



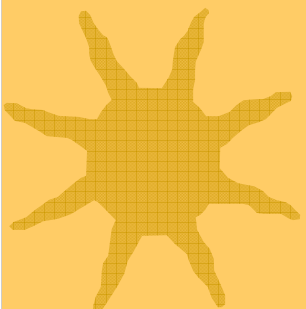
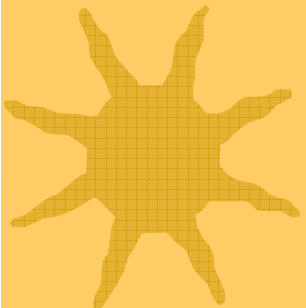
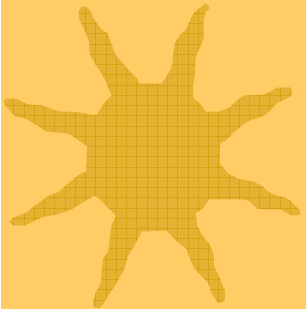
***SZAKKÉPZÉSI KUTATÁSOK A JÖVŐÉRT***  
***Budapest, 2007. szeptember 27-28.***

---

Dr. Krisztián Béla PhD PTE FEEK

Dr. Magyar Miklós KECSVMPFK

**KOMPETENCIA ÉS KOCKÁZAT A  
SZAKKÉPZÉSBEN**



## ***Képzés és kockázat***

**A képzés folyamatában több kritikus tényező van.**

**A humán faktor a tanuló és az oktató, akik kölcsönhatásban működnek.**

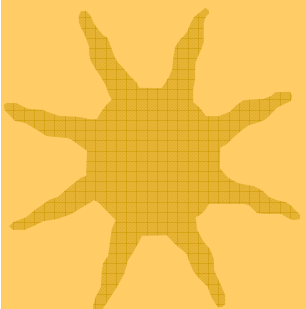
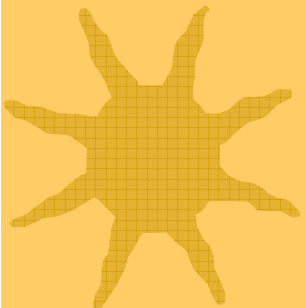
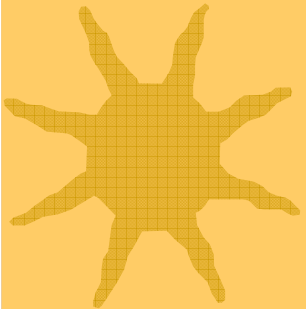
**A kockázat a munkavégzés/tanulás folyamatában állandó.**

