

CENTRUM PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO
PORADENSTVA A PREVENČIE SVIDNÍK

**Príprava žiakov pre trh práce – kariérové
poradenstvo v školách a školských zariadeniach**

PaedDr. Vladislav ARTIM

Svidník 2013

Metodický materiál „Príprava žiakov pre trh práce – kariérové poradenstvo v školách a školských zariadeniach“
vydaný pre internú potrebu CPPP a P Svidník.

Autor:

PaedDr. Vladislav Artim

Pre tlač pripravila:

Mgr. Jana Saganová

Recenzenti:

prof. PaedDr. Jozef Liba, PhD.

PhDr. Jozef Ihnacík, PhD.

Vydal: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva
a prevencie vo Svidníku

OBSAH

ÚVOD

1. TEORETICKÁ ČASŤ.....	6
1.1 Legislatívny rámec kariérového poradenstva a profesijnej stratégie v Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie	6
1.2 Poradenstvo v Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie – systém jedných dverí	7
2. KARIÉROVÉ PORADENSTVO – PROFESIJNÁ STRATÉGIA.....	13
2.1 Trh práce, fenomén nezamestnanosti	13
2.2 Nezamestnanosť ako prejav nedostatočnej profesijnej stratégie a kariérového poradenstva	16
2.3 Fázy a dôsledky dlhodobej nezamestnanosti.....	18
3. KARIÉROVÉ PORADENSTVO, PROFESIJNÁ STRATÉGIA V ŠKOLÁCH A ŠKOLSKÝCH ZARIADENIACH – VČASNÁ INTERVENICA	23
3.1 Odporúčané oblasti kariérového poradenstva a profesijnej stratégie na školách a školských zariadeniach.....	23
3.2 Ciele profesijnej stratégie u žiakov základných a stredných škôl.....	24
PRÍLOHY	27
ZÁVER.....	70
POUŽITÁ A DOPORUČENÁ LITERATÚRA.....	71

ÚVOD

V modernom školskom systéme majú Centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (ďalej CPPPaP) svoje dôležité postavenie. Počas svojej existencie významne vstúpili do povedomia škôl a verejnosti. Záujem o služby CPPPaP z roka na rok stúpa a to v dôsledku narastajúcich problémov v spoločnosti.

Potreba otvorenia CPPPaP vo Svidníku 2.8.1976 vychádzala z predpokladu riešiť problémy na školách, s ktorými sa pri výchove a vzdelávaní žiakov učitelia stretávajú a zároveň v súlade so smernicou MŠK č. 1868/62/I/2 rozvíjať sústavu výchovného poradenstva. Aj napriek tomu, že z demografického vývoja vyplýva úbytok populácie, záujem rodičov ako aj pedagógov o naše služby narastá. V súčasnosti dochádza k zvyšovaniu počtu klientov s osobnostnými a emocionálnymi problémami prejavujúcimi sa rôznymi psychosomatickými chorobami, neurózami, atď. Učitelia v školách zaznamenávajú nárast problémov vo vzájomnej komunikácii medzi žiakmi a učiteľmi, žiakmi a rodičmi a žiakmi navzájom. Uvedené problémy vyplývajú zo životných podmienok rodín, nezriedka z nedostatočnej alebo nevhodnej výchovy. Rastie počet detí so zmyslovým, intelektovým, telesným, rečovým postihnutím, ako aj detí s ľahšími poruchami správania a vývinovými poruchami učenia. S takýmito ťažkosťami a problémami sa stretávajú naši zamestnanci CPPPaP. Ich úlohou je poskytnúť pomoc nielen

samotnému jedincovi, ale aj jeho zákonnému zástupcovi a učiteľovi. Ťažiskom služieb je okrem odbornej pedagogicko-psychologickej starostlivosti aj poradenstvo zákonným zástupcom v otázkach osobnostného, vzdelávacieho, sociálneho a profesijného vývinu detí a mládeže. Zároveň pomáhame rodičom a školám pri monitorovaní a diagnostikovaní nadaných detí.

Dôležitou súčasťou práce odborných zamestnancov je aj primárna prevencia drogových závislostí a ostatných sociálno-patologických javov, ako aj kariérové poradenstvo a profesijná stratégia.

1 TEORETICKÁ ČASŤ

1.1 Legislatívny rámec kariérového poradenstva a profesijnej stratégie v Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie

Výchova a vzdelávanie by mali pracovať s istým predstihom, aby nimi pripravení absolventi prichádzali do praxe s vedomosťami a so zručnosťami, ktoré aktuálne potrebujú. Európa zažíva veľa vzdelávacích reforiem. Obsah vzdelávania je prejavom vyspelosti krajiny a jej školskej sústavy.

Reformou školstva a prijatím Zákona č. 245/2008 o výchove a vzdelávaní (školský zákon) boli určené nové úlohy pre centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie. Poslaním poradenského zariadenia je zabezpečiť odbornú poradenskú, diagnostickú a terapeutickú starostlivosť deťom a mládeži v otázkach osobnostného, vzdelávacieho a profesijného vývinu.

CPPPaP Svidník patrí medzi poradne, ktoré majú v Prešovskom kraji tradíciu. 2. augusta 2011 sme oslávili 35. výročie založenia. Naše zariadenie poskytuje služby deťom a mládeži od troch rokov až do prípravy na povolanie.

Slovenské školstvo je na začiatku zásadných obsahových a koncepcných zmien, ktoré mimoriadnym spôsobom ovplyvňujú kvalitu i obsah práce školy a učiteľa. Cieľom týchto zmien by mala byť vyššia úroveň výchovy a vzdelávania, priblíženie práce

školy potrebám života, prepojenie škôl s trhom práce, zmena obsahu vzdelávania a súčasne umožnenie slobodnej cesty vzdelávania a profilácie žiaka podľa záujmov a potrieb, zosúladenie záujmov žiaka s potrebami trhu práce, zefektívnenie metód a foriem práce učiteľa.

K novým zákonom sa koncipujú nové vykonávacie predpisy, nové stratégie v procese výchovy a vzdelávania. Nový obsah vzdelávania sprevádza príprava nových učebných plánov a učebných osnov. Novinkou je, že nový model chce dať väčšiu slobodu pri výbere vzdelávacej cesty žiakovi. Preto je väčšia časť toho, čo sa bude žiak na tom-ktorom stupni a v tom-ktorom ročníku učiť, zadefinovaná v štátnom vzdelávacom programe a časť obsahu vzdelávania i časť vyučovacích hodín si stanovuje škola v spolupráci s radou školy, najmä rodičmi, v školskom vzdelávacom programe. Nový školský zákon považuje výchovu a vzdelávanie za rovnocenné a neoddeliteľné.

1.2 Poradenstvo v Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie – systém jedných dverí

Poradenstvo je určitá forma sociálnej komunikácie, v ktorej človek človeku poskytuje potrebné rady, informácie, skúsenosti a pomoc v rôznych životných situáciách (Obdržálek et al., 2004).

Horváthová (2002, s.4) uvádza: „Poradenstvo považujeme za metódu, pomocou ktorej nadväzujeme vzťah

a pomáhame ľuďom, s cieľom poskytnúť im príležitosť k objavovaniu seba, objavovaniu problému a práci na sebe takým spôsobom, ktorý im môže priniesť viac osobného uspokojenia a ďalších zdrojov. Poradenstvo sa využíva v práci s jednotlivcami, pármami, rodinami alebo skupinami a môže sa tiež uplatniť v rozličných kontextoch a prostrediach“.

Základné charakteristiky kariérového poradenstva

Medzi základné charakteristiky kariérového poradenstva patrí:

- *interdisciplinárny a komplexný charakter* - zahŕňa pri riešení úloh rôzne vedné disciplíny a odborníkov z oblasti psychológie, pedagogiky, ekonómie, práva, medicíny atď.,
- *multisférový a multikonzumný charakter* - zameriava sa na riešenie záujmov a potrieb jednotlivcov, skupín, rodín, inštitúcií,
- *profesionálny charakter* - odborníci túto činnosť vykonávajú ako svoje zamestnanie a sú naň pripravovaní,
- *inštitucionalizovaný charakter* - uskutočňuje sa v inštitúciách, ktoré sú na túto činnosť technicky aj materiálne zabezpečené,
- *edukatívno-formatívny charakter* - má charakter pomoci pri starostlivosti o človeka a jeho rozvoj,
- *personálny charakter* - zameriava sa na osobnosť,

- *vnútorná štruktúrovanosť a špecializácia* - je podmienená typmi činností, inštitúciami, v ktorých sa jednotlivé aktivity vykonávajú (Horváthová, 2002, s. 4).

Rozlišujeme štyri úrovne kariérnej poradenskej činnosti:

1. *Poradenstvo ako interindividuálna komunikácia človeka s človekom, jednotlivcom a skupinou.* Uskutočňuje sa vzájomnou výmenou skúseností, názorov potrebných pri riešení určitých životných úloh a potrieb.
2. *Poradenská činnosť ako rola v spoločnosti.* Súvisí s viazaním sa na určitých jednotlivcov v danom prostredí, ktorí disponovali väčšími skúsenosťami a vedomosťami, vzbudzovali dôveru a rešpekt.
3. *Poradenská činnosť ako aspekt a funkcia rozvinutých moderných profesií.* Začína sa venovať aj skúmaniu životných potrieb zamestnancov. Vznikom nových náročných profesií sa predstavitelia novovzniknutých vedných odborov začínajú venovať poradenským činnostiam.
4. *Poradenstvo ako samostatná špecializovaná a profesionálna činnosť.* Vyvinula sa ako reakcia na nové úlohy a problémy ľudí a doby. Vzhľadom na náročnosť problémov, začínajú poradenskú činnosť vykonávať odborne vzdelaní poradenský pracovníci (Obdržálek, 2004).

