

# JOB KNOWLEDGE TESZTEK ALKALMAZÁSA AZ ELŐZETESEN MEGSZERZETT TUDÁS MÉRÉSÉRE ÉS ELISMERÉSÉRE

## *USING JOB KNOWLEDGE TESTS FOR THE ASSESSMENT AND RECOGNITION OF PRIOR EXPERIENTIAL LEARNING*

**KESZLER ÁDÁM PhD-hallgató**

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

### **Abstract**

In the discipline of knowledge management validation means the accreditation of prior and experiential learning (APEL). This process enables people of all ages, backgrounds and attitudes to receive formal recognition for skills and knowledge they already possess. Nowadays there are various ways of prior learning assessment, one of them is the job knowledge test. In the first part of this study I introduce the background of the different ways of adult learning, the aim of the validation and the importance of the accreditation of prior learning. In the second part of the study I introduce the term of job knowledge as a part of knowledge management and a typical test development process. The study aims to show that job knowledge tests can be a reliable in the process of APEL and in the personnel selection process.

### **1. Bevezetés**

Az előzetesen megszerzett tudás elismerése, mint az élethosszig tartó tanulás, azaz a Life Long Learning fontos eleme már évtizedek óta kritikus kérdés az Európai Unióban. Ahhoz, hogy egy munkavállaló napjainkban hosszú távon is eredményes tudjon maradni és képezhesse magát, munkavégzés mellett fejlődhessen, elengedhetetlen megoldást keresni és találni arra, hogy miként valósítható meg mindez leghatékonyabban. A szakmai tudás felmérésében fontos tényező az idő és a költségvonzat is, így a cél minden esetben olyan megoldás keresése vagy fejlesztése, mely mind a munkavállaló, mint pedig a munkáltató érdekeit egyaránt szolgálja és igényeiket kielégíti.

A tudás felmérésére nem csak a jelöltek kiválasztásának folyamata során van szükség, hanem sok szakterületen már szinte elvárás, hogy a munkavállalók folyamatosan képezzék magukat vagy a munka jellegéből fakadóan, vagy pedig saját előmenetelük érdekében. Különösen érdekes eset az, amikor egy jelölt a lehetőségeivel élve egy másik országban vállal munkát, mint ahol a képzettségét szerezte vagy ahol a munkatapasztalatát. Olyan eset is elképzelhető, hogy a karrierje során többször más országban keres állást, mert a szakmája iránti keresletet és munkaerőigényt követi. Ezekben az esetekben szükség van egy olyan módszerre, mely a lehető legjobb és legvalósabb képet adja a jelölt tudásáról a szakmai specifikációkhoz és a munkáltatói igényekhez viszonyítva. Erre kínálnak megoldást a job knowledge, azaz a szakmai tudást felmérő tesztek.

## 2. Különböző tanulási utak

Az előzetesen megszerzett tudás elismerése a tudásmenedzsment egy fontos eleme és a módszer pedig gyakran kérdése. Franciaországban már három évtizedes múltja van, míg Magyarországon még egy nem teljesen kiforrott keretrendszerrel beszélünk. A tapasztalati, szakmai tudás elismerését támogató eljárás lényege egy olyan folyamat létrehozása, mely az egyén előzetesen megszerzett tudásának, képességeiknek felmérését és értékelését fedi le. A megszerzett tudás esetében nem veszi figyelembe, hogy a tudást milyen keretek közt szerezték, így a formális, nonformális és az informális tanulás által szerzett tudás egyaránt lehet az elismerési eljárás tárgya.

Az előzetesen megszerzett tudás alapvetően három jól elkülöníthető módon szerezhető meg. Egyik lehetőség a formális tanulás, egy másik az informális tanulás, a harmadik pedig a non-formális tanulás. Formális és non-formális keretek között elsősorban tényszerű tudás, lexikális ismeret szerezhető meg. Informális úton tanulhatunk a mindennapi életünk során szinte bárhol, például a médiából, az internetről, a munkavégzéshez kapcsolódóan. Tót (2006) szerint a tanulás különböző formái között nem szabad rangsort felállítani, mert mindegyiknek megvan a maga szerepe az ismeretek bővítésében, a tudás gyarapításában.