**Csökkentése a kompetencia szint növelésével lehetséges.**



## *Amiről szó lesz .....*

---



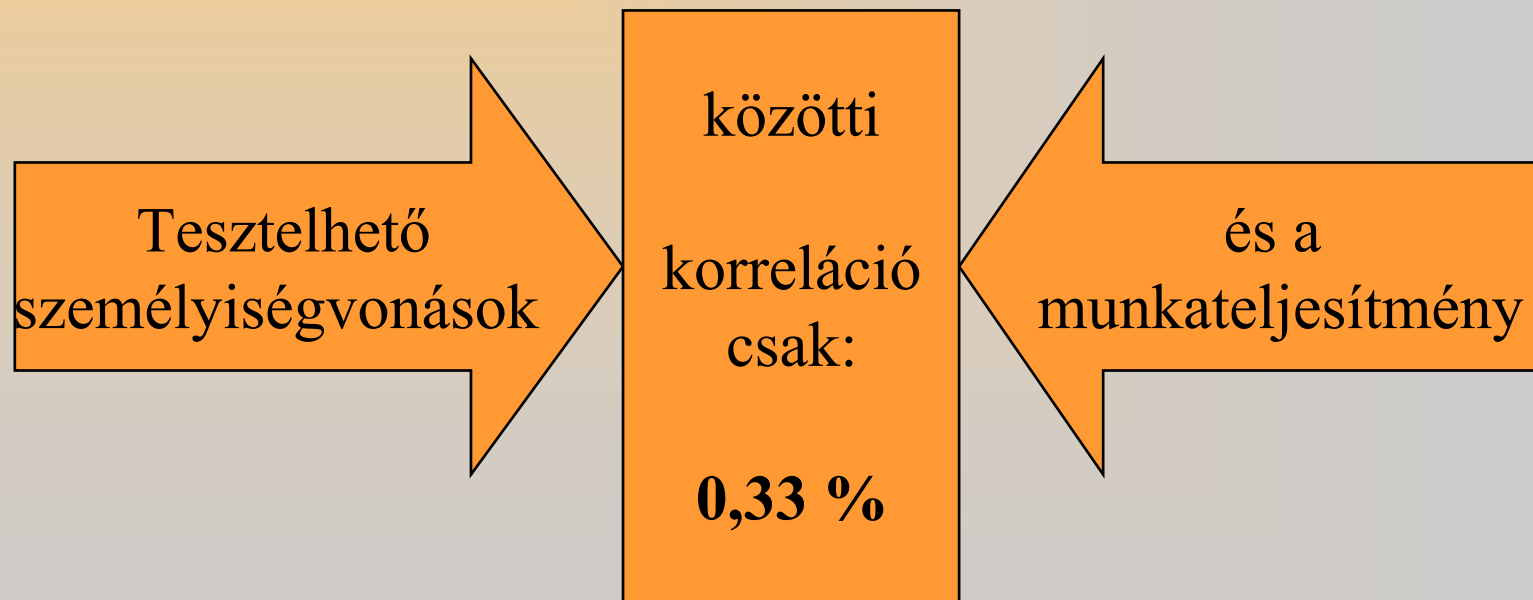
- ★ **A kompetencia alapú megközelítések.**
- ★ **A kompetencia definíciója.**
- ★ **A kompetencia meghatározás három kulcs-módszere.**
- ★ **A tanulás, képzés eredménye.**

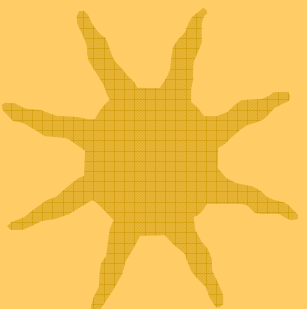
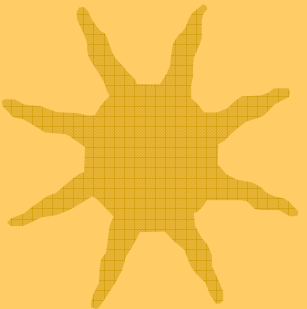
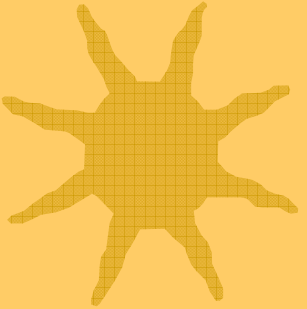


# *A kompetencia alapú megközelítések kialakulásának története*

Pszichológiai  
eredet

**A csak személyiségvonások iránti érdeklődés kezdett kimenni a divatból, mert a ...**





## *Mit is jelent ez?*

### ★ **A személyiségvonásokra alapuló tesztek:**

- *Nem prognosztizálják a munkateljesítményt, sem pedig az életben elérhető sikereket.*
- *Elfogultak (lehetnek) a kevesebb szorgalmú, tudású és az alacsony szociális státuszú személyekkel szemben.*

**Mi a megoldás?**



## *McLelland kutatásai nyomán:*

**1. Egy olyan kritikus minta összeállítása, amelyben a tanulók sikeresek munkájukban, és összehasonlította olyanokkal, akik kevésbé sikeresek**

