

# Képességvizsgálat: a tehetség azonosításának eszköze

Zárójelentés

**EURÓPAI UNIÓ**

Foglalkoztatási, Szociális és Integrációs Főigazgatóság

Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2018

ISBN 978-92-79-98771-7

doi: 10.2767/993047

KE-01-19-014-EN-N

© Európai Unió, 2018

A magyar fordítás a Zárójelentés válogatott fejezeteit tartalmazza.

## Vezetői összefoglaló

### Az önismeret erősítése, a pályaválasztás javítása és a munkaerőpiacra lépés támogatása képességvizsgálatok segítségével

#### A képességvizsgálatok gyakorlatának vizsgálata egyes uniós tagállamokban

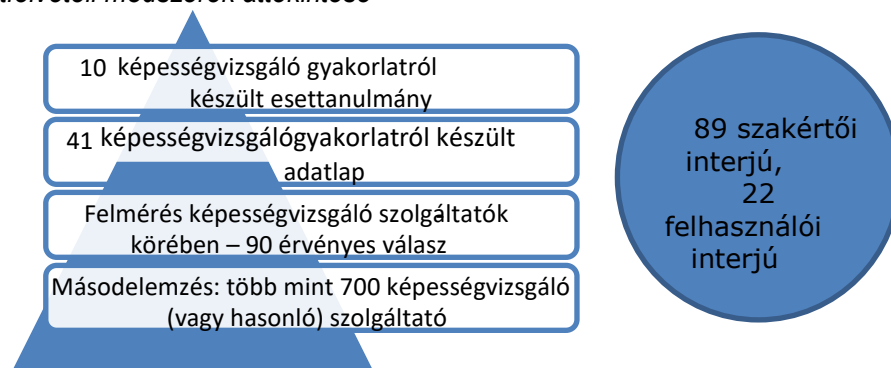
A képességvizsgálat mint az egyént az átmeneti szakaszokban<sup>1</sup> támogató eszköz alkalmazását különböző uniós dokumentumok szorgalmazzák – ilyen például a 2012-es tanácsi ajánlás a nemformális és az informális tanulás eredményeinek validációjáról és a 2016-os tanácsi ajánlás a kompetenciafejlesztési pályákról. E dokumentumok szerint a képességvizsgálat az egyén ismereteinek, képességeinek és kompetenciáinak megállapítására és dokumentálására szolgáló módszer, amelynek célja, hogy az egyén pályaaorientációval, továbbtanulással vagy képzéssel kapcsolatos döntése megalapozottabb legyen. Arról azonban kevés adat áll rendelkezésre, hogy a képességvizsgálatot a gyakorlatban milyen mértékben és hogyan alkalmazzák. Jelen kutatás célja a képességvizsgálattal kapcsolatos tudásbázis bővítése, a képességvizsgálat fő típusainak, módszereinek és megközelítéseinek meghatározása, valamint annak megállapítása, hogy mennyiben használnak standardokat a folyamat részeként. Emellett a kutatás kitért a képességvizsgálatok hatékonyságának elemzésére is.

#### A kutatásban alkalmazott megközelítés összefoglalása

Tizenhat uniós tagállamban<sup>2</sup> gyűjtöttek adatokat 2017 júniusa és 2018 januárja között. Azokat az országokat választották ki, ahol az előzetes felmérés szerint a képességvizsgálatoknak van kialakult gyakorlata, továbbá a nemformális és informális tanulás eredményeinek validációját célzó eljárás valamilyen módon kapcsolódik a képességvizsgálathoz. Az elemzés alapegysége nem az ország volt, hanem a képességvizsgálati gyakorlat. Más szóval a kutatás célja nem az egyes országokban követett képességvizsgálati gyakorlatok teljes körű feltérképezése volt, hanem olyan válogatott képességvizsgálatokra irányult, amelyek sokféle célcsoportot és megközelítést képviseltek. Ez azt jelenti, hogy az elterjedt, jól bevált gyakorlatok mellett viszonylag kisebb, sőt országos szinten akár jelentéktelen eljárások is helyet kaptak az elemzésben.

Az adatfelvétel több módszerrel történt, ahogy az alábbi ábra is szemlélteti.

##### 1. ábra: Az adatfelvételi módszerek áttekintése



Forrás: ICF

<sup>1</sup> Átmeneten többnyire a képzési szintek vagy a képzési (al)rendszerek közötti váltást, illetve a tanulásból kilépve a munka világába való beilleszkedés folyamatát értik (*a szerk.*).

<sup>2</sup> Ausztria, Belgium (Flandria és Vallónia), Cseh Köztársaság, Dánia, Egyesült Királyság, Franciaország, Finnország, Hollandia, Horvátország, Írország, Lengyelország, Luxemburg, Málta, Németország, Olaszország, Svédország.

## Van-e a képességvizsgálatnak egységes értelmezése?

A kutatásból kiderül, hogy bár számos gyakorlat létezik, amelyet a validálásról szóló 2012-es tanácsi ajánlás alapján képességvizsgálatként lehet definiálni, magát a képességvizsgálat (*skill audit*) kifejezést a gyakorlatban nem használják. Az elemzett negyvenegy gyakorlat közül egyiket sem nevezték képességvizsgálatnak.\* Ahol létezett a képességvizsgálat kifejezés, ott a validálásról szóló tanácsi javaslatától eltérő gyakorlatra használták. Például angol nyelvi kontextusban a *skills audit* országos, regionális vagy egy cégre vonatkozó nagyszabású felmérést jelöl. Az alábbi kifejezések fordulnak elő leggyakrabban:

- képességprofilozás;
- képességszűrés;
- képességfelmérés;
- képességportfólió;
- a francia *bilan de compétences* kifejezés is elterjedt, néha más nyelvekre is lefordítva;<sup>3</sup>
- egyes országokban a *képesség* helyett a *kompetencia* kifejezést használják (kompetenciavizsgálat, kompetenciafelmérés);
- a képességvizsgálat időnként egy nagyobb validációs folyamat része, amelyet azonban valamilyen más (a validálástól eltérő) fogalommal írnak le.

Összességében elmondható, hogy e téren a terminológia még nem szilárdult meg, a fent említett *bilan de compétences* kivételével az érintettek nem vették át. A kutatás során ez nehézséget jelentett, mert az egyes országokban felmérést végző kutatóknak és a válaszadó feleknek el kellett magyarázni, mire irányul a kutatás, és mire nem, s ez némi zavart teremtett. E terminológiai probléma következtében a kutatás a gyakorlatok szélesebb, némileg heterogén körét ölelte fel. Előfordulhat, hogy egyes országok és érintettek szemében e gyakorlatok némelyike nem tartozik az ő értelmezésük szerinti képességvizsgálat (vagy annak megfelelő) kategóriába.

