



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Slovenská republika

EHB
IFFP
IUFFP
EIDGENÖSSISCHES
BERUFSAUSWÄHLINSTITUT
FÜR BERUFSAUSWÄHLUNG
INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ETUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE
ISTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

SIOV
štátny inštitút
odborného
vzdelávania

Metodika

Zvýšenie kvality práce výchovných poradcov so žiakmi základnej školy

**Metodická pomôcka určená pre pedagogických pracovníkov,
výchovných poradcov zo základných škôl**

**vypracovaná v rámci projektu
„Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce“**

Bratislava 2017



**ODBORNÉ VZDELÁVANIE
A PRÍPRAVA PRE TRH PRÁCE**

Tento projekt je podporený prostredníctvom Programu švajčiarsko-slovenskej spolupráce
v rámci rozšírenej Európskej únie



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Slovenská republika

EHB
IFFP
IUFPF

EDUKATIONSBUNDESINSTITUT
FÜR BERUFSAUSWISSEL
INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ETUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE
INSTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

SIOV
štátny inštitút
odborného
vzdelávania

Metodika Zvýšenie kvality práce výchovných poradcov so žiakmi základnej školy

Metodická pomôcka je jedným z výstupov projektu „**Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce**“, ktorý sa realizoval v rámci Programu švajčiarsko–slovenskej spolupráce. Je určená pedagogickým pracovníkom, výchovným poradcom zo základných škôl.

© Vydal Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bellova 54/a, Bratislava 2016



**ODBORNÉ VZDELÁVANIE
A PRÍPRAVA PRE TRH PRÁCE**

Tento projekt je podporený prostredníctvom Programu švajčiarsko-slovenskej spolupráce
v rámci rozšírenej Európskej únie

OBSAH

ÚVOD	5
1 ZÁKLADNÁ TERMINOLÓGIA	6
1.1 Definícia koučingu	7
2 METÓDY KOUČOVANIA	9
2.1 Metódy využívané v poradenstve.....	11
2.2 Koučovanie v poradenstve	14
2.3 Metódy využívané v poradenstve.....	16
2.4 Pedagogický zamestnanec v pozícii kouča	18
3 UKÁŽKY Z PRAXE	35
3.1 Kroky kariérového poradenstva	39
3.2 Štruktúra programu profesionálnej orientácie a voľby povolania.....	42
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	54

ÚVOD

Predkladaná metodika spolupráce bola spracovaná na základe potrieb zistených počas realizácie projektu *Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce*. Je určená všetkým aktérom vzdelávania a prípravy a to najmä pre výchovných poradcov základných škôl.

Európsky trend, ktorým je budovanie odborného vzdelávania a prípravy, pre ktoré je v našich podmienkach vytvorené potrebné legislatívne prostredie, podporila vláda Slovenskej republiky. Pre oblasť plnenia aktuálnych a očakávaných potrieb spoločnosti a hospodárskej praxe je potrebné zabezpečiť realizáciu efektívnej kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v školách na zosúladenie individuálnych potrieb a záujmov žiakov s potrebami spoločnosti.

V dôsledku zvyšujúceho sa významu poradenského systému, ktorý by mal byť dostupný každému dieťaťu, žiakovi a študentovi v rôznych životných situáciách, je dôležité prehodnotiť systém a zabezpečovanie jednej z jeho zložiek, ktorou je výchovné poradenstvo, tvoriace súčasť poradenského systému vykonávané priamo v školách regionálneho školstva výchovnými a kariérovými poradcami. Ako jeho dôležitý článok sa podieľa na plnení úloh a cieľov vzdelávania, kariérového vývinu žiakov a následnej profesijnej prípravy.

Vzhľadom na to, že odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce v nemalej miere prispieje k zlepšovaniu kvality a prípravy žiakov pre trh práce je potrebné si uvedomiť významnú úlohu škôl pri vzbudzovaní záujmu o túto formu štúdia, ako aj poskytnutie komplexných informácií o ponuke vytvorených učebných miest v odbornom vzdelávaní.



1 ZÁKLADNÁ TERMINOLÓGIA

Koučovanie - je spôsob podpory rozvoja schopností a zručností jednotlivcov i skupín, manažérov i zamestnancov. Koučovanie je cielené uvoľňovanie a posilňovanie rozvojového potenciálu človeka, ktoré sa uskutočňuje priamo v praxi pri práci koučovaného človeka za účasti odborníka na koučovanie, kouča. V oblasti rozvoja manažmentu a pracovníkov v organizácii ide teda o cielené uvoľňovanie a posilňovanie rozvojového potenciálu človeka. Pomáha rozvíjať potenciál pracovníka a umožňuje maximalizovať jeho výkon. Kouč pomocou otázok podnecuje premýšľanie človeka, čím mu pomáha jasnejšie si uvedomovať súvislosti, zvyšovať svoju vnútornú angažovanosť a zdokonaľovať sa. Využíva pritom vnútornú motiváciu človeka. Pomáha premeniť vedomosti človeka pomocou nadobudnutých skúseností na zručnosti, ktoré mu pomáhajú v práci, pri zlepšovaní výkonu práce, ale aj v osobnom živote. Dnes je koučovanie dôležitou súčasťou rozvoja ľudských zdrojov a oblasť koučovania sa dynamicky rozvíja s úsilím organizácií zvyšovať výkon svojich pracovníkov.

6

Najstaršou a najrozšírenejšou oblasťou, v ktorej sa koučovanie pôvodne využívalo, bol šport. Obchodné koučovanie (business coaching) a koučovanie zamestnancov v rôznych odvetviach podnikania sa na celom svete rozšíril v súvislosti s potrebou rozširovať pôsobnosť firiem nad rámec krajiny a viesť pracovníkov k zdokonaľovaniu ich zručností a k motivácii ku vyšším výkonom. Obchodný koučing slúžil na zdokonaľovanie obchodných zručností akými sú iniciatíva, tímová práca, predaj, komunikácia, efektívne určovanie cieľov a strategické plánovanie. Rola kouča sa v priebehu posledných rokov zmenila, ale niektoré štúdie dokazujú, že isté formy organizačného koučovania sa používali už v období medzi rokmi 1930 a 1960, keď manažéri, alebo supervízori už zastupovali rolu kouča pre svojich podriadených.

Vplyvom rôznych rozvojových filozofických smerov, vzdelávania dospelých, vplyvom psychológie a ďalších organizačných a líderských praktík sa v sedemdesiatich rokoch minulého storočia koučovanie vyvinulo do nezávislej disciplíny. Prijal sa rad noriem a dnes je koučovanie známe ako disciplína, ktorú používajú mnohí profesionáli zaoberajúci sa personálnym a profesionálnym rozvojom osôb. Existuje niekoľko inštitúcií, ktoré prevzali iniciatívu zaoberať sa touto relatívne novou disciplínou. Medzi

najznámejšie patria International Coaching Council, International Coach Federation, International Association of Coaching, Certified Coaches Federation, European Coaching Institute a International Guild of Coaches, pričom sú to všetko súkromné organizácie, ktoré akreditujú rôzne školy koučovania a udeľujú tituly individuálnym koučom. Existencia takýchto inštitúcií posúvala praktiky koučovania vpred a pre klientov, ktorí mali záujem o profesionálne služby koučovania bolo rozhodujúce, či sú kouči certifikovaní.

V priebehu niekoľkých desaťročí sa koučovanie stalo doménou mnohých odborníkov z oblasti psychológie a andragogiky, takže dnes sa môžeme stretnúť okrem koučovania v manažmente aj s týmito typmi koučovania:

- koučovanie života (life coaching) – zameriava sa na učenie ľudí rozpoznať svoje životné príležitosti a ciele a nájdenie cesty k ich dosiahnutiu,
- zdravotné koučovanie (health coaching) – zameriava sa na zdravý životný štýl a na spôsoby, ako si vylepšiť a udržať pevné zdravie,
- koučovanie konfliktu (conflict coaching) – trénuje ľudí na správne zvládanie konfliktov,
- koučovanie medziľudských vzťahov, alebo takzvaný "date coaching" – učí nadväzovať vzťahy s ľuďmi alebo špecificky len s opačným pohlavím.

7

V súčasnosti sa koučovanie v oblasti manažmentu a obchodu prenáša z externých služieb do vnútra organizácií. Efektívny manažér sa snaží podporovať sebarozvoj svojich zamestnancov pomocou koučovania. Vznikla tým potreba, aby sa každý manažér naučil koučovať a pomáhal členom svojho tímu rozvíjať sa v podmienkach neustále sa meniacich požiadaviek trhu a v podmienkach fungovania organizácie.

1.1 Definícia koučingu

Koučing možno definovať rôznymi spôsobmi. Niektoré z nich sú:

- V prvom rade koučing nie je poradenstvom, nie je mentorovaním, nie je „kopírovaním iných techník“.



- Je to spôsob, vďaka ktorému rozviniete váš osobný alebo pracovný potenciál.
- Uplatňuje sa ako pri osobnom tak aj pri profesionálnom živote.
- Je to proces, kde sa pri spoločných stretnutiach s vaším koučom dopracujete k riešeniam medziľudských či osobných vzťahov.
- Koučing je individuálny prístup k jednotlivcovi alebo skupine.
- Oproti konzultácii, kde vám konzultant povi ako máte postupovať, pri koučingu vás kouč navedie na riešenia, ktoré si v budúcnosti budete vedieť vykladať aj sám. Bez toho, aby vám radil!
- Pri procese si vytýčíte cieľ, ktorý na konci aj úspešne dosiahnete.
- Koučing je sprievodcom pri riešení problémov v danej životnej (osobnej) sfére.
- Pod názvom sa skrýva štruktúrovaná komunikácia zameraná na poznávanie samých seba.
- Je to nástroj na profesionálny rozvoj schopností a zručností jednotlivcov i skupín.
- Je procesom učenia pomocou aktívneho počúvania a kladenia cielených otázok počas ktorých nachádzate riešenia.
- Napomáha k získaniu zdravého sebavedomia, istoty v sebe samom a zbaví vás pocitu neúspechu
- Kľúčom k úspechu je inovácia, využitie skrytého potenciálu vo vás.

2 METÓDY KOUČOVANIA

Existuje veľa spôsobov a metód koučovania. Najčastejšia metóda (aj forma) koučovania je individuálny alebo skupinový koučovací rozhovor, koučovacie interview. Koučovanie možno využiť ako doplnkovú metódu aj na seminároch a v teambuildingových aktivitách. Pri koučovaní sa dá uplatniť systemický prístup (solution focused), zameraný prevažne na riešenie problémov a to viac než na analýzu ich príčin. Prístup je založený na rovnocennom partnerstve kouča a partnera (koučovaného človeka).

Individuálne koučovanie znamená podporu rozvoja schopností buď priamo v praxi alebo v rámci reflektovania situácií z reálnej praxe. Ak napríklad obchodník absolvuje tréning k technikám predaja, mal by byť čo najskôr koučovaný v praxi pri skutočných rokovaníach so zákazníkom. Takto mu môže vlastný manažér alebo externý či interný kouč poskytnúť užitočnú spätnú väzbu, čiže informáciu o tom, ako kvalitný bol jeho výkon, pričom mu pomôže pri aplikácii získaných techník obchodného rokovania v praxi. Je množstvo situácií, ktoré sú vhodné na koučovanie. V obchode je to napríklad návšteva u zákazníka, predajný rozhovor, prezentačné zručnosti a pod., u manažéra je to napríklad vedenie porady, individuálne rozhovory s pracovníkmi, vedenie rozhovorov, napr. prijímací rozhovor, hodnotiaci pohovor a pod. Na rozdiel od individuálneho on the job tréningu sa však kouč zameriava viac na hľadanie možností, ako lepšie využiť vnútorný potenciál partnera než na nácvik predajných techník alebo vedenia porady.

Výstupy z koučovania: Vyššia individuálna pracovná výkonnosť, rozvinutý potenciál jednotlivcov, aplikácia nadobudnutých poznatkov v reálnej praxi zamestnanca na jeho pracovisku.

Individuálne koučovanie využíva niektorú z množstva štruktúr resp. modelov koučovacieho procesu – jedna z najznámejších štruktúr je **G.R.O.W.** – teda akronymum pre rast jednotlivca: **GOAL** ako želaný cieľ (reálny, ale dosiahnuteľný, ktorý umožňuje prekonanie doterajších limitov človeka) **REALITY** ako zmapovanie a posúdenie skutočnosti a súčasnej situácie **OPORTUNITY** ako definovanie príležitostí, ktoré má

jednotlivec pri splnení svojho cieľa **WILL** ako vôľa, vôľové vlastnosti, ktoré musí pracovník vyvinúť aby dosiahol svoj cieľ.

Otázky pre jednotlivé fázy koučovania	
Cieľ	<p>Aký má cieľ toto stretnutie?</p> <p>Čo chcete dosiahnuť? (v krátkom i dlhom časovom horizonte)</p> <p>Ide o konečný cieľ, alebo cieľ spojený s procesom (inštrumentálny cieľ/postupový cieľ)</p> <p>Ak ide o konečný cieľ, aký cieľ spojený s procesom (inštrumentálny/postupový cieľ) s ním súvisí?</p>
Realita	<p>Aký je súčasný stav? (čo, kedy, kde, koľko)</p> <p>Koho sa to týka?</p> <p>Čo ste v tom doteraz už urobil (a)?</p> <p>K čomu to viedlo vnútri i mimo danej štruktúry?</p> <p>Aké sú hlavné prekážky nájdania cesty vpred?</p>
Možnosti/príležitosti	<p>Aké možnosti máte?</p> <p>Čo by ste ešte mohli robiť?</p> <p>Čo keby...?</p> <p>Páčil by sa vám iný návrh?</p> <p>Aké sú náklady a prínosy spojené s každým návrhom?</p>
Voľba	<p>Čo chcete urobiť?</p> <p>Kedy to chcete urobiť?</p> <p>Bude to v súlade s vašimi cieľmi?</p> <p>Aké prekážky by sa mohli vyskytnúť?</p> <p>Ako ich prekonáte?</p> <p>Kto o tom musí vedieť?</p> <p>Akú podporu potrebujete?</p> <p>Ako ju získate?</p> <p>Označte na desaťbodovej stupnici pravdepodobnosť, že túto akciu dovediete úspešne do konca !</p>

Štruktúry koučovacieho rozhovoru zameraného na riešenie (Solution-focused) sú napr.: EARS (autori: Insoo Kim Berg, Steve de Shazer a tím BFTC Milwaukee), SURF (Peter Szabó, MCC Bazilej, Švajčiarsko), FORWARD (Coert Visser, Holandsko), PAJKOVIA (Klára Giertlová). V týchto štruktúrach kouč zameriava pozornosť partnera na jeho prítomné vnútorné zdroje, ktoré sa už niekedy v minulosti prejavili alebo sa môžu prejavíť pri riešení aktuálnej situácie. Tieto zdroje sa spoločne umocňujú a využívajú pri vykonaní ďalšieho malého kroku vpred.

