



NÁRODNÝ
ÚSTAV
CELOŽIVOTNÉHO
VZDELÁVANIA



Celoživotné Vzdelávanie ako Nástroj Uplatniteľnosti



Európska únia
Európsky sociálny fond

Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/

Projekt je spolufinancovaný zdrojov EÚ

Národný projekt : Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ako nástroj lepšej uplatniteľnosti na trhu práce

Vedomostný test s otvorenými otázkami

Verzia 2 – 1.9.2013. Vedomostný test je prvou (A.) časťou hodnotenia potencialných záujemcov na funkciu tútora. Test s **otvorenými otázkami** je urobený tak, aby sa dal aplikovať pre rôzne poradenské stratégie. Podľa toho budú musieť/môžu byť modifikované aj správne odpovede. Vzhľadom na pripomienky vedúcej a použiteľnosť v on-line systéme bola táto časť prerobená na test so **zatvorenými otázkami (výber z možností)**, ktorý v súbore 1bVedomostnyTestZatvoreneOtazkyVx.docx.

Vedomostný test s otvorenými otázkami:

Odpovedzte na nasledovné otázky.

1. Aký je význam kariéry v osobnom živote?

.....

.....

.....

2. V škole žiaci a študenti získavajú vedomosti, zručnosti a sú formované ich názory a postoje. Zamestnávateľia však často vyžadujú konkrétne kompetencie. Aký je rozdiel medzi vedomosťami, zručnosťami a kompetenciami?

.....

.....

.....

3. Aké sú úplne základné (kľúčové) kompetencie?

.....

.....

.....

4. Gardner v teórii o mnohopočetných inteligenciách (multipleintelligence) uvádza 7 druhov inteligencie. Aké sú tieto druhy?

.....

.....

.....

5. Osobnostný test Myersovej a Briggsovej rozdeľuje ľudí do 16 (MBTI) typov a to podľa 4 dvojíc preferencií. Prvou takouto dvojicou preferenciou je rozdelenie na extrovertov a introvertov. Aké sú ostatné tri páry (šesť) kľúčov na určenie osobnostného typu podľa Myersovej a Briggsovej?

.....

.....

.....

6. JimBarrett uvádza 6 až 8 typov základných schopnosti/spôsobilosti pre povolanie. Aké sú to?

.....

.....
.....
7. Akým spôsobom sa dajú **zistiť** schopnosti/spôsobilosti a kompetencie pre dané povolanie?

.....
.....
.....

8. Aký je rozdiel medzi „profesijnou orientáciou“, „kariérovým poradenstvom“ a „komplexným poradenstvom pre dospelých“?

.....
.....
.....

9. **Aké existujú formy kariérového poradenstva?**

.....
.....
.....

10. **Aké existujú formy špeciálneho poradenstva?**

.....
.....
.....

11. **Aké postupné kroky obsahuje proces poradenstva?**

.....
.....
.....

12. **Aké existujú metodiky na vytýčenie cieľov?**

.....
.....
.....

13. **Aké má poradenstvo pre dospelých tri základné úrovne?**

.....
.....
.....

14. A aké sú tri základné vzťahy ku klientovi?

.....
.....
.....

15. Vymenujte aspoň 9 (z 12) metód a foriem práce s klientom pri poradenstve.

.....
.....
.....
.....

16. Aké sú najdôležitejšie zásady pre stretnutie s klientom, ktoré má tútor dodržať?

.....
.....
.....

17. Čo je jadrom poradenského rozhovoru?

.....
.....
.....

18. Aký význam majú schopnosti, osobnosť a motivácia pri rozvoji klientovho profilu?

.....
.....
.....

19. Aké existujú stratégie kariérneho plánovania?

.....
.....

.....
20. Aké informačné zdroje použiť pri hľadaní zamestnania?

.....
.....
.....

21. Aký význam majú žiadosť o zamestnanie, motivačný list a pohovor?

.....
.....
.....

22. Aké bývajú najčastejšie prekážky pre ďalšie/celoživotné vzdelávanie klientov?

.....
.....
.....

23. Ako možno motivovať tých klientov, ktorí odmietajú ďalej sa vzdelávať?

.....
.....
.....

24. Aké sú výhody a možnosti ďalšieho vzdelávania vo vašom regióne?

.....
.....
.....

25. Ktorí sú najväčší zamestnávateľia vo vašom regióne? Poskytujú benefity vo forme vzdelávania?

.....
.....
.....