A munkahelyi tanulás fogalma szoros összefüggésbe hozható az egész életen át tartó tanulás XX. században megjelent koncepciójával. A koncepció legtöbb értelmezője csak egy szereplőt, a munkavállalót tekinti érintettnek, holott a folyamatnak szerves résztvevője a munkaerőpiac másik oldala, a munkaadó. A felnőtt korú munkavállaló egyén bizonyos tanulmányok elvégzése után kerül a munka világába, a tanulásról olyan személyes tapasztalatai vannak, amelyek erősen befolyásolják további motivációit. A munkaadók valamilyen úton, valamilyen területre kiképzett dolgozókkal kerülnek kapcsolatba, akiknek képzettsége, kompetenciája pillanatnyilag megfelelő az elvégzendő feladat szempontjából. A munkaerőpiac mindkét szereplője elsősorban bizonyítványokkal beazonosított módon gondol a tudásra, de a formalizált keretekben megszerzett tudás nagyon hamar elévülhet.

A munkahelyi tanulás értelmezéséhez fontos, hogy meghatározzuk milyen formában és módokon lehetséges az. Az Európa Tanács „Memorandum az egész életen át tartó tanulásról” (II) a tanulási tevékenység három alapkategóriáját határozta meg:

1. Formális tanulás: oktatási és képzési intézményekben valósul meg, oklevéllel, szakképesítéssel ismerik el.
2. Nem formális tanulás: az oktatási és képzési rendszerek mellett zajlik, általában nem ismerik el hivatalos bizonyítvánnyal; lehetséges színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek körében is.
3. Informális tanulás: a mindennapi élet természetes velejárója. A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulás, és lehet, hogy maguk az egyének sem ismerik fel tudásuk és készségeik bővülését.

A meghatározásokban fontos szerepet játszik a munkahelyi tanulóval való kapcsolat megjelölése. A nem formális tanulás definiálásakor a dokumentum a tanulás lehetséges színtereként jelöli meg a munkahelyet. Az informális tanulás definiálásban azzal utal a munkahelyre a dokumentum, hogy a mindennapi élet természetes velejárójaként tekint erre a tanulási formára, s ebben – a munkavállaló korban lévő felnőtt emberek esetében – természetes szereplőként jelenik meg a munkahely. A Juhász (2015) által vizsgált szervezetben például főként az informális tudásátadási formák, mint az irodai beszélgetés, informális események, mentorálás stb vannak jelen. Minden megkérdezett formát sokkal fontosabbnak ítélték a megkérdezettek, mint amilyen gyakoriak.

### 3. Mi a validáció és mi a célja?

Az előzetesen megszerzett tudás elismerése, azaz a validáció jelen van a szakképzésben és a felsőoktatásban is. Mindkettőnek megvannak a céljai, a szakképzésben hogy bővítsék a képesítések megszerzésének lehetőségét, esélyt adjon a tanulni vágyók számára. Azoknak, akik több éves munkatapasztalattal rendelkeznek ez komoly előnyt jelenthet, mivel így a munkavégzés során megszerzett szakmai tudásért felmentést kaphatnak egyes modulok teljesítése alól, vagy krediteket szerezhetnek, csökkenthetik a képesítés megszerzéséhez egyébként szükséges időt. A validáció a felsőoktatásban az előzetesen megszerzett tudás elismerését jelenti. A kulcs az, hogy fel kell ismerni a lehetőséget és azt, hogy a szervezett formában történő tanuláson kívül számos más tevékenység (pl. munkavégzés) is eredményez ismereteket. A validáció alapelve, hogy a különböző tanulási módokat egyenrangúnak fogadja el, s ezzel a tanulás eredményét értékeli, függetlenül attól, hogy melyik tanulási környezetben történt. (Móré – Kozák, 2013)

