

SZAK- és FELNŐTTKÉPZÉS

II. ÉVFOLYAM, 2013. 7-8. szám

A NEMZETI MUNKAÜGYI HIVATAL FOLYÓIRATA

**WorldSkills
Lipcse – 2013**

**Fiatalok
foglalkoztatása**

**A keret-
tantervekről**

**A vizsgáztatás
megújítása**

**Dunaújvárosi
tanévnnyitó**

**Iskolarendszeren
kívüli szakmai vizsgák**

Interjú Zsuffa Ákossal

**Önértékelés
a szakképzésben**

**Az Nemzeti Munkaügyi Hivatal
Központi Könyvtára**



7-8

a szerkesztő •	<i>Rettegi Zsolt: Tanévnyitó – Együtt – Működés</i>	1
tanévnyitó 2013 •	<i>Maton József: „Magyarország jövőjét batározza meg szak- és felnőttképzésének minősége!”</i>	2
	<i>Dr. Czomba Sándor: Az átalakuló szakképzés szerepe a gazdasági növekedésben</i>	5
	<i>A fiatalok foglalkoztatását segítő intézkedések</i>	6
	<i>GYIK: Hogyan változik a vizsgaszervezési jogosultság a komplex szakmai vizsgák tekintetében?</i>	8
	<i>Dr. Parragh László: A duális szakképzés bevezetése Magyarországon</i>	9
	<i>Dr. Odobina László: Az államilag támogatott szakképzés tervezésének rendszere</i>	12
	<i>Közlemény a 2013 szeptembere előtt indult iskolai rendszerű szakképzésekről</i>	14
	<i>Mihálka Gáborné: Tájékoztató a tanév rendjéről</i>	16
	<i>Felnőttképzési szakértői pályázat</i>	17
	<i>Kállai Rudolf: A szakképzés 2013. szeptember 1-jén hatályos jogszabályai és dokumentumai</i>	18
	<i>Eszes Csabáné: A szakképzési kerettantervek szerepe a szakképzés minőségének javításában</i>	21
	<i>Madarász Erik: A vizsgabejelentés folyamatának és a vizsgaelnöki rendszer megújításának bemutatása</i>	23
	<i>Freinwald Éva: Az iskolarendszeren kívüli szakmai vizsgák szervezésére vonatkozó változások</i>	26
	<i>Kis Anita – dr. Kormos Mária: Út a szakmaszerkezeti döntésig</i>	28
	<i>Szakértői pályázati felhívás szakképzési és felnőttképzési szakemberek részére</i>	30
	<i>Somodi Mónika: A szakiskolai tanulmányi ösztöndíj – a rendelet 2012. decemberi módosítására tekintettel</i>	31
	<i>Stágel Imréné: Tanulószerződéssel történő gyakorlati képzés</i> <i>a szakképzési hozzájárulásra nem kötelezett egyéb szervezeteknél</i>	32
	<i>Az új felnőttképzési szabályozással kapcsolatban gyakran felmerülő kérdések és válaszok</i>	34
módszertan •	<i>Niedzielsky Katalin: A Kolping család iskoláiban első az erkölcsi nevelés III.</i>	36
interjú •	<i>Deregán Gábor: Húsz éves a Szak-Instrukt Kft.</i>	39
joggyakorlat •	<i>Interjú Dr. Zsuffa Ákossal, az Akkreditált Felnőttképzési Intézmények Országos Egyesületének elnökével</i>	41
kitekintő •	<i>Kérdések és válaszok a szakképzés és a felnőttképzés területéről</i>	44
	<i>Tót Éva: Validáció – a formális képzésen kívül megszerzett tudás elismerése</i>	53
	<i>Palencsárné Kasza Marianna: A korábban megszerzett tudás elismerése Hollandiában – az EVC-eljárás</i>	55
	<i>Ordódy Zoltán Katalin: Európai Szövetség a Vállalati Gyakorlati Képzésért</i>	58
	<i>Boros István: Foglalkoztatás előrejelzése 2025-ig</i>	60
szertár •	<i>Fejes Katalin: Iskolaalapítók – Dr. Besenyi Károly és Vác Zsuzsanna Argentínában</i>	62
	<i>Csiszár Zsófia: WorldSkills, a szakmák olimpiája</i>	64
	<i>Erdei Gábor: Kutatások az oktatás és a munkaügy metszetében</i>	73
	<i>Katona Gábor: Tudósítás az utolsó FAT ülésről</i>	74
	<i>Felnőttképzési és szakképzési nemzetközi tudományos konferencia az SZTE JGYPK-n</i>	75
	<i>Boros István: Az Nemzeti Munkaügyi Hivatal Központi Könyvtára</i>	76
	<i>Garay-Madarász Ágnes – Molnárné Stadler Katalin: „Önértékelés a szakképzésben”</i>	78



www.munka.hu

Kiadja a Nemzeti Munkaügyi Hivatal
1089 Budapest, Kálvária tér 7.
Telefon: (1) 303 9300

Felelős kiadó: a Nemzeti Munkaügyi Hivatal főigazgatója

Szerkesztőbizottság: Dr. Erdei Gábor, elnök
Bruckner László, ügyvezető elnök
Angyal László Katona Miklós
Dr. Birher Nándor Dr. Klész Tibor
Boros István Dr. Kozma Gábor
Fekete Balázs Marton József
Dr. Garai Péter Dr. Odobina László
Szebeni Kinga

A szerkesztőbizottság munkáját koordinálja
a Nemzeti Munkaügyi Hivatal
Jogi és Kommunikációs Főosztálya
Cím: 1086 Budapest, Szeszgyár u. 4.
Telefon: +36 (1) 299-1060

E-mail: szakesfelnottkepzeslapok@lab.hu
Címlap: Virág László munkája
Fotók: MKIK; Juhos János címlapfotó
Tördelés: Dienes Péter

Nyomta és kötötte: Metris Nyomdaipari és Kereskedelmi Bt.
1031 Budapest, Keve u. 43/A.

Felelős vezető: Lengyel Tamás, ügyvezető

ISSN 2063 – 692X

Terjeszti a Magyar Posta Zrt.
Kereskedelmi Igazgatóság, Hírlap Üzlet
Postacím: 1900 Budapest
Megrendelhető szakesfelnottkepzeslapok@lab.hu e-mail címen.

Megjelenik évente 2 alkalommal.

Tanévnyitó – együtt – működés

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatósága szervezésében 2013. augusztus 29-én került sor a 2013/14-es tanév országos szak- és felnőttképzési tanévnyitójára. Lapunk különszámmal jelent meg a rendezvényre, és számos írással, háttéranyaggal járult hozzá a résztvevők tájékoztatásához, az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli szakképzést folytatók működését meghatározó információk átadásához. Közülük válogattunk jelen lapszámunkban annak érdekében, hogy azok számára is elérhetővé tegyük a legfontosabb tartalmakat, akik a szak- és felnőttképzési tanévnyitón nem tudtak jelen lenni.

A tanévnyitóról szóló objektív tájékoztatás mellett szeretném megosztani egy töprengésemet. „Országos szak- és felnőttképzési tanévnyitó”. Egy ideig forgattam magamban ezeket a szavakat, s egyre jobban erősödött bennem az érzés, hogy ez kifejezetten jó, mind az intézmények, mind az igazgatási szereplők vagy más érintettek szempontjából. Fontos, hogy legyen ilyen rendezvényünk, kissé túlzó emelkedettséggel: ünnepünk. Valami mégis zavaró a számomra. A „tanévnyitó” kifejezés. Tökéletesen igaz, életszerű, a tevékenység időbeliségét pontosan kifejező az iskolarendszerű szakképzés esetében. De az iskolarendszeren kívüli szakképzésre már nem a legtalálóbb. A felnőttképzés általános valóságára, valamilyeni elemét tartalmazó tevékenységi rendszerre pedig egyáltalán nem. Fontos az ünnep, de fontosak a szavaink is. Jövőre ismét legyen ünnep, találjuk meg a kifejező elnevezését!

Másik szubjektív megközelítem Zsuffa

Ákossal, az Akkreditált Felnőttképzési Intézmények Országos Egyesületének elnökével készített interjú zárszavaival kapcsolatos. A felnőttképzést folytató intézmények jövőépítése szempontjából két szó kiemelése ötlött szemembe. *Együttműködés és innováció.* Azonnal eszembe jutott számos gondolat és tapasztalat, amelyek közül néhányat megosztok a tisztelt olvasóval. A legelső, hogy önmagában az együttműködés nem lehet cél. Szükség van valami olyan motivációra, amely az együttműködést szükségszerűvé és fenntarthatóvá teszi. Praktikusan lehet ez a pénz, a forráselérés, a piacképesség, avagy a piaci méret. De egy olyan tevékenység esetében, mint a felnőttképzés, az anyagi eszközökön túl meg kell találnunk az egész ember fejlődésének teret engedő motivátorokat. A második, hogy nem elegendő motiválnak lenni az együttműködésre. A kívánt teljesítmény eléréséhez és az innovációhoz a szó legtagabb értelmében vett tudás is kell, annak érdekében, hogy ne a „szánk”, hanem a „kezünk” legyen képes eredmények elérésére. A harmadik, hogy nem elegendő motiválnak lennünk és tudással rendelkezünk. A céljaink elérése elképzelhetetlen valós, végrehajtott tettek nélkül.

Igen, működünk együtt és fejlesszünk! Motivációra, tudásra alapozva, valós tettek mentén. Akkor az eredményeink is biztosan lesznek.

*Rettegi Zsolt,
az NMH gondozásában megjelenő
szak- és felnőttképzési lapok
szerkesztőbizottságának elnöke*

Maton József

„Magyarország jövőjét határozza meg szak- és felnőttképzésének minősége!”

Dr. Czomba Sándor államtitkár címben idézett mondata jól mutatja a szak- és felnőttképzés ügye iránti felelősséget és elhivatottságot, amelyet a 2013/14-es tanév országos szakmai tanévnnyitójának szokatlanul nagyszámú résztvevője, gondos szervezői és a felkészült előadók tanúsítottak a 2013. augusztus 29-én, a Dunaújvárosi Főiskolán megrendezett tanácskozáson.



A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatóságának szervezésében 2013. augusztus 29-én, a Dunaújvárosi Főiskola impozáns campusában került megrendezésre a 2013/14-es tanév országos szak- és felnőttképzési tanévnnyitó értekezlete. Nagyon sokan regisztráltak, hiszen a tanácskozás valamennyi felkért előadója a szakterület meghatározó szereplője volt, és 2013. szeptember 1-je fontos változások kezdete a szak- és felnőttképzés megújításában. A résztvevők között ott voltak az intézményvezetők, a fenntartók képviselői, a kamarai munkatársak, valamint a kormányhivatali és háttér-intézményi képviselők.

A tanévnnyitón Cserna Gábor, Dunaújváros polgármestere, üdvözölte először a résztvevőket a vendéglátók nevében. A polgármester úr büszkén mutatta be a város szak- és felnőttképzési tevékenységét. A képzés minőségét jól mutat-

ja, hogy a 2013-ban a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara által megrendezett Szakma Sztár Fesztivál legjobb helyezéseinek 10%-át Dunaújváros intézményeinek diákjai szerezték meg. Ebben a városban tapasztalatból tudják, hogy gazdasági sikereket csak versenyképes tudással, szorgalommal, kitartó munkával lehet elérni.

A tanácskozás Dr. Czomba Sándor államtitkári megnyitójával folytatódott. Azt a tapasztalatát osztotta meg a hallgatósággal, hogy manapság minden beruházási szándékról folyó tárgyalás kulcseleme a rendelkezésre álló munkaerő nagysága, szakképzettsége. A szak- és felnőttképzés megújítását megalapozó jogszabályok megalkotásának legfontosabb célja az volt, hogy alakuljon ki a munkaerőpiac igényeihez igazodó szak- és felnőttképzés. Ettől a tanévtől adott már a jogi környezet, most a gyakorlatban kell feltölteni tartalommal a képzési formákat. Államtitkár úr kiemelte, hogy a kormány számára különös jelentőséggel bír ez a szakterület, hiszen „Magyarország jövőjét határozza meg szak- és felnőttképzésének minősége”.

A szakképzés és a felsőoktatás kapcsolatáról szólt Dr. Maruzsa Zoltán helyettes államtitkár (Emberi Erőforrás Minisztériuma, EMMI) előadása. „Egy jó szakma felér egy rossz diplomával” pontosította az előadó a manapság gyakran hangoztatott szlogent, mely szerint „Egy jó szakma felér egy diplomával”. A pontosítás oka, hogy a felsőoktatás is kínál sok, nagyon is piacképes képesítést, és a középfokú szakmai végzettséggel rendelkezők életpályáján is fontos ál-

lomás lehet a felsőoktatásban való továbbtanulás. A továbbiakban beszélt a helyettes államtitkár úr a felsőoktatás és a szakképzés számos kapcsolódási pontjáról. Többek között azt is megemlítette, hogy tárgyalások folynak a technikus képzés során megszerzett tudás beszámításáról a BSc képzésbe, valamint azt is, hogy a felsőoktatási szakképzés gyakorlatorientált megújítása befejeződött a profiltisztítással, az új szakok kialakításával.

Dr. Parragh László következett, a szak és felnőttképzésben egyre több feladatot végző, és ezzel egyre nagyobb felelősséget vállaló Magyar Kereskedelmi és Iparkamara elnöke. „A társadalom egyetlen alrendszere sem lehet sikeres jól teljesítő gazdaság nélkül” – kezdte előadását a kamara elnöke. A gazdaság meghatározó részét képviselő köztestület ezért játszik olyan fontos szerepet a szak- és felnőttképzés megújításában. 2013. szeptember 1-jétől egy új típusú, a gazdasággal szorosan együttműködő szak- és felnőttképzés kezdődik. Az átalakítások mindig konfliktusokkal járnak és ezek csak a szereplők együttműködésével kezelhetők. Amennyiben ezt sikerül megvalósítani, akkor az átalakítás sikeres lesz. Az elnök úr előadásának további részében statisztikai adatokkal alátámasztva összegezte a kamara közreműködésével megvalósult eddigi lépéseket az iskolarendszerű duális szakképzés bevezethetősége érdekében, valamint a közeljövő feladatait. A jövőben jelentősen nő a kamara szerepe az állami vagy az EU forrásból finanszírozott felnőttképzések alapját jelentő képzési programokkal kapcsolatban is.

Először volt vendég az országos szakképzési tanévnnyitón Marekné dr. Pintér Aranka, az 515 szakképzést folytató intézményt ez év január elsejétől fenntartó és működtető Klébelsberg Intézményfenntartó Központ (KLIK) elnöke. „A szakképzés jelene és jövője a KLIK-ben” címmel megtartott előadás első részében megismerhet-

tük a szakképzés irányításának szervezeti elemeit a KLIK-ben, és az eddig szerzett tapasztalatokat. Az állami fenntartói szerep kialakítása a szakképző intézményekben jelentősebb változásokat eredményezett, mint az általánosan képző intézményekben. A lassabb ügymenet, az érdekeltségi rendszer hiánya nehezítette a feladatok teljesítését. Az elnök asszony az irányítási rendszer meg-



**Dr. Czomba Sándor, foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár
(Nemzetgazdasági Minisztérium)**

újításáról is beszélt előadásában. Ennek alapján a KLIK új SZMSZ-ének kiadása után a szakképzés alelnöki szintű vezetőt kap. Növelni kívánják a megyeközponti tankerületek szakképzési igazgatóhelyettesének hatáskörét, és az intézményvezetők is nagyobb önállóságra számíthatnak. Érdekeltségi rendszer kialakítását is tervezik a bevételek növelése érdekében. Az előadó a közeljövő feladatai között sorolta fel a hiányzó szaktanárok óraellátásának megszervezését, az új munkarend kialakítását, a pedagógusok új besorolásának elkészítését, a KLIK szakképzési kínálatát bemutató kiadvány elkészítését, tiszta profilú szakképző intézmények kialakításának előkészítését a következő tanévre, illetve a szakképző intézmények integrációjának előkészítését. Előadását egy Böjte Csabától kölcsönzött idézetel zárta: „Hiszem, hogy minden feladatra, ami előttünk áll, van megoldás, és ha bízunk egymásban, összefogunk – ezeket meg is tudjuk találni”.

Nagy érdeklődés kísérte Dr. Odobina László főosztályvezető (NGM) előadását. Az előadó hangsúlyozta, hogy a gazdaság igényeinek ki-

szolgálása nem jelenti azt, hogy háttérbe szorulnának a tanulók igényei, hiszen nekik is az az érdekük, hogy szakképzettségükkel el tudjanak helyezkedni és sikeresek legyenek. A prezentáció fontos része volt a szeptembertől várható változások részletezése, és azok jogszabályi kapcsolódásának bemutatása. Példaként kiemelt néhány újdonságot: az új szakmai kerettantervek szerinti képzés megkezdését a szakiskolákban és a szakközépiskolákban, az első szakképzési megállapodások megkötését a nem állami fenntartókkal, az első igazi szakmaszerkezeti döntések meghozatalát a megyei fejlesztési és képzési bizottságokban (MFKB), valamint az első komplex vizsgák megszervezését az új vizsgaszabályzat szerint.

Sokan várták a szeptembertől hatályos új felnőttképzési törvényhez kapcsolódó újdonságokat. Az új törvény az állami és az EU forrásokat felhasználó képzők számára szigorúbb, míg a többiek számára egyszerűbb jogszabályi környezetet jelent. A részletszabályokra még várni kell a végrehajtási rendeletek megjelenéséig.

Az előadónak kérdéseket is fel lehetett tenni. A válaszokból kiderült, hogy a minisztérium is fontosnak tartja a szakképző iskolákban szeptembertől megszűnő gyakorlati oktatásvezető feladatkörét. Keresik a megoldást a szakmai gyakorlatok szervezésének megoldására. Megtudtuk azt is, hogy a szakközépiskolai szakmai érettségi követelmények meghatározása a tanév első félévének végére várhatóak, valamint a közeljövő feladata az új OKJ szakképesítéseihez kapcsolódó tankönyvek, segédletek elkészítése is.

Pásztor Tibor, a szervező Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatóságának megbízott vezetője tájékoztatójában kiemelte a 2013/14-es tanév rendjének a szakképző intézményeket érintő sajátos elemeit, majd ismertette a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészéből nyújtott támogatások újdonságait. Megtudtuk, hogy a szakképző intézmények is pályázhatnak a decentralizált alaprész 20%-ára, de még ebben az



Pásztor Tibor, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és felnőttképzési Igazgatóságának megbízott vezetője

évben a decentralizált fejlesztési alaprésszel megegyező mértékben biztosítanak forrást az alapból a szakképző intézmények tanműhelyeihez, tangazdaságaihoz kapcsolódó működési költségek, valamint a tananyag és taneszköz fejlesztéseinek és a szakmai tanárok, oktatók továbbképzésének támogatására. Tájékoztatót hallgathattunk meg az alapból finanszírozott és a hiány-szakképesítésre készülő tanulókat érintő tanulmányi ösztöndíj folyósításának változásairól is.

