D2: KRIVKA ŽIVOTA

Materiál pre poradcu

## CIEĽ A ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY

|  |
| --- |
| Získať celkový prehľad o vlastnej životnej dráhe. Analyzovať a hodnotiť jednotlivé životné etapy, zdroje spokojnosti, hodnoty.  **Cieľová skupina**: uchádzači o zamestnanie starší ako 50 rokov, uchádzači o zamestnanie v procese prehodnocovania profesijnej dráhy, uchádzači o zamestnanie v procese profesijnej re-orientácie  **Dĺžka aktivity:** 45 minút  **Forma:** individuálna (práca na doma) / skupinová |

## TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

|  |  |
| --- | --- |
|  | Metóda je často používaná ako úvod do vypracovania vlastného kompetenčného portfólia (viď [www.bilanciakompetencii.sk](http://www.bilanciakompetencii.sk)).  Definícia kariéry: „*Nepretržitý sled kratších či dlhších období, v ktorých nadobúdame životné a pracovné skúsenosti, vedomosti a zručnosti, hľadáme svoje príležitosti, realizujeme pracovné činnosti, žijeme v rôznych formálnych a neformálnych skupinách a plníme rôzne sociálne roly v priebehu celého života.“* |

## POSTUP

|  |
| --- |
| 1. Poradca diskutuje s uchádzačom o zamestnanie o tom, čo je to kariéra. Cieľom je vysvetliť, že ide o termín, ktorý nemá nič spoločné s „kariérizmom“ a že kariéra zahŕňa všetky udalosti a životné etapy, v ktorých človek nadobudol kompetencie (t.j. vedomosti, zručnosti a postoje, resp. charakterové vlastnosti - pre definíciu kompetencií viď aktivitu D1). Ide teda nutne aj o iné, než pracovné skúsenosti človeka (kurzy, voľnočasové aktivity). 2. Poradca pomáha uchádzačovi o zamestnanie urobiť si na prázdnom liste papiera zoznam všetkých životných etáp, v ktorých sa niečo naučil – každú etapu je treba zapísať na jeden riadok. Ide o rôzne zamestnania (vrátane zmien pozícií u jedného zamestnávateľa), kurzy, ale aj prípadné voľnočasové aktivity a koníčky, ktoré boli zdrojom nových skúseností a kompetencií. Je tu možné pomôcť si životopisom uchádzača o zamestnanie, ktorý mu poradca pomáha doplniť (napríklad otázkami ohľadom „dier“ v životopise a pod.). Je vhodné začať prvým momentom, ktorý nejakým spôsobom ovplyvnil ďalšie smerovanie klienta (najčastejšie nástup na strednú školu, prípadne prvé zamestnanie či brigáda). 3. Poradca vyzve uchádzača o zamestnanie, aby k jednotlivým etapám pridal roky. Nie je potrebné byť úplne presný, stačia orientačné dátumy (najčastejšie doba trvania od-do). 4. Keď je zoznam etáp aj s časovým upresnením hotový, uchádzač o zamestnanie prenesie roky na horizontálnu os – jeden štvorec znamená jeden rok. Začína od priesečníku osí (vľavo), kde nanesie rok prvej uvedenej etapy (napr. nástup na strednú školu, prvé zamestnanie...). K jednotlivým časovým bodom uvedie aj názov etapy (napr. „*stredná škola – SOU stavebné, Lučenec,* alebo *„pracovník strážnej služby“,* prípadne *„materská dovolenka“ či „opatrovanie príbuzných“.* 5. Keď je horizontálna os vyplnená, vyzve poradca uchádzača o zamestnanie k ohodnoteniu každej skúsenosti, ktorá je na nej uvedená: „*Nie všetky etapy našej kariéry vnímame rovnako: niektoré boli pre nás veľmi pozitívne – mali sme pocit spokojnosti, dobré pracovné podmienky alebo z iných dôvodov. Iné boli náročné a prežívali sme ich negatívne. Skúste teraz ku každej z Vašich skúseností zakresliť krížik na škále od -8 do +8, podľa toho, nakoľko bola táto pre Vás pozitívna, alebo negatívna. Pozitívne skúsenosti budú mať krížik hore (od 0 po +8), prípadné negatívne skúsenosti pod vodorovnou osou (0 - -8).“* 6. Keď uchádzač o zamestnanie zakreslí krížik ku každej skúsenosti, môže si ich pospájať, aby mu vznikla jeho osobná „krivka života. 7. Poradca ďalej diskutuje s uchádzačom o zamestnanie o krivke života prostredníctvom nasledujúcich otázok (možné aj v skupinovej forme):   *Predstavte mi Vašu krivku života. Ktoré skúsenosti sú najvyššie, a vnímate ich ako pozitívne? Z akých dôvodov? Skúste nájsť aspoň 3. Ktoré skúsenosti boli menej pozitívne? Čo bolo dôvodom? Ako ste s Vašou situáciou spokojný dnes? Čo by ste mohli urobiť, aby ste sa dostali na podobnú úroveň, akú mala Vaša najpozitívnejšia skúsenosť?* |

## POZNÁMKY

|  |
| --- |
| * Táto aktivita je dobrým úvodom pre prácu na kompetenčnom portfóliu – vedie uchádzača o zamestnanie k rekapitulácii všetkých etáp vlastnej kariéry. Zároveň môže poradca prostredníctvom kladenia otázok pomôcť uchádzačovi o zamestnanie ujasniť si vlastné zdroje spokojnosti – profesijné hodnoty.   Príklad vyplneného pracovného materiálu (A. Novák, UPSVaR Dunajská streda): |