

SZAKKÉPZÉS 4.0



**A SZAKKÉPZÉS ÉS FELNŐTTKÉPZÉS MEGÚJÍTÁSÁNAK
KÖZÉPTÁVÚ SZAKMAPOLITIKAI STRATÉGIÁJA,**

**A
SZAKKÉPZÉSI RENDSZER VÁLASZA
A NEGYEDIK IPARI FORRADALOM KIHÍVÁSAIRA**



INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI
MINISZTERIUM



INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI
MINISZTERIUM

SZAKKÉPZÉS 4.0 – A SZAKKÉPZÉS ÉS FELNŐTTKÉPZÉS MEGÚJÍTÁSÁNAK
KÖZÉPTÁVÚ SZAKMAPOLITIKAI STRATÉGIÁJA,
A SZAKKÉPZÉSI RENDSZER VÁLASZA
A NEGYEDIK IPARI FORRADALOM KIHÍVÁSAIRA

A kormány eddigi döntéseinek köszönhetően 2010 óta harmadára csökkent a munkanélküliség, és 800 ezerrel többen dolgoznak. A foglalkoztattak száma eléri a 4,5 millió főt. Több százezer családban váltotta fel a segélyt a munka, és kialakult a munkaalapú társadalom. Ezt az irányt szeretnénk tovább erősíteni.

Ehhez szükség van a jó szakemberekre és az ő megbecsülésükre. Ezért osztrák mintára, a piaci szereplőkkel szövetségben, a kamarák és a vállalatok kezdeményezésére még gyakorlatiasabbá és vonzóbbá szeretnénk tenni a szakképzést. Az elmúlt hónapokban számos szakmai szereplő véleményét meghallgattuk, akik mind a szakképzés erősítését javasolták.

A kormány ezeket a szakmai javaslatokat meghallgatva és szem előtt tartva döntött további, a munkaalapú társadalmat szolgáló lépésekről. A piaci szereplőkkel szövetségben a következő közös célokat jelöltük ki.

Nemcsak a felsőoktatásban, hanem már a középiskolai oktatásban is erősíteni szeretnénk a fiatalok szakképzését, hogy a szakmájukat jól ismerő szakemberként mielőbb be tudjanak kapcsolódni a munkaerőpiacba, a vállalatok életébe.

Az elindult kedvező demográfiai tendenciák folytatódása mellett el szeretnénk érni, hogy minden magyar fiatal úgy kerüljön ki az iskolarendszerekből, hogy az alapkompenciákon túl rendelkezzen olyan készségekkel, kompetenciákkal, amelyek megalapozzák a gazdaság által igényelt képzettség elsajátítását és az egész életen át tartó tanulást.

A negyedik ipari forradalomban új munkakörök és foglalkozások jönnek létre, így természetesen az iskolában tanított tartalmaknak is folyamatosan meg kell újulni.

Ez az átalakulás, ezek az elvárások nagy kihívást jelentenek a szakmai képzésünk számára.

Mindezekért együttesen dolgoztuk ki a SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégiát, ami szakképzés és felnőttképzés rendszerszintű megújítását és tovább fejlesztését határozza meg.

Az egyik legfontosabb feladat, hogy a szakterületük legfrissebb technológiáit is ismerő elméleti és gyakorlati oktatók tanítsanak a képzésben. Ezt csak úgy tudjuk megvalósítani, ha a szakmai tantárgyakat tanító pedagógusok továbbképzését vállalatoknál szervezzük meg. Mindezek mellett a piacképes tudással rendelkező szaktanárainknak versenyképes életpályát és jövedelmet kell biztosítanunk.

Magas színvonalú szakmai ismeretekre csak modern laboratóriumokban, a legkorszerűbb eszközökkel felszerelt műhelyekben lehet megtanítani a fiatalokat. A szakmai képzés iskoláinak olyan minőségűnek kell lennie, hogy valós alternatívát jelentsenek a pályaválasztó diákok számára.

A SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégiát a kormány támogatja, biztosítja a megvalósításához szükséges forrásokat.

A magyar gazdaság versenyképességének egyik kulcsa a minőségi szakemberképzés.

Nem könnyű a kihívás, aminek meg kell felelnünk: MA KELL OKTATNUNK A JÖVŐT!



Tartalom

| | |
|--|-----|
| Tartalom | 4 |
| I. Az IPAR 4.0 következményeként megváltozó foglalkoztatói elvárások, a szakképzést és felnőttképzést befolyásoló makrogazdasági és munkaerő-piacitényezők | 6 |
| I.1 Az IPAR 4.0 következményeként megváltozó foglalkoztatói elvárások | 8 |
| I.2 A szakképzést és felnőttképzést befolyásoló makrogazdasági folyamatok | 11 |
| I.3 A szakképzést és felnőttképzést befolyásoló munkaerő-piaci folyamatok..... | 11 |
| I.4 A helyzetértékelés összefoglalása..... | 16 |
| II. A jelenleg működő szakképzési és felnőttképzési rendszer bemutatása, a rendszer legnagyobb kihívásai és kulcsproblémái..... | 18 |
| II.1 A tanulói létszám megoszlása és tendenciája a szakmai képzés és a gimnázium között..... | 22 |
| II.2 Az állami szerepvállalás és felelősség a meghatározó szakképzésben | 24 |
| II.3 Az ITM fenntartásában működő iskolai rendszerű szakképzési rendszer | 25 |
| II.3.1 A tanulói létszámok és azok változása | 25 |
| II.3.2 A szakközépiskola létszámváltozása és várható feladatváltozása..... | 26 |
| II.3.3 A szakképzési centrumokban tanuló diákok ágazati megoszlása..... | 26 |
| II.4 A társadalmi, gazdasági helyzet által determinált iskolai teljesítmény | 27 |
| II.5 A végzettség nélküli iskolaelhagyás csökkentése a szakmai képzésben | 28 |
| II.6 A szakképzés kapcsolata a köznevelési rendszer egyéb szereplőivel | 29 |
| II.7 A duális képzés jelenlegi helyzete..... | 29 |
| II.8 A jelenleg működő szakképzési rendszer munkaerő-piaci veszteségei | 31 |
| II.9 A jelenleg működő szakképzési rendszer kihívásai..... | 32 |
| II.10 A jelenleg működő felnőttképzési rendszer | 33 |
| II.11 A szakképzési rendszer finanszírozása | 35 |
| II.12 A jelenleg működő szakképzési és felnőttképzési rendszer legnagyobb kihívásai, kulcsproblémái..... | 36 |
| III. A SZAKKÉPZÉS ÉS FELNŐTTKÉPZÉS ÚJ RENDSZERE A SZAKKÉPZÉS 4.0 | 37 |
| III.1 A szakképzési rendszer fejlesztésének nemzetpolitikai céljai | 38 |
| III.2 A szakmai képzés fejlesztésének három pillére..... | 39 |
| III.3 Új szakképzési struktúra, a szakképzés új rendszere | 40 |
| III.4 A duális képzés megerősítése az új képzési rendszerben | 42 |
| III.5 A tankötelezettség | 43 |
| IV. SZAKKÉPZÉS 4.0 MEGVALÓSÍTÁSA | 44 |
| IV.1 Vonzó a szakképzés..... | 45 |
| V. A szakképzés-fejlesztés nemzetközi aspektusai..... | 99 |
| VI. A SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégia illeszkedése a szakmai képzést érintő szakmapolitikai koncepciókhoz, stratégiákhoz és javaslatokhoz | 102 |

| | |
|---|------------|
| VI.1 A SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégia illeszkedése az Európai Unió releváns szakmapolitikai céljaihoz és támogatási rendszeréhez | 102 |
| Kapcsolódás az Európa 2020 stratégia céljaihoz..... | 102 |
| Kapcsolódás az Oktatás 2020 stratégiához..... | 103 |
| VI.2 A SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégia illeszkedése a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara „A fenntartható növekedés feltételei – Tézisek egy új gazdaságpolitikai stratégiához” koncepciójához | 105 |
| VI.3 A Szakképzés 4.0 stratégia illeszkedése a Magyar Nemzeti Bank „180 pont a magyar gazdaság fenntartható felzárkóztatásáért” koncepciójához | 107 |
| VI.4 A Szakképzési Innovációs Tanács (SZIT) munkájának beépülése a Szakképzés 4.0 stratégiába..... | 108 |
| Ábrajegyzék..... | 110 |

- I. Az IPAR 4.0 következményeként megváltozó foglalkoztatói elvárások, a szakképzést és felnőttképzést befolyásoló makrogazdasági és munkaerő-piacitényezők

avagy

változó környezetünk kihívásai



A szakképzés és felnőttképzés átalakítása a foglalkoztatói elvárások, a makrogazdasági tényezők és a munkaerő-piaci helyzet átalakulása miatt elengedhetelenné vált.

Ennek oka egyrészt az **Ipar 4.0** egyik jellemzőjeként az egyre gyorsabb fejlődés az iparban használt technológiák, eljárások és anyagok terén. A munkakörök is átalakulnak, elsősorban a **robotizáció, automatizáció** miatt. Csökken a szakképzettség nélkül is ellátható betanított munkahelyek száma, miközben nő az igény a rendszerek tervezésével, építésével, üzemeltetésével foglalkozó informatikai, robotikai képzettségű szakemberek iránt.

Ebből következik, hogy nem kevesebb emberre van szükség, hanem más feladatkörben, megváltozott körülmények között dolgozó emberre a **magasabb hozzáadott értékű munkakörökben**. Az új technológiák nem kiszorítják a munkavállalókat a munkaerő-piacról, hanem támogatják őket és javítják a munkavégzés hatékonyságát. Ez pedig **megváltoztatja a kompetencia-elvárásokat is**: egyre nagyobb a hangsúly mind a kreativitáson, mind az emberi együttműködésen. **A tudásalapú társadalom erősítésére van szükség.**

Másrészt **a makrogazdasági tényezők is szükségessé teszik a képzés átalakítását**. Az elmúlt években a gazdasági növekedés folyamatos volt Magyarországon. A munkanélküliség felére csökkent, a foglalkoztatottság pedig jelentősen nőtt, mindez a reálbér-emelkedéssel párhuzamosan. A munkaerőpiacot ma már a kereslet jellemzi, és nem a kínálat. A gazdaság számára nélkülözhetetlen szakképzett munkaerőből hiány alakult ki.

Ezzel szemben problémaként jelentkezik, hogy:

A szakképzés jelenleg csak részben tudja kiszolgálni a területi gazdasági igényeket, még úgy is, hogy az utóbbi időben jelentős lépések történtek a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) kezdeményezésével a duális szakképzési rendszer kialakítására. A képzési rendszerünk azonban nem a munkaerőpiac keresletén alapul, hanem elsősorban kínálatalapú, ami hosszú távon versenyképtelenséghez vezet.

Ugyanez mondható el a jelenlegi felnőttképzési rendszerről is, amely elsősorban a képzők oktatási kínálatán alapul és nem kellő rugalmassággal reagál a gazdaság munkaerő-piaci igényeire.

Az Innovációs és Technológiai Minisztérium 2018-ban megfogalmazta általános gazdaságfejlesztési stratégiáját a 2018–2030-as időszakra.

A vízió, hogy **Magyarország 2030-ra Európa első 5 olyan országa közé tartozzon, ahol a legjobb élni, lakni és dolgozni.**

Ehhez elsősorban 3 dolog szükséges: **erős magyar vállalkozások, stabil munkahelyek és növekvő bérek.**

A 3 eszköz pedig, ami elősegíti ezt:

- 1) kreatív magyarok és innovatív, versenyképes vállalkozások,
- 2) gyors és biztonságos közlekedés,
- 3) okos és tiszta energia.

A gazdaság szerkezetét nézve a fő célok:

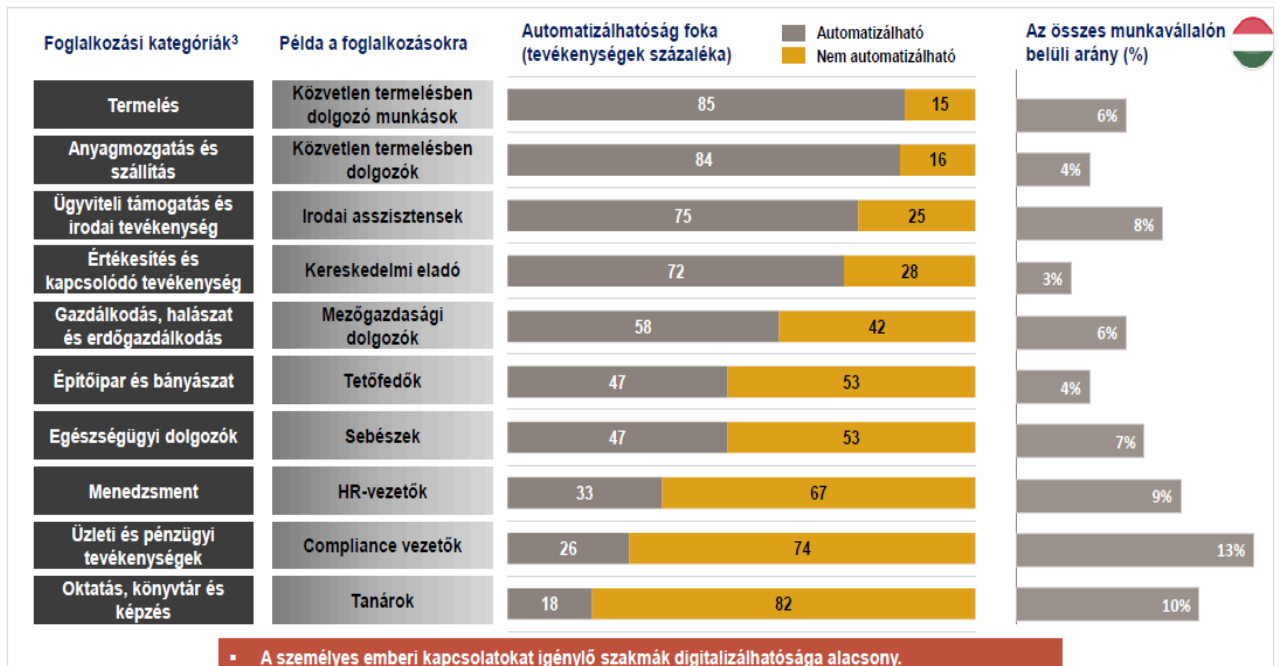
- A magas hozzáadott értéket biztosító high-tech technológiát használó és fejlesztő külföldi vállalatok és tevékenységek bevonása az országba (főként K+F tevékenységek), amelyek magas bért biztosítanak a magyar munkavállalók számára.
- A magyar kis- és középvállalatok technológiai alapú termelékenységének növelése, saját termékfejlesztésük elősegítése.

E célok elérését kell segítenie, támogatnia a szakképzésnek és felnőttképzésnek is. Ehhez egyrészt **kreatív és rugalmas, versenyképes szaktudással bíró fiatalokat nevelő, vonzó szakképzési rendszer** kialakítására van szükség, másrészt **keresletvezérelt, kimenet-szabályozott felnőttképzési rendszer** kialakítására, a Digitális Munkaerő Programra alapozva.

Az intézkedéseknek ezt kell támogatnia.

I.1 Az IPAR 4.0 következményeként megváltozó foglalkoztatói elvárások

Az Ipar 4.0 megjelenésével minden foglalkozás átalakul



1. ábra: A digitalizálhatóság aránya a különböző foglalkoztatási kategóriákban
Forrás: McKinsey - 2018

A technológiai fejlődés miatt világszerte jellemző, **hogy az emberi tevékenységek egy jelentős része automatizálásra kerül.** Bizonyos foglalkozások egyes feladatait ma már gépek látják el, és ez a jövőben tovább fog növekedni. A demográfiai stagnálás miatt Európában különösen nagy jelentősége van az automatizálásnak, a cégek folyamatosan keresik az ezzel kapcsolatos megoldásokat.

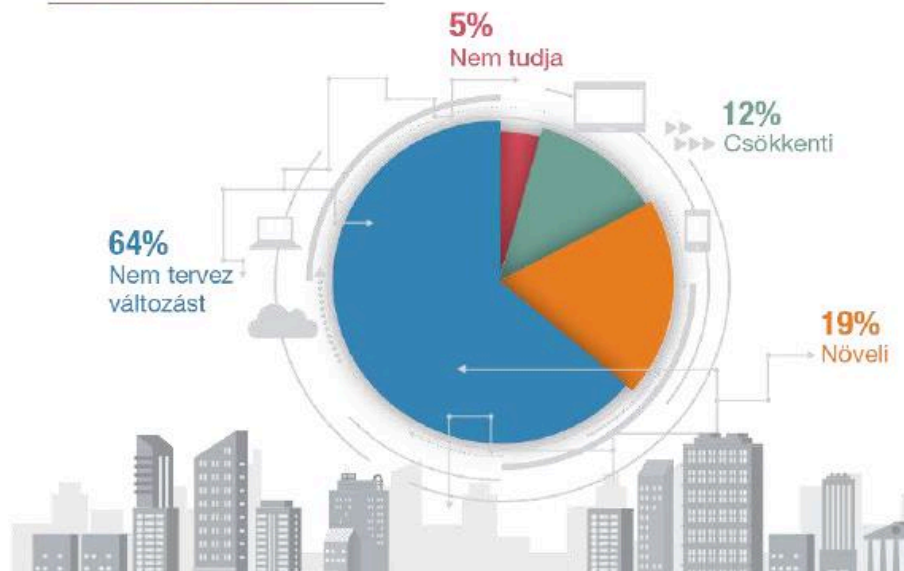
A különböző szakmákban azonban **eltérő arányban jelenik meg az automatizáció.** Vannak olyan területek, ahol akár 80% feletti lehet, mint a termelés vagy az anyagmozgatás és szállítás. Az ügyviteli támogatásban és irodai tevékenységben is eléri a 75%-ot, de az értékesítésben, kereskedelemben is 72% lehet az aránya az automatizálhatóság fokának.

Ugyanakkor a személyes emberi kapcsolatokat igénylő szakmáknak nem lehetséges ilyen mérvű automatizálása. Különösen igaz ez az olyan területeken, mint az egészségügy, az emberi erőforrások, azaz a HR, az üzleti és pénzügyi tevékenységek támogatása, és mindenekelőtt az oktatás, képzés, ahol jóval 50% alatt van az automatizálható tevékenységek száma. Kétségtelen azonban, hogy itt is megjelenik a digitalizáció, ami átalakítja ezeket a foglalkozásokat is.

Mindezt **kiemelten** szükséges felmérni az automatizáció és digitalizáció hatását, és ezek alapján módosítani az egyes szakmák oktatását. A közvetlenül a **termeléshez kapcsolódó munkakörök** esetében különösen fontos a képzés radikális átalakítása, de a többi foglalkozás, szakma esetében is be kell építeni a digitalizációnak köszönhető változásokat a képzésbe.

Az Ipar 4.0 megjelenése nem eredményezi a foglalkoztatottak számának csökkenését

Csökkenteni, vagy növelni fogja a munkaerő létszámát a digitalizáció?⁴



2. ábra: Forrás: A digitalizáció hatására várható munkaerőlétszám-változás
Forrás: Manpower – 2016

Fontos leszögezni, hogy **az automatizáltsági fok növekedése nem vezet szükségszerűen a foglalkoztatás csökkenéséhez.**

A Manpower, az egyik vezető munkaerő-piaci szolgáltató vállalat 2016-os felmérése szerint a munkaadók többsége, 65%-a úgy gondolja, hogy a digitalizáció önmagában nem fogja csökkenteni vagy növelni a munkaerő létszámát. A maradékuk közül pedig többen, 19% véli úgy, hogy a digitalizáció inkább növeli a munkahelyek számát. Mindössze 12% számít csökkenésre.

A McKinsey és a Manpower felmérése alapján elmondható, hogy **várhatóan az alacsony képzettséggel is betölthető, betanított, operátori munkahelyek száma csökken nagymértékben.** A robotok, illetve az automatizált megoldások ugyanis elvégzik ezeket a munkákat.

A szakképzett munkaerőre viszont egyre inkább szükség lesz, különösen az automatizált termelés és szolgáltatás tervezéséhez, kiépítéséhez, működtetéséhez és karbantartásához. A szakképzésnek és felnőttképzésnek erre kell felkészítenie a magasabb szintű képzést, és a jelenlegihez képest mindenképpen más, új elemeket, módszertant kell adnia. Így nyújthatnak az itt végzetek nagyobb hozzáadott értékű tevékenységet.

Az Ipar 4.0 megjelenése megváltoztatja a kompetenciaelvárásokat

2020-ban⁵

1. Komplex problémamegoldás
2. Kritikus gondolkodás
3. Kreativitás
4. Emberek kezelése
5. Csapatmunka
6. Érzelmi intelligencia
7. Ítélet és döntéshozatal
8. Szolgáltatás orientáció
9. Tárgyalás
10. Kognitív rugalmasság

2015-ben

1. Komplex problémamegoldás
2. Csapatmunka
3. Emberek kezelése
4. Kritikus gondolkodás
5. Tárgyalás
6. Minőségellenőrzés
7. Szolgáltatás orientáció
8. Ítélet és döntéshozatal
9. Aktív hallgatás
10. Kreativitás



3. ábra: A kompetenciaelvárások várható változása 2015; 2020
Forrás: Future of Jobs Report, World Economic Forum

A World Economic Forum kutatásai egyértelműen jelzik, hogy az Ipar 4.0 megváltoztatja a kompetenciaelvárásokat. 2020-ban **továbbra is a komplex problémamegoldás a legfontosabb**, ugyanúgy, ahogy 2015-ben. Nő viszont a kritikus gondolkodás és különösen a **kreativitás** szerepe a Top10-en belül.

Olyan **új elvárások is megjelennek a Top10-ben, mint az érzelmi intelligencia vagy a kognitív rugalmasság.**

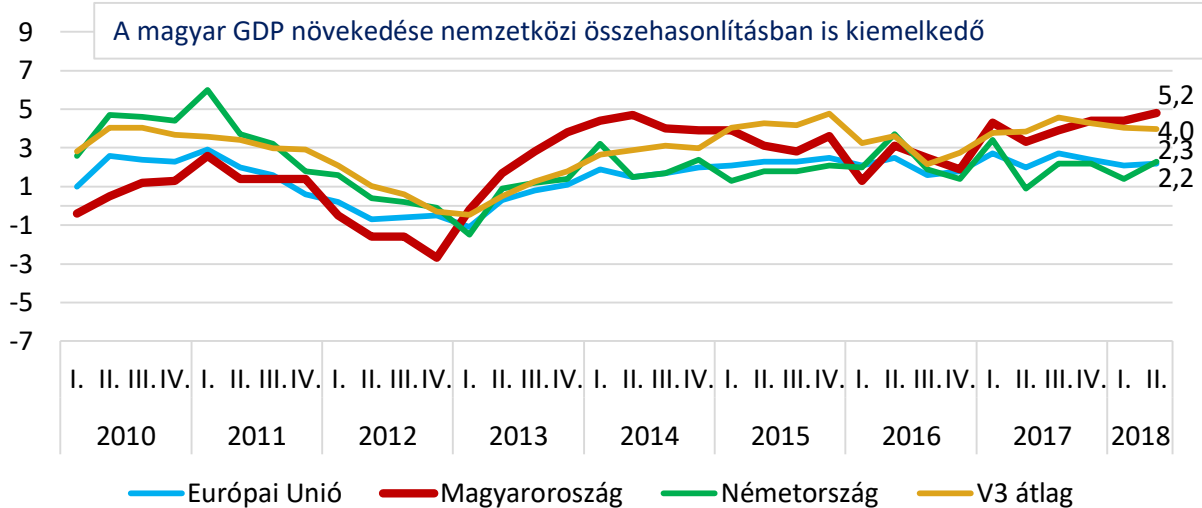
Ezek mind-mind olyan kompetenciák, amelyek nem bízhatóak egy gépre, nem automatizálhatóak, az **emberhez, emberi együttműködéshez** kapcsolódnak. Az utóbbival kapcsolatos készségek tehát jelentősen felértékelődnek.

Különösen igaz ez az olyan munkahelyekre, ahol az emberi tényező nem, vagy csak nagyon kis részben helyettesíthető automatizálással. Ilyen például a tanár, a nővér, a pszichológus, illetve ilyen minden szakma, aminek során az ember részt vesz az automatizált termelés és szolgáltatás tervezésében, kiépítésében, működtetésében és karbantartásában.

Mindez egyben azt is jelenti, hogy **újfajta foglalkozások, munkakörök megjelenésére** lehet számítani – melyeknek közös jellemzője, hogy magasabb képzettséget igényelnek. **Nem pusztán szakképzett munkaerőre, de az ipar 4.0 szempontjainak megfelelő képzésben részesült munkaerőre van szükség.**

I.2 A szakképzést és felnőttképzést befolyásoló makrogazdasági folyamatok

A további gazdasági növekedés feltétele a hatékonyságnövekedés, ami feltételezi a jobban képzett munkaerő rendelkezésre állását



4. ábra: A GDP változása 2010–2018 között az Európai Unióban, Magyarországon, Németországban és a V3 országok átlagában. Forrás: KSH, Eurostat – 2018

A 2010-es évek elején a magyar GDP növekedése az Európai Unió átlaga alatta volt, de a másik három visegrádi ország (Lengyelország, Csehország, Szlovákia) átlaga alatt is. Ez 2013-ban megfordult, **a magyar gazdaság növekedése meghaladta az EU-ét, illetve jelenleg meghaladja a V3 átlagát is.**

A növekedésben természetesen szerepe volt a foglalkoztatottság növekedésének is, egyre többen járultak hozzá munkájukkal a fejlődéshez.

Ugyanakkor az is látható, hogy **a gazdasági növekedés csak akkor tartható fent a jövőben, ha hatékonyságnövekedés is megvalósul.**

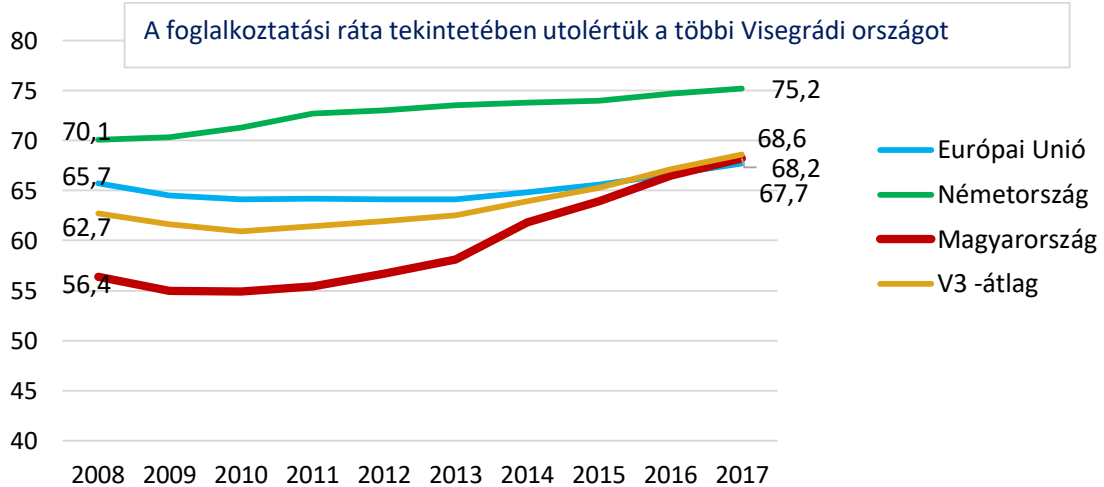
Ennek feltétele a jobban képzett munkaerő rendelkezésre állása. Utóbbihoz pedig modernebb, a gazdaság igényeinek még jobban megfelelő szakképzésre és felnőttképzésre van szükség.

I.3 A szakképzést és felnőttképzést befolyásoló munkaerő-piaci folyamatok

2010-ben a foglalkoztatottság mélyponton volt Magyarországon, messze elmaradva Németországtól, jóval alacsonyabban az Európai Unió átlagánál és jó pár százalékponttal a másik három visegrádi ország átlaga alatt.

A különböző munkaerő-piaci programoknak köszönhetően mindez 2017-re gyökeresen átalakult. **Magyarország jelenleg már a többi visegrádi ország átlagával egy szinten áll, és az Európai Unió átlagát is utolértük a foglalkoztatási ráta tekintetében.**

Nemzetközi összehasonlításban is jó a foglalkoztatási ráta – csökken a munkaerő-tartalék

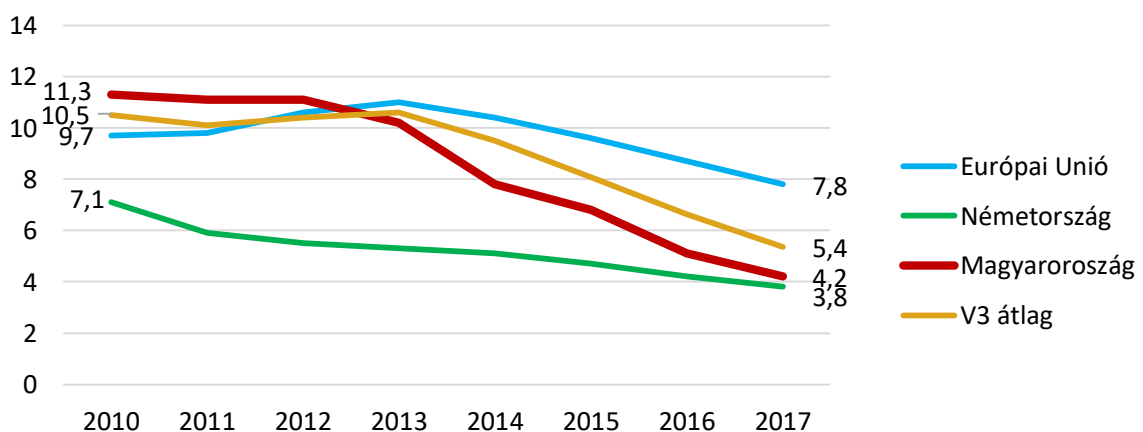


5. ábra: A foglalkoztatási ráta változása 2008–2017, Forrás Eurostat

Mindez természetesen azzal jár, hogy **mindeközben csökken a munkaerő-tartalék**. Egyre kevesebb ember vonható be pluszban a munkaerőpiacra.

A további növekedés csak a meglévő munkaerő-állomány hatékonyságának javításával érhető el, amelynek eredményeként nő az egy főre jutó termelési érték.

A munkanélküliség jelentősen csökkent, a hosszabb ideig álláskereső státuszban lévők nagy része komoly kompetencia-hiányokkal küzd.



6. ábra: A munkanélküliségi ráta változása 2010–2017, Forrás: Eurostat

A foglalkoztatás növekedésével párhuzamosan **a munkanélküliség jelentősen csökkent**.

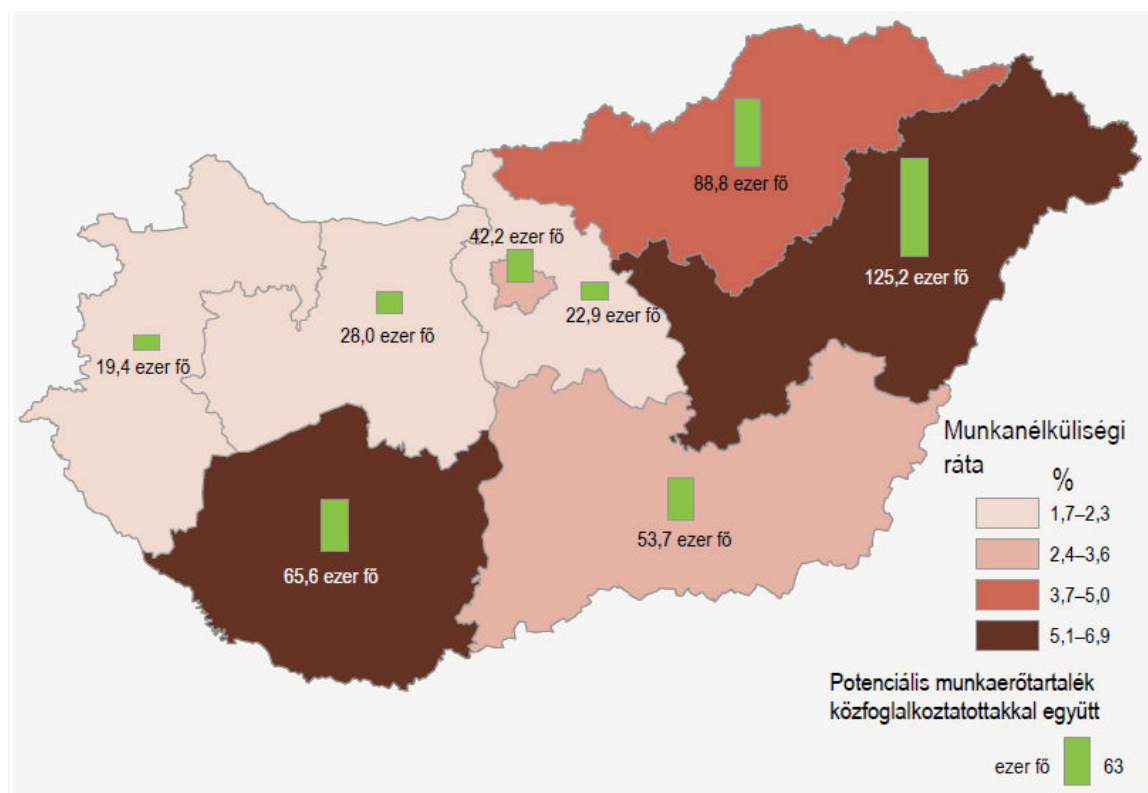
2010-ben a munkanélküliek aránya még 11,3% volt, ami jóval magasabb volt, mint Németországban, és bőven meghaladta az Európai Unió átlagát is. Bár azóta lényegében Európa minden országában sikerült csökkenteni a munkanélküliséget, ebben Magyarország jár az élen: az egykori, **2010-es 11,3%-os munkanélküliség ma már csak 4,2%-os**.

Ez pedig jelentősen alacsonyabb, körülbelül **feleannyi, mint az Európai Unió átlaga**. Sőt, a német rátával majdhogynem megegyező, ahol hagyományosan alacsony a munkanélküliség évtizedek óta.

Az újabb adatok szerint a munkanélküliek száma az előző év azonos időszakához képest újabb 29 ezer fővel csökkent, így összesen 178 ezerre mérséklődött. A hazai munkaerőpiac **a teljes foglalkoztatottsághoz közeli állapotban van**, a munkájukat valamiért elvesztők nagy része szinte azonnal el tud helyezkedni.

Mindez egyben azt is jelenti, hogy **nagyon kevesen maradtak, akik hosszabb ideig álláskereső státuszban vannak**, és azok **nagy része komoly kompetencia-hiányokkal küzd**, ez a fő oka, hogy nem talál állást. Ezeket a kompetenciahiányokat is orvosolnia kell a szak- és felnőttképzésnek.

A potenciális munkaerő-tartalék az ország három régiójára korlátozódik

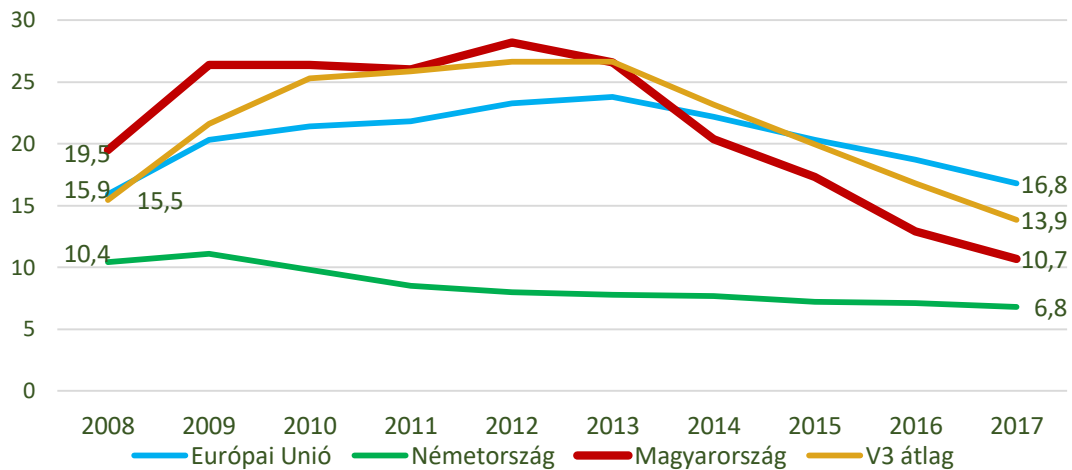


7. ábra: A munkanélküliségi ráta 15–64 évesek körében és a potenciális munkaerő-tartalék régiók szerint 2018. I. negyedév. Forrás KSH, 2018

Ha a potenciális munkaerő-tartalékot nézzük a 15–64 évesek körében, akkor látható, hogy a területi különbségek a munkaerő-piaci helyzet általános javulásával párhuzamosan is fennmaradtak. Az ország egyes részeiben, különösen **Közép-Magyarországon, a Közép-Dunántúlon és Nyugat-Dunántúlon alig van munkaerő-tartalék**, számuk a közfoglalkoztatottakkal együtt is legfeljebb pár tízezer fő régióként.

Mindössze két régió van, ahol a munkanélküliség meghaladja az 5%-ot – ám még így is 7% alatt van. Ez a **két régió Dél-Dunántúl és Észak Alföld. Itt található a legnagyobb munkaerő-tartalék**, az előbbiben 65,6 ezer fővel, utóbbiban 125,2 ezer fővel. E kettőn kívül még **Észak-Magyarország** rendelkezik nagyobb potenciális munkaerő-tartalékkal, ami jelenleg 88,8 ezer fő, de itt a munkanélküliség nem éri el az 5%-ot sem. Ezekben a térségekben nagy arányban vannak ugyanakkor azok, akik nem regisztrálnak álláskeresőkként, így az inaktív kategóriában vannak, a statisztikában nem a munkanélküliek számát növelik.

Az ifjúsági munkanélküliségi ráta nemzetközi összehasonlításban is sokat javult, de ez a célcsoport a továbbiakban is kiemelt munkaerő-tartalék.



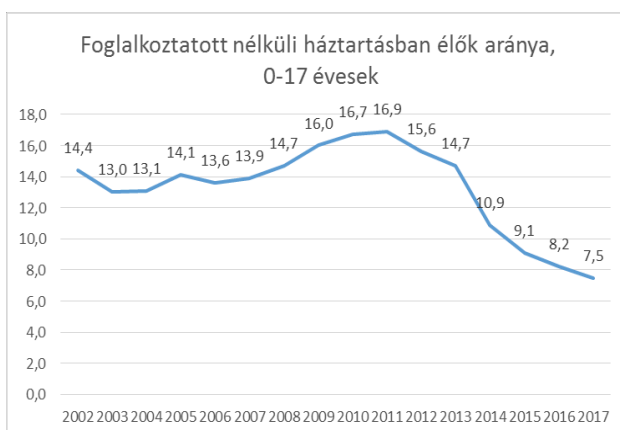
8. ábra: Az ifjúsági munkanélküliségi ráta változása 2008–2017 között; Forrás KSH – 2017

Az Európa Unió egyes országaiban kiemelten nagy a fiatalok körében a munkanélküliség. Különösen Görögországban és Spanyolországban magas ez az arány, de Portugáliában, Olaszországban vagy a szomszédos Horvátországban is.

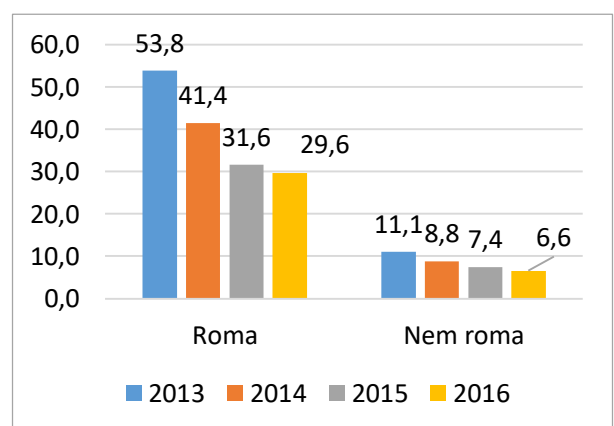
Magyarország ehhez képest is jól áll: bár a válságot követően jó néhány éven át igen magas volt ebben a korosztályban a munkanélküliségi ráta, **2017-re már csak 10,7%**, ami egyben azt jelenti, hogy **a fiatalok könnyebben találnak munkát, mint az Európai Unió legtöbb országában.**

Viszont ez a 10,7% még mindig magasabb, mint a teljes 15–64 éves korosztály körében tapasztalható 4,2%-os munkanélküliség. Ezért ez a célcsoport, a 15–24 évesek a **továbbiakban is kiemelt munkaerő-piaci tartalék.** Ugyanakkor az is fontos, hogy **képzetten lépjenek be** a munkaerőpiac világába.

Jelentősen csökkent a dolgozó felnőtt nélkül élő háztartások száma a hátrányos helyzetű emberek – köztük romák – körében is.



9. ábra: Dolgozó nélküli háztartásban élő kiskorúak aránya 2007–2017 között
Forrás: Oktatási Hivatal, 2018



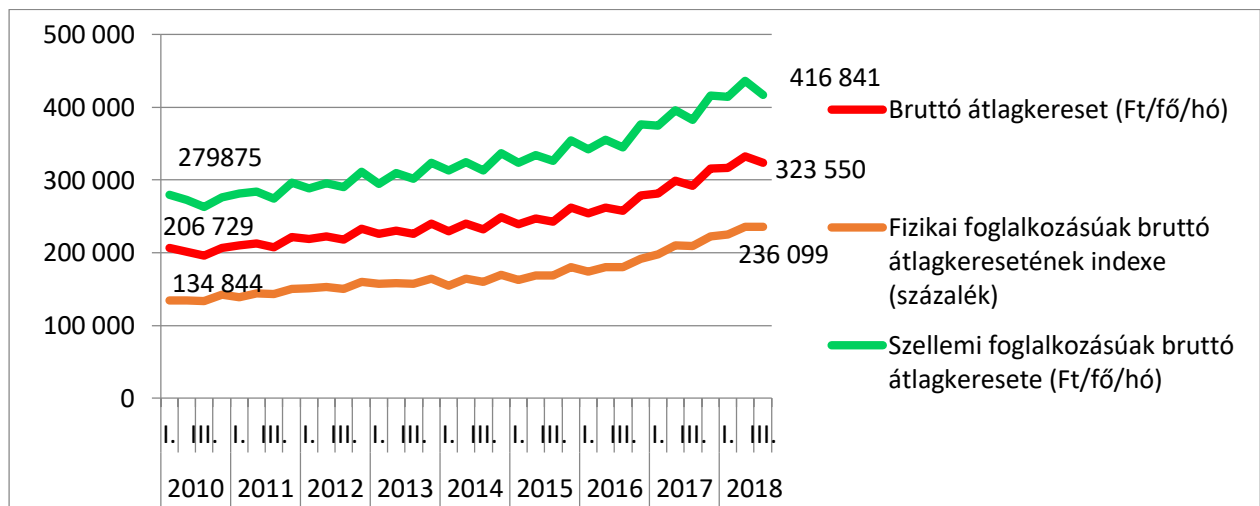
10. ábra: Dolgozó nélküli háztartásban élő kiskorúak aránya a romák és nem romák körében
Forrás: Oktatási Hivatal, 2017

A dolgozó nélküli háztartásban élő kiskorúak száma 2010-ig folyamatosan emelkedett. Ez azt jelentette, hogy az ilyen családokban felnövő gyermekek nem láttak mintát arra, hogy valamelyik szülőjük, vagy mindkettő reggelente munkába indul. Mindennek káros hatásai voltak nemcsak a munkaerőpiacra, hanem az egész társadalomra nézve.

A munkaerő-piaci intézkedéseknek, így a közfoglalkoztatás rendszerének köszönhetően azóta egyre több szülő állt munkába, így **a dolgozó nélküli háztartásban élő kiskorúak aránya a 2010-es 16,7%-ról annak felére, 8,2%-ra csökkent.**

Mindez, **ha nem is ilyen arányban, de a roma családokban is látható:** folyamatosan egyre kisebb a dolgozó nélküli háztartásban élő kiskorúak aránya, ami azt jelenti, hogy **egyik vagy akár mindkét szülő dolgozik.** Ám a romák körében csak 2016-ra esett ez az arány 30% alá, ami mutatja, hogy a romák munkába állását további programokkal, képzésekkel kell segíteni.

Dinamikusn növekedtek a keresetek, javult a hazai munkahelyek vonzereje



11. ábra: A keresetek változása 2010–2018 között;
Forrás: KSH – 2018

Amellett, hogy 2010 óta egyre többen álltak munkába, **az átlagkereset is jelentősen emelkedett.**

A fizikai foglalkozásúak bruttó átlagkeresete 2010 óta 75%-kal nőtt, 2018 harmadik negyedévére elérve a 236 ezer forintot. Egyes hiányszakmákban a keresetek növekedése még ezt a 75%-ot is jóval meghaladta.

A szellemi foglalkozásúak esetében ugyanez a növekedés 50%-os, közel 417 ezer forintos bruttó átlagkeresetet elérve 2018-ra.

Mindeközben a minimálbér és a garantált bérminimum is nőtt, illetve tovább nő. 2019-ben a minimálbér 149 000 Ft, mely 2020-ra 161 000 Ft-ra emelkedik. A szakmunkások garantált bérminimuma pedig 2019-ben 195 000 Ft, mely 2020-ra 210 600 Ft-ra nő.

A növekedés egyben azt is jelenti, hogy **javul a hazai munkahelyek vonzereje** a magyar munkavállalók körében.

I.4 A helyzetértékelés összefoglalása

Az eddigieket összefoglalva az alábbi megállapítások tehetők:

- **A további gazdasági növekedés feltétele a hatékonyságnövekedés.**

2030-ra a negyedik ipari forradalom és a digitalizáció hatására a munkakörök nagy részben átalakulnak, és megváltoznak a foglalkoztatók által elvárt kompetenciák is. Az automatizálással megváltoznak, valamint a digitalizáció révén kialakult közösségi gazdaság (sharing economy) következtében megszűnnek egyes munkakörök, miközben jelentős számban jönnek létre új munkakörök és szakmák. Ebben a közegben a magyar gazdasági növekedés egyik kulcsfaktora a hatékonyságnövekedés és az új technológiák alkalmazása.

