klientovi. Keďže je tendencia, že stále viac nástrojov (záujmy, schopnosti, pomoc pri rozhodovaní) je dostupných v elektronickom formáte, poradcovia sa musia zaoberať aj novými záležitosťami technologickej, etickej povahy a spojené s informačnými službami a poradenstvom na diaľku. Poradcovia si musia byť vedomí svojej zodpovednosti, keď vstúpia medzi klientov - žiakov a súčasnú ponuku vo vzdelávaní, tréningoch a práci. Bolo by dobré a vítané keby mali kariéroví poradcovia pôsobiaci v školách vytvorený dostatočný časový priestor, úľavu zo svojho vyučovacieho úväzku, lebo profesijne zamerané aktivity sú veľmi zaujímavé, ale pokiaľ chceme so žiakmi individuálne, skupinovo aj hromadne pravovať, vyžaduje si to čas – na prípravu, realizáciu aj zhodnotenie.

V školskej praxi musí byť miesto, kde sa realizuje kariérové poradenstvo, označené viditeľne vývesnou tabuľou, štítom, samolepkou, ktoré uvádza:

- meno a priezvisko kariérového (výchovného) poradcu,
- hodiny poradenstva,

- kontakt na kariérového (výchovného) poradcu.

Pracovné miesto kariérového poradcu musí byť náležite vybavené:

- pracovný stôl a stolička,
- pracovné miesto pre žiaka (pracovný stôl s minimálne troma stoličkami, administratívne pomôcky a počítač),
- sedenie na vedenie rozhovoru prispôsobené situácii a možnostiam (tvar sedenia cez roh stola - pre rozhovor vo dvojici, tvar sedenia T – pre rozhovor dvanástich ľudí, možnosť sedenia v kruhu pre viac ako dvanásť ľudí,
- príručná knižnica pre sprievodcu, žiaka, rodiča, pedagogických zamestnancov,
- flipchart pre skupinové poradenstvo aj pomôcky (fixy, papier, lepký, nožnice, lepidlá, lepiace pásky na stenu, farebné papiere,...),
- virtuálny priestor, webový portál.

2.2 Formy práce kariérového poradcu na SOŠ

Formy práce so žiakom rozdeľujeme na individuálne, skupinové a hromadné .

INDIVIDUÁLNE FORMY PRÁCE SO ŽIAKOM

Medzi individuálne aktivity so žiakom patrí rozhovor / interview alebo individuálne zapojenie žiaka do ľubovoľnej spolupráce.

Rozhovor / interview patrí medzi najčastejšie používané, ale zároveň najťažšiu formu spolupráce so žiakom a vyžaduje si dôkladnú prípravu. Iný spôsob vedenia platí pri vstupnom a odlišný pri opakujúcom sa rozhovore so žiakom. Poradenský rozhovor je univerzálny prostriedok práce s klientom pri objavovaní, objasňovaní a vyhodnotení potrieb žiaka, hľadání možností riešenia a uspokojenia potrieb žiaka. V úvode rozhovoru je potrebné dohodnúť sa so žiakom na časovom priebehu rozhovoru (aby vedel čo ho čaká). Taktiež je potrebné upozorniť ho, že si kariérový poradca potrebuje robiť poznámky a požiadať žiaka o dovoľenie zapisovať si základné informácie. Platí „Agenda troch bodov“:

JA – by som vám chcela predstaviť, objasniť moju úlohu,

VY – budem od vás potrebovať, aby ste mi povedali niečo o sebe a o tom, čo chcete získať týmto rozhovorom,

MY – spoločne sa budeme snažiť nájsť riešenie vašej súčasnej situácie.

ŠTANDARDNÁ ŠTRUKTÚRA ROZHOVORU:

1. Príprava

Zahrňa získanie základných informácií o žiakovi pri vstupnom rozhovore (založenie karty žiaka, informácie o rodine, záujmy, zručnosti, aktivity, problémy v správaní – aké, zdravotný stav, profesijné očakávania) alebo získanie informácií o žiakovi pri opakujúcom sa rozhovore (aké úspechy dosiahol od nášho ostatného stretnutia, čo sa zmenilo, či sa vyskytli nejaké problémy a ako ich žiak riešil, ak mal nejaké úlohy, zadania, vyhodnotiť ako sa podarilo mu ich splniť). K príprave rozhovoru patrí aj stanovenie cieľa , ktorý sledujeme.

2. Organizácia

V tomto bode určíme organizačné pokyny – kto a koľko bude účastníkov, miesto realizácie rozhovoru, čas stretnutia, technické pomôcky a vybavenie, ktoré budeme potrebovať.

3. Realizácia

Predstavuje najdlhšiu časť poradenského rozhovoru, ktorá by z časového hľadiska mala tvoriť až 70% celkového času. Jej základným cieľom je získať čo najviac informácií o žiakovi, analyzovať ich a spracovať. Najskôr je potrebné vybudovať dôveru, navodiť príjemnú atmosféru, rešpekt, predostrieť cieľ rozhovoru a poskytnúť dostatočný priestor pre vyjadrenie vlastného názoru (odbúranie bariér, podnecovanie k odpovediam, aktívne počúvanie, empatia, kladenie vhodných otázok, vhodná verbálna aj neverbálna komunikácia, motivácia k sebahodnoteniu, k názorom, vyjadreniu postojov a podobne).

4. Záver

Posledná časť rozhovoru znamená jeho ukončenie. Je potrebné overiť výsledok, zosumarizovať získané informácie a vytvoriť plán do ďalšieho obdobia (termín ďalšieho stretnutia, zadať úlohu).

Z každého rozhovoru so žiakom je potrebné vyhotoviť zápis, ktorý podpíše ako kariérový poradca tak aj žiak a tým vyjadria so zápisom svoj súhlas. Štruktúra zápisu:

- meno a priezvisko klienta,
- dátum individuálneho rozhovoru,
- predchádzajúce vzdelávanie žiaka,
- charakteristika situácie,
- postup práce kariérového poradcu,
- navrhnuté riešenia,
- termín ďalšieho individuálneho rozhovoru,
- meno kariérového poradcu, ktorý zápis vyhotovil,
- súhlas žiaka – jeho podpis.

