

# A PSZICHOLÓGIAI TANÁCSADÁS KOMPETENCIA-RENDSZEREI A HAZAI TANÁCSADÓ SZAKPSZICHOLÓGUSI KOMPETENCIÁK VIZSGÁLATÁVAL



KISSNÉ VISZKET Mónika

ELTE PPK Pszichológiai Intézet, Pszichológiai Tanácsadás Tanszék  
viszket.monika@ppk.elte.hu

KISS Paszkál

Károli Gáspár Református Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, Pszichológiai Intézet  
kiss.paszkal@kre.hu

## ÖSSZEFOGLALÓ

*Háttér és célkitűzések:* A tanácsadó pszichológusi kompetenciák a képzések számára különböző szakmai szervezetek összefogásában fogalmazódtak meg nemzetközi és hazai szakmai szintereken. A tanulmány célja a modellek és a hazai tanácsadó szakpszichológusi kompetenciák vizsgálatának bemutatása. *Módszer:* A tanácsadó szakpszichológusi kompetenciák vizsgálatára papír-ceruza önkitöltős kérdőívet dolgoztunk ki. A mintát 334 az ELTE PPK tanácsadó szakpszichológus szakirányú továbbképzés végzős hallgatója és felvételiző hallgatója alkotja. Az adatgyűjtés 2015, 2016 és 2017 júliusában zajlott. *Eredmények:* A legtöbb tanácsadói területen szignifikánsan kompetensebbnek érezték magukat a végzős hallgatók, mint a képzésre jelentkezők, mindhárom évet tekintve. Mindhárom évben szignifikáns növekedés figyelhető meg a kompetenciaérzésben az egyéni tanácsadás, a családi tanácsadás, a csoportos tanácsadás, a krízisintervenció, az életmódváltás segítése és a terápiára motiválás tekintetében. A tanácsadói beavatkozás és a tanácsadói interjú konstrukciója adja az általános szakmai kompetencia érzését a tanácsadó pszichológusok körében. *Következtetések:* A tevékenységi területek kompetenciamegítélése jól tükrözi a tanácsadó szakpszichológus képzés hangsúlyait, különösen erősödik a krízistanácsadás jelentősége, az egyéni-csoportos tanácsadás, életmódbeli változásokhoz való igazodás segítésének kompetenciája.

*Kulcsszavak:* tanácsadó szakpszichológus, tanácsadói kompetenciák, pszichológiai tanácsadás

## A PSZICHOLÓGIAI TANÁCSADÁS KOMPETENCIA-RENDSZEREI

A tanácsadó pszichológusi kompetenciák a képzések számára különböző szervezetek összefogásában kezdett megfogalmazódni nemzetközi szakmai szinten. Ezek a rendszerek elméleti alapokra építenek, a képzések bázisát adják (pl. Egan modellje), vagy új, komplex megközelítéseket jelentenek (vö. Ridley és mtsai, 2011).

Gerard Egan *A képzett segítő* című könyve, ami 24 kiadást ért meg 1975 óta, alapvető a tanácsadói kompetenciák meghatározásában. Egan (2011) strukturált és megoldásorientált segítő modellje szerint a tanácsadó a folyamat során egyrészt képes segítő kapcsolatban lenni, aminek alapja a munkaszövetség kialakítása, a tisztelet, az empátia és a hitelesség. Képes ráhangolódva meghallani és meghallgatni a másikat, egyidejűleg figyelni a kliens verbális és nemverbális jelzéseire, majd empátiával, a kliens szempontjából értelmezve megérteni a helyzetét. Így a klienst saját helyzete és a valóság megértésének irányába mozdítani.

Feltárókészségével abban segíti a klienst, hogy azonosítsa és tisztázza a problémákat, lehetőségeket, és értékelje saját erőforrásait. Megértési készségekkel a segítő a klienst az objektív lehetőségek feltárásában és a reális célok megfogalmazásában segíti. Az akciókészségek révén abban támogatja a klienst, hogy tegye meg a megfelelő intézkedéseket, meghatározva a célokat. A segítőfolyamat utólagos értékelése pedig éppoly fontos készség, mint maga a folyamat. Érdeemes lehet értékelést beiktatni az egyes fázisokat követően éppúgy, mint a teljes folyamat végén. Hasznossága leginkább abban érhető tetten, hogy a kliens is láthatja, hova jutott el a folyamat során, és mi az, ami még vár rá az eredmé-

nyesség érdekében (Kissné Viszket, 2013). E korai szkilletek összegző munka jelentős, alapvető a jelen segítői számára is. Egan elméleti rendszerét sok azóta megszülető kutatás, kompetenciamérés teszi újabb struktúrákba, rendszerekbe. Az alábbiakban egy átfogó, szemléletes modellt mutatunk be.