- A hatékonyságnöveléshez **magasabb képzettségi szint szükséges.**

A hatékonyságnövekedést az Ipar 4.0 markáns terjedése, egyúttal az automatizáltság fokának növekedése egyre inkább kikényszeríti a gazdaságban. Ezáltal csökken az alacsony képzettséggel betölthető munkakörök száma. Olyan szakemberekre lesz szükség, akik a hatékonyabb, magasabb hozzáadott értéket előállító termelést és szolgáltatást támogatni tudják. Nem pusztán szakképzett, de az Ipar 4.0-a szempontjainak megfelelő képzésben részesült munkaerőre lesz szükség.

- A képzési **szerkezetnek és tartalomnak is követnie kell az automatizáció okozta változásokat.**

A robotok, a mesterséges intelligencia, vagy az önvezető autók által átformált világban 2020 után az előrejelzések szerint a munkakörök 75%-a technikai tréningeket tesz szükségessé. Ez azt jelenti, hogy alapvetővé válik magasabb szintű informatikai és technológiai ismeretek megszerzése lényegében minden foglalkozás, munkakör kapcsán.

- A digitalizált munkakörnyezetben **megváltoznak a kompetencia-elvárások.**

A virtualitás előtérbe kerülésével bővül a globális, nemzetközi teamek együttműködése, felértékelődik a kulturális, kommunikációs különbségek áthidalása, és azoknak a munkahelyeknek a szerepe, ahol az emberi tényező nem helyettesíthető. Nő a kompetenciák fontossága, azon belül is felértékelődnek az emberi együttműködéssel kapcsolatos készségek. Az érzelmi intelligencia 2020-ra bekerül a Top10 kompetencia közé.

- Az elmúlt időszak dinamikus **keresetnövekedése növeli a magyar munkahelyek presztízsét.**

2010 óta folyamatosan, míg 2016-tól markánsan nőtték a magyar átlagkeresetek mind a fizikai, mind a szellemi foglalkozásúak körében. A 2010-es év átlagához képest ez több mint 60%-os emelkedés a bruttó átlagkeresetek tekintetében. Egyes hiányszakmákban a keresetek növekedése még ezt is jóval meghaladta. A magyar bérek közelebb kerültek a régiós átlaghoz. A világvállalatok egyre bővülő, aktív és markáns magyarországi jelenlétének is köszönhetően a magyar munkahelyek és munkalehetőségek presztízse javult.

- Az álláskeresők száma folyamatosan csökken, **kisebb a munkaerő-tartalék.**

2018. I. negyedévében a munkanélküliek száma az előző év azonos időszakához képest 29 ezer fővel mérséklődött, így 178 ezerre csökkent. Ezzel párhuzamosan a tudatos kormányzati intézkedések hatására csökkent az inaktívák száma is. Mivel a hazai munkaerőpiac a teljes foglalkoztatottsághoz közeli állapotban van, a munkájukat elvesztők nagy része szinte azonnal el tud helyezkedni. Kihívást jelent ugyanakkor, hogy a területi különbségek a munkaerő-piaci helyzet általános javulásával párhuzamosan is fennmaradtak. A hazai munkaerő-tartalék elsősorban az ország északkeleti és dél-dunántúli térségeiben, illetve a közfoglalkoztatottak körében, az inaktívak további bevonásában, valamint a felnőttképzés segítségével történő átképzésben rejlik.

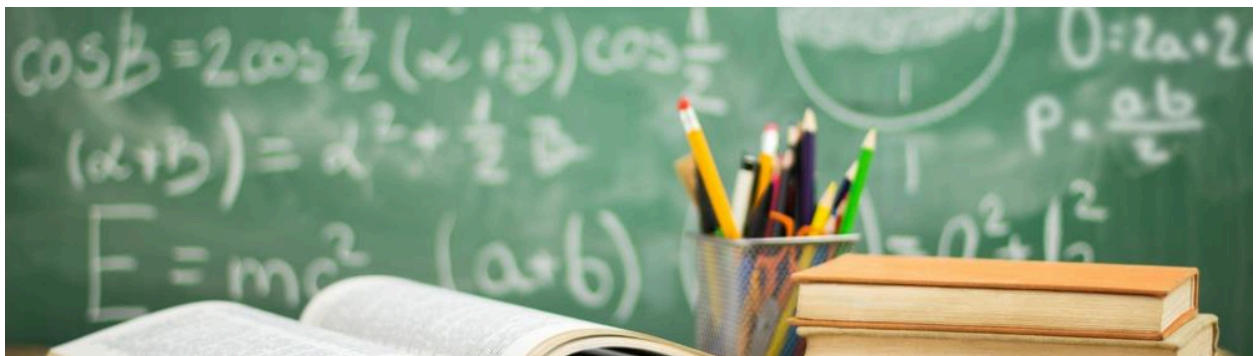
- **A munkaerő-tartalékokra fókuszáló speciális képzések, átképzés szükségesek.**

A munkaerő-tartalék szűkössége és specifikumai fókuszált és célcsoportokra szabott megoldásokat kívánnak. A képzések a munkaerő-piaci elvárások alapján összeállított kompetencia-felmérésen és -fejlesztésen kell, hogy alapuljanak, annak érdekében, hogy a kompetenciahiányokkal küzdő célcsoport alkalmassá váljon a foglalkoztatásra, átképzésre. A munkaerő-tartalékok bevonása, aktivizálása a munkaerő-potenciál pontos felmérésével, erős helyi szintű szociál-pedagógiai jelenléttel, egyéni mentorálással és kiscsoportos kompetencia-fejlesztési programok, valamint életvezetési programok működtetésével valósulhat meg eredményesen.

- II. A jelenleg működő szakképzési és felnőttképzési rendszer bemutatása, a rendszer legnagyobb kihívásai és kulcsproblémái

avagy

oktatási helyzetkép



Demográfiai bázis, háttér

Az oktatást, ezen belül a középfokú oktatást nagyban befolyásolják a demográfiai trendek. A beiskolázási értékek – a népességfogyással együtt mozogva – csökkenést mutattak az elmúlt közel 20 évben. **2000 és 2018 között az általános iskolások száma 24%-kal csökkent. Ez a tendencia különösen 2010 után éreztette a hatását a középfokú képzésben.**

A családpolitikai intézkedéseknek köszönhetően várhatóan középtávon stabilizálódik az általános és középiskolába belépő gyermekek száma. Emellett a kisgyermekkorai nevelési program sikere (a 4 és 6 éves kor közötti gyermekek 95,3%-a részt vesz kisgyermekkorai nevelésben és gondozásban – a romák részvétele 91%-os, ami megközelíti az országos átlagot és a régióban a legmagasabb szám) is megfelelő alapot jelent a beiskolázási értékek közép-hosszú távon kielégítő szinten tartására.

Intézményi háttér

A tanulói létszám megoszlása tekintetében a gimnáziumok a legnépszerűbbek, majd a szakgimnáziumok, szakközépiskolák és szakiskolák következnek. A gimnáziumok esetén az egyházi szerepvállalás aránya 26%, a szakképzésben ez arány 11%. Az alapítványi és egyéb fenntartás a gimnáziumok esetében 8%, a szakmai képzésben 5%-os arányt jelent.

A szakképzésben az ITM fenntartásában jelenleg 44 szakképzési centrum keretén belül 381 tagintézményben 238 különböző szakma oktatása zajlik. A nappali tagozaton tanuló diákok létszáma meghaladja a 170 ezer főt. Az elmúlt években jelentősen nőtt a felnőttoktatásba jelentkezők száma a kormányzati intézkedések – elsősorban a második szakma ingyenes megszerzésének lehetősége – miatt. Ez tendencia első sorban a kétkezi szakmák terén dominál.

Kihívások, problémák

Intő jel, hogy nemzetközi összehasonlítás alapján **Magyarországon az európai átlagnál kevesebben vesznek részt szakmai képzésben,** és ez a tendencia tovább romolhat. Ha nem történik beavatkozás, akkor a trendanalízis szerint 3 év múlva **53% fölött lesz az általános gimnázium, 33% körül a szakgimnázium és 13% alatt a szakközépiskola** beiskolázási aránya. Ez a probléma kifejezetten súlyossá válhat, mivel a jelenleg működő iskolai rendszerű **szakképzésben már most is komoly létszámproblémák vannak.** A kihívásokat fokozza a szakmai képzés **12%-os lemorzsolódási** aránya, amely a szakközépiskolákban még ennél is magasabb.

A **felnőttképzésben** már ma is **közel 1 millió fő vesz részt,** ami **megfelelő mennyiségi alapot** jelent. Itt nem mennyiségi, hanem **minőségi probléma van az élethosszig tartó tanulás terén.**

A rendszer kibocsátási kulcsproblémái összefoglalva:

A jelenleg működő iskolai rendszerű szakképzésben komoly létszámproblémák vannak, amelyek kezelhetők a szakmai képzés reformjával és egyéb támogató intézkedésekkel:

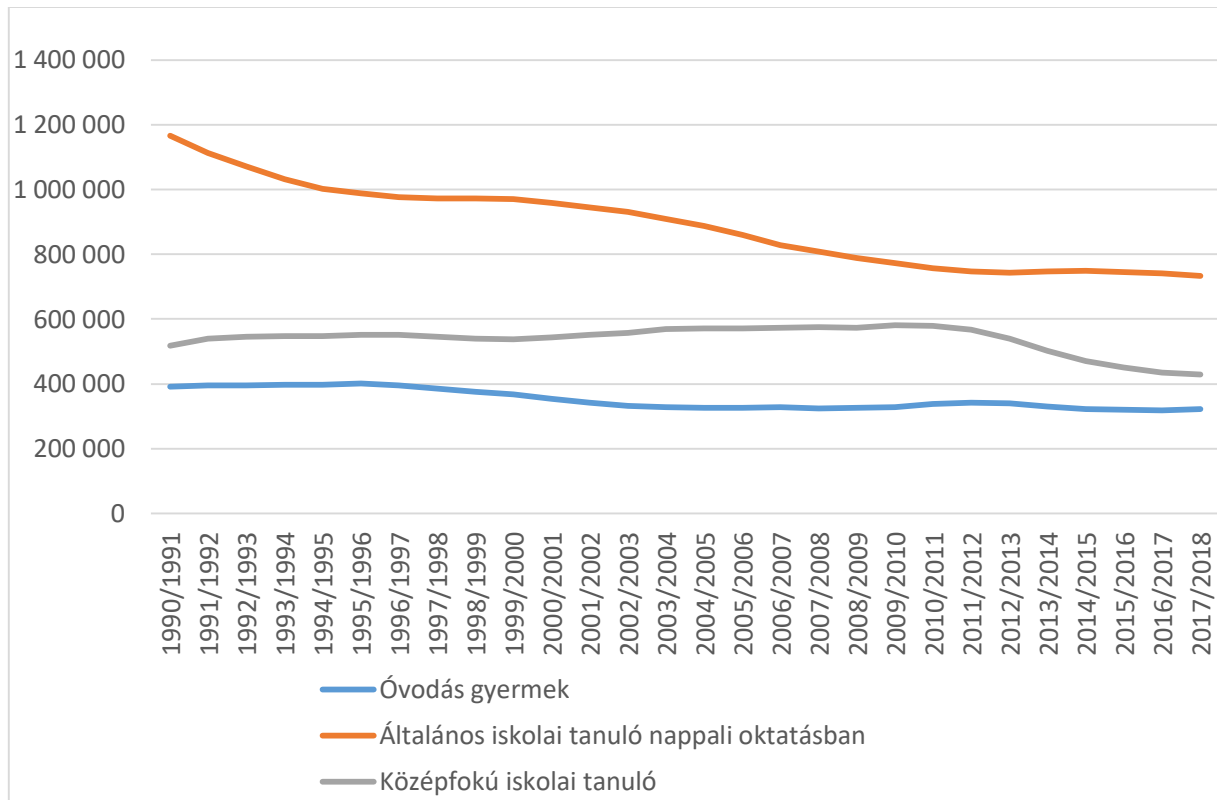
1. A fiatalok egy része számára képességeik, reális jövőképük alapján a szakmai képzés adna valódi lehetőséget, de az általános gimnáziumok „felszívják” őket. A 2017/18-as tanévben a **szakközépiskolában** – a korábbi szakmunkásképzőkben – **tanuló 74 ezer és a szakgimnáziumban tanuló 162 ezer diák mellett a fiatalok 43,1%-a gimnáziumban tanul (a szomszédos Ausztriában ez az arány 23%).**
2. A diákok egyre nagyobb része (közel 30%-a) érkezik az **általános iskolából olyan súlyos kompetenciahiányokkal, ami miatt nem képes versenyképes tudást szerezni.** Ezek a fiatalok, ha az iskolában formálisan a képzettséget meg is szerzik, akkor is képtelenek lesznek fejlődni, alkalmazkodni a változó technológiákhoz.
3. **Sokan hagyják el a szakgimnáziumot (46%) az érettségi után, technikusi végzettség nélkül. A szakgimnáziumban tanuló diákok jelentős része nem abban a szakmában akar elhelyezkedni, amit a szakképzésben tanult.**
4. A szakmai képzés **során jelenleg lemorzsolódik a fiatalok 12%-a.** A jelenlegi rugalmatlan rendszernek nincs olyan kimenete, amely számukra legalább egy – a munkaerőpiacon használható – részsakképesítést nyújtana.
5. A rugalmatlan tankötelezettségi szabályozás miatt – **elsősorban a hátrányos helyzetű térségekben – a fiatalok jelentős része lép ki az oktatásból, hogy betanított munkában jövedelmet szerezzen.** (Az országos átlagban végzettség nélküli iskolaelhagyók aránya meghaladja a 10%-ot, egyes térségekben megközelíti a 40%-ot.)
6. A felnőttképzésben megfelelő mennyiségi alap (közel egymillió fő) mellett jellemzően minőségi problémák tapasztalhatóak. A jelenleg működő felnőttoktatás és felnőttképzés nem kínál rugalmas tanulási lehetőséget, nem a gazdaság igényeire fókuszált, hatékonysága nem megfelelő.

A legfőbb pályaorientációs és képzésszakmai kihívások:

1. Az általános iskolák (illetve azok pedagógusai) nem támogatják a szakképzésbe lépést, nem megfelelő szintű és elkötelezettségű a szakképzés irányába mutató pályaorientáció.
2. A jelenleg működő szakképzési és felnőttképzési rendszer nem tud hatékony választ adni az Ipar 4.0 és a digitalizáció kihívásaira. „Múlt tananyagából oktatjuk a jelenben a jövőt!”
3. A képzési rendszer kínálatvezérelt, azokat a képzéseket nyújtja, amit eddig, illetve amihez oktatója, gépe és szerszáma van.
4. Duális képzésben nem vesznek részt a vállalkozások megfelelő számban, s a duális képzésben részt vevő diákok száma is elmarad az európai átlagtól. Emellett jelentősen növelni kell a saját munkavállalóikat képző vállalatok arányát.
5. A pályaorientáció területén több szervezet dolgozik párhuzamosan, jelentős források felhasználásával, ám ez nem jelenik meg a beiskolázási eredményekben.
6. A szakmai képzés struktúrája nem elég rugalmas, működése nem hatékony, irányítása lehetne professzionálisabb.
7. A középfokú szakmai képzésnek nem működik a kapcsolata a felsőoktatással az elvárt szinten, ezért (is) választják sokan a gimnáziumokat.
8. A szakmai tantárgyakat oktató pedagógusok tudása nem követi megfelelően a technológiai fejlődést. Magas a pályaelhagyó oktatók száma a gazdaság által kínált magasabb jövedelem miatt. A következő időszakban bekövetkező nyugdíjba vonulási hullám miatt kritikus helyzet alakulhat ki az oktatói erőforrásban.
9. A kormányzat az utóbbi időszakban jelentős összeget fordított a szakképzési centrumok iskoláinak felújítására és a tanműhelyfejlesztésekre, de a szakképzés még mindig hiányos infrastruktúrája és felszereltsége sok esetben nem jelent vonzó alternatívát a pályaválasztó diákok számára.

Napjainkra az óvodai rendszerben és az általános iskolában stabilizálódott a gyermeklétszám, ami két-három éven belül jelentkezni fog a középiskolai korosztályban is. Hosszabb távon ezzel a létszámmal kell tervezni.

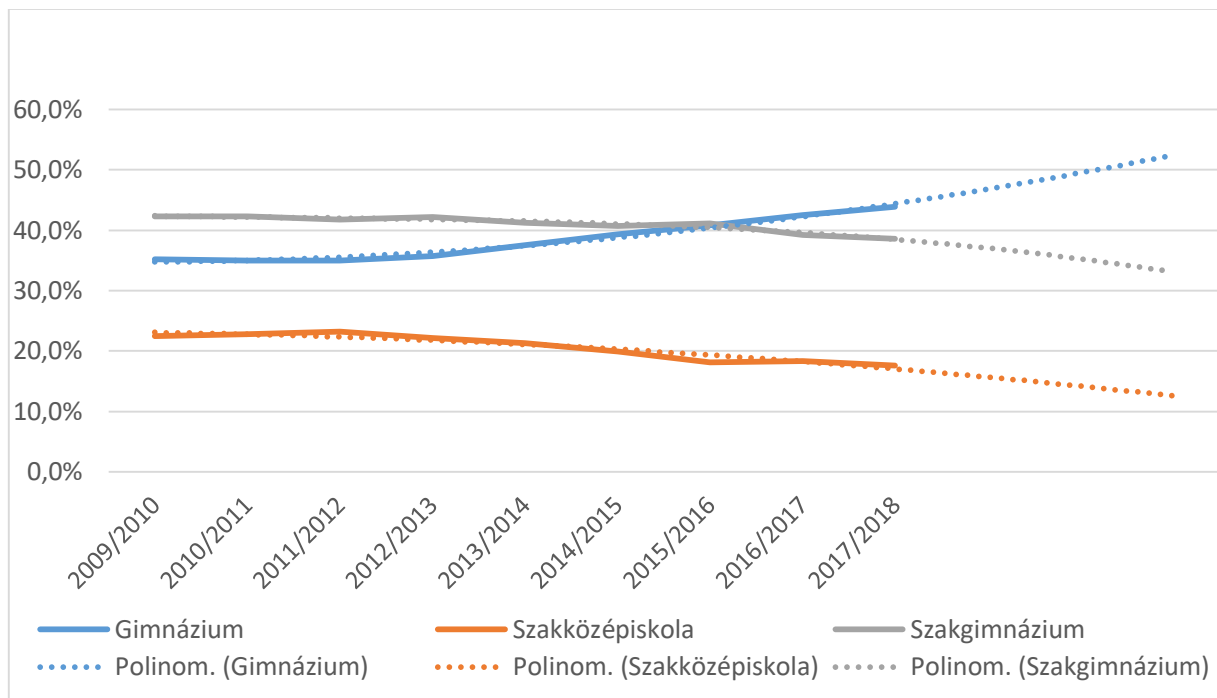
Demográfia trendek, létszámváltozások az oktatási rendszerben



12. ábra: Az óvodai nevelésben, általános iskolai és középfokú iskolai oktatásban részesülők a nappali rendszerű oktatásban a 1990/1991-es és a 2017/2018-as tanév között (fő)
Forrás: KSH – 2018

A születésszám csökkenése miatt 2000 és 2018 között az általános iskolások száma 957.850 főről 732.491 főre változott, ami 24%-os csökkenést jelent. Az általános iskolások létszámbeli csökkenésének trendje **2010 után kezdte meg éreztetni hatását markánsan a középfokú iskolákban**. Ez is hozzájárult a szakképzésben tanulók alacsonyabb létszámához.

A családpolitikai intézkedéseknek köszönhetően **napjainkra** az óvodai rendszerben és az általános iskolában **stabilizálódott a gyermeklétszám**. Ez a tendencia 2-3 éves távlatban a középiskolai korosztályban is jelentkezni fog, ezért hosszabb távon ezzel a létszámmal lehet tervezni. Ez ugyanakkor azt is jelenti, hogy a demográfiában markáns fordulat nem várható, a gyermeklétszám nagyobb növekedésére nem lehet számítani. Ezért a szakképzésben tanulók létszámát, a szakképzés kibocsátásának volumenét a hatékonyság növelésével és egyéb intézkedésekkel kell támogatni. A szakképzést vonzóbbá kell tenni.



14. ábra: A gimnáziumi, szakgimnáziumi és szakközépiskolai képzés aránya nappali tagozaton 2009/2010 és 2017/2018 között

Forrás: KSH - 2018

Ha nem történik beavatkozás, akkor a trendanalízis szerint 3 év múlva

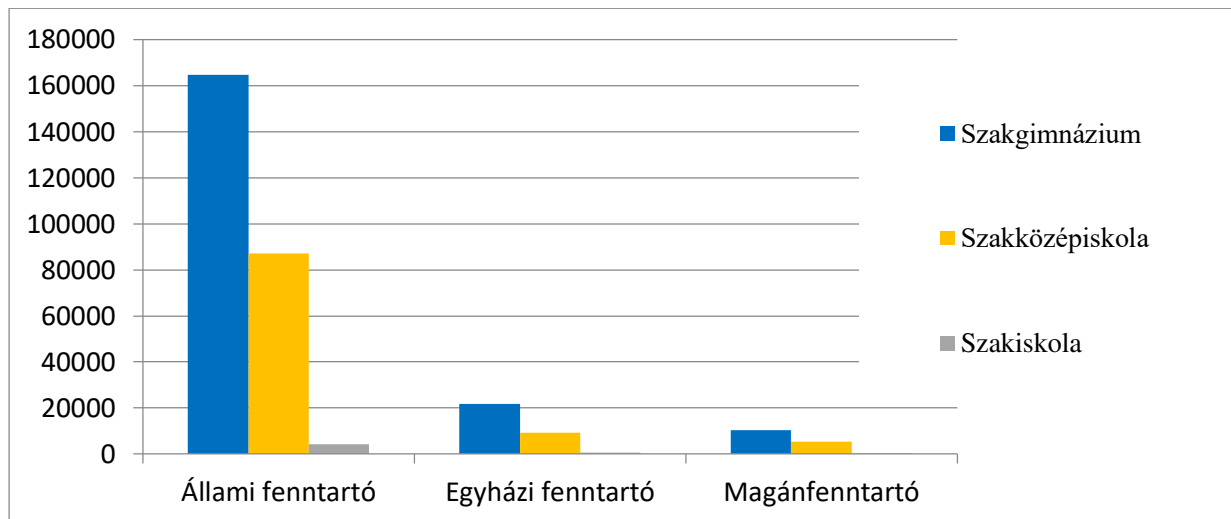
- 53% fölött lesz a gimnázium,
- 33% körül a szakgimnázium és
- 13% alatt a szakközépiskola beiskolázási aránya.

A középiskolai szakmai képzés (ideértve a szakközépiskolákat és a szakgimnáziumokat is), az elmúlt tíz évben folyamatosan veszített a népszerűségéből. A szakgimnáziumokban és a gimnáziumokban tanulók arányát összehasonlítva a 2015/16-os tanévben következett be, hogy a gimnáziumi tanulók aránya meghaladta a szakgimnáziumi diákokét. Ez a trend tovább folytatódott az elmúlt három évben a szakképzés rovására. A 2017/18-as tanévben a **szakközépiskolában tanuló** 74 ezer és a **szakgimnáziumban** tanuló 162 ezer diák mellett a fiatalok 43,1%-a gimnáziumban tanul.

Ha nem történik beavatkozás, akkor a **trendanalízis szerint 3 év múlva 53% fölött lesz a gimnázium, 33% körül a szakgimnázium és 13% alatt a szakközépiskola beiskolázási aránya.** Ez a helyzet nagyban elmaradna az uniós átlagtól és hazánk versenyképességére is negatív hatással lenne.

II.2 Az állami szerepvállalás és felelősség a meghatározó szakképzésben

A gazdaság középtávú szakember-utánpótlását az állami szakképző intézményekre kell alapozni.



15. ábra: A szakképzőiskola-típusok fenntartói megoszlása, a tanulólétszám megoszlása a szakgimnázium, a szakközépiskola és szakiskola között a 2017/2018-as tanévben.

Forrás: KIR – 2017

| | Szakgimnázium | Szakközépiskola | Szakiskola | Összesen |
|-------------------|---------------|-----------------|------------|----------|
| Állami fenntartó | 164 855 | 87 157 | 4 309 | 256 321 |
| Egyházi fenntartó | 21 803 | 9 193 | 529 | 31 525 |
| Magánfenntartó | 10 381 | 5 338 | 271 | 15 990 |

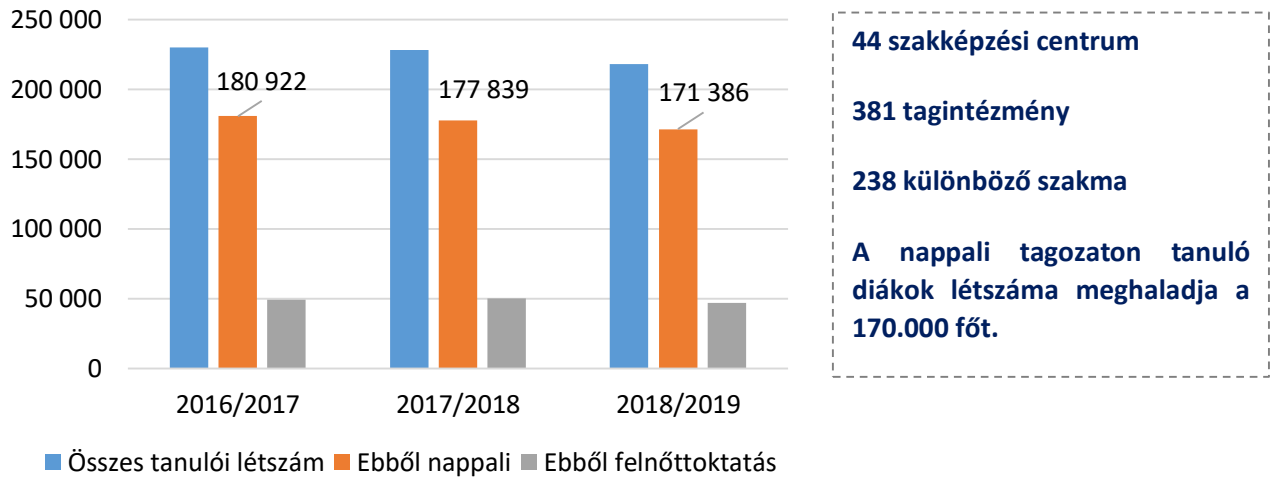
A szakképzésben döntően meghatározó az állami fenntartás és az állam szerepvállalása. A teljes tanulói létszám tekintetében a diákok 4/5-e állami fenntartó által működtetett intézményben tanul, a létszám mindössze 1/5 része oszlik meg az egyházi, illetve magán intézményekben. **A gazdaság szakember-utánpótlását a jövőben is az állami szakképző intézményekre kell alapozni.**

Az **egyházak elsősorban a humán és a szociális ágazatokban** kell, hogy nagyobb szerepet kapjanak. Az egyházi intézmények fokozottan affinisek és eredményesek a **hátrányos helyzetű fiatalok – közöttük romák – szakmai képzésében**. Az elmúlt években számos ilyen jó példa is látható, többek között a Szalézi rend által indított „Tedd képessé” projekt, vagy a Piarista rend orientációs éve.

Ugyanakkor a gyakorlati igények azt mutatják, hogy a képzési szerkezet és a beiskolázható létszám vonatkozásában az évenkénti döntésével általános működési bizonytalanságot okozó **keretszám-rendeletet ki kell vezetni a rendszerből**. Helyette rugalmas, mégis stabil, a helyi gazdasági igényeket kiszolgáló szabályozóként 3 éves együttműködési megállapodást szükséges bevezetni a nem állami képzőkkel a szakképzési megállapodás keretein belül.

II.3 Az ITM fenntartásában működő iskolai rendszerű szakképzési rendszer

II.3.1 A tanulói létszámok és azok változása



16. ábra: ITM fenntartásában működő szakképzési centrumok létszámadatai (2016–2018)
 Forrás: ITM, NSZFH, 2018

Az ITM fenntartásában működő 44 szakképzési centrum 381 tagintézményében a teljes tanulói létszám visszafogott csökkenése tapasztalható 2016 óta. A teljes tanulói létszámcsökkenés kisebb mértékű, mint a nappali képzésben részt vevők számának csökkenése – **a nappali képzésben közel 10.000 fős csökkenésről van szó** (180 922 fő – 171 386 fő) három év alatt.

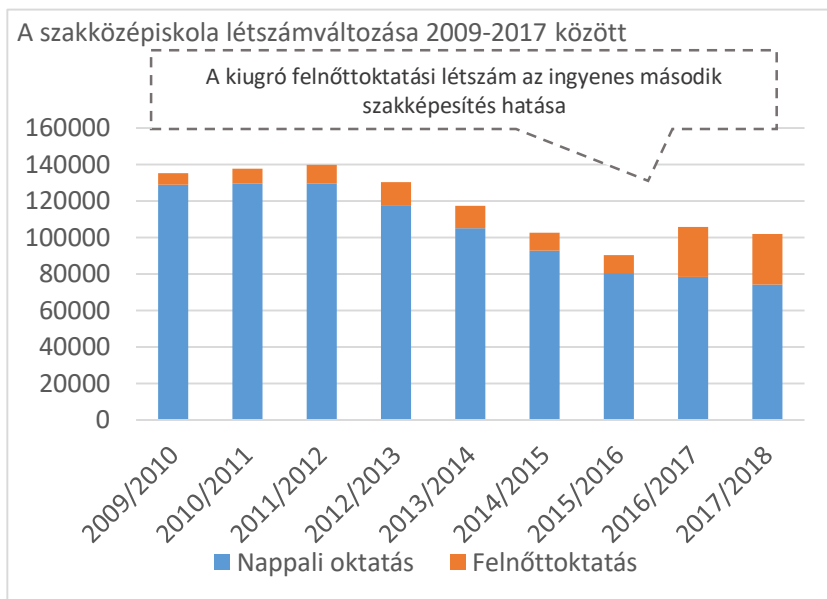
Ugyanakkor, ahogy a trendelemzés is mutatja, ha nem történik gyökeres változás, **ez a csökkenés a következő években felgyorsulhat**, ezért kiemelt jelentősége van a szakképzés hatékonyságnövelésének. Növelni kell a beiskolázást, mérsékelni kell a lemorzsolódást, a végzettség nélküli iskolaelhagyást, csökkenteni a képzés „veszteségét”. Elsődleges cél, hogy a szakmai képzésben tanulók a szakmájukban helyezkedjenek el.

A **felnőttoktatásban** részt vevők száma az ingyenesen megszerezhető második szakképesítés lehetőségének biztosításával ugrásszerűen megemelkedett, és ez a magas létszám stabilnak mondható az elmúlt három évben. Ugyanakkor fontos megemlíteni, hogy a **felnőttoktatás képzési szerkezete jelentősen átalakulóban van, és egyre jobban a gazdaság igényeihez igazodik.**

A képzési trendekből az is kiolvasható, hogy míg a szakképzés alacsony társadalmi presztízse miatt az általános iskolai korosztály számára kevésbé vonzó, ez a felnőttkorban megfordul, és egyre jobban cél lesz egy „jó” szakma elsajátítása. Ugyancsak megfigyelhető, hogy vannak olyan szakmák, amelyek kifejezetten felnőttkorban váltanak csak ki érdeklődést, pusztán életkori sajátosságokból adódóan. Mindezt érdemes szabályozás szinten is figyelemmel kíséreni.

Lassan el kell tekintenünk attól a gyakorlattól, hogy korcsoportokat képzünk. Számos európai példa – a német vagy a finn szakképzésben is – a korcsoport helyett a képzettségi szintet veszik alapul a képzési csoportok kialakításánál.

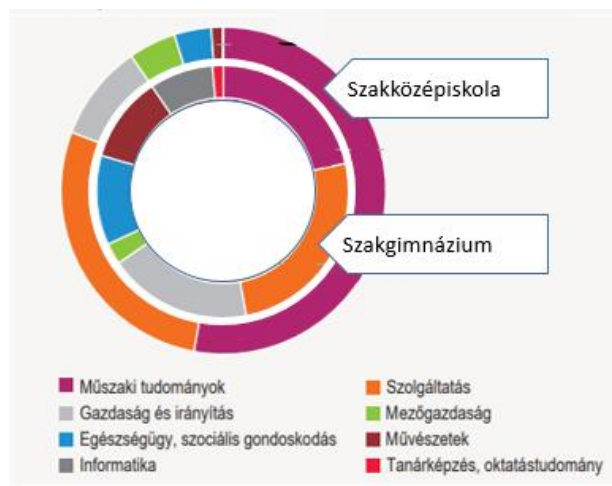
II.3.2 A szakközépiskola létszámváltozása és várható feladatváltozása



A szakközépiskolai képzésben nappali oktatásban részt vevők száma 2010 óta csökken. Ez az összlétszámra (nappali képzés + felnőttoktatás) is hatással volt. Az elmúlt időszakban (2016-tól) az eredményes beavatkozásnak – a második szakképesítés megszerzése ingyenessé tételének – köszönhetően a felnőttoktatásban részt vevők számának markáns növekedése ezt a negatív trendet némiképp ellensúlyozni tudta.

A szakképzés elmúlt időszakának egyik sikertörténete a felnőttoktatás fellendülése volt. Pozitívum, hogy a jelenlegi képzési szerkezet összetett, jobban tükrözi a gazdaság igényeit, mint korábban. A felnőttkori szakmatanulás, felnőttoktatás a következő időszakban is meghatározó marad. Amennyiben az európai trendeket és a hazai beiskolázási gyakorlatot vizsgáljuk, előre vetíti, hogy a jövőben a hagyományos szakmunkásképzés jelentősen el fog tolni a felnőttek világa felé.

II.3.3 A szakképzési centrumokban tanuló diákok ágazati megoszlása



A szakközépiskolai képzésben meghatározó a műszaki szakterület, a műszaki tudományok képzése. Emellett a szolgáltatási képzések hangsúlyosak.

A szakgimnáziumi rendszerben a gazdaság és irányítás, műszaki tudományok, valamint a szolgáltatás ágazatai a legnépszerűbbek. A diákok ágazati megoszlásának nagy problémája az informatikai tanulmányokat folytatók alacsony száma, ezért **a szakgimnáziumokban szükséges a műszaki tudományokat és informatikát tanulók arányának emelése.**

17. ábra: A szakképzésben tanulók képzési terület szerinti megoszlása a 2017/2018 tanévben
 Forrás: KSH 2018

A szakgimnáziumok képzési kínálatából jelenleg is nagy arányban választják a diákok a „divatszakmákat”, a szolgáltatási terület egyes ágazatait (pl. szépművészet) és a művészeti képzéseket, aminek mértéke nem a gazdaság valós igényeit tükrözi. Egyébként is nehezen értelmezhetőek a szakképzés keretein belül a művészeti képzések.

A szakképzésben az egészségügyi és szociális gondoskodás szegmensek tanulói létszámának emelése is fontos kihívás, tekintettel a magyar egészségügy létszámproblémáira.

Ugyanakkor látni kell azt is, hogy a jelenleg nappali rendszerben oktatott egészségügyi és szociális szakmák egy része még idegen a 14-15 éves fiataloktól, így ezeknek a szakmáknak a választása és tanulása egyre inkább a felnőttkorhoz kötődik.

II.4 A társadalmi, gazdasági helyzet által determinált iskolai teljesítmény

A szakképzésben hangsúlyosan megjelenik az az igény is, hogy az intézményrendszer biztosítsa a diákok számára a társadalmi mobilizáció lehetőségét. Vizsgálni kell, hogy milyen kapcsolat mutatkozik a tanulók családi-otthoni körülményei, illetve iskolai teljesítménye között, mekkora a szociális, gazdasági és kulturális háttér és a teljesítmény közötti kapcsolat erőssége, vagyis az, hogy a teljesítmények szórásának mekkora részét magyarázzák a családi-otthoni jellemzők. A 2015-ös PISA mérés eredménye azt mutatja, hogy Magyarországon a tudásszerzés és képességfejlődés tekintetében még mindig jelentős egyenlőtlenségek mutatkoznak, ami azt is jelenti, hogy az oktatási rendszer nem képes kiaknázni a tanulóiban rejlő potenciális lehetőségeket.

Ha az oktatási rendszer nem képes kompenzálni a kedvezőtlen szocio-ökonómiai körülmények között nevelkedő tanulók hátrányait, akkor ők az oktatási rendszerből kilépve nem rendelkeznek a munkaerőpiac által preferált tudással és készségekkel, nagy valószínűséggel kisebb részt képesek vállalni a közteherviselésből is.

A diákok egyre nagyobb része (közel 30%-a) érkezik az általános iskolából olyan súlyos kompetenciahiányokkal, amelyek miatt nem képesek versenyképes tudást szerezni. Ezek a fiatalok akkor is képtelenek lesznek fejlődni, alkalmazkodni a változó technológiákhoz, ha az iskolában formális képzettséget szereznek.

A szakképzés eredményességének egyik feltétele, hogy a fiatalok magas szintű alapkompenciákkal kezdjék meg a szakmai képzést, illetve hogy egyértelmű tudással rendelkezzenek arra nézve, hogy milyen kompetenciákkal rendelkeznek belépéskor, mit kell fejleszteni.

E mellett sajnos még mindig jelentős a teljesítménybeli eltérés a jobb és rosszabb családi háttérű diákok között. **Cél a hátrányos helyzetű és az előnyösebb háttérrel érkező tanulók teljesítménye közötti különbség csökkentése.**

A hátrányos helyzetű gyerekek felzárkóztatásában, kompetenciahiányuk csökkentésében nagy előrelépés, hogy a 4 és 6 éves kor közötti gyerekek már 95,3%-a vesz részt kisgyermekkorai nevelésben és gondozásban.

Különösen fontos eredmény, hogy a romák részvétele 91%-os, ami megközelíti az országos átlagot és a régióban a legmagasabb szám.

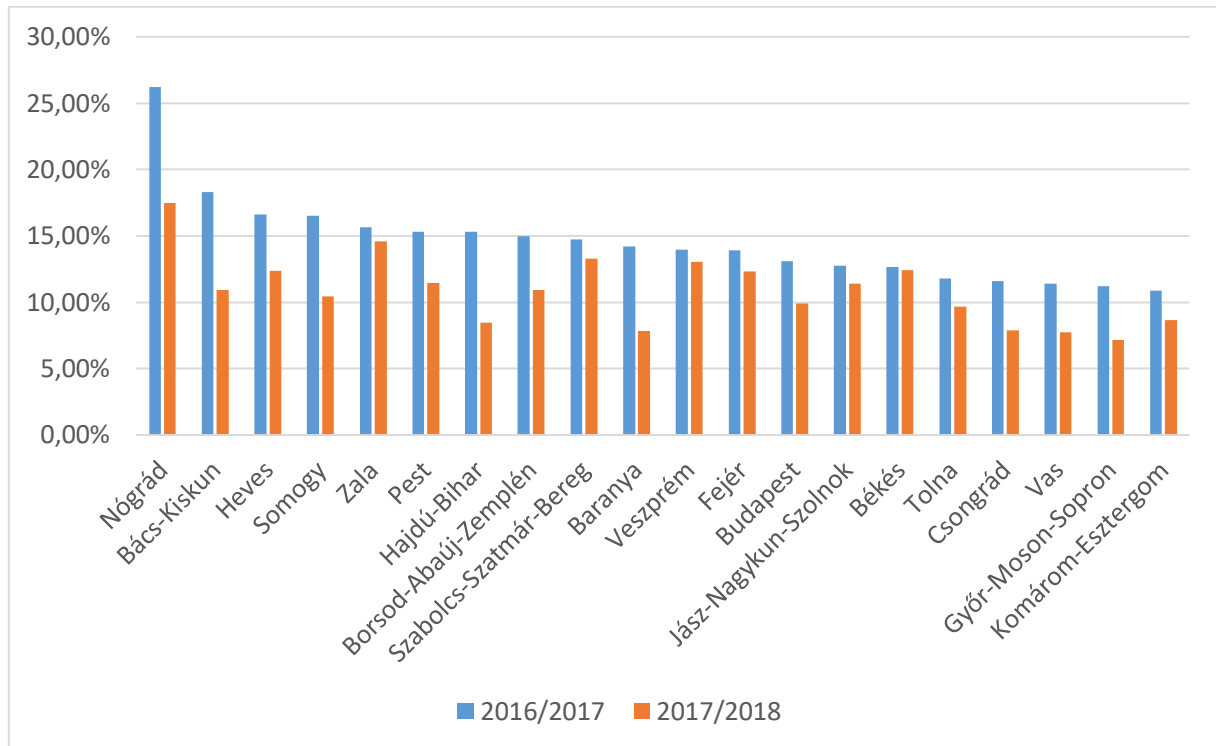
A kisgyermekkorai nevelési program célja, hogy az iskolakezdési korra kiegyenlítődjenek a különbségek. Mivel a teljesítmények terén jelentkező különbségek már korán megjelennek, a **kötelező óvodai nevelés korhatárának az 5-ről 3 éves korra való csökkentése olyan pozitív lépés,** amely várhatóan javítani fogja a gyermekek későbbi iskolai teljesítményét.



18. ábra: Illusztráció, a kötelező óvodai nevelésből általános iskolába lépett hátrányos helyzetű diákok

II.5 A végzettség nélküli iskolaelhagyás csökkentése a szakmai képzésben

A lemorzsolódással veszélyeztetettek száma az elmúlt két év során jelentősen csökkent, a rendszer ugyanakkor még mindig komoly problémákkal küzd e téren, jelenleg ugyanis **végzettség nélkül hagyja el az iskolai rendszerű képzést a fiatalok 12%-a.**



19. ábra: A lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók arányának változása az elmúlt két évben
Forrás: Oktatási Hivatal - 2018

A végzettség nélküli iskolaelhagyók aránya **egyes térségekben megközelíti a 40%-ot.**

A szakképzés rendszere e tekintetben rugalmatlan, nincs olyan kimenete, ami legalább egy – a munkaerőpiacon jól használható – részsakképesítést nyújtana, rövid képzési ciklussal.

Emellett arra is érdemes felhívni a figyelmet, hogy a szakgimnáziumokból a tanulók 46%-a érettségivel, ám a technikai végzettség megszerzése nélkül kerül ki.

A fenti problémák megoldását **a fenntartó erős szakmai kontrollja, a képzési tevékenység folyamatos nyomon követése** jelentheti. **Emellett centrum- és iskolai szintű helyi beavatkozások** szükségesek. Elengedhetetlen a kis létszámú felzárkóztató csoportok létrehozása, ahol az érintettek támogatást, orientációt kapnak, valamint az akár egyénre szabott mentorálás is olyan eszköz, amely tovább csökkentheti a szakképzés egyik legnagyobb veszteség-faktorát, a lemorzsolódást.

II.6 A szakképzés kapcsolata a köznevelési rendszer egyéb szereplőivel

A köznevelési rendszer intézményei – amelynek jelenleg a szakképzés is része – több területen is jelentős hatással van a szakmai képzésre.

Az **óvoda** elsősorban a hátrányos szocio-kulturális közegekből érkező gyerekek fejlesztése szempontjából kiemelt, mert a tapasztalatok szerint a 3 éves koruktól óvodai nevelésben részesülők iskolai teljesítménye is jobb, ami hosszútávon megalapozza a szakmatanulást is.

Az **általános iskolák** fontos szereplői a pályatanácsadásnak. Jelentős szerepük van abban, hogy a diákok megfelelő pályát válasszanak. A gyorsan változó gazdaság és munkaerőpiac miatt az általános iskolai pedagógusoknak szükségük van arra, hogy megfelelő információt, felkészítést kapjanak ehhez a feladathoz. Ma még sok általános iskolában a gimnáziumi továbbtanulás a sikerkritérium a pedagógusok és szülők számára.

Az általános iskolák felső tagozatán az elmúlt években visszaszorult a manuális készségek fejlesztése. Szükség lenne a technika tantárgy visszavezetésére újrarendelt, megújult tartalmakkal.

Az általános iskola legfontosabb feladata az alapkészségek, a biztos szövegértés és a matematikai kompetenciák, valamint a digitális alapképességek kialakítása. A PISA mérések, a központi írásbeli felvételi és a szakképzés megkezdésekor lebonyolított kompetenciamérések eredménye romló tendenciát mutat.

A megújuló Nemzeti Alaptantervnek tovább kell erősítenie azt az elvárást, hogy az általános iskolai képzésből olyan alapképességekkel lépjenek ki a diákok, amelyre alapozva képesek elsajátítani egy szakmát.

A tapasztalatok alapján sajnos a hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetű diákok között még mindig sokan vannak azok, akik a 16 éves tankötelezettségi korhatárt úgy érik el, hogy nem fejezik be az általános iskolát. Az általános iskolák nagy része nem rendelkezik eszköztárral és módszertannal a probléma megoldására. Ezeknek a fiataloknak meg kell teremteni azt a lehetőséget, hogy speciális képzési programban tanuljanak, és legalább egy részszakképesítéssel lépjenek ki a képzési rendszerből.

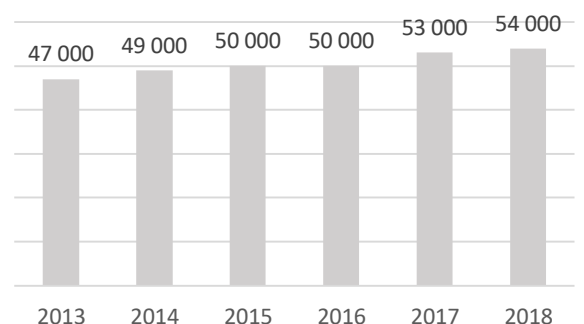
A **gimnáziumban** tanuló diákok számára biztosítani kell a 9. évfolyam után az átjárhatóságot, ha valaki a szakmatanulás mellett dönt. A munkaerő-piaci helyzet változása miatt sok érettségire épülő szakma felértékelődött. A gimnáziumban zajló pályaaorientáció során a kétéves technikusképzés lehetőségének is reális alternatívának kell lennie.

II.7 A duális képzés jelenlegi helyzete

A szakmai képzés hatékonyságának egyik feltétele, hogy a gyakorlati képzésben részt vegyenek a vállalatok. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, valamint a megyei kamarák meghatározó szerepet játszottak abban, hogy a duális képzés elindult, és folyamatosan fejlődik. A duális képzésben részt vevők száma az elmúlt időszakban is nőtt, aminek értékelése során számolni kell azzal a ténnyel is, hogy a szakmai képzést megkezdők száma folyamatosan csökkent.

Magyarországon ma a középfokú szakmai képzés keretei között 54.000 diák vesz részt duális szakmai képzésben.

