KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach. Działanie 9.3 - Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego

„Postaw na rozwój! Kampania informacyjno-promocyjna oraz doradztwo dla osób dorosłych w zakresie kształcenia ustawicznego - edycja 2”

PUBLIKACJA BEZPŁATNA
WSPÓŁFINANSOWANA ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

POSTAW NA ROZWÓJ!

Kampania informacyjno - promocyjna
oraz doradztwo dla osób dorosłych
w zakresie kształcenia ustawicznego- edycja 2

POSTAW NA ROZWÓJ

Akademickie Biuro Karier Zawodowych
Uniwersytetu Łódzkiego
ul.Kopcińskiego 8/12, pok. 1.29, 90-232 Łódź
tel: (042) 635-47-58, tel/fax: (042) 635-47-57
postawnarozwoj@uni.lodz.pl

VERITAS ET LIBERTAS UNIVERSITAS LODZIENSIS

Uniwersytet ŁÓDZKI

Kompetencje miękkie

Jak je rozwinąć i wykorzystać na rynku pracy?

Wanda Szulc

SPIS TREŚCI

WSTĘP 3
Wyzwania rynku pracy

DLACZEGO WARTO ROZWIJAĆ KOMPETENCJE MIĘKKIE 6
Wymagania rynku pracy, kogo poszukują pracodawcy, ogłoszenia rekrutacyjne, ranking wymagań, zmiany w karierze, jak sprostać wymaganiom rynku, cztery powody, aby rozwijać kompetencje

KOMPETENCJE MIĘKKIE 20
Definicja kompetencji miękkich, lista kompetencji miękkich, kompetencje w organizacjach, ocena kompetencji, wywiad oparty na kompetencjach, testy kompetencyjne, Assessment Centre, jak udowodnić, że posiadasz kompetencje miękkie

JAK ROZWIJAĆ KOMPETENCJE MIĘKKIE 38
Cykl uczenia się wg Kolba, etapy nabywania kompetencji, metody rozwoju kompetencji, kursy i szkolenia, staże i praktyki, wolontariat, poradniki, e-learning, coaching, mentoring, filmy wideo, peer coaching, skuteczność rozwoju kompetencji miękkich

SAMODOSKONALENIE 59
Rozwój poprzez samodoskonalenie, model samodoskonalenia, autoanaliza, analiza SWOT, testy psychometryczne, kwestionariusze niestandaryzowane, drzewko stanowiska, samoocena kompetencji miękkich, informacje zwrotne, refleksja i plan działania, jak wizualizować przyszłość

ZAKOŃCZENIE 76
6 podstawowych zasad nabywania kompetencji miękkich

WSTĘP

„Specjaliści bez kompetencji społecznych nie mają przed sobą przyszłości.”
W. Lanthaler, J. Zugmann

„Umiejętność postępowania z ludźmi jest takim samym towarem handlowym jak cukier czy kawa. I zapłacę za tę umiejętność więcej niż za jakąkolwiek inną pod słońcem.”
J. D. Rockefeller

WYZWANIA RYNKU PRACY

W dzisiejszych czasach sukces i przetrwanie w biznesie zależy od tego, czy firma będzie potrafiła nawiązać dobre relacje z pracownikami, klientami oraz partnerami biznesowymi. Dlatego też, kompetencje miękkie u pracowników są bardzo pożądane. Są to umiejętności ponaddyscyplinarne, niezależne od danego profilu zawodowego. W zasadniczym stopniu są odpowiedzialne za sukces w biznesie. To, czy posiadamy kompetencje miękkie, jest w dużym stopniu uzależnione od naszej inteligencji emocjonalnej (EQ). Pojęcie to spopularyzowane przez Daniela Golemana, zaczęło robić ogromną karierę w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Goleman zwrócił uwagę na to, że inteligencja emocjonalna w pracy odgrywa często ważniejszą rolę niż tylko klasycznie rozumiany iloraz inteligencji. Celem tego e-poradnika, jest uświadomienie Tobie Czytelniku, jak ważną rolę odgrywają kompetencje miękkie w różnych obszarach Twojego życia. Wiedza ta pomoże Ci sprawdzić, w jakim stopniu rozwinięte są Twoje kompetencje oraz w jaki sposób możesz je doskonalić. Przedstawiłam tutaj najważniejsze umiejętności, których pracodawcy poszukują u kandydatów do pracy. Dobra wiadomość jest taka, że można je budować i rozwijać w ramach kursów i szkoleń, osobistego programu rozwoju lub poprzez samodoskonalenie.

WYZWANIA RYNKU PRACY

Pierwsza części e-poradnika pokazuje rolę kompetencji miękkich na rynku pracy.
W części drugiej wyjaśniam, czym są kompetencje miękkie oraz prezentuję te, które są najczęściej wymagane przez pracodawców.
W części trzeciej przedstawiam różne formy doskonalenia i rozwoju kompetencji.
Część czwarta dotyczy samodoskonalenia; tłumaczy jak sam możesz zaangażować się w rozwój swoich umiejętności psychospołecznych.

Miękkie kompetencje to najważniejsze kompetencje zawodowe. Są one kluczowe dla powodzenia na ścieżce kariery. Mam nadzieję, że ten e-poradnik przybliży Tobie temat umiejętności miękkich, czego wynikiem będzie, podjęcie przez Ciebie kroków w kierunku ich doskonalenia.

Autorka

Ta ikona oznacza, że zapraszam Ciebie Czytelniku do wykonania ćwiczenia.

Dlaczego warto rozwijać kompetencje miękkie

WYMAGANIA RYNKU PRACY

- Wśród doradców personalnych krąży takie powiedzenie: „Pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki zdolnościom społecznym. Traci się ją zaś w 70% z braku zdolności społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych.”

- Wysokie kompetencje społeczne są wymagane od menedżerów, handlowców, właścicieli firm, którzy 80% czasu spędzają na komunikowaniu się ze współpracownikami, klientami i kontrahentami.

- Posiadanie wysoko rozwiniętych kompetencji miękkich gwarantuje stabilność zatrudnienia i ciągłość kariery zawodowej w większym stopniu niż tylko same kwalifikacje merytoryczne.

- Jeżeli aspirujesz na stanowiska kierownicze kompetencje miękkie jak np.: umiejętność budowania zespołów, budowanie autorytetu, odwaga kierownicza są kluczowe, żeby pełnić role przywódcze.

WYMAGANIA RYNKU PRACY

- Wysoki poziom inteligencji ogólnej nie wystarcza, żeby osiągnąć sukces zawodowy. Jak pokazują badania, osoby z wysoką inteligencją ogólną osiągają wybitne rezultaty, jeżeli posiadają również wysoki poziom inteligencji emocjonalnej.

- Badania rynku pracy pokazują, że rośnie znajomość języków obcych oraz umiejętność obsługi komputera u kandydatów do pracy w porównaniu z latami ubiegłymi. I chociaż to są podstawowe wymagania, to jednak nie wystarczają, żeby zdobyć pracę.

- O zdobyciu pracy często decyduje nawiązanie dobrego kontaktu z pracodawcą podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Oczekuje on często od kandydata umiejętności współpracy, zdolności do pracy w zespole oraz gotowości do kontaktów z klientami.

KOGO POSZUKUJĄ PRACODAWCY

Kompetencje miękkie mają ogromne znaczenie dla rozwoju i sukcesu zawodowego w pracy. Niestety wiele osób sceptycznie odnosi się do koncepcji ich doskonalenia i rozwijania.

Kandydaci do pracy często znacznie przeceniają poziom swoich miękkich kompetencji. Potwierdzają to wyniki zakrojonych na szeroką skalę badań firmy SMG/KRC z 2005 r. nad samooceną studentów.

Brak realnej oceny swoich miękkich umiejętności powoduje, że kandydaci do pracy nie podejmują prób ich rozwoju i doskonalenia, co znacznie zmniejsza ich szanse na rynku pracy.

OGŁOSZENIA REKRUTACYJNE

STUDIO ACORDOL

Wydawnictwo STUDIO ACORDOL działa dynamicznie w całej Polsce na rynku poligrafii i reklamy. Zajmujemy się sprzedażą powierzchni reklamowej oraz kalendarzy firmowych. Należymy do grona największych wydawców reklamowych w Polsce. Obecnie poszukujemy osoby na stanowisko:

Przedstawiciel Handlowy

Miejsce pracy: Warszawa

Zadania:
Nawiązywanie nowych kontaktów handlowych z klientem biznesowym
Obsługa klientów z bazy Wydawnictwa
Realizacja planu sprzedaży
Raportowanie efektów pracy

Wymagania:
Wzorowej samodyscypliny i umiejętności organizacji własnej pracy
Samodzielności i kreatywności
Umiejętności konsekwentnego dążenia do realizacji założonych celów
Dobrej dykcji, schludnego wyglądu, znajomości podstaw biznesowego savoir vivre
Prawa jazdy kat. B (na stanowisku Przedstawiciela Handlowego)
Twoim dodatkowym atutem będzie doświadczenie w sprzedaży i obsłudze klienta (telemarketing, sprzedaż bezpośrednia) w branży poligraficznej lub reklamowej.
Jeśli nie posiadasz doświadczenia, ale chcesz spróbować swoich sił zgłoś się na rozmowę kwalifikacyjną.

Oferujemy:
Stałe zatrudnienie (umowa zlecenie/umowa o pracę)
Wynagrodzenie powiązane z efektami pracy (podstawa + prowizja + premia)
Atrakcyjny system premiowania najlepszych pracowników
Szkolenie i przygotowanie merytoryczne do pracy w branży poligraficznej
Narzędzia pracy (na stanowisku Przedstawiciela Handlowego samochód służbowy)

Sekretarka/Sekretarz Zarządu z jęz. angielskim

Obowiązki:

Wsparcie pracy biura Zarządu
Bieżące wsparcie pracy Prezesa Zarządu
Koordynacja obiegiem dokumentów, wypełnianie, skanowanie i archiwizacja dokumentów
Sporządzanie dokumentów, formularzy, notatek, listów i sprawozdań
Przygotowywanie korespondencji w języku polskim i angielskim wysyłanie oraz odbieranie korespondencji
Nawiązywanie dobrych relacji z Klientami, dbanie o dobry wizerunek firmy - przyjmowanie Klientów, organizacja spotkań
Obsługa centrali telefonicznej
Przygotowywanie raportów i zestawień w Excelu
Tłumaczenia

Wymagania
Preferowane wykształcenie wyższe
Doświadczenie w pracy biurowej na stanowisku Sekretarki/Sekretarza, Asystentki/Asystenta conajmniej 2 - 3 lata
Umiejętność współpracy, nawiązywania relacji na różnych szczeblach kontaktów biznesowych
Bardzo dobra znajomość języka angielskiego - zarówno w mowie jak i w piśmie - warunek konieczny
Nienaganna prezencja i wysoka kultura osobista - znajomość stroju biznesowego
Dobra dykcja, profesjonalny sposób wypowiedzi
Bardzo dobra znajomość języka polskiego - gramatyka, wymowa
Dynamizm w działaniu
Znajomość pakietu Office
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych
Gotowość do rozpoczęcia pracy od zaraz