A nap utolsó szakmai előadását Dr. Kaposi József, az Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet főigazgatója tartotta „Fejlesszünk együtt! Avagy a szakiskolai közismereti kísérleti tankönyv” címmel. Megtudtuk, hogy a tankönyvet minden 9. osztályos szakiskolás megkapja térítésmentesen szeptember első napjaiban. A tankönyv az osztályközösségek építéséhez, a szakmatanuláshoz kapcsolódó matematika, természetismeret, történelem és társadalomismeret tanulásához, valamint a kommunikációs képességek fejlesztéséhez nyújt segítséget. A tankönyv idei kipróbálásának tapasztalatai alapján várják a szaktanárok fejlesztési javaslatait.

A tartalmas szakmai nap végén az előzetesen jelentkező érdeklődők látogatást tehettek az ISD Dunaferrebe, vagy részt vehettek a rendezvényt befogadó Dunaújvárosi Főiskola Campus-túráján.

Dr. Czomba Sándor

Az átalakuló szakképzés szerepe a gazdasági növekedésben

A szakképzésben mostanra készültek el a gazdaság igényeinek megfelelő, a gazdaság szereplői által is szükségesnek tartott és támogatott változtatások új tartalmi szabályozói. Teljes körű bevezetésükre – felmenő rendszerben – ebben a tanévben kerül sor, mind az iskolai rendszerű szakképzésben, mind a felnőttképzésben. Néhány innovatív szakképző iskola – egy pilot program keretében – már az elmúlt tanévben belevágott az új típusú szakképzésbe. Így már figyelembe vehettük ezen iskoláknak a kerettantervek kidolgozása során szerzett kezdeti tapasztalatait is. Persze, egy ilyen volumenű tartalmi és szervezeti átalakítás a későbbiekben még sok problémát hozhat felszínre, és ezek további fejlesztéseket, kisebb vagy nagyobb korrekciókat tehetnek szükségessé. Jelentős változtatások elindításakor ezzel számolni kell, és mi számoltunk is. De számoltunk a várható eredményekkel is: elsősorban a gazdaság szakemberigényének kielégítésével, amelynek kiemelt jelentősége van. A szakemberképzés nem öncélú folyamat, a többéves, szorgalmas tanulással megszerzett szaktudás mit sem ér, ha az egyén nem boldogul segítségével a munka világában, miközben a munkáltató nem talál az elképzelésének megfelelő végzettségű szakembert. Ezt a helyzetet kívánjuk kezelni és lehetőség szerint meg is oldani.

A gazdaság az élénkülés jeleit mutatja, kedvezően alakulnak a kilátások. Ha ehhez hozzáadódik a megújított szakemberképzés, akkor az a gazdaság egyik hajtómotorja lehet, de legalábbis eredményesen olajozhatja működését. Hiszen ha a munkaerő-kínálat találkozik a munkaerő-kereslettel, akkor a gazdaságban folyamatosan jelen lévő megújulási és fejlesztési igények gyorsabban megvalósulhatnak. Így hamarabb jelentkeznek a fejlesztések gazdasági eredményei, ami mindannyiunk közös érdeke.

A szakképzés megújulásának másik – előzőekkel összefüggő – fontos eredménye lehet a foglalkoztatás

bővülése, különösen a fiatalok, a pályakezdők körében. A hazai és az uniós törekvések is a pályakezdők rövid időn belüli munkához juttatására irányulnak elsősorban. Amikor pedig ez mégsem lehetséges, akkor a további képzésbe történő bevonásuk jelenthet segítséget. Ha sikerül érvényesíteni a tényleges munkaerő-piaci igényeket a szakképzés tartalmi szabályozásától kezdve, a beiskolázási keretszámok meghatározásán keresztül, az életszerű gyakorlati képzés megszervezéséig, és ennek eredményeképpen a frissen végzett szakemberek nagyobb arányban jutnak munkához, akkor nem dolgoztunk hiába. A változtatások létjogosultságát, annak célját, fontosságát nehéz vitatni. A megvalósítás módját, sebességét tekintve több út közül választhattunk. Mi a lehető leghamarabb eredményeket hozó utat választottuk, mert egyszerűen nem volt mire várni. Cselekedni kellett, és mi cselekedtünk – mostantól pedig elsősorban az iskolákon, a gyakorlati képzőhelyeken, a pedagógusokon, szaktanárokon és szakoktatókon a megújulás sora. Számítunk segítő, odaadó munkájukra, elkötelezettségükre, hivatástudatukra, hiszen színvonalas munkájuk és nyitottságuk nélkül nem valósulhatnak meg törekvéseink, nem lehet eredményesebb az oktatás, a szakképzés. Munkánk fókuszában tanítványaink boldogulása álljon, mert az ő egyéni érvényesülésük, szaktudásuk, munkájukhoz való viszonyuk végső soron a gazdaság, az ország fejlődésének is alapja. A pedagógus életpályamodell első lépésének bevezetése is az átalakítás fontos része. Közös munkánk és eredményeink függvényében tudunk további lépéseket tenni ezen a téren, céljaink itt is közelebb.

A megújító munka elkezdődött. A megkezdett változások eredményes végigviteléhez, a kitűzött célok közös megvalósításához kérem mindenki segítségét a saját szakterületén, és mindannyiuk munkájához kívánok sok sikert, jó egészséget az elkövetkező tanévben is.

A fiatalok foglalkoztatását segítő intézkedések

A Nemzetgazdasági Minisztérium tájékoztatója

A globális válság Magyarországon is éreztette hatását: a munkaerő iránti kereslet jelentős visszaesése rontotta a pályakezdő fiatalok elhelyezkedési esélyeit is. A munkanélküli fiatalok csoportján belül különösen veszélyeztetettek az alacsony iskolai végzettségűek, a szakképzetlenek, az elmaradott térségekben élők, a hátrányos társadalmi és gazdasági háttérrel rendelkezők, ideértve a roma származásúakat, vagy más szempontból hátrányos helyzetűeket is.

A munkaerő itthon tartásának rendkívül fontos eszköze az adópolitika alkalmazása. Az egykulcsos, családi elemmel kombinált jövedelemadó is azt segíti, hogy a magyar munkavállalók ne csak külföldön, hanem itthon is megtalálják számításait, s itthon alapítsanak családot. Így az új adórendszer a pályakezdők itthon maradását is ösztönzi azzal, hogy az állam nem vonja el a megszerzett nagyobb tudás és teljesítmény hozadékát.

A magyar Kormány 2012-ben elfogadta a fiatalok munkaerő-piaci integrációját célzó intézkedéscsomagot, amely ötvözi a hagyományos szakpolitikai beavatkozásokat az innovatív, eddig még ki nem próbált megoldásokkal. E programok közös célja, hogy segítsék a fiatalok képzettségi szintjének emelését, megkönnyítsék az oktatásból a munkaerő-piacra való kilépést, illetve vonzó és minőségi munkahelyet, karrierlehetőséget kínálva biztosítsák a pályakezdők részére a boldogulást.

A fiatal munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének javítása, a munkába lépés segítése, s a szükséges munkatapasztalat megszerzésének biztosítása érdekében 2012-ben meghirdettük az „Első munkahely garancia” központi munkaerő-piaci programot. A program azzal segíti a nyugállományba vonuló szakemberek pótlását, hogy a támogatás ideje alatt lehetőséget biztosít a nyugdíjba készülő munkavállalók aktív életpályája során megszer-

zett széles körű tapasztalat és szaktudás átadására, ugyanakkor a pályakezdők számára is biztosítja a tapasztalatszerzést az első munkahelyen. A pályakezdők foglalkoztatásba vonása megalapozza a Kormány Munkahelyvédelmi Akciótervének 25 év alattiakat érintő programelemét is, mivel a program keretében felvételre kerülő 25 év alatti pályakezdő esetében lehetőség lesz a meghirdetett kedvezmények igénybevitelére, a létrejött jogviszony megszüntetése nélkül is.

A program célcsoportjának meghatározásakor a fiatal álláskeresőik közül a pályakezdőket – kiemelten a szakképzetleneket és a tartósan munkanélkülieket – helyeztük a támogatás középpontjába. Tekintettel a program iránti élénk érdeklődésre, 600 millió Ft-tal növeltük a Nemzeti Foglalkoztatási Alap központi keretét, így 3,6 milliárd Ft állt rendelkezésre. A 2012. szeptember 1-jétől december 31-ig tartó időszakban országosan 7243 fő pályakezdőnek – az eredetileg tervezett létszám kétszeresének – biztosítottunk munkalehetőséget.

A kedvező eredmények alapján 2013 márciusától ismét elindítottuk az „Első munkahely garancia” programot, amelyre 2,5 milliárd Ft támogatást biztosítottunk a Nemzeti Foglalkoztatási Alapból. A támogatás azoknak a munkaadóknak nyújtható, akik 2013. március 1. után regisztráltak és 25 év alatti pályakezdő álláskeresőket foglalkoztatnak teljes vagy részmunkaidőben. A támogatás feltételei:

- A támogatás időtartama és mértéke: legfeljebb 6 hónapig a munkabér és a szociális hozzájárulási adó 100%-os megtérítése, a minimálbér másfélszerese, a kapcsolódó szociális hozzájárulási adó erejéig.
- Továbbfoglalkoztatási kötelezettséget írtunk elő a támogatási időszak felével megegyező időtartamra. A továbbfoglalkoztatás időszakában a munkaadók igénybe vehetik a Munkahelyvédel-

mi Akcióterv által biztosított adókedvezményt (bruttó 100 ezer Ft bér alatt a munkáltatói teher 28,5% helyett 14%).

Fontos továbblépést jelent, hogy a 2012 évi 4 hónapos támogatott foglalkoztatást 9 hónapra növeltük. A program sikeres megvalósítását a munkaügyi központok olyan szolgáltatások nyújtásával segítik, mint például a munkaerő-piaci vagy foglalkoztatási információnyújtás és munkaerő közvetítés. Azon álláskeresőket esetében, akik a munkavégzést a lakó, illetve tartózkodási helyüktől eltérő településen is vállalják, lehetőség nyílik a programban a bérköltség támogatása mellett a munkába járáshoz szükséges utazási költségek megtérítésére is.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal áprilisi adat-szolgáltatása alapján 2131 kérelem érkezett a járási (kerületi) hivatalok járási munkaügyi kirendeltségeire. Ezek 2395 pályakezdő foglalkoztatására irányulnak, és az igényelt támogatás 1,8 milliárd Ft-ot tesz ki. A kérelmek befogadása és elbírálása folyamatos. A 18. héttel bezárólag országosan 1621 pályakezdőnek biztosítottunk munkalehetőséget közel 1,2 milliárd Ft lekötésével, míg a támogatásra beérkezett igények alapján a program résztvevőinek összlétszáma várhatóan meghaladja a 7200 főt.

2012 második felében került meghirdetésre a *18-35 év közötti fiatalok vállalkozóvá válását* elősegítő uniós program, amely egyrészt a vállalkozói tudás, vállalkozói készségek (pénzügyi ismeretek, üzleti terv, marketing, jogszabályi környezet) megszerzését és fejlesztését támogatja, másrészt biztosítja a vállalkozás elindításához szükséges tőkét a fiatal vállalkozó számára vissza nem térítendő tőketámogatás formájában, közel 7 milliárd Ft keretösszeggel. A vállalkozások elindítását követően a program tanácsadást és mentorálást is nyújt a vállalkozás fenntarthatóságának segítése érdekében. A képzések idén tavasszal indulhatnak, a tőketámogatás igénybevételére pedig a képzések elvégzését és az üzleti terv támogatott kidolgozását követően kerülhet sor. A program 1500 fiatal számára teszi lehetővé saját vállalkozás elindítását. A fiatalok várhatóan 2013 augusztusától kapcsos-

lódhatnak a képzésbe, és ezt követően 2013. november elejétől nyújthatnak be pályázatot a rendelkezésre álló keret kimerüléséig.

Innovatív foglalkoztatási programok támogatására 2012 júniusában összesen 4,7 milliárd forint kerettel indult pályázat. Kiemelt területnek tekinthető a fiatal munkanélküliek elhelyezkedését segítő újszerű módszerek kidolgozása. A pályázati kiírás keretében olyan kezdeményezések támogathatók, amelyek innovatív megoldásokkal segítik a 15-24 éves nem tanuló és nem dolgozó fiatalok foglalkoztatását. Különösen azokét, akiknek a munkaerő-piacra történő belépése a munkaerő-piaci politika hagyományos keretei között illetve, eszközeivel nem, vagy nem kellő hatékonysággal oldható meg.

2013-tól a *Munkahelyvédelmi Akcióterv* keretében megvalósuló új intézkedéseknek megfelelően minden 25 év alatti munkavállaló bruttó bére után – 100 000 Ft bérig – a munkáltatói teher 28,5%-ról 14%-ra csökkent. 2013 januárjában 8,5 milliárd Ft keretösszeggel megnyílt a középfokú szak-képzettséggel rendelkező fiatalok *gyakornokként való foglalkoztatását* támogató uniós pályázat. A program elsődleges célja a közvetlen munkahelyteremtés elősegítésén túl az iskolai rendszerű képzésben szerzett első szakképesítés hasznosulásának elősegítése, a pályakezdők korai munkahelyi tapasztalathoz segítése, és ezzel a későbbi foglalkoztathatóságuk növelése. A gyakornoki program lényege a fiatalok foglalkoztatásának támogatása 9 hónapon keresztül járó teljes vagy részleges bér- és kapcsolódó szociális hozzájárulási adó támogatással. A pályázónak mentort is kell biztosítania, akinek feladata a pályakezdők szakmai segítése, előrehaladásának dokumentálása, valamint munkájának értékelése, amely egyben ajánlás is a későbbi munkavállaláshoz is.

2013. július 1-jétől indul a *Nyári diákmunka elősegítése* program, amelynek célja, hogy már diákkorban segítse a fiatalok munkához jutását, és a korai munkatapasztalat mellett biztosítja a jövedelemszerzés lehetőségét is. A program keretében az önkormányzatok 2013. július 1-jétől – legfeljebb

2 hónap időtartamra – foglalkoztathatnak nappali tagozatos tanulói jogviszonyban álló 16 és 25 év közötti fiatalokat munkaviszony keretében, a teljes bérköltség támogatásával. A foglalkoztatásra az önkormányzat fenntartásában álló és az alapfeladat ellátását szolgáló intézményben is sor kerülhet. Amennyiben a diákot olyan munkakörben foglalkoztatják, amely nem igényel szakképzettséget, akkor teljes munkaidő esetén a minimálbérnek megfelelő összeg igényelhető. Részmunkaidő esetén a munkaidő teljes munkaidőhöz viszonyí-

tott arányában csökken a támogatás összege is. Szakképzettséget igénylő munkakörben történő alkalmazás esetén – ahol a garantált bérminimumot kell figyelembe venni a szerződés szerinti bér megállapításánál – legfeljebb napi 7 órás részmunkaidős foglalkoztatás támogatható. Miután a fenti feltételek mellett a bruttó bér nem haladja meg a 100 000 Ft-ot, így a Munkahelyvédelmi Akció által nyújtott kedvezmény alapján a foglalkoztatáshoz kapcsolódóan nem keletkezik szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség.

GYIK: Hogyan változik a vizsgaszervezési jogosultság a komplex szakmai vizsgák tekintetében?

Vizsgaszervezési engedéllyel továbbra is azok az iskolaszervezők kívüli szakképzéssel foglalkozó akkreditált intézmények rendelkeznek, melyek a 111/2010. Kormányrendelet értelmében a kormányhivataloktól hatósági eljárásban a vizsgaszervezésre jogosultságot kaptak. A szakmai és vizsgakövetelmények megváltozása nincs hatással az engedély érvényességére.

Azonban a vizsgaszervező komplex szakmai vizsgák szervezésére való jogosultságát a szakmai és vizsgakövetelményekről szóló rendeletek konverziós táblázatai alapján szükséges vizsgálni (pl. az NGM hatáskörébe tartozó szakmai és vizsgakövetelmények tekintetében a 27/2012. (VIII. 27.) NGM rendelet 4. melléklete tartalmazza a konverziós táblázatot: „Egyes szakképesítések tekintetében megszerzett jogosultságok megfeleltetése a 37/2003. (XII. 27.) OM rendelet-

tel az 1/2006. (II. 17.) OM rendelettel, a 133/2010. (IV. 22.) Korm. rendelettel, továbbá a 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelettel kiadott Országos Képzési Jegyzékben szereplő, a nemzetgazdasági miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések között” címen).

Azok az intézmények, melyek – a megfeleltetési táblákat figyelembe véve – jelenleg rendelkeznek vizsgaszervezési engedéllyel, az új (150/2012-es) OKJ szakképesítési vonatkozásában is rendelkeznek a „megfeleltetett” szakképesítések vizsgáztatási jogosultságával.

A felnőttképző intézményeknek abban az esetben kell kérelmet benyújtaniuk, illetve a kormányhivataloknak csak akkor kell új engedélyezési eljárást indítaniuk, amennyiben a megjelölt szakképesítésre a konverziós tábla szerint nem érvényes az intézmény korábbi vizsgaszervezési engedélye.

Dr. Parragh László

A duális szakképzés bevezetése Magyarországon

Ismét ős van, új tanévet kezdünk. A szakképzés területén azonban nem egyszerően új tanév, hanem új korszak is kezdődik. Ahogy az elmúlt tanév kezdetén elmondtam, akkor a főpróbán vetünk részt, hiszen az új törekvések akkor jelentek meg fő elemeikben. A mostani, 2013/2014 szeptemberében induló tanévben azonban megtörténik a teljes átállás, hiszen általánossá válik a 8 osztályra épülő 3 éves szakmunkásképzési rendszer, beindul az új OKJ-ra épülő kerettantervi szisztéma, a technikusképzés megújítását szolgáló ágazati technikusképzés és a leszakadó rétegeknek esélyt nyújtó Híd Program. Ebben a képzési típusban már a 9. évfolyamon is megszervezhető lesz az iskolán kívüli képzőhelyen történő képzés, vállalati tanműhelyi körülmények között.

Hosszú út vezetett el idáig. A magyar szakképzési rendszer alapvetően alakult át 2012. január 1-jét követően. A változások eredményeképpen létrejövő duális szakképzési rendszer most, 2013 szeptemberétől, a fent említett mérföldkövekkel válik teljessé. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara a szakképzést irányító Nemzetgazdasági Minisztériummal és a szakképesítéseket felügyelő minisztériumokkal együttműködve koordinálta a szakmai fejlesztéseket. Ebben a munkában meghatározó szerepet vállaltak a szakmai és munkavállalói szervezetek is. Fontosnak tartottuk, hogy a szakképzést a foglalkoztatás előtt tornyosuló feladatok szolgálatába állítsuk annak érdekében, hogy minden fiatal számára minimális elvárás legyen az első szakképesítés megszerzése. A duális szakképzésnek olyan életszerű, a magyar sajátosságokhoz igazodó rendszerét alkottuk meg, amelynek lényege a munkatevékenységbe ágyazott szakmatanulás pedagógiai modelljének megalkotása. A szakmatanulás folyamatában pedig a virtuális tudáselemek helyett

a munkaerőpiacon jól értékesíthető kompetenciákat, munkaműveleteket helyeztük a középpontba.

Első lépés, a munkát megalapozó keretmegállapodás

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara az 1214/2010. (X. 12.) kormányhatározat alapján keretmegállapodást kötött Magyarország Kormányával, majd ezt követően került sor az újabb szakképzési feladatok átadásával kapcsolatos részletes megállapodás megkötésére a Nemzetgazdasági Minisztériummal.