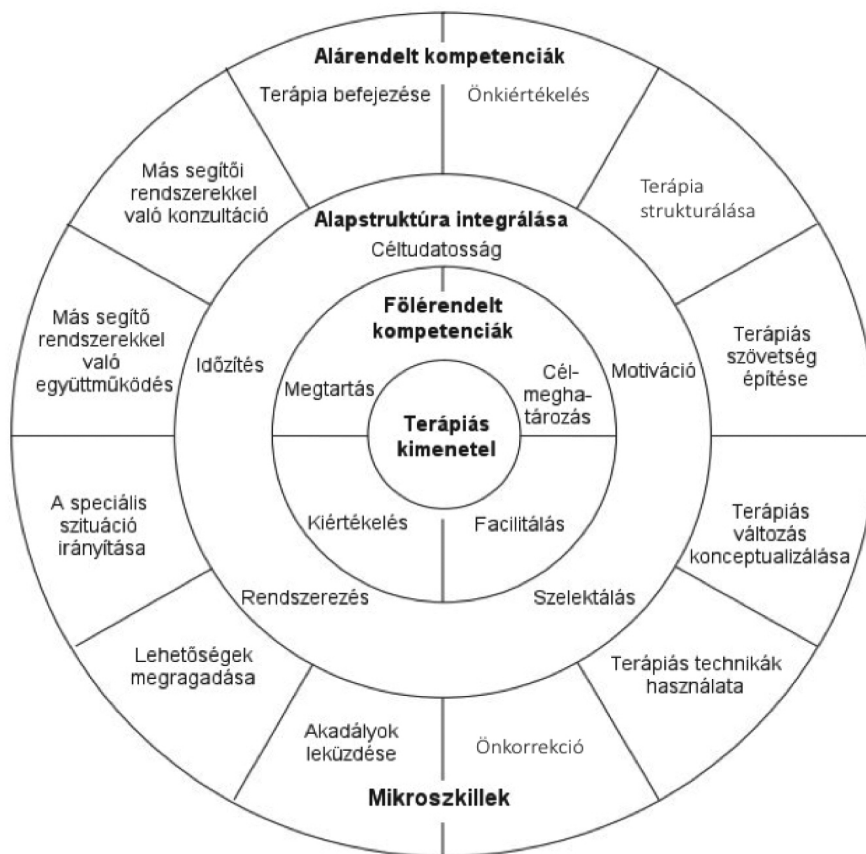
### Tanácsadói kompetenciák modellje

2011-ben mutatta be Ridley, Mollen és Kelly a Tanácsadói kompetenciák modelljét, melyben 4 főlérendelt kompetencia és 12 alárendelt kompetencia mentén rögzítik a tanácsadó pszichológus tevékenységét (lásd *1. ábra*). Ezzel megtört az eddigi piramisépítkezésű modellek sora. A szerzők egy interaktív komplex rendszerben képzelik el a tanácsadói kompetenciákat, ami azt jelenti, hogy míg a korábbi modellek szerint definiálhatók a központi, főlérendelt kompetenciák és az alárendelt kompetenciák, átszöve a mikroszkillekkel, jelentős az a készség, amivel ezeket működtetjük, vagyis hogy az éppen releváns kompetenciákat mozgósítjuk, koordináljuk, szelektálunk a kompetenciák között és munkamódunkat szinkronizáljuk az aktuális helyzethez.

#### *Központi, főlérendelt kompetencia*

Központi kompetencia elsőként a cél meghatározása, a terápiás kimenetel kimondása, definiálása. Meghatározott cél nélkül a közös munka improduktívvá válik, céltalan aktivitás lesz. Minden kliens esetén egyéni a cél. A klinikai pszichológus segítő lehet a folyamat során a célok módosításában, mikor újabb információk mentén a kimeneteli célokat módosítani szükséges.

Szintén a főlérendelt kompetenciák közé soroljuk a facilitálásra való készséget, mikor a jótékony, hatékony megoldásokat erősíti a tanácsadó a haszontalan vagy káros gyakorlatokkal, megoldásokkal szemben.



1. ábra. Tanácsadói kompetenciák rendszere. *Forrás:* Ridley–Mollen–Kelly (2011)

Elengedhetetlen főlérendelt kompetencia a kiértékelés. A tanácsadás folyamatának folyamatos kiértékelése lehetővé teszi mind a segítő kapcsolatra, a munka céljára, a tanácsadó jelenlétére való önreflektivitást. A kiértékelés lehet kvalitatív és kvantitatív, informális és formális egyaránt, de nem elhagyható.

Végül a negyedik főlérendelt kompetencia a kliens megtartása, „tartalmazása”, ami a kapcsolat által is segíti őt a nehézségeken túljutni és megvédi őt a visszaeséstől.

#### *Alárendelt kompetenciák*

Az alárendelt kompetenciákhoz soroljuk a tanácsadó folyamatos önelemzését, -értékelését, önreflexióját, a tanácsadói folyamat strukturálását alkalmanként éppúgy, mint a teljes folyamatot tekintve.

A terápiás/tanácsadói szövetség építése hasonlóképpen fontos kompetencia. A változást, a célt a tanácsadó munkatervben konceptualizálja, eléréséhez adott technikákat alkalmaz. Folyamatosan önkorrekcióna kész és képes leküzdeni a felbukkanó akadályokat. A tanácsadói folyamatban felismeri és megragadja a jó alkalmakat, lehetőségeket, a sajátos, speciális szituációkat irányítani képes. Más segítő rendszerekkel együttműködik, vagy ha szükséges, konzultál. A tanácsadói folyamatot lezárja.

#### *A releváns kompetenciák koordinálása és integrálása*

A releváns kompetenciák koordinálása és integrálása során a szakember a főlé- és alárendelt kompetenciákat a szükséges formában,

arányban, ritmusban mozgósítja, összehangolja, így a folyamatokat tudja kezelni, irányítani. Ehhez a koordinációhoz szükséges kompetencia a jól látható céltudatosság, a segítői motiváció, a folyamat során, akár a kompetenciák közötti szelektálás, a folyamatos rendszerezés és szinkronizálás.

#### *Mikroszkilllek*

A mikroszkillket így a tanácsadói kompetenciák olyan építőköveinek tekintik, melyek a különböző tanácsadói célokat segítenek definiálni és elérni, elvezetve a szükséges változásokhoz. A mikroszkilllek a jól elkülönülő célok nélkül használhatatlanok, hatástalanokká válnak a változás elérésében. A tanácsadói kompetenciák rendszere a mikroszkilllek felett mint egy védőernyő jelenik meg, ahol minden mikroszkill nem csupán egy cél megvalósítása felé vezet, hanem önmaga felrakozik egy kompetencia-rendszerben megfogalmazott cél mögé.

Az elméleti modell a tanácsadói kompetenciák különböző szintjeit határozza így meg, hangsúlyozva ezek integritását, együttes hatását a várt kimenetel felé.

Ridley, Mollen és Kelly (2011) modellje a hagyományos mikroszkilllek modern, átfogó, az affektív, kognitív és viselkedéses elemeket összefoglaló rendszerét adja. A tanácsadói kompetencia elnyeréséhez nem feltétlen lineáris a fejlődés útja, és nem csupán a gyakorlati tapasztalat vagy magas képzési teljesítmény a döntő. A modell azt közvetíti, hogy minden egyedi esetben más-más mértékben meghatározó egy-egy kompetenciaelem, a hatékony céleléshez pedig a helyzethez illesztett, integrált kompetenciák működtetése szükséges. Bár a tanácsadás folyamatának mind a mikroszkilllek, mind a kompetenciák alapvető meghatározói, önmagukban nem lehetnek elegendők.

A fenti komplex modellt még nem használva ahhoz, hogy a képzésekben is jól megragadhatókká váljanak a tanácsadói kompetenciák, hangsúlyossá váltak nemzetközi szervezetek felosztásai, mely kompetencia-munkákban a segítő folyamat szakaszai még erőteljesebben megjelentek.

Végül ezek váltak a képzések minőségét vizsgáló eljárásokká, a hivatalos szakmai kompetencia-rendszerek alapjává.

