

# Felnőttkori képességfejlesztés új trendjei 2025. Székesfehérvár

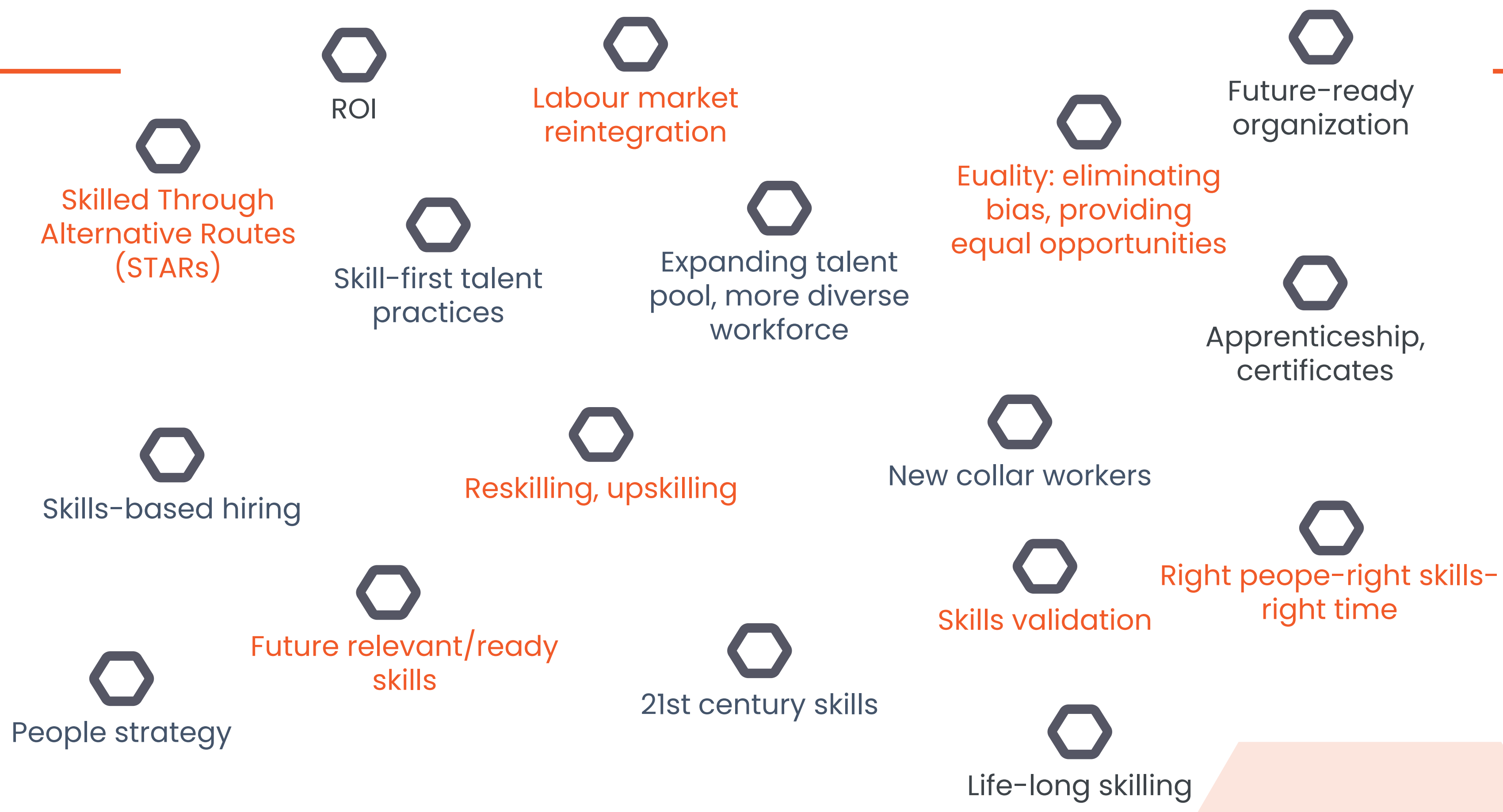
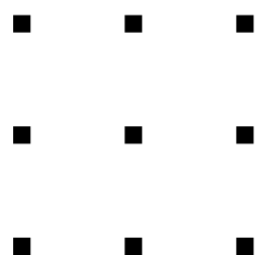
**dr. Zsuffa Ákos**

elnök, Felnőttképzők Szövetsége  
tag, Szakképzési Innovációs Tanács  
vezérigazgató, PractiWork Zrt  
ügyvezető, Learning Innovation Kft