RANKING WYMAGAŃ

Ranking wymagań wobec kandydatów do pracy

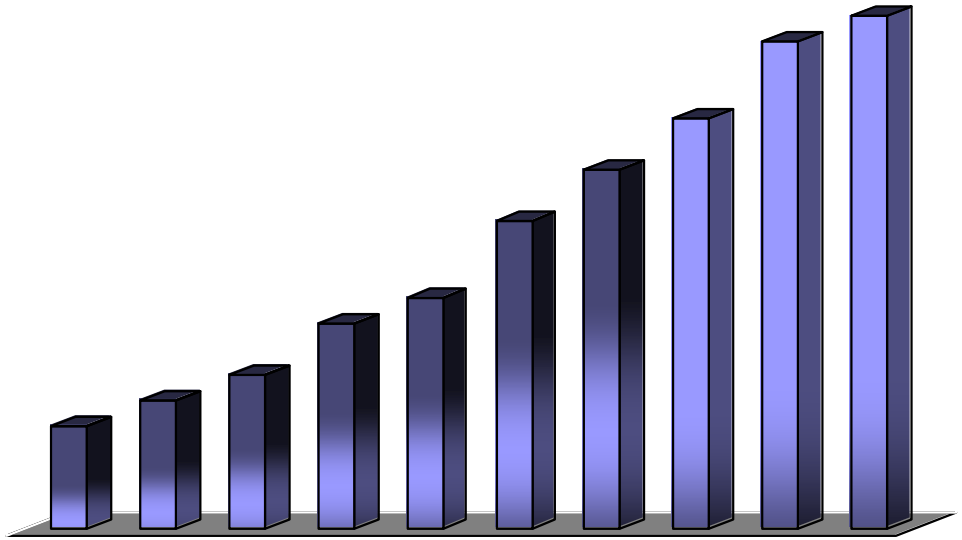
w oparciu o 5-cio stopniową skalą, gdzie 1 = nie ważna a 5 = bardzo ważna

Komunikacja (werbalna i pisemna)	4,69
Uczciwość / rzetelność	4,59
Umiejętność pracy w zespole	4,54
Umiejętności interpersonalne	4,50
Silna etyka pracy	4,46
Motywacja / inicjatywa	4,42
Elastyczność / umiejętność adaptacji do zmian	4,41
Umiejętność analitycznego myślenia	4,36
Umiejętność obsługi komputera	4,21
Umiejętności organizacyjne	4,05
Orientacja na szczegóły	4,00
Umiejętności przywódcze	3,97
Pewność sobie	3,95
Przyjazna osobowość	3,85
Kultura osobista, dobre maniery	3,82
Takt	3,75
Kreatywność	3,59
Poczucie humoru	3,25
Przedsiębiorczość	3,23

RANKING WYMAGAŃ

Jak wynika z rankingu na poprzedniej stronie, organizacje szukają najczęściej pracowników, którzy potrafią się komunikować, pracować w zespole oraz są uczciwi i rzetelni.
Te kompetencje są kluczowe dla większości przedsiębiorstw. W zależności od organizacji wiele z nich oczekuje również od kandydatów:

- Orientacji na cel,
- Troski o jakość,
- Innowacyjności/kreatywności,
- Umiejętności przywódczych (dla stanowisk kierowniczych).



ZMIANY W KARIERZE

Tendencje na rynku pracy zmieniają się w szybkim tempie. Są one wynikiem dynamicznych zmian w gospodarce; rynki lokalne są zależne od rynku globalnego. Takie zjawisko jak np. kryzys gospodarczy istotnie wpływa na sytuację na rynku pracy. W związku z tym:

- Organizacje wprowadzają coraz większe wymagania w stosunku do pracowników.
- Ścieżki kariery są obecnie krótsze i mniej przewidywalne.
- Istnieje większa mobilność pracowników pomiędzy firmami.
- Talenty w firmie są identyfikowane na bardzo wczesnym etapie, wynikiem czego jest szybszy awans.
- Istnieje większa niepewność dotycząca utrzymania swojego miejsca pracy.

ZMIANY W KARIERZE

Zmiany w organizacjach doprowadziły do zmian w procesie zarządzania własną karierą.

Wczoraj	Jutro
Kariera w jednej organizacji	Kariera w wielu organizacjach
Progresja w górę	Wiele alternatywnych ścieżek kariery
Formalna edukacja	Konieczność ustawicznego kształcenia
Decyzja za Twój rozwój podejmowana za Ciebie	Ty bierzesz odpowiedzialność za swój rozwój
Bezpieczeństwo pracy	Brak bezpieczeństwa pracy, ale szersze możliwości zatrudnienia

CZTERY POWODY, ABY ROZWIJAĆ KOMPETENCJE

Warto zainwestować w rozwój kompetencji miękkich,

- ponieważ, inwestujesz w swoją karierę,
- ponieważ, będziesz się wyróżniał,
- ponieważ, budujesz przewagę konkurencyjną,
- ponieważ, wspierasz swój rozwój osobisty.

DLACZEGO WARTO ROZWIJAĆ KOMPETENCJE MIĘKKIE

…PONIEWAŻ INWESTUJESZ W SWOJĄ KARIERĘ

Doskonalenie kompetencji miękkich to inwestycja w Twoją karierę zawodową. Pozwoli Ci nie tylko iść do przodu w wybranym przez Ciebie zawodzie, ale ułatwi Ci też kontakty w relacjach osobistych. Na co dzień z pewnością wykorzystujesz wiele umiejętności miękkich, jednak takie doświadczenia nie gwarantują wysokiej skuteczności przy wykonywaniu niektórych obowiązków zawodowych.

Kompetencje miękkie można wykorzystywać na wielu ścieżkach kariery. Jeżeli zdecydujesz, że dana ścieżka nie jest dla Ciebie, czas, który spędzisz na ich rozwoju, nie będzie stracony. Kompetencje miękkie nie dezaktualizują się w przeciwieństwie do kompetencji twardych, które zmieniają się w przypadku, gdy zmienia się technologia lub metodologia.

…PONIEWAŻ BĘDZIESZ SIĘ WYRÓŻNIAŁ

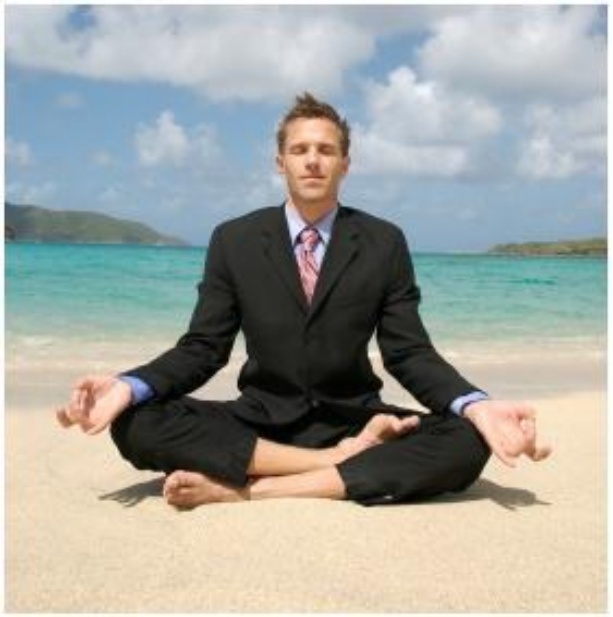
Rozwijając kompetencje miękkie będziesz się wyróżniał spośród innych kandydatów. Jeżeli Twoje umiejętności techniczne i wiedza są na podobnym poziomie jak u innych, jak dasz się zauważyć? Możesz twierdzić, że jesteś naprawdę w czymś dobry, jednak co z tego, jeżeli nie będziesz potrafił sprzedać swoich pomysłów? Twoje dyplomy i certyfikaty będą się liczyły tylko wówczas, gdy będziesz potrafił przekonać przyszłego pracodawcę, że rozwiążesz jego problemy i dostarczysz wartości dodanej jego firmie.

…PONIEWAŻ BUDUJESZ PRZEWAGĘ KONKURENCYJNĄ

Wykorzystanie kompetencji miękkich, żeby otrzymać pracę, to nie koniec Twoich starań o podniesienie ich poziomu. Rozwijając umiejętności miękkie, budujesz swoją osobistą przewagę konkurencyjną. Co to oznacza? Jest to wysoka pozycja na wewnętrznym rynku pracy. Organizacje często korzystają z rekrutacji wewnętrznych przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych i specjalistycznych.
Kiedy Twoje szanse są duże? Gdy posiadasz autorytet wśród współpracowników, gdy pełnisz rolę lidera, nawet nieformalnego, gdy świetnie sobie radzisz z trudnymi klientami. Ponadto duże firmy tworzą tzw. programy zarządzania talentami, do których kwalifikują pracowników, których kompetencje społeczne są oceniane wysoko. Muszą oni otrzymać również pozytywne opinie od swoich współpracowników i przełożonych. Grupa talentów tworzy tzw. potencjał firmy, która w przyszłości zamierza powierzyć im role przywódcze. Będąc w grupie talentów możesz liczyć na to, że firma będzie inwestowała w Twój rozwój poprzez szkolenia, coaching i mentoring.

…PONIEWAŻ WSPIERASZ SWÓJ ROZWÓJ OSOBISTY

Rozwijając kompetencje miękkie będziesz w przyszłości bardziej elastyczny. Dlaczego? Większość umiejętności miękkich jak komunikacja, negocjacje, rozwiązywanie problemów, umiejętność twórczego myślenia są potrzebne nie tylko na ścieżce kariery, ale również w innych obszarach Twojego życia. Budując kompetencje miękkie wspierasz nie tylko swój rozwój zawodowy, ale także osobisty.



Kompetencje miękkie

DEFINICJA KOMPETENCJI MIĘKKICH

Kompetencje w zarządzaniu zasobami ludzkimi są w ostatnich latach bardzo popularne. Firmy wprowadzają systemy zarządzania kompetencjami, kompetencyjne opisy stanowisk pracy, stosują procesy rekrutacji i selekcji oparte na diagnozowaniu kompetencji.
Aby rozumieć dobrze pojęcie „kompetencji miękkich" powinieneś zapoznać się z ich definicją. Etykieta „miękkie" może sugerować, że są one mniej ważne od twardych, technicznych umiejętności. W rzeczywistości tak nie jest, a często ich brak u kandydata lub niedostateczny poziom, oznacza jego potencjalną porażkę. Firmy zatrudniają pracowników z dobrze rozwiniętymi umiejętnościami miękkimi, ponieważ są oni bardziej efektywni w pracy, zwłaszcza w interakcjach z ludźmi. To ma szczególne znaczenie w przypadku stanowisk, gdzie wymagany jest kontakt twarzą w twarz z klientami. Ale nie tylko działy sprzedaży i obsługi klienta korzystają z kompetencji miękkich pracowników. Są one niezbędne dla efektywności oraz produktywności jakiegokolwiek biznesu.

DEFINICJA KOMPETENCJI MIĘKKICH

Miękkie kompetencje (soft skills) posiadają różne synonimy; określane są również mianem umiejętności psychospołecznych. Niektórzy wykładowcy, trenerzy, konsultanci, mając na myśli kompetencje miękkie, wykorzystują różne określenia jak np.: kompetencje interpersonalne, społeczne, zdolności interpersonalne czy też inteligencja emocjonalna. To tylko część terminów bliskoznacznych. Trzeba jednak pamiętać, że w skład kompetencji miękkich wchodzą zarówno kompetencje osobiste jak i społeczne. Jeżeli mówimy, że ktoś ma siłę przebicia, jest pewny siebie, kreatywny i odważny, mówimy o jego kompetencjach osobistych. Jeżeli wspominamy, że jest empatyczny, potrafi nawiązywać relacje i pracować w zespole, mówimy o jego kompetencjach społecznych. W obu przypadkach jednak są to właśnie kompetencje miękkie.