„Koučing generuje a zároveň vyžaduje oveľa pozitívnejší prístup k sebe ak druhým. Koučing je uvoľňovanie ľudského potenciálu.“ Sir John Whitmore.

„Profesionálni kouči trvalé partnerstvá zamerané na pomoc klientom plniť rozhodnutia v osobnom i profesionálnom živote. Kouči pomáhajú ľuďom zlepšovať výkon a skvalitňovať život“ (International Coach Federation).

2.1 Metódy využívané v poradenstve

Podľa Schneiderovej (2008) delíme na diagnostické a intervenčné. Medzi diagnostické metódy patrí pozorovanie, anamnéza, diagnostický rozhovor, dotazník, psychologické testy, analýza dokumentov a výsledkov klientovej činnosti, kazuistika alebo prípadová štúdia. Medzi intervenčné metódy patrí informačný a poradenský rozhovor.

Diagnostické metódy

Pozorovanie prebieha v priamom kontakte poradcu a klienta. Pomocou pozorovania môže poradca odhaliť jeho zvláštnosti, silné a slabé stránky či jeho psychický stav. Poradca sa zameriava predovšetkým na telesné postoje a pohyby, mimiku tváre či gestikuláciu. Napriek tomu, že má byť pozorovanie objektívne, poradca sa dopracuje k záverom na základe vnútorného presvedčenia, a preto môže byť pozorovanie ovplyvnené subjektívnym vnímaním. Poradca môže voči klientovi prechovávať sympatie alebo naopak antipatie, môže byť ovplyvnený predchádzajúcimi skúsenosťami a pod. Preto sa pozorovanie používa v kombinácii s inými metódami.

Ďalšou z diagnostických metód je **anamnéza**, ktorá pomáha pri zisťovaní informácii o klientovi, o jeho vývoji a súčasnom stave. Tieto informácie sa získavajú pred začiatkom konzultácií alebo prostredníctvom rozhovoru na začiatku konzultácií. Rozhovor môže prebiehať s klientom, vtedy hovoríme o autoanamnéze. Alebo s osobou blízku klientovi, kedy hovoríme o heteroanamnéze. Tieto informácie môžu byť taktiež poznačené nepresnosťou. Podľa toho, na čo sa anamnéza zameriava, poznáme anamnézu rodinnú, školskú, individuálnu či zdravotnú.

Prostredníctvom **diagnostického rozhovoru** spoznávame klienta a jeho problém. Diagnostický rozhovor má dve podoby. Môže byť orientačný, kedy zisťujeme nové informácie alebo verifikačný, kedy si overujeme informácie, ktoré sme získali prostredníctvom inej metódy. Poznáme rôzne druhy otázok, napríklad vstupné, základné, sondážne, pomocné, priame, nepriame, kontrolné, uzavreté, otvorené či záverečné. Rozhovor je úspešný, ak má poradca s klientom vybudovaný dobrý vzťah založený na dôvere. V opačnom prípade sa môže stať, že klient zámerne zatají nejaké skutočnosti alebo naopak, podá zavádzajúce informácie.

Výhodou **dotazníku** je, že je objektívny. Na viac má klient pocit určitej intimity, a preto môžu byť odpovede pravdivejšie. Rovnako sa však môže stať, že poradca nepochopí jednotlivé odpovede alebo naopak, nebude dostatočne motivovaný, aby vyplnil dotazník pravdivo. Preto sa do dotazníkov často kladú kontrolné otázky, ktoré sú síce inak položené, ale vyžadujú rovnakú odpoveď. V dotazníku sa používajú uzavreté, ale aj otvorené otázky.

Psychologické testy slúžia k objektívnemu zisteniu psychologických funkcií, osobnostných kvalít či výkonnostných predpokladov. Na ich základe sa vypracovávajú odborné posudky, ktoré umožňujú lepšiu analýzu prípadu.

Analýzou dokumentov a výsledkov klientovej činnosti sa používajú ako doplnkové metódy, ktoré iba dotvárajú obraz o klientovi. Môžeme sem zaradiť napríklad grafologický rozbor písma. (Schneiderová, 2008, s. 68-73).

Kazuistika alebo **prípadová štúdia** je spôsob práce s jednotlivými prípadmi, kedy si poradenský psychológ usporiada fakty prípadu podľa schémy a potom ich rozanalyzuje. Pomôže mu to získať skutočnosti, ktoré neboli na prvý pohľad zjavné.

Kazuistika pomáha získať poradcovi odstup od prípadu, čo vedie k jasnejšiemu videniu prípadu a lepšiemu určeniu riešení. (Hadj Moussová, 2002, s. 94).

Intervenčné metódy

Informačný rozhovor má klientovi podať také informácie, ktoré mu môžu byť v jeho probléme nápomocné. Nemá za úlohu priamo ovplyvniť klienta, ale môžu pomôcť poradcovi uvoľniť atmosféru, nadviazať dôveru a pod.

Poradenský rozhovor pomáha klientovi vytvoriť si predstavu o jeho situácii. V úvode rozhovoru poradca nadväzuje kontakt s klientom. Poradca sa predstaví, predloží možnosť spolupráce, pričom sa určí miera klientovho zapojenia sa. Poradenský rozhovor má viesť k aktivácii klienta a k dôvere voči poradcovi.

Ďalšia časť, **diagnostika**, vedie k spresneniu problému. Získavame teda rôzne fakty, ktoré vedú k stanoveniu ďalšieho postupu. Ďalej nastáva ovplyvňovanie, ktoré má viesť k prekonaniu odporu klienta ku zmene, má ho aktivizovať a pomôcť zapojiť do riešenia problému. Je veľmi dôležité, aby poradca klienta podporoval, posilňoval. Nakoniec poradca zapojí klienta do hľadania riešenia, pričom si môžu spresniť očakávania a pod. Poradca môže na viac pomôcť klientovi k odbúraní strachu a napätia aj prostredníctvom terapeutických techník ako je tréning určitého správania, relaxácia, hranie rolí či prostredníctvom hier. (Schneiderová, 2008, s. 74-75).

Komunikácia

Ako vidíme rozhovor patrí medzi základné nástroje poradenstva. No počas rozhovoru môžu klienti z rôznych dôvodov klamať. Voči poradcovi nemusia mať dostatočnú dôveru alebo môžu mať iné zábrany, kvôli ktorým si poradca musí uvedomovať nielen to, čo hovorí klient, ale aj to, čo hovorí jeho telo.

Poradenský rozhovor môžeme označiť ako komunikačný proces, pri ktorom dochádza k „nepretržitej výmene informácií, významov, nálad, citov, postojov a vzťahov medzi pôvodcom a príjemcom správy, pričom sa na sprostredkovanie informácií používajú verbálne a neverbálne zložky komunikácie“. (Szarková a kol., 2002, s. 8).

Poradca by mal venovať obzvlášť veľkú pozornosť neverbálnej komunikácii, pretože ňou môže odhaliť o klientovi informácie, ktoré mu klient sám nepovie, čo veľmi pomáha pri vzájomnom spoznávaní sa poradcu s klientom, ale aj to, či sa poradenstvo uberá vhodným smerom. Neverbálna komunikácia obsahuje signály, znaky a informácie, ktoré môžeme v odbornej literatúre nájsť aj pod názvom „silent language“.

Zo základných zložiek neverbálnej komunikácie vyberieme iba tie, ktoré sú pre proces koučovania najdôležitejšie. Je to mimika, gestikulácia a haptika (Szarková a kol., 2002, s. 9).

Mimika je odraz vnútorných psychických stavov človeka na jeho tvári. Prostredníctvom mimiky človek vyjadruje emócie, nálady, zámery či postoje. Mimiku tvoria výrazy úst, očí, pohyby obočia a očných viečok, výrazy a pohyby brady, lícných svalov a čela. Gestikulácia, či pohyby končatín, sú zase zdrojom informácií o tom, či je klient vyrovnaný, nervózny a pod.

Haptika sa zameriava predovšetkým na podanie rúk. Energické podanie ruky charakterizuje sebavedomého, priameho a komunikatívneho človeka. Naopak mdlé podanie ruky charakterizuje človeka osobnostne nevyzretého, ľahostajného voči okoliu.

Gestikulácia predstavuje pohyby končatín, predovšetkým rúk a prstov, ktoré fungujú ako komunikačné prostriedky. Poznáme mnoho druhov gest, ktoré sa delia do špecifických skupín podľa významu. Napríklad ikonické, symbolické či kontaktné.

V komunikácii sa ale vyskytujú aj bariéry, ktoré negatívne ovplyvňujú proces koučovania. Medzi komunikačné bariéry patrí prikazovanie, strašenie, moralizovanie, kritika, dávanie rád, poučovanie, pochlebovanie, posmech, súcit a pod. (Szarková a kol., 2002, s. 12-42).

2.2 Koučovanie v poradenstve

Oblasť vedenia ľudí ale nie je jediná, kam sa metóda koučovania presunula. Z oblasti športu, cez vedenie ľudí až k poradenstvu. V tejto oblasti chceme na úvod uviesť štyri spôsoby, ktorými môžeme klientovi pomôcť.

Prvým je **vzdelávanie**. V tomto prípade je klientovou potrebou rozšírenie jeho možností. Kouč pomôže rôznymi technikami, predáva klientovi potrebné vedomosti a zručnosti. Pokiaľ nemá pedagogické vzdelanie alebo predpoklady pomôže klientovi zmeniť potrebu vzdelávania na potrebu poradenstva. Tzn. že pomôžeme klientovi nájsť vhodnú, odpovedajúcu pomoc.

Ďalšou možnosťou je **poradenstvo**. Potrebou partnera sa v tomto prípade rozumie lepšie využitie jeho možností. Klient má pocit, že má všetko, čo potrebuje, ale nevie to naplno využiť. Za pomoci klienta si vytvorí vlastné riešenia. Koučova úloha je v tomto prípade značne obmedzená a jeho úlohou je klienta hlavne nabádať, podporovať a prinášať nové pohľady na vec.

Klientovi môžeme pomôcť aj prostredníctvom **podporovania**. Klient potrebuje, aby mu kouč pomohol niest' jeho údel. Problém, ktorý klienta ťaží nie je riešiteľný. Kouč aktívne podporuje klienta, pomáha mu zmieriť sa s osudom, podržať, posilniť.

Poslednou možnosťou pomoci klientovi je **prekonávanie**. Potrebou klienta je v tomto prípade, aby mu kouč pomohol prekonať jeho trápenie. Klient trpí niečím, čo ale vie, že môže prekonať. Kouč používa nástroje dôvery, podporovania, rozširovania možností, aby klientovi pomohol. (Parma, 2006, s. 60).

Ak však chceme, aby koučovanie fungovalo aj po skončení poradenského procesu, musíme klienta viesť k sebareflexii. Základom sebareflexie je sebauvedomovanie. Keď vnímam svoje správanie, je to prvý krok k tomu, aby som ho mohol zmeniť. Rovnako je to aj a realitou a jej vnímaním, ako sme už uviedli. Keď dokážeme vnímať realitu, vieme ju aj meniť. Tu záleží na tom, či klient podceňuje alebo preceňuje svoje možnosti. Pri nízkom sebavedomí si klient stanovuje málo ambiciózne ciele a očakáva sebazlyhanie. Zvýšenie sebavedomia môže viesť ku zmene očakávania a stanovených cieľov. Pri zvýšenom sebavedomí si klient stanovuje nerealistické ciele, ktoré neodpovedajú jeho možnostiam či schopnostiam. Zmena tu môže viesť k stanovovaniu realistickejších a primeranejších cieľov, ktoré klientovi zaručujú väčšiu šancu, aby ich dosiahol.

Prvým stupňom je **sebauvedomovanie**. Vnímam svoje správanie, ale nijak nad ním nepremýšľam.

Sebareflexia vzniká až neskôr. Za podmienky, že nie sme s niečím spokojní. Vtedy sa začneme pýtať sami seba či sme urobili správne rozhodnutie, či niekde nenastala chyba a podobne. Komplikovanejšia časť celého procesu sebareflexie je dosiahnutie stavu, kedy **hodnotíme** to, čo robíme v tom istom momente, okamihu. Ak dokážeme prekonať túto náročnú prekážku, povedie nás to k zásadnejšej (a žiadanej) zmene v našom správaní.

Posledný stupeň je najťažší. Na najvyššom stupni sebareflexii by sme mali byť schopní premýšľať nad tým **ako premýšľam, nad tým, čo robím**. Tento jav môžeme opísať ako sebareflexiu vyššieho stupňa. S vnímaním skutočnosti je spojená aj kritika, pri sebareflexii hovoríme o sebakritike. Človek je od prírody nespokojní a nájde sa medzi nami iba málo jedincov, ktorý by mysleli viac pozitívne ako negatívne. Málo ľudí, ktorí sa z kritiky vedia poučiť. Zväčša ich kritika bolí, zraňuje. V prípade koučovania sa s kritikou nepracuje. Správny kouč by sa mal kritike vyhnúť aj v prípadoch, ktoré si kritiku priam žiadajú. Lepšie ako kritizovať je vytvoriť žiaduci cieľ, ktorý sa má v budúcnosti naplniť (Parma, 2006, s. 63- 69).

16

2.3 Metódy využívané v poradenstve

Metódy koučovania, ktoré sa používajú v poradenstve sú niekedy iné ako tie, ktoré využíva koučovanie v manažérskom prostredí. V poradenstve využívame predovšetkým kruh rovnováhy, mentorský stôl, Johariho oko, myšlienkovú mapu či barometer nálady.

Kruh rovnováhy sa používa v situáciách, kedy klient presne nevie, aký cieľ by malo koučovanie mať. Slúži teda na ujasňovanie si priorit. Kruh sa rozdelí na niekoľko častí, z ktorých každá časť predstavuje určitú oblasť klientovho života. Napr. Kouč: Povedzte mi, čo je pre vás dôležité. Klient: Rodina, práca, škola a pod. Do kruhu kouč spraví ďalšie kružnice, aby bol ich celkový počet 10, a potom môže klient priradiť jednotlivým častiam kruhu (rodina, práca, škola a pod.) počet bodov podľa ich dôležitosti (Čihounková, 2009, s. 35). Je to metóda, ktorá sa môže používať v individuálnom koučovaní, nie je však vhodná pre skupinové koučovanie.

