

DIAGNOZA KOMPETENCJI w ramach projektu PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ 60 +

KAMILA POLAŃSKA WASIK



INNOWACYJNOŚĆ • WSPÓŁTWORZENIE • INKLUZYJNOŚĆ •
TRANSPARENTNOŚĆ • PROEKOLOGIA • PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ
SPOŁECZNA • WOŁONTARIAT KOMPETENCYJNY



KOMPETENCJE

- ▶ Połączenie kilku atrybutów: wiedzy, umiejętności, doświadczenia i postaw, zdolności, predyspozycji osobowościowych, psychospołecznych oraz poznawczych.
- ▶ Kompetencje twarde (kwalifikacje zawodowe) to zbiór łatwo mierzalnych umiejętności, na podstawie których rekruter jest w stanie ocenić, czy pracownik będzie w stanie dobrze wywiązywać się z powierzonych mu obowiązków. To wiedza i umiejętności specjalistyczne, niezbędne do wykonywania zadań na określonym stanowisku pracy, które potwierdzone są dyplomami, świadectwami oraz certyfikatami.
- ▶ Kompetencje miękkie, nazywane często personalno-społecznymi, wpływają na jakość naszych relacji z innymi ludźmi, takie jak: komunikatywność, umiejętność współpracy z grupą, umiejętność liderowania i delegowania uprawnień, asertywność, kreatywność, odporność na stres czy kultura osobista.
- ▶ Znalezienie współpracownika, partnera, który będzie posiadał umiejętności niezbędne do wykonywania zadań na danym stanowisku oraz odpowiednie kompetencje miękkie to jedno z największych wyzwań współczesnego rynku pracy.



KOMPETENCJE KLUCZOWE

- ▶ Łącząc wskazania dotyczące poszukiwanych kwalifikacji zawodowych i umiejętności społecznych, wymienia się także przyszłościowe **kompetencje kluczowe**, do których należą:
 - porozumiewanie się w języku ojczystym,
 - porozumiewanie się w językach obcych,
 - kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne,
 - kompetencje informatyczne,
 - umiejętność uczenia się,
 - kompetencje społeczne i obywatelskie,
 - inicjatywa i przedsiębiorczość,
 - świadomość i ekspresja kulturalna.



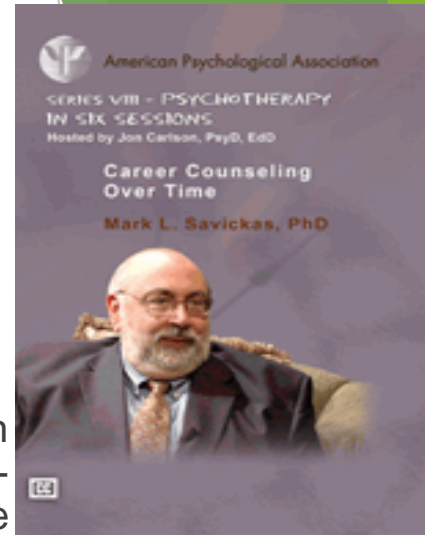
DIAGNOZA KOMPETENCJI osoby nabywającej świadczenia emerytalne opiera się na:

- ▶ rozmowie w oparciu o narzędzie prof. Marka Savickasa „Career Construction Interview”;
- ▶ kwestionariuszu „moje mocne strony”;
- ▶ kwestionariuszu „obraz własnej osoby”;
- ▶ teście predyspozycji i preferencji zawodowych J. Hollanda;
- ▶ kwestionariuszu „kompetencje”;
- ▶ hierarchii wartości związanych z pracą.