Reflektujúc uvedené konštatujeme, že CPPP a P Svidník poskytujú kariérové poradenstvo v rámci týchto úsekov:

A/ Úsek špeciálno-pedagogického, logopedického poradenstva a poradenstva vzdelávacieho vývinu:

- zabezpečuje preventívnu starostlivosť o deti predškolského veku, komplexnú logopedickú starostlivosť (depistáž, diagnostika, terapia, konzultačná činnosť rodičom) a pod.,
- poskytuje odbornú starostlivosť žiakom základných škôl pri narušenej komunikačnej schopnosti a s tým súvisiace konzultácie a poradenský servis pre rodičov a učiteľov,
- zabezpečuje špeciálno-pedagogickú diagnostiku a terapiu u žiakov so špecifickými poruchami učenia – poruchy čítania, písania, počítania (dyslexia, dysgrafia, dyskalkúlia, dysortografia), - odborné konzultačné činnosti pre rodičov a učiteľov,
- poskytuje odborné poradenstvo, preventívno-výchovné aktivity (prednášky, besedy, cvičenia a pod).

B/ Úsek poradenstva osobnostného vývinu – psychologický úsek

- poskytuje diagnostickú činnosť, psychologické poradenstvo, psychologickú preventívnu starostlivosť deťom predškolského veku a žiakom základných a stredných škôl,

- pozornosť venuje školskej pripravenosti dieťaťa a v prípade odkladu školskej dochádzky sleduje vývin daného dieťaťa,
- činnosť úseku je zameraná aj na žiakov s neprospievajúcim školským prospechom, žiakov s poruchami osobnostného a sociálneho vývinu a s poruchami správania,
- identifikácia intelektovo nadaných detí a sledovanie ich následného vývinu,
- zabezpečuje preventívnu starostlivosť prostredníctvom prednášok, besied a priameho kontaktu s deťmi na školách,
- poradenská a konzultačná činnosť pre učiteľov a rodičov detí s poruchami správania, učenia sa a s poruchami osobnosti.

C/ Úsek poradenstva sociálneho vývinu a prevencie:

- poskytuje poradenstvo žiakom základných a stredných škôl pri riešení závažných krízových situácií v oblasti osobného života, rodinných a partnerských vzťahoch,
- realizuje prednášky a besedy na školách v oblasti prevencie rôznych sociálno-patologických javov napr.: primárna antidrogová prevencia, záškoláctvo, gamblerstvo, obchodovanie s deťmi, zanedbávanie alebo šikanovanie... .

- realizuje preventívne programy zamerané na rozvoj osobnostných a emocionálnych kapacít žiaka,
- spolupracuje s výchovnými poradcami a koordinátormi antidrogovej prevencie na školách,
- besedy a preventívne programy robíme vo všetkých plne organizovaných základných a stredných školách v okrese Svidník a Giraltovce.

D/ Úsek poradenstva v kariérom vývine a metodiky výchovného poradenstva:

- vykonáva poradenstvo pri riešení osobnostných, vzdelávacích, profesionálnych a sociálnych potrieb detí a žiakov a kariérové poradenstvo,
- poskytuje odbornú-metodickú pomoc výchovným poradcóm:
- koordinuje činnosť výchovných poradcov,
- realizuje školenia, vzdelávania pre výchovných poradcov,
- zabezpečuje komplexný informačný servis pre pedagogických zamestnancov škôl, výchovných poradcov a zákonných zástupcov žiakov zameraný na možnosti ďalšieho štúdia v súlade s požiadavkami trhu práce,
- poskytuje individuálne poradenstvo pre žiakov základných a stredných škôl.

2 KARIÉROVÉ PORADENSTVO – PROFESIJNÁ STRATÉGIA

2.1 Trh práce, fenomén nezamestnanosti

Trh práce sa ničím nelíši od iných trhov. I tu sú kupujúci a predávajúci, teda zamestnávateľia, 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, 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 hodnotiť svoje schopnosti a zručnosti a vedeli ich dobre zúročiť.

Voľba povolania prebieha v niekoľkých etapách a v ideálnom prípade by mala byť podložená záujmom a predpokladmi toho, kto si povolanie vyberá. Pri výbere školy, ako súčasti profesijnej stratégie, je treba brať do úvahy prospech žiaka, talent, záujmy školské a mimoškolské. Žiakom základných a stredných škôl, ktorí sa nevedia rozhodnúť môžu pomôcť odborníci – poradcovia pri výbere povolania v školách, alebo v CPPPaP. S výkonom povolania je spojená podstatná časť nášho života, či chceme alebo nie profesijná cesta je neoddeliteľnou súčasťou životnej cesty.

Profesijná stratégia tzn. voľba povolania, príprava na

povolanie, zamestnanie sa – je stanovenie plánu do budúcnosti, formulácie predstáv o cieľoch, ktoré chce človek v živote dosiahnuť a vymedzenie časového horizontu, kedy by sa to malo podariť.

Základné atribúty profesijnej stratégie (Vichnárová, 2000):

- A) Výška predpokladaného zárobku
- B) Zaujímavosť práce
- C) Spoločenské uznanie

Dôvod zamestnania	preferencie	
	Muži	Ženy
Finančné zabezpečenie	1	1
Vylepšenie rozpočtu rodiny	2	2
Práca ho/ju baví	3	3
Chce sa zabezpečiť na starobu	4	4
Je rád(a) medzi ľuďmi	5	5
Pokladá svoju prácu za dôležitú	6	6
Nevyužil/a by inak svoje vzdelanie	7	7
Všetci okolo mňa pracujú	8	8
Zvyk, neviem čo som robil/a bez práce	9	9

Štatistiky ukazujú, že najvyššie percento nezamestnaných tvoria ľudia s nižšou kvalifikáciou a tí sú tiež najviac ohrození pri prepúšťaní nadbytočných zamestnancov. Ale ani maturitné vysvedčenie alebo vysokoškolský diplom neznamenajú koniec ďalšieho vzdelávania (Vichnárová, 2000) .

Celkove je štúdium a vzdelanie chápané ako investícia, ktorá sa v budúcnosti opláti (Vichnárová, 2000):

- a) pre lepšiu perspektívu pracovného postupu,
- b) pre možnosť získať zaujímavejšie zamestnanie a lepšie uplatniť schopnosti,
- c) pre získanie vyššieho spoločenského postavenia,
- d) pre lepšiu finančnú odmenu.

Ako vybrať vhodné povolanie:

- podľa záujmu a realisticky posúdených predpokladov uchádzača,
- podľa poznania náplne práce vo vybranom povolaní, vrátane dobrých a zlých stránok,
- podľa predpokladanej profesijnej stratégie, stanovených profesijných cieľov a priorít,
- s ohľadom na predpokladaný spoločensko-ekonomický vývoj a možnosti uplatnenia sa na trhu práce,
- s využitím odborných inštitúcií, ktoré sa zaoberajú ľudskými zdrojmi, manažmentom, kariérovým poradenstvom a pod (Artim, 2011).

2.2 Nezamestnanosť ako možný prejav nedostatočnej profesijnej stratégie a kariérového poradenstva

Hľadanie zamestnania je súčasťou ľudského života, je najdôležitejší prostriedok formovania osobnosti, predovšetkým zabezpečuje:

- materiálne zabezpečenie života človeka,
- výraz sociálneho postavenia osobnej identity,
- prameň sociálnych kontaktov s možnosťou viesť rozhovory, stretávať sa s inými ľuďmi, uzatvárať priateľstvá,
- sociálny orientačný rámec, ktorý podstatne prispieva k individuálnej sebakritike,
- práca ako základná jednotka časovej štruktúry dňa a života vôbec.

Ak človek nedobrovoľne stratí svoju prácu, cíti sa sám, izolovaný od spoločnosti. Nezamestnanosť je mnohovrstvový fenomén, ktorý sa nedá jednoducho vyjadriť kvótami nezamestnanosti vypočítanými úradnou štatistikou.

Rozlišujeme nezamestnanosť: 1. frikcionálnu, 2. konjunkturálnu a 3. štrukturálnu.

1. *Frikcionálna nezamestnanosť* - táto forma nezamestnanosti vzniká nedostatočnou transparentnosťou pracovného trhu. Osoba hľadajúca miesto potrebuje

určitý čas na to, aby si našla miesto zodpovedajúce jej schopnostiam a predstavám. Pokiaľ sa ponuka a dopyt viac-menej zhodujú je táto osoba nezamestnaná len krátky čas. Označujeme ju aj ako fluktuálnu nezamestnanosť.

2. *Konjunkturálna nezamestnanosť* - táto vzniká paralelne so všetkými cyklickými hospodárskymi výkyvmi v rozsahu rozdielnom podľa veľkosti príslušného recesného začiatku. Je závislá od rozsahu všeobecného dopytu a tým aj od vyt'aženia kapacít podnikov.
3. *Štruktúrálna nezamestnanosť* - vzniká nedostatočnou zhodou ponuky a dopytu po pracovných silách vzhľadom na oblasti, povolania alebo kvalifikáciu. Voľné miesta ostanú napriek súčasnej nezamestnanosti naďalej neobsadené (Siergist, 1996).

Okrem týchto troch hlavných foriem nezamestnanosti možno hovoriť ešte o sezónnej nezamestnanosti, ako aj neregistrovanej nezamestnanosti. Vzniká najmä v poľnohospodárstve, cestovnom ruchu a v stavebníctve.

Sociálno-psychologické mechanizmy – postoj k nezamestnanosti (podľa Kieselbacha 1991, In: Siergist, 1996):

- bagatelizovanie,
- individualizácia,
- naturalizácia.

1. *Bagatelizovanie* – nezamestnanosti sa prikladá menší spoločenský význam, než jej patrí. Pre nezamestnaného človeka to môže mať za následok, že prežíva svoj (závažný) individuálny problém ako bagatelizovanie. Cíti, že sociálne okolie a spoločnosť jeho situáciu neprímerane zľahčujú.
2. *Individualizácia* - nesprávne chápanie situácie nezamestnaného, ktoré sa často zo strany okolia prezentuje vo výčitke neochoty pracovať často vyjadrenej vetou „Kto chce pracovať prácu si nájde!“, alebo vyjadrenia „o jeho osobnom a odbornom nedostatku“.
3. *Naturalizácia* – mechanizmus naturalizácie sa pokúša vylúčiť nezamestnanosť z oblasti spoločenského diania a postaviť ju na tú istú úroveň ako prírodné javy, proti ktorým človek nemôže nič podniknúť. Tak ako nemôžeme ovplyvniť vietor, príchod zimy a pod. Mechanizmus naturalizácie má negatívny dopad na to, že ani s nezamestnanosťou jednotlivca sa nedá nič meniť, čo vedie k fatalizmu a rezignácii nezamestnaných.

