



Diagnostika v KP

11.3.2015



Kvalita testov/dotazníkov

- o Realistický postoj k testom
- o Je potrebné poznať, čo znamenajú výsledky
- o Je potrebné poznať kvalitu testov
- o Kľúčové- znalosť konštrukcie testu a subškál
- o Typ „tajomná čierna skrinka“

Účely využitia diagnostiky v KP

- o **prediktívne**: Čo môžem v budúcnosti dosiahnuť? Oplatí sa do toho investovať? Aká aktivita mi prinesie úspech?
- o **rozpoznávajúce**: Hodím sa na toto povolanie? Je pre mňa toto pracovné prostredie vhodné? Dokážem sa adaptovať a budem efektívny v tomto povolaní?
- o **monitorovacie**: ponúkajú klientom modely, aby mohli urobiť rozhodnutia ohľadom povolania,
- o **hodnotiace** ako také: aká úroveň sa dosiahla pri realizácii cieľov KP

Na čo je dobrá diagnostika v KP?

- o Poskytnúť východiskový bod pre úvahy
- o Ďalší zo zdrojov informácií o sebe
- o Skracujú dobu sebepoznania a rýchlejšie vedú k diskusii nad podstatnými témami
- o Otvárajú nové témy
- o Môžu upozorniť na skryté, neuvedomované či vytesnené stránky osobnosti
- o Spresňujú sebaobraz a obraz nášho porovnania s populáciou
- o Slúžia ako podpora rozhodnutia
- o Skúsenosť so spracovaním testov

Výhrady

- o poradenstvo nemusí nevyhnutne zahŕňať testovanie;
- o výsledky testov deformujú vzťah medzi poradcom a klientom;
- o zvyšujú klientovu závislosť na externom rozhodovaní pri sebahodnotení, sebamanažmente, samoriadenom sociálnom a profesionálnom začlenení;
- o testy nie sú neomylné a sú často „zodpovedné“ za kultúrne a rodové nálepkovanie;
- o niektoré výsledky psychologických testov a inventórií majú negatívny dopad na určité kategórie klientov takým spôsobom, ktorý ich môže odradiť a oslabiť ich sebaobraz namiesto toho, aby ho vylepšovali, atď.

Testy, dotazníky v KP

- o Zamerané na:
- o schopnosti (intelektuálne, verbálne, numerické, reakčného času, zvláštneho nadania);
- o osobnosť;
- o záujmy a zvláštne potreby;
- o hodnoty a postoje;
- o hodnotenie akademických schopností;
- o interpersonálne vzťahy;
- o sebaobraz;
- o rozhodovanie;
- o kariérový rozvoj (tréning rozhodovania);

Identifikácia:

- o oblasti záujmu/preferencie v profesionálnej sfére;
- o zručnosti, schopnosti, nadanie, rovnako ako výkonová úroveň, ktorú si jednotlivé profesijné oblasti vyžadujú;
- o aspekty osobnosti kompatibilné s istými profesijnými oblasťami;
- o možné príčiny nespokojnosti alebo nedostatočného progresu u zamestnaných jednotlivcov;
- o osobné bloky a stereotypy pri rozhodovaní v klientovej profesijnej oblasti.



Diagnostické metody v KP

Diagnostika schopností

- o BIP dotazník
- o GMA dotazník (hodnotenie manažérskych predpokladov)
- o - štruktúra schopností úzko súvisiacich s úspešnou prácou vo vysokých funkciách (priemysel, obchod, služby)
- o Testy: numerický, verbálny, abstraktný

Diagnostika záujmov

- o Test profesijných záujmov
- o Test hierarchie záujmov
- o DVP dotazník (SDS Holland)
- o Schein – kariérne kotvy

***E. H. SCHEIN – 1961 - Institute of Technology
Sloan School of Management v Cambridge***

**Pôvodným účelom tejto štúdie bolo zistiť,
akým spôsobom prebieha socializácia
pracovníka v organizácii a ako ju daná
organizácie ovplyvňuje**

