

Metodika k programu zážitkový kariérový program

Individuálny rozvoj mládeže a dospelých vo vzdelávaní a kariére, ktorý podporuje profesionálnu flexibilitu a zvyšuje poznanie osobných kvalít.

Martin Martinkovič

Úvod

Potrebujem sa zorientovať v sebe samom? Chcem naplno využiť svoj talent a schopnosti? To sú len niektoré výzvy, ktoré si kladie mladý človek pri rozhodovaní sa o budúcom štúdiu, resp. pri vstupe na trh práce. Stále novým prístupom v poradenstve na Slovensku, ktorý sa však začína uplatňovať čoraz častejšie je zážitkové kariérové poradenstvo.

Prečo zážitkový kariérový program

Ako uvádzajú Lepeňová a Hargašová (2012) v modernej učiacej sa spoločnosti by mali byť každému záujemcovi dostupné služby kariérového poradenstva. V posledných rokoch sa viaceré projekty venovali práve zážitkovému kariérovému poradenstvu na školách, či už prostredníctvom sociálnopsychologických výcvikov, motivačných programov a pod.

Výhodou takéhoto prístupu, ktorý nie je založený len na slovnom podporovaní je, že účastník ma priamu možnosť naučiť sa stanoviť si ciele založené na metodike SMART a za pomoci facilitátora tieto ciele prostredníctvom navrhnutia akčného plánu aj naplňovať. Podstatné je aby sa nenechali pri plnení akčných krokov odradiť prekážkami a prejavili osobnú angažovanosť pri dosahovaní stanovených cieľov. Predpokladáme, že práve zručnosť vedieť si stanoviť reálne a dosiahnuteľné ciele je základným prvkom budovania viery vo vlastné schopnosti a retencie vnútornej motivácie. Zo skúseností zo školského prostredia môžeme potvrdiť názor Lepeňovej a Hargašovej (2012), že mnohí rodičia nemajú čas venovať sa svojim deťom a často sa im zdá zbytočné všimnúť si ich malé úspechy a to, či dokončia, to čo začnú robiť.

Očakáva sa, že túto úlohu by mali prebrať aj učitelia a pracovníci školských zariadení, ktorí sa v rámci interdisciplinárnej spolupráce venujú osobnostnému rastu žiakov. V školských programoch nie je často miesto na rozvoj a podporu praktických zručností. Ako vhodná odpoveď na tieto nové výzvy sa nám javí zážitkové učenie v rámci skupinového poradenstva, ktoré je následne doplnené o individuálny koučing zameraný na osobný rozvoj.

Náš zámer

Cieľom nášho kariérového programu, ktorého pilotné testovanie sa uskutočnilo v období marec - máj 2013 bol rozvoj zručností potrebných pre riadenie osobnej kariéry ako aj individuálny rozvoj účastníka, či už v rámci ďalšieho vzdelávania, profesijnej reorientácii, alebo empowermentu. Zážitkový kariérový program by mal podporovať profesionálnu flexibilitu a zvýšiť poznanie osobných kvalít. Meranie účinnosti programu je možné skôr z dlhodobejšieho hľadiska, resp. realizovanie kariérového programu na väčšej vzorke s ohľadom na pozorovanie dopadov na výskumnú a kontrolnú vzorku. Úlohou programu bolo cielenými aktivitami sa zamerať na

