

TÉR Kompetencia tesztek

FELHASZNÁLÓI KÉZIKÖNYV

Értékelők részére



Budapest, 2018. október

ÁROP-2.2.23-2013-2013-0001 Közigazgatási szervek munkatársainak kompetenciafejlesztése

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

1	BEVEZETÉS	3
2	A RENDSZER ELÉRÉSE	3
3	A KEZDŐOLDAL SZERKEZETE	5
4	A KÉRDŐÍVEK KITÖLTÉSE	8
4.1	A kérdőív bevezetőjének megtekintése	8
4.2	A kitöltés	8

1 BEVEZETÉS

A „TÉR Kompetencia tesztek” alkalmazás a közszolgálati tisztviselők teljesítményértékelési rendszere mellé kiegészítésként került kifejlesztésre az ÁROP 2.2.23- azonosító számú „Közigazgatási szervek munkatársainak kompetencia fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt keretében azzal a céllal, hogy támogassuk a teljesítmény értékelés során megvalósuló kompetencia értékelést és -fejlesztést.

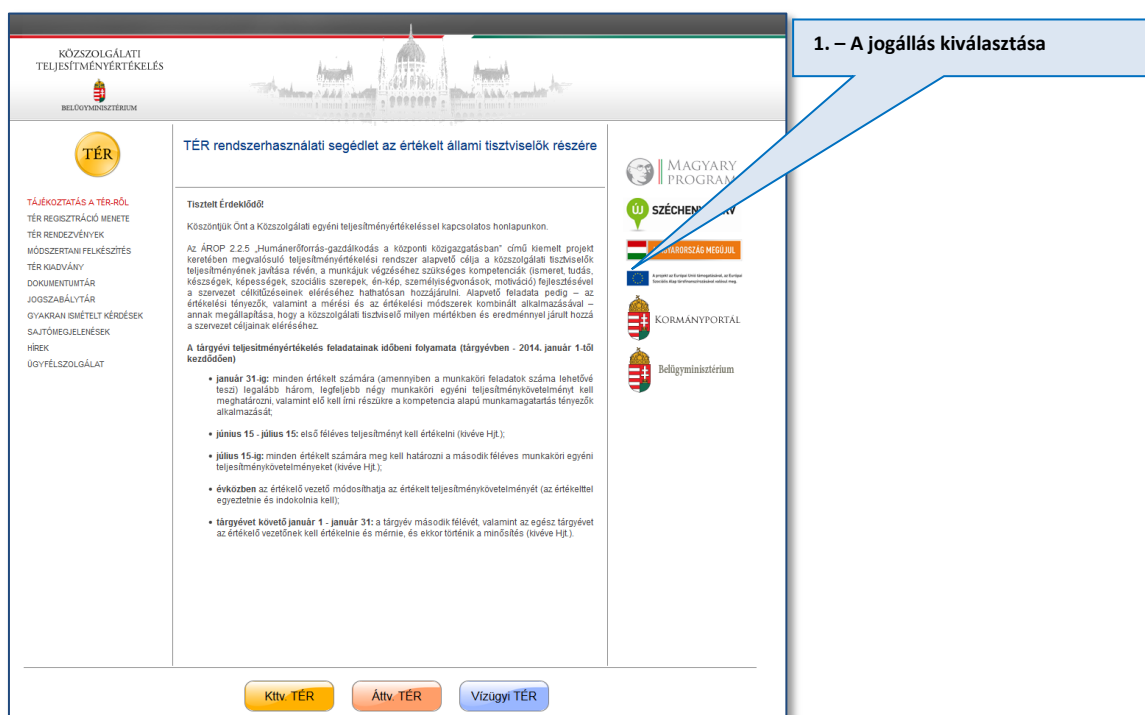
A kompetenciák – gyűjtőfogalomként - azon viselkedések, magatartások összessége, melyek egy adott munkakörben ok-okozati kapcsolatban állnak a kiváló teljesítménnyel. Más szavakkal azok a jellemzők, amelyek megkülönböztetik a kiválóan teljesítőket az átlagosaktól. A kompetencia tesztek azt mérik, hogy milyen gyakorisággal figyelhetők meg az értékelt munkavállaló munkavégzése során a kompetenciában definiált viselkedések, gondolkodásmódok. A tesztrendszer alkalmazása hozzájárul az értékelték önismeretének és az értékelők kompetencia alapú munkamagatartás értékelésének hatékonyabb elvégzéséhez is. A teszt eredménye felhasználható az értékelt tisztviselő által kitöltöttek alapján, de lehetőség nyílik az értékelt tisztviselő és az értékelő vezető által egyaránt kitöltött teszt eredményének összevetésére, továbbá az így kapott eredmény az értékelő megbeszélés részét is képezheti.