**2. Azon gondolkodásmódok és viselkedések meghatározása, amelyek okozati viszonyban vannak a megállapított sikeres eredményekkel.**

**3. Ezen kompetenciák mérésére olyan nyitott befejezésű szituációk alkalmazása, amelyekben az egyénben viselkedésminták „aktivizálódnak”.**



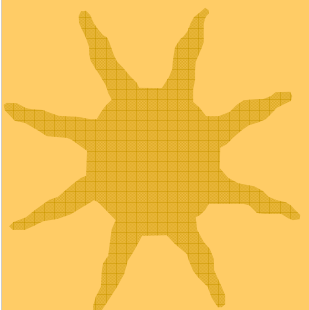
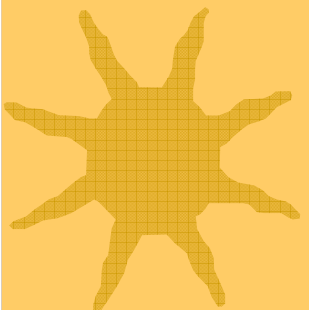
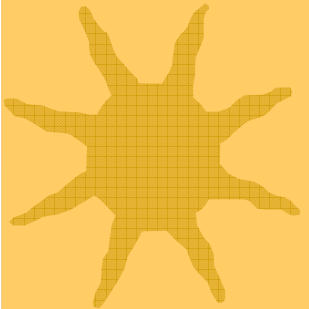
## *A kompetenciák általános jellemzői (amivel minden szakember egyetért)*

---

- ★ *A kompetenciák valamilyen viselkedésekkel, magatartásmódokkal leírható tulajdonság együttesek.*
- ★ *Általában – bár nem mindig – a kiemelkedő teljesítmény eléréséhez szükséges jellemzőkhöz köthetőek .*



## *Egy definíció a sok közül:*



„ A kompetenciák egy személy alapvető,  
meghatározó jellemzői,  
melyek okozati kapcsolatban állnak  
a kritériumszintnek megfelelő, hatékony,  
és/vagy kiváló teljesítménnyel.”  
(Boyatzis)



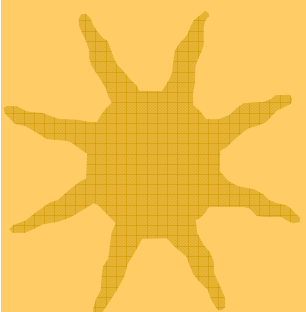
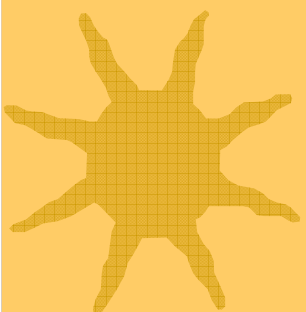
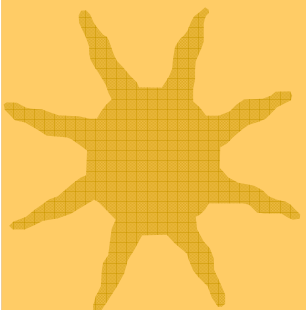


## *Egy másik megközelítés:*

### **Az oktató által működtetett legfontosabb tevékenységelemek:**

1. a kapcsolatteremtés és fenntartás
2. a közlés
3. a szerepvállalás
4. a tervezés és előrelátás
5. az elemzés és döntés
6. a szervezés és irányítás
7. az értékelés és értékképzés
8. a munkavégzés tanulása és tanítása
9. az empátia és a pedagógiai tapintat
10. a pedagógiai hatáskeltés



