

Artykuł- seminarium zdalne 17 czerwca 2020 r.

ZARZĄDZANIE KOMPETENCJAMI W BIZNESIE – jak biznes bada kompetencje społeczne?

Kompetencje społeczne są ważnym elementem budowania współczesnych, efektywnych organizacji. Pracodawcy oczekują od pracowników takich kompetencji jak: komunikacja, asertywność, kreatywność, empatia czy praca zespołowa i są one wysoko oceniane.

Po stronie szkoły często leży pokazanie uczniom różnicy pomiędzy kompetencjami miękkimi (społecznymi) a twardymi. Jest to rola wychowawcy, doradcy zawodowego i każdego nauczyciela przedmiotowego. Kompetencje miękkie mogą być rozwijane przez dedykowane warsztaty albo przy okazji innych przedmiotów.

W zdalnym seminarium 17 czerwca uczestniczyli przede wszystkim nauczyciele i doradcy zawodowi – osoby bardzo świadome znaczenia kompetencji społecznych w pracy zawodowej.

Kompetencje społeczne – dobre praktyki

Podczas zdalnego seminarium, uczestnicy podczas pracy warsztatowej, omawiali dwie kompetencje społeczne: asertywność i kreatywność.

Asertywność została zdefiniowana jako umiejętność pokazania swojego zdania z szacunkiem do innych osób, przyjęcie tego, że ktoś może mieć inne zdanie oraz wyrażanie własnych emocji tak, aby nie dotknąć drugiej osoby. Za ważny element uznano też szczerość i bezpośredniość, ale z uwagą na rozmówcę. Podkreślano praktyczne wykorzystanie i rozwój tej kompetencji poprzez takie działania jak:

- praca grupowa podczas lekcji,
- metoda projektowa,
- rozmowy i dyskusje rozwijające umiejętność udzielania sobie nawzajem informacji zwrotnej,
- podkreślanie i praca nad case study,
- gry edukacyjne,
- debata oksfordzka.

Zwrócono też uwagę na strategie oceniania kształtującego, które wspierają uczniów w nauce i rozwoju kompetencji miękkich. Zespół strategii wspierających ucznia w jego uczeniu się opieramy na następujących działaniach:

1. Określanie i wyjaśnianie uczniom celów lekcji, tak aby widział powód uczenia się i mógł ocenić kryteria sukcesu. Uczeń wie, po się czegoś uczy, do czego będzie to potrzebne w praktyce zawodowej.
2. Udzielanie informacji zwrotnej przez nauczyciela - uczeń wie, na jakim etapie nauki jest oraz jakie osiąga postępy. Dodatkowym elementem się informacja zwrotna udzielana przez uczniów sobie nawzajem (wspomaga rozwój asertywności i zdolności komunikacyjne).

3. Budowanie atmosfery w klasie, która sprzyja uczeniu się poprzez organizację dyskusji i zadawanie pytań zmuszających do samodzielnego myślenia.
4. Nauka przez wspólną pracę i czerpanie uczniów od siebie nawzajem poprzez wspólne wykonywanie zadań, dyskusję, wzajemną pomoc (wspólne projekty i zadania domowe).
5. Uświadomienie uczniom, że sami są odpowiedzialni za swój proces uczenia i zdobywania kwalifikacji i kompetencji, co jest zgodne z ideą uczenia się przez całe życie oraz ciągłego doskonalenia.

Kreatywność została zdefiniowana jako twórcza postawa skupiona na tworzeniu nowych koncepcji i pomysłów oraz na otwartości na nieszablonowe rozwiązania. Podkreślono umiejętność wychodzenia poza schematy. Kompetencja wymaga otwartości po obu stronach (nauczyciel – uczeń), dawania przestrzeni i czasu a może być rozwijana poprzez:

- Propagowanie postawy: nie krytykuj, wspieraj, nie oceniasz.
- Niedawanie gotowych rozwiązań, skłanianie do samodzielnego myślenia, uczenie myślenia poza schematami,
- Konsekwencję w działaniu nauczyciela, żeby nie podawać rozwiązań na tacy.
- Otwartość na pomysły innych, nieocenianie pomysłów i uczniów, bez względu na jakość pomysłu.
- Nagradzanie za pomysły i rozwiązania.
- Dostosowanie wielkości i trudności zadania do możliwości ucznia.

Kreatywność łączy się z innymi kompetencjami społecznymi, takimi jak: współpracą w grupie, motywacją, chęcią poszukiwania rozwiązań i odpowiedzi, pobudzanie inwencji twórczej.

Jak biznes bada kompetencje społeczne?

Podczas warsztatu pojawiło się pytanie – jak pracodawca może weryfikować kompetencje społeczne? W biznesie i praktyce HR istnieje wiele narzędzi pozwalających na sprawdzenie poziomu kompetencji pracowników i kandydatów do pracy (na etapie rekrutacji i selekcji). Służą temu odpowiednio przygotowane narzędzia badania oceny kompetencji, takie jak:

- modele i profile kompetencyjne,
- testy kompetencyjne,
- zadania problemowe,
- wywiad kompetencyjny (behawioralny),
- procedury assessment/development center (AC/DC),
- matryce kompetencji.

Trzeba podkreślić, że stosowany w wielu organizacjach model kompetencyjny to fundament polityki personalnej, który usprawnia procesy HR-owe oraz wpływa na skuteczność działań pracowników. Zarządzanie kompetencjami można stosować zarówno do usprawnienia jednego działania w firmie (np. rekrutacji i selekcji), w jednym dziale firmy (np. sprzedaży), jak również całego procesu.

Podsumowanie

Kompetencje społeczne są uznawane za bardzo istotne przez większość pracodawców. Uczniowie, podejmujący pracę zawodową, mogą się spotkać z wyżej wymienionymi narzędziami oceny kompetencji, dlatego też warto ich przygotować w szkole na taką ewentualność podczas zajęć z przedsiębiorczości czy doradztwa zawodowego.

Magdalena Siwińska – Olszówka
Ekspert, HR Masters

Artykuł opracowany w odpowiedzi na zlecenie Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A.