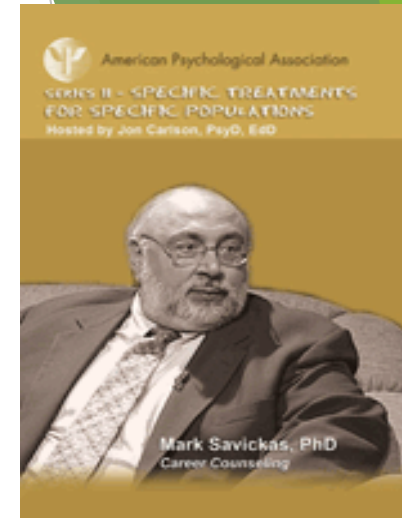
Teoria konstrukcji kariery prof. Marka Savickasa

- ▶ Mark Savickas, obecnie jeden z najbardziej znaczących światowych badaczy podejmujących kwestię konstruowania kariery, którego opracowanie „Constructing career: Actor, Agent Author” (Savickas 2011) stało się inspiracją dla wielu doradców zawodowych. Jest przede wszystkim autorem teorii konstrukcji kariery. Wywodzi się ona z grupy najnowszych koncepcji podejmujących problematykę projektowania sfery życia obejmującej zawodową aktywność jednostek. Zdaniem jej twórcy, jednostki konstruują własne kariery poprzez nadawanie znaczeń ich zawodowym zachowaniom i doświadczeniom.
- ▶ Według M. Savickasa kariera to subiektywna konstrukcja, w ramach której jednostki nadają osobiste znaczenie zdarzeniom z przeszłości, aktualnym doświadczeniom i przyszłym aspiracjom wplatając je do „tematu życia” (life theme) modelującego zawodową sferę życia człowieka. To co reguluje, kieruje oraz podtrzymuje zawodowe i społeczne zachowania jednostki nie jest wcześniej odkryte i przewidziane, ale wyłania się w procesie nadawania znaczeń (Savickas, 2011 s. 43).
- ▶ Kariera zdaniem Marka Savickasa jest konstruowana dzięki biograficznej refleksyjności. Opowiadając historię kariery dotyczącą różnorodnych doświadczeń, jednostka selektywnie podkreśla wybrane zdarzenia i sytuacje tworząc narracyjną „prawdę” zgodnie, z którą żyje.



Teoria konstrukcji kariery prof. Marka Savickasa

- ▶ Zdaniem M. Savickasa, perspektywa czasu to podstawowy składnik procesu konstruowania kariery, przejawiający się w umiejętności adaptacji i dostosowywania projektu własnej kariery do zmieniających się w czasie sytuacji (Savickas 1997, s. 254). Ową umiejętność M. Savickas, definiuje jako gotowość do radzenia sobie z przewidywalnymi zadaniami, czy też rolami społecznymi na poszczególnych etapach życia, do których można się przygotować oraz z nieprzewidywalnymi sytuacjami, wywoływanymi przez zmiany w otaczającej nas rzeczywistości.
- ▶ Ważna jest umiejętność sięgania do zasobów z przeszłości, korzystania z aktualnych doświadczeń i wykorzystywania tych informacji w określaniu realnych do osiągnięcia celów zawodowych.



Teoria konstrukcji kariery prof. Marka Savickasa



- ▶ **Przystosowalność kariery** - zdaniem M. Savickasa to „psychospołeczny konstrukt, który oznacza, że jednostka posiada zasoby (kompetencje) i gotowość, aby radzić sobie z aktualnymi i nadchodzącymi zawodowymi zadaniami rozwojowymi, tranzycjami związanymi z pracą oraz osobistymi trudnymi sytuacjami.
- ▶ **Temat życia** odgrywa znaczącą rolę w historii życia. Doradca pomaga klientowi analizować jego różnorodne doświadczenia i umieszczać je w pewnych perspektywach, aby dzięki temu mógł skonstruować własną opowieść o karierze.
- ▶ Jak pisze M. Savickas, osoby poszukując wsparcia w procesie konstruowania własnej kariery, **mają w sobie pewną historię**, zawierającą określony pomysł na siebie (Savickas 2011). W opowieściach osób radzących się zawarta jest ich dotychczasowa droga życiowa, dążenia, marzenia, plany oraz bardziej lub mniej uświadomione sposoby radzenia sobie w procesie konstruowania siebie. Klienci szukając wsparcia doradców, zwykle doświadczają pewnej trudności związanej z przejściem do kolejnego „rozdziału” ich kariery.
- ▶ Zadaniem doradców staje się zatem **rozpoznanie przyczyn tej trudności i pomoc radzącym się w dalszym konstruowaniu „powieści” o karierze**, poprzez wysłuchanie jej dotychczasowego przebiegu, pomoc radzącym się w dekonstrukcji i rekonstrukcji tej opowieści.