Vzor zápisu z individuálneho rozhovoru so žiakom (vlastný návrh):

ZÁPIS Z PORADENSKÉHO ROZHOVORU SO ŽIAKOM MATURITNÉHO ROČNÍKA

Meno a priezvisko žiaka: Jozef Mrkvička

Bydlisko žiaka: Okružná 12, 090 09 Liptovský Mikuláš

Dátum uskutočnenia rozhovoru: xx.xx.2015

študijný odbor: 3757 L dopravná prevádzka

Dôvod rozhovoru: Možnosti pracovného uplatnenia po úspešnom ukončení školy

Popis problému: Klient po trojročnom štúdiu získal výučný list v učebnom odbore autoopravár - mechanik. Pokračuje v nastavbovom štúdiu 3757 L dopravná prevádzka, ktoré onedlho ukončí maturitnou skúškou. Je nerozhodný v procese výberu povolania. Zvažuje možnosti živnostenského podnikania, prácu mu ponúka aj dopravná firma RegioMat. Je skôr pasívny.

Osnova riešenia:

- 1) Vyhodnotenie všetkých možností uplatnenia sa na trhu práce vo svojej profesii.
- 2) Vymenovanie pracovných činností, ktoré klient ovláda (vrátane praktických zručností).
- 3) Predloženie jednotlivých variantov:
 - a) práca na živnostenský list (podnikanie v osobnej preprave alebo autoservise, taxislužba, prevoz opatrovateliek a individuálnych klientov),
 - b) dopravné a prepravné spoločnosti/firmy v našom regióne, ktoré aktuálne ponúkajú pracovné uplatnenie,
 - c) ponuky Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.
- 4) Sumarizácia a dohoda na ďalšom stretnutí.
- 5) Riešenie: klientovi som navrhla a) zistiť možnosti podnikania v mieste bydliska a b) zvážiť aj možnosti cestovania za prácou, nakoľko nie je viazaný rodinou a úrady práce poskytujú pre začiatok podnikania nenávratný finančný príspevok.

Termín ďalšieho stretnutia: 05.05.2015

Odporúčanie: Klientovi som odporučila zistiť si čo najviac možností podnikania v doprave, informovať sa u zodpovedných pracovníkov Poradenského a informačného centra na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny o aktuálnych pracovných ponukách ako aj o jednotlivých možnostiach získania nenávratných finančných prostriedkov pre začiatok podnikania. Podarilo sa podnietiť a podporiť aktivitu klienta.

Záver: Klient postupne získava aktívny postoj k hľadaniu uplatnenia na trhu práce. Je orientovaný na profesiu, ktorú študuje. Zatiaľ neuvažuje o možnosti ísť pracovať mimo región svojho bydliska, čo predstavuje určité rezervy pre nasledujúci rozhovor.

Meno a priezvisko kariérového poradcu: Ing. Mária Krivá

Táto správa bola s klientom prerokovaná. Súhlasím s jej odporúčaním a záverom.

.....
Jozef Mrkvička

Individuálne zapojenie žiaka do spolupráce predstavuje aktivity, pri ktorých zapojíme žiaka do spolupráce v rámci školy, ale aj mimo nej. Ide o besedy, prednášky, workshopy alebo zapojiť žiaka do práce pre širšiu komunitu (práca s ľuďmi zdravotne znevýhodnenými, v domovoch pre seniorov, v rámci dobrovoľníckych aktivít).

SKUPINOVÉ AKTIVITY

Cieľom skupinových aktivít je rozvoj schopností a zručností žiakov smerujúcich k dosiahnutiu želateľnej úrovne kariérovej zrelosti, ktoré podporia motiváciu žiakov pokračovať v remesle, či študovanej odbornosti aj po skončení štúdia na strednej odbornej škole. Skupinová aktivita nie je terapia, ale aktívna a cielená práca. K formám skupinových aktivít patria:

- brainstorming (mozgová búrka, či hľadanie myšlienok): ide o metódu na vytvorenie zoznamu nápadov na určitú problematiku, situáciu, na vytvorenie nových foriem riešení,
- workshop: ide o formu aktivity, pri ktorej poradca pripraví program tak, aby rôznymi technikami získal od žiakov riešenie – výstup ,
- hranie hier: prakticky orientovaná technika zameraná na rozvoj schopností, dôležitá je spätná väzba,
- teambuilding: vyvoláva v ľuďoch potrebu tímovej spolupráce, predstavuje rôzne pohybové a tvorivé aktivity, ktorých cieľom je utuženie a stmelenie kolektívu, uvedomenie si dôležitosti tímovej spolupráce a potreba prispôbiť sa kolektívnemu rozhodnutiu,
- modelové situácie: napríklad simulácia komunikácie so zamestnancami pri nástupe do firmy.

Príklady skupinových aktivít:

Diskusia 66 – šesť žiakov v priebehu šesť minút napíše čo najviac nápadov, myšlienok na tému remeslo má zlaté dno.

Technika katalógu – malé skupiny dostanú katalóg nejakého obchodu, tovaru a hľadajú analógie so svojou životnou situáciou (povolanie, plat, čo si môžu dovoliť kúpiť, zaplatiť alebo mať, nezamestnanosť, práca, životný štýl,...).

Kartičkové obrázky – každý žiak dostane kartičky/papier a spíše si svoje vlastné náročné situácie, ktoré sa viažu k rozhodovaniu o budúcej profesii, potom ich prezentuje pred skupinou, vytvárame podobné situácie a rôznorodosť postojov a riešení.

Hra na vyjednávačov – prvá skupina dostane päť papierikov, druhá skupina tri tupé ceruzky a tretia skupina žiakov dve strúhatká. Jednotlivé skupiny si medzi sebou tovar vymieňajú tak, aby získali čo najviac popísaných papierikov.