A tesztrendszer a kérdőív lezárása után azonnali visszajelzést („Kompetencia fejlesztési riport”) nyújt az értékelt kompetencia profiljáról, és fejlesztési javaslatokkal segíti a legalacsonyabb értékelést kapott kompetenciák fejlesztését. Meggyőződésünk, hogy a tesztrendszer alkalmazása hozzájárul az értékelték önismeretének és az értékelők kompetencia értékelési képességének növeléséhez is.

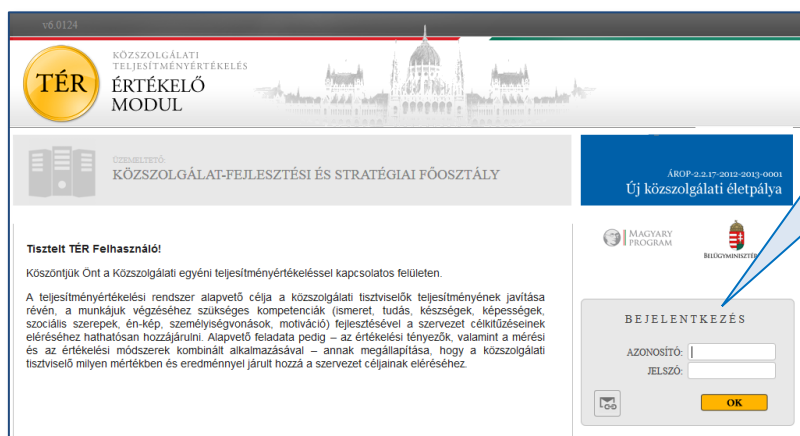
2 A RENDSZER ELÉRÉSE

A "TÉR Kompetencia tesztek" egy a TÉR rendszeren belül megtalálható web alapú alkalmazás, mely az értékelő vezetői oldalon keresztül indítható a „Kompetencia tesztek” ikonra kattintva.

A leggyakrabban használt böngészőkkel kompatibilis a rendszer: Internet Explorer, Firefox, Chrome, Safari, Opera. Ezekon kívül a mobil eszközök böngészőivel is képesek megjeleníteni és használni a <https://ter.gov.hu/> weboldalt. A főoldalon a megfelelő jogállás kiválasztása (1) után érhető el a bejelentkező felület (2), ahol az értékelő vezetői azonosító és jelszó beírásával érhető el az Értékelői felület.



The screenshot shows the TÉR system login page. At the top, there is a navigation menu with the following items: TÁJÉKOZTATÁS A TÉR-RŐL, TÉR REGISZTRÁCIÓ MENETE, TÉR RENDEZVÉNYEK, MÓDSZERTANI FELKÉSZÍTÉS, TÉR KADVÁNY, DOKUMENTUMTÁR, JOGSZABÁLYTÁR, GYAKRAN ISMÉLT KÉRDÉSEK, SAJTÓMEGJELENÉSEK, HÍREK, ÜGYFÉLSZOLGÁLAT. The main content area is titled "TÉR rendszerhasználati segédlet az értékelt állami tisztviselők részére". It contains a "Tisztelt Érdeklődő!" section with a welcome message and a list of bullet points detailing the system's purpose and usage. A callout box labeled "1. – A jogállás kiválasztása" points to a button in the top right corner of the page. At the bottom of the page, there are three buttons: "Kitv. TÉR", "Áttv. TÉR", and "Vizügyi TÉR".



A rendszer általános használatához tartozik, hogy minden weboldalt a jobb felső sarokban található Vissza/Kilépés szövegre kattintva lehet bezárni és az előző weboldalhoz visszatérni. A böngésző vissza ikonja – biztonsági okokból – letiltásra került, nem használható.

