

# METODIKA PRE KARIÉROVÝCH PORADCOV

## Obsah

<b>1 Metodológia</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Metodika testu SkillsUp</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Návrh metodiky</b>	<b>3</b>
<b>2 Podrobnosti testu SkillsUp</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Návrh testovacích otázok</b>	<b>4</b>
<b>2.2 Výhody a účel testu SkillsUp</b>	<b>5</b>
<b>2.3 Benefity testu SkillsUp</b>	<b>5</b>
<b>2.4 Mäkké zručnosti (vypracované pre nezamestnaných ľudí)</b>	<b>6</b>
<b>2.5 Cieľová skupina účastníkov</b>	<b>9</b>
<b>2.6 Sektory cieľových skupín a pracovné pozície</b>	<b>10</b>
<b>3 Pravidlá a pokyny pre kariérových poradcov</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Ako pomôcť nezamestnaným ako kariérový poradca</b>	<b>13</b>
<b>3.2 Ako interpretovať výsledky testu SkillsUp</b>	<b>14</b>
<b>3.3 Rozvoj 10 mäkkých zručností</b>	<b>15</b>
<b>Referencie</b>	<b>19</b>
<b>Príloha č. 1</b>	<b>20</b>

# 1 Metodológia

## 1.1 Metodika testu SkillsUp

Táto metodika je založená na teórii profesijnej psychológie (Hollandova teória). Pri vypracovaní tohto modelu testovania sme sa zamerali na zostavenie „zhody“, ktorú definoval Holland (1997) ako kompatibilitu podobnosti jednotlivca s typom práce alebo prostredím, v ktorom sa tento jednotlivec nájde. Aj keď zhodu je možné vo všeobecnosti definovať ako súlad medzi osobnosťou a výberom povolania.

## 1.2 Návrh metodiky

Spolieha sa na „zhodu“, pretože mnoho štúdií predpokladalo, že vhodnosť túžob zamestnanca pre potreby prostredia a schopnosti zamestnanca pre potreby prostredia boli stanovené, aby sa vytvorili rôzne profesijné výsledky, medzi ktoré okrem iného patrí:

1. znížený pracovný stres, napätie, úzkosť, absencie, odchody zamestnancov a fluktuácia;
2. zlepšené fyzické zdravie, psychické zdravie, emočná stabilita, prispôsobenie sa, správanie v zmysle formulovania cieľov, porozumenie, adaptácia, postoje k učeniu a voľba povolania;
3. zvýšená tvorivosť, motivácia, výkon, pracovný úspech, kariérna istota, záväzok, dĺžka pracovného pomeru, spokojnosť s prácou a pracovná morálka.

### Validácia metodiky:

Konečné výsledky sú dôkladne overené a validované. Všetky údaje od účastníkov testu sa zhromažďujú prostredníctvom spätnej väzby v súvislosti so skúsenosti s testom a spokojnosťou s konečnými výsledkami.

Hollandova teória je široko akceptovaná a globálne platná pri vysvetľovaní jednotlivých rozdielov ľudskej osobnosti, a preto poskytuje pevný základ pre získavanie údajov a poskytovanie pôsobivej skúsenosti užívateľa.

## 2 Podrobnosti testu SkillsUp

### 2.1 Návrh testovacích otázok

Aj keď sa používa základný koncept Hollandovej teórie, testovacie otázky sa zmenili tak, aby odrážali modernú dobu. Test SkillsUp odráža osobnosť v šiestich dimenziách (realistickej, investigatívnej, umeleckej, sociálnej, podnikavej, konvenčnej – kód „RIASEC“). Každá dimenzia podporuje pochopenie konkrétnych osobnostných čŕt, zručností a schopností. Na meranie každej dimenzie je zameraných päť až šesť otázok.

Test pozostáva z 33 otázok. Na meranie používajú naše koncepty (dimenzie) nominálne a intervalové stupnice. Meranie na nominálnej úrovni pracuje s kategóriami rozdelenými do dvoch skupín. V prípade, že je možné kvantifikovať kvalitu charakterových čŕt, zručností a schopností, používame intervalovú stupnicu, kde sú otázky a citácie na šesťbodovej škále (účastník testu môže rozlišovať medzi možnosťami, napr. rozsah hodnoty sa pohybuje od „nikdy“ po „vždy“). Pri tvorbe testu, z pohľadu užívateľa, sme sa zamerali na jednoduchý, rýchly, pútavý a intuitívny prístup k odpovediam. Pri pojmoch, odpovediach, ktoré je ľahké vyjadriť obrázkom, náš test umožňuje odpovedať vizuálne. Pri príliš abstraktných alebo príliš konkrétnych pojmoch, používame pri odpovediach možnosti založené na texte. Zamerali sme sa na komplexný prístup, jednak k návrhu otázok, ktoré zastrešujú všetkých šesť dimenzií RIASEC kódu, a zároveň sme boli čo najúspornejší pri usporiadaní intervalov s určitým počtom možností pre odpoveď. A to pomohlo zosúladiť vhodné pracovné miesta s jedinečným typom osobnosti.

*Textovú verziu všetkých použitých otázok nájdete v prílohe č. 1.*

**Jazyková variácia testu:** Záverečná verzia testu SkillsUp je prístupná v rôznych jazykoch podľa krajiny partnerov projektu, ako je angličtina, slovenčina, čeština, gréčtina a slovinčina.