### SZAKMAI SZERVEZETEK TANÁCSADÓI KOMPETENCIA- RENDSZEREI

#### **Az ABEPP-rendszere**

Az Amerikai Pszichológiai Társaság támogatásával az Amerikai Pszichológiai Szakmai Vizsgabizottság (American Board of Examiners in Professional Psychology – ABEPP) dolgozta ki és ellenőrzi a szakmai pszichológiai működés minőségét, kompetenciáit. Elsőként, megalakulásakor, 1947-ben a Tanácsadást és a Klinikai Pszichológiát ismerte el, azóta 14 specializáció felügyeletét látja el esernyőszerzetként. (1949-ben a Szervezet és Munkapszichológia, 1968-ban az Iskolapszichológia, 1980-ban a Klinikai Neuropszichológia és a Törvényszéki Pszichológia, 1990-ben a Pár- és Családpaszichológia, 1991-ben a Klinikai Egészségpszichológia, 1992-ben a Kognitív és Viselkedépszichológia, 1996-ban a Pszichoanalitikus Pszichológia, 1997-ben a Rehabilitációs Pszichológia, 1999-ben a Csoportpszichológia, 2003-ban a Klinikai Gyermekek- és Serdülőpszichológia, és végül 2010-ben a Rendvédelmi Pszichológia képzési rendjét felügyeli) (Crowley, Lichtenberg és Pollard, 2014).

A 2002-ben tartott *Kompetencia Konferencia* elősegítette, hogy megfogalmazódjanak a tanácsadói kompetencia-rendszerek. Alapvető kompetenciák között a tanácsadó pszichológusoknál az interperszonális interakcióban való jártasság kapott hangsúlyt, az egyéni és kulturális különbségekkel való munka, az etikai és jogi alapok ismerete, valamint a szakmai identifikáció szerepelt.

Minden szakterületnek szüksége van emellett a kiértékelés készségére, vagyis hogy képes legyen alkalmazni azt az elméleti bázist, aminek mentén megítéli a nehézségek és az egyén vagy szervezet folyamatait, működési sajátosságait. Képesnek kell lennie változást elindítani, szakmai kommunikációban részt venni, szakmai intervenciókat tenni és szupervíziót, oktatást és irányítást végezni az adott speciális területen.

Részletesebb kidolgozását jelenti a kompetenciáknak a képzési rendszerekhez illeszkedő kompetenciajegyzékek megjelenése.

A tanácsadás területén elsőként a nevelési és pályaválasztási tanácsadás nemzetközi szervezete, az IAEVG dolgozott ki képzéshez kapcsolódó kompetenciajegyzéket, mely végleges formájában 2003-ban jelent meg *Oktatási és Pályatanácsadó Szakemberek Nemzetközi Kompetenciái* címen (vö. Repetto és mtsai, in: Ritoók, 2009.), 2009-ben pedig a CEDEFOP jelentette meg az európai életpálya-, karrier-, pályatanácsadók képzési rendszereinek összevetését bemutató *Panoráma* füzetet.

A képzési rendszerekre helyezve a hangsúlyt, lettek egyre pontosabban meghatározottak a pszichológiai tanácsadás teljes folyamatának lépései is, s az ehhez szükséges kompetenciák (Karner, 2010, 2013).

### **EuroPsy tanúsítvány és tanácsadói kompetenciák**

Számunkra, a magyarországi pszichológiai tanácsadók számára az EFPA (European Federation of Psychologists' Associations) által kezdeményezett kompetencia-rendszer kiemelten jelentős, hisz minket is segít, részesei vagyunk. Az Európai Pszichológiai Társaságok Szövetsége, melynek a Magyar Pszichológiai Társaság is tagja, mint európai szervezet azt a célt tűzte ki, hogy Európában legyen egységes pszichológiai tanúsítvány. Ez segíti, hogy egységesebbé váljanak a követelmények a pszichológusképzésben, megkönnyítve egyrészt az európai államok közötti mobilitást, ugyanakkor legalább ekkora jelentőségű, hogy a megfelelő színvonalú pszichológiai szolgáltatásnak is biztosítéka legyen (Antalovits és Pléh, 2004).

A EuroPsy tanúsítvány kidolgozásának óriási szakmai eredménye, hogy a pszichológusi tevékenység kompetencia-rendszerei is kidolgozásra kerültek, meghatározták az pszichológiai tanácsadás alapkompenciáit is (Szenes és Tóth, 2013; MPT–EuroPsy, 2015).

Alapkompenciák közé sorolhatók így a célmeghatározás, helyzetfelmérés, fejlesztés, beavatkozás, értékelés és tájékoztatás.

A célmeghatározás sikerességéhez elengedhetetlen a megfelelő információk gyűjtése a kliens szükségleteiről, megfelelő módszerekkel. A szükségletek olyan szintű tisztázására és elemzésére van szükség, hogy ennek mentén megfelelő segítő munka kezdődhessen el, elsőként a célok megfogalmazásával. A tanácsadó feladata és felelőssége, hogy elfogadható és megvalósítható célokat tűzzenek ki, és hogy olyan kritériumok mentén értékelhessék a haladást, melyekben a sikeresség valóban mérhető.



A helyzetfelmérés magában foglalja mind az egyén, a csoport vagy a szervezet lényeges jellemzőinek megfelelő módon történő megismerését, értelmező feltárását, diagnosztizálását adott probléma szempontjából. Ez minden rendszerszinten interjúval, tesztekkel, valamint egyéb olyan módszerekkel és technikákkal történik, melyek alkalmasak a célterület tanulmányozására.

A fejlesztés, mint alapkompétencia a pszichológiai elméletek és módszerek alapján történő új, használható szolgáltatások vagy tesztek kidolgozását jelenti, melyek adott kérdéskörre, előzetes felmérés alapján, módszertanilag megalapozottan és ellenőrzötten kerülnek kialakításra.

A beavatkozás alapkompétenciája a beavatkozás megtervezését, kivitelezését jelenti, ami közvetlen vagy közvetett formában a személyre vagy a helyzetre vonatkozóan fejti ki hatását.

Az értékelés során a tanácsadó pszichológus mérési és elemzési eljárásokkal megtervezetten készít visszajelzést, visszacsatolást a segítő folyamatról. A tanácsadó kompetenciája, hogy tudja, hogyan mérje fel a szolgáltatás sikerességét, milyen eszközzel tegye ezt, és hogy miként kell megszerveznie, összeállítania az elemzési eljárásokat.

A visszajelzés adása, mint tanácsadói kompetencia egyrészt a kliens felé irányul. Itt a vizsgálati eredményeket, teszteredményeket a kliens számára érthetően megfogalmazva beszéljük meg, közösen, vigyázva és segítve a kliens pozitív önértékelését, hogy a visszajelzés az „én építéséhez”, a reális önismeret fejlődéséhez járuljon hozzá. A visszajelzés másik formájaként a tanácsadó képes esettanulmányban összefoglalni a tanácsadás folyamatát, eredményeit, pszichológiai véleményét tud készíteni előírt formai és tartalmi szempontok alapján.