A duális képzés jelenleg elsősorban a szakközépiskolában van jelen. A 2017/18-as tanévben a **szakközépiskolában tanuló 74,1 ezer fő 48,1%-a**, 35,6 ezer fő vett részt duális képzésben.



20. ábra: A duális képzésben részt vevő diákok számának változása 2013–2018

Forrás: Magyar Kereskedelmi és Iparkamra 2018

A gazdasági kamarák szakképzési feladatai

A kamarák a szakképzési feladataikat a kormányzattól átruházott, jogszabályban rögzített közjogi feladatként, minden évben a megkötött támogatási szerződésben meghatározottak szerint végzik a következők szerint:

- **A tanulószervezés tanácsadói hálózat működtetése**

A kamarák fontos feladatuknak tartják, hogy a tanulók – elsősorban külső gazdálkodó szervezetekkel megkötött – tanulószervezéssel vegyenek részt a duális képzésben. Ennek érdekében az MKIK tanulószervezés tanácsadói hálózatot működtet a területi kamaráknál, országosan koordinálva a feladatot. A cél a minőségi duális képzés és a magasabb tanulószervezés-szám. A feladat ellátását közel 150 tanácsadó segíti országosan.

- **A szintvizsgák országos rendszerének működtetése**

Annak mérésére, hogy a tanuló képes-e az irányítás melletti munkavégzésre és alkalmas-e arra, hogy gazdálkodó szervezeteknél a duális képzés keretében gyakorlati képzésben részt vegyen, ún. szintvizsgát kell tennie. A szintvizsgákat a területi kamarák szervezik meg az elméletet biztosító iskolával együtt, az országos kamara koordinálása mellett. A szintvizsgázó tanulók száma évente mintegy 20.000 fő.

- **A gazdálkodó szervezeteknél folyó gyakorlati képzés ellenőrzése**

Azon gazdálkodó szervezetek vehetnek részt a duális képzésben, amely szervezeteket – hatósági eljárás keretében – a kamara nyilvántartásba veszi. A nyilvántartásba vételi eljárást a területi kamaráknál képzőhely-ellenőrzési referensek végzik az országos kamara koordinálása mellett. A nyilvántartásba vett szervezetek száma közel 9.000.

II.8 A jelenleg működő szakképzési rendszer munkaerő-piaci veszteségei

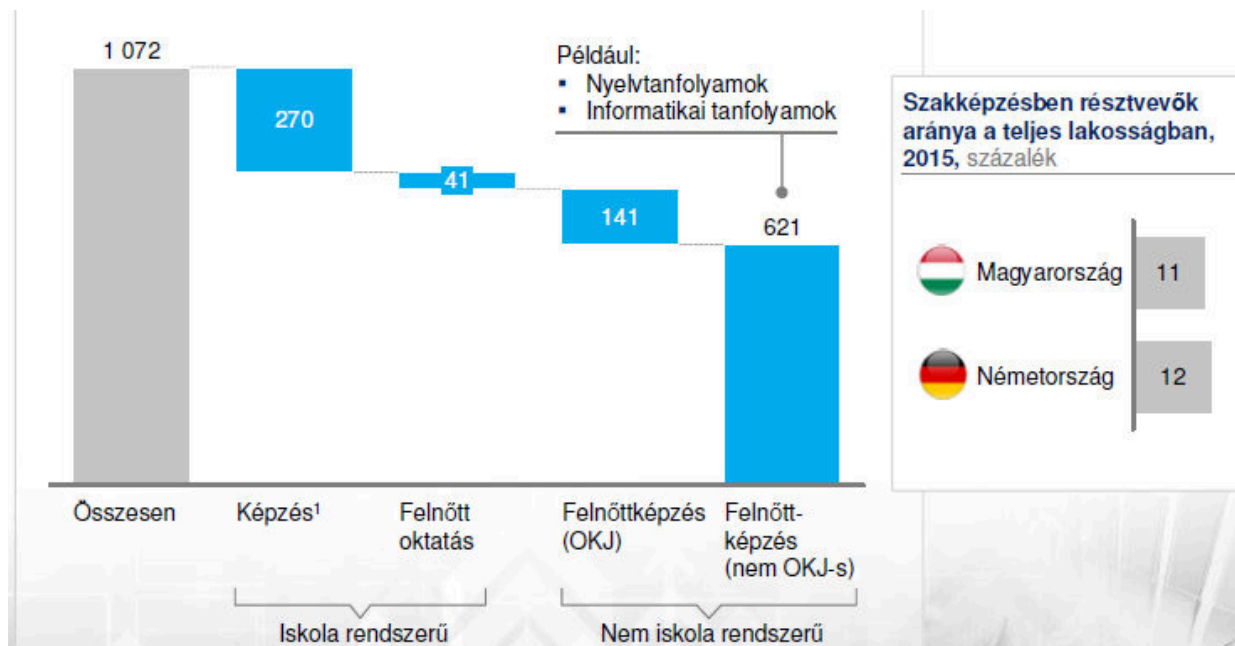
A jelenleg működő iskolai rendszerű szakképzésben komoly létszámproblémák vannak, amely kezelhető a szakmai képzés reformjával és egyéb támogató intézkedésekkel.

A szakképzési rendszer veszteségei, azoknak a fiataloknak az aránya, akik nem jutnak el a munkaerőpiacra versenyképes szakmai végzettséggel:

1. A fiatalok egy része számára képességeik, reális jövőképük alapján a szakmai képzés adna valódi lehetőséget, de a gimnáziumok „felszívják” őket. A 2015/16. tanévben a **szakgimnáziumban** és a gimnáziumban közel azonos volt a tanulói létszám. A 2018/19. tanévben **6%-kal** többen tanulnak gimnáziumban, mint a szakgimnáziumokban.
2. A diákok egyre nagyobb része – közel **30%-a** – érkezik az **általános iskolából olyan súlyos kompetenciahiányokkal, ami miatt nem képes versenyképes tudást szerezni.** Ezek a fiatalok akkor is veszteségként értelmezhetőek, ha az iskolában formális képzettséget szereznek, mert képtelenek lesznek fejlődni, alkalmazkodni a változó technológiákhoz.
3. **Sokan (46%) hagyják el a szakgimnáziumot érettségi után szakmai végzettség nélkül.** Ezeknek a fiataloknak egy része a felsőoktatásban tanul tovább, illetve más szakterületen szerez szakmai képesítést, de kimondható, hogy szakmai évfolyam nélkül a finanszírozó részéről és a diák részéről sem megtérülő befektetés a szakgimnáziumi képzés.
4. A szakmai képzés **során jelenleg lemorzsolódik a fiatalok 12%-a.** A jelenlegi rendszernek nincs olyan kimenete, ami legalább egy – a munkaerőpiacon jól használható – részsakképesítést nyújtana.
5. A rugalmatlan tankötelezettségi szabályozás miatt a **hátrányos helyzetű** térségekben a **fiatalok 5-6%-a lép ki végzettség nélkül a képzésből, hogy betanított munkakörben jövedelmet szerezzen.**

II.10 A jelenleg működő felnőttképzési rendszer

A felnőttkori tanulásban részt vevők száma Magyarországon képzési típusonként 2015-ben (ezer fő)



22. ábra: A felnőttkori tanulásban részt vevők száma

A felnőttképzés és felnőttoktatás magas aránya arra utal, hogy nem mennyiségi, hanem minőségi probléma van az élethosszig tartó tanulás terén.

A magyarországi szak- és felnőttképzésben már ma is közel 1 millió fő vesz részt, ami megfelelő mennyiségi alapot jelenthetne.

A felnőttkori szakmaszerzésnek jelenleg két útja van:

A felnőttoktatás iskolai rendszerben az OKJ-s szakképesítés megszerzése érdekében történik azokban az iskolákban, ahol nappali tagozatos szakképzés is folyik. Itt az a cél, hogy rövidebb idő alatt, rugalmasabban tudjanak szakmát szerezni a felnőttek, akár úgy is, hogy gyakorlati képzésüket saját munkahelyükön teljesítik, ha az megfelel a szakmai elvárásoknak.

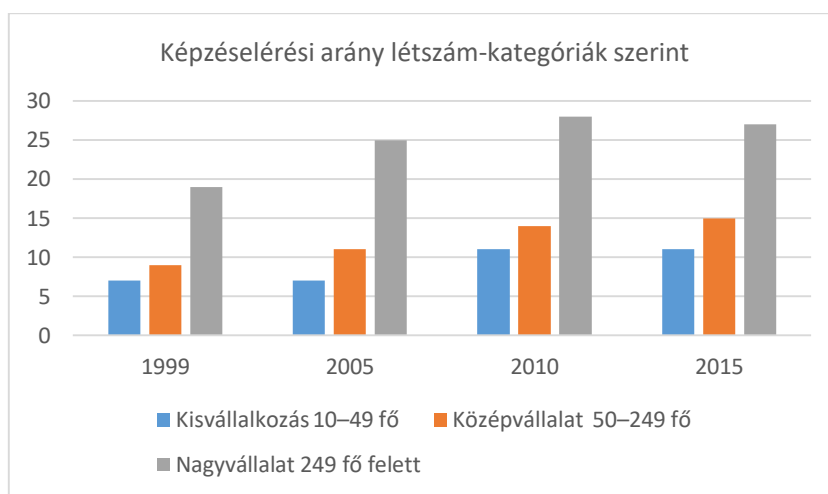
A felnőttképzés iskolai rendszeren kívül zajlik, célja lehet az OKJ-s szakképesítés megszerzése mellett nyelvi képzés, vagy bármilyen más szakmai vagy egyéb képzés (pl. hobbi-képzések), a képzők meghatározóan profitorientált vállalkozások. A képzések egy része – az Európai Unió támogatásával – közpénzekből finanszírozódik. Itt a kihívás az, hogy erősödjön a kimeneti szabályozás, ami alapján valóban a gazdaság igényeinek megfelelő szakemberek lépnek ki a munkaerőpiacra.

A felnőttképzésben nem mennyiségi, hanem minőségi probléma van, ugyanis a vállalati oldalról a **felnőttképzésből kikerülők esetén is igen gyakori kritika a különféle kompetenciák hiánya**. Az OKJ-s szakmák esetében a magyarországi jegyzékben szereplő szakmák száma többszöröse az uniós átlagnak, aminek köszönhetően a magyar képzési rendszert a széttagoltság, specializáltság jellemzi, illetve az, hogy sok olyan területen jelenik meg OKJ-s képzés, ami Európában más országokban nem önálló szakképesítés (pl. emelőgép-kezelő). Ezért az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakmák radikális csökkentése javasolt, azzal a céllal, hogy az oktatott képzések rendszere legyen átlátható, a képzések tartalma igazodjon a negyedik ipari forradalom igényeihez.

Az OKJ széttagoltsága jelentősen megnehezíti a más országok képzéseinek való megfeleltetést is, ami a munkaerőpiacon már ma is számos problémát okoz.

A felnőttképzések legnagyobb része pedig nem OKJ-s, hanem például nyelvtanfolyamok, informatikai tanfolyamok, mely képzések fontosak, de önmagukban nem jelentenek választ a gazdaság igényeire. A változó gazdasági környezet a vállalkozásoktól alkalmazkodást követel. A versenyképesség megtartásához a munkavállalók számára biztosított szakmai képzések is elengedhetetlenek. Ezt a területet a KSH utoljára 2016-ban összegezte az Európai Unió szintjén harmonizált módszertan alapján 29 ezer vállalkozást megszólító reprezentatív adatgyűjtéssel.

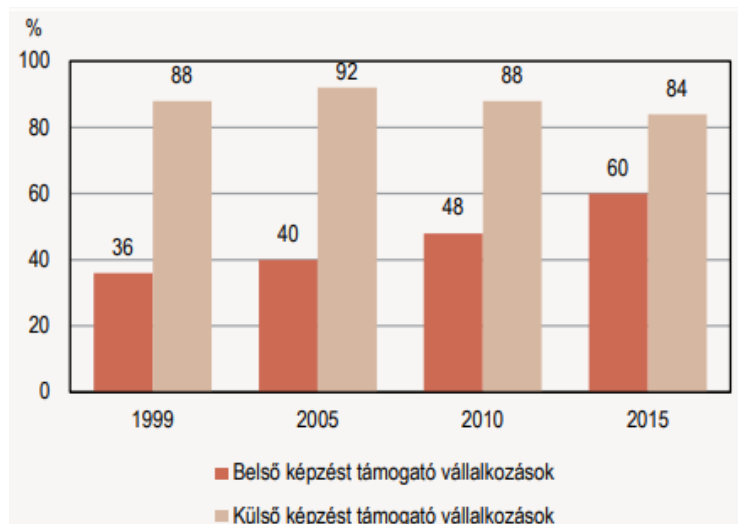
Nemzetközi összehasonlításban alacsony a saját munkavállalóikat képző vállalatok aránya. Jelentősen növelni kell a kis- és középvállalkozások körében a saját munkavállalóikat képző vállalatok arányát.



23. ábra: Képzéselérési arány: a képzésben részt vevők aránya az összes foglalkoztatotthoz képest.

Forrás KSH, 2016. december

A képzéselérési arány messze a nagyvállalatoknál a legmagasabb. A középvállalatoknál folyamatosan nőtt, a kisvállalkozások esetén és a nagyvállalatok körében a növekedés megtorpant.



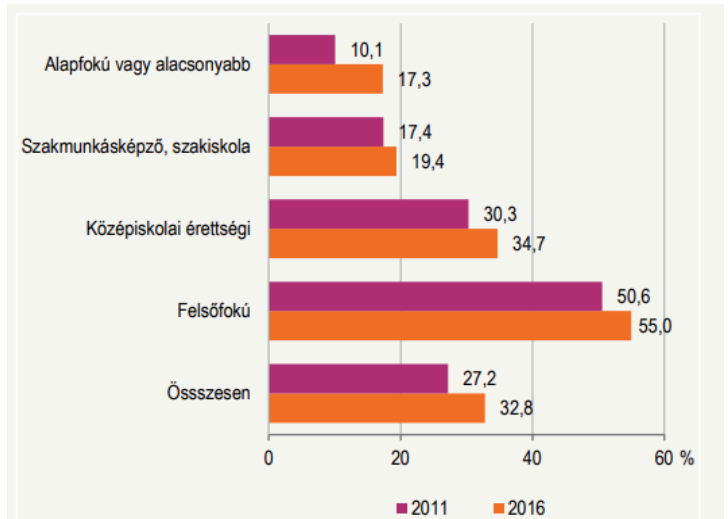
A vállalati képzések esetén a belső képzést támogató vállalkozások aránya folyamatosan nő, míg a külső képzést támogató vállalkozások aránya folyamatosan csökkent.

A belső képzések vállalati helyszínen szerveződnek, a cég gyártási és szolgáltatási folyamataira épülnek, ezért a felgyorsuló technológiai fejlődés miatt ezek a jövőben várhatóan még inkább felértékelődnek.

24. ábra: Forrás KSH, 2016. december

A 2016-ban megvalósult átfogó vizsgálat eredménye, azt mutatta, hogy 2015-ben a 25–64 éves magyar népesség 32,8%-a vett részt iskolai rendszerű, illetve azon kívüli oktatásban, képzésben, ami 5,6%-os növekedést jelent a 2011. évi adatokhoz képest. Mind a nők, mind a férfiak körében emelkedett a résztvevők aránya: a nők közel 34%-a, a férfiak 31,6%-a tartozott ebbe a csoportba. A képzésben való részvétel szempontjából a legmeghatározóbb az iskolai végzettség volt. Míg a legfeljebb nyolc általános iskolai osztállyal rendelkezőknek csak valamivel több, mint 17%-a, az érettségivel rendelkezőknek már több mint egyharmada, a felsőfokú végzettségűeknek pedig 55%-a vett részt a tanulás valamilyen formájában.

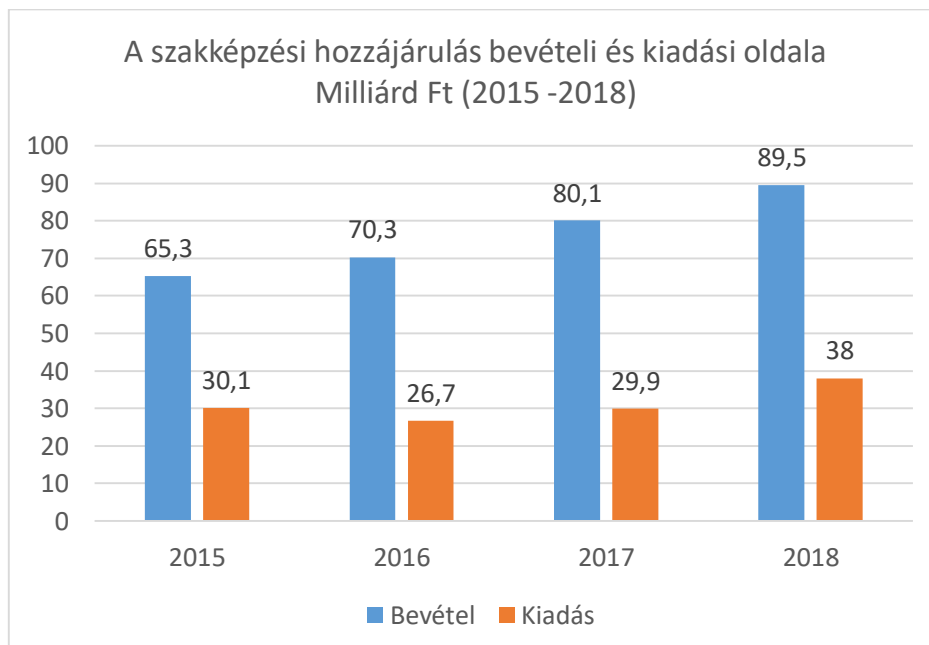
Az intézményesített tanulás az 5 évvel ezelőtti időszakhoz hasonlóan ismét a fiatal felnőtt korosztály körében volt a legnépszerűbb: a 25–34 évesek 41,6%-a, az 55 éven felüliek 20,4%-a vett részt valamilyen képzésben a kikérdezést megelőző 12 hónapban. A képzés továbbra is az aktív népességhez – ezen belül is a foglalkoztatottakhoz – tartozók körében volt a legnépszerűbb.



25. ábra: Az oktatásban, képzésben való részvétel a legmagasabb iskolai végzettség szerint. Forrás: KSH - 2016

A célirányos kormányzati beavatkozások és az Európai Unió által nyújtott támogatásokra alapozott programok hatására nőtt az alacsonyabb képzettségű emberek képzésbe vonása az elmúlt időszakban.

II.11 A szakképzési rendszer finanszírozása



A számítások szerint a következő 3 évben 150–200 Milliárd Ft-ot lehet a szakképzés fejlesztésére fordítani. Ez az összeg a 44 szakképzési centrum 21. századi iskola program szerinti felújításának a forrásával azonos nagyságrendű.

26. ábra: Felnőttoktatás, -képzés (előzetes adatok) Forrás KSH, 2018. december

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap egyik bevétele jelentő szakképzési hozzájárulás nagyobb hányadát kellene visszafordítani a képzési feladatokra.

A szakképzési hozzájárulást az arra kötelezettek a szakmai képzés fejlesztése céljából fizetik meg. A szakképzési hozzájárulásból származó állami bevételek markánsan, mintegy 30%-kal emelkedtek 2015 óta. Jóval nagyobb volumenben, mint a szakképzési rendszer kiadási oldala. **A szakképzési hozzájárulás nagyobb hányadát, lehetőleg egészét kellene visszafordítani a szakképzés fejlesztésére**, többek között olyan eszközökre és lehetőségekre, amelyek közvetlen módon szolgálják az iskolák és vállalkozások képzésfejlesztési céljait, különös figyelmet fordítva a közép- és felsőfokú duális képzés támogatására, fejlesztésére. A szakképzés infrastruktúrája és felszereltsége nagyrészt leromlott, nem jelent valós alternatívát a pályaválasztó diákok számára, ezért az intézmények fejlesztése elengedhetetlen a szakképzési rendszer átfogó fejlesztésében.

II.12 A jelenleg működő szakképzési és felnőttképzési rendszer legnagyobb kihívásai, kulcsproblémái

1. **A duális képzéshez szükséges ágazati kompetenciák hiánya.**
2. **Kínálatvezérelt képzés.**
3. **Duális képzésben nem vesznek részt a vállalkozások megfelelő számban, a duális képzésben részt vevő diákok száma elmarad az európai átlagtól.**
4. **A pályaaorientáció területén több szervezet dolgozik párhuzamosan, jelentős források felhasználásával, ám ez nem jelenik meg a beiskolázási eredményekben.**
5. **A szakképzés infrastruktúrája és felszereltsége az elmúlt évben elindított fejlesztési programok ellenére nagyrészt leromlott, nem jelent valós alternatívát a pályaválasztó diákok számára.**
6. **Magas a végzettség nélküli iskolaelhagyók aránya.**
7. **A szakmai képzés struktúrája nem elég rugalmas, működése nem hatékony, irányítása lehetne professzionálisabb.**
8. **A középfokú szakmai képzésnek nem működik a kapcsolata a felsőoktatással az elvárt szinten, ezért (is) választják sokan az általános gimnáziumokat.**
9. **A szakmai tantárgyakat oktató pedagógusok közül kevesen vesznek részt vállalati helyszíni továbbképzéseken, így tudásuk nem tudja követni megfelelően a technológiai fejlődést. Magas a pályaelhagyó oktatók száma a gazdaság által kínált magasabb jövedelem miatt. A következő időszakban bekövetkező nyugdíjba vonulási hullám miatt tudatosabb humánerőforrás-tervezés szükséges.**
10. **A jelenleg működő felnőttoktatás és felnőttképzés nem kínál kellően rugalmas tanulási lehetőséget, nem kifejezetten a gazdaság igényeire fókuszál, hatékonysága nem megfelelő.**

III. A SZAKKÉPZÉS ÉS FELNŐTTKÉPZÉS ÚJ RENDSZERE A SZAKKÉPZÉS 4.0

avagy

Milyen szakképzésnek és felnőttképzésnek kell működnie 2030-ban?

VÍZIÓ

Minden munkavállaló-képes korú magyar állampolgár számára biztosítani legalább egy, a gazdaság igényein alapuló, a munkaerőpiacon elhelyezkedést biztosító, modern szaktudást nyújtó szakképzést.



MISSZIÓ

A magyar emberek személyes boldogulása, jövője, a magyar gazdaság folyamatos fejlődése és munkaerő-utánpótlásának fenntartása érdekében, biztosítani a szakmai és kulcskompetenciák fejlesztésén alapuló modern szaktudást a „Szakképzés 4.0” modernizációs program által a magyar állampolgárok számára a Kárpát-medencében.

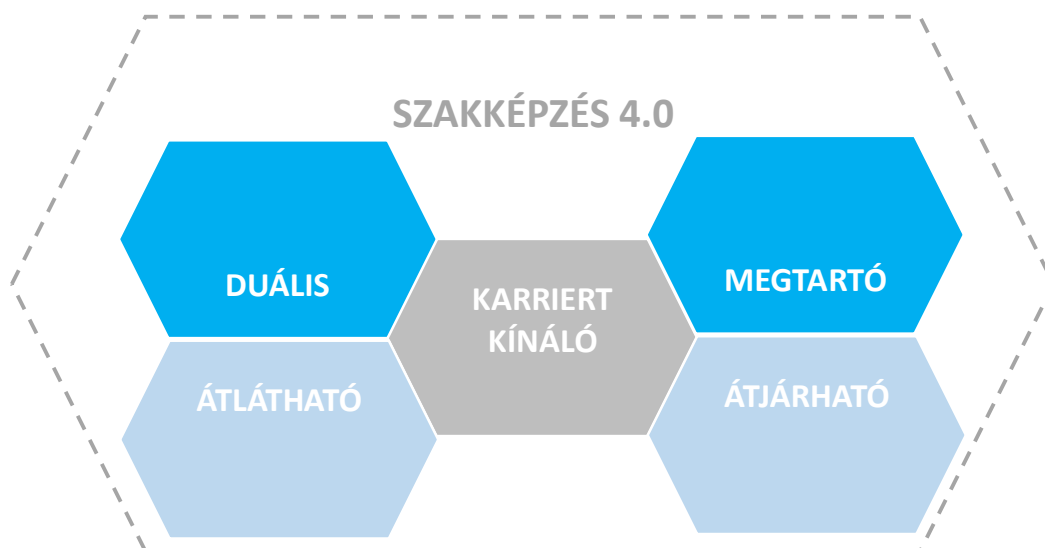


III.1 A szakképzési rendszer fejlesztésének nemzetpolitikai céljai

Milyen szakképzésnek és felnőttképzésnek kell működnie 2030-ban?

- Ami hozzájárul ahhoz, hogy Magyarország Európa egyik legélhetőbb országa legyen 2030-ra.
- Aminek segítségével javul az ország versenyképessége, ami hozzájárul a fenntartható növekedéshez.
- Ami hozzájárul ahhoz, hogy további, minőségi munkahelyek jöjjenek létre.
- Ami növeli a magyarországi vállalkozások hatékonyságát, erősíti azokat.
- Ami ösztönzi a magyar vállalkozásokat a kutatás-fejlesztési tevékenység és a vállalati innováció támogatására, valamint, hogy nemzetközi termelési láncokba bekapcsolódjanak, minél magasabb szinten.
- Amire a magyar emberek, mint lehetőségre tekintenek, ami hozzásegíti őket ahhoz, hogy szakmailag ki tudjanak teljesedni és a megszerzett tudásuk alapján biztos megélhetést tudjanak teremteni maguknak és családjuknak.

A szakképzés rendszerének megújítása során meghatározott alapkövetelmények.



27. ábra: A SZAKKÉPZÉS 4.0 alapértékei

III.2 A szakmai képzés fejlesztésének három pillére

A szakmai képzés presztízsének, minőségének és eredményességének fejlesztéséhez sok egymással összefüggő beavatkozásra van szükség. A rendszer átalakításának tervezése során azt a három területet kell kiemelni, ami a legnagyobb mértékben hozzájárul az érdemi változáshoz.

1. A vonzó környezet

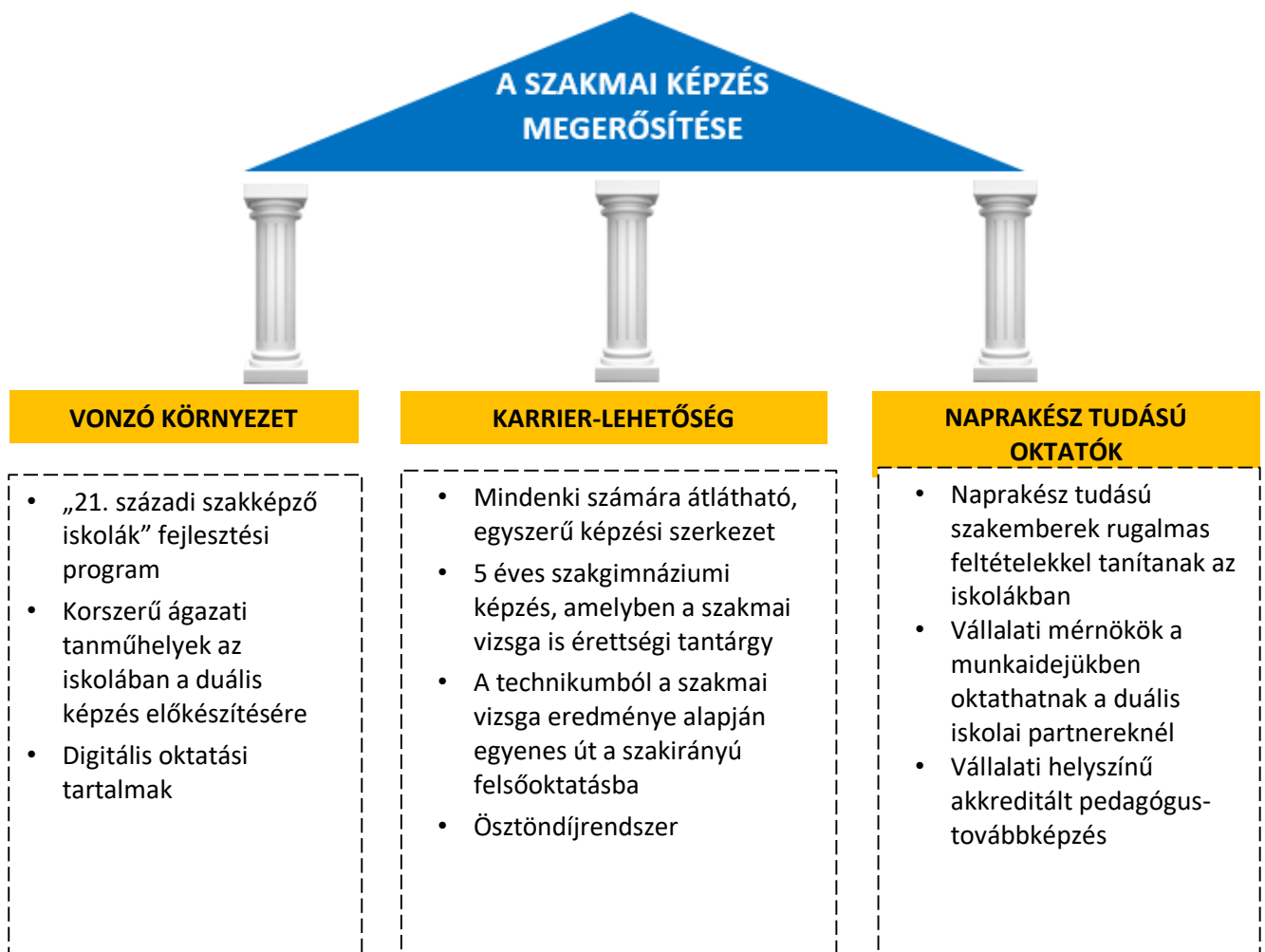
Olyan minőségű épületeket, oktatótermeket, tanműhelyeket, sport- és szabadidős tereket kell kialakítani, amely **valós, vonzó alternatívát** jelent a pályaválasztás előtt álló fiatalok és szülei számára.

2. A karrier lehetősége

A fiatalok és a felnőttek számára is rugalmas, kiszámítható karrier lehetőségét kell megalapozni a szakmai képzéssel. A technikum befejezésekor a diákoknak versenyképes végzettséget, a gazdaság által elvárt tudást kell kapniuk, ami **biztos egzisztenciát és magas jövedelmet** nyújt. A technikus szakmai vizsgát követően a diákok a **szakmai vizsgájuk eredményétől függően jelentős többlet pontszámot** kapnak, ami alapján egyenes út vezet a szakirányú felsőoktatásba.

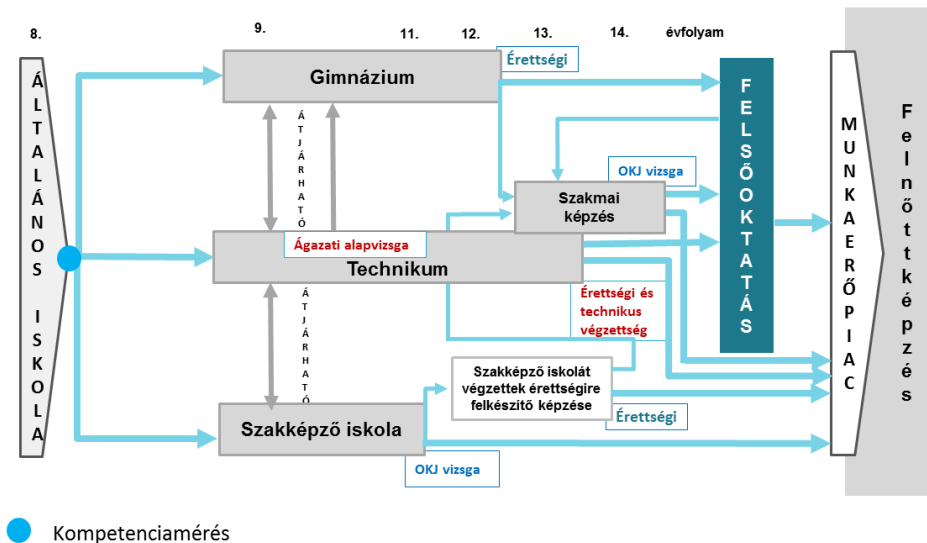
3. Naprakész tudású oktatók

Nem lehet minőségi képzési rendszert működtetni elkötelezett, felkészült pedagógusok nélkül. A szakmai képzésben kiemelt jelentősége van annak, hogy az elméleti és gyakorlati szakmai oktatók tudása naprakész legyen, képesek legyenek követni az ágazat technológiájának fejlődését.



III.3 Új szakképzési struktúra, a szakképzés új rendszere

A/ A megújuló szakmai képzés struktúraváltozása azokra a kiemelt problémákra ad választ, amelyek a jelenleg működő rendszerben jelen vannak.



28. ábra: A szakképzés új alaprendszere
Forrás: saját szerkesztés

Az új struktúra alapelve szerint az iskolarendszer feladata, hogy széles ágazati szakmai alaptudást és a foglalkoztatók által elvárt kompetenciákat adjon. Ezzel az ágazati alaptudással lehet a duális gyakorlati képzésben hatékonyan elsajátítani a speciális szakmai ismereteket. Az iskolából kikerülő szakemberek ezzel a biztos szakmai alaptudással és a tanulás képességével lesznek képesek a felnőttképzés és a vállalati továbbképzés rendszerében megújítani a tudásukat szakmai karrierjük során.

Az új iskolai rendszerű szakmai képzésben két iskolatípus van:

- **Technikum**

A gazdaság visszajelzése alapján a szakgimnázium helyett a **technikum** elnevezés kerül bevezetésre, amely egyértelműbb, sokak számára a minőségi szakmai képzést jelképezi napjainkban is, így hívó szó lehet a szülők, diákok számára. Nevében jelzi a végzettséget, mivel itt a végzettek technikusok lesznek. A képzés egységes szervezése, dualitása és felsőoktatáshoz erősebb kapcsolása indokoltá teszi a változtatást.

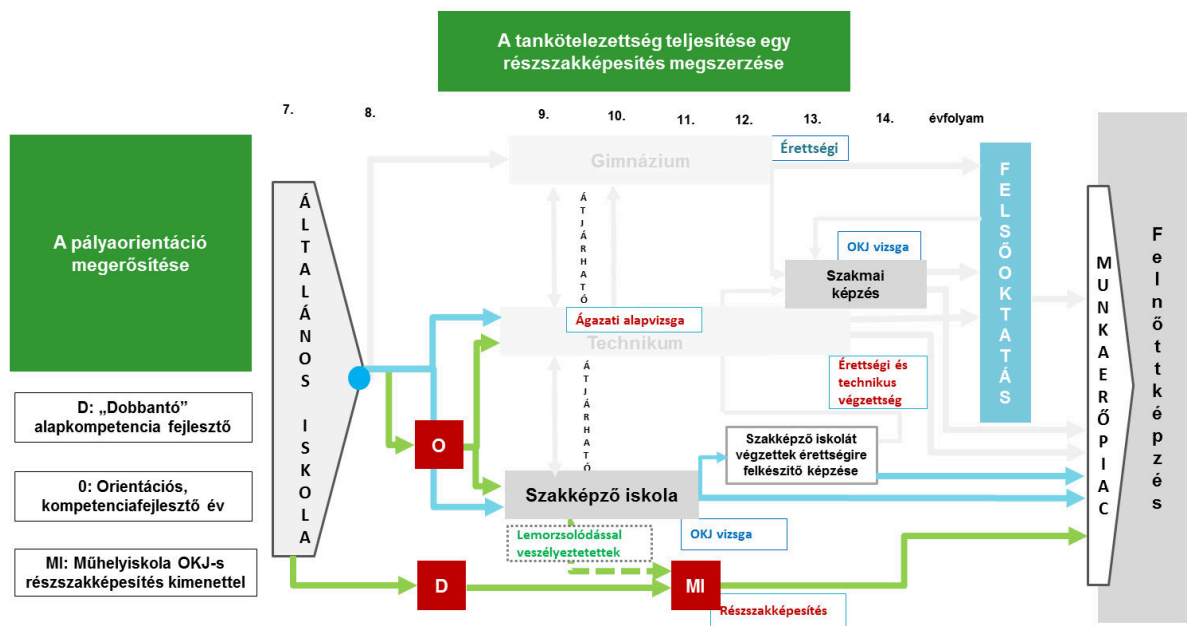
A technikusképzés 5 éves. Az első két év ágazati ismereteket adó képzése után a második ciklusban duális képzés folyik. A képzés időszakában a tanulószerveződés átalakul munkaszerződéssé, amely a képzés alatt jövedelemhez juttatja a tanulót. A négy kötelező közismereti tárgyból tesznek érettségit a diákok, a technikus szakképzés szakmai vizsgája lesz egyben az ötödik érettségi tárgy. Így 13. év végi sikeres vizsga után két végzettséget igazoló bizonyítványt kap. Kézhez kapja az érettségi bizonyítványát, és a technikus végzettségét igazoló oklevelét. A technikumban megszerzett tudás megteremti a lehetőségét, hogy a jó eredménnyel végzettek a szakmai vizsgájuk eredményének figyelembevételével továbbtanulhassanak felsőoktatásban azonos ágazaton belül.

- **Szakképző iskola**

Az elmúlt időszak egyértelművé tette, hogy a szakközépiskola elnevezés a diákok, szülők, foglalkoztatók számára nem volt értelmezhető, az iskolatípus elnevezése a következőkben szakképző iskola. **A szakképző iskola 3 éves.** Az első év ágazati ismereteket adó képzés, az azt követő két évben duális képzés folyik, elsősorban munkaszerződés keretén belül. A végzés után itt is nyitott a lehetőség az érettség vagy akár a technikus végzettség megszerzésére.

Mivel a szakképző iskolában és a technikumban is ágazati alapképzés történik a képzés első szakaszában, a 9. évfolyam végén van átjárhatóság a két iskolatípus között különböző vizsga nélkül. Az ágazati alapképzés ágazati alapvizsgával zárul. Az ágazati alapvizsga alkalmas egyszerű munkakörök betöltésére. A szakmai képzés lehetőséget biztosít a csak érettségizett, gimnáziumot végzettek, valamint az egyetemi tanulmányaikat feladó fiatalok részére. Erre szolgál a technikum 2 éves képzése.

B/ A szakmai képzés alaprendszere speciális funkciókkal egészül ki. Ezek a funkciók elsősorban a kompetenciahiányok csökkentését és végzettség nélküli iskolaelhagyás mérséklését célozzák.



29. ábra: A szakképzés új rendszerének speciális funkciói
 Forrás: saját szerkesztés

Orientációs év, kompetencia-fejlesztő év lehetőségének a bevezetése, azoknak a fiataloknak, akik bizonytalanok a pályaválasztásban, vagy az általános iskolát kompetenciahiánnyal fejezik be. Feladata nem az általános iskolai tananyagok ismétlése, hanem kompetenciák felmérésére alapozott fejlesztés. A szakképző iskolába való belépésnek feltétele, hogy rendelkezzen a tanuló azokkal az alapkompenciákkal, melyek alapvetően szükségesek a szakma elsajátításához.

A **Dobbantó program** keretében szervezett alapkompentencia-fejlesztő év célja, hogy a magatartási és tanulási zavarokkal küzdő, az iskolai rendszerű oktatásban lemaradó, vagy a rendszerből már kisodródott 15–25 éves fiatalok számára a szakiskolai képzés bázisán az oktatás vagy a munka világába visszavezető, a sikeres egyéni életút megtalálásához eljuttató lehetőséget biztosítson.

A **Műhelyiskolában** azok a fiatalok tudnak részsakképesítést szerezni, akik lemorzsolódnának, és végzettség nélkül lépnének ki a szakképzésből, vagy a Dobbantó programban alapfokú képesítést szereztek, de nem tudnak a klasszikus iskolai környezetben tanulni. A műhelyiskola az alacsony hatékonysággal működő szakképzési HÍD- programot váltja fel. A műhelyiskolában a szakma tanulása a gyakorlati képzés helyszínén történik. A műhelyiskolában a tanulónak a végzettség megszerzése nem tanévhez kötött, de legalább fél évig tart. Nincsenek közismereti tantárgyak. Minden ismeret a részsakképesítéshez kötődik, amelyet a tanuló a mesterétől sajátít el. A pedagógus mentorként támogatja az oktatást.

III.4 A duális képzés megerősítése az új képzési rendszerben

Az új képzési rendszerben, a technikumban és a szakképző iskolában is meghatározó a duális képzés. Ezt megerősíti a tanulószertődést felváltó tanulói munkaszerződés is, ami vállalkozások és diákok szempontjából is fontos, pozitív változás.

A jelenlegi és az új struktúra közötti különbség.

Mindkét iskolatípusban fontos változás:

- A duális képzésben munkaszerződés van.
- Aki önhibáján kívül nem tud részt venni duális képzésben, az szakképzési ösztöndíjat kap.
- Míg a jelenlegi rendszerben van diák, aki sem ösztöndíjat, sem tanulószertődést nem kap, van, aki mindkettőt, addig az új rendszerben ösztöndíj vagy munkaszerződés van.

Szakközépiskola

| | | | | | | |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------------------|--------------------------------|
| Juttatás Ki fizeti? | NINCS | NINCS | NINCS | NINCS | HIÁNYSZAKMA-ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | HIÁNYSZAKMA-ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM |
| Juttatás Ki fizeti? | | | | | TANULÓSZERTÖDÉS VÁLLALAT | TANULÓSZERTÖDÉS VÁLLALAT |
| | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |

4+1 éves szakközépiskola

2 éves szakmai képzés gimnázium után

Technikum

| | | | | | | |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Juttatás Ki fizeti? | APÁCZAI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | APÁCZAI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | APÁCZAI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | APÁCZAI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | APÁCZAI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | APÁCZAI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM |
| Juttatás Ki fizeti? | | | SZAKKÉPZÉSI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | SZAKKÉPZÉSI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | SZAKKÉPZÉSI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | SZAKKÉPZÉSI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM |
| Juttatás Ki fizeti? | | | MUNKASZERTÖDÉS VÁLLALAT | MUNKASZERTÖDÉS VÁLLALAT | MUNKASZERTÖDÉS VÁLLALAT | MUNKASZERTÖDÉS VÁLLALAT |
| | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |

5 éves technikum

2 éves szakmai képzés gimnázium után

- Az új rendszerben a tehetséges fiatalok 9. évfolyamtól kaphatnak ösztöndíjat.

Szakközépiskola

| | | | |
|------------------------|------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Juttatás Ki fizeti? | HIÁNYSZAKMA- ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | HIÁNYSZAKMA-ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | HIÁNYSZAKMA-ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM |
| Juttatás Ki fizeti? | | TANULÓSZERTÖDÉS VÁLLALAT | TANULÓSZERTÖDÉS VÁLLALAT |
| | 9 | 10 | 11 |

Szakképző iskola

| | | | |
|------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Juttatás Ki fizeti? | SZAKKÉPZÉSI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | SZAKKÉPZÉSI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM | SZAKKÉPZÉSI ÖSZTÖNDÍJ ÁLLAM |
| Juttatás Ki fizeti? | | MUNKASZERTÖDÉS VÁLLALAT | MUNKASZERTÖDÉS VÁLLALAT |
| | 9 | 10 | 11 |

- Nincs hiányszakma, minden diák kap 9. évfolyamtól egységes szakképzési ösztöndíjat.

III.5 A tankötelezettség

A fejlett országokban a tankötelezettség felső korhatára a 15. és 18. életév között változik. Ki kell emelni azonban, hogy a tankötelezettség nem jelent feltétlenül iskolapadban ülést.

A tankötelezettség több országban teljesíthető vállalatoknál, gyakorlati képzésben szervezett tanulással is.

Az elsődleges cél, hogy olyan tevékenységeket végezzenek a fiatalok, amelyek elősegítik a fejlődésüket, a munka világába való integrálódásukat.

A tankötelezettség terén jellemző az alsó korhatár lefelé módosítása, a minél korábban történő óvodáztatás is.

A nemzetközi gyakorlatban a tankötelezettség szabályozása során a társadalmi háttér vagy az egyéni életút miatt gyakran speciális szabályokat alkotnak, külön programkínálatot működtetnek.

A tankötelezettség definiálása során olyan szabályozásra van szükség, amelynek középpontjában nem az életkor van, hanem az a cél áll, hogy általános iskolai végzettséget és szakmai képzettséget szerezzenek a fiatalok.

Ennek érdekében azok, akik általános iskolai tanulmányaikat a 15. életévük betöltéséig nem tudják sikeren befejezni, alapkompétencia-fejlesztő képzésben kell részt venniük a szakmai képzés bázisán működő Dobbantó programban.

Ezt követően választhatnak a térségben elérhető Műhelyiskolák által kínált szakmai képzésekből.

A rendszer hatékonyságát a megújult ösztöndíjrendszer támogatja, ami a képzési rendszerben maradást és az előrehaladást segíti elő. A végzettség megszerzésével egyösszegű pályakezdési támogatás kerül kifizetésre.

A szakképző iskolát végzettek érettségire felkészítő képzése felnőttoktatásban történik, hogy a frissen végzett fiatal szakemberek azonnal el tudjanak helyezkedni a munkaerőpiacon, és amellet tanulhassanak esti tanrendben.

Az új szakképzési struktúra lényege, hogy mindenki számára rugalmas tanulási utakat, átjárhatóságot biztosít. A tanulmányaikat gimnáziumban, technikumban vagy szakképző iskolában megkezdők is eljuthatnak a felsőoktatásba, illetve versenyképes, alapfokú vagy érettségi végzettségre épülő szakmai képzettséggel léphetnek be a munkaerőpiacra.

IV. SZAKKÉPZÉS 4.0 MEGVALÓSÍTÁSA

avagy

**Milyen alprogramokat, beavatkozásokat tartalmaz a stratégia,
melyek a mérhető indikátorok?**



**iPAR4.0**

IV.1 Vonzó a szakképzés

A szakképzési rendszer átalakítása akkor éri el a hatását, ha az érintettek –elsősorban a pályaválasztók, szülők számára – vonzóvá válik.

Mitől válik vonzóvá a szakképzés?

1. Szakmai karrier, egyre magasabb fizetések, biztos egzisztencia

Jelentősen nőtt a szakmai képzettségű dolgozók bére, a csökkent a különbség a diplomás és a szakmai végzettségű szakemberek jövedelmi szintje között.

2. Felvételi helyett számítógépen végzett kompetenciamérés

A klasszikus matematika és magyar felvételi helyett a kulcskompetenciára fókuszáló, a képzési, fejlesztési célokat jobban megalapozó méréssel lehet bekerülni a szakmai képzésbe.