**Trvanie testu:** cca 10 - 20 minút.

**Spôsob/forma testu:** Vyhodnotenie a výsledky testu sú k dispozícii online.

#### **Čo odhaľujú výsledky testov účastníkom:**

- Typ osobnosti použitý v teste je založený na kóde RIASEC. (Podľa Hollandovej metódy sú ľudia a pracovné prostredie klasifikované v šiestich kategóriách: R - realistické, I – investigatívne/vyšetrovacie, A - umelecké, S - sociálne, E - podnikavé a C – konvenčné – pod skratkou RIASEC).
- Charakteristické vlastnosti účastníka dominujú nad typom osobnosti.
- Silné stránky a mäkké zručnosti, ktoré je potrebné rozvíjať.
- Slabé stránky, ktoré je potrebné brať do úvahy.
- Odporúčania piatich pracovných miest v troch konkrétnych sektoroch.

Obsah výsledkov testu sa opiera o Hollandovu metodológiu a kód RIASEC. Celosvetovo známa filozofia Cliftona „Strengthsfinder“ (nachádzanie silných stránok) takisto mierne inšpiruje odporúčania pre rozvoj osobnosti. Na základe toho je možné analyzovať a definovať silné stránky a talenty, vedúce k definovaniu vhodnej alebo dokonca vysnívanej profesie.

**Prístup k testu:** Test je umiestnený na online platforme s neobmedzeným a bezplatným prístupom pre všetkých s pripojením na internet. Odkaz na test: <https://quiz.skills-up.eu>

## 2.2 Výhody a účel testu SkillsUp

- Výsledky testu sú výslovne prispôsobené pre EÚ a trhy práce všetkých partnerských krajín a zároveň berú do úvahy aj tie najpožadovanejšie práce v rámci nezamestnanej skupiny ľudí.
- Zameriava sa na odhaľovanie konkrétnych silných stránok účastníkov než slabých stránok.
- Výsledky testu definujú 3 mäkké zručnosti, ktoré môže účastník rozvíjať a študovať prostredníctvom našich učebných materiálov (PDF a videá).
- Je určený na rozvoj talentov a silných stránok a na vnesenie autenticity a spokojnosti, počnúc pracovným životom až po osobný život účastníkov – umožňuje moderný prístup a prístup zameraný na osobnosť človeka.
- Prináša výsledky umožňujúce hlboký pohľad, na základe čoho sa ľudia môžu vyhnúť tomu, aby boli nešťastní, trpeli nedostatkom sebavedomia a energie vo svojej kariére.
- Je zameraný na práce budúcnosti, ktoré sú v tejto dobe na trhu najpotrebnejšie, namiesto sústredenia sa na vymierajúce pracovné miesta a povolania.
- Test je bezplatný, jednoduchý, rýchly, anonymný a užitočný.
- Možnosť vyplniť test pohodlne online pomocou počítača, ako aj prostredníctvom mobilného komunikačného zariadenia (smartfón, tablet).

Výsledkom testu sú informácie o charakteristických vlastnostiach (type osobnosti) účastníka a odporúčanie najvhodnejšej profesie na trhu práce v konkrétnej krajine EÚ, kde sa účastník uchádza o prácu. Výstupy z testov prinášajú takisto tipy pre kariérny rozvoj každého nezamestnaného človeka pred získaním práce a po získaní práce. Pre účastníkov sme vytvorili užitočné učebné materiály a nástroje vo forme PDF a videí ako pomoc pri rozvoji ich mäkkých zručností. Testy a ich výsledky poslúžia aj kariérovým poradcom na zjednodušenie ich práce a poskytovanie lepších služieb.

## 2.3 Benefity testu SkillsUp

- Určenie najvhodnejšej pracovnej profesie a kde majú nezamestnaní svoj najvýznamnejší potenciál.
- Odhaľovanie konkrétnych silných stránok každého typu osobnosti.

- Informácie o možných slabých stránkach každého typu osobnosti, aby sa bolo možné vyhnúť akémukoľvek ďalšiemu možnému zlyhaniu.
- Určenie, aký typ osobnosti je účastník testu, a ktoré mäkké zručnosti by mal rozvíjať na zvyšovanie svojej konkurencieschopnej výhody na trhu.
- Definovanie vhodných pracovných pozícií v rámci najpožadovanejšieho priemyselného odvetvia konkrétneho štátu EÚ podľa typu osobnosti.

## **2.4 Mäkké zručnosti (vypracované pre nezamestnaných ľudí)**

Aby boli nezamestnaní úspešnejší na trhu práce, bolo pre nich identifikovaných desať mäkkých zručností. Pochopenie týchto desiatich vybraných mäkkých zručností im môže napomôcť nájsť vhodnejšie pracovné miesta ľahšie a rýchlejšie.

### **1. Komunikačné zručnosti a zručnosti v oblasti spolupráce**

### **2. Proaktivita**

### **3. Flexibilita a prispôsobivosť**

### **4. Zameranie na ľudí a na zákazníka**

### **5. Kreativita**

### **6. Vodcovstvo**

### **7. Zameranie na dosahovanie výsledkov, výkon, ambície a na ciele**

### **8. Analytické myslenie a riešenie problémov**

### **9. Plánovacie a organizačné schopnosti**

### **10. Schopnosti učiť sa**

### **Kategórie v teste sú založené na typoch osobnosti:**

Podľa Holandskej teórie sú ľudia a pracovné prostredie klasifikované pomocou šiestich kategórií: R – realistický typ, I – investigatívny/vyšetrovací, A - umelecký, S - sociálny, E - podnikavý a C – konvenčný – skratka RIASEC.