Kompetencje społeczne to element wiedzy społecznej. Oznaczają one świadomość, co jest ważne w danej sytuacji społecznej, jakie zasady w niej obowiązują, jakie zachowania są pożądane i skuteczne, a jakie mało efektywne i odbierane jako niewłaściwe. (Argryle)

DEFINICJA KOMPETENCJI MIĘKKICH

Kompetencje miękkie posiadają trzy aspekty:

1. Poznawczy
2. Motywacyjny
3. Behawioralny

Aspekt poznawczy	oznacza, że wiesz po co i w jakich sytuacjach daną kompetencję stosować.
Aspekt motywacyjny	oznacza, że chcesz stosować daną kompetencję (masz wewnętrzną motywację, żeby ją wykorzystywać).
Aspekt behawioralny	oznacza, że wiesz, jakie zachowania składają się na daną kompetencję.

DEFINICJA KOMPETENCJI MIĘKKICH

Różnica pomiędzy wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami:

Wiedza to informacje, których trzeba się nauczyć, aby móc wykonywać daną pracę. Np. ktoś nauczył się do czego służy dany program komputerowy, ale niekoniecznie potrafi go wykorzystać w praktyce.

Umiejętności to zastosowanie tej wiedzy w praktyce do określonego celu. Np. ktoś potrafi obsługiwać klawiaturę i wykorzystując swoją wiedzę o programie, tworzy dokument.

Kompetencje to zastosowanie tej umiejętności w taki sposób, aby praca była wykonana zgodnie z określonymi standardami. Co więcej, taka kompetencja będzie dokładnie zdefiniowana oraz będzie zawierała szereg kryteriów, według których dana praca powinna być wykonana. Np. ktoś może wykorzystać daną wiedzę i umiejętności w zakresie znajomości programu do stworzenie dokumentu w określonym formacie, bez błędów i w określonym czasie.

DEFINICJA KOMPETENCJI MIĘKKICH

Przedstawione wyżej przykłady dotyczą kompetencji twardych. Jaka jest więc różnica pomiędzy twardymi i miękkimi umiejętnościami?
Kompetencje twarde jak np. obsługa komputera czy też prowadzenie samochodu możesz rozwijać od zera. W przypadku kompetencji miękkich sprawa wcale nie jest taka prosta. Nie są one wrodzone, ale nabywane w trakcie naszego wychowania. Każdy z nas posiada kompetencje miękkie, które są rozwinięte w mniejszym lub większym stopniu. Wierzymy, że potrafimy się komunikować na odpowiednim poziomie lub pokierować zespołem ludzi, kiedy zaistnieje taka potrzeba. W przypadku kompetencji twardych nie możemy twierdzić np. że potrafimy kierować samochodem, ponieważ łatwo to zweryfikować.

Pamiętaj!
Kompetencji twardych możesz się nauczyć od zera, natomiast kompetencje miękkie już posiadasz i mogą one być rozwijane i rozbudowywane.

LISTA KOMPETENCJI MIĘKKICH

- Asertywność
- Autoprezentacja
- Budowanie relacji
- Dążenie do rezultatów
- Dążenie do sukcesu
- Etyka i wartości
- Gotowość do uczenia się
- Inteligencja emocjonalna
- Komunikatywność
- Kontrola emocjonalna (opanowanie)
- Kreatywność
- Kultura osobista
- Nawiązywanie kontaktu
- Negocjowanie
- Organizacja pracy własnej/ zarządzanie samym sobą
- Orientacja na działanie
- Pewność siebie
- Prowadzenie prezentacji
- Przywództwo
- Radzenie sobie ze stresem
- Radzenie sobie z problemami
- Samodzielność
- Aktywne słuchanie
- Współpraca w zespole
- Wywieranie wpływu
- Wytrwałość

LISTA KOMPETENCJI MIĘKKICH

Asertywność	Umiejętność wyrażania swoich uczuć, myśli, opinii, decyzji i życzeń w bezpośredni, skuteczny sposób, nie naruszając przy tym godności drugiej osoby.
Autoprezentacja	Umiejętność budowania pozytywnego wizerunku w oczach innych osób.
Budowanie relacji	Zawieranie i utrzymywanie przyjaznych kontaktów z innymi.
Dążenie do rezultatów	Stałe mobilizowanie siebie do realizowania wyznaczonych zadań.
Dążenie do sukcesu	Dążenie do sukcesu z determinacją i zapałem, przy efektywnym wykorzystaniu dostępnych zasobów.
Etyka i wartości	Postępowanie zgodnie z ogólnie przyjętymi wartościami i zasadami. Działania zarówno w łatwych, jak i trudnych sytuacjach.
Gotowość do uczenia się	Otwartość na nową wiedzę oraz zadania umożliwiające jej zdobycie oraz otwartość na informacje zwrotne od innych.

LISTA KOMPETENCJI MIĘKKICH

Inteligencja emocjonalna	Umiejętność rozumienia własnych emocji i innych oraz wykazywanie troski i zrozumienia wobec przeżywanych przez innych emocji.
Komunikatywność	Umiejętność precyzyjnego i jasnego wyrażania się oraz rozumienia wypowiedzi różnych typów osób.
Kontrola emocjonalna (opanowanie)	Umiejętność radzenia sobie z napięciem emocjonalnym, wywołanym niespodziewanymi wydarzeniami i trudnymi sytuacjami.
Kreatywność	Znajdowanie związków pomiędzy pozornie niepowiązanymi zagadnieniami oraz generowanie oryginalnych rozwiązań różnych problemów.
Kultura osobista	Znajomość i stosowanie zasad savoir-vivre.
Nawiązywanie kontaktu	Sprawność w nawiązywaniu relacji z innymi oraz ich podtrzymywanie.
Negocjowanie	Umiejętność znajdowania rozwiązań przynoszących korzyści wszystkim stronom negocjacji.

LISTA KOMPETENCJI MIĘKKICH

Organizacja pracy własnej/ Zarządzanie samym sobą	Umiejętne wykorzystywanie własnych kompetencji i relacji z innymi w celu usprawnienia swojej pracy.
Orientacja na działanie	Wykazywanie zapału w stosunku do realizacji celu oraz dążenie do wykonania zadania mimo pojawiających się trudności.
Pewność siebie	Wiara w siebie, w swoje możliwości w zakresie działań zawodowych i osobistą efektywność w kontaktach ze współpracownikami.
Prowadzenie prezentacji	Znajomość technik prezentacji pozwalających wpływać na słuchaczy oraz przyciągać ich uwagę.
Przywództwo	Budowanie autorytetu wśród innych, motywowanie i inspirowanie.
Radzenie sobie ze stresem	Efektywne radzenie sobie zarówno z wysokim napięciem emocjonalnym jak i długotrwałym obciążeniem wynikającym z trudnej sytuacji.

LISTA KOMPETENCJI MIĘKKICH

Radzenie sobie z problemami	Umiejętność poszukiwania rozwiązań problemów oraz ich wdrażanie.
Samodzielność	Realizowanie zadań indywidualnych i branie za nie osobistej odpowiedzialności.
Aktywne słuchanie	Umiejętność uważnego i aktywnego słuchania oraz angażowania się w to, co mają do powiedzenia inni.
Współpraca w zespole	Aktywność i zaangażowanie we wspieraniu działań zespołu oraz przyjmowanie współodpowiedzialności za zadanie zespołowe.
Wywieranie wpływu	Umiejętność szukania poparcia, wpływanie na zachowanie i decyzji innych.
Wytrwałość	Konsekwencja i energia w działaniu, ukierunkowane na ukończenie zadania.

KOMPETENCJE W ORGANIZACJACH

Każda organizacja, która wykorzystuje system zarządzania kompetencjami posiada szczegółowe ich opisy. Forma i sposób ich przedstawienia zależy od wielu czynników. Typowy opis kompetencji zawiera jej nazwę oraz stwierdzenia tzw. wskaźniki behawioralne, które mówią o tym, jak powinno wyglądać pożądane zachowanie w trakcie wykonywania zadań na danym stanowisku w firmie.

Przykładowy opis kompetencji: „Współpraca w zespole”.

Nazwa: Współpraca w zespole
Definicja: Kompetencja ta dotyczy efektywnych, wspierających relacji w zespołem oraz tego, jak członkowie zespołu pracują, żeby osiągnąć wspólny cel.
Wskazówki behawioralne (efektywne zachowania): • Nawiązuje i utrzymuje dobre relacje ze współpracownikami: współpracuje i pomaga, kiedy jest to potrzebne; • Angażuje się aktywnie w pracę, zgłasza się na ochotnika do różnych zadań; • Szanuje wysiłek i czas innych: przychodzi punktualnie na spotkania; • Dzieli się wiedzą i doświadczeniem z innymi; • Prosi o pomoc członków zespołu, kiedy to jest niezbędne; • Słucha współpracowników i docenia ich wiedzę i umiejętności.

OCENA KOMPETENCJI

Pracodawcy coraz większy nacisk kładą na kompetencje miękkie u kandydatów, ponieważ jak pokazują badania kompetencje twarde to nie wszystko i nie gwarantują one sukcesu w pracy. Największym atutem każdego pracownika jest bowiem umiejętność budowania relacji z innymi. Pracodawcy dysponują wieloma metodami, aby sprawdzić poziom kompetencji miękkich kandydata. Wśród nich można wyróżnić następujące:

- Wywiad oparty na kompetencjach (inaczej: wywiad behawioralny),
- Testy kompetencyjne,
- Assessment Centre.

Metody te badają, w jaki sposób zachowujesz się w różnych sytuacjach zawodowych. Jeżeli nie pracowałeś nigdzie i brak Ci doświadczeń możesz spotkać się z tzw. pytaniami hipotetycznymi lub sytuacyjnymi, za pomocą których pracodawca chce się dowiedzieć, jak byś się zachował, gdybyś się znalazł w określonej sytuacji zawodowej.

WYWIAD OPARTY NA KOMPETENCJACH

W rekrutacji i selekcji najnowszym trendem wśród specjalistów zajmujących się tym obszarem jest stosowanie wywiadu opartego na kompetencjach (inaczej: wywiadu behawioralnego). Pytania w tej metodzie zadawane są w charakterystyczny sposób. Rekruter stara się zdobyć dowody na to, że kandydat rzeczywiście posiada kompetencje, o których informuje w swoich dokumentach aplikacyjnych. Poniżej znajduje się przykład pytania behawioralnego :

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której musiał Pan przekazać jakieś informacje dużej grupie osób.

- *Jaką metodę Pan wybrał?*
- *Jaki był rezultat?*
- *Co by Pan zrobił inaczej następnym razem?*
- *Jak Pan to zrobił?*
- *Jaki był efekt Pana zachowania?*
- *Dlaczego Pan tak zrobił?*
- *Dlaczego Pan się tak zachował?*

TESTY KOMPETENCYJNE

Testy kompetencyjne są testami wielokrotnego wyboru. Opisują one sytuacje, które są charakterystyczne dla danego stanowiska lub roli zawodowej. W przypadku testów diagnozujących kompetencje miękkie przedstawiane są różne strategie działania, a osoba badana musi wybrać najlepsze rozwiązanie.
Przykład testu kompetencyjnego:

Nr pytania	Twoja ocena możliwych odpowiedzi		**Pytanie**
			Pracownik, za którego jesteś odpowiedzialny przychodzi do ciebie z pilną prośbą o pomoc w zadaniu, z którym sobie nie radzi.
	Min.	Max	**Odpowiedzi**
1	❑	❑	Pomagasz mu wykonać to zadanie i umawiasz się, że podczas rozmowy omówicie jego trudności w tym zakresie.
	❑	❑	Udzielasz mu wskazówek, pozwalających mu na samodzielne wykonanie tego zadania.
	❑	❑	Umawiasz się na rozmowę na ten temat oraz proponujesz ćwiczenie, które pomogą mu skutecznie wykonać podobne zadanie.