26. Čo je špecifické na vzdelávaní dospelých a ako sa volá veda, ktorá sa touto oblasťou zaoberá?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Správne odpovede:

Niektoré správne odpovede testu:

(Nie sú uvedené správne odpovede na všetky otázky, pretože: 1. bude závisieť od stratégie poradenstva, ktorá sa bude presadzovať v projekte, 2. hodnotenie správnosti môže byť individualizované hodnotiacim, čo je základom hodnotenia otvorených otázok 3. Posledná časť je zameraná na situáciu v regióne.

3. KLÚČOVÉ KOMPETENCIE PRE CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE, Európsky Referenčný Rámec

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_sk.pdf

Referenčný rámec stanovuje osem kľúčových kompetencií:

1. komunikácia v materinskom jazyku,
2. komunikácia v cudzích jazykoch,
3. matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky,
4. digitálna kompetencia,
5. naučiť sa učiť,
6. spoločenské a občianske kompetencie,
7. iniciatívnosť a podnikavosť, a
8. kultúrne povedomie a vyjadrovanie.

ALEBO

1. Odborné kompetencie
2. Osobnostné kompetencie
3. Metodické kompetencie

4. Gardner: multipleinteligencie / viacnásobné inteligencie (talenty) (Gardner 1983)

1.	body/kinesthetic	pohybový
2.	interpersonal	interpersonálny (vzťahový)
3.	intra-personal	intra-personal (?)
4.	logical/mathematical	logický/matematický
5.	musical/rhythmic	muzikálny/rytmický
6.	verbal/linguistic	verbálny/lingvistický
7.	visual/spatial	vizuálny/priestorový

5. Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), založené na Carl Jung

E	Extrovert	extrovertný	I	Introvert	introvertný
S	Sensing	zmyslový	N	iNtuitive	intuitívny
T	Thinking	rozumový (s prevahou myslenia)	F	Feeling	citový
J	Judgment	hodnotiaci (usudzujúci)	P	Perception	percepčný (vnímavý)

6. JimBarret:

	JimBarret (2004)Eng	JimBarret (2004) Sk	JimBarret (2006)
			1. Vizuálne myslenie
1.	spatialrelations	priestorové myslenie	5. Priestorová (2006: 3D) predstavivosť
2.	abstractreasoning	abstraktné myslenie	8. Počítanie
3.	languageusage	ovládanie jazyka a gramatiky	7. Ovládanie slovnej zásoby
4.	verbalreasoning	logické myslenie/uvažovanie	3. Verbálna analýza
5.	numericalability	numerické schopnosti	2. Numerické myslenie
6.	mechanicalreasoning	fyzikálne myslenie	4. Sekvenčné myslenie
			6. Systémový myslenie

7. Akým spôsobom sa dajú zistiť schopnosti/spôsobilosti a kompetencie pre dané povolanie?

Veľmi otvorená otázka: Ako správnu odpoveď uznať tie v ktorých bude spomenutý „tútor“ – karierný poradca.

8. rozdiel medzi „profesijnou orientáciou“, „kariérovým poradenstvom“ a „komplexným poradenstvom pre dospelých“?

Odpoveď v brožúre: **Profesijná orientácia:** aktivizovanie a motivovanie klienta, ujasnenie východísk klienta, sebaopoznanie z pohľadu trhu práce

9. Formy kariérového poradenstva:

- Poskytovanie informácií o typoch kariéry a povolaniach, o vzdelávaní a odbornej príprave - brožúry, videá, atď.
- Rozhovory s jednotlivcami.
- Posudzovanie, môžu sem patriť aj psychometrické testy.
- Skupinové poradenstvo.
- Kariérové vzdelávacie programy ako súčasť školského/ vysokoškolského kurikula.
- Programy získavania pracovných skúseností a work-shadowing.
- Počítačové systémy kariérového poradenstva.