**Ľudia s realistickým typom osobnosti** sú zvyčajne asertívni a konkurencieschopní a zaujímajú sa o činnosti vyžadujúce si motorickú koordináciu, zručnosť a silu. Ľudia s realistickou orientáciou zvyčajne uprednostňujú pracovať s problémom tak, že skôr niečo budú robiť, než aby o probléme len rozprávali, respektíve by sedeli a premýšľali o tom.

Majú radšej konkrétne prístupy k riešeniu problémov než abstraktnú teóriu. Majú tendenciu zaujímať sa skôr o vedecké alebo mechanické oblasti ako o kultúrne či estetické. Chcú pracovať s VECAMI.

**Ľudia s investigatívnym typom osobnosti** radi skôr myslia a pozorujú, než konajú, radšej usporadúvajú a chápu informácie než presviedčajú. Majú sklon skôr uprednostňovať individuálne aktivity pred aktivitami zameranými na ľudí a skupiny. Radi pracujú s ÚDAJMI.

**Ľudia s umeleckým typom osobnosti** sú zvyčajne kreatívni, otvorení, iniciatívni, originálni, vnímaví, citliví, nezávislí a emocionálni. Nemajú radi štruktúru a pravidlá, ale majú radi úlohy, pri ktorých ide o ľudí či fyzické zručnosti a s vyššou pravdepodobnosťou prejavujú svoje emócie ako ostatní. Radi myslia, organizujú a chápu umelecké a kultúrne oblasti. Radi pracujú s MYŠLIENKAMI/NÁPADMI a VECAMI.

**Ľudia so sociálnym typom osobnosti** uspokojujú svoje potreby v situáciách súvisiacich s výučbou alebo pomocou. Odlišujú sa od osobností typu R a I, pretože sa viac zameriavajú na vyhľadávanie blízkych vzťahov s inými ľuďmi a majú nižší sklon byť intelektuálni alebo fyzicky zdatní. Radi pracujú s ĽUĎMI.

**Ľudia s podnikavým typom osobnosti** sú dobrí rečníci a používajú túto schopnosť na vedenie alebo presviedčanie iných. Vážia si tiež reputáciu, moc, peniaze a postavenie a zvyčajne si za tým idú. Radi pracujú s ĽUĎMI a ÚDAJMI.

**Ľudia s konvenčným typom osobnosti** majú radi pravidlá a nariadenia a zdôrazňujú sebakontrolu. Chcú štruktúru a poriadok a nemajú radi neštruktúrovanú alebo nejasnú prácu a medziľudské situácie. Hodnotu prisudzujú reputácii, moci alebo postaveniu. Radi pracujú s ÚDAJMI.

#### **Požadované mäkké zručnosti pre každý typ osobnosti:**

Na základe typu osobnosti v zmysle RIASEC sme definovali tieto mäkké zručnosti, ktoré sa majú rozvíjať pre každý typ osobnosti:

- **R – Realistický typ osobnosti – Človek Činu**
  - Proaktivita
  - Orientácia na dosahovanie výsledkov / výkon / ambície / cieľ
  - Plánovacie / organizačné schopnosti

- **I – Investigatívny typ osobnosti – mysliteľ**

- Analytické myslenie / zručnosti pre riešenie problémov

- Schopnosti učiť sa

- **A – umelecký typ osobnosti - tvorca**

- Adaptabilita / flexibilita

- Kreativita

- Schopnosti učiť sa

- **S – sociálny typ osobnosti - pomocník**

- Komunikačné zručnosti / zručnosti zamerané na spoluprácu

- Zručnosti orientované na ľudí / zákazníkov

- Vodcovstvo

- **E – podnikavý typ osobnosti - presviedčač**

- Komunikačné zručnosti / zručnosti zamerané na spoluprácu

- Proaktivita

- Adaptabilita / flexibilita

- Zručnosti orientované na ľudí / zákazníkov

- Kreativita

- Vodcovstvo

- Orientácia na dosahovanie výsledkov / výkon / ambície / cieľ

- Schopnosti učiť sa



- **C – konvenčný typ osobnosti - organizátor**

- Kreativita
- Vodcovstvo
- Orientácia na dosahovanie výsledkov / výkon / ambície / cieľ
- Analytické myslenie / zručnosti zamerané na riešenie problémov
- Plánovacie / organizačné schopnosti
- Zručnosti orientované na ľudí / zákazníkov
- Komunikačné zručnosti / zručnosti zamerané na spoluprácu
- Proaktivita

## **2.5 Cieľová skupina účastníkov**

Test poskytnutý v rámci projektu SkillsUp je venovaný nezamestnaným ľuďom s najvyššou mierou nezamestnanosti v ich krajine, ktorí hľadajú pozície s nízkou kvalifikáciou. Test je zároveň určený pre ľudí so stredoškolským vzdelaním. Konkrétne pre tých, ktorí pracujú alebo hľadajú prácu v nasledujúcich krajinách:

**Slovinsko:** Nezamestnaní ľudia starší ako 55 rokov so základným a stredoškolským vzdelaním. Vyššie percento nezamestnaných predstavujú ženy.