ASSESSMENT CENTRE

Wiele dużych organizacji wykorzystuje w procesie rekrutacji i selekcji Assessment Centre (ocenę zintegrowaną). Jest to metoda diagnozy kompetencji, która składa się z wielu narzędzi takich jak: testy psychometryczne, gry i symulacje, prezentacje, wywiady, koszyk zadań. Twoje zachowanie w tego typu działaniach jest obserwowane i oceniane przez wyszkolonych asesorów. Każda kompetencja jest oceniana co najmniej dwa razy. Jeśli komuś więc się nie powiedzie w jednym ćwiczeniu, może jeszcze skorzystać z następnej szansy.

Wiele metod jak np. odgrywanie ról lub ćwiczenia zespołowe, których celem jest realizacja jakiegoś wspólnego zadania przez uczestników AC, niewiele różni się od ćwiczeń, które są wykorzystywane przez trenerów na szkoleniach i warsztatach rozwijających kompetencje miękkie.

Działanie	Komunikatywność	Wywieranie wpływu	Współpraca w zespole	Analityczne myślenie
Prezentacja	X	X		
Ćwiczenia grupowe		X	X	
Wywiad				X
Testy psychometryczne	X			X

KOMPETENCJE MIĘKKIE

UDOWODNIJ, ŻE POSIADASZ KOMEPETNCJE

Nieważne, jaką specjalność wybierzesz, z pewnością Twój przyszły pracodawca będzie oczekiwał, iż go przekonasz, że posiadasz wymagane przez niego kompetencje zarówno twarde jak i miękkie. Niektóre organizacje informują dokładnie, jakich kompetencji oczekują, ale jeśli tego nie robią, możesz poszukać tych informacji na własną rękę:

- Przeczytaj dokładnie ogłoszenie o pracę.
- Sprawdź czy na stronie internetowej firmy są zamieszczone informacje o misji i wartościach. Czasami podane są również kluczowe kompetencje, które są niezbędne do realizacji strategii firmy.
- Jeżeli pracodawca w ogłoszeniu o pracę informuje bardzo lakonicznie o wymaganych kompetencjach, poszukaj ogłoszeń innych firm z takim samym stanowiskiem, żeby dowiedzieć się, czego wymaga się od kandydatów do pracy.

UDOWODNIJ, ŻE POSIADASZ KOMEPETNCJE

- Nie wysyłaj automatycznie jednego CV do wszystkich potencjalnych pracodawców. Napisz w życiorysie, że posiadasz właśnie te kompetencje, których wymaga konkretna firma.
- W liście motywacyjnym staraj się podać dowody na to, że posiadasz określone umiejętności.
- Przygotuj się na pytania, jak wykorzystywałeś swoje kompetencje w przeszłości i z jakim skutkiem.

Pamiętaj!

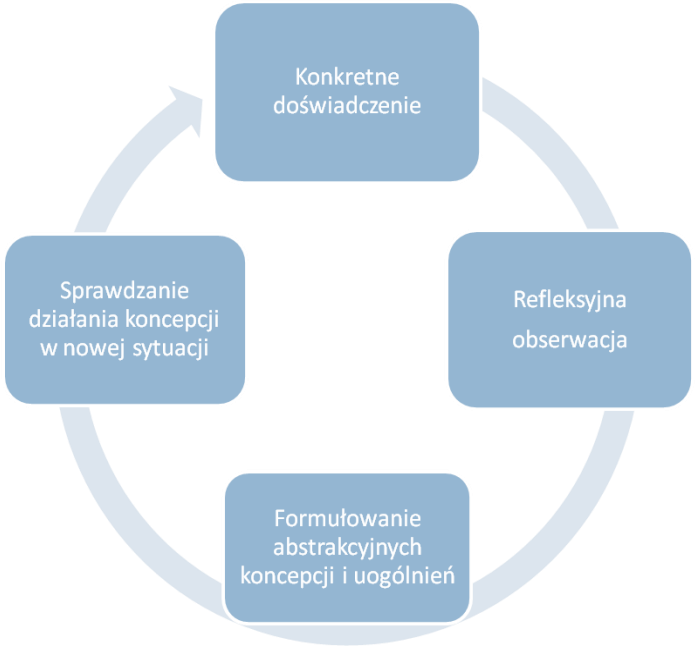
W trakcie procesu rekrutacji i selekcji, czy chcesz tego czy nie, jesteś obserwowany. Przyszły pracodawca opiera się na swoim pierwszym wrażeniu, które podpowiada mu, czy masz potencjał interpersonalny czy też nie. Zadaje sobie pytania: Czy ten kandydat będzie potrafił budować swój autorytet w zespole?, Czy będzie potrafił przekonywać innych?, Jak sobie poradzi z trudną sytuacją?
To Ty odpowiadasz na te, czasami bezgłośne pytania swoją werbalną i niewerbalną komunikacją. Warto więc pracować nad swoim stylem komunikacji, by był on jak najbardziej przekonywujący.

Jak rozwijać kompetencje miękkie

CYKL UCZENIA SIĘ WG KOLBA

Dla głębszego zrozumienia procesu uczenia się kompetencji miękkich można wykorzystać model uczenia się przez doświadczenie Davida Kolba. Według tej koncepcji nabywanie umiejętności przebiega według cyklu składającego się z czterech etapów:

1. **Konkretne doświadczenie,**
2. **Refleksyjna obserwacja** – analiza doświadczenia,
3. **Formułowanie abstrakcyjnych koncepcji i uogólnień** – na podstawie pogłębionej analizy doświadczenia wyciągane są wnioski,
4. **Sprawdzanie działania koncepcji w nowych sytuacjach** – wypróbowywanie w praktyce nowej wiedzy, co zapoczątkowuje nowy cykl.



SAMODOSKONALENIE

CYKL UCZENIA SIĘ WG KOLBA

W jaki sposób zastosować cykl uczenia się według Kolba do rozwoju swoich kompetencji? Wykorzystaj rozmowy kwalifikacyjne do budowania umiejętności np. autoprezentacji.

Etap 1. Rozmowa kwalifikacyjna w danej firmie to konkretna sytuacja, w której się znalazłeś.

Etap 2. Opisz dokładnie sytuację, w której się znalazłeś: Jak się zachowałeś? Jak odpowiadałeś na pytania? Czy według Ciebie zrobiłeś dobre pierwsze wrażenie?

Etap 3. Zastanów się, dlaczego tak się zachowałeś, a nie inaczej. Zapisz na kartce papieru, co zrobisz w inny sposób następnym razem: Przećwiczysz przed lustrem odpowiedzi na pytania?, Wykorzystasz technikę radzenia sobie ze stresem, aby opanować swoje emocje?

Etap 4. Postaraj się umawiać na rozmowy kwalifikacyjne, nawet gdy nie będziesz zainteresowany danym stanowiskiem, po to żeby zastosować wnioski z etapu trzeciego i rozpocząć kolejny cykl uczenia się.

ETAPY NABYWANIA KOMPTENCJI

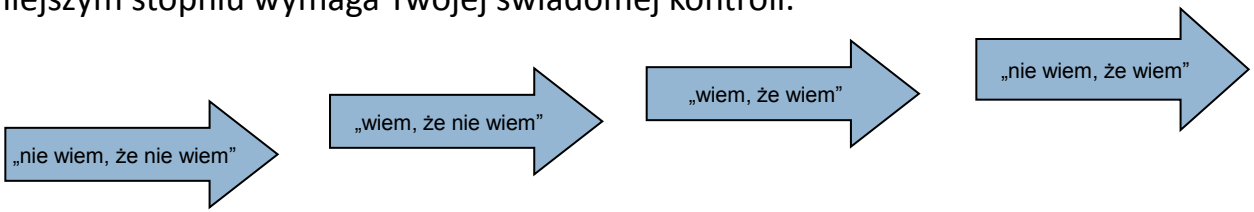
Według zwolenników koncepcji NLP (neurolingwistycznego programowania) istnieją cztery etapy nabywania każdej kompetencji:

Nieświadoma kompetencja - oznacza, że nie wiesz, czy istnieją jakieś szczegółowe kompetencje, które są konieczne do wykonania zadania i nie potrafisz ich w ogóle nazwać.

Świadoma niekompetencja - ten etap ma miejsce wówczas, gdy stajesz przed zadaniem do wykonania i uświadamiasz sobie, że czegoś nie potrafisz.

Świadoma kompetencja - skupiasz się na wykonywaniu zadania, uczysz się nowych informacji, co przyspiesza jego wykonanie i zmniejsza liczbę błędów. Musisz jednak skupić uwagę i włożyć pewien wysiłek, żeby je zrealizować.

Świadoma niekompetencja - na tym etapie praca jest już wykonywana automatycznie i w mniejszym stopniu wymaga Twojej świadomej kontroli.



METODY ROZWOJU KOMPETENCJI

Niestety nie ma żadnej drogi na skróty w przypadku rozwijania i doskonalenia kompetencji miękkich. Proces ich nabywania wymaga nieustannej praktyki, umiejętności obserwacji, treningu i doświadczenia. Nie mniej jednak istnieje wiele metod, które mogą Ci w tym pomóc, a każda z nich ma swoje plusy i minusy:

- Kursy i szkolenia
- Poradniki
- E-learning
- Coaching
- Mentoring
- Filmy wideo
- Wolontariat
- Staże i praktyki
- Peer coaching

KURSY I SZKOLENIA

Aby rozwijać kompetencje miękkie możesz skorzystać z kursów i szkoleń. Wybieraj te, podczas których stosowane są metody aktywizujące jak np. odgrywanie ról, nagrywanie scenek na kamerę wideo, analiza zachowań, udzielanie informacji zwrotnych przez trenera, praca nad konkretnymi problemami.
Ta forma kształcenia nie gwarantuje Ci całkowitego opanowania danej umiejętności, ponieważ rozwój kompetencji miękkich wymaga również praktyki czyli treningu naturalnego. Jednak może być dobrym początkiem na Twojej ścieżce rozwoju zawodowego. Niewątpliwą zaletą kursów i szkoleń jest to, że dostajesz wiedzę z danego obszaru w pigułce, często popartą przykładami z życia. Jest to też świetna okazja do nawiązania nowych znajomości wśród uczestników, co samo w sobie jest już rozwijaniem umiejętności budowania relacji.

Jak ocenić czy dany warsztat czy też szkolenie było w Twoim przypadku skuteczne?

Po zakończeniu treningu, warsztatu lub szkolenia zadaj sobie następujące pytania:

Twoja reakcja	Czy podobało Ci się?
Satysfakcja	Czy jesteś zadowolony z organizacji, logistyki, posiłków?
Wiedza	Czy nauczyłeś się czegoś nowego?
Wzrost umiejętności	Czy potrafisz wykonywać coś lepiej?
Zmiana postawy	Czy zmieniłeś swoją opinię na temat czegoś?
Zmiana zachowania	Czy w wyniku szkolenia zachowujesz się w określonych sytuacjach inaczej?

KURSY I SZKOLENIA

Komunikacja interpersonalna

Jedną z najważniejszych kompetencji miękkich jest umiejętność komunikowania się z innymi: ze współpracownikami, kolegami, przełożonymi i podwładnymi oraz klientami. Oznacza to, że musisz się upewnić czy zostałeś dobrze zrozumiany, jak również wiedzieć jak przekazać trudne informacje, żeby poradzić sobie z konfliktem oraz jak unikać barier komunikacji. Tego możesz właśnie nauczyć się na szkoleniu z komunikacji. Ponadto po zakończeniu treningu lub warsztatu będziesz rozumiał dynamikę komunikacji międzyludzkiej. Nauczysz się, jak panować nad językiem ciała. Rozwiniesz również umiejętność aktywnego słuchania, która jest niezbędna nie tylko w relacjach zawodowych, ale również osobistych.