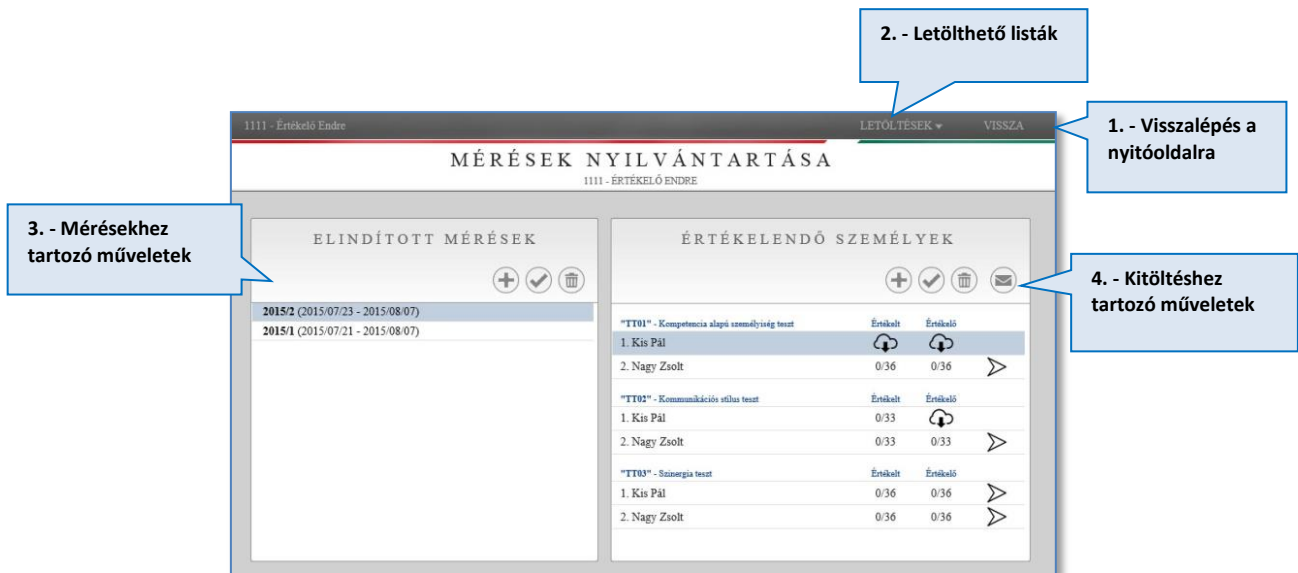
A Teszt elérése a TÉR rendszer Értékelő vezetői oldaláról:



(3). A Teljesítményértékelő rendszer és Kompetencia tesztek alkalmazás összekapcsolásra került, így a teszt egy kattintással könnyedén indítható az Értékelő vezetői oldalon lévő menüsorból a fent jelzett ikonra kattintva.

3 A KEZDŐOLDAL BEMUTATÁSA

A sikeres bejelentkezést követően az értékelő személy kezdőoldala jelenik meg:



A képernyő bal oldalán az elindított mérések listája látható. A lista adott elemét kattintással választhatja ki. A kiválasztott listaelemet kék háttérszín emeli ki. A jobb oldalon a kiválasztott mérésben résztvevő, értékelendő személyek jelennek meg - kérdőív-típusok szerint - csoportosítva. (A kérdőív-típus neve kék színnel jelenik meg az ablakban.)

(1.) A képernyő tetején található szürke sávban, jobb oldalon a kezdőoldalra visszavigelő "VISSZA" felirat látható.

(2.) Szintén a szürke sávban érhető el a kijelölt mérésre vonatkozó, letölthető dokumentumokat tartalmazó legördülő menü. (LETÖLTÉSEK) a kiválasztott mérésről négy dokumentum tölthető le:

- mérés adatváltozás-napló (a kijelölt mérés adataiban történt változások listája)
- értékelő tevékenység-napló (a bejelentkezett értékelő személy tevékenységének listája)
- eredmények összehasonlítása - tábla (az értékelő és az értékelt válaszainak eltérése táblázatos formában)
- eredmények összehasonlítása - diagram (az értékelő és az értékelt válaszainak eltérése diagram formában)

(3.) Az elindított mérések listájának (bal oldali ablak) tetején találhatóak a nyilvántartással kapcsolatos műveletek ikonjai:

- ⊕ - Új mérés indítása
- ✓ - A kijelölt mérés adatainak módosítása
- ☒ - A kijelölt mérés törlése

A mérések adatainak rögzítése/módosítása az alábbi ablakban történik:

Módosításhoz a beviteli mezők kitöltése kötelező.

Az ablak jobb felső sarkában található X ikonnal vagy a képernyő jobb felső sarkában található "VISSZA" felirattal rögzítés nélkül bezárhatja ezt a szerkesztési ablakot.

(4.) A jobb oldali ablak tetején találhatóak a kitöltéssel kapcsolatos műveletek ikonjai:

- ⊕ - Új értékelendő személy rögzítése
- ✓ - A kijelölt személy adatainak módosítása
- 🗑️ - A kijelölt személy törlése
- ✉️ - A kitöltés linkjét tartalmazó e-mail küldése az értékeltnek
- - Azoknál a soroknál jelenik meg, amelyekhez tartozó teszt kérdéseire az értékelő még nem válaszolt. Az ikonra kattintva elindul a kitöltés. Ha az értékelő minden kérdésre válaszolt, akkor az ikon eltűnik a sor végéről.
- 📄 - Azoknál a soroknál jelenik meg, amelyekhez tartozó teszt minden kérdésére az értékelő vagy az értékelt válaszolt. Az ikonra kattintva az adott személyhez tartozó teszt eredményét feldolgozó "Fejlesztési javaslat" dokumentumot töltheti le.