Az Európai Unió  
társfinanszírozásával





Skilled Through Alternative Routes (STARs)



ROI



Labour market reintegration



Euality: eliminating bias, providing equal opportunities



Future-ready organization



Skill-first talent practices



Expanding talent pool, more diverse workforce



Apprenticeship, certificates



Skills-based hiring



Reskilling, upskilling



New collar workers



Right peope-right skills-right time



Future relevant/ready skills



21st century skills



Skills validation



People strategy



Life-long skilling

# Union of skills

Az Európai Bizottság 2025. március 5-én kiadta a Készségek uniója kezdeményezést



Szilárd alapkészségek kialakításának biztosítása minden uniós állampolgár számára



Munkavállalók számára az EU-ban való szabad mozgás elősegítése



Szakképzett munkaerő, kutatók, diákok EU-ba vonzása



LLL és képzések szorgalmazása





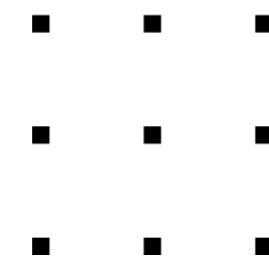
# LLL és képzés

A továbbképzési és átképzési lehetőségek minden felnőttkorú személy számára elérhetővé váljanak

- Intézkedések:
  - Mikrotanúsítványok és Egyéni Tanulási Számlák (Individual Learning Accounts (ILA)) kiterjesztése
  - Készségfejlesztési paktum megerősítése
  - Készséggarancia pilot projekt, amelyben a munkanélküliség kockázatának kitett munkavállalók számára lehetőséget biztosítanak új készségek elsajátítására.
- Kifejezetten azon személyekre lesz hatással, akiknél fennáll a munkanélküliség kockázata, illetve akik olyan területen dolgoznak, ahol a szükséges készségek gyorsan átalakulnak.



# Változások, reagálás



Gazdasági és  
társadalmi környezet

AI, automatizáció

Új generációk

Demográfiai hatások

Munkahelyi igények

Fenntarthatóság

Emberi erőforrások  
sokszínűsége

Ipar 5.0

# DE, az ember nem szeret változni

A magyar munkavállalók közel fele nem érti, hogy miért van szükség a változásra



Ha az elmúlt 12 hónapban a munkakörében tapasztalt változásokra gondol, mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?



