

PRÍRUČKA DOBRÝCH PRAKTÍK

# KARIÉRNE VEDENIE V AKCII



**Path  
to Success**



**Co-funded by  
the European Union**

Podpora Európskej komisie pri tvorbe tejto publikácie nepredstavuje schválenie jej obsahu, ktorý odráža výlučne názory autorov. Národná agentúra ani Komisia nenesú zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

KA220-YOU - Partnerstvo pre spoluprácu v oblasti mládeže

Číslo projektu: 2023-2-RO01-KA220-YOU-000184435

## KOORDINÁTOR

Asociația Be You

## PARTNERSKÉ ORGANIZÁCIE

Youthfully Yours SK

Zavod za podjetništvo, turizem in mladino Brezice (ZPTM Brezice)

Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark

Príručka je voľne dostupná a použiteľná ako vzdelávací prostriedok.



# Obsah

<b>Úvod</b>	4
• O tejto príručke	4
• Prečo je príručka nevyhnutná	4
• O partneroch	6
<b>Typy metód: profilovanie</b>	10
• Kompas k úspechu	11
<b>Typy metód: prieskum a možnosti zamestnania</b>	14
• Mapovanie komunity	15
<b>Typy metód: ROZDIEL V ZRUČNOSTIACH (rozdiel v zručnostiach)</b>	18
• Skupina procesov sebapoznávania	19
<b>Typy metód: manažment očakávaní</b>	22
• Budúcnosť vo vlastných rukách	23
• JUMP karty - VYTVORTE KONSENZUS!	27
• Analýza silového poľa	30
<b>Typy metód: rolové hry a príprava na pracovný pohovor</b>	33
• Pracovný pohovor - rolová hra	34
• LARP	38
• Obsah z modulárnych programov - Sebaapresadzovanie	42
<b>Typy metód: nástroje na reflexiu samého seba</b>	47
• Mosty z chudoby (Bridges out of Poverty) podľa Ruby Payne, prispôbené pre Slovensko Slavkou Mačákovou a Mirom Polakom	48
• Profesionálna zrelosť - sebahodnotenie prostredníctvom rozhovoru	53
• Workshop sebarozvoja	57
• Obsah z modulárnych programov – Hľadanie práce na skrytom trhu práce – sieťovanie	61
• Strom postavičiek	66
• The Twenty Statements Test (TST) - Test dvadsiatich výrokov	70
• Rozhovor o budovaní kariéry	74
<b>Typy metód: hodnotenie osobnosti</b>	78
• IKIGAI	79
• SWOT analýza / GOAL Stanovovanie cieľov	83
• Ja a ja ako...	88
• Sheinove kariérne kotvy	92
<b>PodĎakování</b>	99

## ÚVOD

# O tejto príručke

Týmto vám predstavujeme príručku s názvom „Career guidance in action“ (Kariérne poradenstvo v praxi), ktorá bola vypracovaná ako súčasť projektu „Path to success“ (Cesta k úspechu), financovaného Európskou úniou prostredníctvom programu Erasmus+. Je výsledkom niekoľkomesačného intenzívneho výskumu a spolupráce partnerov.

Osoby zapojené do vývoja tejto príručky, zastupujúce mimovládne organizácie z Rumunska, Slovenska, Slovinska a Poľska, sa už mnoho rokov venujú pomoci mladým ľuďom pri ich prvých krokoch na trhu práce a hľadaní kvalitného zamestnania. Spoločne sme si všimli nedostatok moderných nástrojov obsahujúcich osvedčené postupy, ktoré by mohli využívať ako začínajúci, tak aj skúsení pracovníci s mládežou, kariérni poradcovia a ďalší odborníci pôsobiaci v podobných oblastiach, aby zlepšili kvalitu svojej práce a zvýšili jej efektívnosť.

## Prečo je to potrebné?

Trh práce sa v posledných rokoch mení rýchlejšie než kedykoľvek predtým. Lockdowny spôsobené COVID pandémiou výrazne urýchlili fenomén práce z domu a hybridnej práce. Digitálni nomádi, ktorí sa nikdy fyzicky nezúčastňujú na pracovisku, predstavujú každým rokom väčšiu časť pracovnej sily, čo prináša nové príležitosti, ale zároveň vyžaduje, aby sa zamestnávateľia a pracovníci prispôbili týmto zmenám.

Po stopách automatizácie a robotiky, ktoré spolu s globalizáciou viedli k zániku mnohých tradičných pracovných miest, teraz sledujeme nástup umelej inteligencie. Dôsledkom toho už môžeme pozorovať, že mnohé kreatívne a „kancelárske“ práce čaká v blízkej budúcnosti zánik. Gig ekonomika, iniciatívy DEI (diversity - rozmanitosť, equity - rovnosť, inclusion - inklúzia), pracovné miesta súvisiace s klímou a udržateľnosťou sú len niektoré z ďalších fenoménov, ktoré v posledných rokoch menia trh práce. Hoci takéto výzvy budú musieť byť riešené reformami politiky, mladí ľudia ich musia zohľadniť pri svojich vzdelávacích a kariérnych rozhodnutiach čo najskôr.

## ÚVOD

Technológie, globalizácia a ekológia však nie sú jedinými faktormi zmien. Mileniáli sa stali dominantnou demografickou skupinou aktívnej pracovnej sily a vynútili si mnohé zmeny u zamestnávateľov, ktorí najmä v západných ekonomikách čelia trhu práce naklonenému v prospech zamestnancov a majú problémy nájsť kvalitných pracovníkov.

V súčasnosti podnikajú svoje prvé kroky v profesionálnej kariére príslušníci generácie Z, prvej generácie, ktorá vyrastala s všadeprítomnými smartfónmi od raného detstva a prístupom na internet 24/7, generácia, ktorá navyše počas svojho vzdelávania zažila dvojročný lockdown. Zamestnávatelia hlásia obrovské problémy s ich začlenením do pracovnej sily, pričom uvádzajú medzery v zručnostiach, nereálne očakávania, nedostatok motivácie a disciplíny ako len niektoré z problémov, ktoré je ťažké prekonať.

Vyššie uvedené príklady sú len niektorými z dôvodov, prečo musia kariérni poradcovia, pracovníci s mládežou, učitelia, tréneri a ďalší odborníci, ktorí pomáhajú mladým ľuďom pri ich prvých kariérnych krokoch, neustále aktualizovať svoje nástroje a porozumenie trhu práce. Táto príručka bola vytvorená práve na tento účel a ďalšie výstupy vypracované ako súčasť projektu „Path to success“ (Cesta k úspechu) ju budú dopĺňať, čím vytvoria komplexnú a kompletnú sadu nástrojov pre kariérnych odborníkov.

## ÚVOD

# O partneroch

**Asociatia Be You**

Be You je nezisková organizácia založená v novembri v roku 2015 v Rumunsku tímom dynamických profesionálov so skúsenosťami v národných a medzinárodných mládežníckych projektoch. Naša organizácia je vedená skupinou zanietených pedagógov, iniciátorov zmien a nadšencov, ktorí sú odhodlaní posilňovať mládež a podporovať jej osobnostný a profesionálny rozvoj.

Špecializujeme sa na podporu rozvoja mládeže prostredníctvom neformálneho vzdelávania, organizácie workshopov, školení a dobrovoľníckych príležitostí. Naše iniciatívy sú inkluzívne a zohľadňujú rozmanité potreby mladých ľudí vo veku 13 – 30 rokov z vidieckych i mestských oblastí, bez ohľadu na ich náboženské, etnické, kultúrne alebo sociálno-ekonomické pozadie.

Naše snahy v oblasti kariérneho poradenstva sa zameriavajú na vybavenie mládeže nástrojmi potrebnými na úspech na trhu práce. Cieľom našich aktivít je podpora digitalizácie, finančnej nezávislosti a asistovanie pri výbere možností vzdelania.

Od roku 2015 naše programy zahŕňajú tematické workshopy a kariérne poradenstvo, ktoré účastníkom pomáhajú vytvárať životopisy a motivačné listy, zlepšovať nevyhnutné soft skills, stanovovať SMART ciele a pripravovať akčné plány na vytváranie informovaných rozhodnutí o ich kariére. Asociácia Be You je sprostredkovateľom zmien a úspechov iniciovaných mládežou.

## ÚVOD

# O partneroch

**Fundacja Akcelerator  
Obywatelski Spark**



Nadácia Spark, so sídlom vo Vroclave (Wrocław - Poľsko), poskytuje príležitosti na neformálne vzdelávanie mládeže z celej Európy. Veľká časť činnosti organizácie sa sústreďuje na podporu inštitúcií zameraných na poskytovanie odborných vzdelávaní a školení (VET - Vocational Education and Training) a na samotné odborné vzdelávanie s cieľom zvýšiť šance na získanie pracovných skúseností a naštartovanie kariéry.

Spark poskytuje odborné školenia pre domácich a medzinárodných študentov v rôznych oblastiach vzdelávania a pomáha organizovať VET projekty mobility. Nadácia tiež organizuje početné školenia v Poľsku, na Cypre, v Portugalsku, Taliansku a Rumunsku, ktorých cieľom je zlepšovanie kompetencií učiteľov v témach ako metodiky výučby, podnikanie, soft skills a hard skills, odborné zručnosti v oblastiach, ako je fotografia, 3D skenovanie, 3D grafický dizajn a 3D tlač.

Organizácia pomáha odborným školám s prípravnými školeniami pred prvými mobility skúsenosťami študentov v rámci programu Erasmus+ a podobných programov, ako aj s organizáciou mimoškolských aktivít, ako sú vzdelávacie tábory, výmeny mládeže a školenia.

## ÚVOD

# O partneroch

**Youthfully Yours**

Youthfully Yours SK je nezisková organizácia založená na východnom Slovensku, ktorá sa venuje podpore mladých ľudí prostredníctvom inovatívneho vzdelávania a zmysluplného zapájania. Náš tím pozostáva zo skúsených pracovníkov s mládežou, školiteľov a facilitátorov, ktorí s nadšením podporujú rozvoj mládeže a jej aktívnu participáciu v spoločnosti.

Špecializujeme sa na neformálne vzdelávanie a zážitkové učenie, ktoré podporuje osobnostný a profesionálny rast medzi mladými ľuďmi. Naše programy zahŕňajú workshopy, školenia a mentoringové príležitosti, a to ako na lokálnej, tak aj medzinárodnej úrovni. Lokálne spolupracujeme so vzdelávacími inštitúciami pri poskytovaní workshopov na tému emocionálnej pohody. Na medzinárodnej úrovni sa aktívne zapájame do dobre rozvinutých partnerstiev podporovaných programom Erasmus+ a Európskou nadáciou mládeže. Spolupracujeme aj s Košickým samosprávnym krajom, analyzujeme potreby mladých ľudí a prispievame k stratégiám práce s mládežou na regionálnej úrovni.

Naše iniciatívy kariérneho poradenstva sa zameriavajú na vybavenie mladých ľudí zručnosťami a nástrojmi potrebnými k dosiahnutiu úspechu na trhu práce. Prostredníctvom špecifických školení a mentoringu podporujeme mládež v rozvoji kľúčových kompetencií, zlepšovaní ich komunikačných zručností a budovaní sebavedomia v ich zručnostiach.

Od svojho vzniku organizácia Youthfully Yours SK podporuje mladých ľudí pri získavaní vodcovských zručností, zlepšovaní facilitačných techník a zapájaní sa do občianskych aktivít. Prostredníctvom tvorby inovatívnych vzdelávacích metód sa snažíme inšpirovať mladých ľudí k iniciatíve a k tomu, aby sa stali aktívnymi prispievateľmi vo svojich komunitách a aj mimo nich.

## ÚVOD

# O partneroch

**Zavod za podjetnistvo, turizem in  
mladino Brežice (ZPTM Brežice)**



Inštitút pre podnikanie, turizmus a mládež Brežice v Slovinsku je verejná inštitúcia, ktorej poslaním je pracovať s mladými ľuďmi a pre nich. Poskytujeme bezpečné, podporujúce a inkluzívne prostredie, kde si mladí ľudia môžu rozvíjať cenné zručnosti, znalosti, hodnoty a kompetencie. Podporujeme aktívne občianstvo, sociálnu inklúziu a diverzitu, zamestnanosť mládeže, mobilitu mládeže, dobrovoľnícke služby, udržateľnosť, ľudské práva a demokraciu prostredníctvom neformálneho vzdelávania, informovania mládeže a medzinárodnej spolupráce. Poskytujeme a rozvíjame kvalitné programy a aktivity, pričom zohrávame aktívnu úlohu pri vytváraní a implementácii miestnej a národnej mládežníckej politiky, ktorá reaguje na potreby mladých ľudí.

Prostredníctvom integrácie aktívnej spolupráce na národnej úrovni chceme do roku 2025 prispieť k uznaniu vplyvu práce s mládežou a mládežníckeho sektora najvyššími inštitúciami v Slovinsku. Do roku 2030 plánujeme vytvoriť vlastnú stratégiu na aktívne zapojenie zraniteľných mladých ľudí, posilniť a povzbudiť ich k tomu, aby kriticky premýšľali o ľudských právach, čím sa umožní ich inklúzia do nami navrhovaného programu, ich implementácia a účasť na našich programoch. Chceme sa stať multiplikátormi práce s mládežou na národnej úrovni v rámci, pomôcť budovať udržateľnú a vysoko kvalitnú prácu s mládežou v Slovinsku. Chceme sa stať významnými aktérmi pri tvorbe európskej mládežníckej politiky a posilňovaní mládežníckeho dialógu na medzinárodnej úrovni.

Jednotka inštitútu, Mládežnícke centrum Brežice, spolu s Mládežníckym hotelom Brežice, predstavuje európske centrum neformálneho vzdelávania pre mladých ľudí pod záštitou Rady Európy. V roku 2013 sa stalo prvým centrom v Európe a jediným mládežníckym centrom v Slovinsku, ktoré získalo Značku kvality Rady Európy. Doteraz bolo toto ocenenie udelené iba pätnástim mládežníckym centrámi v Európe. Centrum sa zameriava na vzdelávanie v oblasti ľudských práv a mládežníckej participácie. V súlade s hodnotami a normami Rady Európy sa Mládežnícke centrum Brežice usiluje vyvíjať a implementovať kvalitné vzdelávacie programy s cieľom posilniť kompetencie mladých ľudí.

Typy metód:

# PROFILOVANIE

The background of the slide is a solid orange color. In the lower half, there are several large, overlapping, wavy shapes in a lighter shade of orange, creating a sense of movement and depth. The shapes are layered, with some appearing to be in front of others, and they curve and flow across the bottom of the frame.

## PROFILOVANIE

# Kompas k úspechu

Asociația InoVita Verde,  
November 2019

### Opis metódy

Účastníci pracujú individuálne a aj v skupinách s cieľom objaviť cestu na jednej strane medzi svojimi cieľmi a ambíciami a na druhej strane kariérami, ktoré potrebujú na dosiahnutie týchto cieľov a ambícií. Metóda pomáha mladým ľuďom vytvárať spojenie medzi očakávaniami, schopnosťami a povolaniami, čo odhaľuje ako profesionálne voľby ovplyvňujú ich životy a ako by tieto povolania mali byť vykonávané. Týmto spôsobom táto metóda podporuje mladých ľudí v konštruktívnom myslení a mobilizácii energie na dosiahnutie určitých cieľov, čím pomáha prekonať priepasť medzi ambíciami a realitou.

### Ako implementovať túto metódu



1 facilitátor a skupina 15 - 20 účastníkov



50 minút



papiere, flip-chart, ceruzky

Táto metóda zahŕňa tri rôzne fázy/úrovne. Každý účastník dostane papier s tromi kolónkami:

- Čo chcem v živote?
- Ktoré povolanie mi to môže zabezpečiť?
- Ako sa tam dostanem?

1. Účastníci odpovedajú na prvú otázku tak, že napíšu 3 - 5 kľúčových slov; ambície/túžby môžu byť materiálne alebo duchovné; napríklad: 1) peniaze, autá, rešpekt; 2) cestovanie, spoznávanie nových ľudí, zábava atď. Facilitátor usmerňuje účastníkov k dosiahnuteľným cieľom a vyhýba sa nereálnym odpovediam (napr. cestovanie na Mesiac). Na záver účastníci svoje odpovede prezentujú a vysvetľujú svoj výber.

2. V druhej fáze pracujú účastníci individuálne alebo v skupinách (podľa podobných ambícií, ak to predchádzajúce odpovede dovoľujú). Ich úlohou je

## PROFILOVANIE

identifikovať zoznam profesií alebo zamestnaní, ktoré im môžu priniesť uspokojenie potrieb a pomôcť dosiahnuť stanovené ciele. Napríklad:

Ciel: cestovanie

Povolania: turistický sprievodca, letuška/steward, mechanik vlakov

Facilitátor podporuje rozmanité možnosti a veľké ambície. Na záver sa na flipcharte vytvorí zoznam vybraných profesií, ktoré reprezentujú širšie spektrum možností.

3. Tretia fáza môže byť prevedená nasledovne: Účastníci pracujú v skupinách po 2 - 3. Každá skupina dostane jedno povolanie a má za úlohu vytvoriť zoznam 4 - 5 schopností potrebných na vykonávanie tejto profesie. Výsledky sa prezentujú pred ostatnými.

Aktivita sa uzatvára diskusiou, počas ktorej facilitátor povzbudzuje účastníkov k vytvoreniu osobného plánu, ako získať alebo rozvíjať schopnosti potrebné na dané povolanie v súlade s cieľmi a ambíciami účastníkov. Napríklad: Ak chcem byť pilotom, musím byť dobrý vo fyzike a matematike. Záver by bol: Aj keď môže byť matematika nudná, pomôže mi stať sa pilotom!

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- Kreatívne myslenie – umožňuje účastníkom vytvoriť logické spojenie medzi svojimi očakávaniami a rôznymi spôsobmi ich naplnenia.
- Zručnosti v sebariadení (self-management skills) – stanovovanie osobných cieľov a vytváranie konkrétnych plánov na dosiahnutie týchto cieľov.
- Zručnosti v prieskume – identifikácia rôznych profesií na trhu práce, výber zručností potrebných pre tieto profesie a hľadanie spôsobov, ako by mohli byť tieto zručnosti získané prostredníctvom dostupných zdrojov.

## PROFILOVANIE

### Výhody pre mladých ľudí

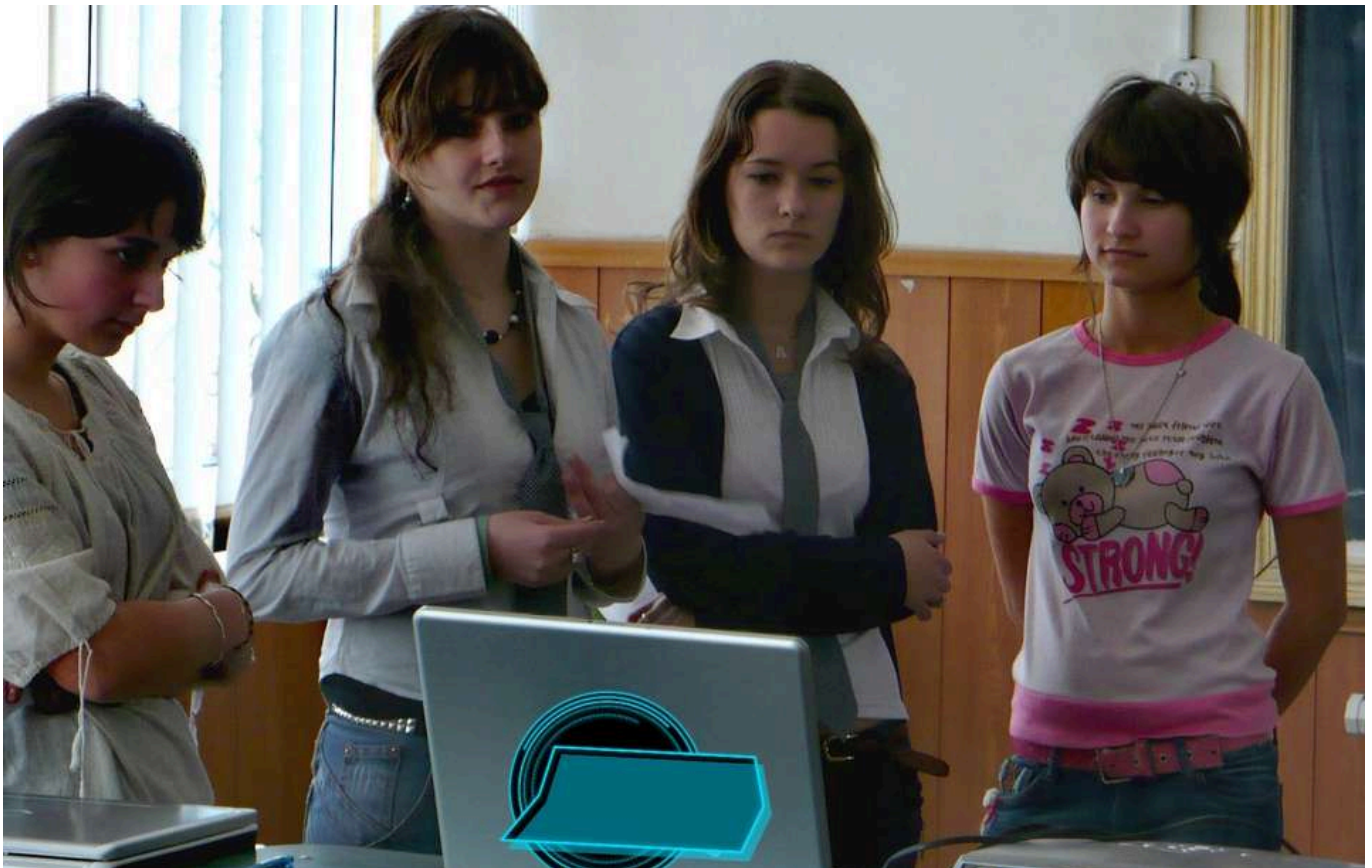
1. Účastníci by získali väčšiu sebadôveru vo vzťahu k svojej budúcnosti tým, že by chápali cestu medzi cieľmi a úspechom ako proces, ktorý majú pod kontrolou.
2. Účastníci by porozumeli formálnemu vzdelávaniu ako nástroju na dosiahnutie osobného úspechu, pretože im poskytuje zdroje potrebné na rozvoj schopností.