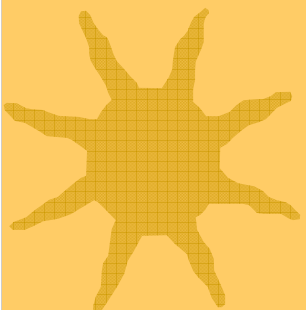
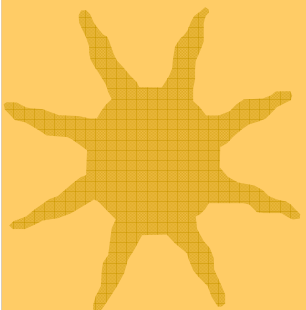
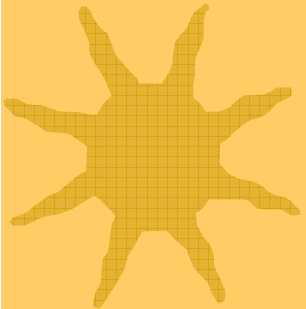


## *Egy további definíció:*

*A kompetencia*:alkalmasság, alapvetően értelmi (kognitív) tulajdonság, de fontos elemet játszanak benne a motivációs elemek, képességek, egyéb emocionális tényezők.

*Kompetencia alapú képzés*: amelynek tananyagát/ folyamatát/tanítását adott munkakörök betöltéséhez szükséges, a tanulókkal előre ismertetett ismeretek, készségek és beállítódások együttesének (kompetenciáknak) kialakítása érdekében rendszerelvűen terveznek és építenek fel.

(Felnőttoktatási és -képzési lexikon)



# *Vissza az alapokhoz!*

***A kompetencia:*** illetékesség, jogosultság, szakértelem.

*Pedagógiai Kislexikon 1996*

**Sokféle a megközelítés. De alapjaiban szükséges megismerni azokat a meghatározó alapelveket, amelyek sok áttételen keresztül érvényesülnek, módszereik pedig hasonlóan élnek a tantárgyi ismeretanyagban.**

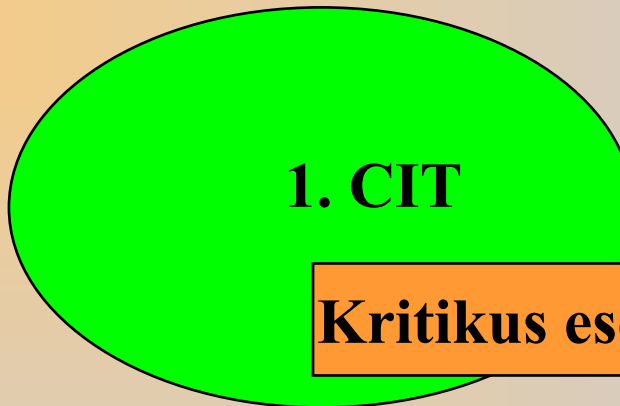
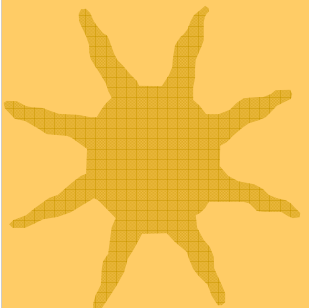
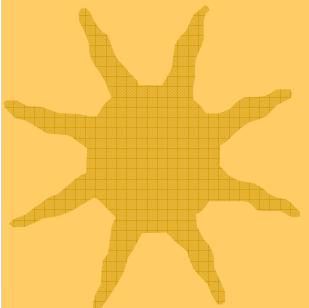
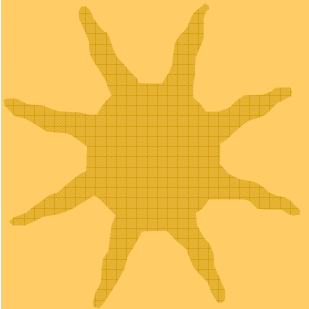


## *A munkafeladattal kapcsolatban*

- ★ **Feltárjuk a kritikus helyzeteket.**
- ★ **Az ebben tanúsított magatartásokat – viselkedéseket összehasonlításokkal.**
- ★ **A viselkedések, magatartás alapján csoportosítjuk a személyeket, ki milyen „szerepre” alkalmas.**