**Grécko:** Nezamestnaní ľudia vo veku 30 až 44 rokov so stredoškolským vzdelaním. Táto cieľová skupina predstavuje najvyššiu mieru nezamestnanosti.

**Česká republika:** Nezamestnaní uchádzači vo veku od 25 do 40 rokov. Počet pracovníkov vo veku do 40 rokov sa znížil. Je viac ľudí starších ako 40 rokov, ktorí hľadajú prácu. Väčšina pracovníkov prišla zo zahraničia. Špeciálna podpora sa v rámci jednotlivých európskych projektov poskytuje rizikovým skupinám, t. j. mladým a tým vo veku nad 50 rokov, prostredníctvom rekvalifikačných kurzov zabezpečovaných Českým úradom práce. Je tu tiež potreba mladých pracovníkov, vo veku do 40 rokov s minimálne stredoškolským vzdelaním, na rekvalifikáciu.

**Slovenská republika:** Nezamestnaní ľudia vo veku okolo 35 rokov, ktorí majú stredoškolské vzdelanie. Najkritickejšia je skupina nízko kvalifikovaných pracovníkov, ktorí môžu potrebovať rekvalifikáciu, aby spĺňali potreby trhu. Do roku 2024 absolventi nebudú postačovať pre dopyt na trhu práce.

**Európsky trh všeobecne:** Nezamestnaní kandidáti vo veku od 25 do 45 rokov, ktorí majú väčšinou stredoškolské vzdelanie, ideálne s jazykovými znalosťami. V dnešnej dobe je angličtina povinná pre väčšinu pozícií vo väčšine európskych miest. V celej Európe je potrebné obrovské množstvo nemecky hovoriacich osôb. Francúzština, holandčina a španielčina sú tiež veľmi potrebné jazyky, po ktorých nasleduje taliančina a škandinávske jazyky (švédčina, dánčina, nórčina a fínčina).

## 2.6 Sektory cieľových skupín a pracovné pozície

Vyberáme konkrétne pracovné pozície a priemyselné odvetvia v rámci každej partnerskej krajiny podľa najvyšších potrieb a dopytu miestneho trhu práce. Vo všeobecnosti sme sa sústredili na základné priemyselné odvetvia a pozície v Európe a potom na konkrétne krajiny, ako je Slovensko, Česká republika, Slovinsko a Grécko, kde bol pozoruhodný nedostatok kvalifikovaných alebo motivovaných zamestnancov. Všetky potrebné priemyselné odvetvia a profesie v rámci Európy a konkrétnych krajín boli preskúmané v rámci rôznych oficiálnych zdrojov.

### **Ako boli vybrané kľúčové odvetvia a pozície v nasledujúcich krajinách:**

**Slovinsko:** Vybrali sme 5 sektorov a 15 pozícií na základe údajov, ktoré nám poskytol Slovinský úrad pre zamestnanecké služby po tom, čo sme požiadali o údaje na základe diskusií medzi všetkými partnermi. Poskytli sme úradu pre zamestnanecké služby informácie, čo potrebujeme a dali nám informácie, ktoré v danom čase boli k dispozícii. Zároveň nám poskytli dodatočné vysvetlenie ohľadom údajov, ktoré mali a prečo neboli stopercentne úplné.

Pri interpretácii údajov je potrebné vziať do úvahy, že 12. apríla 2013 nadobudol účinnosť zákon (Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A)), podľa ktorého už nie je povinné registrovať na Slovinskom úrade pre zamestnanecké služby otvorené pracovné pozície v krajine.

Keďže zamestnávateľia, ktorí nie sú súčasťou verejného sektora alebo nie sú podnikateľskými subjektmi vo väčšinovom vlastníctve štátu, môžu zverejňovať voľné pracovné miesta sami bez toho, aby informovali Slovinský úrad pre zamestnanecké služby, úrad pre zamestnanecké služby nemá informácie o všetkých voľných pracovných pozíciách v krajine.

Zdroje:

[https://www.ess.gov.si/trg\\_dela/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah/registrirana\\_brezposelnost](https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost)

<https://drive.google.com/file/d/1F7h1lMcy5G-jj49o0PreRtjCtGSwYlvq/view>

**Grécko:** Vybrali sme 5 sektorov a 15 pozícií na základe údajov vybraných pomocou nástroja „Mechanismus diagnostikovanja potreb trhu práce“ (<https://lmd.eiead.gr/%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B9%CE%B1-%CE%>

AD% CE% BA% CE% B8% CE% B5% CF% 83% CE% B7-2019), ktorý funguje v Grécku od prvého polroka roku 2016. Monitoruje tesnosť trhu práce, aby sa zlepšili postupy v oblasti zamestnanosti a znížili sa nesúlady v súvislosti so zručnosťami.

Správa tohto nástroja je zdieľaná:

- Ministerstvo práce Grécka koordinuje jeho rozvoj a procesy;
- Národný inštitút práce a ľudských zdrojov EIEAD je odborným orgánom, ktorý zodpovedá za mechanizmus;
- Vedecká komisia odborníkov poskytuje poradenstvo a odporúčania na neustále zlepšovanie procesov;
- Národná komisia pre zamestnanosť, ktorá pozostáva z činiteľov na vysokej vládnej úrovni (ako napr. generálni tajomníci, správni činitelia úradu vlády), sociálnych partnerov a zainteresovaných strán, je informovaná o výsledkoch, aby boli výsledky relevantne aplikované.