Zdroj: KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI, 2012- ročník 1-číslo 0

10. Špeciálne poradenstvo: koučovanie, mentoring, supervízia

11. Proces poradenstva s klientom (brožúra):

Po obsahovej stránke proces komplexných poradenských služieb pre klienta predstavuje nasledovné kroky:

- A. ANAMNÉZA (osobná, pracovná, sociálna)
- B. DIAGNOSTIKA (analýza potrieb, motivácie klienta, analýza regiónu, analýza vzdelávania a analýza regionálneho trhu práce)
- C. PROGRAMOVANIE (hľadanie riešení, riešenie pre jednotlivcov a skupiny)
- D. POSKYTOVANIE PORADENSTVA (konzultácie na získanie dôvery, bilancia kompetencií, navigácia a koučing, spätná väzba, vzdelávanie v kľúčových kompetenciách...)
- E. MONITORING (poradenstvo a začlenenie do pracovného procesu)
- F. MARKETING (spolupráca regionálnych inštitúcií, ponúkané služby, dopyt na TP)
- G. KVALITA A VÝSKUM (vyhodnotenie a návrh nových riešení)

12. Metodiky na vytýčenie cieľov:

SMART, Karat, KRAFTWOHL, NIEMERKO A ĎALŠIE

13. Poradenstvo pre dospelých má tri základné úrovne:

1. podpora informáciami
2. podpora poradenstvom
3. podpora vzdelávaním

14. Prístup k riešeniu Vzťah klient – tútor:

1. Autoritatívny prístup
2. Liberálny prístup
3. Kooperatívny prístup

15. Metódy a formy práce s klientom:

1. Informácia
2. Distribúcia
3. Direktívy
4. Rady
5. Klarifikácia
6. Ventilácia

7. Povzbudenie
8. Posilnenie
9. Odradenie
10. Konfrontácia
11. Reflexia
12. Metakomunikácia

16. Pozri napríklad 19. Pozri Kariérny rozvoj, manuál pre konzultantov, Pilotný projekt LeonardodaVinci /2002 – BG/02/B/F/PP – 132018/ Časť 2: Stretnutie s klientom – str.:9

17. Brožúra: jadromporadenského rozhovoru je explorácia. Explorácia (prieskum, zisťovanie informácií) tvorí druhú, najdlhšiu časť poradenského rozhovoru. Z časového hľadiska by mala tvoriť zhruba 70 % času. Základným cieľom explorácie je zistiť čo najviac informácií o klientovi, analyzovať ich a spracovať.

18. Brožúra: Schopnosti – Čo môže robiť klient najlepšie? , Osobnosť – Ako to robí klient? , Motivácia – Čo naozaj chce klient robiť?

19. Pozri Kariérny rozvoj, manuál pre konzultantov, Pilotný projekt LeonardodaVinci /2002 – BG/02/B/F/PP – 132018/ Kapitola 4: stratégie kariérneho plánovania, strana 27

20. informačné zdroje: Pozri Kariérny rozvoj, manuál pre konzultantov, Pilotný projekt LeonardodaVinci /2002 – BG/02/B/F/PP – 132018/ Kapitola 5: stratégie kariérneho plánovania, strana 41

- elektronických a tlačových (noviny) zdrojov,
- využívanie služieb agentúr pre získavanie pracovníkov,
- prístup k internetovým informáciám,
- sieť kontaktov na osobné informácie a perspektívy.

22. najčastejšie prekážky pre ďalšie/celoživotné vzdelávanie:

Podľa: CEDEFOP 2010, Statistics & indicators: Is cost a significant obstacle to adult participation in learning?

Dostupné na internete: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/15227.aspx>

Rodinné povinnosti, pracovné povinnosti, cena, zdravie a vek, vzdialenosť, nepodpora zamestnávateľom, nedostatočné predpoklady.

Ďalej to môže byť:

- predchádzajúce zlé skúsenosti zo školského systému alebo ďalšieho vzdelávania,
- všeobecný nezáujem o vzdelávanie
- slabá informovanosť a nedostatočná ponuka kurzov
- nízke praktické využitie/neuznanie zamestnávateľom alebo neuplatnenie certifikátu

26. Čo je špecifické na vzdelávaní dospelých

- rôzne prechádzajúce skúsenosti a vzdelanie – uznanie predchádzajúcich skúsenosti a individualizovaná výučba
- andragogika

Zdroje:

Brožúra

Prusáková V., Babinský M., LEKTORSKÁ ČINNOSŤ A MOŽNOSTI JEJ SKVALITNENIA,
Vzdelávaniedospelých č. 56, AIVD 2012 Bratislava

Kariérnyrozvoj, manuál pre konzultantov, Pilotnýprojekt Leonardo da Vinci /2002 – BG/02/B/F/PP –
132018/

Čakrt: Kdojsemjá, kdojstevy, Management press, Praha 2005,