3. A technikumban csökkentjük a terheket, a szakmai vizsga egyben érettségi tárgy

Jelenleg a szakgimnázium több terhet jelent, mint a gimnázium. Ez jelentősen kedvezőbb lesz, ha négy közismereti tantárgyból kell érettségi vizsgát tenni, az ötödik vizsgatárgyat a szakmai vizsga kiváltja.

4. Jó eredménnyel letett technikus vizsga egyenes út a szakirányú felsőoktatásba

A technikusképzést lezáró szakmai vizsga eredményétől függően jelentős előnyt élveznek a szakmai végzettséget szerzők a szakirányú továbbtanulás során.

5. A duális képzés megteremti a lehetőséget, hogy a tanulmányok alatt már jövedelemhez jusson a fiatal.

6. A munkaszerződés bevezetésének a lehetőségével a tanulási évek egy része beszámítható a nyugdíjra jogosító évekbe.

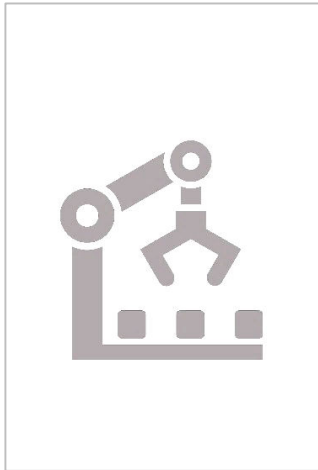
7. Az ösztöndíjrendszer megteremti a lehetőséget a pályakezdés támogatásának

A szakképző iskolában mindenki szakképzési ösztöndíjat kap, a tanulói juttatás a jó eredményt elérő diákok esetében a technikumban és szakképző iskolában is elérheti a minimálbért. Az ösztöndíj egy részét az eredményes vizsga után egy összegben kapja meg a tanuló.

8. Vonzó környezet

A „21. századi szakképző iskola” fejlesztési program eredményeként a diákok vonzó iskolaépületekben, jól felszerelt tanműhelyekben tanulhatnak. A fiatalok az életük szerves részét jelentő digitális környezetben tanulnak, amiben benne vannak az eszközök, a szupergyors WIFI, a digitális tananyag és az érintőképernyős tábla is.

I. A negyedik ipari forradalom kihívásaira struktúrájában és tartalmában is választ adni képes szakképzési és felnőttképzési rendszer



Az Ipar 4.0 nem egy technológia, amelyet a vállalkozások levesznek a polcról. Teljesen eltérő technológiai megoldások léteznek, tehát minden munkavállalónak saját magának kell az egyéni negyedik ipari forradalmát megvalósítania¹. Ez az átalakulás a harmadik ipari forradalom óta a legnagyobb változást hozza a gazdaságban, a társadalomban és az emberek mindennapi életében is.

Ez az átalakulás azt igényli a szakképzés rendszerétől, hogy stabil szakmai alapismeretekkel rendelkező, a változásokhoz alkalmazkodni képes szakembereket nevelő képzést adjon az iskolában és rugalmas tanulási lehetőséget biztosítson egész életen át.

Ennek feltétele, hogy a gazdaság képes legyen definiálni ezeket az elvárásokat. Az Ágazati Készségtanácsok megalakulásával megteremtődött annak a feltétele, hogy az egyes szakterületek meghatározó képviselői megfogalmazzák a szakmaszerkezettel és a szakmai tartalmakkal kapcsolatos javasolataikat.

A szakképzés és felnőttképzés rendszerének a gazdaság által igényelt szakmastruktúrában, a vállalatok által elvárt tudással és kompetenciákkal rendelkező szakembereket kell képeznie.

Kiemelt jelentősége van annak is, hogy az egyes térségek gazdasági szerkezetének és helyzetének megfelelő szakképzési rendszer működjön.

A közép- és hosszú távú munkaerő-piaci igényekre az **iskolai rendszernek** kell választ adnia, míg a rövid távú – az új beruházásokhoz, a kapacitásbővítéshez, modernizáláshoz kapcsolódó – elvárásokra a **felnőttképzésnek** kell megoldást adni.

A negyedik ipari forradalom gyors technológiai változásával folyamatosan meg kell újulnia a munkavállalók tudásának, így a szakképzés rendszerének egyszerre kell a stabil szakmai alapot és a rugalmasságot is biztosítania.

Az iskolai képzési rendszer feladata, hogy ágazati szintű szakmai alaptudást adjon, kialakítsa a foglalkoztatók által elvárt kulcskompetenciákat és az egész életen át tartó tanulásra való képességet. A speciális szakmai ismereteket, az új technológiákhoz kapcsolódó tudást a felnőttképzés rendszerében kell megszerezni az előzetesen megszerezett ismeretek beszámításával.



A szakmastruktúrával kapcsolatos igények meghatározásának alapja a képesítéseknek az a rendszere, amelyet az egész országban egységesen elismernek. A jelenleg érvényes Országos Képzési Jegyzék a gazdaság által elvártnál több szakmai képesítést tartalmaz, nincs megfelelő illeszkedés a foglalkoztatók által definiált munkakörökhöz, az iskolai rendszerben oktatott szakmák sok esetben túlspecializáltak.

¹ Sabine Pfeiffer, a Friedrich-Alexander-Erlangen-Nürnberg-i Egyetem professzora

1. BEAVATKOZÁS

Ágazati Készségtanácsok és a kamarák definiálják a gazdaság szakmai igényeit

Azt az általános alapelvet, hogy a képzéssel kapcsolatos elvárásokat a gazdaságnak kell meghatározni, a gyakorlatban ágazati szinten lehet megvalósítani, hiszen az egyes területek igényei jelentősen eltérnek. Az **Ágazati Készségtanácsok** (továbbiakban ÁKT) a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény alapján, **2018. július 1-jétől megkezdték működésüket.**

Az Ágazati Készségtanácsok feladata, hogy elősegítsék a munkaerő-piaci igények és a képzési rendszer összhangjának megteremtését, valamint véleményezési, illetve javaslattevési munkával hozzájáruljanak a szakképzési és felnőttképzési rendszer működtetéséhez, szükséges átalakításának folyamatához.

A Kormány a 213/2018. (XI. 22.) Korm. rendeletben szabályozta az ÁKT-k munkáját. Az ÁKT a rendelet 1. mellékletében meghatározott számban, a feladatkörébe tartozó ágazatban működik, évente legalább öt alkalommal ülésezik.

Az ÁKT-k állandó tagsága 7–19 fő között változik, mely függ az érintett ágazat nagyságától, szerkezetétől, struktúrájától. Az ÁKT-k állandó tagjai azon vállalatok köréből kerültek ki, akik vállalták az ágazatokon belüli összefogó, közvetítő szerepet, mindemellett elegendő információval rendelkeznek a munkaerő-piaci igényekről és képesek az ágazat szak- és felnőttképzési helyzetének előmozdítása érdekében a szakmai igényeket megfogalmazni. Tagja továbbá az ÁKT-nak az ágazatban működő munkavállalói érdekképviseletek egy delegáltja is.

Az ÁKT ülésein állandó meghívottként tanácskozási joggal vesz részt a szakképzésért és felnőttképzésért, valamint az adott ágazatba tartozó szakképesítésekért felelős miniszter delegáltja.

Az ÁKT-k munkáját a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara koordinálja. Az ÁKT-k munkáját a tagok által javasolt ágazati szakértők segítik, ami egyben a kamarai szakértői háló megújulását is eredményezi.

Az ÁKT működése során időszakonként áttekinti:

- az ágazatába tartozó **szakképesítések rendszerét,**
- a szakképesítések szakmai **követelményeinek és tananyagtartalmának gazdasági elvárásokkal való összhangját,**
- az ágazat vonatkozásában a **szakképzés rendszerébe történő belépés követelményeit,**
- az egyes szakképesítések szakmai tartalmának más szakképesítésekbe történő **beszámíthatóságának lehetőségét,**
- az adott ágazatban dolgozó középfokú szakképzettséggel rendelkező szakemberektől elvárt **szakmai és személyes készségek és kompetenciák halmazát,**
- a **duális képzés erősítésének** lehetőségeit,
- a szakképző iskolákban végzettekkel kapcsolatos kimeneti követelményeket,
- a **munkaerő-piaci előrejelző rendszer** adatainak értékelését.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

Minimum 200 vállalkozás folyamatos részvétele a készségtanácsok munkájában

2. BEAVATKOZÁS

Az OKJ racionalizálása, a nemzetközi gyakorlathoz igazodó, kevesebb szakmai képesítés

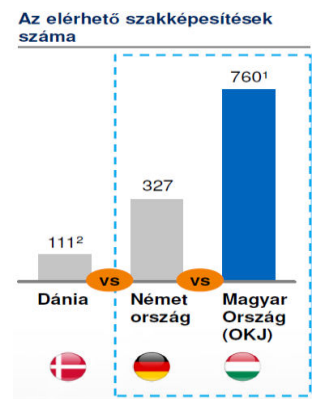
Az Országos Képzési Jegyzék (továbbiakban: OKJ) az állam által elismert szakképesítéseket egyetlen keretrendszerben tartalmazza, függetlenül attól, hogy a szakképzés iskolai rendszerben vagy iskolarendszeren kívül valósul meg. Az OKJ bevezetésével egy időben létrejött a szakképesítésekhez kapcsolódó, országosan egységes szakmai és vizsgáztatási követelményrendszer.

Az elmúlt időszakban, az Európai Unióban is egyre nagyobb arányú a képzett munkaerő mobilitása, ezzel összefüggésben egyre nagyobb jelentősége van a szakképesítések elismerésével kapcsolatos eljárások egyszerűsítésének. A hazai kvalifikációs rendszer is fokozatosan az összehasonlítást és elismerést lehetővé tévő Európai Kvalifikációs Rendszer (European Qualifications Framework — EQF) irányába mozdult el.

A többszöri újrastrukturálás ellenére egyértelmű, hogy az OKJ a nemzetközi gyakorlathoz képest lényegesen több képesítést tartalmaz, nem illeszkedik a foglalkoztatók munkaköri rendszeréhez. Az OKJ nem átlátható a szakmát választó fiatalok és a pályorientációban dolgozó pedagógusok számára sem.

A magyar képzési jegyzékben szereplő szakmák nagy száma két tényező miatt alakult ki:

- Magyarországon a szakképesítések köre az indokoltnál erősebben specializált. Amíg a német képzési jegyzék pl. csak egy asztalos képesítést tartalmaz, addig a magyar OKJ-ban asztalos, műbútorasztalos és asztalosipari szerelő is szerepel.
- A német munkaerőpiacon lényegesen több munkakör van, amelynek betöltése nem kötött szakmai képesítéshez (pl. virágkötő), míg a magyar ágazati jogszabályok indokolatlanul sok ilyen munkakört határoznak meg (pl. virágdekorátor, virágkötő és virágkereskedő, virágbolti eladó).



Az OKJ-t racionalizálni kell, az Ágazati Készségtanácsok szakmai részvételére alapozva csökkenteni kell a jegyzékben szereplő képesítések számát.

Az ÁKT-k megfogalmazták javaslataikat a képzési jegyzék racionalizálására, hogy mely szakmák maradjanak az OKJ-ban, melyek kerüljenek a „B” körös képzések körébe, illetve melyek azok a munkakörök, amelyekhez nem szükséges a formális szakmai végzettség. A racionalizálási folyamat eredményeként a képesítések számának nagyságrendileg az Európai Unió országaiban elérhető képesítések nagyságrendjéhez kell igazodnia. A képzési jegyzék racionalizálásához illeszkedően felül kell vizsgálni a szabályozott tevékenységek (szakmák) hazai helyzetét, és szükség szerint újra kell rendezni azt². A létrejövő rendszernek minden érintett számára transzparenssé kell válnia, a foglalkoztatók mellett a pályaválasztás előtt álló fiatalok és szülei, valamint az átképzési vagy továbbképzési lehetőséget kereső felnőttek számára is átláthatónak kell lenni.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

Az OKJ kevesebb, mint 200 szakmát tartalmaz

² A szakmai képesítések elismeréséről szóló 2005/36/EK irányelv 59. cikkének végrehajtása érdekében Magyarország cselekvési tervet dolgozott ki.

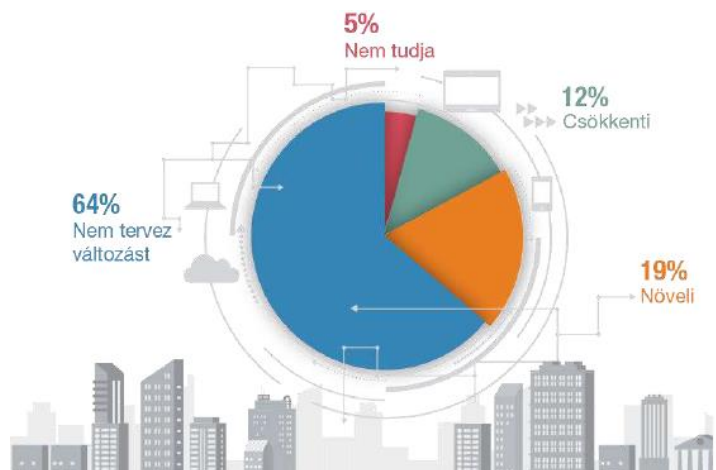
3. BEAVATKOZÁS

Minden képzésbe be kell épülnie az Ipar 4.0 követelményeinek és a szakmában elvárt digitális tartalmaknak

A negyedik ipari forradalom és a digitalizáció minden ágazatban megjelent, a robotizált ipari gyártás mellett ma már jelen van az egészségügyben, a logisztikában és a korszerű mezőgazdaságban is.

A versenyképesség növelése érdekében a gazdasági szereplőknek fejleszteniük kell a technológiájukat és munkatársaik tudását.

A hazai kutatások – amelyek az IPAR 4.0 hatására tervezett létszámváltozást vizsgálták – azt az eredményt mutatták, hogy az automatizáltsági fok növekedése nem vezet szükségszerűen a humán munkaerő csökkenéséhez, hanem elsősorban átstrukturálódás történik. Az új technológiák térhódítása nem jelent veszélyt a foglalkoztatottak számára sem. Ha a rendszer megfelelően tud alkalmazkodni az IPAR 4.0 által nyújtott lehetőségekhez, akkor több munkahely jöhet létre, mint amennyi megszűnik.



Ágazatonként szükséges definiálni, hogy a digitalizáció milyen tudást, képességeket és készségeket igényel. Minden szakmai képzésbe be kell épülnie a digitális tartalmaknak, a kimeneti követelményekben meg kell jelennie a gyakorlatban alkalmazható digitális tudásnak.

A képzési rendszer szereplői számára ágazati szintű IPAR 4.0 definíciót kell alkotni, amely alapján a szükséges tudáselemek meghatározhatók.

Az **iskolai rendszerű szakmai képzésben** az informatika tantárgy helyett elsősorban a szakmai tantárgyak oktatása során kell megjelennie a digitalizációnak. A termelésben és szolgáltatásban alkalmazott legkorszerűbb megoldásokat, eszközöket és szoftvereket kell megismerni a diákoknak a tanulmányaik során. Ez szükségessé teszi az iskolai tanműhelyek korszerűsítését és a szakmai oktatók tudásának vállalati helyszínű megújítását. A duális képzés keretein belül a korszerű gyakorlati tudás megszerzésének kiemelt terepe a valós termelés és szolgáltatás helyszíne.

A **felőttképzésben** két eltérő célcsoport digitális tudásának fejlesztése is megjelenik. A technológiák megújításához kapcsolódóan nagy létszámban kell a vállalatoknál dolgozó szakemberek tudását megújítani, hogy képesek legyenek a robotizált folyamatok tervezésére, telepítésére, működtetésére és karbantartására. Emellett a hátrányos helyzetű álláskereső tudását is fejleszteni kell, mert a betanított, operátori munkakörökben is elvárásá vált, hogy képesek legyenek dolgozni a digitalizált környezetben.

Az IPAR 4.0 által elvárt tudást csak digitális tananyagok segítségével lehet oktatni. Az ágazati szinten definiált követelmények alapján létre kell hozni a digitális tananyagbázist a legkorszerűbb nemzetközi tananyagok adaptációjával és duális képző partnerekkel együttműködve.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

Az OKJ-ban szereplő minden szakma kiegészül digitális szintekkel

4. BEAVATKOZÁS

Az iskolai rendszerű képzésben széles szakmai alapokon álló, ágazati alapképzés kialakítása

A következő évtizedekben – elsősorban a negyedik ipari forradalom hatására – a munkakörök nagy részben átalakulnak, és megváltoznak a foglalkoztatók által elvárt kompetenciák is.

Az új elvárt készségeknek, kompetenciáknak meg kell jelenniük a képzési tartalmakban is.

Az új munkakörökben megjelennek az új képesítéseket szerzett pályakezdők, de ez jelentős számban a munkavállalók átképzésével is megvalósulhat.

A technikum és a szakképző iskola feladata, hogy olyan biztos szakmai alaptudást és kulcskompetenciákat adjon, amelynek birtokában a tanulók felnőttként képesek lesznek a szakmai fejlődésre, az önálló vagy munkahelyi környezetben zajló tanulásra.

A technikumoknak és a szakképző iskoláknak stabil, ágazati szintű szakmai alaptudást kell adniuk, a megújult OKJ-ban meghatározott, iskolai rendszerben oktatható alapszakmák oktatásával. Az erre épülő szakmai specializációnak döntően a felnőttképzés keretében kell történnie.

Ennek megfelelően a technikum első évfolyamában és a szakképző iskola első évében ágazati alapképzés történik, aminek eredményét az ágazati alapvizsga méri és igazolja.

Ennek eredményeként rugalmasabbá és átjárhatóbbá válik a szakmai képzés, a diákok a 9. évfolyam végén különbözeti vizsga nélkül válhatnak intézménytípust, a technikum és a szakképző iskola között. Könnyebbé válik az ágazaton belüli átképzés, mert a közös szakmai alapok beszámításával lényegesen rövidebb idő alatt lehet új szakmát szerezni.

Ez az átalakítás hozzájárulhat a szakmai képzést választók számának növekedéséhez, mert egyszerűbb, átláthatóbb, az érintett diákok és pályaorientációban dolgozó szakemberek számára érthető rendszer jön létre. A szakmákkal kapcsolatban elavult képet fel kell frissíteni, a fiatalok stílusában létrehozott szakmaleírások és szakmabemutatók segítségével kell vonzó, de reális képet adni a szakmák tartalmáról, az elérhető jövedelmekről, a továbblépési lehetőségekről, illetve arról, hogy milyen képességek és érdeklődés alapján jó választás egy-egy szakma.

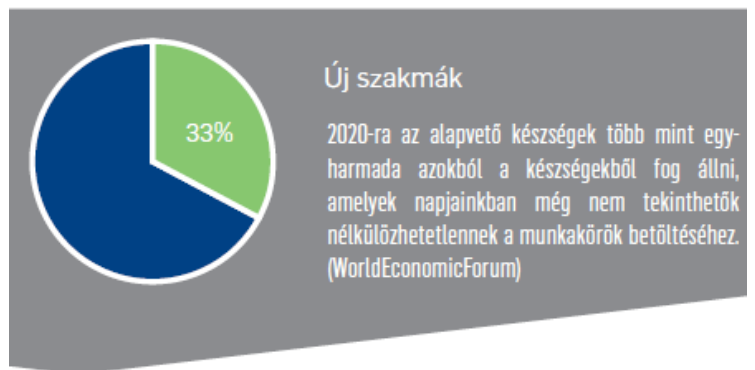
Az OKJ átalakításnak részeként az ÁKT-k részvételével történik a **közös ágazati alapozó képzés tartalmának meghatározása** is. Az elvárt szakmai tudás mellett az alapszakmák esetén definiálni kell az elvárt kompetenciákat is. A munkáltatók elvárásaiban a szakmai tudással azonos szinten jelennek meg a **kulcskompetenciák**: a komplex problémamegoldás, a kreatív gondolkodás vagy a csapatmunka.

Az ágazati szintű képzésekhez korszerű digitális tananyagokat kell biztosítani és folyamatosan gondoskodni kell az aktualizálásukról. Meg kell határozni az iskolai tanműhelyekben zajló szakmai alapyakorlat tartalmát és kötelező eszközrendszerét.

Komplex strukturális fejlesztés szükséges, amiben az iskolai rendszerű és iskolarendszeren kívüli képzések egységes rendszert alkotnak.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

Az új ágazati szabályozás szerinti alapképzés indul a szakképzés 19 ágazatában



II. Az együttműködésen alapuló szakmapolitika, a térségek gazdasági igényeihez igazodó beavatkozások helyben



A szakképzés és felnőttképzés megújítása a gazdaság és a szakmai szereplők bevonására épülő szakmapolitika alapján lehetséges.

Ez elsődlegesen a gazdasági szereplők, a foglalkoztatók bevonását jelenti, hiszen ők tudják meghatározni a szükséges munkaerővel kapcsolatos elvárásokat. Ez részben megvalósul az ÁKT-k munkája során, de ott elsősorban az ágazathoz tartozó szakképesítések szakmai tartalma van a középpontban.

A szakképzési rendszer fejlesztése más területen is igényli a közös gondolkodást. Ilyen többek között az intézményrendszer fejlesztése, a lemorzsolódás csökkentése, a szakmai oktatók speciális életpályamodellje vagy a kapcsolat fejlesztése a felsőoktatással.

Annak érdekében, hogy ennek a párbeszédnek, közös gondolkodásnak formális kerete legyen, az Innovációs és Technológiai Minisztérium életre hívta a Szakképzési Innovációs Tanácsot (továbbiakban SZIT). A tanács tagjai azoknak a szervezeteknek a képviselői, akik közvetlen érintettjei, részesei a szakképzési rendszer működésének.

A szakképzés és felnőttképzés fejlesztése olyan szakmapolitikai tervezésen alapul, amelynek legfontosabb eleme az együttműködés.

A szakmapolitikai és szakmaszerkezeti döntéseknek tényekre, adatokra kell alapulnia. Jelenleg a különböző szervezetek (a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal, az Oktatási Hivatal, a Kormányhivatalok) nagy mennyiségű információt gyűjtenek, elemeznek és használnak az egyes döntések előkészítése során.

Jelenleg a Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottságok hivatottak a megyei szintű képzésszerkezeti döntések előkészítésére, de működésük nem egységes és nem teljes körűen adatalapú.

Összegezve elmondható, hogy az adatok nem alkotnak egységes vezetői döntéstámogató rendszert. Jelenleg a szakmapolitikai és szakmaszerkezeti döntések egyik legfontosabb eleme hiányzik: nem működik olyan egységes munkaerő-piaci előrejelző rendszer, amely alkalmas lenne az iskolai rendszerű szakmai képzés és a felnőttképzés tervezésére.

Létre kell hozni és működtetni kell az egységes munkaerő-piaci előrejelző rendszert, ami lehetővé teszi az adatokra alapozott döntéshozatali folyamatokat.

Az országos tervezési folyamatok mellett kiemelt jelentősége van annak, hogy az egyes gazdasági térségek igényeihez illeszkedő szakmai szakképzési rendszer működjön.

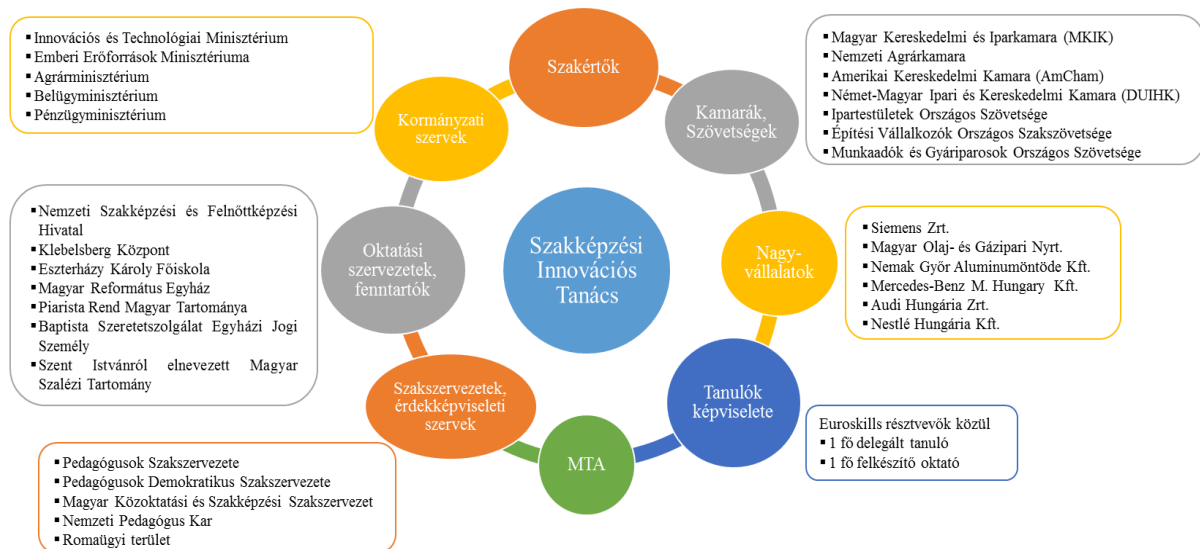
Helyi szinten elsősorban a kancellárok feladata, hogy a szakképzési centrumok választ adjanak a térség gazdasági szereplőinek munkaerő-piaci igényeire.

Az elmúlt időszakban megyei szinten, a megyei jogú városokban és a kistérségekben is létrejöttek a foglalkoztatási paktumok. Ennek kapcsán az is fontos, hogy a megyei kamarák integrálják a helyi vállalkozások igényeit.

5. BEAVATKOZÁS

A szakmai képzésért felelős minisztériumok az érintett kamarák, a Szakképzési Innováció Tanács és a Megyei Foglalkoztatási Paktumok háttérével hozzák meg a szakmapolitikai döntéseket.

A napjainkra kialakult munkaerő-piaci helyzet megköveteli, hogy a képzési rendszer a legjobb hatékonysággal működjön. Ennek érdekében a szakmapolitikáért felelős ITM-nek és az egyes szakképzésekért felelős minisztériumoknak fontos döntéseket kell hozniuk, amelyeknek előkészítése során folyamatos szakmai egyeztetésre van szükség. 2018. szeptember 7-én az ITM létrehozta a Szakképzési Innovációs Tanácsot (SZIT).



A SZIT javaslatot tesz

- az iskolarendszeren kívüli szakképzésben részt vevő felnőttek elhelyezkedési lehetőségeit elősegítő intézkedésekre,
- az Ipar 4.0 kihívásaira hatékonyan reagáló képzési rendszer kialakítására,
- a keresletvezérelt duális modell kialakítására,
- az oktatók számára szakmai karriert nyújtó szakmai képzésre,
- szakmai követelmények, tananyagok, valamint új eljárások kifejlesztésére és ehhez anyagi források biztosítására.

A SZIT véleményt nyilvánít

- a szakképzést és felnőttképzést érintő jogszabályok tervezetéről,
- a szakképzési és felnőttképzési rendszer fejlesztését érintő stratégiai kérdésekről, a szak- és felnőttképzés minőségbiztosítási rendszerének fejlesztéséről, a szak- és felnőttképzés szakmai színvonalának fejlesztéséről, az egész életen át tartó tanulás feltételrendszerének kialakításáról, a szak- és felnőttképzés eredményességéről, a pályakövetés rendszeréről.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

100 szakmai javaslat a szakképzés és felnőttképzés fejlesztésére a SZIT részéről

6. BEAVATKOZÁS

Munkaerő-piaci előrejelző rendszer létrehozása és működtetése.

Ahhoz, hogy a szakképzés rendszere a gazdaság igényeihez tudja alakítani a képzési szerkezetet és a képzési tartalmakat, egyértelmű igényeket, „megrendelést” kell kapnia a gazdasági szereplőktől.

A gazdaság igényei összegezhetőek nemzetgazdasági szinten, amely alapján elsősorban a teljes iskolai rendszerű szakképzés képzési szerkezetének rendszerét kell meghatározni, illetve az egyes képzések tartalmával kapcsolatos igényeket lehet integrálni (OKJ, SZVK). A felnőttképzések esetén a támogatott képzések körének meghatározása során van jelentősége a munkaerő-piaci előrejelző rendszernek.

Az igények értelmezhetőek a gazdasági térségek szintjén, ahol a helyi gazdaság speciális igényei jelennek meg. Egy térség vállalkozásai nagyrészt a térségben működő szakképző iskoláktól kaphatnak választ az alapműködésükhöz szükséges munkaerőigényeikre. A térségben működő vállalatok dolgozóinak átképzésére és a technológiaváltáshoz kapcsolódó továbbképzésére helyi szinten lehet választ adni.



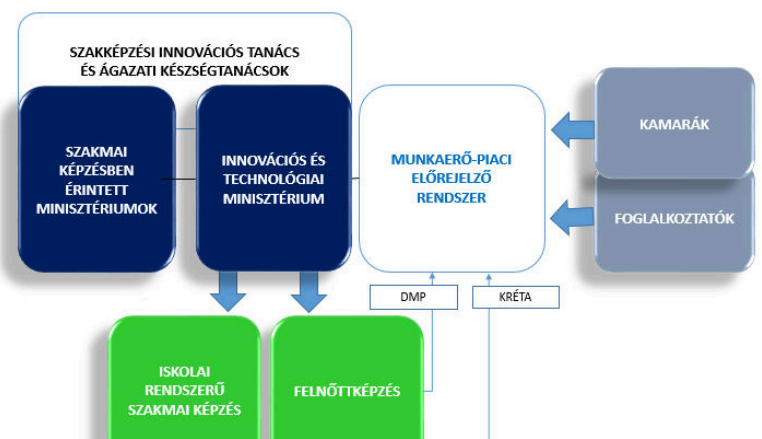
Jó gyakorlatként értelmezhető a Németországban működő munkaerő-piaci előrejelző rendszer.

Az *Arbeitsmarktmonitor* egy nyílt munkaerő-piaci adatbázis, amely részletes regionális és iparági adatokat tartalmaz. Megválaszolja a legfontosabb kérdéseket, mint például betöltetlen álláshelyek, átlagos állásbetöltési idő. Részletes, különböző forrásokat szintetizáló modell. Jelenlegi és jövőbeli munkaerő-piaci igényeket modellez ökonometriai modellekkel az iparági trendek alapján.

A kialakítandó munkaerő-piaci előrejelző rendszer bemeneti adatai a foglalkoztatók által megadott igények. Ki kell emelni, hogy a munkaerő-piacon fontos szereplők az állami szervezetek, az egészségügy, szociális terület, az oktatás és a közigazgatás is. Az előrejelző rendszer az aktuális adatok összegzése és értékelése mellett alkalmas a következő időszak modellezésére, amelynek során figyelembe veszi a trendeket, a konjunktúra-elemzéseket és a tervezett nagyberuházások hatásait is.

Az információs rendszernek rendelkezni kell olyan felülettel, amelyen a **döntéshozók számára szükséges elemzések** „egy gombnyomásra” előállíthatók és prezentálhatók. A stratégiai döntéseknek ezekre az objektív adatokra kell alapulnia. Az országos rendszer adatai alapján térségi szűréseket és elemzéseket is lehet végezni, amely alapján finomhangolható az állami és nem állami fenntartású szakképző iskolák összehangolt képzési szerkezete.

A **gazdaság szereplőinek érdekeltnak és motiválnak** kell lenniük az adatszolgáltatásban és az együttműködésben, ami akkor érhető el, ha számukra is megtapasztalható eredményei vannak a rendszer működtetésének, segíti döntéseik meghozatalát.



30. ábra: A munkaerő-piaci előrejelző rendszer struktúrája
Forrás: saját szerkesztés

Kapcsolódó eredmény-

1000 foglalkoztató tölti fel az aktuális munkaerő-piaci igényeket a rendszerben

7. BEAVATKOZÁS

A szakképzési centrumok helyi szinten felelnek azért, hogy választ adjanak a gazdaság igényeire, az ott végzők az adott településen, régióban el tudjanak helyezkedni.

Az országos szinten meghozott szakmapolitikai döntéseket az egyes gazdasági térségek szintjén kell a helyi viszonyoknak megfelelően a leghatékonyabban megvalósítani, hogy az egyes térségek igényeinek megfelelő képzési szerkezet legyen a szakmai képzésben.

Az elmúlt időszakban ezt a koordinációs feladatot a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok, majd Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottságok (továbbiakban: MFKB) látták el.

Az MFKB-k tevékenységét a 2011. évi CLXXXVII. törvény 81-83. §-a szabályozza. Eszerint az MFKB a szakképzés fejlesztése és a munkaerő-piaci igények érvényesítése céljából létrehozott konzultációs, véleményező, javaslattevő és tanácsadó megyei testület.

A bizottság feladata a beiskolázási arányok rövid- és középtávú tervét tartalmazó szakképzés-fejlesztési koncepció kidolgozása, amely a megye munkaerő-piaci helyzetéhez kapcsolódva fogalmazza meg, hogy milyen szakképzést tart szükségesnek. A bizottság jelölte meg a terület hiányszakmáit is.

A helyi kamarák az elmúlt időszakban jelentősen hozzájárultak ahhoz, hogy felmérjék, összegezzék és képviseljék a megyékben működő vállalkozások képzési igényeit. Mindez azonban nem volt elegendő ahhoz, hogy a térség képzési szerkezetére adat alapú, legújabb információkra alapozott, gyors döntések szülessenek.

Az Európai Unió által az ebben a költségvetési ciklusban nyújtott támogatásainak hatékony felhasználása érdekében a megyei, megyei jogú városi és kistérségi szinten is létrejöttek a foglalkoztatási paktumok.

A foglalkoztatási paktumok elsősorban a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (továbbiakban: TOP) keretében indított munkaerő-piaci programok céljait és a szükséges beavatkozásokat határozzák meg.

A területileg illetékes kamarák kiemelt, kötelező szereplői a foglalkoztatási paktumok működésének. A kamarák mellett az együttműködés résztvevői az érintett önkormányzatok, a kormányhivatalok, a kiemelt gazdasági szereplők, a felsőoktatási intézmények, tankerületek, szakképzési centrumok és az iskolafenntartó egyházak.

A platform legnagyobb értéke, hogy a terület foglalkoztatóinak munkaerő-piaci igényeit közvetlenül képes meghatározni. A paktum működése során a gazdaság szereplői, és a helyi képzési rendszer irányítói párbeszédet is tudnak folytatni.

A területek képzési rendszerében a legfontosabb összetevő a szakképzési centrumok képzési szerkezete és beiskolázási létszáma.

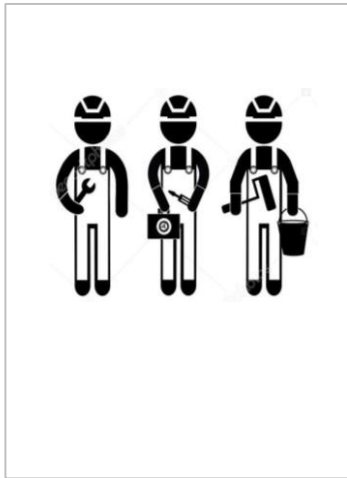
Az együttműködés fejlesztése során ki kell alakítani azt a protokollt, amelynek keretében a foglalkoztatási paktumok egységes formátumban tudják megjeleníteni a szakmai képzés szerkezetével kapcsolatos igényeiket.

A rövid távú munkaerőpiaci igények megoldásában a felnőttképzésnek van nagy szerepe. A foglalkoztatási paktumok igényei alapján lehet tervezni a rendelkezésre álló forrást, illetve ez alapján tudják az állami fenntartású és piaci felnőttképző intézmények kidolgozni képzési programjaikat.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

Együttműködés a budapesti és 19 Megyei Foglalkoztatási Paktummal

III. A magyar duális szakképzési modell továbbfejlesztése a vállalkozás méretéhez igazodó speciális eszközökkel



A duális képzési forma a szereplők igényeinek összehangolásán és együttműködésén alapuló megoldás. Az elméleti oktatás szakképző iskolában, a gyakorlati képzés üzemekben, vállalatoknál történik. Az iskolák feladata az általános műveltség és a szakelméleti ismeretek átadása, a vállalati képzés elsősorban a gyakorlati képességeket fejleszti. Ez a képzési forma a szakmai képzés és a gazdaság, a munkaerőpiac még szorosabb összekapcsolódását eredményezi, mert a duális képzésben töltött évek alatt a diákok piacképes tudást szerezhetnek.

A duális képzés sok előnyt jelent a képzésben részt vevő diákok és a vállalatok számára is. A fiatalok könnyebben jutnak munkahelyhez, mert az őket foglalkoztató vállalatok szívesen látják viszont a saját igényeik alapján képzett, saját technológiáikat és munkahelyi elvárásaikat ismerő szakembert. A diák megismerkedhet a vállalati kultúrával, egy valódi munkahelyi csapat tagja lehet, ahol nap mint nap új szakmai feladatokkal és kihívásokkal találkozhat. A vállalat számára azért előnyös a duális képzési forma, mert viszonylag hamar juthatnak cselekvőképes fiatal munkaerőhöz.

A duális képzés fejlesztésének elsődleges célja, hogy a szakmát tanuló fiatalok korszerű szakmai gyakorlati ismereteket és munkahelyi tapasztalatot szerezzenek, amely alapján rövidebb idő alatt lesznek képesek teljes értékű munkavégzésre.

A magyar duális képzést a hazai gazdasági és társadalmi környezet keretei között kell továbbfejleszteni a német/svájci/osztrák duális modell jó gyakorlatainak adaptálásával. Növelni kell a duális képzésben részt vevő vállalkozások számát. Kiemelt fókusz szükséges helyezni a digitalizáció és az Ipar 4.0 követelményeire a képzésekben az új technológiák megismerése és a készségfejlesztés területén is.

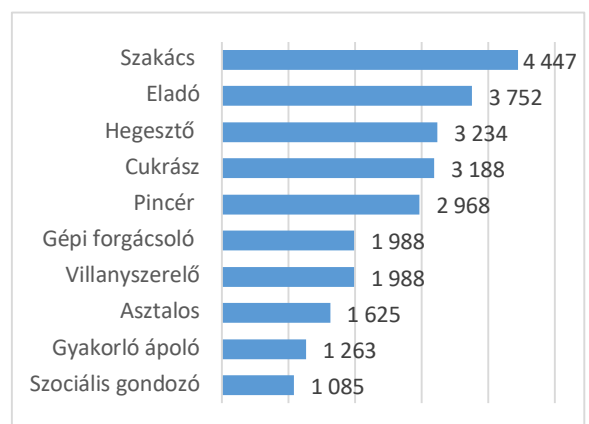
Magyarországon a duális képzésben részt vevő vállalkozások aránya elmarad azoknak az országoknak az eredményeitől, amelyekre referenciaként kell tekinteni szakterület fejlesztése során.

Jelenleg a **szakgimnáziumban** tanuló diákok **közül** 11,3 ezer fő van duális gyakorlati képzésben a vállalatoknál. Itt figyelembe kell venni, azt a körülményt, hogy valódi duális képzés a **szakgimnáziumban** 13. és a 14. évfolyamon szervezhető.

A szakközépiskolában tanuló diákok közül 74,1 ezer fő, a tanulók 48,1%-a vesz részt duális képzésben.

A duális képzés aránya **jelentős eltérést mutat ágazatonként**. Megállapítható, hogy kiemelkedően magas a kereskedelem és vendéglátás területén (szakács, eladó, pincér).

A legdinamikusabban fejlődő gazdasági területek által preferált munkakörök egy részében alacsony a duális képzésben részt vevők száma (a CAD-CAM informatikusképzésben részt vevők közül mindössze 2 diák tanul vállalati gyakorlati képzésben).



31. ábra: a szakmák, amelyekben a legtöbb tanuló vesz részt duális képzésben.
Forrás: MKIK - 2018

A duális képzés jelenlegi helyzete és fejlesztésének lehetősége is nagy különbséget mutat a vállalkozások mérete szerint. Jelentős különbség van a nagyvállalati duális képzési gyakorlat és a KKV-k körében működő gyakorlati képzés között.

A két vállalkozásméret jellemzői a duális képzés területén:

| | Nagyvállalat | KKV |
|---|----------------------------|-----------------------------|
| Elkülönített helyen zajló alapgyakorlat-oktatás - tanműhely | egyre több vállalatnál van | nincs |
| Pedagógiai, módszertani képzettséggel rendelkező szakember vesz részt a gyakorlati képzésben | igen | nagyon kevés vállalkozásnál |
| A tanulószervezés adminisztrálása | nem jelent problémát | jelentős problémát okoz |

A duális képzés továbbfejlesztése érdekében szükséges legfontosabb beavatkozások:

- A duális képzésben tanulók arányának további növelése az oktatási bázissal rendelkező nagyvállalatok szerepvállalásának erősítésével.
- Tanulószervezés átalakítása munkaszervezéssé.
- Tényleges moduláris oktatás keretei között zajló vállalati helyszíni képzések megvalósítása.
- Ágazati Képzőközpontok kialakítása, a szakképzési centrumok aktív vállalati kapcsolatainak fejlesztése és a KKV-k szerepvállalásának erősítése a gyakorlati képzésben.
- Széles szakmai gyakorlati alapot biztosító modern tanműhelyek kialakítása.
- A vállalati szakemberek nagyobb arányú bevonása a szakmai képzésbe és pedagógiai-módszertani felkészítésük.
- Az iskolákban oktató szakmai tanárok, gyakorlati oktatók digitális kompetenciáinak továbbfejlesztése és vállalati helyszíni továbbképzése.

8. BEAVATKOZÁS

Vonzóvá kell tenni a duális képzési modellt mind a képző, mind a képzésben résztvevők számára.

A vállalati helyszínen folytatott duális gyakorlati képzés feltételeit úgy kell alakítani, hogy minden résztvevő számára motiválók legyenek.

I. A jelenlegi tanulósz szerződéses rendszer racionalizálása

Annak eléréséhez, hogy a duális képzésben részt vevő vállalkozások száma növekedhessen, olyan feltételeket kell teremteni, ahol a cégek számára a gyakorlati képzés adminisztrálása és elszámolása nem okoz vállalhatatlan terheket. A közpénzek szabályos és hatékony felhasználásának követelményét alapul véve a támogatások és visszaigénylések rendszerének átláthatónak és ellenőrizhetőnek kell lennie.

Kiemelt területek, beavatkozási pontok:

- A tanulósz szerződés létrejöttének adminisztratív folyamatait egyszerűsíteni kell az egységes iskolai adminisztrációs rendszerre alapozva. Támogatni kell a tanulókat abban, hogy pénzforgalmi számlájuk legyen a képzés megkezdésekor.
- A szabályozási és motivációs eszközök segítségével bővíteni kell a közintézményi és nonprofit szervezetek körében a duális képzést.
- Duális képzéssel kapcsolatos adó- és járulék-elszámolási rendszert átláthatóbbá, egyszerűbbé kell tenni.
- Egységessé, átláthatóvá kell tenni a társadalombiztosítási rendszerrel való kapcsolatát a duális képzést folytató vállalkozásoknak.

II. A tanulói munkaszerződés bevezetése

A tanulósz szerződés kereteinek és adminisztrációjának racionalizálása helyett egy új, a munka világához közelebb álló formát kell bevezetni a vállalati gyakorlati képzésben.

A tanulósz szerződéseket tanulói munkaszerződéssé kell alakítani. Ennek előnyei a vállalkozások és a tanulók oldaláról is megjelennek. A tanulói munkaszerződéssel rendelkező diákok nagyobb valószínűséggel maradnak a cégnél munkavállalóként a szakmai bizonyítvány megszerzését követően. A szakmát tanuló fiatalok a vállalati „csapat” részének érzik magukat, biztosabb jövőképet kaphatnak.

Annak érdekében, hogy ez valóban pozitív hatással legyen a gyakorlati képzés szereplőire, ki kell alakítani azokat a feltételeket, amelyekben a résztvevők motiváltak abban, hogy a duális gyakorlati képzés a tanulói munkaszerződés keretei között történjen.

- A vállalkozások számára ne jelentsen többletterhet, egyszerűbb legyen az adminisztrációja. A munkaszerződéssel járó szociális hozzájárulást oly módon lehet alakítani – a tanulók esetében 0%-os mértékben meghatározva –, hogy az a vállalkozásoknak ne okozzon nagyobb ráfordítást.
- A diákok számára a munkaszerződéses forma a magasabb juttatás mellett a munkában eltöltött idő nyugdíjra jogosító időként számítása során is előnyt jelent.

Általános követelmény, hogy a duális képzést végző vállalatoknak nagyobb jogosultságot kell adni a juttatások megállapításában, és a tanuló nem megfelelő együttműködése esetén – kamarai kontroll mellett – a szerződés felmondásában is. Kiemelt figyelemmel kell folytatni a hátrányos, illetve sajátos nevelési igényű fiatalok gyakorlati képzését. Erősíteni kell a mentori funkciót a duális gyakorlati képzésben.

A tanulói juttatásokat erősebben kell kötni a tanulói teljesítményekhez.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

10.000 munkaszerződéses formában képzett tanuló

9. BEAVATKOZÁS

Az állami tulajdonú gazdasági társaságok munkaerő-utánpótlását biztosító szakképzési program

A gazdasági növekedés, a felzárkózás és a versenyképesség egyik legfontosabb tényezője a humán tőke, amely mind mennyiségi, mind minőségi értelemben befolyásolja a nemzetgazdaság teljesítményét. A **képzett munkaerő hiánya fokozottan érinti az állami tulajdonú gazdasági társaságokat, ezért az állami feladatellátás folyamatos biztosítása érdekében olyan szakképzési program szükséges, amely rövid- és hosszú távon is megoldja a munkaerő-utánpótlást.**

Az állami tulajdonú gazdasági társaságok szakképzési és felnőttképzési rendszerének fejlesztéséhez a SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégia minden szükséges elemet tartalmaz. Az egyetlen speciális helyzet és feladat, hogy az állami vállalatok és állami szakképzési rendszer között sokkal jobban koordinált és intenzívebb együttműködést kell kialakítani.

A szakképzésben meghatározó az állami fenntartás. A teljes tanulólétszám **84%-a** állami fenntartású szakképző iskolában tanul, így a **gazdaság számára szükséges szakképzett munkaerő biztosításában kiemelt hangsúlyt kell, hogy kapjanak az állami szakképző intézmények.**

Az állami vállalatoknál még nem alakult ki teljes körűen annak a gyakorlata, hogy képzési tervben középtávon definiálják igényeiket a képzési rendszer felé. Az állami vállalatok és szakképzési centrumok között a térségek egy részében nincs megfelelő kapcsolat, továbbá a munkaerő-pótlási feladatoknak nincs országos koordinációja.