Trening asertywności

Udział w treningu asertywności umożliwi Ci skuteczniejsze realizowanie swoich potrzeb i interesów. Zwiększysz pewność siebie i wiarę we własne siły. Będziesz lepiej radził sobie z agresją i manipulacją ze strony innych. Dowiesz się, jak radzić sobie z negatywnymi ocenami, jak mówić „nie” oraz jak przyjmować i wyrażać konstruktywną krytykę. Trening asertywności jest niezbędny dla osób, które planują pracować na stanowiskach, gdzie wymagany jest ciągły kontakt z klientami.

KURSY I SZKOLENIA

Networking – budowanie sieci relacji

To szkolenie wybierz, jeżeli planujesz pracować sprzedaży, ale nie tylko. Budowanie sieci relacji to gwarancja utrzymania się na rynku pracy. Polecane również dla osób nieśmiałych, które obawiają się rozpoczynać rozmowę. Umiejętność budowania sieci relacji pozwoli Ci osiągnąć Twoje cele zawodowe. Na szkoleniu dowiesz się nie tylko jak budować trwałe i satysfakcjonujące relacje zawodowe, ale również jak budować zaufanie. Nauczysz się jak wykorzystywać do tego celu pytania otwarte oraz jak szukać wspólnych pól zainteresowań z Twoim rozmówcą.

Zarządzanie stresem

Umiejętność panowania nad swoimi nerwami w sytuacjach zawodowych jest niezbędna. Pracodawcy szukają osób opanowanych, które potrafią być samodzielne i radzić sobie w trudnych sytuacjach. Na szkoleniu z zarządzania stresem dowiesz się, jakie mechanizmy obronne uruchamiasz podczas stresujących wydarzeń i jaki mogą one mieć wpływ na to, jak interpretujesz daną sytuację i jak na nią reagujesz. Na szkoleniu dowiesz się, jak panować nad swoimi nerwami, jak radzić sobie z gniewem i złością, wykorzystując metody poznawcze. Ponadto poznasz wiele technik radzenia sobie ze stresem jak: relaksacja, wizualizacja czy też trening autogenny.

KURSY I SZKOLENIA

Autoprezentacja i wystąpienia publiczne

Konieczność wystąpienia publicznego wzbudza ogromny lęk u większości ludzi. Niestety bez opanowania tej kompetencji niemożliwa staje się realizacja wielu celów zawodowych. Na szkoleniu z autoprezentacji dowiesz się:

- Jak wykorzystywać i kontrolować mowę ciała,
- Jak modulować swój głos,
- Jak stosować chwyty retorycznych,
- Jak konstruować poprawną wypowiedź,
- Jak odpowiednio argumentować.

Wywieranie wpływu

Na szkoleniu z wywierania wpływu rozwiniesz umiejętność przekonywania i perswazji oraz poznasz skuteczne sposoby oddziaływania na innych ludzi. Dowiesz się jak świadomie kreować sympatię, jak wzbudzać zainteresowanie innych oraz w jaki sposób osiągnąć zamierzony efekt. Poznasz reguły, które są obecne w relacjach między ludzkich jak np. regułę wzajemności czy też konsekwencji. Dowiesz się, jak zasady przyjaznej komunikacji pozwolą Ci budować własny autorytet i zdobywać zaufanie.

KURSY I SZKOLENIA

Trening rozwiązywania problemów i twórczego myślenia

Umiejętności rozwiązywania problemów jest cechą kreatywnej jednostki, która potrafi nie tylko rozpoznawać problemy, ale szukać dla nich rozwiązań i je skutecznie zastosować. Na treningu dowiesz się, dlaczego warto uruchamiać myślenie poza schematami i nie bać się podejmowania ryzyka. Nauczysz się wielu kreatywnych technik, które umożliwią Ci realizację zadań zawodowych.

Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej

Zdobycie pracy jest kluczową kwestią na ścieżce kariery i dużą zmianą w życiu. Na szkoleniu przygotowującym do rozmowy kwalifikacyjnej:

- Poznasz techniki prowadzenia rozmów przez profesjonalnych rekruterów,
- Dowiesz się, jak wykorzystać komunikację niewerbalną,
- Nauczysz się, jak pokonać zdenerwowanie i stres,
- Dowiesz się, jak odpowiadać na pytania, żeby pokazać swoje kompetencje w jak najlepszym świetle.

KURSY I SZKOLENIA

Współpraca w zespole

Współpraca w zespole oznacza umiejętność pracy przy realizacji zadań wraz z innymi członkami zespołu, efektywną komunikację, budowanie zaufania, oferowania wsparcia. Na szkoleniu z tego obszaru dowiesz się, jaką rolę pełnisz pracując w grupie, jak budzić ducha zespołu oraz jak angażować się w realizację zadań, aby wykonywać je na czas. Dowiesz się, dlaczego podejmowanie inicjatywy w zespole jest ważne i jak przyjmować punkty widzenia innych członków. Poznasz techniki radzenia sobie z konfliktem grupowym oraz w jaki sposób wyrażać i przyjmować krytykę.

Zarządzanie czasem

Umiejętność zarządzania czasem oznacza większą efektywność osobistą. Na szkoleniu z zarządzania czasem nauczysz się bardziej ekonomiczne planować swoje działania oraz wyznaczać cele i priorytety. Poznasz techniki organizowania czasu i zasady zarządzania czasem. Dowiesz się, jakie cechy osobowości utrudniają Ci bardziej efektywne zachowanie. Nauczysz się kierować samym sobą tak, aby czas, który masz do dyspozycji zarówno życiu zawodowym i osobistym, był wykorzystany przez Ciebie optymalnie.

STAŻE I PRAKTYKI

Często studenci i absolwenci, którzy odbywają praktyki i staże mają błędne wyobrażenie o tym, czego mogą nauczyć się w trakcie ich trwania. Oczekują, że opiekun praktyki lub stażu zadba o to, żeby nauczyli się jak najwięcej. Nic bardziej mylnego. Często okazuje się bowiem, że studenci i stażyści wykonują rutynowe prace, które odciążają etatowych pracowników i zwyczajnie brak jest im czasu na nauczenie ich czegoś nowego. Musisz pamiętać, że odbywając praktykę lub staż, sam musisz wziąć odpowiedzialność za proces rozwoju kompetencji.

Jak nabywać kompetencje w trakcie trwania praktyki lub stażu:

1. **Obserwuj innych w trakcie wykonywania ich obowiązków** – żeby rozwijać daną kompetencję możesz obserwować kogoś, kto wykonuje coś dobrze np. kiedy widzisz, jak ktoś prawidłowo obsługuje klienta, to jest już pierwszy krok, żeby nauczyć się, jak to robić samemu.

STAŻE I PRAKTYKI

Jak rozwijać kompetencje w trakcie praktyki lub stażu:

2. **Ćwicz obserwowaną umiejętność w praktyce** – prawdziwy postęp osiągniesz tylko wówczas, gdy sam zaczniesz wykorzystywać daną umiejętność w praktyce pod czujnym okiem osoby bardziej doświadczonej.

3. **Nie obawiaj się błędów** – popełnianie błędów jest czymś naturalnym. W kulturze organizacyjnej, gdzie nauka metodą prób i błędów jest akceptowana, masz większe szanse na nauczenie się niezbędnych umiejętności.

4. **Poproś o informację zwrotną** – konstruktywna informacja zwrotna jest bardzo ważna na każdym etapie nauki. Osoba, która się uczy, oczekuje zachęty i wsparcia oraz informacji zwrotnych na temat swoich postępów. Poproś o informacje zwrotne od opiekuna Twojej praktyki lub stażu. Im bardziej będą szczegółowe, tym lepiej, ponieważ w większym stopniu będziesz mógł je wykorzystać do własnego rozwoju.

5. **Powtarzaj nowonabytą umiejętność** – im częściej będziesz wykonywał daną czynność (zachowanie), tym większą masz szansę, żeby dobrze ją opanować.

WOLONTARIAT

Wolontariat do dobrowolna, bezpłatna, świadoma praca, na rzecz innych osób lub całego społeczeństwa. Możesz zostać wolontariuszem, biorąc udział różnych akacjach społecznych, pracując na rzecz organizacji pozarządowych czy samopomocowych. To, że jest to praca bezpłatna, nie oznacza, że nie możesz wynieść z niej żadnych korzyści. Gromadzisz bogate doświadczenie oraz otrzymujesz w pewnym sensie wynagrodzenie niematerialne np. satysfakcję, poczucie sensu z tego co robisz, uznanie ze strony innych. Wzrasta też Twoja samoocena. Co ważne, nawiązujesz kontakty i budujesz relacje, pracujesz często w zespole, ucząc się osiągać wspólnie jeden cel, co jest już istotnym wkładem w rozwój Twoich kompetencji miękkich. Z pewnością Twoja pozycja na rynku pracy wzrasta, jeżeli wykazujesz się taką aktywnością, a jeśli przy tej okazji możesz zrobić dla innych coś dobrego, rośnie Twój szacunek do samego siebie.

PORADNIKI

Poradniki to gatunek, który obejmuje szeroką gamę tematów. Ich celem jest pomóc czytelnikowi poprawić swoje życie, rozwiązywać różne problemy, budować lepsze relacje. Są inspirujące ze względu na zawarte w nich praktyczne porady i mądrość życiową. Wśród nich znajdziesz również takie, które pomogą Ci rozwijać kompetencje miękkie. Z poradnikiem możesz pracować kilka tygodni, wykonując ćwiczenia i zalecenia, które są w nim zawarte lub skorzystać tylko z kilku rad, które pozwolą Ci wykonać krok do przodu w Twoim rozwoju zawodowym. Lektura poradników może być inspiracją do rozwoju nowych umiejętności interpersonalnych lub doskonalenia już nabytych. Pamiętaj jednak, że sama lektura nawet najlepszego poradnika nie wystarczy, żeby rozwinąć daną umiejętność. Doskonalenie kompetencji wymaga bowiem treningu interakcyjnego, czyli kontaktowania się z innymi ludźmi oraz treningu behawioralnego czyli ćwiczenia nowych zachowań. Poradnik jednak, pozwoli Ci przyswoić niezbędną wiedzę bez zbędnego naukowego żargonu.

E-LEARNING

Wraz z rozwojem technologii e-learning staje się coraz bardziej popularną metodą kształcenia. Może z powodzeniem uzupełniać tradycyjne metody nauki, oferuje bowiem nowoczesne i innowacyjne rozwiązania. E-learning to forma interaktywnego szkolenia z wykorzystaniem technologii informatycznych: Internetu, intranetu lub specjalnych programów na CD/DVD.

Trener lub wykładowca prowadzący szkolenie e-learningowe, często również przygotowuje i dostarcza materiał do nauki, uaktualnia go, kontaktuje się z osobami uczącymi się. Jedną ważną zaletą tej metody rozwoju jest to, że możesz sam kontrolować tempo swojej nauki. W tego typu szkoleniu, aby przejść do następnego etapu musisz wykonać testy cząstkowe, sprawdzające Twój poziom opanowania wiedzy z poszczególnych modułów. Kontakty z trenerem mogą być realizowane poprzez telefon lub/i elektroniczne formy komunikacji – forum i chat - coraz częściej też zdarzają się próby wykorzystania komunikatorów (Instant messengers), takich jak Skype czy Gadu Gadu. Zdarza się też, że kursanci spotykają się z trenerem na samym początku i na końcu szkolenia, żeby proces nauki nie był tylko wirtualny.

