



**Egészségügyi Szakképző
és Továbbképző Intézet**

1085 Budapest VIII.,
Horánszky u. 15.

A SZAKMAI KOMPETENCIMÉRÉS MÓDSZERTANA

FAT akkreditációs lajstromszám: 0372
Munkaügyi központ nyilvántartási szám: 01-0816-04
Tanúsítva MSZ EN ISO 9000 : 2001 szerint



Bevezető

A 2005-ben készült Szakképzés-fejlesztési stratégia egyértelműen megfogalmazza az egész életen át tartó tanulás megvalósulása érdekében a szakképzéshez való minél jobb hozzáférés igényét, annak javítását.

Napjainkban a szakképzésbe jelentkezők, a képzésben résztvevők és a munkáltatók, a munkaerőpiac közös, jogos igénye, hogy a képzések gyakorlatorientáltak, és minél rövidebb idejűek legyenek.

A fejlesztések eredményeként 2008-ban elindult a kompetencialapú moduláris szakképzés az egészségügyi szakképesítések körében is. A képzésbe, illetve a ráépülő képzésekbe való belépéshez sok esetben kompetenciamérés szükséges.

A szakmai kompetenciamérés módszerének fejlesztése Intézetünkben 2008-ban indult „Az egészségügyi munkakörök kompetenciaelemzése, összehasonlítása” című projekttel. A projekt célja az volt, hogy a régi szakképesítések beszámíthatóságának mértékét, a régi és az új szakképesítések közötti azonosságokat, különbségeket feltérképezze, és kézzelfogható segítséget nyújtson az újabb szakképesítést szeretni kívánók és a munkáltatók számára a régi szakképesítések tudástartalmainak beszámíthatóságához.

Az OKJ előtti, és a 32/2008. (VIII. 14.) EüM rendelet 3. számú mellékletében kiadott ekvivalencia táblázatban nem szereplő szakképesítések követelménye, oktatási tartalma, valamint az 1/2006. (II. 17.) OM rendeletben kiadott Országos Képzési Jegyzék (a továbbiakban OKJ), illetve a fenti rendeletben megjelölt szakmai és vizsgakövetelmények vonatkozásában végeztük az összehasonlító elemzést.

A projekt során modulháló, módszertani ajánlás és útmutató készült, aminek felhasználásával alkottuk meg a jelenlegi módszertani útmutatót. Ezen túlmenően felhasználtuk Intézetünk Oktatási Igazgatóságának tapasztalatait, amit a rendszeresen végzett mérés során szereztünk.

A szakmai pedagógiai szolgáltatás keretében - külön megállapodással - vállaljuk tapasztalataink átadását, illetve a kompetenciamérés megszervezését.

A módszertani útmutató célja és felépítése

Az útmutató célja általános betekintést nyújtani a szakmai kompetenciamérés alapjaiba, bemutatni a kompetenciamérés lehetőségét, és kivitelezhető mérési módszereket ajánlani, ötleteket adni a sikeres méréshez a képzésszervezők számára.

A módszertani útmutató leírja a szakmai kompetenciamérés gyakorlatát, de nem ad, és nem is adhat olyan mintasort, ami minden szakképesítés esetében egy az egyben, változtatás nélkül használható.

Célunk olyan segédanyag átadása a képzést szervezők számára, mely egyértelműen segíti és lehetővé teszi a beszámítás alkalmazását a különböző kompetenciák mérésével. Ezzel kívánunk segítséget nyújtani a képzésszervezők, a képzésbe jelentkezők és a munkáltatók számára is, hiszen a kívánt szakképesítés megszerzésének idejét csökkenti az eredményes kompetenciamérés.

Az útmutató felépítésénél nem a mennyiségi, hanem a minőségi szempontokra voltunk tekintettel. Törekedtünk olyan logikai sor felépítésére, ami megkönnyíti a mérés kivitelezését. Az útmutató 3 egységre tagolódik:

- az általános részben a tanulásról, a tanulás különböző formáiról olvasható leírás, majd a szakképzést meghatározó legfontosabb jogszabályok felsorolására kerül sor,
- a kompetenciamérés fejezetében a fogalom-meghatározást követi a kompetenciamérés módszertanának leírása és a tapasztalatok összegzése,
- a szakmai kompetenciamérés gyakorlatának bemutatása során részletesen ismertetjük a mérés megvalósítását a képzést megkezdni kívánó jelentkezőtől a mérés befejezéséig.