71%

kész alkalmazkodni az új munkamódszerekhez

# Versenyképesség megtartása

01

Rugalmasság

Gyors reagálás

02

03

Nyitottság az újra

Folyamatos megújulás

04

Megoldás: Life Long Skilling





# WEF változó skillek

AI és big data

Hálózatok és kiberbiztonság

Technológiai műveltség

Függőség és a részletekre való odafigyelés

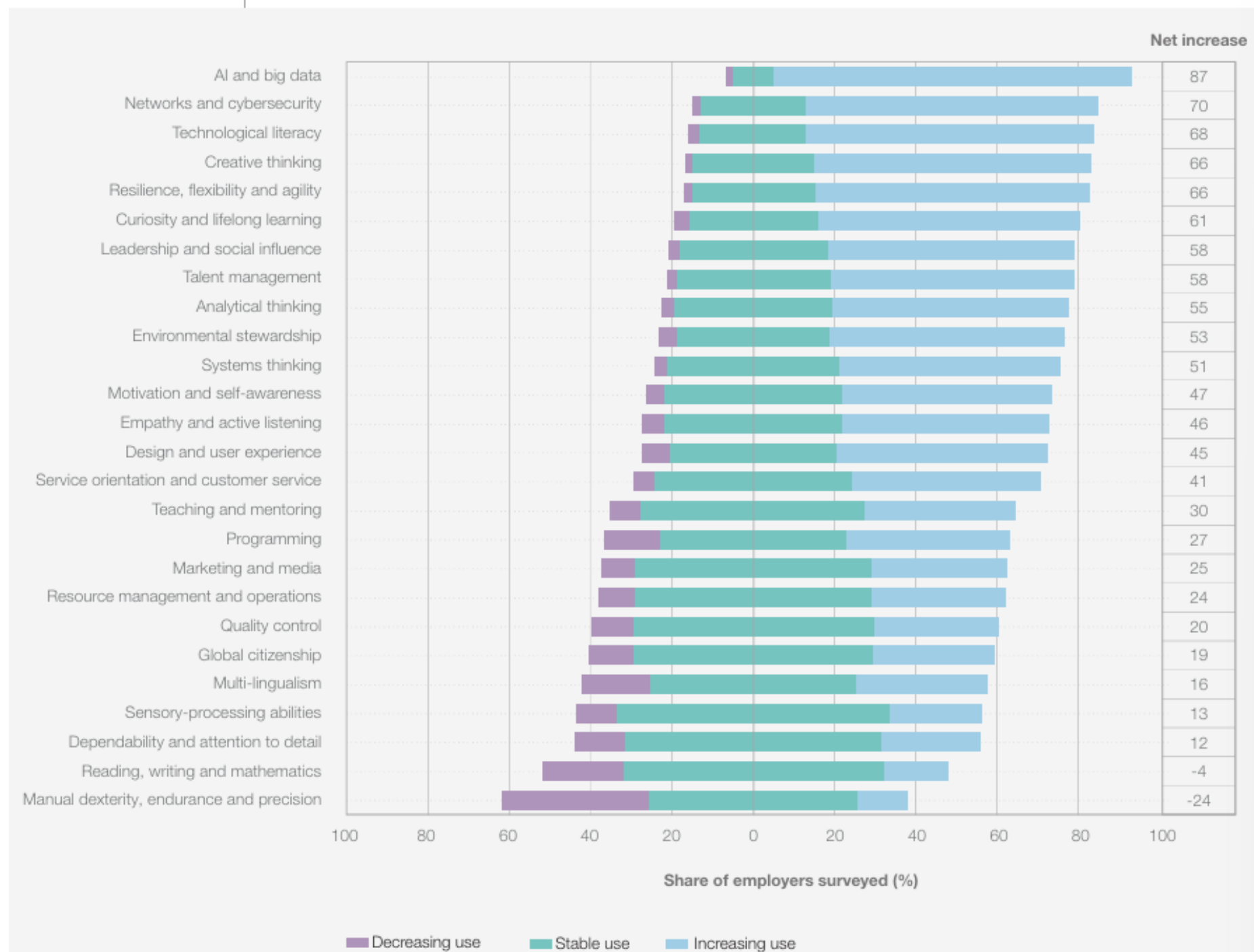
Olvasás, írás és matematika

Kézügyesség, kitartás és pontosság

FIGURE 3.4

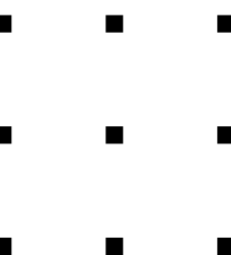
## Skills on the rise, 2025-2030

Share of employers that consider skills to be increasing, decreasing, or remaining stable in importance. Skills are ranked based on net increase, which is the difference between the share of employers that consider a skill category to be increasing in use and those that consider it to be decreasing in use.





# Hogyan változtak a skillek?



	2020-ban 2025-re előrevetített	2025	2030-ra egyre jobban növekedni fog
1.	Analitikus gondolkodás és innováció	Analitikus gondolkodás	AI és big data
2.	Aktív tanulás és tanulási stratégiák	Reziliencia, rugalmasság és agilitás	Hálózatok és kiberbiztonság
3.	Komplex problémamegoldás	Vezetői képesség és társadalmi befolyás	Technológiai műveltség
4.	Kritikai gondolkodás	Kreatív gondolkodás	Kreatív gondolkodás
5.	Kreativitás, eredetiség és kezdeményezőképeség	Motiváció és önismeret	Reziliencia, rugalmasság és agilitás

# Befektetés a soft skillekbe

## Spillover hatás: MIT SLOAN

A gyáron belüli soft skills képzés (pl. idő- és stresszkezelés, kommunikáció, döntéshozatal)

→ kevesebb mint 1 év alatt ~250%-os megtérülést hozott.