2.3 Fázy a dôsledky dlhodobej nezamestnanosti

Nezamestnanosť znamená ťažkú psychickú záťaž. Pri dlhšom trvaní vedie k duševným a psychosomatickým chorobám, ako aj k trvalým zmenám v sociálnom živote. Depresia, nervozita

a apatia dokázateľne stúpajú. Teoretický je možné rozlíšiť tri vývinové fázy:

1. Po prvom šoku vstupuje nezamestnaný do prvej fázy optimizmu. Finančná situácia je viac-menej zabezpečená, nezamestnanosť nie je bezpodmienečne prežívaná ako nepríjemná a existuje nádej, že čoskoro sa nájde pracovné miesto. Táto fáza trvá len krátky čas.
2. Druhá fáza – pesimizmu, viera v úspech neustále klesá a čím dlhšie, tým viac má postihnutá osoba pocit vlastnej viny. Správanie okolia môže zosilniť tento pocit viny, takže sa „vtiahne ešte viac do seba“.
3. V tretej fáze – fatalizmu (ak sa nezamestnanému nepomáha) nastáva rezignácia, okolie a aj on sám sa považuje za „človeka druhej triedy“. Sociálne kontakty sa definitívne redukujú. Dlhodobo nezamestnaných ľudí často spoznáme podľa znakov tretej fázy (Siergist, 1996).

Sociálna situácia nezamestnaných

Práci sa pripisuje veľká hodnota, často sa ľudia pýtajú „kde pracuješ? čo robíš?“, preto strata práce so sebou prináša závažné dôsledky v rôznych oblastiach spoločenského života. Pre každého človeka, ktorý sa stane nezamestnaným, je ťažké a často aj ponižujúce oznámiť aj naj dôvernejšiemu človeku, že bol prepustený. Frustrácia a rezignácia je veľká a vplýva rôznymi

formami na najbližšie okolie. Pociťujú nezamestnanosť ako odchýlku od normy a to je spojené a nízkym sebavedomím.

Nezamestnanosť a zdravotné riziko

Nezamestnanosť môže narušiť zdravie. Súvislosť medzi nezamestnanosťou a zdravím je možné charakterizovať (podľa Kieselbacha, 1991, In: Siergist, 1996):

1. *Nezamestnanosť môže viesť k riskantnejšiemu zdravotnému správaniu* - strata dlhodobých perspektív, riskantný životný štýl (alkoholizmus, gamblerstvo, kriminalita a pod).

2. *Hromadná nezamestnanosť vedie k výraznému zhoršeniu zdravotného stavu nezamestnaných.* Výskum nezamestnaných dokázal, že reakcia na kritickú životnú udalosť - nezamestnanosť – môže variovať od relatívne bezzáťažových foriem až po katastrofálne spôsoby riešenia životnej situácie. Pre zvládnutie týchto problémov hrajú významnú úlohu demografické, sociálne a individuálne faktory napr.:

- individuálne postoje a schopnosti, napr. pracovná a odborná orientácia alebo pozitívna reakcia na kritické životné situácie,
- normy a hodnoty spoločnosti, ako aj jestvujúca pracovná etika,
- miera nezamestnanosti, t.j. rozsah prirodzenej nezamestnanosti,
- finančná situácia v nezamestnanosti, ako aj dispozičnosť a primeranosť sociálnej podpory,

-v akej fáze (ekonomickej, sociálnej, psychologickej a pod.) sa dotýčný nachádza.

3.Hromadná nezamestnanosť má zdravotné následky aj na zamestnaných. Pri vyššej nezamestnanosti narastá strach zamestnaných, že aj oni stratia svoje pracovné miesto. Často sú vyžadované nadčasy. Pracovné vzťahy sa zhoršujú, oznámenie o prepúšťaní má negatívny vplyv na zdravotnú situáciu mnohých zamestnaných. Existuje aj tendencia pripisovať menšiu dôležitosť pracovným podmienkam (bezpečnosť na pracovisku, pracovný čas, dovolenka z dôvodu choroby atď.), aby nedošlo k strate pracovného miesta.

4.Nezamestnanosť vedie k „obetiam blízkych“. Manželský alebo životný partner/ka, ako aj deti nezamestnaných sú do značnej miery ovplyvnení nezamestnanosťou blízkeho. Označujeme ich ako „obete blízkosti“. U detí z rodín nezamestnaných sa prejavuje znížený pocit sebavedomia, sú depresívnejšie, nekoncentrovanejšie, osamelejšie, citlivejšie, nedôverčivejšie a menej schopné prekonávať stres.

5.Znovu zamestnanie je najúčinnnejšou intervenciou. Ako najúčinnnejšia intervencia sa ukázala znovu zamestnanie sa, ktoré vedie k výraznému zlepšeniu zdravotného stavu.

V predchádzajúcich kapitolách sme sa pokúšali vysvetliť nezamestnanosť z rôznych uhlov pohľadu, kde nezamestnanosť vnímame ako možný prejav nedostatočnej prípravy žiakov na základných a stredných školách v orientácii na trhu práce, profesijnej stratégii a celkového kariérového poradenstva.

3. KARIÉROVÉ PORADENSTVO, PROFESIJNÁ STRATÉGIA V ŠKOLÁCH A ŠKOLSKÝCH ZARIADENIACH - VČASNÁ INTRERVENCIA

3.1 Odporúčané oblasti kariérového poradenstva a profesijnej stratégie v školách a školských zariadeniach

Absolventi najmä stredných škôl, ale aj vysokých škôl patria medzi skupiny, ktoré sú najviac ohrozené nezamestnanosťou. Preto už počas štúdia, okrem učebných osnov by malo „bežať“ paralelne so vzdelávaním aj kariérové poradenstvo a informácie ako sa uplatniť na trhu práce.

Odporúčané oblasti kariérového poradenstva a profesijnej stratégie:

-analyzovať strach a problémy, ktoré sú pri orientácii na trhu práce a možnosť prekonať tieto problémy.

-vzdelávanie formou práce v skupine, jasne vytýčených učebných cieľov s mottom: “Nájsť si prácu je práca sama o sebe“.

-komunikačné tréningy a schopnosť zvládať konflikty.

-písomný kontakt so zamestnávateľom (motivačný list, žiadosť, životopis, referencie, osobný dotazník, inzerát a pod.).

-trénovať modelové správanie – dramatizácia, hranie rolí ako uspieť na trhu práce (osobný kontakt so zamestnávateľom – telefonický kontakt, osobný pohovor a výberové konanie).

-poznať svoje silné a slabé stránky.

-výchovný poradca na škole pracuje a pravidelne sleduje cieľ v povolání žiakov (frontálnou a individuálnou intervenciou), spolu so žiakmi analyzuje ich potreby – ako sa realizovať na trhu práce.

- naučiť žiakov naplňovať svoju kreativitu (nápady) v oblasti podnikateľských aktivít.

Výchovný poradca by mal každému žiakovi pomáhať pri problémoch v škole, pokúšať sa riešiť aktuálne problémy v kariérovom poradenstve a byť kedykoľvek partnerom pre rozhovory – aj pri súkromných problémoch a krízach. Pri dlhodobým problémoch orientovať žiaka na CPPP a P.

3.2 Ciele profesijnej stratégie u žiakov základných a stredných škôl

a/ Východiská a ciele poradenskej aktivity:

Cieľom poradenskej aktivity kariérového poradenstva a profesijnej stratégie žiakov v základných a stredných škôl je „vyzbroid“ absolventov stredných škôl potrebnými vedomosťami a zručnosťami pre zvýšenie možnosti uplatnenia sa na trhu práce formou osobného rozvoja, analýzou osobnostného potenciálu, objektívnym zhodnotením vlastných schopností, silných a slabých stránok, zvýšením ich sebavedomia, aktivizáciou osobných rezerv, posilnením motivácie pre primeranú sebarealizáciu v živote a práci, riešením problémov, odbúravaním stresu

a strachu z nového kontaktu, poskytnutím spätnej väzby, aktívnejším prístupom k riešeniu svojej situácie na trhu práce.

b/ Profil žiaka základných a stredných škôl po realizácii kariérového poradenstva a profesijnej stratégie:

- vie sa orientovať sa na trhu práce (odhaľovať negatívne pracovné ponuky – obchodovanie s ľuďmi – vykorisťovanie až zneužívanie ľudských práv a pod.),
- bude aktívnejší pri hľadaní zamestnania,
- dokáže ohodnotiť svoje reálne schopnosti a zručnosti,
- dokáže správne riešiť konfliktné situácie – vrátane zvládania stresu,
- dokáže správne komunikovať – ovláda komunikačné zručnosti (asertivita, empatia, aktívne počúvanie, schopnosť prijať kritiku a pod.),
- získa väčšiu sebadôveru,
- bude sa naďalej motivovať aj pri prvých neúspechoch,
- naučí sa základom podnikania a manažmentu (motivácia, kreativita, podnikateľský plán, prieskum trhu, otázka kapitálu, deľba práce, reklama, marketing atď.)

Diagnostikovaním osobnosti získa obraz o sebe, o svojich schopnostiach, zručnostiach a tým sa mu zvýši šanca na zefektívnenie svojho kontaktu s budúcim zamestnávateľom.