2011 januárjában megkezdődött a 48 szakképesítés 8 osztályra épülő 3 éves magyar duális szakmunkásképzéshez tartozó szakmai dokumentáció kidolgozása. Megtörtént 48 szakképesítés szakmai és vizsgakövetelményének, illetve ezek központi programjainak felülvizsgálata, majd fejlesztése. Olyan központi programok készültek, amelyek mindegyike a munkatevékenységbe ágyazott szakmunkásképzést helyezte középpontba. 2011 szeptemberében – opcionálisan – közel 10 ezer tanuló kezdte meg a tanulmányait a kamara által kifejlesztett tanügyi dokumentumok alapján.

Második lépés, a teljes OKJ átdolgozása

A kamara szakmai koordinációjával elkészült és 2012 júliusában kormányrendeletben jelent meg az új OKJ. Ennek alapja a 1198/2011. (VI. 17.) kormányhatározat volt, melynek értelmében 2011-ben megkezdődött a teljes OKJ átvizsgálása. A Nemzetgazdasági Minisztérium a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarát bízta meg a fejlesztés koordinálásával. A Kormány koncepciójában megjelenő széles alapozású, jól konvertálható

szakképesítések kialakítása lehetővé teszi, hogy a végzett szakmunkás a későbbiekben olyan terület felé orientálódjon, ahol éppen munkaerőt keresnek. Ha a fiatal a szakmáját magasabb szinten, de még középfokon és specifikusan szeretné elsajátítani, akkor ezt a lehetőséget is biztosítják a szakképesítés-ráépülések.

A kamarai koordinációval zajló fejlesztés során elengedhetetlen volt, hogy több oldalról és több adattal legyenek alátámasztva a döntések. Fontos, hogy olyan statisztikai adatok álljanak a rendelkezésünkre, melyek valósak és nem utolsósorban a gazdaság igényeit szolgálják. A szakmatanulás súlypontja a vállalati-üzemi gyakorlati képzésre helyeződött, amely meghatározóvá vált a teljes képzési időkereten belül.

A szakmastruktúra, és ezáltal az OKJ átvizsgálása, újraértelmezése során kiemelt figyelmet kellett fordítani arra, hogy ne kerüljenek megszüntetésre, átalakításra olyan szakképesítések, amelyek ugyan mind a gazdasági igények, mind az oktatási intézmények, mind pedig a tanulók szempontjából alacsony jelentőséggel bírnak, azonban olyan kézműves és ipari hagyományokon alapulnak, olyan régi munkaköröket tartanak életben, amelyek e képzések nélkül rövid idő alatt kihalnának. Az eddigi átláthatatlan, kezelhetetlen OKJ rendszere helyett egy szélesebb alapozású szakmai keretrendszer alakítottunk ki, melynek köszönhetően a kimenetek számát sikerült közel a felére csökkenteni. Az OKJ struktúrájának új eleme a szakközépiskolai ágazatok meghatározása, a szakképesítések besorolása, valamint a szakmai érettségivel betölthető munkakörök és FEOR számok hozzárendelése az 5-ös szintű szakképesítésekhez. A szakközépiskolában már 9. osztályban elkezdődik a szakmai képzés, és a szakmai érettségi vizsgát követően lehetősége lesz a fiatalnak egy adott munkakör betöltéséhez.

Az OKJ fejlesztésével párhuzamosan kamarai koordinálással történt a Szakmai és Vizsgakövetelmények (SZVK) átdolgozása is. A fejlesztőmunkában 638 szakképesítés-kimenet szvk-ja

készült el és került leadásra a Nemzetgazdasági Minisztérium részére. Ebben 7 szakképesítésekért felelős minisztérium 14 államtitkársága és közel 1000 szakértő vett részt, akik a gazdasági szférát, illetve a képzőintézményeket képviselték.

Harmadik lépés, a kerettantervek kidolgozása

Az új OKJ-hoz tartozó szakmai és vizsgakövetelmények kidolgozása után a szakképesítések kerettanterveinek kidolgozása volt a következő munkafolyamat. Az új Széchenyi Terv (ÚSZT) Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) 2.2.1.-12/1-2012-0001 keretében, a „A szakképzés és a felnőttképzés minőségének és tartalmának fejlesztése” című kiemelt projekt „3. Kerettantervek kidolgozása” alprojekt keretén belül, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara koordinálásával készültek el az OKJ-hoz tartozó kerettantervek. A kidolgozás koncepcióját a Nemzetgazdasági Minisztérium határozta meg, míg a kerettanterv formai előírásait, a sablonokat és a kitöltési útmutatót a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szakképzési és Felnőttképzési Igazgatósága készítette el. Az óratervek kialakításakor igazodni kellett a szakképzési és a köznevelési törvény megfelelő paragrafusaihoz is. A fejlesztésben több mint 450 szakértő vett részt, akiket 6 szakképesítésekért felelős minisztérium 10 államtitkársága delegált. Olyan dokumentumot kellett elkészíteni, ami az iskolai munka megszervezéséhez szükséges, ezért a szakértők felé az is elvárás volt, hogy ismerjék az iskolarendszerű képzés felépítését, rendjét. Kerettanterv készült a szakiskola 3. évére (a 2 + 2-es képzésre is, hogy a közismereti alapokat már elsajátított tanulók is bekapcsolódhassanak a szakképzésbe), valamint az érettségire épülő szakképesítésekre. Az érettségire épülő szakképesítéseknél is két óratervvvel dolgoztak a szakértők. Külön óraterv készült a 4 + 1 éves és a 2 éves képzésre.

Az egy ágazatba tartozó szakképesítések közös tananyagtartalmát úgy kellett meghatározni, hogy az egy tanítási évet fedjen le. Ez azért volt fontos,

mert a szakközépiskolai képzés keretén belül ezt az egy évet „le lehet hozni” a 9–12. évfolyamra, így az érettségire épülő szakképzési idő 1 évvel csökken, az érettségizett fiatal a szakmai érettségivel alkalmas lesz FEOR számmal jelölt munkakör betöltésére, valamint az érettségi után még választhat az ágazatba tartozó szakképesítések közül.

A kerettantervek kidolgozásával, majd megjelentetésével minden tanügyi dokumentáció rendelkezésre állt ahhoz, hogy 2013. szeptember 1-jétől a magyar duális szakmunkásképzés zökkenőmentesen elindulhasson.

Összefoglalva az eddig elért eredményeket, az alábbiakról számolhatunk be:

- 8 általános iskolai végzettség után a fiatal bekapcsolódhat a szakképzésbe,
- a gyakorlatorientált képzés erősödött,
- 50%-kal nőtt a gyakorlati óraszám,
- a szakmatanulás került a középpontba (2/3 szakmai óra, 1/3 közismereti képzés),
- széles alapozású, konvertálható ismeretekre épülő új OKJ került kialakításra,
- munkakörökhöz igazodó, letisztult szakképzési rendszer került bevezetésre,
- a kerettantervi rendszer bevezetése a munkával egybekötött tanulási rendszert helyezi a középpontba,
- a vizsgáztatási idő jelentősen csökkent (komplex vizsga),
- kialakult az ágazati szakközépiskolai rendszer (39 ágazat),
- megszerezhető a technikus végzettség szakmunkás végzettséggel + gyakorlattal + mestervizsgával,

- a technikus képzésben növekedett a szakmai képzés szerepe és a beszámíthatóság,
- csökken a technikus képzés ideje (4+1 év),
- növekedett a szakképzés vonzereje, a munka világába történő átmenet zökkenőmentesebbé vált.

Visszatekintve a hosszú szakmai folyamatra, elmondható, hogy a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara meghatározó felelősségvállalással vett részt e nagy horderejű munkában. Az idejekorán megkezdett szakmatanulással kapcsolatos célunk megvalósult. Természetesen az, hogy a kamara a magyar szakképzésért felelősséget vállaló köztestületként koordinálta a magyar szakképzés új alapokra helyezését, még önmagában nem elégséges a gyökeres változásokhoz. Ebben, a most induló új tanévben, a pedagógusok lesznek azok, akiknek munkája nyomán útjára indulhat egy életszerűbb, a tanulók számára több sikert ígérő szakmatanulási rendszer és ezáltal megvalósulhat mindannyiunk törekvése a magyar szakképzés presztízsének helyreállítására. Természetesnek tekintjük, hogy az újonnan bevezetésre kerülő rendszer aligha lesz egyből tökéletes, hiszen egy öntanuló, önfejlesztő rendszerről van szó. Ahhoz, hogy sikeresek legyünk, a szakképzés partnereinek együttműködésére van szükség, amelyben minden szereplőre, egyénre számítunk. Szakmai meggyőződésünk, hogy a bevezetéssel együtt járó nehézségek ellenére egy olyan változásmenedzsment részesei lehetünk, amely a magyar szakképzés előtt álló több mint két évtizede megoldatlan problémákat lépésről lépésre képes lesz megoldani.

Dr. Odrobina László

Az államilag támogatott szakképzés tervezésének rendszere

A szakképzés radikális átalakításának és teljes újrászabályozásának legfontosabb célja, hogy az állam által támogatott szakképzés a lehető legteljesebb mértékben reagáljon a munkaerőpiac igényeire. Az átalakítás minden eleme ezt a célt kívánja szolgálni, komplex módon, több szempontból megközelítve azt. Az újrászabályozás vezérelvét az képezi tehát, hogy az iskolai rendszerű szakképzés a kibocsátás szerkezetét tekintve minél inkább feleljen meg a gazdaság elvárásainak, s az átalakítás által maga a szakképzés egésze váljon hatékonyabbá.

Nem a szűk értelemben vett hatékonyságról van itt szó: nem spórolni kell, sőt, természetes, hogy fontos lenne – az ország gazdasági teljesítőképességével arányosan – egyre több forrást fektetni a szakképzésbe is. Amennyiben azonban az iskolai rendszerű szakképzés már említett, komplex értelmű hatékonysága nem biztosítható, úgy jelen formájában nem célszerű forrásokat fordítani rá.

Az eredményes, hathatós rendszer alapfeltétele lenne többek között, hogy a végzettek a lehető legnagyobb arányban tudjanak elhelyezkedni az első, állam által támogatott képzés során elsajátított szakmájukban, a képzési idő pedig oly módon legyen a lehető legrövidebb, hogy egyúttal biztosítani tudja a munkaerő-piaci szereplők által is elvárt, minőségi szaktudást. A hatékonyság követelménye jelen esetben, összességében, azt jelenti, hogy a szakképzésre fordított állami források és a tanulónak a szakképesítésük megszerzésére fordított ideje és erőfeszítése egyaránt a lehető legnagyobb arányban hasznosuljon mind a gazdaság, mind az egyéni boldogulás szempontjából.

Mindezekhez elengedhetetlen – többek között – a szakmaszerkezet átgondolt tervezése és szabályozása, valamint a fejlesztések, átszervezések tervszerű és a kívánt szakmaszerkezettel összhangban történő megvalósítása. A szakképzés új-

raszabályozása során ezen megfontolások talaján öltött formát – az iskolai rendszerű szakképzésre vonatkozóan – az állami és az ehhez kapcsolódó fenntartói tervezés jogszabályban előírt rendszere.

Az állami tervezés elemeit a kormány szakmaszerkezeti döntése, a megyei fejlesztési és képzési bizottságok szakképzés-fejlesztési koncepciói, az Oktatási Hivatal és a kormányhivatalok által – a köznevelési törvényben foglaltak szerint – előírt, a megyei, illetve fővárosi köznevelés-fejlesztési tervek részeként elkészített, valamint az oktatásért felelős miniszter által jóváhagyott megyei szakképzési tervek alkotják. Míg az állami fenntartó esetén a fenntartói szintű, középtávú tervezés dokumentuma a feladatellátási stratégia, addig az egyházi és magánfenntartók esetében a szakképzési megállapodások tartalmazzák majd az öt évre vonatkozó fenntartói tervezést.

Mindezen dokumentumok egymásra reagálva, egymással összhangban kell, hogy szabályozzák – mind rövid, mind hosszú távon – az iskolai rendszerű szakképzés állam által támogatott részének fejlesztési irányait, ugyanis e tervezési dokumentumok rendszere adja meg a lehetőséget az állami és uniós forrásból megvalósuló fejlesztések összehangolására is. Valamennyi felsorolt dokumentum a képzésbe való bemenetnél végzi el tervezési feladatát. Bár a szakmaszerkezeti döntés egyetlen tanév beiskolázási kereteit szabja meg, hatása természetesen nem egyetlen évre szól: a képzések hossza, különös tekintettel az ágazati szakközépiskolai oktatás szerkezeti szabályozására, három-hat évre is elnyújtja egy-egy szakmaszerkezeti döntés közvetlen hatását. Jelentős nehézség azonban a tervezési feladat megvalósításában, hogy a döntés beválása is csupán ennyi idő elteltével vizsgálható: valóban jobb arányban tudnak-e elhelyezkedni a munkaerőpiacon a frissen végzett szakemberek,

cökkenti-e a pályakezdő munkanélküliséget és az egyes területeken jelentkező szakemberhiányt?

A szakmaszerkezeti döntés mindezzel együtt is a tervezési rendszer rövid távúnak tekinthető eleme. Azzal, hogy a megyei fejlesztési és képzési bizottságok, az állami intézményfenntartó központ, (agrárképzések esetén) az agrártárca, valamint a nem állami fenntartók egyaránt bekapcsolódhatnak a tervezés folyamatába javaslattevőként, továbbá a döntés meghozatala előtt, a közigazgatási egyeztetés során valamennyi szakképesítésért felelős minisztérium is érvényesítheti saját szempontjait – külön rövid távú tervezési dokumentumok nélkül is – valamennyi szereplő részesévé válhat a rövid távú tervezésnek.

A megyei szakképzési tervek az állami tervezés megyei, fővárosi szintű, középtávú tervezési dokumentumaiként jelennek meg a most felvázolt rendszerben. Alkalmasnak kell lenniük tehát a szakmaszerkezeti javaslattevő kontrolljára, valamint az egymást követő szakmaszerkezeti döntések közötti összhang megteremtésére is. Kapcsolódniuk kell továbbá a megyei fejlesztési és képzési bizottságok szakképzés-fejlesztési koncepciójához, valamint az országos és helyi gazdaságfejlesztési koncepciókhoz is, s be kell tudniuk tölteni azt a szerepet is, hogy alapot képezzenek a fenntartói szintű ötéves tervezéshez. Az állami fenntartó feladatellátási stratégiát készít, míg a többi fenntartó esetén a szakképzési megállapodások tartalmazzák a későbbiekben öt év beiskolázására vonatkozó fenntartói tervezést. Szükséges, hogy a megyei szakképzési tervek alapján a fenntartók is kialakíthassák a megfelelő saját tervüket, valamint az állami szervek is megállapíthassák, hogy ezek összhangban állnak-e a megyei szintű állami tervezés irányával.

Ezek a kapcsolatok természetesen nem egyirányúak, a szakképzési megállapodás szabályozásában hangsúlyosan jelenik meg a megyei szakképzési tervek és az öt évre szóló szakképzési megállapodásokban jóváhagyott fenntartói tervek egymásra való reagálásának, egymással való összhangjának követelménye.

A szakképzési megállapodásokban a nem állami fenntartók által meghatározandó és a szakképzési megállapodások megkötésével az állam által is elfogadásra kerülő, öt évre szóló, iskolai és megyei szinten megfogalmazott fejlesztési és beiskolázási tervek fontos szerepet töltenek majd be abban, hogy az állami feladatellátás tervezése során pontosan láthatóvá váljon a nem állami fenntartók középtávon vállalni kívánt azon szerepe, amelyhez állami támogatást kívánnak igénybe venni.

Ha a megyei szakképzési tervek az évenkénti felülvizsgálatok során megfelelően (és kölcsönösen) reagálnak a megyei fejlesztési és képzési bizottságok által készített, elsősorban a gazdasági szereplők szempontjait érvényesíteni hivatott szakképzés-fejlesztési koncepciókra, a szakképzési megállapodásokban és az állami fenntartó feladatellátási stratégiájában rögzített fenntartói tervekre, valamint összekapcsolják az egymást sorban követő és az egymással összekapcsolódó szakmaszerkezeti döntéseket – egyúttal megalapozva a sorban következőket –, akkor alkalmasak válhatnak arra, hogy a szakképzés-fejlesztésre fordítandó hazai és uniós források elosztásakor is jó kontrollt biztosítsanak. Ehhez – mintegy gátat szabva a párhuzamos fejlesztéseknek – megalapozott és megfelelően konkrét infrastrukturális fejlesztési irányokat kell tartalmazniuk a megyei szakképzési terveknek, ezzel is szolgálva a szakképzésre fordított források hasznosulásának hatékonyságát.

Mindehhez egyre hatékonyabb módszertani támogatást, valamint validált adatbázisokat szükséges kapcsolni, továbbá a pályaaorientációnak is megújult és kiteljesedő szerepben kell kapcsolódnia a bemeneti tervezéshez. Ha mindezek mellett a lehető legteljesebb körű, valós visszajelzést nyújtó pályakövetési rendszer adatai jelzést tudnak adni a tervezés bevalásáról, és ezen eredményeket a tervezés korrekcióira felhasználják a szereplők, úgy néhány éven belül a tervezés felvázolt rendszere önfejlesztő módon töltheti be a neki szánt szerepet, egyaránt szolgálva a gazdaság fejlődését és a tanulók egyéni érvényesülését.

Közlemény a 2013 szeptembere előtt indult iskolai rendszerű szakképzésekről

A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (a továbbiakban: Szt.) 92. §-ának (1) és (2) bekezdései tartalmazzák a szakiskolai, szakközépiskolai képzésekre vonatkozó átmeneti szabályokat. Ennek értelmében utoljára a 2012/2013-as tanévben indult képzéseket lehet a korábbi szabályozás, azaz a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény és a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény rendelkezései, valamint a 133/2010. (IV. 22.) Korm. rendelettel kiadott Országos Képzési Jegyzék (a továbbiakban: régi OKJ) alapján befejezni. Ez azt jelenti, hogy a kilencedik vagy magasabb évfolyamon 2012 szeptemberében (de legkésőbb keresztfélévben 2013 februárjában) vagy korábban indult, jelenleg folyamatban lévő szakiskolai vagy szakközépiskolai képzések esetén lehetőség van a képzések korábbi szabályok és a régi OKJ szerinti befejezésére.

1. Szakiskolai képzés

Az előzőek alapján tehát a kilencedik-tizedik évfolyamos – azaz az ún. hagyományos („2+2-es”) rendszerű képzésben már részt vevő – szakiskolai tanulók 2013., illetve 2014. szeptember 1-jétől még megkezdhetik a 2012. augusztus 31-én hatályos régi OKJ szerinti szakképesítések tanulását. [Erre példa a Fodrász szakképesítés, amelyben a képzés a szociális és munkaügyi miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről szóló 15/2008. (VIII. 13.) SZMM rendelet módosításáról szóló 32/2011. (VIII. 25.) NGM rendelet alapján folyhat még, azok kifutásáig.]

Azon tanulók tehát, akik az ún. 2+2-es rendszerű képzésben a 2012/2013-as tanévben a kilencedik vagy a tizedik évfolyamot végzik, folytathatják a képzésüket a korábbi szabályok (régii szakképzési törvény, régi OKJ és az eh-

hez kidolgozott szakmai és vizsgakövetelmény alapján). Ez azt jelenti, hogy a 2+2-es rendszerű szakiskolai képzésben jelenleg tizedik évfolyamos tanuló a 2013/14-es tanévben, a jelenleg kilencedik évfolyamos tanuló pedig a 2014/15-ös tanévben még megkezdheti a 2+2-es rendszer szerint a tizenegyedik (azaz első szakképzési) évfolyamot a korábbi követelmények szerint.