**Česká republika:** Vybrali sme 5 top sektorov a 15 pozícií pre Českú republiku na základe platného zdroja, predovšetkým z portálu EURES, ktorý zverejňuje aktuálny prehľad o trhu práce: <https://bit.ly/2W3r04H> v rámci rôznych priemyselných odvetví:

<https://ec.europa.eu/eures/portal/jv-se?app=2.5.1-build-0>

Použili sme tiež najnavštevovanejšie portály vyhľadávania práce v Českej republike, čo je: Profesia.cz: <https://www.profesia.cz/prace/seznam-pracovnich-pozic/> a Jobs.cz:

<https://www.jobs.cz/sk/>.

Relevantné informácie a štatistiky o požadovaných pozíciách na všetkých úrovniach sa nachádzajú na portáli Úradu práce: <https://www.uradprace.cz/web/cz/volna-mista-v-cr>

Medzinárodná organizácia práce nám poskytla taktiež vhodné údaje:

<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>

<https://ec.europa.eu/eures/eures-searchengine/page/main#/search>

Ďalej sme hľadali ďalšie aktuálne informácie o potrebných pozíciách a odvetviach na ekonomicky orientovaných portáloch ako: Aktualne.cz a IDNES.cz v sekcii Financie, podnikanie a práca. Okrem toho sme sa zamerali na pracovné trendy a budúce pozície na portáloch:

[https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-zamestnani-remeslo-trh-prace.A180222\\_165858\\_podnikani\\_kho\\_a](https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-zamestnani-remeslo-trh-prace.A180222_165858_podnikani_kho_a)

<https://zpravy.aktualne.cz/finance/trh-prace/r~f409eece314011ea858fac1f6b220ee8/v~sl:d89585845a473d13d2899be2a4574db5/>

**Slovensko:** Na zabezpečenie definovania top 5 sektorov a v rámci každého top 15 navrhovaných pracovných miest na slovenskom trhu pre našu cieľovú skupinu (nezamestnaných) sme použili údaje z rôznych oficiálnych zdrojov, vrátane:

1. Analýza a prognózy slovenského trhu práce do roku 2025:

<https://www.trendyprace.sk/sk/trendy-trhu-prace/sk-trendy>

To nám pomohlo definovať 5 popredných sektorov.

2. Potom sme dali dokopy údaje z 1. zdroja s údajmi zo Slovenského úradu práce: [https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov/zoznam-za-mestnani-s-nedostatkom-pracovnej-sily.html?page\\_id=806803](https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov/zoznam-za-mestnani-s-nedostatkom-pracovnej-sily.html?page_id=806803) .

Tento zdroj nás viedol k tomu, aby sme chápali a zdefinovali v piatich zvolených sektoroch 15 navrhovaných pracovných pozícií. Pracovali sme s údajmi, ktoré definovali pracovné miesta, pre ktoré je nedostatočná pracovná sila na Slovensku.

Takisto sme skúmali súčasnú situáciu a situáciu v budúcnosti na slovenskom trhu práce prostredníctvom najväčšej platformy hľadania zamestnania na Slovensku: <https://www.profesia.sk/> a prostredníctvom spravodajských portálov: <https://www.webnoviny.sk/vzdravotnictve/zverejnili-zoznam-nedostatkovych-povolani-vseobecni-lekari-chybaju-vsade/>

**Európa:** Aby sme identifikovali top 5 sektorov a top 15 pozícií pre celú Európu, išli sme ku zdrojom hlbšie, ako je napríklad CEDEFOP - Európske stredisko pre rozvoj a odborné vzdelávanie: [Nedostatok zručností v Európe: O ktoré povolania je dopyt - a prečo.](#)

Rovnaký zdroj poskytuje informácie o najviac požadovaných pracovných miestach v Európe a prečo sú potrebné:

[https://www.cedefop.europa.eu/files/9115\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9115_en.pdf) a o prognóze rozvoja zručností sme sa dozvedeli z tohto zdroja.: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Ako ďalší platný zdroj sme zvolili EUROSTAT, ktorý poskytuje predovšetkým štatistiku a hodnotenie zamestnanosti absolventov, ktorí sú tiež našou cieľovou skupinou. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_rates\\_of\\_recent\\_graduates#Employment\\_rates\\_of\\_recent\\_graduates](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_of_recent_graduates#Employment_rates_of_recent_graduates).

Našli sme relevantné informácie o najžiadanejších pracovných miestach v Európe na nasledujúce desaťročia:

<https://www.talentsearchpeople.eu/en/blog/453-the-10-most-in-demand-jobs-in-europe-for-the-next-decade/>.

Portál [europelanguagejobs.com](http://europelanguagejobs.com) informuje o krajinách, ktoré najviac potrebujú pracovné miesta a o pracovných miestach v Európe.