Jednak musisz pamiętać, że e-learning nie może być jedyną metodą rozwoju Twoich kompetencji miękkich. Wymaga on uzupełnienia o trening behawioralny lub coaching, którego celem będzie rozwój umiejętności w kontaktach z innymi ludźmi.

COACHING

Coaching to bardzo efektywna metoda rozwoju kompetencji pod okiem doświadczonego coacha. W przeciwieństwie do treningów i szkoleń opiera się na analizie sytuacji realnych z Twojego życia, a nie na sytuacjach symulowanych. Wymaga refleksji nad swoim zachowaniem, a wnioski z tej analizy powinny być wprowadzane w życie natychmiast po sesji coachingowej. Coaching trwa zazwyczaj od trzech do sześciu miesięcy.

Dlaczego coaching jest skuteczny?

1. Po pierwsze, coach to osoba, której umiejętności komunikacyjne są na wysokim poziomie, więc jest to dla Ciebie wzór do naśladowania.
2. Po drugie, coach pełnie rolę zarówno nauczyciela, motywatora i mentora. Wierzy, że jego klient może osiągnąć swoje realne cele i aktywnie go w tych dążeniach wspiera.
3. Po trzecie, od coacha usłyszysz prawdziwe informacje zwrotne na temat Twojego zachowania. Coach powie Ci to, czego nie będzie chciał Ci powiedzieć nawet Twój najlepszy przyjaciel.

MENTORING

Mentoring to partnerska relacja pomiędzy mentorem i jego podopiecznym. Mentor, jest osobą sukcesu, autorytetem i wzorcem w dziedzinie, w której chce rozwijać się podopieczny. Jest to proces zorientowany na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. Celem tej metody jest poznanie siebie, rozwój samoświadomości, a także nabycie konkretnych umiejętności. Mentor często umożliwia swojemu podopiecznemu korzystanie ze swoich sieci relacji, które sam budował latami, co znacznie może przyspieszyć postępy na ścieżce kariery danej osoby. Praca z mentorem to nie jest podróż w nieznane, udostępnia on bowiem uczniowi swój kapitał w postaci najbardziej skutecznych sposobów działania.

Aby mentoring był skuteczny, muszą być spełnione następujące warunki:

- Podopieczny powinien iść w ślady mentora (zawodowo),
- Mentor powinien być osobą sukcesu,
- Podopieczny musi być silnie zmotywowany do podążania wybraną drogą,
- Uczeń powinien czuć się bezpiecznie w relacji z mentorem.

FILMY WIDEO

Filmy wideo to kolejny metoda, która umożliwia Tobie rozwój kompetencji miękkich. Ich niewątpliwą zaletą jest to, że pokazują różne przykładowe sytuacje, z którymi możesz się spotkać w pracy zawodowej. Często do filmów angażowani są profesjonalni, znani w Polsce aktorzy, co jeszcze zwiększa ich atrakcyjność i sprawia, że nauka staje się łatwa i przyjemna. Na rynku polskim możesz nabyć kilka tytułów m.in.:

- ✓ Mowa ciała
- ✓ Jak wywierać wrażenie na innych
- ✓ Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej
- ✓ Wystąpienia publiczne
- ✓ Jak przewodzić innym

Chociaż nie wszystkie wymienione wyżej tytuły mają na celu pokazanie konkretnej umiejętności, to jednak sytuacje zawodowe, które są pokazywane w filmach szkoleniowych, wymagają ich wykorzystania.

PEER COACHING

Peer coaching, to bardzo efektywna metoda rozwoju kompetencji miękkich. Polega na dzieleniu się własnymi doświadczeniami z grupą przyjaciół lub współpracowników.
Również i Ty możesz rozwijać w ten sposób swoje umiejętności. Możesz pracować z jedną osobą lub też w grupie. Peer coaching nie musi mieć wcale formalnego charakteru. Mogą to być nieformalne spotkania osób z tej samej branży, o tej samej specjalizacji, które nawzajem się inspirują i wspierają w rozwoju nowych umiejętności. Żeby ta metoda była skuteczna ważne jest przestrzeganie kilku podstawowych reguł:

- Spotkania muszą odbywać się regularnie, najlepiej co trzy cztery tygodnie.
- Każdy z grupy pracuje nad tą umiejętnością, której w danym momencie najbardziej potrzebuje.
- Każdej osobie w grupie poświęcany jest indywidualny czas, który jest przeznaczony na zadawanie pytań, dzielenie się pomysłami i doświadczeniem. Dana osoba myśli wówczas nad swoimi zachowaniami i ewentualnymi sposobami ich modyfikacji.
- Nad przebiegiem całego procesu powinien czuwać moderator, wybrany przez grupę.

SKUTECZNOŚĆ ROZWOJU KOMPETENCJI MIĘKKICH

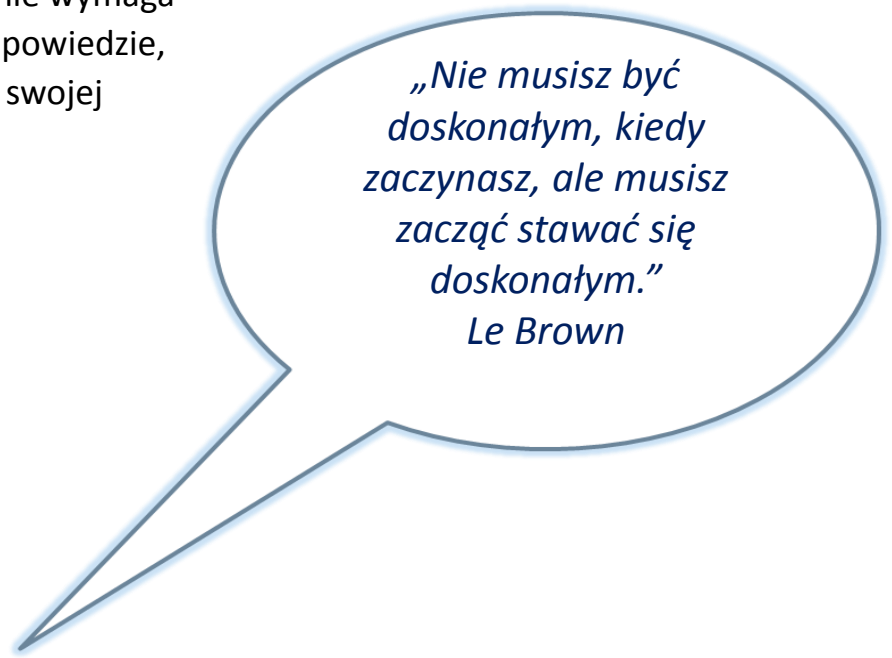
Kiedy doskonalenie umiejętności psychospołecznych będzie skuteczne?

- Gdy zrozumiesz kompetencje poznawczo i behawioralnie.
- Gdy będziesz miał okazję do ich praktykowania.
- Gdy otrzymasz informacje zwrotne na temat jakości ich wykonania.
- Będziesz tak często używał tych umiejętności, aż staną się automatyczną, naturalną czynnością, którą będziesz stosował adekwatnie do sytuacji i wyznaczonych celów.

Samodoskonalenie

ROZWÓJ POPRZEZ SAMODOSKONALENIE

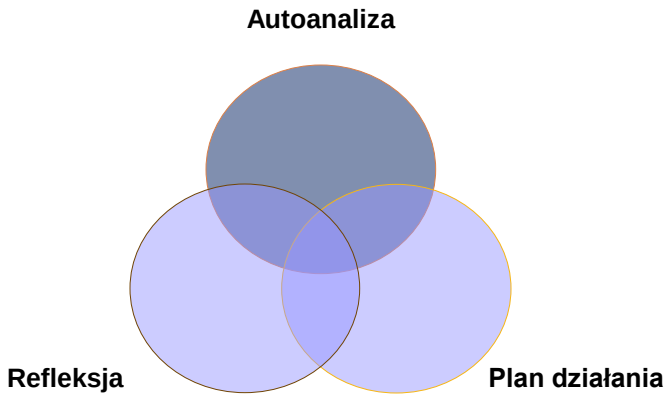
Oprócz metod zaprezentowanych w poprzedniej części, w celu rozwijania i budowania umiejętności psychospołecznych możesz wybrać samodoskonalenie. Jest to branie na siebie odpowiedzialności za rozwój swoich kompetencji. Ty sam ustalasz plan działania i kontrolujesz swoje postępy. Samodoskonalenie wymaga ogromnej determinacji i siły woli. Ale, gdy się powiedzie, będziesz mógł dodać kolejną kompetencję do swojej listy: wytrwałość.



MODEL SAMODOSKONALENIA

Wybierając ścieżkę samodoskonalenia warto skorzystać z modelu, który obejmuje następujące elementy:

1. **Autoanaliza** – obejmuje procesy sprawdzania Twoich aktualnych mocnych i słabych stron w obszarze kompetencji miękkich.
2. **Refleksja** - wymaga od Ciebie zastanowienia się, w którym kierunku powinieneś się rozwijać.
3. **Plan działania** – oznacza, że wykorzystujesz wypracowane w toku autoanalizy i refleksji informacje i decydujesz się, w którą stronę zamierzasz się rozwijać, w jaki sposób będziesz to robił i do kiedy zamierzasz osiągnąć swój cel.



SAMODOSKONALENIE

AUTOANALIZA

Celem autoanalizy jest zebranie jak największej ilości informacji po to, żebyś mógł podjąć trafne decyzje dotyczące Twoich celów zawodowych i rozwoju zawodowego. Istnieje wiele różnych sposobów podnoszenia świadomości poprzez autoanalizę. Wśród nich możesz skorzystać z:

- Analizy SWOT,
- Analizy drzewka stanowiska,
- Testów psychometrycznych,
- Kwestionariuszy niestandaryzowanych,
- Samooceny,
- Informacji zwrotnych od kolegów, przyjaciół oraz rodziny.

Nikt nie jest doskonały. Zidentyfikuj swoje słabe strony i zrób świadomy wysiłek, aby uzupełnić lukę w kompetencjach miękkich.

SAMODOSKONALENIE

ANALIZA SWOT

Metoda SWOT to proces analizy Twoich mocnych i słabych stron, a także możliwości i zagrożeń. Analizę tę przeprowadzasz w kontekście swojego rozwoju zawodowego.

S Mocne strony – w czym jesteś dobry np. potrafisz szybko podejmować decyzje.
W Słabe strony – czego nie potrafisz albo co słabo potrafisz np. negocjować.
O Możliwości – to czynniki zewnętrzne, które mogą być dla Ciebie potencjalnie sprzyjające np. możliwość korzystania z darmowych szkoleń unijnych.
T Zagrożenia – te czynniki i zmiany zewnętrzne, które mogą spowodować, że znajdziesz się w niekorzystnej zawodowo sytuacji np. kryzys gospodarczy.

S	**W**
O	**T**

TESTY PSYCHOMETRYCZNE

Jeżeli chcesz uzyskać pogłębioną analizę swoich zdolności możesz skorzystać z testów psychometrycznych. Również niektórzy pracodawcy stosują je w procesach selekcji kandydatów do pracy. Testy psychologiczne muszą być jednak wykonywane w obecności psychologa, który posiada uprawnienia do ich interpretacji. Istnieje bardzo dużo takich narzędzi. Do celów diagnozy potencjału w selekcji wykorzystuje się na przykład:

Test Matryc Ravena – jest to test inteligencji ogólnej. Na jego podstawie można ocenić m.in. umiejętności analitycznego myślenia oraz szybkość podejmowania decyzji.