A life long learning és a validáció kapcsolata egyre fontosabbá válik a XXI. században. Egy ember korábban megszerzett tudásának haszna annak transzferálhatósága és annak különböző helyeken való elismertetése. A validációs eljárásban az egyéni tudásátvitelen van a hangsúly, mert a különböző tanulási utakon az előzetesen megszerzett tudásra lehet és kell is alapozni. Oláh és Pakurár (2009) eredményei szerint a magasabb iskolai végzettség pozitív hatással van az egyén gazdasági aktivitására. Ez igaz a formális keretek közt szerzett, végbizonyítványt adó képzésekre, de valamennyire adja magát a kérdés, hogy milyen pluszt adnak a tréningek, tanfolyamok? Vajon ezek milyen mértékben hasznosíthatóak és mennyire érvényesülhet ezekkel valaki a további tanulmányai során vagy a munkahelyén? Abban az esetben, ha ezt a tudást máshol is el tudja ismertetni, akkor tulajdonképpen bármilyen keretek közt szerzett tudás az egyén hasznára válhat, profitálhat az anyagi és időbeli befektetéséből. Ezért a tudással rendelkező egyének érdeke, hogy lehetséges legyen a tudásának elismerésére.

### 4. Az előzetesen megszerzett tudás elismerése

A tudáselismerés a tudásmenedzsment egy más típusú megközelítése, mellyel kapcsolatban Magyarországon jelenleg inkább csak felmerülő kérdések vannak, az eredmények pedig még igen szerény mennyiségben állnak rendelkezésünkre. Ez jelzés arra, hogy érdemes foglalkozni témával, hiszen a validáció több uniós tagállamban bevett eljárás, a kidolgozottabb rendszerrel rendelkező országokban ez a folyamat megkönnyíti mind a felnőtt korban tanulni vágyó egyének dolgát, mind pedig a képzést nyújtó intézményét.

A validáció alkalmas a különböző tanulási utakon megszerzett tudás elismertetésére, utat nyitva ezzel az új tanulási lehetőségek felé. A célok közé tartozik az alapvető kérdések megválaszolásán túl arra is megtalálni a választ, hogy a tudást hogyan lehet a szervezeten kívüli helyzetekbe is transzferálni, hogyan hasznosítható a szervezeten belül megszerzett tudás más környezetben? A vállalatok régóta tisztában vannak a formális és nonformális tanulás fontosságával, sok szervezet komoly forrásokat áldoz munkatársainak képzésére. Várható, hogy a későbbiekben kapott eredmények segítségével bemutatthatom majd, hogy a különböző tanulási utakon szerzett tudás egyenrangú is lehet, mindegyik egyformán fontos, és a vállalatoknak ennek előnyeit is ki kell használniuk. Ennek megvalósításához elengedhetetlen, hogy az ebben a formában elsajátított tudást valahogy objektíven mérhetővé tegyük, ez által pedig elismerhetővé.

## 5. Tudásmenedzsment és „job knowledge”

Polányi (1966) elhíresült mondása szerint az ember többet tud annál, mint amit el tud mondani, mint amit tovább tud adni valamilyen módon. Alapvetően három tudástípust különböztetünk meg, melyek közül az első a genetikailag kódolt tudás, mely az idő eltelével folyamatosan fejlődik. A második a környezet hatásai miatt birtokolt tudás, míg a harmadik a formális úton szerzett tudás.

Más csoportosítás szerint implicit és explicit tudásról beszélhetünk, amikor is az egyén explicit tudását valahogy úgy foglalhatjuk össze, mint amit konkrétan meg tudunk nevezni, leírni és továbbadni egy másik félnek. Az implicit vagy más néven tacit tudás az egyéni tudás egy olyan része, mely nem transzferálható a másikhoz hasonló módon, mert olyan ismeretek együtteséről van szó, mely az egyén saját tapasztalatán alapszik, ami a szakmai ismeretnek fontos része. A két típusú tudás közt egy nagyon fontos különbséget mindenképpen találunk, mely a tudástranszfer lehetősége. A tudás, mely alkalmas transzferálásra, az az esetek jelentős részében valamilyen módon mérhető. Az egyén számára a tudása pedig akkor a legértékesebb, ha azt el tudja ismertetni. Az előzetesen megszerzett tapasztalati tudást jelentős részét a tacit tudáshoz sorolhatjuk.