Ebben a jelentésben a fent említett uniós ajánlásokkal összhangban a *skills audit* (magyarul: *képességvizsgálat*) kifejezést használjuk. Azonban meg kell jegyezni, hogy a terminológia heterogén voltán túl a *skills audit* kifejezéssel további nehézség is adódik:

- Nem feltétlenül fordítható le jól más nyelvekre.
- Az *audit* szónak negatív konnotációja van, mert a megfelelés ellenőrzésére utal.
- A negatív konnotációt tovább erősíti az a tény, hogy bár sok képességvizsgálat (*skills audit*) önkéntes részvételen alapul, maga a kifejezés nem túl vonzó a célcsoport számára. Ahogyan egy megkérdezett fogalmazott: „*Senki sem akarja, hogy auditálják.*”<sup>4</sup>

---

\* A fordító megjegyzése: A hivatkozott tanácsi ajánlások hivatalos magyar szövegében a *skills audit* fordításaként *készségfelmérés* (idézőjelben és anélkül), illetve *készségfeltár* szerepel. A magyar *készségaudit* és elvéve a *képességaudit* kifejezés főleg vállalkozásfejlesztő cégek portáljain és anyagaiban tűnik fel (általában – hibásan – különírva).

<sup>3</sup> Magyar szakanyagokban kompetenciamérlegként lehet találkozni vele (*a szerk.*).

<sup>4</sup> Nemcsak az *audit*, hanem a *skill* kifejezés magyarra fordítása sem egyértelmű. Sokan *készségnek* fordítják. Ebben a dokumentumban több okból is a *képesség* kifejezés használata mellett döntöttünk: a Magyar Képesítési Keretrendszer leírórendszere *képességként* nevezi meg a *skills* kategóriát; a szakmai háttéranyag világos különbséget von a *készség* és a *képesség* jelentéstartománya közé („...ha a cselekvés/tevékenység nem igényli a tudat közvetlen beiktatását, hanem szinte automatikusan végezzük a tevékenységet, készségről, ha viszont bonyolult feladat megoldásakor sokféle ismeret és készség összekapcsolása révén megvalósuló feladatmegoldásról van szó, akkor képességről beszélhetünk. Az angolban a tevékenység mindkét fajtájára a *skill* szót használják. Az OKKR deskriptoraként az összetett fogalom jelölésére a *képesség* szót használjuk.” In Falus I., Imre, A., Kotschy, B. [2010]: Az OKKR szintjei

## Vannak-e a képességvizsgálat-gyakorlatoknak közös vonásaik?

A legtöbb képességvizsgálatnak van egy „közös vonása”, amely a következő alapelvekből áll:

- A legtöbb esetben a folyamat tulajdonosa az egyén. Az egyéni tulajdonlásból következik a képességvizsgálat egyik legfőbb hatása: az egyénben jobban tudatosulnak saját képességei. Ez gyakran jár együtt a folyamatban való részvétel önkéntes voltával. Egyes célcsoportok számára ajánlatos vagy kötelező a képességvizsgálatban való részvétel (például bizonyos kategóriákba tartozó munkanélküliek vagy egy vállalati képességvizsgálatnál bizonyos munkavállalói profilok esetében). Ilyenkor a képességvizsgálat tulajdonosa nem az egyén, hanem a munkáltató vagy az állami foglalkoztatási szolgálat.
- A felmérés gyakran a múltbeli tapasztalatok narratívájának, az interjúnak és az önértékelésnek a kombinációja. Általában része valamilyen önértékelés, amely lehet egyéni vagy irányított. Azonban egyes célcsoportoknak – például írás-olvasási nehézségekkel küzdőknek vagy a befogadó ország nyelvét nem megfelelő szinten beszélőknek – képzett tanácsadók támogatására van szükségük, hogy az egyéni narratívákból ki lehessen szűrni a bizonyítékokat.

A fenti elvek szem előtt tartása általában elég, ha az eljárás célja a vizsgált személy önismeretének javítása, választási lehetőségeinek megismerése vagy képességeinek jobb bemutatása egy munkaadó előtt.

Ezek a felmérési formák szigorúbb és „autentikusabb” módozatokkal is ötvözhető, ilyen például a képességek megfigyelése és demonstrálása valós körülmények között, a tesztek és a próbamunka. Ezt különösen olyan esetekben alkalmazzák, amikor az egyén előzetes tanulmányok során szerzett valamilyen bizonyítványt tudásáról, képességeiről és kompetenciáiról.

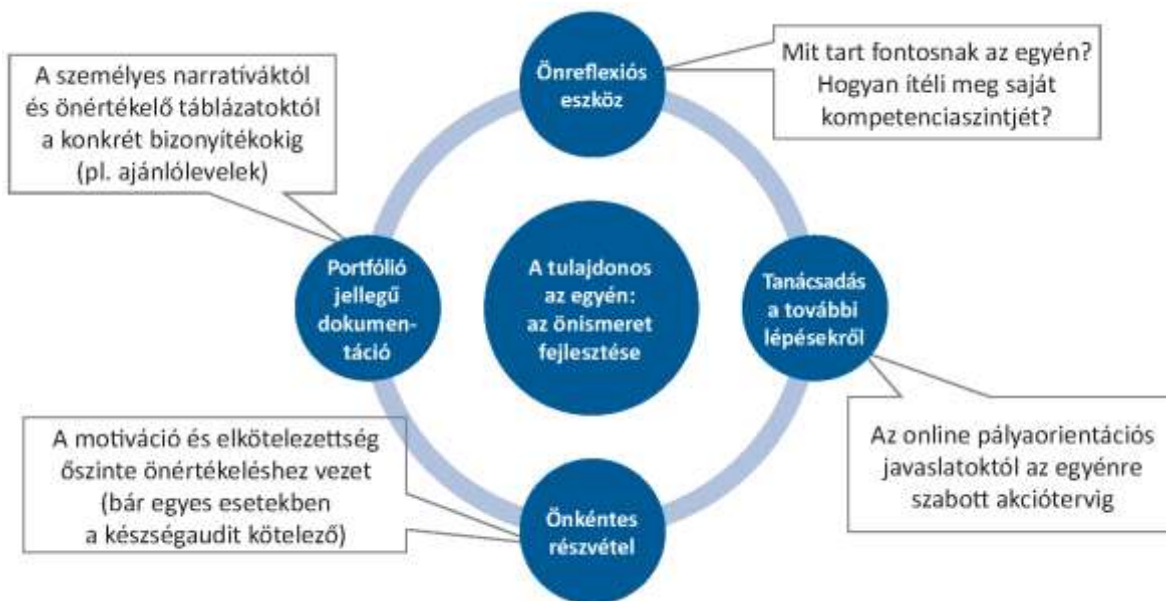
- A folyamat végterméke gyakran egy portfólió, főleg a komplexebb és nagyobb mélységű képességvizsgálatok esetében. De ha az eredmény nem is teljes körű portfólió, valamilyen profildokumentáció mindenképpen születik – ez lehet például képességigazolvány vagy képességtérkép. Egyes esetekben a képességvizsgálat a képességek tanúsításához és képesítés kiadásához vezet.
- Ha a képességvizsgálatot tanácsadó bevonásával végzik, az egyén általában tanácsot kap, hogy milyen további lépéseket tegyen. Ez lehet egyszerű felvilágosítás arról, hogyan használhatja fel a képességvizsgálat eredményét, de az állami foglalkoztatási szolgálatok keretében a képességvizsgálat egyéni akcióterv alapjául is szolgálhat. Az online felmérőeszközökkel végzett képességvizsgálat főleg általános jellegű pályaválasztási javaslatokat eredményez.