A EuroPsy tanúsítványa mögött ezek a kompetenciák részleteiben lebontva, kidolgozva adják a képzettség bázisát, ez alapján kerülnek elfogadásra az európai tagországok intézményeiben szerzett képesítések (Szenes és Tóth, 2013).

### **A hazai tanácsadó szakpszichológus képzés kompetencia-rendszere**

Részben a EuroPsy rendszerére, részben az Amerikai Pszichológiai Társaság által megfogalmazott tanácsadói kompetenciákra támaszkodva újult meg 2015 tavaszán a hazai tanácsadó szakpszichológus képzés.

Ahogy az Oktatási Hivatal a 2015-ben FF/1293-3/2015 ügyiratszámom módosított OH-FRKP/1587-10/2007. határozata rögzíti, a tanácsadó szakpszichológus a képzés során olyan kompetenciáiban fejlődik – idézve a rendeletből –, mint:

*„a tanácsadás eszközeivel a pszichológia lehetőségeire támaszkodva segítséget tud nyújtani az emberi tanulás, kommunikáció, viselkedésváltozás, fejlődés elősegítéséhez; alkalmas a hagyományos tanácsadási módszerek alkalmazása mellett új szemléletű, az egyének és csoportok döntéseit, problémakezelési kompetenciáját, konfliktusmegoldó önállóságát és önfejlesztő képességeit is felszínre hozó tanácsadási feladatkör ellátására, az életvezetés egészét átfogó, illetve specializációjának megfelelő területeken: a pályaválasztási és pályaváltási döntésekben, a pályafejlődés támogatásában, a különféle életvezetési krízisek, valamint a családi és párkapcsolati problémák megelőzésében és megoldásában;*

*munkája során képes megfelelő módszerekkel adekvát információk gyűjtésére a kliens szükségleteiről, képes interjúkkal, tesztekkel és a kezelés szempontjából releváns környezetben történő megfigyeléssel felmérni*

*a klienst. Ennek ismeretében képes elfogadható és megvalósítható célok lefektetésére, megfelelő intervenciós lehetőségek kidolgozására és végrehajtására és olyan kritériumok megadására, amelyek segítségével a cél teljesülése később lemérhető;*

*csoporttal dolgozva felmérést végez interjúkkal, tesztekkel és a szolgáltatás célterületén történő megfigyeléssel, melyek mentén megfelelő intervenciós lehetőségek kidolgozását és végrehajtását valósítja meg;*

*szervezetet felmérő interjúkkal, kérdőívekkel, valamint egyéb olyan módszerekkel és technikákkal vizsgál, amelyek alkalmasak a szervezetnek a szolgáltatás célterületén történő tanulmányozására és megfelelő intervenciós lehetőségek kidolgozására és végrehajtására; ismeri a tanácsadás folyamatát, tudatos a folyamat lépéseinek meghatározásában, tudja, mikor kell beavatkozni és milyen szinten;*

*feladata nemcsak az aktuális résztvevőkkel való beavatkozás, hanem a beavatkozásnak tágabb rendszerben való szemlélése, képes a pszichoedukációra;*

*kommunikációja világos és egyértelmű, pszichológiai véleményt tud készíteni adott formai és tartalmi szempontok alapján;*

*ismeri saját kompetenciahatárait, szakmai szerepe van a kliens motiválásában, továbbbírányításában megfelelő szakemberhez.”*

## A PSZICHOLÓGIAI TANÁCSADÁS HAZAI KÉPZÉSÉBEN RÉSZT VEVŐK KOMPETENCIA-VIZSGÁLATA

A tanácsadó szakpszichológus képzés kompetenciafejlesztő hatását három éve követi a képzés. Az évről évre ismétlődő mérésnek, kutatásnak két célja van. Elsődlegesen a tanácsadó szakképzés tanácsadói kompetenci-

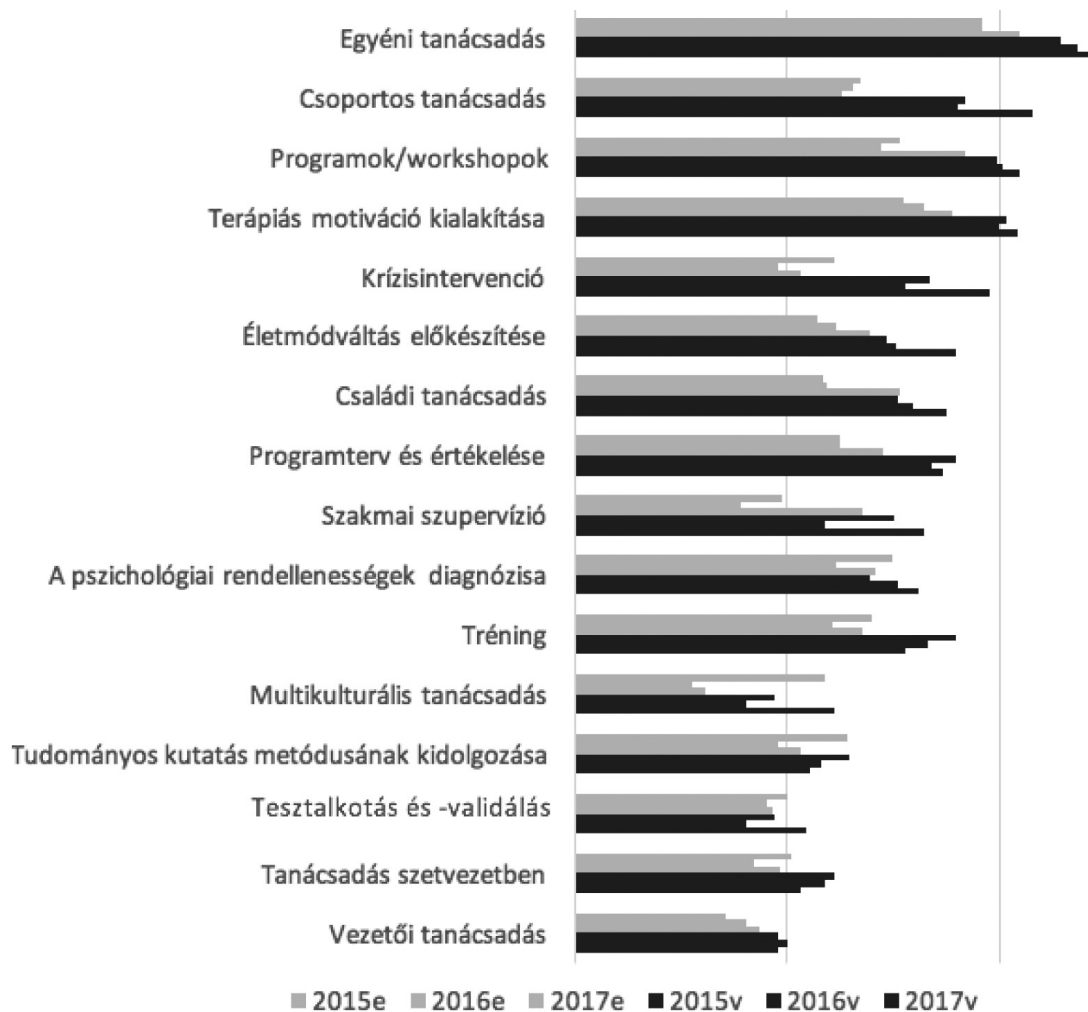
ákra való fejlesztő hatását vizsgáljuk, ugyanakkor az eredmények mentén távolabbi célnak a tanácsadói kompetencia-rendszerek tudományos feltárása, az eddigi deduktív modellek kutatási módszerekkel való vizsgálata. Az első év adatainak elemzése ígéretes eredményekkel támasztotta alá a képzés ideje alatti kompetenciafejlődést, számos, jelentős kompetencia területen szignifikáns növekedést mutatva (Kissné Viszket és Kiss, 2016).