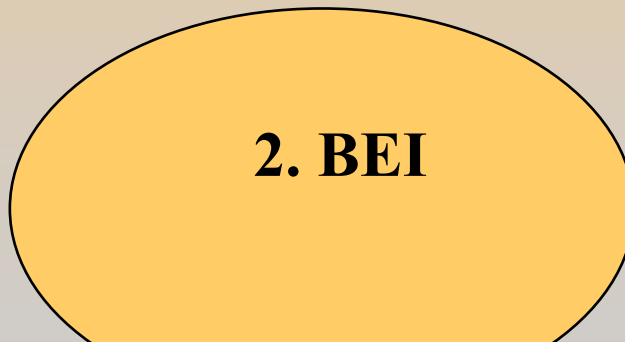


# *A kompetencia meghatározás három kulcs-módszere*



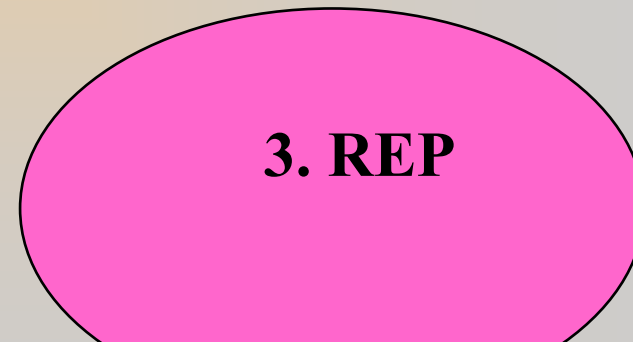
**1. CIT**

**Kritikus esemény technika**



**2. BEI**

**Viselkedés interjú**



**3. REP**

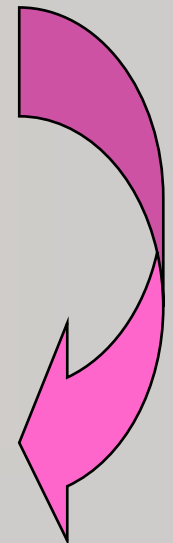
**Szereprepertoár-teszt**



## *A három módszer hasonlósága:*

- ★ Azon **viselkedésjellemzők** meghatározására törekszenek, amelyek **szükségesek** egy bizonyos **munkakörben**, munkakörcsaládban.
- ★ Gyakran a **kiváló viselkedésekre koncentrálnak**, az átlagos, vagy gyenge teljesítményt eredményező magatartásokkal szemben.

**Az alkalmazások széles elterjedése miatt a különbségek halványulnak, a jó technikák átkerülnek egyik módszerből a másikba ....**





# 1. *Kritikus Esemény Technika*

★ **Feltevés:** néhány **kritikus esemény azonosítása** és meghatározása egy személy életében, **eligazítást ad** az illető viselkedésének **valószínűsíthető bekövetkezésére** más hasonló helyzetekben.

★ A módszer **célja** az emberek munkahelyi **magatartásának elemzése**, elsősorban a **munkakörelemzés részeként.**

(Flanagan)



# *1. Kritikus Esemény Technika*

- ★ A módszer túlmegy azon, hogy az emberek mit mondanak, **lényeg**, hogy ténylegesen **hogyan viselkednek** egy ilyen szituáció során.
- ★ Tényleges, **reális munkaszituációkat**, az azokkal kapcsolatos eredményeket, **akciókat** kívánja feltárni.

Flanagan)





# *1. A Kritikus Esemény Technika módszertana*

- ★ A kritikus esemény, mint fogalom ismertetése.
- ★ Az interjú alany által egy szituáció elmesélése először röviden, aztán részletesen a tanúsított magatartásáról (*az interjúkészítő célirányos kérdésekkel segít*).
- ★ Az interjú rögzítése, és elemzése.

