

Székely Józsefné: Értékelési és mérési módszerek tantárgy
Vizsgadolgozat

Lipusz Péter (HBGMNC)
Hallgató, II. évfolyam
Közoktatási vezető pedagógus szakvizsga szak
2013 / 2014 II. félév

Eger, 2014. március 16.

Dolgozatomban a mérési és értékelési módszerek kapcsán a kompetencia mérést választottam. A Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Hámori András Szakközépiskola és Szakiskola dolgozójaként már 11 éve foglalkozom oktató, nevelő munkával.

A pedagógia kompetenciafogalma készségek és képességek együttesét jelenti, melyek segítségével valaki problémamegoldásra képes egy adott területen, jelenti továbbá az illetőnek azt a hajlandóságát is, hogy a problémamegoldásra való képességét alkalmazza és kivitelezze. A fogalom magában foglalja az illető tudását, tapasztalatait éppúgy, mint személyes adottságait. A kompetencia a döntést, kivitelezést, megvalósulást szolgáló képességrendszer.

A kompetencia méréssel kapcsolatban törvényi szabályozás is él, hogy egységes, rendszerezett formában történhessen a mérés és értékelés. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 80. § (1) bekezdése rendeli el. A 6., 8. és 10. évfolyamos mérés tartalmi keretét a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 3. melléklete tartalmazza. A mérés lebonyolításáról a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 80. § továbbá a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 79. § rendelkezik. A felmérés eredményéről a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 79. § (5) bekezdése alapján az Oktatási Hivatal elemzést készít. A Mérési azonosítóval kapcsolatos rendelkezéseket a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 80. § (3), (5) és (8) bekezdése tartalmazza.

A dolgozati háttérrel a TISZK TÁMOP-2.2.3 program keretében A Jász-Nagykun-Szolnok Megyei TISZK, a Szakképzés-szervezési Társulás teljes körű felmérési munkája alapján lehetett elvégezni. Célcsoportként az alábbi településeket vonták be a kompetencia mérés körébe:

✚ Fegyvernek	✚ Kisújszállás	✚ Tiszafüred
✚ Jászapati	✚ Martfű	✚ Törökszentmiklós
✚ Jászberény	✚ Mezőtúr	✚ Törökszentmiklós
✚ Jászberény	✚ Szolnok	✚ Törökszentmiklós
✚ Jászárokszállás	✚ Szolnok	✚ Túrkeve
✚ Karcag	✚ Szolnok	✚ Újszász
✚ Kisújszállás	✚ Tiszaföldvár	
	✚ Tiszafüred	

Az adatfelvétel körülményeivel kapcsolatban a kérdőívek kitöltése online formában történt. A vizsgált tanulói csoportokban az ajánlott kitöltési típusokból a teljes mérés valósult meg. A kapott adatok személyes bevalláson alapulnak. A mérés kapcsán a kérdőíveket kitöltők száma 930 fő volt

1. Általános szellemi képességek: Az a képességünk, amely minden szellemi és a legtöbb fizikai tevékenységhez szükséges. Idetartozik a logikus és absztrakt gondolkodás, kombinációs és elemző készség, ítélőképesség, a problémaelemzés képessége és a tanulási potenciál. Az általános szellemi képesség birtokában a személy konkrét jelenségektől való elvonatkoztatás és általánosítás képességével rendelkezik. Képes a rendszerek, folyamatok és kapcsolatok egészben történő megragadására, a részekre bontásra, a részek közötti összefüggések feltárására. A gondolkodás és cselekvés elemi egységeit képes rendszer és/vagy folyamat jellegű egészszé szervezni. Képes a logikai összefüggések felismerésére, az ezekkel összefüggő műveletek megvalósítására.

2. Fizikai-, pszichés és akció-képesség: Magában foglalja a személy állóképességét, a stressz tűrést, a realitásérzéklet, a pozitív beállítódást. A megbízhatóságot, a kontrollképességeket, a pontosságot és célirányosságot, kiegyensúlyozottságot és az érzelmi stabilitást. A fizikai-, pszichés és akcióképességek birtokában a személy képes érzelmeit, cselekedeteit ellenőrzés alatt tartani. Céltudatosság és belső erő, lendület jellemzi hosszú távon. Képes az értelmi – érzelmi és magatartási szintű belső egyensúly kialakítására és fenntartására.