Ez a „közös vonás” előrevetíti a képességvizsgálatok néhány legfontosabb sajátosságát. Ezeket az alábbi ábra foglalja össze:

---

és szintleírásai [Szintézis]. *Kéziratban*; [online:] <https://docplayer.hu/25327546-Az-okkr-szintjei-es-szintleirasai-szintezis.html>). Ennek alapján e dokumentum egyértelműen a képességek vizsgálatáról szól. A képesség kifejezés használata melletti további érv, hogy az utóbbi években megjelent *skills policy*, *skills needs* és hasonló szakpolitikai terminusok magyar változatai rendre (és az előbbi definíció alapján helyesen) *képességpolitika*, *képességigények* formában terjednek (a szerk.).

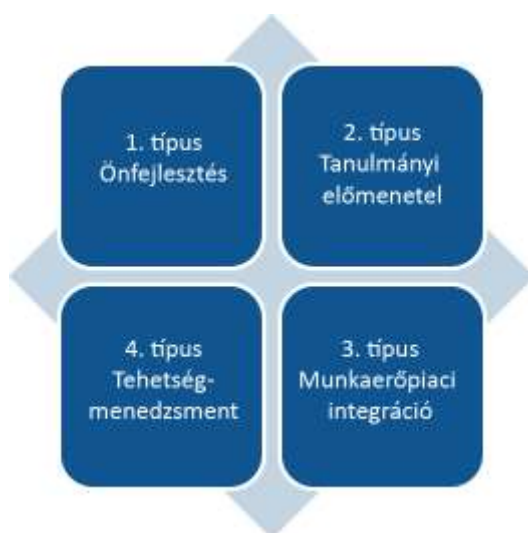
2. ábra: A képességvizsgálatok főbb sajátosságai



### A képességvizsgálatok fő típusai

A kutatók különféle lehetőségeket tekintettek át a képességvizsgálat gyakorlatainak tipologizálása érdekében. A leinformatívabb csoportosításban a képességvizsgálatok céljuk szerint négy fő kategóriába sorolhatók (lásd a 3. ábrát). A felmérési módszerek, valamint a standardok alkalmazása és szerepe a képességvizsgálat céljától függően változik.

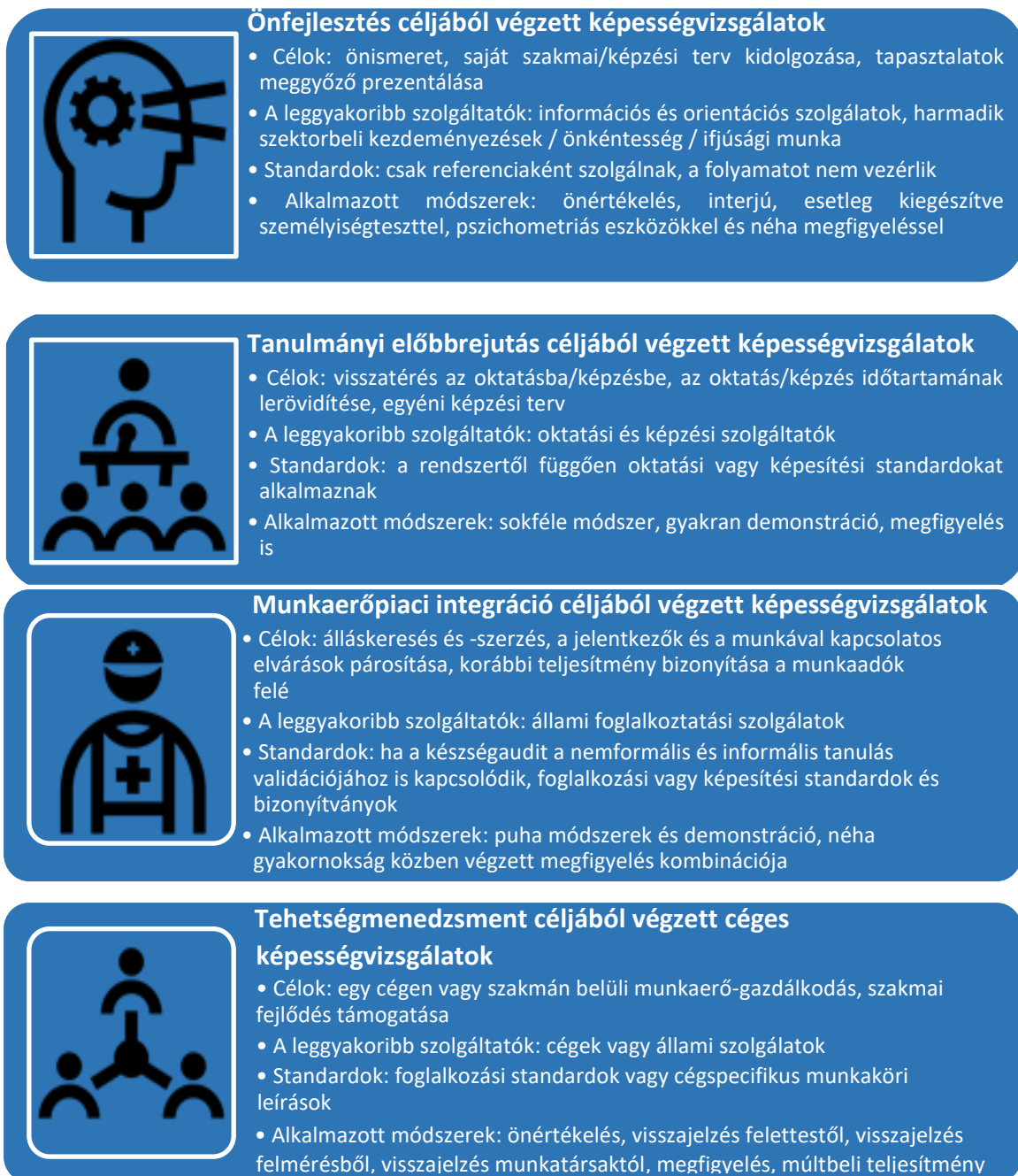
3. ábra: A képességvizsgálatok csoportosítása fő céljuk szerint