### *Miért?*

- Nemcsak a résztvevők termelékenysége nőtt
- Hanem a velük dolgozó kollégáké is → ezt hívják *spillover hatásnak*

### *Hosszú távú előnyök a soft skillekből:*

- ✓ Jobb vállalati kultúra
- ✓ Alacsonyabb fluktuáció
- ✓ Elégedettebb ügyfelek
- ✓ Magasabb megtérülés



# Skills & ROI

## Globális példák

**Accenture:** Minden 1 USD képzési ráfordítás **4,53 USD** értékű hozamot generált (353% ROI)

**Xerox Corp.:** Minden egyes képzésre költött dollárból 22 dollár megtérül

**IBM Corp.:** Minden egyes képzésre fordított dollárért 26 dollárt kapnak

**Motorola Corp.:** 33 dollár megtérülést jelentett minden egyes képzésre költött dollár után



# Rugalmasság és tanulóközpontúság

## Felnőttképzés

01

Hibrid/online

02

Rövid és rugalmasan végezhető

03

Megfizethető

04

Releváns (piaci igények és karrier)

05

Érthetően kommunikált

Mikrotanúsítványok





# Az AI hatása

Fő cél:

az emberek segítése, a tanulási (vagy tanítási) erőfeszítések hatékonyságának növelése, és az oktatás vonzóvá tétele mindenki számára, függetlenül a képességeiktől, készségeiktől és előzetes tudásától.

Éljünk a lehetőségekkel!



Személyre szabott tanulás biztosítása és diákok elköteleződésének javítása



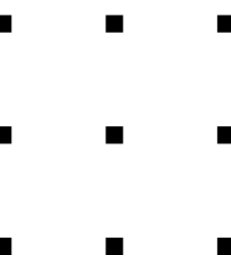
Chatbotok és virtuális asszisztensek: gyakori kérdések megválaszolása, támogatás a tanulási folyamat során



Automatizált tartalomgenerálás: kurzusok, képzési modulok kidolgozása, vázlatok készítése