2. Szakközépiskolai képzés

A szakközépiskolai tanulók esetén utoljára a 2012 szeptemberében kilencedik évfolyamot kezdett tanulók választhatják majd a régi OKJ-ban szereplő szakképesítésekre történő felkészülést, de kizárólag abban az esetben, ha a kilencedik-tizenkettedik évfolyamos tanulmányaik beszámítása révén képzésük egy évvel rövidebb lesz.

Ha az előzetes tudás beszámítására nem kerül sor (a régi OKJ-ban szereplő, érettségi utáni kettő vagy két évnél hosszabb képzés), akkor 2013 szeptemberétől már csak az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelettel kiadott új Országos Képzési Jegyzékben (a továbbiakban: új OKJ) szereplő szakképesítések választhatók. Az előzetes tudás beszámíthatóságának hiányában nem választhatók továbbá a régi OKJ-ban szereplő érettségi-re épülő egy éves képzési idejű szakképesítések sem (pl. Marketing- és reklámügyintéző, Biztonságszervező I.).

Azon tanulók tehát, akik 2012/2013-as tanévben a kilencedik, tizedik, tizenegyedik vagy tizenkettedik évfolyamot végzik szakközépiskolában, folytathatják a képzésüket a korábbi szabályok (régii szakképzési törvény, régi OKJ és az ehhez kidolgozott szakmai és vizsgakövetelmény alapján), ha az ezeken az évfolyamokon szerzett ismereteik beszámításra kerülnek. Ez

azt jelenti, hogy a 2012/2013-as tanévben tizenkettedik évfolyamos tanuló a 2013/14-es tanévben még a régi szabályok szerint iratkozhat be a tizenharmadik (azaz első szakképzési) évfolyamra. (Ez utoljára azon szakközépiskolai tanuló esetén történhet meg, akik a 2012/2013-as tanévben kezdték meg a kilencedik évfolyamot a régi szabályok szerint, azaz a 2015/2016-os tanévben kezdi meg a tizenkettedik évfolyamot.) Ha viszont nem kerül beszámításra az előzetes szakmai ismeret, akkor csak az új OKJ szerinti kettő éves képzésre iratkozhat be a tizenharmadik, tizennegyedik évfolyamon.

A régi OKJ szerinti, érettségire épülő szakképesítés-ráépülések megszerzésére irányuló képzések szintén a 2012/2013-as tanévben indulhattak utoljára, a 2013/14-es tanévtől pedig már csak az új OKJ szerinti szakképesítés-ráépülések képzése indítható.

A 2012/13-as tanévben nyelvi előkészítő képzéssel induló szakképzések esetén is lehetőség van a képzés 2012. augusztus 31-én hatályos OKJ szerinti befejezésére, amennyiben a tanulók adott szakképesítésre, szakmacsoportra történő beiskolázása megtörtént. Amennyiben tehát a tanulók az iskola korábban elfogadott pedagógiai programja alapján olyan képzésben kezdtek nyelvi előkészítő évfolyamot, amely a továbbiakban (szakmai orientáció, szakmacsoportos alapozó képzés) valamely régi OKJ szerinti szakképesítés tekintetében nyújt a szak-képzésbe beszámítható (és ezáltal a képzési idő

rövidülésével járó) ismereteket, úgy a tanulóknak az érettségit követően még lehetőségük van a képzés korábbi szabályok szerinti befejezésére és a 2012. augusztus 31-én hatályos OKJ szerinti szakképesítés megszerzésére irányuló szakmai vizsga letételére.

2013 szeptemberében és az azt követő tanévekben már csak az új szabályozás szerint indítható iskolai rendszerben képzés, a szakiskolában és szakközépiskolában egyaránt. (Akkor is, ha azt nem a kilencedik évfolyamon, hanem magasabb évfolyamon indítva szervezik meg.)

3. Az új típusú képzésre történő áttérés

Az Szt. hivatkozott 92. §-ának (1) bekezdése – az új szakképzési rendszerre történő mielőbbi áttérés érdekében – tartalmazza ugyanakkor azt is, hogy a tanuló választása szerint az Szt. szerinti új képzési formába jelentkezhet át a szakképző iskola igazgatójának az engedélye alapján, az Szt.-nek a beszámításra vonatkozó szabályai [27. § (1) bekezdés] szerint. Ennek megfelelően az új OKJ-ban szereplő szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeinek, szakképzési kerettanterveinek kiadását követően, a beszámítási lehetőségek figyelembevétele mellett, biztosítani kell a lehetőséget arra, hogy a képzésüket korábban megkezdett tanulók – beszámítási igény és megalapozott beszámíthatóság esetén – már az új OKJ szerinti képzésben fejezhessék be a tanulmányaikat.

Mihálka Gáborné:

Tájékoztató a tanév rendjéről

Az EMMI 47/2013. (VII. 4.) rendelete a 2013/2014. tanév rendjéről

Tanítási év

A rendelet tartalmazza, hogy a 2013/2014. tanévben a tanítási év első tanítási napja 2013. szeptember 2. (hétfő) és utolsó tanítási napja 2014. június 13. (péntek). A tanítási napok száma 180, a nappali oktatás munkarendje szerint működő középiskolában és szakiskolában 179. Az iskola utolsó, befejező évfolyamán az utolsó tanítási nap a középfokú iskolákban 2014. április 30., kivéve a Belügyminisztérium fenntartásában működő szakközépiskolákat (ahol 2014. május 23.) és a Honvédelmi Minisztérium fenntartásában lévő, kizárólag a honvédelemért felelős miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítésekre történő felkészítést folytató szakképző iskolákat (2014. május 30.), valamint a szakképző iskolák féléves, másfél éves, két és fél éves képzésben vagy keresztféléves oktatásban, egész számú tanéves képzésben részt vevő tanulókat (2014. január 10.).

Tanítási szünet

A tanítási évben – a tanítási napokon felül – a nevelőtestület a tanév helyi rendjében meghatározott pedagógiai célra az általános iskolában öt, a nappali oktatás munkarendje szerint működő középfokú iskolában hat munkanapot használhat fel tanítás nélküli munkanapként, amelyből egy tanítás nélküli munkanap programjáról – a nevelőtestület véleményének kikérésével – az iskolai diákönkormányzat jogosult dönteni.

Az őszi szünet 2013. október 28-tól október 31-ig tart. A szünet előtti utolsó tanítási nap október 25. (péntek), a szünet utáni első tanítási nap november 4. (hétfő). A téli szünet 2013. december 23-tól 2014. január 3-ig tart. A szünet előtti utolsó tanítási nap 2013. december 21. (szombat), a szünet utáni első tanítási nap 2014. január 6. (hétfő). A tavaszi szünet 2014. április 17-től április 22-ig tart. A szünet előtti utolsó tanítási nap április 16. (szerda), a szünet utáni első tanítási nap április 23. (szerda).

Az iskola a tanítási év kezdő és befejező napjának változatlanul hagyásával más időpontban is adhat szünetet a tanulónak, valamint a szünetek kezdő és befejező napját módosíthatja, ha a heti pihenőnapon tartott tanítási nappal ehhez a szükséges feltételeket megteremti.

Vizsgák rendje

Érettségi vizsgaidőszakok a szakmai előkészítő tárgyak esetében 2013. október 14-e, 14.00 óra és 2014. május 20-a, 08.00 óra.

Szakmai vizsgaidőszakok, vizsganapok

A szóbeli és gyakorlati vizsgatevékenységet az alábbi időben kell megszervezni:

- írásbeli vizsgarész, írásbeli és interaktív vizsgatevékenység 2013. október 7-től 11-ig, 8.00-tól, illetve szóbeli és gyakorlati vizsgarész, valamint szóbeli és gyakorlati vizsgatevékenység 2013. októberében;
- írásbeli vizsgarész, írásbeli és interaktív vizsgatevékenység 2014. február 3-tól 7-ig, 8.00-tól, illetve szóbeli és gyakorlati vizsgarész, valamint szóbeli és gyakorlati vizsgatevékenység 2014. februárjában és márciusában;
- írásbeli vizsgarész, írásbeli és interaktív vizsgatevékenység 2014. május 12-től 16-ig, 8.00-tól, illetve szóbeli és gyakorlati vizsgarész 2014. júniusában, valamint szóbeli és gyakorlati vizsgatevékenység 2014. májusában és júniusában.

A szakközépiskolákban a szakmai vizsgák írásbeli pótnapja 2014. május 29., amennyiben a vizsgázó szakmai vizsgát, valamint érettségi vizsgát is tesz, és azok azonos napra esnek. A pótnap szükségességéről a szakközépiskola a vizsgabejelentés

és tételigénylés megküldésével egyidejűleg értesíti a szakképesítésért felelős minisztert és a szakmai vizsga írásbeli tételét biztosító intézményt.

Országos mérés, értékelés, szakmai ellenőrzés

A 2013/2014. tanévben az országos mérés, értékelés keretében az olvasási-szövegértési és a matematikai alapkészségek fejlődését a hatodik, a nyolcadik és a tizedik évfolyamon valamennyi tanulóra kiterjedően az Oktatási Hivatal szervezi

meg az Országos szakértői névjegyzékben szereplő szakértők bevonásával 2014. május 28-án.

Tanulmányi verseny

A szakképesítésért felelős miniszter az általa kiírt szakmai tanulmányi verseny felhívásának a Magyar Közlöny mellékleteként megjelenő Hivatalos Értesítőben történő megjelentetéséről 2013. november 20-ig gondoskodik, egyúttal intézkedik a felhívás kormányzati honlapon történő közzétételéről is.

Felnőttképzési szakértői pályázat

A felnőttképzési szakértői nyilvántartás vezetésére 2012. január 2-től a Nemzeti Munkaügyi Hivatal kapott felhatalmazást.

Jogszabályban meghatározott felnőttképzési szakterületeken (például a felnőttképzési intézményi, illetve programakkreditáció; a felnőttképzést folytató intézmények munkaügyi központ, illetve a Felnőttképzési Akkreditáló Testület által történő ellenőrzése) szakértőként kizárólag az a személy vehető igénybe, aki szerepel a felnőttképzési szakértői tevékenység végzésére jogosult személyek nyilvántartásában.

A felnőttképzési szakértői szakterületek

- felnőttképzéssel kapcsolatos igazgatás, irányítás;
- felnőttképzési intézményi akkreditáció;
- felnőttképzési programakkreditáció;
- felnőttképzési szakmai, módszertani terület.

A c) és d) pont szerinti szakterületek rész-szakterületekből állnak. A rész-szakterületek megnevezése azonos

- az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről szóló jogszabályban meghatározott tanulmányi területek, vagy
- a felsőoktatási alap- és mesterképzésről, valamint a szakindítás eljárási rendjéről szóló kormányrendeletben meghatározott képzési területek, képzési ágak megnevezésével. (rendelet 1. §)

Szakértői működés személyi feltételeiről, a bejelentési és nyilvántartásba vételi eljárás folyamatáról, valamint a továbbképzési kötelezettségről az alábbi címen talál további információkat: https://vep.nive.hu/?oldal=informacio_f

Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Szak- és Felnőttképzési Igazgatóság

Képzés- és vizsga-nyilvántartási iroda

Székhely: 1089 Budapest, Kálvária tér 7.

Telephely: 1085 Budapest, Baross utca 52.

Kállai Rudolf

A szakképzés 2013. szeptember 1-jén hatályos jogszabályai és dokumentumai

A 2013. szeptember 1. után induló szakképzések tekintetében számos változást hoznak a magyar szakképzési rendszer átalakítását célzó jogszabályok. A módosítások alapját egyrészt a 2011 májusában elfogadott szakképzési koncepció, másrészt a közneveléssel és a gazdasággal való további harmonizáció jelentette. Az alábbiakban a legfontosabb, erre vonatkozó jogszabályi hátteret, valamint azok jelentősebb változásait ismertetjük.

Törvények:

- a többször módosított 2011. évi CLXXXVII törvény a szakképzésről
- a többször módosított 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről
- a 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről
- a többször módosított 2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról

Kormányrendeletek:

- a 150/2012. (VII. 6.) Kormányrendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről (a továbbiakban: OKJ rendelet) – módosította: a 84/2013. (III. 21.) Kormányrendelet
- a 217/2012. (VIII. 9.) Kormányrendelet az állam által elismert szakképesítések szakmai követelménymoduljairól (a továbbiakban: modulrendelet) – módosította: a 84/2013. (III. 21.) Kormányrendelet
- módosított 110/2012. (VI. 4.) Kormányrendelet a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról
- 229/2012. (VIII. 28.) Kormányrendelet a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról

- a 331/2012. (XI. 28.) Kormányrendelet a 2013/2014-es tanévre vonatkozó szakmaszerkezeti döntésről, a 2013/2014-es tanévben induló képzésekben szakiskolai tanulmányi ösztöndíjra jogosító szakképesítésekről, valamint egyes szakképzési tárgyú Kormányrendeletek módosításáról [módosította: a 84/2013. (III. 21.) Kormányrendelet]
- a többször módosított 280/2011. (XII. 20.) Kormányrendelet a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról

Miniszteri rendeletek:

- a 27/2012. (VIII. 27.) NGM rendelet a nemzetgazdasági miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről – módosította: a 12/2013. (III. 28.) NGM rendelet
- a 19/2012. (VIII. 28.) HM rendelet a honvédelemért felelős miniszter ágazatába tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeinek kiadásáról
- a 12/2013. (III. 29.) NFM rendelet a nemzeti fejlesztési miniszter ágazatába tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről, valamint egyes, szakmai és vizsgakövetelmények kiadásáról szóló miniszteri rendeletek hatályon kívül helyezéséről
- a 20/2013. (V. 28.) BM rendelete a belügyminiszter ágazatába tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről, valamint egyes, szakmai és vizsgakövetelmények kiadásáról szóló miniszteri rendeletek hatályon kívül helyezéséről

- a 37/2013. (V. 28.) EMMI rendelet az emberi erőforrások minisztere ágazatába tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről
- a 41/2013. (V. 28.) VM rendelet a vidékfejlesztési miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről, valamint egyes, szakmai és vizsgakövetelmények kiadásáról szóló, miniszteri rendeletek hatályon kívül helyezéséről
- a 14/2013. (IV. 5.) NGM rendelet a szakképzési kerettantervekről
- a többször módosított 51/2012. (XII. 21.) EMMI rendelet a kerettantervek kiadásának és jóváhagyásának rendjéről
- a 47/2013 (VII. 4.) EMMI rendelet a 2013/2014. tanév rendjéről.

Az egész életen át tartó tanulás szempontjából fontos tájékozódni arról is, hogy megjelent a 8/2013 (III. 6.) NGM-rendelet a nemzetgazdasági miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések mestervizsga követelményeiről.

Az Országos Képzési Jegyzék (OKJ):

2013. szeptember 1. után államilag elismert szakképesítés megszerzésére irányuló képzés kizárólag a módosított 150/2012. (VII. 6.) Kormányrendelettel kiadott OKJ alapján indítható iskolai rendszerben és iskolarendszeren kívül egyaránt.

A 2013. szeptember 1-jét megelőzően induló képzések a képzés indításakor hatályos jogszabályok alapján fejezhetők be.

Konkrét módosítások:

- Külön táblázatban kerültek megjelenítésre a szakképesítések és szakképesítés-ráépülések, illetve a rész-szakképesítések.
- Megszűntek a szakképesítés-elágazások.
- A szakképesítések azonosító számai rövidebbek, egyszerűbbek lettek.
- Változtak a korábbiakhoz képest a szakképesítések egyes szintjeinek meghatározásai.
 - A korábban 55-ös szinttel jelölt felsőfokú szakképesítések már nem szerepelnek az OKJ-ban, a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény rendelkezései szerint a továbbiakban ezeket a képzéseket a felsőoktatási intézmények indíthatják, felsőoktatási szakképzésként. A felsőfokú szakképzettség megszerzését oklevél tanúsítja, de diplomát nem biztosít.
 - További szabályozások: az 1232/2012. (VII. 12.) Kormányhatározat értelmében kidolgozásra kerül az Országos Képzési Jegyzékben szereplő emelt szintű szakképesítések felsőoktatási tanulmányokba történő beszámítása. A felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII. 28.) Kormányrendelet

A 2013. szeptember 1-jétől érvényes változások számszerű adatai a korábbi évekhez viszonyítva

szakképesítés kimenet	133/2010. (IV. 22.) OKJ	150/2012. (VII. 6.) OKJ 2012. szeptember 1-jén	150/2012. (VII. 6.) OKJ 2013. szeptember 1-jén
	darab		
rész-szakképesítés	358	147	150
szakképesítés	311	286	288
szakképesítés-elágazás	432	—	—
szakképesítés-ráépülés	202	199	199
Összesen	1303	632	637

és a felsőoktatási szakképzések képzési és kiemelési követelményeiről szóló 39/2012. (XI. 21.) EMMI rendelet az „automatikus beszámítási mód”-ot tartalmazza.

- A képzés szintje szerint megkülönböztethető csoportok:
 - szakképesítések (32, 34, 52, 54, 62)
 - rész-szakképesítések (21,31,51)
 - szakképesítés-ráépülések (33, 35, 53, 55)
- Az egyes szakképesítések a szakmacsoportok mellett ágazatokhoz is besorolásra kerültek. Ennek elsődleges oka az ágazati szakközépiskolák kialakítása.
- A szakiskolai képzés ideje egységesen 3 év; az ágazati szakközépiskolai képzési idő 5 év (9–12. évfolyam: közismereti és szakmai képzés, 13. évfolyam: szakmai képzés). A nem az adott ágazatban szerzett szakmai érettségi végzettség birtokában a szakképesítés megszerzése 2 év.
- Az iskolarendszeren kívüli képzési idő szigorúbb keretek között szabályozott, megjelölésre került mind a minimális, mind pedig a maximális képzési óraszám.
- Feltüntetésre került, hogy az egyes szakképesítések megszerzésére irányuló képzés milyen munkarend szerint folytatható.
- Az OKJ-t kiadó rendelet melléklete új elemként tartalmazza a szakmai érettségi végzettség birtokában betölthető munkaköröket.

A modulrendelet:

A szabályozás új eleme a 217/2012. (VIII. 9.) Kormányrendelet, amely egységesen rögzíti az OKJ-ba felvett szakképesítések valamenyny szakmai követelménymodulját, megnevezéssel, azonosító számmal, valamint a modul

tartalmával. A modulrendeletben rögzített követelménymodulok azonosító számát és megnevezését a szakmai és vizsgakövetelmények tartalmazzák.