Forrás: ICF

Az egyes típusok jellemzőit az alábbi ábra foglalja össze:

#### 4. ábra: A képességvizsgálatok fő típusainak áttekintése



Forrás: ICF

#### Hogyan alakul a képességvizsgálat kereslete és kínálata?

A kutatás megállapítja, hogy az elmúlt évtized során gombamód szaporodtak a képességvizsgáló eljárások. A tizenhat ország legtöbbszörében számos gyakorlat létezik, amely a validációról szóló tanácsi ajánlás képességvizsgálat-definíciójához sorolható. Közöttük van széles körű, jól bejáratott, esetenként igen tág célcsoportra irányuló képességvizsgálat, amely nem tesz különbséget az egyéni profilok között. Mások jobban összpontosított, kifejezetten bizonyos profilokat célzó, helyi vagy szűk körű gyakorlatok.

Az elmúlt időszakban különösen a menekültekkel és menedékkérőkkel kapcsolatos eljárások szaporodtak jelentős mértékben. Számos képességvizsgálatot több célcsoportra is alkalmaznak, de a kutatás során találtunk olyan eljárásokat is, amelyek mindössze egy célcsoportra összpontosítanak. Erre példa az olyan menekültek/menedékkérők esetében alkalmazott gyakorlat, akik a befogadó ország nyelvét hiányosan ismerik, és nem tudják dokumentálni korábban elért eredményeiket, ezért a képességvizsgálatot a helyzethez kell igazítani. Egy másik, különleges eljárást igénylő csoport a tehetségmenedzsment-stratégiákhoz kapcsolódik: itt a képességvizsgálatok célcsoportja egy konkrét alkalmazotti vagy szakembercsoport.

A képességvizsgálatok jelentős szolgáltatói – főleg a munkaerőpiaci integrációs célú eljárások esetében – az állami foglalkoztatási szolgálatok. Sok állami foglalkoztatási szolgálat alkalmaz képességvizsgálatot az álláskeresők profilozására, szakmai terveik alátámasztására, pályaorientációs tanácsadásra és konkrét munkaközvetítésre. Az állami foglalkoztatási szolgálatok sokféle gyakorlatot alkalmaznak, a *bilan de compétences* (vagy ennek lefordított változatai) néven összefoglalható mély és viszonylag alapos eljárásoktól a sokkal kevésbé forrásintenzív, online eszközökkel készített önértékelésig.

A kereslet és kínálat mértékét illetően nehéz világos képet alkotni egy olyan kutatás alapján, amelynek nem volt célja, hogy a vizsgált országokban teljeskörűen feltérképezze a képességvizsgálatok minden lehetséges típusát. Elmondható azonban, hogy a kutatók a vizsgált országok közül sokban találtak nagyszabású, bevett gyakorlatokat (Ausztria, Belgium, Dánia, Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Hollandia, Horvátország, Németország, Olaszország) szűkebb körű eljárások mellett. Az önfejlesztést valamint a munkaerőpiaci integrációt célzó eljárások között gyakoribbak a jól bejáratott, szélesebb körű képességvizsgálatok, míg a tehetségmenedzsment kategóriába tartozó eljárások tipikusan kisebb léptékűek, és egyes cégekre összpontosítanak. Összességében a kutatás keretében vizsgált országok kínálatában szereplő képességvizsgálatok számos célcsoportot fednek le. Azonban a kutatási módszertan nem tette lehetővé annak vizsgálatát, hogy vajon valamennyi célcsoport kellőképpen el van-e látva.

A képességvizsgálatokhoz való hozzáférés küszöbe pénzügyi szempontból alacsony. A legtöbb olyan képességvizsgálat, amelynek esetében a célcsoport tagjai nem biztos, hogy rendelkeznek megfelelő anyagi eszközökkel vagy motivációval, teljes egészében államilag finanszírozott, vagy elfogadható összegbe kerül. Az sem ritka, hogy az aktív munkaerőpiaci politika keretében ugyanaz a gyakorlat ingyenesen hozzáférhető az álláskeresőknek, de térítésköteles azok számára, akik a szolgáltatást karrierváltási döntésük alátámasztása céljából kívánják igénybe venni. Ezzel együtt egyes felhasználók arról számolnak be, hogy anyagi okokból nem vesznek igénybe képességvizsgálatot, főleg akkor, ha hosszas, több lépcsőből álló folyamat vezet valamilyen képesítéshez. Ilyen esetekben a költségek kapcsolódhatnak a képességvizsgálatot követő képzéshez és az arról kiadott bizonyítványhoz.

A képességvizsgálatok iránti keresletet sok esetben fenntartja vagy stimulálja az a tény, hogy egy képességvizsgálatot valamilyen szakpolitikába integrálnak; ez lehet például a munkaerőpiaci politika, a menekültek integrálása vagy az ifjúságpolitikai tanácsadás és orientáció. Gyakran előfordul, hogy javasolják az egyénnek a képességvizsgálatot. De az önfejlesztés célú eljárásoknál is léteznek segítségnyújtási stratégiák, amelyeket közvetlenül a képességvizsgálat-szolgáltatók biztosítanak, hogy azokat is elérjék, akik maguktól nem jelentkeznének, hogy igénybe vegyék a rendelkezésükre álló szolgálatot.

### **Mi a kapcsolat a képességvizsgálat és a validáció között?**

Az érintettek számára nem mindig világos, mi a kapcsolat a validáció és a képességvizsgálatok között. Ezenkívül a képességvizsgálat fajtájától függően változik a validáció (amely magában foglalja a tanulási eredmények meghatározását,

dokumentálását, értékelését és tanúsítását) és a képességvizsgálatok integrációs szintje. Egyes országokban a validációs eljárás szigorúan előírt rendet követ, amely szerint az egyes lépések nem ugorhatók át és nem módosíthatók, még akkor sem, ha más forrásból rendelkezésre álló bizonyítékkal igazolható, hogy az egyén megszerzett valamilyen képességet, vagy elért valamilyen kompetenciát.