<https://www.europelanguagejobs.com/blog/working-europe-most-demanded-countries-languages-sektory>

Významný zoznam najžiadanejších pracovných miest v Európe a na celom svete nám poskytol aj britský

portál: <https://www.michaelpage.co.uk/minisite/most-in-demand-professions/>

### 3 Pravidlá a pokyny pre kariérových poradcov

Test SkillsUp bol vypracovaný na pomoc nezamestnaným, aby si našli správnu pracovnú pozíciu na miestnom trhu práce a zároveň, aby im to umožnilo rozvíjať svoje mäkké zručnosti, maximálne využívať svoje silné stránky a vyhýbať sa slabým stránkam pred tým, než dostanú prácu. Schopnosti, ktoré je možné rozvíjať, je možné precvičovať aj po prijatí pracovnej ponuky. Takisto v rámci intelektuálnych výstupov tohto projektu poskytujeme učebné materiály, ktoré pomáhajú účastníkom testu SkillsUp rozvíjať svoje mäkké zručnosti. Učebná časť platformy tohto projektu prináša výukové videá a študijné materiály vo formáte PDF.

Poradenstvo kariérového poradcu hrá nezastupiteľnú úlohu v procese hľadania práce, prípravy na pohovor a identifikácie správneho miesta na sebarealizáciu nezamestnaného.

Skúsení a kvalifikovaní kariéroví poradcovia musia poskytovať poradenstvo v oblasti kariéry. Poradenstvo v oblasti kariéry by malo byť profesionálnym procesom pomoci nezamestnaným, aby sa lepšie poznali, zamestnávali sa v súlade so svojimi nádejami a nárokmi v oblasti kariéry a pomáhali im v hodnotení reálnych možností a vytváraní zmysluplnej budúcnosti.

Test SkillsUp taktiež pomáha kariérovým poradcom v Európe rozširovať svoje služby pomocou nových nástrojov.

Metóda použitá v teste SkillsUp sa výslovne týka nezamestnaných, absolventov alebo ľudí so stredoškolským vzdelaním, ktorí môžu pracovať na nízkych pozíciách. Nízke pozície boli vybrané v rámci priemyselného odvetvia s nedostatkom zamestnancov a najžiadanejších pozícií na miestnom trhu. Malo by to priniesť týmto ľuďom nové nápady a indície, akým spôsobom by sa mali nasmerovať a viesť ich pracovný rozvoj.

#### 3.1 Ako pomôcť nezamestnaným ako kariérový poradca

- Vytvoriť si vzťah s klientom.
- Najprv preskúmať situáciu klienta a urobiť brainstorming zameraný na nápady v súvislosti s jeho kariérou.
- V prípade potreby vyplniť medzery v znalostiach klienta.
- Pochopiť a dohodnúť sa na konaní/krokoch (stanovenie cieľov), ktoré umožňujú nezamestnaným ľuďom napredovať.
- Používať otvorené otázky.
- Odzrkadliť príbeh klienta pri tvorbe záverov pomocou svojich poradenských zručností.

- Pomôcť im v zmysluplnom napredovaní v pracovnom živote, pochopiť ich hodnoty a talent/silné stránky.
- Pomôcť im zlepšiť prejav/výkon pri pohovoroch. Využívať budovanie vzťahov/networking.
- Riadiť komplexnosť vzdelávania, odbornej prípravy a rozhodovania o kariére na krehkom a meniacom sa trhu práce.
- Pomôcť identifikovať kariérne ciele klientov a spôsoby, ako ich dosiahnuť, prostredníctvom analýzy skúseností a predchádzajúcich znalostí.
- Umožniť nezamestnaným ľuďom posúdiť svoje silné stránky a pripraviť ich na budúci úspech.
- Pomôcť definovať súvislosti so vzdelávacím systémom a možnosťami rekvalifikácie.
- Pomôcť nezamestnaným naplniť koncept IKIGAI v prípade, že budú potrebovať pomoc pri brainstormingu o ich silných stránkach, o tom, čo radi robia, za čo môžu byť platení a čo svet potrebuje. Viac informácií nájdete tu: <https://www.skills-up.eu/en/ikigai/>

### 3.2 Ako interpretovať výsledky testu SkillsUp

Ak klient, ktorým je v tomto prípade nezamestnaná osoba (prípadne osoba, ktorá chce zmeniť zamestnanie), prejaví záujem o interpretáciu výsledkov testov a podporu v ich kariérom raste, vykazuje to znak sebamotivácie klienta, čo pre klienta zvyšuje šance na trhu práce.

Klient urobí test doma a potom výsledky prinesie na konzultáciu. V niektorých prípadoch sa môže stať, že klient bude vyžadovať vašu pomoc pri vyplňaní testu. Prosím, umožnite mu požiadať o túto pomoc, ak je to potrebné.

Prečítajte si témy, o ktorých môžete diskutovať v rámci kariérového poradenstva:

#### 1. kariérové poradenstvo:

- Odporúčaná dĺžka poradenstva: 60 minút.
- Môže byť realizované online alebo v kancelárii kariérového poradcu.
- Kariérový poradca vysvetlí klientovi, čo test odhaľuje. Poradca popíše a vysvetlí typ osobnosti, slabé a silné stránky klienta spolu s možnými príležitosťami na rozvoj mäkkých zručností.
- Vytvorte s klientom vzťah a opýtajte sa ho na jeho súčasnú životnú situáciu, predchádzajúce skúsenosti, jeho súčasné pocity, vzdelanie, históriu kariéry, dôvody, prečo odišiel/zmenil predchádzajúce zamestnanie, jeho nové ciele, ambície, predstavy o budúcom zamestnaní, ktoré činnosti už urobil, aby si našiel prácu, o aký druh práce a odvetvia sa zaujíma alebo čo má naozaj rád, čo sa chce naučiť a v čom sa chce zdokonaľiť.
- Spýtajte sa ho, aký mal pocit pri vyplňaní testu a čo si myslí o jeho výsledkoch. Preskúmajte, ktorá časť ho motivuje, dáva zmysel a rezonuje mu. Naopak, pokúste sa

tiež zistiť, ktorá časť mu nevyhovuje. (Prostredníctvom toho uvidíte jeho zapojenie a názor na výsledky, úroveň jeho sebavedomia a motivácie).

