C9: V AKÝCH POVOLANIACH SA MÔŽEM UPLATNIŤ?

Materiál pre poradcu

## CIEĽ A ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY

|  |
| --- |
| * Motivovať uchádzačov o zamestnanie k nachádzaniu a konkretizovaniu alternatívnych možností uplatnenia sa   **Cieľová skupina**: uchádzači o zamestnanie v procese profesijnej orientácie  **Dĺžka aktivity:**vysvetlenie: 10 minút, možné použiť ako prácu na doma  **Forma:**individuálna, možnosť skupinového využitia |

## TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

|  |  |
| --- | --- |
|  | Zdroj: Spracované podľa Bildungsinstitut Pscherer, Personal Survey |

## POSTUP

|  |
| --- |
| 1. V prvom kroku zapíše uchádzač o zamestnanie do prvých troch políčok tabuľky tri možné alternatívy zamestnania, ktoré sú realistické. Poradca sa môže napríklad s uchádzačom o zamestnanie dohodnúť, že zamestannie 1 by malo byť prioritným cieľom, zamestnanie 2 alternatívnym cieľom („záložným“ cieľom pre prípad, že sa prvé nepodarí) a zamestnanie 3 napríklad dlhodobý cieľ, ktorý môže byť dosiahnuteľný v horizonte niekoľkých rokov. 2. V druhom riadku tabuľky („Zaujíma ma, pretože:“) vyplní uchádzač o zamestnanie aspoň 3 konkrétne dôvody, ktoré ho motivujú k zamestnaniu sa v uvedenej profesii. Môže ísť o konkrétne okolnosti (množstvo príležitostí na miestnom trhu práce, pravidelná pracovná doba), motivácie uchádzača o zamestnanie (hodnoty, záujmy – viď príklad nižšie) a pod. 3. V treťom riadku („Môžem ponúknuť“) uchádzač o zamestnanie vypíše aspoň tri konkrétne veci, ktoré ho robia príťažlivým uchádzačom pre prácu v tomto povolaní. 4. V štvrtom a piatom riadku uchádzač o zamestnanie analyzuje prekážky a sumarizuje konkrétne kroky potrebné pre ich prekonanie. |

## POZNÁMKY

|  |
| --- |
| * Aktivitu je obzvlášť vhodné použiť v momente, keď poradca s uchádzačom o zamestnanie už zmapovali základné vedomosti, zručnosti, osobnostné predpoklady a motivácie, ktoré je treba konfrontovať s trhom práce a s konkrétnymi životnými okolnosťami uchádzača o zamestnanie. * Aktivita môže byť pomerne náročná pre uchádzača o zamestnanie s nízkou úrovňou kvalifikácie – v takomto prípade je vhodná priama podpora zo strany poradcu na individuálnom stretnutí. * V prípade skupinového využitia je vhodné, aby každý z účastníkov po individuálnom vypracovaní materiálu predstavil skupine všetky alternatívy a jednotlivé položky k nim prislúchajúce. * Metóda môže byť vhodná aj v úvodnej fáze poradenského procesu a môže pomôcť poradcovi preniesť zodpovednosť za stanovenie cieľa hľadania práce na uchádzača o zamestnanie, ako aj overiť si jeho reálnu motiváciu pre integráciu trhu práce. Na nasledovnom stretnutí môže byť pracovný materiál podkladom pre vypracovanie individuálneho akčného plánu.   Príklad vyplneného pracovného materiálu (A. Szabóová, UPSVaR Galanta): |