Az önfejlesztésre és tehetségmenedzsmentre irányuló képességvizsgálatokkal gyakran nem jár együtt értékelés vagy igazolás. Azok, amelyek a munkaerőpiaci integrációra összpontosítanak, és kisebb mértékben azok is, amelyek célja előbbre jutni tanulmányi téren, gyakran nem adnak ki igazolást. A szolgáltatók felmérése során azt találtuk, hogy az elemzett képességvizsgálatok kevesebb mint tíz százaléka vezet valamilyen képesítéshez. Vannak olyan képességvizsgálatok – bár messze nem mindegyik –, amelyek a nemformális és informális tanulás mellett a formális tanulást is magukban foglalják. Emellett a legtöbb képességvizsgáló eljárásnak nem része az utánkövetés.

Ez fontos kérdéseket vet fel a képességvizsgálatok és a validációs kezdeményezések közötti kapcsolódásról annak érdekében, hogy azok előtt, akik képességvizsgálaton esnek át, legyen nyitva a továbblépés lehetősége az oktatásban vagy a munkaerőpiacon.

A tanulási eredmények meghatározásának és dokumentálásának jelentős pozitív hozadéka lehet például a tudatosság és a motiváció erősítése terén. Ezek a validációról szóló tanácsai ajánlásban rögzített képességvizsgálat-definíció integráns részét képezik, mivel támogatják az egyént pályatörténetének elemzésében, jelenlegi helyzete értékelésében és további pályautja megtervezésében. E tekintetben a képességvizsgálatok bizonyíthatóan hatásosak.

Egyes képességvizsgálatoknak az értékelés és a tanúsítás is része. Noha más képességvizsgáló eljárásoknál ez nem cél, sőt egyes célcsoportoknál nem is lenne megfelelő, az mégis jó gyakorlat, ha a képességvizsgálat e lehetőséget nyitva tartja arra az esetre, ha a felhasználó élni kíván vele. Az értékelés és tanúsítás történhet a képességvizsgálat keretein belül, illetve más audit- vagy validálási eljárásokhoz kapcsolódva, amelyek felkínálják ezt az opciót vagy olyan releváns tanulási lehetőséget, amely elérhetővé teszi az egyén számára, hogy a képzés végén megtegye a validáláshoz vezető lépéseket. Ebből a szempontból kiemelt jelentőségű a jól működő továbbtálási eljárás.

## **A képességvizsgálatok hatékonysága és az ehhez kapcsolódó feltételek**

A kutatók az elemzett gyakorlatoknak csupán egy részét értékelték. A képességvizsgálatok hatékonyságáról korlátozott adatok állnak rendelkezésre. Az eljárások teljes körének értékelése hiányában az elemzettek sikerességének vizsgálata a válaszadók szubjektív megítélésére támaszkodott.

A vizsgált értékelések és a szisztematikus interjúk rávilágítottak, hogy a képességvizsgálatok pozitívan hatnak a felhasználók aktivizálására és motivációjára. A képességvizsgálatokat fontos eszköznek tartják, amelyek hozzásegítik az egyént, hogy jobban lássa készségeit és képességeit, ezáltal jobban tudatosítja az egyén potenciálját, és aktivizáló mechanizmusokat indít el. Az ilyen típusú eljárásoknál ez minden egyéb hatás fontos előfeltétele. Az önképre gyakorolt pozitív hatás, valamint a képességek artikulálása alapot ad ahhoz, hogy az ember érettebb döntést tudjon hozni pályájával és az ahhoz kapcsolódó tanulási vagy képzési utakkal kapcsolatban. Ugyanez a felismerés segít ahhoz, hogy az egyén jobban „el tudja adni” magát egy állásinterjúban, így megnő az esélye, hogy álláshoz jut. Azok az értékelések, amelyek azt vizsgálták, hogy miként hatnak a képességvizsgálatok a munkaerőpiacra való kilépésre, pozitív összefüggést találtak a kettő között (pl. Franciaország, Hollandia, Belgium-Vallónia, Finnország). Az értékelések az eljárás validitását is alátámasztják – a felhasználók ugyanolyannak vagy gyengébbnek értékelik magukat, mint amilyenek az értékelést végzők vagy a tanácsadók értékelnék őket. Azonban meg kell jegyezni a következőket:



- A legtöbb vizsgálati eljárásnak nem része a markáns értékelés, és olyan is van, amelyik még alapvető adatokat sem tartalmaz a felhasználók számáról vagy profiljáról.
- Egyes gyakorlatok jobban beválnak bizonyos célcsoportoknál, mint mások. Azok az eljárások, amelyek erősen támaszkodnak az önreflexióra, és amelyek esetében az egyén irányítja készségeinek és képességeinek megfogalmazását, jobban működnek azoknál, akik már szert tettek bizonyos fokú önhatékonyságra. Az önhatékonyságot gyakran társítják korábban megszerzett képesítésekhez és/vagy munkaerőpiaci tapasztalathoz. Alacsony szintű alapképességekkel vagy elégtelen nyelvi készségekkel rendelkező felhasználóknak inkább olyan képességvizsgálatra van szükségük, amelyek során nem nekik kell irányítani a folyamatot. Ugyanígy az IT-alapú eljárások általában hatékonyabbak olyan felhasználók esetében, akik rendelkeznek az alkalmazásukhoz szükséges alapvető képességekkel és képesítéssel.
- Egyes képességvizsgálatok tulajdonosa nem az egyén, hanem a munkáltató vagy az állami foglalkoztatási szolgálat. Ilyen esetben az egyénre gyakorolt hatás közvetett, mivel az eredmények közvetlen felhasználója nem az egyén, hanem a szervezet (amelynek az a célja, hogy folyamatait és szolgáltatásait tökéletesítse).
- Olyan példákat is találtunk, amelyeknél a képességvizsgálat kevésbé volt összefüggésbe hozható az álláskeresési esélyek javulásával (pl. Dél-Európában). Ez azonban olyan eljárások esetében fordult elő, amelyeket időközben átdolgoztak, és amelyek célcsoportjai a foglalkoztatást illetően jelentős nehézségekkel szembesültek (migránsok, menekültek).

Összességében meg kell jegyezni, hogy a képességvizsgáló eljárások akkor hatékonyak, ha kellőképpen tükrözik célcsoportjuk realitását és korlátait:

- Azok az eljárások, amelyeket inkább az egyén irányít (esetleg valamilyen eszköz és nem szakember segítségével), nagyobb valószínűséggel bizonyulnak hatékonynak olyan egyének esetében, akik elég jó szintű alapképességekkel és főleg önhatékonysággal rendelkeznek.
- Azokban az eljárásokban, amelyek célcsoportjainak az alapképességei hiányosak, nem ismerik eléggé a befogadó ország nyelvét, az önismeretük szintje alacsony, kevés az önbizalmuk és alulmotiváltak, sokkal nagyobb inputra van szükség a tanácsadó részéről. Az ilyen célcsoportok számára kialakított, hatékonynak bizonyult eljárások hosszabb időt és több kontaktórárt vesznek igénybe, és a folyamatot szakember irányítja.

