D4: KĽÚČOVÉ KOMPETENCIE 1  
Materiál pre poradcu

## CIEĽ A ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY

|  |
| --- |
| Pomôcť uchádzačovi o zamestnanie nájsť a pomenovať  sociálne, osobnostné a metodické 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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Tým, že ukončíme školu, sa naše vzdelávanie nekončí. Už dávno neplatí, že s poznatkami, ktoré sme získali v škole, vystačíme po celý život. Nikdy si doba nežiadala toľko priebežného vzdelávania, ako je tomu dnes. Nové požiadavky, ktoré sa dnes kladú na pracovníkov, sú schopnosti ako napríklad: pružnosť, schopnosť pracovať v tíme, myslenie v súvislostiach a systémoch, ochota prevziať zodpovednosť, vedomie kvality, ochota učiť sa a iné. Všetky tieto požiadavky nazývané aj kľúčovými kompetenciami budú oveľa viac než v minulosti určovať náš pracovný život.Kľúčové kompetencie sú prenositeľné - je možné využiť ich nielen v úzkej profesijnej oblasti. Kľúčové kvalifikácie sú trvalé - môžu byť využité aj v zmenených okolnostiach.Na prvý pohľad sa zdá, že tieto schopnosti sú samozrejmé a prirodzené. Hoci každý z nás je týmito charakteristikami vybavený v odlišnej miere, nie sú vrodené, ale dajú sa rozvíjať pri vykonávaní praktickej činnosti alebo pomocou tréningu.  Upravené podľa: Kľúčové kompetencie, DieterMertens, KABA Slovensko |

## 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 a vyhýbal sa, pokiaľ je to možné, odpovedi „neviem“. 3. Vyhodnotenie dotazníka spočíva v spočítaní bodov v stĺpci „ľahko“ za každú z troch oblastí kľúčových kompetencií. Počet bodov sa zapíše na spodok každej tabuľky a následne prenesie do tabuľky „Vyhodnotenie“ na strane 4. 4. Poradca s uchádzačom o zamestnanie diskutujú o výsledku (je potrebné sa vyhnúť posudzovaniu výsledku a zdôrazňovať, že dotazník je len pomôcka k detailnejšej analýze) a snažia sa identifikovať najdôležitejšie konkrétne kompetencie uchádzača o zamestnanie v týchto troch oblastiach a podporiť ich konkrétnymi skúsenosťami alebo situáciami. |

## POZNÁMKY

|  |
| --- |
| * Poradca sa môže stretnúť s negatívnou reakciou uchádzača o zamestnanie (napr. „*Toto mi nepomôže, ja potrebujem prácu...“*). Poradca môže na túto formu odporu reagovať zdôraznením dôležitosti poznania vlastných silných stránok a kompetencií pre úspešné uplatnenie sa na trhu práce. |