spoznávanie osobných kvalít človeka a jeho kompetencií, zhodnotiť a potvrdiť jeho kompetencie získané v rámci vzdelávania, práce ako i v širšom životnom kontexte. Kľúčovú úlohu zohráva nastavenie si strednodobého akčného plánu, ktorý by mal byť zostavený v spolupráci s lektorom. Akčné kroky by mali byť nastavené realisticky, čo najkonkrétnejšie s maximálnym potenciálom ich splniť. S krátkodobého hľadiska by mal byť program prínosom pri zhodnotení a uznaní vedomostí a zručností získaných jednak v rámci formálneho, ale aj mimo formálneho vzdelávania. Mal by byť nápomocný pri kariérovom plánovaní, resp. kariérovej reorientácii. Pri uvedomovaní si osobných kvalít, hodnôt a motívov v širšej perspektíve. Zvýšiť zručnosť seba prezentácie a upevniť vedomosti o osobných kvalitách a kompetenciách založených na dôkazoch. Zážitkový kariérový program je určený pre všetkých, ktorí majú záujem uskutočniť podstatný pokrok v zmapovaní vlastných zručností s cieľom znovu definovať svoju kvalifikáciu, či naplánovať jej smerovanie. Majú záujem dokázať správne pomenovať výsledky svojich predchádzajúcich úspechov, resp. potrebujú kariérové poradenstvo postavené na dôkazoch. Čo je v budúcnosti využiteľné napr. pri pracovných pohovoroch v rámci behaviorálnych rozhovorov, alebo prezentácii osobných kvalít pred budúcim zamestnávateľom. Ciele programu sú naplnené prostredníctvom aktivít zameraných na rozvoj kreatívneho myslenia (maľovanie, koláž, písanie), na zvýšenia zručností dávať a prijímať spätnú väzbu, na aktivity orientované na mapovanie osobných hodnôt a aktivít orientovaných na stanovenie si akčného plánu.

Cieľová skupina

Zážitkový kariérový program je určený pre žiakov tretích a štvrtých ročníkov na stredných školách, ktorí sa chystajú spraviť rozhodnutie ohľadom voľby budúceho študijného zamerania, alebo sa chystajú vstúpiť na trh práce a nemajú dostatočnú vedomosť o úrovni vlastných kvalít a kompetencií. Program môže objednať koordinátor alebo výchovný poradca, so zámerom zvýšiť schopnosť žiakov kriticky zhodnotiť osobné vedomosti, zručnosti, postoje. Zvýšiť schopnosť seba prezentácie a vnímaniam seba samého.

Hodnotenie programu a validita

Zážitkový kariérový program pozostáva zo šiestich stretnutí. Na záver každého stretnutia sú zúčastnení požiadaní o spätnú väzbu k stretnutiu s prípadným návrhom na zmenu programu ďalšieho stretnutia. Na záver vyhodnocujeme či už vo forme zápisu, správy a konzultáciou s triednymi učiteľmi alebo výchovným poradcom úspešnosť zážitkového kariérového programu.

Účastníci odpovedajú na otázky:

- Čo sa mi na stretnutí páčilo?

- Čo sa mi na stretnutí nepáčilo?
- Čo by som chcel/a na stretnutí zmeniť?
- Návrh témy k diskusii pre ďalšie stretnutie.

Forma stretnutí je štruktúrovaná nasledovne:

1. zoznamovacie aktivity
2. rozohrievacie aktivity
3. hlavne aktivity zamerané na osobný zážitok
4. spätná väzba a ukončenie

Ako na to

Zážitkový kariérový program je rozčlenený do šiestich dvojhodinových stretnutí. Účastníci sa v priebehu stretnutí majú možnosť sústrediť na poznanie osobných skúseností, ktoré siahajú od minulosti cez súčasnosť až po nastavenie si budúceho smerovania. Posledné siedme stretnutie je ponúknuté ako individuálna konzultácia, ktorej cieľom je komplexne zhodnotiť osobný prínos pre účastníka a doladiť s ním akčný plán, tak aby sa u neho nabudila osobná angažovanosť splniť stanovený akčný plán, tj dosiahnuť osobný cieľ.

Prvé a druhé stretnutie je zamerané na obhliadnutie sa späť do minulosti. Priestor majú otázky typu - Odkiaľ prichádzam? Kto som? Aké sú moje možnosti, zdroje, o ktorých viem, ale zatiaľ som nevyužil ich potenciál? Ďalšie dve stretnutia sa orientujú na súčasnosť teda na identifikovanie osobných kvalít, hodnôt a kompetencií. Na posledných dvoch stretnutiach sa venujeme naplánovaniu budúcnosti, tj. ako je možné využiť identifikované kvality, zručnosti a vedomosti o sebe na nastavenie si osobných cieľov a akčného plánu.

Doplňujúce siedme individuálne stretnutie prebieha v individuálnej forme. Cieľom posledného stretnutia s poradcom je za pomoci koučovacieho prístupu vyladiť nedostatky akčného plánu, príp. vyhodnotiť výsledky psychodiagnostického testovania, ktoré je ponúknuté záujemcom počas trvania kariérového programu.