A jobb oldali ablak tartalmának magyarázata:

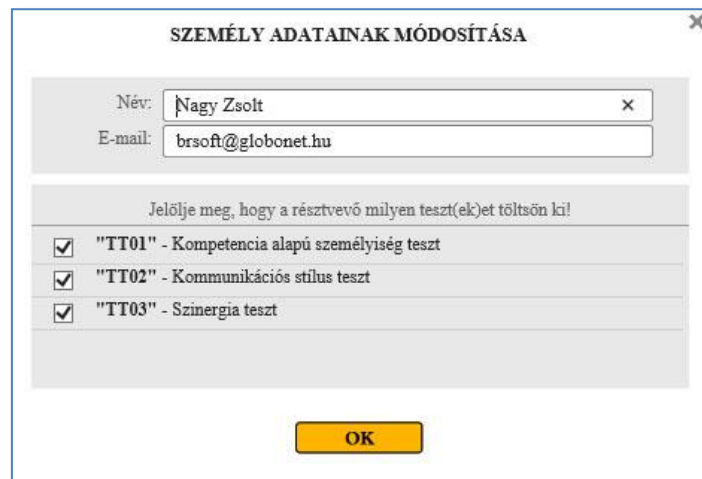
Az értékelendő személyek neve mellett két oszlop látható. Az "Értékelt" oszlopban az értékelendő személy saját maga által kitöltött teszt eredménye látható. Részleges kitöltöttség esetén az eddig megválaszolt kérdések számát mutatja, teljes kitöltöttség esetén megjelenik a "felhő" ikon, amire kattintva letölthető a teszt eredménye.

Az "Értékelő" oszlopban az értékelő által kitöltött teszt eredménye látható. Részleges kitöltöttség esetén az eddig megválaszolt kérdések számát mutatja, teljes kitöltöttség esetén megjelenik a "felhő" ikon, amire kattintva letölthető a teszt eredménye.

Az értékelték kitöltési linkjét tartalmazó e-mailek kiküldésénél az alábbi ablak jelenik meg:

Válassza ki, hogy csak a kiválasztott értékeltnek, vagy az összes értékelendő személynek szeretné kiküldeni a kitöltési linkeket.

Az értékelendő személyek adatainak rögzítése/módosítása az alábbi ablakban történik :



SZEMÉLY ADATAINAK MÓDOSÍTÁSA

Név: Nagy Zsolt

E-mail: brsoft@globonet.hu

Jelölje meg, hogy a résztvevő milyen teszt(ek)et töltsön ki!

<input checked="" type="checkbox"/>	"TT01" - Kompetencia alapú személyiség teszt
<input checked="" type="checkbox"/>	"TT02" - Kommunikációs stílus teszt
<input checked="" type="checkbox"/>	"TT03" - Szinergia teszt

OK

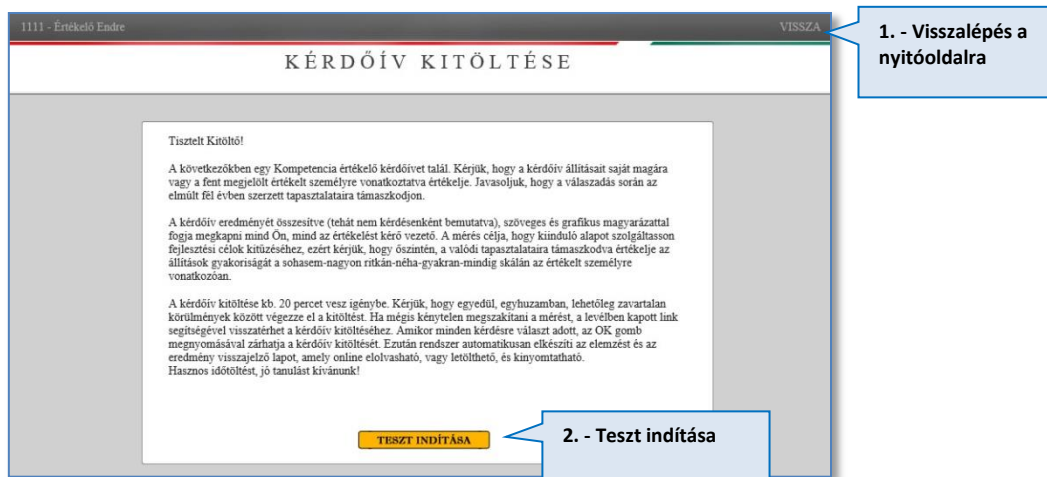
Értelemszerűen töltse ki a beviteli mezőket. Az ablak alsó részén kiválaszthatja azokat a teszteket, amelyekkel az értékelt kompetencia szintjeit mérni szeretné.