Sok sikert kívánunk a felhasználáshoz!

1. A tanulás...

Napjainkban a tanulás a szó szoros értelmében élethosszig tartó folyamat, amit a társadalmi-, a gazdasági környezet gyors változásai tesznek szükségessé.

A képző intézetek feladata az egyén képességeinek fejlesztése, tudásának korszerű ismeretekkel való bővítése, valamint az esélyegyenlőség biztosítása, ami a képesítés megszerzése után lehetővé teszi a jobb elhelyezkedést a munkaerő-piacon.

Az egész életen át tartó tanulás (más kifejezéssel az élethosszig tartó tanulás) gondolata már az 1970-es években megszületett, de igazán központi témává és fontos célkitűzéssé csak az ezredforduló környékén vált. Akkorra azonban már annyira hangsúlyos szerepet kapott, hogy 1996-ot egyenesen a life long learning évének kiáltották ki Európában.

Ez azt jelenti, hogy a tanulás, ismereteink bővítése, saját magunk képzése nem ér véget sem az első szakma, sem az első diploma megszerzésével. Ahhoz, hogy a modern munkaerő-piacon hasznosítható, versenyképes tudással rendelkezünk, folyamatosan fejlesztenünk kell képességeinket, bővítenünk kell ismereteinket.

Az egész életen át tartó tanulásnak fontos eleme, hogy önmagunk képzése, és így munkaerő-piaci esélyeink javítása nem csak az iskolapadokban és nem csak különböző bizonyítványok megszerzésével lehetséges. Hasonlóan fontos a kevésbé szervezett és szabályozott keretek között megszerzett tudás, illetve a mindennapi élet és a munka során felcsipegetett ismeretek, készségek sokasága is.

A tanulás tehát az életet átívelő emberi tevékenység. A tanulás folyamatos fenntartására való képességünk olyan kompetencia, mely az életszerű helyzetekben történő tényleges cselekvés során fejlődik.

Az egész életen át tartó tanulás elve szerint ismereteink bővítése során a formális keretek között megszerzett tudás mellett tehát jelentős szerepe van a non-formális és informális módon szerzett ismereteknek is.

Formális tanulás: szervezett, strukturált formában folyó ismeretszerzés, amely a legtöbb esetben valamilyen bizonyítvány vagy diploma megszerzésével ér véget. Ide tartozik például a közoktatás, a felsőoktatás, valamint az OKJ-s bizonyítvány megszerzését célzó szakmai tanfolyam is.

A szakmai kompetenciamérés módszertana

Non-formális tanulás: a kevésbé szabályozott és szervezett keretek között szerzett ismeret, tudás elsajátítása. Az oktatási rendszeren kívül (például egy szolgáltató/vállalat által) szervezett, az egyén igényeihez jobban illeszkedő képzések, tanfolyamok tartoznak ide, amelyek legtöbbször nem zárulnak széles körben elfogadott bizonyítvány megszerzésével.

Informális tanulás: a mindennapi élet és munka során szerzett ismeret. Olyan, sokszor teljesen észrevétlen mindennapos tevékenységek, amelyeknek elsődleges célja nem a tanulás, vagy önmagunk képzése, de amelyek során mégis sok olyan ismeretet szerezhethetünk, amelyek akár a munkaerő-piaci esélyeinket is javíthatják. Ide tartozhatnak a munkatársainkkal folytatott szakmai témájú beszélgetéseink éppúgy, mint a televízióban látott, munkánkhoz valamennyire kapcsolódó filmek, vagy egy új számítógépes program használatának a megtanulása.

Az elmúlt évtizedekben az egészségügyi szakképzés rendszere többszörös átalakuláson ment keresztül. Az átalakulást, átalakítást a képzés racionálisabbá és hatékonyabbá tétele (is) indokolta. Az 1990-es évek elejétől a gazdasági-társadalmi változások és a közoktatás/szakképzés rendszerének változása, a munkaerőpiac igényeihez való alkalmazkodás további átrendeződést eredményezett az egészségügyi szakképzésben. Ennek eredményeként az elmúlt 50 évben számos egészségügyi szakképesítés került bevezetésre, alakult át, vagy szűnt meg.