A mérést az Amerikai Pszichológiai Társaság (APA) és a EuroPsy tanúsítvány háttérét alkotó kompetencia-rendszer itemei alapján állítottuk össze.

Az Amerikai Pszichológiai Társaság (APA) által meghatározott pszichológiai tanácsadói területek az egyéni, csoportos és családi tanácsadás, krízisintervenció, terápiás motiváció kialakítása, életmódváltás előkészítése (pl. műtét előtt, gyógykezelés, fontos döntés), pszichológiai rendellenességek diagnózisához értékelő eljárások használata, tanácsadás szervezetben, vezetői és multikulturális tanácsadás, tréning, programok/workshopok, információs, prevenció alkalmas megszervezése, programterv és kezelési kimenetel értékelése, szakmai szupervízió, tesztalkotás és -validálás, tudományos kutatás módszerének kidolgozása.

A EuroPsy tanúsítvány háttérét alkotó kompetencia-rendszerre vonatkozóan ellenőrzött kompetenciákat vizsgálunk a válaszadók szubjektív megítélése mentén. Itt az alábbi kompetenciák szerepelnek részleteikben kérdezve:

tanácsadói interjú vezetése (motiváció felkeltése, rejtett szükségletek tudatosítása, kulcsprobléma megnevezése, új szempontok, veszélyhelyzet felmérése, nem kívánt bevonódás elkerülése, kompetenciahatárok felmérése stb.); tanácsadói célok megfogalmazása



2. ábra. Tanácsadói kompetenciaterületek a tanácsadó-szakképzésre jelentkezők és a végzetek összehasonlításában (e: jelentkezők, leendő első évfolyam, v: végzősök)

(változtatási fókusz kijelölése, keretek, rövid és hosszú távú célok, ezek világos megfogalmazása, együttműködés felmérése); tanácsadói helyzetfelmérés, diagnosztika (interjúk, tesztek, egyéb módszerek egyénnél, csoportnál, szervezetnél); tanácsadói fejlesztés (terv készítése, utánkövetés kidolgozása); tanácsadói beavatkozás (lépések tudatos meghatározása, beavatkozás idejének és szintjének helyes eldöntése, megfelelő módszer, megfelelő fókusz, erőforrások felmérése, más támogatás behívása); a tanácsadói folyamat értékelése (kiértékelési terv, mérési technikák, kliens megfelelő tájékoztatása, szakmai vélemény írása).

### Vizsgálóeljárás, mérőeszközök

A kompetenciaméréshez a kompetenciák szubjektív megélésére kérdezzük rá, a vizsgálatban részt vevő szakpszichológus-jelöltektől azt kérjük, ítélik meg ezen területeken érzett kompetenciájukat egy értékelőskálán. Továbbá megkérdezzük, mennyire érzik jól magukat a szakmájukban, és hogy összességében mennyire érzik szakmailag kompetensnek magukat.

A kérdőív kitöltése körülbelül 20 percet igényel, a kitöltés papír-ceruza módszerrel, egyénileg, anonim módon történik.



### Mintavétel

A tanulmányban bemutatott vizsgálatban az ELTE-PPK tanácsadó szakpszichológus szakirányú továbbképzés végzős hallgatóit és a felvételiző hallgatókat kérdeztük meg önkitöltős kérdőív formájában 2015, 2016 és 2017 júliusában.

A válaszadók száma 334 volt 2015–2017 között. A jelentkező hallgatók közül 2015-ben 88-an, 2016-ban 52-en, 2017-ben 31-en töltötték ki a kérdőívet, a végzős hallgatóktól pedig 2015-ben 69, 2016-ban 57, 2017-ben 45 kitöltött kérdőívet kaptunk vissza.

### Eredmények

Az elemzésben minden év hallgatói adatait külön hasonlítottuk össze, vagyis minden évben külön vizsgáltuk a jelentkező és a végzős hallgatók szubjektív kompetenciaérzéseit a fenti kérdések alapján.

Elsőként arra voltunk kíváncsiak, vajon az egyes tanácsadói területeken, melyeket az Amerikai Pszichológiai Társaság rögzít, mennyire érzik kompetensnek magukat a válaszadók, megjelenik-e itt is a szakképzés fejlesztő hatása.

A 2. ábra mutatja az eredményeket, ahol azt láthatjuk, hogy a legtöbb tanácsadói területen szignifikánsan kompetensebbnek érezték magukat a végzős hallgatók, mint a képzésre jelentkezők mindhárom évet tekintve. (A statisztikai táblázatokat lásd az 1. mellékletben)

Mindhárom évben szignifikáns növekedés figyelhető meg a kompetenciaérzésben az egyéni tanácsadás, a családi tanácsadás, csoportos tanácsadás, krízisintervenció, életmódváltás segítése és a terápiára motiválás tekintetében. A három adatfelvétel közül két évben statisztikai növekedés tapasztalható a tréning, programszervezés, szupervízió,