### Cieľová skupina

Mladí ľudia, vek 14 - 20 rokov

### Zdroj

[www.inovitaverde.ro](http://www.inovitaverde.ro)



*Asociația InoVita Verde, Skupinová prezentácia počas aktivity The Compass of Success (Kompas k úspechu), november 2019, Targoviste Romania*

Typy metód:

# PRIESKUM A MOŽNOSTI ZAMESTNANIA

# Mapovanie komunity

Národná univerzita Nicolae Titulescu,  
Pucioasa, február - jún 2016

## Opis metódy

Táto metóda pomáha mladým ľuďom oboznámiť sa s trhom práce a zvýšiť ich znalosti a povedomie o existujúcich príležitostiach. V podstate sa metóda skladá z projektu, v ktorom účastníci zostavujú zoznamy a kategórie zamestnávateľov na miestnej alebo regionálnej úrovni a takisto pracovné pozície, ktoré títo zamestnávatelia ponúkajú. Ide o projekt, ktorý možno realizovať individuálne alebo v skupine počas jedného workshopu alebo série workshopov. Účastníci používajú online nástroje na identifikáciu inštitúcií, firiem a podnikov vo svojom meste, krajine alebo v susedných mestách/okresoch. Z toho sa následne zostavuje doplnkový zoznam profesií požadovaných jednotlivými zamestnávateľmi. Tento nástroj môže byť takisto použitý ako výstup, možno ho predniesť iným skupinám. Nástroj zapája množstvo zručností a má výhodu v tom, že poskytuje aktuálny obraz o trhu práce na miestnej úrovni prostredníctvom dostupných prostriedkov.

## Ako implementovať túto metódu

 1 facilitátor a skupina 15 - 20 účastníkov

 50 minút

 papiere, flip-chart, ceruzky

Táto metóda spočíva v zostavení zoznamu zamestnávateľov v určitej geografickej oblasti a profesií, ktoré zamestnávajú.

Facilitátor môže požiadať mladých ľudí, aby vykonali nezávislú dokumentáciu vopred. Dokumentácia sa môže vykonávať aj počas rozšíreného workshopu za pomoci internetu. Facilitátor môže takisto rozdeliť účastníkov do samostatných skupín a prideliť každej skupine špecifickú oblasť (verejné inštitúcie, financie, maloobchod, priemysel, doprava a pod.). Pri každom identifikovanom zamestnávateľovi by sa takisto uvádzali profesie, pričom facilitátor musí zasiahnuť a objasniť niektoré aspekty. Napríklad v maloobchode, ak spomenú supermarket, účastníci môžu mať

## PRIESKUM A MOŽNOSTI ZAMESTNANIA

tendenciu uvádzať profesie ako „pokladník“ alebo „obchodný pracovník“, ale supermarkety takisto spolupracujú s bezpečnostnými pracovníkmi, účtovníkmi, marketingovými agentmi a pod. Pridanie takýchto špecifikácií zabezpečí rozmanitý zoznam profesií zodpovedajúci miestnym špecifikám.

V neskoršej fáze možno údaje o počte zamestnancov identifikovať online alebo – v prípade nezávislého výskumu – priamym oslovením zamestnávateľa prostredníctvom e-mailu. Účastníci môžu takisto požiadať zamestnávateľa o údaje o štruktúre jeho zamestnancov (koľko pokladníkov, koľko bezpečnostných pracovníkov, koľko účtovníkov atď.), keďže tieto údaje zvyčajne nie sú tajné, dôverné.

Výsledkom takéhoto projektu by nebol len zoznam zamestnávateľov, ale aj štruktúra zamestnancov podľa profesií v danej komunite (napr. 0,3 % účtovníkov, 14 % pokladníkov, 22 % priemyselných pracovníkov, 8 % IT, 9 % vzdelávanie, 8 % zdravotníctvo). Takýto graf, diagram by poskytol mladým ľuďom jasný obraz o pracovných príležitostiach na miestnej úrovni a mal by výhodu v tom, že ho vytvorili sami na základe vlastného výskumu. Takýto priamy kontakt medzi mládežou a trhom práce pomáha preklenúť priepasť a urobiť trh práce menej vzdialeným alebo cudzím, ale skôr niečím hmatateľným.

Metóda by mohla pokračovať v budúcich workshopoch otázkami ako: Ktoré z týchto profesií by ma zaujímali? Aké vlastnosti, schopnosti, kvalifikácie sú potrebné na získanie tejto konkrétnej práce? Čo sa musím naučiť v škole, aby som túto prácu získal?

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- Prieskumné zručnosti: identifikácia rôznych profesií na trhu práce, výber schopností potrebných pre tieto profesie a vytváranie spôsobov, ako tieto schopnosti získať prostredníctvom dostupných zdrojov.
- Analytické schopnosti: štruktúrovanie kvantitatívnych údajov do kvalitatívnych ukazovateľov s dôležitosťou v procese osobného rozhodovania.

## PRIESKUM A MOŽNOSTI ZAMESTNANIA

- Komunikácia: získavanie odpovedí od jednotlivcov a inštitúcií pomocou vhodného štýlu jazyka, správneho formulovania otázok a vysvetľovania účelu prieskumu; prezentovanie a vysvetľovanie týchto výsledkov svojim rovesníkom.

### Výhody pre mladých ľudí

1. Účastníci nadviažu priamy kontakt s trhom práce, popíšu jeho štruktúru, pochopia spôsoby jeho interpretácie a identifikujú príležitosti; myšlienka zamestnania by už nevyzerala tak neprirodzene alebo cudzo;
2. Účastníci budú mať možnosť formovať svoje vzdelávacie možnosti už v ranom štádiu, či už vykonávaním profesií v miestnej komunite alebo rozhodnutím presťahovať sa za inou profesiou. Mladí ľudia získajú nástroje potrebné na to, aby si mohli sami vytvoriť prieskum trhu práce v iných mestách/okresoch, čo im poskytne ďalšie informácie pre ich rozhodnutie.

### Cieľová skupina

Mladí ľudia, vek 16 - 24 rokov

### Zdroj

<https://cnnt-puc.net>



Národná univerzita Nicolae Titulescu, Skupinová práca počas aktivity Community Mapping (Mapovanie komunity), február 2016, Pucioasa Romania

Typy metód:

# ROZDIEL V ZRUČNOSTIACH

# Skupina procesov sebapoznávania

Colegiul Național „I.L. Caragiale” Moreni,  
marec - jún 2022

## Opis metódy

Táto metóda poskytuje organizovaný nástroj pre diskusie o profesiách a mala by byť použitá na skupiny mladých ľudí, ktorí stoja pred dôležitým rozhodnutím týkajúcim sa vzdelania alebo povolania. Skúma výhody a nevýhody rôznych profesií, schopností, ktoré sú pre tieto profesie potrebné a tiež prekážky, s ktorými sa možno stretnúť, pričom využíva kombináciu metód FRISCO a Cubing. Počas diskusie na tieto témy sú mladí ľudia vyzvaní, aby spolupracovali a vymieňali vzájomné nápady, presviedčali ostatných o svojich názoroch alebo argumentovali v prospech svojich odpovedí. To vytvára priestor pre nové nápady a interpretácie, umožňuje odomknúť potenciál predstavivosti a kreativity mladých ľudí.

## Ako implementovať túto metódu



1 facilitátor a skupina 15 - 20 účastníkov



50 minút



papiere, flip-chart, ceruzky

Facilitátor zapíše profesiu na flipchart a rozdelí účastníkov do štyroch skupín s nasledujúcimi úlohami: prvá skupina identifikuje výhody profesie, druhá nevýhody, tretia vymenuje schopnosti potrebné pre túto profesiu a štvrtá vysvetlí prekážky, ktorým môže človek čeliť, aby dosiahol túto profesiu.

Po 5 - 10 minútach reflexie bude každá skupina prezentovať svoje odpovede, ktoré sa zaznamenajú do štyroch komiksových bublín umiestnených okolo kľúčového slova na flipcharte.

Nasledujú diskusie pod vedením facilitátora. Aby sa podporila výmena názorov, facilitátor povzbudí účastníkov, aby spochybňovali odpovede svojich rovesníkov (Naozaj si myslíš, že časté cestovanie by bolo výhodou? A čo rodina?). Cieľom je podnietiť účastníkov k preskúmaniu všetkých

## ROZDIEL V ZRUČNOSTIACH

možností a aspektov odpovede a k formulovaniu vlastných názorov podľa ich preferencií. Cvičenie argumentácie a protiargumentácie pomáha účastníkom objasniť si vlastné názory.

Cvičenie by sa opakovalo s inou profesiou (opačného charakteru). Tentoraz by sa úlohy medzi skupinami vymenili: napríklad tí, ktorí mali na starosti identifikáciu výhod, by teraz museli identifikovať nevýhody a naopak. Toto cvičenie by malo pokračovať, trvať tak dlho, kým to čas dovoľuje. Takto by účastníci získali rôzne pohľady svojich možností a naučili by sa, že pri každom rozhodnutí treba zvážiť viacero faktorov, a to vrátane požiadaviek na schopnosti a taktiež aj prekážky. Prostredníctvom dialógu by účastníci mali takisto možnosť zvážiť aj iné názory, ktoré predtým nezohľadnili.

Facilitátor má voľnosť zvoliť si iné kľúčové slovo (okrem profesie), napríklad: určitú schopnosť. Taktiež je možné podľa potreby zmeniť bubliny okolo kľúčového slova. Táto metóda ponúka možnosti sebapoznávania a štruktúrovaného dialógu.

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- Kritické myslenie: preskúmanie konkrétnej témy z viacerých perspektív, branie ohľadu na výhody a nevýhody, porovnávanie celkového obrazu s osobnými preferenciami, viacfázová analýza.
- Komunikácia: schopnosť formulovať súvislé informácie, vypracovať argumenty na podporu tohto týchto informácií, vnímavosť voči argumentom ostatných, porovnávanie rôznych názorov a vyvodzovanie záverov.
- Učenie sa učiť: Schopnosť definovať si vlastné priority v dobre informovanom prostredí, skúmanie dostupných prostriedkov na dosiahnutie týchto priorít, rozlišovanie a posudzovanie na základe argumentov.
- Predstavivosť a kreativita: Skúmanie rôznych možností a variantov, predvídanie rizík a príležitostí, navrhovanie potenciálnych riešení na zmiernenie rizík.

## ROZDIEL V ZRUČNOSTIACH

### Výhody pre mladých ľudí

1. Účastníci budú mať možnosť preskúmať svoje potenciálne voľby na viacerých úrovniach a urobiť tak informované rozhodnutie;
2. Účastníci sa naučia ako sa zapájať do dialógu, počúvať iné názory svojich rovesníkov a vytvárať si vlastný referenčný rámec pre výhody a nevýhody, prispôsobený ich generačnej perspektíve;
3. Účastníci sa oslobodia sa od nátlaku, ktorý zvyčajne vyvíjajú rodiny na mládež. Určité rozhodnutia a diskusie sú často vedené rodičmi; počas takýchto diskusií môžu mladí ľudia preskúmať svoje možnosti bez vonkajšieho tlaku.

### Cielová skupina

Mladí ľudia, vek 16 - 24 rokov

### Zdroj

<https://cncaragialemoreni.ro/>



*Colegiul Național „I.L. Caragiale” Moreni, Job presentation (Prezentácia práce) počas aktivity The cluster of self discovery (Skupina procesov sebazpoznávania), marec 2022, Moreni, Rumunsko*

Typy metod:

# MANAŽMENT OČAKÁVANÍ

# Budúcnosť vo vlastných rukách

Asociația Be You,  
Targoviste, november 2023

## Opis metódy

Táto metóda vedie mladých ľudí k predstaveniu si ich ideálnych kariér a stanoveniu konkrétnych cieľov na ich dosiahnutie. Úvodnou fázou je brainstorming o vysnívaných povolaniach, po ktorom účastníci absolvujú vizualizačné cvičenie, kde si predstavia detaily svojej budúcej cesty. Následne svoje kariérne vízie vyjadria na personalizovaných nástenkách vízií (vision boards), pričom napíšu jasné výroky o svojom vysnívanom zamestnaní v prítomnom čase. Pomocou konkrétnych cieľov na dosiahnutie svojich ambícií v priebehu 3 až 5 rokov určia špecifické kroky potrebné na realizáciu každého cieľa.

Reflexiou, strategickým plánovaním a kreatívnym prejavom táto aktivita pomáha účastníkom rozdeliť ich kariérne ambície na zvládnuteľné kroky. To zvyšuje prehľadnosť a motiváciu na dosiahnutie týchto cieľov.

## Ako implementovať túto metódu



1 facilitátor a skupina 15 účastníkov



50 minút

flipchart, 1 kartón formátu A3 alebo A2 pre každého účastníka, farebné



papiere vystrihnuté do rôznych tvarov (napr. ruky, oblaky), perá, ceruzky, farebné fixky, lepiace papieriky, papiere formátu A4

## Pokyny:

### Úvod a brainstorming (10 minút):

Facilitátor začína skupinovým brainstormingom o vysnívaných zamestnaniach/profesiach. Účastníci sa na chvíľu zamyslia nad svojimi snami o práci a napíšu názov alebo oblasť práce, ktorú si prajú vykonávať. Svoje nápady potom stručne predstavia skupine.

## MANAŽMENT OČAKÁVANÍ

### **Vedená vizualizácia (10 minút):**

Facilitátor požiada účastníkov, aby zavreli oči a predstavili si, že vykonávajú svoju vysnívanú prácu. Pomocou navádzajúcich otázok ich povzbudzuje, aby si predstavili detaily, ako sú ich každodenné úlohy, pracovné prostredie, oblečenie a interakcie s kolegami alebo klientmi.

### **Tvorba výrokov o vízii (10 minút):**

Po vizualizácii každý účastník dostane kartón, na ktorý napíše výroky o vízii, zhrňujúce jeho vysnívané zamestnanie v prítomnom čase. Toto vyhlásenie sa umiestni do pravého horného rohu alebo do stredu nástenky vízií (napr. „Som zaniietený webový dizajnér, ktorý vytvára vizuálne atraktívne webové stránky pre širokú škálu klientov“).

### **Formulácia cieľov (10 minút):**

Facilitátor vysvetlí, ako formulovať ciele a poskytne príklady, ktoré účastníkom pomôžu pochopiť jednotlivé komponenty.

### **Stanovenie vlastných cieľov (20 minút):**

Každý účastník si stanoví päť cieľov, ktorými chce dosiahnuť svoje vysnívané zamestnanie v rámci definovaného časového horizontu (napr. 3 – 5 rokov). Účastníci pracujú individuálne, pričom facilitátor podľa potreby poskytuje pomoc.

### **Identifikácia krokov pre každý cieľ (15 minút):**

Pre každý cieľ účastníci určia tri konkrétne kroky, ktoré im pomôžu k jeho dosiahnutiu. Napríklad pre cieľ „Navrhnuť vlastnú webovú stránku vo WordPresse do piatich mesiacov“ môžu kroky zahŕňať: preštudovanie troch najlepších webových stránok od profesionálov, čítanie týždenných článkov o webovom dizajne, štúdium troch článkov o fontoch a teórii farieb pre webové stránky.

### **Kompetencie a oblasti pre rozvoj (5 minút):**

Účastníci identifikujú päť silných stránok alebo kompetencií relevantných pre ich vysnívanú kariéru a zapíšu ich do ľavého dolného rohu nástenky vízií. Do pravého dolného rohu si zapíšu päť oblastí pre rozvoj slabých stránok.

## MANAŽMENT OČAKÁVANÍ

### **Personalizácia a kreatívny dizajn (10 minút):**

Účastníci sú povzbudzovaní k personalizácii svojich násteniek vízií, pričom využívajú kreativitu, aby boli jedinečné a odrážali ich ambície.

### **Reflexia a rozbor (10 minút):**

Na záver účastníci zdieľajú svoje skúsenosti so skupinou a zamýšľajú sa nad otázkami ako:

Ako ste sa cítili počas procesu?

Čo bolo najnáročnejšie? Najjednoduchšie?

Ako realistické sú vaše ciele?

Uľahčuje dosiahnutie cieľov ich rozdelenie na menšie kroky?

### **Následné kroky:**

Účastníci si svoje nástenky vízií odnesú domov a budú na nich ďalej pracovať. Ak má facilitátor so skupinou trvalý vzťah, môže pravidelne kontrolovať pokroky účastníkov.

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- Stanovovanie cieľov a strategické plánovanie
- Sebauvedomenie a reflexia
- Kreativita a vizuálna komunikácia
- Riešenie problémov a prispôsobivosť
- Motivácia a sebavedomie

### **Výhody pre mladých ľudí**

1. Účastníci získajú jasnosť a smerovanie vo svojich kariérnych cieľoch
2. Účastníci si vybudujú sebavedomie
3. Účastníci získajú praktické zručnosti v stanovovaní cieľov a plánovaní
4. Účastníci získajú sebauvedomenie a osobný vzhľad
5. Účastníci získajú zvýšenú motiváciu a záväzok k svojim cieľom

### **Cieľová skupina**

Mladí ľudia, vek 16 - 20 rokov

## MANAŽMENT OČAKÁVANÍ

### Zdroj

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=811419524365623&set=pcb.811420367698872>



*Asociația Be You, Career plan development (Vývoj kariérneho plánu) počas aktivity Hands on my future (Budúcnosť vo vlastných rukách) ako súčasť miestneho projektu Path to success (Cesta k úspechu), 5. február 2024, Targoviste Romania*

# JUMP karty - VYTVORTE KONSENZUS!

VKO spot,  
Lubl'ana, september 2020

## Opis metódy

JUMP karty sú veľmi obľúbeným nástrojom v oblasti kariérneho poradenstva v Slovinsku. Existuje mnoho variácií rôznych metód používaných po celom Slovinsku. Všetci, ktorí pracujeme v oblasti kariérneho poradenstva, ich môžeme získať zadarmo prostredníctvom organizácie VKO SPOT. Cieľom metódy „Create Consensus!“ („Vytvorte konsenzus!“) je, aby sa žiaci navzájom vyzývali na pochopenie toho, čo tvorí dobré pracovné miesto a na identifikáciu vlastných silných stránok.

## Ako implementovať túto metódu

 1 facilitátor a skupina 15 - 20 účastníkov

 50 minút

 papiere, flip-chart, ceruzky

### 1. otázka

Vaše pracovné miesto bolo zvolené za najlepšie pracovné miesto roka. Prečo?

Usporiadajte karty. Napíšte otázku na tabuľu alebo iné viditeľné miesto. Uistite sa, že všetci otázku rozumejú. Vyberte kartu a tá poskytne príklad, aká by mohla byť odpoveď na otázku. Jednotlivci by sa mali rozdeliť do párov a vybrať karty, ktoré reprezentujú odpoveď na otázku. Dva páry by sa mali spojiť, jednotlivci opíšu, čo vidia na svojich kartách a vysvetlia, prečo si ich vybrali. Každá skupina by mala potom vybrať 5 kariet, ktoré vysvetľujú odpovede na otázku, prečo je určité pracovné miesto najlepšie. Skupiny by mali svoje karty predstaviť celej triede.

### 2. otázka

Pracujete na čiastočný úväzok a chcete byť zvolený za najlepšieho mladého zamestnanca mesiaca. Ako ich presvedčíte, aby vás vybrali?

## MANAŽMENT OČAKÁVANÍ

Napíšte otázku na tabuľu alebo iné viditeľné miesto. Uistite sa, že všetci otázky rozumejú. Vyberte kartu a dajte príklad, aká by mohla byť odpoveď na otázku. Žiaci by mali vybrať kartu, ktorá zodpovedá ich otázke. Každý by mal svoju kartu opísať a povedať, prečo si ju vybral. Skupina si vyberie tri najlepšie spôsoby, ako sa stať mladým zamestnancom mesiaca.

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- **Kreativita:** Rozhodovanie o vybraných kartách a ich vysvetľovanie vyžaduje určitú kreativitu, keďže účastníci premýšľajú o jedinečných spôsoboch ako predstaviť svoje pracovné miesto alebo vlastnosti, ktoré by ako výnimočný pracovník zosobňovali.
- **Sebavedomie:** Účastníci zažijú situáciu, v ktorej sú najlepším zamestnancom - najlepším zamestnancom, ktorým môžu byť.
- **Stanovovanie cieľov:** Táto aktivita podporuje zručnosti stanovovania cieľov a pochopenie ambícií a motivácie na pracovisku.
- **Prezentačné zručnosti:** Prezentačia odpovedí pred väčšou skupinou im pomáha precvičovať verejné vystupovanie, čo zvyšuje ich dôveru pri zdieľaní nápadov a zlepšuje prezentačné zručnosti.

