



## Klíčové kompetence – pojetí Belze a Siegrista

Za stěžejní klíčové kompetence, jejichž rozvíjení považujeme za zcela nezbytné jsou ty, které jmenují Belz a Siegrist (2001), kteří vycházejí mimo jiné z **koncepce kompetencí Mertense** a z jejich výzkumu, který byl zaměřen na požadavky zaměstnavatelů. Důležitost klíčových kompetencí vidí v tom, že **dnešní doba a její zrychlující se tempo a rychlý vývoj kladou na lidi stále vyšší nároky** a jejich jednou získané odborné znalosti stále rychleji zastarávají, nelze se tedy na ně zcela spoléhat, přestože existují nástroje, kterými lze odborné znalosti a dovednosti rozvíjet po celý život (Belz, Siegrist, 2001). Nicméně v některých oborech je vývoj tak strmý, že z důvodu časové náročnosti je téměř nedosažitelný dostatečný posun a udržení nejaktuálnějších informací a znalostí. Výjimkou je to, když se jedná o úzké specializace. Ty ale v dnešní době jsou možné pouze v malém výřezu povolání a je otázkou k diskusi, zda je úzká specializovanost tím ideálním.

Proto klíčové kompetence mají pomoci nezaměřovat se jen na **konkrétní vědomosti a oborové dovednosti**, které mohou ztrácet užitečnost, ale zaměřovat se především na dovednosti, které jsou **oborově přenositelné a mají sloužit jako základ pro další učení a seberozvoj**.

Klíčové kompetence jsou dle Belze a Siegrista (2001) výrazem způsobilosti, schopnosti chovat se přiměřeně situaci a jejich zvládnutí vede k tomu, že člověk flexibilně uplatňuje to, co se naučil a navíc by měl být schopen:

- měnit podle svých potřeb to, čemu se naučil,
- integrovat do tohoto systému nové alternativy jednání,
- vybírat z více alternativ tak, aby se choval vhodně,
- nově nabyté schopnosti spojovat se svými dalšími schopnostmi,
- rozšiřovat repertoár svého jednání vytvořením vlastní synergie, tedy dospívat k dalším alternativám chování spojováním dosavadních schopností se schopnostmi nově nabytými.

Klíčové kompetence považují za **obsahově neutrální**, lze je použít pro jakoukoli oblast. Jedná se o **celoživotní proces** (jejich získávání i rozvoje) a proto by tento vývoj neměl být vědomě jakkoli zanedbáván.

## Struktura klíčových kompetencí

Klíčové kompetence zahrnují celé spektrum kompetencí přesahujících hranice jednotlivých odborností. Jsou výrazem schopnosti člověka **chovat se přiměřeně situaci, v souladu „sám se sebou“**, tedy jednat kompetentně. Rovina kompetencí se vyznačuje mimo jiné tím, že různé velmi **komplexní schopnosti působí společně** (Belz, Siegrist, 2001).

Proto i jednotlivá cvičení posilující tyto kompetence lze považovat za cvičení komplexní, kromě cíle, který je dán se posilují i jiné schopnosti a dovednosti. Tak je tomu ale téměř u každého učení, u **učení ve skupině** je tomu tak naprosto vždy. Učit a rozvíjet se dá samozřejmě ale i na každém pracovišti, ať už **cíleně či z běžných situací**. Opět je na naší odpovědnosti a motivaci, do jaké míry toho každý z nás využije.

Belz a Siegrist dělí kompetence na 3 oblasti, které na sebe vzájemně působí: (1) **sociální kompetence**, (2) **kompetenci ve vztahu k vlastní osobě** a (3) **kompetence v oblasti metod**. Přičemž kompetencí ve vztahu k vlastní osobě se rozumí:

- kompetentní zacházení se sebou samým, tj. nakládání s vlastní hodnotou,
- být svým vlastním manažerem,
- schopnost reflexe vůči sobě samému,
- vědomé rozvíjení vlastních hodnot a lidského obrazu,
- schopnost posuzovat sám sebe a dále se rozvíjet.

Tyto kompetence považujeme za stěžejní, jelikož z nich, ze samotného základu osobnosti vychází **touha měnit se, zdokonalovat, učit se a pracovat na sobě**. Odpovědnost k sobě samému by měla být základem, hnacím motorem vývoje každého jedince. Touha pokročit dál, překročit dosavadní úroveň vědomostí a dovedností je (minimálně by měla či mohla být) tou největší motivací.

*Cordatum Praha o.s. © 2013*

Veškerý obsah uvedený v tomto dokumentu podléhá autorským právům dle autorského zákona. Veškeré další šíření obsahu v jakékoliv formě je výslovně zakázáno a v případě zjištění porušení bude toto právo důrazně vymáháno. Šíření obsahu je možné pouze s výslovným souhlasem autora.

Belz a Siegrist (2001) jmenují tyto základní oblasti klíčových kompetencí, přičemž vycházejí z průzkumu na trhu práce, **vycházejí tedy přímo z praxe**, z informací od zaměstnavatelů a jejich požadavků. Stěžejními kompetencemi jejich zájmu jsou:

- komunikace a kooperace
- řešení problémů a kreativita
- samostatnost a výkonnost
- řešení konfliktů
- přijímání odpovědnosti
- schopnost přemýšlet a učit se
- schopnost zdůvodňovat a hodnotit

Na tyto kompetence se při rozvoji a sebepoznání zaměřujeme. Není třeba zdůvodňovat, proč právě tyto kompetence jsou zásadními, proč je nutné rozvíjet se ve výše uvedených oblastech.

**Soupis bibliografických citací:**

BELZ, H., SIEGRIST, M. 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. vyd. 1. Praha : Portál, 2001. 376 s. ISBN 80-7178-399-4

**Zdroj:** Mgr. B. Pytlíčková (2009)