Prínosom skupinového poradenstva pre účastníka skupiny je získavanie nových skúseností a sociálnych zručností v rôznych modelových situáciách. Aktivity sú založené na skupinovej dynamike, aktívnom sociálnom učení sa a na získavaní vedomostí a praktických zručností na základe osobných skúseností, spätnej väzby a zážitkov sledovaných javov. V rukách skúseného kariérového poradcu je to sociálne laboratórium, kde majú dosiahnuté výsledky prenosné vlastnosti, ktoré sa môžu uplatňovať v skutočnom živote. V rámci skupinových aktivít je možné použiť aj dotazník určený na zistenie preferovaného štýlu poznávania. Pomôže žiakovi alebo kolegovi – učiteľovi zistiť štýl poznávania, ktorý najviac vyhovuje jeho osobnosti a výsledok využiť pri svojej práci, vzdelávaní alebo profesijnej orientácii. *Vzor dotazníka podľa vlastného návrhu je uvedený v nasledujúcich riadkoch* a jeho vyhodnotením zistíme preferencie poznávania – žiak alebo učiteľ môže v procese poznávania vystupovať ako aktivista, reflektor, teoretik alebo pragmatik.

DOTAZNÍK O ŠTÝLOCH POZNÁVANIA

Tento dotazník je určený na zistenie Vami uprednostňovaných štýlov poznávania. Pomôže Vám získať štýl poznávania, ktorý najlepšie vyhovuje Vašej osobnosti. Odpovedajte zaškrtnutím políčka „áno“ alebo „nie“ podľa toho, či s tvrdením súhlasíte alebo nie.

1	Často konám bez toho, aby som zväžil možné dôsledky		
2	Rád robím ten druh práce, ktorá mi poskytuje dostatok času na dôslednú prípravu ako aj na uvedenie do praxe		
3	Mám svoj vyhranený názor na to čo je správne,čo je nesprávne, zlé-dobré		
4	Mám povest' človeka, ktorý hovorí priamo a jednoducho, čo si myslí		
5	Myslím si, že oficiálne pravidlá a predpisy obmedzujú ľudskú osobnosť		
6	Rád robím dôkladnú a dokonalú prácu		
7	Mám sklon riešiť problémy postupnými krokmi		
8	Najdôležitejšie je pre mňa niečo, čo dobre funguje		
9	Často zisťujem, že akcie, vykonané na základe pocitov, sú práve tak dobré, ako akcie vopred premyslené		
10	Aby som sa vyhol unáhleným záverom, najprv prehodnotím údaje		
11	Zvyčajne sa pýtam ľudí na ich základné názory		
12	Keď počujem novú myšlienku, okamžite začínam myslieť na možnosť praktického uplatnenia		
13	Aktívne vyhľadávam nové skúsenosti		
14	Pri prijímaní rozhodnutia starostlivo uvažujem o všetkých alternatívach		
15	Rád dodržiavam osobnú disciplínu, ako napr. diétu, pravidelné cvičenie...		
16	Súhlasím s vypracovaním presných pravidiel, ak ich použitie zvyšuje efektívnosť splnenia konkrétnej úlohy		
17	Viac ma priťahujú nové nápady ako už zabehané a vyskúšané		
18	Venujem mimoriadnu pozornosť detailom		
19	Najlepšie si rozumiem s logicky mysliacimi ľuďmi		
20	Pri diskusiách idem priamo na koreň veci		
21	Rád a úspešne riešim nové a nekonvenčné problémy		
22	Dávam si pozor, aby som nerobil unáhlené závery		
23	Nemám rád neorganizovanosť, dávam prednosť usporiadaniu vecí podľa osvedčeného vzoru		
24	Myslím si, že najlepšie je ísť okamžite k jadru veci		
25	Mám rád spontánnych ľudí, ktorí majú zmysel pre humor		
26	Rád využívam čo najväčší počet zdrojov, informácií, čím viac- tým lepšie		
27	Rád prispôsobujem svoju činnosť všeobecným princípom		
28	Rád používam rôzne techniky, ako sieťová analýza, schémy tokov a pod.		
29	Mám zvyk otvorene hovoriť o svojich pocitoch		
30	Predtým ako poviem svoj názor, vypočujem si názory iných		
31	V práci chcem udržiavať formálne vzťahy s kolegami a dostatočný odstup od nich		
32	Obyčajne posudzujem nápady ľudí na základe ich praktickej hodnoty		
33	Dám prednosť pružnému reagovaniu na udalosti pred plánovaním vopred		
34	Pri diskusiách ma baví pozorovať správanie ostatných		
35	Považujem za obtiažne vymýšľať nápady, návrhy bez náležitej prípravy		