Mentorský stôl je nástroj vizualizácie. Používa sa, keď sa klient rozhoduje medzi rôznymi variantami riešenia. Klient si, na ním predstavené miesto, pozve vo svojich predstavách svojich poradcov, mentorov, ktorých si zvolil, aby mu pomohli nájsť riešenie. Každému mentorovi teda dá otázku a čaká na jeho odpoveď. Nakoniec zváži jednotlivé odpovede a nastáva reflexia, čo si klient z jednotlivých odpovedí odniesol. (Čihounková, 2009, s. 35).

Zmysel spätnej väzby znázorňuje tzv. **Johariho okno**. Johari je skratka zostavená z krstných mien dvoch amerických psychológov Joe Luft a Harrington Ingramm. Informácie o našej osobnosti, sú rozdelené do štyroch skupín.

1. To, čo viem ja a vedia to o mne aj ostatní (verejná oblasť),
2. To, čo o sebe viem ja, ale ostatní to o mne nevedia (skrytá oblasť),
3. To, čo o sebe neviem, ale ostatní to vedia (slepá oblasť),
4. To, čo o sebe neviem a nevedia to ani ostatní (Horská, 2009, s. 134).

Otvorenosť a spätná väzba je však v každom prípade cesta k odstráneniu zbytočného napätia, zlozvykov a chýb. Vo verejnej oblasti sa nachádzajú iba tie informácie, ktoré sú všeobecne známe, človeku i jeho okoliu. V slepej oblasti sú zase informácie, ktoré sú človeku skryté, nevidí ich tak ako slepec nemôže vidieť to, čo jeho okolie vníma. Skrytá oblasť obsahuje informácie človeku známe, ktoré sa však snaží pred ostatným svetom skryť, napr. kvôli tomu, aby nebol za tieto informácie odsudzovaný, šikanovaný a pod. Posledná, neznáma oblasť, obsahuje tie informácie, o ktorých ani človek nevie, že je ich nositeľom. Často ide o informácie či správanie, ktoré sa prejaví až v zložitej životnej situácii alebo vo vyhrotených situáciách. Jednotlivé oblasti sa nachádzajú v každom z nás, napriek tomu, že môžu byť zastúpené v inej miere. V priebehu života sa potom môžu rôzne meniť, zmenšovať, zväčšovať na základe rôznych situácií a vývoja života. Aj časti, ktoré nám nie sú známe, môžeme odhaliť, predovšetkým prostredníctvom reakcií okolia, ktoré si však často nevšímame, aj preto, že nechceme, ale aj preto, že sa bojíme vidieť naše vlastné ja. Prostredníctvom natáčania, teda videonahrávok môžeme vidieť to, čo na nás vidia ostatní. (Horská, 2009, s. 135).

Myšlienková mapa je podobná metóde brainstormingu, pričom je rovnako potrebné, aby klient vymyslel čo najviac nápadov na určitú tému. No na rozdiel od brainstormingu je metóda myšlienkovej mapy systematická a jej úlohou je pomôcť usporiadať naše myšlienky, pričom klient nachádza väzby medzi jednotlivými pojmami, či kategóriami. Myšlienkové mapy môžu byť prepojené, môže byť doplnená a môže slúžiť ako spätná väzba do budúcnosti. (Čihounková, 2009, s. 36).

Barometer nálady sa používa pre zistenie miery naladenia klienta na koučovací proces, stupňa zapojenia do procesu koučovania. Túto metódu je vhodné použiť na začiatku, ale aj na konci koučovacieho procesu. Je to forma sebareflexie, ktorá môže napomôcť zvýšiť angažovanosť klienta v ďalšom procese koučovania. Táto metóda môže odhaliť faktory, ktoré majú vplyv na účasť na koučovaní. (Horská, 2009, s. 137).

2.4 Pedagogický zamestnanec v pozícii kouča

Pedagóg ako kouč by mal poznať problematiku komunikácie medzi ľuďmi, najmä v prostredí školy, ako aj schopnosť podporovať učenie a vzdelávanie žiakov prostredníctvom vhodne zvolenej reflexie a motivácie. Tofade (2010) uvádza, že môže vystupovať v dvoch základných úlohách - v úlohe kouča alebo v úlohe učiteľa, alebo zastávať obe roly naraz. Je dôležité, aby povaha vzájomného vzťahu bola definovaná spolu so žiakom na začiatku koučovacieho procesu, a to v súlade s očakávaniami žiaka. Úloha kouča je charakteristická predovšetkým kladením špecifických otázok, úloha učiteľa umožňuje aj odovzdávanie určitých informácií a znalostí. Autor v tomto ponímaní chápe úlohu kouča ako dôležitý aspekt, ktorý výraznou mierou spoluutvára povahu vzťahu medzi koučom a koučovaným. Podľa Granta (2005) je kouč osoba, ktorá je dôveryhodným vzorom, poradcom, múdрым človekom, priateľom, správcem, sprievodcom. Suchý, Náhlovský (2007) hovoria v tomto kontexte o spontánnych reakciách v procese vzdelávania na vzniknuté situácie. Pedagog, kouč najčastejšie vystupuje v úlohe vŕby (aktívne počúvanie), rozprávača príbehov (inšpiruje k riešeniam), ale aj ako oponent (nezaujaty poslucháč vyjadrujúci sa k názorom), partner (rovnocenný partner v dialógu), tréner (asistuje pri osvojení určitej vedomosti a zručnosti), prieskumník (zistujúci podrobné informácie o riešenej situácii), inšpirátor

(napomáha získať nadhľad a hľadať vhodné riešenia), moderátor (zdieľanie skúseností, diskusia k určitej téme, riešenie problému), mediátor (nezávislý pozorovateľ pri riešení konfliktov) a pod. Musí byť v pedagogickom procese skutočne aktívnym poslucháčom a musí mať situáciu pevne pod kontrolou. Podľa Graya (2006) je jednou z možných rol kouča „agent zmeny“, ktorý pomáha koučovanému žiakovi zorientovať sa, a to predovšetkým v období jeho zmien. Pedagóg mu v tomto ponímaní pomáha byť sebavedomejším, schopným udržať si svoj smer a plniť záväzky, ktoré si predsavzal pre svoj prospech aj prospech iných. Cavicchia (2010) upozorňuje, že kouč, ktorý sa prezentuje v úlohe odborníka, nemusí byť vnímaný vždy pozitívne a môže vyvolávať aj negatívne pocity menejcennosti, hlavne 10 v prípade, ak ju pedagóg používa ako tzv. „nápravnú funkciu“, teda v situácii, keď má koučovanie kompenzovať nejaký nedostatok na strane žiaka. Critchley (2010) prirovnáva pedagóga kouča k úlohe rodiča. Rozhodujúci význam pre upevňovanie správania má intenzita emócií, ktoré pedagogický proces sprevádza, a to predovšetkým emócií pozitívnych, akými sú radosť a pocit bezpečia. Do procesu koučovania a do vzťahu s pedagógom sú premietané skúsenosti z primárnych vzťahov študenta, pričom pedagóg je, rovnako ako kedysi rodič, človekom, u ktorého si koučovaný žiak môže byť istý, že je tu pre neho. Efektivita koučovacieho procesu je podmienená pochopením potrieb žiaka, prameniach z jeho prvých skúseností z primárnych vzťahov. Iba na základe pochopenia týchto potrieb možno, podľa spomínaného autora, prispieť k osobnostnému rastu koučovaného žiaka.

19

Koučovacie metódy v prostredí školy

Kouč pedagóg používa v edukácii nástroje dôvery, podporovania, rozširovania možností, aby žiakov vhodne motivoval, inšpiroval a pomáhal im. Vyhýba sa kritike aj v prípadoch, ktoré si ju vyžadujú, ale radšej vytvára a hľadá u žiakov potrebné ciele, ktoré je možné v budúcnosti naplniť. (Parma, 2006). Metódy koučovania, ktoré sa používajú v pomáhajúcich profesiách, ako je aj edukácia, sú niekedy iné ako tie, ktoré využíva koučovanie napríklad v manažérskom prostredí. Vyššie uvedené metódy napomáhajú žiakom v sebazdokonaľovaní, osobnom rozvoji, v zlepšení medziľudských vzťahov a klímy triedy, vo zvyšovaní ich výkonnosti a zlepšení výsledkov vzdelávania,

v rozvoji ich potenciálu, ich motivovaní, lepšom organizovaní času i síl, odstraňovaní stresu a podobne.

Cieľom koučovania je zvyšovanie zodpovednosti. Prijatie osobnej zodpovednosti úzko súvisí s dosiahnutím vyššej výkonnosti. Ak prijmeme zodpovednosť za naše činy, zvýši sa naše odhodlanie podávať lepšie výkony. Whitmore (2009) tvrdí, že koučovanie je nástrojom optimalizácie potenciálu a výkonu ľudí. Jeho podstatou je docieľiť lepšie vnímanie reality a zvýšenie zodpovednosti. Vnímanie reality a zodpovednosť sú dva faktory, ktoré ovplyvňujú výkonnosť a spôsob myslenia. Fleming, Taylor (2005) tvrdia, že cieľom koučovania je zlepšovanie výkonnosti jedincov v tom, čo robia. Aby boli schopní sa čo najlepšie a najrýchlejšie prispôbiť zmenám, ktoré sa v našej spoločnosti dejú, je podľa autora nevyhnutné celoživotné učenie, ktoré je neodmysliteľnou súčasťou koučovania. Práve vďaka učeniu sa dosahujú ciele stanovené v procese koučovania. Ak žiakom ukážeme zmysel procesu vzdelávania (učenia)sa, môžeme si byť istí, že budú robiť pokroky rýchlejšie. Ak sa pozeráme na koučovanie z hľadiska efektivity vzdelávacích aktivít, rozvoja žiakov, môžeme očakávať zvyšovanie ich výkonnosti, vyššiu spokojnosť a motiváciu koučovaných študentov. Koučovanie a princípy, z ktorých vychádza si získavajú stále väčší rešpekt, lebo pomáha osvojiť a rozvíjať najlepšie ľudské vlastnosti. Koučovanie je zručnosť, ktorá umožňuje už v prostredí školy priateľským spôsobom docieľiť rast žiakov.

20

Prínosy individuálnych (koučovacích) rozhovorov pre žiaka

Hlavným cieľom **koučovacieho rozhovoru** je stanoviť si pozitívny cieľ, pomôcť rozhodnúť sa, hľadať vhodné cesty k riešeniam a ukázať budúcnosť, aby sme žiaka podporili a motivovali. Ukážka toho, že to čo chceme, sa naozaj stane, má obrovskú silu. Prenesenie mysle koučovaného do želaného stavu ho dokáže poriadne „nakopnúť“ a namotivovať. Práve sila vizualizácie očakávanej budúcnosti je to, čo ma najviac upútalo na koučovaní. Vždy, keď položíme zázračnú otázku, žiak stíchnie. Nedokáže okamžite reagovať. Vieme, že toto ticho je signál toho, že intenzívne premýšľa, že práve cestuje v čase. Je to práve ten moment, kedy koučovaný vstupuje do zatiaľ neprebádaných oblastí svojich myšlienok, začína vnímať svoj skrytý potenciál a

otvára sa pred ním jeho vlastná neobmedzená kreativita. Zamerat' sa na to, čo tam žiak vidí, ako sa cíti, čo počuje a čo vníma je dôležité.

Vďaka „zhmotneniu“ pocitov sa fantázia stáva zrazu reálnou, ako keby sme naozaj prežili to, čo chceme. V tomto momente koučovanie odhaľuje a aktivuje rezervy, čerpá so silných stránok a začína zlepšovať vnímanie reality, respektíve reálnosti dosiahnutia snov a navodzuje pocit zodpovednosti ísť za touto túžbou. Keď koučovaný vidí seba samého tam, kde chce byť, zrazu pri pohľade späť do prítomnosti zistí, že bariéry z jeho cesty zmizli a kouč vieme, že sme mu pomohli využiť jeho potenciál. Klient našiel tú najjednoduchšiu a najrýchlejšiu cestu na dosiahnutie svojho cieľa. Bez prekážok.

Dôležité však je pri tomto veselom cestovaní v čase smerovať rozhovor stále dopredu do budúcnosti. Prekážky sa totiž skrývajú hlavne v minulosti. Pohľad smerom dozadu totiž môže otvoriť rany, klient sa začne hrabať vo svojich problémoch, môže sa zamotať v príčinách. Pátranie po koreňoch problémov teoreticky môže človeka zbaviť bariér, na to však slúži terapia a nie koučing. Pre kouča dokáže mať klientova minulosť význam až v momente, ak vnímam, že koučovaný tam nachádza inšpirácie a nápady k tomu, aby vedel dosiahnuť svoj cieľ. Úžasné je sledovať, ak klient uvidí a pochopí rozdiel medzi tým, ako to má teraz a ako to chce mať, hlavne ak to podporí jeho snahu spraviť zmeny, uskutočniť prvý krok.

Ďalším dôležitým momentom pre kouča, je akceptácia toho, aké kroky si žiak zvolí. Každý človek je jedinečný, výnimočný a samoriadiaci. Každý má nejaké skúsenosti, zážitky z minulosti, ktoré človeka ovplyvňujú a formujú. Na základe toho dokážeme vnímať svet rôzne. Na rovnaké vonkajšie podnety reagujeme vo svojom vnútri inak. Keď žiak príde s nejakým riešením, musím sa odosobniť, nemyslieť na to, čo by som spravil ja, ako by som to riešil ja. Klient sám vie, čo je pre neho najlepšie, čo je pre neho užitočné a čo je pre neho hodnotné. Kouč nie je ten, kto ovplyvňuje či radí. Kouč iba chvíľu kráča popri koučovanom. Počúva, vníma a pýta sa, ako by to klient chcel mať. Kvôli čomu by to tak chcel mať.

Fázy individuálneho, cieľného rozhovoru (koučovacieho rozhovoru)

- Vytvorenie vzťahu
- Uzavretie „dohody“
- Hľadanie riešenia
- Akčný plán
- Zhodnotenie, motivácia

Rozhovor

Rozhovor je najčastejšie používaný spôsob komunikácie medzi koučom a klientom alebo skupinou klientov.

Rozhovor alebo interview je taká metóda zberu informácií, pri ktorej sú potrebné informácie od koučovanej osoby získavané prostredníctvom zámerne cieľných otázok, kladených v rozhovore tvárou v tvár.

Rozhovor je pracná a nákladná technika. Je časovo veľmi náročný. Pre koučovaného je obtiažne vynechať odpovede na niektoré otázky.

