



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 so zatvorenými otázkami

Verzia 1 – 1.9.2013. Vedomostný test je prvou (A.) časťou hodnotenia potencialných záujemcov na funkciu tútora. Tento test je pre použitie v online systéme vo forme tabuľky. Rovnaký obsah je v súbore 1bVedomostnyTestZatvoreneOtazkyV1.xls, ktorý je vhodnejší na použitie v databázach.

Okrem tohto testu so **zatvorenými otázkami (výber z možností)**, bola pripravená aj alternatíva s otvorenými otázkami, ktorá je v súbore 1aVedomostnyTestOtvoreneOtazkyVx.docx.

Vedomostný test so zatvorenými otázkami:

Odpondzte na nasledovné otázky výberom jednej alebo viacerých možností.

OTAZKA	MOŽNOSTI	Podiel SPRÁVNOSTI zo 100%	Komentár (feedback)
Ktoré z nasledovných sú kľúčové kompetencie pre celoživotné vzdelávanie (podľa Európskeho referenčného rámca)?			
			Áno. Európsky Referenčný Rámec http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_sk.pdf .Referenčný rámec stanovuje osem kľúčových kompetencií: komunikácia v materinskom jazyku, komunikácia v cudzích jazykoch, matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky, digitálna kompetencia, naučiť sa učiť, spoločenské a občianske kompetencie, iniciatívnosť a podnikavosť, a kultúrne povedomie a vyjadrovanie.
naučiť sa učiť		25	
iniciatívnosť a podnikavosť		25	Správne
čítanie s porozumením		0	Nie. Čítanie s porozumením je síce predpokladom pre ďalšie vzdelávanie ale nie je v zozname kompetencií. Je to parameter, ktorý sa sleduje v porovnávacích štúdiách v rámci EÚ (napríklad merania PISA)
kultúrne povedomie a vyjadrovanie		25	Správne
získanie vysokoškolského vzdelania		0	Nie. Dosiahnutie vysokoškolského vzdelania Je parameter, ktorý sa sleduje v porovnávacích štúdiách v rámci EÚ.
ovládanie mobilného telefónu		0	Nie. V rámci kompetencií je uvedená „širšia“: digitálna kompetencia
Gardner vypracoval teóriu o mnohopočetných inteligenciách (multipleintelligence). Koľko druhov inteligencie podľa tejto teórie existuje?			
	2	0	Nesprávne. Garderových inteligencií je 7.
	3	0	Nesprávne. Garderových inteligencií je 7.
	4	0	Nesprávne. Garderových inteligencií je 7.
	5	0	Nesprávne. Garderových inteligencií je 7.
	6	0	Nesprávne. Garderových inteligencií je 7.
	ani jedna z uvedených odpovedí nie je správna	100	Správne. Garderových inteligencií je 7.
Ktoré z nasledovných patria medzi Gardnerove druhy mnohopočetných inteligencií?			
pohybová		0,14285714	Správne. Všetky uvedené patria medzi Gardnerove mnohopočetné inteligencie.
interpersonálna (vzťahová)		0,14285714	Správne. Všetky uvedené patria medzi Gardnerove mnohopočetné inteligencie.
intra-personálna		0,14285714	Správne. Všetky uvedené patria medzi Gardnerove mnohopočetné inteligencie.
logická/matematická		0,14285714	Správne. Všetky uvedené patria medzi Gardnerove mnohopočetné inteligencie.
muzikálna/rytmická		0,14285714	Správne. Všetky uvedené patria medzi Gardnerove mnohopočetné inteligencie.
verbálna/lingvistická		0,14285714	Správne. Všetky uvedené patria medzi Gardnerove mnohopočetné inteligencie.

vizuálna/priestorová	0,14285714	Správne. Všetky uvedené patria medzi Gardnerove mnohopočetné inteligencie.
----------------------	------------	----------------------------------------------------------------------------

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?

S - Sensing - zmyslový / N - iNtuitive - intuitívny	0,33333333	Správne. MBTI je tvorené: E-Extrovert/I ntorvert a S - Sensing - zmyslový / N - iNtuitive – intuitívny, T - Thinking - rozumový (s prevahou myslenia) / F - Feeling – citový, J - Judgment - hodnotiaci (usudzujúci) / P - Perception - percepčný (vnímavý)
T - Thinking - rozumový (s prevahou myslenia) / F - Feeling - citový	0,33333333	
J - Judgment - hodnotiaci (usudzujúci) / P - Perception - percepčný (vnímavý)	0,33333333	
T - Thinking - rozumový (s prevahou myslenia) / P - Perception - percepčný (vnímavý)	0	
P - Perception - percepčný (vnímavý) / F - Feeling - citový	0	
J - Judgment - hodnotiaci (usudzujúci) / F - Feeling - citový	0	

Medzi formy kariérového poradenstva patrí:

individuálne a skupinové poradenstvo	0,33333333	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,
psychometrické testy	0,33333333	
počítačové systémy kariérového poradenstva	0,33333333	
návšteva psychológa	0	
ďalšie vzdelávanie	0	

Medzi formy špeciálneho poradenstva patrí: brožúra

koučovanie	0,33333333
mentoring	0,33333333
supervízia	0,33333333
anamnéza	0
voľba povolania	0
introspekcia	0

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

ANAMNÉZA (osobná, pracovná, sociálna)	0,14285714
---------------------------------------	------------

