



**mpc**  
METODICKO-PEDAGOGICKÉ CENTRUM

**VZDELÁVANÍM  
PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV  
K INKLÚZII MARGINALIZOVANÝCH  
RÓMSKÝCH KOMUNÍT**



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ  
Kód ITMS projektu: 26130130051 Číslo zmluvy: OPV/24/2011

## **Osvetový program:**

# **MOTIVÁCIA RODIČOV A ICH DETÍ K VZDELANIU A K PROFESIJNEJ ORIENTÁCII**

## **UČEBNÝ ZDROJ**

**2012**



## OBSAH

### MODUL 1. RODINA

#### I. Kapitola

<b>1. RODINA</b> .....	4
1.1 RODINA A JEJ FUNKCIE.....	4
1.2. HODNOTY V RODINE.....	6

#### II. Kapitola

<b>2. RODIČOVSKÉ DVADSATORO</b> .....	7
<b>3. MEMORANDUM DIEŤAŤA ALEBO AKO VYCHOVÁVAŤ</b> .....	8

### MODUL 2. VZDELANIE

#### III. Kapitola

<b>1.TYPY VZDELÁVANIA</b> .....	9
<b>2. VÝZNAM VZDELANIA</b> .....	9
<b>3. ŠKOLSKÝ SYSTÉM V SLOVENSKEJ REPUBLIKE</b> .....	10
<b>4. ŠTANDARD STREDOŠKOLSKÉHO ODBORNÉHO VZDELÁVANIA A VÝCHOVY V SR</b> .....	13

#### IV. Kapitola

<b>5. POVINNÁ ŠKOLSKÁ DOCHÁDZKA A JEJ PLNENIE</b> .....	17
<b>6. CHARTA PRÁV A ZODPOVEDNOSŤ RODIČOV</b> .....	18
<b>7. REKVALIFIKÁCIA</b> .....	19

### MODUL 3. PROFESIJNA ORIENTÁCIA

#### V. Kapitola

<b>1. PROGRAM PROFESIJNEHO PORADENSTVA A PORADENSKO - MOTIVAČNÝ PROGRAM PROFESIJNEJ ORIENTÁCIE</b> .....	20
1.1. IDENTIFIKÁCIA PROFESIJNÉHO ZAMERANIA.....	20
1.1.1. Cvičenie – Slovesá.....	23

#### VI. Kapitola

1.1.2. Cvičenie - Dotazník záujmov.....	23
<b>1.2. ROZHODOVACIE PROCESY PRI VOĽBE POVOLANIA</b> .....	27
1.2.1. Profesionálne informácie.....	27



## VII. Kapitola

1.2.2. Hodnotovo – motivačný systém.....	28
1.2.3. Pravdepodobnosť prijatia a zvažovanie rizík.....	32
1.2.4. Kritériá rozhodovania.....	32
1.2.5 Prechod	
1.2.6. Práca s rodičmi.....	35

## MODUL 4. TRH PRÁCE

### VIII. Kapitola

#### 1. TRH PRÁCE

1.1. SVET PRÁCE .....	38
1.2. TRH PRÁCE.....	40

### IX. Kapitola

<b>2. PRAKTICKÉ CVIČENIA.....</b>	<b>46</b>
2.1. ANALÝZA NEZAMESTNANOSTI.....	46
2.2. OSOBNÁ INVENTÚRA.....	47

### X. Kapitola

2.3. SEBAPOZNANIE A SEBAHODNOTENIE.....	47
2.4. VLASTNÁ BILANCIA.....	48

### XI. Kapitola

<b>3 TECHNIKY AKTÍVNEHO HĽADANIA ZAMESTNANIA.....</b>	<b>51</b>
3.1. ŽIADOSŤ .....	52
3.2. ŽIVOTOPIS.....	54

### XII. Kapitola

3.3. MOTIVAČNÝ LIST.....	56
3.4. POHOVOR SO ZAMESTNÁVATEĽOM.....	56
3.5. TELEFONICKÝ ROZHOVOR.....	58

<b>BIBLIOGRAFICKÉ ODKAZY.....</b>	<b>59</b>
-----------------------------------	-----------



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ  
Kód ITMS projektu: 26130130051 Číslo zmluvy: OPV/24/2011

## MODUL 1. RODINA

### I. Kapitola

#### 1. RODINA

**Rodina** je najstaršou spoločenskou inštitúciou a ako základ každej ľudskej spoločnosti má zabezpečiť okrem iného, dobré vzťahy v rodine, spoluprácu školy a rodiny pri výchove detí, emocionalizáciu vo vzťahoch a pod. Okrem toho plní množstvo funkcií, ktoré vznikajú uzavretím manželstva.

Rodina býva považovaná za základnú sociálnu jednotku spoločnosti. Vytvára sa jedincami, ktorí sú voči sebe v úzkom príbuzenskom (rodičia a deti, súrodenci) alebo právnom vzťahu, ktorý vznikol uzatvorením manželstva, ktorým sa chápe trvalé spoločenstvo muža a ženy, pre ktoré sa rozhodli dobrovoľne.

##### 1.1 RODINA A JEJ FUNKCIE

Jedným zo základných predpokladov zdravého duševného vývinu dieťaťa je, aby vyrastalo v prostredí citovo vrelo a stálo. Na prvý pohľad sa to zdá byť celkom samozrejme a ľahko dosiahnuteľné. Ale predsa len sa treba nad tým zamyslieť a niekedy i napnúť mnoho síl, aby sme tieto dve podmienky splnili. Tá prvá požaduje, aby rodičia mali svoje deti radi. Tá druhá požaduje, aby sa mali radi navzájom. Aby dokázali vytvoriť spoločenstvo, ktoré bude trvať po celý ich život a v ktorom bude všetkým dobre. Aby dokázali vytvoriť skutočnú rodinu.

V zákone o rodine a starostlivosti o matku a dieťa, ako aj v oblasti výchovy a vzdelávania sa zdôrazňuje špecificky významné poslanie rodiny. Život v rodine je dôležitým činiteľom utvárajúcim kladné, ale aj záporné prostredie a klímu ovplyvnenú správaním rodičov. Táto klíma má životne dôležitú úlohu pri príprave detí a mládeže na ďalší samostatný život.

Súčasnú malú, nukleárnu rodinu (matka, otec, deti) charakterizuje väčšinou mladý vek partnerov, nedostatočne pripravených na rodičovstvo a rodinný život. Preto už na tomto úseku je nevyhnutne potrebná odborne hlboko fundovaná výchova, zacielená na etiku partnerských vzťahov, prípravu na rodinný život a rodičovstvo. Tá sa musí stať neformálnou úlohou predovšetkým základného vzdelávania, predmanželských a manželských poradní a poradní pre tehotné ženy.

Rodina uľahčuje ľuďom starostlivosť o deti a ich výchovu. Okrem toho, že je rodina biologicky dôležitá pre udržanie ľudstva, je tiež jednotkou spoločnosti. Reprodukujú človeka ako organizmus i ako bytosť kultúrnu. Sprostredkúva tradíciu ďalším generáciám. Rodina



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

Kód ITMS projektu: 26130130051

Číslo zmluvy: OPV/24/2011

formuje osobný vývin dieťaťa i jeho postoj k všetkým ďalším skupinám. Snaží sa ho formovať podľa vlastnej hodnotovej schémy.

Rodina plní viaceré funkcie voči svojim členom i spoločnosti. Ide najmä o tieto základné funkcie:

#### 1.1.1. Biologicko-reprodukčná funkcia

Spočíva v zaistovaní biologického trvania spoločnosti a v odovzdávaní biologických vlastností. A tiež v erotických vzťahov medzi manželmi, čiže v pohlavnej láske, ktorá je silným stabilizujúcim činiteľom manželstva i rodiny. K poruchám tejto funkcie možno zaradiť bezdetnosť, neplánované rodičovstvo, ale aj mnohodetnosť, pri ktorej nie sú rodičia schopní dostatočne sa postarať o zabezpečenie svojich detí. Patria sem aj predčasné tehotenstvá nedospelých matiek a rodičovstvo u sociálne nezrelých alebo psychicky narušených rodičov.

#### 1.1.2. Ekonomická funkcia

Predstavuje zabezpečovanie základných životných potrieb rodiny. Poruchy tejto funkcie sa prejavujú v hmotnom nedostatku a neschopnosti rodiny zabezpečiť základné životné potreby jej členov, čo je v súčasnosti dôsledkom nezamestnanosti, zvyšovania životných nákladov a iných negatívnych dôsledkov transformačných procesov.

#### 1.1.3. Socializačno-výchovná funkcia

Možno ju označiť za najdôležitejšiu funkciu. Rodičia sú pre deti prvé výchovné vzory, ktoré majú u nich spravidla veľkú autoritu, čo umožňuje efektívnosť rodinnej výchovy. Táto funkcia nie je splnená, keď sa rodičia nemôžu, nechcú či nedokážu náležite postarať o dieťa.

#### 1.1.4. Emocionálna funkcia

Kladné citové vzťahy v rodine sú dôležitým predpokladom rozvoja vlastnej emocionality dieťaťa. Rodina zabezpečuje dieťaťu lásku, bezpečnosť, pochopenie a uznanie. Keď tento emocionálny podklad chýba, nastáva citová deprimácia a frustrácia. Nezriedka dochádza k vážnym deformáciám v psychosociálnom vývine človeka.

Rodina by mala položiť dostatočne základy imunizácie dieťaťa voči nežiaducim činnostiam najmä vytváraním vlastných autoregulačných mechanizmov, pozitívnej hodnotovej orientácie a tiež voľnočasových aktivít.

Vo vývine dieťaťa má určujúcu úlohu prostredie, ktoré od narodenia formuje jeho osobnosť. Rodinné prostredie je dieťaťu predobrazom jeho budúceho rodinného života v dospelosti. Sociálne prostredie rodiny utvárajú rodičia. Od nich sa dieťa učí obzeraním a napodobňovaním vzorov a príkladov. Osobnosť rodičov je preto základný, veľmi dôležitý faktor výchov-



ného pôsobenia. Je to základná otázka výchovy, pretože akí sú rodičia, tak žijú, a ako žijú, tak aj vychovávajú.

Rodinnú klímu vytvárajú predovšetkým partnerské vzťahy rodičov, ich súdržnosť, pocit zodpovednosti, schopnosť dobre spolunažívať, kvalita partnerských vzťahov, spokojnosť, tolerancia, vzájomné porozumenie, trpezlivosť, pracovitnosť, spoločné záujmy, spolupráca a spoločné ciele, pozitívne dopĺňanie sa charakterov, vernosť a stálosť, rovnoprávnosť, vzájomné ocenenie, zdravie a reálny pohľad na život.

Rodinu podporuje celý náš spoločenský systém v úsilí, aby bola pevná a súdržná. Bránime sa proti rozvodom a rozpadávaniu rodín, pretože len rodičia svojím spôsobom života dokážu u potomstva formovať vlastnosti a prenášať naň schopnosti potrebné pre život.

Rodina rozhoduje o budúcom charaktere detí, za čím spoločne s rodičmi idú a čo od života chcú. Keď zreteľne nevidia ciele svojho konania, bude sa im zmysel života strácať, alebo ho vôbec nenájdu. Len v rodine sa môže dieťa naučiť, čo je a čo nie je dobré, spravodlivé a dôležité, aby neskoršie mohlo samo, zodpovedne a správne rozhodovať o otázkach vlastného života. Rodina zabezpečuje dieťaťu existenčnú dôveru a bezpečnosť. Ochraňuje pred strachom a poskytuje mu voľný priestor, aby mohlo bezprostredne dospievať.

#### 1.1.5. Typy rodín

- Úplná rodina - dieťa alebo deti žijú spolu s obidvoma rodičmi,
- Neúplná rodina - dieťa alebo deti žijú len s jedným rodičom,
- Rekonštruovaná rodina - tvorí ju dieťa alebo deti, biologický rodič a nevlastný rodič,
- Viacgeneračná rodina - starí rodičia, rodičia a deti žijú v spoločnej domácnosti.

## 1.2. HODNOTY V RODINE

### 1.2.1. Istota

Každý z nás vo svojom živote hľadá istoty. Najväčšia istota je rodina. Poskytuje šťastie, ktoré je pre život dôležité. Všetkým členom poskytuje rodina domov. To nie je len stabilné miesto, ale aj prítomnosť stabilných osôb, rodičov, ktorí sú na vývine svojho dieťaťa a vysoko citovo angažovaní a uspokojujú jeho citové potreby. Základnými citovými potrebami sú pocit dôvery, bezpečia, istoty. Závažné narušenie alebo nedostatok týchto pocitov sa nepriaznivo prejavuje pri začleňovaní dieťaťa do spoločnosti.

### 1.2.2. Úcta, vzájomná pomoc a spolupatričnosť

Slušné správanie sa získava správnou výchovou už od malička. To však neznamená, že si ho nemôžeme osvojiť v dospelosti. No nie je ľahké zbaviť sa rozličných zlých návykov. V rodine



je najdôležitejšia vzájomná úcta a spolupatričnosť. Pomoc členovi rodiny nepokladáme za obeť. Veľmi dôležité je nepodceňovať v rodinnom kruhu všeobecné pravidlá slušnosti: neurážať vkus, nepoužívať neslušné výrazy, správať sa zdvorilo.

### 1.2.3. Láska

„Pravá láska sa nikdy nerozdá. Čím viac dávaš, tým viac ti zostáva“. /Exupéry/

Rodina je založená na láske. Je putom, ktoré má rozličné odtiene: láska medzi manželmi, medzi rodičmi a deťmi, medzi starými rodičmi a vnúčatami, medzi súrodencami. Tam kde je láska nie je napätie medzi manželmi, rodičmi a deťmi.

### 1.2.4. Zodpovednosť

Je povinnosť niesť následky za svoje konanie a mať správny vzťah k plneniu povinnosti.

### 1.2.5. Zdravie

Pre rodinu je dôležité si uvedomiť, že práve jej členovia si ju sami vytvárajú. Nato aby plnila svoj význam, potrebuje mať pevné jadro, ktoré bude zdravé fyzicky, ale aj duševne.

### 1.2.6. Vzdelanie

Každý človek má iný hodnotový rebríček. Medzi základné hodnoty patrí aj vzdelanie. Človek ho získava štúdiom na základných, stredných, vysokých školách, samoštúdiom, účasťou na školeniach. Vzdelanie umožňuje ľuďom pochopiť seba, svet, riešiť každodenné situácie, uplatniť sa v práci. Bez vzdelania človek ťažšie získa prácu, alebo má slabo platenú prácu či stratí zamestnanie.

### 1.2.7. Sloboda

„Sloboda je vždy rozhodovanie medzi dobrom a dobrom.“ (Tomáš Akvinský)

Slobodný je človek vtedy, ak sa vo všetkom snaží lásku dávať a je otvorený lásku prijímať.

## II. Kapitola

### 2. RODIČOVSKÉ DVADSATORO

1. Formulujte svojmu dieťaťu životný cieľ tak, aby ste mu zviditeľnili jeho cestu životom.
2. Oceňujte každé úsilie svojho dieťaťa.
3. Naučte sa mu načúvať.
4. Rešpektujte city vášho dieťaťa.
5. Snažte sa každý deň nájsť niečo, čo by ste mohli na správaní vášho dieťaťa oceniť.
6. Podel'te sa o svoj citový zážitok s dieťaťom.
7. Buďte vytrvalí a nápomocní svojmu dieťaťu pri výbere správnej voľby.
8. Upevňujte väzbu medzi školou a domovom.



9. Učte svoje dieťa, že je viac, než len telo.
10. Vytvorte doma dieťaťu pozitívne prostredie.
11. Žartujte s dieťaťom.
12. Vložte do svojho dieťaťa niečo zo seba.
13. Zasiahnite, ak sa vaše dieťa začne podceňovať, ak začne o sebe pochybovať.
14. Hovorte otvorene o tom, čo očakávate od svojho dieťaťa a čo očakáva ono od vás.
15. Umožnite dieťaťu podieľať sa na vašom každodennom rozhodovaní.
16. Naučte sa vypočuť dieťa bez toho, aby ste hneď vyriekli ortieľ.
17. Formulujte svoje požiadavky zrozumiteľne a jednoznačne.
18. Urobte z humoru súčasť vášho života.
19. Nikdy neurážajte dieťa.
20. Ukazujte dieťaťu svoju bezpodmienečnú lásku.

### **3. MEMORANDUM DIEŤAŤA ALEBO AKO VYCHOVÁVAŤ**

- Nerozmaznávajújte ma. Viem dobre, že nemusím dostať všetko, čo pýtam. Iba vás skúšam.
- Nebojte sa na mňa byť rázny. Mám to najradšej. Umožníte mi to vedieť dosiahnuť, na čom som.
- Nepoužívajte voči mne silu. To ma učí, že všetko sa dá dosiahnuť silou. Budem odpovedať oveľa pohotovejšie, keď budem vedený.
- Neprotirečte si. To ma mátie a núti vyhýbať sa.
- Nedávajte mi sľuby, možno ich nebudete schopní dodržať, a to by podkopávalo moju dôveru vo vás.
- Nedávajte sa nachytať na moje provokácie, keď hovorím a robím niečo len preto, aby som vás nahneval. Inak sa budem snažiť o viac „víťazstiev“.
- Nebuďte veľmi rozčarovaní, keď hovorím „nenávidím vás“. Nemyslím to tak, ale chcem, aby ste cítili ľútosť nad tým, čo ste mi urobili.
- Nesnažte sa, aby som sa cítil menší, než som. Budem na to reagovať, že sa budem správať ako „veľké zviera“,.
- Nerobte za mňa veci, ktoré sám nerobím. Potom sa cítim ako dieťa a môžem vás aj naďalej zapriať do svojich služieb.
- Nepripusťte, aby sa venovalo priveľa pozornosti mojím zlým zvykom. To ma povzbudí v ich opakovaní.
- Nenapomínajte ma pred ľuďmi. Budem na to lepšie reagovať, ak mi to poviete po tichu v súkromí.