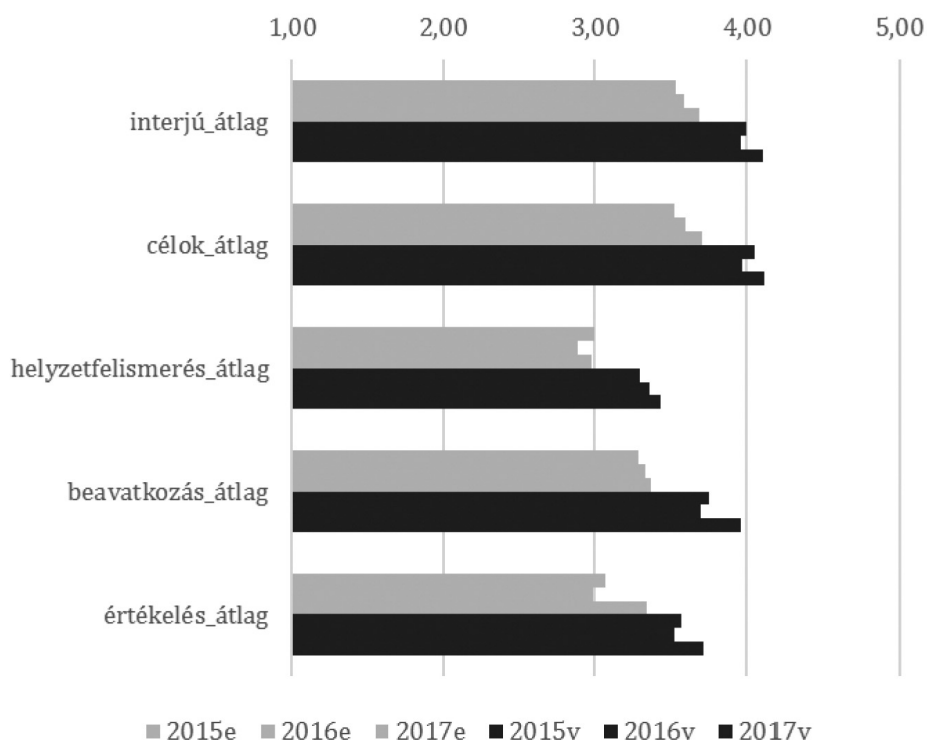
kimenetel segítése tekintetében (egy évben – vélhetően a kisebb elemszám miatt – ez nem vált szignifikáns különbséggé).

Ugyanakkor nagyon örvendetes, hogy részben a 2015-ös évi kompetenciamérési tapasztalatok alapján és a képzési fejlesztések következtében megnövekedett a képzési hangsúly a szervezeti kérdéseken és a multikulturális tanácsadáson egyaránt. Ez utóbbi a 2016-os országos konferenciánkon is nagy hangsúly kapott. Talán ennek is köszönhető, hogy a 2017-es kompetenciamérési eredményekben növekedett a multikulturális tanácsadás területén észlelt kompetenciaérzés. Emellett a szervezettefejlesztés is mint növekedő kompetencia mutatkozik.

Csökkenést egyetlen kompetenciánál sem tapasztalunk, azonban nincs mérhető növekedés a tesztek-kutatások és a vezetőkkel való tanácsadói munka tekintetében. Ezek az eredmények a képzés hangsúlyait hűen tükrözik.

A továbbiakban arra voltunk kíváncsiak, van-e különbség a végzős és felvételiző csoport között a tanácsadói kompetenciák tekintetében. Feltételeztük, hogy a végzős hallgatók magasabb kompetenciaérzésekről számolnak be, mint felvételiző kollégáik.

Ahogy az 3. ábrán látható, a tanácsadás szakképzést befejező kollégák minden alapkompentenciában erősebbnek érzik magukat az éppen képzésre jelentkezőkhöz képest. A kompetenciák mérése ötfokú skálán történt, ahol a nagyobb érték a magasabb kompetenciaérzést jelentette. Az eltérés a két csoport között mindhárom évben mind az öt alapkompentenciában szignifikáns, mindhárom évben kompetensebbeknek érezték magukat a mért alapkompentenciákban a végzős hallgatók (a statisztikai táblázatokat lásd a 2. mellékletben).



3. ábra. Tanácsadói alapkompentenciák a tanácsadó-szakképzésre jelentkezők és a végzettek összehasonlításában (e: jelentkezők, leendő első évfolyam, v: végzősök)

Az eredmények alapján feltehetjük, hogy a szakpszichológusi képzés a válaszadók kompetenciaérzései alapján növeli a tanácsadói kompetenciákat a teljes tanácsadói folyamatban. Megmutatkozik ez az interjúkészítésben (mint például a motiváció felkeltése, rejtett szükségletek tudatosítása, kulcsprobléma megnevezése, új szempontok, veszélyhelyzet felmérése, nem kívánt bevonódás elkerülése, kompetenciahatárok felmérése), a célok meghatározásában (vagyis a változtatási fókusz kijelölésében, keretek meghatározásában, rövid és hosszú távú célok megfogalmazásában, az együttműködés felmérésében). Megmutatkozik a diagnózisalkotásban, helyzetfelismerésben (vagyis interjúk, tesztek, egyéb módszerek használatában egyénnél, csoportnál, szervezetnél). Hasonlóképpen a beavatkozás területén is (ami a lépések tudatos meghatározását, a beavatkozás idejének és szintjének helyes eldöntését, megfelelő mód-

szer, megfelelő fókusz kijelölését, erőforrások felmérését, más támogatások behívását... jelenti). Végül a folyamat értékelésének tekintetében is erősebb kompetenciaérzés mutatkozik a képzés elvégzésével (ami a kiértékelési terv, mérési technikák készítésében, a kliens megfelelő tájékoztatásában, szakmai vélemény írásában való jártasságot jelenti).

#### Tanácsadói kompetenciák rendszerének vizsgálata

A továbbiakban arra voltunk kíváncsiak, hogy az általános szakmai kompetencia érzése mögött mely alapkompentenciák szerepelnek a legnagyobb súllyal. Vagyis azt vizsgáltuk, hogy az arra a kérdésre adott válaszok, hogy „összességében mennyire érzi magát szakmailag kompetensnek”, mely alapkompentenciákban érzett erősségekkel jósolható be, melyek kapcsolódnak az általános kompetenciaérzéshez legerőteljesebben.

Regressziós modellünkben a bevont valamennyi alapkompétencia a variancia 51–36%-át és 41%-át magyarázza a három évben nézve, ami nagy bejósoló erővel rendelkező modellt jelent (2015:  $R^2 = 0,51$ , 2016:  $R^2 = 0,36$ , 2017:  $R^2 = 0,41$ ). A regressziós elemzést stepwise módszerrel végezve két kompetencia bír bejósoló erővel mindhárom évben vizsgálva (a részletes statisztikai adatokat lásd a 3. mellékletben). Egyrészt, és legerőteljesebben (2015:  $\beta = 0,43$ , 2016:  $\beta = 0,29$ , 2017:  $\beta = 0,65$ ) a tanácsadói beavatkozás kompetenciaátlagai magyarázzák az általános kompetenciaérzést. Vagyis annak a magabiztos érzése, hogy adott tanácsadó úgy érzi, képes a segítő folyamat lépéseit tudatosan meghatározni, a beavatkozás idejét és szintjét eldönteni, a megfelelő módszert ehhez kiválasztani, a fókusz kijelölni, az erőforrásokat felmérni, szükség szerint más támogatásokat behívni. A modell másik bejósoló kompetenciája a tanácsadói interjú (2015:  $\beta = 0,32$ , 2016:  $\beta = 0,35$ ), ami magában rejti a kliens motivációjának növelését, a rejtett szükségletek tudatosítását, a kulcsprobléma megnevezését, új szempontok kiemelését, a veszélyhelyzet felmérését, a nem kívánt bevonódás elkerülését és a kompetenciahatárok felismerését.

