

14 klíčových kompetencí k systémovému rozvoji:



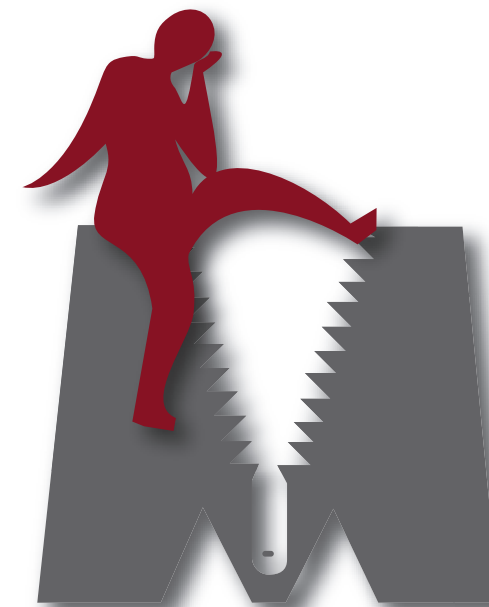
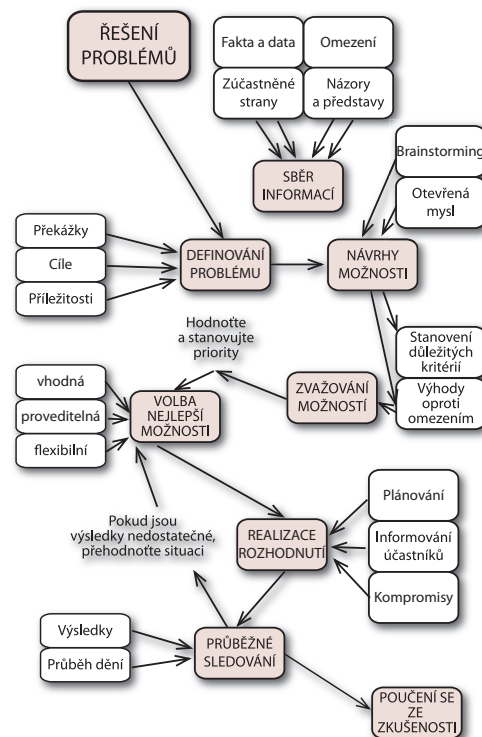
Máme na to



🏃 Dříve kladli zaměstnavatelé důraz téměř výhradně na odborné znalosti uchazečů, dnes je víc a víc zajímaví tzv. měkké dovednosti neboli kompetence. Rozsáhlé a opakované průzkumy mezi zaměstnavateli jasně ukázaly, o které kompetence stojí nejvíce. K nim pak byly vyvinuty tréninky, které Vám nabízíme:

1. Kompetence k efektivní komunikaci
2. Kompetence ke kooperaci (spolupráci)
3. Kompetence k podnikavosti
4. Kompetence k flexibilitě (operativnost a pružnost v myšlení a chování)
5. Kompetence k uspokojování zákaznických potřeb (orientace na zákazníka)
6. Kompetence k výkonnosti
7. Kompetence k samostatnosti (samostatnost a schopnost rozhodovat se nezávisle)
8. Kompetence k řešení problému
9. Kompetence k plánování a organizaci práce
10. Kompetence k celoživotnímu učení
11. Kompetence k aktivnímu přístupu
12. Kompetence ke zvládnání zátěže (odolnost vůči stresu)
13. Kompetence k objevování a orientaci v informacích
14. Kompetence ke komunikaci v cizích jazycích

Následující schéma sice přehledně znázorňuje JAK NA TO, ale nestálo by za to, dozvědět se mnohem víc?



Kompetence k řešení problému aneb KDYŽ SE CHCE, TAK TO JDE

Zaujala Vás naše nabídka? Máte zájem se o tomto či jiném tréninku více dozvědět či se jej rovnou zúčastnit?

Pak nás kontaktujte:

RPIC-ViP

Výstavní 2224/8, 708 00 Ostrava
telefon: 596 616 794, 606 748 429

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.