A szakmai és vizsgakövetelmények (szvk) tartalmi változásai:

- Az szvk-ban a szakképesítés szakmai követelménymoduljainak kizárólag az azonosító száma és megnevezése kerül megjelenítésre, a tartalom a modulrendeletben olvasható.
- Mivel az OKJ már nem tartalmazza a szakképesítéssel legjellemzőbben betölthető foglalkozás(ok) FEOR-számát, ennek meghatározása kizárólag az szvk. előírásai között szerepel. A foglalkozás(ok)on belül a legjellemzőbb munkakörök is megjelennek.
- A szakképesítések kapcsolódásait kizárólag az szvk. tartalmazza. A könnyebb átláthatóság érdekében a dokumentum a szakképesítéseknek csupán a közvetlen kapcsolatait tünteti fel.
- Jelentős koncepcionális változás a szakmai vizsga tekintetében, hogy a korábbi modulokhoz rendelt vizsgatevékenységeket felváltja a komplex szakmai vizsga, mely a vizsgaidő jelentős csökkenésén túl az elaprózott vizsgafeladatok helyett kevesebb feladattal, de átfogóbban kéri számon a szükséges tudáselemeket.

A szakképzési kerettanterv:

A korábbi ajánlott központi programok helyett kötelező érvényű szakképzési kerettantervek kerültek kiadásra. Azok, akik korábban a központi program szerint kezdték meg a tanulmányaikat, aszerint is fogják befejezni.

Eszes Csabáné

A szakképzési kerettantervek szerepe a szakképzés minőségének javításában

A Kormány által 2011. májusában jóváhagyott szakképzési koncepció a szakképzés teljes minőségfejlesztését célozta meg annak érdekében, hogy a szakképzésből kilépő tanulók száma és felkészültsége minél jobban és rugalmasabban alkalmazkodjon a gazdaság és a munkaerőpiac igényeihez, piacképes tudást adva a tanulók számára.

A szakképzési rendszer fejlesztése során az Országos Képzési Jegyzék átalakítása, az ágazati szakközépiskolák kialakítása, a modulrendelet megjelenése és a három évfolyamos szakiskolai, duális képzés bevezetése mellett új elemként jelennek meg a kötelező érvényű szakképzési kerettantervek, valamint a szakmai tantervi adaptációk. A korábbi években az iskolai rendszerű szakképzésben ajánlasként kiadott központi programok alkották a helyi tantervek alapját, a kimeneti ellenőrzésre (vizsgára) helyezve a hangsúlyt. A szakképzési kerettantervek a képzés folyamatának szigorúbb szabályozásával biztosítják a képzési folyamat minőségét, a rendszer egyensúlyát, így adva megfelelő alapot a folyamatellenőrzésnek.

Szakképzési tantervi ajánlás

A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (Szt.) által adott lehetőség alapján – a jelentős volumenű fejlesztés országos bevezetése előtt – pilot tantervi ajánlások születtek a kipróbálás és a tapasztalatok elemzése érdekében. Az új szabályozás alapján, az adott feltételekkel 2012. szeptember 1-jén lehetőség adódott a nemzetgazdasági miniszter, valamint a honvédelmi miniszter hatáskörébe tartozó iskolai rendszerű képzések (78 szakképesítés) indítására.

Az Nemzeti Munkaügyi Hivatal önkéntes válszagadason alapuló felmérése szerint 2012. szeptemberében legalább 50 intézmény körülbelül

3100 szakiskolás és 1100 érettségizett tanuló képzését kezdte meg 46 szakképesítésben az új rendszerben. A szakképzési tantervi ajánlások csak a 2012/2013. tanévben indított szakképzésekre vonatkoztak, további évfolyamok ezek alapján nem indíthatók.

A bevezetés tapasztalatai alapján megtörtént a szakképzési kerettantervi modell finomhangolása. Az új iskolatípusként megjelent ágazati szakközépiskolák esetében az egy ágazatba tartozó szakképesítések közös szakmai tartalmának kialakítása igényelte a legjelentősebb – a szakmai és vizsgakövetelményeket, valamint a közös modultartalmakat is érintő – átdolgozást.

Szakképzési kerettantervek

A 14/2013. (IV. 5.) NGM rendelettel kiadásra került szakképzési kerettantervek előírásait a kiadást követő tanév első tanítási napjától kell alkalmazni [Szt. 92. § (19)].

A szakképzési kerettanterv az OKJ-ban szereplő, iskolai rendszerű szakképzésben oktatható szakiskolai és szakközépiskolai szakképesítésekhez, szakképesítés-ráépülésekhez, valamint az iskolai rendszerű szakképzésben kizárólag speciális szakiskolákban oktatható szakképesítésekhez, iskolai rendszerben is oktatható részszakképesítésekhez készült.

A központi programokhoz képest fejlődést jelentenek a modulok mellett megjelenő bontott elméleti és gyakorlati tantárgyak. (A szakmai elméleti és gyakorlati tantárgyak egyértelmű megkülönböztetése érdekében minden gyakorlati tantárgy megnevezésében szerepel a gyakorlat/gyakorlata kifejezés.) A korábbinál részletesebb a szakmai gyakorlati oktatás teljes tartalmának meghatározása, beleértve az összefüggő szakmai gyakorlat témaköreit is. Megje-

lentek a nappali rendszerű oktatásban a képzés teljes hosszára vonatkozó, heti óraszámokat tartalmazó óraterv-táblázatok. Az iskolák számára rugalmasságot biztosít az Szt. előírásainak megfelelő 10%-os szabadsáv, illetve a témakörök ajánlott óraszám. A szakközépiskolai óraterv-táblázatban egymás mellett kerültek megjelenítésre a 4 + 1 és a két évfolyamos képzések óraszámjai.

A szakképzési tantervi ajánlásokhoz képest új elemként jelenik meg a szakiskolai óratervtáblákban a három évfolyamos képzések óraszám mellett a két évfolyamos [közismereti tartalom nélküli Szt. 23. § (3)] képzés óraszám is.

A tantárgyi tartalmak mellett a kompetenciák hatékony elsajátíttatását segítő módszertani ajánlások szerepelnek. Megjelölték az egymásra épülő, illetve kapcsolódó szakmai és közismerteti tartalmakat, tantárgyakat.

Szakmai tantervi adaptációk

A szakképzési kerettantervek alapján szakmai tantervi adaptációk készültek a speciális szakiskolák és a HÍD II. programban részt vevő szakiskolák számára.

A sajátos nevelési igényű tanulók szakképzését és munkavégzésre felkészítését támogató speciális szakiskolák részére 34 fogyatékosági típusra (hallássérültek, mozgáskorlátozottak, látássérültek) és a tanulásban akadályozottak számára készült összesen 164 adaptáció.

Az EU 2020 irányelveinek megfelelően a korai iskolaelhagyás arányát sikeresen mérséklő oktatási formaként jelenik meg a közoktatásban a Hídprogramok szerinti képzés.

A Híd II. programban lemorzsolódott tankezes korú, vagy idősebb, akár általános iskolai végzettség nélküli fiatalokat képeznek. A program célja – a későbbi foglalkoztathatóság esélyének növelése érdekében – a szakképzésbe történő irányítás, de legalább felkészítés a munkavállalásra, akár rész-szakképesítés megszerzésének lehetőségével. A Hídprogramok keretében összesen 53 szakmai tantervi adaptáció készült. A szakmai tantervi adaptációk típusai:

- Speciális szakiskolában rész-szakképesítés megszerzésére irányuló 2 évfolyamos képzések
- Speciális szakiskolában szakképesítés megszerzésére irányuló 4 évfolyamos képzések
- HÍD II. programban rövidebb szakképzési idejű rész-szakképesítés megszerzésére irányuló 2 évfolyamos (20 hónapos) képzések
- HÍD II. programban hosszabb szakképzési idejű rész-szakképesítés megszerzésére irányuló 2 évfolyamos (20 hónapos) képzések

A kerettantervi fejlesztések tervezett további lépései

- A szakképző iskolák helyi tanterv készítését segítő informatikai rendszer kifejlesztése
- A szakképzési kerettantervek alkalmazását segítő módszertani útmutatók készítése a szakképzési intézmények vezetői, tanárai, oktatói munkájának szakmai támogatásához
- A szakképzési kerettantervek alkalmazói számára felkészítés szervezése
- A kerettantervek intézményi implementációjának támogatása
- A szakképzési kerettantervek bevezetése során felmerülő tapasztalatok összegyűjtése és elemzése

Madarász Erik

A vizsgabejelentés folyamatának és a vizsgaelnöki rendszer megújításának bemutatása

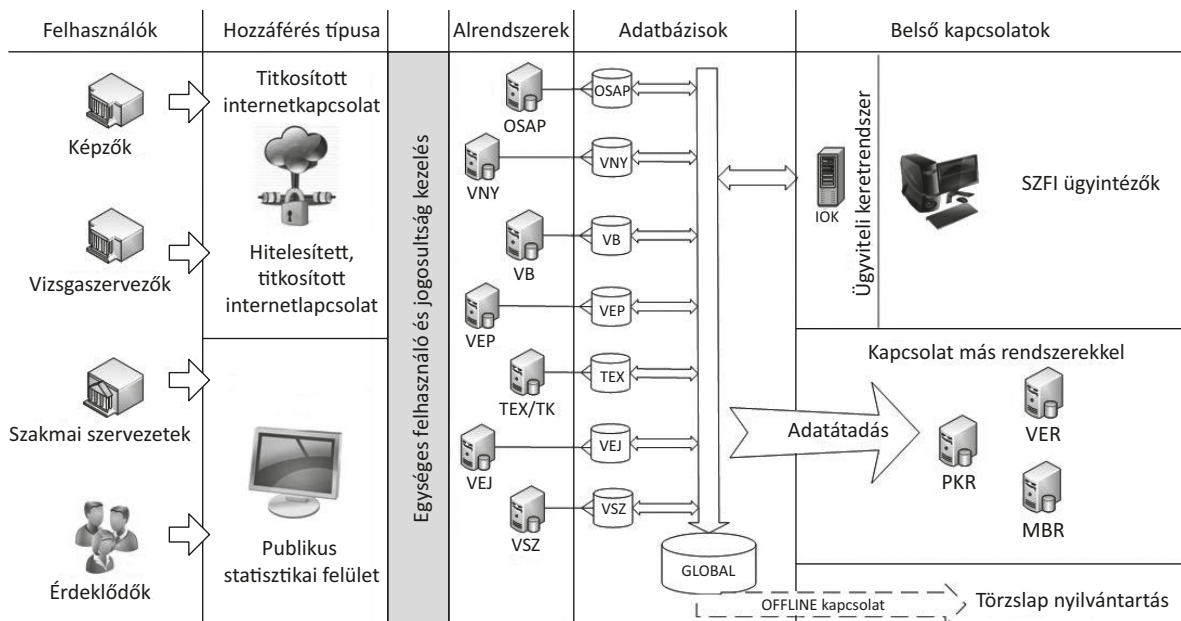
A vizsgabejelentés felületének megújítása

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatóság (NMH SZFI) Vizsgaügyiviteli Főosztályának feladatai közé tartozik az iskolarendszeren kívüli és az iskolai rendszerű szakmai vizsgák bejelentéseinek ellenőrzése és jóváhagyása. A vizsgaszervező intézmények a szakmai vizsgák előkészítését – jelenleg bizonyos szakképesítések esetében, a komplex vizsgarendszer bevezetésével a teljes OKJ-ra vonatkozóan – a szakmai vizsgáztatás általános szabályairól és eljárási rendjéről szóló 20/2007. (V. 21.) SZMM rendeletben foglalt módon és adattartalommal jelentik az NMH SZFI felé.

A 2012. májusi vizsgaidőszakot megelőzően bevezetett és a vizsgabejelentések ellenőrzését segítő informatika rendszer (VB) használatá-

val lehetővé vált az ügyintézés bizonyos fokú automatizálása, a hibás bejelentések számának csökkentése és ezzel az egy vizsgára fordított ügyintézési idő lerövidítése. A kialakított alkalmazás a teljes vizsgaügyiviteli folyamatot támogató rendszer része. Az egyes alkalmazások mindegyike logikai kapcsolatot létesít egymással és közös adatbázist használva támogatják a felhasználók (vizsgaszervezők, képzők, egyéb partnerek és NMH SZFI ügyintézők) feladatellátását. Az egyes rendszerek kialakításának és egységes keretbe foglalásának célja a vizsgákhoz tartozó folyamatok és az adatátvételek egyszerűsítése, a duplikált adatszolgáltatások elkerülése, az ügyintézési idő lerövidítése, a vállalkozói terhek csökkentése és az erőforrások hatékony kihasználása.

Az NMH SZFI Vizsgaügyiviteli rendszereinek elvi felépítése



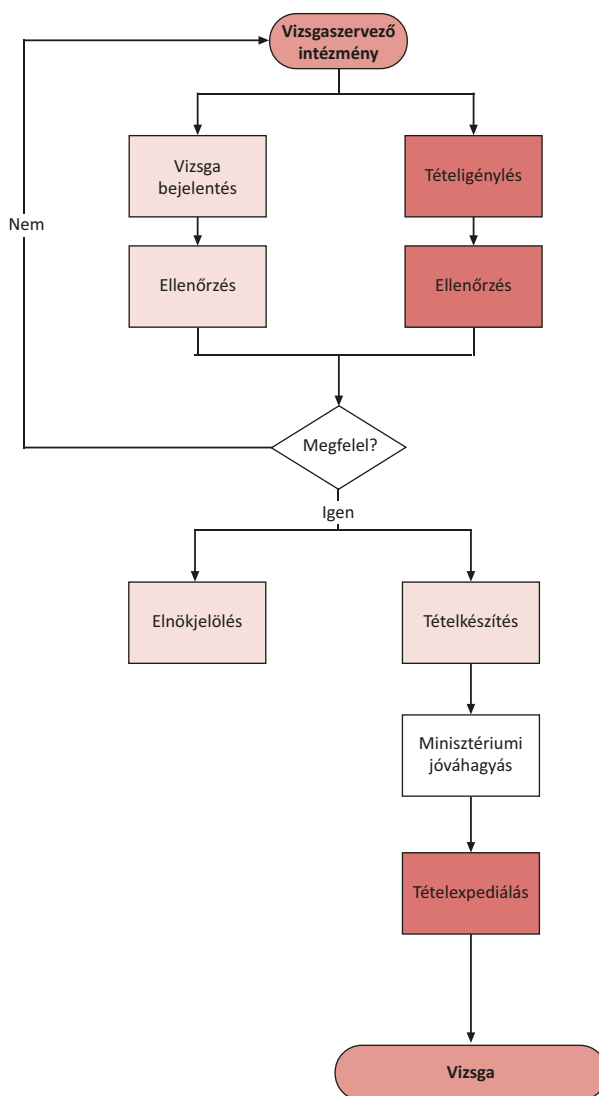
Az elektronikus vizsgabejelentési rendszer egyéves működése során nyert tapasztalatok és a felhasználói visszajelzések alapján elvégeztük a szükséges korrekciókat és változtatásokat, amelyek hozzájárulnak a gördülékenyebb használathoz. A vizsgabejelentési rendszer – és a kapcsolódó rendszerfejlesztések – elsődleges, talán legfontosabb célja a papíralapú ügyintézés visszaszorítása, az adatok hitelesítésére szolgáló digitális aláírás alkalmazásával. Míg korábban a vizsgaszervezőnek a vizsgabejelentést elektronikus és aláírással hitelesített papíralapú változatában is meg kellett küldenie, valamint a bejelentéssel párhuzamosan a kapcsolódó tételt is meg kellett rendelnie – szintén papír alapon –, addig a jelenlegi felhasználó megfelelő azonosítás után (felhasználónév és egyedi jelszópárosítás) a rendszerbe belépve bejelentheti szervezés alatt álló vizsgáját, amelynek digitális aláírásával történő hitelesítésével a vizsgatételt is megrendeli. A bejelentés ellenőrzése, esetleges visszaküldése javításra, végül pedig az elfogadása is az erre a célra kialakított webes felületen történik. Az NMH SZFI ügyintézője, jelölve az esetleges hibás bejegyzést az elektronikus rendszerben, visszaküldi a kitöltő részére a megfelelő megjegyzéssel ellátott vizsgabejelentést. A folyamat gyorsabbá, illetve közvetlenebbé válik a vizsgaszervező és az NMH SZFI munkatársa között.

A vonatkozó jogszabály alapján a vizsgabejelentéskor a vizsgaszervező az alábbi adatokat szolgáltatja:

- képző megnevezése
- képző székhelyének irányítószáma
- képző székhelyének települése
- képző székhelyén a közterület megnevezése, jellege, házjelző száma
- képző telefonszáma
- jelentés éve
- vizsga típusa
- OKJ azonosítószáma
- OKJ típusa
- SZVK azonosítója
- szakirány azonosítója

- régió azonosító
- vizsgázók száma összesen
- pótvizsgázók száma összesen
- modul azonosítója
- feladat egyedi azonosítója
- feladat sorszáma
- vizsgázók száma
- ebből a pótvizsgázók száma
- vizsga dátuma
- vizsga helyszínének megnevezése
- vizsga helyszínének irányítószáma
- vizsga helyszín települése
- vizsga helyszínének közterület megnevezése
- plusz tételrendeléshez kapcsolódó adatok

A vizsgabejelentés és tételkészítés folyamata



Vizsgabejelentések száma			
Év	iskolai rendszerű képzések	iskolarendszeren kívüli képzések	Összesen
2011	2271	1420	3691
2012	2162	1668	3830

A vizsgaelnöki megbízások és jelentések felületének megújítása

A vizsgaelnöki jelentések megtételére az eddig használt felület helyett 2013. május 1-je óta új, több funkciót is egyesítő oldal érhető el. A rendszer átalakítása a munkafolyamatok optimalizálása és a költséghatékonysági szempontok miatt vált időszerűvé.

A korábbi, papíralapú megbízólevelek postai úton történő kézbesítése helyett elektronikus megbízólevelet állítunk ki a vizsgaelnöki megbízásról, melyet digitális aláírással hitelesítünk. Ezzel jelentősen lecsökkent a megbízólevél kiállításának és kézbesítésének ideje – a korábbi 1-2 hét helyett az átfutási idő legfeljebb 3-4 napra rövidült –, ami az adminisztráció folyamatát is egyszerűbbé, átláthatóbbá tette. A vizsgaelnöknek történő belépés után lehetősége nyílik az elektronikus megbízólevél átvételére, megtekintésére vagy letöltésére. A megbízólevél később sem törölődik, azt az elnök bármikor megtekintheti viszszaemőleg.

A vizsgaelnökök számára a vizsgaelnöki jelentés kitöltéséhez is ez a felület áll rendelkezésre. A jelentés formulája eltér a korábban alkalmazottól: a statisztikához csupán a vizsgázók létszámadait kell megadni, a jelentés nagyobb részében a vizsgaelnök személyes tapasztalataira vagyunk kíváncsiak. Annak érdekében, hogy a jelentések utólag kiértékelhetők, összehasonlíthatóak legyenek, a kitöltőnek be kell jelölnie a véleményét egy 1-től 10-ig terjedő skálán a vizsgaszervezőre, a vizsga helyszínére, a vizsgafeladatokra és a vizsgázókra irányuló kérdések alapján. A jelentés végén lehetőség adódik arra is, hogy a vizsgaelnök személyes javaslatot, megjegyzést fűzhessen hozzá, valamint feltölthesse a gyakorlati vizsgafeladatot és az értékelési útmutatót, amennyiben volt ilyen a vizsgán.

Szintén ezen a felületen kell kezdeményeznie az elnöknek az új szakmai vizsgaelnöki pályázat igénylését, meghosszabbítását vagy bővítését. A vizsgaelnök a belépés után ellenőrizheti engedélyének lejártát, az „Elnöki pályázat” menüpont alatt pedig áttekintheti a szakmacsoportonkénti pályáztatás lehetőségeit.