Témy – okruhy kariérového poradenstva a profesijnej stratégie v základných a stredných školách

a) Orientácia na trhu práce

- súčasný stav trhu práce - ponuka a dopyt, marketing a orientácia na trhu práce.
- regionálne možnosti, pracovné podmienky, charakteristika regiónu a možnosti trhu práce.
- prínos pre trh práce, aktívna účasť na riešení vlastných problémov, aktívne vyhľadávanie voľných pracovných miest.

b) Profesijná orientácia a hľadanie zamestnania:

- analýza osobnosti, typy osobnosti, psychologické následky nezamestnanosti.
- hodnotenie a sebahodnotenie osobnosti, sebapoznávanie, inventúra vlastných schopností, poskytovanie a prijímanie pozitívnej a negatívnej spätnej väzby, osobné bariéry, posilnenie sebadôvery a rozhodovacích schopností.
- pracovná motivácia a tvorivosť, projekt aktívneho hľadania zamestnania, vytýčenie cieľov, uvedomenie si reálnych schopností a zručností.
- základy komunikácie, verbálna a neverbálna komunikácia, nácvik asertívneho správania, kladenie otázok a počúvanie, riešenie konfliktných situácií.

PRÍLOHY

SEBAHODNOTENIE: AKO SA VIDÍM, AKO MA VIDIA INÍ – NASTAVENIE ZRKADLA

Cieľ: sebaopoznanie

Postup: na pripravený hárok A4, „oznámkuje“ seba samého podľa uvedených otázok (sú napísané na tabuli, alebo učiteľ má pripravený hárok s napísanými otázkami). Svoje „známky“ preloží a hárok koluje medzi ostatnými, následne každý preloží svoje hodnotenie, tak aby nasledujúci/a nevidel/a predchádzajúce hodnotenie. Čím viac hodnotení, tým „zrkadlo je ostrejšie“.

Slabý		Silný		
1	2	3	4	5

1. Cieľavedomosť

Čo si zaumienim, to sa snažím dodržať

2. Komunikatívnosť

S istotou prestúpim aj pred väčšiu skupinu a viem strhnúť iných

3. Kreativita

Ustavične hýrim nápadmi

4. Nadväzovanie kontaktov

Nemám problémy pri zoznamovaní sa s ľuďmi

5. Ochota riskovať

Aby som dosiahol/dosiahla cieľ, niekedy rád/a riskujem

6. Ochota učiť sa

Rád/a sa učím nové veci

7. Organizačné schopnosti

Nestrácam prehľad ani pri plánovaní zložitých úloh

8. Postoj ku kritike

Keď urobím chybu, dám si poradiť

9. Presvedčivosť

Ostatní zväčša akceptujú moje návrhy a argumenty

10. Rozhodnosť

Obyčajne sa rozhodujem rýchlo a s istotou

11. Sebavedomie

Viem, čo dokážem a čo chcem

12. Schopnosť nadchnúť sa

Lahko sa nadchnem pre vec

13. Schopnosť presadiť sa

Za svojím záujmom kráčam aj napriek odporu ostatných

14. Vytrvalosť

Sedím nad problémom dovtedy, kým ho nevyriešim

Vyhodnotenie

Na základe uvedeného postupu si žiak – študent rozbalí svoju „harmoniku“, nasleduje rozbor, kde sledujeme priblíženie a oddialenie t. z. naše hodnotenie s hodnotením od iných. Rozbor rovnakého a odlišného hodnotenia (hlavne o 2 až 3 stupne).

MOJE SCHOPNOSTI A NEDOSTATKY

Ciel': sebapoznávanie

Postup: opísať vlastné schopnosti, ale aj pomenovať deficit správnym menom. Hodnotiť vlastnú kompetentnosť.

Čo viem dobre?

Čo neviem tak dobre?

Spätná väzba - rozbor:

- Na ktorý stĺpec sa Vám ľahšie odpovedalo?
- Ktorú stranu môžete ľahšie akceptovať?
- Čo musíte preto urobiť, aby zo stĺpca „neviem tak dobre“ bola Vaša schopnosť, vlastnosť presunutá do stĺpca „viem dobre“.

ČO VIEM DOBRE ?

***Cieľ:** byť si vedomý/á vlastných silných stránok, odborných a osobných kvalifikácii je dôležité pre hľadanie miesta, pre výber ďalšieho vzdelávania alebo pre plánovanie kariéry.*

***Postup:** rozdať pripravené hárky v časovom horizonte 20 minút doplniť podľa otázok.*

Otázky: V čom sú moje silné stránky?

1. Aký je môj osobný štýl pri práci? Ako sa chopím práce?
2. Aké sú moje prednosti oproti druhým?
3. Čím sa môžem nadchnúť v práci? Čo robím mimoriadne rád/a?
4. S akým štýlom práce som mal/a doteraz úspech?
5. Za akých podmienok bola od iných kladná spätná väzba na môj výkon?
6. O aký základ sa môžem vo svojej práci opierať? Ktoré vedomosti, skúsenosti, zručnosti a nadania patria do môjho „fнду“?
7. Aké ťažiská som si stanovil/a vo svojom ďalšom vzdelávaní? Aké schopnosti som pri tom nadobudol/a?
8. Kde a akým spôsobom rozvíjam vlastné nápady?
9. V čom preberám zodpovednosť?
10. V čom preberám rozhodnutia?
11. V čom motivujem druhých?
12. Čím najviac získam pocit, že moja práca, moja angažovanosť je dobrá a oplatí sa?

Vyhodnotenie - rozbor:

- Ako sa cítim? Namáha ma alebo ma baví uvažovať o svojich silných stránkach, zozbierať ich a zapísať ich?

- Vzájomné predstavovanie otázok v pléne a spätná väzba so skupinou.

Zdroj: Siergist, 1996.

HRA NA INTERVIEW

Ciel': komunikačné zručnosti, aktívne počúvanie, pohotovosť reagovať na otázky, kreativita

Postup: hra na interview môže byť zábavným, ale účelným spestrením v skupinovej práci. Túto aktivitu môžeme realizovať aj vo dvojici (interview). Slúži k lepšiemu vzájomnému zoznámeniu. Súčasne treba odhadnúť, do akej miery sa chceme otvoriť skupine, ale aj čestne sa snažiť odpovedať na otázky, týkajúce sa vlastnej osoby.

Kto otázku položí, musí zdôvodniť, prečo kladie práve túto otázku. Opýtaná osoba potom pokračuje s novou otázkou.

Hovorte „v prvej osobe (ja)“ a vyhýbajte sa zovšeobecňujúcim „výpovediam v tretej osobe“.

Odpovede môžu byť celkom vtipné/veselé – aj takto získame obraz o našom spolužiakovi/kolegovi..

Katalóg otázok

Komu položím akú otázku?

- 1.Čo Vás najviac rozčúli? 1.
- 2.Za čo z minulosti sa hanbíte? 2.
- 3.Čo je pre Vás to najdôležitejšie v osobnom vzťahu, ktorý pre Vás niečo znamená? 3.
- 4.Aké ciele máte v rámci Vašej kariéry? 4.
- 5.Čo podľa Vás považujú iní za najpríťažlivejšie na Vás? 5.
- 6.Ktoré Vaše charakteristiky považujete za málo príťažlivé? 6.
- 7.Čo máte na sebe najradšej? 7.
- 8.Čo podľa Vás môže najskôr narušiť nejaký vzťah? 8.
- 9.Čo podniknete, aby ste nadviazali kontakt s inými ľuďmi? 9.

- 10.Čo si myslíte o plači v prítomnosti druhých? 10.
- 11.Čo nie je v poriadku s Vašou životosprávou? 11.
- 12.Rozprávajte o tom, čo Vás dnes a večera mimoriadne dojalo? 12.
- 13.Ktoré pocity ovládáte najt'azšie? 13.
- 14.V čom, myslíte, že potrebujete pomoc? 14.
- 15.Čo je pre Vás najt'azšie vo Vašich najdôležitejších vzťahoch? 15.
- 16.Čím ste sa mali stať ako dieťa podľa predstáv vašich rodičov? 16.
- 17.Myslíte, že by druhí ľudia u Vás mohli zmeniť určité spôsoby správania? 17.
- 18.Aký vzťah ste mali k svojim rodičom? 18.
- 19.Ako ľahko nadviažete kontakt s inými ľuďmi? 19.
- 20.Aké t'azkosti máte v kontakte s inými ľuďmi? 20.

Vyhodnotenie, rozbor:

- *Ako sa cítite?*

- *Čo nové ste sa dozvedeli?*

- *Ktorá odpoveď Vás zaujala?*

Zdroj: Siergist, 1996.

ŽIAK A JEHO KOMUNIKAČNÉ ZRUČNOSTI

Cieľ: komunikačné zručnosti, umožniť žiakom/študentom zistiť úroveň ich komunikačných zručností.

Postup: k predloženým otázkam doplniť body podľa tabuľky.

Potrebujem veľmi zlepšiť 1	Potrebujem zlepšiť trochu 2	Potrebujem viac praxe 3	Ovládam primerane 4	Ovládam veľmi dobře 5
-------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	---------------------------	--------------------------------

1. Schopnosť zhrnúť krátko, čo povedal partner
2. Presadiť svoje oprávnené záujmy
3. Schopnosť vyjednávať pri konflikte, uzatvárať kompromisy
4. Vyrovnávať sa s odlišnosťou názorov
5. Jasne sa vyjadrovať v konfliktnnej situácii
6. Ujasniť si, čo si myslia druhí
7. Vystúpiť na verejnosti
8. Podávať návrhy, odporúčenia, rady
9. Schopnosť kritiky
10. Poskytnúť druhým informácie
11. Prispievať myšlienkami v kolektíve
12. Trepezlivo načúvať, neprerušovať
13. Povedať jasne a konkrétne, čo chceme od druhých
14. Dávať najavo uznanie a komplimenty druhým
15. Poskytovať pozitívnu spätnú väzbu druhým
16. Načúvať na správnom mieste

17. Vedieť, akým spôsobom zmeniť konverzáciu
18. Mať odvahu vyjadriť i protichodný názor
19. Vedieť zaobchádzať s časom tak, aby sme pokryli celú tému
20. Schopnosť komunikovať s neznámym človekom

Celkové skóre:

Vyhodnotenie:

100 - 80 bodov – komunikačné zručnosti ovládam veľmi dobre

79 – 65 - komunikačné zručnosti ovládam primerane

64 – 50 - komunikačné zručnosti ovládam priemerne

49 – 35 - komunikačné zručnosti potrebujem zlepšiť

35 a menej - komunikačné zručnosti výrazne zlepšiť

Zároveň žiakov/študentov upozorníme, aby si všímali položky kde mali hodnotenie 1 alebo 2 s otázkou, čo musia v komunikácii urobiť preto, aby dosiahli aspoň o stupeň lepší výsledok.