### **Jövőbeli tendenciák és újdonságok**

A képességvizsgálatok elemzése során több olyan tendencia rajzolódott ki, amelynek jelentősége megnőhet:

- A jövőben várhatóan nőni fog a munkahelyek bizonytalansága, az életpálya során gyakrabban kell váltani. A „képességmenedzsment”, vagyis a szakképesítéssel való jó gazdálkodás azt jelenti, hogy elébe kell menni a változásoknak, fel kell készülni a fejlődésre és a pályamódosításra. Ehhez a képességvizsgálatok is hasznosak lehetnek.
- Az elemzett példák között – főleg a legalább valamilyen szintű képesítéssel rendelkező felhasználók körében – sok olyat találtunk, amelynek esetében abból a feltételezésből indultak ki, hogy az egyént (és a munkaadót) azzal segítik, ha láthatóvá teszik a képességeket és kompetenciákat, anélkül hogy feltétlenül tanúsítanák őket. Sok egyén számára és sok álláskeresési szituációban a készségek és képességek láthatóbbá tétele elegendő ahhoz, hogy az egyén úgy érezze, képes megtenni a további lépéseket, és nincs szüksége formalizáltabb validációs és tanúsítási eljárásra. Ezenkívül nem minden képesítés része a rendes

oktatási és képzési rendszernek. Ez különösen érvényes az erősen specializált, gyorsan változó ágazatokra, mint amilyen például az informatika és a légi közlekedés.

- A technológiát újabban köztes megoldásként alkalmazzák. A könnyen tárolható online portfóliók készítéséhez használt technológia gyakran több mélységi szintű információt igényel, és külső validálási eljárás is csatlakozhat hozzá. A kutatás során több kezdeményezéssel találkoztunk, amelynek esetében érdekes lehetőségként digitális igazolásokat (badge-eket) adnak ki. A digitális igazolások különösen felhasználóbarát formában tesznek láthatóvá bizonyos képességeket és kompetenciákat. Gyűjtésük szinte játékszámba is mehet, ami motiváló lehet az egyén számára. Az egyén a digitális igazolások segítségével nagyon gyorsan meg tudja mutatni például egy potenciális munkaadónak, hogy milyen tényleges képességekkel rendelkezik (hiszen épp ez az igazolás funkciója), de ha szükséges, az igazolásban részletesebb információk is elérhetők az általa tanúsított képességekről, kompetenciákról, és arról, hogyan kellett ezeket demonstrálni az igazolás elnyeréséhez. Az adott képességek/kompetenciák „értékelésével” vagy a demonstrációjukat megfigyelő személlyel kapcsolatos információ be van ágyazva a digitális igazolásba. Az ilyen eszközök és az álláskereső portálok összekapcsolhatósága szintén olyan lehetőség, amellyel egyre több esetben fognak élni.

### **Következtetések**

A kutatás eredményei alapján az alábbi öt területen vontunk le következtetéseket a képességvizsgálatok kialakításáról, alkalmazásáról és felülvizsgálatáról:

- a képességvizsgálatok fogalma és terminológiája;
- a képességvizsgálatok fajtái és kapcsolatuk a validációval;
- a képességvizsgálat eljárásai és módszerei;
- a képességvizsgálatok kiterjesztése ;
- a képességvizsgálatok hatása.

### **Fogalom és terminológia**

- **1. következtetés:** A *képességvizsgálat (skills audit)* kifejezést ritkán használják. De ha használják is, jelentéstartalma változatos. Ajánlott, hogy a *képességvizsgálat* kifejezés helyett más megfogalmazást keressenek, és a fogalmat – beleértve a minőségi kritériumokat – tisztázzák.

### **A képességvizsgálatok fajtái és kapcsolatuk a validációval**

- **2. következtetés:** A képességvizsgálatok céljuk szerint különböző típusokba sorolhatók; az egyes típusok közötti kapcsolatot erősíteni szükséges. Ezért javasoljuk, hogy a különféle típusú képességvizsgálatok, valamint más hasonló kezdeményezések közötti kapcsolatot erősítsék, s így a felhasználók előtt világosak legyenek a lehetséges pályák.
- **3. következtetés:** A képességvizsgálatok és a validáció közötti kapcsolat jelenleg nem világos, és további kidolgozást igényel. Ehhez szükség lehet a képességvizsgálat céljának felülvizsgálatára és kiszélesítésére. E célt a nemformális és az informális tanulás eredményeinek validációjáról szóló tanácsai ajánlás fogalmazza meg.

### **A képességvizsgálat eljárásai és módszerei**

- **4. következtetés:** A hatékonyság érdekében a képességvizsgáló eljárásokat a célcsoportok szükségleteihez kell igazítani. Javasoljuk, hogy támogatni javasoljuk

az egyes specifikus célcsoportoknak szánt képességvizsgálatok tervezéséről és alkalmazásáról szóló gyakorlati útmutatók készítését.

- **5. következtetés:** Együttműködés szükséges annak érdekében, hogy az oktatásban és/vagy munkaerőpiacon érvényes standardokat a képességvizsgálatok során is alkalmazzák. Hasznos lenne, ha az oktatási és munkaerőpiaci szervezetek közelebb kerülnének a képességvizsgálatokat kidolgozó és alkalmazó szervezetekhez, és közösen tárgyalnának a képességvizsgálatok továbbfejlesztéséről.
- **6. következtetés:** A képességvizsgálatok területén egyre több a módszertani újítás és technológiai újdonságok alkalmazása. A képességvizsgálati kezdeményezések során adott a lehetőség a jó gyakorlatokkal és innovatív módszerekkel kapcsolatos tapasztalatcserére és kölcsönös tanulásra.

### **Kiterjesztés**

- **7. következtetés:** A képességvizsgálatokhoz való hozzáférést eltérő jogi keretek szabályozzák. Míg a képességvizsgálatokhoz való hozzáférés szabályozásának egységesítése nem feltétlenül kívánatos, fontos lenne, hogy ahol a képességvizsgálat nem automatikus jog, ott a képesség- és foglalkoztatáspolitikai keretében biztosítsanak megfelelő hozzáférést, különösen az alacsonyabb képességszintű és hátrányos helyzetű csoportoknak.
- **8. következtetés:** A képességvizsgálatok céljai és célcsoportjai eltérőek; ezt differenciált megközelítésmóddal fel lehetne ismerni, az eltérő képességvizsgálati célokat és célcsoportokat az állami szektor különböző formában támogathatja, a képességvizsgálatok kiterjesztésének elősegítéséhez pedig világos prioritásokat lehetne meghatározni. A kezdeményezések kiterjesztésének uniós szintű támogatása hasonló megközelítésen alapulhatna.
- **9. következtetés:** Az anyagi és időbeli korlátok gyakran behatárolják, hogy a szolgáltatók és a felhasználók mennyire tudják kihasználni a képességvizsgálat lehetőségét. Bár ez a példákban és a célcsoportok szerint is eltérő volt, célszerű lenne megvizsgálni, hogyan lehetne erősíteni a képességvizsgáló eljárások fenntarthatóságát.