## 6. Hogyan mérjük az előzetesen megszerzett tudást?

Az előzetesen megszerzett gyakorlati, tapasztalati tudás olyan korábbi ismeretek összessége, olyan tanulási út eredménye, mely nem volt része iskolai kurzusnak vagy a megszerzéséért korábban nem volt kapható felsőoktatási kredit. Ez a fajta tanulás a munkavégzés számos formája során végbemehet, ide tartoznak a munkahelyi képzések, a katonai kiképzés, az önkéntes munkák, a konferenciákön való részvétel, különböző hobbik üzése, egy közösség életében való részvétel, személyes utazások, gyakorlatok és workshop-ok, tréning programok, független kutatómunka vagy éppen a publikációk írása és az azokra való felkészülés. (Davis, 1999) Az újabb ismeretek megszerzésének az a feltétele, hogy a korábbi tudásra építeni lehet és így képesek vagyunk feldolgozni és megérteni az újabb információkat.

Evans (1988) szerint az előzetesen megszerzett tudás mérése és elismerése olyan feladat, amely az egyén tudásának és képességeinek meghatározását jelenti függetlenül olyan tényezőktől, mint az ismeretek forrása, a megszerzés, elsajátítás módja. A vizsgálati, értékelési és elismerési folyamatnak mindenképpen olyannak kell lennie, amely személyre szabható módszer és a tudás bizonyítékaként rögzítésre alkalmas az eredménye. Ez a gyakorlat és a mérés azért is fontos, hogy a hatékonyságot növelni tudjuk és erőforrásokat takarítsunk meg azzal, hogy valakinek nem kell formális úton ismét átadni olyan ismereteket, amelyeknek ő már birtokában van. Ennek eredménye lehet az, hogy mindkét fél időt takarít meg, az egyik fél pedig a képzés költségét is, tehát az egyéni szinten mindenképpen előnyös helyzet áll elő, felsőbb szinten vizsgálva a problémát pedig a társadalom számára is nyereséges. A tapasztalati tudás elismerésére alkalmas módszerek több különböző kontextusban is használhatóak, hogy lehetőséget biztosítsanak olyan jelölteknek, akik végzettségük szerint nem, de tudásuk alapján viszont alkalmasak lehetnek egy munkakör betöltésére vagy egy magasabb szintű, valamilyen speciális ismeretre épülő képzésbe való bekezdése.

## 7. Job knowledge tesztek lehetséges fejlesztési lépései

A job knowledge tesztekben rejlő egyik potenciál az, hogy egy új módszert alkalmazhassunk a tudás lehetőségek szerinti legobjektívebb mérésére. A fejlesztési folyamat kísérleti fázisban van, egy teszt létrehozása általánosságban, a szakterületre specializálástól eltekintve a következőkben levezetett folyamattal lehetséges. Ezeket a lépéseket a Med-Assess<sup>1</sup> magyar pilot programja és adaptációja során teszteltük. A Med-Assess egy egészségügyi területre készült adaptív tudásteszt, mely az ápolói munkakört betöltők és betölteni kívánók tudásának mérésére, illetve fejlődési lehetőségeik kijelölésére jött létre.

### 1. A munkakör elemzése, a feladatok meghatározása

A munkakör elemzés során az azt alkotó feladatok meghatározása az elsődleges cél. Szisztematikus elemzéssel gyűjtjük össze a munkavégzés során legfontosabbnak tekintett feladatokat, melynek eredményeképpen egy teljes feladatlistát kapunk, melyből képet kapunk arról, hogy melyek a legfontosabb és a leggyakrabban előforduló teendők.