(Flanagan)



# *1. A Kritikus Esemény Technika (CIT) előnyei és hátrányai*

- ★ Nyitott végű módszer.
- ★ Az interjúfelvevő részleghajlásait csökkenti.
- ★ Reális, konkrét, valós eseményeket használ, amelyeket az interjúalany maga generál.
- ★ Csak a munkavégzés kritikus részei koncentrálnak.
- ★ Eredményessége nagyban függ az interjúkészítő készségétől.
- ★ Bizalmas, kényes dolgokat tár fel.



## 2. *A Viselkedés Interjú (BEI)*

- ❖ Nagyon hasonló a CIT-hez, de a viselkedés interjú jobban hangsúlyozza az „emberi” aspektust.
- ❖ Az interjúmódszer, mint új elem az ember gondolatainak, érzéseinek és motivációinak feltárására.
- ❖ Teljes metodológiai kiépítése (*munkakör – kompetencia – értékelés*).

(David McLelland)



## 2. *Viselkedés Interjú (BEI)*

- ❖ Átlagos teljesítők összehasonlítása a kiválókkal és néha a gyengéekkel.
- ❖ Kódolási rendszer használata az eredmények elemzésére.
- ❖ JCA (Munkaköri Kompetencia-Értékelés) 5 elkülönülő fázist foglal magában.

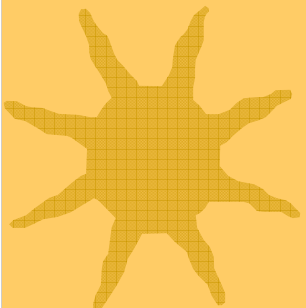
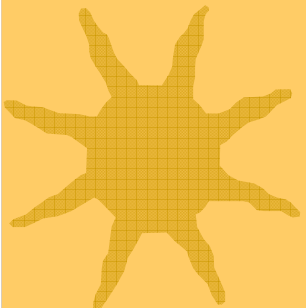
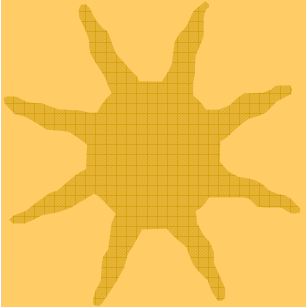
(David McLelland)



### *3. A Viselkedés Interjú módszertana*

- ❖ A módszer azonos a CIT esetével, csak sokkal hosszabb ideig tart.
- ❖ Mindig a munkakört betöltő, munkavégző saját munkájának elemzésére használják.
- ❖ Az interjúalany 5-6 nem túl régi, munka-szituációt mesél el ( 2-3 kudarcosat, sikertelent is).
- ❖ Az interjúkészítő „vak”.

(David McLelland)



## *A Viselkedés Interjú (BEI) előnyei és hátrányai*

- ★ Valódi, igazi információ tömeges feltárása.
- ★ Motivációk, érzések, gondolatok hangsúlyozása.
- ★ Folyamatos képzés, továbbképzés szükséges.
- ★ Költséges.
- ★ Időigényes.

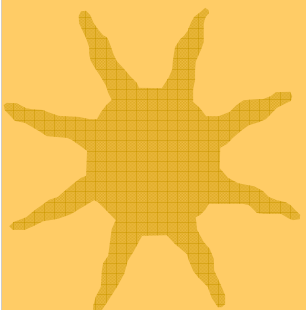
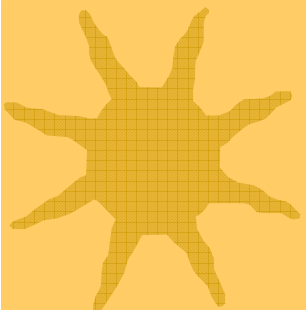
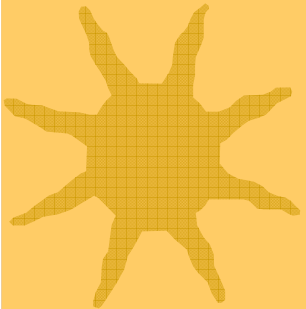


### 3. Szereprepertoár-teszt (REP)

---

- ❖ Lényeg a megfigyelői eltérések kiküszöbölése.
- ❖ Fontos, hogy az interjúalany nézőpontja az első helyen legyen.
- ❖ Az emberek hipotézisek rendszerét, vagy konstrukciókat építenek fel, ahogyan a világot észlelik. Cél ezen konstrukciók feltárása.