Adminisztratív feladatok automatizálása és önálló tanulás



# Milyen készségekre fókuszáljunk?

01

Analitikus gondolkodás

Rugalmasság, hajlékonyság és agilitás

02

03

Vezetés és társadalmi befolyás

Kreatív gondolkodás

04

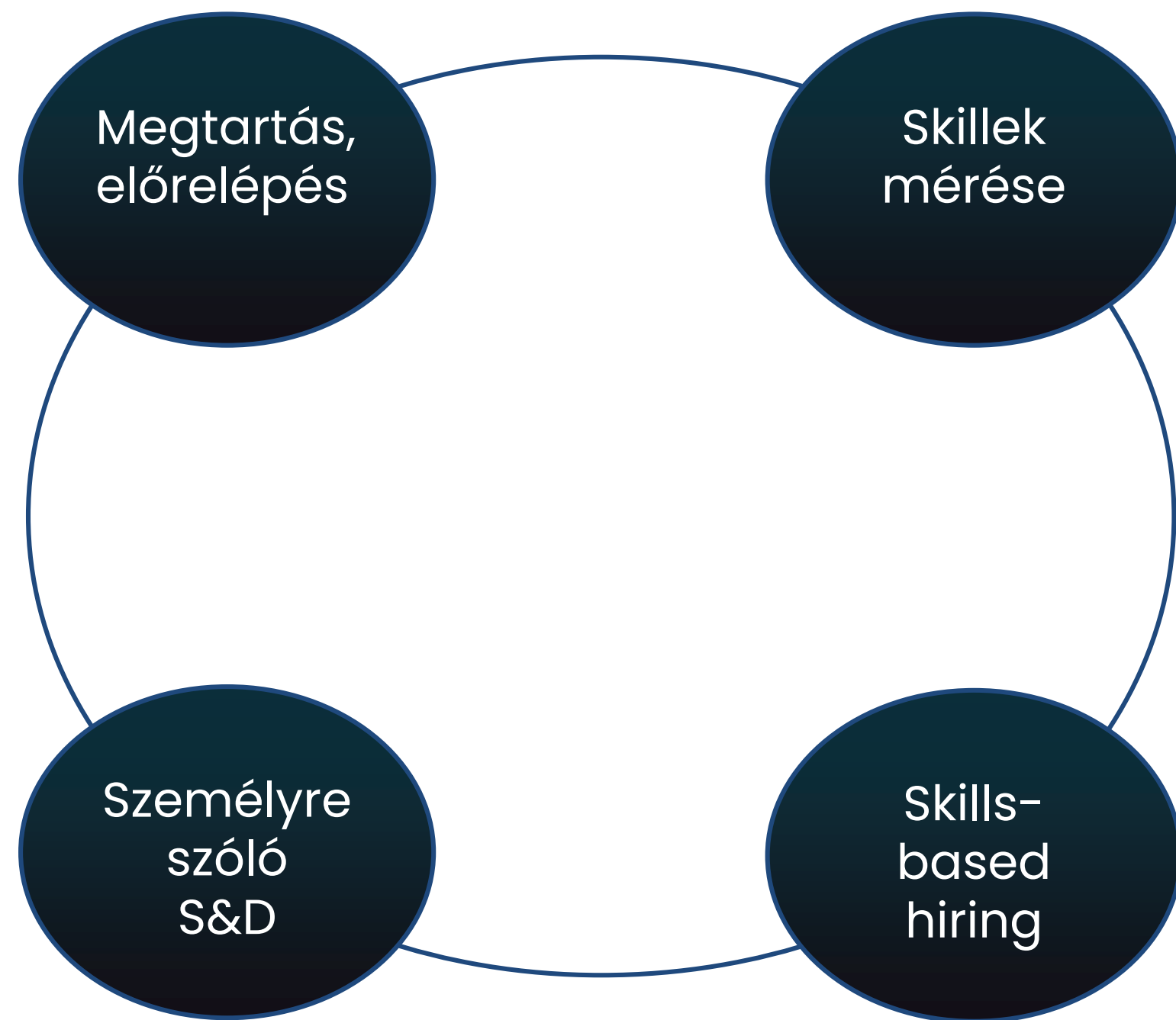
05

Motiváció és önismeret

Soft skillek

Változzunk mi is!

Life Long Skilling!

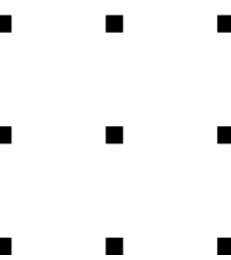


## SKILL ALAPÚ MUNKAERŐ MENEDZSMENT

Cél: munkaerőn belüli konkrét készségek azonosítása, fejlesztése és kihasználása

Előtérben: munkavállalók tényleges készségei és kompetenciái

# Kompetenciák mérése



Person–Job Fit modell:

Egyén=munka  
Munka=egyén

nagy esély a beválásra, vagyis a hosszan tartó,  
eredményes munkavégzésre

1. lépés: objektív, adatalapú mérések, melyek feltárják a készségeket, kompetenciákat, ezzel segítve a döntéshozókat

Felmért munkavégzéshez szükséges személyiségkompetenciák  
= erőforrás a kulcskompetenciák megértéséhez, használatához,  
fejlesztéséhez

Felmérés célja: pozitív erőforrások és jól működő területek feltérképezése, amelyek alapján képzési és fejlesztési szükségleteket határozzunk meg.