### **A képességvizsgálatok hatása**

- **10. következtetés:** A képességvizsgálatok pozitív hatással járhatnak, ám ennek alátámasztására még nincs elég erős bizonyíték. Világosabb és differenciáltabb képet kell kapni a képességvizsgálatok hatásáról, és nagyobb erőfeszítéseket kell tenni eredményük figyelemmel kísérésére és értékelésére.

(...)

## **2 Szakpolitikai kontextus és kulcsfogalmak**

(...)

### 2.3 A képességvizsgálat és más kulcsfogalmak értelmezése

A validációról szóló tanácsi ajánlás a következőképpen definiálja a képességvizsgálat fogalmát:\*\* „A készségfelmérés az a folyamat, amelynek célja, hogy az egyének pályatervének és/vagy pályamódosításának vagy képzési tervének meghatározása érdekében megállapítsa és elemezze ismereteiket, készségeiket és kompetenciáikat – ideértve az alkalmasságot és a motivációt is; a készségfelmérés célja, hogy segítse az egyéneket szakmai háttérük elemzésében, munkaerőpiaci helyzetük önálló megítélésében, pályafutásuk megtervezésében, illetve egyes esetekben a nemformális és az informális tanulási eredmények érvényesítésének előkészítésében.”

A kutatás során vizsgált tizenhat országban számos gyakorlatot és kezdeményezést azonosítottunk, amely megfelelt a fenti definíciónak. Ennek ellenére maga a *képességvizsgálat* kifejezés egyik országban sem honosodott meg.

Azokban az országokban, ahol *bilan de compétences*-mérést használnak (pl. Belgium-Vallóniában, Franciaországban és Luxemburgban), hagyományosan külön képességvizsgálat-jellegű méréseket végeznek. A *bilan de compétences* (és más országokra adaptált változata) lehetővé teszi a szakmai és személyes kompetenciák, képességek és potenciál, érdeklődés és motiváció azonosítását és valorizációját egy adott szakmán belüli karriertervezés, belső vagy külső „mobilitás”, szakmai kompetencia fejlesztése céljából, illetve továbbképzési pálya vagy munkatapasztalat elismertetésének előkészítéseként. A vizsgált személy elvárásainak elemzése, valamint készségeinek és képességeinek feltérképezése után a *bilan de compétences* keretében az akkreditált központ által alkalmazott hivatásos tanácsadó szintézisdokumentumot készít. A dokumentum összefoglalja az értékelés indokait, a feltárt készségeket, képességeket és alkalmasságokat, valamint azt, hogy ezek milyen összefüggésben vannak a vizsgált személy célkitűzéseivel.

Más országokban az ilyen eszközökre és eljárásokra a képesség- vagy készségfelmérés, a képességdiagnosztika, a képesség- vagy készségprofil-készítés vagy más hasonló elnevezéseket használják. Az eszköz minden esetben magában foglalja a képességvizsgálat egy vagy több elemét. A nemformális és informális tanulás elismertetése egyes eljárásoknak részét képezi, másoknak nem. Minthogy az elnevezéseket a tagállamokon belül és a tagállamok között is egymás szinonimájaként használják, nehéz pontosan elhatárolni az egyes megközelítésmódok közötti különbségeket. Mindegyikben közös azonban, hogy céljuk a meglévő képességek és a továbbképzési szükségletek azonosítása.

További probléma, hogy nincs világos egyetértés arról, hogy mit értünk képességen. Általában munkához kapcsolódó képességként értelmezik: tapasztalat, szakértelem vagy tehetség valamilyen munka ellátásához vagy egy bizonyos feladat elvégzéséhez. A készségek/képességek körébe azonban személyes vagy az életvitellel kapcsolatos készségek és képességek (az úgynevezett transzverzális készségek) is beletartoznak. A képesség és kompetencia kifejezést gyakran szinonimaként használják, de a kompetencia általában transzverzális készségekre vagy akár általános, személyes képességekre, illetve tulajdonságokra vonatkozik.<sup>5</sup> Egyes országokban (pl. Franciaország és Németország) a *képesség* fogalmat túlságosan egysíkúnak ítélik, és nem is használják, helyette a *kompetenciák* az átfogó fogalom.<sup>6</sup>

Kutatásunk során lényeges különbségeket figyeltünk meg a képességvizsgálat, a képességfelmérés, a képességprofilozás és a képességdiagnosztika terminológiájában

\*\* A fordító megjegyzése: az idézet a hivatalos magyar fordításból való, amely nem használja a *készségaudit*, illetve *képességvizsgálat* kifejezést. A szerkesztő megjegyzése: továbbá az idézet *validáció* helyett az *érvényesítés* kifejezést használja, amely idehaza nem terjedt el.

<sup>5</sup> A magyar szakanyagokban viszont a kompetenciát a pszichológiai, tudományos megközelítést átvéve használják mint összetett személyes jellemzőt, amely több dimenzióból áll. Ezek a tudás vagy ismeret, a készségek és képességek, valamint az attitűdök, értékek (*a szerk.*).

<sup>6</sup> Németországban a szakképzésben szerzhető képesítések eredménye a *szakmai cselekvési képesség*; ezt tágabb fogalomként értelmezik, mint pl. az európai kontextusban használt *tanulási eredmények*, mivel a *szakmai cselekvési képesség* szándékosságot és motivációs aspektust is magában foglal.

és a hozzájuk kapcsolódó folyamatokban. Az alábbiakban röviden összefoglaljuk, hogy értelmezésünk szerint mit jelentenek az egyes fogalmak.

- **Képességvizsgálat:** A *képességvizsgálat* fogalommal gyakran nagyszabású vizsgálatot (felméréseket vagy szűrővizsgálatokat) jelölnek, amelynek célja egy szervezeten, csoporton vagy ágazaton belül rendelkezésre álló készségek és képességek felmérése és rögzítése. Az audit fő célja azon készségek, képességek és tudás azonosítása, amelyekkel egy adott populáció jelenleg rendelkezik, és az ezekről szóló adatok összevetése a tényleges munkaerőpiaci igényekkel. A *képességvizsgálat* kifejezést leggyakrabban céges kontextusban alkalmazott eljárásokra használják; ezek célja, hogy számba vegyék a cégen belül rendelkezésre álló készségeket és képességeket, s megtervezzék a továbbképzést és a munkaerő-felvételt.

