

Kompetentsus on eduka tegutsemise alus

Mitmesugustes olukordades tulemuslikult toimimiseks vajab inimene kompetentsust – suutlikkust oma oskusi, teadmisi ja hoiakuid edukalt rakendada.

Kompetentsuse käsitlemine elukestvas õppes ja tööturul eeldab selget arusaama, mida mõistetakse kompetentsuse all ning kuidas see väljendub eri olukordades ja kontekstides.

Kompetentsuse kontseptuaalne mudel (KKM) pakub terviklikku raamistikku kompetentsuse tähenduse, kujunemise ja hindamise mõtestamiseks.

KKM põhineb arusaamal, et iga inimene (subjekt) – aga ka teadlikult tegutsev meeskond või organisatsioon – püüab olukordades, kuhu ta satub või mida ta ise loob, **toimida võimalikult tulemuslikult**. Sellistes olukordades on tavaliselt mitu tegutsejat ehk *toimijat*, kelle seas on nii inimesi kui ka mitteteadvusega mõjutajaid, nagu tehnilised vahendid või töötingimused.



Olukordades on tavaliselt mitu tegutsejat ehk toimijat, kelle seas on nii inimesi kui ka mitteteadvusega mõjutajaid.

Kompetentsuse mõiste ja tulemuslik toimimine kui käitumismuster

Kompetentsus on **isiku suutlikkus erinevates olukordades tulemuslikult toimida**. Tulemuslikuks toimimiseks kujuneb või kujundatakse teadlikult käitumismuster.

Käitumismustri kujundamine toimub tavaliselt järgmiste sammude kaudu:

1. olukorra määratlemine,
2. tegutsemisstrateegia kavandamine,
3. strateegia elluviimine ehk sooritus,
4. soorituse tulemuslikkuse hindamine,
5. kogemuse talletamine edaspidiseks kasutamiseks sarnastes olukordades.

Need korduvad sammud aitavad isikul kujundada ja täiustada oma toimivust, st võimet tegutseda sihipäraselt ja tulemuslikult.

Kompetentsuse eeldused ja kujunemine elukaare jooksul

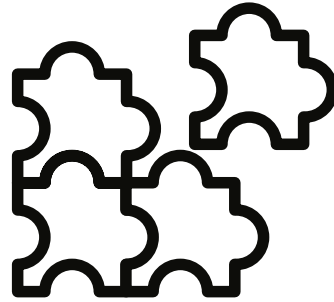
Kompetentsuse eelduseks on teadmised, oskused ja hoiakud, mis avalduvad käitumismustrites ja kujunevad pidevas tegutsemises. Iga inimene arendab oma teadmisi, oskusi ja hoiakuid kogu elu jooksul – see elukestev areng ja kohanemine ongi **elukestva õppe** sisu.

Eri olukordi on isiku elukaare jooksul väga palju ja need on iga isiku jaoks unikaalsed.

Kompetentsuse laiemas käsitluses on otstarbekas sarnased olukorrad üldistada (nt suhtlusolukorrad, õpiolukorrad) – nii saab neid kasutada kompetentsiprofiilide kirjeldamisel, kompetentsuse arendamisel ja hindamisel.

Kompetentsuse kirjeldamine ja oodatav kompetentsus

Kompetentsust milleski (nt automootori parandamises) või kellenagi (mootorsõiduki tehnikuna) on võimalik kirjeldada selle eelduseks olevate **kompetentside kogumina**. Kutse andmise kontekstis nimetatakse sellist kirjeldust **kutsestandardiks**, kuid näiteks õppekavade arenduses või tööanalüüsis kasutatakse **kompetentsiprofiile**, aga ka **ametijuhendeid**.



Kompetentsus on kompetentside kogum.

Kompetentsuse ootused esitab väljakutsuja. Väljakutsuja esitab selged ootused, kuidas peaks konkreetses olukorras toimima. **Subjekt sellises olukorras on vastaja**, kes püüab nende ootuste kohaselt tegutseda.

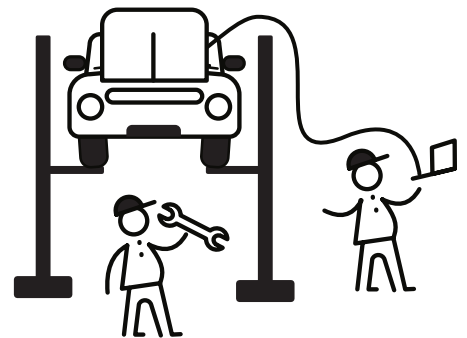
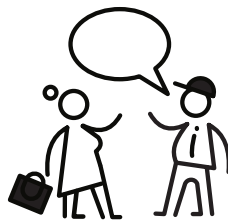
Väljakutsujaks võib olla isik, organisatsioon või kogukond, aga ka keerulisemad sotsiaalsed toimevõrgustikud, nagu elukestva õppe süsteem, tööturg või ühiskond tervikuna.

Vastajaks võib samuti olla isik, organisatsioon või kogukond, sõltuvalt olukorrast ja kontekstist.

Nii saab rääkida

- isiku kompetentsusest,
- organisatsiooni kompetentsusest,
- kogukonna kompetentsusest ning
- kompetentsest ühiskonnast.

- ✓ töövahendite kasutamise oskus
- ✓ kliendiga suhtlemise oskus
- ✓ dokumentatsiooni täitmise oskus
- ✓ teab automootori rikete võimalikke põhjuseid
- ✓ väärtustab meeskonnas töötamist



Kompetentsuse tõendamise kontekstis on olulisel kohal hindamine

Kompetentsuse omandamine ja tõendamine

Kompetentsuse omandamise ja tõendamise kontekstis on eriti olulised

1. õppimine – toimub selleks teadlikult kujundatud olukordades, mille eesmärk on arendada konkreetset kompetentsust;
2. hindamine – olukord, kus välishindaja või inimene ise hindab kompetentsi olemasolu ja rakendumist.

Õpiolukordade kujundamine

Kompetentsust saab sihipäraselt arendada eesmärgipäraselt disainitud õpiolukordades, mis võimaldavad õppijal hoiakuid kujundada, teadmisi ja oskusi omandada, arendada ja rakendada. Õpiolukordade kujundamisel on oluline

- ühendada tegevused, mis arendavad konkreetset kompetentsi,
- võimaldada kompetentsi rakendamist uutes ja mitmekesistes olukordades.

Hindamisolukordade tüübid

KKM-is tehakse vahet kolmel hindamise tüübil:

- **välishindamine** – soorituse tulemuslikkuse üle otsustab teine isik, kasutades tema määratletud hindamiskriteeriume, -viise ja -skaalat;
- **sisehindamine** – hindab isik ise, tuginedes enda seatud kriteeriumidele ja tõlgendustele.

See on subjektiivne otsustusprotsess, mis toetab eneserefleksiooni ja -regulatsiooni;

- **enesehindamine** (sisehindamise alaliik) – isik hindab oma sooritust välishindaja määratletud kriteeriumide alusel, kuid teeb seda iseseisvalt, ilma välishindajat kaasamata.

Oodatava kompetentsuse kirjeldamine ning kompetentsuse vastavushindamine ja tunnustamine tervikuks seotuna muudavad selle nähtavaks.