Modellünk alapján e két alapkompétencia (a tanácsadói beavatkozás és a tanácsadói interjú) hozza elsődlegesen az általános szakmai kompetencia érzését a tanácsadó pszichológusok körében.

## ÖSSZEGZÉS

Jelen tanulmány célja egyrészt, hogy a pszichológiai tanácsadás kompetencia-rendszereinek újabb elméleteibe betekintést nyújt-

son, s megismertesse az olvasóval a nagyobb nemzetközi szervezetek (APA, EuroPsy) által használt kompetencia-rendszereket, amelyek mentén e szervezetek megítélik a pszichológiai tanácsadás kompetenciáit.

A hazai tanácsadószakpszichológus-képzés – hasonló kompetenciaterületekre helyezve a hangsúlyt – építette és építi képzési rendszerét. A 2015-ös évtől a képzés eredményességét a képzésre jelentkező és a képzést lezáró hallgatók kompetenciaérzéseinek mérésével igyekszünk vizsgálni. Ennek az eddig hároméves adatgyűjtésnek az eredményeit összegzi a tanulmány.

Áttekintve kapott eredményeinket, egyrészt örömmel állapíthatjuk meg, hogy a képzést elvégzettek valamennyi mért alapkompétenciában erősebbnek érzik magukat, mint az éppen képzésre jelentkezők. Természetesen tudjuk, hogy egy képzés elvégzése alatt számos más területen is fejlődnek a szakemberek. Önismereti utat járnak, szakmai fórumokat, konferenciákat látogatnak, és a két év alatt két évvel több saját gyakorlati tapasztalatuk is lesz. A kompetenciaérzés növekedése azonban mégsem lehet független a két év intenzív képzési anyagától, hiszen épp a képzési struktúra mentén történik a kompetenciák mérése.

Örömmel láthatjuk az eredményeinkből azt is, hogy a tevékenységi területek kompetenciamegítélése jól tükrözi a tanácsadószakpszichológus-képzés hangsúlyait, különösen erősödik a krízistanácsadás jelentősége, az egyéni–csoportos tanácsadás, az életmódbeli változásokhoz való igazodás segítségének kompetenciája, amelyek a képzésben is kiemelt hangsúllyal szereplő kurzuscsoportok.

Fontos információ az elemzések alapján, hogy a tanácsadói kompetenciák valamennyi alapkompétenciából táplálkoznak, nincsen

elhanyagolt terület. Ám különösen kiemelkedik az interjúkészítés és a beavatkozás magas szakmai színvonala, vagyis ezekben fejlődve érzik leginkább kollégáink, hogy kompetensek a szakmában. Azt mondhatjuk, valóban az ebben való jártasság elsődleges és elengedhetetlen a kompetens szakemberként való működésben.

Az eredmények ígéretesek, és további kutatási és elméleti kérdéseket vetnek fel, a kompetenciák talán további, rendszerszintű megközelítését is elengedhetetlenné teszik. Nagyon jó volna a tanulmányban bemutatott komplex modell mentén is megragadhatókká tenni a tanácsadói kompetenciákat. Ez jövőbeli célunk és tervünk.

## SUMMARY

### THE MODELS OF COUNSELLING COMPETENCES IN PSYCHOLOGY – STUDY OF THE HUNGARIAN COUNSELLING PSYCHOLOGISTS' COMPETENCES

*Background and aims:* The competences and skills of the counselling psychologist were discussed in several international and national organizations. The aim of this study is to present the models of counselling competences in psychology and to explore the Hungarian counselling psychologists' competences. *Method:* Paper-pen questionnaires were designed to explore the Hungarian counselling psychologists' competences. The sample consists of 334 postgraduate counselling psychologists entering or finishing the professional training of counselling psychology. The data collection was conducted in 2015, 2016 and 2017. *Results:* All years the graduating students in counselling psychology postgraduate training were feeling significantly more competent than compared to entering the training. Significant increase is detected in the competences covering personal, family and group counselling, crisis-intervention, the help in changing lifestyle, motivation to therapy. The competence is constructed primarily by using the counselling intervention and interview. *Discussion:* The postgraduate counselling psychology training is reflected in the evaluation of competences. The emphasis on crisis-intervention, individual-group counselling and changing in the lifestyle of the client is reflected in the results.

*Keywords:* postgraduate counselling psychology training, counselling competences, psychology counselling

## IRODALOM

- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION – APA (2016): Counseling Psychology. In: [www.apa.org/ed/graduate/specialize/counseling.aspx](http://www.apa.org/ed/graduate/specialize/counseling.aspx) (Letöltés ideje: 2016. 01. 05.)
- ANTALOVITS, M., PLÉH, CS. (2004): EuroPsy – az európai pszichológus diploma. *Alkalmazott Pszichológia*, 6(2), 20–43.
- CROWLEY, S. L., LICHTENBERG, J. W., POLLARD, J. W. (2014): Board Certification in Counseling Psychology. *The Counseling Psychologist*, 40, 944.