Priebeh stretnutí

Úvod každého stretnutia sa venuje zoznamovacím a rozhrievacím aktivitám. Cieľom zoznamovacích aktivít je podporiť vznik osobnejšieho kontaktu medzi študentmi a lektormi a taktiež medzi členmi skupiny navzájom. Pri zoznámení používame rôzne zoznamovacie techniky (napr. meno + vec na začiatkové písmeno mena; meno + niečo o sebe, čo mám rád; prezentovanie vedľa sediaceho; rozloženie mena na symboly, tak aby každému písmenu mena prislúchal jedinečný symbol, ktorý človeka charakterizuje a pod.).

Cieľom rozhrievacích techník je okrem zmeny práce skupiny od statického spôsobu k dynamickému podporiť spoluprácu v skupine a uvoľniť tak atmosféru a navodiť príjemnejšie prostredie pre prácu na hlavných aktivitách stretnutí. Medzi overené rozhrievacie aktivity patria - vymenia si miesta; plieskačka; dva rady; telefón; gordický uzol; evolúcia; žmurkaná; pravda, alebo lož; výlet; rozčvička; trojuholníky; zip-zap a iné ďalšie už overené aktivity.

Kľúčové aktivity štruktúrované podľa stretnutí

Prvé dve stretnutia (minulosť):

Osobný slogan – cieľom je netradičné získavanie informácií o druhých, vzájomné zblíženie účastníkov). Účastníci napíšu na kus papiera heslo, slogan, motto, ktoré ich charakterizuje. Papiere pozbierame a postupne ich po jednom čítame. Účastníci hádajú, koho ten výrok najviac charakterizuje. Každý účastník si môže počítať koľko členov skupiny uhádol (Aktivita 29 stiahnuté z <http://www.lavc.edu/profdev/icebreakers.pdf>).

Zhrnutie očakávaní – oboznámiť sa s očakávaniami skupinami. Spomedzi všetkých návrhov spoločne vyberieme tie, ktoré považuje skupina za najdôležitejšie a spoločne určíme úroveň, na ktorej sa nachádzajú v súčasnosti a úroveň, na ktorej by sa chceli nachádzať po ukončení kariérového program (str. 3

http://www.iuventa.sk/files/documents/Publik%C3%A1cie/Metodick%C3%A9%20materi%C3%A1ly/Mobilita/89-BROCH_DEH2.pdf).

Barometer – kde som teraz? - subjektívne zhodnotenie osobných východísk. Účastníci sa postavia vedľa seba do jednej línie. Pred nimi a za nimi sa vymedzí priestor, ktorý bude predstavovať 0%, 25%, 50%, 100%. Školiteľ číta jednotlivé výroky a účastníci sa stavajú podľa ich názoru, ako napĺňajú daný výrok. Odporúčame si pri nich zaznamenať ich vstupnú hodnotu v

% Príklady výrokov (napr. Viem pomenovať svoje kvality? Mám jasno vo svojich hodnotách? Dokážem stavať na vlastných úspechoch? a pod.) (zdroj: skrátený kurz Navigácia v povolani, 2012).

Spätná väzba a prvý dojem – poukázať na prvý dojem a na prácu so spätnou väzbou. Úlohy na stretnutí môžu byť doplnené o domáce zadanie získať písomnú spätnú väzbu od ľudí z môjho okolia (učiteľ, zamestnávateľ, rodič, kamarát, priateľ a pod.). Na stretnutí môžeme realizovať napr. aktivitu vejárik, alebo spätná väzba v kruhu.

Vejárik – každý účastník si na hornú časť papiera A4 napíše svoje meno, papier zahne tak, aby vždy bolo vidno jeho meno. Prechádza sa po priestore a od ostatných si žiada spätnú väzbu, resp. prvý dojem. Každý pripíše, čo si o tom človeku myslí a papier prehne.

Spätná väzba v kruhu – podobne ako v predošlom cvičení, len účastníci si vejáriky posúvajú v kruhu. Každý napíše na papier svoj osobný dojem, následne papier prehne a podá vedľa sediacemu. Papier sa posúva tak, aby nebolo vidno predošlé hodnotenia, ale tak aby bolo vždy čitateľné meno účastníka, ktorý žiada o spätnú väzbu.

