D5: KĽÚČOVÉ KOMPETENCIE 2  
Materiál pre poradcu

## CIEĽ A ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY

|  |
| --- |
| Pomôcť uchádzačovi o zamestnanie nájsť a identifikovať svoje kľúčové kompetencie.  **Cieľová skupina**: uchádzači o zamestnanie nad 50 rokov, dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie, príprava profesijného životopisu alebo pracovného pohovoru, uchádzači o zamestnanie so zníženým sebavedomím  **Dĺžka aktivity:** 30 minút  **Forma:** individuálna |

## TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

|  |  |
| --- | --- |
|  | *Kompetencia* je spôsobilosť použiť pri výkone zamestnania vedomosti, zručnosti, vrátane osobných, charakterových vlastností a schopností, ktoré sú vyžadované zamestnávateľmi na úspešnú realizáciu pracovných činností (definícia zo stránky ISTP.sk).  *Kľúčové kompetencie* sú tie kompetencie, ktoré nás robia univerzálne uplatniteľným na trhu práce, t.j. môžu sa využiť, preniesť, uplatniť pri výkone viacerých povolaní. V kombinácii s odbornou kvalifikáciou (odborné zručnosti, odborné vedomosti) tvoria predpoklady pre uplatnenie sa v jednotlivých profesiách. V prípade silných „kľúčových kompetencií“ je predpoklad, že po osvojení si „odbornosti“ máte šancu uplatniť sa v rôznych profesiách. Kľúčové kompetencie sú súhrnom sociálnych, osobnostných, organizačných kompetencií.  Upravené podľa: Klíčové kompetence, Horst Belz, Marco Siegrist, Portál. Pozri aj D4, „*Kľúčové kompetencie 1*“. |

## POSTUP

|  |
| --- |
| 1. Poradca primeraným jazykom uchádzačovi o zamestnanie vysvetlí podstatu a dôležitosť kľúčových kompetencií. Môže ho vyzvať k nájdeniu nejakých konkrétnych príkladov prenositeľných zručností. 2. Uchádzač o zamestnanie vyplní dotazník. Poradca ho pri tom vyzve k úprimnosti a spontánnosti, nejde totiž o hodnotiaci prístup, ale o spoločné nachádzanie individuálnych kľúčových kompetencií. Uchádzačovi o zamestnanie je vhodné pripomínať, aby si každé tvrdenie snažil spojiť s nejakou konkrétnou situáciou v práci, doma alebo v iných životných kontextoch a rolách. 3. Vyhodnotenie dotazníka spočíva v spočítaní bodov za každú kľúčovú kompetenciu. Počet bodov sa zapíše do tabuľky „Vyhodnotenie“ na strane 4. 4. Po spočítaní všetkých bodov sa v ďalšom stĺpci tabuľky určí poradie jednotlivých kľúčových zručností, podľa počtu získaných bodov. Pre zvýšenie pedagogickej hodnoty cvičenia nie je potrebné určovať poradie pre všetky kľúčové kompetencie (je možné napríklad vyzvať účastníka, aby našiel tri kľúčové kompetencie s najväčším počtom bodov). 5. Poradca s uchádzačom o zamestnanie diskutujú o výsledku (je potrebné sa vyhnúť posudzovaniu výsledku a zdôrazňovať, že dotazník je len pomôcka k detailnejšej analýze). Spolu sa snažia sa identifikovať najdôležitejšie konkrétne kompetencie uchádzača o zamestnanie v týchto troch oblastiach a podporiť ich konkrétnymi skúsenosťami alebo situáciami zo života. |

## POZNÁMKY

|  |
| --- |
| * Výsledky aktivity D2 a D3 je možné využiť aj v práci so životopisom uchádzača o zamestnanie. Napríklad nahradiť v životopise príliš často používané osobnostné charakteristiky s malou výpovednou hodnotou (napr. flexibilný, kreatívny, dochvíľny a pod.) zaujímavejšími a osobnejšími charakteristikami. Inšpirovať sa je možné konkrétnymi otázkami z dotazníka alebo príkladmi zo života. |