Príprava na rozhovor obsahuje:

1. Plán rozhovoru – obsah, téma, určenie začiatku, spôsob komunikácie, ciele, ktoré chceme dosiahnuť
2. Poznanie osoby – s ktorou sa ideme rozprávať zahrňuje v sebe nielen poznanie jej intelektu, vedomosti, ale aj predpokladaný citový stav. Dôležité je či hovoríme napr. s introvertom alebo extrovertom
3. Čas a miesto rozhovoru – dôležité rozhovory by sa nemali viesť v časovej tiesni, dobré je povedať, koľko máme času na rozhovor. Je vhodné, ak pri rozhovore sa v zornom poli kouča nachádzajú hodiny, ktoré umožňujú občasnú kontrolu času. Pre rozhovor musíme mať taktiež vhodný priestor. Najlepšie je byť v klude, sami, bez rušivých momentov v príjemne zariadenej poradni. Dôležité je i umiestnenie klienta.

Veľmi záleží na dobrom pozitívnom začiatku rozhovoru. Kouč by mal hneď v úvode vytvoriť dobrú klímu pozdravom, úsmevom. Je dôležité roztopiť ľady.

Chybou neskúseného pracovníka sú rozpaky, keď dôjde k tichu. Ticho je niekedy veľmi užitočné. Stáva sa, že klient zmlkne, alebo nevie ako má niečo vyjadriť. Ticho môže klient vnímať ako našu agresiu. Nemôžeme klienta upozorňovať na chyby, ktoré spravil.

Otázky typu: A toto by ste mali urobiť? nedávať. Napr. Jój, ale to ste nemali takto spraviť!

Druhy rozhovorov:

1. Štandardizovaný rozhovor. Otázky sú pri ňom dopredu záväzne určené, je určené ich poradie, je určené chovanie pýtajúceho sa. Kladie menšie nároky na pýtajúceho sa.
2. Neštandardizovaný rozhovor – ide o voľný rozhovor. Sú určené iba ciele rozhovoru. Voľba otázok, ich poradie, forma nadviazania kontaktu sa ponecháva na kouča. Tento rozhovor je spontánnejší a pružnejší. Ide viac do hĺbky. Poskytuje málo kvantitatívnych údajov. Kladie vysoké nároky na kouča.
3. Pološtandardizovaný rozhovor – niektoré časti sú štandardizované, niektoré nie. Napr. je vymedzený cieľ a postup, ale formulujú sa voľne a téma sa rozvíja podľa potrieb a okolností.
4. Hĺbkový rozhovor – cieľom je preniknúť čo najhlbšie do problematiky. Je náročný na čas, odbornosť a skúsenosti. Vyhodnocuje sa kvalitatívne.
5. Diagnostický rozhovor - spájajú sa v ňom diagnostické hľadiská s terapeutickými. Rozhovor nadväzuje na spoluprácu s klientom, posilňuje sa jeho motivácia a umožňuje vzhľad do jeho vnútorného sveta. Predstavuje celostné poňatie prípadovej práce.
6. Poradenský rozhovor – slúži ako zdroj informácií.
7. Individuálny) rozhovor.
8. Skupinový rozhovor

Individuálny rozhovor – rozhovor, pri ktorom sa výskumník pýta jedného respondenta. Ide o interakciu medzi koučom a klientom v ktorej sa kouč snaží získať od klienta potrebné informácie. Základným pravidlom je pýtať sa iba na to, čo nie možné



zistiť iným spôsobom. Tam, kde ide o zistenie objektívnej skutočnosti je rozhovor nevhodný. K hlavným výhodám individuálneho rozhovoru patrí, že umožňuje získať informácie hlbšieho a širšieho zamerania. Klient znesie hlbšiu záťaž. Rozhovor je stále pod kontrolou. Nevýhodou je to, že je časovo náročný.

Taktika vedenia rozhovoru – v prvom rade treba uvoľniť napätie, ktoré pociťuje klient. Toto napätie môže vyplývať z neistoty respondenta, či otázky neodhalia u neho neznalosť. Preto začiatok rozhovoru a jeho rozvíjanie musí byť prirodzené a nenásilné. Po úvodnom zoznámení respondenta s témou rozhovoru a jeho zmyslom musia nasledovať jednoduché otázky, aby sa hneď v úvode uvoľnilo napätie. Rozhovor musí byť pre respondenta zaujímavý, musí držať jeho pozornosť a ochotu odpovedať. Rozhovor musí mať svoju logiku a plynúť v logických nadväznostiach. Nesmie sa skákať z jednej témy na druhú. Na respondentov pôsobí nepríjemne opakovanie otázok, ale z odborného hľadiska je opakovanie otázok dôležité. Je tiež nutné odstrániť stereotyp pokladania otázok a odpovedí, pretože zvyšuje únavu a nepozornosť klienta. Preto je potrebné voliť rôzne druhy a formy otázok, používať názorné pomôcky, meniť prúd rozhovoru.

Skupinový rozhovor – je vedený formou diskusie v malej skupine (6-10 osôb). Je vhodný na zistenie spektra názorov a postojov v danej skupine. Skupiny sú zostavené tak, aby v nich boli ľudia rovnakého veku, pohlavia a rovnako záujmovo orientovaní. Nesprávne zostavená skupina môže priniesť skreslené výsledky.

Výhody skupinového oproti individuálneho rozhovoru: je efektívnejší – zhromaždí viac informácií za časový úsek, je pod stálou kontrolou, možnosť ho objektívne zaznamenať (kamera), možnosť sledovať skupinovú dynamiku, interakciu medzi členmi

Nevýhody: skupina je vytvorená umelo a skupinové javy, ktoré tam prebiehajú sú tým ovplyvnené, odpovede respondentov sa môžu ovplyvňovať.

Otázky

Pri uplatnení metódy rozhovoru je dôležité, aby poradca zvládol základné komunikačné zručnosti, najmä:

- prácu s otázkami,



- aktívne počúvanie,
- podávanie spätnej väzby.

Pri otázkach by sme nemali používať slová napr. často, mnoho, nemali by sme používať zložité a dlhé otázky. Treba používať voľné otázky, otvorené pri ktorých sa klient rozrozpráva, používať úvodné otázky, treba povedať aj niečo o sebe.

Kladenie otázok

Kladenie otázok je základným nástrojom práce poradcu pri sprevádzaní klienta. Kladenie otázok slúži nielen na získavanie informácií, ale aj na to, aby poradca podnecoval klienta premýšľať nad sebou, svojimi kvalitami, svojím životom, aktuálnou situáciou, svojimi cieľmi tak, aby bol klient schopný nachádzať riešenia pre budúcnosť, nájsť oblasti, v ktorých sa chce zlepšiť, rozvíjať a pritom využiť najmä svoje silné stránky.

25

Tri okruhy kladenia otázok

- fakty, informácie čo? kde? kedy? ako? („kde si chodil do školy?“ „aké krúžky si navštevoval?“)
- názory prečo si myslíš ...? aký máš názor? („prečo si myslíš, že si mal ťažkosti v škole?“)
- pocity, hodnoty ako sa cítiš, keď...? prečo je to pre teba také dôležité? („ako by si sa cítil pri prípadnej zmene školy?)

Typy otázok

Otvorená otázka – predpokladá voľnú odpoveď žiaka. Používa sa väčšinou v situácii, keď chceme, aby sa žiak rozhovril. „Aký je tvoj názor na...?“

Zatvorená otázka – odpovede sú len áno, nie. Iniciatívu preberá poradca. „Máš záujem o tieto informácie?“

Informačná otázka – poradca zisťuje ozajstnú podstatu veci.

Sugestívna otázka – je kladená s cieľom ovplyvniť klienta „Iste vieš, že ...“

Navádzacia otázka – vedie klienta, aby odpovedal tak, ako sa od neho očakáva. „Predpokladám, že ťa to teraz mrzí, však?“, „Si v poriadku, pravda?“





Alternatívna otázka – Dáva možnosť výberu. „Dohodneme sa teda na pondelok alebo na stredu?“

Hypotetická otázka –navodzuje situáciu, ktorá reálne nie je, ale môže byť. Vyvoláva hypotetickú odpoveď. „Čo by si robil, keby si bol na mojom mieste?“

Predpokladaná – vyjadrujú poradcove predstavy - predpoklady vo vzťahu k novej situácii klienta“. „Predpokladám, že teraz, keď si dosiahol takéto študijné výsledky, budeš potrebovať, aby si si vybral ľahší odbor vzdelania?“

Protioptická – dáva možnosť odolávať námietkam, získať stratenú iniciatívu. „Chceš tým povedať, že nemá ďalej zmysel sa rozprávať?“

Kontrolná otázka – overuje, či nedošlo k chybe v komunikácii. „Ak som ti dobre rozumel, tak...?“

Motivačná otázka – pomáha nadviazať vzťah. „Ako schopný žiak iste vieš, ...?“

Rétorická otázka – Nevyžaduje odpoveď, pýtajúci sa si väčšinou odpovie sám. „Iste sa pýtaš, aké výhody ti prinesie moja ponuka...?“

Viacnásobná otázka – v jednej otázke žiada odpovedať na dve alebo viac otázok alebo myšlienok súčasne. Viedie k zmätku, žiak má tendenciu odpovedať len na jednu z nich. „Aký študijný výsledok si dosiahol?“

Poradca by sa mal vo svojej práci zamerať najmä na otázky otvorené, škálovanie, otázky otvárajúce budúcnosť a podporujúce sebareflexiu.

Pri formulácii otázok by mal tútor rešpektovať tieto zásady:

Otázky by nemali byť: sugestívne a manipulatívne, začínajúce slovom „prečo“, uzatvorené, vyžadujúce jednoduchú, krátku odpoveď. Otázky by mali byť: jednoznačné, otvorené.

Príklady otázok pre jednotlivé etapy práce s klientom:

V úvode: Na čom by si rád pracoval? Je na tvojej situácii niečo, s čím nie si spokojný? Prosím, skús mi o tom niečo povedať. Čo ti momentálne spôsobuje nepohodu? Čo ťa znepokojuje najviac? Čo by si chceli zmeniť ako prvé? Čo vnímaš ako najdôležitejšie? Z čoho máš v škole najväčšiu radosť a čo ťa hnevá? Myslíš, že si schopný pre zlepšenie sám niečo urobiť? Je niečo, čo by si rád zlepšil. Čo to je? Ako by si to urobil? Napadá ťa nejaká situácia, ktorú by si riešil inak? Skús mi o tom niečo povedať.



Pri definícii cieľov: Predstav si, že máte takú moc, že dokážeš dáku situáciu zmeniť. Čo by si urobili? Predstavte si, že ráno sa prebudiš a zistíš, že v noci sa ti splnil sen ohľadom ďalšieho vzdelávania a ty si úplne spokojný. Čo by sa zmenilo? Keď sa naše stretnutia skončia, podľa čoho by spoznali tvojimi spolužiaci, že boli úspešné? Ako by to presne malo vyzerat'? Koľko presne ... Ako to poznám?... Čo ešte?... Ako to spoznáte ty?... Na čom dnes budeme pracovať? Čím by si sa dnes chcel zaoberat'?

Pri hľadaní riešení: Aké riešenia si už skúšal? Čo presne si urobil? Aký to malo výsledok? Myslíš, že toto riešenie by mohlo po nejakej úprave fungovať? Po akej? Už sa ti niečo podobné stalo? Ako si to riešil? Bolo to účinné? Poznáš niekoho, kto to robil dobre? Ako to presne robil? Aký bol výsledok? Aké riešenia ťa napadajú? Čo by sa ešte dalo robiť? Napadá ťa ešte niečo iné?

Aktívne počúvanie

27

Aktívne počúvanie je charakterizované nasledujúcimi pravidlami: Poradca vníma pozornejšie, je viac sústredený na klienta a na to, čo klient rozpráva, ako na svoje pocity a myšlienky, zameriava sa skôr na to, čo klient cíti a čo má v jeho výpovediach zásadný význam, ako na doslovný význam toho, čo rozpráva, udržiava očný kontakt s klientom a je vnímavý k jeho neverbálnym signálom, kladie doplňujúce otázky, aby si spresnil, čo bolo povedané, rozpráva, aby dosiahol lepšie porozumenie, a nie aby robil závery, zrkadlí klientovi, ako jeho správu pochopil. Overuje si, či výpoveď pochopil správne, pokiaľ nie, klient dostáva príležitosť správu spresniť. Poradca analyzuje informácie počas celého rozhovoru. Pri efektívnom počúvaní klienta sa snaží o pochopenie situácie a požiadaviek klienta, pochopenie dáva najavo a využíva pritom techniky aktívneho počúvania : odrážanie, sumarizovanie, vedenie, odzrkadľovanie, nadväzovanie, povzbudenie, interpretovanie, konfrontovanie, informovanie, jednoduchá akceptácia, doplňujúce, kontrolné otázky, vyjadrenie pochopenia pre pocity klienta

Druhy otázok :

- Uzavreté otázky – majú predkom stanovené varianty odpovedí. Sú pre klienta jednoduché. Ľahko sa vyhodnocujú.



- Otvorené otázky – nepredkladajú dokazovanému žiadnu variantu odpovede a je iba na klientovi, akú odpoveď zvolí. Sú pre respondenta náročné. Ťažko sa vyhodnocujú.
- Polootvorené otázky – predstavujú spojenie otvorených a uzavretých otázok. Polootvorené otázky dávajú ponuku vopred stanovených odpovedí a pokiaľ si z nich klient nevyberie, má možnosť doplniť svoju individuálnu alternatívu.
- Filtračné otázky - pomocou nich delíme ľudí.
- Prevádzacie otázky - už sme nadviazali kontakt a prejdeme k problému.
- Otázky typu lievik - položíme otázku typu širokého a postupne ju zužujeme k istému problému.
- Otázky typu „áno“, „nie“ - dichotomické, bipolárne.
- Otázky so škálovými položkami - každá položka vyjadruje mieru alebo stupeň súhlasu, nesúhlasu.
- Neprijemné otázky - dávajú sa ku koncu rozhovoru, pomáha hovorová forma reči, vyhýbať sa všetkému, čo by ukázalo na klientovu nevedomosť.
- Osobné otázky - Stane sa, že sa klient opýta na osobné otázky. Robí to preto, že si myslí :-že to robí kvôli zdvorilosti, alebo kvôli prirodzenej zvedavosti, v snahe priblížiť si pracovníka.
- Priame otázky – otázky majú zjavný význam.
- Nepriame otázky, projektívne otázky – sú to otázky, pomocou ktorých zisťujeme nepriamo odpoveď na takú otázku, na ktorú by nám klient priamo neodpovedal. Tieto otázky majú pre respondenta zjavný a samozrejmy význam, ale za ním sa skrýva skrytý význam.
- Projekčné otázky – necháme respondenta vypovedať o názoroch a postojoch niekoho iného a domnievame sa, že v tých odpovediach sa prejaví tendencia, ktorá je vlastná respondentovi.
- Inštrumentálne otázky – nie sú určené primárne k získavaniu poznatkov, ale vytvárajú správnu atmosféru pre dotazovanie. Sú to otázky pre získanie kontaktu s respondentom a kladú sa na začiatok



Prekážky účinného počúvania:

- Neadekvátne počúvanie - necháme sa pohltiť vlastnými myšlienkami, rozmýšľame nad odpoveďou. Môže to spôsobiť fyzická kondícia, únava, starosti, dychtivosť, podobnosť problémov, rozdiely problémov.
- Súcitné počúvanie - prejavovanie súcitu.
- Usmerňovanie rozhovoru - Musíme zamedziť lamentáciám, sťažnostiam a osočovaniu. Klienta musíme zastaviť ľudsky, kľudne. Pracovník by mal byť pripravený na to, že klient nás môže uraziť.

