B8: VLASTNÝ OBRAZ – CUDZÍ OBRAZ

Materiál pre poradcu

## CIEĽ A ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY

|  |
| --- |
| * Porovnať vlastné hodnotenie samého seba s obrazom, ktorý si o uchádzačovi o zamestnanie vytvárajú ostatní.   **Cieľová skupina**: uchádzači o zamestnanie s potrebou lepšieho sebapoznania, uchádzači o zamestnanie s potrebou rozvoja sebaprezentačných zručností  **Dĺžka aktivity:**skupinové poradenstvo: 60 minút, individuálne použitie: 10 minút + práca na doma  **Forma:**skupinová, možnosť individuálneho využitia |

## TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

|  |  |
| --- | --- |
|  | Vlastný obraz a obraz, ktorý si o nás robia iní (cudzí obraz) sa môžu značne rozchádzať. Jednou z príčin môže byť skutočnosť, že jedna osoba sa málo alebo iba jednostranne otvára voči druhým. To vedie k nesprávnemu vnímaniu druhými, a tým k nesprávnemu sebahodnoteniu. Rozdiel medzi sebahodnotením a hodnotením druhými môže vyvolať neistotu a viesť k strate sebaistoty.  Zamýšľanie sa nad spôsobom, akým uchádzača o zamestnanie vnímajú iní je vhodným spôsobom ako u neho iniciovať nielen proces sebareflexie, ale aj rozvoj schopnosti dávať spätnú väzbu v prípade skupinovej aktivity.  Spracované podľa:  M. Siegrist – Rozvoj osobnosti  M. Gemerská, V. Záškvarová - Byť človekom ... to stačí  A. Eliášová (UPSVaR Bratislava) |

## POSTUP

|  |
| --- |
| Skupinové poradenstvo:   1. Poradca vysvetlí uchádzačom o zamestnanie inštrukciu: „V pracovnom materiáli nájdete zoznam desiatich protikladných vlastností. Napíšte si navrch Vaše meno a potom zhodnoťte sami seba v poslednom stĺpci MOJE HODNOTENIE na škále od 1 do 7 podľa uvedeného vysvetlenia. Následne preložte papier dozadu, tak, aby Vaše hodnotenie nikto nemohol vidieť.“ 2. Následne nechá poradca listy kolovať v smere hodinových ručičiek. Každý uchádzač o zamestnanie vyhodnotí vlastnosti osoby, ktorej pracovný materiál má práve pred sebou – nad hodnotenie napíše svoje meno a opäť papier preloží dozadu tak, aby ostatní nevideli jeho hodnotenie a neboli ním ovplyvnení. Pracovné listy si uchádzači o zamestnanie posúvajú až po ukončení hodnotenia a na vyzvanie poradcu. 3. Po ukončení práce dostane každý uchádzač o zamestnanie svoj pracovný list s hodnoteniami ostatných členov skupiny. Poradca poskytne dostatok priestoru, aby si uchádzači o zamestnanie porovnali svoje hodnotenie s hodnoteniami ostatných. 4. Každý člen skupiny dostane možnosť hovoriť o svojom výsledku. Je vhodné poskytnúť uchádzačom o zamestnanie príležitosť na rozhovor o pocitoch počas porovnávania vlastného a cudzieho obrazu.   Individuálne poradenstvo:   1. Pri individuálnom poradenstve sa používa osobitná forma pracovného materiálu pre uchádzača o zamestnanie. Poradca môže vyzvať uchádzača o zamestnanie, aby sa najskôr zhodnotil sám napísaním krížika pri jednotlivých charakteristikách. 2. Následne odovzdá poradca uchádzačovi o zamestnanie viacero nastrihaných tabuliek z pracovného materiálu (aspoň 3) a vyzve uchádzača o zamestnanie, aby poprosil troch ľudí, ktorí sú mu blízki, aby ho ohodnotili rovnakým spôsobom na stupnici od 1 po 7, podľa toho, ako ho vnímajú. 3. Na ďalšom stretnutí (prípadne ako samostatnú prácu na doma) uchádzač o zamestnanie môže vyplniť tabuľku „Vyhodnotenie“ a spoločne s poradcom môžu diskutovať na otázky uvedené na druhej strane pracovného materiálu. Ďalšie možné doplňujúce otázky:    * Aký je rozdiel medzi Vašim sebahodnotením a hodnotením druhých? O čom tento rozdiel hovorí?    * Čo Vás milo prekvapilo? Čo ste si o sebe nemysleli a teraz ste si to uvedomili?    * Čo Vás zaskočilo? Čo ste si predtým neuvedomovali? |

## POZNÁMKY

|  |
| --- |
| * Na metódu je možné nadviazať výkladom alebo priamym použitím techniky „Johari okno“ (B7). * V prípade skupinového použitia je možné použiť pracovný materiál bez predvyplnených dvojíc vlastností a tieto dvojice vymyslieť a doplniť spolu so skupinou. |