Azt is megfigyeltük, hogy a *képességvizsgálat* kifejezést ritkán használják egyéneknek nyújtott eljárások megnevezésére – gyakoribb a *képességfelmérés*, a *képességprofilozás* vagy a *képességprofil-készítés* és a *kompetenciafelmérés*.

- **Képességfelmérés:** Egyre több online felmérés áll rendelkezésre, amelyet az egyén maga is el tud végezni (önfelmérés).<sup>7</sup> Ezeket általában egyéni kezdeményezésre használják, céljuk a készségek és képességek áttekintése, azonosítása, felmérése és diagnosztizálása. A felhasználók specifikus területeken vagy jelenlegi foglalkozásukkal kapcsolatban tesztelhetik készségeiket, képességeiket, tudásukat és megértésüket, vagy képet kapnak jelenlegi kompetenciáikról, hogy kiderüljön, milyen fajta munkákat tudnának azonnal vagy a jövőben ellátni.

A legtöbb ilyen teszt nem használ közös standardokat, bárki számára nyitott és hozzáférhető. De léteznek specifikusabb eszközök, amelyeket bizonyos célcsoportokra (pl. önkéntesekre) dolgoztak ki, és közös kompetenciastandardokat használnak. Képességfelmérést általában kereskedelmi szolgáltatók készítenek, de állami pályaaorientációs szervezeteknél és különböző honlapokon is elérhető. Munkaadók is használnak ilyen teszteket munkaerő-felvételi célra vagy a dolgozók értékelésére.

- **Képességprofilozás:** A szakemberek (pl. állami foglalkoztatási szolgálatok tanácsadói, szociális munkások, menekültek befogadó központjainak személyzete) vezetésével végzett képességvizsgálatok kontextusában gyakran használják a *képességprofilozás* vagy *képességprofil-készítés* kifejezést. A képességprofilozás célja általában az egyén különböző területeken elért teljesítményeinek és tanulási eredményeinek összesítése. Ilyen terület az oktatás, a képzés, a munkavégzés, valamint az otthoni, közösségi és szabadidős tevékenység.

Az állami foglalkoztatási szolgálatoknál a képességprofil-készítés célja a fejlesztendő készségek és képességek azonosítása, új munkahely keresése, konkrét tanulási programban való részvétel tervezése és/vagy az ügyfél szükségletei alapján egyéni fejlesztési terv kidolgozása. Az állami foglalkoztatási szolgálatok tanácsadói a profil alapján döntenek el, hogy az egyén viszonylag „illeszkedik-e” a jelenlegi munkaerőpiaci lehetőségekhez, hogy ennek alapján nyújtható-e neki valamilyen munkaügyi szolgáltatás, illetve található-e neki megfelelő állás.<sup>8</sup> Az állami foglalkoztatási és egyéb szolgálatok mellett kereskedelmi szolgáltatók és munkaadók is alkalmaznak képességprofilozást.

- **Diagnosztika:** A *diagnosztika* általában más ponton kezdődik, mint a képességprofilozás, és gyakran alkalmazzák csekély szakmai tapasztalattal

---

<sup>7</sup> Blázquez, M. (2014), Skills-based profiling and matching in PES, Analytical Paper, PES to PES Dialogue. A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Összetartozás Főigazgatósága.

<sup>8</sup> Uo.

rendelkezők (pl. korai iskolaelhagyók) esetében, vagy olyankor, ha a szakmai tapasztalat nehezen köthető a nemzeti/regionális munkaerőpiachoz (pl. migránsok és menekültek esetében). A diagnosztikai megközelítések célja, hogy információt kapjanak az egyén képességeiről, tehetségéről, egy adott témával kapcsolatos korábbi ismereteiről és releváns személyes tulajdonságairól, bizonyos készségek és képességek fejlesztési lehetőségének szem előtt tartásával.<sup>9</sup> A diagnosztikus teszt informatív jellegű, mivel megmutatja, hogy a felhasználó milyen területeken rendelkezik jobb vagy gyengébb képességekkel. Általában valamilyen tanulási program előtt vagy kezdetekor végzik el, és az eredmény alapján a tanulót megfelelő támogatáshoz lehet irányítani.

A diagnosztika vagy más képességértékelések keretében az egyén helyzetét vagy szükségleteit határozzák meg valamilyen eszköz segítségével. E gyakorlatok a tanácsadói autonómia (nyitott megközelítés) és a normatív standardokon alapuló megközelítések között helyezkednek el.

Az 1. táblázat a fenti négy megközelítésmód főbb jellemzőit foglalja össze.

1. táblázat: A főbb megközelítésmódok jellemzői

Jellemző	Képességvizsgálat	Képesség-felmérés	Képesség-profilozás	Diagnosztika
Célja egyének/célcsoportok készségeinek és képességeinek azonosítása?	Célja nagyobb csoportok képességeinek azonosítása.	Célja egyének képességeinek azonosítása.	Célja egyének képességeinek azonosítása.	Célja egyének képességeinek azonosítása.
Nyitott/standard-alapú?	Nyitott.	Nyitott.	Standardalapú.	Mindkettő.
Szakember irányítása mellett alkalmazzák?	Mindkettő (néha vegyes).	Önirányított.	Szakember által irányított.	Mindkettő.
Eredménye készségek, képességek dokumentálása?	Nem.	Egyes esetekben.	Igen.	Igen, visszajelzés formájában.
Eredménye tanulási szükségletek azonosítása?	Igen.	Egyes esetekben.	Igen.	Igen.
Eredménye értékelés?	Nem.	Igen.	Igen.	Igen, visszajelzés formájában.

<sup>9</sup> Bimrose, J., Barnes, S., Brown, A., Hasluck, C., and Behle, H. (2007), Skills diagnostics and screening tools: A literature review. Az Egyesült Királyság Munka- és Nyugdíjügyi Minisztériuma, 459. számú kutatási jelentés.

Eredménye validáció vagy tanúsítás?	Nem.	Nem.	Igen (ha a kontextus megengedi).	Nem.
Eredménye javaslat további lépésekkel kapcsolatban (pl. képzés)?	Egyes esetekben.	Egyes esetekben.	Igen (pl. ha a munkaadó is felhasználja).	Igen.
Eredménye politika/stratégia kidolgozása?	Igen.	Nem.	Nem.	Nem.

Összegezve: a terminológia és a különböző eljárások elemei közti kapcsolat tekintetében vannak eltérések.

Annak ellenére azonban, hogy a fent tárgyalt kifejezésekből is látszik: nincs világos egyetértés arról, miből állnak a képességvizsgálatok, az világos, hogy közös céljuk az egyén vagy csoport meglévő képességeinek azonosítása és valorizálása a munkaerőpiaci igényeknek való megfelelés, továbbképzés vagy további fejlődés érdekében.