Protirečenie a mlčanie: Protirečenie - Príbeh, ktorý klient rozpráva nie je ucelený - protirečí si. Netreba ho označiť za klamára.

Mlčanie - Klient potrebuje chvíľu ticha, aby si sformuloval vety, pocity, ale nemôže byť to ticho dlhé. Môže to hrať ako prejav agresivity.

Skrytý zmysel - počúvať nie len to, čo klient hovorí, ale aj to, čo je v podtexte. Je treba sledovať prerieknutia.

Objektívne a subjektívne počúvanie - Každá skutočnosť má objektívnu aj subjektívnu stránku. Objektívne situácie sa od seba veľmi nelíšia. Ich prelínania a reakcie sú rôznorodé.

Vypytovanie - kouč, ktorý kladie otázky tak, ako by klienta obviňoval a podozrieval, vyvolá jeho strach a podozrenie, ale nie spoluprácu.

Formy otázok - Myslím, že vám celkom nerozumiem. Mohli by ste byť konkrétnejším?

Zmena témy - Často je ťažko pochopiť, prečo klient náhle zmení tému rozhovoru. Dôvod najčastejšie zistíme, keď skúmame, čo hovoril naposledy. Zmena môže byť spôsobená tým, že už veľa povedal a nechce ísť ďalej a sú to veci pre neho bolestné.

Ambivalencia - pretrvávanie protichodných konfliktných pocitov

Tolerancia - My si vypočujeme názor, nekritizujeme ho, ale nemusíme súhlasiť, len dávame druhému právo na svoj názor. Chybou sú falošné uistenia (To nič, určite nám bude lepšie).

Plač - Môže sa stať, že sa klient rozplače. Kouč musí počkať, kým sa vyplače, o nemôže ho to vyviesť z rovnováhy. Plač treba brať ako samozrejmosť. Potom sa treba opýtať, čo mu prišlo tak ľúto.



Dôverné oznámenie - Hneď na začiatku rozhovoru uistíme klienta, že všetko, čo si povieme ostane medzi nami, len dovtedy, kým to nie je v rozpore so zákonom - máme oznamovaciu povinnosť.

Záver rozhovoru - Rovnako pozorne musíme klienta počúvať do konca rozhovoru - možno nám najdôležitejšie informácie povie na konci. Kľúčová veta často odznieva s rukou na kľučke.

Analýza rozhovoru - všimáť si tri oblasti: obsah, proces, štruktúru

Obsah :

Základný termín je *téma*, všimáť si odbornosť témy, koho sa ta téma týka (či je o klientovi), či ide o jednu alebo viacej tém (vzťahy, osobné veci). Každá téma môže byť problémom, či toho viacej identifikujeme, či témy súvisia, alebo nenadväzujú na seba, všímame si kto témy vnáša do rozhovoru, či nastal zlom v téme, a kto ho spôsobil, ak ju klient zmení, svedčí to o nepríjemnej udalosti, keď ju zmení pýtajúci, tak ho to nezaujíma. Treba si všimáť cieľ rozhovoru, o čom bol, ako ho vnímame, kam vyústil, či to bol cieľ, alebo cieľ skončil niekde inde, či majú rovnaký cieľ zameraný na to isté, ako sa kouč stavia k témam, ako reaguje, či klient vnucuje tému.

30

Proces :

Základný termín je *komunikácia*. Všímame si verbálne a neverbálne zložky komunikácie, polohy tela, usporiadanie ako rozhovor prebieha, atmosféru, sertling – akú úlohu zohráva prírodné prostredie pri rozhovore.

Verbálna stránka – všímame si všetko čo sa týka otázok, nejde o počet otázok ale o to ako boli položené, či splnili svoj účel, ďalej si všímame výrazové prostriedky ako odborné slová, či sa objavila v rozhovore podpora (prikyvovanie, slovná), prvky kontroly, overovanie, sumarizácia, skákanie do reči, ticho, ako na mňa pôsobí ten rozhovor (výsluch), mnohonásobné otázky atď.

Štruktúra :

Všímame si 3 veci:

- Či bol súhlas z nahrávkou od klienta
- Dĺžka celého rozhovoru – či tam bol úvod a záver, či nebol úvod natiahnutý, záver či neprišiel skoro, alebo neskoro



- Kontrakt – v rozhovore si všimnúť či tam bol kontrakt, ako sa formuloval

Spätná väzba

V rámci spätnej väzby poradca informuje klienta, ako na neho pôsobilo jeho rozprávanie, jeho neverbálne prejavy, jeho problém. Poradca by mal nájsť na situácii či na klientovi niečo pozitívne, čo klienta podporí a posilní jeho pozitívne správanie, a potom hovoriť o tých aspektoch situácie, ktoré považuje za rušivé.

Pozorovanie ako diagnostická metóda

Všeobecne využívanou základnou diagnostickou metódou je pozorovanie. Pozorovanie je technika zberu údajov, ktorá spočíva v zámernom a cieľavedomom sledovaní zmyslovo vnímateľných javov. Je veľmi starou technikou. Pri pozorovaní sa poradca zameriava na zachytávanie vonkajšieho správania klienta. Predmetom pozorovania sú motorické prejavy (nepokoj, instabilita, gestikulácia, kývanie sa, pohyb rôznych častí tela atď), komunikácia, emocionalita (temperament, nálady a ich striedanie, afektivita, labilita), sociabilita (vzťah k sociálnemu okoliu). Jedným zo subjektívnych faktorov pozorovania je vnímanie. Keby vnímanie ľudí bolo objektívne, videli by veci, vzťahy a situácie rovnako. Na základe pozorovania, preštudovaných materiálov a interview s klientom si poradca stanovuje pracovnú diagnostickú hypotézu, ktorú si v ďalšom procese diagnostiky alebo práce s klientom overuje.

O pozorovaní je vedený protokol, kde sú uvádzané informácie o výsledkoch pozorovania. Ďalej sú tu uvedené spresňujúce informácie o predmete pozorovania, informácie o mieste a čase pozorovania, o tom, kto vykonával pozorovanie a záznam.

Koučing – metóda interakcie

- Pýtajte sa! Zistujte názory, potreby, záujmy žiaka,
- Využite reč tela – očný kontakt, gestá, odmlčanie sa,
- Brainstorming,
- Príklady, príbehy zo života,
- Názorné pomôcky,
- Rolové hry, simulácie.

Čo robí a nerobí dobrý kouč

(zásady, ktoré vyplynuli z praxe výchovných poradcov / pedagogických zamestnancov)

Čo robí?

- Pýta sa,
- Aktívne počúva,
- Stáva sa partnerom žiaka,
- Je nasmerovaný do budúcnosti,
- Umožňuje koučovanému hľadať vlastnú cestu,
- Povzbudzuje, chváli,
- Rešpektuje, prejavuje pochopenie,
- Presúva kompetencie a zodpovednosť na žiaka,
- Uplatňuje vnútornú motiváciu.

Nástroje manažérskeho koučovania

Horská (2009, s. 41) opisuje **SWOT analýzu** ako hodnotiaci nástroj sebapoznania, ktorý sa zameriava na súčasný stav a podľa toho určuje možnosti budúceho rozvoja klienta – ak človek pozná sám seba, vie lepšie určiť svoje budúce možnosti. SWOT analýza definuje silné stránky osobnosti človeka (strengths – V čom je klient jedinečný, čím sa odlišuje?), slabé stránky (weaknesses – Ktorá oblasť je pre klienta najproblémovejšia?), príležitosti (opportunities – Aké sú klientove príležitosti?) a hrozby (threats - Kde by sa mohli vyskytnúť problémy?). Výhodou SWOT analýzy je, že si klient uvedomí svoje možnosti a úskalia, z ktorých môžu ďalej plynúť možné riziká. Ich včasným podchytением ich môžeme vyriešiť, odstrániť. Môže byť individuálna, skupinová. Môže sa zamerať na človeka alebo na organizáciu

Medzi rozšírenejšie druhy koučovania patrí **model G.R.O.W.** Slovo „grow“ môžeme do slovenčiny preložiť ako „rásť“, čo je v konečnom dôsledku aj cieľom koučovania. Model GROW sa skladá z týchto častí: **G**oal setting (stanovenie cieľov), cieľ musí motivovať a umožniť človeku prekonať seba samého. **R**eality (skutočnosť) vykreslenie skutočného stavu, **O**ptions (možnosti) vytvorenie alternatívnych stratégií a **W**ill (vôľa), ktorú musí klient vynaložiť, aby boli ciele naplnené (Whitmore, 2004, s. 65).

Stanovenie cieľov by, podľa mnohých názorov, malo nasledovať až po uvedomení si reality. Metóda GROW však práve preto dáva na prvé miesto stanovenie cieľov. Kouč totiž mnohokrát práve preto, že nepozná realitu, dokáže problém vidieť inak a teda sa mu aj stanovené ciele môžu zdať neadekvátne. Napríklad, keď si niekto zvolí príliš ľahký cieľ a bude argumentovať nedostatkom času alebo podobnými prekážkami, práve kouč, ktorý nie je zainteresovaný, môže pomôcť klientovi prekonať realitu a ukázať mu jeho skryté možnosti, o ktorých možno ani sám nevie, resp. si ich neuvedomuje, prostredníctvom kladenia správnych otázok. Problém však musí mať pre klienta význam a jeho vyriešenie si musí klásť za veľmi dôležité (na stupnici od 1-10 musí stanoviť dôležitosť vyriešenia problému najmenej na číslo 8). Až vtedy môžeme očakávať, že klient je dostatočne motivovaný, aby sa prostredníctvom sedení dopracoval až k stanovenému cieľu.

Stanovenie cieľov má takisto svoj model, svoje pravidlá. Ciele by teda mali byť **SMART** sú **S-** (specific) špecifické, **M-** (measurable) merateľné, **A-**(actionable) vykonateľné, akceptovateľné, **R-** (realistic) realistické a **T-** (timeable) časovo ohraničené. Rovnako môžeme povedať, že ciele by mali byť pozitívne, etické, ekologické a pod. (Whitmore, 2004, s. 72).

Pri skúmaní **reality** je dôležitým kritériom objektivita. Ide teda o to, ako sa človek vníma. Je to zväčša subjektívne vnímanie. Objektívne sa vidieť nie je jednoduché, často sme na seba príliš prísni a nevidíme náš potenciál. Kladenie otázok môže viesť klienta ku správne pochopeniu reality a teda aj k zmene myslenia, uvažovania. Tieto otázky pomôžu človeku ujasniť si situáciu, v ktorej sa nachádzajú, ale predovšetkým možnosti, ktoré majú. Potom si musíme uvedomiť, aké **možnosti** máme, čo všetko sa dá spraviť, aby bol výsledok čo najlepší. Uvedomiť si všetky alternatívne riešenia. Po tom, ako si uvedomíme, čo všetko môžeme urobiť, musíme sa rozhodnúť a vybrať si najvhodnejšiu **voľbu**. Treba si odpovedať na základné otázky ako: Čo urobíme? V akom časovom rozmedzí? Akú podporu potrebujem? Kedy a ako získam podporu? Aká dôležitá je pre mňa táto činnosť? Takisto si treba uvedomiť, že záver celého procesu nemusí znamenať koniec spolupráce. Aktér má mať pocit, že zodpovednosť je na ňom, že kouč nie je vždy k dispozícii. K tomu, aby to všetko fungovalo musíme ľudí motivovať. Ktorá motivácia je ale tá najsilnejšia? Peniaze sú síce motivujúce, ale iba na určitú dobu. Keď si

pokúpime, čo sa nám páči alebo to, čo potrebujem, peniaze pre nás stratia motivačnú hodnotu. Sú zdrojom úcty, ale ak o ne musíme prosiť dlho, rovnako sa motivácia stráca. Maslow preto vytvoril hierarchiu, ktorá asi najlepšie vystihuje naše potreby a to, čo nás motivuje. Podľa neho musíme najprv uspokojiť naše základné potreby ako je hlad, smäd a pod. Ak nie sú tieto potreby uspokojené, nič iné nás nezaujíma. Na vyššej úrovni nájdeme obydlie, oblečenie, bezpečie. Na tretej úrovni nájdeme sociálne potreby – teda príslušnosť ku skupine (rodina, kluby, spolky). Na vyššej úrovni je rešpekt druhých ľudí. Ďalej sebaúcta a sebarealizácia, ktorá je na úplnom samom vrchole. Sebaúctu človek cíti predovšetkým keď je druhými rešpektovaný. Keď ho chceme povýšiť nestačí iba dať mu právomoc, ale dať mu príležitosť využiť jeho potenciál, čo je možné hlavne pri koučovaní. (Whitmore, 2004, s. 80).

3 UKÁŽKY Z PRAXE

Uvádzame príklady aktivít, ktoré môžeme zrealizovať s klientom (žiakom) počas rozhovoru. Tieto aktivity sú nápomocné k hľadaniu cieľa rozhovoru, prípadne k identifikácii celkového cieľa našej práce s klientom.

Aktivita: Nový doklad totožnosti

Pojem vlastnej identity sa spája s duševným a koncepčným porozumením, ktoré je základom chápania vlastnej existencie. Je to „zhrnutie“ pre chápanie seba samého, pre spoznanie svojich schopností, zručností a postojov. Cieľovou skupinou aktivity sú žiaci/klienti vo veku 15-16 rokov.

Popis aktivity: aktivita je založená na vyjadrení vlastnej predstavy o sebe a na prepojení charakteristík vlastnej osobnosti s požiadavkami na kvalifikovanú pracovnú silu danej profesie.

35

Edukačné ciele:

- Motivovať žiakov k rozpoznaní vonkajších rysov osobnosti od vnútorných.
- Poskytnúť žiakom pomoc s prijatím ich vlastností.
- Motivovať žiakov k tomu, aby si uvedomili, že všetky rysy osobnosti sú nevyhnutné.

Motivovať žiakov k nachádzaniu súvislostí medzi osobnostnými charakteristikami a špecifickými charakteristikami rôznych profesií.