36	Na schôdzach navrhujem praktické postupy a riešenia		
37	Tichý, dlho premýšľajúci ľudia ma obvykle znepokojujú		
38	Znervózňuje ma ak sa musím ponáhľať s riešením úloh v krátkom limite		
39	Obyčajne ma rozčuľujú ľahkovážni ľudia, ktorí neberú veci príliš vážne		
40	Často vidím praktickejšie spôsoby realizácie vecí		
41	Dôležitejšie je tešiť sa zo súčasnosti ako rozmýšľať o minulosti		
42	Často ma rozčuľujú ľudia, ktorí sa vrhajú do riešenia problémov bezhlavo		
43	Mám sklon k dokonalosti		
44	Myslím si, že písomné správy majú byť stručné a účinné		
45	Do diskusií sa obyčajne energicky zapájam množstvom spontán.nápadov		
46	Myslím si, že rozhodnutia prijaté na základe dôkladnej analýzy všetkých informácií sú lepšie ako inštinktívne		
47	Často zbadám nezrovnalosti v argumentoch iných		
48	Mám rád ľudí, ktorí stoja oboma nohami pevne na zemi		
49	Väčšina pravidiel je len nato, aby sa porušovali		
50	V konkrétnej situácii si radšej držím odstup a uvažujem o variantoch		
51	Verím, že racionálne a logické myslenie musí vyhrať		
52	Pri diskusiách ma znervózňuje odbočovanie od problému		
53	Celkove viacej hovorím ako počúvam		
54	Obyčajne jedná s ľuďmi o konkrétnych záležitostiach, nezvyknem sa zapájať do zdvorilostných rozhovorov		
55	Správne odpovede dosahujem logickým postupom		
56	Rád si vyskúšam veci priamo v praxi		
57	Rád som stredobodom pozornosti		
58	Ak musím napísať správu, najskôr si pripravím množstvo nečistopisov		
59	Pri diskusiách s ľuďmi často zisťujem, že ja som ten najpokojnejší a najobjektívnejší		
60	Po diskusiách často zisťujem, že som realista, udržujem rozhovor o jadre		
61	Ak sa mi nedarí, ľahko sa s tým vyrovnám a vezmem si ponaučenie		
62	Pred rozhodnutím uvažujem o možných alternatívach		
63	Aj bežné akcie rád spájam s dlhodobými perspektívami		
64	Mám sklon odmietat' spontánne nápady ako nepraktické		
65	Formálne stanovenie cieľov a plánov je obmedzovaním		
66	Pri diskusiách väčšinou počúvam, nehovorím najviac		
67	Mám sklon byť tvrdý k ľuďom, ktorí majú problémy s logickým prístupom		
68	Myslím si, že vo väčšine prípadov účel svätí prostriedky		
69	Obyčajne som jedným z hlavných protagonistov večierku		
70	Najlepšie je neprenáhliť sa a konať rozvážne		
71	Rád skúmam základné predpoklady, princípy a teórie, pričom sa sústreďujem na konkrétne veci a udalosti		
72	Skutočné vykonanie práce je pre mňa dôležitejšie ako pocity ľudí		
73	Metodická, detailná práca ma začne rýchlo nudiť		
74	Radšej som v úlohe počúvajúceho ako hovoriaceho		

75	Rád som, ak sa schôdze vedú metodicky s dôkladne pripraveným a napísaným programom		
76	Robím čokoľvek, čo je účelné pre vykonanie práce		
77	Celkom rád mám drámu a vzrušenie plynúce z krízových situácií		
78	Vždy sa snažím zistiť, čo si myslia iní ľudia		
79	Vyhýbam sa subjektívnym a nejasným témam		
80	Ľudia ma často považujú za necitlivého k pocitom		

Za každú kladnú odpoveď získate 1 bod. Za kladné odpovede zapíšte body do kolónky vedľa čísla otázky. Body v stĺpcoch spočítajte, zapíšte a vyhodnoťte vaše preferencie poznávania.

VYHODNOTENIE DOTAZNÍKA							
Aktivista		Reflektor		Teoretik		Pragmatik	
otázka č.	body	otázka č.	body	otázka č.	body	otázka č.	body
1		2		3		4	
5		6		7		8	
9		10		11		12	
13		14		15		16	
17		18		19		20	
21		22		23		24	
25		26		27		28	
29		30		31		32	
33		34		35		36	
37		38		39		40	
41		42		43		44	
45		46		47		48	
49		50		51		52	
53		54		55		56	
57		58		59		60	
61		62		63		64	
65		66		67		68	
69		70		71		72	
73		74		75		76	
77		78		79		80	
Spolu:		Spolu:		Spolu:		Spolu:	

Podľa počtu bodov zistíte z nasledovnej tabuľky vaše preferencie poznávania:

Aktivista	Reflektor	Teoretik	Pragmatik	Preferencia
13 až 20 b	18 až 20 b	16 až 20 b	17 až 20 b	veľmi silná
11 až 12 b	15 až 17 b	14 až 15 b	15 až 16 b	silná
7 až 10 b	12 až 14 b	11 až 13 b	12 až 14 b	mierna
4 až 6 b	9 až 11 b	8 až 10 b	9 až 13 b	nízka

0 až 3 b	0 až 8 b	0 až 7 b	0 až 8 b	veľmi nízka
----------	----------	----------	----------	--------------------

Vyhodnotenie:

- **aktivisti:** sa zapoja naplno a bez predsudkov do novej situácie. Vžijú sa do nej a nechajú sa ovplyvniť bezprostrednou skúsenosťou. Sú otvorení, chápujú, ich filozofiou je „skúsím hocičo“. Ich dni sú plné aktivít, problémy riešia impulzívne, sú vynikajúci v reakcii na nové skúsenosti, sú to družní a spoločenský ľudia, neustále hľadajú kontakt s inými ľuďmi, sú bezstarostní,
- **reflektori:** držia sa radšej v ústraní, aby mohli zvažovať skúsenosti a pozorovať veci z rôznych uhlov pohľadu. Za najdôležitejšie považujú zozbierať kompletne informácie a preto majú sklon odkladať čo najdlhšie prijatie definitívnych záverov. Ich filozofiou je „dvakrát merať a raz reť“. Pozorne počúvajú a pred zapojením do diskusie zistia jej smerovanie. Obyčajne sú veľmi aktívni a vytvárajú okolo seba tolerantnú, pokojnú i keď trochu neosobnú atmosféru,
- **teoretici:** prispôsobujú a integrujú skúsenosti logických teórií. Problémy skúmajú krok za krokom. Majú tendenciu byť dokonalými, neodpočínúť si kým nie sú veci usporiadané. Majú radi analýzu a syntézu. Ich filozofiou je racionalizmus a logika. „Ak je to logické, je to dobré“. Nemajú sklon byť emocionálni, uznávajú racionálnu objektivitu, na problémy sa dívajú zásadne logicky,
- **pragmatici:** radi vyskúšajú nápady, teórie a rôzne techniky v konfrontácii s praxou. Pozitívne pristupujú k novým nápadom a okamžite využívajú každú príležitosť k ich praktickému vyskúšaní. Radi riešia situácie, konajú rýchlo a zručne vo veciach, ktoré sa im páčia. Nemajú radi obchádzanie problému. Sú praktickí, realistickí ľudia stojaci oboma nohami na zemi. Ich filozofiou je: „Vždy je možné nájsť lepšie riešenie“.