Johariho okno – spoznať súčasti svojho „ja.“ Vyjadruje vzájomné väzby medzi intrapersonálnymi a interpersonálnymi dejmi. Dá sa naznačiť štvorec so štyrmi vnútornými kvadrantmi. Známe – viem a vedia; a neznáme – neviem a nevedia. Jednotlivé kvadranty reprezentujú „Otvorené okno,“ tj. veci, ktoré o sebe vieme a chceme aby ich o nás druhí vedeli. „Zatvorené okno“ - veci, ktoré o sebe nevieme, ale vedia ich druhí o nás. „Skryté okno“ - veci, ktoré o sebe vieme, ale nechceme aby ich vedeli druhí. A „neznáme okno“ teda veci, ktoré o sebe nevieme a nevedia ich ani druhí. (zdroj: OZ Persona, Ako byť v pohode sám so sebou, <http://www.ozpersona.sk/metodiky/sebapoznavanie.pdf>)

Línia života – pre získanie predstavy kým sme, čo sme schopní urobiť, čo chceme a čo môžeme ponúknuť je dôležité zhromaždiť, čo najviac možných informácií o sebe samom. Úlohou je znázorniť osobnú líniu života a označiť kľúčové okamžiky svojho života. Môžete označiť kľúčové okamžiky ako súkromné (S), pracovné (P), školné (Š) alebo voľnočasové (V) (zdroj: Kurz CH-Q Švajčiarsky kariérový kvalifikačný program).

Tretie a štvrté stretnutie (súčasnosť)

Osobný symbol – cieľom je získať lepší obraz o sebe samom. Kto som, a čo ma reprezentuje? Prostredníctvom prezentovanie symbolov, ktoré majú osobný význam, či už vo dvojiciach, alebo pred skupinou má účastník možnosť získať náhľad a nadhľad nad osobnými kvalitami (zdroj: http://www.dkrug.com/idaho/wright/pdf/LP_personal_symbols.pdf).

Na čo môžem byť pyšný – úlohou je opísať zásadnú udalosť zo života, tak aby bol účastník prostredníctvom opisu tohto zážitku schopný objaviť a vymenovať osobné kvality, vedomosti, zručnosti, postoje a pod. Dôležité je odpovedať na otázky: Čo presne som vtedy urobil? Prečo som na danú udalosť tak hrdý? Aké znalosti som potreboval k zvládnutiu danej situácie? Akým spôsobom by som v danej situácii jednal v súčasnosti? a pod. (zdroj: Kurz CH-Q Švajčiarsky kariérový kvalifikačný program).

Životné hodnoty – v tejto fáze stretnutí je tiež dôležité zamyslieť sa a identifikovať tie hodnoty, ktoré sú pre človeka kľúčové. Preto zo zoznamu najrôznejších životných hodnôt (ako napr. Zmyslupnosť, Istota, Otvorenosť, Rešpekt a ďalšie) je úlohou vybrať 5 – 10 a následne medzi ne rozdeliť 100 bodov s tým, že k jednej hodnote môžem priradiť max. polovicu z maxima (50b) (zdroj: Kurz CH-Q Švajčiarsky kariérový kvalifikačný program).

Pracovné hodnoty – v rámci toho, že sa jedná o kariérový program je dôležité identifikovať hodnoty, ktoré sú pre mňa dôležité v kontexte môjho budúceho zamestnania. Podobne ako v predošlom cvičení má človek za úlohu vybrať zo zoznamu najrôznejších pracovných hodnôt (*RÝCHLE TEMPO* – práca v podmienkach, kde je vysoké pracovné nasadenie; *KREATIVITA* – vytvárať nové nápady; *ISTOTA* – byť si istý udržaním si pracovného miesta; *ČASOVÁ NEZÁVISLOSŤ* – mať zodpovednosť za prácu bez presnej pracovnej doby a pod.) tie, ktoré sú pre neho kľúčové. Opäť je možné o výbere diskutovať v skupinách, prip. prezentovať pred skupinou (zdroj: Kurz CH-Q Švajčiarsky kariérový kvalifikačný program).