### **Výhody pre mladých ľudí**

1. Účastníci porozumejú tomu, ako vyzerá zdravé pracovné prostredie a pozitívne pracovné prostredie. Diskusiou o tom, čo robí pracovisko najlepším, získajú mladí ľudia prehľad o kľúčových faktoroch, ktoré prispievajú k pozitívnemu pracovnému prostrediu.
2. Účastníci identifikujú svoje potreby v pracovnom prostredí. To im môže pomôcť pochopiť, čo hľadať v budúcej práci, napríklad nápomocní kolegovia, dobrý manažment, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a príležitosti na rast.
3. Účastníci rozoznajú svoje osobné silné stránky. Naučia sa identifikovať vlastnosti a správanie, ktoré ich odlišujú. To zvyšuje ich sebauvedomenie a pomáha im uvedomiť si dôležitosť pozitívnych vlastností - akými sú napríklad spoľahlivosť, iniciatíva a tímová práca.

## MANAŽMENT OČAKÁVANÍ

### Cielová skupina

Študenti stredných škôl

### Zdroj

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/jump-skok-v-pogovor-o-zaposlitvi-izobrazevanju-in-drzavljanstvu/>



JUMP karty, ZPTM Brežice, uskuťoĉnené v obci Pišece, samospráva Brežice, Slovinsko, 15. november 2024

# Analýza Silového Poľa

Technikum nr 15,  
Vroclav, február 2024

## Opis metódy

Force Field Analysis (Analýza silového poľa) je nástroj, ktorý uľahčuje posúdenie existujúceho problému. Základom tejto analýzy je teória Kurta Lewina - Force Field Theory (Teória silového poľa), ktorá predpokladá, že všetko správanie jednotlivca je určené interakciou dvoch typov síl – hybných síl a brzdiacich síl. Tento nástroj sa používa, keď už máme identifikovaný konkrétny problém a potrebujeme vybrať najlepšie riešenie. Umožňuje vykonať akúsi simuláciu dôsledkov prijatia konkrétnych opatrení a pomáha premyslene a systematicky zvážiť mnoho alternatívnych riešení.

Prostredníctvom analýzy silového poľa môžeme identifikovať podmienky na zmenu, predpovedať prekážky a nájsť užitočné prostriedky na riešenie problému. Zavedenie zmien si vyžaduje tri kroky: rozmrazenie, zmenu a zmrazenie.

## Ako implementovať túto metódu



individuálne alebo v malých skupinách, maximálne 15 študentov



45 minút



Vytlačená Analýza silového poľa (Force Field Analysis), perá

### Časový harmonogram:

- Úvod – 5 minút
- Vypracovanie testu, spočítanie bodov – 30 minút
- Diskusia a zhrnutie – 10 minút

### Pokyny pre účastníkov:

1. Zapíšte aktuálnu situáciu do stredu diagramu.
2. Pod to zapíšte cieľovú situáciu.
3. Identifikujte hybné sily a umiestnite ich do diagramu.
4. Identifikujte brzdiace sily a umiestnite ich do diagramu.

## MANAŽMENT OČAKÁVANÍ

5. Analyzujte diagram, aby ste zistili možné zmeny konkrétnych faktorov na dosiahnutie stanoveného cieľa.
6. Vyberte 3 hlavné hybné sily.
7. Vyberte 3 hlavné brzdiace sily.
8. Identifikujte kroky na posilnenie hybných síl.
9. Identifikujte kroky na oslabenie brzdiacich síl.
10. Zvážte, či je vybrané riešenie realizovateľné:
  - Ak ÁNO, pripravte akčný plán (budte konkrétni: Kto? Čo? Kedy? Kde?).
  - Ak NIE, hľadajte iné riešenie.

Questions for summary discussion:

- Aké hybné sily najviac podporujú dosiahnutie vášho cieľa?
- Aké brzdiace sily sa ukázali byť najväčšou výzvou?
- Aké kroky môžete podniknúť na posilnenie hybných síl zmeny?
- Aké kroky môžete podniknúť na oslabenie brzdiacich síl?
- Je váš akčný plán realistický a realizovateľný?
- Aké zdroje alebo podporu budete potrebovať na implementáciu vášho riešenia?

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Tento nástroj rozvíja kritické myslenie a analytické schopnosti, pričom účastníkov povzbudzuje k posudzovaniu faktorov ovplyvňujúcich situáciu. Posilňuje rozhodovanie prostredníctvom štruktúrovaného hodnotenia alternatív a strategického plánovania identifikovaním riešení a predvídaním prekážok. Nástroj podporuje adaptabilitu tým, že učí predvídať a efektívne zvládať zmeny.

### **Výhody pre mladých ľudí**

1. Analýza silového poľa pomáha mladým ľuďom rozvíjať schopnosť systematicky identifikovať a analyzovať problémy, čo im umožňuje pristupovať k výzvam štruktúrovaným a logickým spôsobom.
2. Posilňuje strategické myslenie a plánovacie schopnosti, ktoré sú kľúčové pre stanovenie a dosiahnutie osobných a profesionálnych cieľov.
3. Buduje sebadôveru u mladých ľudí tým, že ich učí tomu, ako robiť informované rozhodnutia na základe dôkladného hodnotenia možností.

## MANAŽMENT OČAKÁVANÍ

4. Pripravuje mladých ľudí na predvídanie prekážok, adaptáciu na zmeny a budovanie odolnosti, čím ich vybavuje schopnosťami zvládnuť zložitosť života a plánovania kariéry.

### Cielová skupina

Mládež, dospelí, nezamestnaní, NEETs (Not in Education, Employment, or Training - ľudia, ktorí sa v súčasnosti nevzdelávajú, nie sú zamestnaní alebo nie sú v procese odbornej prípravy)

### Zdroj

<https://cdn.smartkarrot.com/wp-content/uploads/2022/09/force-field-analysis.png>



Technikum nr 15, Force Field Analysis (Análýza silového poľa), diskusia, Wrocław (Vrocalv), Polsko, 2024

Typy metod:

# ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR



# Pracovný pohovor - rolová hra

Asociația Be You,  
Targoviste, January 2024

## Opis metódy

Táto metóda pripravuje mladých ľudí na pracovné pohovory prostredníctvom realistickej a interaktívnej simulácie. Úvod zahŕňa zoznamovacie cvičenie a diskusiu o správnom a nesprávnom správaní počas pohovoru. Účastníci sa zapájajú do skupinových cvičení, v ktorých kategorizujú efektívne a neefektívne správanie pri pohovoroch. Následne sa rozdelia do menších skupín, kde každý účastník prevezme rolu buď vedúceho pohovor alebo uchádzača a simulujú pohovory pre konkrétne pracovné pozície pomocou predpripravených otázok.

Prostredníctvom tejto rolovej hry si účastníci precvičujú odpovede na otázky, demonštrujú profesionalitu a porozumejú reči tela. Následná spätná väzba im umožní zamyslieť sa nad výzvami, podeliť sa o postrehy a diskutovať o stratégiách zvládania bežných otázok na pohovore. Aktivita sa uzatvára praktickými radami a zhrnutím získaných poznatkov, čím účastníci získajú istotu, komunikačné schopnosti a prezentačné zručnosti, ktoré ich pripraví na budúce pracovné príležitosti.

## Ako implementovať túto metódu



1 facilitátor a skupina 15 účastníkov



90 minút



miestnosť s priestorom pre 15 účastníkov, stoličky pre každého účastníka, niekoľko stolov, papiere A4, flipchart, perá a fixky, zoznam otázok na pohovor a kartičky s pracovnými pozíciami na simuláciu

Pokyny:

### 1. Úvod (10 minút):

Facilitátor začne zoznamovacou hrou, ktorá zahŕňa pohyb alebo hranie rolí, aby pomohol účastníkom cítiť sa uvoľnene a pripravil ich na nadchádzajúcu aktivitu. Následne facilitátor predstaví tému pracovných pohovorov a zorganizuje aktivitu, počas ktorej sa účastníci oboznámia so zásadami

## ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR

správania počas pohovoru. Účastníci sa rozdelia do troch skupín, pričom každá skupina dostane rovnaké kartičky so špecifickými činnosťami. Tieto činnosti roztriedia do dvoch kategórií: "ÁNO" (napr. pripraviť sa vopred, vhodne sa obliecť, získať informácie o firme) a "NIE" (napr. prísť neskoro, používať uzavretú reč tela, nosiť rušivé oblečenie).

### 2. Príprava na rolovú hru (15 minút):

Facilitátor rozdelí účastníkov do troch skupín a každú skupinu usporiada na iné miesto v miestnosti. Každá skupina si zvolí dvoch vedúcich pohovoru a troch uchádzačov. Facilitátor poskytne každému účastníkovi zoznam bežných otázok na pohovor (napr. "Môžete nám o sebe niečo povedať?", "Prečo máte záujem o túto pozíciu?", "Aké sú vaše silné a slabé stránky?", "Opíšte náročnú situáciu, ktorej ste čelili v práci a ako ste ju zvládli," "Aké sú vaše platové očakávania?"). Okrem toho každá skupina dostane materiály popisujúce pracovnú pozíciu na simuláciu vrátane kľúčových zručností a úloh pre danú pozíciu:

- Webový dizajnér
- Čašník
- Účtovník

### 3. Simulácia pohovoru (20 minút):

Účastníci prevezmú svoje pridelené roly a vyskúšajú si fiktívne pohovory. Vedúci pohovorov kladú predpripravené otázky, zatiaľ čo uchádzači odpovedajú a simulujú skutočný pohovor na základe svojej pridelenej pracovnej pozície.

### 4. Rozbor a reflexia (15 minút):

Po simulácii facilitátor zvolá všetkých účastníkov na reflexiu. Diskutujú o svojich skúsenostiach na základe otázok ako:

- "Ako ste sa cítili počas pohovoru?"
- "Čo bolo najnáročnejšie?"
- "Bolo jednoduchšie byť vedúcim pohovoru alebo uchádzačom?"
- "Venovali ste pozornosť reči tela?"
- "Ktoré otázky boli najťažšie na zodpovedanie?"

### 5. Diskusia a záver (20 minút):

Facilitátor vedie skupinovú diskusiu o efektívnych odpovediach na jednotlivé

## ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR

otázky a poskytuje praktické rady. Účastníci sa podelia o svoje postrehy a aktivita sa uzavrie zhrnutím kľúčových bodov o stratégiách úspešných pohovorov.

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- Sebaaprezentácia v profesionálnom kontexte
- Schopnosti prieskumu a príprava na pracovný pohovor
- Efektívna komunikácia a aktívne počúvanie
- Kritické myslenie a prispôsobivosť

### **Výhody pre mladých ľudí**

1. Zlepšená komunikácia a sebavyjadrovanie – účastníci sa naučia jasnejšie vyjadrovať svoje myšlienky a profesionálne sa prezentovať.
2. Lepšie pochopenie očakávaní etikety pohovorov – účastníci si osvoja základy etikety, ako je dochvilnosť, vhodné oblečenie a pozitívna reč tela.
3. Posilnené kritické myslenie a schopnosti riešiť problémy – simuláciou pracovného pohovoru účastníci posilňujú schopnosť reagovať na nečakané otázky a zvládať náročné situácie.
4. Hodnotné poznatky o rôznych povolaniach – účastníci získajú vhlad do konkrétnych pracovných povinností a očakávaní, čo môže ovplyvniť ich budúce kariérne rozhodnutia.

### **Cielová skupina**

Mladí ľudia vo veku 16 - 20 rokov, nezamestnaní

### **Zdroj**

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=802511571923085&set=pcb.802511755256400>

## ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR



*Asociația Be You, activitatea Job interview simulation (Simulácia pracovného pohovoru) ako súčasť miestneho projektu Path to success (Cesta k úspechu), 5. február 2024, Targoviste, Rumunsko*

# LARP

Rada mládeže Košického kraja,  
Košice, Slovensko, prebiehajúce

## Opis metódy

LARP (Live-action role-playing, živá akčná rolová hra) je praktická metóda, ktorá rozvíja kľúčové zručnosti pre budúce zamestnania. Pomocou metódy LARP si účastníci vytvárajú postavy a zapájajú sa do príbehov zahŕňajúcich výzvy, tímovú prácu a riešenie problémov. Táto aktivita im umožňuje precvičovať si reálne zručnosti v bezpečnom, podpornom prostredí, čo môže robiť učenie sa zábavnejším a zapamätateľnejším.

Počas priebehu metódy LARP účastníci preberajú rôzne role a spolupracujú na riešení problémov a dosahovaní cieľov svojich postáv. Táto skúsenosť im pomáha precvičovať si komunikáciu, tímovú prácu a prispôsobivosť – nevyhnutné zručnosti v každom zamestnaní. Napríklad môžu viesť tím, robiť rýchle rozhodnutia alebo riešiť konflikty, čo im umožňuje vyskúšať si tieto situácie bez reálnych následkov.




Metóda LARP tiež posilňuje sebavedomie a schopnosť hovoriť, vystupovať na verejnosti. Mnohé aktivity vyžadujú, aby účastníci hovorili pred skupinou, viedli diskusiu alebo robili rozhodnutia za svoje postavy. To môže byť zábavný spôsob, ktorým mladí ľudia prekonajú nervozitu a vybudujú si sebadôveru potrebnú na zvládanie podobných úloh v kariére.

Súčasťou metódy LARP je aj stanovovanie cieľov a reflexia skúseností. Každá postava v príbehu má svoje ciele a účastníci na nich počas hry pracujú. Následne môžu diskutovať o tom, čo sa im podarilo, čo považovali za náročné a čo sa naučili. Táto reflexia im pomáha uvedomiť si, ako tieto zručnosti aplikovať v reálnych pracovných situáciách a motivuje ich k stanoveniu si kariérnych cieľov.

Metóda LARP vytvára podpornú komunitu, v ktorej sa účastníci cítia vzájomne prepojení a podporovaní ostatnými. Tento pocit spolupatričnosti a tímovej práce je hodnotný v každej kariére. To pomáha mladým ľuďom cítiť sa menej úzkostne a lepšie pripravení na svoju budúcnosť.

## ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR

### Ako implementovať túto metódu

-  1 facilitátor a skupina 10-15 účastníkov
-  90 minút (60 minút pre aktivitu a 30 minút pre rozbor)
-  Karty s charakteristikami rolí, popisy scenárov, kostýmy alebo rekvizity (voliteľné) a tiché miesto na aktivitu

### Kroky prevedenia:

Metóda LARP je dynamický nástroj pre kariérne poradenstvo, ktorý využíva pohlcujúce rozprávanie príbehov na výučbu tímovej práce, komunikácie a riešenia problémov. Táto metóda zahŕňa adaptáciu rolí účastníkmi v simulovanom pracovnom prostredí, čo im umožňuje prakticky preskúmať dynamiku pracoviska.

### Stanovovanie cieľov a návrh scenára

Začnite definovaním jasných cieľov pre workshop, ako je zlepšenie tímovej práce, rozhodovania alebo komunikačných zručností. Vypracujte scenár, ktorý odráža reálne pracovné prostredie. Napríklad, účastníci môžu spolupracovať na vyriešení technického problému v inžinierskej spoločnosti, zvládať krízu v zdravotníctve alebo prezentovať podnikateľský nápad v korporátnom prostredí. Scenár by mal zahŕňať úlohy a výzvy podporujúce spoluprácu a strategické myslenie.

### Priradovanie rolí a príprava účastníkov

Každému účastníkovi poskytnite podrobnú kartu charakteristiky postavy/roly, ktorá obsahuje informácie o postave, silné a slabé stránky a ciele. Napríklad - úloha v zdravotníckom scenári môže zahŕňať rolu lekára, zdravotnej sestry alebo administrátora, pričom každá má špecifickú zodpovednosť pri riešení určitej krízy. Vysvetlite pravidlá aktivity a zdôraznite dôležitosť zotrvania v jednotlivých rolách. Stanovte očakávania týkajúce sa rešpektujúcej komunikácie a tímovej práce.

### Realizácia role-play

Začnite aktivitu tým, že účastníkov vtiahnete do scenára. Povzbudzujte ich, aby si naplno osvojili svoje role, robili rozhodnutia a spolupracovali so svojim tímom na riešení výziev daného scenára. Napríklad - účastníci v podnikateľskom prostredí môžu vyjednávať podmienky zmluvy, zatiaľ čo tí v

## ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR

zdravotníctve môžu triediť pacientov podľa závažnosti v núdzovej situácii. Ako facilitátor sledujete interakcie a poskytujete usmernenie iba v prípade, že sa aktivita zastaví alebo sa odchýli od cieľa.

### Rozbor a reflexia

Po rolovej hre vedte štruktúrovanú reflexiu, aby ste pomohli účastníkom analyzovať ich skúsenosti. Pýtajte sa otvorené otázky, ako napríklad:

- Akým výzvam ste vo svojej role čelili?
- Ako ste spolupracovali so svojím tímom?
- Ktoré zručnosti ste počas aktivity využili alebo objavili?

Povzbudte účastníkov, aby spojili rolovú hru so skutočnými pracovnými situáciami a diskutovali o tom, ako sú praktizované zručnosti, ako je líderstvo alebo riešenie problémov - zručnosti využiteľné pri ich kariérnych cieľoch.

### Spätná väzba a budúci rozvoj

Poskytnite konštruktívnu spätnú väzbu o individuálnom a skupinovom výkone, zvýraznite silné stránky a oblasti na zlepšenie. Pomôžte účastníkom identifikovať konkrétne kroky na ďalší rozvoj zručností, ktoré precvičovali. Napríklad - účastník, ktorý mal problémy s komunikáciou, si môže stanoviť cieľ precvičovať aktívne počúvanie v budúcich tímových situáciách.

### Príklad:

V scenári, kde účastníci hrajú roly startup-ového tímu, jeden účastník môže zaujať rolu projektového manažéra, zatiaľ čo ostatní pôsobia ako marketingoví stratégovia alebo finanční poradcovia. Skupina spolupracuje na prezentácii podnikateľského nápadu imaginárnemu investorovi. Následne sa účastníci zamýšľajú a reflektujú svoje zručnosti – ako napríklad prezentácia nápadov, vyjednávanie a spolupráca – a diskutujú o tom, ako tieto zručnosti zodpovedajú ich kariérnym ambíciám.

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Prostredníctvom týchto metód si mládež rozvíja sebauvedomenie, schopnosť rozhodovať sa a tímovú prácu, čo všetko je neoceniteľné pre kariérny úspech.

## ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR

### Výhody pre mladých ľudí

Táto metóda pomáha budovať sebedverovanie tým, že účastníci preberajú rôzne role, vystupujú a rozprávajú pred ostatnými a vedú skupiny, čo ich pripravuje na podobné situácie v reálnych pracovných prostrediach. Účastníci si tiež zlepšujú komunikačné a tímové zručnosti prostredníctvom skupinových aktivít a hrania rolí, čo im umožňuje lepšie spolupracovať s ostatnými a riešiť konflikty či rozhodnutia spoločne.

### Cieľová skupina

Študenti stredných škôl a mladí ľudia zapojení do neformálneho vzdelávania, ktorí sa nachádzajú v kľúčovej fáze skúmania kariérnych ciest a budovania profesijných zručností.

### Zdroj

<https://guardup.com/how-to-larp-a-guide-for-beginners/>



Radoslav Blaško, Konferencia mládežníckych parlamentov, Košice, Slovensko 2024

# Obsah z modulárnych programov - Sebapresadzovanie

Inštitút Slovenskej republiky pre odborné vzdelávanie,  
Lubľana, 2013

## Opis metódy

Posilňovanie základnej schopnosti sebapresadzovania u nezamestnaného jednotlivca a získanie prehľadu o kľúčových prvkoch osobného marketingu je nevyhnutné pre kariérny postup. Ciele sebapresadzovania zahŕňajú zlepšenie medziludských zručností, sebauvedomenia a sebavedomia, pochopenie zložiek pracovného pohovoru, ktoré umožňujú efektívnejšiu prípravu a realizáciu a tiež zlepšenie zručností v oblasti sebaaprezentácie a efektívne riadenie svojej kariéry. Okrem toho, oboznámenie sa so správaním úspešných uchádzačov o prácu môže výrazne prispieť k úspešnej stratégii hľadania zamestnania u každého jednotlivca.

## Ako implementovať túto metódu



1 facilitátor , 8 účastníkov



115 minút



prezentácia, počítače, pripojenie na internet, papiere, ceruzky

Navedte účastníkov, aby si predstavili inštitúciu, v ktorej chcú pracovať alebo aby si vybrali jednu, kam už plánujú ísť na pohovor.

Najprv im predstavte 5 fáz pracovného pohovoru:

### 1. ÚVODNÝ ROZHOVOR – východiskové body:

- Uvedomte si, že počas prvých 20 sekúnd sa rozhoduje o sympatiách alebo nesympatiách, na čo, bohužiaľ, nemáme žiadny vplyv, ide o prvý dojem.
- Správajte sa prirodzene, v žiadnom prípade arogantne. Trocha nervozity nepredstavuje problém.
- Úhľadný výzor (s oblečením vhodným pre danú oblasť práce) a konzistentná reč tela.

## ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR

- Krátky, ale pevný podaný stisk ruky. Zároveň udržiavajte očný kontakt.
- PodĎakujte sa za pozvanie a počkajte na ponuku na posadenie sa.
- Technika zrkadlenia reči tela – efekt chameleóna.

Ide o nepostrehnuteľné prispôsobenie sa vzorom správania komunikačného partnera. Týmto môžeme ovplyvniť dôveru, ale dávajte pozor, pretože prílišné opakovanie gest môže spôsobiť opačný efekt.

### 2. ZOZNAMOVANIE

- V tejto fáze máte príležitosť presvedčiť vedúceho pohovoru, že ste správnym kandidátom na danú pracovnú pozíciu.
- Budte pripravení na typické otázky ako „Povedzte nám niečo o sebe“ alebo „Prečo máte záujem o túto pozíciu?“ Ale predovšetkým budte pripravení aj na nečakané otázky.

### 3. PREDSTAVENIE SPOLOČNOSTI

- Pozorne počúvajte.
- V tejto časti rozhovoru máte možnosť ukázať, ako veľmi ste sa o spoločnosti informovali.

### 4. OTÁZKY

- Po predstavení spoločnosti zo strany zamestnávateľa často nastane príležitosť získať ďalšie informácie (napr. „Chcete sa ešte na niečo opýtať?“ alebo „Máte ešte nejaké otázky o našej spoločnosti?“).
- Ak nemáte ďalšie otázky, môžete zrekapitulovať predchádzajúci rozhovor a overiť si, či ste všetko správne pochopili.

### 5. ZÁVER

- PodĎakujte sa za rozhovor. Využite túto chvíľu na to, aby ste sa spýtali, kedy môžete očakávať odpoveď.

### Východiskové body pre prípravu na 60-sekundový simulovaný výkon

Cieľom úspešnej sebaaprezentácie by vždy malo byť predstavenie toho, čo vieme a v čom sme dobrí, nie toho, čo nevieme a v čom nie sme dobrí.

## ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR

### 1. Príprava

Účastníci majú čas pripraviť si 60-sekundové simulované vystúpenie pred ostatnými účastníkmi. Cieľom vystúpenia je presvedčiť ostatných účastníkov a pokryť tri základné témy:

- kto som a v čom som dobrý/á,
- akú chcem budúcnosť,
- čo urobím pre dosiahnutie tejto budúcnosti.

Okrem pripraveného komunikačného plánu je nevyhnutné dôkladne sa pripraviť na plánovaný pohovor alebo prezentáciu pred potenciálnym zamestnávateľom. Príprava zahŕňa informácie o spoločnosti, jej vízii a strategických plánoch do budúcnosti, ako aj oboznámenie sa s charakteristikami ich organizačnej kultúry a zamestnancov.

### 2. Cvičenie prezentácie

Účastníci majú desať minút na prípravu 60-sekundového simulovaného vystúpenia pred ostatnými účastníkmi, do ktorého sa pokúsia zahrnúť čo najviac odporúčaní. Cieľom vystúpenia je presvedčiť ostatných účastníkov a pokryť tri základné témy:

- kto som a v čom som dobrý/á,
- akú chcem budúcnosť,
- čo urobím pre dosiahnutie mojich cieľov.

Nasleduje krátka reflexia výkonu každého účastníka.

### 3. Vlastnosti úspešného uchádzača o zamestnanie

Na záver zhrňte diskutované témy a dajte podnet na zamyslenie sa počas cesty domov nad vlastnosťami úspešného uchádzača o zamestnanie.

Podľa D. Golemana (2010):

1. je schopný motivovať sa,
2. je vytrvalý v prekonávaní prekážok a dosahovaní cieľov,
3. preberá zodpovednosť za svoje vlastné činy,
4. kontroluje impulzy – schopnosť odložiť potešenie,
5. kontroluje svoje nálady,
6. myslí racionálne,
7. plánuje do budúcnosti.

## ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- **Komunikácia:** vyskúšanie si zakomponovania všetkých kľúčových elementov do stručnej, presvedčivej prezentácie zlepšuje schopnosť účastníkov jasne a asertívne komunikovať – je to cenná zručnosť nielen pri pracovných pohovoroch, ale aj v každodenných pracovných interakciách.
- **Analytické schopnosti:** Analýzou spoločností a inštitúcií ponúkajúcich prácu získavajú účastníci jasný obraz o trhu práce a profile potrebných pracovníkov.
- **Sebavedomie:** Účastníci si precvičia stručné a sebavedomé predstavenie samých seba, čo je kľúčové pre pracovné pohovory a networking.

### **Výhody pre mladých ľudí**

Zlepšenie pripravenosti na pohovor - oboznámením sa s fázami pohovoru a precvičovaním 60-sekundového vystúpenia získajú účastníci sebadôveru a schopnosť zvládať rôzne scenáre pracovných pohovorov – od úvodov až po efektívne odpovedanie na otázky. Sú schopní investovať čas do udržiavania a zvyšovania svojej zamestnateľnosti.

### **Cielová skupina**

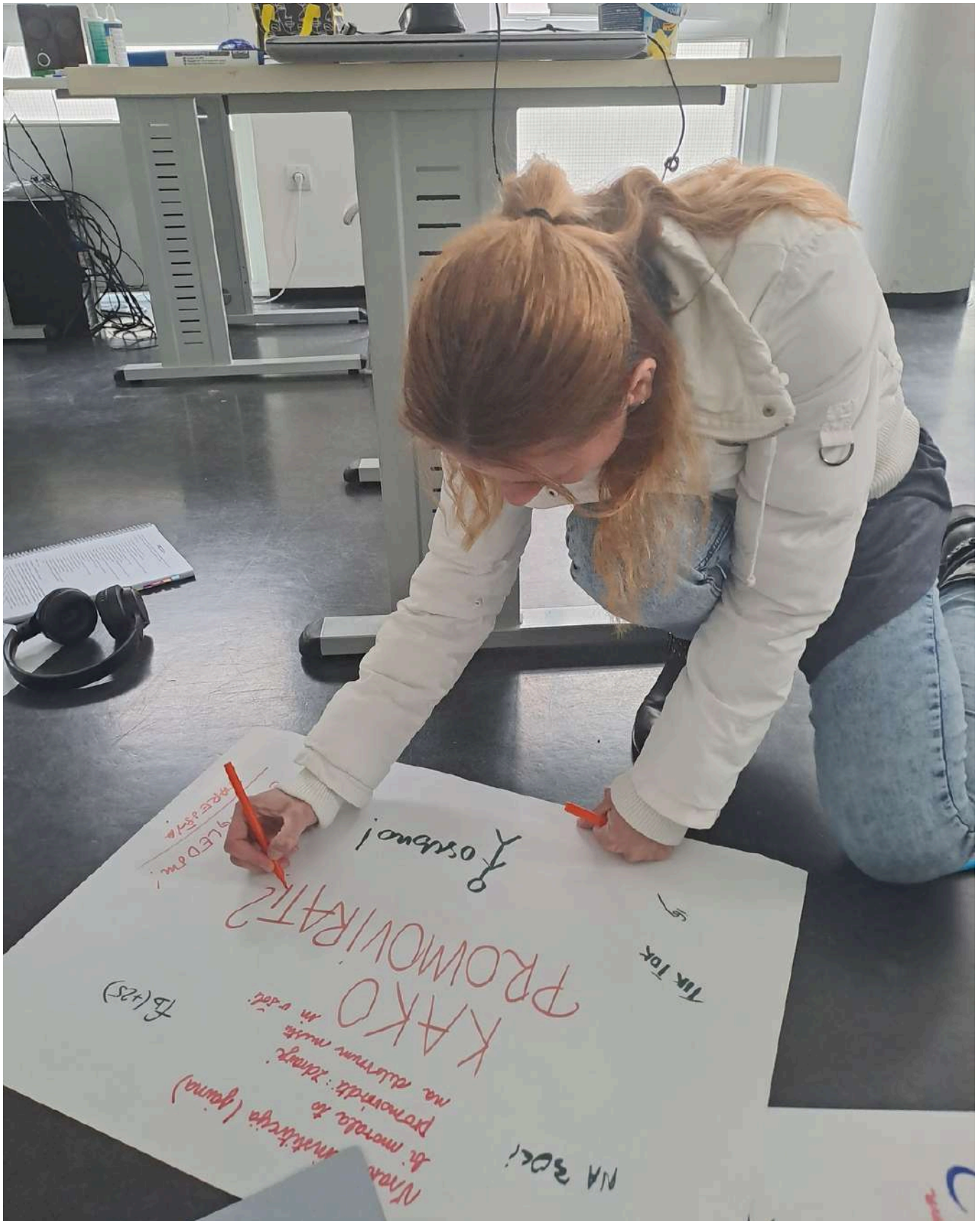
Nezamestnaní do veku 29 rokov

### **Zdroj**

<https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/08/BO-7.SAMOPROMOCIJA.pdf>



## ROLOVÉ HRY A PRÍPRAVA NA PRACOVNÝ POHOVOR



Self promotion (Sebapresadzovanie), ZPTM, 15. apríl 2023, Brežice, Slovinsko

Typy metód:

# NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

### **Mosty z chudoby (Bridges out of Poverty) podľa Ruby Payne, prispôbené pre Slovensko Slavkou Mačákovou a Mirom Polakom**

ETP Slovensko, Slovenská republika,  
prebiehajúci program

#### **Opis metódy**

Metodológia Mosty z chudoby (Bridges out of Poverty) je holistický prístup k pochopeniu a adresovaniu chudoby, zameraný na posilnenie jednotlivcov prostredníctvom prispôbenej podpory. Pôvodne ju vyvinula Ruby Payne a následne bola adaptovaná pre Slovensko. Táto metóda zdôrazňuje potrebu vnímať chudobu nielen ako finančný problém, ale aj s ohľadom na sociálne, kultúrne a psychologické faktory, ktoré ovplyvňujú životy ľudí.

Metóda podporuje komplexné hodnotenie okolností, situácie každého klienta v rámci kariérneho poradenstva. Zaoberá sa rodinnými dynamikami, finančnými záväzkami a osobnými výzvami, ktoré môžu ovplyvniť rozhodovanie v oblasti kariéry. Metodológia tiež učí „skryté pravidlá“ rôznych sociálnych tried, čím pripravuje klientov na profesionálne prostredie a pomáha im porozumieť očakávaniam na pracovisku.

Prístup sa sústreďuje na budovanie sebavedomia, využiteľných zručností (napríklad riešenie problémov a prispôbivosť) a odolnosti. To všetko je nevyhnutné pre dlhodobý kariérny úspech. Táto metóda má za cieľ poskytovať udržateľnú podporu, ktorá klientom pomáha dosiahnuť stabilné zamestnanie a finančnú nezávislosť.

#### **Ako implementovať túto metódu**



facilitátor, jednotliví klienti alebo malé skupiny 3 - 4 klientov (v závislosti od zamerania školenia)



približne 50 - 60 minút na školenie



papiere, perá a vizuálne pomôcky na vysvetlenie konceptov (napr. diagramy finančnej stability a „skrytých pravidiel“)

#### **Kroky prevedenia:**

Metodológia Mosty z chudoby (Bridges out of Poverty) poskytuje komplexný

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

nástroj pre kariérne poradenstvo, ktorý zohľadňuje rôznorodé potreby jednotlivcov zo skupín s nízkym príjmom. Táto metóda sa realizuje prostredníctvom viacerých fáz, ktoré sú prispôsobené jedinečným okolnostiam, ambíciám a požiadavkám každého klienta.

### Fáza 1

Porozumenie kontextu klienta

Začnite hodnotením osobného, sociálneho a ekonomického zázemia klienta. To zahŕňa pochopenie rodinných povinností, finančných záväzkov a duševného zdravia. Facilitátor na základe týchto informácií vytvára celistvý obraz života klienta, aby kariérne poradenstvo bolo prispôsobené jeho potrebám.

### Fáza 2

Stanovenie kariérnych cieľov

Podporte diskusiu, v ktorej klienti identifikujú svoje ambície a kroky potrebné na ich dosiahnutie. Použite vizuálne nástroje alebo písomné cvičenia na usmernenie pri stanovovaní jasných a dosiahnuteľných kariérnych cieľov. Napríklad, facilitátor sa môže opýtať: „Čo chcete dosiahnuť vo svojej kariére?“ a „Aké malé kroky vám môžu pomôcť sa tam dostať?“ Tieto ciele by mali byť realistické, uskutočniteľné, akčné a prispôsobené situácii klienta.

### Fáza 3

Adresovanie "skrytých pravidiel" a rozvoj zručností

Poučte klientov o "skrytých pravidlách" profesionálnych prostredí, ktoré môžu byť neznáme pre jednotlivcov z nízkopríjmových prostredí. To zahŕňa nepísané normy, ako sú dochvilnosť, sieťovanie a pracovná etiketa. Facilitátor vysvetľuje tieto pravidlá prostredníctvom reálnych príkladov a cvičení s rolami. To napomáha klientom pochopiť a aplikovať tieto pravidlá. Okrem toho sa zamerajte na rozvoj relevantných a využiteľných zručností, ako sú riešenie problémov, prispôsobivosť, time management a sebadôvera. Tieto zručnosti sú kľúčové pre orientáciu na trhu práce a zvládanie neúspechov.

### Fáza 4

Integrácia finančnej gramotnosti a stabilita

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

Poskytnite klientom školenia o finančnej gramotnosti, aby pochopili, ako zamestnanie ovplyvňuje príjem domácnosti, benefity a finančné záväzky. Zahrňte cvičenia, ako napríklad simulácie rozpočtu alebo prípadové štúdie, aby boli tieto koncepty konkrétne. Diskutujte o dôležitosti vyváženia finančných cieľov a kariérnych ambícií, aby ste predišli neúmyselnému narušeniu rodinných benefitov.

### Fáza 5

Vytváranie a posúdenie kariérnych plánov

Pomáhajte klientom vytvoriť personalizované kariérne plány, ktoré obsahujú krátkodobé a dlhodobé ciele. Napríklad plán môže zahŕňať uchádzanie sa o pozície na začiatku kariéry a následne pokračovanie v odbornom vzdelávaní. Pravidelne prehodnocujte tieto plány s klientmi a prispôbujte ich podľa ich okolností a cieľov.

### Fáza 6

Poskytovanie priebežnej podpory

Plánujte pravidelné stretnutia s klientmi, aby ste riešili nové výzvy a poskytli dodatočné poradenstvo. Napríklad, ak klient narazí na ťažkosti v práci, facilitátor mu môže pomôcť riešiť problémy a upraviť prístup. Povzbudzujte vyvíjajúci sa kariérny rast tým, že podporíte klientov v pokračovaní vzdelávania, získavaní certifikátov alebo ďalších príležitostiach na zlepšovanie ich zručností.

### Príklad:

Zvážte prípad slobodnej matky, ktorá čelí finančnej nestabilite. Facilitátor by začal tým, že pochopí jej potreby v oblasti starostlivosti o deti, finančné záväzky a potenciálne dopady na sociálne dávky. Pomohli by jej identifikovať kariérne ciele, ako je stať sa odborným školiteľom. Facilitátor by navrhol krátkodobé kroky, ako je uchádzanie sa o pozície na začiatku kariéry a dlhodobé ciele, ako napríklad získanie príslušných certifikátov. Školenie by zahŕňalo odborné zručnosti týkajúce sa zamestnania a aj soft skills, ako napríklad komunikácia a odolnosť. Facilitátor by poskytol priebežnú podporu, aby klientka zvládla výzvy na pracovisku a budovala udržateľnú kariérnu cestu.

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- Komunikačné zručnosti – podpora schopnosti jasne komunikovať nápady, aktívne počúvať a efektívne spolupracovať s ostatnými, čo je nevyhnutné na väčšine pracoviskách.
- Riešenie problémov – vybavenie jednotlivcov stratégiami na analýzu výziev, kritické myslenie a rozvoj praktických riešení, ktoré sú veľmi žiadané na rôznych pracovných pozíciách.
- Prispôsobivosť – budovanie odolnosti a flexibility na zvládanie zodpovedností a meniaceho sa pracovného prostredia, príprava jednotlivcov na dynamickú povahu moderných pracovísk.
- Time management – učí efektívnemu plánovaniu a stanovovaniu priorít a úloh, čo je kľúčové pre produktivitu a dodržiavanie termínov.
- Sebadôvera a motivácia – podpora osobného rastu prostredníctvom budovania pozitívneho sebaobrazu a motivácie, čo jednotlivcom umožňuje prevziať iniciatívu a s dôverou sa uchádzať o kariérne príležitosti.

### **Výhody pre mladých ľudí**

áto prax poskytuje mladým ľuďom niekoľko dôležitých výhod, ktoré im pomáhajú rásť osobne a profesionálne. Predovšetkým ich robí zamestnateľnejšími budovaním základných zručností, akými sú komunikácia, riešenie problémov a prispôsobivosť, čo ich robí silnejšími kandidátmi na pracovné miesta. Takisto zvyšuje ich sebadôveru. To im pomáha cítiť sa lepšie pripravení a pozitívnejší k novým kariérnym príležitostiam. Táto prax ich učí o rôznych kariérnych možnostiach a o tom, ako plánovať do budúcnosti. To im poskytne jasnejší obraz o tom, čo chcú dosiahnuť. Spolupráca s ostatnými v tejto praxi zlepšuje ich sociálne zručnosti, ktoré sú cenné takmer v každej práci.

### **Cielová skupina**

Mladí ľudia, nezamestnaní, NEETs, tí, ktorí hľadajú prácu zamestnanie alebo kariérne vedenie, najmä z marginalizovaných skupín. ETP primárne pracuje s jednotlivcami z rómskej komunity, ktorí často pochádzajú z rodín s nízkym



## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

príjmom a čelia viacerým prekážkam pri zamestnávaní a sociálnom začlenení.

### Zdroj

<https://etp.sk/z-chudoby-k-sebestacnosti/>



Zdroj YYSK, foto z akcie *Experienship with NEETS at ETP* (Skúsenosti s NEETs (Not in Education, Employment, or Training - ľudia, ktorí sa v súčasnosti nezdokladujú, nie sú zamestnaní alebo nie sú v procese odbornej prípravy) v ETP), júl 2023, Luník IX, Košice, Slovakia

# Profesionálna zrelosť - sebahodnotenie prostredníctvom rozhovoru


Cene Štupar - CILJ: vzdelávacie programy pre všetky generácie a  
Inštitút Slovenskej republiky pre odborné vzdelávanie,  
Dánsko, Island, Nemecko a Slovinsko, 2019 - 2020

## Opis metódy

Profesionálna zrelosť je definovaná ako schopnosť zvládať profesionálne alebo kariérne rozvojové úlohy v rámci 6 sfér: stanovovanie cieľov, prispôsobivosť, trh práce a pracovné prostredie, motivácia, odolnosť, profesionálne zručnosti. Nástroj umožňuje rozpoznať základné kompetencie mladých ľudí, podporuje reflexiu a prístupy k želaným životným zmenám na ceste za väčšou profesionálnou zrelosťou.

## Ako implementovať túto metódu

 1 poradca, individuálna konzultácia

 45 minút

 <https://youth-it.cool/vocational-maturity/>

Nástroj alebo poradenský proces, v ktorom sa nástroj používa, je určený na podporu mladých ľudí pri rozhodovaní o zápise na odborné vzdelávanie alebo pri vstupe na trh práce. Individuálna cesta k cieľu môže pozostávať z viacerých rôznych krokov a situácií, ktoré sa dajú znázorniť ako spleť cest, stanice, diaľnice, slepé uličky a odpočívadlá. Individuálne cesty je potrebné vytvárať spolu s mladými ľuďmi v rámci individuálneho poradenského procesu. Jeden z výsledkov projektu YIT integruje profesionálnu zrelosť do taxonómie individuálnych ciest mladých ľudí. Taxonómia je založená na dánskej praxi a zaoberá sa pokrokom dospelujúceho. Sleduje pokrok na jeho individuálnych kariérnych cestách: od jeho ochoty kontaktovať, ochoty poradiť sa, ochoty rozhodovať sa, pripravenosti na vzdelávanie až po jeho profesionálnu zrelosť. Je dôležité mať na pamäti, že cesta každého mladého človeka k profesionálnej zrelosti je jedinečný proces, ktorý často nie je presne definovaný a bolo by ťažké zaradiť ho do jedinej fázy vývojového cyklu. Podľa

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

taxonómie a výsledkov testovania nástroja v slovinskom prostredí je nástroj určený pre mladých ľudí v prechodnom štádiu od pripravenosti na vzdelanie k štádiu profesionálnej zrelosti. Nástroj je určený na podporu individuálneho poradenského procesu. Odporúča sa, aby sa nástroj používal po úvodných rozhovoroch medzi poradcom a mladým človekom o jeho situácii. Optimálne je to vo fáze poradenského procesu, keď poradca už mladého človeka dobre pozná a vzťah je založený na vzájomnej dôvere.

Použitie nástroja je navrhnuté tak, aby vyhodnotilo každú zo šiestich sfér v rámci výrokov s jednou zo šiestich možných odpovedí: „To nie je dôležité“, „Bolo by to dobré, ale...“, „Neviem, či sa mi to podarí.“, „Niekedy sa mi to podarí.“, „Darí sa mi to celkom dobre.“, „To pre mňa platí.“ Pri použití nástroja sa na začiatku vyberie jeden z profilov: konzultant, cieľ alebo poradca. Rovnaké tvrdenia môže konzultant definovať dvakrát. Najprv s ohľadom na aktuálnu situáciu (vyberie tlačidlo „konzultant“), následne, keď vyberie tlačidlo „cieľ“, vo vzťahu k plánovanému vývoju v určitom budúcom období. Tretie tlačidlo „poradca“ je určené pre poradcu, aby poskytol svoj pohľad na situáciu mladého človeka, ak to považuje za vhodné a zmysluplné.