Pri skupinových aktivitách (optimálny počet je 10 až 15 osôb) platí tiež potreba vyhotovenia zápisu, aby sme sa vedeli ku uvedenej aktivite vrátiť a nadviazať na problémové situácie z ostatného stretnutia. Vzor zápisu skupinovej aktivity (vlastný návrh):

ZÁPIS ZO SKUPINOVAJ AKTIVITY

Poradenstvo pre voľbu povolania (Poznávanie seba)

Skupina: žiaci tretieho ročníka učebného odboru maliar

Dátum realizácie skupinovej aktivity: xx.xx.2015

Meno a priezvisko kariérového poradcu: Mgr. Ivetka Rovná

Cieľom je pomôcť pri rozhodovaní o vlastnom kariérovom smerovaní a výbere zamestnania. Prispieť k formovaniu sebaobrazu, motivovať k premýšľaniu o sebe, viesť žiaka k vyhodnoteniu svojich silných a slabých stránok vzhľadom k voľbe povolania.

Ciele skupinovej aktivity:

- zorientovať sa v základných východiskách pri rozhodovaní o vlastnom kariérovom zameraní, výbere zamestnania,
- získať komplexnejší „obraz o sebe“,
- vypracovať bilanciu svojich silných a slabých stránok,
- vytvoriť si kariérový profil.

Metóda a forma práce: diskusia

Kariérový poradca položil na úvod otázky:

*Kto chce byť šťastný? Kto chce byť úspešný? Kto chce byť bohatý? Kto sníva o tom, že bude raz úspešný, bohatý a šťastný? Každý si nejako predstavuje svoju budúcnosť. Väčšina sníva o tom, že urobí dobrú kariéru, bude mať atraktívne zamestnanie a dobrý plat, postavenie. Ako je to s vami? Čo si predstavujete pod pojmom „kariéra“? Kariérový poradca vysvetlil tento pojem (z francúzskeho slova *carriere* – povolanie, cesta). Cesta životom, najmä profesionalita, na ktorej človek získava nové skúsenosti a realizuje svoj osobný potenciál.*

Ako by sa mala vyvíjať vaša kariéra?

Kariérový poradca rozdal žiakom hárok papiera. Zadal úlohu:

Predstavte si, že dnes sa začína vaša kariéra. Je ako pramienok vody, ktorý zo dňa na deň mocnie a stáva sa poriadnou riekou. Prelína sa vašou budúcnosťou, kľukatí sa. Do cesty sa jej stavajú rôzne prekážky, niekedy plynie bez prekážok. Pokúste sa nakresliť svoju kariérovú rieku s tým, že sa zameriate hlavne na to, kde sa vidíte o 1 rok, o 5 rokov a o 10 rokov. Aká bude vaša kariérová rieka? Ako bude plynúť? Skúste si na rieke kariéry v uvedených rokoch zaznamenať, čo sa budete učiť, čo budete robiť, aké bude vaše postavenie, aká bude vaša pracovná náplň, s kým budete spolupracovať, aké hodnoty budete presadzovať, aké bude vaše zázemie. (Kariérový poradca dané otázky predpísal na tabuľu). Vidíte už teraz nejaké prekážky? Ak áno, vyznačte ich. Po skončení práce klientov kariérový poradca vyzval dobrovoľníkov, aby zverejnili svoju kariérovú rieku. Následne rozdiskutovali so žiakmi skutočnosť, že v živote nejde len o krásne sny. Svoje sny treba vedieť aj uskutočňovať. Rozdiskutovali otázku, kto, alebo čo im môže pomôcť realizovať ich profesionálne sny, ciele a plány? (Odpovede: rodičia, učitelia, výchovný a kariérový poradca, rodina, rôzne inštitúcie ako napr. CPPP a P, úrady práce, internet).

Celú aktivitu ukončil tzv. imaginárny brainstorming a modelovanie situácií – vychádzalo sa z fikcie, predstavy: „predstavte si, že...“, „čo by ...“, keby...“. Všetky nápady a myšlienky vychádzajú z predstáv o povolani, uplatnení sa na trhu práce s odborným vzdelaním.

Odporúčanie: *Kariérový poradca odporučil žiakom celej skupiny zistiť možnosti živnostenského podnikania v regióne, kde sa nachádza SOŠ.*

Záver: *Kariérový poradca zdôraznil potrebu cieľavedomosti, vytrvalosti, húževnatosti a iných potrebných vlastností, ktoré pomáhajú dosahovať ciele. Podstatou skupinovej aktivity bol rozhovor, dialóg a diskusia.*

Zapísala: Mgr. Ivetka Rovná

.....

HROMADNÉ AKTIVITY

Cieľom hromadných aktivít je prostredníctvom vlastnej pozitívnej skúsenosti v externom prostredí, pozorovania, poznávania, vytvárania si správnych predstáv získať a podporiť motiváciu všetkých zúčastnených (napríklad v prípade exkurzie sú to predovšetkým žiaci) a smerovať tak ku kariérovej zrelosti žiakov a ich orientácii na trhu práce. Formy hromadných aktivít sú: veľtrhy, burzy práce, exkurzie u zamestnávateľov,

dni otvorených dverí, semináre, konferencie, dni remesiel, výstavy, prednášky. Každá hromadná aktivita má svoju:

- prípravu: Čo všetko treba urobiť, koho osloviť, čo chcete ukázať, akým spôsobom to chcete ukázať, v čom je vaša škola odlišná od ostatných, kto sa bude na príprave podieľať, ktorými úlohami môžete poveriť svojich žiakov, akú skúsenosť môžu získať,
- realizáciu: aký bude časový a obsahový harmonogram, logistika, rozdelenie povinností, čím vzbudíte pozitívny dojem a získate dôveru,
- vyhodnotenie: ako si overíte či sa podarilo naplniť ciele, ako to využijete pre nábor žiakov na SOŠ?