## MODUL 2. VZDELANIE

### III. Kapitola

**Vzdelanie** je súhrn znalostí, vedomostí, poznávacích spôsobilostí a schopností, ktoré nadobudol jednotlivec na základe školského vzdelania, učenia, rozumovej výchovy, životných a pracovných skúseností a zámerného vlastného sebavzdelávania. Získavanie vzdelania je vzdelávanie. Hlavným miestom civilizovanej spoločnosti, kde sa poskytuje mládeži sústavné vzdelávanie, sú školy. Vzdelávanie je proces všestrannej humanizácie človeka, je to pretváranie a zdokonaľovanie všetkých jeho schopností, zatiaľ čo výchova vstupuje predovšetkým základné návyky, určitú citovú orientáciu.

#### 1. TYPY VZDELÁVANIA

- Formálne vzdelávanie („formal learning“) vzťahujeme k inštitúciám určeným na vzdelávanie a odbornú prípravu. Vedie k udeleniu oficiálne uznávaných dokladov a nadobudnutiu kvalifikácie.
- Neformálne vzdelávanie („non-formal learning“) prebieha popri hlavných prúdoch vzdelávania a odbornej prípravy a zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov. Neformálne vzdelávanie sa môže byť umožňované na pracovisku a v rámci aktivít občianskych združení a organizácií (napr. mládežnícke organizácie, odbory a politické strany). Môže byť umožňované aj prostredníctvom organizácií, ktoré boli vytvorené na doplnenie formálnych systémov vzdelávania (napr. výtvarné, hudobné, športové krúžky, súkromné hodiny ako príprava na skúšky).
- Informálne vzdelávanie (neinštitucionálne vzdelávanie; „informal learning“) je prirodzenou súčasťou každodenného života. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania sa nemusí byť zámerné. Dokonca si ho vzdelávajúci sa ani nemusia uvedomovať a nemusia ani rozpoznať, ako prispieva k ich vedomostiam a zručnostiam.

**Právo na vzdelanie** pre všetkých občanov zaručuje **Ústava Slovenskej republiky** (čl. 46).

**Oblasť ČŽV** (celoživotného vzdelávania) je v kompetencii Ministerstva školstva Slovenskej republiky (zákon č. 575/2001). Formálne vzdelávanie upravujú tzv. školské zákony.

#### 2. VÝZNAM VZDELANIA

- **Ako ekonomický faktor** – vzdelaný človek si skôr nájde prácu, dosahuje vyšší životný štandard,



- **Politická rovina** – vzdelaný človek reaguje na politickú situáciu, demokraciu, má širší rozhľad a je odolnejší voči xenofóbii, rasizmu a iným dogmám, čo má význam pre slobodnú demokratickú spoločnosť a jej rozvoj,
- **Kultúrny činiteľ** – rozvoj a poznanie kultúrneho dedičstva, úcta k hodnotám, porozumenie, rešpekt a úcta voči iným kultúram a hodnotám,
- **Globalizačný aspekt** – rozvoj vedomostí, znižovanie vzdialeností, možnosť pracovať v cudzine (znalosť jazykov, technológií...)

### 3. ŠKOLSKÝ SYSTÉM V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Školský systém v každej krajine je výsledkom dlhodobého vývoja. V Slovenskej republike ho tvoria tri základné stupne škôl: **primárny, sekundárny a terciárny**. Štruktúru výchovno-vzdelávacej sústavy určujú zákony a podrobnosti fungovania jej jednotlivých súčastí a upravujú vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky.

Ústava Slovenskej republiky garantuje občanom právo na vzdelanie, určuje im povinnosť školskej dochádzky, ktorá je zákonom určená na 10 rokov. Občania majú právo na bezplatné vzdelanie v základných a stredných školách zriadených štátom.

**Školská sústava** je súbor všetkých školských inštitúcií, ich fungovanie a prostriedky (vrátane legislatívnych), ktoré v krajine zaisťujú vzdelávanie. Školský systém je sústava inštitúcií tzv. formálnej edukácie, ktoré riadi a spravuje ministerstvo školstva.

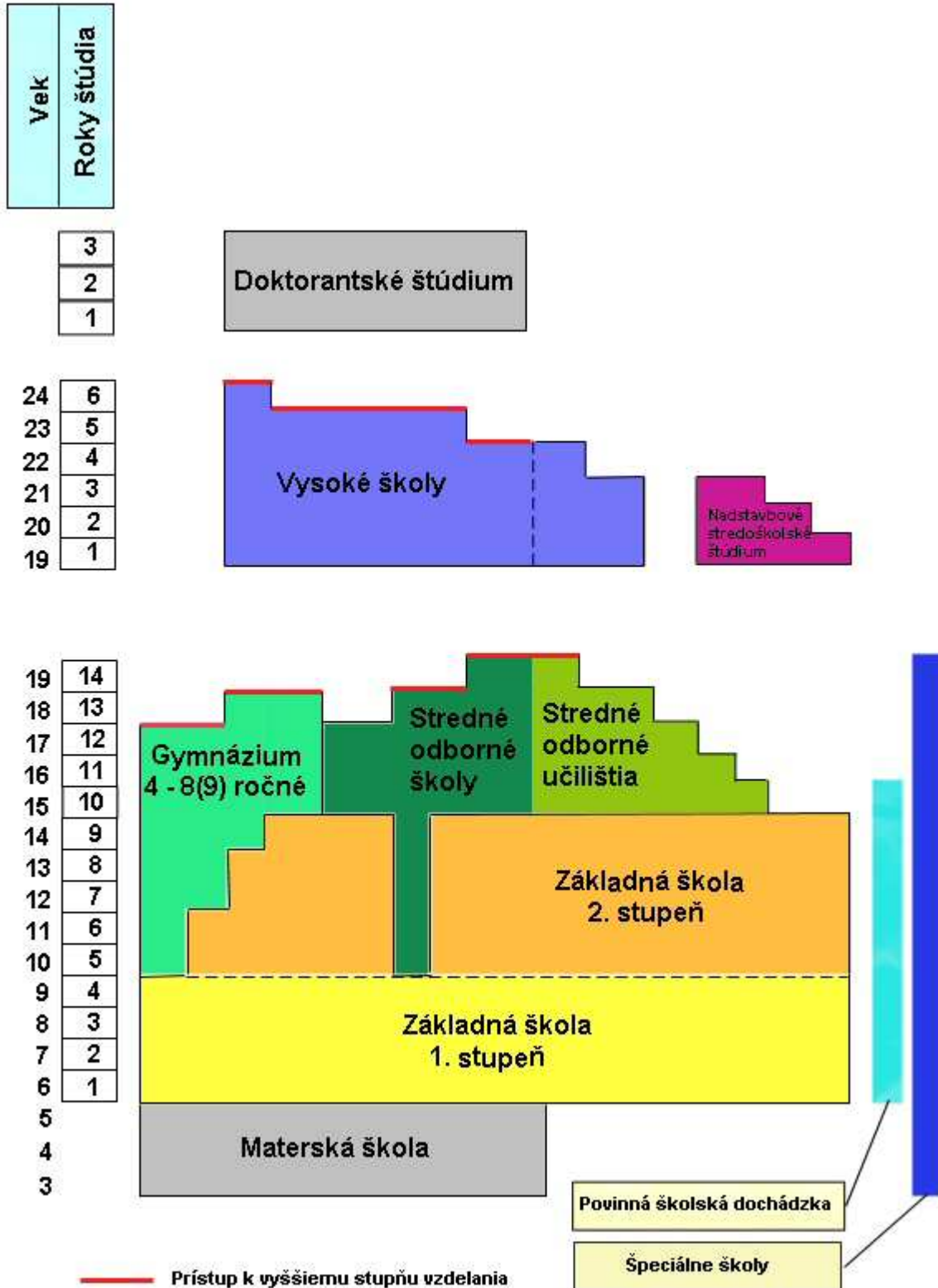
#### 3.1. Materské školy

patria medzi výchovno-vzdelávacie zariadenia, ktoré zabezpečujú výchovu a vzdelávanie detí v spolupráci s rodinou a so zariadeniami náhradnej rodinnej výchovy, a to v súlade s ich vekovými a individuálnymi osobitosťami. Výchovu a vzdelávanie detí predškolského veku zabezpečujú v zmysle zákona materské školy a špeciálne materské školy. Môžu poskytovať poldennú, celodennú, týždennú alebo nepretržitú výchovnú starostlivosť.

#### 3.2. Základné školy

poskytujú základné vzdelanie, zabezpečujú intelektový, citový a senzorio-motorický rozvoj žiakov v zmysle vedeckého poznania a v súlade so zásadami vlastenectva, humanity a demokracie. Poskytujú mravnú, estetickú, pracovnú, zdravotnú, telesnú, ekologickú a náboženskú výchovu. Základná škola sa delí na dva stupne, prvý je štvorročný a druhý päťročný. Po skončení štvrtého ročníka môžu žiaci pokračovať v dochádzke do vyšších ročníkov základnej školy, alebo sa uchádzať o prijatie do prvého ročníka osemročného gymnázia.

Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ  
Kód ITMS projektu: 26130130051 Číslo zmluvy: OPV/24/2011



### 3.3. Stredné školy

poskytujú žiakom stredné odborné vzdelanie, úplné stredné odborné vzdelanie, úplné stredné všeobecné vzdelanie a vyššie odborné vzdelanie. Pripravujú žiakov na výkon povolání



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

Kód ITMS projektu: 26130130051

Číslo zmluvy: OPV/24/2011

a činností v národnom hospodárstve, správe, kultúre, umení a v ostatných oblastiach života (aj na vysokoškolské štúdium).

Stredné školy vychovávajú žiakov so zásadami vlastenectva, humanity a demokracie a v zmysle vedeckého poznania. Pripravujú ich na tvorivú prácu a odbornú činnosť v povolani a poskytujú mravnú, estetickú, zdravotnú, telesnú, ekologickú a náboženskú/ etickú výchovu. Stredné školy sa členia na uvedené druhy:

- a) stredné odborné učilište,
- b) gymnázium,
- c) stredná odborná škola.

- **Stredné odborné učilište** pripravuje žiakov v dvojročných a trojročných učebných odboroch a štvorročných študijných odboroch na výkon robotníckych povolani a odborných činností. Štúdium sa ukončuje záverečnou skúškou. V štvorročnom štúdiu sa v študijných odboroch pripravuje na výkon niektorých technicko-hospodárskych činností prevádzkového charakteru. Štúdium poskytuje úplné stredné odborné vzdelanie a ukončuje sa maturitnou skúškou. Stredné odborné učilište zabezpečuje žiakom teoretické vyučovanie, praktické vyučovanie, resp. výchovu mimo vyučovania.
- **Gymnázium** je všeobecnovzdelávacia, vnútorne diferencovaná škola, ktorá pripravuje žiakov predovšetkým na vysokoškolské štúdium. Gymnázium má najmenej štyri a najviac osem ročníkov. Prvý až štvrtý ročník osemročného gymnázia sa môže zriadiť aj pri základnej škole. Úspešným vykonaním maturitnej skúšky na gymnázium sa ukončuje úplné stredné vzdelanie.
- **Stredná odborná škola, Stredná priemyselná škola a Združená stredná škola** pripravujú žiakov predovšetkým na výkon odborných činností, najmä technicko-hospodárskych, ekonomických, pedagogických, zdravotníckych, sociálno-právnych, správnych, umeleckých a kultúrnych činností. Štúdium trvá štyri roky. Úplné stredné odborné vzdelanie sa ukončuje úspešným vykonaním maturitnej skúšky. Absolventi strednej odbornej školy môžu pokračovať vo vysokoškolskom štúdiu.

Stredné školy organizujú nadstavbové a pomaturitné štúdium, v ktorom sa študujúci zdokonaľujú pre kvalifikovaný výkon povolania a špecializujú sa na výkon niektorých technicko-hospodárskych činností prevádzkového charakteru. Štúdium sa ukončuje maturitnou skúškou.

- **Konzervatórium** je špecifický typ strednej odbornej školy, ktorá pripravuje žiakov pre odbor spev, hudba, tanec alebo dramatické umenie a na štúdium na vysokej škole.



Konzervatórium má spravidla šesť ročníkov, v odbore tanec osem ročníkov a ukončuje sa absolutoriom.

S cieľom zefektívniť a skvalitniť výchovno-vzdelávací proces v odbornom vzdelávaní a racionalizovať sieť stredných škôl od roku 2001 po novelizácii školského zákona začali vznikať združené stredné školy. Tieto školy, ktoré vznikli zlúčením stredných odborných učilíšť a stredných odborných škôl s rovnako alebo obdobným obsahom vzdelávania, zabezpečujú prípravu v učebných odboroch stredného odborného učilišťa študijných odboroch stredného odborného učilišťa a strednej odbornej školy.

### 3.3. Vysoké školy

sú vrcholné vzdelávacie, vedecké a umelecké inštitúcie, ktoré majú výhradné právo poskytovať vysokoškolské vzdelanie. Vysokoškolské štúdium trvá 4 až 6 rokov, ukončuje sa štátnou záverečnou skúškou. Absolventom vysokoškolského štúdia priznávajú tieto tituly:

v bakalárskom štúdiu titul „bakalár“ (Bc.),

v magisterskom štúdiu akademický titul „magister“ (Mgr.),

v inžinierskom štúdiu v technických, pôdohospodárskych a ekonomických odboroch štúdia „inžinier“ (Ing.),

v lekárskejších odboroch štúdia „doktor medicíny“ (MUDr.)

a vo veterinárskych odboroch štúdia „doktor veterinárskej medicíny“ (MVDr.).

Súčasťou výchovno-vzdelávacej sústavy sú školské zariadenia, ktorých pôsobnosť je orientovaná najmä na oblasť výchovy a záujmového vzdelávania.

### 3.4. Školské zariadenia sú:

- výchovno-vzdelávacie (školské kluby detí, školské strediská záujmovej činnosti, centrá voľného času, domovy mládeže a školy v prírode),
- špeciálne výchovné (zariadenia výchovnej prevencie a zariadenia náhradnej výchovy),
- poradenské (pedagogicko-psychologická poradňa a zariadenia špeciálno-pedagogického poradenstva),
- záujmovo-vzdelávacie (jazyková škola, štátna jazyková škola a stenografická škola),
- školské účelové (zariadenia školského stravovania, strediská praktického vyučovania a zariadenia služieb škole).

## 4. ŠTANDARD STREDOŠKOLSKÉHO ODBORNÉHO VZDELÁVANIA A VÝCHOVY V SR

Odborné vzdelávanie v Slovenskej republike prechádzalo rovnakým vývojom ako odborné



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

Kód ITMS projektu: 26130130051

Číslo zmluvy: OPV/24/2011

vzdelávanie a príprava vo väčšine postkomunistických krajinách. V odbornom vzdelávaní sa uplatňuje štandardizácia, ktorá zblížuje ciele a zámery odborného vzdelávania v jednotlivých európskych krajinách pre ich vstup do Európskej únie.

**Štandard povolání** predstavuje systém vedomostí, zručností, schopností a postojov, ktoré sú nevyhnutné pre výkon určitého povolania. Kvantifikuje špecifické psychické predpoklady pre úspešný výkon povolania, resp. skupinu príbuzných povolání. Štandard povolání je úzko spätý so vzdelávacím štandardom.

**Štandard stredoškolského odborného vzdelávania a výchovy** stanovuje požiadavky štátu na vzdelávacie programy pre oblasť odborného vzdelávania a prípravy. Požiadavky spoločného všeobecného vzdelania a základnej odbornej prípravy, s vymedzením kľúčových spôsobilostí predstavuje vzdelávací štandard, ktorý je rozpracovaný v Základnom vzdelávacom programe stredoškolského odborného vzdelávania a výchovy v podobe:

- I) určenia vzdelávacích úrovní,
- II) vymedzenia kľúčových spôsobilostí,
- III) vymedzenia všeobecného vzdelávania,
- IV) vymedzenia odborného vzdelávania.

Štandard odborného vzdelávania predstavuje súbor požiadaviek na žiaka a učiteľa, ktoré vymedzujú stupeň dosiahnutých vedomostí, schopností a zručností. Špecifikuje vedomosti žiaka a stanovuje požadovanú kvalifikáciu alebo postup na vyššiu úroveň vzdelania.

V rámci vzdelávacích štandardov sú zahrnuté ďalšie čiastkové štandardy:

- a) vstupný štandard – vo forme Základného vzdelávacieho programu,
- b) výstupný štandard – smernica na hodnotenie výsledkov vzdelávania,
- c) výkonový štandard – rozpracovaný v podobe konkrétnych cieľov vyučovacieho procesu,
- d) obsahový štandard – vymedzuje požiadavky na vedomosti a zručnosti žiaka.

### **Základný vzdelávací program stredoškolského odborného vzdelávania a výchovy:**

**I. Úrovne vzdelania** – sú kategórie, ktoré umožňujú diferenciaciu náročnosti vzdelávania v systéme odborného vzdelávania a prípravy a bezprostredne súvisia s možnosťami uplatnenia absolventov na trhu práce.

1. úroveň – základné odborné vzdelanie – ukončenie povinnej školskej dochádzky, absolvovanie základného odborného vzdelania vo vybraných smeroch vzdelávania,

2. úroveň – stredné odborné vzdelanie – ukončenie povinnej školskej dochádzky a základného odborného vzdelania, príprava na povolanie v učňovských zariadeniach,



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

Kód ITMS projektu: 26130130051

Číslo zmluvy: OPV/24/2011

3. úroveň – úplné stredné odborné vzdelanie – ukončenie povinnej školskej dochádzky a základného odborného vzdelania, absolvovanie 2. úrovne a nadstavbového štúdia, štúdium na strednej odbornej škole,
4. úroveň – ukončenie povinnej školskej dochádzky, získanie všeobecného, odborného, resp. nadstavbového vzdelania na strednej škole,
5. úroveň – vysokoškolské štúdium.

Štandard stredoškolského odborného vzdelávania a výchovy je vypracovaný pre prvú, druhú a tretiu úroveň vzdelania.