Výsledky všetkých troch profilov (konzultant, cieľ, „poradca“) sa preto vzťahujú na konzultovaného a odrážajú danú situáciu jeho procesu. Súbor odpovedí je znázornený na diagrame, ktorý je možné vytlačiť. Tiež je možné vytlačiť dlhší dokument, kde sú uvedené všetky výroky a definície. Výsledky nepovažujeme za „dobré“ alebo „zlé“. Každý graf odráža situáciu v danom okamihu a naznačuje, kde má zmysel vykonávať ďalšie rozvojové aktivity. Stručne povedané, nástroj iba dopĺňa proces podpory mladých ľudí pri dosahovaní ich cieľov.

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- Schopnosť rozhodovania: Nástroj pomáha mladým ľuďom hodnotiť ich schopnosti rozhodovať sa a ich pripravenosť prijímať rozhodnutia, ktoré sa týkajú kariéry. Zdôrazňuje schopnosť robiť informované rozhodnutia a vyrovnáť sa s nejednoznačnosťou na kariérnej ceste. Schopnosť vyhodnotiť možnosti kariéry, stanoviť si ciele a podniknúť rozhodné kroky je kľúčovou zručnosťou na pracovisku, kde jednotlivci často musia riešiť problémy a prijímať rozhodnutia pod tlakom.
- Nástroj povzbudzuje mladých ľudí, aby hodnotili svoju aktuálnu situáciu. Tento proces podporuje sebauvedomenie, ktoré je kľúčové pre plánovanie kariéry a osobný rozvoj. Poznať svoje silné stránky a oblasti na zlepšenie je nevyhnutné pri prijímaní informovaných kariérnych rozhodnutí.

### **Výhody pre mladých ľudí**

1. Nástroj podporuje rozpoznávanie základných kompetencií mladých ľudí na ich ceste k väčšej profesionálnej zrelosti, ktorá je potrebná na vstup na trh práce, a to všetko prostredníctvom sebahodnotenia a rozhovorov.
2. Nástroj povzbudzuje mladých ľudí, aby hodnotili svoju aktuálnu situáciu a zamýšľali sa nad svojimi cieľmi do budúcnosti.

### **Cieľová skupina**

Nezamestnaní (do veku 29 rokov)

### **Zdroj**

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/poklicna-zrelost-samoevalvacija-s-pogovorom/>

<https://youth-it.cool/>

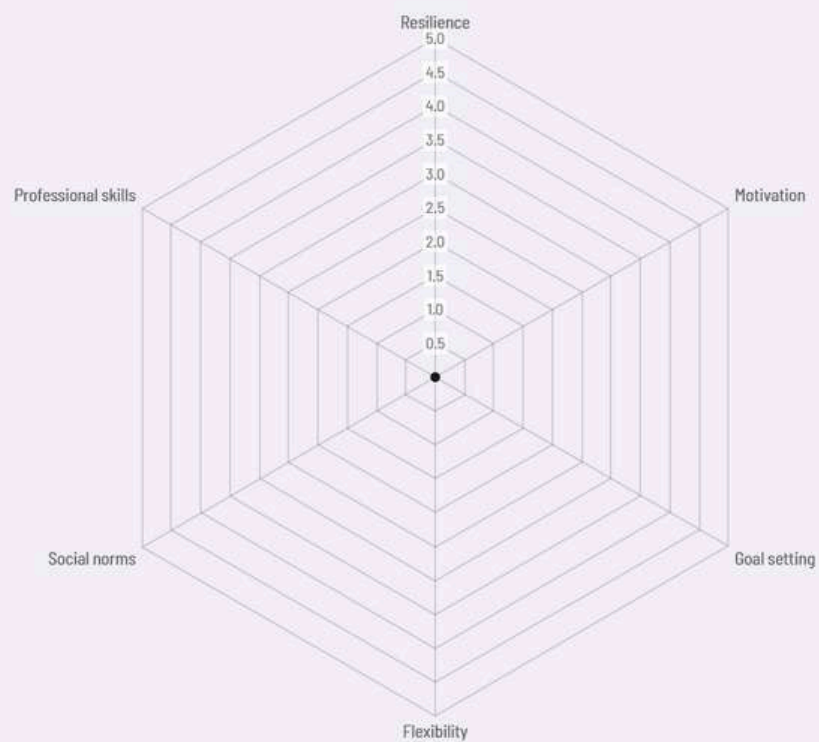


## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

26. 11. 2024

YOUR NAME

Resilience 0  
Motivation 0  
Goal setting 0  
Flexibility 0  
Social norms 0  
Professional skills 0



Youth ———  
Goal ———  
Professional - - - -

Odborná zrelosť

# Workshop sebarozvoja

dm drogerie markt Slovensko,  
Slovensko, prebiehajúci program

## Opis metódy

V kontexte kariérneho poradenstva poskytuje metóda zážitkového vzdelávania (Experiential Education Method) praktický prístup k rozvoju základných zručností podporujúcich dlhodobý kariérny úspech. Prostredníctvom workshopov zameraných na kritické myslenie, sebareflexiu, emočné riadenie, hodnoty a komunikáciu, táto metóda vybavuje účastníkov nástrojmi potrebnými na úspech v profesionálnom prostredí. Proces je vedený koučmi a psychológmi, ktorí vedú skupinové aktivity a štruktúrované sebareflexívne cvičenia, čím pomáhajú účastníkom prehĺbiť spojenie s daným materiálom.

Zážitkové vzdelávanie v kariérnom poradenstve kladie dôraz na učenie sa prostredníctvom činnosti. Tento aktívny prístup umožňuje jednotlivcom zažiť reálne dôsledky svojich rozhodnutí a činov, čím sa podporuje schopnosť kritického myslenia a riešenia problémov. Napríklad, kariérne poradenské workshopy môžu zahŕňať hranie rolí pri pracovných pohovoroch alebo spoluprácu na projektoch vyžadujúcich tímovú prácu a rozhodovanie, čo umožňuje účastníkom bezpečne si tieto zručnosti precvičovať a zdokonaľovať.

Táto metóda taktiež podporuje osobnú zodpovednosť a sebareflexiu, ktoré sú kľúčovými aspektmi kariérneho rozvoja. Účastníci sú povzbudzovaní, aby prevzali zodpovednosť za svoje učenie a výsledky, čo im pomáha budovať odolnosť, sebavedomie a prispôsobivosť, ktoré sú veľmi cenné na pracovnom trhu. Počas reflektívnych workshopov zameraných na spätnú väzbu účastníci analyzujú svoje činy, identifikujú svoje osobné silné stránky a oblasti na zlepšenie a učia sa, ako tieto lekcie aplikovať na budúce kariérne situácie.

Metóda podporuje emočné riadenie a prispôsobivosť, ktoré sú kľúčové pre zvládanie dynamiky na pracovisku. Tým, že sa účastníci naučia efektívne riadiť emócie a premyslene reagovať pod tlakom, získajú emočnú

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

inteligenciu potrebnú pre profesionálny rast a spokojnosť na pracovisku. V zážitkovom kariérom poradenstve nie sú účastníci pasívnymi príjemcami informácií, ale aktívne sa zapájajú do procesu, ktorý simuluje reálne situácie.

### Ako implementovať túto metódu



1 facilitátor a skupina 10 - 20 účastníkov



približne 50 - 60 minút na workshop



scenáre situácií, karty na hranie rolí, flipchart, fixky a pracovné listy na reflektívne cvičenia

### Kroky prevedenia:

Metóda zážitkového vzdelávania (Experiential Education Method) je navrhnutá na rozvoj praktických kariérnych zručností uvedením účastníkov do reálnych situácií simulujúcich dynamiku pracoviska. Táto metóda prebieha v troch hlavných fázach: príprava, aktívna účasť a reflexia.

### Príprava

Definujte jasné ciele a kariérne zručnosti, ktoré sa budú počas workshopu rozvíjať, ako napríklad riešenie problémov, tímová práca, komunikácia a riešenie konfliktov. Pripravte scenáre relevantné pre výzvy na pracovisku, akými sú pracovné pohovory, tímová spolupráca alebo riešenie konfliktov. Napríklad, môžete navrhnúť scenár, kde účastníci spolupracujú na riešení simulovanej projektovej výzvy, čo vyžaduje kreativitu a spoluprácu.

Uistite sa, že všetky materiály, ako sú pokyny pre hranie rolí alebo podnety na skupinové cvičenia, sú pripravené. Oboznámte účastníkov s cieľmi workshopu a načrtnite aktivity, do ktorých sa zapoja, . To vytvorí bezpečné a podporujúce prostredie na učenie a sebarealizáciu.

### Aktívna účasť

Vedte praktické aktivity, ktoré umožnia účastníkom zapojiť sa do reálnych kariérnych výziev. Takéto príklady zahŕňajú:

- Simulácie pracovných pohovorov: Účastníci sa striedajú ako vedúci pohovoru a uchádzači, pričom si precvičujú profesionálnu prezentáciu.

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

- Cvičenia tímovej práce: Malé skupiny spolupracujú na dokončení projektu alebo vyriešení problému, napríklad brainstormingom nápadov na marketingovú kampaň.
- Situácie riešenia konfliktov: Účastníci hrajú roly pri konfliktoch na pracovisku, pričom si precvičujú stratégie na zvládanie týchto situácií a hľadanie riešení.

Facilitátor pozoruje aktivity, poskytuje vedenie a podporu podľa potreby. Povzbudzuje účastníkov, aby vyšli zo svojej komfortnej zóny a aplikovali kritické myslenie na prekonanie výziev.

### Reflexia a analýza

Po každej aktivite usporiadajte malý workshop spätnej väzby, kde účastníci diskutujú o svojich skúsenostiach. Facilitátor podporuje kritické sebahodnotenie, kladie otázky ako:

- Čo fungovalo dobre vo vašom prístupe k problematike?
- Čo by sa dalo urobiť inak?
- Ako táto skúsenosť súvisí s vašimi kariérnymi cieľmi?

Účastníci si môžu svoje reflexie zapisovať alebo môžu tieto postrehy zdieľať so skupinou, čo podporuje sebauvedomenie a vzájomné učenie. Cvičenia ako mindfulness alebo vedená vizualizácia môžu pomôcť účastníkovi riadiť svoje emócie a budovať odolnosť.

### Integrácia a aplikácia

Na záver sedenia pomôžte účastníkovi prepojiť ich učenie s reálnymi kariérnymi scenármi. Napríklad, po cvičení tímovej práce diskutujte o tom, ako sú spolupráca a empatia nevyhnutné v profesionálnom prostredí. Poskytnite účastníkovi konkrétne kroky na ďalší rozvoj zručností, ako je napríklad stanovovanie cieľov alebo hľadanie ďalších vzdelávacích príležitostí.

### Príklad:

V simulácii pracovného pohovoru si účastníci precvičujú odpovedanie na bežné otázky a získavajú spätnú väzbu na svoje odpovede a reč tela. Po simulácii reflektujú svoje skúsenosti, identifikujú oblasti na zlepšenie, napríklad: sebavedomejšie vystupovanie alebo lepšia štruktúra odpovedí. Facilitátor môže zahrnúť meditačné cvičenia všímavosti (mindfulness), ktoré

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

pomôžu účastníkom zvládnuť úzkosť pred pohovorom.

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Tento nástroj/metóda rozvíja niekoľko hodnotných zručností pre trh práce. Jednou z kľúčových zručností je kritické myslenie, ktoré učí mladých ľudí analyzovať situácie a efektívne riešiť problémy, čo je kompetencia užitočná takmer na všetkých pracovných pozíciách. Zároveň podporuje riadenie emócií, pomáha zvládať stres a zachovať pokoj v náročných situáciách, čo je nevyhnutné na udržanie produktivity a pozitívneho pracovného prostredia.

### **Výhody pre mladých ľudí**

Táto prax zvyšuje sebadomie mladých ľudí, vďaka čomu sa cítia pripravení a schopní čeliť novým kariérnym príležitostiam.

### **Cieľová skupina**

Študenti duálneho vzdelávacieho programu

### **Zdroj**

<https://www.lifescied.org/doi/10.1187/cbe.19-12-0270>



DM úvodný workshop pre nových študentov, Slovensko 2024

## Obsah z modulárnych programov – Hľadanie práce na skrytom trhu práce – sieťovanie

Inštitút Slovenskej republiky pre odborné vzdelávanie,  
Lubľana, 2015

### Opis metódy

Networking (sieťovanie) je jednou z najefektívnejších metód preniknutia do skrytého trhu práce, ktorý vám pomáha nadviazať kontakt s potenciálnymi zamestnávateľmi prostredníctvom priateľov, príbuzných, kolegov a všetkých ostatných ľudí. Aby bol vstup na skrytý trh práce efektívny, je potrebné pristupovať plánovane k nadväzovaniu kontaktov s ľuďmi, ktorí majú informácie o pracovných príležitostiach, povolaniach, činnostiach a zamestnávateľoch alebo ktorí môžu sprostredkovať kontakt s takýmito osobami.

### Ako implementovať túto metódu



1 facilitátor, 8 účastníkov



30 minút



prezentácia, počítače, pripojenie na internet, vytlačené noviny s pracovnými ponukami, farebné papiere, ceruzky

Najskôr účastníkom predstavte vyhľadávanie na skrytom trhu práce.

### Prezentácia – MATERIÁL

Networking v procese hľadania práce vyžaduje systematický prístup, organizáciu, čas a úsilie, aby sa dosiahol čo najväčší úžitok. Efektívna metodológia networkingu zahŕňa:

1. Porozumenie účelu: Pri networkingu nie je cieľom pýtať sa na prácu priamo, ale nadväzovať kontakty s ľuďmi s cieľom získať informácie, rady, skúsenosti a mená, zistiť požiadavky zamestnávateľov na kandidátov v danej oblasti a naučiť sa to, ako sa iným podarilo získať zamestnanie.

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

### 2. Rozširovanie siete kontaktov:

Networking môže z jedného kontaktu viesť k viacerým novým spojeniam. Je to kľúčový prvok v procese hľadania práce. Ako rozšíriť sieť kontaktov:

- Identifikácia potenciálnych kontaktov, vrátane priateľov, rodiny, bývalých spolužiakov, lektorov, bývalých zamestnávateľov, kolegov, ďalších uchádzačov o prácu, susedov a známych, ktorí môžu poskytnúť užitočné informácie.
- Účast' na spoločenských stretnutiach, konferenciách a podujatiach, kedykoľvek je to možné.
- Vstup do profesijných asociácií, združení, spolkov v danej oblasti.

### 3. Príprava:

- Vypracovanie stručnej prezentácie o sebe vrátane vzdelania, skúseností a hlavných silných stránok.
- Vedieť, o aký typ práce máte záujem, koľko času potrebujete na interview a čo hľadáte – či už je to čas, informácie, rada, kontakty alebo odporúčanie.
- Vykonanie prieskumu v danej oblasti, profesii a organizáciách, ktoré vás zaujímajú. Táto príprava preukazuje nadšenie a poskytuje rámec na pochopenie nových informácií získaných prostredníctvom networkingu.
- Vytvorenie prioritného zoznamu kontaktov a určenie si toho, koho kontaktovať ako prvého a koho neskôr. Pripraviť si návrh scenára komunikácie. Je potrebné zvážiť najlepší spôsob kontaktovania jednotlivých osôb – osobne, telefonicky alebo e-mailom.

### 4. Kontaktovanie:

- Kontaktujte známe mená zo zoznamu, potom prejdite na ostatné.
- Použite pripravenú prezentáciu a v prípade potreby spomeňte, kto vám tohto človeka odporučil.
- Majte pripravený životopis pre prípad, že si ho niekto vyžiada.

### 5. Zostaňte v kontakte:

- Podakujte sa kontaktom telefonicky alebo e-mailom za ich pomoc.
- Informujte ich o pokroku prostredníctvom následných hovorov.

### Vyhľadávanie na skrytom trhu práce

Účastníci nezávisle od seba vyhľadávajú všetky zdroje informácií o voľných

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

pracovních miestach na otvorenom trhu práce. Následne si navzájom prezentujú svoje zistenia.

Kde a ako hľadať prácu na otvorenom trhu práce? Skôr ako začnú hľadať zverejnené pracovné ponuky, je dobré vedieť nasledovné:

- Názvy pracovných miest môžu byť zavádzajúce. Prečítajte si opis práce a požiadavky zamestnávateľov, aby ste neprehliadli vhodné zamestnanie.
- Ponuky nie sú vždy zverejnené pod názvom alebo na stránke, kde ich očakávate.
- Zistite, ktorí zamestnávatelia zverejňujú pracovné miesta vhodné pre vás a nájdite ich konkurentov alebo zamestnávateľov z podobnej oblasti. Tento zoznam môžete použiť, keď budete chcieť preskúmať skrytý trh práce.
- Pravidelne sledujte pracovné ponuky a termíny na podanie žiadostí a životopisov.

Základným kritériom vyhľadávania sú ich zamestnanecké ciele, ktoré súvisia s profesiou alebo pozíciou. Ak je to potrebné, použite aj názvy príbuzných profesií, ktoré poznajú alebo objavili pomocou opisov pracovných miest. Môžu tiež rozšíriť zoznam potenciálnych pracovných miest prehľadávaním rôznych ponúk, ktoré ich spočiatku nemusia ani zaujímať. Podrobnejšia analýza požiadaviek, ktoré zamestnávatelia kladú na potenciálnych kandidátov, im môže pomôcť pochopiť, že daná pozícia má zmysel. Môže ich to tiež motivovať k ďalšiemu prieskumu danej profesie.

Možnými zdrojmi hľadania práce na otvorenom trhu práce sú: publikácie Úradu práce Slovinskej republiky, noviny, pracovné agentúry alebo internet.

Nevýhody uchádzania sa o inzerované voľné pracovné miesta:

- Rovnakú ponuku vidí viacero uchádzačov o prácu, takže treba očakávať veľkú konkurenciu.
- Len asi štvrtina všetkých pracovných ponúk zostáva neobsadená, preto sa nezameriavajte len na otvorený trh práce, ale objavujte skrytý trh práce.

Účastníci si navzájom zdieľajú svoje zistenia.

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- Kritické myslenie: Účastníci sa učia procesu nadväzovania a udržiavania profesionálnych kontaktov, čo je kľúčová zručnosť na rozšírenie pracovných príležitostí a prístup k skrytému trhu práce.
- Analytické schopnosti: Aktivita si vyžaduje výskum rôznych zdrojov informácií o pracovných miestach a analýzu opisov pracovných miest. Táto zručnosť je nevyhnutná na posúdenie vhodnosti pracovných miest a pochopenie očakávaní zamestnávateľov.
- Problem solving skills (schopnosť riešenia problémov): Preskúvanie alternatívnych názvov pracovných miest, odvetví a súvisiacich pozícií podporuje prispôsobivosť a schopnosť riešiť problémy, čo umožňuje účastníkom pristupovať k hľadaniu práce kreatívne.

### **Výhody pre mladých ľudí**

1. Účastníci si rozvinú komplexné pochopenie otvoreného aj skrytého trhu práce a naučia sa, ako využívať rôzne zdroje.
2. Objavia pracovné príležitosti.
3. Uvedomia si význam profesionálnych vzťahov.
4. Analýzou pracovných ponúk, opisov a očakávaní zamestnávateľov si zlepšia schopnosť kriticky posudzovať pracovné príležitosti.
5. Rovnako si zdokonalia svoje výskumné zručnosti.
6. Štruktúrovaný prístup k vyhľadávaniu pracovných príležitostí, networkingu a následným krokom im pomôže rozvíjať lepšie organizačné a časové manažérske schopnosti, ktoré sú kľúčové pre úspešné hľadanie práce.

### **Cielová skupina**

Nezamestnaní do veku 29 rokov

### **Zdroj**

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/prirocniki-za-izvajanje-modularnih-programov-na-podrocju-razvoja-kompetenc-za-iskanje-zaposlitve/>



## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA



Networking workshop (Workshop o sieťovaní), ZPTM, 24. január 2024, Dobova, Slovinsko

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

# Strom postavičiek (Blob Tree)

Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych,  
október 2024

### Opis metódy

Blob Tree (Strom postavičiek) je vizuálny nástroj, ktorý umožňuje ľuďom vyjadrovať samého seba a svoje emócie neverbálne prostredníctvom použitia postavičiek známych v angličtine ako "blob". Tieto postavičky nemajú určené pohlavie, vek a nemajú žiadne prvky nejakej kultúry. Ide o nástroj sebareflexie, ktorý pomáha rozpoznať a vyjadriť svoje pocity o minulosti, súčasnosti a budúcnosti. Nástroj vyvinul psychológ Pip Wilson a slúži na identifikáciu emócií a osobností.

Strom postavičiek sa môže používať na diskusiu o pocitoch a emóciách súvisiacich s konkrétnou témou. Môže byť tiež podnetom na diskusiu o etapách projektu alebo etapách v živote jednotlivca. Ide o metódu pre deti, tínedžerov a dospelých a možno ju aplikovať na akúkoľvek tému.