Napjainkban egy időben van jelen munkavállalóként az egészségügyi szolgáltató rendszerben az OKJ előtti, alapképesítéssel rendelkező, az egészségügyi szakiskolai/szakközépiskolai végzettséggel bíró, a szakosító képzésben szakmai végzettséget szerző, illetve 1993-tól a többszörösen módosított OKJ-ban szereplő szakképesítéssel rendelkezők köre.

A 2006. évben kiadott OKJ moduláris szemléletű és szerkezetű szakképzési rendszert hívott életre, mely a szakképesítések újabb csoportjaként az elkövetkező időben tovább színesíti a képet.

Az új OKJ-nak megfelelő, az egészségügyi miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeit a 32/2008. (VIII. 14.) EüM rendelet tartalmazza.

A szakképzést meghatározó legfontosabb jogszabályok:

- 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről
- 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról
- 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről
- Az oktatási miniszter 1/2006. (II. 17.) OM rendelete az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről
- 60/2003. (X. 20.) ESzCsM rendelet az egészségügyi szolgáltatások nyújtásához szükséges szakmai minimumfeltételekről
- 8/2006. (III. 23.) OM rendelet a szakképzés megkezdésének és folytatásának feltételeiről, valamint a térségi integrált szakképző központ tanácsadó testületéről
- 1/2006. (VII. 5.) SZMM rendelet a szakmai és vizsgakövetelmények formai előírásairól
- 32/2008. (VIII. 14.) EüM rendelet az egészségügyi miniszter hatáskörébe tartozó egészségügyi szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről
- 20/2007. (V. 21.) SZMM rendelet, a szakmai vizsgáztatás általános szabályairól és eljárási rendjéről

2. A kompetenciamérés

Fogalmi meghatározások:

Szakmai és vizsgakövetelmény: a szakképesítésért felelős miniszter által jogszabályban kiadott képzési dokumentum, amelynek megjelenése feltétele az adott szakképesítésre való felkészítésnek, illetve a szakmai vizsgának.

Követelménymodul: a képzések legnagyobb logikai, elsősorban szakmai szempontok alapján összerendezett egysége. A követelménymodul a tanulási-tanítási folyamat építőköve. Egységes egész, ami tovább építhető és kiemelhető, variálható és esetenként több helyre beilleszthető.

Kompetencia: egy foglalkozás adott feladatainak eredményes teljesítéséhez szükséges ismeretek, készségek, magatartási, viselkedési jegyek összessége.

Feladatprofil: megmutatja, hogy mit kell tennie annak a szakembernek, aki a szakmát gyakorolja. A követelménymodul tanulása során elsajátítandó szakmai tevékenységeket tartalmazza. A feladatprofil a feladatkompetenciák listája; azokat munkatevékenységeket tartalmazza, melyek elvégzése során a kompetenciák megnyilvánulnak. A szakképesítéssel betölthető munkakörben elvégzendő feladatok célszerűen csoportosított listája.

Tulajdonságprofil: megmutatja, hogy a szakmát gyakorló szakembernek milyen tulajdonságokkal, kompetenciákkal kell rendelkeznie ahhoz, hogy a szakmában előforduló feladatokat végre tudja hajtani. A tulajdonságprofil a tulajdonságkompetenciák listája. Tartalmazza:

- a típus megjelölésével a szakmai ismereteket
- a szint megjelölésével a szakmai készségeket
- a személyes-, társas- és módszerkompetenciákat

Személyes kompetenciák: személyes tulajdonságok, melyek megléte elősegíti, lehetővé teszi a munkatevékenység hatékony és eredményes elvégzését.

A szakmai kompetenciamérés módszertana

Társas kompetenciák: a munkatársakkal, ügyfelekkel való közvetlen kapcsolatot, a velük összefüggő cselekvéseket, különösen az együttműködés, kommunikáció és a konfliktuskezelés milyenségét leíró jellemzők.

Módszerkompetenciák: a munkatevékenység során a személy munkamódszerét, munkastílusát, a tevékenységhez való viszonyát leíró ismérvek.

Bemeneti kompetenciák: a képzés megkezdéséhez szükséges szakmai elméleti és gyakorlati tudáselemek összességét adja meg.