1. štandard základného odborného vzdelania a výchovy – získanie vedomostí, zručností a postojov pre výkon súboru jednotlivých, náročných a ľahko ovládateľných metód práce a pracovných prostriedkov. Dokladom o vzdelaní je osvedčenie potvrdzujúce zaučenie v odbore a vysvedčenie o ukončení 1. úrovne vzdelania.
2. štandard stredného odborného vzdelania a výchovy – získanie kvalifikácie pre výkon súboru náročnejších pracovných činností, vrátane zvládnutia metód práce a príslušných pracovných prostriedkov. Certifikátom je výučný list a vysvedčenie o záverečnej skúške.
3. štandard úplného stredného odborného vzdelania a výchovy – získanie kvalifikácie pre činnosti vyžadujúce výraznejší podiel a vyššiu úroveň teoretického všeobecného a odborného vzdelávania alebo kvalifikáciu pre činnosti, ktorých základom je všeobecnejšie odborné vzdelanie. Certifikátom je maturitné vysvedčenie.

**II. Kľúčové spôsobilosti** – predstavujú kategóriu integrujúcich vzdelávacích cieľov, ktoré vyplývajú z kvalifikačných požiadaviek a predpokladov pre uplatnenie absolventov v pracovnom a osobnom živote.

V Základnom vzdelávacom programe sú kľúčové spôsobilosti rozpracované vo všetkých vzdelávacích smeroch a úrovniach v členení na:

1. komunikatívne schopnosti a vedomosti – sú to schopnosti, vedomosti a zručnosti, ktoré umožňujú primerané ústne a písomné vyjadrovanie sa v konkrétnych situáciách, spracovávať a využívať písomný materiál, znázorňovať, vysvetľovať a riešiť problémové úlohy a situácie komplexného charakteru, čítať a analyzovať text,
2. schopnosti a vedomosti pre sociálnu komunikáciu a interakciu – sú to schopnosti, vedomosti a zručnosti, ktoré umožňujú zdokonaľovať osobnostný rast, vlastné učenie a výkonnosť, využívať sebaopoznávanie, sebakontrolu a sebareguláciu pre prácu v kolektíve, dosahovanie spoločných cieľov a prijímanie zodpovednosti za vlastnú prácu a za prácu ostatných,



3. **schopnosti a vedomosti pri numerických aplikáciách** – sú to schopnosti, vedomosti a zručnosti, ktoré umožňujú riešiť teoretické a praktické úlohy a situácie cestou kvantitatívneho vyjadrenia ich kvantifikovateľných prvkov, využívať matematické a prírodovedné poznatky v osobnom a profesionálnom živote,
4. **schopnosti a vedomosti pri využívaní informačných technológií** – sú to schopnosti, vedomosti a zručnosti, ktoré umožňujú zdokonaľovať prácu s osobným počítačom, využívať rozmanité informačné zdroje a informácie rôzneho druhu a charakteru pre osobnostný rast, vlastné učenie a výkonnosť v práci,
5. **schopnosti a vedomosti riadenia a riešenia problémovej situácie** – sú to schopnosti, vedomosti a zručnosti, ktoré umožňujú stanoviť rôzne algoritmy používané na riešenie komplexných problémových úloh a situácií, využívať získané poznatky v osobnom a profesionálnom živote.

**III. Všeobecné vzdelávanie** – vytvára predpoklady pre rozvoj osobnosti v nadväznosti na vedomosti získané na základnej škole, kladie dôraz na vzdelávanie založené na orientáciu životnej adaptability žiakov, na vytváranie jeho harmonických postojov k prostrediu a okoliu, na kvalitu človeka vzhľadom k jeho uplatneniu sa v demokratickej spoločnosti založenej na princípoch humanizmu. Diferencuje sa na: a) oblasť jazykového vzdelávania – rozvíja komunikatívnu kompetenciu, b) oblasť spoločenskovedného vzdelávania – rozvíja poznatky všeobecnovzdelávacích disciplín, c) oblasť matematicko – prírodovedného vzdelávania – rozvíja samostatné a logické myslenie, d) oblasť telesného rozvoja – posilňuje vytrvalosť a zodpovednosť, e) oblasť estetického vzdelávania – rozvíja kultivačné a výchovné aspekty.

**IV. Odborné vzdelávanie** – zahŕňa súbor integrovaných skupín študijných a učebných odborov:

1. Hutníctvo, strojárstvo a ostatná kovospracujúca výroba,
2. Elektrotechnika a informačné systémy,
3. Technická chémia a potravinárstvo,
4. Spracúvanie kože, plastov, gumy a výroba obuvi,
5. Textil a odevníctvo,
6. Doprava, pošty a telekomunikácie,
7. Stavebníctvo, geodézia a kartografia, baníctvo a banícka geológia,
8. Poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo, vodohospodárstvo,
9. Ekonomika a organizácia, obchod a služby,
10. Pedagogika, sociálna starostlivosť a knihovníctvo,





11. Spracúvanie dreva, výroba hudobných nástrojov, polygrafia,
12. Umenie, úžitkové umenie a ručná umelecko-remeselná výroba,
13. Ekológia a ochrana prostredia, zdravotníctvo.

## **5. POVINNÁ ŠKOLSKÁ DOCHÁDZKA A JEJ PLNENIE**

Je definovaná v zákone č. 245/2008 Z. z. z 22. mája 2008 – Zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov

### **Tretí oddiel**

#### **Povinná školská dochádzka a jej plnenie**

##### **§ 19**

##### **Povinná školská dochádzka**

- (1) Nikoho nemožno oslobodiť od plnenia povinnej školskej dochádzky.
- (2) Povinná školská dochádzka je desaťročná a trvá najviac do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 16. rok veku, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (3) Povinná školská dochádzka začína začiatkom školského roka, ktorý nasleduje po dni, keď dieťa dovŕši šiesty rok veku a dosiahne školskú spôsobilosť, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (4) Ak dieťa po dovŕšení šiesteho roku veku nedosiahlo školskú spôsobilosť a pochádza zo sociálne znevýhodneného prostredia, riaditeľ školy rozhodne<sup>19)</sup> o odklade začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky dieťaťa a o jeden školský rok alebo o zaradení dieťaťa do nultého ročníka základnej školy, a to vždy na žiadosť zákonného zástupcu.

##### **§ 20**

##### **Plnenie povinnej školskej dochádzky**

- (1) Povinná školská dochádzka sa plní v základných školách, v stredných školách a v školách pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami podľa tohto zákona, ak tento zákon neustanovuje inak.

##### **§ 21**

##### **Plnenie povinnej školskej dochádzky v strednej škole**

- (1) Žiak, ktorý bol v priebehu plnenia povinnej školskej dochádzky prijatý do strednej školy alebo do školy podľa § 94, pokračuje v plnení povinnej školskej dochádzky až do jej skončenia v tejto škole, ak tento zákon neustanovuje inak.

##### **§ 22**

##### **Skončenie plnenia povinnej školskej dochádzky**



- (1) Žiak skončil plnenie povinnej školskej dochádzky, ak od začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky absolvoval desať rokov vzdelávania v školách podľa tohto zákona alebo dňom 31. augusta príslušného školského roka, v ktorom žiak dovŕšil 16. rok veku.
- (2) Žiakovi ôsmeho ročníka vzdelávacieho programu základnej školy, ktorý dovŕšil 16 rokov veku, riaditeľ školy umožní ukončiť deviaty ročník a získať nižšie stredné vzdelanie, ak je predpoklad úspešného ukončenia najneskôr do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 17. rok jeho veku.
- (3) Žiakovi s ťažkým zdravotným postihnutím môže riaditeľ školy umožniť vzdelávanie v základnej škole až do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 18. rok veku.

## 6. CHARTA PRÁV A ZODPOVEDNOSŤ RODIČOV

### Vážení rodičia!

Slovensko je členom Európskej Rodičovskej Organizácie EPA, ktorá vznikla v roku 1985 v Miláne a má sídlo v Bruseli. Srdcom konštitúcie EPA je zoznam princípov, ktoré začínajú dvoma významnými výrokmi.

**"V celej Európe je známe, že rodičia majú primárnu zodpovednosť za vzdelávanie svojich detí."**

**"Škola je nato, aby pomáhala rodičom vo vzdelávaní svojich detí."**

**Buďme si vedomí, milí rodičia, svojich práv, ale i zodpovednosti ako ich uvádza Charta práv a zodpovednosť rodičov**

1. Právo rodičov na vzdelávanie ich detí bez diskriminácie.  
Povinnosť rodičov na vzdelávaní ich detí v zmysle rešpektovania iných.
2. Právo rodičov na to, aby boli považovaní za primárnych vo vzdelávaní detí.  
Povinnosť rodičov pristupovať zodpovedne k deťom.
3. Právo prístupu rodičov k formálnej službe školy.  
Povinnosť rodičov byť partnermi školy.
4. Právo rodičov na prístup k informáciám o ich deťoch v škole.  
Povinnosť rodičov poskytovať informácie o ich deťoch škole.
5. Právo rodičov na výber typu školy podľa ich úrovne.  
Povinnosť rodičov urobiť dobre informovaný a svedomitý výber.
6. Právo rodičov, aby školský systém rešpektoval ich duchovné a kultúrne zásady.  
Povinnosť rodičov viesť svoje deti k tomu, aby rešpektovali iných ľudí a ich presvedčenie.



7. Právo rodičov ovplyvňovať politiku škôl ich detí.  
Povinnosť rodičov byť osobne zodpovední za školy ich detí.
8. Právo rodičov a ich asociácií, aby občianske authority na všetkých úrovniach s nimi konzultovali prípravu vzdelávania.  
Povinnosť rodičov podporovať demokratické reprezentatívne organizácie.
9. Právo rodičov na bezplatné školské vzdelávanie detí.  
Povinnosť rodičov venovať čas a záväznosť školám ich detí.
10. Právo rodičov na zabezpečenie vysokej kvality verejnej prípravy vzdelávania zodpovednými autoritami.  
Povinnosť rodičov pomáhať jeden druhému zlepšovať ich schopnosť ako primárnych vzdelávateľov a partnerov v partnerstve rodina – škola.

## 7. REKVALIFIKÁCIA

je cesta, ako zvýšiť svoju cenu na trhu práce. Vzdelávanie a príprava pre trh práce **je teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové odborné zručnosti a praktické skúsenosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní.** Pri určovaní obsahu a rozsahu vzdelávania a prípravy pre trh práce sa vychádza z doterajšej úrovne vedomostí a odborných zručností uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a zamestnanca tak, aby boli účelne využité pri získavaní nových vedomostí a odborných zručností.

Vzdelávanie a prípravu pre trh práce zabezpečuje

- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len "úrad") pre uchádzača o zamestnanie a pre záujemcu o zamestnanie a
- zamestnávateľ pre svojho zamestnanca.

Vzdelávanie a prípravu pre trh práce si môžu zabezpečiť aj uchádzač o zamestnanie a záujemca o zamestnanie z vlastnej iniciatívy na vlastné náklady.



## **MODUL 3. PROFESIJNA ORIENTÁCIA**

### **V. Kapitola**

#### **1. PROGRAM PROFESIJNÉHO PORADENSTVA A PORADENSKO - MOTIVAČNÝ PROGRAM PROFESIJNEJ ORIENTÁCIE**

**Program pre rómskych žiakov a rodičov žiakov základných škôl zo sociálne znevýhodneného prostredia končiacich základnú školu.**

##### **Zámery programu:**

Pripraviť žiakov a rodičov na racionálne rozhodnutie o ďalšej profesijnej dráhe – štúdiu na strednej škole alebo zamestnaní a pripraviť ich na profesijnú adaptáciu po prechode na strednú školu či do zamestnania.

##### **Ciele programu:**

- uvedenie si súčasnej životnej situácie v primárnej rodine a v spoločnosti na základe poznania trhu práce a možností uplatnenia sa na ňom,
- motivácia k zmene súčasnej životnej situácie po ukončení školy,
- rozhodovacie procesy pri voľbe povolania - (informácie o svete práce a povolanií, profesijné potreby, záujmy, aspirácie a hodnoty, pravdepodobnosť prijatia, zvažovanie rizika, kritériá rozhodovania – schopnosti, osobnostné charakteristiky ...),
- orientácia na trhu práce (kde a ako hľadať informácie o školách, odboroch a profesiách, o možnostiach seberealizácie a zamestnania),
- poskytovanie profesijného poradenstva a konzultácií rodičom a žiakom počas realizácie programu pri prijímaní smerovej voľby.

##### **Postup pri implementácii programu v praxi:**

1. Identifikácia profesijného zamerania,
2. Práca s profesijnými informáciami,
3. Ujasňovanie hodnotovo – motivačného systému,
4. Pravdepodobnosť prijatia a zvažovanie rizika,
5. Kritériá rozhodovania,
6. Chyby a omyly pri voľbe povolania.

##### **1.1. IDENTIFIKÁCIA PROFESIJNÉHO ZAMERANIA**

V súvislosti s voľbou povolania sa vynára viacero otázok, na ktoré si žiaci a ich rodičia musia odpovedať. Ťažko sa môžu správne rozhodnúť, ak nemajú informácie o škole, študijnom odbore, o podmienkach prípravy a možnostiach uplatnenia v povolanií na trhu práce. Musia poznať svoje šance i riziká, pravdepodobnosť prijatia do školy či do zamestnania. Nemožno nebrať do úvahy kritériá rozhodovania, teda zdravotný stav, ich profesijné



zameranie, úroveň rozumových schopností, nie v poslednom rade požiadavky trhu práce.

**Zámerom** je pomôcť žiakom zo širokého diapazónu povolání vybrať si dve alternatívy, ktoré najviac zodpovedajú ich schopnostiam, profesijnému zameraniu a osobnostným charakteristikám.

**Ciele:** - uvedomiť si, ktoré činnosti sa žiakovi páčia a ktoré z nich môžu mať charakter povolania/zamestnania,  
- uvedomiť si súvislosti medzi záujmami a profesijným zameraním,  
- konkretizovať dve alternatívy, medzi ktorými si má žiak voliť.

### 1.1.1. Cvičenie - Slovesá

### Zoznam slovies

postarať sa	športovať	maľovať
nakupovať	vyzdobovať	tancovať
získavať	rozprávať sa	variť
šoférovať	zabávať niekoho	rozmýšľať
prijímať	uvádzať do pohybu	dávať
opravovať	počúvať	fotografovať
jednať s ľuďmi	písať poviedky	pripravovať
zariaďovať	vychovať	vystavovať
trénovať, cvičiť	podnikať	učiť
sprostredkovať	utešovať	upratať
zhromažďovať, zbierať	študovať	posudzovať
obrábať	rozhodovať	budovať
zostavovať	zvyšovať	počítat
predstavovať si	spájať	zameriavať sa
vynachádzať	riešiť	vyrábať
hrať sa	šiť	hľadať
vyberať	komunikovať	manipulovať
čítať	triediť	tesať
skladať	umiestňovať	služiť
chápať	zdokonaľovať	poučovať
viest	riadiť	vyjednávať
pozorovať	prekladať	poznávať
rozkazovať	tlmočiť	radiť
programovať	premieňať	upevňovať
organizovať	hrať na hudob. nástroji	používať
zabezpečovať	pestovať	spracovávať
presviedčať	hovoriť	predávať
kopírovať	podieľať sa	cestovať
tvoriť	zúčastňovať sa	aranžovať
spúšťať	pokračovať	plieť

### Preferenčná listina slovies

	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J
		B	B	B	B	B	B	B	B	
B		C	D	E	F	G	H	I	J	
		C	C	C	C	C	C	C		
C		D	E	F	G	H	I	J		
		D	D	D	D	D	D			
D		E	F	G	H	I	J			
		E	E	E	E	E				
E		F	G	H	I	J				
		F	F	F	F					
F		G	H	I	J					
		G	G	G						
G		H	I	J						
		H	H							
H		I	J							
		I	J							
I										
J										

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Skóre										
Poradie										

**Inštrukcia:** Postupne porovnávajte jednotlivé slovesá podľa svojich preferencií (čo je pre vás príťažlivejšie z porovnávaných dvojíc slovies). Napríklad v riadku, označenom A porovnávame postupne príťažlivosť slovesa pri písmene A so slovesom pri písmene B, a zakrúžkujeme písmeno A, ak sloveso pri ňom je pre nás atraktívnejšie ako sloveso B.



Potom porovnávame sloveso pri písmene A so slovesom pri písmene C. Ak je pre nás atraktívnejšie sloveso pri písmene C, zakrúžkujeme písmeno C. Tak postupne krúžkujeme jednu z dvojíc, označených písmenami. Napr. A s B, A s C, A s D atď. Spočítajte potom, koľkokrát sa vyskytuje zakrúžkované písmeno – A, potom zapíšte číslo (počet) do tabuľky, do riadku „Skóre“ pod písmeno A. Tak isto postupujte s písmenom B, C až po J. Riadok označený „Poradie“ vyplníte podľa početnosti v riadku „Skóre“. Napr. ak „A“ má najviac bodov, označíme ho ako 1, nasledujúce písmeno s nižším počtom bodov ako 2 atď. Vypíšte potom všetky slovesá, ktoré získali 1. až 5. miesto v poradí, napr. pestovať, obrábať, manipulovať, predávať, pliesť. Podčiarknite z nich tie, ktoré by mohli byť zároveň povoláním /zamestnaním. Potom lektor s každým žiakom/rodičom prejde podčiarknuté slovesá a spoločne so skupinou hľadá profesie, v ktorých sú preferované činnosti obsahom práce v profesii. Z uvedeného príkladu slovesá pestovať, obrábať, manipulovať naznačujú profesie v poľnohospodárstve.

### 1.1.2 Cvičenie - Dotazník záujmov (S. S. Prinšpun)

**Ciele:** Dotazník záujmov pomôže žiakom/rodičom uvedomiť si súvislosti medzi záujmom o obsah a aktivity počas vyučovania s koníčkami a s ich profesijným zameraním.

**Inštrukcia:** Dotazník obsahuje 60 záujmových aktivít. Pozorne prečítaj každú z nich. Ak sa Vám veľmi páči a dokonca v budúcnosti by si sa ňou chcel zaoberať, urob v záznamovom hárku v príslušnom okienku znak ++. Ak sa ti páči, daj jedno +. Ak je ti činnosť ľahostajná, označ ju znakom 0. Ak sa ti činnosť nepáči, daj do okienka znak -.