Zadanie: V tabuľke nájdete niekoľko charakteristík. Zvoľte na stupnici číslo, ktoré predstavuje vás v každej dvojici vlastností. Najmenej vystihuje moju osobnosť číslo 1 a najviac vystihuje moju osobnosť číslo 7. Napríklad: Ak som veľmi nesmelý, priradím k tejto charakteristike číslo 7.

SOM.... 1 2 3 4 5 6 7



Teraz vypíšte vlastnosti so stupňom 1 alebo 7 a ako ďalšie so stupňom 2 alebo 6. V ďalšom stĺpci vyplňte názov povolania, o ktorom si myslíte, že dané charakteristiky sú špecifickými charakteristikami daného povolania.

Charakteristiky	Zhoda s povolaním

36

Aktivita: Osobnostný profil a CV

K vytvoreniu profilu osobnosti použijeme nasledujúcu tabuľku, ktorá obsahuje kľúčové osobnostné charakteristiky. Tieto charakteristiky môžu uľahčiť výber budúceho povolania.

Črta osobnosti výrok výraznosť tejto charakteristiky: <i>slabá 1.... 5 silná</i>						
Prispôsobivosť	Rozumiem si s rôznymi typmi ľudí.	1	2	3	4	5
Porozumenie	Veľmi rýchlo chápem, keď mi niekto niečo					
Prístupnosť	Rád počúvam názory druhých, a to aj vtedy, keď sú odlišné od mojich názorov.					
Vystupovanie	Na verejnosti vystupujem rád a so sebaistotou.					
Vytrvalosť	Prácu vždy dokončím.					



Črta osobnosti výrok výraznosť tejto charakteristiky: <i>slabá 1.... 5 silná</i>				
Nadšenie	Lahko sa nadchnem pre rôzne nové veci.			
Stresové situácie	Dobre zvládam stresové situácie.			
Schopnosť presadiť sa	Dokážem presadiť svoje názory napriek odporu okolia.			
Riešenie problémových situácií	Lahko a s prehľadom riešim problémové situácie.			
Vlastná iniciatíva	Sám si kladiem osobné ciele a snažím sa ich splniť.			
Rozhodnosť	Rozhodujem sa rýchlo a s istotou.			
Flexibilita	Viem sa prispôbiť rôznym situáciám.			
Komunikačné	Viem komunikovať presvedčivo.			
Ochota prísť ku kompromisu	Nemusím mať vždy pravdu.			
Schopnosť kontaktu	Rád sa zoznamujem.			
Tvorivosť	Mám neustále nové nápady.			
Prijímanie kritiky	Vypočujem si kritiku a viem sa z nej poučiť.			
Výkonnosť	Som ctíziadostivý.			
Ochota učiť sa	Rád sa učím.			
Organizačné	Každý deň si plánujem aktivity.			
Schopnosť niesť riziko	Dokážem pri plnení cieľov niesť riziko.			
Samostatnosť	Rád pracujem samostatne, podľa mojich pravidiel.			
Sebavedomie	Viem, čo chcem a čo viem.			
Schopnosť tímovej práce	Rád pracujem v tíme.			
Presvedčivosť	Viem presvedčiť tím ľudí o mojom názore.			
Cieľavedomosť	Snažím sa dodržať stanovené ciele.			
Spoľahlivosť	Som človek, na ktorého sa môžu druhí spoľahnúť.			
Podnikavosť	Páči sa mi uskutočňovať rôzne zmeny.			
Schopnosť byť empatický	Mám rád ľudí.			
Náročnosť	Som na seba náročný a uvedomujem si svoje slabé			
Precíznosť	Moja práca je mojou najpresvedčivejšou vizitkou.			

37

Zadanie: Poznačte si tri až päť vlastností, ktorým ste priradili najväčší počet bodov. Odpovedzte si sami na otázku, v akých situáciách sa tieto vaše vlastnosti prejavujú. Skúste veľmi podrobne analyzovať aspoň jednu takúto situáciu.



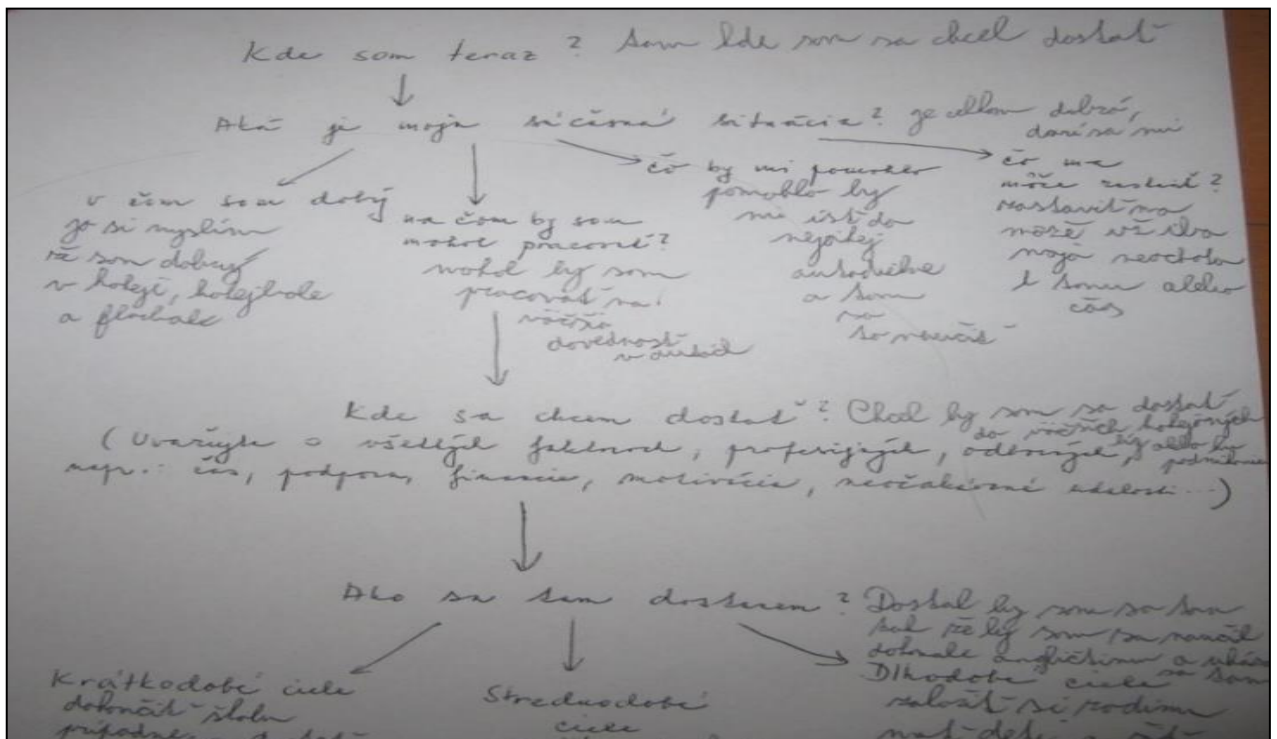
Zapamätajte si: Len s tvrdením, že danou osobnostnou črtou disponujete, neobstojíte v konkurencii, ktorá je na trhu práce. Snažte sa svoje silné stránky osobnosti podložiť opisom konkrétnych úspechov! Podložiť svoje silné stránky môžete: certifikátmi z aktivít, v ktorých ste preukázali svoje schopnosti, diplomami, publikovanými materiálmi (vaša tvorba alebo napísali o vás), výrobkami, potvrdzujúcimi vašu zručnosť, vypracovaným projektom, ktorý priniesol úspešný produkt. Doplňte ďalšie možnosti preukázania silných stránok.

Aktivita: Príprava plánu osobného rozvoja

Cieľom aktivity je vyvolať u klienta záujem o stanovenie krátkodobých, strednodobých a dlhodobých životných cieľov. Klient identifikuje „prvý krok“ k naplneniu cieľov.

38

Plán osobnostného rozvoja



Zdroj: Lubová Beáta

Aktivita: Sme lovci Dobra

Cieľom aktivity je rozvíjanie pozitívneho myslenia žiaka a povzbudenie ho k sebapoznaniu a sebauvedomeniu.

Vnímanie úspechu

- optimista: „*Je to moja zásluha.*“
- pesimista: „*Bola to náhoda, už sa mi to nepodarí zopakovať.*“

Vnímanie neúspechu

- optimista: „*Ja za to nemôžem, stalo sa to len teraz (raz).*“
- pesimista: „*Ja som za to zodpovedný.*“

Veci môžeme meniť! Ak ste kladivom – vidíte všade okolo seba klince. Prekonávanie prekážok prináša pozitívne emócie! Napíšte tri najväčšie prekážky, ktoré Vám „bránia“ byť úspešnejším:

1.
2.
3.

39

Predstavte si, že ste jednu z týchto prekážok zvládli. *Ako sa cítite? Čo sa vo Vašom živote zmenilo?*

1. Krok k odstráneniu prekážky

3.1 Kroky kariérového poradenstva

Kariérne poradenstvo má svoje kroky, podľa ktorých funguje. Tieto kroky sú tri, a to: poznávanie, získavanie informácií o svete práce a spojenie informácií o klientovi s informáciami zo sveta práce. V preklade to znamená, že musíme najprv spoznať klienta, aby sme mohli zistiť na čo sa chce zamerať. Potom musíme zistiť informácie o oblasti, ktorá ho zaujíma, aby sme mu ich mohli nakoniec sprostredkovať.

Prvým krokom je teda **poznávanie**. Môže sa uskutočňovať prostredníctvom formálneho testovania (psychologické testy, dotazníky) alebo neformálne (prostredníctvom interakcie poradcu a klienta). A takisto môže poradca spoznávať

klienta prostredníctvom rozhovoru, ktorý sme opisovali už vyššie. Poznávanie má za úlohu lepšie pochopiť klienta a tým mu vedieť aj lepšie pomôcť. Zistíme schopnosti a vlastnosti človeka, jeho výkony z minulosti, záujmy či pracovné hodnoty.

Ďalším krokom je **získavanie informácií o svete práce**. Poradca musí pomôcť klientovi zozbierať tie informácie, ktoré zahrňujú popis povolania, pracovné podmienky, ale aj ich dostupnosť. Poradca by mal byť schopný klientovi podať popis jednotlivých povolání, výšku zárobku a aj to, na akých školách sa dané povolania dajú vyštudovať.

Tretím krokom je spojenie **informácií o klientovi s informáciami zo sveta práce**. Po tom, ako klient zistí svoje prednosti, mal by mu poradca vysvetliť jeho možnosti tak, aby si mohol zvoliť tú najlepšiu. Pretože iba správny človek na správnom mieste je schopný vykonávať prácu kvalitne a dobre (Vendel, 2008, s. 50-86).

Trendy v kariérom poradenstve

V dnešnej dobe sa kariérne poradenstvo zameriava hlavne na oblasti, ktoré pomáhajú pri skvalitňovaní prípravy žiakov do sveta práce. Rieši napríklad aj uplatnenia absolventov a budúcich absolventov nielen vysokých, ale aj stredných škôl na trhu práce.

Medzi najčastejšie problémy, ktoré znevýhodňujú absolventov na trhu práce patrí napríklad nedostatočná **jazyková gramotnosť**. V dnešnej dobe sú už cudzie jazyky samozrejmosťou a ak absolventi neovládajú ani jeden, je ich šanca na uplatnenie na trhu práce veľmi nízka. Poradca môže žiakovi ukázať možnosti, ktorými tento problém odstráni.

Ďalšou oblasťou, ktorá môže pomôcť absolventom a budúcim absolventom uplatniť sa na trhu práce je **forma odbornej praxe alebo stáže na pracovisku**. Žiaci či absolventi si môžu vyskúšať povinnosti, ktoré obnášajú jednotlivé pracovné pozície, čím im môže pomôcť v lepšej orientácii sa pri voľbe povolania.

V súčasnosti kladie spoločnosť pred všetkých žiakov v období ich vývinu do pätnástich rokov úlohu získať jednak základné všeobecné vzdelanie a jednak pripraviť sa k tzv. prvej smerovej voľbe povolania po skončení základnej školy. Tieto dve úlohy sú pre všetkých žiakov rovnaké. Spôsob, ako sa s nimi postupne vyrovnávajú, je rôzny

a závisí od životných podmienok, od priebehu psychického a sociálneho vývinu žiakov. V neposlednej miere aj od kvality a úrovne výchovnej a vzdelávacej starostlivosti, ktorú dostávajú v škole a v rodine, a od účinnej a včasnej pomoci pri riešení individuálnych problémov v priebehu vývinu.

Medzi základné úlohy profesionálnej orientácie žiakov základných škôl patrí:

- postupne spostredkovávať žiakom a ich rodičom určitý systém študijno-profesijných informácií,
- sústavne sledovať a hodnotiť v priebehu výchovno-vzdelávacieho procesu fyzický, psychický a sociálny vývin žiakov a ich individuálne zvláštnosti významné z hľadiska ich povolania,
- rozvíjať všeobecné a špeciálne schopnosti žiakov, formovať ich študijné a mimoškolské záujmy a prehlbovať záujmy významné vo vzťahu k voľbe povolania, formovať ich pozitívne postoje k pracovnej činnosti a k sebazvdelávaniu, včas vytvárať podmienky pre nápravu porúch a ťažkostí žiakov v učení, správaní, ktoré ovplyvňujú ich profesionálny vývin
- systematicky a dlhodobo poskytovať žiakom individuálnu pomoc pri vytváraní a ujasňovaní si profesionálnych prianí a životných plánov a pri ich konfrontácii s potrebami spoločnosti, pomáhať im pri posudzovaní a hodnotení vlastných predpokladov pre ďalšie štúdium prípadne povolanie a konkrétne im pomáhať radou pri rozhodovaní a zámeroch po skončení povinnej školskej dochádzky.

41

Ako ukazujú výsledky a skúsenosti z praxe, v súčasnom systéme profesionálnej orientácie a voľby povolania žiakov sú mnohé nedostatky, ktoré sa dlhodobo nedarí odstrániť. Jedným z najväčších problémov je slabá koordinácia prvkov tohto systému, najmä v oblasti spolupráce výchovných poradcov so školskými a poradenskými psychológmi a pracovníkmi úradov práce pri zabezpečovaní informačno-poradenskej, konzultačnej a diagnostickej činnosti v procese voľby povolania žiakov.

Vysoký počet nespokojných žiakov prvých ročníkov stredných škôl so svojou voľbou školy, študijného alebo učebného odboru upozorňuje na to, že nemajú dostatok informácií o tom, čo ich na vybranej škole čaká, s akými študijnými podmienkami a požiadavkami školy sa v novom prostredí stretnú. Žiaci nepoznajú dobre ani seba

samého, spôsobilosť pre úspešné zvládnutie vybraného študijného alebo učebného odboru a uplatnenie sa v praxi. Chýba to, čo by sme mohli považovať za základný predpoklad optimálnej voľby štúdia resp. povolania, chýba dôkladná informovanosť žiaka o rozličných povolaniach a zamestnaniach, o rôznych oblastiach sveta práce a profesijných odboroch štúdia. Mladým ľuďom chýba objektívny stupeň sebaznania, poznania seba samého, svojich záujmov, postojov, potrieb, aspirácií, schopností a nadania. Možno konštatovať, že ich vzdelanie je potrebné doplniť jednak o všeobecnejšie psychologické vzdelanie a jednak o profesijnú výchovu.