Zameriame sa napríklad na prípravu exkurzie. Pred hromadnou aktivitou tejto formy je potrebné vopred pripraviť organizačné zabezpečenie, pri ktorom sa odporúča určitá štruktúra:

PLÁN ORGANIZAČNÉHO ZABEZPEČENIA ŠK. VÝLETU (EXKURZIE)
(Predložiť min. 1 týždeň pred uskutočnením akcie zástupcovi)

- | | |
|---|--|
| 1. Škola: | 11. Program (podrobný program na každý deň |
| Školský rok: | |
| Triedy (y): | |
| 2. Názov akcie: | |
| 3. Zámer akcie
(výchovno-vzdelávací cieľ): | 12. Podmienky stravovania: |
| | |
| | |
| 4. Termín: | |
| 5. Trasa šk. výletu (exkurzie), miesto
pobytu: | 13. Podmienky ubytovania (uviesť miesto a spôsob
ubytovania): |
| | |
| 6. Počet účastníkov spolu: | 14. Bezpečnostné opatrenia..... |
| Z toho počet žiakov:..... | |
| Počet sprievodcov: | |
| Meno pedag. vedúceho: | 15. Kontrola preukazov zdravotnej poisťovne: |
| | |
| 7. Miesto a hod. odchodu: | 16. Rozpočet (orientačný) a spôsob úhrady nákladov: |
| | -stravné: €/osoba a deň |
| | -ubytovanie: €/osoba a deň |
| 8. Miesto a hod. zrazu účastníkov: | -doprava: |
| | -vstupenky: |
| | -ostatné výdavky: |
| 9. Miesto a približná hod. návratu: | -úhrada nákladov žiakmi spolu: |
| | Spôsob úhrady nákladov: |

10. Spôsob dopravy:
.....
-žiakmi:
-iné zdroje úhrady(dar, sponzor):
-pedagogickými pracovníkmi:

Spracoval:

Vyjadrenie riaditeľa školy:

.....
.....

V Banskej Bystrici dňa.....20....

Vzor zápisu z prípravy hromadnej aktivity (vlastný návrh) :

ZÁPIS Z PRÍPRAVY HROMADNEJ AKTIVITY

ORGANIZÁCIA DŇA OTVORENÝCH DVERÍ NA SOŠ -brainstorming

Skupina: pedagogický zbor SOŠ

Dátum realizácie : 05.04.2015

Meno a priezvisko kariérového poradcu: Ing. Ivan Milý

Zámerom je objasniť základné východiská pri plánovaní organizácie Dňa otvorených dverí na Strednej odbornej škole. Prispieť svojimi návrhmi a nápadiami k atraktívnejšiemu priebehu aktivity a priviesť žiakov základných škôl k účasti na tejto náborovej aktivite.

Ciele skupinovej aktivity:

- zorientovať sa v základných východiskách pri rozhodovaní o organizácii Dňa otvorených dverí na Strednej odbornej škole,
- získať komplexnejší „obraz o Dni otvorených dverí“,
- zaznamenať všetky nápady,
- vypracovať záverečný zoznam nápadov,

Metóda a forma práce: brainstorming

Kariérový poradca položil na úvod otázky:

Viete čo predstavuje brainstorming? Kto bude zapisovateľ? Ako zorganizujeme Deň otvorených dverí na SOŠ? Môžeme jeho organizáciu zmeniť? Prečo sa vlastne Deň otvorených dverí každoročne opakuje? Ako si predstavujú svoju budúcu kariéru žiaci základných škôl, ktorí prichádzajú na Deň otvorených dverí? Vyhľadajú našu školu v budovaní svojej kariéry, keď urobíme Deň otvorených dverí atraktívnejším?

Priebeh brainstormingu:

- kariérový poradca predstavil pravidlá brainstormingu, búрку nápadov a myšlienok, význam dodržiavania pravidiel, nápady môžu byť možnými riešeniami, rovnako ako podnetmi k rozvoju ďalších nápadov,
- účastníci si zapisovali všetky nápady, aj zdanlivo nelogické, nezmyselné, žiadne nápady nesmú byť kritizované,
- všetky nápady sme napísali na flipchart,
- postupne sme prešli všetky nápady, uskutočniteľné sme zvýraznili,
- nápady sme analyzovali aj rozdelením do troch kategórií: excelentné, zaujímavé, nepoužiteľné,
- určením jednotlivých krokov sme stanovili konkrétne činnosti, ktoré nás dovedú k organizácii Dňa otvorených dverí na Strednej odbornej škole (viď projekt organizácie DOD).

	určiť dátum DOD	Deň otvorených dverí	Prehliadka školy	upratovanie Zaistenie bezpečnosti Trasa prehliadky
Informovať zamestnancov (e-mail) Informovať médiá	propagácia		Zabezpečiť zábavu	hudba Moderovanie, hostesky
Maľovanie na tvár Súťaže z remeselných zručností kvízy Kreslenie pomocou PC	Zábava pre žiakov		catering	Káva, čaj, minerálne vody Cukríky a sladkosti
	Dobrovoľníci z pedagogického zboru		Občerstvenie v jedálni v prípade nepriaznivého počasia	
	Doplnkové služby		zdravotník	
stoly lavice stánky Odpadkové koše Hudobníci pri vstupe do budovy Hostesky na sprevádzanie po priestoroch školy			Drobné reklamné predmety a darčeky	

Odporúčanie: Kariérový poradca poďakoval celému pedagogickému zboru a odporučil kolegom celej skupiny zistiť aktuálne ponuky pre jednotlivé body programu DOD. Pri stretnutí o dva týždne už môžeme vypracovať aj kalkuláciu celého projektu.