KONSTRUOWANIE KARIERY

- ▶ Konstruowanie kariery coraz częściej przypomina puzzle, które dopasowujemy w zależności od sytuacji, w jakiej jesteśmy, w odniesieniu do znaczeń, jakie nadajemy naszym wspomnieniom, marzeniom, potrzebom, pragnieniom i celom, a także biorąc pod uwagę możliwości, jakie daje nam otoczenie. Każde dopasowanie i układanie kolejnych elementów to nasza własna samodzielna decyzja obarczona ryzykiem porażki, która prowadzi nas do bardziej lub mniej, a czasami niemożliwych do zaplanowania wydarzeń, które zmieniają kształt naszej kariery (B. Wojtasik 2003, Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności. Teraźniejszość –Człowiek-Edukacja”)



Ocena diagnozy kompetencji przez uczestników projektu

- ▶ Maria, 60 lat: „Diagnoza moich aktualnych kompetencji z pewnością jest ważna, bo do tej pory nie zajmowałam się zagadnieniami, które mogę realizować (jako aktywna emerytka) dla seniorów bądź innych grup społecznych. Mam doświadczenie w działalności społecznej w stosunku do emerytów - jednak wówczas byłam jeszcze pracownikiem, zatem z innej perspektywy prowadziłam tamte zadania. Bez przeprowadzenia diagnozy moich kompetencji trudno byłoby ustalić, na jakim etapie zakończyła się moja działalność jako pracownika, społecznika i ...po prostu człowieka”.
- ▶ Maryla, 60 lat: „Badanie kompetencji warto polecić innym osobom nabywającym świadczenia emerytalne, bo wówczas otwiera się przed nimi paleta możliwości dalszej samorealizacji, przydatności własnych doświadczeń dla tych, którzy są zainteresowani udziałem w działalności społecznej bądź kontynuacji zawodowej w dotychczasowej lub innej opcji czy dziedzinie. Czasem - pracując przez wiele lat u jednego pracodawcy na tym samym albo na podobnym stanowisku zawodowym - nie mamy możliwości realizacji wewnętrznych pragnień, niespełnionych marzeń czy poszerzenia kompetencji w dziedzinach, które nigdy nie stanowiły naszych zawodowych zadań. Stanowisko zawodowe, miejsce pracy bądź wieloletnie zatrudnienie u jednego pracodawcy czasem bywa „wypadkową” wielu sytuacji, nie zawsze pozwala „uzewnętrznić” talenty, zainteresowania czy poszerzyć posiadaną wiedzę”.
- ▶ Paweł, 64 lata: „Diagnoza kompetencji wzmocniła moje poczucie własnej wartości, uświadomiłem sobie, jak wiele mam atutów - cech, umiejętności i doświadczeń, które sprawiają, że nadal mogę być konkurencyjny na współczesnym rynku pracy. Odkryłem też obszary, w których chciałbym się rozwijać, zacząłem myśleć o nowych możliwościach...”



Dziękuję za uwagę 😊

- ▶ Kamila Polańska, doradca zawodowy, pedagog, szkoleniowiec, specjalista ds. projektów senioralnych i informacji.
 - ▶ k.polanska@f-as.pl
 - ▶ Tel. 604 823 911