3. Munkavégzési technikai és szakmai képességek: Az adott funkcionális szakterülethez való hozzáértést, jártasságot, gyakorlatot értjük, beleértve az adott szakterület legújabb eredményeinek ismeretét, sőt akár azok alkalmazását is. Képes szakmai ismertek, képességeket és döntések széleskörű és részletekbe menő alkalmazására és fejlesztésére, abból a célból, hogy hatékony eredményt érjen el vagy szolgáltatást nyújtson.

4. A munkavégzés minőségét befolyásoló képességek: Segítik a személyt a cél, vagy a feladat által igényelt végrehajtási szándék kialakításában, a végrehajtás során a kitartásban, az összpontosításban, a tudatos önirányításban, valamint figyelmének hosszú távú fenntartásában, megosztásában és a feltételekhez való rugalmas igazításában. Képes a feladat igényelte határok érzékelésére, a feladatvégzésből adódó következmények reális felismerésére. A körülmények figyelembe vétele, gondos munkavégzés jellemzi.

5. Az eredményességet segítő személyi tulajdonságok: Azon képességeket értjük alatta, amelyek segítségével a személy képes reális valóság- és önismeret kialakítására, illetve ezen ismeretek elfogadására, valamint önmaga elfogadtatására. Képes a valóság és önmaga pozitív (pl. erősségek) és negatív (hiányok, korlátok) oldalait, és azok lehetséges ellentmondásait felfogni, megérteni és optimista szemlélettel kezelni. Képes felismeri hiányosságait, korlátait és törekszik ezek kiküszöbölésére. Ismeri saját erősségeit és gyengeségeit, valamint az ezekben rejlő lehetőségeket és veszélyeket.

6. Szociális képességek: A személy a szociális képességek birtokában képes a társas környezet információit észlelni és adekvátan használni aktuális és távlati céljai megvalósításához. Mindez beleélő-képességet, szociális nyitottságot feltételez. Képes arra, hogy másokkal együttműködjön, mások reakcióit, érzéseit felfogja, kövesse, tiszteletben tartsa és azokat, valamint az ezzel kapcsolatban benne felmerülő reakciókat kezelje. Stabil teljesítményt és érzelmi kontrollt mutat a szociálisan stressz keltő helyzetekkel szembesülve is. Képes arra, hogy saját viselkedésének, szavainak és megjelenésének másokra gyakorolt hatását figyelembe vegye.

7. A Kommunikációs képességek: Birtokában a személy képes arra, hogy verbális és nonverbális szinten szándékának megfelelően kifejezze magát, felfogja és értelmezze mások megnyilvánulásait, és ezáltal hatékony interakcióba kerüljön másokkal. Jó beszédkészséggel rendelkezik; közléseinek jól érthető belső logikája van. Törekszik és képes a másoktól származó közlések megértésére, képes érzelmektől függetlenül helyzeteket, történéseket, feladatokat, embereket megítélni. Képes gondolatait mások számára érthető módon megfogalmazni.

8. Vezetési képességek: Módszer, személyes, társas kompetenciákat egyaránt magukba foglalnak. A vezetői kompetenciák azt jelentik, hogy a személy képes feladatot, felelősséget és hatáskört átadni, lehetőségek, helyzetek, emberek közötti választásra, rendszert, folyamatot, embert az eredmény szempontjából vizsgálni, mérlegelni önmagában és másokban a fejlődési, tanulási igényt. Társas mozgósító és alkotóképesség jellemzi, képes másokat meggyőzni, motiválni és irányítani. Viselkedése elszántságot és tekintélyt tükröz, képes tárgyyszerű, érzelemmentes értékelésre és viselkedésre, másokban a teljesítés igényét kiváltani, a siker elérése érdekében erőfeszítést tesz képes másoknak ötleteket, lehetőségeket kínálni.