### Predpoklady o Strome postavičiek (Blob Tree)

- Blob je postava bez určeného pohlavia, veku a môže symbolizovať kohokoľvek z nás.
- Práca s kartami je založená na interpretácii vlastných pocitov a názorov – neexistujú správne alebo nesprávne odpovede.
- Kartičky slúžia na inšpiráciu k rozhovoru na rôzne, niekedy náročné témy – uľahčujú zdieľanie názorov na danú tému.

### Ako implementovať túto metódu



individuálne alebo v malých skupinách, maximálne 15 študentov



45 minút



vytlačенý obrázok Stromu postavičiek (Blob Tree), perá

Pokyny pre účastníkov (v tomto prípade študentov - môžete to využiť vo vašej skupine):

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

Pozrite sa na postavičky na strome. Zamyslite sa:

- Ktorá postavička predstavuje to, ako ste sa cítili ohľadom školy na začiatku školského roka alebo počas prvého dňa v škole? Prečo vás táto postavička oslovila? Čím vyjadruje vaše pocity?
- Ktorá postavička predstavuje to, ako sa cítite ohľadom školy teraz alebo dnes? Prečo vás táto postavička oslovila? Čím vyjadruje vaše pocity? Cítite sa takto iba v škole? Existuje iná postavička, ktorá reprezentuje to, ako sa cítite mimo školy?
- Ktorá postavička predstavuje váš cieľ alebo konečnú postavičku – postavičku, ktorá by vyjadrovala to, ako sa chcete cítiť na konci školského roka? Prečo vás táto postavička oslovila? Čím vyjadruje vaše pocity? Aké ďalšie postavičky si myslíte, že sa nachádzajú na ceste k tomuto cieľu, tejto postavičke? Prečo? Čo si myslíte, ako sa budete cítiť počas tejto cesty za cieľom?

Môže vám pomôcť diskutovať o svojich odpovediach nahlas s rodičmi, priateľmi, mentorom alebo koučom. Môžete si ich tiež niekam zapísať, aby ste sa k nim mohli neskôr vrátiť a zopakovať aktivitu na zistenie, ako sa vaše myšlienky a pocity zmenili a/alebo či zostali rovnaké.

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Toto je nástroj sebareflexie, ktorý vám umožňuje uvedomiť si a vyjadriť svoje pocity týkajúce sa toho, kde ste boli, kde ste teraz a kam dúfate, že sa v budúcnosti dostanete. Blob Tree (Strom postavičiek) pomáha rozvíjať emocionálnu inteligenciu tým, že podporuje identifikáciu a vyjadrovanie emócií, čo je kľúčová zručnosť v tímovej práci a komunikácii. Podporuje sebaopoznanie tým, že pomáha pochopiť osobné silné stránky, slabé stránky a motivácie. Stanovovaním cieľov a plánovaním krokov na ich dosiahnutie posilňuje strategické myslenie a prispôsobivosť. Diskusia o emóciách, túžbach a ambíciách posilňuje komunikačné zručnosti a empatiu.

### **Výhody pre mladých ľudí**

1. Používanie metódy Blob Tree (Strom postavičiek) pomáha mladým ľuďom rozpoznať a vyjadriť svoje emócie, čím zlepšuje ich emocionálne povedomie a sebareguláciu.

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

2. Buduje sebadôveru podporovaním sebvýjadrenia a porozumenia osobným skúsenostiam.
3. Učí stanovovanie cieľov tým, že pomáha mladým ľuďom identifikovať a pracovať na svojich osobných a akademických ambíciách.
4. Rozvíja empatiu a komunikačné zručnosti potrebné na budovanie silných vzťahov a spoluprácu s ostatnými.
5. Podporuje odolnosť a prispôsobivosť reflexiou výziev a stratégií na ich prekonanie.

### **Cieľová skupina**

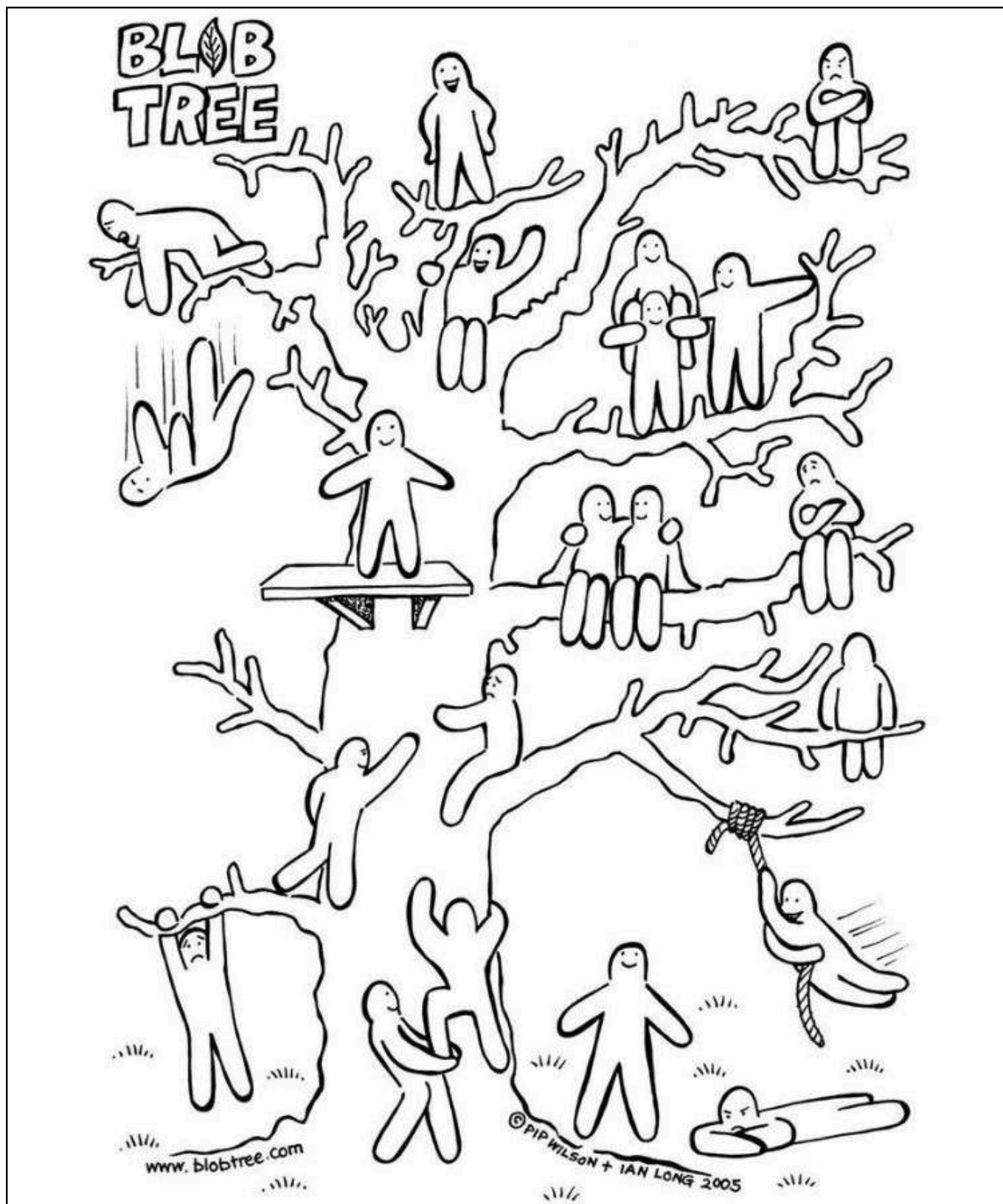
Deti, mládež, dospelí

### **Zdroj**

<https://i.pinimg.com/originals/b9/c2/10/b9c210b78fd85466fa004c9e131c923c.jpg>



## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA



## Test dvadsiatic výrokov

Szkoła Podstawowa nr 82,  
Wrocław, október 2023

### Opis metódy

The Twenty Statements Test (Test dvadsiatic výrokov) je nástroj používaný na preskúmanie toho, ako sa ľudia definujú prostredníctvom série výrokov začínajúcich „Som...“.

Pomáha odhaliť rôzne spôsoby, akými sociálne faktory, ako napríklad kultúrne, rodinné a spoločenské vplyvy, formujú sebavnímanie a sebaúctu. Reflexia nad odpoveďami umožňuje účastníkom pochopiť rovnováhu medzi ich osobnou identitou a rolami, ktoré cítia, že musia v spoločnosti zohrávať. Test taktiež poukazuje na vplyv externých očakávaní na vnímanie vlastnej hodnoty, pričom zdôrazňuje spojenie medzi sociálnou príslušnosťou a rozvojom seba samého.

Test je neobvyklý svojou metódou otvorených otázok, čo robí tento test nepriamym. Kuhn (1960) tvrdí, že odpovede na Test dvadsiatic výrokov by mali byť rozdelené do piatich kategórií:

1. Sociálne skupiny a klasifikácia
2. Ideologické názory
3. Zájmy
4. Ambície
5. Sebahodnotenie

### Ako implementovať túto metódu



individuálne alebo v malých skupinách, maximálne 15 študentov



45 minút



papiere, perá

### Časový harmonogram:

- Úvod – 5 minút

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

- Vypracovanie testu – 20 minút
- Diskusia a zhrnutie – 20 minút

Na toto cvičenie môžete použiť predtlačенý zoznam, avšak odporúča sa odovzdať účastníkom prázdne listy papiera, na ktoré napíšu 20 začiatkov viet „Som...“.

### Inštrukcie pre účastníkov

1. Napíšte si čísla od 1 do 20 zhora nadol a začiatok vety „Som...“
2. Dokončite každú z 20 viet „Som...“ Neuvažujte príliš dlho nad svojimi odpoveďami. Mali by byť rýchle a spontánne. Napíšte všetko, čo vám príde na myseľ. Vety by mali byť krátke a výstižné.
3. Teraz je čas analyzovať odpovede. Zaradiť každú z nich podľa štyroch kategórií uvedených nižšie. Zhodnoťte, ktoré odpovede spadajú do kategórií A, B, C alebo D.
  - a. Odpovede kategórie A sa týkajú fyzických charakteristík, často uvedených na vodičskom preukaze, napr. „Som blondínka,“ „Som nízky,“ „Som Bratislavčan.“
  - b. Odpovede kategórie B opisujú sociálne definované statusy, zvyčajne spojené so skupinovou príslušnosťou, napr. „Som vysokoškolský študent,“ „Som katolík,“ „Som Afroameričan.“
  - c. Odpovede kategórie C opisujú správanie alebo emocionálne stavy, napr. „Som šťastný človek,“ „Som fanúšik country hudby,“ „Som módne oblečený.“
  - d. Odpovede kategórie D sú všeobecnejšieho a menej individuálneho charakteru, napríklad: „Som súčasťou vesmíru“ alebo „Som človek.“

Niektoré odpovede môžu byť ťažko zaraditeľné – napríklad „Som Američan“ by mohlo patriť do kategórie A, B, C alebo D.

4. Použite svoj najlepší úsudok na priradenie každej odpovede do príslušnej kategórie. Spočítajte počet odpovedí v každej kategórii a porovnajte výsledky. Ktorá kategória získala najviac odpovedí?

Otázky na podporu diskusie na záver:

- Ako podľa vás jednotlivé kategórie (A, B, C a D) odrážajú rôzne aspekty vašej identity?
- Boli nejaké odpovede, ktoré ste mali problém zaradiť? Čo ich robilo náročnými a ako ste sa rozhodli, kam ich umiestniť?

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

- Ktorá kategória mala najviac odpovedí a čo to podľa vás vypovedá o tom, ako sa definujete?
- Myslíte si, že spôsob, akým sa identifikujete s určitými kategóriami, ovplyvňuje vašu sebaúctu alebo názor na samého seba? Prečo áno alebo prečo nie?
- Ako kategórie odpovedí v tomto cvičení súvisia s tým, ako vás vnímajú ostatní alebo ako zapadáte do spoločnosti?

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Test dvadsiatich výrokov pomáha rozvíjať emocionálnu inteligenciu a schopnosť sebareflexie. Povzbudením jednotlivcov k hodnoteniu ich identity napomáha tento nástroj lepšiemu pochopeniu ich motivácií, hodnôt a emocionálnych stavov. To vedie k lepšej sebaregulácii, komunikácii a medziludským zručnostiam, ktoré sú cenné na trhu práce. Posilňuje tiež kritické myslenie a prispôsobivosť, keďže jednotlivci sú povzbudzovaní premýšľať o tom, ako ich identita ovplyvňuje ich kariérne rozhodnutia a ciele.

### **Výhody pre mladých ľudí**

1. Pomáha mladým ľuďom preskúmať a porozumieť ich identite, čím podporuje silnejší pocit uvedomenia samého seba.
2. Umožňuje lepšie kariérne rozhodnutia tým, že napomáha pochopiť samého seba a zvládať výzvy.
3. Podporuje reflexiu hodnôt a emócií, čo pomáha mladým ľuďom rozvíjať empatiu a reguláciu emócií.
4. Buduje sebadôveru a sebaistotu, posilňuje mladých ľudí ako v osobnom, tak aj v profesionálnom živote.
5. Skúmaním sociálnej príslušnosti a sebadefinície môžu mladí ľudia zosúladiť svoje kariérne ambície, túžby so svojimi hodnotami.

### **Cieľová skupina**

Mládež, nezamestnaní, NEETs

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

### Zdroj

[https://mpathowellbeing.com/wp-content/uploads/2020/06/Twenty-Statements-Test-w\\_explanation.pdf](https://mpathowellbeing.com/wp-content/uploads/2020/06/Twenty-Statements-Test-w_explanation.pdf)



*Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark, The Twenty Statements Test - TST (Test dvadsiatich výrokov), workshopy, Wrocław (Vroclav), 2023*

## Rozhovor o budovaní kariéry

Vroclavská univerzita,  
Vroclav, február 2019

### Opis metódy

Career Construction Interview (Rozhovor o budovaní kariéry) je metóda vyvinutá Markom Savickasom ako súčasť prístupu Life Design (Návrh života) v kariérovom poradenstve. Táto metóda je založená na myšlienke, že ľudia si budujú svoju kariéru prostredníctvom príbehov, ktoré o sebe rozprávajú. Tieto príbehy môžu byť použité na pochopenie ich minulých skúseností a na usmernenie ich budúcich kariérnych rozhodnutí. CCI sa zameriava na pomoc jednotlivcom pri budovaní naratívu o ich profesionálnej kariére. Tento proces im umožňuje lepšie pochopiť, ako minulé skúsenosti ovplyvňujú ich súčasnú kariérnu situáciu a budúce ambície a túžby. Počas rozhovoru je jednotlivcovi položená otázka na zamyslenie sa nad kľúčovými momentmi v ich živote, ako sú významné úspechy, výzvy a zlomové body. Tieto príbehy sa analyzujú, aby sa pochopili ich hodnoty, záujmy a motivácie.

### 4 kľúčové oblasti - metóda typicky zahŕňa štyri hlavné oblasti:

1. Otázky o kariérom príbehu osoby, ako napríklad „Povedzte mi o čase, keď ste boli hrdý/á na svoju prácu“ alebo „Kedy ste zažili výzvu, ktorá ovplyvnila vašu kariéru?“
2. Reflexia významu - Podpora osoby, aby sa zamyslela nad tým, ako chápe svoje skúsenosti.
3. Skúmanie budúcich možností a predstava potenciálnych budúcich kariérnych scenárov a rolí.
4. Prepojenie minulosti, prítomnosti a budúcnosti. Integrácia kariérnych príbehov osoby z minulosti s jej súčasnými cieľmi a budúcimi ambíciami.

Prístup Life Design zdôrazňuje dôležitosť pohľadu na kariéry ako na rozvíjajúce sa naratívy, v ktorých si jednotlivci vytvárajú svoje kariérne cesty prostredníctvom významu, ktorý dávajú svojim skúsenostiam. Rozhovor o konštrukcii kariéry je navrhnutý na pomoc jednotlivcom pri identifikovaní príbehov svojich kariér, skúmaní toho, ako tieto príbehy formujú ich

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

kariérne rozhodnutia a na predstavu nových, uspokojivých kariérnych ciest do budúcnosti.

### Ako implementovať túto metódu



odporúčaná je individuálna konzultácia 1:1; prípadne malá skupina, približne 5 - 6 ľudí



približne 60 minút



voliteľné - papiere, perá na písanie poznámok

### Pokyny pre kariérneho poradcu:

1. Úvod: Vysvetlite účastníkom, že cieľom aktivity je pochopiť ich kariéru prostredníctvom reflexie minulých skúseností a budúcich ambícií.
2. Rozprávanie príbehov: Požiadajte účastníkov, aby vyrozprávali príbeh o svojej kariére, počnúc jej začiatkom, cez výzvy, až po ich aktuálnu situáciu. Povzbudte ich, aby hovorili o svojich vášňach, hodnotách a cieľoch – ako inšpiráciu môžete použiť schému rozhovoru, no striktne sa jej nedržte, pokiaľ to nie je potrebné.
3. Reflexia minulosti a budúcnosti: Pomôžte účastníkom zamyslieť sa nad tým, ktoré skúsenosti ovplyvnili ich súčasnú kariérnu voľbu a čo by chceli v budúcnosti dosiahnuť. Opýtajte sa ich, čo by chceli dosiahnuť.
4. Stanovenie cieľov: Na základe príbehu pomôžte účastníkom stanoviť krátkodobé a dlhodobé kariérne ciele, ktoré sú v súlade s ich hodnotami a ambíciami.
5. Záver: Povzbudte účastníkov, aby sa zamysleli nad konkrétnymi krokmi, ktoré by mali podniknúť na dosiahnutie svojich kariérnych cieľov.

### Schéma rozhovoru:

- A. Ako vám môžem pomôcť pri formovaní vašej kariéry?
- Kto bol vaším vzorom, keď ste vyrastali? Povedzte mi o ňom.
  - Čítate pravidelne nejaké časopisy alebo sledujete televízne programy? Ktoré to sú? Čo sa vám na nich páči?
  - Máte obľúbenú knihu alebo film? Povedzte mi, o čom sú.
  - Aké je vaše obľúbené príslovie, porekadlo alebo motto?
  - Aká je vaša najranejšia spomienka? Rád by som počul tri príbehy o tom, čo sa vám stalo vo veku medzi 3 a 6 rokmi.

## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Rozhovor o konštrukcii kariéry je vysoko efektívny nástroj v kariérom poradenstve, pretože pomáha jednotlivcom zosúladiť svoje kariérne rozhodnutia s ich osobnými príbehmi, čo vedie k zmysluplnejším a uspokojujúcejším kariérnym cestám.

Rozhovor o budovaní kariéry pomáha rozvíjať zručnosti ako sebauvedomenie, stanovovanie cieľov a rozhodovanie, ktoré sú dôležité pre kariérny rast. Prostredníctvom rozprávania príbehov a diskusie o ich kariérnej ceste si účastníci osvojujú schopnosť jasne vyjadrovať ostatným svoje zručnosti, hodnoty a ambície.

### **Výhody pre mladých ľudí**

1. Rozhovor o budovaní kariéry pomáha mladým ľuďom lepšie pochopiť ich hodnoty, záujmy a motivácie, čím usmerňuje ich kariérne rozhodnutia.
2. Zahŕňa predstavu o budúcich možnostiach, pričom mladí sú povzbudzovaní premýšľať o práci alebo role, ktorú by chceli mať a integrovať svoju súčasnú identitu so svojimi kariérnymi ambíciami.
3. Tento prístup povzbudzuje mladých ľudí k zodpovednosti za svoje kariérne rozhodnutia, čím zvyšuje ich sebauvedomenie a nezávislosť.
4. Reflexiou ich kariérnych príbehov sa mladí učia prispôbiť sa zmenám a úspešne zvládať kariérne prechody.

### **Cieľová skupina**

Mládež, dospelí, nezamestnaní, NEETs

### **Zdroj**

<https://unesco.uwr.edu.pl/wp-content/uploads/sites/155/2023/01/Career-Interview.pdf>



## NÁSTROJE NA REFLEXIU SAMÉHO SEBA

### **Career Construction Interview**

*prof. Mark Savickas  
(Northeastern Ohio Medical University, USA)*

- A. Jak mogę Ci się przydać, gdy będziesz konstruował/a swą karierę?
1. Kogo podziwiałeś/aś dorastając? Opowiedz mi o nim/niej.
  2. Czy regularnie czytasz jakieś czasopisma albo oglądasz programy telewizyjne? Jakie to czasopisma/programy? Co Ci się w nich podoba?
  3. Czy masz jakąś ulubioną książkę lub film? Opowiedz mi, co się w niej/nim dzieje.
  4. Jakie jest Twoje ulubione powiedzenie albo motto?
  5. Jakie jest Twoje najwcześniejsze wspomnienie? Chciałbym/ chciałybym usłyszeć trzy historie o tym, co Ci się przydarzyło, kiedy byłeś/aś w wieku do 3-6 lat.