Ekvivalencia (konvergencia tábla): a szakképesítések egymásnak való megfeleltetési táblázata, ami az adott szakképesítésekhez tartozó szakmai kompetenciák összehasonlítása során kapott egyezőségek eredménye; az egészségügyi miniszter hatáskörébe tartozó egészségügyi szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeit tartalmazó 32/2008. (VIII. 14.) EüM rendelet 3. számú melléklete.

Kompetenciamérés: a szakmai kompetenciák mérése, mely során kiderül az adott szakképesítéshez szükséges feladatok végzésére irányuló alkalmasság.

A szakmai kompetenciamérés módszertana

A szakképzésbe való belépéshez az egészségügyi szakképesítések esetében a szakmai és vizsgakövetelmények nem írnak elő bemeneti kompetenciamérést (alapkompentenciák pl.: szövegértés, számolási alapok, kommunikáció stb.). A szakképzésbe való belépés feltétele az alap szakképesítések esetében néhány kivételtől eltekintve az érettségi vizsga.

A szakképzésbe lépő több esetben rendelkezik egy előző OKJ-s, illetve OKJ előtti szakmai végzettséggel, aminek alapján beszámítást kér a moduláris szakképzésben folytatni kívánt tanulmányaihoz. Például általános ápoló és általános asszisztens szakképesítés birtokában kíván valaki ápoló szakképesítést szerezni.

Ebben az esetben

- a megelőző szakképesítés tananyagtartalmának elemzésével
- az új szakképesítés tananyagtartalmának összehasonlításával
- a szakmában (adott munkakörben) eltöltött gyakorlat figyelembe vételével
- az önkitöltős kérdőív elemzésével

A szakmai kompetenciamérés módszertana

amennyiben 5-10 éves gyakorlattal rendelkező kéri a beszámítást, a közös modulok közül (a szakértő javaslatára) tudottnak elismerhetők: 2321-06 Interakció az egészségügyi ellátásban, a 2326-06 Aszepszis-antiszepszis, munkavédelem, környezetvédelem és a 2327-06 Első ellátás-elsősegélynyújtás.

A szakképesítés moduljaiból az elemzést követően kompetenciaméréssel adható mentesség, és maradhatnak olyan modulok, melyek teljesítése (oktatáson való részvétel és modulzáró vizsga sikeres teljesítése) feltétele a szakmai vizsgára bocsátásnak.

A sikeres kompetenciamérés ilyenkor egyenértékű lehet a modulzáró vizsgával, amit természetesen dokumentálni kell. A modul tanulása alóli mentesség (beszámítás) nem jelenti egyben azt is, hogy a képzésben résztvevő a szakmai vizsgán is mentességben részesül az adott vizsgarészek, illetve vizsgatevékenységek alóli!

A ráépülő szakképesítések esetén a belépés feltételét a 32/2008. (VIII. 14.) EüM rendelet tartalmazza. E szerint a ráépülésbe lépés feltétele az alap szakképesítés, vagy annak a szakmai és vizsgakövetelmény 3. számú mellékletében megfeleltetett szakképesítés megléte, illetve egészségügyi szakmacsoporton belüli szakirányú ismereteket tartalmazó szakképesítés vagy ennek megfelelő, OKJ előtti, államilag elismert szakképesítés kompetenciaméréssel az alap szakképesítés követelménymoduljaiból.

Az előzetesen megszerzett szakképesítés birtokában tehát a következő esetekben kerülhet sor kompetenciamérésre az alap szakképesítés követelménymoduljaiból:

- egészségügyi szakmacsoporton belüli szakirányú ismereteket tartalmazó megfelelő szintű szakképesítés, vagy ennek megfelelő
- OKJ előtti, államilag elismert szakképesítés.

A különböző modulokból a fentiekben ismertetett beszámítás, illetve kompetenciamérés alapja az oktatási dokumentumok elemzése, ami lehetőséget nyújt a régi és új szakképesítésekben szereplő tananyagtartalmak, készségek, kompetenciák összehasonlítására.