Záver: Kariérový poradca zdôraznil výhody brainstormingu - rozvíja tvorivosť, znižuje zábrany účastníkov, vytvára pozitívnu atmosféru v skupine, prispieva k lepším vzťahom, znižuje pravdepodobnosť konfliktov.

Zapísal kariérový poradca: Ing. Ivan Milý

.....

V rámci organizácie alebo v priebehu individuálnych, skupinových alebo hromadných aktivít kariérového poradenstva môže dochádzať ku konfliktom. Konflikt môže nastať vtedy, keď si jedna alebo viaceré strany uvedomia nárok na jednu a tú istú vec, alebo si uvedomia, že majú iný názor na situáciu, o ktorej diskutujú, alebo sú do nej vtiahnutí. Je to teda stret dvoch alebo viacerých, do určitej miery sa vylučujúcich či protichodných snáh, síl a tendencií alebo názorov. Dôležitejšie ako definícia konfliktu je ale spôsob, akým kariéroví poradcovia vnímajú samotnú podstatu konfliktu, ako naň „nazerajú“. Toto nazeranie na podstatu konfliktu potom do značnej miery určuje aj spôsoby jeho riešenia. Počas jednotlivých aktivít so žiakmi môžeme vyhodnotiť preferovaný spôsob zaobchádzania s konfliktom pomocou dotazníka. Po jeho vyhodnotení zistíme, či našim preferovaným štýlom riešenia konfliktov je integrácia, dominantný postoj, vyhľadávanie kompromisu, postoj vyhovieť opačnej strane alebo vyhýbanie sa konfliktným situáciám. Taktiež sa z dotazníka dozvieme, ktorý z týchto štýlov nepoužívame často alebo nie je pre skúmanú osobnosť podstatný. *Vzor dotazníka podľa vlastného návrhu na zistenie preferovaného štýlu zaobchádzania s konfliktom:*

AKÝ JE VÁŠ PREFEROVANÝ ŠTÝL ZA OBCHÁDZANIA S KONFLIKTOM?

Inštrukcia:

Pri každej z 15 položiek zaznamenajte ako často sa spoliehate na takúto taktiku zakrúžkovaním vhodného čísla (1=vzácne, 5=vždy). Po zodpovedaní všetkých 15 položiek vyplňte vyhodnocovací kľúč.

1	Dokazujem spolupracovníkom svoju pravdu, aby som ukázal správnosť stanoviska	1	2	3	4	5
2	So svojimi spolupracovníkmi vyjednávam, takže je možné dosiahnuť kompromis	1	2	3	4	5
3	Snažím sa uspokojiť očakávania mojich spolupracovníkov	1	2	3	4	5
4	Snažím sa preskúmať problém spolu so spolupracovníkmi, aby sme našli riešenie, ktoré je pre nás prijateľné	1	2	3	4	5
5	Som húževnatý, keď sledujem svoj záujem v danej záležitosti	1	2	3	4	5
6	Pokúšam sa vyhnúť tomu, aby som bol "na rane" a snažím sa nechať si svoj konflikt so spolupracovníkmi pre seba	1	2	3	4	5
7	Trvám na mojom spôsobe riešenia problému	1	2	3	4	5
8	Používam prístup "daj-a-ber", takže je možné urobiť kompromis	1	2	3	4	5
9	Vymieňam si so spolupracovníkmi informácie, aby sme problém vyriešili spoločne	1	2	3	4	5
10	Vyhýbam sa otvorenej diskusii o mojich odlišných názoroch	1	2	3	4	5
11	Prispôsobujem sa prániam mojich spolupracovníkov	1	2	3	4	5
12	Snažím sa o zverejnenie všetkých záujmov a obáv, takže problém možno vyriešiť najlepším možným spôsobom	1	2	3	4	5
13	Zvyknem navrhnúť strednú cestu, aby sa prekonal mŕtvy bod	1	2	3	4	5
14	Postupujem podľa návrhov mojich spolupracovníkov	1	2	3	4	5
15	Nesúhlas so spolupracovníkmi sa snažím ponechať pre seba, aby som sa vyhol nepríjemným pocitom	1	2	3	4	5

Kľúč: Dosad'te do rovníc počet bodov, ktoré ste prideliili v nasledovných otázkach (čísla označujú otázky)

Integrácia	= 4+9+12	=
Dominovanie	=1+5+7	=
Kompromis	=2+8+13	=
Vyhovenie	=3+11+14	=
Vyhýbanie	=6+10+15	=

Váš preferovaný štýl je (najvyššie skóre)
Nepoužívate často (najnižšie skóre)

