C3: PROFESIJNÉ OKRUHY RIASEC – CHARAKTERISTIKY TYPOV  
Materiál pre poradcu

## CIEĽ A ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY

|  |
| --- |
| Po určení troch dominantných profesijných typov si uchádzač o zamestnanie s pomocou poradcu určí, ktoré konkrétne charakteristiky dominantných typov sú dôležité pre výber jeho vlastnej profesijnej orientácie.  **Cieľová skupina**: mladí uchádzači o zamestnanie, uchádzači o zamestnanie v procese profesijnej re-orientácie  **Dĺžka aktivity:** 15 minút  **Forma:** individuálna alebo skupinová |

## TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

|  |  |
| --- | --- |
|  | Teória profesijných okruhov J. Hollanda. Pre detailný popis teoretických východísk a profesijných typov pozri C1 (Profesijné okruhy RIASEC –Párty).  Zdroj: J. Holland, SelfDirectedSearch, dotazník adaptovaný podľa UniversityofHawaii |

## POSTUP

|  |
| --- |
| 1. Po určení troch dominantných typov môže poradca uchádzačovi o zamestnanie v krátkosti vysvetliť princíp typológie RIASEC podľa teoretických východísk uvedených v C1. Nie všetky charakteristiky typu musia ale nutne zodpovedať záujmom a osobnosti uchádzača o zamestnanie, preto je potrebné výsledok ďalej skonkrétniť a personalizovať. 2. Poradca uchádzačovi o zamestnanie odovzdá materiál s krátkymi popismi záujmov a vlastností jednotlivých typov a on zvýrazňovačom alebo perom označí charakteristiky troch dominantných typov, ktoré mu najlepšie zodpovedajú. Môže pri tom postupovať nasledovne: vyzve UoZ aby zakrúžkoval 3 činnosti (ľavý stĺpec) pre dominantný typ, 2 pre druhý typ a jednu pre tretí typ. Analogicky môže postupovať pre vlastnosti (pravý stĺpec). 3. Poradca vedie uchádzača o zamestnanie k tomu, aby určil, ktoré aktivity a silné stránky jednotlivých typov sú pre neho najdôležitejšie z hľadiska budúceho zamestnania. Ponúknuté činnosti a silné stránky nie sú vyčerpávajúce. Poradca má viesť uchádzača o zamestnanie k tomu, aby prípadne sám a vlastným jazykom pomenoval činnosti a kvality, nezávisle na tom, či sú uvedené v zozname alebo nie. |

## POZNÁMKY

|  |
| --- |
| * Cieľom metódy je odpútať sa od statického a schematického „typu“ a viesť uchádzača o zamestnanie k personalizovaniu výsledku tak, aby čo najlepšie zodpovedal jeho osobnosti. Uchádzač o zamestnanie tak lepšie pochopí význam typológie RIASEC, osvojí si jej výsledok a dokáže lepšie použiť výstupy aktivity (preferované činnosti a silné stránky) pri definovaní vlastného smerovania a hľadania zamestnania. * Typológia RIASEC je založená v prvom rade na profesijných záujmoch. Uvedené osobnostné kvality jednotlivých typov sú síce často s danými záujmami prepojené, nemusí to ale byť pravidlom – záujem o určitú profesijnú oblasť nemusí nutne znamenať, že človek má na ňu predpoklady. Najmä pri práci s mladými uchádzačmi o zamestnanie môže dôjsť k nezhode medzi záujmami a reálnymi schopnosťami a kvalitami. Môže mať napríklad výrazný záujem o podnikateľské aktivity (typ E), ale za touto motiváciou sa skrýva viac túžba po sociálnom statuse a finančnom ohodnotení v tomto type zamestnaní než reálne predpoklady pre výkon manažérskych a podnikateľských aktivít. Je na zručnosti a skúsenosti poradcu, aby posúdil súlad medzi záujmami a predpokladmi uchádzača o zamestnanie a môže sa pri tom oprieť o iné metódy z oblasti B metodickej príručky (*Sebapoznanie, zhodnotenie predpokladov a vypracovanie profesijného profilu*).   Príklad vyplneného pracovného materiálu (Z. Kudjaková, UPSVaR Námestovo): |