Typy metód:

# HODNOTENIE OSOBNOSTI

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

# IKIGAI

Flexskill, Košice,  
Slovensko, leto 2022

### Opis metódy


Metóda Ikigai je japonský prístup používaný v kariérom poradenstve, ktorý pomáha jednotlivcom identifikovať kariérnu cestu, ktorá je v súlade s ich vášňami, silnými stránkami, potrebami sveta a finančnou udržateľnosťou. "Ikigai" sa prekladá ako "dôvod na bytie/existenciu" a metóda vedie jednotlivcov k nájdeniu svojho naplnenia prostredníctvom skúmania štyroch základných oblastí: čo ich baví, v čom sú dobrí, čo svet potrebuje a za čo môžu byť platení. Tieto oblasti sú zobrazené v diagrame Vennovho diagramu s prekrývajúcimi sa kruhmi, ktorý povzbudzuje jednotlivcov, aby našli svoje jedinečné "sladké miesto", kde sa stretávajú všetky štyri prvky.

Prostredníctvom vedených reflexných a brainstormingových cvičení sú jednotlivci vyzývaní, aby najprv samostatne uviedli aspekty každej oblasti a potom identifikovali miesta prekryvu. Tento proces im pomáha objasniť ich záujmy a zručnosti, identifikovať zmysluplné príspevky, ktoré môžu urobiť a zväziť finančnú udržateľnosť. Metóda Ikigai poskytuje komplexný, personalizovaný rámec pre plánovanie kariéry, ktorý sa vyvíja s jednotlivcom v priebehu času, to všetko za podpory pôvodných kariérnych volieb a aj neskoršej zmeny kariéry.

### Ako implementovať túto metódu

 1 facilitátor a skupina 5 – 10 účastníkov (alebo individuálne poradenstvo)

 90 minút

 vytlačené Vennove diagramy, papiere, perá a zvýrazňovače

### Kroky prevedenia:

Metóda Ikigai je štruktúrovaný prístup ku kariéromu poradenstvu, ktorý pomáha jednotlivcom identifikovať naplnenie kariérne cesty prostredníctvom zosúladenia ich vášní, zručností, príspevkov do spoločnosti, finančného potenciálu. Metóda je realizovaná prostredníctvom série

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

vedených cvičení a reflexných diskusií.

### Úvod do Ikigai

Začnite predstavením konceptu Ikigai vysvetlením štyroch prekrývajúcich sa oblastí:

- Čo mám rád? Aktivity a témy, ktoré vám prinášajú radosť.
- V čom som dobrý? Osobné talenty a profesionálne zručnosti.
- Čo svet potrebuje? Záležitosti a problémy, o ktoré sa zaujímate.
- Za čo môžem byť platený? Kariéry alebo príležitosti, ktoré ponúkajú finančnú stabilitu.
- Poskytnite každému účastníkovi vytlačený Vennov diagram pre vizualizáciu procesu.

### Brainstorming každej oblasti

Vedte účastníkov prostredníctvom brainstormingových cvičení pre každú sekciu:

- Čo ma baví: Povzbudzujte účastníkov, aby slobodne uvádzali aktivity, koníčky a témy, ktoré ich bavia, napríklad umenie, učenie iných alebo objavovanie nových miest.
- V čom som dobrý: Nechajte ich identifikovať zručnosti alebo silné stránky, vrátane akademických úspechov, soft skills (komunikácia) alebo praktických schopností (varenie).
- Čo svet potrebuje: Uľahčite diskusiu o záležitostiach alebo oblastiach, o ktoré majú účastníci vážny záujem, napríklad: vzdelávanie, zdravotná starostlivosť alebo ochrana životného prostredia.
- Za čo môžem byť platený: Pomôžte účastníkovi preskúmať vhodné kariérne oblasti, potenciálne pracovné roly alebo podnikateľské príležitosti, ktoré sú v súlade s ich záujmami a zručnosťami.

Povzbudzujte účastníkov, aby sa vyhli overthinkingu (nadmernému premýšľaniu) a zamerali sa na uvedenie čo najviac nápadov pre každú sekciu.

### Nájdenie prekrývaní a identifikácia Ikigai

Po ukončení brainstormingu, vedte účastníkov k analýze Vennovho diagramu. Nechajte ich identifikovať, kde sa oblasti prekrývajú a zvýraznite miesta, kde sa vašeň, zručnosť, spoločenský príspevok a finančná príležitosť

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

spájajú.

Požiadajte ich, aby vytvorili zoznam potenciálnych nápadov na kariéru z týchto prekrývajúcich sa oblastí – tento zoznam sa stane ich "Ikigai zoznamom". Napríklad niekto, kto miluje rozprávanie príbehov, je dobrý v písaní, zaujíma sa o vzdelávanie a môže byť platený za tvorbu obsahu, môže zvážiť kariéru ako tvorca vzdelávacieho obsahu.

### Prioritizácia a vylepšovanie možností

Vedte reflexívnu diskusiu, ktorá pomôže účastníkom priorizovať nápady zo svojho Ikigai zoznamu. Požiadajte ich o zodpovedanie na otázky ako:

- Ktorý z týchto nápadov vás najviac nadchýna?
- Ktorý z nich sa najviac zhoduje s vašimi hodnotami a dlhodobými cieľmi?
- Aké výzvy predpokladáte, že sa vyskytnú a ako ich môžete prekonať?

### Vývoj akčného plánu

Zakončite workshop vedením účastníkov k vytvoreniu realizovateľného kariérneho plánu. Tento plán by mal obsahovať konkrétne kroky, napríklad:

- Preskúmanie vybranej oblasti alebo profesie.
- Identifikovanie potrebných zručností alebo kvalifikácií a vytvorenie plánu na ich získanie.
- Networking s odborníkmi v oblasti záujmu.
- Hľadanie mentoringu alebo stáží pre získanie praktických skúseností.

Povzbudzujte účastníkov, aby stanovili realistické míľniky a časové horizonty na dosiahnutie svojich cieľov.

### Príklad:

Účastník, ktorý identifikoval svoje Ikigai ako "pomoc deťom skrz vzdelávanie", môže vytvoriť akčný plán, ktorý zahŕňa preskúmanie učiteľských programov, dobrovoľníctvo v miestnej škole a zápis do certifikačného kurzu v oblasti vzdelávania.

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Metóda Ikigai pomáha rozvíjať niekoľko užitočných zručností pre trh práce. Zlepšuje sebareflexiu tým, že pomáha ľuďom pochopiť ich silné stránky, záujmy a hodnoty, čo podporuje lepšie rozhodovanie pri výbere kariéry.

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

Zlepšuje aj schopnosť robiť rozhodnutia, keď jednotlivci zvažujú rôzne kariérne možnosti, ktoré sa zhodujú s tým, čo ich baví a v čom sú dobrí. Zlepšuje prispôsobivosť - metóda povzbudzuje ľudí, aby v priebehu času prehodnotili a upravili svoje ciele, čo je dôležité v dnešnom meniacom sa trhu práce. Rozvíjajú sa aj zručnosti v stanovovaní cieľov tým, že účastníci vytvárajú jasné kroky na dosiahnutie vybranej kariérnej cesty, čo pomáha jednotlivcom so sústredenou a organizovanou.

### Výhody pre mladých ľudí

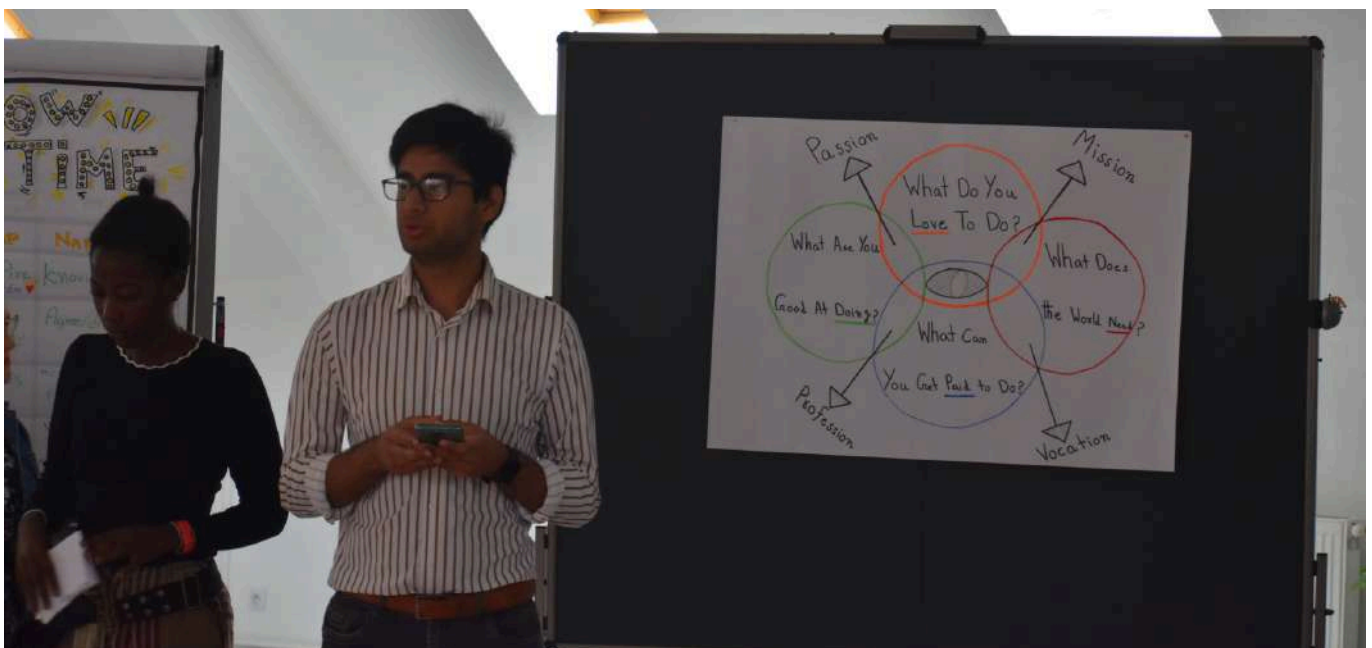
Tento prístup poskytuje mladým ľuďom niekoľko cenných výhod, ktoré podporujú ich osobný rast a budúci kariérny úspech. Podporuje sebazpoznanie, pomáha im pochopiť ich jedinečné zručnosti, záujmy a hodnoty, čo zvyšuje ich sebavedomie a poskytuje im smerovanie pre ich budúcnosť.

### Cielová skupina

Študenti/Nezamestnaní, NEETs, zamestnaní, ktorí hľadajú inú prácu

### Zdroj

<https://www.youtube.com/watch?v=VRwhL1wwiU>



# SWOT analýza / GOAL Setting (Stanovovanie cieľov)

Partners Group SK, prebiehajúce

## Opis metódy

Prvá metóda, Life Planner (GOAL Setting) - Plánovač života (stanovovanie cieľov), sa zameriava na pomoc klientom pri identifikácii a dosahovaní kľúčových finančných cieľov v štyroch hlavných oblastiach: úspory, dôchodok, bývanie a špecifické osobné ciele. Prostredníctvom štruktúrovaných rozhovorov pani Slosarčíková pomáha klientom objasniť tieto ciele a prispôsobuje finančné plány ich potrebám a zdrojom. Táto metóda poskytuje klientom jasnú cestu k finančnej stabilite a úspechu, pričom podrobne rieši každý cieľ a pomáha im pochopiť kroky potrebné na jeho dosiahnutie.

Druhá metóda, SWOT Analysis for Career Development (SWOT analýza pre kariérny rozvoj), sa používa pri práci so zamestnancami alebo potenciálnymi spolupracovníkmi. Tento nástroj hodnotí silné stránky, slabé stránky, príležitosti a ohrozenia jednotlivca, čo pani Slosarčíkovej poskytuje komplexný pohľad na ich kariérny potenciál. Prostredníctvom tejto analýzy získavajú zamestnanci poznatky o oblastiach, v ktorých sa môžu rozvíjať. To im umožňuje stanoviť si realistické ciele a pracovať na rozvoji svojej roly v organizácii.

## Ako implementovať túto metódu



1 facilitátor (kariérny poradca) a 1 účastník pre Life Planner (Plánovač života). SWOT analýza môže byť realizovaná s jednotlivcom alebo v malých skupinách po 2 – 4 účastníkov



Life Planner (Plánovač života) workshop: 60 – 90 minút  
SWOT analýza: 50 – 60 minút



Pre Life Planner (Plánovač života): Papiere, šablóny na finančné plánovanie, kalkulačky a špecifické údaje klienta (príjmy, výdavky, ciele).  
Pre SWOT analýzu: Flipchart alebo papier, fixky a pripravená šablóna SWOT analýzy

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

### Life Planner (Plánovač života)

#### Prevedenie

Metóda Life Planner (Plánovač života) pomáha jednotlivcom stanoviť si jasné a realizovateľné ciele v štyroch hlavných oblastiach: úspory, dôchodok, bývanie a osobné ambície/túžby.

Začnite úvodným stretnutím na vytvorenie pohodlného prostredia. Facilitátor kladie účastníkovi otvorené otázky, aby objasnil jeho ciele v týchto oblastiach. Napríklad, ak je cieľom úspora na dôchodok, facilitátor vedie klienta k špecifikácii sumy alebo časového horizontu. Stretnutie sa zameriava na identifikáciu realistických a merateľných cieľov.

Ďalší krok zahŕňa komplexnú finančnú analýzu. Facilitátor preskúma príjmy, výdavky, úspory a finančné záväzky účastníka na posúdenie jeho aktuálnej finančnej situácie. To vytvorí jasný základ na navrhnutie plánu obsahujúceho jednotlivé kroky na dosiahnutie cieľov. Napríklad, ak si klient chce kúpiť nehnuteľnosť, diskutuje sa o preferenciách bývania, možných rozpočtoch a možnostiach financovania.

Na základe týchto informácií facilitátor vytvorí mapu finančných ciest na mieru. Každý krok v pláne je vysvetlený tak, aby klient rozumel potrebným krokom. Napríklad, sporenie 20 % mesačného príjmu počas troch rokov na zabezpečenie zálohy. Pravidelné následné stretnutia sledujú pokrok a upravujú plán podľa potreby na základe zmien vo finančných okolnostiach klienta.

### SWOT analýza

#### Prevedenie

SWOT analýza je vynikajúci nástroj na rozvoj kariéry, ktorý pomáha jednotlivcom alebo malým skupinám hodnotiť silné stránky, slabé stránky, príležitosti a ohrozenia kariérneho rastu.

Začnite vysvetlením účelu SWOT analýzy. Účastníci sú povzbudzovaní, aby ju vnímali ako konštruktívne sebahodnotenie na identifikáciu oblastí rozvoja a kariérneho pokroku.

Následne účastníci vyplňajú šablónu SWOT analýzy:

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

- Silné stránky: Hlavné zručnosti, kvalifikácie alebo úspechy.
- Slabé stránky: Oblasti, ktoré si vyžadujú zlepšenie, ako napríklad technické zručnosti alebo časový manažment.
- Príležitosti: Interné príležitosti, napríklad povýšenia alebo externé príležitosti ako trendy v odvetviach.
- Ohrozenia: Potenciálne výzvy, ako napríklad ekonomické podmienky alebo konkurencia na trhu práce.

Po vyplnení SWOT analýzy facilitátor pomáha účastníkom vytvoriť osobný rozvojový plán. Napríklad: zamestnanec so silnými rečníckymi schopnosťami (silná stránka), ale obmedzenými technickými znalosťami (slabá stránka) môže byť povzbudený k účasti na workshopoch alebo hľadaniu mentoringu. Zvýraznia sa príležitosti v organizácii, napríklad programy vedenia a prediskutujú sa stratégie na zmiernenie ohrození - napríklad zmeny v danom odvetví.

Tento prístup zabezpečuje, že účastníci odchádzajú s konkrétnymi krokmi a jasným smerovaním osobného a profesionálneho rastu.

### Príklady oboch metód

Pre Life Planner (Plánovač života): Účastník, ktorý si chce našetriť na vyššie vzdelanie, je vedený k tomu, aby alokoval 10 % mesačného príjmu, znížil zbytočné výdavky a preskúmal možnosti štipendií. Pravidelné kontroly sledujú pokrok a robia úpravy, napríklad zvýšenie príspevkov po zvýšení platu.

Pre SWOT analýzu: Stredne pokročilý manažér identifikuje silné stránky v riadení tímu a slabé stránky v pokročilých technických nástrojoch. Plánuje sa účasť na kurzoch kódovania (na zlepšenie zručností), pričom využíva svoje silné interpersonálne schopnosti na prevzatie vedúcich úloh v spoločnosti.

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Táto metóda pomáha rozvíjať niekoľko dôležitých zručností pre trh práce. Povzbudzuje jasné myslenie, pretože jednotlivci sa učia chápať svoje silné stránky, slabé stránky a príležitosti. Zlepšujú sa aj rozhodovacie schopnosti vďaka stanovovaniu cieľov a výberu možností, ktoré zapadajú do ich dlhodobých plánov. Rozvíjajú sa komunikačné zručnosti, keď sa klienti učia

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

otvorene hovoriť o svojich cieľoch a potrebách. Posilnené sú aj finančné zručnosti, pretože lepšie rozumejú rozpočtovaniu a plánovaniu budúcnosti.

### **Výhody pre mladých ľudí**

Získavajú jasnejšie pochopenie stanovenia a práce na osobných a kariérnych cieľoch. To posilňuje ich sebadôveru vo vlastnú schopnosť formovať svoju budúcnosť. Táto metóda im pomáha rozvíjať sebauvedomenie, a to tým, že sa učia identifikovať svoje silné stránky, oblasti na zlepšenie a ambície.

### **Cielová skupina**

Zamestnaní, študenti

### **Zdroj**

<https://www.youtube.com/watch?v=20Fx0H90-9I>

<https://www.youtube.com/watch?v=XpKvs-apvOs>



**HOSŤ:**  
Andrea  
Kasanická  
Straková



**TÉMA:**  
Ako byť  
matkou a úspešnou  
podnikateľkou?

**PARTNERS**

#47  
FINANCIE  
PRI KÁVE



## HODNOTENIE OSOBNOSTI

# Ja a ja ako...

Inštitút Slovenskej republiky pre odborné vzdelávanie,  
Lubľana, 2012

### Opis metódy

Táto metóda bola vyvinutá počas projektu VKO a je súčasťou „Udržateľných kompetencií a kariér riadených samostatne“ (Sustainable self-management careers and competences), alebo metódy CH-Q. Je navrhnutá tak, aby pomáhala účastníkom skúmať, identifikovať, hodnotiť a posudzovať osobnosť ako celok. Pozície samého seba sú tu chápané ako rôzne aspekty našej osobnosti: naše vlastnosti, charakteristiky, názory, hodnoty, charakteristiká, sebavnímanie, emocionálne stavy, sociálne roly a pod.

### Ako implementovať túto metódu



1 facilitátor a skupina 8 účastníkov



120 minút



príloha 1, kamene, mušle, farebné predmety, fotografie, staré časopisy, ceruzky, farbičky, fixky, perá, papiere veľkého formátu, lepidlo, lepiaca páska, biele A4 hárky

### Individuálna práca v skupine

1. Na začiatku vyzveme účastníkov, aby sa čo najviac uvoľnili. Dajte im úlohu „Prieskumník samého seba“. Poskytnite im čas na zamyslenie sa nad sebou a nechajte ich premýšľať nad všetkými možnými a rôznymi pozíciami „Ja ako...“. Pomôcka: zoznam nižšie obsahuje rôzne možné „Ja-pozície“ a vyzvite ich, aby označili všetky, ktoré ich podľa vlastného uváženia dobre vystihujú. (Príloha 1). Ak v tabuľke nenájdu aspekty, ktoré dostatočne vystihujú ich „Ja-pozície“, môžu si ich sami doplniť. Účastníci si potom znovu preštudujú vybrané aspekty alebo „Ja-pozície“, ktoré označili. V ďalšom kroku môžu vybrať a zapísať desať z tých, ktoré ich oslovili najviac na jednotlivé malé papieriky. Sú to tie, ktoré ich najlepšie vystihujú.

2. Účastníci majú pred sebou nazbierané lístočky svojich „Ja-pozícií“. Teraz by mali uvažovať o konkrétnej „Ja-pozícii“ a nechať voľne plynúť prúd

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

myšlienok, vytvárať akékoľvek asociácie, ktoré môžu vzniknúť, pričom účastníci zachovávajú voľný vznik rôznych pocitov a emócií. Všetko je v poriadku, všetko je povolené. Pre všetky ich zvolené „Ja-pozície“ by mali nájsť zodpovedajúce neverbálne materiálne symboly, ktoré ich odrážajú. Môžu si vybrať alebo použiť dostupné materiály (kamene, mušle, farebné predmety, fotografie, staré časopisy a pod.).

Teraz sa účastníci stávajú všemocným „Tvorcom“ a púšťajú sa do tvorby „Krajiny svojej vlastnej mysle“. Mali by si vziať papier veľkého formátu a byť kreatívni. Môžu si vybrať alebo použiť materiály, ktoré majú k dispozícii:

- ceruzky, farbičky, fixky, perá a pod.
- lepidlo, lepiaca páska;
- ďalšie materiály podľa potreby (kamene, mušle, farebné látky, fotografie, staré časopisy a pod.);
- biele A4 hárky;
- a pod.