Test APIS-Z – test do badania inteligencji ogólnej. Pozwala ocenić zdolności abstrakcyjnego myślenia, werbalne, wzrokowo-przestrzenne oraz społeczne.

Skala Inteligencji Emocjonalnej- Twarze SIE-T – test ten bada zdolność do rozpoznawania emocji u innych, co jest wskaźnikiem poziomu inteligencji emocjonalnej u osoby badanej.

KWESTIONARIUSZE NIESTANDARYZOWANE

Nie musisz korzystać z pomocy psychologa, żeby dowiedzieć się, jaki jest poziom Twoich kompetencji. Istnieje wiele narzędzi, które nie wymagają obecności osoby uprawnionej przy ich wypełnianiu. Są to tzw. „testy niestandaryzowane". Sam możesz zinterpretować taki test, wykorzystując załączony do niego klucz. Są to np.:

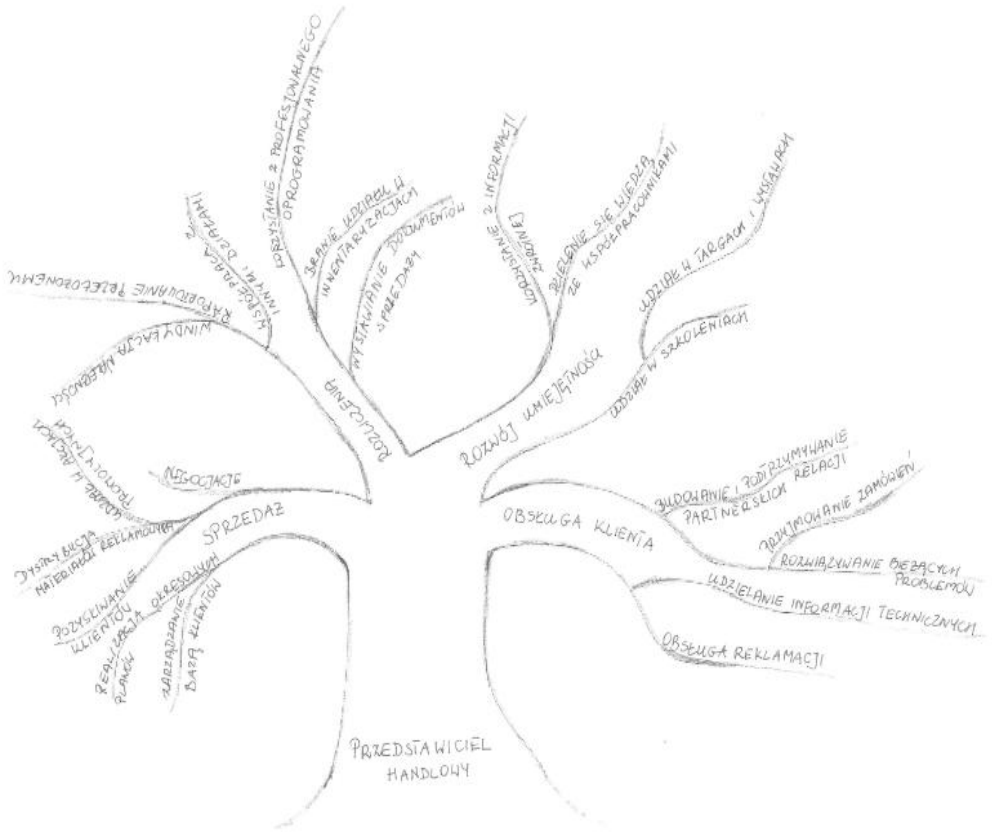
- Kwestionariusz stylów negocjowania – Jaki styl preferujesz w negocjacjach: twardy, miękki czy też rzeczowy?
- Kwestionariusz rozwiązywania konfliktów – Czy w obliczu konfliktów wolisz rywalizować czy też współpracować? Czy szukasz kompromisu, czy też boisz się konfliktu i stosujesz strategię łagodzenia lub unikania sytuacji problemowych?
- Kwestionariusz stylów menedżerskich Blancharda – Jak styl wybierasz, pełniąc role kierownicze: partycypacyjny, konsultacyjny, dyrektywny czy też delegujący?
- Kwestionariusz ról grupowych Belbina – Czy jesteś np. naturalnym liderem czy wolisz pełnić rolę praktycznego organizatora w grupie?

Na rynku polskim dostępne są również testy komercyjne, służące do badania kompetencji. Kwestionariusz taki możesz wypełnić on-line, po czym otrzymujesz na adres e-mail raport z bogatym opisem Twoich umiejętności, mocnych i słabych storn. Koszt takiego kwestionariusza, w zależności od firmy, wynosi od kilkudziesięciu do kilkuset złotych.

SAMODOSKONALENIE

DRZEWKO STANOWISKA

Wykonanie dokładnej analizy stanowiska, na którym chcesz pracować pozwoli Ci uzyskać szczegółowe informacje na temat tego, jakie kompetencje miękkie powinieneś rozwijać.
Jednym ze sposobów uzyskania dokładnych informacji jest wykonanie drzewka stanowiska, według sposobu opisanego na następnej stronie.



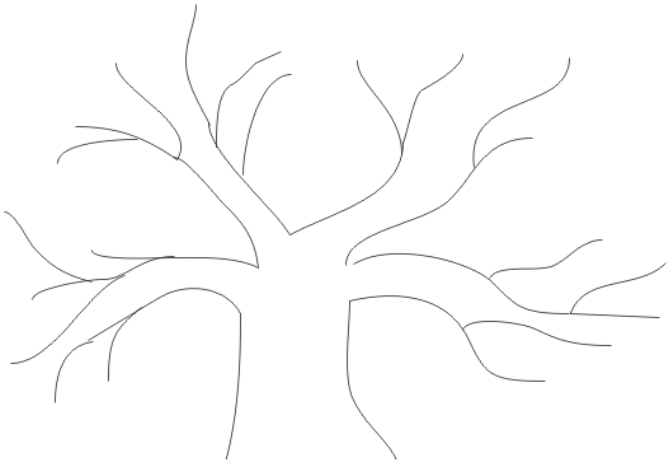
SAMODOSKONALENIE

DRZEWKO STANOWISKA

Weź białą kartkę papieru i narysuj ołówkiem pień, wpisz u jego podstawy nazwę stanowiska. Następnie dorysuj główne konary: trzy, cztery lub pięć, które będą oznaczały główne zadania na stanowisku (w przypadku przedstawiciela handlowego to: sprzedaż, obsługa klienta, rozliczenia, rozwój umiejętności). Od konarów narysuj gałęzie, które będą oznaczały wszystkie obowiązki w ramach głównych zadań, które będziesz musiał wykonywać codziennie.

Teraz masz już swoje drzewko stanowiska. Na podstawie jego analizy możesz określić dokładnie, jakie kompetencje miękkie są najbardziej istotne do realizacji zadań. W przypadku przedstawiciela handlowego będą to:

- Umiejętność budowania relacji,
- Negocjacje,
- Komunikatywność,
- Umiejętność rozwiązywania problemów,
- Zarządzanie stresem,
- Asertywność.



SAMOOCENA KOMPETENCJI

Wszyscy różnimy się między sobą poziomem kompetencji. Różnice te możemy przedstawić na pewnym kontinuum. Na jednym jego krańcu mamy brak danej kompetencji (brak wiedzy, brak umiejętności, wiedzy na temat tego, jak należy się zachować, czy też brak motywacji lub możliwości do przejawiania danej kompetencji), a na drugim krańcu mistrzowski poziom jej przyswojenia. Chcąc rozwijać daną kompetencję miękką w kierunku mistrzostwa, musisz pamiętać, że jest to proces ciągły. Pracodawcy często stosują do oceny kompetencji skalę 5-stopniową:

Poziom	Charakterystyka
(1) Zdecydowanie słaby	Brak przyswojenia danej kompetencji. Brak zachowań wskazujących na opanowanie i wykorzystanie w podejmowanych działaniach
(2) Konieczne doskonalenie, aby osiągnąć dobry wynik	Kompetencja przyswojona w stopniu podstawowym. Jest ona wykorzystywana w sposób nieregularny. Wymagane jest aktywne wsparcie i nadzór ze strony bardziej doświadczonych osób.
(3) Dostateczny	Kompetencja przyswojona w stopniu dobrym, pozwalającym na samodzielne praktyczne jej wykorzystanie w trakcie realizacji zadań zawodowych.
(4) Dobry	Kompetencja przyswojona w stopniu bardzo dobrym, pozwalającym na dobrą realizację zadań z danego zakresu oraz przekazywanie innym własnych doświadczeń.
(5) Znakomity	Kompetencja przyswojona w stopniu doskonałym. Zdolność do twórczego wykorzystywania i rozwijania wiedzy, umiejętności i postaw właściwych dla danego zakresu działań.

Źródło: G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne , Warszawa 2004, s.28

SAMOOCENA KOMPETENCJI MIĘKKICH

Zastanów się, jaki jest poziom Twoich kompetencji, wykorzystując listę kompetencji z części drugiej e-poradnika. Każdą z nich oceń w kontekście sytuacji, wydarzeń lub zadań, które rzeczywiście miały miejsce w Twoim życiu. Oceń siebie, wykorzystując pięciopunktową skalę:

1. **Brak kompetencji** – obszar, na którym się zupełnie nie znasz.
2. **Kompetencja na niskim poziomie** – wiesz jak się zachować, ale nie do końca Ci się to udaje.
3. **Kompetencja na poziomie dostatecznym** – wiesz, jak wykorzystać daną kompetencję i często to robisz w praktyce, czasami jednak z różnym skutkiem.
4. **Kompetencja na poziomie dobrym** – dobrze sobie radzisz w różnych sytuacjach, świadomie i z powodzeniem wykorzystujesz daną kompetencję do realizacji różnych zadań i celów.
5. **Kompetencja na wysokim poziomie** – doskonale wiesz jak się zachować i jak wykorzystać daną kompetencję. Jesteś wzorem dla innych w danym obszarze.

INFORMACJE ZWROTNE

Bardzo cennym źródłem informacji o poziomie Twoich kompetencji miękkich mogą być informacje od rodziny, kolegów, przyjaciół. Uwaga - może to być bardzo emocjonujące przeżycie, warto więc, żebyś się odpowiednio przygotował. Sposób, w jaki otrzymasz informacje i je przyjmiesz może zadecydować o tym, czy kiedykolwiek w przyszłości będziesz chciał usłyszeć coś o sobie od innych.

- Pytaj o informacje zwrotne tylko ludzi, których znasz i cenisz.
- Bądź uczciwy i otwarty – poinformuj ich, że masz uczucia.
- Zadawaj pytania otwarte: kto?, gdzie?, kiedy?, dlaczego?, jak?, co?
- Uważnie słuchaj odpowiedzi i komentarzy.
- Wykorzystuj aktywne słuchanie, sprawdzaj, czy dobrze zrozumiałeś swojego rozmówcę.
- Skup się na specyficznych informacjach, których chcesz się o sobie dowiedzieć, a nie na wszystkich aspektach swojego zachowania (osobowości).

INFORMACJE ZWROTNE

Czego nie powinieneś robić prosząc o informacje zwrotne:

- Nie tłumacz się,
- Nie broń się,
- Nie kłóć się i nie sprzeczaj,
- Staraj się nie reagować niewerbalnie na to, co usłyszysz,
- Nie staraj się analizować danych, postaraj się je zrozumieć.