1. Riešiť matematické úlohy a robiť zložité matematické výpočty
2. Robiť roztoky, robiť zmesi
3. Skúmať zvláštnosti fyziologických procesov v zložitých organizmoch
4. Zbierať nerasty a robiť zbierky
5. Robiť (lepíť) modely lietadiel, vetroňov, lodí, automobilov
6. Pri práci používať meracie a skúšobné prístroje
7. Čítať diela klasickej svetovej literatúry
8. Čítať knihy o práci policajtov, o boji so zločinnosťou
9. Zoznamovať sa s dejinami umenia našej vlasti
10. Čítať knihy o výchove detí a mládeže, o práci učiteľov
11. Čítať knihy o práci lekárov, lekárske časopisy
12. Staráť sa (dbať) o útulnosť domova
13. Čítať vojnovú literatúru
14. Počúvať opernú a symfonickú hudbu
15. Čítať knihy o umelcoch



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ  
Kód ITMS projektu: 26130130051 Číslo zmluvy: OPV/24/2011

16. Hodiny matematiky
17. Riešiť úlohy z chémie
18. Skúmať anatomickú stavbu zvierat
19. Čítať o rozličných krajinách, ich ekonomike a štátnom zriadení
20. Čítať technické časopisy
21. Čítať články a vedecko – populárne časopisy o výsledkoch v oblasti techniky
22. Analyzovať, porovnávať, hodnotiť literárne diela
23. Zoznamovať sa s rôznymi zákonmi, nariadeniami, stanovami, inštrukciami
24. Skúmať históriu mesta alebo okresu, v ktorom žiješ
25. Pomáhať spolužiakom, zaostávajúcim v učení, vysvetľovať im ťažké úlohy
26. Hodiny anatómie a fyziológie človeka
27. Zostavovať a viesť kartotéky
28. Oboznamovať sa s vojenskou technikou
29. Počúvať súčasnú populárnu hudbu
30. Navštevovať múzeá, umelecké výstavy
31. Navštevovať matematický krúžok, chodiť do matematickej školy
32. Hodiny chémie
33. Čítať knihy o rastlinách a zvieratách
34. Chodiť na expedície s geológmi
35. Oboznamovať sa so súčasnými výdobytkami techniky (v tlači, rozhlase, televízii, na internete, chodiť na výstavy)
36. Pracovať v technickom krúžku
37. Čítať literárno–kritické a publicistické články
38. Skúmať politickú štruktúru a sociálne zmeny v rôznych krajinách
39. Čítať knihy s historickou tematikou
40. Robiť vedúceho oddielu (skupiny) v záujmovej organizácii
41. Oboznamovať sa s úspechmi v oblasti medicíny
42. Zabezpečovať stravu na výletoch
43. Hodiny telesnej výchovy
44. Chodiť do hudobnej školy
45. Pracovať v ateliéri
46. Riešiť úlohy z algebry
47. Robiť pokusy z chémie
48. Hodiny botaniky, zoológie, anatómie
49. Dozvedieť sa o nových náleziskách užitočných nerastov
50. Riešiť technické výkresy a schémy
51. Opravovať domáce elektrospotrebiče
52. Pokúšať sa písať poviedky, básne
53. Sledovať politické aktuality a rozprávať sa o nich
54. Pozerať filmy o historických udalostiach v rôznych krajinách
55. Pripravovať si referáty, eseje, správy a vystupovať s nimi pred mladšími žiakmi
56. Staráť sa o chorých, pomáhať im
57. Pomôcť priateľovi vybrať v obchode oblečenie, ktoré by sa mu najviac hodilo



58. Zúčastňovať sa branných cvičení a hier  
59. Recitovať, spievať v súbore, vystupovať v divadle  
60. Robiť nástenné noviny, panely, výstavky, montáže

1	16	31	46	Body	Poradie
2	17	32	47		
3	18	33	48		
4	19	34	49		
5	20	35	50		
6	21	36	51		
7	22	37	52		
8	23	38	53		
9	24	39	54		
10	25	40	55		
11	26	41	56		
12	27	42	57		
13	28	43	58		
14	29	44	59		
15	30	45	60		

### Záznamový hárok k Dotazníku záujmov S. S. Prinšpuna

**Meno a priezvisko:**

**Škola, trieda**

**Dátum:**

**++ veľmi sa mi páči**

**+ páči sa mi**

**0 ľahostajné, nepoznám, nič mi to nehovorí**

**- nepáči sa mi, nezaujímam**

### Spôsob vyhodnocovania a interpretácie Dotazníka záujmov S. S. Prinšpuna:

V jednotlivých riadkoch záznamového hárku (1 až 15) spočítame znamienka +. Počet plusiek zapíšeme na konci riadku do stĺpca „Body“. Tak postupujeme od riadku 1 až po riadok 15. Do stĺpca označeného „Poradie“ priradíme 1-tke najvyššiu bodovú hodnotu, 2-ke nižšiu atď. Zameriame sa na 5 oblastí s najvyšším počtom bodov. Individuálne so žiakmi/rodičmi hľadáme v interpretačnej tabuľke záujmom zodpovedajúce profesie.

Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

Kód ITMS projektu: 26130130051

Číslo zmluvy: OPV/24/2011

**Oblasti záujmov podľa jednotlivých riadkov sú nasledujúce:**

<b>1. matematika</b>	<b>2. chémia</b>	<b>3. biológia, botanika</b>
<b>4. geológia, geografia</b>	<b>5. stavebníctvo, strojárstvo, energetika</b>	
<b>6. elektrotechnika</b>	<b>7. literárna tvorba</b>	<b>8. súdnictvo a kriminalistika</b>
<b>9. história</b>	<b>10. výchova a vzdelávanie</b>	<b>11. zdravotníctvo</b>
<b>12. obchod, služby</b>	<b>13. vojsko, šport</b>	<b>14. hudba, divadlo</b>
		<b>15. umenie a umelecké remeslá</b>

**Interpretácia Dotazníka záujmov (Prinšpun)**

Oblasť	Vysoká škola	Stredná odb. škola	Stredné odb. učilište
1	matematik, inž. ekonómie	programátor, účtovník	operátor výp. techniky
2	inž. chémie, technológ	technik, chemik, farm. laborant	prevádzkový chemik, chemický laborant
3	biológ, agronóm, lesný ing., agrochemik, poľnohospodársky inžinier, veterinár	agronóm – technik, lesník – technik, veter. technik, zootechnik, meliorátor	záhradník, kvetinár, zeleninár, lesník, traktorista, chovateľ
4	geológ, geofyzik, geograf, kartograf, inž. zememerač, meteorológ, hydrológ, oceánológ	stavebný technik, zememerač, kreslič	Fotograf
5	inž. technológ, inž. stavbár, inž. energetik, pilot, navigátor, inž. strojár, lodný inžinier	stavebný technik, strojný, lodný technik, energetik	tkáčka, šička, obuvník, obrábač kovov, zlievač, murár, nastavovač, vodič, strojník
6	inž. elektrotechniky	elektrotechnik, rádiotechnik	elektromontér, spojový mechanik, rádiotechnik
7	spisovateľ, novinár, redaktor vo vydavateľstve, knihovník	korektor, technický redaktor kníh a časopisov	Sadzač, grafik, opravár tlačiar. strojov
8	právnik, vyšetrovateľ, inšpektor, kriminalista	sociálny pracovník, kurátor	Policajt
9	historik, archeológ, učiteľ dejepisu		
10	vychovávateľ, učiteľ na vysokej škole, strednej, základnej	učiteľka MŠ, vychovávateľka, animátor voľného času, majster odb. vých.	
11	lekár	zdrav. sestra, ošetrovateľ/ka, masér	Sanitárka
12	prekladateľ, tovaroznalec	tovaroznalec, sprievodca	predavač, holič, čašník,
13	vojak z povolania, šport. tréner, učiteľ telesnej výchovy	vojak, tréner	
14	skladateľ, dirigent, hudobník, režisér, herec	hudobník, herec, tanečník	
15	architekt, sochár, grafik, estét, výtvarník	grafik, reštaurátor, technik vo výtvarnom umení	zlatník, brusič skla, drahých kameňov, umelecký stolár, razič mincí, maliar porcelánu, rytec, reštaurátor, fotograf, kaderník



## 1.2. ROZHODOVACIE PROCESY PRI VOĽBE POVOLANIA

### 1.2.1. Profesionálne informácie

Profesionálne informácie tvoria:

- a) informácie o svete práce a povolanií, vrátane informácií o trhu práce
- b) informácie o stredných školách (o študijných a učebných odboroch)
- c) informácie o pravdepodobnosti prijatia
  - a) Informácie o povolaniach sú usporiadané podľa týchto kritérií:
    - odborné zameranie budúcej práce (obsluha strojov a zariadení, opravy, nastavovanie, meranie, manuálne práce, veda, výskum, programovanie, tvorivé činnosti ap.)
    - obsah práce, ktorú bude klient vykonávať,
    - predmet práce – s čím bude klient pracovať (kov, drevo, koža, sklo, kameň, film, energia, voda ...),
    - dosiahnutie určitého stupňa vzdelania,
    - druh pracoviska, na ktorom bude klient tráviť celý život,
    - výška mzdy, platové ohodnotenie,
    - oblečenie, v ktorom bude svoju prácu vykonávať,
    - riziká, obmedzenia a nepríjemnosti, ktoré jednotlivé povolania prinášajú (ťažká práca, častý pobyt mimo domova, práca vo výškach a pod.),
    - možnosť vykonávať povolanie aj v prípade určitého zdravotného problému.
  - b) Informácie o stredných školách členíme do dvoch skupín. Ide o informácie o stredných školách, o študijných a učebných odboroch v nich, ktoré zahrňujú profily škôl, ročenky, profily odborov a o informácie o situačnom záujme žiakov ZŠ o štúdiu v jednotlivých školách a odboroch.

Možnosti vzdelávania v stredných školách, v nadstavbovom a pomaturitnom štúdiu popri tlačенých médiách nájdeme na internete:

- Zoznam SŠ: [www.uips.sk](http://www.uips.sk),
- Databáza SŠ v okresoch, ktorá zahrňuje aj informácie o prijímacích skúškach na konkrétne školy, kritériá prijímacích skúšok: [www.strednaskola.sk](http://www.strednaskola.sk),
- Informácie o stredných školách v jednotlivých krajoch získame na adresách:  
[www.svba.sk](http://www.svba.sk) - Bratislavský kraj, [www.svspn.sk](http://www.svspn.sk) - Trnavský a Nitriansky kraj, [www.svsbb.sk](http://www.svsbb.sk) - Banskobystrický kraj [www.svsml.sk](http://www.svsml.sk) - Trenčiansky a Žilinský kraj [www.svsmi.sk](http://www.svsmi.sk) - Košický a Prešovský kraj



- Profily jednotlivých stredných škôl nájdeme aj na vyhľadávači

<http://www.zoznam.sk/katalog/vzdelavanie/skoly/stredne>

### 2.2.2. Hodnotovo – motivačný systém

Podobne ako pri schopnostiach môžeme aj pri motivácii určovať jej celkovú úroveň, ktorú sledujeme v rozmere pasivita – aktivita, alebo do akej miery má človek aktívny a pasívny prístup k životu vo všeobecnosti a osobitne k niektorým činnostiam, napríklad k učeniu, k športu, k svojmu zdraviu, k ľuďom atď.

Z toho vyplýva, že okrem úrovne motivácie môžeme pri seba posúdení z hľadiska profesijnej orientácie brať do úvahy aj štruktúru motivácie, teda k čomu mám priaznivý, pozitívny vzťah a k čomu negatívnejší. Čo ma priťahuje, čo by som chcel v živote dosiahnuť, aké činnosti robiť, a na druhej strane, čo ma nebaví, čo by som nechcel robiť.

#### A) Potreby a povolanie

Na otázku, prečo si volíš práve toto povolanie, žiaci zvyčajne odpovedajú: Páči sa mi. Málokto si uvedomí význam úrovne a štruktúry motivácie ako dvoch dosť základných charakteristík človeka. Motivácia vychádza z potrieb a túžob človeka. Poznáme:

- a) základné fyziologické potreby, ako je napríklad hlad, potreba spánku, pohybu atď.;
- b) sociálne potreby – potreba priateľstva, styku s druhými ľuďmi, uznania, prijatia v skupine, potreba lásky, starostlivosti o druhých, altruizmu atď.;
- c) psychické potreby – medzi ktoré patrí napríklad potreba učiť sa, poznania, potreba seba rozvíjania, autonómie, potreba istoty, tvorivosti, zmyslu života, seberealizácie atď.

Niektorí autori zastávajú názor, že medzi týmito potrebami je hierarchický vzťah, to znamená, že vyššie potreby sa môžu uspokojovať len pri naplnení nižších (Maslow). V mnohých rómskych rodinách je základným problémom, kde zohnať peniaze na krytie fyziologických potrieb - hlad je každodenným problémom pre mnohé rómske rodiny, deti chodia do školy hladné. Bežné sú problémy so zabezpečením zdravotne nezávadnej vody. V mnohých chatrčiach či bytoch sa tiesni množstvo detí a dospelých a spánok detí je často narúšaný, deti chodia do školy nevyspaté. Hygienické pomery sú často katastrofálne, čo vedie k vylúčeniu niektorých detí z neformálnych skupín, pretože šíria okolo seba zápach. Kým nebudú saturované tieto základné potreby, ostatné potreby v zmysle Maslowovej pyramídy sú problémové.

Spoločenské potreby s profesijným významom deti prežívajú ako túžby a prania. Ich naplnenie po ukončení školy je základom pracovnej spokojnosti. Takto sa stretávame s



túžbou pomáhať iným, hlavne u dievčat, ktoré chcú byť zdravotnými sestrami, ošetrovatelkami zvierat a podobne. V rómskej komunite, poznačenej tradíciami, je dievča potenciálnou matkou a zmyslom jej života je mať deti, vychovať ich a starať sa o chod domácnosti. Aj preto je častá orientácia na profesie v zdravotníctve (sanitárka, ošetrovatelka, opatrovatelka, zdravotná sestra, ...) a vo výchove. U žiakov so slabšími výsledkami v škole je bežné zameranie na práce v službách (čaišník, servírka, kuchár a pod.).

Potreba moci je výrazná u žiakov, ktorí chcú pracovať v školstve, v armáde, ale je typická aj pre vodičov. Priťahuje ich možnosť ovládať osoby a získavať ich poslušnosť, viesť ich konanie, usmerňovať životné zameranie ľudí.

V našich podmienkach je častá orientácia rómskych chlapcov na prácu v oblasti dopravy.. Mnohí Rómovia v predchádzajúcom režime popri najjednoduchších manuálnych prácach (kopáči, stavební pomocní pracovníci) sa osvedčili ako vodiči nákladných áut, traktorov, poľnohospodárskych mechanizmov.

Potreba združovať sa je charakteristická pre osvetových pracovníkov, vojakov, politických pracovníkov a organizačných pracovníkov, aktivistov v mimovládnych organizáciách. Práve aktivisti môžu prispieť ku zmene situácie v rómskych komunitách pri uplatnení sa na trhu práce a môžu stať aj pozitívnymi profesijnými vzormi pre rómskych žiakov.

Pre predavačky, laborantky, knihovníčky je výrazná potreba získavať veci, prípadne manipulovať s nimi. Pomerne veľa rómskych dievčat získalo vzdelanie pre prácu v obchode a nadväzných profesiách. Osvedčili sa hlavne ako predavačky v menších obchodných jednotkách, ale aj ako chemické či farmaceutické laborantky. Handicapom pre niektoré rómske deti je na prvý pohľad zrejma príslušnosť k rómskej národnosti.

Túžba byť spoločnosťou vysoko hodnotený, potreba prestíže je často poznačená malomeštiackymi predsudkami. Jej výrazom je honba za titulmi, za bielym plášťom, za vysokým platom, za vysokým postavením, za slávou. V rómskych komunitách sa v poslednom čase stávajú profesijnými vzormi podnikatelia v oblasti obchodu, predaja, stavebníctva a služieb. Prináša to aj negatívne efekty v podobe úžerníctva, zdierania vlastných ľudí za účelom zisku za každú cenu. Nie náhodou mnohí Rómovia odchádzajú do cudziny za vidinou vyššieho životného statusu, pričom nie sú zriedkavé špekulatívne očakávania zo zneužitia „deravého“ sociálneho systému v niektorých krajinách.

Naliehavá potreba skúmať svoje okolie, pátrať v ňom, poznávať, je znakom bohatých poznávacích potrieb. Tak sa s potrebou nových informácií stretávame u geológov, arche-



ológov, vedcov, ale aj u tvorivých zamestnancov vo všetkých oblastiach života. Prostredie, v ktorom žijú mnohé rómske deti, nedostatočne stimuluje rozvoj ich poznávacích potrieb a záujmov. Chýbajú knihy, časopisy, počítače, internet.

### B) Profesionálne záujmy

Záujmy sú zvláštnym druhom motivačných síl. Pri záujmoch ide o preferenciu, uprednostnenie určitej činnosti. Pri záujmoch rozlišujeme ich celkové zameranie, šírku, silu a stálosť.

Dôležité je poznať, odpovedať si na otázku, či sa moje záujmy často menia, alebo či sú stále, ďalej je to otázka, či sú moje záujmy zamerané skôr na úzky okruh činnosti, alebo či ma zaujíma viac vecí, takmer všetko nové, či je sila mojich záujmov značná, alebo je to len záujem krátkodobý a vlažný.

Aktualizácia na súčasné možnosti prípravy na povolanie počíta s databázou profesionálnych informácií, dostupných v kabinetoch výchovných poradcov.

### C) Hodnotová orientácia

Oblasť motivácie ľudského správania, činnosti je jedna z najkomplikovanejších a najťažších v psychológii. Sem patria aj postoje a hodnotové orientácie. Pre rozhodovanie sa vo svete práce a štúdia je dôležité, aké hodnoty uznávame, ktoré preferujeme, aký máme zmysel života, ako si predstavujeme svoju budúcnosť, seba, aké máme ideály.

Hodnotová orientácia človeka úzko súvisí s potrebami. Človek sa zameriava na naplnenie potreby, teda na cieľ. Tento cieľ predstavuje určitú hodnotu. Hodnotu má to, čo uspokojuje potrebu, respektíve vyvoláva pocity príjemnosti. Je to kritérium konania. Treba si však uvedomiť, že kde niet záujmu, tam niet hodnoty.