Az ablak jobb felső sarkában található X ikonnal vagy a képernyő jobb felső sarkában található "VISSZA" felirattal rögzítés nélkül bezárhatja ezt a szerkesztési ablakot.

4 A KÉRDŐÍVEK KITÖLTÉSE

4.1 A kérdőív bevezetőjének megtekintése

Minden kitöltés előtt megjelenik a kérdőívhez tartozó bevezető szöveg.



(1.) A képernyő tetején található szürke sávban, jobb oldalon a kezdőoldalra visszavigáló "VISSZA" felirat látható.

(2.) A "TESZT INDÍTÁSA" ikonra kattintva megkezdheti a kitöltést.

4.1 A kitöltés

A teszt kérdései egy függőlegesen görgethető ablakban jelennek meg. A kérdések mellett az öt lehetséges válasz közül jelölheti ki a megfelelőt, a teszt alján található "RÖGZÍTÉS" ikonnal elmentheti a válaszokat.

A kitöltés képernyője:

(1.) A képernyő tetején található szürke sávban, jobb oldalon a kezdőoldalra visszavigáló "VISSZA" felirat látható.

(2.) A "RÖGZÍTÉS" ikonra kattintva elmenti a válaszokat.

1111 - Értékelő Endre VISSZA

KÉRDŐÍV
"TT01" - KOMPETENCIA ALAPÚ SZEMÉLYISÉG TESZT

Értékelő:
Értékelő Endre
Értékelő:
NAGY ZSOLT

Az értékel személyre az adott viselkedés / gondolkodásmód a következő gyakorisággal tapasztalható

KÉRDÉSEK:	sohasem	nagyon ritkán	néha	gyakran	mindig
1. Biztonsággal alkalmazza szakmai ismereteit. A munkaköréhez szükséges szakmai elméleti és gyakorlati tudást folyamatosan fejleszti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. A kiválóságra törekszik.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hisz a saját maga és mások fejlődésének lehetőségében.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Az új ismereteket, jogszabályokat a lehető leggyorsabban elsajátítja és alkalmazza a munkája során.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Nem az elvárt sztenderdek szerint ellenőrzi a munkáját.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Módszeresen végzi a munkáját. A fontos kontrollpontokkal tisztában van, és időt szán az ellenőrzésre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Átnézés nélkül adja ki az anyagokat a kezéből, így benne maradnak az esetleges hibák.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Fejleszti a minőségbiztosítási rendszert és a folyamatokat a hibátlan eredmények érdekében.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Kevésé bízik önmagában, képességeiben szaktudásában, ezért munkájában gyakran határozatlan, ami jelentősen növeli a hibázás lehetőségét.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Az átlagosnak megfelelő erőfeszítéseket tesz a munka elvégzése érdekében.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Verseng olyan situációkban is, amit mások nem tekintenek versenyhelyzetnek. Nyeresre törekszik.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Az elvártnál gyorsabban és nagyobb mértékben nő a teljesítménye.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Logikusan vizsgálja a tényeket és jelenségeket, amelyek alapján ésszerű következtetéseket von le.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Nem állít fel prioritásokat, így a feladatait ad hoc sorrendben végzi, a kapcsolódások elemzése, figyelembe vétele nélkül.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Meglátja az ok-okozati összefüggéseket.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Stratégiai elemzéseket készít széleskörű tudásbázisra és módszertanra támaszkodva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Színes történetekkel, viccekkel, anekdotákkal teszi érdekfeszítőbbé a mondanóját.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Körülmenyesen fogalmaz, amikor izgul.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Felismeri munkatársai, illetve a körülötte lévők aggodalmait, érzéseit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Csak kevés ember előtt mer megszólalni, ötleteket, javaslatokat tenni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

