A1: POZITÍVNE PRÍBEHY A ÚSPECHY

Materiál pre poradcu

## CIEĽ A ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY

|  |
| --- |
| * Zvýšiť pocit osobnej účinnosti cez identifikáciu konkrétnych pozitívnych skúseností * Identifikovať kľúčové zdroje uchádzača o zamestnanie, ktoré môžu prispieť k zvýšeniu jeho motivácie pre hľadanie zamestnania   **Cieľová skupina**: Dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie, uchádzači o zamestnanie so zníženou mierou motivácie a sebavedomia  **Dĺžka aktivity:**20 minút (+ individuálna práca uchádzača o zamestnanie)  **Forma:**individuálna (možné použiť ako zadanie na domácu prácu) |

## TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

|  |  |
| --- | --- |
|  | Pocit osobnej účinnosti a sebavedomie konkrétnej osoby sú vo veľkej miere formované jeho skúsenosťou. Pozitívna skúsenosť úspechu, zvládania náročných situácií, efektívneho uplatňovania vlastných zručností vedie k sebadôvere a k vyššej motivácii vysporiadať sa s náročnými životnými situáciami, ako je aj nezamestnanosť. Pripomenutie si úspešných momentov v životnej dráhe nezamestnaného môže prispieť ku korekcii negatívnych presvedčení o svojej schopnosti zmeniť vlastnú situáciu.  Zdroj: A. Bandura (1977), Social Learning Theory  Analýza úspešne zvládnutých náročných situácií môže pomôcť poradcovi identifikovať najdôležitejšie zdroje uchádzača o zamestnanie – práve v nich sa často odhaľujú najvýraznejšie osobnostné silné stránky a zručnosti. Zdroje aktívne využité v minulosti môže uchádzač o zamestnanie využiť pri riešení súčasnej náročnej situácie. |

## POSTUP

|  |
| --- |
| 1. Poradca vyzve uchádzača o zamestnanie, aby si spomenul na nejakú konkrétnu situáciu v živote (konkrétny deň, situáciu alebo projekt), keď cítil spokojnosť alebo hrdosť na to, čo sa mu podarilo dosiahnuť. Je dôležité, aby išlo o čo najkonkrétnejšiu a podľa možnosti jasne časovo ohraničenú udalosť. V rozhovore vedie uchádzača o zamestnanie k tomu, aby situáciu čo najkonkrétnejšie popísal: aký konkrétny problém a prekážky bolo treba vyriešiť/prekonať, aký bol jeho cieľ a zámer, aké výsledky sa podarilo dosiahnuť, prečo ho daná situácia napĺňa spokojnosťou a hrdosťou a pod. 2. Poradca s uchádzačom o zamestnanie sa snažia nájsť čo najviac zdrojov, ktoré viedli k úspechu. Môže ísť o osobnostné silné stránky, ale aj konkrétne odborné vedomosti a zručnosti. 3. Poradca môže vyzvať uchádzača o zamestnanie, aby podľa tohto príkladu skúsil nájsť a analyzovať viacero takýchto „príbehov úspechu“ a priniesol ich v písomnej podobe na nasledujúce stretnutie. 4. (*ďalšie stretnutie*) Poradca spolu s uchádzačom o zamestnanie analyzujú zoznam zistených zdrojov a možností ich využitia pre riešenie súčasnej situácie. |

## POZNÁMKY

|  |
| --- |
| * Dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie môžu mať pod vplyvom súčasnej situácie alebo negatívnych pracovných skúseností problémy s nachádzaním pozitívnych príbehov. Poradca môže v takomto prípade zamerať pozornosť na mimopracovné skúsenosti.   Príklad vyplneného pracovného materiálu (A. Novák, UPSVaR Dunajská Streda): |