V súvislosti s povolaním vystupuje do popredia zaujímavá práca. Je naplnením potreby seba-realizácie. Práca je zdrojom vyžitia a radosti. Ide napríklad o možnosť technického vyžitia, vedenia ľudí, rozhodovania alebo spolurozhodovania, rozvoja záujmov. Jeden z predsudkov vo vzťahu k prijímaniu Rómov do zamestnania spočíva v tom, že sú označovaní za nestálych, pretože často menia firmy a zamestnania, chýba im lojalnosť k firme a hlbší záujem o prácu, ktorú robia. Málo sú publikované pozitívne vzory, ktoré by prispeli k prekonávaniu tohto predsudku. Najefektívnejšie je ústne podanie o významných Rómoch z prostredia, v ktorom žiaci žijú, o umelcoch (Lacková, Banga, Berki – Mrenica), o ľuďoch z občianskych združení, nadácií, pomôžu profily v rómskych periodikách, v Rómskom magazíne, zábavné programy v televízii (Sendreiovci), reportáže s pozitívnymi obrazmi života Rómov, návštevy predstavení rómskych súborov, divadla Romathan a návštevy rómskych stredných škôl.



Mnohí ľudia pokladajú za najdôležitejšie v práci dobré pracovné podmienky - dobré pracovné prostredie, rovnomerný pracovný rytmus, fyzicky a duševne nie priveľmi náročnú prácu, dobré vzťahy medzi ľuďmi na pracoviskách. Atmosféra spolupatričnosti, kamarátstvo a spoločné osudy aj pri menej zaujímavej práci dávajú zamestnancovi pocit uspokojenia. Potreba združovania, taká typická pre Rómov, sa osvedčuje pri formovaní rómskych pracovných tímov, ktoré u nás i v zahraničí pracujú hlavne v oblasti stavebníctva a služieb, ale aj zberov a pod. Druhú stranu mince predstavuje tendencia vylúčenia Rómov zo zmiešaných pracovných tímov.

V ostatných rokoch je výraznou hodnotou pre mladých naplnenie potreby nových informácií. Nie je zriedkavé, že táto hodnota je poznačená exotickým videním – cestu k jej naplneniu nachádzajú v cestovaní, v pobyte či v práci v zahraničí – v povolani námorníka, novinára, cestovateľa, letušky a podobne. Charakteristickým cieľom je bohatstvo dojmov. Novým prvkom je otvorený trh práce v krajinách EÚ. Ešte pred jeho oficiálnym otvorením celé rodiny (aj rody) z mnohých rómskych osád vycestovali do zahraničia. Popri špekulatívnych motívoch to bola hlavne väčšia šanca získať prácu v zahraničí ako na Slovensku. Skúsenosti aj keď sú rôznorodé (kastovníctvo medzi Rómami) potvrdzujú schopnosť adaptovať sa v novom prostredí a budovať novú existenciu. Základným predpokladom dôstojného uplatnenia sa na trhu práce v zahraničí však naďalej ostáva kvalifikácia, odbornosť, ktorú možno získať predovšetkým prípravou na strednej škole. Zdôrazniť treba generačný presah – deti by sa mali mať lepšie ako ich rodičia, ktorí v zahraničí obvyčajne vykonávajú najpodradnejšie, nekvalifikované práce.

Po „nežnej revolúcii“ bola odtabuizovaná hodnota majetku a peňazí. Vysoký plat je výrazom spoločenskej vážnosti, prestíže povolania i statusu. A to i napriek tomu, že ide o inštrumentálnu hodnotu – peniaze slúžia na zabezpečenie potrieb. Ak si uvedomíme, v akej chudobe žijú mnohé rómske rodiny, je pochopiteľná jednoznačná orientácia na peniaze. Motív vysokého (a rýchleho) zárobku môže byť veľmi efektívny pri smerovej voľbe rómskych žiakov a hlavne pri pôsobení na ich rodičov, pričom skrytý im zostáva inštrumentálny charakter tejto hodnoty. Pri smerovej voľbe predstavuje významný motivačný prvok. Tento motív uvádzame do súvislosti s úrovňou kvalifikácie (2 – 3 ročné učebné odbory, maturitné vzdelanie, vysokoškolské vzdelanie), a s pripravenosťou v jednej profesii alebo v profesiách so širším profilom. Vyššia kvalifikácia prináša lepšie zamestnanie, aj finančné ohodnotenie a dôstojnejší život. U nás, aj v zahraničí.

D) Ašpirácie



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

Kód ITMS projektu: 26130130051

Číslo zmluvy: OPV/24/2011

Výrazom toho, ako vysoko si v živote stavíme latku, sú naše aspirácie. S nižšími aspiráciami sa stretávame pri profesijnej orientácii u žiakov, ktorí napriek dobrým schopnostiam sa podceňujú a volia si odbory s nižšími nárokmi. Práve s takýmito prejavmi sa stretávame často u rómskych žiakov. Chýba im sebavedomie, sebaistota, schopnosť presadiť sa v majoritnom prostredí. Niekedy je za tým špekulatívna úvaha o ceste menšieho odporu, niekedy skutočná skromnosť, niekedy vidina rýchleho zárobku. Mnohé nadané deti si uvedomujú svoje možnosti až po ukončení učňovskej prípravky, ktorú zvládnu bez väčšej námahy. Cesta na vysokú školu je pre nich nedostupná a maturitná príprava (ďalšie 2 roky v škole) je predĺžením obdobia závislosti na rodičoch.

Väčšina žiakov má reálne aspirácie a tak si volia odbory, zodpovedajúce ich schopnostiam.

S nárastom moci peňazí narástol aj počet detí s vysokými aspiráciami, ktoré si volia atraktívne školy a odbory, nezodpovedajúce ich schopnostiam.

Demotivačne pôsobí skúsenosť, ktorá potvrdzuje, že aj vzdelaný Róm má nižšie šance na získanie práce vo chvíli, keď stojí zoči – voči potenciálnemu zamestnávateľovi. Jeho handicapom je to, že vyzerá ako Róm. Takáto nie zriedkavá skúsenosť znižuje aspiračnú úroveň niektorých rómskych žiakov aj v prípadoch, keď majú predpoklady na štúdium v maturitných odboroch, či na vysokých školách. Dlhá a ťažká cesta mnohých rómskych vzdelancov za vzdelaním obyčajne vedie cez stredné odborné učilištia, dodatočne urobenú maturitu a až potom cez vysokú školu.

### 1.2.3. Pravdepodobnosť prijatia a zvažovanie rizík

Pravdepodobnosť prijatia je matematická hodnota, ktorá vyjadruje pomer medzi počtom miest v jednotlivých študijných či učebných odboroch a počtom záujemcov o tieto odbory. Tento údaj je žiakom sprístupňovaný výchovnými poradcami niekoľkokrát. Na základe neho si žiaci uvedomujú svoje šance a dokážu korigovať svoje rozhodovanie, keď je pravdepodobnosť prijatia na ten ktorý odbor nižšia. Volia si odbor príbuzného zamerania, prípadne školu.

### 1.2.4. Kritériá rozhodovania

Kritériá rozhodovania tvoria srdce rozhodovacích procesov. Tu sa eliminujú alternatívy, ktoré nezodpovedajú kvalitatívnym alebo kvantitatívnym kritériám. Predstavujú akési sito, cez ktoré prejdú optimálne voľby povolania – štúdiá, ktoré zodpovedajú zdravotným požiadavkám, osobnostným charakteristikám a schopnostiam žiakov.

V tomto bloku sa zamyslíme nad osobnosťou žiaka. Pritom osobnosť chápeme ako integrálnu





jednotu biologického, psychického a sociálneho. Aj preto môžeme hovoriť o fyzickom, psychickom a sociálnom "ja".

### **Cvičenie:**

#### **Brainstorming - čo tvorí naše fyzické "ja"? Lektor píše podnety na tabuľu.**

Fyziologická zložka úzko súvisí s celkovým fyzickým a zdravotným stavom jedinca. Nie každý môže robiť všetko, pretože je limitovaný fyzickou silou, chorobami, vadami, chybami a pod. Žiaci vo dvojiciach skúmajú, do akej miery si vyžadujú ich smerové voľby špecifické zdravotné požiadavky (napr. zrak, sluch, chuť, sila, koordinácia pohybov, jemná motorika ...), ale aj imidž.

Závažným problémom v profesijnom vývine predstavujú žiaci so špeciálnymi pedagogickými potrebami a zdravotným postihnutím. Súčasťou systému profesijnej orientácie je spolupráca výchovných poradcov a triednych učiteľov so školskými a posudkovými lekármi, ktorí posudzujú pri zdravotnom postihnutí žiakov adekvátnosť smerovej voľby a podľa charakteru postihnutia spresňujú jej možnosti. Bohaté informácie o zdravotných obmedzeniach pri profesijnej orientácii poskytujú Lepeňovej profesiogramy aj internetové programy *Cesta k povolaniu* a *Sprievodca svetom povolaní*, ale aj na Vašekove materiály a informačné zdroje Brixovej.

Osobitnú úlohu pri utváraní prvého dojmu (a nielen prvého) zohráva imidž. Je známe, že 55% z prvého dojmu (5 až 15 sekúnd) tvorí to, ako vyzeráme, 38% to, ako hovoríme a iba 7% to, čo stihneme v tom krátkom čase povedať. Možno pozdrav, možno zopár viet o sebe. Handicapom pre niektoré rómske deti je, že na prvý pohľad je zrejmy ich pôvod. Za svoju tvár nemôžeme, ale súčasťou prvého dojmu je aj čistota, umyté vlasy, kvalita oblečenia (buďme reálni, vieme, čo si môžu a čo si nemôžu dovoliť sociálne znevýhodnené rodiny), zaváži však čistota oblečenia, zladenosť farieb, triezve a vkusné doplnky, ale aj čistota topánok, ...

#### **Cvičenie: Aký by mal byť imidž v povolaniach ...? - práca v skupinách podľa profesijného zamerania (v službách, v obchode, ...), prezentácia.**

S imidžom súvisí aj celkové vyžarovanie našej osobnosti. A to je už reč - o psychickom "ja". To tvorí výkonová zložka, hodnotovo-motivačný systém, temperament a typ osobnosti a obraz seba - sebaobraz.

**Pri poznaní silných i menej silných stránok rodičom a žiakom pomôže poznanie prejavov temperamentu (podľa Henniga 1979).**



## Temperament a typ osobnosti

Každý z nás predstavuje multidimenzionálnu osobnosť, čo je podmienené vplyvom dedičnosti, výchovy a sociálneho prostredia. Temperament a typ osobnosti môže byť významným kritériom pri voľbe povolania. Žiaci/rodičia si vypíšu charakteristiky, ktoré vystihujú ich správanie:

### **CHOLERIK**

klady: oduševnený, vášnivý, rozhodný, vytrvalý, spoľahlivý, iniciatívny;  
zápory: podráždený, zlostný, netrpezlivý, výbušný, tvrdohlavý, ťažko odpúšťajúci;  
rady: bezpodmienečne bojovať proti výbuchom zlosti a hnevu, keď sa zjavuje zlosť, hnev, položiť si otázku – Aký to má vlastne zmysel? Ako k tomu došlo? Čo urobiť, aby podnet k hnevu a zlosti zmizol?  
Zhlboka sa nadýchnuť, myslieť na následky správania a rátať do 10, tešiť sa z každého úspechu pri sebaovládaní.

### **SANGVINIK**

klady: veselý, dôverčivý, citlivý, vnímavý, pohyblivý, výrečný, srdečný, živý;  
zápory: ľahkomyselný, nesústredený, nestály, nerozvážny, radorečný;  
rady: Školské úlohy robiť starostlivo a dôkladne, dôsledne dodržiavať sľuby, hovoriť len o tom, čo si premyslel, za čím si môže stáť, venovať sa iba niekoľkým koníčkom, zúžiť záber.

### **MELANCHOLIK**

klady: stály, usilovný, dôkladný, svedomitý, verný, spoľahlivý;  
zápory: uzavretý, trudnomyselný, bojazlivý, precitlivený, opatrnícky;  
rady: Dbať o to, aby nepreceňoval malé úspechy, uvedomovať si, že ťažkosti a neúspechy prežíva každý, keď niečo neviem, treba cvičiť, skúšať, premýšľať, rozvíjať zmysel pre príjemné veci a zážitky, nebrať vážne všetko čo povedia ostatní, viac žiť kultúrnym a spoločenským životom.

### **FLEGMATIK**

klady: spokojný, vyrovnaný, pokojný, chladný, znášavý, prítulný  
zápory: ľahostajný, neschopný nadchnúť sa, bez záujmu, lenivý, pohodlný, nerozhodný  
rady: zamerať sa na činnosti, ktoré nútia človeka konať (napr. funkcia v záujmovej organizácii), riešiť úlohy s plným nasadením a samostatne, vypracovať esej, referát, predniesť ho pred publikom, diskutovať o ňom, cvičiť sa v rozhodovaní.

Aj keď sa v živote nestretávame s čistými typmi temperamentu, mohli sme si uvedomiť, že svojimi prejavmi správania a skutkami sa viacej podobáme niektorému typu ako iným. V každom z nás sú vlastnosti, ktoré nám pomáhajú, ale aj vlastnosti, ktoré nám kladú v živote prekážky a komplikujú nám vzťahy s ľuďmi. Svoj dosah tieto menej žiaduce vlastnosti majú aj pri voľbe povolania.

Ešte vypuklejšie je to u nasledujúcich charakterových typov:

- Trémista – človek, ktorý má strach z poslucháčov, úzkosť z pozornosti druhého, zameranej na neho, strach zo zlyhania, poškodenia svojej povesti, zníženia (devalvácie) sebahodnotenia. Špecifikám trémy spojeným so skúškovou situáciou sa venujeme v materiáli o doučovaní.
- Človek s komplexmi - napriek tomu, že každý z nás má svoje slabé miesto v ktorom je zraniteľný (achillovu päť), každý z nás je citlivý na isté situácie. Zdrojom



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

Kód ITMS projektu: 26130130051

Číslo zmluvy: OPV/24/2011

komplexov môže byť telesná menejcennosť (hrb, stopy po kiahňach ...), duševné menejcennosti (určité obmedzené schopnosti) a z nich vyplývajúca nižšia úspešnosť, návyky a zlovyky (pohadzovanie hlavou, ohrýzanie nechtov, ...), spôsob života (požívanie drog, alkoholu, slabšia hygiena, ...), ale aj inakosť (iná sexuálna orientácia, iná rasa, národnosť ...).

**Cvičenie:** hľadáme spolu so žiakmi/rodičmi možnosti prekonávania svojich slabých stránok, zamýšľame sa nad spôsobmi, ako sa zbaviť svojich handicapov, ako eliminovať ich vplyv v profesijnom živote.

Žiaci/rodičia v skupine rozdiskutujú nároky, spojené s prácou v zamestnaní, ktoré si zvolili.

#### 2.2.6. Práca s rodičmi rómskych žiakov

Vzdelanie je hodnota, ktorá má v živote človeka veľmi dôležité miesto. Bez neho sa iba ťažko možno začleniť do pracovného procesu. V čase, keď sa rozhoduje o ďalšom smerovaní žiakov, je potrebné meniť myslenie, hierarchiu hodnôt, osobitne u rómskych rodičov, ktorí žijú v sociálne znevýhodnených podmienkach.

#### **Čo je nevyhnutné, aby si rodičia pri výbere povolania uvedomili?**

- *aby poznali osobnostné a zdravotné schopnosti a predpoklady, ktoré dieťa má pre volené povolanie,*
- *aby získali čo najväčšie množstvo informácií o povolaniach, na ktoré má dieťa predpoklady,*
- *aby mali informácie o tom, aké uplatnenie na trhu práce mu povolanie umožňuje.*

Informácie o škole, či povolani mnohí rodičia i deti nedoceňujú a nevenujú im dostatočnú pozornosť. Nezáujem o dieťa ide ruka v ruku s nedostatkom informácií a poznania schopností a možností dieťaťa.

Na druhej strane dieťa často preberá názor skupiny spolužiakov či rovesníkov a tak sa hlásia na stredné školy celé skupiny žiakov.

Pri rozhodovaní sa o tom, akú strednú školu, aké povolanie by si malo dieťa vybrať, sú potrebné predovšetkým informácie.

Pomôcť rodičom môžu odpovede na tieto otázky:

- koľko žiakov v škole študuje, koľko absolventov ju každoročne končí a aká je ich schopnosť zamestnať sa (údaj má k dispozícii každý výchovný poradca alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, a to aj za jednotlivé stredné školy),
- aká je úspešnosť žiakov danej strednej školy pri prijímaní na vysoké školy (stredné školy



ju často zverejňujú),

- ako ďaleko je škola od miesta bydliska a aké sú podmienky dochádzania (práve dochádzanie či pobyt v internáte je jednou z najväčších prekážok pri vzdelávaní rómskych žiakov v stredných školách mimo ich bydliska),
- akými možnosťami škola disponuje (internát, vlastná jedáleň, telocvičňa, vybavenosť počítačmi, knižnica, spolupráca s partnerskými školami v zahraničí a pod.).

Pri vyhľadávaní informácií je dobré poradiť sa s výchovným poradcom, prípadne aj osobne navštíviť vytipované stredné školy, o ktoré majú rodičia záujem. Veľa stredných škôl každoročne usporadúva deň otvorených dverí.

Odborné poradenstvo pri výbere povolania predstavuje okrem informácií o študijných a učebných odboroch odbornú pomoc aj asistenciu v procese rozhodovania o voľbe povolania či štúdia. Kým k rozhodovaniu samotnému dôjde, vaše dieťa prejde niekoľkými fázami:

### **1. SEBAPOZNANIE – malo by poznať samo seba**

Uvedomenie si svojich silných a slabých stránok, zhodnotenie svojich vlastností a schopností. Poznanie toho, na ktorý odbor (povolanie) má predpoklady a na ktoré predpoklady nemá. Pri problémoch s voľbou povolania môže pomôcť poradenstvo, poskytnuté výchovným poradcom, prípadne pedagogicko – psychologickou poradňou, pričom sa poradenskej aktivity zúčastňujú aj rodičia.