RÖGZÍTÉS

1. - Visszalépés a nyitóoldalra

3. - Ötfokozatú skála szerint jelölhető válaszok

2. - A választ jelölő rubrika

2. - Válaszok rögzítése

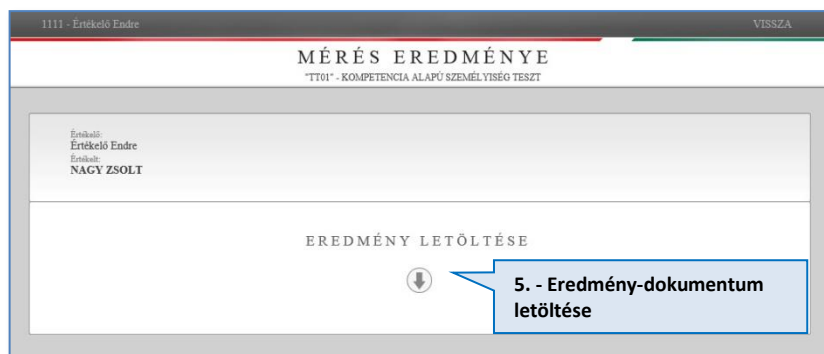
A kérdőívben megjelenő kérdések mellett ötfokozatú skálán (3), a megfelelő rubrika (4) megjelölésével jelölhetőek meg a válaszok. Hogy az értékel személyre az adott viselkedés, illetve gondolkodásmód milyen mértékben jellemző az alábbi ötfokozatú skála szerinti válaszok adhatóak meg:

- Egyáltalán nem jellemző
- Nem jellemző
- Néha jellemző
- Jellemző
- Teljes mértékben jellemző

A kitöltéssel kapcsolatos szabályok:

- Ha úgy kattintott a "RÖGZÍTÉS" ikonra, hogy nem válaszolt minden kérdésre, akkor ezt egy figyelmeztető ablakban jelzi a rendszer. Ekkor a felhasználó eldöntheti:
 - o a rögzítés előtt még megválaszolja a hiányzó kérdéseket,
 - o félbehagyja a kitöltést, az eddigi válaszait rögzíteni fogja a rendszer. Egy későbbi időpontban a kérdőív kitöltése folytatható.
- Egy későbbi időpontban folytatott kitöltésnél a régebben megválaszolt kérdéseket már nem tudja módosítani.

Ha minden kitöltésre válaszolt, akkor lehetősége lesz a kérdőív eredményét letölteni:



(5.) A "lefelé nyíl" ikonra kattintva letöltheti az eredmény-dokumentumot.



3. – Profilok szerinti értékelés

2018.09.05. - 2. oldal

1. Bevezetés
A kompetenciák azon viselkedések, szokások összessége, melyek egy adott munkakörben ok-okozati kapcsolatban állnak a kiváló teljesítményvel. Más szavakkal azok a tulajdonságok, viselkedés- és gondolkodásmódok, amelyek leginkább jellemzik a kiválóan teljesítőket. A Kompetencia Fejlesztési Riport célja, hogy visszajelzést adjon az értékelő munkatárs jelenlegi kompetencia szintjeiről és segítséget nyújtson a kívánt kompetencia szint eléréséhez szükséges fejlesztési lépésekhez.

2. Profilok szerinti értékelés
A személyiség profil kiemeli az értékelés erős oldalát (az a faktor, amelyek a legmagasabb értékelést kapta), amire elsősorban támaszkodni lehet a mindennapokban, és különösen nagyobb szervezeti változások esetén.

Profil neve, tartalma	Elért szint és annak értelmezése
Szakmai professionalitás <i>A szaktudás, a munkavégzés minősége és a szakmai fejlődőképesség összessége</i>	58.3% - Szakmai felkészültsége és munkája általában megfelel az átlagos elvárásoknak, de többször előfordul, hogy munkájával kapcsolatban szakszerűségi és/vagy jogszabályi kifogás merül fel. Elhízi, hogy van lehetősége és szüksége a fejlődésre. Az átlagnak megfelelő mértékű erőfeszítéseket tesz a szakmai továbbfejlesztésért. Feladatait pontosan határidőre teljesíti. Átlagos odafigyeléssel és alaposítással végzi a munkáját. Legtöbb esetben ellenőrzi a munkáját. Általában vállalja hibáért a felelősséget.
Terhelhetőség <i>A munkatempó, feladatvállalás, a változásokra való reagálás és a stressztűrő képesség összessége</i>	70.0% - Átlagosan terhelhető. A feladatait elfogadható ütemben végzi el, legtöbbször annyit vállal, mint mások. Ha mégis többet vállal, előfordul, hogy a többletfeladatokat nem megfelelő szinten látja el. Előfordul, hogy passzív és képtelen reagálni új helyzetekre. A munkájával járó stresszt és pszichés terhelést az átlagnak megfelelően bírja.
Személyes és szociális kompetenciák <i>A teljesítménymotiváció, valamint a probléma megoldási és kommunikációs készségek összessége</i>	55.0% - Átlagos a motivációs szintje és probléma megoldó készsége. Előfordul, hogy a munkáját alacsony motiváltsággal végzi, és a meghatározott követelmények egy részét tekintve eredménytelenül fejezi be. Alkalmanként nehézségei, hiányosságai mutatkoznak a probléma megoldás területén. Szakmai kommunikációja megfelel a munkahelyi elvárt szintnek.