Cél: az állami tulajdonú gazdasági társaságok **hiányzó munkaerejének pótlásához kapcsolódó szakképzési program kialakítása**, amely rendszerszerűen működik a következő időszakban.

Akcióterv:

1) Kiemelt prioritások a szakképzési program kialakítása során

- **Pilot program indítása** két állami tulajdonú gazdasági társaság bevonásával. A tapasztalatokra építve egy olyan hatékony modell alakítható ki, ami hozzájárul az állami tulajdonú gazdasági társaságok folyamatos feladatellátásához szükséges képzett munkaerő biztosításához.
- A program alapját az állami tulajdonú gazdasági társaságok által meghatározott **képzési igények jelentik**, a képzési programnak keresletvezéreltnek kell lennie.
- A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal koordinációjában **fejleszteni kell a szereplők közötti együttműködést, a képzési programok tervezését és szervezését.**
- **Iskolai rendszerű képzések és vállalati helyszíni felnőttképzési programok indítása** az igényekhez rugalmasan igazodóan. Kiemelt cél a vállalati helyszíni képzések indítása.
- A képzési programokat **motivációs és kommunikációs programelemekkel, kampánnyal kell kiegészíteni** a potenciális munkaerő megszólítására, motiválására, képzésbe vonására.

2) Struktúra – a SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégia általános céljaival való összehangolás

- **Stratégiai szintű** döntések: szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter, szakképzési területért felelős kormánybiztos, nemzeti vagyon kezeléséért felelős tárca nélküli miniszter
- **Országosan** egységes szempontok szerinti gyakorlat hatékony kialakítása: Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal
- **Helyi szintű** megvalósítás: szakképzési centrumok

Kapcsolódó eredmény indikátor:

Pilot szakképzési program indítása két állami tulajdonú, 40.000 főt foglalkoztató gazdasági társaság bevonásával

10. BEAVATKOZÁS

A duális képzésben tanulók arányának további növelése az oktatási bázissal rendelkező nagyvállalatok szerepvállalásának erősítésével

A duális képzési rendszer fejlesztésének egyik lehetősége a nagyvállalatok szerepvállalásának erősítése. A nagyvállalatok jelentős része már évekkal ezelőtt felismerte azt a helyzetet, hogy munkaerő-utánpótlását csak úgy képes folyamatosan biztosítani, ha intenzíven részt vesz a szakmai képzésben.

Napjainkban a nagyvállalatok már a pályaorientációba is bekapcsolódnak, a szakképző iskolákkal együttműködve próbálják megszólítani az általános iskolás fiatalokat. Bekapcsolódnak az élményalapú szakmabemutatókba, részt vesznek a *Szalmák Éjszakája*, a *Kutatók Éjszakája* és a *Modern Gyárak* programokban is.

A duális képzés fejlesztését a kormányzat célirányos támogatással segítette elő az elmúlt években.

A duális formában képzett diákok számával arányos vissza nem térítendő támogatás igényelhető nagyvállalatok számára, tanműhely-létesítéshez kapcsolódó építés és eszközbeszerzés költségeire³.

A program eredményeként jelentősen fejlődött a nagyvállalatok elkötelezettsége a gyakorlati képzéssel kapcsolatban, javult képzési infrastruktúrájuk, fejlődött a képzéssel foglalkozó humánerőforrások felkészültsége.



32. ábra: Illusztráció
Duális képzés az építőiparban

A nagyvállalatok szerepvállalásának érdekében területi és ágazati szempontok figyelembevételével tovább kell fejleszteni a tanműhely-fejlesztési programot. A vállalati tanműhelyekben az alap OKJ-ban meghatározott ágazati alapképzésre és szakmai tartalomra kell épülnie a cégspecifikus gyakorlati ismereteknek. A nagyvállalatoknak a létrehozott infrastruktúra felhasználásával a beszállítói és partneri kör vállalkozásainak gyakorlati képzésében is nagyobb szerepet kell vállalniuk.

A duális képzés fejlesztése érdekében a kormányzat pilot programot támogat, amelynek keretében a Siemens Zrt. és partnerei a duális képzés szereplői által adaptálható megoldásokat dolgoznak ki a pályaorientáció, a képzési tartalmak, a képzés minőségbiztosítása és a tanulószervezés rendszerével kapcsolatban.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

10 nagyvállalat kapcsolódik be a Nagyvállalati Képzőközpont modell szerinti képzésbe

³ 3/2015. (II. 13.) NGM rendelet a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészéből a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter egyedi döntésével nyújtható képzési, továbbá tanműhely-létesítési és -fejlesztési támogatások részletes szabályairól.

11. BEAVATKOZÁS

Ágazati Képzőközpontok kialakítása, a szakképzési centrumok aktív vállalati kapcsolatainak fejlesztése és a KKV-k szerepvállalásának erősítése a gyakorlati képzésben

A KKV-k nagy része munkaerő-problémákkal küzd, nehezen tudja betölteni az üres álláshelyeket, az új munkatársak esetén komoly hiányosságokat tapasztalnak szakmai ismereteik és kompetenciáik terén. A helyzet javítása érdekében egyre több KKV lenne hajlandó részt venni a duális képzésben.

A kisvállalkozások esetében ennek általában több akadálya is van: nem rendelkeznek megfelelő infrastruktúrával, nem tudják a jól képzett szakembereket kivonni a termelésből hosszú időre, valamint túl sok terhet jelent számukra a képzéssel kapcsolatos adminisztráció.

A kis- és középvállalatok szerepvállalásának erősítése érdekében racionalizálni kell a duális képzéssel kapcsolatos adminisztrációs terheket. A szakképzési centrumok meglévő tanműhelyeire, infrastruktúrájára és eszközeire alapozva létre kell hozni a KKV-k együttműködésére alapozott Ágazati Képzőközpontok rendszerét.

A kis- és középvállalkozások szerepvállalásának erősítése érdekében ezeket az akadályokat meg kell szüntetni. A tanulószervező kereteit meg kell újítani és a duális képzéssel kapcsolatos adminisztrációt csökkenteni kell. A KKV-k általában a szakmai alapismeretek oktatására (eszközhasználat, anyagok, mérőműszerek) nincsenek felkészülve és nem is vállalják fel szívesen. Ezért az ágazati szintű alapgyakorlatot a korszerűen felszerelt iskolai tanműhelyekben kell megszereznie a diákoknak.

Az Ágazati Képzőközpont (ÁKK) olyan, több KKV által létrehozott nonprofit gazdálkodó szervezet, amelynek tagja lehet a szakképzési centrum is. Feladata elsősorban a duális képzéssel kapcsolatos adminisztrációs feladatok ellátása (tanulószervező, elszámolás), a képzés szervezése, megvalósítása.

Az ÁKK a feltételek teljesítése esetén ágazati alapgyakorlati képzést is folytathat. A speciális szakmai gyakorlati képzést költséghatékonyan képes végezni 8–12 fős csoportban, felkészült szakember irányításával. Az eszközöket a szakképzési centrum és a résztvevő vállalkozások közösen biztosítják. Az eszközrendszer fejlesztése és korszerűsítése a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből támogatható.

Az ÁKK-k rendszerében megjelenhet a felsőoktatás és a kutatás-fejlesztés is. Ennek pilot programjaként jön létre a Balatonfüredi Tudás Akadémia, amelyben a térségben működő 12 KKV egy egyetemmel együttműködve, a helyi önkormányzat támogatásával olyan oktatóbázist alakít ki, ahol az OKJ-s és a felsőfokú képzések egy helyen történnek, már a képzés során modellezve a mérnök, a technikus és szakmunkás közös feladatmegoldását.

Az ÁKK-k támogatásában önkormányzatok is szerepet vállalhatnak annak érdekében, hogy a térség gazdasági fejlődéséhez hozzájáruljanak a duális képzés hatékonyságának javításával. Ennek a modellnek az alapján terveződött a veszprémi „Iparos Park”, amely az egyike lehet a létrejövő Ágazati Képzőközpontoknak.

A Zalaegerszegen meglévő képzőközpont eszközparkjának fejlesztése, Ágazati Képzőközponttá fejlesztése KKV-bevonással szintén jó példa, melynek kiemelt együttműködése van a zalaegerszegi tesztpálya fejlesztési programmal.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

19 ágazati képzőközpont 100 vállalkozás részvételével

IV. A pályaorientációs tevékenység összehangolása és megújítása



A pályaorientáció elsősorban a pálya, szakma- és iskolaválasztás előtt álló, elsősorban általános iskolás tanulókat és a szakképzettséggel nem rendelkező fiatalokat segíti a szakmaválasztásban⁴.

Két legfontosabb célcsoportja:

- A középiskola választása előtt állók, akik esetében releváns, hogy nem gimnáziumot, hanem technikumot, vagy szakképző iskolát válasszanak. Ez nemcsak a közvetlen döntés előtt álló 8. osztályosokat jelenti, hanem már ezt megelőzően a 7. illetve 6. osztályosokat is érdemes orientálni.
- A gimnáziumok végzősei, akik esetében releváns, hogy nem egyetemen folytatják tanulmányaikat, hanem szakmát választanak, két év alatt szakmai (technikusi) végzettséget szereznek.

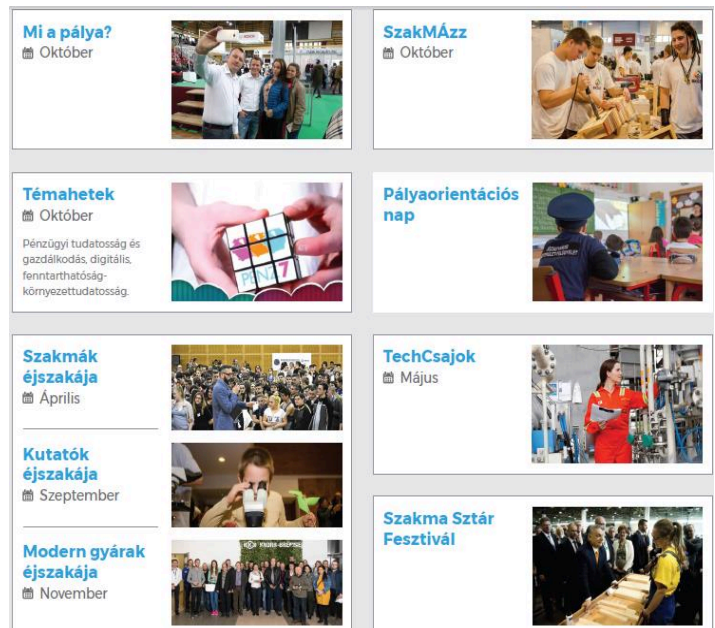
Mindkét csoport az ún. „Z” generációba tartozik, 1996 és 2007 közt születtek.

A pályaorientáció célja meggyőzni az érintetteket, hogy minden fiatal számára létezik a képességeihez legjobban illeszkedő pálya, aminek az eléréséhez a szakmai képzés valós alternatíva, jó döntés.

A pályaorientációs tevékenység fejlesztésének alapja egy problématerkép, ami alapján megújítható a rendszer:

1. A pályaorientációban sok szereplő vesz részt, de a valódi koordináció hiánya miatt a tevékenységek nem erősítik egymást.
2. Az érintetteknek (szülők, diákok, pedagógusok) nincs reális pályaképük, nem ismerik a szakmákat, azok jövedelmi lehetőségeit.
3. Kevesen veszik igénybe a pályatanácsadást, a döntésnek nem az van a központjában, hogy mihez van adottsága a gyerekek.
4. Az általános iskolák és azok pedagógusai nem ismerik a szakmai képzés rendszerét és általában a gimnáziumi továbbtanulást tartják sikerkritériumnak.
5. A pályaorientáció sokszor a közvetlenül döntés előtt álló évfolyamokat (8. és 12. évfolyam) próbálja megszólítani, holott ez már a pályaválasztás, és nem a pályaorientáció időszaka.
6. A pályaorientáció „nagyrendezvény” központú, ahol inkább a bemutatás, az információs anyagok átadása a cél. Több élményalapú pályaorientációs programra van szükség.
7. A kommunikáció során nem a „Z” generáció stílusában és csatornáin próbálják megszólítani a fiatalokat.
8. Nem történik készség- és kompetenciamérés, és ehhez kapcsolódó javaslat, tanácsadás.

A pályaorientáció fejlesztése mellett ki kell alakítani a karrier-tanácsadás rendszerét, aminek kiemelt szerepe van a duális képzés megkezdése előtt.

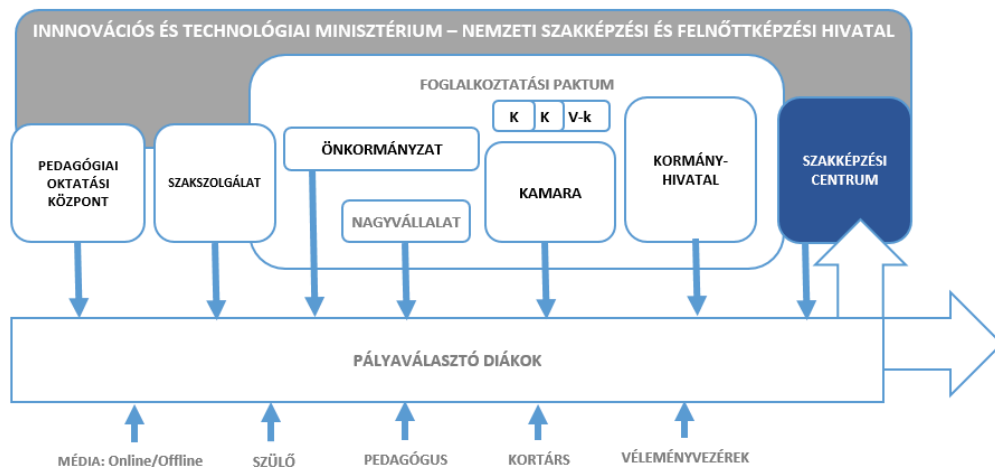


⁴ Nemzeti Pályaorientációs Portál

12. BEAVATKOZÁS

A pályaeorientációban érintett szervezetek tevékenységének, üzeneteinek összehangolása országos és helyi szinten is.

A pályaeorientációban több szereplő vesz részt. Az általános iskolákat és pályaválasztó diákokat a 8. évfolyamon egymást követően szólítja meg a kormányhivatal, a kamara és a szakképzési centrum. A foglalkoztatási paktumok megalakulását követően sok helyen az önkormányzatok és a hosszútávon gondolkodó vállalkozások is bekapcsolódtak a pályaeorientációs programba.



33. ábra: A pályaeorientáció rendszere és szereplői

A célcsoport szemszögéből nézve sokszor nem egyértelmű ezeknek a szervezeteknek az üzenete. A végzős diákok számára időben megterhelő minden egyes programon részt venni. A pályaválasztási tevékenység keretében ma sok esetben iskolamarketing zajlik, aminek nem az a célja, hogy a diák megtalálja a számára leginkább megfelelő pályát, inkább az a cél, hogy az iskolák megfelelő számú tanulót tudjanak felvenni.

Szükség van a pályaeorientációban részt vevő szervezetek munkájának összehangolására, a szereplők feladatainak, kompetenciáinak pontos meghatározására, a pályaeorientációs rendszer folyamatainak több éves folyamatként történő megtervezésére.

A megújított **pályaeorientációs modell** elemei:

1. A szereplők feladatainak egyértelmű meghatározása.
2. Országos és helyi (megyei) szintű programnaptár.
3. Az általános iskolák és a pályaválasztásban meghatározó pedagógusok érzékenyítése, intenzívebb bevonása.
4. Nagy nézettséget elérő kampányok.
5. Kompetenciamérések beépítése a tanácsadásba.



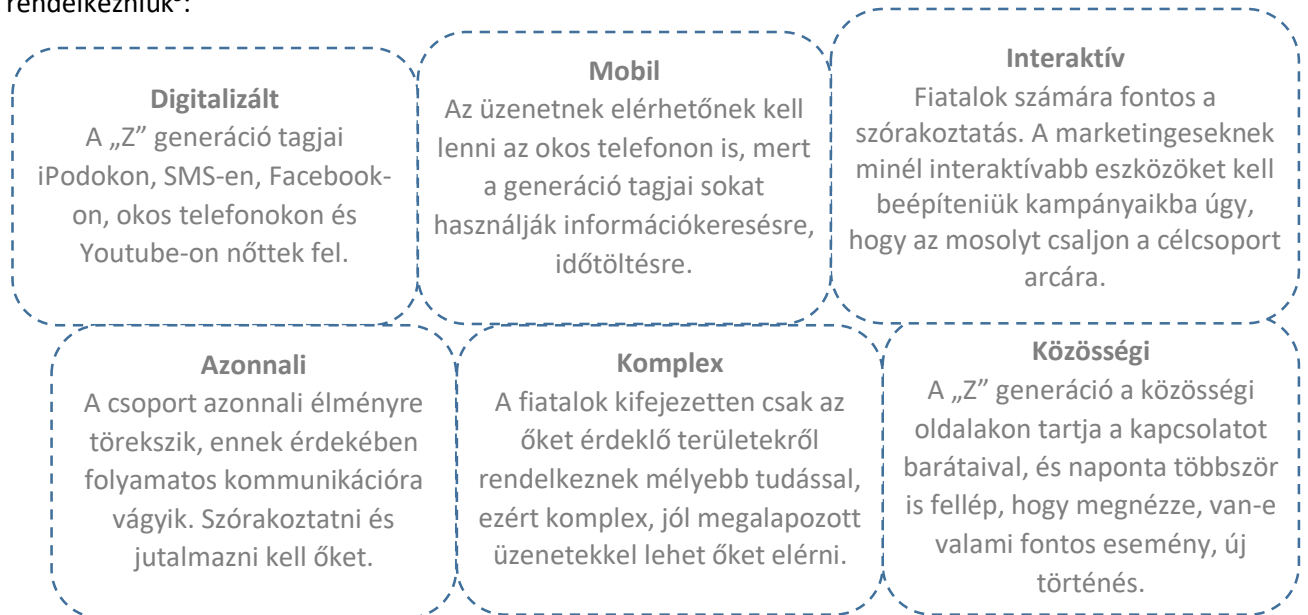
Kapcsolódó eredmény-indikátor:

**1 budapesti és 19 megyei pályaeorientációs együttműködési rendszer
200 általános iskolai pályaeorientációs tanácsadó felkészítése**

13. BEAVATKOZÁS

A „Z” generációt megszólítani képes, intenzív marketingkommunikációs kampányok indítása

A „Z” generációt sikeresen célzó márkáknak, kezdeményezéseknek az alábbi tulajdonságokkal kell rendelkezniük⁵:



A pályaaorientációs kampánnyal azokon a csatornákon kell megjelenni, ahol a „Z” generáció is jelen van, és abban a stílusban kell megszólalni, amit kedvelnek és követnek.

A pályaaorientációs kommunikáció során alkalmazható eszközök:

- **Youtube-videó**
Sok esetben a **Google szerepét is átveszi a Youtube**, a „Z” generáció tagjai itt keresnek rá arra, ami foglalkoztatja őket. A honlapokon a **tiszta, átlátható, reklámmentes** oldalakat kedvelik, de a **közösségi médiában meglepően befogadóak a márkák üzeneteire**, ha azok szórakoztató tartalommal szolgálnak. Az **átlagos középiskolás osztály** mindennapjait bemutató **Középsuli** sorozat nézettsége például több mint ötvenmillió, ami a Youtube csatorna mellett egy Instagram, és egy Facebook oldalon is jelen van.
- **Influencerek, véleményvezérek, youtuberek**
A véleményvezéreken keresztül befolyásolás, az influencer-marketing mára külön területté nőtte ki magát. A véleményvezéréket, sztárokat, hírességeket követők elsősorban **hasznos, érdekes tartalmakkal (65%)** és vicces, szórakoztató videókkal (48%) szeretnék találkozni⁶.
- **Instagram-sztárok**
A 18 év alatti korosztály 92%-a rendelkezik Instagram-profillal, tizből heten pedig naponta többször, akár óránként is ránéznek a képmegosztó alkalmazásra, egyik kedvenc, legtöbbször kedvelt és posztolt fotótémájuk a szelfi.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

A pályaaorientációs kampány nézettsége a különböző csatornákon, éves szinten 10 millió

⁵ Fernando Barrenechea „Targeting generation Z” tanulmánya

⁶ SAKKOM Interaktív ügynökség és a Special Media Effect 2017 októberében végzett kutatása

14. BEAVATKOZÁS

Élményalapú pálya-tanácsadási rendszer működtetése a Digitális Közösségi Alkotóterek lehetőségeit is bevonva.

A jelenleg működő pályaorientáció „nagyrendezvény”-központú, ahol elsősorban az iskolák bemutatása és az információs anyagok átadása a cél. A „Z” generációhoz tartozó pályaválasztó fiatalok számára nem ezek a szituációk a legfontosabbak a megfelelő pálya kiválasztásában.

A pályaválasztási nagyrendezvények helyett elsősorban az egyes szakterületek/szaktémák kipróbálására alkalmas élményalapú pályatanácsadást kell erősíteni a következő időszakban. A pályaorientáció időszakát az utolsó tanév helyett a pályaválasztást megelőző két-három évre kell átütemezni.

Az élményalapú pályatanácsadás lehetőségei:

1. Digitális Közösségi Alkotóműhelyek

44 szakképzési centrumban jön létre Digitális Közösségi Alkotóműhely, ahol a diákok megismerhetik és kipróbálhatják a legkorszerűbb technológiákat: a 3D nyomtatást, a lézervágást, a CNC megmunkálást vagy a programozott varrógépet. Ezek az alkotóterek alkalmasak arra, hogy az általános iskolák 6-7. évfolyamos tanulói egész napos élményszerű pályaorientációban vegyenek részt.

2. Szakkörök szervezése a pályaválasztó diákok részére

Az egyes szakterületek megismerésének egyik leghatékonyabb módja a pályaorientációs szakkörök szervezése. Egy LEGO robotprogramozó, elektronikai vagy gasztronómiai szakkör a szakmával való ismerkedés mellett erős kötődést is kialakíthat egy iskolával vagy egy pedagógussal kapcsolatban is.

3. Tematikus nyári táborok szervezése a pályaválasztó diákok részére

Több sikeres kezdeményezés igazolja, hogy a tematikus nyári szakmai táborok népszerűek és hozzájárulhatnak a megalapozott pályaválasztáshoz.

4. Példakép-program

A példakép-programokban a szakképző iskolákban végzett, sikeres – a szakmájukban „sztárrá vált” – szakemberek osztják meg személyes szakmai életpályájuk történetét, vagy a szakképzésben még tanuló diákok – mint a legjobban elfogadott kortárs csoport tagja – mondja el, hogy miért volt jó döntés a szakmai képzés választása. A tematikus témahetek keretét biztosíthatnák ehhez is.

5. „Egy nap a munkahelyen” program

Európában több országban jól működő program az „Egy nap a munkahelyen”, aminek keretében egy felnőtt mentor szakmájának, munkájának egy napját mutatja be a diákoknak.



34. ábra: Illusztráció Pályaaorientációs program

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

44 Digitális Közösségi Alkotóműhelyben 10.000 általános iskolás diák vesz részt élmény alapú pályaorientációban

V. A szakképzés infrastruktúrájának és felszereltségének intenzív és gyors fejlesztése

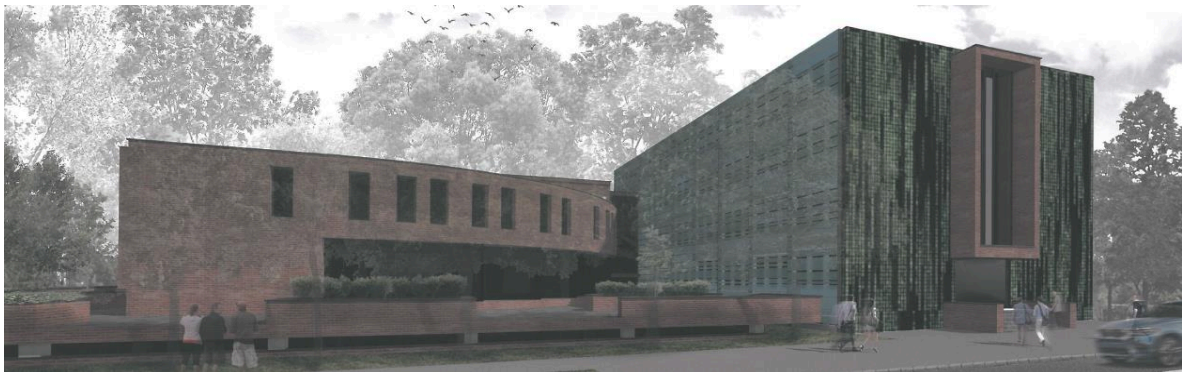


A szakképzés megerősítésének egyik pillére a vonzó környezet létrehozása a szakképző iskolákban. Ennek két fontos célja van:

1. A pályaválasztó diákok számára reális és vonzó alternatíva kell, hogy legyen a szakképzés, aminek feltétele, hogy a jelenleginél magasabb minőségűek legyenek az iskolaépületek, az oktatási, sport- és szabadidős terek.
2. A minőségi képzés feltétele, hogy az elméleti termek, laboratóriumok, tanműhelyek magas minőségűek legyenek, az iskolákban az adott ágazat legkorszerűbb technológiái legyenek jelen. A digitalizáció a korszerű eszközfelszereltségen túl jelen kell legyen a tanári módszertanban, az adminisztrációban, a tananyagokban és a diákok tanulási kultúrájában is.

A felmérések szerint a szakképzés infrastruktúrája az egyes helyszíneken eltérő, de nagyobb részt leromlott állapotú. A szakképzési centrumok létrejöttét követően a költségvetési forrásokra alapozva elindult egy szisztematikus infrastruktúra-fejlesztés, amelyben helyi szükségletek alapján kezdődött meg az épületállomány felújítása. Az Európai Unió támogatására alapozva jelentősen nőtt a megújuló energia használata.

A következő években egy következetes középtávú fejlesztés programnak kell indulnia. A **„21. századi szakképző iskola” fejlesztési program** egy egységes szakmai stratégia alapján tervezett és megvalósított 10 éves program. Az egyes fejlesztéseket helyi igényfelmérésnek kell megelőznie. A felújítás, építés nem önmagáért való cél, a fejlesztéseket alá kell támasztani a helyi gazdaság képzési igényeivel. A program során kiemelt jelentősége van a kihasználtságnak, a fejlesztés nem járhat a kihasználtsági mutatók romlásával. Hasonlóan fontos követelmény a működtetési költségek figyelembevétele. A felújítások során előtérbe kell helyezni az energetikai hatékonyságot, az üvegház hatású gázok kibocsátásának csökkentését és a megújuló energiák használatát.



35. ábra: A „21. századi szakképző iskola” program látványterve

Az épített infrastruktúra mellett kiemelten kell kezelni az eszközfejlesztést:

- Az ágazati alapszaktanterv feltételeit minden iskolában meg kell teremteni, **korszerű iskolai tanműhelyeket** kell kialakítani, ahol a diákok megtanulhatják az ágazat technológiáit és szakmai alapfogásait.
- Az iskolák alapvető informatikai felszereltsége mellett a képzésben meg kell jelennie az adott ágazatban jellemző digitális hardvereknek és szoftvereknek.
- A gyorsan változó szakmai tartalmak miatt a hagyományos, papír alapú tananyagok gyorsan elavulnak, nagyobb szerepet kell kapni a **digitális tananyagoknak**.

15. BEAVATKOZÁS

„21. századi szakképző iskola” fejlesztési program

A „21. századi szakképző iskola” fejlesztési program egy középtávú országos hatású fejlesztési program, amelynek célja az állami fenntartásban működő szakképző iskolák megújítása. A 10 éves program megvalósításának forrásigénye közel 50 milliárd Ft/év.

A cél az, hogy a szakképző iskolák épületei olyan minőségűek legyenek, hogy az oda belépő pályaválasztás előtt álló fiatalok és szüleik számára vonzó képet nyújtsanak. Az jó megjelenésű iskolaépületekben 21. századi felszereltségű tantermeket kell kialakítani, fejleszteni kell a mindennapos testnevelés és a szabadidős tevékenységek tereit is. (A gyakorlati képzés, az IKT eszközök és a nyelvi képzés feltételeinek fejlesztése önálló beavatkozás.)



36. ábra: Illusztráció
Inspiráló iskolai környezet

A fejlesztési projekt túllép az átlagos iskola-felújítási programok logikáján.

A „21. századi szakképző iskola” program kiemelt fókuszai:

- Az iskolaépületek energetikai hatékonyságának javítása, megújuló energiák használata
- Az iskolaépület megjelenésének, építészeti állapotának fejlesztése
- Professzionális, belátható tantermek (bútorzat, oktatástechnológia)
- A mindennapos testnevelés tereinek fejlesztése (tornaterem, multifunkciós sportpálya)
- Közösségi terek létrehozása, fejlesztése, felújítása
- Korszerű IKT eszközök
- Elektronikus tananyagok használatának eszközei
- Szélessávú internetelérés a pedagógusok és diákok részére
- Alternatív közlekedés támogatása (kerékpártároló)
- Zöldfelületek növelése

A projekt keretében megvalósuló infrastruktúra-fejlesztést szakmai tervezésnek kell megalapoznia.

A fejlesztendő szakképző iskolákkal kapcsolatos elvárás:

- A szakképzés struktúrája illeszkedik a térség gazdaságának munkaerő-piaci elvárásaihoz.
- Megalapozott szakképzési centrum szintű fejlesztési koncepció a képzési rendszer fejlesztésére.
- Megfelelő kihasználtsági mutatók, illetve a kihasználtság elérése érdekében tett intézkedések.
- Megfelelő beiskolázási adatok és trendek.
- Együttműködés a helyi gazdasági szereplőkkel.
- Megfelelő munkamegosztás a gyakorlati képzésben: alapozó iskolai tanműhelyi képzés és vállalati duális képzés megfelelő összekapcsolódása.
- A fejlesztés valóban szükséges, reális elemeket tartalmaz.
- Költséghatékonyság.
- Megfelelően előkészített, koncepciótervvel és indikatív költségvetéssel megalapozott fejlesztés.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

A Szakképzési Centrumok komplex felújítása és fejlesztése

16. BEAVATKOZÁS

Korszerű tanműhelyek létrehozása az iskolákban az ágazati alagyakorlati ismeretek oktatására

A szakmai képzés megújításának fontos eleme a gyakorlati képzés színvonalának emelése. Az IPAR 4.0 korszakában minden eddiginél gyorsabban változnak a technológiák. A tanulóikat most folytató diákok tudását szakmai pályafutásuk alatt várhatóan 5-10 alkalommal teljesen meg kell újítani. Ennek feltétele, hogy stabil ágazati alaptudással rendelkezzenek, képesek legyenek önállóan, vállalati környezetben tanulni, nyitottak legyenek a változásokra.

Ennek megfelelően az iskolai rendszerű képzés feladata az ágazati szintű elméleti és gyakorlati alaptudás átadása.

Az iskolákban jó minőségű, korszerűen felszerelt ágazati alapozó tanműhelyeknek kell működniük, amelyek felkészítik a diákokat a vállalati helyszínű duális képzésre.

A fejlesztés első lépése, hogy az ÁKT-k a racionalizált képzési jegyzék szakmáira vonatkozóan meghatározzák az elvárt kimeneti szakmai kompetenciákat.

Ez alapján lehet megtervezni azt, hogy a gyakorlati szakmai kompetenciáknak melyik részét lehet az iskolai tanműhelyben átadni, és melyik részét kell vállalati helyszínű duális képzésben elsajátítani.

Ez alapján meghatározható az iskolai tanműhelyekben folyó gyakorlati képzés tartalma és eszközsüksége. Ennek országos szinten egységesnek kell lennie a területi átjárhatóság érdekében.

Az iskolai tanműhelyek szakmai felkészítése

az ágazati alapvizsgálattal zárul, ezért különösen fontos, hogy egységes követelmény- és eszközrendszer legyen a gyakorlati képzésben.

Az iskolatípusok közötti átjárhatóság javítása is fontos követelmény. A jelenlegi szakgimnázium és a leendő szakképző iskola ágazati képzését is az eddigi gyakorlatnál jobban össze kell hangolni.

A tanműhely-fejlesztési program céljai:

- A tanműhelyek megjelenésének, építészeti állapotának fejlesztése
- A tanműhelyek energetikai hatékonyságának javítása, megújuló energiák használata
- Professzionális műhelybútorok és oktatástechnológia
- Ágazati szinten egységes, korszerű szakmai eszközök (mérőeszköz, gép, szerszám)
- Helyi gazdasági igényekhez illeszkedő – a vállalatok által biztosított – szakmai eszközök
- Elektronikus tananyagok használatának eszközei
- Szélessávú internetelérés oktatási célra és pedagógusok részére
- Szélessávú internetelérés a diákok részére



37. ábra: Asztalos tanműhely

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

200 iskolai tanműhely komplex felújítása és eszközfejlesztése

17. BEAVATKOZÁS

Digitális eszközök és korszerű oktatási technológiák fejlesztése

Az IPAR 4.0 megjelenésével tovább gyorsult a digitalizáció, minden ágazatban felértékelődött az informatikai tudás, és annak készségi szintű alkalmazása.

Az informatika oktatásában paradigmaváltásra van szükség. A jelenlegi informatika tantárgyat fel kell váltania az informatikai technológiák megismerésének és a digitális kultúra elsajátításának. Az egy tantárgyba koncentrált informatikai tanulás és alkalmazás helyett valamennyi tantárgy részévé kell válnia az IKT eszközök alkalmazásának.

A digitális technológia és kultúra oktatása során olyan naprakész és folyamatosan megújuló ismereteket és készségeket kell átadni, amelyek segítségével a fiatalok az információs társadalom sikeres és hasznos tagjává válnak. A technológia fejlődése, az információ szerepének felértékelődése, az aktív tanulni tudás, a közösségi kapcsolatok és az egyén helyének megváltozása a digitális környezetben olyan új típusú tudást igényel, amely a hagyományos, a köznevelés rendszerében megszerezhető informatikai tudásnál komplexebb.

Fontos szerepet kap az algoritmizálás és kódolás, mivel elősegíti az olyan kompetenciák fejlesztését, mint a problémák digitális környezetben történő megoldása, a kreativitás, az együttműködés és a logikus gondolkodás. Az ismeretek tanítása-tanulása során kialakított kompetenciákat a tanulók képesek lesznek egyéb tudásterületeken is alkalmazni, megszerzik a digitális írástudás készségét, felkészülnek adataik védelmére és az internet világában rájuk leselkedő veszélyek elkerülésére.

A digitális technológia és kultúra oktatásának fontos feladata, hogy a tanulók képesek legyenek a felmerülő problémákat a digitális környezet eszközeivel megoldani, igénybe tudják venni az információs társadalom szolgáltatásait, eleget tudjanak tenni az állampolgári kötelességeiknek.

A digitális eszközrendszer fejlesztésének elemei:

- Szupergyors internetelérés⁷ (legalább 30 Mb/s sebességű internet-hozzáférés)
- Épületen belüli wifi-hálózat
- Egységes iskolai adminisztrációs rendszer és digitális napló
- Oktatástechnikai eszközök (érintőképernyős interaktív eszközök, tabletek)
- Digitális tananyagok
- A szakmai tantárgyak oktatásához kapcsolódó IKT eszközök
- A szakmai ismeretek oktatásához szükséges speciális szoftverek

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

381 szakképző iskola eszközfejlesztése, szupergyors internetelérés



⁷ A Kormányzati Informatikai Fejlesztési Ügynökség (KIFÜ) feladata 2019. december 31-ig a hálózatfejlesztés megvalósítása. A fejlesztések beruházási költség 4,37 milliárd forint.

18. BEAVATKOZÁS

Minden ágazatban digitális tananyagok beszerzése és korszerű, aktuális állapotban tartása

A negyedik ipari forradalom korszakában minden eddiginél gyorsabban változik a technológia. Az új technológiák a tananyagokban még meg sem jelentek, a hagyományos tankönyvek szakmai tartalma nagyrészt elavult.

A technológiák nagy részét nem lehet hagyományos módon bemutatni, szükség van videók, háromdimenziós modellek, animációk, szimuláció alkalmazására.

A „Z” generációhoz tartozó fiatalok érdeklődésének és aktivitásának felkeltése is új módszertant és eszközöket igényel. Ez alapvető kihívás a szakképzés esetében is. Az elmúlt években bebizonyosodott, hogy az IKT környezet, a digitális tananyagok használata aktivitást ösztönző hatású.



A szakmai tárgyakat tanító tanárok számára nagyrészt: *38. ábra: Illusztráció Magyar Digitális Oktatásért Egyesület* az órai felkészülés nagyon sok időt igénylő, szemléltető anyagok készíteset igényli.

A szakmai képzés fejlesztésének egyik kulcskérdése, hogy a szakmai tantárgyakat oktató pedagógusok rendelkezzenek a legkorszerűbb technológiák oktatásra alkalmas digitális tananyagokkal. Az oktatókat fel kell készíteni a tananyagok alkalmazására, valamint arra, hogy részt tudjanak venni a közösségi tananyagfejlesztésben.

Az egységes digitális pedagógiai szemléletben készült digitális tananyagok legnagyobb erőssége, hogy az elvont szakmai elméleti kérdéseket könnyebben érthető, vizuális módon jelenítik meg. Az elektronikus tananyagok oktatásban történő alkalmazásának legnagyobb előnye, hogy az egyes elemek, tartalmak – a diákok által – interaktív módon valós időben változtathatók, ezáltal lehetőséget nyújtanak arra, hogy maguk tárjanak fel összefüggéseket, fedezzenek fel új lehetőségeket.

A digitális tartalmak tanórai és otthoni használatával nagyobb eséllyel lehet megszerettetni a diákokkal az MTMI tantárgyakat (matematika, természettudományok, műszaki tárgyak, informatika).

Mi kell ahhoz, hogy a képzés során több és jobb minőségű digitális tananyagot használjanak a szakmai képzésben?

- Az európai képzési rendszerben használt jó minőségű tananyagok megvásárlása és adaptálása.
- A szakmai képzés tananyagfejlesztésének országos koordinációja és finanszírozása.
- A pedagógusok felkészítése a digitális tananyagok használatára.
- A szakmai oktatók képzése annak érdekében, hogy részt tudjanak venni a közösségi tananyagfejlesztésben.
- A távoktatási keretrendszerek használatának erősítése.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

40 szakképesítésre kidolgozott digitális tananyag

19. BEAVATKOZÁS

A hatékony (szakmai) idegennyelv-tanítás/tanulás feltételeinek megteremtése

A minőségi szakmai képzés elengedhetetlen része a hatékony idegennyelv-oktatás, képzés. Jelenleg a szakgimnáziumokban sem megfelelő az idegen nyelvek oktatása, a szakközépiskolából kikerülő diákok nagy része a minimális idegen nyelvi kommunikációra sem képes.

Az idegennyelv-tanítás fejlesztésének céljai:

- A nyelvtanulással kapcsolatos motiváció erősítése.
- A motiváció erősítése az alacsonyabb szociokulturális körből érkező diákok körében.
- A nyelvoktatás módszertanának fejlesztése.
- Kommunikáció-orientált idegennyelv-oktatás.
- Az ágazati alapképzés időszakában cél az általános idegen-nyelv oktatása.
- A szakképzési szakaszban már elsődleges cél a szakmai idegen nyelv elsajátítása.
- A nyelvtudás fejlődésével több diák vegyen részt nemzetközi tanulmányi mobilitási programokban.
- A középfokú képzésből kikerülő diákok körében alapvető követelménnyé váljon az (írásbeli és szóbeli) idegen nyelvi kommunikáció.



39. ábra: Illusztráció
Forrás: dover.hu

Az iskolarendszerben olyan idegen-nyelvi és szakmai idegen-nyelvi tudást kell a diákoknak szerezni, ami ma már elengedhetetlen a személyes sikerességben, a továbbtanulásban és a munkavállalás során.

A szakmai képzésben egy idegen-nyelv elsajátítása a cél. A technikumban középfokú nyelvvizsga szintjén, a szakképző iskolában a munkakör elvárásaihoz igazodó szakmai kommunikációs szinten.

A szakképzésben az idegen-nyelvi képzés hatékonyságának fejlesztéséhez az eszközrendszer fejlesztése mellett jelentős szemléletváltásra és módszertani megújulásra is szükség van.

Ennek legfontosabb elemei:

- Óraszám csökkentése nélkül egy idegen nyelv (elsősorban angol) tanítása
- IKT eszközökkel felszerelt tantermek
- A hatékony, bevált elektronikus tananyagok alkalmazása
- A nyelvoktatásban alakuljon ki a feltételrendszere és kultúrája az önálló tanulásnak
- A tanári módszertan megújítása célirányos továbbképzésekkel
- A hátránnyal küzdő csoportok körében kiscsoportos idegen-nyelvi felzárkóztatás

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

10.000 diák vesz részt ingyenes idegen-nyelvi képzésen a tanítási időn kívül a szakképzési centrumok szervezésében

VI. A végzettség nélküli iskolaelhagyás okaira választ adó több elemű program indítása a lemorzsolódás csökkentése érdekében

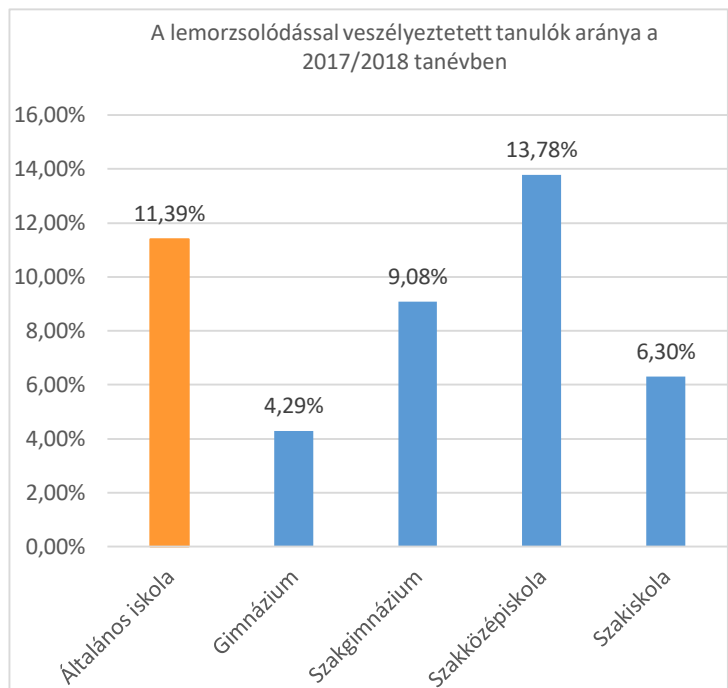


A végzettség nélküli iskolaelhagyók arányának csökkentésére irányuló EU 2020 stratégia célkitűzéséhez kapcsolódva hazánk – más európai országhoz hasonlóan – a végzettség nélküli iskolaelhagyók arányának 10%-ra csökkentését vállalta 2020-ig.

Az Európai Unió Oktatási Tanácsa 2011 első felében, a magyar elnökség alatt fogadott el egy ajánlást a korai iskolaelhagyás elleni szakpolitikákról. A dokumentum többek között arra ösztönzi a tagállamokat, hogy építsenek ki jelzőrendszert a korai iskolaelhagyás megelőzése céljából, és dolgozzanak ki specifikus beavatkozásokat azok számára, akik ezek nélkül biztosan lemorzsolódnának az oktatási rendszerből.

A végzettség nélküli iskolaelhagyás megelőzése érdekében tett kormányzati szakpolitikai intézkedések jogszabályi kereteit a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 2014. évi módosítása jelölte ki azzal, hogy definiálta a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók fogalmát, valamint rendelkezett a lemorzsolódás megelőzését szolgáló jelzőrendszer kiépítéséről.

A lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók aránya iskolatípusonként jelentősen eltérő. Az általános iskola 11,39 %-os átlagához képest a gimnáziumokban lényegesen alacsonyabb (4,29 %), míg a szakközépiskolában a legmagasabb (13,78%) a lemorzsolódással veszélyeztetettek aránya.



A lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók száma és aránya valamennyi intézménytípusban csökkent részben a szabályozás következtében, részben az utóbbi egy tanév pedagógiai és szervező-támogató tevékenysége okán.

A legnagyobb mértékű csökkenés a szakképzésben tanuló diákok körében történt: a szakgimnáziumokban a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók aránya 12,21%-ról 9,08%-ra, a szakközépiskolákban 18,03%-ról 13,78%-ra csökkent.⁸

A lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók számának csökkenése több összetevőre vezethető vissza. A jelzőrendszer bevezetésével a korábbinál nagyobb figyelmet kap a **lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók iskolai támogatása.**

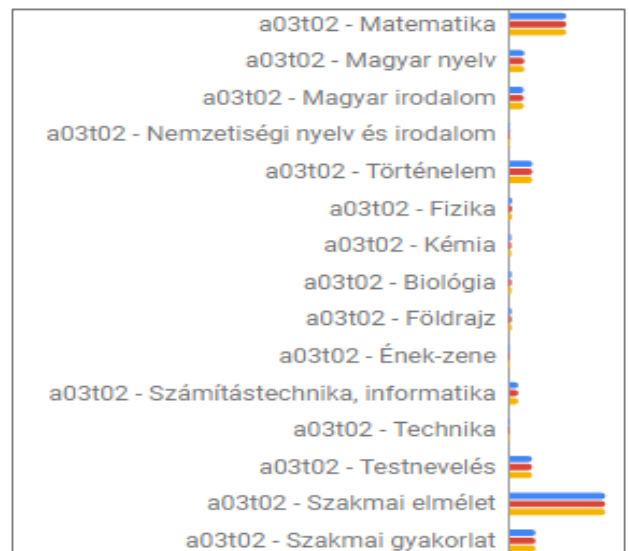
⁸ Oktatási Hivatal

A lemorzsolódással kiemelten veszélyeztetett intézmények az elmúlt időszakban célzott támogatást kaptak EFOP és GINOP pályázatok keretében, illetve az Oktatási Hivatal Pedagógiai Oktatási Központjaitól.

