Kompetencja wyróżniająca,
czyli o odpowiedzialności za własne zasoby karierowe

Kompetencje są jednym z bardziej popularnych wątków poruszanych w dyskusjach nad celami i treściami doradztwa zawodowego. Zagadnienie to jest interesujące zarówno poznawczo, jak i metodycznie. Teoretycy proponują różnorodne definicje kompetencji i ich typologie, praktycy natomiast poszukują rozwiązań ukierunkowanych na ich rozpoznawanie, rozwijanie i ocenianie. Zagadnienie to jest istotne także z tego względu, iż o kompetencjach rozumianych jako wiedza i umiejętności, mówi się najczęściej w kontekście przygotowania absolwentów szkół do wejścia na rynek pracy i efektywnego funkcjonowania w roli pracownika, pracodawcy lub współpracownika. Tworzy się katalogi kompetencji, które są oczekiwane przez pracodawców, a nawet prognozuje się kompetencje przyszłości.

W praktyce doradczej najczęściej stosowany sposób analizowania kompetencji odnosi się do ich podziału na twarde i miękkie, określane także społecznymi. Często kompetencje zestawia się z także z kwalifikacjami, podkreślając, że te drugie dotyczą wykształcenia, formalnych uprawnień, certyfikatów, zaświadczeń. W tym zestawieniu podkreśla się, że kompetencje to aktualna, merytorycznie poprawna wiedza w jakimś obszarze i realne umiejętności. W pracy doradczej podziały te wykorzystuje się do omawiania profili kompetencyjnych dla poszczególnych zawodów lub poszukuje się uniwersalnych kompetencji, które będą stanowić element profilaktyki niepowodzeń na rynku pracy lub - w ujęciu bardziej pozytywnym – będą budować zatrudnialność (employability) jednostki.

Warto jednak podkreślać, że zarówno kompetencje jak i kwalifikacje tworzą indywidualne zasoby karierowe. Rolą doradcy jest pomoc w ich rozpoznawaniu i projektowanie propozycji ukierunkowanych na wzmacnianie tych kompetencji, które wydają się mieć zasadnicze znaczenie w kontekście realizacji celów karierowych. W praktyce doradczej chętnie korzystam w tym zakresie z modelu opisującego kompetencje na 4 poziomach[1]. Jest to model użyteczny zarówno diagnostycznie, jak i w planowaniu zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego dla młodzieży i dorosłych.

- Poziom pierwszy, najniższy to kompetencje bazowe, podstawowe. Należą do nich umiejętności w zakresie pisania, czytania, liczenia, ale także te związane z wykorzystywaniem nowoczesnych technologii informacyjnych. Także znajomość języka angielskiego postrzegana jest obecnie jako kompetencja bazowa. Ten poziom kompetencji ujmowany jest jako konieczny do pracy nad kompetencjami na kolejnych poziomach.
- Poziom drugi to kompetencje miękkie. Do tej grupy zaliczyć można wszystkie kompetencje społeczne, interpersonalne, kulturę osobistą, kompetencje związane z poruszaniem się na rynku pracy i planowaniem kariery. Te kompetencje warunkują styl funkcjonowania na rynku pracy, jakość kontaktu ze współpracownikami, wizerunek zawodowy. Warto zaznaczyć, że ta grupa kompetencji ma charakter transferowalny. Są potrzebne we wszystkich zawodach, branżach i nie są zależne od poziomu wykształcenia.
- Trzeci poziom to kompetencje zawodowe, specyficzne dla danej branży i środowiska zawodowego. Do tej grupy można zaliczyć te umiejętności, które budują profesjonalizm zawodowy. Są to: fachowa, aktualna i specjalistyczna wiedza oraz wysoka biegłość w zakresie wykonywania zadań zawodowych. Poziom tych kompetencji często warunkowany jest uzdolnieniami, predyspozycjami i talentem. Duże znaczenie ma tu także dobrze wykorzystane doświadczenie edukacyjne, zawodowe i życiowe.
- Czwarty poziom to kompetencja wyróżniająca, charakterystyczna dla jednostki. Jest to kompetencja, która wyróżnia spośród innych absolwentów danej szkoły, kierunku czy specjalizacji, która odróżnia od innych profesjonalistów. Może to być specyficzna, mało dostępna i wysoko specjalistyczna wiedza, wyjątkowa umiejętność, niepowtarzalne doświadczenie lub praktyka niedostępna dla większości osób z branży. Kompetencja wyróżniająca daje przewagę na rynku pracy, wyróżnia z tłumu, pozwala być zauważonym i pozytywnie zapamiętanym, jest znakiem rozpoznawczym osoby, jej specjalizacją, czymś, co ją odróżnia od innych kandydatów do pracy. Kompetencja wyróżniająca buduje przewagę konkurencyjną jednostek w ich zawodach i branżach.

Punktem wyjścia do dyskusji nad własną kompetencją wyróżniającą jest zawsze analiza cech środowiska zawodowego, kompetencji, kwalifikacji i cech osób, z którymi na rynku pracy się konkuruje oraz rzetelna diagnoza własnych zasobów i możliwości. Namysł nad kompetencją wyróżniającą jest szansą nie tylko na wzmocnienie własnych zasobów, ale także uruchamia refleksję nad własnymi celami, priorytetami i rzeczywistymi możliwościami. Wybór obszaru, w którym jednostka chce się specjalizować, dążyć do mistrzostwa, wymaga zaangażowania, uruchomienia motywacji wewnętrznej i dobrze zaplanowanego, ukierunkowanego na cele działania. Kompetencja wyróżniająca umożliwia budowanie przewagi konkurencyjnej na pozytywnych przesłankach.

Kompetencja wyróżniająca jest ważnym elementem projektów karierowych, także dlatego, iż odpowiedzialność za jej budowanie i rozwijanie ponosi jednostka. Aktywność doradcy jest tu minimalizowana. Jego rolą jest wzmacnianie proaktywnej postawy klienta wobec jego własnej kariery edukacyjnej i zawodowej. **Doradca może pomóc w procesie analizowania kontekstu rynku pracy czy cech branży, w której jednostka chce się zawodowo rozwijać**. Jednak głównym zadaniem jest w tym obszarze budowanie motywacji wewnętrznej, inspirowanie oraz wzmacnianie poczucia wpływu i odpowiedzialności za przebieg i dynamikę procesu realizacji własnych pomysłów i aspiracji karierowych. Osoby, które rozwinęły własną kompetencję wyróżniającą mają zasoby dostępne wszystkim kandydatom (czyli kompetencje bazowe, miękkie i profesjonalne), ale mają także to „coś", co czyni ich wyjątkowymi i wyróżnia spośród innych kandydatów.

Małgorzata Rosalska

1) Por. Rosalska M., Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s. 65