Freinwald Éva

Az iskolarendszeren kívüli szakmai vizsgák szervezésére vonatkozó változások

A vizsgaszervezési jogosultságra vonatkozó jogszabályi háttér

A vizsgaszervezési jogosultság elnyerése – a törvényi felhatalmazást követő – engedélyezési eljárás alapján történik. Az engedély az eljárást kezdeményező intézmények által megjelölt szakképesítésekre vonatkozóan az ország területére jogosít vizsgaszervezésre, a visszavonásig.

A vonatkozó jogszabályok közül fontos megemlíteni a szakmai vizsga megszervezésére vonatkozó engedély kiadását érintő, valamint a vizsgaszervezési tevékenység ellenőrzésének részletes szabályairól szóló 111/2010. (IV. 9.) Kormányrendeletet, illetve a szakmai vizsga szervezésére vonatkozó engedély megszerzésére irányuló engedélyezési eljárás igazgatási szolgáltatási díjáról és a díj megfizetésének szabályairól szóló 12/2010. (IV. 20.) SZMM rendeletet.

A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény a komplex szakmai vizsgák tekintetében határozza meg a vizsgaszervezésre vonatkozó jogosultságok lehetőségeit. A törvény az állami szakképzési és felnőttképzési szervet jelöli meg vizsgaszervezőként valamennyi szakképesítésre vonatkozóan, annak érdekében, hogy valamennyi szakképesítés esetén biztosítsa a szakmai vizsga lehetőségét, Magyarország teljes területén.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal vizsgaszervezői tevékenysége

A Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről szóló 323/2011. (XII. 28.) Kormányrendelet alapján az NMH vizsgaközpontot is működtet.

Vizsgaszervezési jogosultsága alapján a Hivatal – a régi OKJ alapján – döntően a Nemzetgazdasági Minisztérium, de emelett – külön felha-

talmazással – más minisztériumok hatáskörébe tartozó szakképesítések esetén is szervez kifutó jelleggel iskolarendszeren kívüli szakmai vizsgákat. A 2011. évi CLXXXVII. szakképzésről szóló törvény 12. § (2) c) pont alapján komplex szakmai vizsgát szervezhet az állami szakképzési és felnőttképzési szerv valamennyi szakképesítésre irányuló szakképzés tekintetében.

Vizsgaszervezői tevékenysége során a Hivatal:

- a Nemzeti Munkaügyi Hivatalt vizsgaszervezésre felkérő képző intézményekkel szorosan együttműködve gondoskodik a szakmai vizsgák jogszabályoknak megfelelő megszervezéséről, valamint a képző intézmények folyamatos és részletes tájékoztatásáról;
- folyamatosan nyomon követi és alkalmazza az aktuális jogszabályokat, valamint segítséget nyújt a jogszabályok értelmezésében;
- a szakmai vizsgák jogszabály szerinti előkészítésének folyamatában nagy jelentőséget tulajdonít a vizsgára jelentkezés jogszabály által előírt feltételeinek vizsgálatára. Itt szeretnénk felhívni a figyelmet a tankötelezettségre vonatkozó rendelkezések helyes értelmezésének fontosságára, hiszen a 2001. évi CI. tv. a felnőttképzésről 20. §. (4) szerint „Tanköteles tanulóval államilag elismert szakképesítés megszerzésére irányuló képzésre felnőttképzési szerződés nem köthető.” A 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről 13. §. (4) értelmében „Tanköteles tanulóval OKJ szerinti szakképesítés megszerzésére irányuló képzésre szerződés nem köthető.”;
- folyamatos kapcsolatban áll a szakmai vizsgák előkészítése és lebonyolítása alatt az előzetes felkészítésen részt vett vizsgaszervező által delegált vizsgabizottsági tagokkal, akik jog-

év	2011.		2012.		2013.	
hónap	vizsgák száma	vizsgázók száma	vizsgák száma	vizsgázók száma	vizsgák száma	vizsgázók száma
január	101	1 458	58	736	74	1 089
február	114	1 699	91	1 094	94	1 123
március	139	1 820	135	1 826	114	1 674
április	181	2 408	106	1 426	121	1 370
május	123	1 547	132	1 581	110	1 344
június	147	1 863	163	1 904	168	2 189
július	152	1 673	139	1 738		
augusztus	43	499	60	598		
szeptember	69	859	93	1 083		
október	83	1 028	56	623		
november	99	1 163	93	1 366		
december	125	1 643	160	1 945		
Összesen	1 376	17 660	1 286	15 920	681	8 789

szabályi tájékozottságukkal és koordináló tevékenységükkel jelentős biztonságot nyújtanak a szakmai vizsgákon;

- lehetőséget biztosít a kis létszámú szakmai vizsgacsoportok, illetve a ritkábban előforduló szakképesítések vizsgáinak lebonyolítására is.

A 150/2012. (VII. 6.) Kormányrendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről 9. §. (6) szerint „Az iskolarendszeren kívüli képzések 2013. augusztus 31-ig a 2012. augusztus 31-én hatályos OKJ-hoz kiadott szakmai és vizsgakövetelmények szerint indíthatók”.

A fenti rendelkezés alapján a Nemzeti Munkaügyi Hivatal – mint vizsgaszervező is – folyamatosan készül a hamarosan megjelenő új vizsgaszabályzat szerinti komplex szakmai vizs-

gák és az ezzel párhuzamosan kifutó, a módosított 133/2010. (IV. 22.) Kormányrendeletben kiadott Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakképesítések 20/2007. (V. 21.) SZMM rendelet szerinti szakmai vizsgáinak szervezésére.

A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet által 2011. és 2013. között szervezett szakmai vizsgák számának, valamint a 2012-től a Nemzeti Munkaügyi Hivatal, mint az NSZFI jogutódja által szervezett vizsgákra jelentkező vizsgázók számának összehasonlítása a táblázatban látható.

A fenti táblázatból megállapítható, hogy az NMH, mint vizsgaszervező, évente átlagosan körülbelül 1300-1400 szakmai vizsgát szervez, hozzávetőlegesen 16-17 ezer vizsgázó számára. A vizsgacsoportok átlagos létszáma 12-13 fő.

Kis Anita – dr. Kormos Mária:

Út a szakmaszerkezeti döntésig

Mit értünk szakmaszerkezeti döntés alatt?

A korszerű és szakmailag megalapozott szakképzés érdekében a 2013/2014. tanévtől megszületik a szakmaszerkezeti döntés – megyékre és fenntartókra lebontva – valamennyi államilag támogatott iskolarendszerű szakképzésre, a szakképesítésekre és a 9. évfolyamos beiskolázásra vonatkozóan, a szakközépiskolai ágazatokat a később részletezett három kategóriára bontva. A döntés a munkaerőpiaci igényeket, a közép- és hosszú távú terveket, valamint a gazdasági trendeket figyelembe véve hivatott érvényesíteni a gazdaság igényeit az állam által támogatott képzések körében. A szakmaszerkezeti döntés fogalmát a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (a továbbiakban Szt.) 84. § (5) bekezdése szabályozza.

Az Szt. értelmében a kormány rendeletet alkot, mely alapján a szakképző iskola fenntartója (a továbbiakban: fenntartó) jogosult lesz költségvetési hozzájárulásra. A szakmaszerkezeti döntést tartalmazó rendeletben megyénként és a fővárosra meghatározza a kormány azoknak a szakképesítéseknek és szakközépiskolai ágazatoknak a körét, amelyekre a szakképző iskola fenntartója:

- a) *korlátozás nélkül beiskolázhat*, tehát a megyében bármilyen létszámban, bármely, a jogszabályi feltételeket teljesítő fenntartó elindíthatja a képzést;
- b) *költségvetési hozzájárulásra nem jogosult*, tehát a képzés indítása esetén nem jár állami támogatás;
- c) *költségvetési hozzájárulást korlátozott keretszámok alapján igényelhet, ezen belül meghatározza a kormány az adott megyében és a fővárosban iskolai rendszerű szakképzést folytató intézmények fenntartói tekintetében, fenntartónként a szakképesítések és szakközépiskolai ágazatok keretszámait*. A megyében tehát csak a rendeletben meghatározott keretszám erejéig indítható a képzés. A keretszámok az oktatás munka-

rendjétől függetlenül, tehát egy szakképesítés keretszáma az adott megyében a nappali rendszerű oktatásban és a felnőttoktatásban államilag támogatott módon az összes fenntartó által beiskolázható összes tanulói létszámot jelenti.

A c) pontban leírtak esetében határozzák meg – első alkalommal 2013-ban, a 2014 szeptemberében induló iskolai rendszerű szakképzésekre vonatkozóan – megyénként és fenntartónként a keretszámokat a középfokú szakképzésre vonatkozóan.

A kormány döntése kiterjed minden olyan fenntartóra, melynek a fővárosban vagy a megyében a szakképzésről vagy a nemzeti köznevelésről szóló törvény alapján szakképzési feladatellátási kötelezettsége van, továbbá szakképzési megállapodást kötött a szakképzési feladatok ellátására. A fenntartó a Kormány döntése alapján a döntéssel érintett tanévtől kezdődő képzésre vonatkozóan az adott képzés kifutásáig jogosult költségvetési hozzájárulásra.

A rendelet hatálya nem terjed ki a honvédelemért felelős miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítésekre, a rész-szakképesítésekre, valamint a speciális szakképzésre.

A szakmaszerkezeti döntés lépései, a folyamat résztvevői¹

A döntés előkészítése a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatóságának (a továbbiakban: NMH SZFI) feladata az Szt 81. § (6) bekezdése értelmében. Ezért az NMH SZFI fogja össze a szakmaszerkezeti döntés folyamatát, és gondozza annak informatikai felületét.

1. A szakmaszerkezeti döntés a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter által létrehozott, a megyei önkormányzatokkal – a főváros érintettsége esetén Budapest Főváros Önkormányzatával – együttműködő, a fővárosi, megyei szakképzési feladatellátást koordináló, a

szakképzés minőségi fejlesztését segítő megyei fejlesztési és képzési bizottságok (a továbbiakban: mfk.) és az illetékes minisztériumok által az Szt. 81. §-a szerint tett javaslatán alapul.

Az mfk. a szakképzés fejlesztésére és a munkaerő-piaci igények érvényesítésére létrehozott konzultációs, véleményező, javaslattevő és tanácsadó fővárosi, megyei testület. A bizottság létszáma hét fő. A bizottság a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban képviselttel rendelkező országos munkaadói, munkavállalói szövetségek, illetve azok szervezetei (két fő), a területi gazdasági kamarák (két fő), a kormányhivatal (egy fő a foglalkoztatási, egy fő a köznevelési feladatellátás tekintetében), valamint a megyei közgyűlés (egy fő) képviselőiből áll. A szakképesítésért felelős miniszter képviselője a bizottság munkájában tanácskozási joggal vehet részt. A bizottság működtetésével, a hatáskörébe tartozó javaslatok, állásfoglalások előkészítésével és a végrehajtással kapcsolatos feladatokat a bizottság munkaszervezeteként a gazdasági kamara látja el.

Az mfk. közreműködik a munkaerő-piaci információk, a foglalkoztatási, foglalkoztathatósági adatok és prognózisok alapján a nemzetgazdasági igények és a szakképzés fejlesztésének összehangolásában. Javaslatot tesz – figyelembe véve a gazdaság igényeit és a munkaerő-piaci kereslet adatait, valamint az országos, regionális, fővárosi és megyei beiskolázást – a szakképzés fővárosi, megyei szükségleteire.

Az mfk. javaslattevéle kiterjed az adott megyében vagy a fővárosban folytatott szakképzésben indított, állami költségvetési hozzájárulásban részesíthető és a nem támogatott szakképesítések (a szakképzés irányaira), valamint a megyében és a fővárosban indítható szakképesítések keretszámaira (beiskolázási arányaira). A bizottság javaslattevői jogköre nem terjed ki a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter által rendeletben meghatározott, munkaerő-piaci relevanciával nem rendelkező művészeti, kulturális, kézműves,

hagyományőrző, továbbá a honvédelmi és rendészeti szakképesítések. A munkaerő-piaci relevanciával nem rendelkező művészeti, kulturális, kézműves, hagyományőrző szakképesítések vonatkozásában az emberi erőforrások minisztere (a továbbiakban: EMMI), a rendészeti szakképesítések a belügyminiszter (a továbbiakban: BM) teszi meg a javaslatot.

A szakképzés irányaira és a beiskolázási arányokra vonatkozó javaslatot az mfk. és a minisztériumok a felnőttoktatást is magába foglaló iskolai rendszerű szakképzésben az állam által elismert szakképesítések és a szakközépiskolák ágazati képzéseire vonatkozóan a javaslatlal érintett tanévet megelőző év márciusának utolsó munkanapjáig teszik meg. A szakképzés irányaira és a beiskolázási arányokra vonatkozó javaslatlétel elsősorban a munkaerő-piaci kereslet, a hiány-szakképesítések és a szakképzés-fejlesztési koncepciója alapján, a fenntartók által az mfk. részére megküldött javaslatok figyelembevételével történik. A hiány-szakképesítések, vagyis az adott megyében a szakiskolai tanulmányi ösztöndíjról szóló kormányrendeletben meghatározott ösztöndíjra jogosító tíz szakképesítésre szintén az mfk. tesz javaslatot.

2. Következő lépésként az mfk.-k és az EMMI javaslatait az NMH SZFI nyilvánosságra hozza a honlapján, és az általa biztosított felületen lehetőséget nyújt a fenntartók számára, hogy a korlátozottan támogatott szakképesítések és szakközépiskolai ágazatok vonatkozásában létszámigényt (vállalást) jelentsenek be az mfk. és EMMI által javasolt keretszám mértékéig. Az igénylésre vonatkozóan nem a fenntartó vagy intézményének székhelye, hanem a feladatellátás helyszíne a döntő.
3. Ezt követően a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ (a továbbiakban: KLIK) az mfk. és a minisztériumok javaslatában foglalt keretszámok megyei, valamint a fővároson belüli, fenntartók közötti elosztására tesz javaslatot az érintett tanévet megelőző év április utolsó munkanapjáig. Eddig az időpontig tesz javaslatot

a keretszámok fenntartók közötti elosztásáról az Szt. 5. § (14) bekezdése szerinti szakképesítésekre és szakközépiskolai ágazatokra vonatkozóan a vidékfejlesztési miniszter (VM), a rendészeti szakképesítések és szakközépiskolai ágazatok tekintetében pedig a BM, megýénként és a fővárosra vonatkozóan.

4. Az Szt-ben felsorolt javaslattevők és fenntartók a döntéshozatali folyamat kapcsán kérelmeket és észrevételeket nyújthatnak be a közzétett határidőn belül a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszterhez (a továbbiakban: NGM) az NMH SZFI közreműködésével.
5. A döntés szakmai megalapozottsága érdekében a javaslatétel után a felkért hivatalok – Oktatási Hivatal, kormányhivatalok oktatási főosztályai, és a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Foglalkoztatási Igazgatósága – tesznek észrevételeket.

6. Az előkészített rendelettervezetet az NGM bocsátja közigazgatási és társadalmi egyeztetésre.

7. A Kormány a keretszámok fenntartónkénti elosztására vonatkozóan megýénként és a fővárosra vonatkozóan hozott döntést az iskolai rendszerű szakképzéssel kapcsolatban, a javaslatok alapján, az érintett tanévet megelőző évben.

8. A rendelet hatálybalépését követően az NMH SZFI honlapján is letölthetőek a döntést részletező táblázatok.

A fent bemutatott sokszereplős folyamat a hatékony, pontos és megalapozott javaslatétel és döntés záloga, melynek eredményeként a megszülető kormányrendelet a következő tanévre történő beiskolázás alapját képezi, ahogy történik ez a 2014/2015. tanév esetében is.

Szakértői pályázati felhívás szakképzési és felnőttképzési szakemberek részére

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal szakképzési és felnőttképzési szakemberek jelentkezését várja szakértői adatbázisának frissítéséhez.

A pályázat célja

Szakértői adatbázis létrehozása szakképzési és felnőttképzési fejlesztési feladatok ellátására.

Kik nyújthatnak be pályázatot?

- Szakképzésben, felnőttképzésben jártas szakemberek, oktatók, pedagógusok.
- Gazdálkodó szervezetek és az adott szakterület szakmai tapasztalattal rendelkező képviselői, munkavállalói.
- Kutatók, szakértők, fejlesztő szakemberek, döntéshozók.

A szakértői pályázat

benyújtásának határideje és módja:

A pályázatot – amely önéletrajzból és kitöltött adatlapból áll – elektronikusan, e-mailen kell elküldeni a következő e-mail címre: szakertoadatbazis@lab.hu

A pályázatok beadása folyamatos.

Szakértői megbízások:

A szakértői listára való felkerülés nem von maga után megbízást, felkérést. Adott fejlesztési feladat esetén az NMH elsősorban a szakértői listában szereplő szakemberek közül választ vagy ajánl partnerei számára szakértőt, a bekért további referenciák alapján. A szakértői feladatok

ellátására a 2013-2014. évi időszakban, az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával megvalósuló TÁMOP 2.2.1-12/1-2012-0001 „A szakképzés és a felnőttképzés minőségének és tartalmának fejlesztése” kiemelt projekt keretében, az alábbi fejlesztésekhez kapcsolódóan kerülhet sor:

- 1. alprojekt: Mérés-értékelés kiterjesztése
- 2. alprojekt: OKJ összehangolása a hatósági képesítésekkel
- 3. alprojekt: Kerettantervek kidolgozása
- 4. alprojekt: Szakmai folyamatellenőrzési rendszer kidolgozása
- 5. alprojekt: Az MKKR kidolgozása

A 1700/2012 (XII.29.) Korm. határozat 1.8 alpontja szerint nem köthető megbízási és vállalkozási szerződés olyan személlyel, aki a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte (a fennálló megbízási és vállalkozási szerződéseket ez nem érinti). A kormánytól mentesítés kérhető, azonban a projekt működésének ütemezése miatt erre nincs lehetőség.

Jelen felhívással kapcsolatosan

az alábbi elérhetőségeken érdeklődhhetnek:

- telefonon: 06-(1) 459-2091
(TÁMOP Fejlesztési Titkárság)
- e-mailben: szakertoadatbazis@lab.hu

Somodi Mónika:

A szakiskolai tanulmányi ösztöndíj – a rendelet 2012. decemberi módosítására tekintettel

A Kormány a 2013/2014-es tanévre vonatkozó szakmaszerkezeti döntésről, a 2013/2014-es tanévben induló képzésekben szakiskolai tanulmányi ösztöndíjra jogosító szakképesítésekről, valamint az egyes szakképzési tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 331/2012. (XI. 28.) rendeletében módosította a szakiskolai tanulmányi ösztöndíjról szóló 328/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet alapján folyósítandó ösztöndíjra vonatkozó egyes szabályokat. A szakiskolai tanulmányi ösztöndíjban jövedelmi helyzettől függetlenül, a Kormány rendeletében meghatározott hiány-szakképesítések körébe tartozó, első szakképesítés megszerzésére irányuló és nappali rendszerű képzésben részt vevő tanulók részesülhetnek.