Például: amennyiben OKJ előtti felnőtt szakápoló végzettséggel vagy csecsemő- és gyermekápoló OKJ-s végzettséggel, vagy felnőtt szakápolói végzettséggel és OKJ-s intenzív terápiás szakasszisztens végzettséggel rendelkezik a jelentkező, és diabetológiai szakápoló szakképesítést kíván szerezni, a belépéshez az ápoló szakképesítés követelménymoduljaival kell az összehasonlítást elvégezni. Az említett példákban közös, hogy egyik jelentkező sem rendelkezik ápoló szakmai képesítéssel, így az elemzés nem nélkülözhető. Döntést kell hozni a beszámíthatóságról, és a belépés feltételeként a kompetenciamérést a 32/2008. (VIII. 14.) EüM

A szakmai kompetenciamérés módszertana

rendelet értelmében el kell végezni!

A dokumentumelemzést kiegészíti a potenciális képzésbe lépő portfóliójának elemzése. A portfólió a szakmai életutat tartalmazza. Az elemzés a szakmában eltöltött gyakorlati hely és idő, illetve a szakmaspecifikum, a munka során végzett tevékenységek figyelembevételével történik.

A beszámításhoz célszerű a jelentkező részéről egy önértékelő/önkitöltős kérdőív megválaszolása modulonként, ami az adott „szakmacsoport” feladatait tartalmazza, és a feladatok ellátásának színvonalát méri 0-5 fokozatú skálával. A kitöltött kérdőív válaszainak értékelése segíti a beszámíthatóság megállapítását. A beszámításra, illetve kompetenciamérésre akkor kerülhet sor, ha a kérdőívben – modulonként - adott válaszok legalább 70%-a a skála 3-5 értéke közé esik.

A beszámítás elbírálása minden esetben az 1993. évi szakképzésről szóló LXXVI. törvény 11.§ értelmében a szakképző intézmény vezetőjének kompetenciája. A beszámítás elbírálásához, a kompetenciamérés előírásához célszerű szakértő munkatárs igénybevétele, aki korrekt javaslattal segíti a döntést.

Ennek alapján - a szakértő javaslatának figyelembe vételével - általában mindegyik szakképesítés esetén a közös modulok és a szakképesítéshez tartozó további alapmodulok tudottak, ismertnek fogadhatók el. Ezekben a modulokban azok a kompetenciák szerepelnek, melyek az adott szakmaterületen a munkavégzés alapvető, általános ismereteit tartalmazzák, és az adott szak szakdolgozói nap mint nap alkalmazzák a munkavégzésük során.

A modulokból az elemzés eredményére való tekintettel kompetenciamérés szükséges.

Az elismerés, beszámítás minden esetben kérelemre, egyéni elbírálás alapján történik.

Az elemzésbe bevont szakértő ilyen módon jelentkezőnként tesz javaslatot az elfogadható, illetve a kompetenciamérésre kijelölt modulokra.

A képző intézmény vezetője és a szakértő véleménye/javaslatára alapján a képzésszervező tájékoztatja a jelentkezőt az elfogadott, beszámított modulokról, és megajánlja a jelentkezőnek a kompetenciamérés lehetőségét a kijelölt modulból, modulokból.

A kompetenciamérés történhet írásban és/vagy szóban és/vagy gyakorlatban. Az írásbeli kompetenciaméréshez 100 pontos írásbeli mérőeszköz készítése javasolt, a szóbeli méréshez az adott modul szóbeli feladatsora ajánlott, a gyakorlati mérésre pedig egészségügyi intézményben, a szaknak megfelelő gyakorlóterületen kerülhet sor.

A szakmai kompetenciamérés módszertana

A gyakorlati kompetenciamérésre mindig jól felkészült, megfelelő személyi és tárgyi feltételekkel rendelkező egészségügyi intézményben, a szakmaterületnek megfelelő munkakörnyezetben, a napi munkamenetbe való bekapcsolódással kerül sor – az adott modul feladatprofiljának megfelelően - az aktuálisan adódó feladatok elvégzésével.

A kompetenciamérést, értékelést legalább 2 értékelő szakember, szakértő bevonásával kell megszervezni és lebonyolítani.

A kompetenciaméréshez az adott szakképesítés szakmai és vizsgakövetelményének kijelölt moduljából, moduljaiból kell összeállítani - a gyakorlatban való mérhetőségre tekintettel - a feladat-, személyes-, társas- és módszerkompetenciákat.

Ezekből a gyakorlatban az objektív értékeléshez legalább 5 feladat- és 3-3 egyéb kompetencia mérése és dokumentálása szükséges. Minden feladatkompetencia külön-külön értékelőlapra kerül dokumentálásra.