- EGAN, G. (2011): *A képzett segítő*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- KARNER, O. (2010): Karriertanácsadói kompetenciák nemzetközi összehasonlítása. *Alkalmazott Pszichológia*, 12(3–4), 87–105.
- KARNER, O. (2013): Tehetség-tanácsadói kompetenciák. In: HERSKOVICS, M., RITOÓK M. (szerk.): *Tehetségek vonzásában*. Nemzeti Tehetségprogram, Budapest. 37–45.
- KISSNÉ VISZKET, M. (2013): Segítő beszélgetés négy szemközt – Egyéni tanácsadás G. Egan modellje alapján. In: HERSKOVITS M., RITOÓK M.: *Tehetségek vonzásában*. Kézikönyv. Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület, Budapest. 20–27.
- KISSNÉ VISZKET, M., KISS, P. (2016): A tanácsadó szakpszichológus kompetenciái. In: KISSNÉ VISZKET, M., PUSKÁS-VAJDA, Zs., RÁCZ J., TÓTH V. (szerk.): *A pszichológiai tanácsadás perspektívái*. L'Harmattan, Budapest.
- MPT-EUROPSY (2015): *Mire jó a EuroPsy*. [www.europsy.mpt.hu/index.php/mire-jo-az-europsy](http://www.europsy.mpt.hu/index.php/mire-jo-az-europsy) (Letöltés ideje: 2015. 11. 10.)
- Oktatási Hivatal a OH-FRKP/1587-10/2007. határozatának 2015/16. első félévtől érvénybe lépő módosítása. Ügyszám: FF/1293/2015.
- RIDLEY, C. R., MOLLEN, D., KELLY, S. M. (2011): Beyond Microskills, Toward a Model of Counseling Competence. *The Counselling Psychologist*, 20(10), 1–40.
- RITOÓK M. (2009): Új tendenciák a pszichológiai tanácsadás fejlődésében. In: KULCSÁR É. (szerk.): *Tanácsadás és terápia*. Eötvös Kiadó, Budapest. 221–254
- SZENES, M., TÓTH, V. (2013): *EuroPsy tanácsadói kompetenciák*. Kézirat.



## MELLÉKLETEK

1. melléklet. Tanácsadói kompetencia területek a tanácsadó szakképzésre jelentkezők és a végzettek összehasonlításában

	2017			2016			2015		
	t	df	Sig.	t	df	Sig.	t	df	Sig.
Egyéni	-3,035	74	,003	-4,318	107	,000	-3,800	155	,000
	-3,070	67,128	,003	-4,280	99,250	,000	-3,811	147,704	,000
Családi	-1,264	72	,021	-2,845	106	,005	-2,507	155	,013
	-1,211	52,778	,023	-2,856	105,946	,005	-2,520	148,814	,013
Csoport	-4,885	74	,000	-3,051	107	,003	-3,762	154	,000
	-5,089	72,251	,000	-3,022	98,572	,003	-3,730	140,722	,000
Krisis	-4,963	74	,000	-4,094	106	,000	-3,380	154	,001
	-4,714	52,606	,000	-4,098	105,767	,000	-3,351	139,157	,001
Életmódvált.	-2,182	73	,032	-2,066	106	,041	-2,388	154	,018
	-2,145	60,623	,036	-2,058	102,996	,042	-2,400	146,797	,018
Motiváció	-1,905	74	,006	-2,790	106	,006	-4,140	155	,000
	-1,897	63,716	,006	-2,776	101,756	,007	-4,271	154,965	,000
Tesztek	-1,152	74	,253	-1,894	106	,061	,848	155	,398
	-1,107	55,355	,273	-1,902	105,877	,060	,846	144,403	,399
Szervezet	-,517	74	,607	-2,079	107	,040	-1,306	153	,193
	-,530	69,913	,598	-2,073	104,755	,041	-1,298	140,682	,196
Vezető	-,435	74	,665	-1,205	107	,231	-1,722	154	,087
	-,433	63,539	,667	-1,201	104,095	,232	-1,680	128,695	,095
Multikulturális	-3,140	74	,002	-1,741	107	,085	,568	155	,571
	-3,332	73,823	,001	-1,756	105,951	,082	,633	100,601	,528
Tréning	-,871	74	,387	-2,390	105	,019	-2,593	155	,010
	-,871	64,865	,387	-2,380	101,585	,019	-2,626	152,014	,010
Programok	-1,388	73	,169	-3,518	107	,001	-3,233	155	,001
	-1,364	60,483	,178	-3,510	105,020	,001	-3,194	138,805	,002
Kimenet	-1,593	74	,115	-3,128	107	,002	-4,330	154	,000
	-1,616	67,740	,111	-3,144	106,977	,002	-4,311	143,324	,000
Szupervízió	-1,385	74	,170	-2,988	106	,003	-4,371	154	,000
	-1,376	63,146	,174	-3,034	103,383	,003	-4,339	141,571	,000
Tesztalkotás	-,803	74	,424	,546	107	,586	,417	155	,677
	-,781	57,868	,438	,547	106,481	,586	,411	136,912	,682
Kutatás	-,218	74	,828	-1,031	107	,305	-,035	155	,972
	-,214	60,937	,831	-1,035	106,991	,303	-,035	144,465	,972

2. melléklet. Tanácsadói alapkompenciák a tanácsadó szakképzésre jelentkezők és a végzettek összehasonlításában

	2017			2016			2015		
	t	df	Sig.	t	df	Sig.	t	df	Sig.
Interjú átlag	-4,368	107	,000	-4,368	107	,000	-5,283	155	,000
	-4,388	106,9	,000	-4,388	106,9	,000	-5,401	154,4	,000
Célok átlag	-3,703	107	,000	-3,703	107	,000	-5,619	155	,000
	-3,712	106,8	,000	-3,712	106,8	,000	-5,728	153,8	,000
Helyzetfelmérés átlag	-3,387	107	,001	-3,387	107	,001	-2,231	155	,027
	-3,358	99,5	,001	-3,358	99,5	,001	-2,216	142,0	,028
Beavatkozás átlag	-3,513	107	,001	-3,513	107	,001	-4,747	155	,000
	-3,515	106,2	,001	-3,515	106,2	,001	-4,855	154,4	,000
Értékelés átlag	-3,772	107	,000	-3,772	107	,000	-4,261	155	,000
	-3,731	96,9	,000	-3,731	96,9	,000	-4,354	154,3	,000

3. melléklet. Általános szakmai kompetencia érzés bejósoló alapkompenciái (lineáris regressziós modell)

Modell		Nem standardizált együtthatók		Standardizált együtthatók	t	Sig.
		B	Std. Error	Béta		
2	(Konstans)	,483	,548		,880	,380
	beavatkozás_átlag	1,000	,257	,428	3,892	,000
	interjú_átlag	,815	,283	,316	2,876	,005

a. Év = 2015 Célváltozó: általános szakmai kompetencia érzés

Modell		Nem standardizált együtthatók		Standardizált együtthatók	t	Sig.
		B	Std. Error	Béta		
2	(Konstans)	,706	,853		,827	,410
	interjú_átlag	1,009	,372	,349	2,713	,008
	beavatkozás_átlag	,715	,317	,290	2,253	,026

a. Év = 2016 Célváltozó: általános szakmai kompetencia érzés

Modell		Nem standardizált együtthatók		Standardizált együtthatók	t	Sig.
		B	Std. Error	Béta		
1	(Konstans)	,757	,896		,844	,401
	beavatkozás_átlag	1,730	,238	,646	7,275	,000

a. Év = 2017 Célváltozó: általános szakmai kompetencia érzés