**2. NÁJDENIE VZŤAHU** – aká práca zodpovedá jeho záujmom, aspiráciám a hodnotám, pochopenie toho, o čo mu skutočne v budúcom zamestnaní predovšetkým ide.

**3. POZNANIE MOŽNOSTÍ** - povolania, možnosti vzdelávania a získania kvalifikácie. Čo vyžaduje typ kariéry, o ktorej uvažuje? Čo skutočne ponúka? Dieťa i rodičov zaujímajú aj niektoré ďalšie otázky, kým je prijaté racionálne rozhodnutie. Osvedčené sú spoločné návštevy rodičov i detí na vybraných stredných školách počas dní otvorených dverí, účasť na besedách s predstaviteľmi stredných škôl a pod. (Súčasťou stretnutia s rodičmi môže byť informácia o plánovaných podujatiach.)

**4. ROZHODOVANIE** – voľba medzi dvomi alebo tromi možnosťami, ktoré vyzerajú sľubne. Zvažovanie pravdepodobnosti, že sa tam dieťa dostane, ale aj rizík s



tým spojených, ako je vzdialenosť, odlúčenosť od rodiny atď.

Každá z uvedených fáz predstavuje určitú úroveň pripravenosti na rozhodovanie, väčšiu alebo menšiu potrebu pomoci a podpory. Už pred samotným rozhodovaním si však treba uvedomiť nasledovné základné pravidlá, ktoré na našom trhu práce platia:

- Vyššie vzdelanie znamená zväčša aj vyššiu šancu zamestnať sa a vyšší zárobok.**
- Príliš úzka špecializácia obmedzí šance vášho dieťaťa zamestnať sa.**

Dnes je už dobre známe, že príliš úzka orientácia vo vzdelávaní – napríklad len na jednu profesiu či veľký podnik v blízkosti bydliska – sa nemusí vždy vyplatiť. Za omnoho dôležitejšie považujú odborníci **získanie univerzálnych zručností**, ktoré možno uplatniť v mnohých profesiách. Medzi ne patrí najmä: znalosť cudzích jazykov, ovládanie práce s počítačom a pod. Okrem toho, šancu uplatniť sa na trhu práce zvyšuje **ochota cestovať, či prestáťhovať sa za prácou** a samozrejme **kvalifikácia**, o ktorú je na trhu práce záujem.

- Získanie maturity zvyšuje šancu na prácu a dobrý zárobok.** Získanie maturity výraznejšie delí ľudí na trhu práce z pohľadu ich úspechu pri hľadaní si práce a dosiahnutého zárobku.



## MODUL 4. TRH PRÁCE

### 1. TRH PRÁCE

#### 1.1. SVET PRÁCE

Svet práce zahŕňa široký okruh existujúcich povolání, zamestnaní a pracovných miest. Sú to jednak povolania v závislej činnosti, ale aj tak zvané slobodné povolania.

Svat práce sa neustále mení a rozvíja . Niektoré povolania zanikajú a objavujú sa nové, dosiaľ neznáme, pretože sa výrazne menia technológie, výrobné postupy, deľba práce a požiadavky trhu.

#### DVD Svet práce:

ZATVORIŤ

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY

Európsky sociálny fond

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a Európsky sociálny fond  
Vám prinášajú  
DVD  
**Svet práce**

DVD bolo vydané s finančnou podporou Európskej únie z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu.  
Európsky sociálny fond pomáha rozvíjať zamestnanosť podporovaním zamestnateľnosti, obchodného ducha, rovnakých príležitostí a investovaním do ľudských zdrojov.

Za obsahovú stránku DVD je zodpovedná TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.  
Vydalo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v roku 2008.

Preskočiť úvod

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR v roku 2008 v rámci projektu s podporou ESF dodalo do všetkých základných a stredných škôl DVD Svet práce, ktoré má pomôcť žiakom pri rozhodovaní o svojom budúcom povolaní.

Hlavné menu programu ponúka:

- Zoznam pracovných oblastí,
- Ako sa uchádzať o zamestnanie
- Integrovaný systém typových pozícií



**ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VEČÍ A RODINY**





**Európsky sociálny fond**

-  Zoznam pracovných oblastí
-  Ako sa uchádzať o zamestnanie
-  Informácie o Projekte ISTP
-  Kontakty
-  Mapa stránok



**SVET PRÁCE**

2:31 / -2:28

ZASTAVIŤ SPUSŤIŤ HLASITOSŤ STLMIŤ



**ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VEČÍ A RODINY**





**Európsky sociálny fond**



1:57 / -1:48

Chcem nájsť pozíciu:

[Hľadaj pozíciu](#)

Chcem nájsť pozície vyžadujúce:

Základné vzdelanie

[Hľadaj pozície](#)

  
Domov

**Zoznam pracovných oblastí**

- > Administratívne, správne a právne činnosti
- > Potravinárska výroba
- > Bezpečnostné služby
- > Požiarna ochrana
- > Doprava a logistika
- > Prekladateľstvo a tlmočníctvo
- > Ekonomické činnosti
- > Samospráva
- > Elektrotechnika
- > Sklárská a keramická výroba
- > Energetika
- > Sociálne služby
- > Hutnícka výroba
- > Spracovanie dreva
- > Chemická výroba
- > Stavebníctvo
- > Informačné technológie
- > Strojárstvo
- > Kožiarska výroba
- > Ťažba a úprava surovín, geológia a zememeračstvo
- > Obchod
- > Telekomunikácie
- > Ochrana životného prostredia
- > Textilná a odevná výroba
- > Osobné a prevádzkové služby
- > Umelecká a remeselná výroba
- > Peňažníctvo
- > Umenie a kultúra
- > Pohostinstvo, gastronómia a cestovný ruch
- > Výchova a vzdelávanie
- > Poľnohospodárska výroba, lesníctvo, rybolov a vodné hospodárstvo
- > Výroba a spracovanie papiera
- > Polygrafia
- > Zdravotníctvo
- > Pošta

Menu po výbere pracovnej oblasti. Každé povolanie je doplnené o videosekvenciu – predstavenie daného povolania.

## 1.2. TRH PRÁCE

**Trh** – miesto, kde sa stretávajú kupujúci a predávajúci, aby sa dohodli na kúpe a predaji tovaru, služieb, miesto kde sa stretáva ponuka s dopytom.

Podľa **predmetu kúpy a predaja** členíme trh na :

- trh výrobných faktorov (kúpa a predaj práce, pôdy a kapitálu)
- trh tovarov a služieb ( sú určené na osobnú spotrebu)
- finančný trh ( prerozdelenie finančných prostriedkov medzi ekonomické subjekty, delí sa na bankový trh, trh cenných papierov (*akcie, dlhopisy, podielové listy, zmenky a iné*) a devízový trh).



# Zeleninový trh

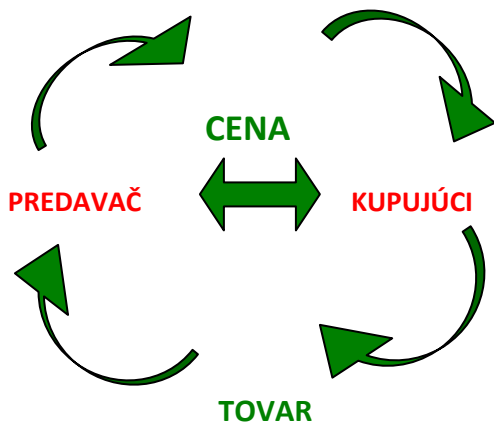
# Trh práce

**ČERSTVÉ  
KVALITNÉ**

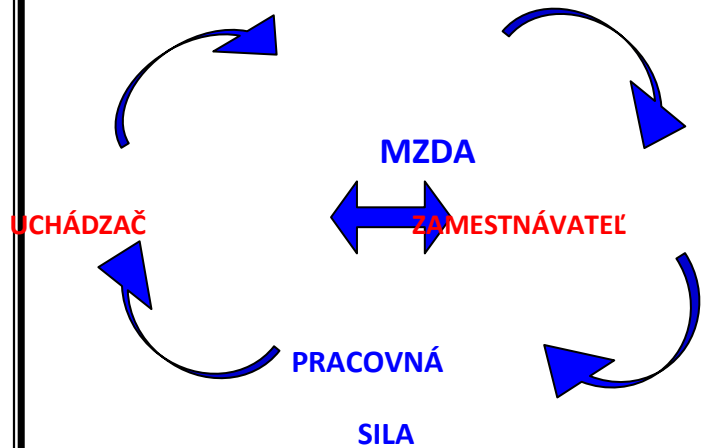
**CENA  
PRÍSTUP PREDAVAČA**

**INFORMÁCIE  
VZDELANIE,  
REKVALIFIKAČNÉ KURZY,  
CERTIFIKÁTY, PRAX**

**MZDA  
SPÔSOB PREZENTÁCIE**



**PRÍSTUP  
PREDAVAČA**



(vedomosti, zručnosti, schopnosti)



**SPÔSOB PREZENTÁCIE**

I keď jednotlivé trhy existujú relatívne nezávislé, sú vnútorne prepojené a navzájom sa ovplyvňujú. Napríklad: čím zamestnanci viac zarobia, tým viac tovaru nakúpia, rastie výroba a rastú aj mzdy, ktorých časť si môžu uložiť v bankách.



Trh práce je (teoretický) trh, na ktorom sa obchoduje s výrobným faktorom práca. Pôsobia na neho rovnaké zákonitosti ako na iných trhoch. Trh práce sa líši od ostatných trhov tým, že práca nemá takú konkrétnu podobu ako výrobok, služba alebo cenný papier. **Práca sama o sebe neexistuje.**

Prácu vykonávajú ľudia, **ktorí sú nositeľmi schopnosti pracovať**. Na trhu práce dáva uchádzač o zamestnanie k dispozícii potenciálnemu zamestnávateľovi svoje **schopnosti, zručnosti, vedomosti, vlastnosti, kvalifikáciu**, svoju ochotu **prispiet' k úspechu** inštitúcie, podniku alebo firmy.

### **Subjekty trhu sú:**

- firmy (podniky, výrobcovia) – vyrábajú tovary a služby a na trh prichádzajú ako predávajúci
- domácnosti (spotrebitelia) – vystupujú na trhu tovarov a služieb ako kupujúci a na trhu výrobných faktorov ako predávajúci
- štát – na trhu aj ako kupujúci i predávajúci (mal by hlavne obchodovať a podporovať slobodné, konkurenčné trhové prostredie)

**Trhový mechanizmus** – súhrn procesov a vzťahov, ktoré vznikajú pri kúpe a predaji tovarov, služieb alebo výrobných faktorov za trhovú cenu.

**Dopyt** – závisí od ceny tovaru, množstva žiadaného tovaru, výšky príjmu, záľub, módy,

- množstvo tovarov, aké sú spotrebitelia ochotní a schopní za určitú cenu na trhu kúpiť.

**Ponuka** – závisí od ceny ponúkaného tovaru, jeho množstva a nákladov spojených s výrobou,

- súhrn všetkých tovarov, s ktorými výrobcovia prichádzajú na trh, aby ich za určitú cenu predali.

**Trh práce predstavuje trh ponuky a dopytu po práci.**

**Dopyt po práci** určujú firmy, podniky a iní výrobcovia. Závisí od ostatných výrobných faktorov, najmä od veľkosti kapitálu a použitej technológie. Dopyt po práci je odvodeným dopytom, to znamená, že závisí od dopytu po výsledkoch tejto práce (*dopyt zo strany zamestnávateľov, ktorí za pracovnú silu zaplatia*).

**Ponuka práce** teda predstavuje počet práceschopného obyvateľstva, ktorý tvoria všetci ľudia, ktorí aktívne pracujú, ale aj nezamestnaní, ktorí dávajú k dispozícii svoju pracovnú silu výmenou **za mzdu alebo plat**.

**Vzťah dopytu a ponuky a ich dopad na cenu práce je takýto:**

Ponuka > Dopyt – cena práce klesá

Ponuka < Dopyt – cena práce stúpa

Ponuka = Dopyt – relatívne stála



Výmenu tovaru medzi predávajúcimi a kupujúcimi už od čias Sumerov\* sprostredkovávajú **peniaze**. Podobne aj na trhu práce ide o výmenu – zamestnávateľ kupuje a platí a zamestnanec predáva prácu za peniaze (mzdu alebo plat).

*\*Sumeri žili v južnej časti starovekej Mezopotámie (územie dnešného Iraku) v 6. – 1. tisícročí pr. n. l. a vynášali nielen klinové písmo a peniaze, ale zavedli aj pôžičky a účtovníctvo.*

### **Situácia na trhu práce**

Rovnako ako na ostatných trhoch závisí úspech človeka ako pracovnej sily od toho, či niektorý podnik alebo firma práve takého pracovníka ako je on **potrebuje** a **poskytne** mu takú **mzdu** alebo **plat**, za ktorý je ochotný pracovať.

### **Aktívne a pasívne opatrenia na trhu práce**

Ak nezamestnaný uchádzač o zamestnanie splňa všetky predpoklady, pracovať chce a môže, no pre **poruchy na trhu práce** si zamestnanie nenájde, má možnosť využiť rôzne **aktívne a pasívne opatrenia na trhu práce**.

**Pasívne opatrenia na trhu práce** sú určené na preklopenie nepriaznivej situácie spojenej so stratou príjmu zo zamestnania. Umožňujú občanom, aby si mohli relatívne bez stresu hľadať nové zamestnanie. Dávka, ktorú nezamestnaný občan dostáva, len zmiernuje hmotnú núdzu, nie je stálou náhradou príjmu z pracovnej činnosti.

**Aktívne opatrenia na trhu práce** pomáhajú nezamestnaným uchádzačom o zamestnanie uplatniť sa na trhu práce. Patria sem všetky opatrenia, ktoré:

- prispievajú k „párovaniu“ voľných pracovných miest a nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie,
- podporujú **vytváranie nových pracovných miest u zamestnávateľov** (*poskytujú sa nenávratné finančné príspevky na úhradu časti mzdy pre prijatého zamestnanca*), ako aj **sebazamestnávanie** (*poskytujú sa príspevky na samostatnú zárobkovú činnosť, na nákup základného vybavenia, školenie a prípravu na podnikanie*),
- Zvyšujú konkurencieschopnosť občanov na trhu práce (*rekvalifikácia, vzdelávanie a iné programy*).

### **Stratégia profesijného rozhodovania**

**Stratégia** je umenie vopred si premyslieť a určiť najlepší postup, ako dosiahnuť svoj cieľ.

Stratégia profesijného rozhodovania má smerovať k rozhodnutiu:

- akú **úroveň vzdelania** chcete dosiahnuť,
- v ktorej **oblasti prípravy** na povolanie sa chcete ďalej rozvíjať,
- aké **vedomosti a zručnosti** chcete získať.



V procese rozhodovania je každý sám sebe hlavným manažérom a stratégom. Byť úspešný znamená niečo vedieť, o niečo sa skutočne zaujímať, v niečom vynikať a byť pritom aj dôveryhodným a milým človekom, ktorý je schopný prispieť k riešeniu praktických problémov zamestnávateľa.

**Nie všetky schopnosti**, ktoré sa dajú úspešne využiť v zamestnaní, **sa získavajú školským vzdelaním**. Niektorí majú prirodzený umelecký alebo technický talent, navštevujú rôzne krúžky, rozvíjajú sa v mimoškolských aktivitách, iní sa naučia cudzí jazyk počas brigády v zahraničí, absolvujú rôzne kurzy a podobne. To všetko tvorí vlastný vklad ku vzdelaniu. Príbehy bežného života svedčia o tom, že k úspechu v zamestnaní treba niečo viac než školské znalosti a vysoké IQ. Niekomu sa v škole darí, ale v živote nie, pretože mu chýba **praktická inteligencia**, respektíve **sociálna inteligencia**. Zmysel pre riešenie problémov skutočného života a obratnosť v medziľudských vzťahoch tvorí tzv. **tiché schopnosti**. Tichá schopnosť sa získava bez priamej pomoci druhých, týka sa spôsobu komunikácie z ľuďmi, odhadu „ako ísť na vec“, aby človek získal to, čo si sám osobne cení.

### **Voľba vzdelávacej cesty**

Prvé veľké profesijné rozhodnutia robí žiak v poslednom ročníku základnej školy, keď sa rozhoduje, na akej strednej škole bude pokračovať v štúdiu. Druhý závažný krok v profesijnom a kariérovom vývine každý z nás urobí vtedy, keď sa rozhodne či pôjde po skončení strednej školy ďalej študovať, alebo vstúpi na trh práce aby si hľadal zamestnanie. V prípade štúdia sa musí ďalej rozhodovať o **dĺžke, forme a charaktere profesijnej prípravy**.

### **Voľba povolania**

Pri rozhodovaní o budúcom povolaní nie je možné brať do úvahy veľké množstvo rôznorodých informácií. Napríklad pri úvahách pre absolventa strednej školy môže byť názornou pomôckou svetlo troch reflektorov. Prvým si posvieti na povolania o ktoré je na trhu práce záujem a súčasne vyžadujú vysokoškolské vzdelanie (*zistuje možnosť uplatniť sa na trhu práce*), druhým sú osobné predpoklady (*zvažuje svoje skúsenosti, zručnosti, tiché schopnosti a osobné vlastnosti*), tretím je skutočný záujem o určité povolanie (*motivácia*). Informácie o situácii na trhu práce umožňujú praktické zakotvenie voľby povolania, preto sa hovorí aj o **realistickej voľbe povolania**.