Samotných aktivít, ktoré môže kariérový poradca podnikat' so žiakmi školy, je veľmi veľa. Je dôležité, aby výchovné spolu s kariérovým poradenstvom „bežalo“ už počas štúdia paralelne so vzdelávaním. Odporúčané oblasti kariérového poradenstva a profesijnej stratégie sú: analyzovať strach a problémy, ktoré sú pri orientácii na trhu práce a ukázať možnosť prekonať ich; vzdelávanie formou práce v skupine, jasne vytýčiť ciele s mottom: „Nájsť si prácu je práca sama o sebe“; komunikačné tréningy a práca s riešením konfliktov – možnosť využiť spmínaný dotazník; trénovať písomný kontakt so zamestnávateľom (písanie žiadostí, motivačného listu, životopisov -viaceré alternatívy, inzeráty, referencie, dotazníky); trénovať modelové situácie (osobné stretnutie, telefonický kontakt, osobný pohovor a výberové konanie); poznať svoje silné a slabé stránky, používať SWOT analýzu; s každým žiakom nielen skupinovo, ale aj individuálne analyzovať jeho potreby, ako sa presadiť na trhu práce; naučiť žiakov naplňat' svoju kreativitu (nápady) v oblasti podnikateľských aktivít. Výchovný poradca by mal každému žiakovi pomáhať pri problémoch v škole, pokúsiť sa riešiť aktuálne problémy v kariérovom poradenstve a byť kedykoľvek jeho partnerom pre rozhovor – aj pri súkromných problémoch a krízach. Pri dlhodobých problémoch orientovať žiaka na centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie. Kariérový poradca by mal vyzbrojiť absolventov stredných škôl potrebnými vedomosťami a zručnosťami pre uplatnenie sa na trhu práce formou osobného rozvoja, analýzou osobnostného potenciálu, vyššie spomínanou SWOT analýzou svojich slabých a silných stránok, objektívnym zhodnotením vlastných schopností, zvýšením ich sebavedomia, aktivizáciou vlastných rezerv, posilnením motivácie pre primeranú sebarealizáciu v živote aj v práci, riešení problémov, odbúravaním stresu a strachu z nového kontaktu, poskytnutím spätnej väzby a aktívnejším prístupom k riešeniu svojej situácie na trhu práce. Možnosť ako pracovať so žiakom a orientovať ho smerom na trh práce je veľa. Stačí si vybrať a nájsť čas. Kde je vôľa, tam by mala byť aj cesta k naplneniu cieľov. Trh práce sa ničím neodlišuje od iných trhov. Aj tu sú kupujúci a predávajúci, teda zamestnávatelia, ktorí si vyberajú a uchádzači o zamestnanie, ktorí ponúkajú svoje schopnosti. Ten, kto vyberá, rozhoduje sa podľa nárokov pracovných miest a ponuky na trhu práce. Tí, ktorí hľadajú uplatnenie ponúkajú to, čo majú – ukončené vzdelanie, svoje znalosti, zručnosti a svoju vlastnú osobnosť. Hľadanie zamestnania, niekedy aj opakovane je súčasťou života človeka. Uspieť na trhu práce je vzhľadom k veľkej konkurencii stále zložitejšie. Je dôležité, aby sa uchádzači naučili objektívne hodnotiť svoje schopnosti a zručnosti a vedeli ich dobre zúročiť.

ZÁVER

V poslednom období sa čoraz viac hovorí o kariérovom poradenstve v školách. Vieme, že kariéroví poradcovia zatiaľ nemajú dostatočnú oporu v legislatíve. Pojem kariérové poradenstvo a profesionálne potreby detí je právne vymedzené zákonom 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) o zmene a doplnení niektorých zákonov. V školskom zákone je uvedené, že výchovné poradenstvo t.j. aj kariérové poradenstvo, je poskytované prostredníctvom výchovného poradcu, ktorého odborne metodicky usmerňuje poradenské zariadenie (ustanovenia § 130 a §134). Samotné kariérové poradenstvo je veľmi pekná idea a zatiaľ ho teda zabezpečujú výchovní poradcovia v rámci svojej pracovnej náplne. V profesijnej orientácii môžu so žiakmi realizovať individuálne, skupinové aj hromadné aktivity, na ktoré som chcela svojou prácou upozorniť. Rovnako tak je dôležité z každej aktivity urobiť zápis, ktorého štruktúru som predostrela. V mojej práci som sa snažila uviesť dotazníky pre prácu so žiakmi, ale aj pre prácu s pedagogickým zborom. Ide o dotazník preferovaného štýlu poznávania a dotazník predchádzania konfliktov. Dotazníky je možné použiť v rámci individuálnych, ale predovšetkým skupinových aktivít, počas ktorých je dobré vytvoriť priestor aj na ich vyhodnotenie. Dôležité je do prípravy takýchto aktivít zapojiť žiakov a spolupracovať, participovať s nimi.

Kariérové poradenstvo je veľmi pekná myšlienka. Mladým ľuďom chýbajú informácie o možnostiach ďalšieho štúdia, o voľbe povolania a aktuálnom stave na trhu práce. Zmeny všeobecných ekonomických podmienok našej spoločnosti si vyžadujú aj zvýšený dôraz na prípravu jednotlivcov pre neistý a nestabilný trh práce. Zastúpenie rôznych profesijných skupín sa mení nielen vo vnútri jednotlivých odvetví, s dôrazom na zvyšovanie kvalifikácie, ale aj presunom medzi odvetviami. V súčasnosti trh práce kladie veľký dôraz na voľbu vzdelávania, povolania a profesnej dráhy. Neistota na trhu práce sa stáva javom aj pre ľudí, ktorých vzdelanie a kvalifikácia boli v minulosti dostatočné pre výkon ich povolania. Z tohto dôvodu bolo nutné trh práce posilniť o novú zložku, ktorá sa bude venovať problematike profesijného a kariérového poradenstva. Chceme veriť, že myšlienky budú realizované a kariéroví poradcovia v školskom systéme budú mať pre svoju prácu vytvorené podmienky.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ZDROJOV

1. BRAUN, R. 2002. Psychodiagnostika v rukou pedagoga. Josef Raabe, Praha. 2002. ISBN 1801-8440
2. HŘEBÍČEK, L. 1984. Výchova a profesionální orientace. SPN, Praha. 1984.
3. IHNACÍK, J. 2013. Kariérový poradca v poradenskej teórii a praxi. Metodicko-pedagogické centrum, Bratislava. 2013. ISBN 978-80-8052-508-8
4. KLÍMOVÁ, M. 1987. Teória a prax výchovného poradenstva. SPN, Praha. 1987.
5. KOŠČO, J. 1971. Psychologické poradenstvo v školskom a profesionálnom vývine: Teoretické a spoločenské predpoklady. SPN, Bratislava. 1971.
6. MOJŽÍŠEK, L. 1987. Pedagogická diagnostika: Teoretické princípy a metódy. UJEP, Brno. 1987.

Internetové zdroje

7. Kariérne poradenstvo v rezorte školstva [online]. kariérne poradenstvo.sk, [cit. 10.6.2015]. Dostupné na www: <http://diplomovka.sme.sk/zdroj/3105.pdf>
8. Odporúčané oblasti kariérového poradenstva a profesijnej stratégie [online]. kariera.sk, , [cit. 10.6.2015]. Dostupné na www: <http://www.cpppapsk.sk/kariera.pdf>