Az értékelés egy 0-5 fokozatú skálán javasolt az alábbiak szerint

Feladatkompetencia esetén:

- 0 nem tudja ellátni
- 1 szokásos helyzetben, folyamatos irányítással és célzott segítségnyújtással tudja ellátni
- 2 szokásos helyzetben, rendszeres irányítás mellett tudja ellátni
- 3 szokásos helyzetben, irányítás nélkül, segédeszközök igénybevételével tudja ellátni
- 4 különböző helyzetekben, irányítás nélkül kevés hibával el tudja látni
- 5 különböző helyzetekben, irányítás nélkül, hibátlanul tudja ellátni

Egyéb kompetenciák esetén

- 0 az adott kompetenciával egyáltalán nem rendelkezik
- 1 az adott kompetenciával nem elfogadható mértékben rendelkezik
- 2 az adott kompetenciával igen kismértékben rendelkezik
- 3 az adott kompetenciával elfogadható mértékben rendelkezik
- 4 az adott kompetenciával majdnem teljes egészében rendelkezik
- 5 az adott kompetenciával teljes mértékben rendelkezik

Tudottnak és elfogadhatónak csak a 3-4-5 szinten jelölt kompetenciák tekinthetők. A mérés akkor sikeres, ha a mért 5 feladatkompetencia és a 3-3 egyéb kompetencia között nincs 0-2 értékű.

A szakmai kompetenciamérés módszertana

Sikertelen mérés esetén a beszámítás nem lehetséges, a szakképzésbe lépés feltétele meg-
hiúsult.

A mérés dokumentálása egységes értékelőlapon történik, amit a mérést végzők hitelesítenek,
iktatásra kerül, és a képzésben résztvevő dokumentációjában kell megőrizni. A kompeten-
ciamérésről – akár sikeres, akár nem - a résztvevő számára igazolást kell kiállítani. A beszá-
mítást, valamint a sikeres kompetenciamérés tényét a tanulmányi könyvben is rögzíteni kell.
A kompetenciamérés dokumentációját a szakmai vizsgán az elnök számára be kell mutatni.

A beszámítás, illetve kompetenciamérés megfelelő dokumentálása azért elengedhetetlen,
mert a képzésben résztvevő bizonyítványával együtt ez (is) képezi a szakképzésbe való
belépés és szakmai vizsgára bocsátás feltételét, amit a szakmai vizsgabizottság elnöke ellen-
őríz.

A gyakorlati kompetenciamérés előnyeiről, hátrányairól

A gyakorlati kompetenciamérés előnyei

A valós intézményi helyzetek és környezet egy-egy kompetencia teljes körű felmérését teszik
lehetővé.

A személyes-, társas- és módszerkompetenciák jelentős része korrekt módon mérhető.

A betegek, kliensek ellátása során nem elszigetelten mérhető egy-egy kompetencia, hanem
kompetenciák csoportjainak felmérésére is lehetőség van.

A non-formális és informális tanulással szerzett tudás hasznosíthatóvá, elismerhetővé válik.

A kompetenciamérés lehetőséget ad arra, hogy a képzési idő, a beszámítás lehetőségével
rövidüljön.

A gyakorlati kompetenciamérés hátrányai

Egy modul feladatprofiljában szereplő valamennyi kompetencia – sajnos - sajnos mérhető
minden egyes „vizsgázónál”. Ennek egyik oka az időkorlát, a másik a gyakorlatban meglévő
vagy hiányzó feltételek, lehetőségek szűk vagy széles skálája. Például a mérés időszakában
nem rendelnek transzfúziót, vagy nem végeznek csapolást stb.

Mivel nem mérhető minden egyes, a szakmai és vizsgakövetelményben szereplő (15-30)
kompetencia valamennyi „vizsgázónál”, nagyon nagy a felelőssége a mérésben közreműködő

A szakmai kompetenciamérés módszertana

szakértőknek, hogy az elbírálás megalapozott és korrekt legyen: valóban elfogadható-e, beszámítható-e az adott modul.

Bizonyos társas-, személyes- és módszerkompetenciák csak az érintett hosszabb időszakban végzett munkája esetén ítélték meg (pl. megbízhatóság), amire a kompetenciamérés során nincs lehetőség.