A mérés során a tanulók komplex felmérésen vettek részt az alábbi területek szerint:

Általános személyiségkép	1. Milyen vagyok? 2. Érzelmi intelligencia
Információfeldolgozási mód és preferenciák, motivációk	3. Személyes stílus kérdőív 4. Munka-érték 5. Tanulási motiváció
Változáshoz való alkalmazkodóképesség és érdeklődési irányok, adottságok, igények a munka világához kapcsolódóan	6. Problémakezelés 7. Érdeklődés és adottságok 8. Céljaim a munkában
Érzelmi önszabályozás a konfliktushelyzetekben	9. Érzelemkezelés 10. Konfliktuskezelés 11. Kommunikációs készségek

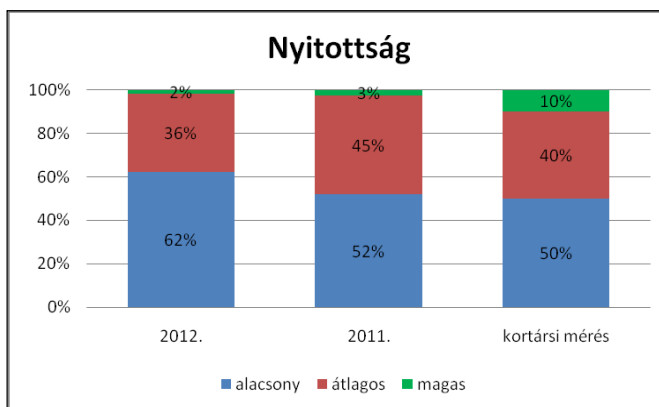
Az alkalmazott tesztek:

A teszt neve	Megjegyzés	Kérdések száma
Magamról 1	nem	1
Magamról 2	életkor	1
Milyen vagyok?		50
Érzelmi intelligencia		121
Személyes stílus kérdőív	Személyes stílus kérdőív (R.C. Craig, D.W. Champagne)	32
Munka - érték	Munka - érték	46
Tanulási motiváció	Miért tanulok az iskolában?	36
Problémakezelés	KAI	32
Érdeklődés - adottságok	Holland: érdeklődés - adottság	54
Céljaim a munkában	Céljaim a munkában	48
Érzelemkezelés	Trait skála	30
Konfliktuskezelés		30
Kommunikációs készségek	Kommunikációs készségek	40

A tesztek feldolgozásával az alábbi értékelési területeket emelném ki: Az általános személyiségkép, az érzelmi intelligencia, és tanulás – motiváció. Az átlagos személyiségképnél négy szempontot elemeznék, ezek a nyitottság, barátságosság, energia, és lelkiismeretesség.

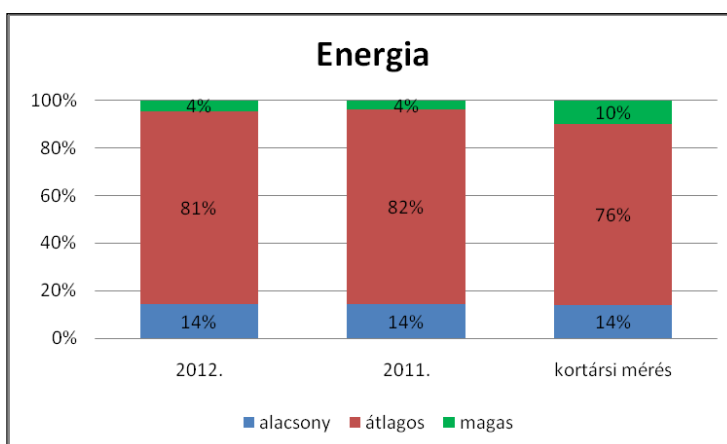
A tapasztalatokra való nyitottság megmutatja, hogy a személy mennyire nyitott a kultúrára illetve a tapasztalatokra. Mindez az újdonságra való nyitottságban, kíváncsiságban és az eltérő értékek iránti toleranciában, valamint más emberek, szokások és életstílusok iránti érdeklődésben nyilvánul meg. Az ábra azt mutatja, hogy a tapasztalatokra való nyitottság szempontjából a válaszadó tanulók hány százaléka mutatott a mérésben alacsony, átlagos és magas nyitottságot.