- Pomôžte mu objasniť, kde si môže nájsť prácu, ako by si mal hľadať prácu a uchádzať sa o ňu.
- Dohodnite sa na postupových krokoch klienta.

### **Pri 2. - 3. poradenstve môže ísť o nasledovné:**

- Odporúčaná dĺžka poradenstva: 60 minút.
- Príprava na pohovor, napísanie motivačného listu, Životopisu, atď.
- Konzultovanie silných stránok klienta a toho, ako ich posilniť, ako ich využívať.
- Poradte, ako sa vyhýbať slabým stránkam klienta/alebo ako ich nahradiť.
- Koučovanie v súvislosti s kariérou a mäkkými zručnosťami.
- Po každom sedení sa dohodnite s klientom na ďalších krokoch.

## **3.3 Rozvoj 10 mäkkých zručností**

Len čo si nezamestnaný klient u vás objedná poradenstvo, sú možnosti, ako s ním rozvíjať nasledujúce zručnosti. Uvádzame tiež rozsah toho, čo sa môžu naučiť v rozvoji mäkkých zručností v rámci výstupov projektu SkillsUp:

### **1. Efektívna komunikácia a spolupráca**

**Dôležitosť tejto zručnosti:** schopnosť riadiť rôzne vzťahy v práci, vedieť vysvetliť a preniesť informácie iným tak, aby im rozumeli, vedieť rýchlo predať produkt alebo nápad, pomáhať ľuďom s problémami, pracovať v skupinách.

#### **Čo sa naučíte:**

- Prečo je komunikácia a spolupráca dôležitá
- Pravidlá efektívnej komunikácie
- Základné komunikačné schopnosti
- Spolupráca na pracovisku
- Efektívne osobné prezentácie na pracovisku

### **2. Proaktivita**

**Dôležitosť tejto zručnosti:** prevziať iniciatívu, byť iniciatívny pri hľadaní práce, pri posúvaní vecí vpred a uskutočňovaní vecí.

#### **Čo sa naučíte:**

- Čo je proaktivita
- Sústreďenie sa na správne veci: kruh vplyvu
- Proaktivita na pracovisku

### **3. Flexibilita a prispôsobivosť**

**Dôležitosť tejto zručnosti:** byť flexibilný, improvizovať, vedieť zvládnuť akúkoľvek zmenu alebo reagovať na neočakávané okamihy, prispôbiť sa meniacim sa podmienkam, spontánna tolerancia voči frustrácii z neúspechov, schopnosť riadiť svoje vlastné emócie.

#### **Čo sa naučíte:**

- Čo je prispôsobivosť a flexibilita a prečo sú dôležité
- Čo je to zmena a aký má na nás vplyv
- Reagovanie a prispôsobovanie sa situáciám na pracovisku
- Ovládanie svojich emócií pod tlakom

### **4. Orientácia na ľudí a zákazníka**

**Dôležitosť tejto zručnosti:** byť podporujúci, nápomocný a empatický pri interakcii s inými, schopnosť budovania harmónie, chápanie iných pri budovaní tímov, vytváranie zdravých kontaktov a vzťahov s inými.

#### **Čo sa naučíte:**

- Čo sú to zručnosti zamerané na ľudí a zákazníkov a prečo sú dôležité
- Empatia
- Emocionálne uvedomovanie si samého seba
- Emocionálna sebaregulácia
- Tímová práca
- Riešenie problémov v rámci služieb zákazníkom

### **5. Kreativita**

**Dôležitosť tejto zručnosti:** vedieť rozmýšľať o nových a rôznych zdrojoch práce, nachádzať nové inovatívne spôsoby sebarealizácie, prinášať do práce nové nápady, náhľady na vylepšenie alebo vytvárať originálne riešenia a sebarealizáciu.

#### **Čo sa naučíte:**

- Čo je kreativita a dôležitosť kreativity
- Laterálne myslenie – pohľad na veci v novom a nezvyčajnom svetle
- Ako zlepšiť kreativitu
- Kreatívne zručnosti na pracovisku



## **6. Vodcovstvo**

**Dôležitosť tejto zručnosti:** viesť pracovný tok seba a ostatných, posúvať a motivovať ostatných, iniciovať projekty a riadiť tímy a tímové ciele, predávať nápady.

### **Čo sa naučíte:**

- Čo sú vodcovské zručnosti
- Osobné vodcovstvo
- Vodcovstvo na pracovisku
- Ako zlepšiť svoje vodcovské zručnosti

## **7. Orientácia na dosahovanie výsledkov, výkon, ambície a ciele**

**Dôležitosť tejto zručnosti:** byť hnaný vnútornou motiváciou, vedieť presne, čo ľudia chcú dosiahnuť, aby mali lepšiu produktivitu a orientáciu na cieľ, aby dosiahli ciele, vedeli organizovať, pracovať efektívne a v systéme.