EMPATIA

***Ciel'**: schopnosť vcítiť sa do prežívania iného človeka (porozumieť jeho zmysľaniu, pocitom a správaniu sa...).*

***Postup**: v úvode vysvetlíme čo empatia je a uvedieme, že cieľom tejto aktivity nie je to, akoby na otázky odpovedali oni, ale čo si myslia, aké odpovede by boli od prítomných spolužiakov/kolegov. Učiteľ číta otázku po otázke, žiaci po krátkom zamyslení píšú odpovede (nemusíme použiť všetky uvedené otázky, otázky môžeme prispôbiť).*

1. Rozhodnite sa pre hlavu alebo erb/číslo alebo znak/na minci.
2. Napíšte mesiac v roku.
3. Napíšte tieto čísla: 7, 13, 99, 100, 555. Zakrúžkujte jedno z nich.
4. Napíšte tieto slová: pľúca, srdce, pečeň, obličky. Zakrúžkujte jedno z nich.
5. Napíšte si tieto farby: červená, žltá, biela, modrá a čierna. Jednu podčiarknite.
6. Nakreslite si štvorček, trojuholník, koliesko. Zakrúžkujte jedno z nich.
7. Menujte značku auta.
8. Napíšte muž alebo žena.
9. Napíšte jedno písmeno.
10. Napíšte nadávku.
11. Napíšte číslo od 1-10.
12. Napíšte názov krajiny.

13. Vymyslite vecný dar, ktorý by bol vhodný pre všetkých prítomných.
14. Menujte hodnotu.
15. Napíšte druh športu.
16. Napíšte meno tu z prítomných.
17. Napíšte meno herca alebo speváka.
18. Napíšte pojem, ktorý súvisí s dôvodom, prečo sme sa tu zišli.
19. Napíšte druh hudby.
20. Napíšte druh jedla.

Vyhodnotenie:

Učiteľ/moderátor si určí skrutátorov (max. 2, podľa počtu žiakov/študentov) a číta otázky step by step. Upozorní, že počet zdvihnutých rúk je počet bodov a zároveň, aby si žiaci/študenti všímali vzájomný empatický súzvuk (ideálne je sedenie v kruhu). Napr. 3 žiaci si vyberú rovnakú položku – júl.

Ten, kto má najviac bodov, je víťaz a dodáme, že kto má menej bodov, tak možno potrebuje dlhší čas na vzájomné spoznávanie a že empatia sa dá cvičiť šachy/. Celkovo pozitívny záver.

ZVÄČŠENÁ MENOVKÁ

Ciel': zlepšiť vťahnutie, zdieľať osobné zážitky, záujmy, postoje, zlepšiť komunikačné zručnosti

Pomôcky: kartičky s rozmermi 12 cm x 20 cm, ceruzky, hodiny

Postup:

1. rozdajte kartičky a ceruzky
2. každý účastník si do stredu kartičky napíše krstné meno a potom:
 - a) do ľavého horného rohu napíše
 - miesto, kde ste strávil najšťastnejšie leto
 - svoje obľúbené miesto na zemi
 - b) do dolného ľavého rohu:
 - meno človeka, ktorý ho naučil niečo dôležité
 - meno svojho najlepšieho priateľa
 - c) do dolného pravého rohu:
 - v ktorom roku naposledy prežil tri šťastné dni pre seba
 - v ktorom roku bol na veľkom výlete
 - d) do pravého horného rohu: tri oblasti, v ktorých je dobrý
 - e) pod svoje meno: vlastnosť, ktorú si u ľudí najviac cení
3. Požiadajte žiakov/študentov, aby vytvorili trojice.
4. Vysvetlite im, že každý z trojice bude mať jednu minútu na porozprávanie o jednom rohu svojej menovky a že každý z trojice bude hovoriť o tom istom rohu.
5. Trojice sami rozhodnú o tom, ktorý roh si vyberú.
6. Požiadajte trojice, aby si zvolili poradie – kto bude hovoriť ako prvý/á, druhý/á a tretí/ia.

7. Dajte signál na začatie zdieľania. Povedzte účastníkom, že ich po uplynutí jednej, dvoch a troch minút upozorníte.

8. Trojiciam dajte dve minúty na to, aby si vyjadrili ocenenie.

„Páčilo sa mi, keď...“

„Podobáš sa na mňa, keď...“

„Obdivujem ťa za...“

9. Vytvorte nové trojice a kroky 3 – 8 zopakujte.

10. Keď sa trojice dva alebo tri razy vymenia, požiadajte účastníkov, aby vytvorili jeden veľký kruh. Nech účastníci povedia skupine, čo sa o niekom dozvedeli.

Rozbor:

Klad'te otázky typu:

- Čo sa stane, keď ľudia zdieľajú informácie o sebe?
- Aké ďalšie informácie by sa hodili pre túto aktivitu?
- Pomohol Vám časový limit, alebo Vás obmedzoval?

Zdroj: Gibbs, 1994.

PÍSOBNÝ KONTAKT – ŽIADOSŤ O PRIJATIE DO ZAMESTNANIA I.

Ciel': písomný kontakt so zamestnávateľom

Postup: edukatívna časť, naučiť žiakov/študentov písomný kontakt so zamestnávateľom (inzerát – podanie – odpoveď, žiadosť, životopis, ponukový – motivačný list a pod.).

Pri písaní žiadosti o prijatie do zamestnania platí niekoľko pravidiel:

- musíme uviesť najdôležitejšie body svojho pracovného vývoja
- musíme spísať vlastnosti, ktoré nás oprávňujú uchádzať sa o miesto
- vymenovať úlohy a problémy, ktoré sú našou doménou
- napísať všetko o svojej doterajšej praxi
- zdôvodniť, prečo sa o miesto uchádzame
- musíme spísať schopnosti a vlastnosti, ktorými môžeme prevýšiť ostatných uchádzačov.

Úvodná časť žiadosti: (zdroje informácií o pracovnom mieste):

- Som ... a hľadám miesto v oblasti
- Na základe inzerátu zo dňa...
- Mám záujem o pozíciu...
- Na základe informácií Vášho zamestnanca...

Hlavná časť: (pracovný vývoj a vedomosti)

- Pre Vami ponúkané miesto mám tieto predpoklady...
- Priložené vysvedčenia Vás presvedčia o...
- K mojím úlohám patrilo...
- Práve navštevujem kurz...

Osobné vlastnosti:

- Som schopný/á...
- Som zvyknutý/á...
- Ako vidíte z mojich podkladov...

Dôvody uchádzania sa o miesto:

- Práca vo Vašej ponuke ma zaujala...
- Úlohy uvedené v inzeráte ma zaujali...
- Chcel/a by som vykonávať dôležitejšiu a zodpovednejšiu prácu ako doteraz...

PÍSOVNÁ ŽIADOSŤ O MIESTO – FORMULÁCIE II.

Cieľ: písomný kontakt so zamestnávateľom

Postup: praktická časť, formálne normy v oblasti písomného kontaktu - STN 01 69 10. Používanie dole uvedených formulácií.

Úvod iniciatívnej žiadosti

- Som ... a hľadám miesto v oblasti...
- Od Vášho zamestnanca som sa dozvedel/a, že máte záujem o ...
- Keďže sa Váš podnik v poslednom čase výrazne zveľadil, určite máte záujem o kvalifikovaných a angažovaných pracovníkov.
- Správa v novinách ... vo mne vzbudila záujem o Vašu firmu.
- Rád/a by som sa uchádzal/a o miesto... vo Vašom podniku.
- Mám záujem o post...
- Posielam Vám žiadosť o miesto aj s podkladmi, tak ako sme sa dohodli telefonicky.
- Z jedného hospodárskeho časopisu som sa dozvedel/a, že každý rok prijímate nových absolventov vysokých škôl.

Hlavná časť:

Pracovný vývoj a vedomosti

- V roku ... som ukončil/a štúdium na ... univerzite. V štúdiu som sa zameral/a na ...
- Od roku ... pracujem vo firme ... v oblasti ... Okrem iného zodpovedám aj za ...

- Počas svojho zamestnania vo firme ... som získal/a rozsiahle vedomosti/skúsenosti v oblasti ..., ktoré som si v ďalších rokoch prehĺbil/a prostredníctvom ...
- Pre Vami ponúkané miesto mám tieto predpoklady...
- Priložené vysvedčenia Vás presvedčia, že som ...
- Mám skúsenosti pri zaobchádzaní s ... Okrem toho veľa viem o..
- Práve teraz navštevujem ... mesačný kurz ..., ktorý ukončím ...
- Podrobnosti o mojej profesionálnej dráhe nájdete v priložených podkladoch.

Osobné vlastnosti

- Som schopný/á ... (vlastnosti)
- Svoje ... (vlastnosti) som si už overil/a pri práci v ...
- Som zvyknutý/á ...
- Okrem kvalifikačných a odborných schopností disponujem aj týmito osobnými vlastnosťami: ...
- Ako vidíte z mojich podkladov, som ... (vlastnosti).

Dôvod uchádzania sa o miesto

- Úlohy uvedené v inzeráte ma veľmi zaujali...
- Činnosť v tejto oblasti bola vždy cieľom môjho pracovného snaženia.
- Práca uvedená vo Vašej ponuke presne zodpovedá mojim predstavám, pretože som ...

- Keďže sa sťahujem, mienim zmeniť doterajšie pracovisko a Vaša ponuka ma mimoriadne zaujala.
- Chcel/a by som zúročiť svoje schopnosti na poste s väčšou zodpovednosťou.
- Práca, ktorú ponúkate v inzeráte, je pre mňa prítlačivou výzvou a rád/a by som na ňu reagoval/a.