Uzyskiwanie informacji zwrotnych może być nie tylko przeżyciem, które wzbudza wiele emocji, ale również złożonym procesem. Prosząc o informacje zwrotne, możesz im nadać strukturę. Możesz zapytać daną osobę, jak sądzi, co powinieneś:

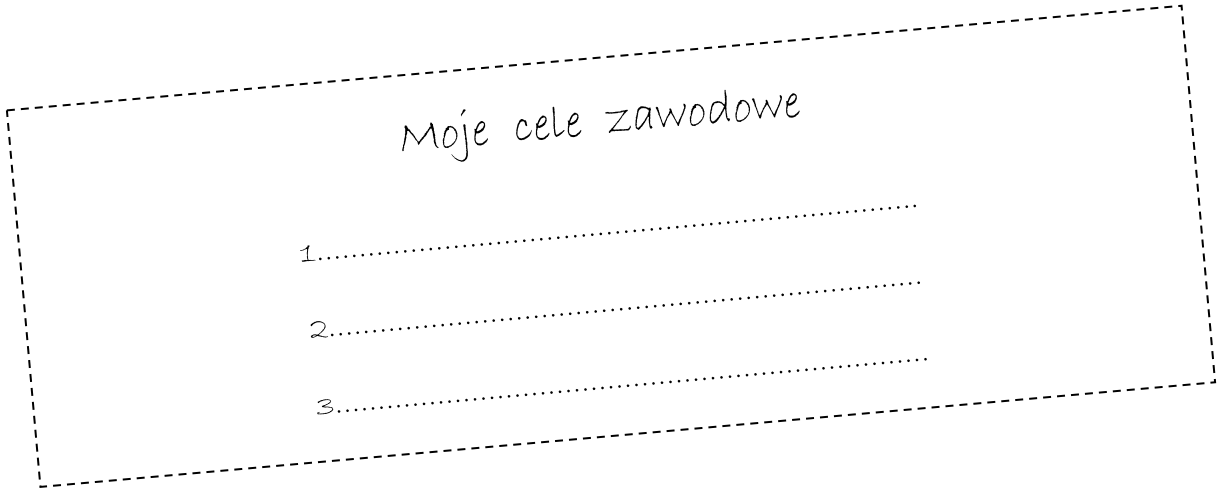
- Robić więcej,
- Robić mniej,
- Robić inaczej.

Jak wykorzystać informację zwrotną?

Pamiętaj, tylko Ty możesz coś zrobić z informacją zwrotną. Zignorują ją lub zaadaptuj.

REFLEKSJA I PLAN DZIAŁANIA

Po wykonaniu oceny swoich kompetencji, czas na refleksję i plan działania. Zanim jednak przejdziesz do tych działań, powinieneś dokładnie zdefiniować swoje cele zawodowe. Nie warto podejmować żadnych kroków na ścieżce doskonalenia, jeżeli nie będziesz wiedział dokąd zmierzasz. Tylko jasne i precyzyjne cele pozwolą Ci dobrać właściwe formy kształcenia i doskonalenia swoich kompetencji. Biorąc pod uwagę obecne warunki opisz, jakie są Twoje aktualne cele zawodowe.



JAK WIZUALIZOWAĆ PRZYSZŁOŚĆ

Wizualizacja, chociaż wzbudza wiele kontrowersji, wciąż jest z powodzeniem stosowana w różnych dziedzinach. Wybitni sportowcy w wielu krajach pracują z psychologami sportu, którzy uczą ich, jak wizualizować przyszłe sukcesy. Również Ty możesz skorzystać z tej metody, aby rozwijać pozytywne nastawienie do przyszłości i budować pewność siebie.

1. Wyznacz cele dla wszystkich obszarów swojego życia (jeżeli wolisz możesz zająć się tylko jednym np. swoją wymarzoną rolą zawodową).

2. Ustal zarówno długo- jak i krótkoterminowe cele.

3. Zapisz swoje cele na kartce, w ten sposób staną się czymś więcej niż tylko życzeniami. Jak pokazują badania, zapisywanie celów zwiększa o 50% prawdopodobieństwo, że je osiągniesz.

JAK WIZUALIZOWAĆ PRZYSZŁOŚĆ

4. Wyobraź siebie, jak osiągasz swoje cele za pomocą bogatego w odczucia sensoryczne obrazu (kolory, dźwięki, zapach).

5. Określ szczegółowo, jak Twój sukces będzie wyglądał:
   - Skąd będziesz wiedział, że osiągnąłeś swój cel?
   - Czy będziesz widział, że osiągnąłeś cel?
   - Czy usłyszysz, kiedy osiągniesz cel?
   - Co będziesz czuł, kiedy osiągniesz sukces?
   - Jak ktoś inny spostrzeże, że osiągnąłeś sukces?
   - Co powiesz, kiedy go osiągniesz?

6. Upewnij się, że posiadasz wszystkie niezbędne zasoby, żeby go osiągnąć.

7. Do kiedy chcesz osiągnąć swój sukces? Czy masz już określony termin?

8. Ustal pierwszy krok, który musisz wykonać na Twojej drodze i zdecyduj, jakie powinny być następne kroki.

9. Kiedy zamierzasz zacząć? Zapisz datę, od kiedy zaczniesz.

ZAKOŃCZENIE

Pamiętaj, że na obecnym rynku pracy dyplom ukończenia szkoły to nie wszystko, ponieważ w rzeczywistości nie wskazuje on na to, czy ktoś sprawdzi się na danym stanowisku pracy czy nie. Pracodawcy poszukują pracowników, którzy oprócz umiejętności technicznych i wiedzy merytorycznej związanej z daną dziedziną, posiadają wysoko rozwinięte kompetencje miękkie. Jeżeli kandydat do pracy je posiada, istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że będzie sprawnie komunikował się z kolegami, kierownictwem, pracodawcą i klientami. Są one wskazówką, że będzie np. potrafił pracować i realizować w zespole wspólne cele w określonym czasie; że nie będzie prowokował sytuacji konfliktowych, a raczej będzie aktywnie im zapobiegł; że w razie ich wystąpienia będzie aktywnie szukał sposobów na ich rozwiązanie.

Rozwijanie kompetencji miękkich to podstawa Twojej kariery zawodowej. Doskonaląc je, będziesz przygotowany na różne wyzwania i możliwości, które pojawią się na Twojej drodze. Jeżeli wzmacniasz swoje atuty, wysuwasz się na czoło tłumu.

ZAKOŃCZENIE

Co możesz zyskać, stosując różne formy rozwoju kompetencji miękkich zaprezentowane w tym e-poradniku?

- Możesz nauczyć się całkowicie nowych kompetencji.
- Będziesz mógł doskonalić i modyfikować te kompetencje, które już posiadasz.
- Będziesz mógł wyeliminować te umiejętności, które są zbędne lub mało skuteczne.

Proces rozwoju kompetencji to pewna zmiana własnych zachowań i silnych nawyków. Jak każda zmiana wymaga motywacji i wiary, że w ogóle jest możliwa. Zmiana nawyków jest trudna i może budzić Twój wewnętrzny opór. Dzieje się tak, dlatego, że wiążą się one z poczuciem własnej tożsamości. Dlatego ważna jest zmiana nie tylko zachowania, ale też obrazu samego siebie. Jest to pewnego rodzaju wyzwanie interpersonalne, które w długofalowej perspektywie z pewnością przyniesie Ci korzyści.

Jeżeli będziesz wykorzystywał i rozwijał kompetencje miękkie,
Twoja wartość na rynku pracy wzrośnie.

ZAKOŃCZENIE

„Uważaj na swoje myśli, stają się słowami,
Uważaj na swoje słowa, stają się czynami,
Uważaj na swoje czyny, stają się nawykami,
Uważaj na swoje nawyki, stają się Twoim charakterem,
Uważaj na swój charakter, staje się Twoim przeznaczeniem.”

Frank Outlaw

6 PODSTAWOWYCH ZASAD NABYWANIA KOMPETENCJI MIĘKKICH

1. **Odkryj swoje mocne i słabe strony.** Skup się na tych słabych obszarach, które wymagają poprawy.
2. **Obserwuj innych ludzi, którzy są specjalistami w danej dziedzinie.** Jak rozmawiają z innymi, jakie maja podejście, język ciała i fizyczny dystans podczas rozmowy. Obserwacja jest kluczowym elementem w nabywaniu kompetencji miękkich.
3. **Stwórz grupę ludzi, z którymi będziesz uczyć się umiejętności miękkich w praktyce.** Nie można nauczyć się pływania na sucho, podobnie nie można się nauczyć kompetencji miękkich jedynie teoretycznie.
4. **Dołącz do grup, stowarzyszeń, które maja podobne zainteresowania jak Ty.** Poprzez ciągłą interakcję będziesz miał większą motywację do rozwoju swoich kompetencji.
5. **Bierz udział w warsztatach i szkoleniach, których celem jest rozwój umiejętności miękkich**. Informacje przekazywane przez profesjonalnych trenerów korzystnie wpłyną na zmiany w Twoim zachowaniu.
6. **Korzystaj z informacji zwrotnych.** Są one podstawą rozwoju Twoich kompetencji.

BIBLIOGRAFIA

1. Argyle, M., (1999). Psychologia stosunków międzyludzkich, PWN, Warszawa
2. Armstrong, M., (2007). Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Oficyna a Wolters Kulwer business, Kraków
3. Coplin, B., (2003) Ten things employers want you to learn in college, Ten Speed Press, Berkeley,
4. Dent, E. D., (2000). The self-managed developement pocketbook, Management Pocketbooks Ltd., Alresford
5. Łaguna, M. (2003). Szkolenia, GWP, Gdańsk
6. Filipowicz G., (2004). Zarządzanie kompetencjami zawodowymi, PWE, Warszawa
7. Mills, R., (2004). Competencies Pocketbook, Management Pocketbooks Ltd. Alersford
8. Smółka, P., (2008). Kompetencje społeczne: metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych, Oficyna a Wolters Kulwer Polska, Kraków
9. Thorpe, S., Clifford, J., (2004). Podręcznik coachingu, Rebis, Poznań
10. Włostowska - Bocheńska, K., (2009). Akademia umiejętności interpersonalnych: 20 spotkań z komunikacją, Oficyna Wydawnicza „Impuls", Kraków

NETOGRAFIA

1. http://kadry.nf.pl/Artykul/6219/Str_2/Mentoring-jak-wykorzystac-wlasne-doswiadczenie-w-rozwoju-firmy/ [05.07.2010]
2. http://mentoring.com.pl/DECISION-MAKING_GAMES_IN_MENTORING_ENG.pdf [07.06.2010]
3. http://wiadomosci.nf.pl/News/2879/Mentoring-to-jest-to/ [04.06.2010]
4. http://www. miekkie-kompetencje.pl/znaczenie [31.05.2010]
5. http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=11&id=189 [03.06.2010]
6. http://soft-skills.com/karriere/softskills/bedutung.php [02.06.2010]
7. http://www.praca.pl/site/s,joboffers,type,page,id,101553.html [31.05.2010]
8. http://soft-skills-development.suite101.com [01.06.2010]

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach. Działanie 9.3 - Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego

„Postaw na rozwój! Kampania informacyjno-promocyjna oraz doradztwo dla osób dorosłych w zakresie kształcenia ustawicznego - edycja 2”

PUBLIKACJA BEZPŁATNA
WSPÓŁFINANSOWANA ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ
W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

POSTAW NA ROZWÓJ

Akademickie Biuro Karier Zawodowych
Uniwersytetu Łódzkiego
ul. Kopcińskiego 8/12, 90-232 Łódź
Tel:(42) 635-47-58, Fax: (42) 635-47-57
e-mail:postawnarozwoj@uni.lodz.pl
www.postawnarozwoj.uni.lodz.pl