Burza práce – do pripraveného formuláru zhrnúť najdôležitejšie kvality, schopnosti, vedomosti, ktoré dokážem používať za akýchkoľvek podmienok a najviac si ich na sebe cením. Následne formulár koluje medzi ďalšími účastníkmi a tí odporúčajú povolanie, ktoré podľa nich najlepšie zodpovedajú vymenovaným veciam (zdroj: skráteneý kurz Navigácia v povolání, 2012).

Moje kompetencie – po krátkom úvode ku k otázke kompetencií je úlohou účastníka identifikovať úroveň svojich kompetencií. Relevantný zoznam kompetencií je uverejnený na stránke národná sústava povolání. Na zhodnotenie úrovne kompetencií je možné využiť napr. techniku balančného kolesa. Na základe objektívneho zhodnotenia úrovne kompetencií je možné prostredníctvom webovej stránky získať základné odporúčanie pre budúce povolanie (<http://www.sustavapovolani.sk/>, <http://www.istp.sk/>).

Reklama – kreatívna činnosť zameraná na zvýšenie seba prezentačných zručností. Účastníci sa snažia prostredníctvom kreatívneho riešenia (plagát, koláž, dramaticky) prezentovať pred skupinou svoje individuálne hodnoty, kvality, kompetencie. Jednoducho svoju individualitu (zdroj: Kurz CH-Q Švajčiarsky kariérový kvalifikačný program).

Piate a šieste stretnutie (budúcnosť)

Sme presvedčení, že najlepší spôsob ako je možné človeka motivovať, aby v budúcnosti robil to, čo ho naozaj baví je naučiť ho zručnosti definovať si individuálne ciele a stanoviť si postupné akčné kroky ako stanovený cieľ splniť. Cieľ by nemal byť ani príliš jednoduchý, ani príliš zložitý. Mal by byť stanovený tak, aby človeka motivovalo ho splniť. Účastník by mal preukázať, že si je vedomý vlastných kvalít a kompetencií a, že je schopný využiť svoje kvality na splnenie cieľa. Stanovený cieľ môže byť viac, či menej náročný, ale mal by súvisieť s ich profesijným životom. Počiatkové úspechy na prvý pohľad u malých nepodstatných cieľov môžu v budúcnosti viesť k tomu, aby sa človek odhodlal aj do ambicióznejších nápadov. Posledná časť za zameriava na tvorbu akčného plánu a na jeho prezentáciu. V akčnom pláne by sa mali odraziť zistenia, ktoré účastník nadobudol v predošlých cvičeniach. Najprv je však dôležité rozhodnúť sa, čo by mohlo byť jeho cieľom. Pri hľadaní a stanovovaní si cieľa odporúčame postupovať podľa princípu SMART.

Ako si vybrať cieľ – v rámci aktivity si účastník postupne odpovedá na niekoľko okruhov otázok. Ako napr. zoznam vecí, ktoré potrebuje aktuálne v živote riešiť; formuluje svoje silné stránky; opisuje svoje záujmy a budúce očakávania; zamýšľa sa nad krátkodobými a strednodobými výzvami; a nad osobnou motiváciou.

Stanovovanie si cieľov – aktivita simuluje koučovací proces. Pracuje sa vo dvojiciach a) klient, b) poradca, kouč. Kouč vedie klienta na jeho ceste (v akčnom pláne). Klient si na papier stanoví svoj

cieľ, ktorý chce v krátkej dobe dosiahnuť, ten si položí približne do vzdialenosti 2 metre pred seba. Kouč prostredníctvom poskytnutých koučovacích otázok vedie klienta pri vytváraní si postupných krokov akčného plánu. Príklady koučovacích otázok môžu byť: Aké kroky sa rozhodneš urobiť? Ako to urobíš? Pozri sa na svoju cestu z nadhľadu? apod. (zdroj: Kurz CH-Q Švajčiarsky kariérový kvalifikačný program).