Szakmai professionalitás	58.3%
Terhelhetőség	70.0%
Személyes és szociális kompetenciák	55.0%

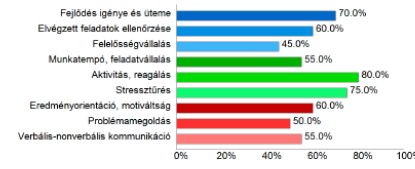
TÉR kompetencia tesztek

4. – Kompetenciák szerinti értékelés

2018.09.05. 3. oldal

3. Kompetenciák szerinti értékelés

Kompetencia neve, tartalma	Elírt szint és annak értelmezése
Fejlődés igénye és üteme A szakudás és kompetenciák fejlesztésének képessége, a gondolkodásmód fejlődőképessége vagy berögzültsége	70.0% - A kompetencia néhány elemében szükséges csak fejlesztés, mert a kompetencia megjelenése általában megfelelő szintű, az értékelte személy az esetek többségében a megfelelő magatartásmintákat használja.
Elvégzett feladatok ellenőrzése Az elvégzett munka minőségéért való felelősségvállalás képessége	60.0% - A kompetencia néhány elemében szükséges csak fejlesztés, mert a kompetencia megjelenése általában megfelelő szintű, az értékelte személy az esetek többségében a megfelelő magatartásmintákat használja.
Felelősségvállalás Döntéshozatali képesség	45.0% - A kompetencia elemeiben fejlesztés javasolt, mert az értékelte személy nem minden esetben képes az elvárt szintű magatartás mintákat mutatni.
Munkatempó, feladatvállalás A gyors és hatékony munkavégzés képessége	55.0% - A kompetencia néhány elemében szükséges csak fejlesztés, mert a kompetencia megjelenése általában megfelelő szintű, az értékelte személy az esetek többségében a megfelelő magatartásmintákat használja.
Aktivitás, reagálás Az új helyzetekre, kihívásokra való gyors reagálás képessége, a gondolkodásmód fejlődőképessége vagy berögzültsége	80.0% - A kompetencia megjelenése nagy mértékben megfelel az elvártnak, illetve gyakorlatilag szinte minden esetben a megfelelő magatartásmintákat használja.
Stressztűrés A megnövekedett munka, környezeti és leki terhelés elviselésének képessége	75.0% - A kompetencia megjelenése nagy mértékben megfelel az elvártnak, illetve gyakorlatilag szinte minden esetben a megfelelő magatartásmintákat használja.
Eredményorientáció, motiváltság Magas színvonalú eredmények elérésére való törekvés képessége	60.0% - A kompetencia néhány elemében szükséges csak fejlesztés, mert a kompetencia megjelenése általában megfelelő szintű, az értékelte személy az esetek többségében a megfelelő magatartásmintákat használja.
Problémamegoldás Az analitikus és koncepcionális, logikus gondolkodás képessége	50.0% - A kompetencia elemeiben fejlesztés javasolt, mert az értékelte személy nem minden esetben képes az elvárt szintű magatartás mintákat mutatni.
Verbális-nonverbális kommunikáció Nyílt, empatikus, hatékony kommunikációs képessége	55.0% - A kompetencia néhány elemében szükséges csak fejlesztés, mert a kompetencia megjelenése általában megfelelő szintű, az értékelte személy az esetek többségében a megfelelő magatartásmintákat használja.



Kompetencia	Érték
Fejlődés igénye és üteme	70.0%
Elvégzett feladatok ellenőrzése	60.0%
Felelősségvállalás	45.0%
Munkatempó, feladatvállalás	55.0%
Aktivitás, reagálás	80.0%
Stressztűrés	75.0%
Eredményorientáció, motiváltság	60.0%
Problémamegoldás	50.0%
Verbális-nonverbális kommunikáció	55.0%

TÉR Kompetencia tesztek

5. – Fejlesztési javaslatok

2018.09.05. 4. oldal

4. Fejlesztési javaslatok

Kutatások szerint a kompetenciák hatékony fejlesztéséhez az alábbi módszerek járulnak hozzá:

- mindennapi munka során szerzett tapasztalatok általi folyamatos fejlődés,
- az oktatói a személyektől, ügyfelektől való visszajelzés és tanács, akikkel kapcsolatba kerülünk a munkánk során,
- valamint a munkánkkal kapcsolatban álló szakirodalom tanulmányozása, tréningek, szakmai megbeszélések való részvétel.

Az Ön kompetenciáinak fejlesztése érdekében az alábbi módszerek lehetnek célszerűek.