Akik magasabb nyitottsággal jellemezhetőek, azok valószínűbb, hogy motiváltabbak a tanulásra, a tapasztalatok befogadására: nyitottak, kíváncsiak,

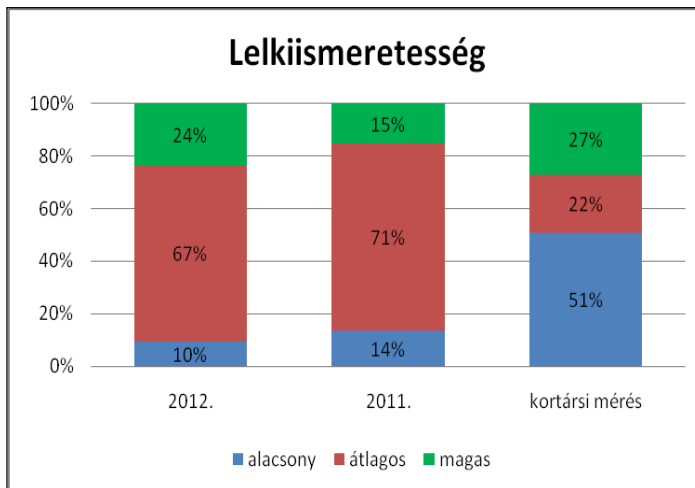


érdeklődők. Magas Nyitottság pont esetén inkább a kreativitás, az újító hajlam, az újdonságok, kihívások preferenciája, az új készségek elsajátításának képessége és a művészetek, tudomány iránti érdeklődés jellemző a személyre. Jól tolerálják a kétértelműséget, nagy információ felvételi kapacitással rendelkeznek. Egy időben több hatásra képesek odafigyelni, motiváltak az ismeret-, összetettség keresésére. Az Alacsony Nyitottság ponttal rendelkezők inkább ragaszkodnak a megszokott dolgokhoz, megoldásokhoz. Kerülik a változást, újdonságot, kedvelik a rutint és tisztelik a hagyományokat.

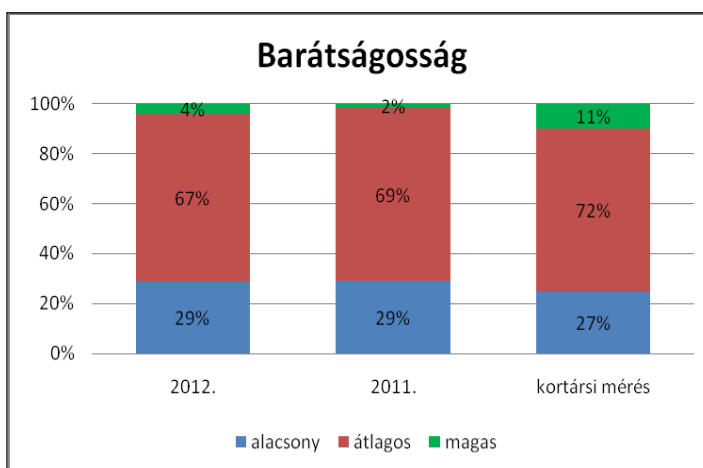
Az energia azt mutatja meg, hogy a személy mennyire nyitott, aktív szociális szempontból, milyen mértékig jellemzi a dominancia, státuszvágy, határozottság és szociális kapacitás. Az Energia dimenzió magas pontszámot elérők nyitottak, aktívak, energikusak, ami közlékenységre és lelkesedésre utal. Szeretik az izgalmat. Mindezek mellett jellemző rájuk a dinamizmus és a dominancia vágya, ami önbizalmat, magabiztosságot is magába foglalja. Az alacsony pontot elérők inkább befelé fordulók, inkább passzivitás jellemzi őket. A munkavégzésben kedvelik az önállóságot, jellemző rájuk a jó összpontosítási készség, az elemző hajlam, az elmélyültség, a kiváló monotonia tűrés, a megfontoltság és a visszahúzódság.