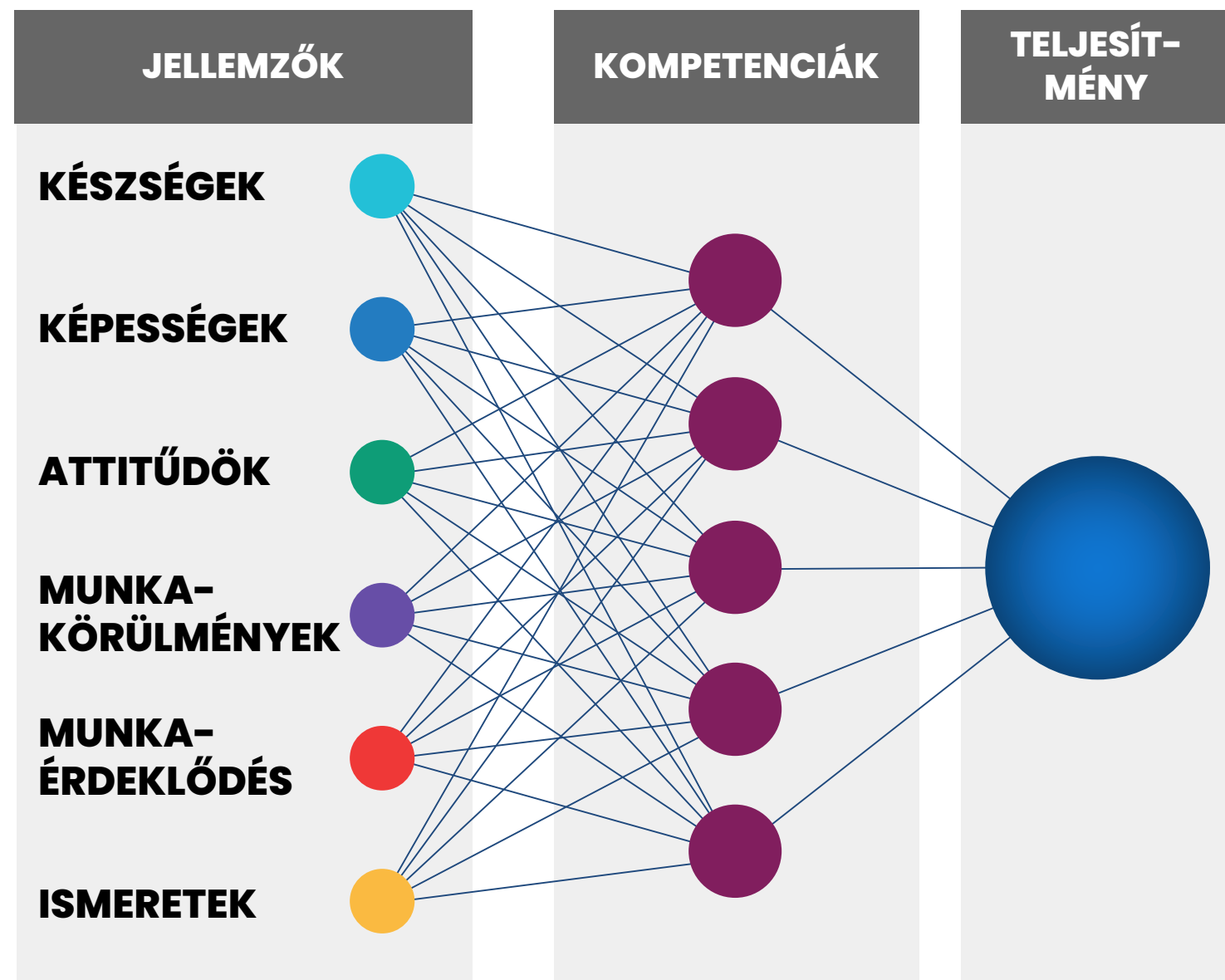
Jelenleg a munkavállalók mindössze 36%-  
ának mérték készségeiket megfelelő mérési  
technológiával  
– Cornerstore, 2024