A szakközépiskolában vizsgálva a lemorzsolódási kockázatokat, megállapíthatjuk, hogy a diákok **éppen a választott szakmájuk szakmai tantárgyaiból a legsikertelenebbek.**

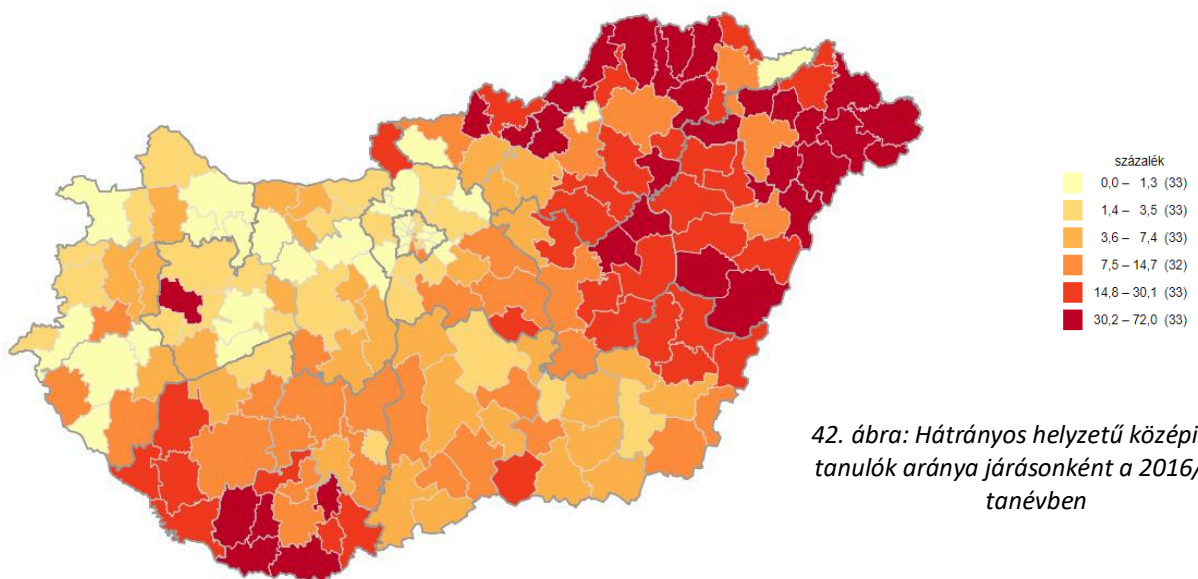
Ennek több oka is beazonosítható:

- A nem megalapozott pályaaorientáció miatt sokan olyan szakmai képzésre jelentkeznek, amivel kapcsolatban nincs megfelelő pályaképük.
- A szakma tanítása magas szintű alapismereteket (pl. matematika) feltételező elméleti tantárgyak oktatásával kezdődik.
- Kevés a szakma szépségének megismerésére, sikerélmény megszerzésére alkalmas gyakorlati tevékenység.



41. ábra: Lemorzsolódási kockázatok Oktatási Hivatal 2018

A jelzőrendszer bevezetését követően kapott objektív adatokat összehasonlítva a hátrányos helyzetű tanulók területi eloszlását mutató térképpel, látható, hogy általában szignifikáns összefüggés van a hátrányos/halmazottan hátrányos helyzet és a lemorzsolódási mutatók között.



42. ábra: Hátrányos helyzetű középiskolai tanulók aránya járásonként a 2016/2017 tanévben

A köznevelési Hídprogramban nagyon kevés – évente 40-50 – tanuló vesz részt. A szakképzési Hídprogramban nagy a lemorzsolódás, a diákok kevesebb, mint 20%-a szerez szakmai képesítést. Ennek elsősorban az az oka, hogy a programban azok között a klasszikus – frontális oktatásra épülő – keretek között zajlik a képzés, amiben a lemorzsolódással veszélyeztetett diákok sikertelenek voltak, amiben nem találtak sikerélményt.

Szükség van a Köznevelési Hídprogram újragondolására. A Szakképzési Hídprogramot egy eredményesebb programnak kell felváltania.

A végzettség nélküli iskolaelhagyás csökkentése érdekében a lemorzsolódási adatokra alapozott, területileg fókuszált, iskolatípusra tervezett programokat kell megvalósítani.

20. BEAVATKOZÁS

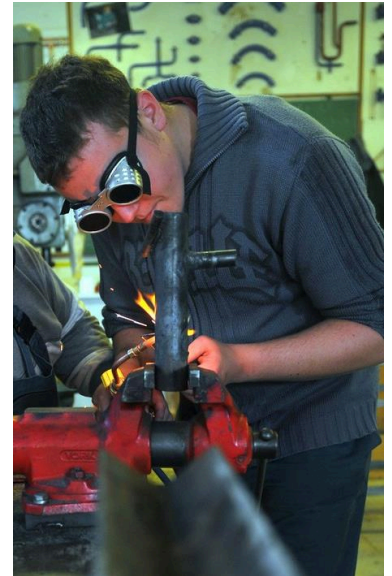
A tankötelezettség rugalmasabb szabályozása, a végzettség nélküli iskolaelhagyás valós idejű nyomon követése

A köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 45. § (1) bekezdésben meghatározottak szerint Magyarországon minden gyermek köteles az intézményes nevelés-oktatásban részt venni, tankötelezettségét teljesíteni. A tankötelezettség általános iskolában, középfokú iskolában, Köznevelési és Szakképzési Hídprogram keretében, valamint fejlesztő nevelés-oktatásban teljesíthető. A tankötelezettség annak a tanévnek a végéig tart, amelyben a tanuló a 16. életévét betölti.

Ennek megfelelően az általános iskolát befejező 16 éven aluli (14-15 éves), tanköteles tanuló köteles valamelyik középfokú iskolában vagy a Hídprogramok keretében továbbtanulni. Az elmúlt években 2-3000 fő vett részt a Hídprogramok nappali képzésein. A 2013-ban indult Hídprogramok célja a lemorzsolódás csökkentése, a lemorzsolódott tanulók visszavezetése a képzésbe. Jelenleg Köznevelési, illetve Szakképzési HÍD-program működik. Előbbibe azokat a tanköteles korú tanulókat küldik az általános iskolák, akiknek van alapfokú végzettségük, de középfokú intézménybe nem vették fel őket. Az egyéves képzés során a továbbtanuláshoz szükséges hiányzó alapismereteket, kompetenciákat pótolják.

A Szakképzési HÍD-programba azok a tanulók kerülnek, akik legfeljebb hat általános iskolai évfolyamot végeztek el sikeresen annak a tanévnek a végéig, amelyben betöltik a 15. életévüket. Rajtuk kívül részt vehetnek olyan, már nem tanköteles fiatalok is, akik a képzésbe való belépés időpontjakor legfeljebb 23 évesek. A Szakképzési HÍD-program két évfolyamos, és a benne részt vevőknek – a köznevelési program diákjaival ellentétben – jár ösztöndíj: az első évfolyamon havi 8 ezer, míg a másodikon 10 ezer forint.

A Szakképzési Híd-program hatékonysága nem megfelelő, a résztvevők kevesebb, mint 20 %-a szerez részszzakképesítést.



43. ábra: Illusztráció - Szakképzési Híd-program gyakorlati képzés

A tankötelezettség teljesítéséhez egy részszzakképesítés megszerzése az alapkövetelmény.

A tankötelezettségnek a jelen stratégia beavatkozásai közé tartozó **orientációs évfolyam** és a gyakorlati képzési körülmények között 6-12 hónap alatt részszzakképesítést nyújtó **műhelyiskola** program elvégzésének időigényéhez kell igazodnia.

A végzettség nélküli iskolaelhagyás csökkentése érdekében a kiemelten érintett járásokban az iskolatípus sajátosságait figyelembe vevő, okokra koncentráló, célirányos programokat kell indítani a következő időszakban.

Jelenleg a szakképzés fenntartói sem rendelkeznek hiteles, azonnali információval a tényleges lemorzsolódással kapcsolatban, illetve nincs információ a végzettség nélküli iskolaelhagyás okairól.

A köznevelési intézmények oktatásszervezői feladatait támogató egységes informatikai rendszernek azonnali, valós adatokat kell szolgáltatnia a tényleges lemorzsolódásról és annak okáról.

A szakképző iskolák nem használják ki kellő mértékben a tanácsadó hálózatot, amit az Oktatási Hivatalban a POK-ok regionálisan működtetnek.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

A végzettség nélküli iskolaelhagyás aránya 8 % a szakmai képzésben

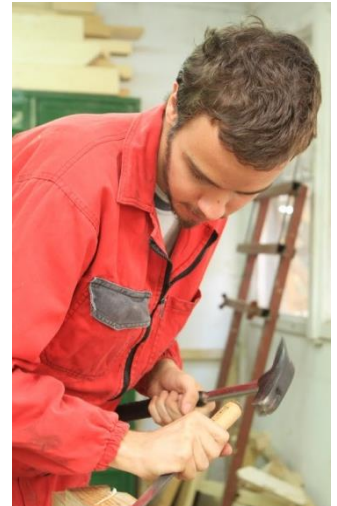
21. BEAVATKOZÁS

Orientációs évfolyam azok számára, akik az általános iskolából kompetenciahiányokkal, bizonytalan szakmaválasztással lépnek be a szakképzésbe

A szakképzésbe kerülő tanulók egy része jelentős kompetenciahiányokkal küzd, támogatást igényelnek a képességeik és készségeik kibontakoztatása érdekében. Az MKIK GVI⁹ 2016-ban megjelent interjúkutatásában a szakközépiskolában oktatók jelentős hányada számolt be sok nehezen kezelhető, tanulási nehézségekkel és magatartászavarokkal küzdő diákról.

Az eredményes szakmai oktatás akadályának tűnik számos esetben az a tény, hogy alapvető nevelési feladatokat is el kell végezniük a pedagógusoknak a kilencedik osztályokban. A tanulás iránti érdeklődés gyakran csekély, és a tanulók nem látják a tanulás hasznosságát későbbi életükben. Sok a tanulási nehézség, a magatartászavar, gyakoriak az iskolai kudarcok és jelentős a lemorzsolódás. A kedvezőtlen családi háttér is gyakran járul hozzá a sikertelen iskolai pályafutáshoz¹⁰. A diákok alapvető írás-olvasási és számolási problémákkal küzdenek.

Ahhoz, hogy a diákok bekapcsolódjanak a szakmai képzésbe és a vállalati duális képzésbe, fejleszteni kell azokat az alapkészségeket és kulcskompetenciákat, amelyek minden szakmában szükségesek. Ez azonban nem az általános iskolai tananyagok ismétlését jelenti. A gazdasági szereplőkkel folytatott egyeztetések is arra mutatnak, hogy a megfelelő pályaeorientáció érdekében először a hiányzó életpálya-kompetenciákat kell pótolni, amihez többlet időre van szükség, ami a szakképzési évfolyamokat megelőzően egy orientációs év keretében valósítható meg.



44. ábra: Göd 2.0 program orientációs évfolyam

Az orientációs év szakmai tartalma:

- Jövőkép és életpálya kialakítása
- Az erősségek felszínre hozása, sikerélmény megélése
- Személyes kompetenciák fejlesztése (problémamegoldás, kreativitás)
- Társas kompetenciák fejlesztése műhelygyakorlaton (kommunikáció, konfliktuskezelés)
- Alapkompetenciák fejlesztése (szövegértés, alapvető számolás, digitális kompetenciák)
- Szakmák, ágazatok megismerése gyakorlati körülmények között

Az orientációs év szervezésének keretei:

- 8-12 fős létszám
- Gyakorlati oktatási helyszín
- Projektfeladatok
- Vállalatlátogatások
- Szakmák kipróbálása
- Manuális készségek fejlesztése
- Felelősségvállalást növelő feladatok, szituációk
- A pedagógus fő tevékenysége a mentorálás

Az orientációs évfolyamot azokban a térségekben és csak azoknak a tanulóknak az önkéntességre alapozott bevonásával kell indítani, ahol jelentős kompetenciahiányok mérhetők. **Az orientációs évfolyam szervezésének alapfeltétele az egységes, országos bemeneti mérés a szakképzésben is.**

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

Évente 50 orientációs osztály, 500 diák bevonása

⁹ Makó et. al. Szakiskolák, oktatás, szegénység - Egy interjúkutatás eredményei (MKIK GVI, 2016)

http://gvi.hu/files/researches/477/szakiskola_interjuk_2015_elemzes_160811.pdf

¹⁰ Göd 2.0 Koncepció a szakképzés fejlesztésére, Piarista Rend Magyar Tartomány - 2018

22. BEAVATKOZÁS

Műhelyiskolák elindítása, ahol legalább egy részsakképesítéssel lépnek ki azok a fiatalok, akiket eddig elveszített a szakképzés, valamint nem tudták elvégezni az általános iskolát

A szakképzési rendszer egyik legsúlyosabb problémája a végzettség nélküli iskolaelhagyás. A lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók aránya a 2017/2018. tanévben a szakgimnáziumban 9,08 %, a szakközépiskolában 13,78 % volt. 2020-ig a lemorzsolódás értékét 10% alatti értékre kell csökkenteni.

A lemorzsolódási okokat, szituációkat vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a szakképzésben tanuló, lemorzsolódással veszélyeztetett fiatalok jelentős része nem akar és nem is tud teljesíteni a klasszikus iskolai tanulási környezetben. Ezeknek a diákoknak a nagy része jó kézügyességgel rendelkezik, sokan kifejezetten tehetségesek a manuális feladatok elvégzésében.

A **műhelyiskola** ezeknek a fiataloknak jelent megoldást. Ez az új képzési forma nappali iskolai rendben zajló szakmai képzés, amely részsakképesítést ad a diákoknak. A munkaerőpiac különböző ágazatai kifejezetten igénylik a megfelelő motivációjú és hozzáállású részsakképesítéssel rendelkező munkaerőt. Jelenleg ilyenek többek között pl. az állatgondozó, a csőhálózat-szerelő, a volfrámelektrodás védőgázos ívhegesztő vagy a zsaluzóács.



45. ábra: Illusztráció - ívhegesztő szakember
Forrás: karcagiszcz.hu

A műhelyiskola a Szakképzési, valamint a Köznevelési Hídprogramot váltja fel. Kiemelt célja, hogy a Hídprogramhoz képest lényegesen nagyobb arányban szerezzenek szakmai képesítést a résztvevők. Ezt a rövidebb időtartamú, gyakorlati képzési helyszínen zajló, a kompetenciák fejlesztésére építő képzéssel lehet elérni.

A Műhelyiskolában a mester-tanítvány kapcsolat a meghatározó. A közismereti tartalmakat a diákok a gyakorlati feladatokhoz kapcsolódóan tanulják meg, használati utasítást értelmeznek, anyagszükségletet számolnak. A műhelyiskola rugalmas időtartamú, ha a diák nem felkészült a szakmai vizsgára, akkor nem bukik meg, folytatja a felkészülést, így néhány hónappal megnő a képzési idő.

A műhelyiskola szakmai céljai:

- A klasszikus iskolai (frontális tantermi) szituációtól eltérő képzési forma
- A munkaerőpiac által elismert, versenyképes részsakképesítéssel fejezik be a tanulmányaikat a lemorzsolódással veszélyeztetett fiatalok
- Alakuljon ki reális kép a munka világával, az elérhető jövedelmekkel kapcsolatban
- A klasszikus tanár-diák kapcsolat helyett mester-tanítvány kapcsolat
- Folyamatos mentori támogatás
- A személyes és társas kompetenciák fejlesztése (problémamegoldás, kommunikáció)
- A munkakeresés támogatása

Az műhelyiskola szervezésének keretei:

- 3-12 hónap közötti időtartam, nem tanévhez kötött vizsgarend
- 8-12 fős létszám
- Műhelykörnyezet
- Az elméleti ismeretek is a gyakorlati képzésbe ágyazva
- Felelősségvállalást növelő feladatok, szituációk

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

Évente 100 műhelyiskolai csoport indítása, 1200 diák

23. BEAVATKOZÁS

Az ösztöndíjrendszer megújítása

A szakmai képzésben ki kell alakítani az ösztöndíj és a tanulói munkaszerződésből származó jövedelem egymásra épülő rendszerét. A jelenlegi munkaerő-piaci helyzetben szinte minden szakma hiányszakmává vált, ezért egységes **szakképzési ösztöndíj** bevezetésére van szükség.

Állam által finanszírozott juttatások:

- Az Apáczai program a tehetséges, hátrányos helyzetű fiatalok technikai tanulását támogatja
- Az orientációs évfolyamban is kapnak ösztöndíjat a diákok, hogy ne legyen anyagi ok kihagyni
- Nincs hiányszakma, minden szakképző iskolai képzésben egységes szakképzési ösztöndíj
- Az ösztöndíj a tanulmányok előre haladásával és a teljesítménnyel arányosan változó mértékű
- Az ösztöndíj meghatározott részét eredményes szakmai vizsga után egyösszegű juttatásban, pályakezdő támogatásként kapja meg a diák.

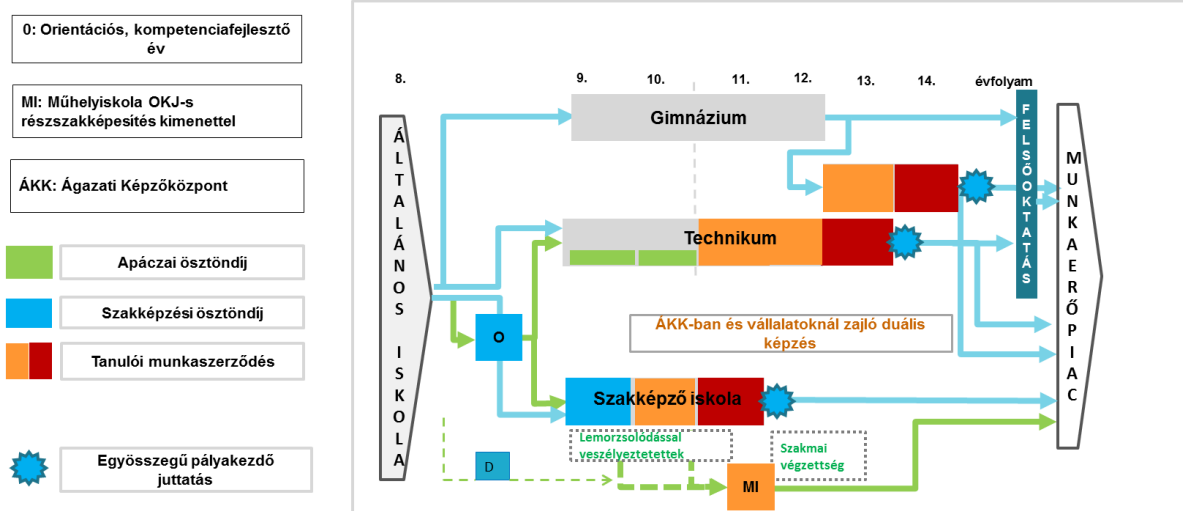
A **gyakorlati képzőhely** által biztosított juttatások:

- A tanulói munkaszerződés keretében munkabér.

A duális gyakorlati képzést folytató gazdasági szereplők a kapcsolódó szabályozás alapján támogatást kapnak, átalakul a támogatások rendszere.

A juttatások összegének meghatározásában alapelv, hogy a diákok a tanulmányaik folytatásában érdekeltek. A szakképzési ösztöndíj az első félévben – a jelenlegi minimálbérszint mellett – 20.000 Ft összegű, ami a tanulmányi eredmény függvényében 40.000 Ft-ra növekedhet, illetve 5000 Ft-ra csökkenhet. A tanév során ennek 50%-át kapják meg a tanulók, a másik 50%-a pályakezdési támogatásként a számlájukra kerül. A szakképesítés megszerzésének motiválása érdekében a fiatalok ezt az eredményes szakmai vizsga lezárását követően kapják meg, amelyet eszközvásárlásra, lakhatásra vagy utazásra használhatnak fel. pályakezdési támogatás formájában. A Műhelyiskolában is kapnak juttatást a diákok, de az a szakképzési ösztöndíjnál alacsonyabb összegű, mivel szeretnénk kizárni azt a célt, hogy a Műhelyiskolában rövidebb idő alatt elvégezhető részsakképesítés vonzóbb legyen, mint a szakképző iskolai képzés.

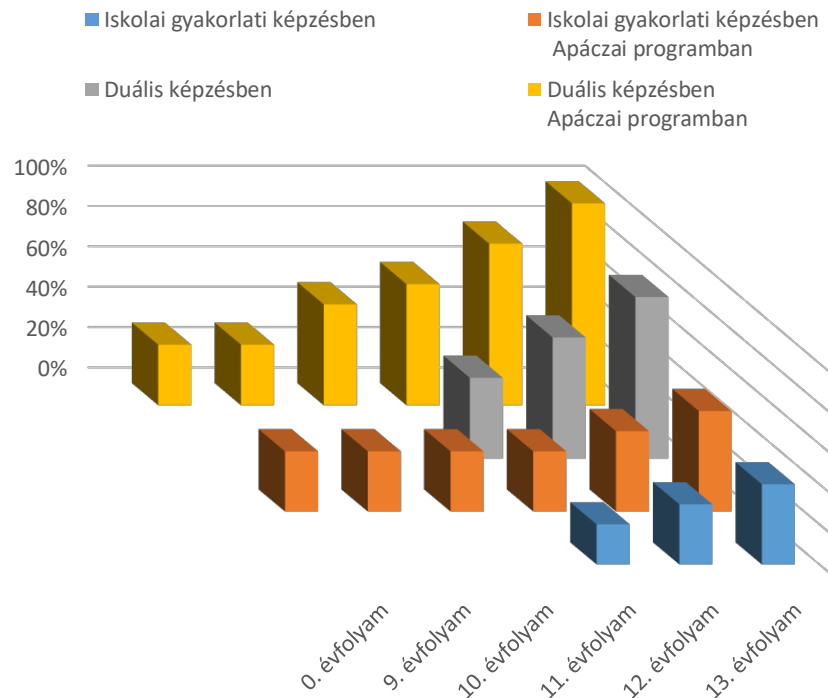
Ösztöndíj, tanuló szerződés és munkaszerződés egymásra épülő rendszere



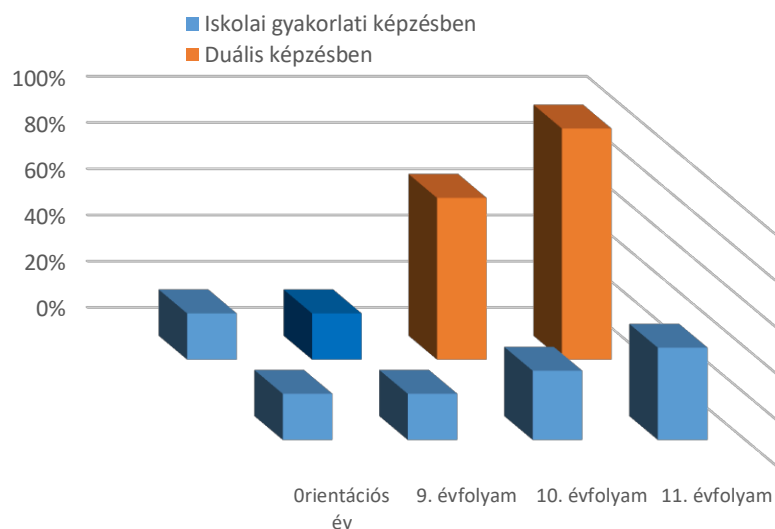
A rendszer bevezetésével nagyobb lesz a szakmai képzésbe jelentkezők száma, nő a duális képzésben részt vevő diákok aránya, növekedni fog a képzést eredményes szakmai vizsgával záró tanulók száma.

A juttatások összege a mindenkori minimálbérhez igazodik. A juttatásokat bemutató diagramok értékei annak százalékos értékeit mutatják.

A technikumban nyújtott tanulói juttatások rendszerében érvényesül az alapelv, hogy a tanulmányokban előre haladva nő a juttatások összege. Ugyanabban az évfolyamban magasabb összeget kap az a diák, aki Apáczai ösztöndíjat kap, illetve lényegesen magasabb a duális képzésben munkaszerződéssel elérhető összeg, mint az általános szakképzési ösztöndíj.



A szakképző iskolában a szakmától függetlenül kap juttatást a tanuló. Az orientációs évben és az első évfolyamon az iskolában is függ az ösztöndíj mértéke az eredményektől. A duális képzésben jelentősen nagyobb az elérhető ösztöndíj a duális képzési formában.



Kapcsolódó eredmény-indikátor:

15.000 diák kap szakképzési ösztöndíjat

24. BEAVATKOZÁS

Szakképzési szakkollégiumok létrehozása

A leghátrányosabb járásokban magas a szegény sorsú családokból érkező diákok aránya. A fiatalok közül sokan kistelepüléseken élnek, naponta bejárnak a közeli városok szakképző iskoláiba vagy kollégiumban laknak. Ezeknek a fiataloknak a körében kiemelkedően magas a végzettség nélküli iskolaelhagyás. Ez a helyzet csak a szociális körülményeik javításával és személyes támogatással változtatható meg. A kollégiumban lakó fiatalok mentorálása és fejlesztése a felsőoktatásban elindult szakkollégiumok pozitív tapasztalataira alapozott szakképzési szakkollégiumok keretében valósítható meg. A középfokú képzésben hasonlóan fontos feladatot láthatnak el a szakkollégiumok, ahol a fiatalokban rejlő tehetséget kell erősíteni.

A szakkollégiumok

- az előadóművészet vagy képzőművészet területén jó képességű,
- a sportban jó eredményeket elérő,
- a tantárgyi és szakmai tanulmányokban kiemelkedő diákok részére ad személyes támogatást.

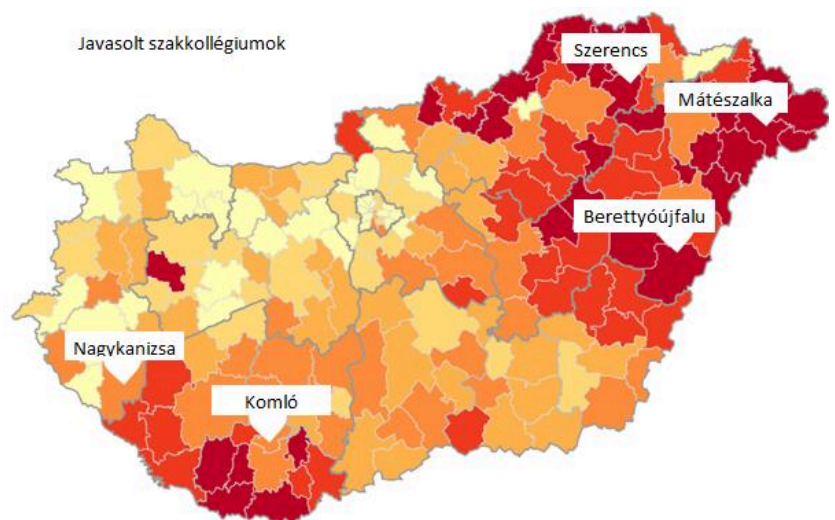
A szakképzési szakkollégiumok elindításának várható eredménye:

- tudatos életpálya-, szakmai karriertervezés,
- a tanulmányi eredmények javulása az egyéni és kiscsoportos felzárkóztatás eredményeként,
- tanulmányi, szakmai versenyeken elért eredmények javulása,
- a közösségi élettér bővülése,
- felsőoktatási szakkollégisták mentori tevékenységével továbbtanulási példa erősödése,
- a kultúra szerepének erősödése a hétköznapi életben,
- egészséges életmód és a sport szerepének erősödése a fiatalok körében,
- a droghasználat csökkenése,
- a végzettség nélküli iskolaelhagyás csökkenése.

A szakkollégiumból a szakmájukat magas szinten művelő, a továbbfejlődésre nyitott, egészségtudatos, fiatal szakemberek léphetnek ki.

A szakképzési szakkollégiumok nem helyettesítik a hagyományos szakképzés munkáját, de hatékonyan kiegészíthetik azt. A szakkollégiumokban a tanulmányi feladatoknál is nagyobb szerepe van a nevelőmunkának. A szakkollégiumok működhethetnek egyházi fenntartású önálló diákotthonként vagy a szakképzési centrumok kollégiumának tagintézményeként. A speciális kollégiumok országos hálózatot is létrehozhatnak.

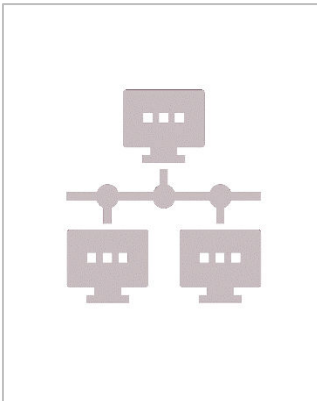
A szakkollégiumok több szálon kapcsolódhatnak az ITM „Taníts Magyarországot” programjához. A program célja az egyenlő feltételek megteremtése minden közoktatásban részt vevő gyerek számára, biztosítani esélyét a kibontakoztatására, bárhová is született. A szakképzési szakkollégiumi rendszer középtávú célja, hogy a sikeres középiskolai szakkollégisták a kistelepülések általános iskoláiba visszatérve mutassanak követhető példát.



Kapcsolódó eredmény-indikátor:

500 diák a szakképzési szakkollégiumokban

VII. Professzionálisan irányított, hatékony iskolarendszer létrehozása a szakképzésben



Ahhoz, hogy az iskolai rendszerű szakmai képzés valódi partnere legyen a gazdaság szereplőinek, professzionálisan irányított, hatékony szervezetnek kell lennie. A szakképzési centrumok létrehozásával a rendszer jelentős lépést tett a szervezeti működés minőségének emelése érdekében. Ez a központosított munkaszervezet ellátja a speciális szakmai tudást igénylő feladatokat: a gazdálkodást, a munkáltatói feladatokat, lebonyolítja a közbeszerzéseket, menedzseli a pályázati folyamatokat. A centrum vezetése egységes rendszerként kezeli a hozzá tartozó iskolák képzési struktúráját, az iskolák egyéni érdekein felülemelkedve tud a kihasználtsággal és költséghatékonysággal kapcsolatos döntéseket hozni. A kancellári rendszer bevezetésével ez a menedzsment-szemlélet tovább fog javulni.

A professzionális szervezeti működés célja a minőség garantálása. Ennek eszközeként egységes minőségirányítási rendszert kell kialakítani a szakképzési centrumokban, amely rögzíti a szervezetek küldetését, szabályozza a legfontosabb folyamatokat és méri az elégedettséget is.

A szakképzési centrumoknak – a fenntartó jóváhagyásával – fontos szakmai döntéseket kell meghozniuk többek között a képzési szerkezettel, az infrastruktúra működtetésével, az oktatói létszámmal kapcsolatban. Hasonlóan a fontosak a szakmai eredményességgel kapcsolatos beavatkozások: a lemorzsolódás csökkentése vagy a szakmai kompetenciafejlesztés érdekében indított projektek. Ezek esetében egységes adatbázisra, és az arra alapozott vezetői döntéstámogatásra van szükség.

Országos szinten egységes minőségirányítási rendszert kell létrehozni, ami térségi szinten is hozzájárul a szakképzési rendszer működési színvonalának fejlesztéséhez. Ennek alapjaként egységes tanügy-igazgatási és döntéstámogató rendszernek kell működnie, hogy a centrumok szakmai és gazdálkodási tevékenysége értékelhető és fejleszthető legyen.

A szakképzési centrumok vezetésében döntően oktatási szakemberek vesznek részt, akik elsősorban a szakmai képzés tartalmi kérdéseire fókuszálnak. A szakképzés fejlesztése érdekében lényegesen nagyobb hangsúlyt kell kapnia a térség gazdasági szereplőivel való együttműködésnek, a gazdálkodás hatékonyságának, a kihasználtság javításának.

A kancellárok tevékenységével menedzserszemléletű, a gazdasági területen is jártas szakemberrel kiegészült kettős vezetésnek kell működnie a szakképzési centrumokban.

A centrumok különböző létszámmal, jelentősen eltérő humánerőforrással működnek. A főigazgatók több éves vezetői tapasztalattal rendelkeznek, amit általában intézményvezetőként szereztek. A szervezetek munkájának hatékonysága nagymértékben a vezetők felkészültségén múlik.

Meg kell szervezni a főigazgatók és kancellárok egységes felkészítését és ki kell alakítani a szakképzési centrumok vezetőinek egységes teljesítményértékelését.

25. BEAVATKOZÁS

Az elektronikus adat-nyilvántartási rendszerek továbbfejlesztése, adatalapú vezetői döntéstámogató megoldások bevezetése

A digitalizáció korszakában alapvető elvárás, hogy a szakmai képzés tervezése, szervezése és adminisztrálása is elektronikus felületen történjen. Az teljes közoktatásban működő Köznevelési Regisztrációs és Tanulmányi Alaprendszer (KRÉTA) célja, hogy a felhasználói – a fenntartók, intézményvezetők, pedagógusok, tanulók, szülők – részére hatékony segítséget tudjon nyújtani.

2018. augusztus 15-én az **Emberi Erőforrások Minisztere jóváhagyta a KRÉTA rendszert, mint a kötelező tanügyi nyilvántartást felváltó elektronikus adatnyilvántartást**, a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 94. §-ában foglalt alábbi tanügyi nyomtatványok tekintetében:

- osztálynapló;
- csoportnapló;
- egyéb foglalkozási napló;
- órarend;
- tantárgyfelosztás,
- ellenőrző.

A miniszteri jóváhagyás lehetővé teszi, hogy a 2018/2019. tanévtől kezdve a fenti tanügy-igazgatási dokumentumok már a KRÉTA rendszerben tárolhatóak, őrizhetőek. A rendszerben előállított naplók elfogadott hivatalos dokumentumnak minősülnek, és – az Nkt. 57. § (6) bekezdése szerinti kivételektől eltekintve – nem szükséges kinyomtatni őket.

A rendszer folyamatosan fejlődik, az oktatási-nevelési folyamatok egyre szélesebb körét érinti. Az elektronikus adminisztrációs rendszer mobil eszközökön is alkalmazható. A pedagógusok mobil eszközökön adminisztrálhatják az órai munkát, rögzíthetik az osztályzatokat. A szülők is okostelefonjaikon követhetik gyermekeik iskolai előrehaladását, hiányzásait.

Az állami szektorban a szakképző intézmények teljes körűen használják a KRÉTA-t, több egyházi és alapítványi iskola is csatlakozott a rendszerhez.

A szakképzés a specialitásai miatt jelenleg is külön fejlesztési igényeket jelent a rendszer számára.

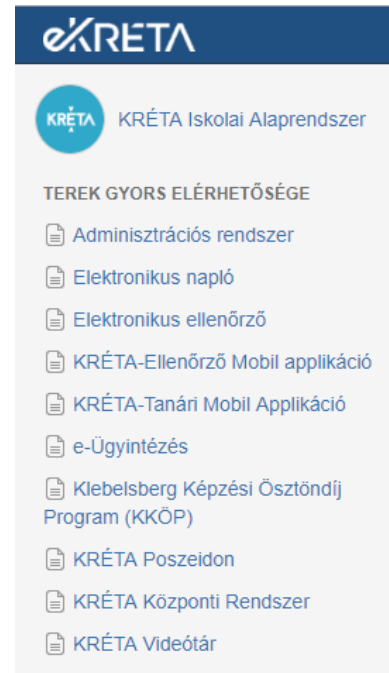
A rendszer használatával, továbbfejlesztésével elérendő célok:

- A szakképzési centrumok és tagintézményeik tantárgyfelosztásainak fenntartói szintű nyomon követése a kihasználtság nyomon követése érdekében
- A tanulói teljesítmények rendszerszintű nyomon követése a korai beavatkozás lehetősége miatt
- A pedagógusok adminisztratív munkájának nyomon követése
- A lemorzsolódással veszélyeztetettség jelzése
- A vállalati helyszínű, duális gyakorlati képzés támogatása
- Felnőttoktatás elkülönített nyilvántartásának támogatása

Az elektronikus adat-nyilvántartási rendszert tovább kell fejleszteni, hogy a tényleges végzettség nélküli iskolaelhagyás nyomon követésére alkalmas legyen.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

Több mint 200.000 szakképzésben tanuló adminisztrálása egységes elektronikus rendszerben



46. ábra: KRÉTA Iskolai Alaprendszer

26. BEAVATKOZÁS

Egységes minőségirányítási rendszer bevezetése és működtetése

A szakképzési rendszer minőségének fejlesztése csak egységes elvek alapján, minőségirányítási rendszer keretei között, a folyamatokat objektív eredmények alapján nyomon követő rendszerben lehet hatékony. Az elmúlt időszakban több minőségfejlesztési projekt is indult az oktatási rendszerben, de a hétköznapi gyakorlatban nagyon kevés iskolában működik minőségirányítási rendszer.

A szakképzés minőségbiztosítása kiemelt európai szakmapolitikai prioritás. A 2009-ben elfogadott EQAVET AJÁNLÁS viszonyítási eszközként segíti a tagállamokat abban, hogy közös európai referenciák alapján javítsák és értékeljék szakképzési rendszerüket. Az AJÁNLÁS az EQAVET bevezetését az **Európai Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer, EQAVET Hálózatban**, és a nemzeti szakképzési minőségbiztosítási referencia pontok (QANRP) együttműködésével kívánja megvalósítani.

Magyarország **az elsők között van az EU tagországok körében**, amely alaposan és részletesen átgondolta szakképzési minőségbiztosítási rendszerének összehangolását az EQAVET Keretrendszerrel, és 2010-ben létrehozta az Egységes Szakképzési Minőségirányítási Keretrendszert (ESZMK). Ennek legfontosabb eleme az Egységes Szakképzési Önértékelési Modell (ESZÖM), amely egy komplex, a szakképző intézmények feladataihoz és működéséhez illeszkedő EFQM alapú önértékelési eszköz.



A minőségirányítási rendszerek akkor képesek hosszú távon, hatékonyan működni, ha a monitorig rendszer működtetése nem okoz jelentős többletfeladatot, az eredményeit a vezetők figyelembe veszik a döntéseik során. A centrumok és tagintézmények értékelése, a fenntartói beavatkozások és a fejlesztésekkel kapcsolatos döntések is a minőségbiztosítási rendszer alapján történnek.

Egységesen kidolgozott minőségirányítási rendszert kell létrehozni, amely a szakképzési centrumok szintjén átláthatóvá teszi a folyamatok eredményeit és megalapozza a minőség javítását, és országos monitoring rendszerként is működik. Ennek alapjaként egységes adatbázisnak és döntéstámogató rendszernek kell működnie.

Az értékelés kiemelt szempontjai: az infrastruktúra, a humán erőforrás, a képzési folyamat eredményei, az iskola megítélése és a beiskolázás, az együttműködés a helyi gazdasággal, a tehetségtámogatás, a felzárkózás támogatása, a közösséget és programok.

A minőségbiztosítási rendszer alapadatait az köznevelési intézmények oktatásszervezői feladatait támogató informatikai rendszerből nyeri, illetve az eddig nem gyűjtött adatokat abban kell rögzíteni.

A minőségirányítási rendszer kiemelt eleme a szakmai képzésben végzett fiatalok nyomon követése, ami a rendszer hatékonyságának egyik legfontosabb eleme.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

Egységes adatbázis és minőségirányítási rendszer a szakképzési centrumokban

27. BEAVATKOZÁS

A kancelláriarendszer bevezetése a szakképzési centrumok menedzsment tevékenységének fejlesztése érdekében, a centrumok menedzsmentjének felkészítése és folyamatos továbbképzése

A szakképzési centrumok a szakmapolitika megvalósulásának helyi szereplői, akik közvetlen kapcsolatban vannak a térség vállalkozásaival és intézményeivel. A szakképzési rendszer fejlesztésében nagyobb hangsúlyt kell kapnia a vállalati kapcsolatoknak, a költséghatékonyságnak és kihasználtságnak. Ezeknek a feladatoknak az ellátásában nagy szerepe van a szakképzési centrumok átalakuló vezetési struktúrájában megjelenő kancellári pozícióknak.

2018 decemberében a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény a 4/D. § paragrafussal egészült ki, ami meghatározza a szakképzési centrumok kancellárjainak feladatát.

A jogszabály megalkotásának célja, hogy a fent felsorolt feladatok végrehajtását menedzserszemléletű, a gazdasági területen is jártas szakemberrel kiegészült kettős vezetés támogassa.

A célok elérése érdekében:

- **Kapcsolati hálót** kell építeni és fenntartani, ami alapján definiálhatók a **térség munkaerő-piaci igényei**.
- Ki kell dolgozni, illetve rendszeresen aktualizálni kell a szakképzési centrumok **fejlesztési tervét**.
- A fenntartóval egyeztetett, **egységes adatbázist** kell kialakítani, ami alapján megítélhetők a **gazdálkodási eredmények**.
- **Minőségbiztosítási rendszert** kell kialakítani és működtetni, ami alapján megítélhetők a **szakmai tevékenységek eredményei**.

A szakképzési centrumok kancellárjainak nagy szerepe és felelőssége van a szakképzés-fejlesztési stratégia helyi szintű megvalósításában.

A szakképzési centrumok vezetői feladatainak magas szintű ellátása érdekében szükség van a menedzsment felkészítésére és folyamatos továbbképzésére.

A vezetői fejlesztés kiemelt területei:

- Stratégiai tervezés
- Vezetéstudomány
- Jogszabályi tájékozottság
- Változásmenedzsment
- Humánerőforrás fejlesztése
- Adataalapú döntési folyamatok
- Adatkezelés, adatbiztonság
- Minőségmenedzsment



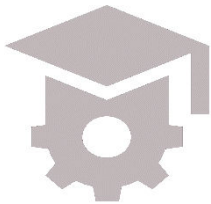
A felkészítés részben tréning formában szervezett továbbképzések keretében valósul meg, részben a változásokhoz kapcsolódó elektronikus tájékoztató és digitális tananyag formájában.

A szakképzési centrumok menedzsment-fejlesztésének része a főigazgatók és a kancellárok egységes teljesítményértékelése.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

A szakképzési centrumokban menedzsment-szemléletű vezetés

VIII. A középfokú szakmai képzés együttműködésének fejlesztése a felsőoktatással



A szakmai képzés elsődleges célja, hogy a kilépő fiatalok minőségi tudással a munkaerő-piacon találják meg a helyük, biztos egzisztenciát találjanak, örömeiket leljék szakmájukban.

A legtehetségesebb diákok számára az új képzési rendszer jobb lehetőséget kínál a felsőfokú tanulmányokra.

Az érettségi során nem kell ötödik tárgyat választaniuk, mert a szakmai vizsga érettségi tárgynak számít.

A szakirányban továbbtanulók számára a technikus minősítés olyan többletet fog jelenteni, amivel a jó eredményeket elérő diákok biztosan be tudnak jutni a felsőoktatásba.

A gimnáziumok népszerűségének egyik oka, hogy a középiskolát választó általános iskolás diákok, szüleik és pedagógusaik egyaránt úgy gondolják, hogy gimnáziumi érettségivel jobb eséllyel lehet bekerülni a felsőoktatásba.

Jelenleg a szakgimnáziumokban tanuló diákok közel fele is beéri „sima” érettségivel, az 5 éves képzést 4 év után abbahagyják, hasonlóan a gimnáziumokhoz.

Európában közben azt tapasztaljuk, hogy Finnországban, Németországban és Ausztriában is lényegesen többen szereznek szakképzettséget, mint általános gimnáziumi érettségit.

Az új képzési rendszerben a technikum 5 éves, a diákok a négy közismereti tárgyból tesznek érettségit, a 13. év végén tett szakmai vizsga egyben az ötödik érettségi tárgy.

A megszerzett szakmai tudás megteremti a lehetőségét, hogy a technikumok esetében a 13. évfolyam, azaz az 5. év egyfajta előszoba lesz a felsőoktatásba. A technikusok várhatóan a BProf képzésekben fognak továbbtanulni, ahol az előzetesen megszerzett tudásuk beszámítására is lesz lehetőség a felsőoktatási intézmények szabályzatai alapján.

A felsőoktatással való együttműködésnek többféle egyéb formája lehet:

- A képzési és kimeneti követelményrendszer, valamint a tematikák összehangolása, melyek a tudáson/ismeretkörön túl kitérnek a fejlesztendő kompetenciákra is.
- A duális képzés jobb összehangolása, egymásra épülése középfokú és felsőfokú szinten, az ÁKK-kban való részvétele a felsőoktatási intézménynek is.
- A középfokú és felsőfokú képzésben oktató tanárok szorosabb együttműködése.
- Rugalmasabb mérnök-tanár- és szakoktatóképzések, így az iparban dolgozó szakemberek könnyebben be tudnak kapcsolódni óraadóként egy szakmai középfokú intézmény munkájába.



28. BEAVATKOZÁS

Technikus végzettséggel továbbtanulás a szakirányú felsőoktatásban

A szakmai képzést választó diákok számára kiszámítható karrier lehetőségét kell nyújtani. **Az új képzési struktúrában a szakképzésből minden diák eljuthat a felsőoktatásba.**

A technikus képzettséget megszerző tehetséges fiatalok számára a szakképzési intézményekből egyenes út vezessen az egyetemre, az előzetesen megszerzett szakmai tudásukat elismerve, a szakmai vizsgájuk eredményét figyelembe véve.

Így a technikumba (jelenlegi szakgimnáziumba) járók jóval motiváltabbak lesznek az 5. év elvégzésére, mint jelenleg. Mindez azért is fontos, mert ahogy az adatok bemutatták, a szakgimnáziumokból a tanulók 46%-a jelenleg érettségivel, ám szakmai végzettség nélkül kerül ki.

Jelenleg a felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 40. § (3) bekezdésének, valamint a felsőoktatási felvételi eljárásról szóló 423/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet 6. § (2) bekezdésének rendelkezéseire, a felsőoktatási intézményekbe történő felvételhez egyes alapképzési szakok és osztatlan szakok esetében az érettségi vizsga teljesítésével kapcsolatos követelményekről szóló közlemény határozza meg minden évben az felvételi eljárás során elérhető többletpontszámokat.

A 2018-as közleményben szinte minden képzési területen a 1993 után szerzett, az OKJ-ban szereplő emelt szintű vagy felsőfokú szakképesítésért, a hatályos jogszabályok szerint szakiránynak megfelelő továbbtanulás esetén 32 pontot kapnak a jelentkezők.

A felsőoktatás irányítóival kialakított párbeszédben meg kell találni azt a szabályozást, ami további lehetőséget kínál a technikus minősítést jó eredménnyel megszerzők számára, úgy hogy nem érinti hátrányosan az általános eljárás keretében jelentkezők esélyeit és állami támogatási lehetőségeit.