A lelkiismeretesség arra utal, hogy a személy milyen mértékig jellemezhető kitartással, önkontrollal és célirányos magatartással a feladatvégzés terén. Megmutatja a pontosság és a kitartás mértékét. Emellett utal a szociális felelősség hajlamára is. A dimenzió magas értéket mutató személyek megbízhatóak, pontosak, céltudatosak és erős akaratúak, a tevékenységek véghezviteléhez szükséges szívóssággal, kitartással rendelkeznek. Jellemző rájuk a tervezés, szervezés és prioritásképzés a feladatok kapcsán, gondolkodnak cselekvés előtt. Emellett jellemző rájuk a szociális összhang vágya is. Mindez a vezetési képességek szempontjából megalapozhatja a hatékony irányítást. A feladat és célelérés elősegítő viselkedés szociálisan kontroll mellett megvalósított. A magasabb pontszámot elérőkre inkább jellemző a norma- és szabálykövető magatartás. Azok, akik alacsonyabb értéket mutatnak ezen a dimenzió, inkább jellemezhetőek spontaneitással, lazább munkavégzéssel, ami a szervezetlenségben és a gyenge tervezésben is megnyilvánulhat. A két utóbbi mérés eredménye nagyon hasonló, a vizsgált diákok kétharmad része az átlagos pontértékkel jellemezhető.

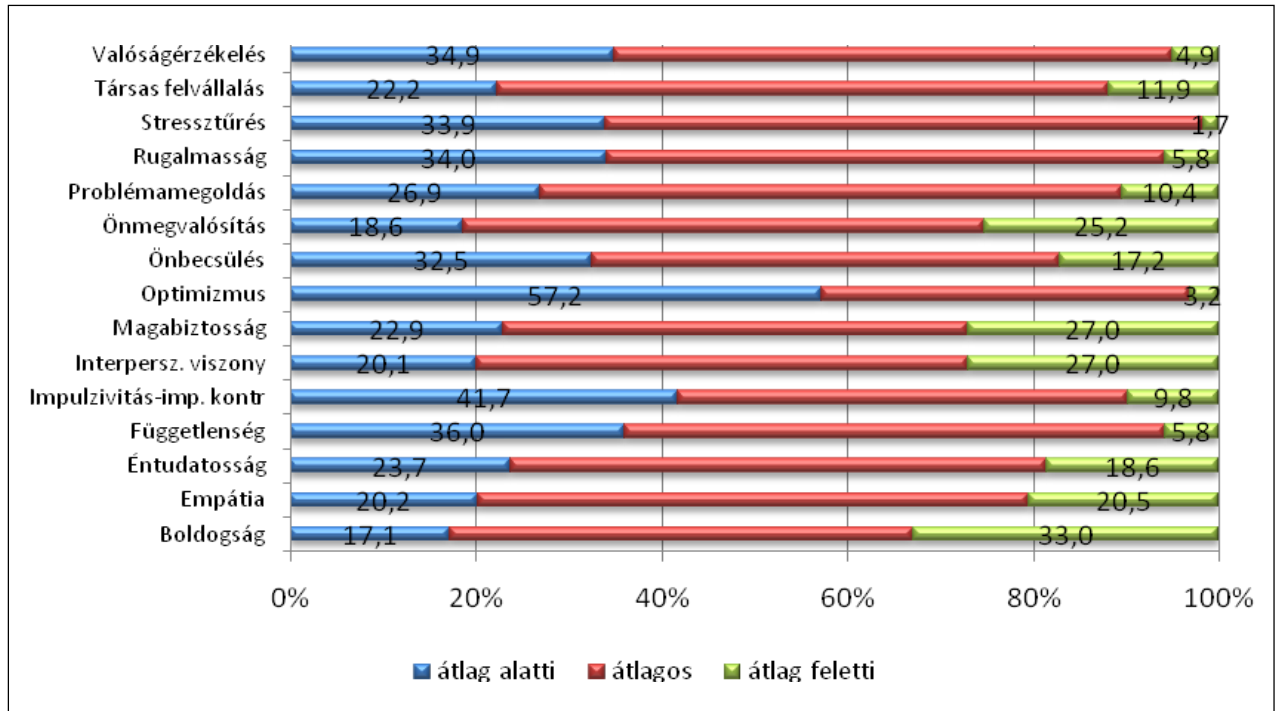


A barátságosság dimenzió mutatja az együttműködés, az empátia, és udvariasság mértékét is. Az együttműködés és az empátia a mások szükséglete iránti érzékenységet, míg az udvariasság az emberséges, jóindulatú, engedelmes viselkedést tartalmazza. A magas pontszámot elérő személyek önzetlenebbek, több együttérzést mutatnak mások felé, inkább alkalmasak a csapatmunkára, képesek az egyéni céljaikat alávetni a közös céloknak. Alkalmazkodóak, önzetlenség, empatikusak, együtt érzőek, segítőkészek. A megkérdezettek 4%-a sorolható ide. Az alacsony pontszámúak inkább én központúak, versengők és kevésbé bíznak meg másokban, inkább hajlamosak az egyéni céljaikat előtérbe helyezni, szeretnek versengeni, feladat-orientáltak és nehéz befolyásolni őket. A vizsgált diákok 29%-a sorolható ebbe a csoportba.