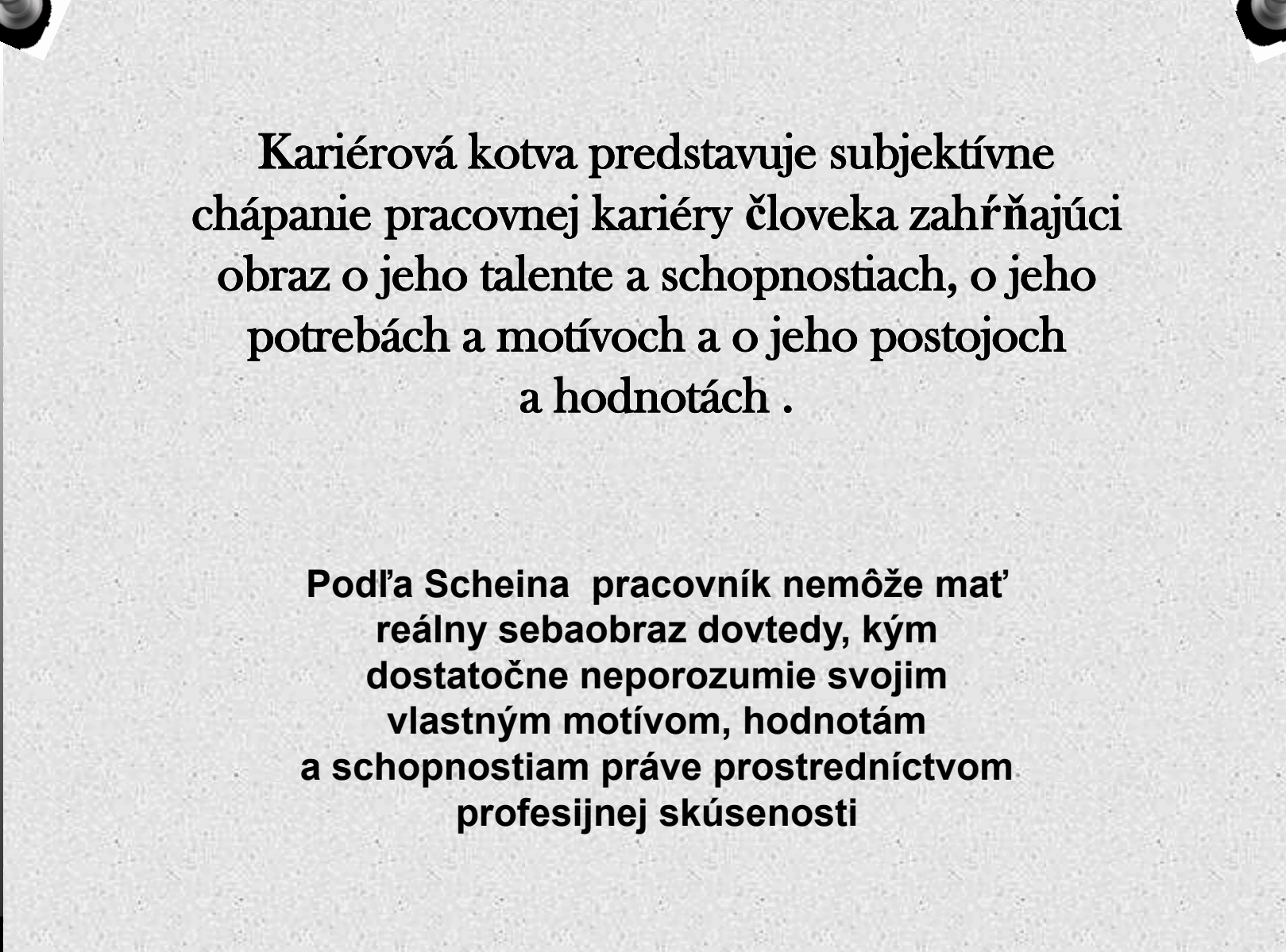
***Na základe aj tejto štúdie Schein
pomenoval najskôr 5 a neskôr 8
kariérových kotiev.***

Po nástupe do zamestnania si nový pracovník utvára svoj obraz o sebe a dopracováva si svoje profesionálne chápanie

Sebaobraz pozostáva z troch

komponentov:

1. **VLASTNÝ OBRAZ
TALENTU A
SCHOPNOSTÍ**
2. **VLASTNÝ OBRAZ
MOTÍVOV A
POTRIEB**
3. **VLASTNÝ OBRAZ
POSTOJOV A
HODNÔT**
(Schein, 1990)



Kariérová kotva predstavuje subjektívne chápanie pracovnej kariéry človeka zahŕňajúci obraz o jeho talente a schopnostiach, o jeho potrebách a motívoch a o jeho postojoch a hodnotách .

Podľa Scheina pracovník nemôže mať reálny sebaobraz dovtedy, kým dostatočne neporozumie svojim vlastným motívom, hodnotám a schopnostiam práve prostredníctvom profesijnej skúsenosti

8 kariérnych kotiev:

- Technicko – funkčné kompetencie
- Manažérske kompetencie
- Istota a Stabilita
- Podnikateľská kreativita
- Autonómia a Nezávislosť
- Služba a Oddanosť veci
- Pravá výzva
- Životný štýl

Dotazníky zamerané na osobnosť

- o Cattell 16 PF (hodnotiaci charakter, použitie môže byť nebezpečné, ak sa používa nekorektne; ľahko falzifikujúci; nevzťahuje sa priamo k práci)
- o NEO-PI (NEO-FFI) (absencia lži škál, vplyv kultúry)
- o Hoganov dotazník (prispôsobenie, opatrnosť, intelektuálnosť, sympatickosť, družnosť, ctižiadostivosť)
- o MBTI (veľa kritiky)

Dotazníky zamerané na výkon

- o Číselný štvorec,
- o LMI- motivácia k výkonu
- o Test pozornosti d2