Nástupný termín

- Do Vašej firmy by som mohol/mohla nastúpiť...
- Keďže som ešte nedal/a výpoveď, môžem u Vás nastúpiť najskôr..
- Môžem nastúpiť hneď/čo najskôr.

Záverečná formulácia

- Mal/a by som veľkú radosť, keby ste ma pozvali na osobný pohovor.
- Veľmi by ma potešilo, keby som sa Vám mohol/mohla osobne predstaviť.
- Som presvedčený/á, že pri zoznamovacom pohovore by sa mi podarilo presvedčiť Vás, že sa hodím na dané miesto.
- Vzbudil/a som Váš záujem? Ak áno, veľmi sa teším na osobné stretnutie.
- O podrobnostiach by som s Vami rád/a hovoril/a osobne. Kedy sa Vám môžem predstaviť?

- Bol/a by som rád/a, keby som Vás pri osobnom pohovore mohol/mohla presvedčiť o svojich kvalitách.
- Vaša kladná odpoveď by ma veľmi potešila.
- Bol/a by som rád/a, keby som mohol/mohla už čoskoro pracovať vo Vašej firme.

SEMAFOR

Ciel': odhad osobnostného typu.

Máte pred sebou 30 tvrdení, ktoré sa týkajú práce. Tvrdenia sú označené písmenami. Tie si zatiaľ nevšímajte. Čísla zakrúžkujte farbami podľa nasledujúcej inštrukcie:

Postup:

Červenou – vyznačte tie tvrdenia, ktoré pre Vás nemajú žiaden význam a dávate im STOP!

Žltou – vyznačte tie tvrdenia, ktoré sú pre Vás stredne dôležité.

Zelenou – vyznačte tie, ktoré majú pre Vás veľký význam

1. C Chcel/a by som sa venovať práci v prospech opustených detí, starých a chorých ľudí.
2. D Dal/a by som prednosť povolaniu s jasným pracovným postupom a kariérovým rebríčkom.
3. A Dal/a by som skôr prednosť praktickým činnostiam pred teoretizovaním.
4. B Chcel/a by som skúmať neznáme javy a tým prispieť k zlepšeniu života na Zemi.
5. E Chcel/a by som sa venovať činnosti, ktorá priamo súvisí s produkciou, odbytom, spotrebou a ziskom... Chcem byť tam, kde sa „točia“ peniaze.
6. D Chcel/a by som pracovať tam, kde by som mal presne určenú svoju pozíciu a svoje úlohy v rámci fungovania systému.

7. F Chcel/a by som byť umelcom a ovplyvňovať cítenie a myslenie ľudí prostredníctvom estetických zážitkov.
8. C Bavila by ma práca, kde by som sa mohol/mohla stretávať s inými ľuďmi.
9. F Chcel/a by som sa venovať práci, ktorá prispieva k uchovaniu a rozvíjaniu nášho kultúrneho dedičstva.
10. D Chcel/a by som pracovať v armáde alebo v polícii.
11. B Chcel/a by som objaviť niečo nové, čo dosiaľ nikto na svete neobjavil.
12. F Chcel/a by som tvoriť diela, ktoré ľuďom poskytujú nezabudnuteľné umelecké zážitky.
13. A Chcel/a by som pracovať v takom zamestnaní, kde bezprostredne uvidím výsledky svojej činnosti.
14. C Dal/a by som prednosť práci pri výchove a vzdelávaní ľudí.
15. E Chcem sa naučiť dobre ovládať to, čo mi prinesie úspech, zisk a zabezpečí blahobyť. Iné ma nezaujíma, lebo je to zbytočná strata času.
16. B Chcel/a by som sa vo výskumnej práci dostať až na hranicu neznámeho a objaviť niečo naozaj veľmi dôležité pre všetkých ľudí.
17. A Vyhovovala by mi „tvrdšia robota“ a menej komunikácie s ľuďmi.
18. C Chcel/a by som pomáhať ľuďom.

19. B Chcel/a by som sa podieľať na veľkom projekte, v ktorom by spolupracovali vedci z rôznych krajín.
20. D Bavilo by ma mať isté právomoci a kontrolovať iných.
21. E Chcem získať úspech, zarobiť veľa peňazí a netrám na tom, že to musí byť tvorivá alebo zaujímavá práca. Len nech to vynáša!
22. A Bavila by ma práca, ktorá vyžaduje fyzickú námahu a určité zručnosti.
23. C Chcel/a by som pomáhať ľuďom riešiť ich naliehavé osobné a existenčné problémy.
24. B Chcel/a by som sa venovať náročnej intelektuálnej práci, vytvárať teoretické koncepcie a modely, ktoré by prispeli k pochopeniu toho, čo si zatiaľ nevieme vysvetliť.
25. E Chcel/a by som byť sám zodpovedný/á za to, čo budem robiť a koľko zarobím.
26. F Chcel/a by som vytvárať také veci, ktoré by ľuďom spríjemnili a skrášlili život.
27. A Chcel/a by som mať takú prácu, v ktorej by mi niekto určil moje úlohy.
28. D Chcel/a by som pracovať vo veľkej firme alebo organizácii s jasnými pravidlami a štábnou kultúrou.
29. F Vyhovovala by mi činnosť, kde by som si mohol/mohla sám/a rozhodovať kedy a čo budem robiť.
30. E Chcem robiť výhradne len takú prácu, ktorá vyžaduje samostatné rozhodovanie, riadenie iných alebo

obchodovanie. Dal/a by som prednosť súkromnému podnikaniu pred zamestnaním za mzdu alebo plat.

Podľa Hollandovej schémy a Testu hodnôt (Allport, G. V., Vernon, F. I. Lindzey, G.) upravila M.Hargašová (2000).

Vyhodnotenie:

Pozrite si najskôr všetky písmená A. Ak je pri písmene A

Zelená farba má hodnotu1 bod

Žltá farba má hodnotu.....1/2 bodu

Červená farba má hodnotu.....0 bodov

Podobným spôsobom spočítajte body za písmená B,C,D,E,F.

Počet bodov:

A:	B:	C:	D:	E:	F:
----	----	----	----	----	----

Odhad osobnostného typu					
*	*	*	*	*	*
*	*	*	*	*	*
*	*	*	*	*	*
*	*	*	*	*	*
*	*	*	*	*	*
A	B	C	D	E	F
Realistický typ	Intelektuálny typ	Sociálny typ	Konvenčný typ	Podnikateľský typ	Umelecký typ

Zdroj: Lepeňová, VUDPAP, Bratislava.

VRECI A PLNÉ ČINNOSTÍ

Ciel': voľba v type kariéry

Postup: z uvedených činností podčiarknite tie, ktoré sú Vám blízke, máte radosť, keď sa im venujete alebo by ste chceli niečo podobné robiť aj vo svojom budúcom zamestnaní/podnikaní.

1.	2.	3.
- pestovanie kvetín - chov zvierat - šitie, vyšívanie - varenie, pečenie - rozoberanie prístrojov - opravovanie a údržba - skladanie modelov - práca vlastnými rukami - kreslenie a maľovanie podľa vzorov - ovládanie počítača - používanie strojov, nástrojov	- čítanie encyklopédií - riešenie hlavolamov - vymýšľanie nových riešení - premýšľanie nad tým, ako veci fungujú - robenie pokusov - pozorovanie javov - hľadanie poznatkov - vytváranie grafov a schém - snívanie o veľkých objavoch - štúdium matematiky a fyziky	- hra na hudobný nástroj - spievanie - kreslenie a maľovanie - tancovanie - moderovanie, recitovanie - písanie prózy alebo poézie - aranžovanie kvetín - modelovanie - hranie divadla - fotografovanie - navrhovanie modelov

4.	5.	6.
<ul style="list-style-type: none"> - komunikácia s ľuďmi - radenie - počúvanie iných - utešovanie - obsluhovanie iných - pomáhanie iným - starostlivosť o iných - vychovávanie - učenie a vysvetľovanie - poskytovanie informácii - povzbudzovanie 	<ul style="list-style-type: none"> - súťaženie - vyjednávanie - vedenie iných - predávanie - nakupovanie - „otáčanie peňazí“ - investovanie - riskovanie - presvedčanie iných - špekulovanie - propagovanie 	<ul style="list-style-type: none"> - triedenie údajov, čísiel a vecí - dodržiavanie poriadku - kontrolovanie údajov - usporiadanie vecí - prepisovanie - sledovanie detailov - vedenie účtov - programovanie na počítači - štatistické spracovanie dát - plnenie daných úloh, príkazov - úradovanie

Legenda pre prípravu: 1. R – 2. I – 3. U – 4. S – 5. P – 6. K

Realistický typ

Vhodné povolania:

Robotník, remeselník, kuchár, lesník, farmár, mechanik, elektrikár, opravár, kamenár, murár, zvarač, vodič, rušnovodič, pilot, baník, mäsiar, pekáč, očný optik, hodinár, dentálny technik, čalúnnik, brašnár, puškár, lodný kapitán, požiarnik ai.

Sociálny typ

Vhodné povolania:

Sociálny pracovník, učiteľ, lekár, zdravotná sestra, terapeut, poradca, kňaz, tréner, sociálny kurátor, sanitár, opatrovateľ, informátor, detektív, psychológ, dietológ, kozmetička, jednatel', ošetrovateľ, právny zástupca, barman, personálny manažér, tlmočník, šéf polície ai.

Konvenčný typ

Vhodné povolania:

Sekretárka, bankový/kancelársky úradník, účtovník, fakturant, súdny zapisovateľ, kontrolór, rozpočtár, inkasant, dispečer, úradník evidencie, úradník pre vstupné dáta, korektor, revízor, počítačový programátor, obsluha vozového parku, archivár ai.

Bádateľský typ

Vhodné povolania:

Matematik, fyzik, astronóm, chemik, genetik, biológ, chirurg, antropológ, archeológ, geograf, geológ, filozof, inžinier, jazykovedec, sociológ, kybernetik, veterinár, experimentálny psychológ, architekt, inžinier vo výskume a i.