Mali by umelecky vyjadriť, navrhnuť, nakresliť alebo napísať, ako vidia, vnímajú a prežívajú samých seba. Do „Krajiny svojej vlastnej mysle“ môžu zahrnúť verbálne označenia a neverbálne symboly všetkých zvolených „Ja-pozícií“. Aké tvary, farby, symboly, slová, obrázky alebo obrazy ich reprezentujú? Ku „Krajiny svojej vlastnej mysle“ pridávajú hodnotenie, aby skutočne odrážala ich samotných alebo ich osobnosť ako celok. Ak nie sú manuálne zruční alebo majú kreatívny blok, môžu si pomôcť otázkami uvedenými nižšie:

- Mal by byť v mojej „Provincii“ nejaký vulkán?
- Je niekde centrum mojej „Provincie“?
- A čo búrky v mojej „Provincii“?
- Svieti slnko? Kde?
- Je zamračené, veterno? Sneží?
- Sú tam studené, tmavé oblasti? Kde?
- Sú tam kontinenty, krajiny, oceány, moria, rieky?
- Kam by ste umiestnili (nerastné) zdroje?
- Ktoré z mojich „Ja-pozícií“ jednoducho nesmú chýbať?

### Práca v skupine

1. Rozdeľte účastníkov do dvojíc (alebo malých skupín) a diskutujte o

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

„Krajinách svojej vlastnej mysle“. Môžu si pomôcť otázkami nižšie:

- Čo pre vás znamená táto umelecká kompozícia?
- (Pomenujte jednotlivé prvky „Krajiny svojej vlastnej mysle“.)
- Prečo ste si vybrali tieto farby, tvary, symboly, slová atď.?
- Ktoré z vašich „Ja-pozícií“ sú hlavné, vedľajšie alebo dominantné?
- Kde prúdi energia?
- Funguje nejaká „Ja-pozícia“ ako bariéra, blokátor alebo „zlodej“ energie?
- Funguje nejaká „Ja-pozícia“ ako zdroj energie?
- Nachádza sa niekde napätie?
- Aké sú vzťahy, súvislosti a prepojenia medzi rôznymi „Ja-pozíciami“?
- Aký je vzťah medzi súkromnými a profesionálnymi „Ja-pozíciami“?
- Dá sa v „Krajine svojej vlastnej mysle“ pozorovať nejaký vzor?
- Ktoré „Ja-pozície“ sú pre vás obzvlášť dôležité alebo majú hlbší význam?
- Je vo vašej „Krajine svojej vlastnej mysle“ nejaká „Ja-pozícia,“ ktorá je dôležitým zdrojom múdrosti?
- Ak tam nie je, mohli by ste ju nájsť a zahrnúť?
- Ktoré „Ja-pozície“ sú obzvlášť dôležité pre váš osobný a kariérny rozvoj?
- Ktoré „Ja-pozície“ by ste chceli rozvíjať pre radosť, pre zábavu?
- Chceli by ste niečo zmeniť, pridať alebo odstrániť?

Účastníci by si mali uložiť svoju „Krajinu svojej vlastnej mysle,“ pretože s ňou budú na workshope pokračovať v práci, preskúmajú ju podrobnejšie, zmenia ju, doplnia, vylepšia. Môže im slúžiť ako základ pre seba-hodnotenie a tvorbu akčného plánu pre kariérny osobný rozvoj. Na záver môžu účastníci venovať ďalších päť minút na reflexiu a v prípade potreby si zapísať vlastné závery alebo postrehy.

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Kľúčové kompetencie, ktoré metóda rozvíja:

- Kritické myslenie: Kritické myslenie sa rozvíja, keď účastníci premýšľajú o význame rôznych „Ja-pozícií“, hodnotia tok energie vo svojej „Krajine svojej vlastnej mysle“ a vytvárajú prepojenia medzi svojou osobnou a profesionálnou identitou.

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

- **Emočná inteligencia:** Aktivita podporuje účastníkov v skúmaní rôznych stránok vlastnej identity („Ja-pozície“) a odráža to, ako vnímajú samých seba. Spojením týchto „Ja-pozícií“ s neverbálnymi symbolmi a emocionálnymi obrazmi rozvíjajú emocionálne sebauvedomenie a učia sa vyjadrovať zložité skúsenosti, ktorými si prešli.
- **Komunikácia:** Táto časť aktivity pomáha mladým ľuďom precvičovať expresívnu komunikáciu. Buduje sebavedomie v rozprávaní o vlastnom vnútornom svete a podporuje ich v aktívnom počúvaní pri zvažovaní skúseností ostatných.

### **Výhody pre mladých ľudí**

1. Reflexiou nad svojimi „Ja-pozíciami“ môžu mladí ľudia odhaliť vnútorné konflikty alebo protirečenia (napríklad ak „Ja ako profesionál“ je v rozpore s „Ja ako kreatívna osoba“), čo môže byť dôležitým prvým krokom k vyriešeniu tohto protirečenia a dosiahnutiu väčšej osobnej harmónie.
2. Táto aktivita podporuje účastníkov vo voľnom sebaujadrovaní, podporuje kreatívne myslenie a pomáha im dosiahnuť ich potenciál pre inovácie a originálne myšlienky.
3. Identifikovanie „blokov energie“ alebo zdrojov múdrosti pomáha mladým ľuďom pochopiť, kam by mohli sústrediť svoju energiu (alebo uvoľniť negatívnu energiu), čo je užitočný postup pri osobnom raste a kariérnom rozvoji.
4. Postrehy, ku ktorým účastníci prídu pri tvorbe „Krajiny svojej vlastnej mysle,“ im môžu byť užitočné aj pri ďalších cvičeniach, ako je príprava materiálov na tvorbu životopisu, osobného portfólia, zoznamu kompetencií, akčného plánu kariérneho rozvoja alebo pracovného pohovoru.

### **Cielová skupina**

Študenti, vek 13 - 18 rokov

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

### Zdroj

<https://www.vkotocka.si/priporocni/delavnica-trajnostno-samoupravljanje-kariere-in-kompetenc-metoda-ch-q/>



Me and I as...(Ja a ja ako...), 8. november 2024, ZPTM, Brežice, Slovinsko



## HODNOTENIE OSOBNOSTI

### Príloha 1

tabela možnih »jaz-pozicij«		
1.	Jaz kot moški	☉
2.	Jaz kot silen	☉
3.	Jaz kot sodelavec	☉
4.	Jaz kot ženska	☉
5.	Jaz kot osramočen	☉
6.	Jaz kot strokovnjak	☉
7.	Jaz kot vesel	☉
8.	Jaz kot skrben	☉
9.	Jaz kot brezposelni	☉
10.	Jaz kot žalosten	☉
11.	Jaz kot ljubeč	☉
12.	Jaz kot iskalec	☉
13.	Jaz kot navdušen	☉
14.	Jaz kot nežen	☉
15.	Jaz kot raziskovalec	☉
16.	Jaz kot podrejen	☉
17.	Jaz kot samozavesten	☉
18.	Jaz kot žrtev	☉
19.	Jaz kot zaskrbljen	☉
20.	Jaz kot osamljen	☉
21.	Jaz kot idealist	☉
22.	Jaz kot jezen	☉
23.	Jaz kot zaupajoč	☉
24.	Jaz kot neodvisen	☉
25.	Jaz kot ponosen	☉
26.	Jaz kot intimen	☉
27.	Jaz kot klovn	☉
28.	Jaz kot močan	☉
29.	Jaz kot varen	☉
30.	Jaz kot duhoven	☉
31.	Jaz kot šibek	☉
32.	Jaz kot svoboden	☉
33.	Jaz kot iskalec bližine	☉
34.	Jaz kot »Moja bolečina«	☉
35.	Jaz kot oče	☉
36.	Jaz kot žrtvovalec	☉
37.	Jaz kot miren	☉
38.	Jaz kot mati	☉
39.	Jaz kot odvisen	☉
40.	Jaz kot »Moja energija«	☉
41.	Jaz kot mož	☉
42.	Jaz kot stvaritelj	☉
43.	Jaz kot nemočen	☉
44.	Jaz kot žena	☉
45.	Jaz kot dejaven	☉
46.	Jaz kot depresiven	☉
47.	Jaz kot prijatelj	☉
48.	Jaz kot seksualen	☉
49.	Jaz kot dvomljivec	☉
50.	Jaz kot uživalec življenja	☉
51.	Jaz kot samosvoj	☉
52.	Jaz kot borec	☉
53.	Jaz kot sanjač	☉
54.	Jaz kot individualist	☉
55.	Jaz kot razumevajoč	☉
56.	Jaz kot »Moja moškost«	☉
57.	Jaz kot del skupine	☉
58.	Jaz kot pustolovec	☉
59.	Jaz kot »Moja ženskost«	☉
60.	Jaz kot izrazit	☉
61.	Jaz kot dominanten	☉
62.	Jaz kot »Otrok v meni«	☉
63.	Jaz kot strog	☉
64.	Jaz kot nemiren	☉
65.	Jaz kot pesimist	☉
66.	Jaz kot nesposoben	☉
67.	Jaz kot izdajalec	☉
68.	Jaz kot materialist	☉
69.	Jaz kot vodja	☉
70.	Jaz kot iskalec priznanja	☉
71.	Jaz kot bojazljivec	☉
72.	Jaz kot nihče	☉
73.	Jaz kot zahteven	☉
74.	Jaz kot stabilen	☉
75.	Jaz kot norec	☉
76.	Jaz kot ljubosumen	☉
77.	Jaz kot labilen	☉
78.	Jaz kot zguba	☉
79.	Jaz kot perfekcionista	☉
80.	Jaz kot skriti	☉
81.	Jaz kot zmagovalec	☉
82.	Jaz kot tekmovalec	☉
83.	Jaz kot sin	☉
84.	Jaz kot hči	☉
85.	Jaz kot krivec	☉
86.	Jaz kot igralec	☉
87.	Jaz kot ...	☉
88.	Jaz kot optimist	☉
89.	Jaz kot razkriti	☉
90.	Jaz kot ...	☉
91.	Jaz kot ranljiv	☉
92.	Jaz kot delavec	☉
93.	Jaz kot ...	☉
94.	Jaz kot razočaran	☉
95.	Jaz kot intelektualec	☉
96.	Jaz kot ...	☉
97.	Jaz kot »Moja vest«	☉
98.	Jaz kot previden	☉
99.	Jaz kot ...	☉

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

## Sheinove kariérne kotvy

Szkoła Podstawowa nr 82,  
Wrocław, november 2023

### Opis metódy

Edgar Schein, výskumník a psychológ, identifikoval hlavné faktory ovplyvňujúce voľbu kariéry u ľudí a ich spokojnosť s prácou. Každý z nás je vo svojom profesionálnom živote vedený primárne jedným alebo dvoma vybranými ukotveniami (anchors). Scheinove kotvy (Schein's Anchors) sú nástrojom, ktorý vám pomáha pochopiť vaše hodnoty a kariérne preferencie. Môžete ho použiť v rôznych situáciách, ako napríklad:

- Zmena povolania: Ak premýšľate o zmene kariérnej cesty, test vám pomôže identifikovať, čo je pre vás v práci najdôležitejšie.
- Osobnostný rozvoj: Ak chcete lepšie porozumieť svojim silným stránkam a oblastiam na rozvoj, tento test môže poskytnúť cenné informácie.
- Plánovanie kariéry: Pri zvažovaní ďalších krokov vo svojej kariére vám test pomôže určiť, ktoré roly by mohli byť pre vás najviac naplňajúce.
- Hodnotenie spokojnosti s prácou: Ak máte pocit, že vaša aktuálna práca nenapĺňa vaše očakávania, test vám pomôže pochopiť, čo presne vás motivuje.
- Riadenie tímu (Team management): Ako líder môžete test využiť na lepšie pochopenie motivácie členov tímu a prispôbenie svojho štýlu riadenia.

### Interpretácia Scheinových kariérnych kotiev (Schein's Career Anchors)

Tento nástroj identifikuje osem rôznych „kariérnych kotiev“, ktoré Schein popísal:

1. Profesionalita. Túžba byť expertom v konkrétnej oblasti, potvrdzovať vlastnú odbornosť a horizontálne napredovať. Takíto ľudia zvyčajne nemajú záujem o manažérske pozície.
2. Líderstvo. Profesionálnym cieľom je získanie nových skúseností v riadení, rozhodovaní, rozširovanie právomocí autority, dosahovanie finančného úspechu.
3. Autonómia a nezávislosť. Túžba posunúť hranice vlastnej slobody, oslobodiť sa od obmedzení, napr. byrokracie a autokracie nadriadených.

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

Ľudia silne zameraní na nezávislosť nevyhľadávajú manažérske pozície, ale zároveň nechcú byť iba vykonávatelmi príkazov nadriadených. Ich cieľom je byť kapitánom vlastnej lode, pracovať ako nezávislý špecialista a niesť zodpovednosť, ktorá s tým súvisí.

4. Istota a stabilita. Hlavnou hnacou silou je emocionálne spojenie s inštitúciou, firmou a pocit lojality. Zamestnanci s relatívne silnou potrebou istoty sa môžu usilovať o dosiahnutie manažérskych pozícií, najčastejšie však v rámci tej istej skupiny. Zvyčajne sa bránia zmenám vo svojom prostredí, napríklad - často sa nezaujímajú o medzinárodnú kariéru.

5. Kreativita a podnikavosť. Prejavuje sa tým, že kreatívni ľudia majú záujem o poznanie samých seba, organizácie a jej rôznych podsystémov. Všimnú si problémy a riešia ich, usilujú sa o zavádzanie zmien, inovácií... Sú zvyčajne prelietaví a majú pozitívny postoj k zmenám pozícií ako spôsobu zlepšovania svojich kvalifikácií a k horizontálnemu postupu. Väčšinu z nich uspokojí pozícia poradcu šéfa. Podnikavosť je tiež jednou z ich foriem kreativity.

6. Služby a oddanosť druhým. Hlavným cieľom v živote sa stáva realizácia humanistických hodnôt, riešenie politických problémov, pomoc druhým, liečenie, učenie. Ľudia, ktorí zdieľajú tieto hodnoty sa ochotne zapájajú do spoločenských aktivít a vykonávajú dobrovoľnícku prácu.

7. Výzva. Základom konania je často túžba čeliť ťažkostiam a schopnosť riskovať. Ľudia, ktorí majú radi výzvy, ochotne pracujú v prostredí, ktoré vytvára príležitosti na súťaže. Oblasť výzvy môžu byť veľmi rôzne, napríklad zachránenie firmy pred bankrotom, ale aj obchod a šport.

8. Životný štýl. Ľudia, ktorí zastávajú tieto hodnoty, sa snažia udržiavať proporcie a harmóniu medzi rôznymi aspektmi života, predovšetkým prácou a osobným životom. Sú ochotní vzdať sa vyšších príjmov v prospech trávenia viac času s blízkymi. Úspech pre nich znamená niečo viac než len profesionálny úspech.

### Ako implementovať túto metódu



individuálne alebo v malých skupinách, maximálne 15 študentov



65 minút



vytlačené testy, perá

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

Rozdajte každému výtlačok testu spolu s hodnotiacou tabuľkou a interpretáciou.

Časový harmonogram:

- Úvod – 5 minút
- Vyplnenie testu, spočítanie bodov – 45 minút
- Diskusia a zhrnutie – 15 minút

**Pokyny pre účastníkov:**

Prosím, priradte najvyššie hodnotenie (najvyšší počet bodov) tým vetám, ktoré vás najlepšie vystihujú, a nízke hodnotenie (najnižší počet bodov) tým vetám, ktoré sa k vám vôbec nehodia. Napríklad, ak výrok hovorí: „Snívam o tom, že budem generálnym riaditeľom spoločnosti,“ môžete mu priradiť nasledujúce hodnotenia:

1 - ak sa vás tento výrok vôbec netýka,

2 alebo 3 - ak sa vás tento výrok týka v niektorých situáciách,

4 alebo 5 - ak sa vás tento výrok týka vo veľkej miere,

6 - ak sa vás tento výrok vystihuje.

Zapíšte hodnotenia do stĺpca naľavo od výrokov.

Teraz si znova prezrite svoje odpovede a označte tie, ktorým ste priradili najvyššie hodnotenia. Vyberte TRI, ktoré vás najlepšie vystihujú, pridajte k nim štyri (4) body.

**Tabuľka bodov**

Preneste výsledky uvedené v stĺpcoch do kľúčovej tabuľky. Spočítajte body uvedené v každom stĺpci, aby ste zistili počet bodov priradených každej „kariérnej kotve“. Nezabudnite pridať štyri body k hodnoteniam, ktoré vás najlepšie vystihujú. Potom výsledok každého stĺpca vydeľte piatimi. Takto získate priemerné skóre pre každú stupnicu. Toto priemerné skóre znázorňuje dôležitosť hodnoty danej „kariérnej kotvy“ pre vás.

**Pre kariérneho poradcu:**

Po oboznámení sa s výsledkami navrhnete účastníkom diskusiu.

Podporné otázky:

- Aké kariérne cesty sú v súlade s mojimi kotvami?

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

- Uvažovali ste niekedy o výbere svojej budúcej práce z hľadiska svojich hodnôt a motivácie, nielen konkrétnej povahy práce?
- Prečo je dôležité pracovať v súlade so svojimi hodnotami a potrebami? Poznáte ľudí, ktorí pracujú v súlade alebo v rozpore so svojimi hodnotami?
- Myslíte si, že sa „kariérne kotvy,“ ktoré ste dnes identifikovali, v budúcnosti zmenia? Zostanú rovnaké? Prečo?

### **Ktoré zručnosti užitočné na trhu práce táto metóda rozvíja?**

Nástroj Schein's Career Anchors (Sheinove kariérne kotvy) pomáha ľuďom objaviť to, čo je pre nich v kariérnom kontexte najdôležitejšie. Pomáha im lepšie pochopiť samých seba a robiť rozumnejšie rozhodnutia o svojej vlastnej kariére. Taktiež pomáha plánovať kariérnu cestu, prispôbiť sa potrebám trhu práce a robiť informované rozhodnutia. Poznanie svojich preferencií uľahčuje výber správnej školy alebo práce.

### **Výhody pre mladých ľudí**

Schein's Career Anchors (Sheinove kariérne kotvy) je nástroj, ktorý vám pomôže pochopiť profesijné hodnoty a pracovné preferencie v rôznych oblastiach:

1. Sebaopoznanie - Test nám umožňuje lepšie pochopiť samých seba, naše motivácie a to, čo je pre nás v kariére dôležité. Týmto spôsobom môžete robiť informovanejšie kariérne rozhodnutia.
2. Vhodná práca - Pochopenie vašich „kariérnych kotiev“ vám môže pomôcť nájsť prácu, ktorá je viac v súlade s vašimi hodnotami a očakávaniami. Práve to zvyšuje spokojnosť v práci.
3. Rozvoj kariéry - Poznanie toho, čo nás motivuje, môže byť kľúčové pri plánovaní našej budúcej kariérnej cesty. Môžete sa zamerať na oblasti, ktoré vás zaujímajú, v ktorých sa cítite najlepšie.
4. Lepšie tímové vzťahy - Pochopenie rôznorodosti hodnôt vo vašom tíme môže pomôcť vybudovať lepšiu pracovnú atmosféru, čo robí spoluprácu jednoduchšou.

## HODNOTENIE OSOBNOSTI

### Cielová skupina

Mládež, ľudia, ktorí menia zamestnanie, nezamestnaní, manažéri/vedúci tímov, NEETs

### Zdroj

[http://www.ckzkk.pl/gallery/file/TEST\\_KOTWICE\\_SCHEINA-AKTYWNY-pdf.pdf](http://www.ckzkk.pl/gallery/file/TEST_KOTWICE_SCHEINA-AKTYWNY-pdf.pdf)



Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark , Schein's Career Anchors (Sheinove kariérne kotvy), Wrocław (Wroclav),  
Polsko, 2024

# PODĚKOVÁNÍ

V mene celého partnerstva vyjadrujeme úprimnú vďaku všetkým, ktorí prispeli k vzniku tejto príručky, *Career Guidance in Action (Kariérne vedenie v akcii)*.

Špeciálne poďakovanie patrí organizáciám a odborníkom, ktorí venovali svoj čas zdieľaniu efektívnych metód a postupov. Ich cenné príspevky zohrali kľúčovú úlohu pri formovaní tohto materiálu, ktorého cieľom je zlepšiť kompetencie pracovníkov s mládežou, kariérnych poradcov a ďalších zainteresovaných odborníkov. Začlenením týchto zdieľaných postupov sa príručka snaží poskytnúť praktické nástroje na podporu mladých ľudí pri orientácii na komplexnom trhu práce a pri dosahovaní ich kariérnych ambícií. Príručka *Career Guidance in Action* predstavuje kolektívne úsilie o prepojenie vzdelania a zamestnania. Jej obsah je navrhnutý tak, aby podporoval pracovníkov s mládežou pri riešení kľúčových výziev, ako sú nesúlad medzi zručnosťami jednotlivcov a potrebami trhu práce alebo nezamestnanosť mladých, a to prostredníctvom inovatívnych a prispôsobiteľných stratégií kariérneho poradenstva.

Táto príručka odráža spoločné odhodlanie jej prispievateľov posilniť postavenie mladých ľudí naprieč Európou. Práca a postrehy zapojených organizácií sú neoceniteľné pre rozvoj praxe kariérneho poradenstva. To zabezpečuje, že čoraz viac mladých ľudí je pripravených urobiť svoje prvé kroky na trhu práce a získať významné pracovné príležitosti.

V závere, partnerstvo vyjadruje svoju hlbokú vďaku za odhodlanie a nasadenie organizácií a pracovníkov s mládežou. Táto kolektívna práca zdôrazňuje dôležitosť spolupráce a inovácie pri podpore osobného a profesionálneho rozvoja mladých ľudí.