DIAGNOSTIKA (analýza potrieb, motivácie klienta, analýza regiónu, analýza vzdelávania a analýza regionálneho trhu práce)	0,14285714
PROGRAMOVANIE (hľadanie riešení, riešenie pre jednotlivcov a skupiny)	0,14285714
POSKYTOVANIE PORADENSTVA (konzultácie na získanie dôvery, bilancia kompetencií, navigácia a koučing, spätná väzba, vzdelávanie v kľúčových kompetenciách...)	0,14285714
MONITORING (poradenstvo a začlenenie do pracovného procesu)	0,14285714
MARKETING (spolupráca regionálnych inštitúcií, ponúkané služby, dopyt na TP)	0,14285714

Poradenstvo pre dospelých má nasledovné základné úrovne:

podpora informáciami	0,33333333
podpora poradenstvom	0,33333333
podpora vzdelávaním	0,33333333
podpora rozhodovania	0
podpora hľadania	0
podpora uplatnenia	0

Vzťah medzi klientom a tútorom môže byť:

Autoritatívny prístup	0,33333333
Liberálny prístup	0,33333333
Kooperatívny prístup	0,33333333
Ľahostajný prístup	0
Citlivý prístup	0
Úctivý prístup	0

Medzi metódy a formy práce s klientom patrí:

Direktívy	0,25
Povzbudenie	0,25
Posilnenie	0,25
Odradenie	0,25
	0
	0

Jadrom poradenského rozhovoru je:

Nadviazanie kontaktu	0
Explorácia (prieskum, zisťovanie informácií)	100
anamnéza (osobná, pracovná, sociálna)	0
analýza regionálneho trhu práce	0

programovanie (hľadanie riešení, riešenie pre jednotlivcov a skupiny)	0	
Prijatie rozhodnutia	0	
Ktorá z nasledujúcich možností určuje "čo môže robiť klient najlepšie"?		
Talent	0	
Nadanie	0	
Osobnosť	0	
Schopnosti	100	Brožúra: Schopnosti – Čo môže robiť klient najlepšie? , Osobnosť – Ako to robí klient? , Motivácia – Čo naozaj chce klient robiť?
Motivácia	0	
Aké informačné zdroje použiť pri hľadaní zamestnania?		
noviny s pracovnými inzerátmi	0,33333333	
personálne agentúry	0,33333333	
relevantné informácie z internetu	0,33333333	
všetkých priateľov a známych	0	
nadriadených zamestnancov oddelenia rozvoja ľudských zdrojov	0	: Pozri Kariérny rozvoj, manuál pre konzultantov, Pilotný projekt LeonardodaVinci /2002 – BG/02/B/F/PP – 132018/ Kapitola Informačné zdroje
Aké doklady môže požadovať zamestnávateľ od uchádzača?		
žiadost' o zamestnanie	0,2	
motivačný list	0,2	
zápočtový list	0,2	
občiansky preukaz	0,2	
rodný list	0	
vodičský preukaz	0,2	
Počas pohovoru sa zamestnávateľ zvyčajne záujemcu o zamestnanie pýta na:		
dôvod záujmu o danú pozíciu	0,5	
referencie z predchádzajúcich zamestnaní alebo štúdiá	0,5	
rodinný stav	0	
zdravotný stav	0	
majetkové postavenie	0	
známych pracujúcich u zamestnávateľa	0	
Počas pohovoru sa zamestnávateľ NESMIE záujemcu o zamestnanie priamo pýtať na:		
sexuálnu orientáciu	0,2	Zákonom je zakázaná diskriminácia zamestnancov podľa nepriaznivého zdravotného stavu
rodinný stav	0,2	Zákonom je zakázaná diskriminácia zamestnancov podľa náboženstva
náboženstvo	0,2	Zákonom je zakázaná diskriminácia zamestnancov podľa politického zmýšľania
politické zmýšľanie	0,2	Zákonom je zakázaná diskriminácia zamestnancov podľa príslušnosti k národnosti
príslušnosti k národnosti	0,2	Zákonom je zakázaná diskriminácia zamestnancov podľa predstavy o výške platu
predstavu o výške platu	0	
Je záujemca povinný informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli		

zamestnávateľovi spôsobiť ujmu?

nie 0

áno. V prípade, ak ide o mladistvého zastupujú ho rodičia. 0

áno. V prípade, ak ide o mladistvého, ten musí informovať aj o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa. 100

áno ale len keď nejde o mladistvého. 0

Aké bývajú najčastejšie prekážky pre ďalšie/celoživotné vzdelávanie klientov?

rodinné povinnosti 0,14285714 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.asp>

pracovné povinnosti 0,14285714 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.asp>

predchádzajúce zlé skúsenosti zo školského systému alebo ďalšieho vzdelávania 0,14285714 Podľa prieskumu AIVD Podľa: CEDEFOP 2010, Statistics & indicators: Is cost a significant obstacle to adult participation in learning? Dostupné na internete:

vysoká cena 0,14285714 <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/15227.asp> Podľa: CEDEFOP 2010, Statistics & indicators: Is cost a significant obstacle to adult participation in learning? Dostupné na internete:

zdravie a vek 0,14285714 <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/15227.asp> Podľa: CEDEFOP 2010, Statistics & indicators: Is cost a significant obstacle to adult participation in learning? Dostupné na internete:

veľká vzdialenosť 0,14285714 <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/15227.asp>

nepodpora zamestnávateľom 0,14285714

Ako sa volá veda, ktorá sa zaoberá vzdelávaním dospelých?

pediatria 0

andragogika 100

psychológia starnutia 0

gerontológia 0

pedagogika 0

didaktika 0