Informácie o rôznych povolaniach, konkrétnych pracovných činnostiach, kvalifikačných, osobnostných a zdravotných požiadavkách poskytuje Integrovaný systém typových pozícií, ktorý nájdete na [www.istp.sk](http://www.istp.sk) alebo na [www.ktp.istp.cz](http://www.ktp.istp.cz)



*O niektoré manuálne práce sa uchádzajú aj stredoškóľáci. Miesta vyžadujúce stredoškóľskú kvalifikáciu obsadzujú tak stredoškóľáci, ako aj vysokoškóľáci. Medzi absolventmi vysokých škôl majú najväčšie problémy s hľadaním zamestnania študijné odbory – spoločenské vedy a náuky.*

### **Rozhodovacie techniky**

S rozhodovaním nemajú problémy žiaci a študenti s vyhradenými záujmami. Sú vnútorne motivovaný dosiahnuť svoj cieľ a je pre nich úplnou samozrejmosťou, že si hľadajú informácie o školách, študijných odboroch, podmienkach prijatia na vysokú školu, alebo si hľadajú také zamestnanie, ktoré im prináša nielen finančné zabezpečenie ale aj osobné uspokojenie. Určujú si stratégie, ako budú postupovať, aby boli úspešní. Rozhodovanie je ťažkou úlohou pre tých, čo nemajú žiadne vyhradené záujmy, alebo, naopak, baví ich veľa vecí a nevedia, čomu dať prednosť a čoho sa vzdať. Intuícia ich môže viesť k správnejmu rozhodnutiu, ale nemožno podceňovať ani racionálnu úvahu. Rozhodovanie je racionálny proces, ktorý sa každý môže naučiť.

### **Základné kroky rozhodovacieho procesu a dosiahnutie cieľa:**

1. Určte si **termín**, do kedy sa treba rozhodnúť.
2. Stanovte si základný **cieľ**, čo chcete dosiahnuť.
3. Vyberte si 3 najpriateľnejšie **alternatívy**, medzi ktorými sa chcete rozhodnúť.
4. Vyhládajte si všetky dostupné **informácie o každej z alternatív**.
5. **Dôkladne zhodnoťte** každú alternatívu z hľadiska:
  - **sebahodnotenia** (nadanie, talent, schopnosti, zručnosti, osobné vlastnosti, záujmy, zdravotné obmedzenia),
  - **možnosti uplatniť sa na trhu práce** (podmienky práce, pracovné prostredie, perspektívy uplatnenia v SR, EÚ a inde vo svete, trendy zamestnanosti a rozvoja hospodárstva do budúcnosti).
6. **Vyberte** si 2 najvhodnejšie alternatívy.
7. **Stanovte si postupné kroky** – čo budete robiť, aby ste dosiahli to, čo chcete. Určte si vlastnú stratégiu.
8. **Začnite realizovať svoje rozhodnutie** – nie zajtra, od pondelka, po vianociach, ale *hneď!*

### **Vyvod'te poučenie pre seba z týchto príkladov:**

1. Buridanov\* osol stojí pred dvoma kopami sena a nakoniec zdohne, pretože sa nevie rozhodnúť, z ktorej kopy sa má nažrať.



2. Osol sa dá do pohybu až vtedy, keď dostane kopanec alebo hio niekto šlahne bičom.
3. Osol veselo kráča za mrkvou, ktorú mu pohonič drží na motúze pred nosom.

*\*Buridan bol stredoveký scholastik.*

## 2. PRAKTICKE CVICENIA

### 2.1. ANALÝZA NEZAMESTNANOSTI

Aby sme mohli začať riešiť vlastnú nezamestnanosť potrebujeme si ujasniť jej **výhody** – **zisky** (čas pre seba samého, rodinu, priateľov, rozvíjanie koníčkov, relax, čas na domáce práce a práce okolo domu, možnosť robiť si kurzy zdarma, keď som v evidencii ÚPSVaR...) **nevýhody** – **straty** (nedostatok finančných prostriedkov, strata komunikačných zručností, nedostatok sociálnych kontaktov, stres, depresie, problémy v rodine, strata sebadôvery...)

Dôležité je tiež zistiť, čo nás k práci motivuje. Dôvodom alebo motívom prečo ľudia pracujú môžu byť : *peniaze* (sú motívom pre väčšinu ľudí), *osobné postavenie* (potreba rozhodovať, viesť ľudí, riadiť chod vecí...), *odbornosť* (chcú pracovať vo svojej profesii), *samostatnosť* (neznášajú nad sebou nadriadeného), *tvorivosť* (potreba vytvárať niečo nové), *istota* (uspokoja sa aj s málom, ale musia to mať isté), *priateľské vzťahy na pracovisku*, *sebarealizácia*...

Každý účastník si robí vlastnú analýzu nezamestnanosti, ktorú potom niektorí odprezentujú.

Dosiahnuté vzdelanie :

Odbor :

- 1 . Aké bolo tvoje posledné zamestnanie?
2. Z akého dôvodu si sa doposiaľ nezamestnal/la?
3. Čo najradšej robíš?
4. V akej oblasti by si sa rád zamestnal?
5. Si ochotný/á dochádzať za prácou i mimo svojho bydliska?

1. V súčasnosti, keď nepracujem, mám takéto :

výhody (zisky)

nevýhody (straty)

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

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

2. Prečo chcem pracovať, aké mám motívy, dôvody?

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



## 2.2. OSOBNÁ INVENTÚRA - Sebapoznanie, Vlastná bilancia

### Ciele:

- Pomôcť účastníkom pochopiť význam osobnej inventúry
- Povzbudiť účastníkov, aby začali rozmyšľať o svojich osobných kvalitách ako pozitívnych atribútoch
- Naštartovať proces zmeny negatívnych pohľadov na pozitívne
- Rozvinúť povedomie účastníkov o svojich silných stránkach a zručnostiach podrobným preskúmaním ich predošlých skúseností a praxe
- Zvýšiť sebadôveru, aby sa ľudia dokázali lepšie „predať“ zamestnávateľom
- Zvýšiť sebaistotu účastníkov a tak napomôcť pri prijímaní rozhodnutí o budúcich plánoch
- Vybudovať úplný prierez zručností a silných stránok každého účastníka

### Príprava:

Cesta k novému pracovnému miestu sa začína od seba samého. Mali by sme poznať logické pozadie osobnej inventúry. Osobná inventúra je kľúčovou časťou hodnotenia. Účastníci budú mať možnosť posúdiť svoje osobné silné stránky, vidieť význam vlastnej bilancie a začať rozmyšľať o tom, čo môžu oni ponúknuť.

Aká dôležitá je inventúra seba samého, zistíme vtedy, ak sa pokúsime niekoho spontánne presvedčiť o svojich schopnostiach. Pravdepodobne nebude ľahké prezentovať sa bez prípravy a výhodne sa „predať“. Príčina spočíva v skutočnosti, že obyčajne sa len veľmi málo zaoberáme sami sebou a iba zriedkavo rozoberáme svoje charakteristické znaky, silné alebo slabé stránky.

Cieľom cvičenia je zvýšiť sebavedomie povzbudením, aby účastníci určili pozitívnym spôsobom zručnosti, silné stránky a osobné kvality, ktoré naozaj majú.

*Osobná inventúra je kľúčom k úspešnému uplatneniu sa na trhu práce. Keď poznáme svoje vlohy a zručnosti, máme stavebné bloky svojho zamestnania. Pomocou nich si môžeme stanoviť, aké zamestnanie by nám vyhovovalo.*

## 2.3. SEBAPOZNANIE A SEBAHODNOTENIE

Cieľom cvičení je vybudovať prierez vedomostí, zručností a vlastností účastníka. Potrebné je vysvetliť rozdiel medzi:

- *vedomosťami* - teoretické poznatky, ktoré sme ešte nepoužili v praxi (nadobudnuté v škole, na kurzoch, seminároch, samoštúdium...)
- *zručnosťami* - vedomosť uplatňovaná v praxi, čokoľvek v čom sme dobrí (jazykové, počítačové, manuálne zručnosti a iné schopnosti)



- *vlastnosťami* - povahové črty (charakterizujú našu osobu, to aký sme)

*Cvičenia: „Zručnosti“ a „Vlastnosti“ sú veľmi dobrou pomôckou k cvičeniu „Vlastná bilancia“*

### **„Zručnosti“**

Cieľom je skompletizovať zručnosti účastníka, ktoré patria medzi jeho silné stránky.

Toto cvičenie pomôže účastníkom rozšíriť oblasť ich zručností o ďalšie činnosti, ktoré vykonávajú radi a sú v nich dobrí.

**Inštrukcia.** Každý z účastníkov si podčiarkne 10 činností, ktoré vykonáva rád a je v nich dobrí. Po identifikovaní 10 obľúbených zručností je potrebné vyznačiť opis 5 zručností, aby sa účastníci dokázali charakterizovať viac ako jedným slovom (príklad organizovať – viem organizovať informácie bleskovo a systematicky). Vyznačené zručnosti môže doplniť o nejaké podstatné meno, prídavné meno alebo príslovku, práve to im môžu pri vysvetľovaní pomôcť získať voľné pracovné miesto.

Na osobnom pohovore je dôležité zamestnávateľovi vysvetliť, čím sa líšime od ostatných prítomných uchádzačov, ktorí dokážu v podstate robiť tú istú prácu ako my.

Je dôležité, aby každý vedel, čo sa od neho žiada. Požiadajte o spätnú väzbu, lebo táto bude ilustrovat', či ľudia úplne porozumeli a dá sa tým aj šanca lektorovi ešte vysvetliť, ak je treba.

### **„Vlastnosti“**

Cieľom cvičenia je pomôcť účastníkom zistiť ich osobnostný profil, ktoré vlastnosti sú pre nich charakteristické a predstavujú ich silné stránky.

**Inštrukcia.** Účastníci si podčiarknu 10 vlastností, ktoré ich najviac vystihujú. Potom si vyberú 5 takých vlastností, ktoré by mohli prezentovať i na osobnom pohovore (napr., ak by im zamestnávateľ položil otázku: „Ako by ste sa charakterizovali, aké sú vaše vlastnosti?“)

Vyznačené zručnosti a vlastnosti sú súčasťou silných stránok, ktoré môžu účastníci odprezentovať v nasledujúcom cvičení „Vlastná bilancia“

## 2.4. VLASTNÁ BILANCIA

Účastník odprezentuje vlastnú bilanciu radostí, starostí, úspechov, neúspechov, silných a slabých stránok.

### **VLASTNOSTI**

skromný	šťastný	úprimný	spontánny
introvert	veselý	dôstojný	cieľavedomý
extrovert	šikovný	veľkodušný	rozumný





Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

Kód ITMS projektu: 26130130051

Číslo zmluvy: OPV/24/2011

presný	zodpovedný	hlbavý	uvedomelý
otvorený	rozumný	zhovievavý	pozorný
usilovný	milý	bratský	spravodlivý
sympatický	realista	čestný	motivujúci
bezočivý	vodca	priamo	tvrdý
vd'ačný	nerozvážny	kritický	srdečný
jednoduchý	prísny	analytik	príťažlivý
rozhodný	spoločenský	ovládajúci sa	čistotný
trpezlivý	morálny	žartovný	vnútorne zjednotený
dynamický	romantický	túlavý	nepokojný
sebaistý	solidárny	konzervatívny	úslužný
bojovný	vytrvalý	charitatívny	tvorivý
praktický	organizátor	vytrvalý	húževnatý
rodinne založený	poriadkumilovný	intuitívny	kamarátsky
verný	smelý	rýchly	vyrovnaný
zhovorčivý	zvedavý	pružný	schopný
jemný	samostatný	zdvorilý	optimistický
nadšený	ústretový	silný	vychovaný
slobodný	sebavedomý	športovec	seriózny
citlivý	emotívny	snaživý	usmievavý
spolahlivý	ochotný	predvídavý	prispôsobivý
pokojný	zdravý	stabilný	aktívny
neúnavný	sebadisciplinovaný	schopný odpúšťať	obetavý
rozhodný	spontánny	komunikatívny	direktívny
ochotný učiť sa	záťažovo odolný	kritický	slušný
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

## ZRUČNOSTI

animovať	masírovať	premýšľať	tlmočiť
aranžovať	mapovať	presviedčať	trénovať
asistovať	merať	pripravovať	triediť
betónovať	miešať	programovať	tvárať
cestovať	modelovať	radiť	tvoriť
cvičiť	montovať	raziť	učiť
čistiť	murovať	režirovať	údiť



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

Kód ITMS projektu: 26130130051

Číslo zmluvy: OPV/24/2011

čítať	nakupovať	reštaurovať	umiestňovať
dodávať	obchodovať	riadiť	upevňovať
dohliadať	obrábať	rozhodovať	upratovať
dopravovať	obsluhovať	rozkazovať	úradovať
doručovať	opatrovať	rozprávať	uskladňovať
fakturovať	opracovávať	rysovať	utajovať
fantazírovať	organizovať	ryť	utešovať
filozofovať	otesávať	sadiť	upravovať
formovať	ozdobovať	schôdzovať	variť
formulovať	piecť	skladať	viest' ľudí
fotografovať	pestovať	skúmať	vychovať
háčkovať	písať	sledovať	vyjadrovať
hasiť	plávať	slúžiť	vyjednávať
holiť	pliešť	spájať	vynachádzať
hrať	počítať	spievať	vyrábať
chápať iných	počúvať	spracúvať	vystavovať
charakterizovať	poisťovať	spravovať	vystupovať
chovať	politizovať	sprevádzať	vyvíjať
informovať	poľovať	sprostredkovať	zabávať
inkasovať	podnikať	starat' sa	zabezpečovať
inštalovať	potvrdzovať	stavať	zabiehať
jednať	poučovať	strážiť	zariaďovať
kázať	poznávať	strihať	zbierať
komunikovať	pozorovať	sústružiť	získavať
koordinovať	pražiť	súdiť	zisťovať
kopírovať	predávať	systematizovať	zlepšovať
kŕmiť	prehľadávať	šľachtiť	zlievať
lakovať	premiestňovať	šoférovať	zostavovať
majstrovať	prijímať	športovať	zvyšovať
maľovať	prekladať	tancovať	žehliť
manipulovať	premieňať	tlačiť	žonglovať
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

## VLASTNÁ BILANCIA

### 1.) RADOSTÍ

čo mi robí radosť, čo ma baví  
( pozitívne emócie )

### STAROSTÍ

čo ma trápi, znepokojuje, frustruje  
( negatívne emócie )



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ  
 Kód ITMS projektu: 26130130051 Číslo zmluvy: OPV/24/2011

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

**2.) ÚSPECHOV**

**NEÚSPECHOV**

(napr. za posledný rok, čo som si predsavzal, dosiahol – nedosiahol, čo sa mi nepodarilo)

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

**3.) SILNÝCH STRÁNOK**

**SLABÝCH STRÁNOK**

(vedomosti, zručnosti, vlastnosti, ktoré ktoré patria medzi moje prednosti)

(vedomosti, zručnosti, vlastnosti, patria medzi moje problémové oblasti)

**vedomosti:**

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

**zručnosti:**

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

**vlastnosti:**

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

**3. TECHNIKY AKTÍVNEHO HĽADANIA ZAMESTNANIA**

Ako sa uchádzať o zamestnanie?

**Ciele:**

- zistiť, aké metódy hľadania práce účastníci využívajú,
- oboznámiť účastníkov s technikami aktívneho hľadania zamestnania,
- príprava žiadosti do pracovného pomeru, životopisu, motivačného listu,
- telefonický a osobný pohovor so zamestnávateľom.

**Príprava:** Keď sme sa rozhodli hľadať si zamestnanie, jasne si stanovíme svoj cieľ. Vieme, čo chceme a kam smerujeme? Ak máme ujasnenú predstavu o svojej budúcnosti a zamysleli sme sa nad svojimi schopnosťami, môžeme pristúpiť k prieskumu v oblasti trhu práce, kde sa nám ponúkajú najlepšie možnosti. Výsledkom by malo byť určenie oblasti, v ktorej by sme chceli pracovať.



Ak si už dokážem odpovedať na otázku „Kto som?“, „Aké sú moje ciele?“, tak už len potrebujem zistiť „Ako tieto ciele dosiahnem?“

Odpoveď vám môžu dať nasledovné RADY:

1. Pri hľadaní práce buďte aktívny a vytrvalí.
2. Nevzdávajte sa pri prvých neúspešných pokusoch nájsť si prácu.
3. Nezabúdajte, že čím viac času venujete hľadaniu práce, tým väčšia je pravdepodobnosť, že ju nájdete.

*Pri hľadaní zamestnania môžeme využiť viaceré metódy:*

- a) **inzeráty v novinách a časopisoch** – noviny (denníky) majú svoju pravidelnú sekciu, kde sú uverejňované inzeráty ponúkajúce prácu pre rôzne profesie
- b) **internet** – ponúka mnoho webových stránok zameraných na ponuku a dopyt v rôznych pracovných oblastiach, ako i regiónoch napr. [www.profesia.sk](http://www.profesia.sk), [www.ponuky.sk](http://www.ponuky.sk), [www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk), [www.eures.sk](http://www.eures.sk), [www.zamestnanec.sk](http://www.zamestnanec.sk),
- c) **úrady práce, sociálnych vecí a rodiny** - poskytujú zoznam pracovných miest podľa regiónov.
- d) **vlastná iniciatíva pri kontaktovaní potencionálnych zamestnávateľov** – telefonické, písomné a osobné uchádzanie sa o zamestnanie
- e) **písomný kontakt so zamestnávateľom**
- f) **telefonický kontakt so zamestnávateľom**

### 3.1. ŽIADOSŤ - PÍ SOMNÉ UCHÁDZANIE SA O ZAMESTNANIE.

#### ČO JE DOBRÉ VEDIEŤ O ŽIADOSTI

Žiadosť o zamestnanie je prvý kontakt s potenciálnym zamestnávateľom, v ktorom reagujete na ponúknuté pracovné miesto.

- do záhlavia listu napíšete meno, priezvisko, adresu, telefón a prípadne e-mailovú adresu
- do pravého horného rohu listu napíšete názov a adresu zamestnávateľa, miesto a dátum

*Samotný text žiadosti je delený na:*

- **prvú časť** – napíšete, kde ste sa dozvedeli o pracovnej ponuke a názov pracovnej pozície, o ktorú sa uchádzate
- **druhú časť** – napíšete prečo sa o danú pracovnú pozíciu uchádzate – v stručnosti uvedte svoje pracovné skúsenosti, prípadne vzdelanie
- **tretiu časť** – v závere napíšete zdvorilostnú vetu a Váš záujem o osobný pohovor
- nezabudnite na vlastnoručný podpis



## V Z O R

Tatiana Slováková, Hlboká 16, 972 06 Novákovo, tel. kontakt: 090X 123 456,  
e-mail: slovakova@.....sk

**Tergoma, s.r.o.**  
**Personálne oddelenie**  
**Esnerova 36**  
**966 81 Žarnovica**

Novákovo, 10. 1. 20..