Érzelmi intelligencia értékelési elemzésében az alábbi ábra a 15 dimenzió mentén mutatja be a tanulók válaszai alapján képzett eredményeket. A vizsgált tanulók a dimenziók szempontjából jellemezve három csoportba sorolhatóak, ennek százalékos arányát mutatja az ábra:

- átlag alatti
- átlagos
- átlag feletti képességgel rendelkeznek az adott dimenzióban.



Az én tudatosság és önkifejezés képességei kapcsán a vizsgált populáció negyedrésze (27%) rendelkezik nagyobb **magabiztossággal**, azaz képes az érzelmeiről és önmagáról hatékonyan beszélni, érdekeit, nézeteit hatékonyan képviselni. Közel ugyanennyien jellemezhetőek ennek hiányával, vagyis az egyén önelfogadása, önbizalma, valamint a mások irányában mutatott elfogadás és bizalom erősítésére lenne szükségük.

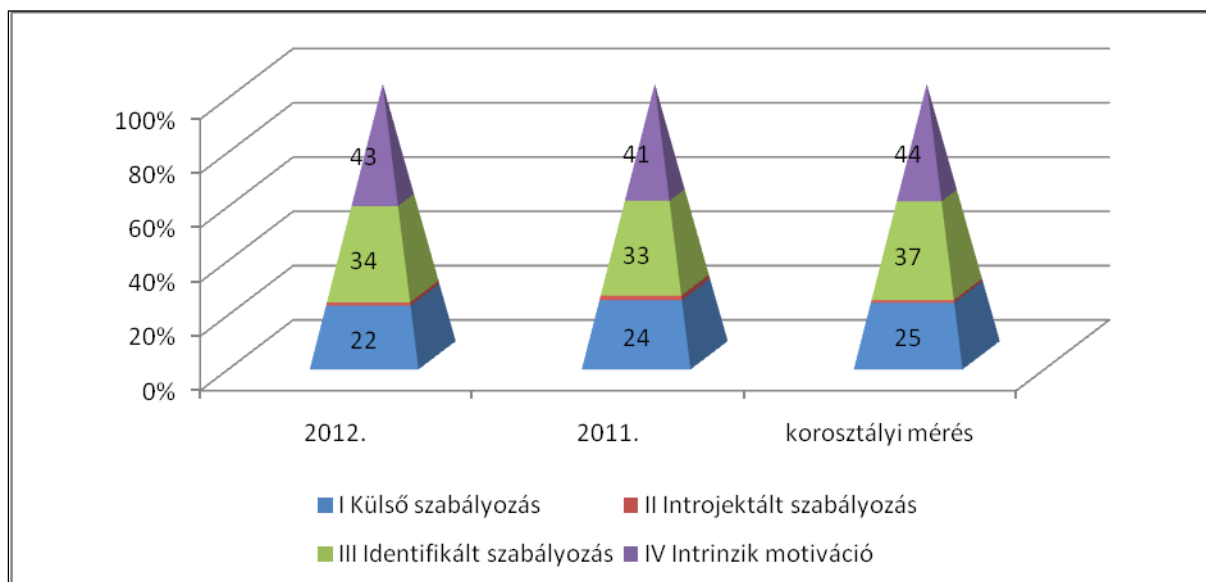
Az **érzelmi én tudatosság** magasabb szintje arra utal, hogy a személy mennyire képes figyelni érzelmeire, hogyan értékeli, tudatosítja, ismeri fel és értelmezi azokat. Az információfeldolgozás azon oldalára utal, amely a lényeges információ megszerzésének képességét takarja az érzelmek, hangulati állapotok kapcsán, és alapul szolgál a hatékony reagáláshoz, következményesen nagyobb magabiztossághoz, optimizmushoz is vezet.