Siedme stretnutie (individuálne kariérové poradenstvo)

Po absolvovaní základných šiestich stretnutí nasleduje poradenská časť. Jedná sa o individuálne poradenstvo medzi poradcom a účastníkom kariérového programu. Cieľom stretnutia je zhrnúť výstupy z realizovaných aktivít. V prípade, ak sa účastník počas trvania kariérového programu podrobil psychodiagnostickému testovaniu (osobnosť, motivácia apod.) poradca prekonzultuje výsledky s cieľom prepojiť a zjednotiť výstupy z cvičení a z meraní. Prostredníctvom koučovacieho prístupu dotiahne s účastníkom akčný plán. V rámci kariérového poradenstva odporučí a poradí možnosti pre ďalší rozvoj v rámci formálneho, alebo neformálneho vzdelávania. Pri vstupe na trh práce prejde s účastníkom možnosti jeho uplatnenia sa a poskytne informácie a možnosti pre ďalší rozvoj zručností potrebných pre riadenie osobnej kariéry.

Vhodné otázky na koučovanie, ktoré vedú k lepšiemu zadefinovaniu si osobného cieľa

S	Specific - konkrétny	<ul style="list-style-type: none"> • Akoby ste svoj cieľ opísali 6-ročnému dieťaťu, alebo tak, aby to pochopila aj vaša babka? • Ak by ste váš cieľ mali opísať jednou vetou, akoby znela? • Aký symbol by ste zvolili pre váš cieľ? • Čo by ste chceli dosiahnuť? Akú zmenu?
M	Measurable - merateľný	<ul style="list-style-type: none"> • Podľa čoho budete vedieť, že ste dosiahli svoj cieľ? • Aké výsledky chcete dosiahnuť, čo, kde, s kým, ako dlho by ste to robili? • Podľa čoho by vaši blízki spoznali. Že ste dosiahli cieľ?
A	Attainable - dosiahnuteľný	<ul style="list-style-type: none"> • Aká veľká je vaša motivácia dosiahnuť tento cieľ na škále od 1 po 10? • Čím je pre vás cieľ atraktívny, čo by ste jeho dosiahnutím získali v živote? • Aký pocit budete mať po dosiahnutí cieľa? • Ktoré dôležité potreby sa splnením cieľa vo vašom živote naplnia? • Aké možnosti / zdroje na dosiahnutie cieľa potrebujete? • Ako ďaleko na ceste k cieľu ste teraz? • Čo / aké kapacity potrebujete na dosiahnutie cieľa? • Čo môžete urobiť sám, aby ste postúpili na ceste k tomuto cieľu?

R	Relevant - odpovedajúci	<ul style="list-style-type: none"> • Ako veľmi je pre vás dosiahnutie cieľa dôležité na škále od 1 po 10? • Z akých dôvodov je pre vás dosiahnutie tohto cieľa dôležité? • Zodpovedá váš cieľ vašim hodnotám a sebaaponímaniu, resp. nadradenému cieľu?
T	Time-bound - ohraničený v čase	<ul style="list-style-type: none"> • Koľko vám to bude podľa vás trvať? • Kedy chcete vidieť výsledky? • Koľko času tomu chcete venovať? • Kedy chcete začať?
E	Evaluate - hodnotiaci	<ul style="list-style-type: none"> • Predpokladajme, že cieľ je dosiahnuteľný. Aké účinky tým vyvoláte u seba a vo svojom okolí? • Aká je cena za dosiahnutie cieľa? Čoho sa tým vzdáte? Kto by mohol mať námietky? • Predpokladajme, že cieľ je dosiahnuteľný. Kto všetko pocíti zmenu a v akom zmysle?
R	Reevaluate - priebežne vyhodnocovaný	<ul style="list-style-type: none"> • Ako si svoj cieľ zapíšete / zapamätáte? • Akými prostriedkami budete sledovať pokrok pri dosahovaní cieľa?

Pri koučovaní sa riadime štyrmi aspektmi podľa, ktorých by sme sa mali riadiť:

- Položenie základov
- Spoluvytváranie vzťahu
- Efektívna komunikácia
- Facilitácia (nedirektívne vedenie) učenia sa + zamerania sa na výsledky

Zdroje:

Lepeňová, D., Hargašová, M. (2012). Kariéra v meniacom sa svete. Metodicko-pedagogické centrum: Bratislava.