C2: PROFESIJNÉ OKRUHY RIASEC – DOTAZNÍK   
Materiál pre poradcu

## CIEĽ A ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY

|  |
| --- |
| Dotazník umožňuje rámcovo určiť profesijný typ RIASEC.  **Cieľová skupina**: mladí uchádzači o zamestnanie v procese profesijnej orientácie  **Dĺžka aktivity:**10 minút  **Forma:** individuálna |

## TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

|  |  |
| --- | --- |
|  | Teória profesijných okruhov J. Hollanda. Pre detailný popis teoretických východísk a profesijných typov pozri C1 (Profesijné okruhy RIASEC – Párty).  Zdroj: J. Holland, Self Directed Search, dotazník adaptovaný podľa University of Hawaii |

## POSTUP

|  |
| --- |
| 1. „Pre správny výber budúceho povolania je dôležité poznať, čo Vás naozaj baví a na aké typy činností máte potenciálne predpoklady. Nasledujúci dotazník nám môže pomôcť spoločne o tom popremýšľať a naznačiť niektoré smery, ktorými by sme sa mohli uberať. Výsledky si pozrieme spoločne a budeme o nich diskutovať – zároveň budú dôverné a budú použité len pre našu spoločnú prácu pri výbere vášho profesijného zamerania. Prečítajte si nasledovné tvrdenia. Ak s tvrdením súhlasíte, vyplňte krúžok v príslušnom riadku. Neexistujú správne alebo nesprávne odpovede, odpovedajte spontánne – prvá voľba je zvyčajne správna. Vyplnenie dotazníka zaberie približne 5 až 10 minút.“ 2. Poradca (prípadne sám uchádzač o zamestnanie) vyhodnotí dotazník - spočíta vyplnené krúžky v každom zo šiestich stĺpcov a zapíše počet bodov do zodpovedajúcej kolónky (R,I,A,S,E a C). 3. Tri typy (písmená) s najväčším počtom bodov zapíše do kolóniek na to určených. 4. Na aktivitu je potrebné nadviazať cvičením C3 – Charakteristiky typov RIASEC a C4 – Profesijné okruhy RIASEC – Zoznam povolaní. |

## POZNÁMKY

|  |
| --- |
| * Dotazník je možné použiť ako alternatívu voči metóde C1 (Profesijné okruhy RIASEC – Párty), najmä v individuálnom kontexte. * Dotazník nie je štandardizovaný ani validizovaný - nejde o spoľahlivú psychologickú metódu. Výsledky dotazníka je treba chápať v tomto kontexte - poradca musí systematicky overovať, do akej miery zodpovedajú tomu, ako sa vníma uchádzač o zamestnanie (napríklad prostredníctvom rozhovoru, následnej spoločnej analýzy charakteristík dominantných profesijných typov). * Je potrebné rešpektovať individualitu uchádzača o zamestnanie, vyvarovať sa „škatuľkovaniu“ a aktívne zapájať uchádzača o zamestnanie do procesu analyzovania vlastných motivácií a silných stránok. |