Fejlesztendő kompetenciák:

1. Felelősségvállalás

A felmérés eredménye alapján a Felelősségvállalás kompetencia mért szintje 45.0%. Ez az érték kis mértékben elmarad a hatékony munkavégzéshez szükséges szinttől, így indokolt további erőfeszítéseket tenni ezen kompetencia fejlesztése érdekében. Az alábbi fejlesztési javaslatok alkalmazásával tudja a Felelősségvállalás kompetencia-szintjét növelni. A kompetencia elemeiben fejlesztés javasolt, mert az értékelte személy nem minden esetben képes az elvárt szintű magatartás mintákat mutatni.

A mindennapi munkavégzés során az értékelte munkatárs számára javasolt fejlesztési gyakorlatok:

- Nézzon szembe azonnal a munkája során bekövetkezett nem megfelelő vagy hibás teljesítés következményeivel. Tanuljon az építő kritikából, fogadja azt megértően, pozitív hozzáállással. A tapasztalatait ossza meg munkatársaival a jövőbeni hibák elkerülése érdekében.
- Ne értesen egyet mindig minden vezetői döntéssel. Ha fontosabb szakmai ügyekben a döntéssel ellentétes véleménye van, érveivel mellette és győzze meg feletteseit igazolói. A vezetőket többesége is azokat a kitételeket tartja többre, akik kiállnak alátámasztott véleményük mellett.
- Legyen magabiztosabb, bizony képességeiben és tapasztalataiban és ezt verbális és nem-verbális kommunikációjával is próbálja alátámasztani. Vállalja fel a problémás helyzetek megoldását, mutasson meg tudom csinálni- attitűdöt.
- Gondoljon olyan esetre vissza, amikor ígéretet tett valaminek elvégzésére, amit végül nem tudott teljesíteni. Vizsgálja meg az ígéretének típusát, gondolja át, hogy miért nem sikerült teljesítenie. Elemesse a sikertelenség okait (pl. nem jó tervezés, vagy nem volt teljesen meggyőződve a feladat sikeréről).
- Kezelje bizalmasan a munkája során keletkezett információkat! Csak olyan személyekkel ossza meg azokat, akiknek feltétlenül tudniuk kell róla.

2. Problémamegoldás

A felmérés eredménye alapján a Problémamegoldás kompetencia mért szintje 50.0%. Ez az érték kis mértékben elmarad a hatékony munkavégzéshez szükséges szinttől, így indokolt további erőfeszítéseket tenni ezen kompetencia fejlesztése érdekében. Az alábbi fejlesztési javaslatok alkalmazásával tudja a Problémamegoldás kompetencia-szintjét növelni. A kompetencia elemeiben fejlesztés javasolt, mert az értékelte személy nem minden esetben képes az elvárt szintű magatartás mintákat mutatni.

A mindennapi munkavégzés során az értékelte munkatárs számára javasolt fejlesztési gyakorlatok:

- Ne felejtse el, hogy nem mindig a legkézenfekvőbb és legnépszerűbb módszer vezet el egy adott probléma megoldásához.
- A következő néhány hét során írjon egy listát a munkája során felmerülő problémákról. Próbálja azonosítani a problémák ismétlődő jellegét és összefüggéseit. Kéthetente számon egy órát listája elemzésére.
- Elhárító konfliktushelyzet esetén működjön közre az okok feltárásában, segítse a vita artikulálását, működjön közre a minden fél számára elfogadható megoldás megtalálásában és elfogadtatásában.
- Ne értékelje vagy kritizálja a javasolt megoldásokat, vagy ajánlásokat addig, amíg nem értékelte az összes lehetséges megoldást és kimenetelt.
- A végleges döntés meghozatala előtt próbáljon alternatívákat találni és kipróbálni. Töltson időt az egyéni vagy csoportos ötletgyűjtési technikák alkalmazására. Az egyes alternatívák kitalálása alatt ne ragódjon megvalósíthatóságuk nehézsége miatt.

TÉR Kompetencia tesztek

A rendszer szöveges értékelő lapot generál a teszt befejezését követően.

Az eredményről sávós diagram készül, melyből látható, hogy a válaszadó milyen kompetenciánál milyen értékeket ért el (4). Továbbá a kompetenciák mellett a profilok is kiértékelésre kerülnek, összesítve a profilokhoz tartozó kompetenciák értékeit (3). A kiértékelés fejlesztési javaslatokat is tartalmaz a fejlesztendő kompetenciák részletezésével (5).

Ha valamilyen okból nem sikerül letölteni az eredmény-dokumentumot, vagy éppen nem találja a régi dokumentumot, akkor a kezdő képernyőről ismételt letöltheti. ("felhő" ikonra kattintás.)

A Kompetencia teszt kitöltéséhez eredményes munkát kívánunk.