### 2. A munkakör elemzése, a feladatokhoz kapcsolódó tudáselemek azonosítása

A munkakört alkotó feladatok meghatározása után tudnunk kell azonosítani az azokhoz tartozó tudáselemeket is. A szakmai tudás Dye és társai szerint (1993) tények, fogalmak, koncepciók és alapelvek ismeretét jelenti, amelyek hatással vannak a munkavégzés során nyújtott teljesítményre. A tudáselemek meghatározására javasolt módszer a munkakör elemzése kiegészítve szakmai interjúkkal.

### 3. Tudásterületek meghatározása

Amikor rendelkezésünkre áll egy teljes feladatlista és a tudáselemek azonosításra kerültek, ezek korrelációját bizonyítva további lépésekre van szükség. Ennek egy módja, hogy a tudáselemeket tartalomelemzéssel, majd klaszterezéssel területekké vonjuk össze. Ennek validálására szakmai felülvizsgálat szükséges.

### 4. Kérdéslista elkészítése

A tesztfejlesztés következő lépése, hogy olyan kérdéssort állítunk össze, mely hiánytalanul lefed minden tudásterületet, a területeken belül pedig minden, a munkavégzéshez szükséges szakmai tudáselemet is.

### 5. A job knowledge teszt összeállítása

Egy job knowledge teszt összeállításánál a legfontosabb kérdés, hogy adaptív-e, azaz figyelembe veszi-e a teszt a kitöltés közben a kérdésekre adott válaszokat, a következő kérdés megjelenítésekor vagy nem. A másik eset, amikor minden esetben a teljes tesztbankot használjuk és így kapunk képet a jelölt tudásáról. Az adaptív tesztelés csak szoftveres támogatással kivitelezhető, egyéb esetben (papír-ceruza tesztek) a teljes tartalmat, vagy annak manuálisan összeállított kivonatát lehet alkalmazni.

### 6. A teszt validálása

Az elkészült tesztet szükséges kipróbálni és alkalmazni abban a környezetben, melyben később is használni kívánjuk. Erre pilot tesztek készítése javasolt és az eredmények mérésére, azaz arra, hogy valóban hatékonyan méri-e a szakmai ismereteket és a munkavégzés

---

<sup>1</sup> [www.med-assess.eu](http://www.med-assess.eu)

során szükséges tudást, illetve lehet-e az eredményekből következtetni a jövőbeli teljesítményre, egyéb instrumentumok bevonásával tehetjük meg, melyeknek eredményeivel a kapott tudástereszt eredményeket összehasonlítva következtethetünk a tesztfejlesztés sikerességére.

#### 7. A további javítások és alkalmazás

A teszt validálása után lehetőség van további fejlesztések és javítások elvégzésére, majd pedig a véglegesnek szánt környezetben történő alkalmazásra.

### 8. Hogyan segít egy job knowledge teszt?

A formális tanulás eredményeit vizsgálni és mérni sokkal egyértelműbb és ez által egyszerűbb, mint a nem formális és az informális úton szerzett tudást. Nem áll rendelkezésünkre bizonyítvány vagy egyéb olyan dokumentáció, mely a szakmai ismereteket alátámasztja, pusztán adatokat ismerünk az egyén szakmai hátteréről, melyek többségében önbevalláson alapszanak. Ilyen a tudásportfólió is, mellyel szemben hatékonyabb lehet egy job knowledge teszt alkalmazása, ha arra az információra van szükségünk, hogy a jelölt mit tud a területen melyen dolgozik vagy állást keres, nem pedig arra, hogy milyen formális úton szerzett végzettséggel rendelkezik. Ennek a problémának a kezelésére kapunk a tesztek eredményével egy bizonyítékot, mely egyértelmű pontszámot ad arról, hogy a jelölt hogyan teljesít, illetve részletesebb elemzés után képet kapunk arról, hogy szakmáján belül melyik területen teljesít jól és melyik területen vannak hiányosságai.