### Žiadosť o zamestnanie

Na základe Vášho inzerátu v denníku Profesia uverejneného 8. 1. 20.. sa uchádzam o **pracovnú pozíciu ekonómky**.

Ponuka voľného miesta ekonómky ma zaujala. V oblasti ekonomiky, mzdového účtovníctva a fakturácie mám niekoľkoročné skúsenosti a predpokladám, že tieto budú pre Vašu firmu jednoznačným prínosom. Mojimi prednosťami sú precíznosť, komunikatívnosť a flexibilita. Ďalšie informácie o mojich pracovných skúsenostiach a zručnostiach uvádzam v priloženom životopise.

Rada prijmem Vaše pozvanie na osobný pohovor v termíne, ktorý stanovíte.

S pozdravom

Prílohy: životopis

podpis

K cvičeniam 3.1. až 3.5 nám ako pomôcka posluží DVD Svet práce.



### 3.2. ŽIVOTOPIS.

Životopis, po latinsky curriculum vitae (CV), má zdôrazniť hodnotu uchádzača pre potenciálneho zamestnávateľa. Má ukázať, čo uchádzač v profesionálnom živote dokázal, a čo môže priniesť spoločnosti, ktorá nového zamestnanca hľadá.

Životopis je prehľad toho, čo ste urobili v minulosti, a naznačuje, čo ešte urobiť môžete.

Mnohí zamestnávateľia dávajú kvôli prehľadnosti prednosť heslovitej forme tzv. **štruktúrovaného životopisu** pred uceleným textom. To znamená, že fakty by mali byť zoradené do určitých rubriek, ktoré uvádzate pod sebou.

#### 1. **Osobné údaje**

#### 2. **Meno a priezvisko, titul**

Adresu, telefónne číslo a e-mail, nemusíte uvádzať, tieto údaje sú uvedené v žiadosti. Uviest' môžete dátum a miesto narodenia

#### 3. **Vzdelanie**

Uvádzajte časové údaje - od kedy do kedy ste študovali, názov a sídlo školy, kde ste študovali, odbor, spôsob ukončenia školy .

#### 4. **Pracovné skúsenosti**

Opäť začnite od konca. Treba uviesť od kedy do kedy trvalo zamestnanie, názov zamestnávateľa, miesto, názov pozície. rokov.

#### 5. **Ďalšie vzdelávanie**

Ide o všetky rekvalifikácie, absolvované kurzy, tréningy a podobne, z ktorých máte doklad o absolvovaní: certifikát či osvedčenie. Opäť uvádzate: časové údaje od kedy do kedy, presný názov kurzu či rekvalifikácie, názov vzdelávacej ustanovizne, miesto, kde sa vzdelávanie organizovalo.

#### 6. **Osobitné schopnosti**

- **Vodičský preukaz** – skupina, prax
- **Znalosť strojomisu**
- **PC znalosť** – uveďte všetky PC programy, ktoré ovládáte i s príslušnou úrovňou (základná znalosť, užívateľská úroveň, administrátorská úroveň ...)
- **Ekonomické znalosti** - ovládanie účtovníctva, práca s registračnou pokladňou...
- **Jazykové znalosti** - dôležité je uviesť, aký jazyk ovládáte a na akej úrovni.

#### 7. **Záujmy**

Vaše záujmy hovoria veľa o vašej osobnosti. Dobré je uviesť tiež také záujmy, ktoré súvisia s pracovnou pozíciou, o ktorú sa uchádzate

#### 8. **Miesto, dátum, podpis**

Dátum životopisu by mal byť vždy aktuálny. Podpisom vyhlasujete pravdivosť údajov.

#### **Doplňujúce údaje:**

- Životopis píše na čistý kancelársky papier formátu A4. Dbajte na estetickú úpravu.
- Dĺžka životopisu by nemala presiahnuť jednu stranu. Ak je rozsah väčší, údaje presuňte do príloh,
- Nepíšte adresu (už je v žiadosti),
- Používajte iba jeden typ písma, nepoužívajte grafické efekty,
- Všetky body napíšte stručne,
- Vyzdvihnite a viac rozpíšte tie body vo vašej kariére, ktoré sú podľa vás pre vášho budúceho zamestnávateľa zaujímavé.

**Životopis je prílohou žiadosti, nikdy ho neposielame samostatne!**



## V Z O R Životopis

- Meno :** Ján Klačka
- Dátum narodenia :** 11. október 1966
- Vzdelanie :** 1986-1991 : Stredná priemyselná škola elektrotechnická  
v Bratislave, oznamovacie a rádioelektronické zariadenia  
1980-1983 : Odborné učilište v Bratislave, spojový mechanik
- Kvalifikácia:**
- údržba klasických telefónnych ústrední
  - práca v ústredniach s krížovým spínačom
  - údržba elektronických ústrední typu EP a US
  - údržba verejných ústrední typu PE
- Pracovné skúsenosti :** 1986-2005 : Riaditeľstvo telekomunikácií Bratislava, vedúci  
pracovnej skupiny  
1985-1989 : UTO 7 Bratislava, pracovník, špecialista  
1983-1985 : UTO Malacky, mechanik
- Osobitné schopnosti :** Anglický jazyk – slovom a písmom  
Vodičský preukaz - skupiny B  
Práca s PC (MC Word, MS Excel) – základná znalosť  
Vynikajúce organizačné schopnosti
- Zájmy :** Rekreačné športy, staré autá, hra na gitaru, práca s mládežou
- Ďalšie informácie:**



### 3.3. MOTIVAČNÝ LIST

#### *Ako písať motivačný list*

Motivačný list je obsahovo podobný žiadosti, ale je obširnejší. Zamestnávateľovi opisujete, čo Vás motivovalo k tomu, že chcete pracovať na ponúkanom mieste a chcete ho presvedčiť, že ste to práve Vy, koho má zamestnať. Štruktúra motivačného listu je zhodná so žiadosťou o zamestnanie.

*Samotný text motivačného listu je delený na:*

- **prvú časť** – kde ste sa dozvedeli o ponuke (inzerát v novinách, na internete...) a názov ponuky
- **druhú časť** – prečo Vás ponuka zaujala a prečo reagujete práve na túto pracovnú ponuku, vaše doterajšie pracovné skúsenosti s popisom činností, ktoré ste vykonávali, vaše znalosti a zručnosti
- **tretiu časť** – výhody, ktoré môžete zamestnávateľovi ponúknuť: ak firmu alebo inštitúciu poznáte, môžete napísať, čo Vás z uvedených výhod zaujalo
- **štvrtú časť** – zdvorilostná fráza na konci listu a vyjadrenie záujmu o osobný pohovor

#### **V Z O R**

#### **Motivačný list**

Som človek , ktorému práca nie je prostriedkom, ale cieľom. Záleží mi na výsledku a hlavne na pracovnom postupe. Všetky úlohy, ktoré mi boli zadávané v predchádzajúcich zamestnaniach som vypracoval väčšinou netradične, ale vždy s dobrým výsledkom a efektívne.

Pri každej činnosti, či už profesnej alebo záujmovej, vyhľadávam k danej problematike všetky dostupné informácie, zväčša pomocou literatúry.

Vďaka tejto snahe a aj vďaka Vášmu kníhkupectvu som získal široký prehľad v oblasti literatúry faktov. Okrem odbornej literatúry vášnivo čítam a sledujem novinky v oblasti beletrie.

Práve pre tieto moje vlastnosti cítim potrebu pracovať s literatúrou a v čo najväčšej miere ju šíriť medzi ľuďmi. Spektrum mojich záujmov sa z osemdesiatich percent kryje s ponukou kníhkupectva Artfórum. Preto som presvedčený, že dokážem vychovávať zákazníka a zároveň sa od neho učiť tak, aby som priniesol úžitok zákazníkovi, kníhkupectvu a sebe.





Veľmi rád slúžim ľuďom, ktorí sa chcú vzdelávať, či už sú to deti alebo dospelí. Práve v oblasti pedagogiky mám už skúsenosti ako profesionál ale aj dobrovoľník.

Zaručujem sa, že spoluprácou so mnou získate zamestnanca, ktorý rád posluží a poradí zákazníkovi ktorejkoľvek vekovej a záujmovej kategórie, ktorý bude ochotne a rád rozširovať a spríjemňovať služby a prostredie kníhkupectva Artfórum.

*Miesto, dátum*

*podpis*

### 3.4. POHOVOR SO ZAMESTNÁVATEĽOM

#### - **Na pohovor sa pripravte:**

Zistite si čo najviac informácií o zamestnávateľovi (aké služby poskytuje, prípadne čo vyrába; aká je pracovná doba; koľko má prevádzok, prípadne pobočiek; približné platové podmienky v profesii, o ktorú sa uchádzate...).

#### - **Pripravte a nacvičte si odpovede na najčastejšie kladené otázky:**

- **Prečo hľadáte nové zamestnanie?**
- **Prečo sa uchádzate práve o toto miesto?**
- **Čo očakávate od nového miesta?**
- **Prečo by sme mali zamestnať práve Vás?**
- **Aké sú Vaše pracovné ciele?**
- **Čo robievate vo svojom voľnom čase?**
- **Aké sú Vaše silné/slabé stránky?**
- **Aký plat očakávate?**
- **Boli s Vami na predchádzajúcom pracovisku spokojní?**

#### - **So sebou si zoberte:**

Osobný doklad, životopis, vysvedčenie, prípadne diplom, certifikáty, odporúčania od bývalých zamestnávateľov (ak ich máte), poznámkový blok a pero.

#### - **Na pohovor prídte včas**

Je pre Vás lepšie, ak prídete o niečo skôr. Vyhnite sa zbytočnému stresu a zorientujete sa v novom prostredí.

#### - **Prvý dojem je dôležitý**

Oblečte si slušné a čisté oblečenie.

Do miestnosti vstúpte pokojne, vzpriamene a s úsmevom.

Nezabudnite na pozdrav.



Položte si pred seba životopis, ktorý Vám môže slúžiť ako pomôcka, keď Vás zmôže stres.

Viete, že prvý dojem si o Vás ľudia vytvoria za 5 až 7 sekúnd? Využite to!

**- Počas pohovoru buďte aktívny**

Na pohovore je vhodné pýtať sa na to, čo Vás zaujíma v prípade, že to ešte zamestnávateľ nepovedal. Môžu to byť podrobnosti

o Vašej pracovnej náplni, výhody, ktoré zamestnávateľ ponúka a pod.

**- Čo je cieľom pracovného pohovoru?**

Zaujať a presvedčiť o prínose Vašej osoby pre firmu, v ktorej sa uchádzate o zamestnanie.

Predstaviť svoje silné stránky.

Získať všetky dôležité informácie (povinnosti, platové podmienky, pracovná doba, pracovná náplň, dátum nástupu).

Získať pozvanie do prípadného ďalšieho kola prijímacieho pohovoru.

**Vaším cieľom je na pohovore presvedčiť o tom, že Vy ste ten najlepší kandidát na dané pracovné miesto a odísť s dohodnutými podmienkami novej pracovnej zmluvy.**

### 3.5. TELEFONICKÝ ROZHovor

**- Pred telefonickým rozhovorom sa pripravte**

Majte po ruke kalendár, zápisník, pero a poznámky k voľnému pracovnému miestu, o ktoré sa zaujímate. Skúste si s vaším známym jeden telefonický rozhovor „zahrať“.

**- Volajte vo vhodnom čase**

Najideálnejší je čas medzi 9. až 11. hodinou alebo medzi 14. až 15. hodinou popoludní. Na rozhovor si vyberte tiché miesto, mimo rušnej ulice.

**- Volajte správnej osobe**

Uistite sa, že hovoríte so správnou osobou z personálneho oddelenia, prípadne pracovníkom oprávneným informovať Vás prijímacom konaní.

**- Dohodnite si osobný pohovor**

*Cieľom Vášho telefonátu je dohodnúť si osobný pohovor alebo získať informácie o voľnom pracovnom mieste.*

Ak ste už vopred poslali žiadosť a životopis, pripomeňte sa. Dohodnite si miesto, dátum, hodinu a zapíšte si meno osoby, s ktorou máte viesť osobný pohovor. Ak si nie ste istý miestom konania pohovoru, opýtajte sa naň počas telefonického rozhovoru.

Je lepšie položiť otázku navyše, ako prísť na dôležité stretnutie neskoro.



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ  
Kód ITMS projektu: 26130130051 Číslo zmluvy: OPV/24/2011

## BIBLIOGRAFICKÉ ODKAZY

- ZELINA, M.: Stratégie a metódy rozvoja osobnosti dieťaťa. Bratislava: IRIS, 1996
- HVOZDÍK, S.: Kapitoly zo školskej psychológie. 2.diel. Prešovská univerzita, 2000
- ZELINA, M.: Alternatívne školstvo. Bratislava: IRIS, 2000
- MAČURA, I.: Humanizácia výchovy a vzdelávania, Cesty demokratizácie vzdelávania. Nitra: Vysoká škola pedagogická, 1994.
- Doc. Dr. MOJŽÍŠEK, L.: Didaktika I. Brno: Univerzita J.E. Purkyně, 73 s.
- ZELINA, M.: Ako sa stať tvorivým. Šamorín: Okno do duše, 1997. 185 s. ISBN 80-85701-09-X
- TUREK, I.: Kapitoly z didaktiky, Škola a tvorivosť. Bratislava: Metodické centrum, 1995. 80 s. ISBN 80-88796-08-3
- ALEXANDER, J. - HODÁL, P. : *Dikriminácia v školstve – Ako sa brániť*. Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť – SGI
- BOROŠ, J.: *Príručka pre výchovných poradcov*. SPN Bratislava, 1980.
- BROSS, I. D. J. : *Kritériá rozhodovania*. Bratislava. SNTL 1968.
- DANKO, J. : *Voľba povolania. Optimalizácia profesijného rozhodovania žiakov*. Košice. Východoslovenské vydavateľstvo 1988.
- GOREJ, L., ILENIN, I., ZELINA, M.: *Motivácia a záujmy*. Bratislava. Smena 1982.
- GOREJ, L.: *Omyly a chyby rodičov pri voľbe povolania*. Košice. Pedagogicko – psychologická poradňa mesta Košice 1987.
- GAJDOŠOVÁ, E., HERÉNYIOVÁ, G.: *Škola rozvíjania emocionálnej inteligencie žiakov*. Bratislava. Príroda 2002.
- HENNIG, W.: *Kto som?* Bratislava. Smena 1979.
- HVOZDÍK, J.: *Psychologické výchovné poradenstvo v teórii a praxi*. Východoslovenské vydavateľstvo. 1971.
- KOŠČO, J., FABIÁN, D., HARGAŠOVÁ, M., HLAVENKA, V. : *Teória a prax poradenskej psychológie*. SPN Bratislava, 1980.
- LENZ, L. a kol. *Metodický materiál II k predmetu etická výchova*. Bratislava. Metodické centrum Bratislava 1995.
- MAGDOLENOVÁ, K.: *Pracovné mýty a Rómovia*. Webstránka Ľudia proti rasizmu. 2. 11. 2005.



Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ  
Kód ITMS projektu: 26130130051 Číslo zmluvy: OPV/24/2011

Metodické usmernenie č. 2380/2000 z 27. decembra 2000 k postupu pri prijímaní na štúdium na stredné školy v rámci správneho konania.

Národná správa o politike mládeže v Slovenskej republike pre Radu Európy, Ministerstvo školstva, 2005

Profilové predmety na prijímacie skúšky na stredné školy pre školský rok 2004/2005 určené Ministerstvom školstva SR dňa 14. októbra 2003 pod číslom 287/2003-09.

Rómovia v strednej a východnej Európe, Únik z pasce závislosti – Regionálna správa o ľudskom rozvoji, Bratislava 2003

ŠIŠKOVÁ, T., ed.: Výchova k tolerancii a proti rasizmu – Portál (str. 124,125, 156, 162  
[http://www.euractiv.sk/cl/202/2764/Diskriminacia\\_Romov\\_na\\_trhu\\_prace](http://www.euractiv.sk/cl/202/2764/Diskriminacia_Romov_na_trhu_prace)

PAEDDR. LADISLAV GOREJ, MGR. PETER REPISKÝ: Programové prístupy pri profesijnej orientácii rómskych žiakov

KOLEKTÍV AUTOROV: Efektívna prevencia pred nezamestnanosťou začína kariérovou výchovou a kariérovým poradenstvom v školách a školských zariadeniach. Zborník študijných materiálov pre poradcov v školstve. Výstup projektu SOP IZ 2004/4-013. Bratislava: MPC, 2007.

DOČKAL, V. a kol.: Psychológia nadania. Bratislava: SPN. 1987.

GRAJCÁR, Š.: Informačno-poradenský program „Sprievodca svetom povolání“ a jeho možnosti v poradenstve pri voľbe povolania a výbere zamestnania.

Vzdelávanie dospelých, mim. číslo / 2004, roč. IX, pp. 59-65.

GRAJCÁR, Š.: Študijné a profesijné poradenstvo - svet a my. In Zborník z celoštátnej konferencie pri príležitosti 45. výročia založenia prvej Psychologickej výchovnej kliniky Áno psychologickému poradenstvu! Radšej osobnosť rozvíjať ako liečiť. Bratislava: VEDA pre KPPPsCVPP, 2002.

HARGAŠOVÁ, M. a kol.: Úvod do sveta práce. Učebnica pre stredné školy. Bratislava : EXPOL PEDAGOGIKA, 2006.

HARGAŠOVÁ, M., LEPEŇOVÁ, D.: Pracovná, pedagogická a poradenská psychológia. In Modulárne dištančné vzdelávanie kariérových poradcov pre európsku mobilitu (MODILE – EUROCARCO). Bratislava: ŠIOV, 2004.

Integrovaný systém typových pozícií [www.istp.sk](http://www.istp.sk)

KOLEKTÍV AUTOROV: Svet práce. Bratislava: Logos, Nadácia otvorenej spoločnosti, 2000.

KOŠČO, J. a kol.: Poradenská psychológia. Bratislava: SPN, 1987.