K8

Co jsou to kompetence?

Kompetence jsou vlastnosti a dovednosti, které nelze zahrnout do odborné kvalifikace. Je to soubor vědomostí, dovedností a postojů, který je univerzálně použitelný a přenosný, a které potřebuje každý člověk pro zapojení se do společnosti, pro své osobní naplnění a úspěšnou zaměstnatelnost.

Kompetence k řešení problému

„Hm, tak to je problém.“ Docela běžná věta. Lidé ji vyslovují – možná trochu jinak formulovanou – dnes a denně. Ale dnes a denně můžeme naopak slyšet: **„Problémy neexistují, jsou jen výzvy“**. Na škále mezi těmito dvěma postoji se většina z nás pohybuje v práci i osobním životě.

Ano, každý den řešíme problémy a děláme rozhodnutí, ať už doma, v práci, při zábavě, nebo třeba při obyčejném nakupování. A vyřešit některé z nich vůbec není snadné. Vyžadují hodně přemýšlení, citových investic a zkoumání situace.

Manažer, mistr nebo kolega v práci posuzuje ostatní zaměstnance velmi často podle toho, jak se k problémům a jejich řešení staví.

„Běhá za mnou s kdejakou prkotinou“ je jedna kategorie, o jejíž oblibě si určitě neděláme iluze. Horší už je snad jen **„ten, kdo pořád nějaké problémy vytváří“**.

I když, v této kategorii se může neprávem ocitnout i aktivní zaměstnanec, který si všímá a chce měnit věci k lepšímu, ale naráží na nezáměr spokojených rutinérů.

Není tedy divu, že nejvyšší spokojenost patří zpravidla zaměstnancům v kategorii **„poradí si s každým problémem“**.

Kompetenci k řešení problémů můžeme charakterizovat jako schopnost přiměřené akce. Nestačí tedy náš postoj, musíme vědět JAK NA TO. Návod nám poskytuje předchozí zkušenost, odborná zdatnost a osvědčené metody.

U předvídatelných problémů jsou obvyklá předem nastavená řešení. Naše kompetence se tu projevuje schopností **přesně a včas požadovanou akci realizovat**.

U nepředvídaných problémů se tato kompetence projevuje **schopností převzít odpovědnost a někdy i vůdčí roli** při řešení. Důležitá je pak také rychlost a účinnost zapojení do řešení problému.

Kromě naléhavých operativních problémů, při jejichž řešení se cení rychlost a přesnost, existuje velmi **důležitá skupina problémů**, kterým opravdu sluší označení **„výzva“**. Jedná se o **strategické či systémové hrozby a příležitosti**. Často jsou mimo rámec běžného uvažování.

Kompetence k řešení těchto problémů se v první fázi projevuje schopností je identifikovat a pochopit, a poté najít logické a funkční řešení. Při vlastní realizaci řešení je pak klíčová schopnost projektového řízení.

Trénink, kompetence k řešení problému nevyřeší všechny vaše problémy ani neposkytne univerzální návod na vyřešení čehokoliv. Umožní však člověku pohlédnout na „problém“ z mnoha úhlů pohledu.

Seznámí s různými technikami, nabízí možnost vyřešit modelové problémy, ukazuje, jak to dělají jiní lidé. Je orientován výhradně prakticky a využívá interaktivní metody výuky se zapojením všech účastníků. Řídí se zásadou J. A. Komenského „Škola hrou“, jeho metodika vychází z principů zážitkového učení. Důraz je přitom kladen na aktivitu účastníků, spolupráci, komunikaci, a nikoliv klasickou formu výkladu nebo přednášky.

Kompletní **tréninkový program** se skládá ze tří samostatných modulů s různým zaměřením. Každý z nich obnáší tři tréninkové dny. Cílem každého modulu je posunout účastníka na vyšší úroveň.

Součástí tréninku je také práce s interaktivním videoprogramem, „ušitým na míru“ právě této kompetenci.

Před započítáním tréninku jsou individuálně posouzeny předpoklady účastníka a ten je poté zařazen do vhodného tréninkového modulu.