A fejlesztés más lehetséges hasznosítása, hogy amennyiben a teszteket a humán erőforrás kiválasztásban alkalmazzuk akár olyan szakterületen ahol munkaerőhiány van, a hiányos tudásterületek kritikus fontosságúak lehetnek, hiszen egyértelmű választ ad arra, hogy miként felelhet meg valaki egy új munkahely igényeinek, milyen szakterületeken van szüksége ismeretei bővítésére és miként teheti azt meg. Az adaptív tesztek esetében a felmérés megismételhető, hiszen a tartalom folyamatosan változik, nem tanulható meg a kérdéssor.

Egy ilyen teszt továbbá alkalmas az emberi erőforrás kiválasztási folyamatot könnyíteni és gyorsítani, áthidalni földrajzi korlátokat, hiszen egy költséghatékony és gyors megoldás az első körben esedékes szűrésre, a szakmai ismeretek vizsgálatára. Objektív, így elkerülhető a vizsgáztató személyének befolyása az eredményekre, mindemellett helyszíntől és időponttól független, így egy másik országban is lehetséges a jelölt felmérése abban az esetben, ha a toborzás globálisan folyik.

Egy másik alternatív alkalmazási felülete lehet ezeknek a teszteknek az, ha a felsőoktatásban az előzetesen megszerzett tudás elismerésének folyamatába építjük be. A fejlesztés minőségétől függően egymagában vagy más instrumentumokkal, mint egy szakmai interjúval kiegészítve, így a validációs folyamat gyorsítására és a hatékonyságának növelésére.

A job knowledge tesztek fejlesztése egy újszerű megközelítése a tudáselismerésnek, az eddig alkalmazott módszerekből tanulva rendelkezik a potenciállal, hogy a jövőben széles körűen alkalmazottá váljon oktatásban és vállalati környezetben is. Ehhez elengedhetetlen az, hogy a jelenleg folyamatban lévő kutatómunkát és adatgyűjtést követően annak eredményeire alapozva a Med-Assess mintájára más szakmákra is fejlesszünk teszteket és lehetőség szerint szintén több ország sajátosságai szerint adaptáljuk és validáljuk azok tartalmát. Amennyiben erre lehetőség nyílik, a tudásmenedzsment, azon belül pedig a tudás elismerés területe egy széles körben alkalmazható módszerrel gazdagodik majd.

## Felhasznált irodalom

- D. A. Dye, M. Reck, M. McDaniel (1993): The validity of job knowledge measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 1 (1993), pp. 153–162.
- Davis, L. J. (1999): How to assess experiential learning. DETC Occasional Paper Number 17. Distance Education and Training Council, National City, California.
- Evans, N. (1988): Handbook for the assessment of experiential learning: Learning From Experience Trust.
- Juhász Csilla (2015): Vizsgálatok egy debreceni tanuló szervezetben. Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. VII. évfolyam 1–2 szám. 58–64. p.
- Móré, M.–Keszler, A. (2012): A munkahelyi tanulás eredményeinek hasznosítása oktatási keretekben. KEK Közlemények. V. évf. 4. szám No 19. 2012/4 pp. 81–85.
- Móré Mariann–Kozák Anita (2013): Accreditation of prior experiential learning in higher education. *Practice and Theory in Systems of Education* Vo. 7.4. 2013. I.
- Oláh Judit–Pakurár Miklós (2009): Presentation of Balkány City’s State of Employment. The Fourth International Scientific Conference Rural Development 2009. In: Lithuan University of Agriculture, Lithuania, 15–17. October 2009. 95–97. p.
- Patrick Werquin (2012): The missing link to connect education and employment: recognition of non-formal and informal learning outcomes, *Journal of Education and Work*, 25:3, 259–278.
- Polanyi, Michael (1966): *The Tacit Dimension*, University of Chicago Press: Chicago, 4.
- Shalem, Y.–Steinberg, C. (2006): Portfolio-based assessment of prior learning: a cat and mouse chase after invisible criteria. In P. Andersson & J. Harris (Eds.), *Re-theorising the recognition of prior learning*. Leicester: NIACE.
- Tót Éva (2006): A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás. Felsőoktatási Kutatóintézet Bp.

### *Internetes hivatkozások:*

II: <http://www.tudosz.hu/EgeszEletTanulasEu.pdf>