47. ábra: Educatio felsőoktatási elhelyezkedést segítő rendezvény

A magyar gazdaságnak jelenleg elsősorban mérnökökre, informatikusokra és természettudományos végzettséggel rendelkező szakemberekre van szüksége. Kiemelt cél, hogy a felsőoktatásba jelentkező diákok 40%-a ilyen jellegű képzésekre jelentkezzen. Az elmúlt években már komoly előrelépés történt ennek kapcsán: míg 2012-ben a felsőoktatásba jelentkezőknek csupán 22%-a választott ilyen irányú felsőoktatási képzéseket, addig 2018-ban ez az arány már elérte a 29%-ot.

Kapcsolódó eredmény-indikátor: szükséges, ami lehetővé teszi, hogy a technikumokban tanulók az 5 éves képzés végén tett sikeres szakmai vizsga eredményük alapján figyelembe véve kerülhessenek be a felsőoktatásba.

A technikumokban az 5. év végén szakmai végzettséget szerzők száma 30%-kal nő, a technikumból szakirányú felsőoktatásban továbbtanulók száma 10%-kal nő

29. BEAVATKOZÁS

A képzések tartalmi összehangolása

A felsőoktatási intézményeknek és a technikumoknak jobban össze kell hangolni a képzéseiket.

Jelenleg két általános problémával lehet szembenézni, melyek más-más kihívást rejtenek:

Az egyik ilyen, hogy a szakgimnáziumokból érkezők számára (különösen azoknak, akik elvégezték az 5. évet) ma sok esetben az egyetemi tananyag egy része sok tekintetben a korábban tanultak ismétlését jelenti, legfeljebb valamivel magasabb szinten, ugyanakkor az átfedő tartalmak szétszórtan jelennek meg, így a beszámításuk, kredittel való elismerésük nehézkes, a legtöbb esetben lehetetlen. Ezért össze kell hangolni a képzési tartalmakat, azonosítani kell az átfedéseket, hogy a technikumból érkezők számára lehetővé váljon bizonyos tárgyakból, tanegységekből való felmentés, beszámítás az egyetemi tanulmányaik során.



48. ábra: <http://gyartastrend.hu>

A másik probléma ennek épp ellenkezője, vagyis amikor a középfokú intézményben egy adott szakterület vonatkozásában egészen másról van szó, mint az egyetemen. Ennek kapcsán törekedni kell a szakirányú felsőoktatás, illetve az középfokú oktatás jobb együttműködésére, a képzések tartalmi összehangjára, egymásra épülésére.

Össze kell hangolni a felsőoktatási képzésekhez, az egyes területekhez és szakokhoz rendelt képzési és kimeneti követelményrendszert a megegyező/hasonló technikumi képzési és kimeneti követelményrendszerrel. Mindennek nemcsak a tudásra, ismeretkörökre, hanem a kiemelt fejlesztendő kompetenciákra is vonatkoznia kell.

A duális képzések esetében is összehangolásra van szükség: a dualist képzést középfokú szinten egy adott cégnél megkezdő diáknak legyen lehetősége felsőoktatási szinten folytatni ugyanott. Ehhez az adott cégekkel, szervezetekkel további együttműködés szükséges.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

A szakirányú felsőoktatási képzések és középiskolai képzések képzési és kimeneti követelményrendszerének összehangolása, különös tekintettel nemcsak az ismeretekre, hanem a kompetenciafejlesztésre is

30. BEAVATKOZÁS

Az innováció beépítése a középfokú képzésbe a felsőoktatás támogatásával

A technológiaváltás, az automatizáció korunk legnagyobb kihívása, melyre egyedül a versenyképesség erősítése, és annak alapfeltételeként az innováció képes választ adni. Az innovációk egy jelentős része a felsőoktatásban születik, illetve az annak közvetítője. Ezek az innovációk azonban gyakran nem jutnak el a középiskolai szinthez.

Az egyetemi oktatóknak és a középiskolai oktatóknak szorosabban kell együttműködniük, tapasztalatot cserélnie, erre a vonatkozó személyes és online fórumokat meg kell teremteni. Minden technikum esetében ki kell jelölni (ha van) annak régióbeli partner egyetemét, egyetemeit, akik szakirányú képzést nyújtanak, és rendszeres egyeztető fórumot kell létrehozni.

Az egyetemről időről-időre tanároknak kell érkeznie a technikumokba vendégelőadóként. Ezek egyben az adott szakirányú felsőoktatási képzést, az adott felsőoktatási intézményt is népszerűsítő előadások, gyakorlatok. Egyúttal lehetőséget adnak arra, hogy az egyetemi oktatók megismerjék az adott technikum oktatói gárdáját, humán erőforrás-állományát, valamint infrastruktúráját.

A fordított irányú látogatások esetében pedig a technikumok oktatói megismerik az adott egyetem feltételrendszerét, felszereltségét, oktatóit.

Egyfajta partneriskolai rendszer is létrehozható: ebben az esetben az adott egyetem PhD hallgatói, ifjú kollégái érkeznek az adott középiskolába és mutatják be a legújabb kutatási területeiket, innovációkat.

Egy-egy terület (pl. robotika) akár önálló kurzusként is értelmezhető. Ezt középiskolai fakultatív tárgyként vehetik fel a diákok, majd az egyetemre felvételt nyerve elismerhető annak teljesítése. Maga a kurzus kihelyezhető a középiskolába, de adott esetben lehet az egyetemen is, ahová bejárnak a középiskolai diákok, megismerkedve az egyetemi miliővel.

Osztályfőnöki, szaktanári vezetéssel rendszeresen kell diáklátogatásokat szervezni az egyetemi innovációs központokba, hubokba. Ezek egy része eseményekhez kapcsolódhat, mint például a digitális témahét.

A találkozásoknak nem kell mindig személyesnek lennie, különösen, ha az adott felsőoktatási és középfokú intézmény közt nagy a távolság. Ez esetben online platformon lehet egymással kapcsolatot tartani, akár Skype-on keresztül egyetemi órát tartani a középiskolában.

Az innovatív kurzusokhoz, illetve tanítási módszertanokhoz pályázati forrás rendelhető.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

A középiskolások számára az egyetemek által szervezett kurzusok és az azon részt vevő középiskolai diákok száma

31. BEAVATKOZÁS

Rugalmasabb mérnök-tanár- és szakoktató képzések

A szakmai középfokú képzésben egyre nagyobb kihívás a mérnök-tanárok, szakoktatók megtalálása és megtartása.

Az oktatói állomány előregszik, egyre többen nyugdíj mellett oktatnak, illetve érik el a nyugdíjkorhatárt rövidesen.

Az oktatói gárda pótlásának egyik lehetősége mérnökök, illetve más szakemberek bevonása az oktatásba. Jelenleg azonban a mérnök-tanárszakok még mesterképzési diplomára épülően is minimum 2 féléves mesterképzés formájában érhetőek el. Ugyanígy, a közgazdász-tanár-képzés főiskolai képzésre épülően 4 félév, mesterszakra épülően 2 félév. A beiratkozás, vizsgázás, diploma megvédése nagy elkötelezettséget igényel, különösen idősebb korban.

Ezért szükséges olyan rövidebb időt (pár alkalmat) igénybe vevő, nem mesterképzési kimenettel rendelkező képzések lebonyolítása, melyek mérnököket, közgazdászokat és más szakembereket alkalmassá tesznek arra, hogy a középfokú képzésben oktassanak.

A modulokat úgy kell felépíteni, hogy később, aki szeretné, a teljes mérnök-tanári, közgazdász-tanári stb. képzést elvégezhesse, a modulok elfogadásra kerüljenek.

A rövidebb képzés elősegítheti, hogy a mérnökök, közgazdászok és más, a gyakorlatban dolgozó szakemberek a középiskolákban átadhassák tudásukat.

Ez azért is fontos, mert ők látják a mindennapokban, hogy az Ipar 4.0-nak köszönhetően miként alakulnak át a munkaadók által a munkavállalóktól elvárt készségek.

Mivel sok esetben ezek az oktatók nemzetközi cégeknél dolgoznak, így az is lehetséges, hogy a tantárgyak, órák egy részét idegen nyelven tartásuk, ami megint csak hozzájárul a diákok fejlődéséhez.

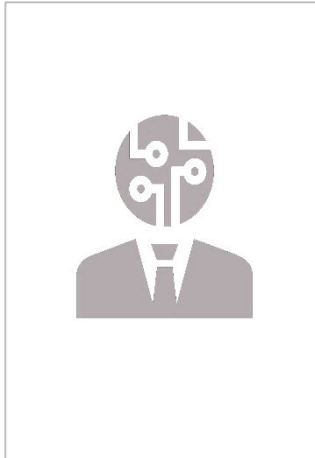
Egyben ők azok, akik gyakorlati szemmel, tapasztalattal tudják felkelteni a fiatalok érdeklődését a tudományos, technológiai, mérnöki és matematikai területek iránt.

- mérnökök amennyiben pedagógiai kreditekkel egészítik ki a tanulmányaikat, két diplomát kapnak a végzés során
- meg kell teremteni a lehetőséget a béralkunak iskolai keretek között is
- meg kell teremteni a forrását annak, hogy gazdasági környezetből szakemberek bevonhatók legyenek az oktatásba óraadóként.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

Rövid tanári-pedagógiai modulok, képzések kialakítása a mérnökök és más, az iparban dolgozó szakemberek számára, melyek elvégzése után 500 mérnök és más szakember kapcsolódik be a középfokú oktatásba óraadóként

IX. Komplex humánerőforrás-fejlesztési program indítása a szakmai oktatók körében



A szakmai képzés fejlesztésének a kulcstényezői az elméleti és gyakorlati szakmai tantárgyakat oktató pedagógusok.

A szakmai tantárgyakat tanító pedagógusokkal kapcsolatban sokrétű elvárások vannak:

- Kövesse a szakterületének robbanásszerű technológiai változásait.
- Képes legyen lépést tartani a digitalizációval, az információkeresés, a prezentáció, az oktatási módszerek, az iskolai adminisztráció és kommunikáció terén is.
- Módszertanát hozzá kell igazítani az egyre gyorsabban változó „Z” generáció korosztályába tartozó diákok sajátosságaihoz.
- Nagyon sok esetben komoly empátiával és elkötelezettséggel kell támogatnia a hátránnyal küzdő diákokat.

Az oktatói humánerőforrással kapcsolatban öt kiemelt probléma azonosítható be:

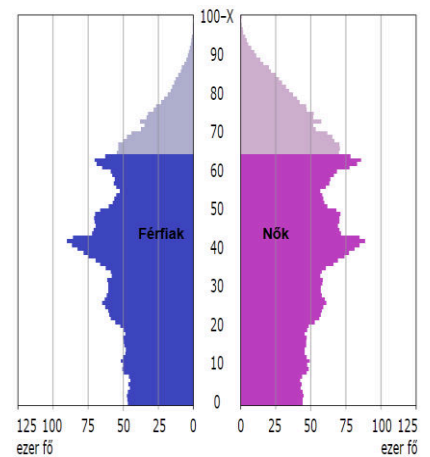
1. A pedagógusok átlagéletkora az elmúlt időszakban jelentősen növekedett. A teljes lakossággal azonos arányban előregedő pedagógusok körében is a következő 3 évben várható egy nagyon erőteljes nyugdíjba vonulási hullám. Ennek következtében elsősorban az elméleti és gyakorlati szakmai tantárgyakat oktatók utánpótlása rövidtávon is problémát fog okozni. A nappali tagozatos szakmai tanárképzésből kikerülők ezt a létszámot nem tudják pótolni. Szükség van humánpolitikai beavatkozásokra.

2. A jól képzett, szakterületének fejlődését követő szakmai tanárok körében nagy a versenyszféra „elszívó” hatása. A pedagógusbéreket 50-100%-kal meghaladó jövedelem miatt egyes ágazatokban a szakmai tanárok fele elhagyta a pályát az elmúlt 10 évben.

Szükség van egy szakképzési pedagóguséletpálya-modellre, amelyik differenciáltan képes elismerni a végzettséget, tudást és teljesítményt.

3. Az iskolákban tanító pedagógusok jelentős része esetén a módszertan nem követi a digitalizáció fejlődését, a tanárok és szakoktatók célirányos továbbképzésére van szükség, hogy a „Z” generáció motivációinak, tanulási szokásainak és kommunikációjának sajátosságait is figyelembe véve több eredményt és sikerélményt tudjon elérni a tanításban.

4. Nincs megfelelő együttműködés, átjárás az iskola pedagógusai és vállalati szakemberek között. Az iskola szakmai tanárai nagy részének nincs vállalati munkatapasztalata, nem tudja követni szakterületének technológiai fejlődését. A vállalati szakemberek nagy része nem rendelkezik pedagógiai, módszertani felkészültséggel. A vállalat szakemberei nem vállalnak szerepet még kisebb időtartamban sem az iskolai oktatásban.



Az elméleti és gyakorlati szakmai tantárgyakat oktató pedagógusok megfelelő számának biztosítása, a pedagóguspálya megtartó erejének javítása, a célirányos továbbképzések és vállalati együttműködések érdekében komplex humánerőforrás-fejlesztési programot kell indítani.

32. BEAVATKOZÁS**Speciális életpályamodell, minősítési rendszer létrehozása a szakképzésben**

Annak érdekében, hogy szakmai képzésben hosszú távon biztosított legyen a megfelelő létszámú, naprakész szakmai tudással rendelkező, elkötelezett szakmai tanár, önálló életpályamodell kell kialakítani speciális foglalkoztatási és bérezési feltételekkel.

Meg kell állítani azt a folyamatot, hogy a legjobb felkészültségű szakmai oktatók hagyják el a pedagóguspályát, és el kell érni, hogy a versenyszférában dolgozó szakemberek számára is reális alternatíva legyen a középfokú szakmai képzésben tanítani rész munkaidőben vagy akár főállásban is.

| | | |
|--|----------------|-----------|
| A Szakképzési Centrumokban és az agrár-szakképző iskolákban pedagógus munkakörben foglalkoztatottak száma összesen | | 27.499 fő |
| Szakmai elméleti és gyakorlati tantárgyat oktató | közalkalmazott | 8.558 fő |
| | óraadó | 3.322 fő |
| | összesen | 11.880 fő |

Az óraadók aránya 27,9 % a szakmai elméleti és gyakorlati tantárgyat oktatók körében

2019-ben nyugdíjazási hullám várható

Az oktatásban dolgozó szakmai tanárok jövedelme átlagosan **30%**-kal marad el a piaci bérektől.

A magas szintű szakmai felkészültséget igénylő szakmai tanári munkakört a versenyszféra adott ágazatának feltételrendszeréhez kell viszonyítani. Melyek a szakmai tantárgyakat tanító pedagógusokat megtartani képes munkahelyi feltételrendszer elemei a szakképzésben?

- Versenyképes jövedelem, az egyéni teljesítmények megbecsülése, honorálása
- Kiszámíthatóság, jövőkép, karrier lehetősége
- Inspiráló munkahelyi légkör
- Színvonalas oktatási eszközök rendelkezésre állása
- A kiegészítő és adminisztrációs feladatok támogatása, megkönnyítése
- Továbbképzési, szakmai fejlődési lehetőségek biztosítása
- Társadalmi megbecsülés

Az érvényes szabályozások mellett a szakképzési centrumok vezetőinek, a tagintézmény-vezetőknek nincs meg a lehetőségük, jogszerű megoldásuk és forrásuk, hogy megtartsák a legjobb teljesítményt nyújtó szakmai elméleti és gyakorlati oktatókat. A dokumentáció-alapú minősítési rendszer helyett a folyamatos szakmai teljesítést megítélni képes vezetői értékelést kell előtérbe helyezni, a helyi szakmai felelősséggel és munkaerő-piaci ismeretekkel rendelkező centrummenedzsmentnek kell megadni a lehetőséget a kulcspozíciók esetén a munkaviszonyban való foglalkoztatásra, a béralkura. A szakképzésben dolgozó közismereti tanároknak a sajátos feladata elsősorban a hátrányos helyzetű tanulók magas aránya miatt van, így ők a szakképzés minősítési rendszeréhez elsősorban a hozzáadott pedagógiai érték és a felzárkózás támogatásához kapcsolódó speciális feladatok tekintetében kapcsolódhatnak.

A szakképzési törvény átfogó módosítása megteremti a feltételeket a köznevelési törvénytől való eltérésre, ezzel együtt egy önálló, kifejezetten a szakképzés sajátosságaira épülő új minősítési rendszer kialakítására, mely a lehető legrugalmasabb módon biztosítja a tanárok foglalkoztatásának több formáját és a béralku lehetőségét, a piaci bérekhez igazodást.

Kapcsolódó eredmény indikátor:

A szakmai oktatók minősítési rendszerének bevezetése

33. BEAVATKOZÁS

A szakmai oktatók foglalkoztatási feltételeinek rugalmasabbá tétele

A szakmai elméleti és gyakorlati tantárgyat oktatók körében az óraadók száma 3.322 fő, ami 27,9%-os arányt jelent ebben a speciális szegmensben.

Mivel a diplomás pályakezdő szakmai tanárok belépése biztosan nem képes megoldani az egyre nagyobb gondot okozó pedagógushiányt, szükség van olyan rövid távú beavatkozásokra, amelyek nem visszaesést jelentenek, inkább javítják a szakmai színvonalat.

Lehetséges rövid távú megoldások:

1. **Pedagógus-végzettséggel nem rendelkező szakemberek** nagyobb arányú **bevonása** az elméleti és gyakorlati képzésbe.

Bizonyos korlátozásokkal jelenleg is megvan annak a lehetősége, hogy pedagógus-végzettség nélkül oktasson valaki a szakmai képzésben. A nemzetközi tapasztalatok szerint ez egy nagy aránya lehet az oktatóknak, akik így kezdik el iskolai pályafutásukat.

Ennek a folyamatnak az erősítéséhez három tényező kell:

- Vonzó életpálya, versenyképes jövedelem – speciális életpályamodell a szakképzésben.
- Rugalmas, gyors pedagógiai képzés a hosszú távú oktatói munka feltételének teljesítéséhez (távoktatási elemeket tartalmazó, 1 éves képzés).
- Az oktatói életpálya lehetőségének szélesebb körű kommunikálása.
- A duális képzésben végzett fiatal szakemberek bevonása az oktatási feladatokba.



2. A **nyugdíjas pedagógusok** visszahívása a rendszerbe.

Az elmúlt időszakban a versenyszférában fellépő munkaerőhiány rövid távú kezelésének egyik megoldása volt, hogy jelentősen javultak a nyugdíj melletti munkavégzés feltételei, a munkaadók nem fizetnek szociális hozzájárulási adót, a munkavállaló csak 15% SZJA-t fizet. A szakmai tanárok esetén a szabályozás nem teszi lehetővé a munkavállalást ezekkel a kedvező feltételekkel. Ezt a jogi korlátot a lehető leggyorsabban fel kell oldani. A szakképzési centrumoknak kormenedzsmenetszemlélettel több évre előre vizsgálni kell a nyugdíjba vonulás várható adatait. A megfelelő időben le kell folytatni azokat az egyeztetéseket, ami lehetővé teszi a további munkavégzést az oktatásban.

3. A **gazdaságban dolgozó diplomás szakemberek – elsősorban mérnökök bevonása óraadóként** a szakmai képzésbe.

Az iskolák humánerőforrás-problémáinak megoldása mellett ez azért is fontos lehetőség, mert a napi vállalászási gyakorlatból érkező szakemberek a legújabb technológiákat és vállalati munkakultúrát hozzák be az oktatásba.

A vállalati szakemberek bevonása két formában is megvalósulhat:

- A vállalati szakemberrel a szakképzési centrum köt szerződést, és a centrum finanszírozza a díjazását.
- Hazai jó gyakorlatként már működik az a megoldás is, amelyben a szakembert a vállalat delegálja munkaidejének terhére. Ebben az esetben meg kell oldani, hogy a vállalat visszaigényelhesse a munkatársa kiesett munkaidejére járó összeget a szakképzési hozzájárulás terhére.

Kapcsolódó eredmény indikátor:

3.000 szakember benntartása vagy bevonása a szakmai képzésbe

34. BEAVATKOZÁS

A pedagógus-továbbképzések megújítása a szakmai képzésben: vállalati helyszínű szakmai képzések, a digitális ismeretek és a módszertani kultúrájának fejlesztő továbbképzések erősítése

A szakmai képzés minőségfejlesztésének fontos eleme, hogy a szakmai elméleti és gyakorlati tantárgyakat oktató pedagógusok továbbképzése új rendszerben működjön.

- Jelenleg a szakmai tárgyakat tanító pedagógusok nagy része nem tudja követni az IPAR 4.0 által generált technológiai változásokat.
- A szakmai tanárok és szakoktatók nagyobbik részének nincs megfelelő szintű vállalati kapcsolata.
- A szakképzésben dolgozó pedagógusok módszertani kultúrája nem tartott lépést a technológia fejlődésével.
- A pedagógusok nagy része digitális módszertan alkalmazásához nem kap segítséget

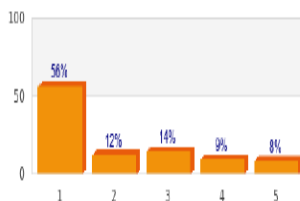
A problématerkép alapján három fontos intézkedésre van szükség:

1. A szakmai elméleti és gyakorlati tantárgyat oktató pedagógusok vállalati helyszínű továbbképzése

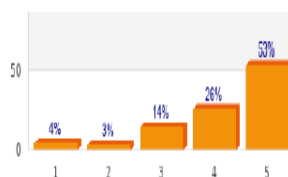
Egy több száz fős mintán készült felmérés szerint a szakmai oktatók

- 61,8%-a vett részt üzemlátogatáson diákkal,
- 25,6%-a vett részt pedagógusok számára szervezett üzemlátogatáson,
- 47,7% volt cégbemutatón vagy termékbemutatón,
- mindössze 17,2%-nak van vállalati helyszínű munkatapasztalata.

A szakmai oktatók 65,2%-a szívesen venne részt vállalati helyszínű képzésben. Ennek a továbbképzési formának be kell épülnie a kötelező pedagógus-továbbképzés rendszerébe. A programban részt vevő vállalatok ráfordításait el kell ismerni, olyan szinten, hogy a képzéssel lekötött munkaerő költségét leírhasa a szakképzési hozzájárulásból.



4950. ábra: a tananyaghoz az interneten keres



49. ábra: használ az iskola által biztosított elektronikus tananyagot

2. A pedagógus-továbbképzéseknek a szakmai képzésben elsősorban az új technológiák megismerését, oktatásba történő beépítését kellene támogatnia. Ennek a leghatásosabb módja, ha a pedagógusok a vállalati helyszíneken, a legkorszerűbb technológiákkal napi szinten dolgozó szakemberektől sajátítják el a tudást.

A pedagógiai módszertani kultúra megújításának kiemelt eleme a digitális kompetenciák fejlesztése. Ma már a pedagógusok közel 100%-a rendelkezik saját számítógéppel és használja a legfontosabb alkalmazásokat. A reprezentatív felmérések azt mutatják, hogy amíg 53% rendszeresen keres információt az oktatáshoz a világhálón, addig csak 8% használ hivatalos elektronikus tananyagokat. A továbbképzésekben kiemelt szerepet kell kapnia az interaktív eszközök használatának, a hiteles információszerzésnek és az elektronikus tananyagkészítésnek és - használatnak.

- **Digitális asszisztensek** alkalmazása a tantestületekben, hogy a pedagógusok módszertani megújulását tudják segíteni tantárgytól függetlenül.
- **Kapcsolati munkatárs** alkalmazása minden szakképzési centrumban, akik teljes munkaidőben az iskolai, vállalati kapcsolatokat gondozzák és koordinálják a pályaaorientációs tevékenységet.
- A harmadik fejlesztési terület a **végzettség nélküli iskolaelhagyás csökkentésével kapcsolatos felkészültség** erősítése. Ennek keretében a kompetenciamérés és az alapkompentenciák fejlesztése, a kiscsoportos felzárkóztatás módszertanának fejlesztése, a mentori feladatokkal kapcsolatos tudás van a középpontban.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

1.000 fő szakmai tantárgyat tanító pedagógus vállalati helyszínű továbbképzése

35. BEAVATKOZÁS

A vállalati szakemberek nagyobb arányú bevonása a szakmai képzésbe és pedagógiai-módszertani felkészítésük

A vállalati szakemberek naprakész szakmai ismeretekkel rendelkeznek. Az iskolák pedagógushiánya mellett ezért is indokolt az intenzívebb bevonásuk a szakmai képzésbe.

Ez több formában is megvalósulhat:

- Rendszeres elméleti vagy gyakorlati óraadó oktatóként
- Intenzív oktatási programban, például projekthét keretében
- Tananyagfejlesztő szakemberként
- Versenyfelkészítő tanárként
- Hátrányos helyzetű, lemorzsolódással veszélyeztetett diákok esetében mentorként

Annak érdekében, hogy a vállalati szakemberek intenzívebben tudjanak megjelenni az iskolák életében, szorosabb kapcsolatokra és a finanszírozási keretek tisztázására van szükség.

A szakmai gyakorlati képzésben dolgozó vállalati szakemberek fontos oktatási, nevelési feladatot látnak el, ezért elengedhetetlen, hogy rendelkezzenek pedagógiai, módszertani felkészültséggel.

Egy célirányos, gyakorlatias képzéssel fejlődési lehetőséget kell biztosítani a gyakorlati oktatóknak a képzés során fellépő problémás szituációk kezeléséhez, ugyanakkor minőségi tudásra kell szert tenni, amely segítségével magasabb színvonalra emelhető a gyakorlati oktatás.

2019 szeptemberétől csak kamarai **gyakorlati oktatói tanúsítvánnyal rendelkező szakemberek foglalkozhatnak tanulóval az iskolai rendszerű szakképzésben**, kivéve, ha a szakképzési törvény 31. § (3) bekezdésében leírt mentességében részesül.

A kamarai gyakorlati oktatói képzés és vizsga azokat a gyakorlati oktatóként alkalmazott szakembereket/szakoktatókat érinti, akik iskolán kívüli (külső) gyakorlati képzőhelyen foglalkoznak tanulóval az iskolai rendszerű szakképzésben.

A képzéssel a kor követelményeinek megfelelő ismeretekre készülhetnek fel a gyakorlati oktatók, amely ismereteket a mindennapi munka során hasznosítani tudnak.

A képzési idő összesen 50 óra, amely két szakaszból tevődik össze: 25 óra elmélet és 25 óra (3 napos) tréning. Az **elméleti képzési szakasz** pedagógiai, szociálpszichológiai, kommunikációs és a gyakorlati képzéssel kapcsolatos dokumentációs ismeretekre terjed ki.

Az első három témakörben olyan ismeretekkel találkozhatnak a jelenlegi és jövőbeni gyakorlati oktatók, amelyek a fiatal generáció oktatása során felmerülő nevelési, kommunikációs nehézségekben jelentenek segítséget, a gyakorlati képzéssel kapcsolatos dokumentációs ismeretek pedig segítenek a precíz adminisztrációban. A **tréning szakasz** során a gyakorlati oktatók olyan képességekre tehetnek szert, amelyek segítenek saját és mások érzelmeit megérteni, kezelni, valamint pozitívan befolyásolni. Életszerű szituációkkal találkozhatnak, amelyek segítenek a gyakorlati oktatói munka során felmerülő kihívások kezelésében. A tréning végén az előadó egyedi tanácsokkal tudja ellátni a résztvevőket.

A 2018. őszi időszakban összesen 5 „pilot” projektben részt vevő területi gazdasági kamara valósította meg a képzéseket és a vizsgákat. Ezek: a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara, a Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, a Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara és a Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

5.000 vállalati szakember szerez gyakorlati oktatói tanúsítványt



X. A gazdaság igényeire fókuszáló, hatékonyság, rugalmasabb tanulási lehetőséget kínáló felnőttoktatás és felnőttképzés



A magyar gazdaság versenyképességének fontos feltétele a hatékonyság növelése, aminek elengedhetetlen feltétele a képzettségi szint növekedése. Az iskolai rendszerű képzés átfogó reformja mellett szükség van a felnőtt lakosság tudásának folyamatos megújítására.

Az elmúlt időszak makrogazdasági és foglalkoztatási helyzetének változása miatt újra kell gondolni a felnőttoktatás és felnőttképzés céljait, eszközeit és módszereit. A nemzetgazdaság fejlődésével együtt jelentősen nőtt a foglalkoztatottság, csökkent az álláskeresők száma.

A magasabb munkanélküliségi ráta az ország néhány megyéjére – elsősorban Északkelet-Magyarországra és a Dél-Dunántúlra koncentrálódott. Ezekben a területeken van jelentős munkaerő-tartalék.

A képet árnyalja, hogy az tartós álláskeresők és inaktívak jelentős része nem rendelkezik szakmai végzettséggel, sokan alapfokú iskolai végzettséggel sem. Az álláskeresők körében magas azoknak a száma, akiknek az alapvető szövegértési és matematikai kompetenciái is hiányoznak. Ennek következtében az itt működő vállalkozások sem tudnak betölteni szakmai végzettséget igénylő munkaköröket.

Több megyében gyakorlatilag teljes foglalkoztatottság alakult ki. Az itt működő vállalatok komoly problémával küzdenek a munkaerő biztosítása terén. Az IPAR 4.0 technológiaváltása kapcsán nagyobb számban kellene átképezni a vállalkozásoknál dolgozó szakembereket.

A felnőttképzés és felnőttoktatás terén két, alapvetően eltérő képzési célt és célcsoportot kell megkülönböztetni. Ennek megfelelően kell átalakítani a felnőttek képzésének rendszerét.

1. A hátrányos helyzetű térségben élő álláskeresők és inaktívak, akik munkaerő-tartalékot jelentenek

Az érintett térségekben olyan képzési programokat kell indítani, amelyek valódi mérhető fejlődést eredményeznek az álláskeresők körében. Ez feltételezi, hogy a képzések illeszkednek a térség munkaerő-piaci igényeihez. A képzések minőségbiztosítottak és kimenetszabályozottak, azok, akik szakmai bizonyítványt kapnak, valóban alkalmasak a versenyszféra által igényelt munkakörök betöltésére.

2. A jelenleg is foglalkoztatásban állók, akik tovább szeretnének lépni szakmai karrierjükben, vagy jelenlegi munkakörükben szükséges a továbbképzésük

A felnőttek tanulásának egy alapvetően különböző szegmense azoknak a köre, akik jelenleg is munkaviszonyban vannak.

- Ezek között vannak, akik egyéni boldogulásuk érdekében szeretnének magasabb vagy újabb végzettséget szerezni. A munka melletti tanulás komoly terhet jelent, ezt igazolja vissza az is, hogy a felnőttképzésbe jelentkezők magas aránya nem fejezi be a képzést. Számukra rugalmasabb tanulási utakat kell biztosítani. Be kell számítani az előzetesen megszerzett tudást, akkor is, ha azt nem tudja a jelentkező bizonyítvánnyal igazolni, mert gyakorlati munkatapasztalatra alapozódik. Ki kell használni a távoktatás lehetőségeit.
- A másik célcsoport, akiket a foglalkoztató szeretne továbbképezni, mert a technológia fejlődése igényli a szakemberek tudásának megújítását. Itt a cél, hogy a továbbképzések a lehető legrövidebb idő alatt meg tudjanak megvalósulni.

A kimenet-szabályozás erősítésével támogatni kell a rövid ciklusú képzéseket. Az OKJ reformjával szükségszerű a „B” körös képzéseket megújítani és újrászabályozni.

36. BEAVATKOZÁS

Az Ipar 4.0 igényeire választ adó, rövid ciklusú vállalati képzések támogatása, a képzési idő csökkentése a felnőttoktatásban és felnőttképzésben, az előzetesen megszerzett végzettség vagy gyakorlatban szerzett tudás beszámításával

A képzettség növelésében és annak finanszírozásában három érintett szereplő van. Ebben a háromszögben minden szereplőnek megvan az érdeke a képzettségi szint növelésére. Minden esetben meg kell találni a megfelelő arányt a képzésfinanszírozásban.

Az IPAR 4.0 térhódításával egyre gyorsabban amortizálódik a szakmai tudás, többször kell átképezni, tovább képezni a vállalatoknak a munkatársait.

A vállalatoknak elemi érdeke képzési tervet készíteni, hatékony képzési megoldásokat találni. A nemzetgazdaság versenyképességének fejlesztése miatt az államnak is érdeke szerepet vállalni a technológia változásaihoz kapcsolódó képzésekben. A munkavállalók akkor

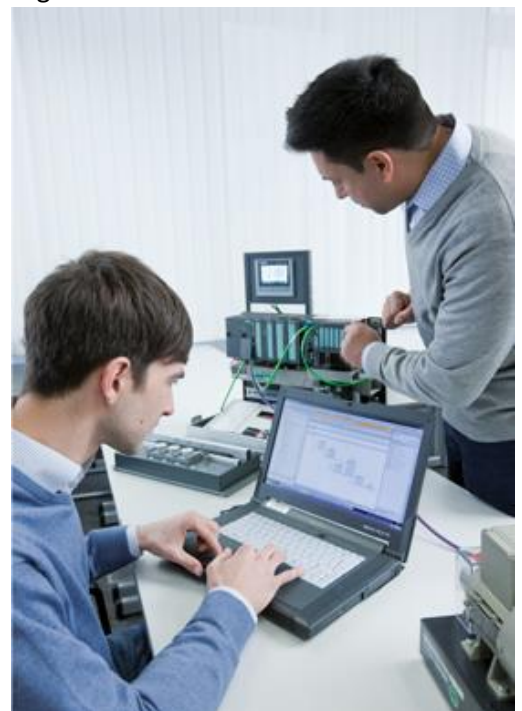
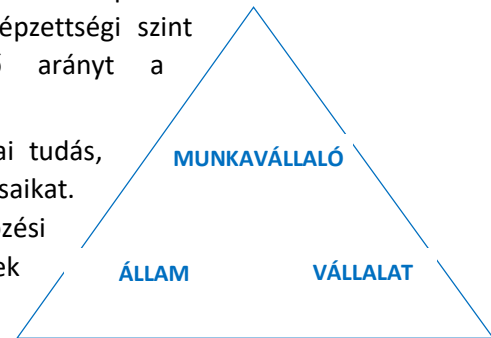
érdekeltek a képzésben, ha annak eredményeként foglalkoztatásuk stabilabbá válik vagy jobban megbecsült, magasabb jövedelmet jelentő munkakörbe kerülnek.

Az új technológiák megjelenéséhez kapcsolódó vállalati képzéseknek a lehető legrövidebb idő alatt kell megvalósulniuk, ezek a „tűszerű” képzések 10-30 óra időtartamúak, egy konkrét eszköz, szoftver vagy eljárás megismerését szolgálják, csak a feltétlenül szükséges elméleti ismereteket tartalmazzák.

A magyar felnőttképzés szabályozása lehetővé teszi az előzetesen megszerzett tudás beszámítását és ennek alapján a képzési idő csökkentését. A gyakorlatban ugyanakkor alacsony azoknak a képzéseknek a száma, ahol a képzés szervezője él ezzel a lehetőséggel.

Ezen a területen jelentős változásra van szükség.

- Formálisan is igazolható végzettséget a képzés során, illetve a képzést lezáró vizsga során be kell számítani.
- A hasonló munkakörökben a gyakorlatban előzetesen megszerzett szakmai tudást be kell számítani a képzés során.
- A hasonló munkakörökben a gyakorlatban előzetesen megszerzett szakmai tudás alapján is biztosítani kell annak a lehetőségét, hogy valaki az adott felnőttképzési formának megfelelő vizsgát tegyen. (Ez feltételezi a későbbiekben részletezett egységes kimeneti követelmények ellenőrzését biztosító független vizsgaközpontok működését.)
- Felül kell vizsgálni és javítani kell a külföldön szerzett szakmai végzettségek elismerésének rendszerét.
- A felnőttoktatásban és a felnőttképzésben erősíteni kell a távoktatási elemeket is tartalmazó képzési formákat, ahol a résztvevők élethelyzetéhez jobban igazodó időbeosztással lehet tanulni.
- Meg kell teremteni annak a feltételét, hogy a felkészültek képzés nélkül is tehessenek szakmai vizsgát.



51. ábra: rövid ciklusú képzés a Siemens képzőközpontban

Forrás: www.siemens.hu

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

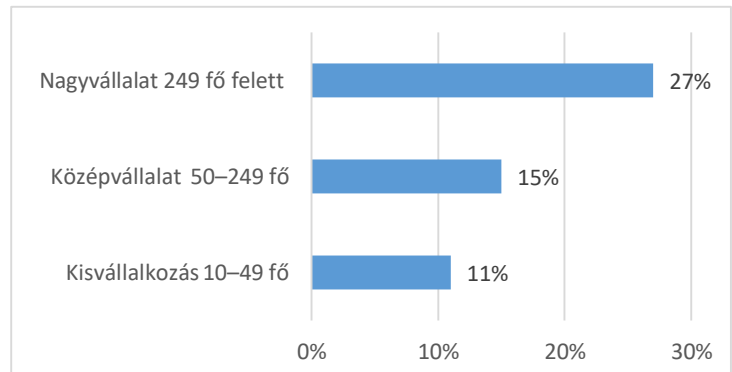
10.000 fő vesz részt az Ipar 4.0 igényeire választ adó, rövid ciklusú vállalati képzésben

37. BEAVATKOZÁS**A KKV-k versenyképességének megerősítése felnőttképzési programokkal**

A nemzetgazdaság versenyképességének egyik kulcsa, hogy a magyar kis-, és középvállalkozások termelési és szolgáltatási hatékonysága javuljon, működésükben nagyobb szerepet kapjon az innováció.

A gazdaság átalakulása, a digitalizáció átformálja a munkavégzés és a vállalkozás kereteit. Számos ágazat gyors technológiai változáson megy keresztül, és szinte minden munkához infokommunikációs ismeretek szükségesek. A munkavégzés új formái új személyes és kulcskompetenciákat igényelnek.

A KSH 2016-ban végzett átfogó kutatást a témában. Ennek egyik legfontosabb vizsgálati szempontja volt, hogy a különböző vállalatméretekben milyen a képzéselérési arány, vagyis milyen a képzésben részt vevők aránya az összes foglalkoztatotthoz képest. A felmérés eredményei is megerősítették azt a helyzetképet és célt, hogy a KKV-k esetében speciális programok indításával kell javítani a versenyképességet, a képzettséget és az innováció beépülését a vállalkozás életébe.



52. ábra: A képzéselérési arány a különböző vállalatméretek esetén

Ahhoz, hogy a magyar kis- és középvállalkozások versenyképességének fejlesztésében szemléletváltás történjen, több feltételnek kell teljesülnie:

- minden kis- és középvállalkozás számára országosan hozzáférhető képzési lehetőségnek kell rendelkezésre állnia
- a képzési programoknak speciálisan a KKV-k igényeire alapozottnak, azok fejlesztésére specializálnak kell lennie,
- a képzési programba lépők esetén fel kell mérni a résztvevők kompetenciáit és igényeit,
- az egyéni fejlesztési igényekre kell választ adnia a képzéseknek,
- ki kell használnia a digitális tanulás lehetőségeit.

A képzési programok fontosabb tartalmi elemei:

- Fejlesztési diagnózis felállítása.
- A KKV-k vezetőinek és sikeresség szempontjából meghatározó munkatársainak kompetenciamérése.
- Célok meghatározása, testre szabott, modulrendszerű fejlesztési program összeállítása.
 - Az IPAR 4.0 kihívásai a vállalkozás ágazatában.
 - Innováció gyakorlatának erősítése a kis- és középvállalkozásban.
 - Vezetői készségfejlesztés.
 - Kulcskompetenciák fejlesztése.
 - Tehetségek, kulcs emberek fejlesztése, vezető-utánpótlás.
 - Informatikai kompetenciák fejlesztése.
 - Befektetés a jövőbe – bekapcsolódás a duális képzésbe.
- Rugalmas tanulás: a távoktatás és kontaktképzés előnyeit ötvöző képzési programok megvalósítása (blended-, e-, m- és app-learning).
- A képzési program részét képező mentorálás, coaching.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

2.000 kis- és középvállalkozás részvétele a speciális képzési programban

38. BEAVATKOZÁS**Kimenetszabályozás a felnőttképzésben, akkreditált vizsgaközpontok létrehozása**

Az államilag támogatott felnőttképzések jelenleg erőteljesen **folyamatszabályozottak**. A folyamatszabályozott felnőttképzési rendszerből szükséges lenne elmozdulni egy **kimenet-szabályozott felnőttképzési rendszer** irányába. A jelenlegi SZVK-k részben kimenet-szabályozottak, de nem biztosított a standardizált mérhetőség. Ennek feltétele a **kimeneti követelmények** pontos megfogalmazása, amely standardizált mérhetőséget tesz lehetővé.

A felnőttképzések kimenet-szabályozott működése szorosan összefügg a **független vizsgaközpontok** kérdésével, a standardizált módon történő vizsgáztatással.

A független vizsgaközpontokat nem szervezeti formához kell kapcsolni, hanem a személyi és tárgyi feltételek rendelkezésre állásához. Kevésbé lesz hangsúlyos kérdés a független vizsgáztatást végző szervezetek köre, amennyiben **pontosan meghatározott kimeneti követelmények** jönnek létre egyértelműen rögzített módon. A kimeneti követelményként megfogalmazott kompetenciáknak a munkaerőpiac igényeire szükséges reagálniuk.

Nem lehetséges létrehozni olyan részletes szabályozást, amely valamennyi ágazat érdekeinek megfelel. Ennek következtében **a szabályozásban a felnőttképzési rendszer kereteit szükséges meghatározni**, amely rugalmas mozgásteret biztosít az ágazati szempontok érvényesítésére.

Az iskolarendszeren kívüli képzések összetételét áttekintve megállapítható, hogy azok egy része erősen szabályozott. Ilyen a nyelvi képzés, a gépjármű-vezetői képzés és más hatósági képzések.

Az iskolarendszeren kívüli tanulás egy jelentős része – ami nem tartalmaz állami támogatást – nem teszi szükségessé a szabályozást, mert a résztvevő a megrendelő, akinek a felelőssége a képzés kiválasztása és minősítése (pl. hobbi-képzés).

A felnőttképzési rendszerben két szegmens van, amelyek erősebb kimenet-szabályozást igényel.

1. Az OKJ-s képzések és engedélyezett egyéb szakmai képzések

Az állami iskolai rendszerű képzések esetén azt kell erősíteni, hogy a kimenet értékelésekor megállapítható legyen, hogy a végzettséget szerző személy szakmailag cselekvőképés, rendelkezik azokkal a kompetenciákkal, amiket a munkáltatók elvárnak. A nem állami rendszerben szervezett szakmai képzések esetén indokolt, hogy az egységes értékelés miatt a független vizsgaközpontokban történjenek a vizsgák.

2. A képesítést, tanúsítványt nem nyújtó szakmai tanfolyamok és a munkahelyi betanítás

esetén az állami finanszírozás 50%-ot elérő mértéke esetén lehet indokolt a kimenet-szabályozás. Ezekben az esetekben is költséghatékony és szakmailag megalapozott ellenőrzési rendszer működtetése a cél.

| Részvétel az iskolarendszeren kívüli oktatásban, képzésben a képzés típusa szerint | | |
|--|-------------|-------------|
| Megnevezés | 2011 | 2016 |
| Képesítést nem nyújtó szakmai tanfolyam | 10,6 | 12,5 |
| Konferencia, szeminárium, előadás | 4,9 | 7,2 |
| Munkahelyen munkához kapcsolódó betanítási folyamat | 3,4 | 5,0 |
| Csapatépítő tréning | 3,0 | 4,8 |
| OKJ-képzés | 3,4 | 3,4 |
| Ismeretterjesztő előadás | 2,1 | 2,5 |
| Nyelvtanfolyam | 2,4 | 2,5 |
| Egészségügyi témájú tanfolyam | 1,9 | 2,0 |
| Számítógépes tanfolyam | 1,2 | 1,6 |
| Önismereti tanfolyam | 1,1 | 1,3 |
| Magánóra | 0,6 | 1,1 |
| Sporttal, zenével kapcsolatos előadás, tanfolyam | 1,3 | 0,9 |
| Egyéb képzés | 0,6 | 0,8 |
| Más hobbitevékenységgel kapcsolatos előadás, tanfolyam | 1,3 | 0,8 |
| Gépjárművezetői tanfolyam | 0,4 | 0,8 |
| Hatósági képzések | 0,4 | 0,4 |
| Részvétel az iskolarendszeren kívüli képzésben, összesen | 25,2 | 30,5 |

53. ábra: Forrás KSH, Felnőttoktatás, -képzés (előzetes adatok) 2018.

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

50 független vizsgaközpont

39. BEAVATKOZÁS

A kontaktképzés és a távoktatás előnyeit ötvöző (blended) képzések előtérbe helyezése a felnőttoktatásban és felnőttképzésben

A felnőttek nagy része ma már munkája mellett tanul, ezért fontos, hogy a képzésben részt vevők élethelyzetét is figyelembe vegyék a képzések szervezői és rugalmas tanulási lehetőséget biztosítsanak. Az egyéni élethelyzetek közül a legfontosabb az időbeosztás és lakóhely — munkahely — oktatási helyszín kapcsolata.

A rugalmas tanulás egyik legfontosabb lehetősége a távoktatás, de az elmúlt időszak tapasztalatai azt mutatják, hogy a tisztán távoktatási formában nagy a lemorzsolódás, kisebb arányban jutnak végzettséghez, mint a kontaktképzésben.

Megoldást jelenthet a kontaktképzés és a távoktatás előnyeit ötvöző (blended) képzések előtérbe helyezése a felnőttoktatásban és felnőttképzésben.

A blended learning-et magyarul vegyes oktatásnak vagy kombinált tanulásnak hívják. Ez egy olyan tanítási forma, amelyben az elektronikus tananyagra épülő önálló tanulást kiegészítik személyes jelenléttel, kontaktórákkal is. Ilyen alkalmakkor zajlanak a konzultációk és a mentori tevékenység. A szakmai képzések esetén, a kontaktórákon szervezhető meg a gyakorlati képzés.

Munkahelyi környezetben olyan képzéseken alkalmazható az blended learning, melyen szükséges a személyes kapcsolat a tréner és a kollégák között.

Az előbb említett pozitívumokon kívül fontos tényező, hogy a hagyományos oktatás helyett a blended learning alkalmazása akár 40-50%-kal csökkentheti a képzés költségeit, illetve a tanulók hatékonyabban tanulnak és gyorsabban juthatnak hozzá a mindig aktuális információhoz.

A blended learning bevezetése előtt a folyamatos támogatást segítő eszközök az oktatás kötelező kellékei voltak. A blended learning bevezetésével ezek az elemek összeolvadnak, így bármihez bármikor könnyen hozzáférhetünk.