(George Kelly)



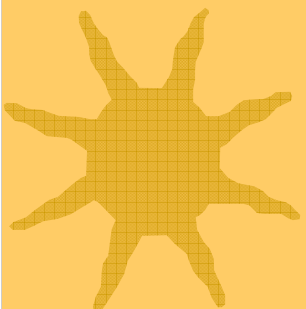
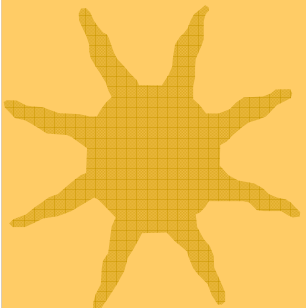
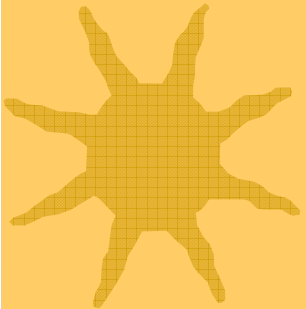
### *3. A Szereprepertoár-teszt módszertana*

---

- ❖ A „**dolog**” (általában egyén, de lehet tevékenység, esemény is) **megállapítása** az összehasonlításhoz.
- ❖ Összehasonlítás az interjúalany által.
- ❖ Az összehasonlításokból a **kompetenciák feltárása**.

(George Kelly)



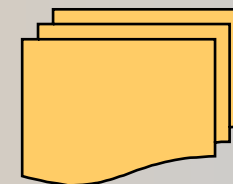


# *A tanulás, képzés eredménye*

- ★ Az emberi munka és annak tanulása a személyiség megnyilvánulása, amely egyrészt eredményeit tekintve értékeket létrehozó objektiváció, másrészt pedig személyiségformáló és önmegvalósító folyamat.
- ★ A kompetencia-alapú megközelítés egymásba fonódó, egymást átható erőpotenciálok sora, amelyek „egységes” egészet alkotnak.
- ★ *A munka* és *a személyiség* két különböző terület, amelyet *a megfelelés* hídja köt össze. Ennek a megfelelésnek jobbá tételét szolgálja a kompetencia tudománya.



## *Felhasznált irodalom*



- ★ **Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv (2002).** (Szerkesztők: Norbert F. Elbert, Karoliny Mártonné, Farkas Ferenc, Poór József). KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2002.
- ★ **Felnőttoktatási és –képzési lexikon. (2002).** (Főszerk.: Benedek András, Csoma Gyula, Harangi László). MPT-OKI. Budapest. 2002.
- ★ **Lóth László (2006): A kompetencia és fejlesztése a felnőttképzésben.** SZAK Kiadó. Budapest.

**Ne feledjük: a kompetencia nem más,  
mint cselekvőképesség.  
Egy helyzet kezelésének képessége.**



# *KÖSZÖNÖM MEGTISZTELTŐ FIGYELMÜKET!*

---

*SZAKKÉPZÉSI KUTATÁSOK A JÖVŐÉRT*  
*Budapest, 2007. szeptember 27-28.*

Dr. Krisztián Béla PhD PTE FEEK  
[krisztb@human.pte.hu](mailto:krisztb@human.pte.hu)

Dr. Magyar Miklós KECSVMPFK  
[miklos@csoki.csvmtkf.hu](mailto:miklos@csoki.csvmtkf.hu)