Voľba profesie, ktorej predchádza voľba štúdia, učebného alebo študijného odboru, je jedným najdôležitejších rozhodnutí v živote človeka. Je to najmä preto, že voľbou profesie a následne jej realizáciou si vlastne volíme svoj budúci životný štýl, spoločenský status, podmienky životného a sociálneho prostredia, uspokojenie a seberealizáciu, osobnostný a kvalifikačný rast a rozvoj.

Výber povolania, ktorého súčasťou je rozhodovanie sa jednak na úrovni prvej smerovej voľby povolania a jednak u mnohých jednotlivcov ja na úrovni druhej smerovej voľby povolania – voľba vysokej školy a študijného odboru, je dlhodobým a veľmi zložitým procesom. Tento proces má u väčšiny ľudí často nie jednu, ale niekoľko etáp, v ktorých sa postupne vyraňuje ich rozhodnutie a dochádza k relatívne definitívnej voľbe.

42

3.2 Štruktúra programu profesionálnej orientácie a voľby povolania

Model prípravy výchovných poradcov, kariérnych poradcov a ostatných zainteresovaných osôb je pracovný nástroj pre aktivity so žiakmi pri výbere strednej školy, študijného resp. učebného odboru a budúcej profesie.

Pri návrhu tohto modelu vychádzame z myšlienok, že ako rozhodovací proces, tak aj rozhodovanie pri výbere budúcej profesie predpokladá:

- určitú úroveň informovanosti (závisí od možnosti získať informácie, spracovať ich, použiť a tiež aj od veku a vývinu osobnosti),
- schopnosti jedinca pri voľbe povolania, u každého jedinca má spravidla viac variantov, a preto sú rozhodovacie procesy ťažké, zaťažené neistotou a rizikom.

Model programu voľby povolania

Vlastný program pozostáva z piatich modulov:

1. vstup do sveta práce
2. poznanie samého seba
3. poznanie sveta práce (a svojich profesijných predpokladov)
4. individuálne a skupinové poradenstvo
5. rozhodnutie a voľba povolania.

Východiskovým predpokladom päťmodulovej štruktúry programu je presvedčenie, že predpokladom správnej voľby profesie je predovšetkým dobre poznať seba samého, svoje osobné predpoklady (všeobecné a špeciálne schopnosti), nadanie pre príslušnú oblasť pracovnej činnosti, osobnostné vlastnosti, postoje, profesijné záujmy a hodnotovú orientáciu.

Nevyhnutné je tiež dostať informácie o sieti stredných škôl, otváraných študijných a učebných odboroch, počte záujemcov o štúdium na stredných školách ako aj profesiách, ktoré možno po úspešnom zvládnutí strednej školy vykonávať a požiadavkách, ktoré kladú profesie na pracovníka v oblasti kvalifikácie, ale aj osobnosti.

Výchovný poradca, kariérny poradca, školský psychológ a ďalší zamestnanci pomáhajú žiakovi prostredníctvom konzultačno-poradenských aktivít získať výsledky v prvých moduloch interpretovať a pripraviť stratégiu výberu adekvátnej strednej školy a profesie, ale v konečnom dôsledku sa rozhoduje už žiak so zákonnými zástupcami sám.

Cieľom programu je, aby bol žiak sám schopný urobiť rozhodnutie a vybral si takú strednú školu, odbor štúdia a budúcu profesiu, ktorá zodpovedá jeho prianiam, záujmom, potrebám, ale aj požiadavkám trhu práce a spoločenskej praxe.

Cieľom je získať odpovede na otázky:

1. Aké majú žiaci predpoklady, schopnosti, vlastnosti pre ďalšie úspešné učenie štúdium?
2. Aký majú záujem o ďalšie štúdium, chcú študovať alebo radšej by išli niekde pracovať a zarábať peniaze?

3. Majú vôbec možnosť urobiť prijímacie skúšky a dostať sa na vybranú strednú školu?
4. Aké stredné školy, odbory prichádzajú do úvahy pri ich rozhodovaní?
5. Aké povolanie (profesia) prichádza pre nich do úvahy? Čo by bolo pre nich vhodné?

Použité metódy a techniky programu

A. Na poznávanie osobnosti a osobných predpokladov žiakov

- Psychodiagnostické metódy (na zistenie všeobecných a špeciálnych schopností, osobnostných vlastností, záujmov, úrovne kognitívneho vývinu, výchovných štýlov v rodine),
- Postojové škály
- Hodnotiace a sebahodnotiace stupnice,
- Slohová práca,
- Neštandardizovaný rozhovor
- Pozorovanie
- Projektívne techniky

B. Na aktivity v programe

- Sociálnopsychologický výcvik s úlohami a cvičeniami formou psychohier a uvedených techník

C. Na konzultačno-poradenskú prácu so žiakmi, s ich rodičmi a výchovným, kariérnym poradcom

- Individuálne poradenstvo
- Skupinové poradenstvo

Štruktúra programu voľby povolania môže byť:

Stretnutie	Cieľ stretnutia	Použité metódy
1.	Vstup do sveta práce, informácia o povolaniach	Rozhovor so žiakmi, dotazník, obrázkový test povolaní
2.	Sebapoznávanie (záujmy)	Test hierarchie záujmov, dotazník záujmových zameraní, rozhovor



3.	Sebapoznávanie (postoje)	Projektívne techniky-test sémantického výberu
4.	Sebapoznávanie (osobnostné vlastnosti, ašpirácie) čiara života	Psychohry, osobnostný dotazník
5.	Sebapoznávanie (schopnosti)	Test všeobecných a špeciálnych činností
6.	Informácie o profesiách a zamestnaniach	Profesiogramy povolání
7.	Skupinové poradenstvo so žiakmi	Poradenská činnosť v skupinách
8.	Informácia o svete práce, zamestnaniach	Beseda s odborníkom vybranej profesie
9.	Individuálne poradenstvo so žiakmi a zákonným zástupcom	Konzultačná a poradenská práca, poradenský rozhovor
10.	Uskutočnenie rozhodnutia (výber profesie a voľba strednej školy, študijného alebo učebného odboru	Záverečný rozhovor

Dĺžka trvania jedného stretnutia cca 45 – 90 minút. Predpokladom je dobre pripravený triedny učiteľ, výchovný poradca, kariérny poradca, školský psychológ poradenský psychológ resp. špeciálny pedagóg a ďalší odborníci.

1. modul - Vstup do sveta práce

Prvé stretnutie so žiakmi zameriame na vzájomné predstavenie sa. Predstavovanie žiakov sa môže uskutočniť netradičným spôsobom, napr. farebné vizitky s menami, ktoré si urobia žiaci sami. Potom realizujeme rozhovor so žiakmi o nich samých, o tom čo vedia o svojom mene, kedy majú meniny, či sú spokojní, prečo si vybrali práve túto farbu a tvar vizitky.

Žiaci v skupine môžu postupovať aj tak, že nepredstavujú sami seba, ale svojho suseda, snažia poskytnúť o ňom také informácie, ktoré o ňom vedia. Je známe, že o druhom sa ľahšie rozpráva pred inými ľuďmi, ako o sebe samom. Týmto spôsobom možno zabrániť tomu, aby sa žiaci z marginalizovaných spoločností neostýchali



hovoríť o sebe pred ostatnými, aby prekonalí počiatočný strach a zábrany pred dospelými.

Po predstavení prikróčíme k debate o profesiách, ich výbere a voľbe a o problémoch, ktoré s týmto procesom súvisia, ktoré ovplyvňujú voľbu povolania. Zmienit' sa treba aj o súčasných problémoch s nezamestnanosťou, najmä s nezamestnanosťou u mladých ľudí a s ich dôsledkami pre spoločnosť aj pre vlastný život jedincov. Žiaci majú mať možnosť sa k tomuto vyjadriť.

Žiaci tiež vyplňajú dotazník zameraný na zistenie niektorých osobných údajov. V dotazníku sú pripravené najmä otázky, pomocou ktorých je možné dozvedieť sa, koľko povolání žiaci poznajú, či v poslednom období vôbec uvažovali o svojom budúcom povolaní, ktoré by radi vykonávali, a ak rozmýšľali, o akú profesiu by prejavili záujem a kto ich eventuálne ovplyvňoval pri výbere povolania. Môžeme sa dozvedieť, ktorý žiak je už vo svojej voľbe povolania vyhranený a ktorý ešte nie.

Cvičenie je vhodné robiť vo forme súťaže skupín žiakov v poznaní rôznych profesií, čo žiakov motivuje aktívne sa zapojiť ro tejto aktivity a urobiť pre skupinu maximum. Súťaž sa vyhodnotí na tabuľu.

Analýza odpovedí žiakov ukazuje, že žiaci poznajú priemerne 15 – 30 povolání. Samozrejme treba počítať s tým, že v skupine budú i žiaci, ktorí o svojej budúcnosti ešte neuvažovali a ich odpoveďou bude „Vôbec so o tom neroznýšľal“, „Nechce sa mi o tom premýšľať“, „Nezaujímam ma, čo budem robiť“.

2. modul – Poznanie seba samého

Druhý modul zameriame na poznávanie osobnosti žiakov a na zlepšenie ich sebazoznania. Z toho dôvodu zaradíme do programu psychohry a niektoré projektívne techniky, ktoré sú určené na odhalenie osobnostných charakteristík mladých ľudí, ktoré sú skryté, ťažšie dostupné zisťovaniu pomocou iných metód a postupov.

Projektívne techniky, sú síce menej citlivé na aktuálny povrch osobnosti, na súčasnú akceptovateľnosť probanta v podmienkach v ktorých žije, no účinne zachytávajú štruktúru osobnosti.

Počas stretnutí využívame také psychohry, v ktorých sa žiaci učia lepšie poznávať seba samého, svoje osobné vlastnosti a získavať spätnú väzbu od spolužiakov

v tom, ako ich oni vidia, hodnotia a posudzujú vo vytypovaných vlastnostiach osobností, správaní a konaní. Tieto hry výrazne pomôžu odhaliť často nerealistické predstavy probantov o sebe samom aj o budúcom povolání a o vlastných predpokladoch na jeho zvládnutie.

Sebahodnotenie a hodnotenie iných

Sebahodnotenie a zároveň hodnotenie iných umožňuje žiakom zistiť, ako sa sami hodnotia vo vybraných osobnostných charakteristikách, a ako ich vnímajú a hodnotia iní spolužiaci (poskytovanie spätnej väzby). Žiaci tak môžu formulovať svoje názory na seba samého, posudzovať svoje vlastnosti, hodnotiť svojich spolužiakov a nakoniec zistiť, v čom boli tieto hodnotenia v porovnaní s inými spolužiakmi rovnaké a v čom sa líšili.

Žiaci si pomocou učiteľa vyberú osobnostné vlastnosti, v ktorých sa neskôr budú hodnotiť na desaťbodovej škále. Vyberú si také vlastnosti, ktoré sú nevyhnutné pre dobré fungovanie medzi ľuďmi. Môžu to byť napr.: kamarátsky, poslušný drzý, usilovný, aktívny, dobrý, vtipný, pomáham ľuďom, bijem sa, milý, dokážem prejavovať lásku.

Na záver v triede sledujeme, v hodnoteniach ktorých vlastností neboli výrazné rozdiely medzi hodnotením žiaka a inými hodnoteniami a hodnotenia ktorých vlastností boli skutočne odlišné.

Žiaci tiež odpovedajú na tieto otázky:

- Bolo ťažké hodnotiť seba samého na stupnici?
- Bolo ťažšie hodnotiť iných vo vytypovaných vlastnostiach na stupnici?
- U koho som mal väčšie problémy s hodnotením – u chlapcov alebo skôr u dievčat?
- Boli rozdiely v hodnotení seba samého a najbližších kamarátov veľmi malé?
- V ktorých vlastnostiach ste mali najväčšie rozdiely medzi hodnotením svojim a iných?
- Čo myslíte prečo?

Prirovnania

Cvičenie je zamerané na vyjadrenie charakteristík druhého človeka pomocou prirovnania. Práve v tejto úlohe musia žiaci využiť svoju empatiu – teda nájsť vybraného človeka v skupine podľa istých prirovnaní, charakteristík, ktoré mu dávajú ostatní spolužiaci.

Žiakom dáme úlohu popísať vybraného spolužiaka napr. tak, že ho prirovnávajú k:

- počasiu (náladové aprílové počasie, pokojné letné počasie)
- zvierat'u (levovi, veвериčke, koňovi, ľadovému medveďovi)
- televíznej relácii alebo televíznemu spravodajstvu (kreslený film, zaľúbený film, a pod.)
- typu domu (malý domček na vidieku, ku kaštiel'u, vile na brehu mora a pod.)
- oslave narodenín, ktoré by sa mu páčilo (v kruhu svojich najbližších, dobrých kamarátov, v exkluzívnej reštaurácii v New Yorku a pod.).

48

Podľa odpovedí , ktoré na vybranú oblasť žiaci o tomto kamarátovi hovoria, musí iný žiak uhádnuť, na ktorého spolužiaka trieda myslí, ktorého spolužiaka na uvedené prirovnania týkajú. Po skončení cvičenia žiaci diskutujú a odpovedajú na otázky:

- Mal som problémy v hľadaní prirovnaní? U ktorého spolužiaka? Prečo asi?
- Mal som problémy v empatii a pri hádaní? Prečo? Čo ma zmiatlo?
- Ktorá charakteristika dezinformovala? Prečo?
- Akú ja mám predstavu a ako ja vnímam tohto spolužiaka?

Čiara života

Čiara života je cvičenie, pomocou ktorého si žiaci lepšie uvedomujú seba samého na životnej ceste, zamýšľajú sa nad svojim ďalším životom, rozmýšľajú o svojich plánoch a želaniach týkajúcich sa blízkej i vzdialenejšej budúcnosti v oblasti profesionálneho, rodinného o osobného života. Uvedomujú si svoje pozitívne i negatívne životné skúsenosti, ktoré by mohli do istej miery ovplyvniť ich život.

Žiaci tak pomocou cvičenia na čiare života označujú udalosti, ktoré by radi v živote zažili a pod každú udalosť si poznačia aj rok pravdepodobného uskutočnenia, Na záver

cvičenia spoločne debatujeme o tom, aké udalosti žiaci na čiaru zapísali a na ktoré zabudli.