A 2013/2014-es tanévben induló képzésekben a szakiskolai tanulmányi ösztöndíjra jogosító szakiskolai szakképesítések megyénkénti listáját a 331/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet 3. melléklete tartalmazza. Az eddigiektől eltérően a tanuló az adott tanévben attól a hónaptól kezdődően nem részesülhet ösztöndíjban, amelyet megelőző hónapban a tanév során keletkezett igazolatlan óráinak száma meghaladta a tíz órát. A rendelet a korábbiakkal egyezően további kizáró oknak minősíti a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 58. § (4) bekezdés c), e) és f) pontjában meghatározott fegyelmi büntetést is.

A módosítás nem érinti azt a szabályt, mely szerint az ösztöndíjat a tanuló fizetési számlájára történő átutalással kell folyósítani. Változást jelent azonban, hogy amennyiben a tanuló nem rendelkezik saját fizetési számlával, az ösztöndíjat a tanuló szülőjének, gyámjának a fizetési számlájára is lehet folyósítani. Az ösztöndíjra jogosult tanuló a szakiskolai tanulmányi ösztöndíjra az első szakképzési évfolyam tanévének kezdő napjától az utolsó szakképzési évfolyamon a tanulmányokat lezáró, a tanév

rendjében meghatározott, első szakmai vizsga letételére kijelölt hónap végéig jogosult, amely időtartamot nem hosszabbíthatja meg a javító- vagy pótló vizsga időpontja. Fenti rendelkezés alapján, valamint a módosító rendelet 10. § szerint kifutó rendszerben szakiskolai tanulmányi ösztöndíjban részesülhetnek a korábbi években a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok döntéseiben szereplő szakképesítést tanulók. Az ösztöndíj mértékét félévente kell megállapítani, a tanév második félévében a félévi értesítőben, a tanév első félévében az előző tanév végi bizonyítványban szereplő osztályzatok számtani átlagaként – a magatartás és a szorgalom osztályzatok kivételével – meghatározott átlageredmény alapján. A módosítás a javítóvizsgán túl szabályozza az osztályozóvizsga és a pótló vizsga esetében is az ösztöndíj mértékének alapjául szolgáló tanulmányi átlageredmény megállapítását. A módosított rendelkezés szerint, amennyiben a tanulónak javítóvizsgát, osztályozóvizsgát vagy pótló vizsgát kell tennie, úgy a tanulmányi átlageredményt a javítóvizsga, az osztályozóvizsga, pótló vizsga letételét követően, annak eredményével együtt kell megállapítani. A tanulmányi átlageredmény megállapítása során az általános kerekítési szabályok szerint kell eljárni.

Jelentős változást jelent az a rendelkezés, mely szerint amennyiben a tanuló tudásának félévi vagy év végi minősítése és értékelése során bármely tantárgyból elégtelen osztályzatot kapott, tanulmányi átlag nem számítható, tehát ösztöndíjra nem jogosult, és ebben az esetben a tanulót kompetenciafejlesztésben kell részesíteni.

A módosító kormányrendelet előírásai 2012. december 6-án léptek hatályba. Ezen időpontot követően kell a módosított rendelkezéseket alkalmazni az NMH felé benyújtott igényléseknél, az ösztöndíjak folyósításánál és a kompetenciafejlesztéssel összefüggő feladatok ellátásánál.

Stágel Imréné

Tanulószerződéssel történő gyakorlati képzés a szakképzési hozzájárulásra nem kötelezett egyéb szervezeteknél

A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (Szt.) 43. § alapján tanulószerződést köthet a gazdálkodó szervezeteken kívül olyan egyéb szervezet is, amely a területileg illetékes gazdasági kamara nyilvántartásában szerepel, mint gyakorlati képzés folytatására jogosult szervezet.

A szakképzésről szóló törvény meghatározza, hogy mely szervezetek tartoznak a tanulószerződés kötésére jogosult egyéb szervezetek körébe, és azt is, hogy az egyes szervezetek mely ágazatba tartozó szakképesítések gyakorlati képzése esetén köthetnek tanulószerződést.

A tanulószerződés kötésére jogosult egyéb szervezetet, szervezeteket az egyes ágazatokba, illetve az egyes miniszterek hatáskörébe tartozó szakképesítések vonatkozásában nevesíti a szakképzési törvény az alábbiak szerint:

Tanulószerződés kötésére jogosult szerv, szervezet lehet a köznevelési intézmények kivételével

- az Egészségügy, az Egészségügyi technika, a Szociális, a Pedagógia, a Képző- és iparművészet, a Hang-, film és színháztechnika ágazatba tartozó, valamint a honvédelemért felelős miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések megszerzésére irányuló gyakorlati képzést szervező
 - a) költségvetési szervként működő intézmény,
 - b) alapítvány, egyesület, egyházi jogi személy,
 - c) alapítvány, egyesület, egyházi jogi személy fenntartásában működő intézmény, továbbá
- a Mezőgazdaság, a Kertészet és parképítés, valamint az Élelmiszeripar ágazatba tartozó gyakorlati képzést szervező őstermelő,
- a vidékfejlesztésért felelős miniszter az általa fenntartott szakképző iskola tanulója tekintetében, amennyiben a tanuló a szakképző

iskola termelői tevékenységet folytató saját tangazdaságában, tanüzemében – az Szt. 5. § (14) bekezdése szerinti szakképesítésre történő felkészítés keretében – vesz részt gyakorlati képzésen.

A fent nevesített szervezetek, intézmények kizárólag a vonatkozásukban megjelölt ágazatokba, illetve miniszteri hatáskörbe tartozó szakképesítésekre köthetnek tanulószerződést.

A szakképzési hozzájárulásról szóló 2011. évi CLV. törvény 15. § alapján a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprész pénzeszközeiből támogatás nyújtható a szakképzésről szóló törvényben meghatározott tanulószerződés kötésére jogosult egyéb szerv, szervezet részére. A támogatás:

- a szervezet igénylése alapján,
- a szervezet által megkötött, a területileg illetékes gazdasági kamaránál ellenjegyzett tanulószerződés keretében folytatott gyakorlati képzésre,
- a költségvetési hozzájárulásra jogosult szakképző iskolában folyó elméleti képzésben részt vevő tanulók vonatkozásában nyújtható az adott tanévre

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből nyújtható szakképzési célú támogatások szabályairól szóló 24/2012. (VIII. 15.) NGM rendelet 24. §–29. § tartalmazza a gyakorlati képzést végző egyéb szervezetek támogatásának szabályait:

- A támogatás egy tanulóra vonatkozó mértékét a naptári évben hatályos központi költségvetési törvényben meghatározott alapszabály (jelenleg 440 000 Ft/év) alapján, a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe

vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló 280/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet 1. és 2. mellékletében az egyes szakképesítésekhez megadott súlysorzók figyelembevételével kell megállapítani.

- A gyakorlati képzést végző egyéb szervezet részére az adott tanévre vonatkozó támogatás a képzésben ténylegesen részt vevő tanulószerveződéses tanulók alapján kerül megállapításra.
- Az NMH – a támogatás valamennyi feltételének fennállása esetén – a gyakorlati képzést végző egyéb szervezettel az adott tanévre vonatkozóan támogatási szerződést köt.
- A támogatás folyósítása adott tanfélévre vonatkozó igénylésben szereplő tanulószerveződéses tanulónként, tanfélévre szólóan történik.
- A gyakorlati képzést végző egyéb szervezet a támogatási szerződésen alapuló folyósítási igényét képzésenként, a képzésben részt vevő tanulószerveződéses tanulók tényleges létszáma alapján kitöltött adatlapnak az NMH-hoz legkorábban az adott tanév
 - a) első félévére vonatkozóan a félév megkezdésének első napjától december 15. napjáig,

b) második félévére vonatkozóan a félév megkezdésének napjától a tanév szorgalmi idejének utolsó napjáig történő benyújtásával érvényesíti.

- Az NMH a támogatást a támogatási szerződés alapján, a gyakorlati képzést végző egyéb szervezet fenti időszakokra vonatkozó igénybejelentése alapján, előfinanszírozással, az előző támogatásról készített utólagos elszámolás benyújtása mellett, a támogatási szerződésben feltüntetett pénzforgalmi számlaszámra folyósítja.

A fentiek szerint megállapítható, hogy a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján bővül a tanulószerveződés kötésére jogosultak köre azon szervezetekkel, amelyek a jogszabályban megjelölt ágazatokban képeznek tanulókat, illetve ezen belül meghatározott szervezeti formában működnek.

Ezek a szervezetek továbbra sem minősülnek szakképzési hozzájárulásra kötelezettnek, ugyanakkor a tanulószerveződéssel történő foglalkoztatás költségeinek fedezetére a hozzájárulásra kötelezettek érvényes gyakorlati képzési normatívákra alapuló támogatást igényelhetnek a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alapréséből.

Az új felnőttképzési szabályozással kapcsolatban gyakran felmerülő kérdések és válaszok

– Mikortól lehet rögzíteni a szeptember 1-től indítható, új OKJ képzéseket a FINY rendszerben?

– A FINY informatikai rendszerek kódadatbázisába beépítésre kerültek a 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelet alapján érvényes új OKJ szakképesítések. Az új kódok elérése 2013. július 18. napjától biztosított.

– Meddig lehet új képzéseket az eddigi módon nyilvántartásba vetetni, azaz a munkaügyi központokhoz bejelenteni?

– A 2013. augusztus 31-éig postára adott bejelentések elbírálására még az állami foglalkoztatási szerv rendelkezik hatáskörrel, az azt követően postára adott bejelentések esetében azonban már nem történik meg a nyilvántartásba vétel, ekkortól már csak az új engedélyezési eljárás kezdeményezhető a képző részéről.

– Miért célszerű a 2013. augusztus 31-ig megszűnő akkreditációk megújítása?

– Amennyiben a képzők szeretnének élni a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény 31. § – a által biztosított lehetőséggel, indokolt az újbóli akkreditáció. Ha a megszűnt akkreditációval rendelkező képzők 2013. augusztus 31-ig nem nyújtanak be akkreditációs kérelmet, rájuk kizárólag az új törvény szabályai vonatkoznak. Továbbá, az ez évben 2013. augusztus 31-ig megújított intézményi akkreditáció esetén 2015. március 31-ig indíthatják a régi törvény szabályai szerint képzéseiket.

– Milyen határidővel indítható képzés a jelenleg akkreditációval rendelkező intézmények esetében?

– Az új Fktv. 30. § (1) bekezdése értelmében az intézményakkreditációval rendelkező intézmények 2014. augusztus 31-ig indíthatnak képzést, kivéve ha az intézményakkreditáció hamarabb veszti hatályát. Ebben az esetben csak az intéz-

ményakkreditáció hatálya alatt indítható a régi törvény hatálya alá tartozó képzés. (A 2013. január 1-jét követően intézményakkreditációt szerzett intézmények 2015. március 31-ig indíthatnak képzést a 2013. augusztus 31-én hatályos jogszabályi rendelkezések alapján.) A már megindult képzés befejezhető esetlegesen az akkreditáció lejártát követően is, az akkreditáció követelményei szerint.

– Milyen következménnyel jár, ha a képző intézmény nem fogadja el az új Fktv. 30. § (3) bekezdése szerinti felkérést?

– Az új Fktv. 30. § (3) bekezdése értelmében, abban az esetben az adott képzési programból nem feltétlenül kerül kialakításra programkövetelmény. A jogszabály egyéb következményt nem fűz erre az esetre.

– Beletartoznak-e a „támogatási szerződés alapján végzett képzések” körébe a munkaügyi központ által megkötésre kerülő támogatási (hatósági) szerződések alapján folytatott képzések?

– Az új Fktv. 31. § (3) bekezdése feltételként kizárólag a forrást, valamint a támogatási szerződést jelöli meg. Értelmezésünk szerint tehát a „támogatási szerződés alapján végzett képzések” kifejezés vonatkozik a munkaügyi központ által megkötésre kerülő támogatási (hatósági) szerződések alapján folytatott képzésekre is.

– Milyen határidővel indíthatók a 2012. augusztus 31-ét megelőző időpontban hatályos OKJ-hoz kiadott szakmai és vizsgakövetelmények szerinti képzések?

– Az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 150/2012. (VII.6.) Korm. rendelet 9. § (6) bekezdése alapján 2013. szeptember 1-től már csak a 2012. augusztus 31-ét követő időpontban

hatályos OKJ-hoz kiadott szakmai és vizsgakövetelmények szerint indíthatók képzések. Amennyiben a hivatkozott rendelkezés 2013. augusztus 31-én változatlan formában lesz hatályban, akkor e rendelkezés szerint 2013. szeptember 1-től csak az új OKJ szerinti képzések indíthatók.

– *Hogyan változik a vizsgaszervezési jogosultság a komplex szakmai vizsgák tekintetében?*

– Vizsgaszervezési engedéllyel továbbra is azok az iskolarendszeren kívüli szakképzéssel foglalkozó akkreditált intézmények rendelkeznek, melyek a 111/2010. Kormányrendelet értelmében a kormányhivataloktól hatósági eljárásban a vizsgaszervezésre jogosultságot kaptak. A szakmai és vizsgakövetelmények megváltozása nincs hatással az engedély érvényességére.

Azonban a vizsgaszervező komplex szakmai vizsgák szervezésére való jogosultságát a szakmai és vizsgakövetelményekről szóló rendeletek konverziós táblázatai alapján szükséges vizsgálni (pl. az NGM hatáskörébe tartozó szakmai és vizsgakövetelmények tekintetében a 27/2012. (VIII. 27.)

NGM rendelet 4. melléklete tartalmazza a konverziós táblázatot: „Egyes szakképesítések tekintetében megszerzett jogosultságok megfeleltetése a 37/2003. (XII. 27.) OM rendelettel az 1/2006. (II. 17.) OM rendelettel, a 133/2010. (IV. 22.) Korm. rendelettel, továbbá a 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelettel kiadott Országos Képzési Jegyzékben szereplő, a nemzetgazdasági miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések között” címen).

Azok az intézmények, melyek – megfeleltetési táblákat figyelembe véve – jelenleg rendelkeznek vizsgaszervezési engedéllyel, az új (150/2012-es) OKJ szakképesítései vonatkozásában is rendelkeznek a „megfeleltetett” szakképesítések vizsgáztatási jogosultságával.

A felnőttképző intézményeknek abban az esetben kell kérelmet benyújtaniuk, illetve a kormányhivataloknak csak akkor kell új engedélyezési eljárást indítaniuk, amennyiben a megjelölt szakképesítésre a konverziós tábla szerint nem érvényes az intézmény korábbi vizsgaszervezési engedélye.

Niedzielsky Katalin

A Kolping család iskoláiban első az erkölcsi nevelés III.

Gyöngyös – a hittan a közösséget is erősíti

Gyorsan változó világunk politikai, társadalmi, gazdasági átalakulásai közepette kiemelt szerep jut a korszerű tudásnak, az oktatásnak, a szakképzésnek és mindezekben az erkölcsi nevelésnek. A kolpingi örökség lényege, hogy ezekből az iskolákból olyan elkötelezett keresztény fiatalokat kell kibocsátani, akik egyaránt helyállnak magánemberként és a hivatásukban, illetve



hazafiként. E nevelési intézmények szellemisége több mint 160 esztendeje hirdeti az oktatási és a keresztény elvek, a maradandó értékek, valamint az erkölcsösség fontosságát.

A mai magyarországi oktatásban, szakképzésben jelentős szerepet töltenek be a katolikus hagyományokat követő iskolák. Sorozatunk első részében a Kolping Oktatási és Szociális Intézményfenntartó Szervezet feladatát és az esztergomi Kolping Katolikus Szakképző Iskolát mutattuk be. Második alkalommal a Szekszárdi Kolping Katolikus Szakképző Iskola szerepelt írásunkban. Ezúttal Gyöngyösre látogatunk, hogy megtudjuk, mit jelent ott Adolf Kolping értékrendjének érvényesítése, továbbadása. Izgalmas a kérdés, vajon

miként lehet az erkölcsi nevelést összhangba hozni a korszerű szakmai képzéssel, illetve a különböző – az iskolára jellemző – szakmák gyakorlati oktatásában hol jelenik meg az értékrend, az erkölcsi és a vallásos nevelés.

„Az alapító eszméihez hűen természetesen a Gyöngyösi Kolping Katolikus Szakiskolában is katolikus szellemiség uralkodik. Az órarendünkbe beépítettünk minden osztály számára heti két hittanórát, közös szentmisén vesz részt az iskola minden tanulója legalább havi egy alkalommal. Ez egyrészt erősíti a közösséget, másrészt erkölcsös életszemléletet közvetít a gyakran széthullott vagy halmozottan hátrányos helyzetű családokból érkezett fiatalok felé – szögezte le Varga Kálmánné igazgató. – A lelki gondozás mellett nagy szerepet kap a fizikai munka és egyáltalán a munka megszerettetése. Azok a fiatalok, akik nálunk tanulnak, szakmunkások lesznek. Meg kell tehát ismerniük, szeretniük a munka világát. Mivel családjaikban erre sajnos sokuknak nincs lehetősége, ez a feladat is az iskolára hárul.”

Kis lépésekben, sok gyakorlással haladnak

A Kolping-iskolák tantervei – a többéves gyakorlati tapasztalat alapján – arra az elvre épülnek, hogy inkább kevesebb ismeretanyagot oktassanak, de azt mélységében jól rögzítsék, hogy a valóban fontos dolgokat ténylegesen elsajátítsák a tanulók. Tehát kis lépésekben, sok munkáltatással, sok gyakorlással haladnak, hogy a gyengébb képességű diákok se maradjanak le. Az értékelésnél mindig figyelembe veszik az egyes tanuló önmagához képest elért eredményét.

Arra a kérdésre, hogy Gyöngyösön milyen jó gyakorlatokra büszkéek, mit tartanak példaértékűnek, akár átvételre is érdemesnek a hagyományos iskolák számára, az igazgatónő a családi légkör

fontosságát, a tiszteletre nevelést, egymás segítségét emelte ki. „Iskolánkban a legnagyobb érdeklődés a számítógépes adatrögzítő, valamint az élelmiszer- és vegyiáru-eladó szakmák iránt mutatkozik. A kereskedő szakmában különösen nagy jelentősége van az egymás iránti tisztelet, tolerancia, a megfelelő önismeret tanításának – mondta a gyöngyösi igazgatónő. – A Kolping-iskolában jóval nagyobb szerep jut a nevelésnek, mint más középfokú oktatást végző intézményekben. Intézményünkben hosszú évek óta együtt dolgozó, jól összeszokott, keresztény értékeket közvetítő, vallásos tanárok tanítanak. S különösen büszkéek vagyunk arra, hogy a viszonylag kis létszám miatt nálunk igazán családi-as a légkör, a pedagógusok szinte minden tanulóval személyes kapcsolatot tudnak kiépíteni, és ezáltal segítséget tudnak nyújtani a gyerekeknek problémáik megoldásához, amennyiben ezt igénylik.”

Mint megtudtuk, a tanulók családjával történő kapcsolatfelvétel többnyire az iskola kezdeményezésére történik. Mivel a tanulók nagyobb része hátrányos helyzetű környezetből érkezik, nagy segítséget jelent számukra a jó kapcsolat és a rendszeres együttműködés a családsegítő és gyermekjóléti intézményekkel.