Podnikateľský typ

Vhodné povolania:

Manažér, obchodník, hotelier, finančný jednatel', produkčný, politik, komerčný právnik, reprezentant predaja, supervízor farmy, riaditeľ banky, politik, prezident spoločnosti, obchodný zástupca, auditor, producent, literárny agent, nákupca, plánovač financií, hlavný čašník, referent odbytu a i.

Umelecký typ

Vhodné povolania:

Spevák, maliar, spisovateľ, sochár, skladateľ, dirigent, tanečník, herec, hudobník, umelecký fotograf, návrhár, scénický dizajnér, choreograf, režisér, ilustrátor, grafik, komentátor, zabávač, novinár, reportér, interiérový dizajnér a i.

Zdroj: Lepeňová, VUDPAP, Bratislava.

FAREBNÉ KARTIČKY

Ciel': rozhodovací proces

Postup:

Šesť farebných kartičiek Vám umožní pozrieť sa na svoje vybrané povolania zo všetkých možných strán. Každá farba kartičiek predstavuje určitý pohľad, isté nastavenie mysle. Keď budete držať v ruke určitú kartičku musíte myslieť tak, ako to určuje jej farba. Keď žiak/čka dvihne kartičku má slovo napr. žiak/čka vyhlási: „chcela by som byť učiteľkou“. Trieda je rozdelená do 6 skupín, každá skupina sa k tomu jej rozhodnutiu vyjadruje na základe svojej farby (scenáru). Žiak/čka postupne reaguje (komunikácia). Žiaci sa na jej mieste môžu vystriedať.

1.Biela kartička zaväzuje k neutralite – vyžaduje, aby ste si bez emócií uvedomili, aké máte predpoklady, čo viete, aké máte informácie o povolani a ktoré by ste potrebovali.

2.Červená farba predstavuje oheň, teplo a symbolizuje vaše city, túžby, intuíciu. Zabudnite na rozumné dôvody, podmienky a prekážky a slobodne, bez zábran vyjadrite, čo by ste chceli vo svete práce dosiahnuť, čo očakávate, že dosiahnete.

3.Čierna farba vyjadruje pochybnosti a kritický postoj. Čierna však neznamena depresiu a beznádej. Len upozorňuje, že samotné vzletné plány nestačia. Zdravý skepticizmus môže zabrániť chybným rozhodnutiam a ochrániť Vás pred veľkým sklamaním.

4.Žltá je farba slnka a optimizmu. Vnímajte preto najskôr pozitívne stránky. Zaujímajte sa o výhody, o to, čo môžete získať.

5.Zelená farba symbolizuje rast a rozvoj. Pokúste sa na starý problém pozrieť novým pohľadom, hľadajte originálne riešenia a východiská tam, kde iní rezignujú a podávajú sa bezmocnosti.

6.Modrá kartička predstavuje oblohu nad nami – pohľad z vtáčej perspektívy. Na veci sa skúste pozrieť z nadhľadu – zvažte, čo je podstatné, čo nepodstatné, ako budete postupovať, aby ste dosiahli svoj cieľ.

***Zdroj:** Lepeňová. VUDPAP Bratislava*

DOTAZNÍK NA ORIENTÁCIU V TYPE KARIÉRY

Cieľ: určiť si typ kariérového zamerania

Postup: v 30 bodoch sa uvedú vždy 2 výpovede, ktoré sú zamerané na rozdielnu orientáciu kariéry. Prečítajte si tieto výpovede a zakrúžkujte potom písmeno výpovede, ktorá sa hodí pre Vás, ktorá skôr zodpovedá Vašej orientácii kariéry. Neexistujú správne alebo nesprávne odpovede. Výpovede Vám majú iba pomôcť, aby ste presnejšie spoznali svoju orientáciu v kariére.

1. Prácu vidím ako určitý druh športu, ktorý sa uskutočňuje v tíme. Sledujem pritom ten cieľ, že ja a/alebo druhí môžu vyhrať.

V

Chcem v podniku uplatňovať vlastný prístup.

X

2. Práca musí byť dostatočne vyrovnaná s voľným časom a vývojom pre mňa dôležitých sociálnych vzťahov.

Y

Osobné potreby musia ustúpiť pred cieľom dostať sa ďalej v povolání.

V

3. Chcel/a by som pracovať v organizácii, v ktorej sa odmeňuje angažovaná práca, lojalita a kompetencia jej pracovníkov.

W

Rád/a si stanovím vlastné ciele a realizujem ich podľa mojich predstáv a tempom, ktoré mi vyhovuje.

X

4. Som agresívny/a a disponujem dobrými analytickými schopnosťami.

V

Som v stave mať na zreteli potreby pre prácu a rodinu.

Y

5. Chcel/a by som pracovať nezávisle.

X

Chcel/a by som byť súčasťou spoľahlivej organizácie, v ktorej mám svoje miesto.

W

6. Rád/a pracujem ako expert alebo ako „Troubleshooter“ (zamestnanec odstraňujúci poruchy) a rád/a demonštrujem svoju kompetenciu v určitej oblasti.

Z

Rád/a pracujem v situácii, ktorú riadim a som zodpovedný/a za dosiahnutie určitých výsledkov.

V

7. Môj partner/ka je pre mňa rovnako dôležitý/á ako moja kariéra.

Y

Môj partner/ka musí ustúpiť trochu do úzadia, keď som zapojený/á do zaujímavého projektu.

Z

8. Pre mňa je najdôležitejšie zachovať si slobodu a veľkorysosť.

X

Pre mňa je najdôležitejšie, aby som nestratil/a prehľad.

Y

9. Som kompetentný/á, lojálny/a, dôveryhodný/á a pracujem veľmi angažovane.

W

Som politicky šikovný/á, disponujem riadiacimi schopnosťami a som dobrý/á administrátor/ka.

V

10. Môžem byť charakterizovaný/á ako pružný/á a ochotný/á prispôbiť sa.

Y

Môžem byť charakterizovaný ako človek zaviazaný sám voči sebe.

X

11. Som angažovaný/á v takej miere ako sa odo mňa očakáva.

Y

Som osoba, ktorá hľadá nové výzvy.

Z

12. Považujem sa za sebestačného a plním si povinnosti, ktoré si uložím.

X

Považujem sa za nadšeného a nadaného, s tvorivými nápadmi.

Z

13. Som osoba, ktorá sa priam „zapáli“ za zaujímavú prácu.

Z

Som osoba, ktorá si cení byť si svojim vlastným nadriadeným.

X

14. Som skôr vyrovnaný/á a vytrvalý/á.

W

Som skôr nezávislý/á a samoriadiaci/a.

X

15. Som človek, ktorý mimoriadne dobre plánuje a organizuje.

V

Som človek, ktorý vie dobre analyzovať situácie, aby potom vyvinul tvorivé riešenia

Z

16. Považujem sa za odborníka v svojom odbore.

Z

Považujem sa za solídneho spolupracovníka.

W

17. Som ochotný/á prispôbiť svoje ciele cieľom v podniku a zamerať ich na očakávania nadriadených.

W

Snažím sa zosúladiť ciele podniku s vlastnými cieľmi.

Y

18. Mojm osobným cieľom je mať kontrolu nad rámcovými podmienkami svojej práce.

X

Mojím osobným cieľom je nedovoliť, aby sa moja práca dostala do konfliktu s potrebami mojej rodiny.

Y

19. Je pre mňa dôležité, aby som mal/a činnosť, v ktorej existuje istota a pocit príslušnosti.

W

Je pre mňa dôležité, aby som mal/a čas pre rodinu a iné činnosti.

Y

20. Cením si kariéru s potenciálom povýšenia.

V

Cením si možnosť pustiť sa do zložitých problémov.

Z

21. Rád/a som v centre moci.

V

Cením si akceptáciu, dlhodobé zamestnanie a zapojenosť do organizácie.

W

22. Považujem za dôležité pre môj odborný postup, aby som poznal/a správnych ľudí a získal/a pre seba správnych priateľov.

V

Považujem za dôležité, rozvíjať moju kariéru v oblastiach mojich záujmov.

X

23. Popri tom je pre mňa dôležitá rovnováha medzi prácou a súkromnou sférou života.

Y

Popri tom je pre mňa dôležitá stabilita, isté miesto a osobný úžitok.

W

24. Rád/a by som mal/a pozíciu s čo najväčšou autonómiou a vlastnou zodpovednosťou.

X

Najradšej by som pracoval/a na úlohách, ktoré sú pre organizáciu dôležité a centrálné.

V

25. Popri tom je pre mňa dôležitá stabilita, isté miesto a osobný úžitok.

W

Popri tom je pre mňa dôležitá možnosť postupu v podniku.

V

26. Považujem finančný úspech, pribúdanie moci, vplyvu a prestíže za dôležité ukazovatele úspechu v povolání.

V

Vidím úspech vo svojej kariére vtedy, keď mám dost' času pre prácu, pre svoju rodinu a pre svoj vlastný rozvoj.

Y

27. Chcel/a by som najmä vynikať vo svojom odbore.

Z

Chcel/a by som najmä, aby ma považovali za niekoho, kto je spoľahlivý/á a lojálny/a.

W

28. Radšej vediem ľudí dlhodobejšie.

W

Radšej vediem ľudí v projektoch a „task forces“ (pracovných skupinách).

Z

29. Opatrenia odborného rozvoja a kontinuálne školenia sú pre nich dôležité.

Z

Opatrenia odborného rozvoja sú prostriedkom, ako sa stať expertom v nejakom odbore a získať viac flexibility a nezávislosti.

X

30. Popri tom je pre mňa dôležitá rovnováha medzi osobnou a odbornou sférou.

Y

Popri tom je pre mňa dôležitá stimulácia a podnecovanie.