# A MUNKATELJESÍTMÉNY ÉS BEVÁLÁS ELŐREJELZÉSÉNEK MODELLJEI

Hosszú távú, jó teljesítmény elérése fizikai és pszichés károsodás nélkül

## A TUDOMÁNYOS MEGKÖZELÍTÉS

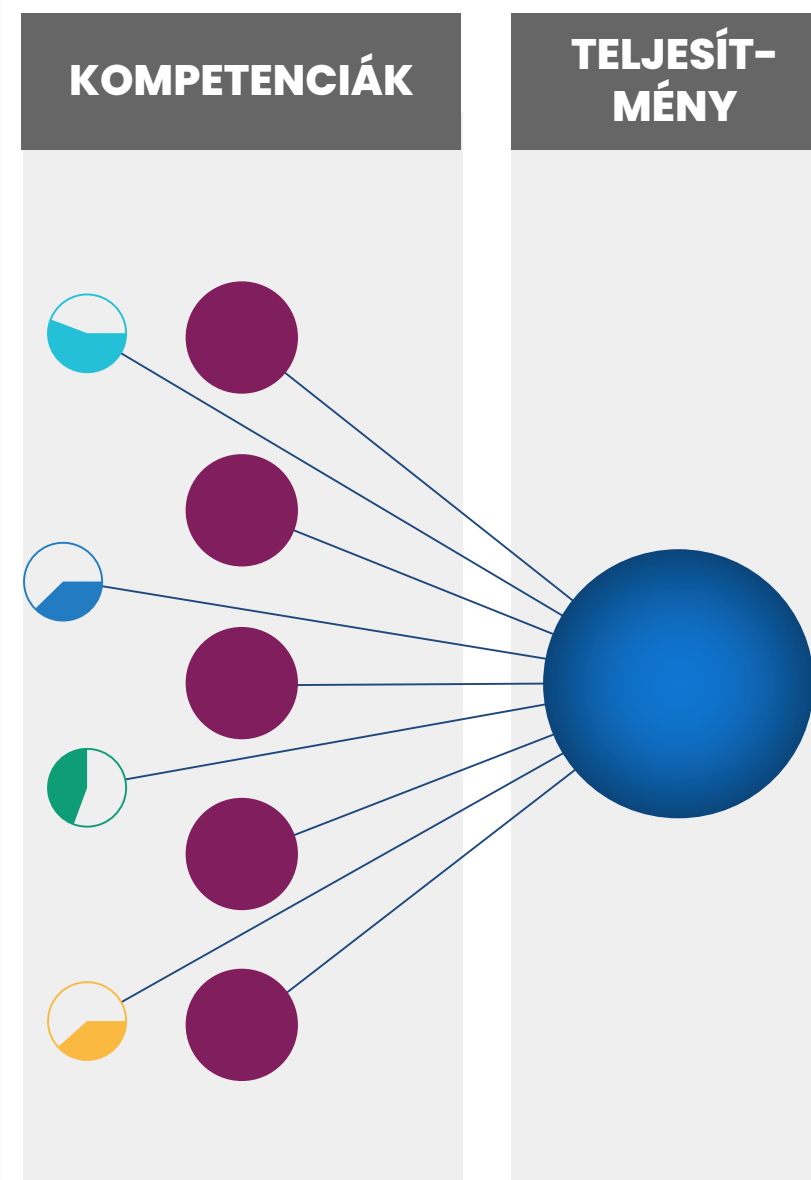


**Erősségek:** Komplex rendszer, a valós élet legközelebbi reprezentációja

**Gyengeségek:**

- A rendszer túl bonyolult ahhoz, hogy könnyen megértsük.
- A kompetenciák nem számszerűsíthetők közvetlenül, értékük egy matematikai algoritmus eredménye.