Az **önbecsülés** magasabb szintje az énnel kapcsolatos információ pontosabb megítélését és önmaga elfogadásának képességét jelenti. A **függetlenség** képessége a magabiztosságban és a másoktól való érzelmi függetlenségben jelenik meg. A magas **önmegvalósítási** képesség esetén a személy képes képességeit figyelembe véve reális célokat kitűzni önmaga számára és azok elérésére törekedni, míg ha alacsonyabb a személy ezen képessége, akkor az önismeret hiányában irreálisan célkitűzés jellemezheti, ami az önismeret hiányában vagy a kudarckerülő orientációban gyökerezhet.

Tanulás – motiváció: kérdőívvel a szakmai érdeklődést is meghatározó tanulás kapcsán vizsgáljuk a motiváció bázisát négy csoportba osztva a tanulókat:

- ✚ Intrinzik (belső) motiváció
- ✚ Identifikált (azonosult) szabályozás
- ✚ Introjektált (bevetített) szabályozás
- ✚ Külső szabályozás

Az ábra azt mutatja, hogy a tanulási motivációnál mely motivációs bázisok emelkedtek ki a tanulóknál:



Az ábra alapján összehasonlítható a vizsgált tanulócsoport motivációs irányultsága a tanulókkal kapcsolatban a négy motivációtípus szerint. A tanulási motiváció szempontjából mindkét mérés esetében a külső motiváció alacsonyabb szintjét, míg a belső szabályozás, motiváltság magasabb szintjét tapasztalhattuk. Ez kedvező motivációs bázist jelez az iskolai tanulókkal kapcsolatban.

Az egyes motivációk a belső-külső motivációs dimenzió mentén helyezkednek el.

Az intrinzik (belső) motivációnál belső motiváltságról beszélhetünk, ahol maga a tanulási tevékenység az élvezet forrása.

Az identifikált (azonosult) motivációnál maga a személy is fontosnak tekinti a tevékenységet.

Az introjektált (bevetített) szabályozásnál a külső elvárást már belsővé teszi a személy, de nem a tevékenység maga jelent hajtóerőt, hanem a belsővé tett elvárásnak való meg nem felelés keltette büntudat.

A leginkább külsőnek tekinthető szabályozás alapja a külső elvárásnak való megfelelés kényszere (jutalomért, vagy a büntetés elkerüléséért végzett a cselekvés). A szakmai képességek szempontjából minél inkább belső motivációs bázisú a tanulási tevékenység, annál valószínűbb, hogy a szakmai ismeretek fejlesztésének vágya megjelenik a személynél.

Fejlesztési javaslatok: A mérés során kapott eredmények alapján fejlesztési javaslatok megfogalmazására került sor, figyelembe véve azokat a kompetenciaterületeket, amelyeknél a mérések eredményei alapján hiányosságok várhatóak. A következő táblázat ezen fejlesztési területek szerint összegzi a mérés eredményeiből következő javaslatokat:

kompetenciakörök	fejlesztendő kompetenciák	
	jelentős fejlesztési cél	fejlesztési kompetenciaterület
Általános szellemi képességek	tervezés	rendszerező képesség
Munkavégzési technikai és szakmai képességek	nyitottság	
A munkavégzés minőségét befolyásoló képességek	rugalmasság	
Az eredményességet segítő személyi tulajdonságok	önkritika	kockázatvállalás kreativitás önfejlesztés képessége
Szociális képességek	együttműködő képesség	
A Kommunikációs képességek	információgyűjtés	non-verbális kommunikáció
Vezetési képességek	fejlesztés képessége motiválás	

Felhasznált irodalom:

Fogalom meghatározás, háttér információ:

[http://hu.wikipedia.org/wiki/Kompetencia_\(pedag%C3%B3gia\)](http://hu.wikipedia.org/wiki/Kompetencia_(pedag%C3%B3gia))

Törvényi háttér:

<http://www.oktatas.hu/koznevels/meresek/kompetenciameres/jogszabalyok?itemNo=6>

TISZK TÁMOP-2.2.3 program

<http://www.szltiszk.hu/tartalom/tamop>

Tóth Jánosné szakértő: Kulcskompetenciák értékelése – 2012.