A blended rendszerű képzés már évek óta sikeresen működik Magyarországon is, a hátrányos helyzetű diákok felzárkózását támogató gimnáziumi képzésben ezernél több fiatal szerzett érettségit.

A képzési forma technikai megoldása, hogy egy informatikai keretrendszerben zajlik a jelentkezés, a tanulás, szakmai támogatás és az évközi számonkérés egy része is.

A szakmai képzésben a blended learning bevezetésének feltétele, hogy rendelkezésre álljanak elektronikus tananyagok és egy zárt láncú informatikai keretrendszer.



54. ábra A Digitális Középiskola honlapja

Kapcsolódó eredmény indikátor:

10.000 fő vesz részt blended képzésben

40. BEAVATKOZÁS

A szakmai képzettséget szerettek nyomon követése a Digitális Munkaerő-piaci Program segítségével

A jelenlegi szakképzési és felnőttképzési rendszer alapvető problémája, hogy a rendszer nem képes objektív módon mérni a hatásosságot. A képzések nyomon követése során az adatgyűjtés általában a lemorzsolódásra, hiányzási adatokra, a résztvevők képzettségi, kor és nemek szerinti megoszlására vonatkozik.

A szakmai képesítést nyújtó felnőttképzések hatékonyságvizsgálata során a képzést sikeresen befejezők arányát, illetve a képzést lezáró vizsgák vagy azok részeinek eredményét értékelik.

A gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy az állam által teljes körűen vagy nagy arányban finanszírozott szakképzésből és felnőttképzésből kikerülők nem képesek vagy nem kívánnak az elvárt arányban elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

A képzés valódi eredményességét, hatásosságát az alapján lehet vizsgálni, hogy a képzést teljesítő milyen arányban és milyen beválással képesek elhelyezkedni a szerzett képesítéssel a munkaerőpiacon.

A képzési rendszer irányítói, finanszírozói, megvalósítói számára az egyik legjelentősebb probléma, hogy a képzések tervezése, indítása során nem áll rendelkezésre minden információ. Az adatbázisok nem kapcsolódnak össze, sok a párhuzamosság. A szervezetek közötti együttműködés nagyrészt kétoldalú.

A Digitális Munkaerő-piaci Program (DMP) egy olyan informatikai rendszer, amely a már működő digitális adatgyűjtésre és a nyilvántartásra is alapozva követi az állami finanszírozással képzettséget szerzők munkaerő-piaci útját.

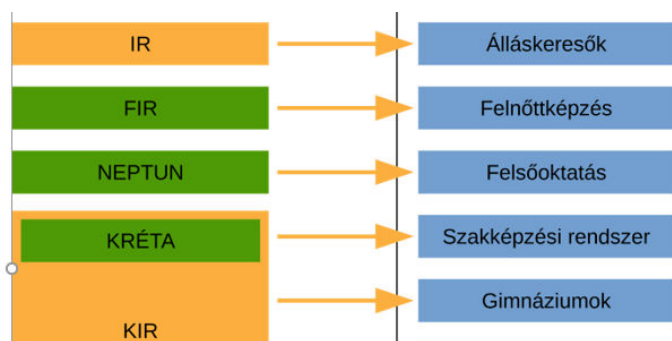
A DMP az iskolai rendszerű képzésben és felnőttképzésben végzettséget szerettek nyomon követésére is kiterjed.

A rendszerből kinyerhető adatok, előállítható elemzések:

- A pályaorientációs és továbbképzési kampányok eredményessége.
- A felnőttképzésben végzettek elhelyezkedési adatai.
- Az iskolarendszerben végzettek elhelyezkedési adatai.
- A felnőttképzési rendszer költséghatékonyságával kapcsolatos adatok.
- A következő időszakban tervezett, támogatott felnőttképzések előkészítésének adatai.

A rendszer alkalmas lehet arra is, hogy az adatkezelési szabályozás keretei között megszólíthatóvá tegye a végzettséget szeretteket a munkatársakat kereső foglalkoztatók számára.

A komplex rendszer a teljes képzési vertikumra kiterjeszhető hosszabb távon, kezelheti az alapfokú végzettséggel rendelkező vagy gimnáziumi érettségivel rendelkezők munkaerő-piaci útját, illetve integrálhatók a felsőoktatási pályakövetés eredményei is.



55. ábra: A DMP rendszer adatforrásai

Kapcsolódó eredmény-indikátor:

200 iskolai rendszerű és felnőttképző intézményben végzett személyek munkaerő-piaci útjának nyomon követése

V. A szakképzés-fejlesztés nemzetközi aspektusai

A magyar szakképzés és felnőttképzés fejlesztése során figyelembe kell venni az Európai Unió szakképzéssel kapcsolatos tervezési folyamatainak eredményeit és az EU 2020 stratégia megvalósításához hazánk által tett vállalásokat. Ilyen például a végzettség nélküli iskolaelhagyók arányának 10%-ra csökkentése.

Az oktatási rendszer fejlesztése során figyelembe kell venni azokat a bilaterális gazdasági és képzési együttműködések, amelyek hozzájárulhatnak a SZAKKÉPZÉS 4.0 sikeréhez. Ez megjelenik a végzettségek elismerésében, a képzési tartalmak összehangolásában vagy a korszerű elektronikus tananyagok fejlesztésében.

A stratégia missziójában is rögzített cél, hogy a szakképzés-modernizációs program hozzájáruljon a magyar emberek versenyképességének javításához a Kárpát-medencében.

A nemzetközi együttműködések fontos eleme a diákok és a pedagógusok mobilitásának fejlesztése a szakképzésben.

1. Európai Unió és globális szakpolitikai kötelezettségek, együttműködések

Az Európai Unió tagságunk keretében kitűzött oktatáspolitikai célok a szakképzés és a felnőttképzés tekintetében is megvalósítandók: a korai iskolaelhagyás csökkentésétől kezdve a minőségi szintű szakmai készségek átadásáig.

Helyzetkép: Az Európai Bizottsággal, valamint az OECD-vel a szak-és felnőttképzési oktatási együttműködés részben kötelezettség szinten, részben a hazai fejlesztések érdekében végzett feladat, melynek az egymástól való tanulás az egyik legjelentősebb módszertani eleme. Az Európai Stratégiai célrendszer esetében a legmagasabb szintű elkötelezettségnek jelenleg az Európa 2020 Stratégia céljai közül a korai iskolaelhagyás összeurópai szinten, valamint vállaltan hazánk számára is 10% alá csökkentése a vonatkozó cél. Továbbá az Oktatás és Képzés 2020 Stratégiában szereplő célérték: a felnőtt lakosság 15%-ának részvétele oktatás-képzésben, ezen túl az Európai Szemeszter keretében megfogalmazott ország specifikus ajánlás: minőségi és befogadó oktatás biztosítása, nevesítve a roma tanulók inkluzív oktatását, és a szakképzés-fejlesztésben elfogadott Rigai Középtávú Szakképzési Célok a mérvadóak (duális szakképzés elterjesztése; rugalmasság biztosítása; gyakorlatias, a munkavégzéshez szükséges készségfejlesztés; tanárok, oktatók továbbképzése). Az OECD különböző stratégiai dokumentumokban (pl. Economic Survey) megfogalmazott ajánlásai szintén megfontolandóak, melyek szintén a hatékony készségfejlesztésre, valamint a felnőttképzés támogatási eszközeinek fejlesztésére irányulnak – a felnőttkori tanulást támogató egyéni képzési kártya/számla rendszerére például.

Szakpolitikai célrendszer: Az európai célrendszer minden eleme kötelezettségként és a hazai szakképzés-fejlesztés valódi érdekeit tekintve is teljesítendő, melynek érdekében folytatni szükséges a jelenlegi szakpolitikai intézkedéseket és azokhoz az európai eszközrendszert – mind a támogatásokat, mind a tanulási, majd beszámolási lehetőségeket és kötelezettségeket – igénybe kell venni. Az egyes európai, jó példaként tekintett országokkal folytatott együttműködési projektekhez szintén igénybe vehető uniós támogatás.

2. Bilaterális együttműködések

Az egyes országokkal folytatott együttműködések továbbfejlesztése keretében rugalmas, a konkrét igényekre reagáló szakképzési és tudásexport-stratégiát, s ennek részeként képzési és tudásexport-kínálat kialakítása.

Helyzetkép: A szakképzési szakterület által végzett bilaterális államközi kapcsolatok a magyar kormány 2011-ben meghirdetett keleti nyitás, valamint 2015-ben meghirdetett déli nyitás stratégiájával egyre erőteljesebbekké és intenzívebbekké váltak.

A külügyi tárcán keresztül, a stratégiai nyitás nyomán megindult megkereséseken felül egyedinek tekinthető, a különböző partnerországok felől érkező megkeresések érkezése szintén folyamatos, kifejezetten szakképzési együttműködések irányába. Az érdeklődések fókuszja a duális képzés, az OKJ, illetve a szakképzés szerkezeti, irányítási modellje, utóbbi különösen a 2015 óta átszervezett Szakképzési Centrumok alapján. E megkeresések az államigazgatási nemzetközi konvenciók alapján egyrészt Gazdasági Vegyes Bizottságok (GVB-k) jegyzőkönyve által rögzítve, másrészt úgynevezett tárcaközi Együttműködési Megállapodások formájában kialakított szövegek. A szakképzési centrumok és tagintézményeik egy része már aktív a nemzetközi együttműködés terén, elsősorban az Európai Unió Erasmus+ programjának köszönhetően: mobilitás külföldi szakmai gyakorlat tanulónak, rövidebb tanulmányút oktatóknak formában; jó gyakorlatok megosztása, fejlesztés.

Szakpolitikai célrendszer: A bilaterális igények alapján érdemes egy rugalmas, a konkrét igényekre reagáló szakképzési és tudásexport-stratégiát, s ennek részeként képzési és tudásexport-kínálatot kialakítani, melynek egy lényeges eleme egy megfelelő ösztöndíj-rendszer. Az elindult folyamatok streamline-olása, egységes, tudásexportot megvalósító tevékenységgé alakítása a cél, a megvalósítás lépései az igényfelmérés, a képzési kapacitások feltérképezése, a képzések és egyéb (policy) tudásexport kialakítása és megvalósítása, valamint a monitoring.

3. Kárpát-medencei szakképzés-fejlesztés

A Kárpát-medencei magyar lakosság szakképzésének támogatása annak érdekében, hogy a gazdasági és munkaerő-piaci együttműködés a térségben egységesen valósulhasson meg.

Helyzetkép: A Szakképzési Centrumok jelenleg is aktívak a határon túli iskolák támogatásában. Különböző témákban, különféle célzott, főként hazai támogatásból rendszeresen valósítanak meg programokat határon túli intézményekkel együttműködésben, fogadják ezen intézmények tanulóit, illetve eszközjellegű támogatást nyújtanak számukra. Az Emberi Erőforrások Minisztériuma által meghirdetett „Határtalanul 2017!” felhívás keretében vissza nem térítendő támogatás elnyerése biztosított. A program célja, hogy kapcsolatot alakítsanak ki a magyar lakta területeken élő magyarsággal, elmélyítsék a gyerekekben a Kárpát-medencében élő magyarság összetartozását. Pályaorientációs rendezvények tekintetében a tavasszal megrendezésre kerülő Szakmák Éjszakája pályaorientációs rendezvénysorozathoz több határon túli intézmény is csatlakozott, többek között a kassai, a nagybányai, a csíkszeredai, az óbecsei, a dunaszerdahelyi szakközépiskola.

Szakpolitikai célrendszer: Kapcsolódva az Európai Bizottság 2017. november 14-én közzétett, az egységes Európai Oktatási Térség létrehozására vonatkozó Közleményéhez, 2025-re az egységes európai oktatási térségre vonatkozó javaslat illeszkedik az egységes magyar oktatási térség célrendszeréhez. Ehhez kapcsolódóan a célok a magyar oktatás jövőjét támogatva kerülnek megfogalmazásra olyan szakképzési és felnőttképzési rendszer kialakításával, amely a negyedik gazdasági és ipari forradalom időszakában is képes megfelelni a munkahelyteremtés, a gazdasági növekedés és a társadalmi igazságosság kihívásainak. Cél, hogy a határon túl élő magyar közösségek szakmai és általános készségeinek fejlesztését olyan módon lehessen támogatni, hogy azok megfeleljenek az európai és a világban tapasztalható, egyre élesedő versenynek, így kiaknázva a magyar kreativitás és tehetség eddig fel nem használt tartalékait és támogatva hazánk és a határon túl élő magyarság gazdasági, munkaerő-piaci, valamint oktatási együttműködését.

4. A magyar diákok mobilitása

A szakképzésben tanuló magyar diákok mobilitásának támogatása oly módon, hogy a külföldön megszerzett készségeket elsősorban hazánkban hasznosítsák, élve a nemzetközi iskolai és szakmai kapcsolatrendszer adta előnyökkel a későbbiekben is.

Helyzetkép: A tanköteles korú tartósan külföldön tartózkodó tanuló jogviszonyát a 2011. november 29-étől hatályos nemzeti köznevelésről szóló CXC. számú törvény és annak módosításai szabályozzák. A külföldön szerzett szakképesítések elismerését az Oktatási Hivatal keretében működő Magyar Ekvivalencia és Információs Központ végzi. A köznevelési törvény 2017. január 01-jétől hatályos módosítása értelmében magyar állampolgár engedély nélkül külföldön is eleget tehet tankötelezettségének. A szakképzés vonatkozásában, a külföldi szakmai gyakorlat esetében, a tanuló, az iskola és a gyakorlati képző közös megegyezése, vagy legalább a gyakorlati képző beleegyezése szükséges. Ennek nincs jogszabályi alapja. A szakirányú gyakorlaton szerzett tapasztalatok beszámításának módját, lépéseit, módszerét és szakmai feltételeit az érintettek (az iskola és a gyakorlatot szervező) közösen dolgozzák ki. Erasmus+ nappali, iskolai rendszerű szakképzési mobilitási pályázattípus keretében 2017-ben 6 millió euró állt rendelkezésre. 2.983 diák szakmai gyakorlata került támogatásra, emellett 562 tanár szakmai útja és 392 kísérőtanár útja került támogatásra, tehát összesen 3.937 főnek biztosított a program támogatást a mobilitáshoz.

Szakpolitikai célrendszer: A szakképzésben tanuló magyar diákok mobilitásának növelése olyan módon célkitűzés, hogy a diákok hazatérjenek és Magyarországon kamatoztassák a megszerzett külföldi szakképzésben megszerzett készségeket. Ehhez az Erasmus Program jelenleg már pilotként elindult és a közeljövőben felfutó (magasabb támogatási összeggel folytatódó), Erasmus Pro elnevezésű támogatási típusa adhat lehetőséget, melynek során kifejezetten a duális szakképzési forma kerül a mobilitás középpontjába. Megfontolandó további, hazai forrást is tervezni hasonló mobilitási célra.

1. Szakképzési Stipendium Hungaricum/ösztöndíjrendszer külföldi diákok számára

A magyar szakképzésbe bevonandó külföldi diákok számára a felsőoktatásban működő rendszer mintájára ösztöndíjrendszer kialakítása és működtetése, melynek célja egyrészt, hogy a magyar szakképzésben megszerezhető szakmai készségeket partnerországaink diákjai elsajátíthassák, másrészt hogy a munkaerő-mobilitás a szakképesítés által is támogatottá váljon a globális gazdasági együttműködés érdekében.

Helyzetkép: Jelenleg külföldi diákoknak a magyar szakképzésben való részvételével kapcsolatosan a Tempus Közalapítvány által működtetett Erasmus+ Program alapján létezik élő példája. A szakképzési mobilitások időtartama általában rövid (hetekben mérhető), semmiképp nem terjed ki a teljes szakképesítés megszerzésére. Pilot fázisban tesztelésre került a legújabb, európai támogatottságú Erasmus Pro pályázattípus, mely kifejezetten a hosszabb időtartamú, duális szakképzési formában megvalósuló mobilitásokat támogatja. A pilot program tapasztalatai azt mutatják, hogy akár Nyugat-Európából hazánkba érkező szakképzésben tanuló diákok is magas hozzáadott értéket tapasztalnak a magyar szakképzésben.

Szakpolitikai célrendszer: Célja lehetőséget biztosítani arra, hogy technikai szinten szakképesítést sajátíthassanak el külföldi diákok. Az életkori sajátosságok között az érettségi utáni technikai szint azért lényeges, mert korábbi, fiatalabb életszakaszban, kiskorúság alatt problémás és kockázatos a hosszú távú mobilitás. Az ösztöndíj rendszer kialakítása során lényeges szempont a fogadó szakképzési intézmények kapacitásának növelése az esetlegesen idegen nyelven oktatható technikai szintű szakképesítések felé, valamint természetesen a teljes jogszabályi háttér és a finanszírozási, valamint szakmai minőségbiztosítási rendszer kialakítása.

VI. A SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégia illeszkedése a szakmai képzést érintő szakmapolitikai koncepciókhoz, stratégiákhoz és javaslatokhoz

VI.1 A SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégia illeszkedése az Európai Unió releváns szakmapolitikai céljaihoz és támogatási rendszeréhez

Kapcsolódás az Európa 2020 stratégia céljaihoz

Fontos, hogy az Európai Unió minden tagországa a munkaerő-piacnak megfelelően igazítsa a képzési rendszerét. A szakképzés folyamatos korszerűsítése mellett az egész életen át tartó tanulás fejlesztése is kiemelt terület. Uniós szinten megfogalmazott cél a tanárképzés minőségének javítása, az innováció és a digitális kompetencia előmozdítása, a nyelvi kompetencia fejlesztése, a korai iskolaelhagyók arányának csökkentése. Ezeket a célokat az Európai Unió átfogó stratégiába foglalta.

Az Európa 2020 stratégia az EU erre az évtizedre szóló foglalkoztatási és növekedési stratégiája. A stratégiában hangsúlyt kap az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés, mert ennek révén orvosolhatók az európai gazdaság strukturális hiányosságai, növelhető a versenyképesség és a termelékenység, illetve lefektethetők a fenntartható szociális piacgazdaság alapjai.

A) Az Európai Unió célkitűzései

- Foglalkoztatás
 - a 20–64 éves korosztály 75%-ának legyen munkája
- Kutatás és fejlesztés (K+F)
 - az Európai Unió GDP-jének 3%-át fordítsa kutatásra-fejlesztésre
- Éghajlatváltozás elleni küzdelem és fenntartható energiagazdálkodás
 - az üvegházhatású gázok kibocsátása 20%-kal csökkenjen
 - a megújuló energiaforrások aránya 20%-ra nőjön
 - 20%-kal javuljon az energiahatékonyság
- Oktatás
 - a korai iskolaelhagyók aránya csökkenjen 10% alá
 - a 30 és 34 év közötti uniós polgárok legalább 40%-a rendelkezzen felsőfokú végzettséggel
- Küzdelem a szegénység és a társadalmi kirekesztés ellen
 - legalább 20 millióval csökkenjen azok száma, akik nyomorban és társadalmi kirekesztettségben élnek, illetve akik esetében a szegénység és a kirekesztődés reális veszélyt jelent

B) A stratégia végrehajtása

Az Európa 2020 stratégia adja meg az uniós, a nemzeti és a regionális szintű tevékenységek **referenciakeretét**. A tagországok kormányai az átfogó uniós célok teljesítésének elősegítése érdekében nemzeti célértékeket határoztak meg, a nemzeti célértékek teljesítése terén elért eredményekről pedig éves nemzeti reformprogramjaikban számolnak be. További részletekért lásd a nemzeti célértékeket és jelentéseket.

C) A végrehajtás figyelemmel kísérése

Az EU statisztikai hivatala, az Eurostat a stratégia végrehajtásában elért eredményekről rendszeres jelleggel átfogó jelentéseket tesz közzé. A Bizottság 2014 és 2015 folyamán félidei felülvizsgálatnak vetette alá az Európa 2020 stratégiát.

A felülvizsgálat keretében nyilvános konzultációra is sor került, melynek eredményeként megállapítást nyert, hogy az érdekeltek a stratégiát továbbra is megfelelő keretnek tartják a foglalkoztatás és a növekedés ösztönzésére. A felülvizsgálatot követően a Bizottság úgy döntött, hogy folytatja a stratégia megvalósítását.

A 2020-ig terjedő időszakban az európai együttműködés elsődleges célkitűzése a tagállami oktatási és képzési rendszerek továbbfejlesztésének támogatása, melyek céljai:

- A 2020-ig terjedő időszakban az európai együttműködést egy olyan stratégiai keretrendszerben kell kialakítani, amely az egész életen át tartó tanulás megközelítésének alkalmazásával az oktatási és képzési rendszerek egészére kiterjed.
- Az egész életen át tartó tanulást a keretrendszer egészének alapját képező elvnek kell tekinteni, mely keretrendszer valamennyi – a formális, a nemformális és az informális – tanulási keretre és – a kisgyermekkorú neveléstől és az alapszintű oktatástól a felsőoktatásig, a szakoktatásig és szakképzésig, valamint a felnőttkori tanulásig – a tanulás valamennyi szintjére kiterjed.

Kapcsolódás az Oktatás 2020 stratégiához

Az Európai Unió elsődlegesen az oktatás szakterületén kezeli a kompetenciafejlesztés ügyét. Az Oktatás 2020 keretrendszernek négy stratégiai célkitűzése van:

A) Az egész életen át tartó tanulás és a mobilitás megvalósítása, valamint a változásokra jobban reagálni tudó, a világra nyitottabb oktatási és szakképzési rendszerek kialakítása.

A demográfiai változásoknak és a kompetenciáknak a változó gazdasági és társadalmi körülményekhez igazodó rendszeres aktualizálása és fejlesztése iránti igény nagy kihívást jelent. Ez megerősíti az egész életen át tartó tanulás szemléletének alkalmazását, továbbá a változásokra jobban reagálni tudó, a világra nyitottabb oktatási és képzési rendszerek kialakítását teszi szükségessé.

B) Az oktatás és a képzés minőségének és hatékonyságának javítása, az alapkészségek – az írás, az olvasás és a számolás – szintjének emelésére, a matematika, a természet- és a műszaki tudományok vonzóbbá tételére és a nyelvi kompetenciák erősítésére fordított nagyobb figyelem révén.

A hatékony, ugyanakkor méltányos, minőségi oktatási és képzési rendszerek kulcsfontosságúak a nemzetgazdaság sikere és a foglalkoztathatóság növelése szempontjából. Nagyobb figyelmet kell fordítani az alapkészségek – az írás, az olvasás és a számolás – szintjének emelésére, a matematika, a természet- és a műszaki tudományok vonzóbbá tételére és a nyelvi kompetenciák erősítésére.

C) A méltányosság, a társadalmi kohézió és az aktív polgári szerepvállalás előmozdítása annak érdekében, hogy valamennyi polgár egész élete során fejleszthesse szakmai készségeit – személyes, szociális vagy gazdasági körülményeitől függetlenül.

Az oktatási és képzési politikának személyes, szociális vagy gazdasági körülményeitől függetlenül minden polgárt képessé kell tennie arra, hogy élete során megszerezze, aktualizálja és fejlessze mind a szakmai készségeit, mind pedig a foglalkoztathatósághoz, a további tanulás, az aktív polgári szerepvállalás és az interkulturális párbeszéd előmozdításához szükséges kulcskompetenciáit. Az oktatásnak feladata, hogy előmozdítsa az interkulturális kompetenciákat, a demokratikus értékeket, valamint az alapvető jogok és a környezet tiszteletét.

D) Az innováció és a kreativitás fejlesztése a képzés minden szintjén, mivel ezek a fenntartható gazdasági fejlődés fő hajtóerejének számítanak. Különösen a polgárok digitális kompetenciájának fejlesztését, valamint a kezdeményező-készség, a vállalkozói készségek és a kulturális tudatosság kialakítását szükséges elősegíteni.

Cél, hogy mindenki meg tudjon szerezni olyan **kulcskompetenciákat**, mint a **digitális kompetencia, a tanulás tanulása, a kezdeményezőkézség, a vállalkozói készségek** és a kulturális tudatosság. A vállalkozások világa, valamint az oktatás, képzés és kutatás különböző szintjei és ágazatai közötti partnerség segítségével az oktatás és a képzés jobban összpontosíthat a **munkaerőpiacon szükséges készségekre és kompetenciákra**, valamint az innováció és a vállalkozói készségek megerősítésére a tanulás valamennyi formájában.

Az Európai Unió által nyújtott támogatás felhasználására vonatkozó szabályokat az Európai Parlament és a Tanács 1303/2013 rendelete szabályozza. Ennek keretében a magyar Kormány elkészítette a 2014-2020 közötti időszakra vonatkozó Partnerségi Megállapodást (PM), amely kijelöli a fejlesztések fő céljait, stratégiáját és a nemzeti fejlesztési prioritásokat. A Partnerségi Megállapodás általános célkitűzése a fenntartható növekedés és a magas hozzáadott értékű termelés és a foglalkoztatás bővítése, melyek elérésére a kormány öt nemzeti prioritást jelölt ki:

1. A gazdasági szereplők versenyképességének javítása és nemzetközi szerepvállalásuk fokozása
2. A foglalkoztatás növelése a gazdasági növekedés elősegítése révén és a társadalmi felzárkóztatás révén
3. Az energia- és erőforrás-hatékonyság növelése
4. A társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezelése
5. A gazdasági növekedést segítő helyi és térségi fejlesztések megvalósítása

A szakképzés és felnőttképzés területén az Európai Unió támogatásával elindult projektek megalapozzák a SZAKKÉPZÉS 4.0 megvalósítását és jó alapot adnak a 2021-2027 megvalósuló programok tervezéséhez.

A szakképzés és felnőttképzés területén elindult projektek:

| Felhívás azonosító jele | Felhívás neve |
|----------------------------------|---|
| GINOP-6.1.1-15 | Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése |
| GINOP-6.1.2-15 VEKOP-8.5.4-17 | A digitális szakadék csökkentése |
| GINOP-6.1.3-16 VEKOP-8.5.1-17 | Idegen nyelvi készségek fejlesztése |
| GINOP-6.1.4-16 | Munkaerőpiaci kompetenciák fejlesztése a konvergencia régiókban |
| GINOP-6.1.5-16 VEKOP-8.5.2-17 | Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára |
| GINOP-6.1.6-16 VEKOP-8.5.3-17 | Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalatok munkavállalói számára |
| GINOP-6.1.7-VEKOP | Munkahelyi képzések támogatása mikro-, KKV-k és nagyvállalatok munkavállalói számára indított képzések szakmai támogató programja |
| GINOP-6.1.8-17 | Vállalati Képző Központok rendszerének kialakítása és működtetése |
| GINOP-6.1.9-18 | Ágazati Képző Központ kialakítása a közlekedési ágazatban |
| GINOP-6.1.10-18 | IPAR 4.0 Ágazati Képző Központ kialakítása |
| GINOP-6.2.1-VEKOP-15 | Részvétel az OECD Felnőttek Képesség- és Kompetenciamérése programjában PIAAC |
| GINOP-6.2.2-VEKOP-15 | A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése |
| GINOP-6.2.3-16 VEKOP-8.6.3-16 | A szakképzési intézményrendszer átfogó fejlesztése |
| GINOP-6.2.4-VEKOP-16 | A 21. századi szakképzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése |
| GINOP-6.2.5-VEKOP/18 | Felnőttképzési, felnőttoktatási, szakképzési irányítási rendszer digitális átállása |

VI.2 A SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégia illeszkedése a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara „A fenntartható növekedés feltételei – Tézisek egy új gazdaságpolitikai stratégiához” koncepciójához

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara 2018 májusában publikálta téziseit az új gazdaságpolitikai stratégiához kötődően.

Az MKIK „A fenntartható növekedés feltételei” dokumentumában megfogalmazott tézisekhez jól illeszkedik a Szakképzés 4.0 stratégia. A további együttműködést erősíti, hogy az MKIK is részt vesz a Szakképzési Innovációs Tanács (SZIT) munkájában.

Az MKIK szerint **a gazdaság fejlődésében, jövőjében a meghatározó területek:**

- kis- és középvállalkozások
- az állam a gazdasági környezet formálójaként
- a már falakon belül lévő digitalizáció és kapcsolt részei
- a szakképzés bizonyos szegmensei

Illeszkedés: A Szakképzés 4.0 stratégia kiemelten foglalkozik a szakképzés és felnőttképzés területével, de a másik három pontra is részletesen kitér.

Az új korszak az MKIK szerint:

- **ipar 4.0 és mezőgazdaság 2.0 kibontakozása**
- minőségi munkaerőért folyó éles verseny (globális munkaerőpiac)
- ezért megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerő és tőke szükséges

Illeszkedés: A szakképzési stratégia mindezt annyira fontosnak tartja, hogy az anyag a „Szakképzés 4.0” nevet kapta. Ahogy kiemelésre került, a cél, „A negyedik ipari forradalom kihívásaira struktúrájában és tartalmában is választ adni képes szakképzési és a felnőttképzési rendszer.”

Az MKIK kiemeli, hogy makroszintű érdek, hogy **a nagyobb hozzáadottérték-tartalmat előállító cégek jussanak munkaerőhöz, hogy a munkaerő a magasabb termelékenységű területek felé áramoljon.**

Illeszkedés: A Szakképzés 4.0 stratégia egyik alapvető filozófiáját ez jelenti. Ahogy az anyag leszögezte, olyan szak- és felnőttképzési rendszerre van szükség, „ami ösztönzi a magyar vállalkozásokat a kutatás-fejlesztési tevékenység és a vállalati innováció támogatására, valamint, hogy nemzetközi termelési láncokba bekapcsolódjanak, minél magasabb szinten.”

Az MKIK tézisei közt leszögezi, hogy a digitalizáció alapvető versenyképességi tényező lett a gazdaság és társadalom minden alrendszerében. Célkitűzés, hogy Magyarország digitális fejlettségben 2030-ra az Európai Unió tíz legfejlettebb államához tartozzon.

Illeszkedés: Ehhez kapcsolódóan a Szakképzés 4.0 kiemelten kezeli, hogy a digitális tartalmak minden szinten beépüljenek a szakképzésbe és felnőttképzésbe.

MKIK a munkaerőhiány és a bérversenyt kezelésként kiemeli, hogy a szakképzést, a felsőoktatást és a felnőttképzést a gazdaság igényeit figyelembe véve, kereslet-alapúvá kell alakítani.

Illeszkedés: A keresletalapú szakképzés megteremtése a jelenlegi kínálatalapú szakképzés helyett a Szakképzés 4.0-ban is kiemelt pont.

A Szakképzés 4.0 stratégia illeszkedése a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara „Előrelépések az oktatásban 2018-2022” anyagához

Az MKIK 2018 áprilisában készült anyaga **kifejezetten az oktatással** foglalkozik.

A Szakképzés 4.0 stratégia jól illeszkedik ehhez is. A Szakképzés 4.0 stratégiában az MKIK által megfogalmazott mindegyik pont megjelenik, ha némileg más struktúrában is.

A Szakképzés 4.0 stratégia minden pontja és beavatkozása illeszkedik az MKIK „Előrelépések az oktatásban 2018-2022” dokumentumához:

Az MKIK 9 javaslata:

A SZAKKÉPZÉS 4.0 illeszkedése

Rendszerszintű átalakítás, szemléletváltás



Vonzó szakképzés, versenyképes életpályák



Keresletorientált képzési kínálat, elérhető digitalizáció



Duális képzés erősítése: „Tanulj a munkából!”



Minőségi kibocsátás, objektív vizsgarendszer



Kapcsolat a felsőoktatással



Elkötelezett döntéshozók, célirányos ágazati szabályozás



Értékteremtő tanulóképzés



Szakképzési „Brand” építése



Az MKIK 9 javaslata:

A SZAKKÉPZÉS 4.0 illeszkedése

VI.3 A Szakképzés 4.0 stratégia illeszkedése a Magyar Nemzeti Bank „180 pont a magyar gazdaság fenntartható felzárkóztatásáért” koncepciójához

A Magyar Nemzeti Bank központi koncepciója a „**fenntartható felzárkózás**”.

A Szakképzés 4.0 ennek több dimenzióját is segíti, elsősorban a gazdasági és társadalmi felzárkózást.

Az MNB anyaga alapján a magyar gazdaság extenzív növekedési pályájához többek közt a **foglalkoztatás emelése** és a **rugalmas munkaerőpiac** szükséges.

Az intenzív növekedési pályához pedig többek közt a **termelékenység bővítése** és a **versenyképesség javítása**.

A Szakképzés 4.0-ban lefektetett vízióban a foglalkoztatás emelése kiemelten jelenik meg, de a többi említett cél is: „Minden munkavállaló-képes korú magyar állampolgár számára biztosítani legalább egy, a gazdaság igényein alapuló, a munkaerőpiacon elhelyezkedést biztosító, modern szaktudást nyújtó szakképesítést.”

A Szakképzés 4.0 stratégia pontja és beavatkozásai több helyen illeszkednek az MNB „180 lépés a magyar gazdaság fenntartható felzárkóztatásáért” anyagához:

Az MNB kapcsolódó javaslatai:

A képzési rendszer hatékonyan csökkentse a diákok társadalmi és gazdasági háttéréből adódó különbségeit



Korai iskolaelhagyás mértéke legyen alacsonyabb a V3 átlagnál



Legalább középfokú angol nyelvvizsga a közoktatás végére



Minden diáknak felhasználói szintű digitális képességei legyenek



Adatbázisokban tárolt adatok összekapcsolása



Rendszeres továbbképzések biztosítása a tanároknak (tananyag és oktatási módszertan is)



Kompetencia-alapú középiskolai felvételi tesztek bevezetése



Duális képzés erősítése



Tanítási időn kívüli idegen nyelvű szakkörök, nyelvvizsga-felkészítők támogatása



Digitális tananyagok fejlesztése, 21. századi informatikai eszközpark fejlesztése



VI.4 A Szakképzési Innovációs Tanács (SZIT) munkájának beépülése a Szakképzés 4.0 stratégiába

A Szakképzési Innovációs Tanács (SZIT) 2018. szeptember 7-én alakult meg. Létrejöttének az elsődleges célja a magyar szakképzési rendszer továbbfejlesztésének támogatása, széles körű érintetti kör bevonásával. A SZIT a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter szakképzéssel és felnőttképzéssel kapcsolatos feladatainak ellátását segítő, szakmai döntés-előkészítő, véleményező és javaslattevő országos testület. A Tanács javaslattevő funkciója kapcsán az érdekképviseletekkel együttműködve fogalmazza meg a döntéshozók számára javaslatait a szakképzés rendszerének keresletvezérelt-szemléletű átalakításához.

A SZIT 38 tagból áll, tagjai közt megtalálhatóak a kormányzati szervek képviselői, az oktatási szervezetek, fenntartók képviselői, kamarák, szövetségek képviselői, szakszervezetek, érdekképviseleti szervezetek képviselői, nagyvállalatok képviselői, a Magyar Tudományos Akadémia képviselője, a tanulók képviselői, a romaügyi terület képviselői. (A részletes listát lásd a mellékletben.)

A Tanács munkáját a kiemelt témákhoz kapcsolódóan munkacsoportok segítik. A munkacsoportok egyeztetésein az egyes területeket érintő kihívásokról és lehetséges válaszokról egyeztetnek a résztvevők, amelyeket a vonatkozó jogszabályok megalapozott előkészítésénél javaslatként vehet figyelembe a SZIT.

A Szakképzési Innovációs Tanács által első körben, 2018 szeptemberében megfogalmazott 4 téma (és azokhoz kapcsolódó munkacsoportok javaslatának beépülése a Szakképzés 4.0 anyagba):

1. Az Ipar 4.0 kihívásaira hatékonyan reagáló képzési rendszer, keresletvezérelt duális modell kialakítása
2. Professzionális szervezeti keretek között működő képzési intézményrendszer
3. Vonzó karriert nyújtó szakmai képzés
4. A felnőtteknek rugalmas tanulási lehetőséget kínáló felnőttoktatás, felnőttképzés és vállalati képzés

A SZIT november 9-i ülésén a munkacsoport-vezetők beszámolóival mellett hangsúlyos szerepet kapott a kancellária-rendszer kérdése is. Ennek figyelembevételével új munkacsoportok megalakítására került sor hat kiemelt területet érintve:

1. Az intézménymenedzsment rendszere
2. Végzettség nélküli iskolaelhagyás csökkentése a szakképzési rendszerben
3. Magyar duális képzés továbbfejlesztése
4. Kimenetszabályozás és pályakövetés a felnőttképzésben
5. Ágazati Készségtanácsok javaslatai a szak- és felnőttképzéshez
6. Életpályamodellek a szakképzésben

Ezek a javaslatok is beépültek a Szakképzés 4.0 stratégiába.

**A Szakképzési Innovációs Tanács javaslatainak megjelenése
a Szakképzés 4.0 stratégiában, azok illeszkedése:**

- I. **Az Ipar 4.0 kihívásaira hatékonyan reagáló képzési rendszer**
 - Országos Képzési Jegyzék megújítása
 - Minden szakmai képzésben jelenjenek meg a szakmában elvárt digitális tartalmak
- II. **A képzési rendszerben valós, keresletvezérelt duális modell kialakítása**
 - A gazdasági szereplőkkel megkötött tanulószerveződéssel induló duális képzés
 - A duális képzésben tanulók arányának további növelése az oktatási bázissal rendelkező nagyvállalatok szerepvállalásának erősítésével
 - Ágazati Képző Központ kialakítása, a szakképzési centrumok aktív vállalati kapcsolatainak fejlesztése és a KKV-k szerepvállalásának erősítése a gyakorlati képzésben
 - Széles szakmai gyakorlati alapot biztosító modern tanműhelyek kialakítása
 - A vállalati szakemberek nagyobb arányú bevonása a szakmai képzésbe és pedagógiai-módszertani felkészítésük
 - Az iskolákban oktató szakmai tanárok, gyakorlati oktatók digitális kompetenciáinak továbbfejlesztése és vállalati helyszínű továbbképzése
 - A szakképző intézményekben dolgozó szaktanárok motivációs programjának kidolgozása
 - „+” Kiemelten jelent meg, a kompetenciák fontossága a szakmai képzésben
- III. **A Vonzó karriert nyújtó szakmai képzés**
 - A keretszám-rendelet helyett helyi szintű igényeket figyelembe vevő 3 éves szakképzési megállapodások megkötése
 - Az ágazatokban zajló kutatási és innovációs tartalmak beépülése a képzésbe, a közoktatás és felsőoktatás, valamint a felnőttképzés képzési szintjeinek az összehangolása
 - Vonzó, korszerűen felszerelt iskolai környezet kialakítása: 21. századi szakképző iskola felújítási program elindítása
 - Vonzó, korszerűen felszerelt iskolai környezet kialakítása: 21. századi szakképző iskola felújítási program elindítása
 - A szakgimnáziumba jelentkezők számának növelése
 - Az iskolai rendszerű szakképzésben részt vevők számának növelése
 - „+” Kommunikáció, marketing
- IV. **A felnőtteknek rugalmas tanulási lehetőséget kínáló felnőttoktatás, felnőttképzés**
 - Rugalmasan reagáló, minőségi képzést nyújtó innovatív felnőttképzési rendszer
 - Az iskolai rendszerű felnőttoktatási rendszer rugalmasabbá és hatékonyabbá tétele
 - „+” Kompetenciák kiemelt fejlesztése a felnőttképzésben
- V. **A Professzionális szervezeti keretek között működő képzési intézményrendszer**
 - A szakmai képzés speciális feltételeire szabott oktatói életpálya és minősítési rendszer kialakítása
 - A szakmai képzés speciális feltételeire szabott oktatói életpálya és minősítési rendszer kialakítása
 - Az informatikai alapú iskolai adminisztráció fejlesztése
 - A szakképesítési rendszer nemzetköziesítése

Ábrajegyzék

| | |
|--|----|
| 1. ábra: A digitalizálhatóság aránya a különböző foglalkoztatási kategóriákban Forrás: McKinsey - 2018 | 8 |
| 2. ábra: Forrás: A digitalizáció hatására várható munkaerőlétszám-változás Forrás: Manpower – 2016 | 9 |
| 3. ábra: A kompetenciaelvárások várható változása 2015; 2020 Forrás: Future of Jobs Report, World Economic Forum | 10 |
| 4. ábra: A GDP változása 2010–2018 között az Európai Unióban, Magyarországon, Németországban és a V3 országok átlagában. Forrás: KSH, Eurostat – 2018 | 11 |
| 5. ábra: A foglalkoztatási ráta változása 2008–2017, Forrás Eurostat..... | 12 |
| 6. ábra: A munkanélküliségi ráta változása 2010–2017, Forrás: Eurostat..... | 12 |
| 7. ábra: A munkanélküliségi ráta 15–64 évesek körében és a potenciális munkaerő-tartalék régiók szerint 2018. I. negyedév. Forrás KSH, 2018..... | 13 |
| 8. ábra: Az ifjúsági munkanélküliségi ráta változása 2008–2017 között; Forrás KSH – 2017 | 14 |
| 9. ábra: Dolgozó nélküli háztartásban élő kiskorúak aránya 2007–2017 között Forrás: Oktatási Hivatal, 2018 | 14 |
| 10. ábra: Dolgozó nélküli háztartásban élő kiskorúak aránya a romák és nem romák körében Forrás: Oktatási Hivatal, 2017..... | 14 |
| 11. ábra: A keresetek változása 2010–2018 között; Forrás: KSH – 2018..... | 15 |
| 12. ábra: Az óvodai nevelésben, általános iskolai és középfokú iskolai oktatásban részesülők a nappali rendszerű oktatásban a 1990/1991-es és a 2017/2018-as tanév között (fő) Forrás: KSH – 2018..... | 21 |
| 13. ábra: A gimnáziumi képzés és szakképzés létszámaránya, és a gimnáziumi képzést és szakmai képzést folytató intézmények fenntartói aránya..... | 22 |
| 14. ábra: A gimnáziumi, szakgimnáziumi és szakközépiskolai képzés aránya nappali tagozaton 2009/2010 és 2017/2018 között Forrás: KSH - 2018 | 23 |
| 15. ábra: A szakképzőiskola-típusok fenntartói megoszlása, a tanulólétszám megoszlása a szakgimnázium, a szakközépiskola és szakiskola között a 2017/2018-as tanévben. Forrás: KIR – 2017..... | 24 |
| 16. ábra: ITM fenntartásában működő szakképzési centrumok létszámadatai (2016–2018) Forrás: ITM, NSZFH, 2018 | 25 |
| 17. ábra: A szakképzésben tanulók képzési terület szerinti megoszlása a 2017/2018 tanévben Forrás: KSH 2018..... | 26 |
| 18. ábra: Illusztráció, a kötelező óvodai nevelésből általános iskolába lépett hátrányos helyzetű diákok..... | 27 |
| 19. ábra: A lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók arányának változása az elmúlt két évben Forrás: Oktatási Hivatal - 2018..... | 28 |
| 20. ábra: A duális képzésben részt vevő diákok számának változása 2013–2018 Forrás: Magyar Kereskedelmi és Iparkamra 2018..... | 29 |
| 21. ábra: A szakképzés jelenleg működő rendszere Forrás: saját szerkesztés..... | 32 |
| 22. ábra: A felnőttkori tanulásban részt vevők száma | 33 |
| 23. ábra: Képzéselérési arány: a képzésben részt vevők aránya az összes foglalkoztatotthoz képest. Forrás KSH, 2016. december..... | 34 |
| 24. ábra: Forrás KSH, 2016. december | 34 |
| 25. ábra: Az oktatásban, képzésben való részvétel a legmagasabb iskolai végzettség szerint. Forrás: KSH - 2016..... | 35 |
| 26. ábra: Felnőttoktatás, -képzés (előzetes adatok) Forrás KSH, 2018. december | 35 |

| | |
|--|----|
| 27. ábra: A SZAKKÉPZÉS 4.0 alapértékei..... | 38 |
| 28. ábra: A szakképzés új alarendszere Forrás: saját szerkesztés..... | 40 |
| 29. ábra: A szakképzés új rendszerének speciális funkciói Forrás: saját szerkesztés..... | 41 |
| 30. ábra: A munkaerő-piaci előrejelző rendszer struktúrája Forrás: saját szerkesztés..... | 53 |
| 31. ábra: a szakmák, amelyekben a legtöbb tanuló vesz részt duális képzésben. Forrás: MKIK - 2018..... | 55 |
| 32. ábra: Illusztráció Duális képzés az építőiparban..... | 59 |
| 33. ábra: A pályaorientáció rendszere és szereplői..... | 62 |
| 34. ábra: Illusztráció Pályaorientációs program..... | 64 |
| 35. ábra: A „21. századi szakképző iskola” program látványterve..... | 65 |
| 36. ábra: Illusztráció Inspiráló iskolai környezet..... | 66 |
| 37. ábra: Asztalos tanműhely..... | 67 |
| 38. ábra: Illusztráció Magyar Digitális Oktatásért Egyesület..... | 69 |
| 39. ábra: Illusztráció Forrás: dover.hu..... | 70 |
| 40. ábra Forrás: Oktatási Hivatal 2018..... | 71 |
| 41. ábra: Lemorzsolódási kockázatok Oktatási Hivatal 2018..... | 72 |
| 42. ábra: Hátrányos helyzetű középiskolai tanulók aránya járásonként a 2016/2017 tanévben.... | 72 |
| 43. ábra: Illusztráció - Szakképzési Híd-program gyakorlati képzés..... | 73 |
| 44. ábra: Göd 2.0 program orientációs évfolyam..... | 74 |
| 45. ábra: Illusztráció - ívhegesztő szakember Forrás: karcagiszcz.hu..... | 75 |
| 46. ábra: KRÉTA Iskolai Alarendszer..... | 80 |
| 47. ábra: Educatio felsőoktatási elhelyezkedést segítő rendezvény..... | 84 |
| 48. ábra: http://gyartastrend.hu | 85 |
| 50. ábra: használ az iskola által biztosított elektronikus tananyagot 1: nem – 5: rendszeresen..... | 91 |
| 49. ábra: a tananyaghoz az interneten keres információkat 1: nem – 5: rendszeresen..... | 91 |
| 51. ábra: rövid ciklusú képzés a Siemens képzőközpontban Forrás: www.siemens.hu..... | 94 |
| 52. ábra: A képzéselérési arány a különböző vállalatméretek esetén Forrás: KSH - 2016..... | 95 |
| 53. ábra: Forrás KSH, Felnőttoktatás, -képzés (előzetes adatok) 2018. december..... | 96 |
| 54. ábra A Digitális Középiskola honlapja..... | 97 |
| 55. ábra: A DMP rendszer adatforrásai..... | 98 |