## GYAKORI MEGKÖZELÍTÉS

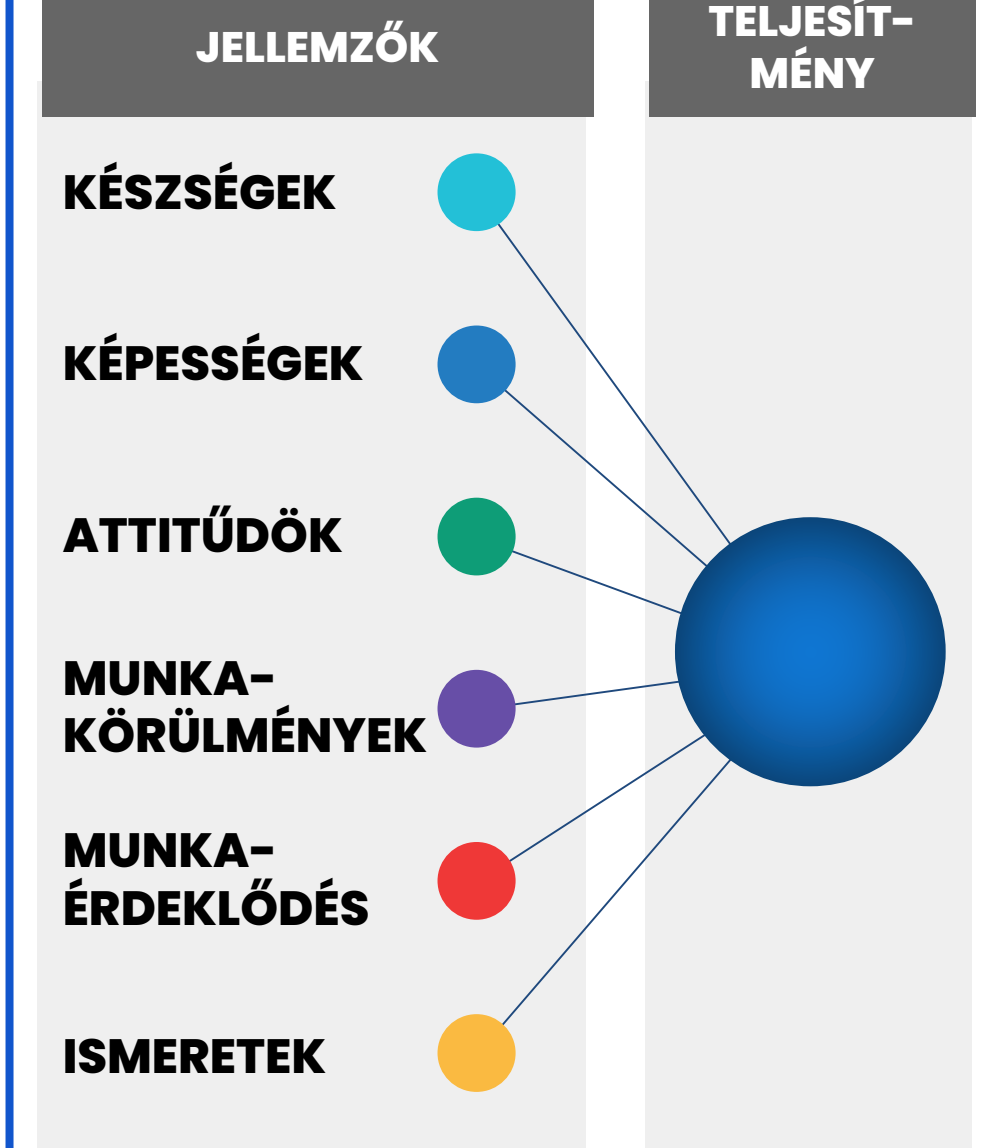


**Erősségek:** Gyakran használt

**Gyengeségek:**

- Nem biztosít pontos mérést
- A meghatározások nem egyértelműek
- A fogalmak félrevezetőek

## A PRACTIWORK MEGOLDÁSA



**Erősségek:**

- Pontos dolgokat biztosít a méréshez,
- Egyensúlyt teremt a komplexitás és az érthetőség között

# A KOMPETENCIÁK ÉS JELLEMZŐK KAPCSOLATA

- KÉSZSÉGEK:** Tanult, gyakorlással könnyebben elsajátítható jellemző, ami hatással van a teljesítményre. Az alapkészségek elementáris tesztekkel mérhetők, a bonyolultabb készségek összetettebb tesztekkel igényelnek.
- KÉPESSÉGEK:** Velünk született, az életünk során nagyjából stabil, önmagától lassan változó, de erőfeszítéssel változtatható jellemző, ami hatással van a teljesítményre. Elementáris tesztekkel mérhetők.
- ATTITÚDOK (SZEMÉLYISÉGJELLEMZŐK):** az egyén időben viszonylag stabil jellemzői, amelyek révén különböző helyzetekben nagyjából hasonlóan érez, gondolkodik, viselkedik. A mérése hagyományosan önbevalláson alapuló tesztekkel történik, interaktív tesztekkel kihívást jelent a mérése.
- MUNKAKÖRÜLMÉNYEK:** A munkakörülmények olyan fizikai és társas tényezők, amelyek befolyásolják a munkavégzést. A munkakörülmények foglalkozásonként nagyon eltérőek lehetnek. A PractiWork rendszere azt vizsgálja, hogy a kitöltő mennyire preferálja ezeket a különböző tényezőket.
- MUNKAÉRDEKLŐDÉS:** A személyiség munkában való kifejeződése, megmutatja, hogy milyen tevékenységeket végezne szívesen az egyén.
- ISMERET:** tények és alapelvek ismerete, ezek használata. Közvetlenül mérhető tudásfelmérő tesztekkel.
- KOMPETENCIÁK:** A sikeres feladatvégrehajtást lehetővé tevő jellemzők összessége, és ezek hatékony együttműködtetése. Közvetlenül nem mérhető, következtetni tudunk rá a komponenseinek a méréséből. Adott feladat szimulációjával határozható meg a mértéke.



# SKILLEVITY

**dr. Zsuffa Ákos**  
[azsuffa@learni.hu](mailto:azsuffa@learni.hu)



Az Európai Unió  
társfinanszírozásával