Z

V _____

W _____

X _____

Y _____

Z _____

Vyhodnotenie k dotazníku „Orientácia v kariére“

Keď ste zakrúžkovali písmená, môžete teraz veľmi jednoducho určiť profil Vašich kategórií úspešnosti v kariére, zakrúžkované písmená spočítate a tak dostanete hodnotu pre V, W, X, Y a Z, ktorých celkový súčet musí byť 30. Jednotlivé hodnoty môžete preniesť do doleuvedeného obrazu.

Čo znamenajú tieto písmená?

1. **V** znamená „Getting Ahead“ (dostať sa ďalej), orientácia v kariére, ktorá sa v podstate kryje s tradičnou predstavou. Úspech znamená hierarchicky postupovať v organizácii aj v kategóriách odmeňovania pre takýchto „zástupcov kariéry“ s pribúdaním vplyvu, moci, statusu a finančného vyrovnanía.
2. **W** znamená „Getting Secure“ (stať sa zabezpečeným), orientácia kariéry, ktorej hodnota je v podstate založená na trvalom mieste s identitou s nejakou organizáciou. Títo riadiaci pracovníci sa plne zasadia za určitý podnik a vidia svoj úspech kariéry v tom, že sú akceptovaní ako „Company man“ alebo „Company woman“.

3. **X** znamená „Getting Free“ (stať sa slobodným), orientácia v kariére, pri ktorej má mimoriadny význam autonómia, nezávislosť a tvorivosť, vlastná veľkorysosť a sloboda. Určovanie parametrov práce sa stáva najdôležitejším zážitkom úspešnosti.
4. **Y** znamená „Getting Balanced“ (stať sa vyrovnaným), orientácia v kariére, ktorá sa vždy usiluje o rovnováhu požiadaviek na pracovisku, vlastného postupu v povolání a vzťahov k druhým. Úspech týchto zástupcov kariéry vychádza z hlbokej vnútornej spokojnosti, pri dosiahnutí spomínanej rovnováhy.
5. **Z** znamená „Getting High“ (dostať sa vysoko), orientácia kariéry, pri ktorej sa výzva a trvalá stimulácia novými úlohami stávajú najdôležitejšími kritériami úspešnosti. Títo zástupcovia kariéry pripisujú náplní práce nadmerný význam.

V	W	X	Y	Z
Getting Ahead	Getting Secure	Getting Free	Getting Balanced	Getting High
12	12	12	12	12
11	11	11	11	11
10	10	10	10	10
9	9	9	9	9
8	8	8	8	8
7	7	7	7	7
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
2	2	2	2	2
1	1	1	1	1
0	0	0	0	0

Intenzita:

10 = silná 9 - 12

6 = stredná 4 - 8

2 = slabá 0 - 3

Zdroj: Derr Brooklin C., 1996.

ÚSPEŠNÉ PODNIKANIE

Cieľ: hravou formou viesť žiakov k naplneniu svojich nápadov v oblasti podnikania. Na začiatku uvedieme príklady úspešných podnikateľov, napr. Kroc, Gates, Honda, Hilton, Ford a pod. Vysvetlíme, že na začiatku je vždy nápad, kreativita, vytrvalosť, odvaha.

Postup: žiaci/študenti vytvoria skupiny 3-5. Na základe napísaného scenára na tabuli (viď. nižšie) zakladajú „svoje“ firmy. Čas cca 30 minút. Po uplynutí každá skupina prezentuje svoju firmu.

Môže byť vytvorená pozorovacia skupina, ktorá určí víťaznú firmu.

1. Vytvorte právnu platformu pre založenie firmy a vymyslite pre ňu vhodný názov.
2. Popíšte predmet činnosti svojej firmy. Čím sa budete zaoberať, s čím sa bude obchodovať – prípadne budete svoju činnosť zameriavať do oblasti služieb alebo výroby?
3. Ako chcete novú firmu zviditeľniť? Podrobne naplánujte prieskum trhu, propagačnú stratégiu, vytvorte vhodnú reklamu.
4. Výber spolupracovníkov realizujte na základe presného organizačného plánu, ktoré funkcie potrebujete a čo všetko musia spĺňať. Aké bude platové ohodnotenie? Plánujete ich sociálne zvýhodňovať?
5. Vymýšľajte názvy produktov a vhodné obaly, pripravte reklamnú kampaň (vyberte vhodné reklamné „nosiče“ a „nositeľov“), vymýšľajte vhodné reklamné slogany.

ZÁVER

V tejto brožúre sme chceli poukázať na problematiku fenoménu nezamestnanosti, kde nezamestnanosť vnímame ako jednu z možných príčin nedostatočnej prípravy na trh práce a profesijnej stratégie pri práci so žiakmi základných a stredných škôl a tak poskytnúť v uvedených aktivitách metodickú pomoc výchovným poradcom a rodičom v orientácii kariérového poradenstva a profesijnej stratégie ich žiakov a detí. Každý žiak sa môže po ukončení základnej školy slobodne rozhodnúť aké ďalšie štúdium si vyberie, dôležité je, aby pri tom výbere nenastala chyba, pretože náprava chýb môže trvať dlho.

Absolventom stredných škôl ponúkame cez aktivity uvedené v prílohách možnosť včas sa zorientovať v ďalšej profesijnej stratégii – voľba vysokej školy, resp. orientácia na trhu práce, typ kariérového zamerania, sebazpoznávanie atď...

Veríme, že pomoc tu nájdú aj tí, čo majú úvodnú fázu profesijnej stratégie – fázu štúdia úspešne za sebou a hľadajú vhodné zamestnanie.

POUŽITÁ A DOPORUČENÁ LITERATÚRA

ARTIM, V. a kol. *35 rokov poradenstva v kraji pod Duklou*. Svidník 2011, ISBN 978-80-970789-1-1.

BRIENOVÁ, P. *Asertivita – pracovná sešit*. Management Press 1998.

CAPONI, V. A. NOVAK, T. *Sám som sobě mluvčím (Jak prezentovat sám sebe)*. Grada 1994.

DERR, B. C.: *Managing the new careerists*. 1996.

GIBBS, J.: *Proces pre sociálny rozvoj a kooperatívne učenie*. Drimes: 1994.

GRAJCÁR, Š.: *Program kontiuálneho vzdelávania. Príprava žiakov pre trh práce*. MPC Prešov: 2011.

HARGAŠOVÁ, M., LEPEŇOVÁ, D.: *Pracovná, pedagogická a poradenská psychológia*. Bratislava, 2004.

HORVÁTHOVÁ, K.: *Aktuálne otázky poradenstva v školskej praxi*. 1. vydanie. Bratislava: MPC v Bratislave, 2003. ISBN 80-88796-25-3.

IHNACÍK, J.: *Kariéra na prvý pokus*. OTOPRINT, Rožňava, 2005. ISBN 978 80 970 122 05.

IHNACÍK, J., Špitka, J.: *Odborné vzdelávanie kariérnych poradcov z pozície Pedagogicko-psychologickej poradne*, In. Celostátny odborný seminár „Psychologické poradenstvo - účinná pomoc deťom a mládeži na ceste k uplatneniu sa vo svete práce“, Bratislava 2007.

IHNACÍK, J., Špitka, J.: *Skvalitňovanie služieb kariérového poradenstva v školách a v zariadeniach pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie*, str. 169-177, In Zborník Psychologické poradenstvo po transformácii v školstve, CPPPaP: Košice 2010.

IHNACÍK, J., Špitka, J.: *Ovplyvňovanie kariérneho vývinu žiakov špeciálnych škôl a ich uplatnenie na trhu práce*, In Zborník Psychologické poradenstvo po transformácii v školstve str. 271-286, CPPPaP: Košice 2010.

KOŠČO, J. a kol.: *Poradenská psychológia*. Bratislava: SPN, 1987.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Management Press 2000.

LEPEŇOVÁ, D.: *Kariérové poradenství v rezorte školstva na Slovensku*. Zpravodaj Pedagogického poradenství. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2008.

LEPEŇOVÁ, D.: *Profesionálne informácie a ich význam v príprave mladých ľudí pre trh práce*.

LIBA, J.: *Drogová prevencia u rómskych žiakov*. In: ARTIM, V. a kol.: *35 rokov poradenstva v kraji pod Duklou*, Svidník 2011, ISBN 978-80-970789-1-1.

MATĚJKA, M. *Sám sobě slušným člověkem*. Grada 1998.

NOVÁK, T. *Otestujte si svou duši*. Grada 1998.

NOVA TRAINING s.r.o. vzdelávacia spoločnosť. *Projekt poradenskej aktivity*. 2010.

OBDRŽÁLEK, Z., HORVÁTHOVÁ, K. a kol.: *Organizácia a manažment školstva*. 1. vydanie. Bratislava: SPN, 2004. ISBN 80-10-00022-1.

SIERGIST, M.: *Vzdelávacia práca s nezamestnanými ľuďmi*. Kaba, práca, Bratislava, 1996.

VENDEL, Š.: *K východiskám kariérového poradenství*. Vzdelávanie dospelých, mim.číslo / 2004, roč. IX,

VICHNÁROVÁ, L. *Hledám, hledáš, hledáme práci. Jak se vyznat a uspět na pracovním trhu*. Scientia, PN Praha 2000, ISBN 80-7183-212-X.

Príprava žiakov pre trh práce – kariérové poradenstvo v školách a školských zariadeniach

Metodický materiál „Príprava žiakov pre trh práce – kariérové poradenstvo v školách a školských zariadeniach“ vydaný pre internú potrebu CPPPaP Svidník.

Vydal: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie vo Svidníku

Autor: PaedDr. Vladislav Artim

Pre tlač pripravila: Mgr. Jana Saganová

Recenzenti:

prof. PaedDr. Jozef Liba, PhD.

PhDr. Jozef Ihnacík, PhD.

Návrh obálky: Bc. Miroslav Kleban

Náklad: 100 kusov

Rozsah: 73 strán

Vydanie: prvé

Formát: ISO A5

Rok vydania: 2013

Tlač: TLAČIARENĽ SVIDNÍCKA, spol. s r. o. Svidník

N e p r e d a j n é !

Materiál neprešiel jazykovou úpravou