### **Čo sa naučíte:**

- Dôležitosť mať a dosahovať životné ciele
- Všetko sa začína charakterom a postojom
- Stanovenie cieľov
- Dosahovanie cieľov
- Prekonávanie vlastných obáv

## **8. Analytické myslenie a riešenie problémov**

**Dôležitosť tejto zručnosti:** vedieť mať obšírny pohľad so všetkými súvislosťami, premýšľať abstraktne, chápať vedecké teórie, riešiť matematické problémy, orientácia na informačné technológie, ktoré sú dobré pre akúkoľvek analýzu údajov, vedieť byť presný, orientovaný na detail, byť metodický a systematický.

### **Čo sa naučíte:**

- Čo je analytické myslenie a prečo je užitočné
- Čo znamená byť analytickým mysliteľom
- Analytické myslenie a riešenie problémov v praxi
- Efektívne stratégie riešenia problémov

## **9. Plánovacie a organizačné schopnosti**

**Dôležitosť tejto zručnosti:** vedieť veci dotiahnuť do konca, ukončiť, riadiť, implementovať, riešiť či uskutočňovať veci, mať praktický/funkčný prístup, organizovať seba a iných, byť efektívny, konzistentný a štruktúrovaný.

**Čo sa naučíte:**

- Prečo musíme plánovať
- Eisenhowerova rozhodovacia matica
- Efektívne riadenie času
- Organizačné schopnosti na pracovisku

## **10. Schopnosti učiť sa**

**Dôležitosť tejto zručnosti:** vedieť sa rozvíjať a rásť podľa trhu práce a potrieb spoločnosti, mať oproti iným konkurenčné výhody, vedieť učiť a vzdelávať sa, viesť alebo školiť iných.

**Čo sa naučíte:**

- Čo je učenie a dôležitosť učenia
- Cyklus učenia sa
- Učebné štýly podľa Honeyho a Mumforda.
- Učebné štýly VAK
-

## Referencie

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources

Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person–environment congruence and Holland’s theory: A review and reconsideration. *Journal of vocational behaviour*, 57(2), 137-187

Tinsley, H. E. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person-environment fit model. *Journal of vocational behaviour*, 56(2), 147-179

## Príloha Č. 1

### Otázky použité v teste SkillsUp

1. Často si robíte a prísne dodržiavate zoznam úloh, ktoré chcete spraviť.
2. Radi riskujete?
3. Ste dobre organizovaný?
4. Kde by ste radšej pracovali?
  - a.) Umelecká fotografia kancelárie
  - b.) Klasická fotografia kancelárie
5. Dosahujete často svoje ciele?
6. Vyhľadávate príležitosti, aby ste pomohli iným ľuďom?
7. Lákajú vás kreatívne činnosti?
8. Ako oznamujete zlé správy?
  - a.) Priamočiaro.
  - b.) Pravdu podám tak, aby neznela až tak zle.
9. Radi skúmate a zhromažďujete nové informácie?
10. Kreatívne úlohy pre vás nie sú stresujúce.
11. Ľudia vás často žiadajú o pomoc pri opravovaní vecí.
12. Odchádzate na týždeň na dovolenku ...
  - a.) Už mám nabitý harmonogram všetkých svojich činností.
  - b.) Uvidím, čo sa stane.
13. Ste radi v spoločnosti ľudí?
14. Často zažívate „Aha“ moment.
15. Vyjednávate radi, aby ste dostali dobrú cenu?
16. Radšej ...
  - a.) Improvizujem.
  - b.) Idem podľa plánu.
17. Máte radosť, keď sa staráte o iných.
18. Radšej by ste produkt tvorili ako ho nadizajnovali.
19. Ste ochotný obetovať svoje pohodlie, aby ste dosiahli úspech?
20. Idete prvýkrát lyžovať...
  - a.) Vezmem lyže, idem na svah a vyskúšam to sám.
  - b.) Čakám na pokyny a pozriem si inštruktážne video
21. Plánujete si svoj deň?
22. Je pre vás dôležité, aby ste sa kreatívne vyjadrili?
23. Blíži sa víkend, čo uprednostňujete robiť?
  - a.) Zavolám mojim priateľom a spolu urobíme nejaké plány.
  - b.) Konečne sa môžem dozvedieť viac o téme, ktorá ma zaujala.
24. Viete jednoducho opraviť defekt na bicykli?
25. Pomáhate rád ľuďom, aby našli informácie?
26. Často venujete svoj čas kreatívnej práci?

27. Radšej ...
- a.) Spoznám nových ľudí počas networkingu.
  - b.) Pozriem si sám dokumentárny film.
28. Cítite úzkosť, keď iní ľudia nedodržiavajú pravidlá?
29. Ste ochotný čítať hodiny, len aby ste lepšie pochopili tému.
30. Ktorú pracovnú úlohu by ste si vybrali?
- a.) Pracovať na produkte.
  - b.) Komunikovať so zákazníkmi.
31. Študujete, ako veci fungujú?
32. Opravujete pokazené veci sám?
33. Čo uprednostňujete robiť na záhradnej oslave?
- a.) Pripravujem jedlo.
  - b.) Hovorím s hosťami, dopĺňať nápoje, udržiavať dobrú atmosféru.