A legutolsó, de nem elhanyagolható hátrány, hogy a valós, intézeti környezet, a szakértői közreműködés a felmérések költségét megnöveli.

3. Kompetenciamérés a gyakorlatban

A továbbiakban lépésről-lépésre kerül leírásra, hogyan történik a kompetenciamérés a gyakorlatban, a jelentkezéstől az eredményes kompetenciamérés igazolásának kiadásáig.

A képzésbe lépni kívánó beadja jelentkezését, megjelölve a megszerezni kívánt szakképesítést.

A képzésszervező bekéri az elemzéshez szükséges dokumentumokat.

A szakmai végzettséget, továbbképzéseket igazoló dokumentumok, az önéletrajz, az önkitöltős kérdőív adatai, a szakképesítések egyéb dokumentációja (pl. követelmények, oktatási programok) alapján a felkért szakértő elemzést végez a beszámíthatóság megállapítására. Az elemzés eredményeként a szakértő javaslatot tesz a képzésszervezőnek arra, hogy mely modul/modulok fogadhatók el (számíthatók be) teljes egészében, és mely modulból/modulokból szükséges felzárkóztatás, kompetenciamérés és milyen formában. A kompetenciamérés formájának megválasztásánál a modulra legjellemzőbb tevékenységet kell megválasztani (pl. szakápolás modulból gyakorlati-, egészségnevelés-egészségfejlesztés modulból írásbeli-, gondozás modulból szóbeli kompetenciamérés is lehet javasolt).

A döntésről a jelentkezőt írásban kell értesíteni.

A kompetenciamérésre értékelő bizottság jelenlétében kerülhet sor. Az értékelő bizottság javasolt tagjai:

- felkért szakértő
- gyakorlatvezető/kérdező
- a képzésszervező képviselője

A szakmai kompetenciamérés módszertana

Az írásbeli kompetenciamérés időtartama: az adott modul (vizsgarész) vizsgatevékenységéhez rendelt idő

A szóbeli kompetenciamérés időtartama: az adott modul (vizsgarész) vizsgatevékenységéhez rendelt idő

A gyakorlati kompetenciamérés időtartamát a szakma sajátossága határozza meg; modulonként 1-3 óra.

A gyakorlati kompetenciamérés lebonyolításához a képző intézmény és az egészségügyi szolgáltató között együttműködési megállapodás kötése ajánlott.

A gyakorlati kompetenciamérésnél a vizsgafeladat „megoldása” úgy történik, hogy a jelölt bekapcsolódik a napi munkába, és a feladatprofilnak megfelelően, az aktuálisan adódó feladatot végzi és ezt értékeli a bizottság tagjai. A napi „rutin” mellett végrehajtandó „vizsgafeladatot” a bizottság a kompetenciamérés napján, a vizsgahelyszínen határozza meg.

A feladat megoldását, a látottakat, hallottakat a bizottság tagjai külön-külön értékeli, majd a kompetenciamérés befejezését követően összegzik értékelésüket, és kialakítják a kompetenciamérés eredményét. Ezt követően a mérésben résztvevővel közlik az eredményt, és szóban értékeli a nyújtott teljesítményt.

A szakmai kompetenciamérés módszertana

Felhasznált irodalom:

1057/2005. (V. 31.) Korm. határozat a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről

1/2006. (II. 17.) OM rendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről

1/2006. (VII. 5.) SZMM rendelet a szakmai és vizsgakövetelmények formai előírásairól

32/2008. (VIII. 14.) EüM rendelet az egészségügyi miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeinek kiadásáról

Modláné Görgényi Ildikó, dr. Papp Zoltán, Vartman György: Kézikönyv a szakképzés tartalmi, módszertani és szerkezeti fejlesztéséről, az új szakképzési szerkezet kialakításának folyamatáról és az alkalmazott módszerekről

Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, 2007.

Csomaini Lóránt, Farkas Kálmánné, Fazekas Julianna, Szabó Nóra: Egészségügyi munkakörök kompetenciaelemzése, összehasonlítása

Készült: az Egészségügyi Szakképző és Továbbképző Intézet gondozásában, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet támogatásával

Az informális és nem-formális tanulási keretek között szerzett tudás elismertetése

ETENIM KFT 2006.

http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200610/nonformalis_061010.pdf