Rozbor ich vyjadrení vo forme želaní a očakávaní ukáže, či žiaci:

- si uvedomujú seba samých na svojej ceste života
- vedia kam smerujú
- plánujú životné úlohy (ukončenie strednej školy, manželstvo, narodenie detí, vstup do zamestnania).

Hodnoty a rebríček hodnôt žiakov

Hodnoty sa považujú za významnú súčasť štruktúry osobnosti. Ako by sa v nich zosumarizovali životné skúsenosti, ktoré žiak vo svojom individuálnom rozvoji nadobúdal.

Žiakom predložíme desať vybraných hodnôt: rodinu, zdravie, kariéru, lásku, priateľstvo, deti, manželstvo, cestovanie, domov, peniaze. Žiaci dostanú inštrukciu zoradiť hodnoty podľa dôležitosti a závažnosti, ktorú im oni sami prisudzujú a označiť ich poradovým číslom. Hodnoty sú napísané na tabuľku porozhádzované, aby k nim žiaci nepriradovali poradie bezmyšlienkovite.

Výsledky potvrdzujú, že na prvé tri miesta sa dostávajú pozitívne hodnoty zdravie, láska, rodina. Je zjavné, že zdravie a rodina je nesmierne dôležitou hodnotou aj pre žiakov v období puberty. Až na ďalších miestach sa ocitnú peniaze. Pracovná kariéra býva často na konci rebríčka.

3. modul – Poznanie sveta práce a svojich profesijných predpokladov (schopností, vlastností, záujmov. Postojov)

Tretí modul sa zameriava na zisťovanie všeobecných i špecifických schopností, záujmov, postojov žiakov orientovaných na profesionálnu kariéru, voľbu stredoškolského štúdia, odborov a budúcej profesie.

Ide o sledovanie úrovne všeobecných intelektových schopností (inteligencie), úrovne kognitívneho vývinu, profesijných záujmov a postojov ako aj osobnostných vlastností (extraverzie-introverzie, labilita-stabilita a psychotizmu) žiakov.

Tieto informácie učiteľovi, výchovnému resp. kariérnemu poradcovi poskytnú školský alebo poradenský psychológ.

Všeobecná úroveň intelektových schopností žiakov

Výskumy aj prax potvrdzujú význam úrovne rozvoja intelektu v profile osobnosti. V súvislosti s voľbou strednej školy, učebného či študijného odboru a budúcej profesie je skutočne nevyhnutné sledovať aj úroveň všeobecných rozumových schopností žiakov.

Zistenie inteligencie a všeobecných intelektových schopností žiakov 9. Ročníka je predovšetkým v súvislosti s výberom stredoškolského štúdia, odboru, povolania veľmi potrebné. Umožňuje žiakovi ukázať, v čom majú veľmi dobré predpoklady a schopnosti a pre ktorú strednú školu, odbor a profesiu sú tieto predpoklady zvlášť priaznivé a pre ktorú strednú školu, odbor, profesiu žiak nemá požadované osobné a osobnostné predpoklady a schopnosti a pri voľbe tejto profesie by v budúcnosti nedosiahol výraznejšie úspechy.

Žiaci s prevahou verbálnej inteligencie sú často orientovaní na spoločenské vedy a štúdium jazykov. Zo stredných škôl sú vhodné humanitne zamerané gymnázium, pedagogické, knižnícke prípadne ekonomické školy.

Žiaci s vysokým výkonom v matematických subtestoch majú dobré matematické nadanie a možno im odporúčať prírodné vetvy na gymnáziách, priemyselné a ekonomické školy, študijné odbory stredných odborných škôl.

Žiaci s vysokým výkonom v názorových subtestoch majú technické a prírodovedné nadanie (ak majú vysoký výkon v matematických subtestoch). Ak je výkon v tomto bloku izolovaný, ukazuje skôr na prevahu konkrétneho myslenia, na manuálne technické a iné praktické zameranie intelektu.

Úroveň kognitívneho vývinu žiakov

Pre potreby profesionálneho poradenstva je žiaduce použiť viac testov na sledovanie intelektových schopností žiakov sytených odlišnými faktormi (verbálnymi, numerickými, priestorovými a pod.).

Osobnostné vlastnosti žiakov

Na adekvátnu profesionálnu orientáciu a správny výber profesie treba poznať nielen úroveň inteligencie žiakov, ale aj ostatné, najmä nonintelektové vlastnosti. Tu je opäť nevyhnutná kooperácia so školským resp. poradenským psychológom.

Profesijné záujmy žiakov

Sledovanie záujmov žiakov je z hľadiska profesijnej orientácie, voľby strednej školy a odboru jednou z najpodstatnejších úloh.

Výchovného, kariérneho poradcu či triedneho učiteľa zaujíma:

- aké majú žiaci profesijné záujmy (preferujú skôr záujmy o veci, idey alebo o ľudí),
- či sa profesijné záujmy žiakov danej triedy veľmi odlišujú alebo sú podobné,
- ktorú oblasť činnosti žiaci najčastejšie volili a pravdepodobne prečo,
- ktoré profesijné činnosti žiaci najviac preferujú,
- aký je v tomto smere rozdiel medzi chlapcami a dievčatami,
- či žiaci majú predpoklady, aby dobre zvládli vybranú pracovnú činnosť.

51

Chlapci preferujú činnosti, akou je technická práca, práca v obchode, doprave či aktívne športovať, dievčatá mali záujem predovšetkým o povolania, v ktorých môžu pracovať s ľuďmi.

Postoje žiakov

Postoje žiakov sa zisťujú napr. pomocou testu sémantického výberu. Test je neštandardizovaná technika, ktorej cieľom je zistiť skutočné postoje jedincov k prezentovaným javom – osobám, udalostiam, veciam.

Analýza odpovedí žiakov na základe grafického znázornenia v sémantickom priestore – v kvadrile radosti, strachu, ambivalencie a ľahostajnosti – ukáže, ku ktorým pojmom majú žiaci pozitívny a ku ktorým negatívny postoj.

Nájdeme aj odpovede na otázky:

- aké sú postoje žiakov k vybraným pojmom
- ku ktorým pojmom má väčší počet žiakov výrazne pozitívne postoje

- ku ktorým pojmom má väčší počet žiakov skôr negatívne postoje resp. postoje ľahostajné či ambivalentné
- aké majú žiaci postoje najmä ku škole, učiteľovi ak svojej budúcnosti
- aké faktory spôsobujú rozdiely v postojoch.

4. Modul – Individuálne a skupinové poradenstvo

Ťažiskom tohto modulu je skupinová a individuálna poradenská práca so žiakmi. Stretnutie v tomto module dávajú príležitosť hovoriť o výsledkoch psychodiagnostických testov vo vzťahu k predpokladom na výber strednej školy, odboru a budúcu voľbu profesie. Žiaci si spolu s poradcami kladú otázky týkajúce sa voľby školy a profesie, zvažujú, aké predpoklady pre štúdium majú, aké majú šance byť vo vybranej škole úspešní a či sa dobre uplatnia vo vybranej profesii.

Výsledky získané z celého programu je možné spracovať a informovať o nich žiakov. Žiaci takto získajú informácie a prehľad o tom, ako sa trieda rozdelila vzhľadom na záujmy, postoje, hodnoty, aspirácie, osobnostné vlastnosti, schopnosti. Ďalej, aké v triede prevažujú študijné a profesijné zamerania, o ktoré stredné školy majú žiaci veľký záujem, ktoré školy a odbory výrazne preferujú, ktoré povolania by boli pre nich vzhľadom na uvedené skutočnosti významné.

V stanovený deň sa môže na škole uskutočniť stretnutie ao žiakmi a ich zákonnými zástupcami formou individuálnej poradenskej aktivity. Tu sa majú žiaci možnosť nielen dozvedieť, aké dosiahli výsledky, ale zároveň sa s výchovným poradcom, kariérnym poradcom poradiť, ako ďalej v prípade voľby strednej školy a budúcej profesie.

Toto stretnutie dáva príležitosť hovoriť so žiakom o jeho konkrétnych profesijných predpokladoch, adekvátnych stredných školách a odboroch. Žiak má takto možnosť vypočúť si názory dospelých a odborníkov v danej oblasti a zároveň formulovať svoj vlastný názor na výber strednej školy, odboru a budúcej profesie, vziať do úvahy viaceré kritéria (napr. aj také vonkajšie kritéria akými sú dopyt trhu práce a spoločenskej praxe, finančná situácia rodičov, doprava, dochádzanie do školy) a rozhodnúť sa. Treba dbať na to, aby rozhodnutie nakoniec urobil sám žiak, a aby názory poradcu boli len vo forme návrhov a odporúčaní.

Informovanie treba začať pozitívnymi informáciami – teda zdôrazňovaním toho, čo je u žiaka pozitívne, v čom má kvality a v čom dosiahol dobré výsledky a až potom hovoriť aj o rezervách a nedostatkoch.

Zákonných zástupcov žiaka – účastníkov programu treba pozvať do školy písomnou formou. V liste sa musia dozvedieť, čo ich očakáva, aké výsledky sa pri stretnutí s učiteľom dozvedia a ké to môže mať pre nich a pre ich deti dôsledky. Treba však počítať i s tým, že do školy príde len niekoľko rodičov, resp. zákonných zástupcov.

5. modul – Rozhodnutie a voľba profesie

Na základe individuálneho a skupinového poradenstva sa musí každý žiak pokúsiť urobiť svoje profesijné rozhodnutie. Poradcovia či triedny učiteľ mu môžu síce poradiť pri rozhodovaní vzhľadom na získané informácie v predchádzajúcich etapách, ale nemôžu rozhodnúť za žiaka. Pomôžu mu ale výsledky znovu interpretovať a pripraviť stratégiu výberu vhodnej profesie, strednej školy, odboru.

53

Inventár aktivít programu profesijnej orientácie žiakov

Stretnutia či cvičenia v rámci programu majú jednotnú štruktúru, ktorá obsahuje tému cvičenia, cieľ cvičenia, kľúčové slová, vhodný vek účastníkov, čas potrebný na cvičenie, materiál potrebný na cvičenie, popis cvičenia a na záver otázky do diskusie učiteľa so žiakmi.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- Adair, J.: Effective Leadership. Pán Books Ltd., 1988
- B.VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 224 s. ISBN 978-80 247-1731-9.
- Blumenthal, E.: To Understand and Bé Understood. Onevworld Publications, 1990
- Bolton, G. M.: Interviewing for Selection Decisions. Personnel library, Nfer - Nelson, 1988
- Breakvull, G. M.: Interviewing. Routledge, 1990
- Búda, B.. Čo vieme o empatii? Pravda, Bratislava, 1987
- Cliffs, 1973
- Cooper, C. L. - Makin,P.(eds.): Psychology for managers. British Psych. Society/ Macmillan 1984
- ČIHOUNKOVÁ, Jana, ŠUSTROVÁ, Magda. Koučem na vysoké škole: Příručka pro vysokoškolské poradce. 1. vyd. Brno: Ircaes, 2009. 64 s. ISBN 978-80-254-6113-6.
- Davey, D. M.- McDonnell, P.: How to interview. BIM 1990
- Fletcher, C.: Appraisal. Routes to improved performance. IPM 1994
- GAJDOŠOVÁ, Eva, Profesionálna orientácia a voľba povolania žiakov základných škôl, MPCM Bratislava 2004, ISBN 80-7164-384-X
- Goodworth, C. T.: Effective interviewing for employment selection. Business Books, 1979
- Hackett, P.: Interview skills training. IPM, 1989
- HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana a Josef DUPLINSKÝ. Diagnostika: pedagogickopsychologické poradenství II. Praha: Univerzita Karlova v Praze– Pedagogická fakulta, 2002, 208 s. ISBN 80-7290-101-x.
- Hepner, H. W.: Psychology applied to life and work. Prentice-Hall, Inc., Englewood
- HORSKÁ, Viola. Koučování ve školní praxi. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009, 174 s. ISBN 978-80-247-2450-8.
- Kachaňáková, A. a kôl.: Personálny manažment. EU Bratislava, 1993
- KOŠČO, Jozef a kol. Poradenská psychológia. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1986. 446 s.

- Křivohlavý, J.: Povídej, naslouchám. Návrat, Praha 1993
- Křivohlavý, J.: Jak si navzájem lépe porozumíme. Svoboda, Praha, 1988
- Ľubová Beáta, Kariérové poradenstvo v odbornom školstve, Wolters Kluwer, 2016
- Management, 1989
- McBride, P.: Excel at Interviews. Hobsons Publishing PLC, 1993
- Megranahan, M.: Counselling. A Practical guide for employers. Institute of Personnel
- PARMA, Petr. Umění koučovat. 1. Vyd. Praha: Alfa publishing, 2006, 222s. ISBN 80-86851-34-6
- Ravvlin, K.: The Seven Point Plan - New Perspectives Fifty Years On. Nfer - Nelson, 1992
- Shea, G. F.: Mentoring. Kogan-Page 1992
- Schein, E. D., Process consultation. , II. Addison-Wesley, 1987
- SCHNEIDEROVÁ, Anna. Základy poradenství: učební text pro distanční studium. Vyd. 2 Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008, 81 s. ISBN 978-80-7368-523-2.
- Stimson, N.: Coaching your employees. Kogan Page, 1994
- Thiel, E.: Reč ľudského tela. Plasma Service Bratislava, 1993
- WHITMORE, John. Koučování: rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti. 2. rozš. vyd. Praha: Management Press, 2004, 185 s. ISBN 80-7261-101-1
- Wicks, R. P.: Interviewing: practical aspects. In: Cooper, C. - Makin, P. (eds): Psychology for managers BPS 1984, s. 201

Internetové zdroje

- http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Ckniznica%5C2014%5CEuroguidance_KP_Slovensko_2014.pdf
- http://www.cpppapdk.sk/dokumenty/Zbornik_Druhe%20poradenske%20dni_2011_DK.pdf
- <https://www.komposyt.sk/pre-odbornikov/karierove-poradenstvo/preview-file/12-karierove-poradenstvo-tefan-grajcar-marta-hargatova-darina-lepesova-242.pdf>
- http://www.mpc-edu.sk/library/files/ihnacik_kp_web.pdf
- http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Metody/00a-MetodAspekty.pdf



<http://www.minedu.sk/zakon-c-612015-zz-o-odbornom-vzdelavani-a-priprave-a-o-zmene-a-doplneni-niektorych-zakonov/>

<https://www.komposyt.sk/pre-ziakov/cim-chcem-byt>

<https://www.komposyt.sk/pre-odbornikov/karierove-poradenstvo>

https://www.komposyt.sk/pre-odbornikov/psychologicka-cinnost/preview-file/3_197_koncepcia_ppps-172.pdf