Arra is nagyon büszkéek Gyöngyösön, hogy az iskola épülete az elmúlt öt évben gyönyörűen megújult, ami a fenntartó, a KOSZISZ támogatásával vált lehetségessé. Az igazgatónő szerint az intézmény eszközrendszere szintén megfelel a korszerű oktatás feltételeinek. „A szakmák oktatásához megfelelő eszközrendszerrel rendelkezünk. A tankonyhánkban, a varrodánkban és a számítógépes szaktantermeinkben a gyakorlati oktatás már a XXI. század elvárásainak megfelelően zajlik. Az élelmiszer- és vegyiáru-kereskedő szakmát választó tanulóink Gyöngyös város vagy saját lakhelyük élelmiszerüzleteiben végeznek gyakorlati munkát” – emelte ki Varga Kálmánné.

Jóval több emberi értéket közvetítenek

Gyöngyösön is fontosnak tartják, hogy testvéri kapcsolatot ápoljanak az ország összes Kolping-iskolájával. A diákok és a tanárok egyaránt szí-



vesen vesznek részt a különböző versenyeken és ünnepségeken egymás intézményeiben. A nemzetközi kapcsolatokról megtudtuk – hiszen a Kolping által alapított iskolarendszer mára az egész világot behálózza –, hogy a gyöngyösi iskola is kitekint a határon túlra. Már az 1990-es évek óta jó kapcsolatot ápolnak a párizsi George Brassens Iskolával, amellyel 1995 óta évente szerveznek csereprogramokat diákjaiknak, és testvérkapcsolatban állnak egy lingeni német katolikus szakiskolával is.

„A Kolping Katolikus Szakiskola speciális feladatot vállalt magára. Gyöngyös város vonzáskörzetében iskolánk az egyetlen katolikus szakiskola. Ebből adódóan a mi intézményünk az egyetlen, amely a szakmunkásvizsgára készülő fiatalok számára a szakmai tárgyak mellett jóval több emberi értéket, erkölcsi elvet próbál közvetíteni, és a gyakorlatban megvalósítani, mint a hagyományos intézmények” – olvasható az intézmény honlapján, a komolyan vett küldetés lényege. Az iskolára hárul, hogy sikerélményt biztosítsanak tanulóiknak, önbizalmat adjanak a munkájukhoz, hiszen itt sok gyereknek személyes, egyénre szabott segítségre is szüksége van. Nem elég tehát csak a tanulmányi problémákkal törődni, hanem a különböző szociális, segítő intézményekkel közösen gondoskodnak diákjaik



boldogulásról, és a lehetőségeikhez mérten akár családi problémákra is próbálnak megoldásokat keresni.

A törődés, a segítségnyújtás, az iskolai oktatáson túlmutató gondoskodás is jól mutatja, hogy itt jóval nagyobb szerep jut a gondoskodó nevelésnek, mint általában a teljesítményre összpontosító oktatási intézményekben. A kevesebb ismeretanyagot megcélzó, de azt valóban elsajátíttató tantervek is jelzik az egyénre szabott foglalkozásokat. A körülményeik és képességeik miatt lassabban, nehezebben haladó tanulók felzárkóztatása is a kolpingi iskolák egyik fontos jellemzője, ami szolgálhat jó példaként, és hasznos lehet ott, ahol nem csak kiváló képességű fiatalokat okítanak.

Sokféle és szerteágazó azoknak a szakmáknak a kínálata, amelyekből Gyöngyösön válogathatnak a diákok. A már példaként említett élelmiszer- és vegyi áru-kereskedő, valamint a számítógépes adatrögzítő szakirányon kívül textiltermék-összeállító, irodai-asszisztens, lakástextil-készítő rész-szakképesítést oktatnak. Emellett a gépiró-szövegszerkesztő, a panziós, falusi vendéglátó, szállodai szobaasszony, gyorséttermi és ételleadó, valamint a konyhai kisegítő rész-szakképesítés

rejtelseibe avatják be a fiatalokat. S persze a mindennapi munkát, nevelést áthatja a vallásos, keresztény szemlélet és a családi légkör.

Felelősségvállalás és tevékeny részvétel

A korszerű szakképzéstől elsődleges elvárás a gyakorlati oktatás és a munkaerő-piaci igénynek való megfelelés. Így volt ez már Kolping idejében is, amikor szintén a tanulók gyakorlati képzésére, a munkára helyezték a hangsúlyt, és életszerű helyzetekhez igyekeztek hozzászoktatni a fiatalokat.

Kolping egyébként 1856 tavaszán ellátogatott Magyarországra, és még ugyanabban az évben létrehozták a budapesti egyesületet. A mozgalom gyorsan terjedt hazánkban is, és az 1910-es évek elején már nyolcvannál több legényegylet működött és foglalkozott szakmai továbbképzéssel, oktatott a keresztény hit jegyében. Virágkorát a második világháború végéig élte, több mint 200 helyi egyesületet tartottak számon 1946-ban, amelyek főleg szakmai tanfolyamokat, versenyeket, kiállításokat szerveztek. A rendszerváltás után a katolikus egyház támogatásával újult meg a mozgalom, amelyet az oktatási, a nevelési intézmények és a Kolping-családok éltetnek ma is.

Szaktudás, tisztesség, emberség együtt – ez lehet a titka annak, hogy annyi évtized múltán még mindig érvényes és hat az örökség. Ahol a szakmai nevelés mellett erkölcsöt is oktatnak, közösségi, társadalmi felelősségvállalásra tanítanak, ott több az esély arra, hogy a fiatalok örökre megtanulják: figyelni kell a másik emberre, a segítségnyújtás, a szolidaritás alapvető keresztény érték. A Gyöngyösi Kolping Katolikus Szakiskola és Speciális Szakiskola ars poeticáját híven jelzi a névadó útmutató gondolata: „Add, hogy felismerjük korunk problémáit, s hogy tevékenyen részt vegyünk megoldásukban.”

Deregán Gábor

Húsz éves a Szak-Instrukt Kft.

A rendszerváltás után alakult sajátos arculatú felnőttképző intézmények egyike a Szak-Instrukt Kft. Egy józsefvárosi társasház földszinti helyiségében beszélgettem Fitos Sándorral, a húsz éves felnőttoktatási intézmény ügyvezető igazgatójával, felnőttképzési és FAT szakértővel, szakmai vizsgaelnökkel.

– Mikor alakultak meg, és hogyan bővítették tevékenységüket?

– 1993 februárjában alakultunk oktató- és oktatásszervező kft.-vé, és a nevünk a szakmák instruálásából, tájékoztatásából alakult ki, és maradt a mai napig is. Mindvégig a fővárosban és Pest megyében működünk, de az utóbbi években Bács-Kiskun megyében is szerveztünk tanfolyamokat. Kezdetben kazánfűtő, kazánkezelő, hegesztő, könnyű- és nehézgépkezelő, kiséphajó vezetői, vitorlás kishajó vezetői tanfolyamokat indítottunk, majd kibővítettük ezeket kereskedelmiekkel is: élelmiszer-eladóval, bolti eladóval, kereskedővel, boltvezetővel, ABC-eladóval és pénztárgép kezelővel, vendéglátó üzletvezetővel.

A szakmai képzések mellett közlekedési hatósági képzésekkel is foglalkozunk, és vizsgaközpontként is működünk. Járművezetőket képzünk B, C, C + E és D kategóriákban, továbbá a szaktanfolyamokon GKI áru fuvarozókat, GKI autóbuszvezetőket, taxi gépkocsivezetőket és személygépkocsis személyszállítókat, taxisokat, személygépkocsis személyszállító vállalkozókat, áru fuvarozó vállalkozókat (alap- és továbbképzésben), autóbuszos személyszállító-vállalkozókat (alap- és továbbképzésben), veszélyesáru-szállító gépjárművezetőket (ADR), undort keltő anyagot szállítókat, illetve mezőgazdasági vegyszereket és üzemanyagokat szállítókat.

A tevékenységünk 1995-től bővült belföldi és nemzetközi személyszállítással. Korszerű és biztonságos Mercedes típusú autóbuszainkat nagy tapasztalattal és gyakorlattal rendelkező gépjárművezetőink irányítják. Ennek köszön-

hetően ez idáig balesetmentesen végezték munkájukat. A hazai és a külföldi partnereink is megelégedéssel nyilatkoznak róluk.

– Milyen változások következtek be a két évtized alatt?

– Nagy jelentőségű változást hozott a 2/1997 (I. 22.) MüM rendelet, ami előírta a munkaügyi központoknál történő kötelező regisztrációt. Mi az elsők között kértük a nyilvántartásba vételünket a Fővárosi Munkaügyi Központnál, és folyamatosan megújítottuk, illetve bővítettük szakmai és hatósági tanfolyamainkat, felnőttképzési szolgáltatásainkat.

Elkészítettük és szakértőkkel minősítettük szakmai képzéseink programjait. Alapító tagjai vagyunk az 1993-ban megalakult Felnőttképzési Vállalkozások Szövetségének. Én személyesen a Szövetség Minősítő bizottságában tevékenykedem. Sok segítséget kaptunk a Szövetségtől, de mi is támogatjuk az ő munkájukat. Eddig sikeresen teljesítettük a négy évenként megújítandó Minősített Képzési Vállalkozás cím követelményeit, és büszkén viseljük is annak emblémáját. Tagjai vagyunk a Nemzetközi Fuvarozó Társaságnak (NIT), és a Magyar Közúti Fuvarozók Egyesületének (MKFE) is.

A következő nagy változást a 2001. évi Felnőttképzési törvény (2001 évi CI. törvény) hozta, ami lehetővé tette az intézmények és programok akkreditálását. Ebben is az elsők között voltunk és huszadikként lettünk akkreditált intézmény (AL 0020) az országban. Ezt – a szigorú követelmények teljesítésének köszönhetően – 2006-ban és 2010-ben a Felnőttképzési Akkreditáló Testület (FAT) megerősítette.

A programakkreditáció 2003-ban indult, hasonlóan az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) bevezetéséhez. Ezek szintén sok feladatot jelentettek a létrehozott Szakmai Tanácsadó Testületünknek. Első SzTT elnökünk dr. Tóth Lajos kandidátus, egyetemi docens volt, aki a BME és a győri főiskola tanszékvezetőjeként sokat segített a képzési programok, tananyagok elkészítésében, és oktatási marketingünk fejlesztésében. Számos könyve, tanulmánya mellett sok cikke jelent meg szakmai folyóiratokban. Sajnálatos módon bekövetkezett halálával nagy űrt hagyott maga mögött. Bár az SzTT kötelező működtetése kikerült a törvényből, mi megtartottuk és minden évben, két alkalommal ülésezünk. Hiszen a minőségbiztosítási követelményeket és az ellenőrzéseket be kell tartanunk!

Időközben stabilizálódott az oktatói gárdánk is, amely rendelkezik a szükséges végzettséggel és képzettséggel (tanár, mérnök-tanár), valamint elismert szakemberek is a munkahelyeiken. A sok esetben magas szintű elméleti szakmai ismereteket úgy tudják előadni a képzésben részt vevő, eltérő tudású és felkészültségű felnőtteknek, hogy azok megértik és bátran mernek kérdezni is. Nagyfokú empátiával rendelkeznek, ami rendkívül fontos tulajdonság a heterogén összetételű csoportok oktatásában, úgy az előadások, gyakorlatok, mind a vizsgák alkalmával. Ennek tudható be, hogy az eltelt húsz év alatt minimális volt a javító vizsgára utasítottak száma.

A kezdeti néhány tucat, majd a párszáz résztvevő száma 2000-2005 között elérte az ezer-ezerkétszáz főt is. Pályázataink sikeresek voltak a Fővárosi és a Pest Megyei Munkaügyi Központoknál. Egyre több munkanélküli és állást kereső embert közvetítettek hozzánk, de mi is folyamatosan hirdetünk az interneten (www.szak-instrukt.hu, www.jogositvany-tanfolyam.hu).

– *Hol tart ez a folyamat napjainkban?*

– A 2009-től tartó gazdasági válság nálunk is éreztette hatását. Kevesebb támogatott résztvevőnk lett, és hasonló csökkenés tapasztalható az egyéni jelentkezőknél is. Szerintem nem a tanulási, vállalkozási kedv csökkent, hanem az embereknek egyre kevesebb a pénzük, és emiatt sokan már nem tudják kifizetni a költségeket. Az érdeklődés folyamatos, de keveseknek van módjuk beiratkozni. Most is két munkatársunk foglalkozik folyamatosan az érdeklődőkkel. Mi is a másik profilunkkal, az autóbuzsós utaztatással próbáljuk szinten tartani gazdasági egyensúlyunkat.

A jelenlegi helyzet is – most, 2013 júliusának közepén – számos feladatot jelent számunkra, de valamennyi felnőttképző intézmény számára is. Megjelent ugyan az új Felnőttképzési törvény (2013. évi LXXVII. törvény), de még nincsenek meg a végrehajtásról szóló kormány- és miniszteri rendeletek. Az új OKJ ábécésorrendben tartalmazza a 7 számjegyű szakképzettségeket és külön, a szintén 7 számjegyű rész-szakképesítéseket. Külön-külön kell keresni az SZVK-jukban, a szakmai- és vizsgakövetelményeikben, hogy be tudjuk jeleníteni őket a munkaügyi központban. Nagyon várjuk az új vizsgáztatási kormányrendeletet. Szakmai szervezeteink: az FVSZ, az AFIOE (Akkreditált Felnőttképző Intézmények Országos Egyesülete és a FSZOE (Felnőttképzési Szakértők Országos Egyesülete), valamint a hatóságaink: a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatósága, a még működő Felnőttképzési Akkreditáló Testület (FAT), illetve szakmai folyóiratunk, a Szak- és Felnőttképzés, igyekeznek segítséget adni az új követelmények teljesítéséhez konferenciákkal, tájékoztatókkal, cikkekkkel. Reméljük, hogy a segítségükkel sikerülni majd megfelelően azoknak! Ami a mi kis intézményünket illeti, bízunk abban is, hogy a szlogenünket – TANULJON nálunk, UTAZZON velünk! – ismerő, nálunk tanult és velünk utazott emberek, megismerve bennünket, ajánlani fognak minket másoknak is.

Interjú Dr. Zsuffa Ákossal, az Akkreditált Felnőttképzési Intézmények Országos Egyesületének elnökével



Dr. Zsuffa Ákos (36 éves) jogi diplomáját az ELTE Állam- és Jogtudományi Karán, szakokleveles szabályozási szakjogász végzettségét pedig az ELTE Jogi Továbbképző Intézetében szerezte. Tanulmányokat folytatott MBA képzésen, illetve az ELTE Doktori Iskola hallgatójaként PhD abszolutórium szerzett 2004-ben.

Tíz évig dolgozott a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskolán, ahol szakképzési, felnőttképzési, később marketing és kommunikációs, majd stratégiai igazgató lett. Saját vállalkozásokat vezet 2011 óta, illetve szakértői munkákat vállal.

Neves hazai felsőoktatási intézményekben végzett oktatói (ELTE, SZIE, BKF, Századvég) munkájának köszönhetően közel tizenhat éves oktatói tapasztalattal rendelkezik, amit tucatnyi tréningen és konferencián tartott előadás egészít ki.

Tíz éve aktívan tevékenykedik a projekttervezés és projektmenedzsment több területén (pályázatírás, pályázati előértékelés, monitoring).

2005 óta felnőttképzési szakértő. Felnőttképzéssel foglalkozó cikkek, tanulmányok és almanachok szerzője, szerkesztője. Számos külföldi pályázati és felnőttképzési témájú kurzus és program résztvevője Szlovéniában, Olaszországban, Görögországban, Írországon és Spanyolországban. Szakértőként 2005-től tagja nemzetközi kutatócsoportoknak (IDEA, EPIC, UNDEF).

Szakmai munkája mellett több civil és szakmai tisztséget is betölt: az Akkreditált Felnőttképzési Intézmények Országos Egyesületének elnöke (2010-től; főtitkár 2007–2010), a Magyar Disszeminációs Szövetség alelnöke (2011-től), az Elections in Europe folyóirat főszerkesztője (2011), valamint 2013-tól a Nemzeti Képesítési Bizottság tagja.

Érdeklődik a turizmus iránt, és szeret futni, focizni, síelni. Nős, egy gyermek boldog édesapja.

– *Az Akkreditált Felnőttképzési Intézmények Országos Egyesülete (AFIOE) a legnagyobb taglétszámú felnőttképzéssel foglalkozókat tömörítő érdekképviseleti szervezet. Kérem, mutassa be olvasóinknak az egyesületet és tevékenységét!*

– 2010-től látom el az Akkreditált Felnőttképzési Intézmények Országos Egyesületének (AFIOE) elnöki tisztségét. Az AFIOE politikailag és anyagiilag is független szervezet. Az

AFIOE transzparens célkitűzése alapítása óta, hogy minőségi szolgáltatásokkal álljon tagjai rendelkezésére, még akkor is, ha ezek száma kevesebb, mintha sok hangzatost nyújtana. Az Egyesület elsődleges célja a felnőttképzési intézmények működéséhez szükséges releváns információk közvetítése (intézményi közcélokat ellátó tevékenység). A tagok szolgálata a minőségi szolgáltatásokkal és a felnőttképzés

szakmai érdekeinek képviselésével, valamint az akkreditált intézmények választásának, illetve a minőségi felnőttképzés fontosságának kommunikálásával történik. Az elmúlt évben szoros szakmai kapcsolatot alakítottunk ki más érdekképviselői szervezetekkel (FVSZ, NYESZE).

2013-ban szervezetünk működési költségeinek csökkentése és a folyamatok optimalizálása áll a fókuszban. A 2014-es évben pedig teljesen újragondoljuk működésünket, amit egyébként nem az „akkreditációs”, „engedélyezés” szavak indokolnak, hanem stratégiai változások.

– *A felnőttképzés szabályozási hátterének átalakítása kapcsán gyakran hallhattunk az egyesületről, rendszeresen artikulálták a felnőttképzéssel foglalkozók érdekeit, véleményét. Elkészült és kihirdették az új felnőttképzési törvényt. Mennyiben sikerült érvényre juttatni szándékaikat, illetve mi az, amit problémásnak tartanak az új szabályozásban?*

– A szándékok érvényre juttatásával folyamatosan próbálkoztunk, és néhány alkalommal érdemi lehetőséget is kaptunk. Ellenben a jogalkotási folyamat elhúzódása ellenére komoly problémának látjuk, hogy nem alakult ki egy olyan valós társadalmi vita, amelyben akár a képző intézmények, akár más, a felnőttképzésben érintett szereplők érdemben bekapcsolódhattak volna.

Nem gondoljuk, hogy a jogszabályoknak a felnőttképző intézmények érdekeit kell maradéktalanul kiszolgálni (az ügyfél álljon az első helyen), bár érdekképviselői szerepében az AFIOE feladata, hogy védje, képviselje tagjai érdekeit.

A megjelent törvény és a hozzá kapcsolódó egyéb számos jogszabály – beleértve a szakképzés felnőttképzést is érintő szabályozását – újraosztja a szerepeket a felnőttképzési területen. Sajnos éppen a nyílt vita és az alapos hatástanulmányok elmaradása miatt nem lehetünk biztosak benne, hogy a változások értékközpontúan tudnak majd lezajlani (amennyiben a képzésben résztvevők oldaláról nézzük).

– *Az akkreditált intézmények fokozatosan elvesztik korábbi jogosultságukat és hatósági engedélyt kell szerezniük, amennyiben a felnőttképzés újraértelmezett rendszerében állami és EU-s forrásokat kívánnak felhasználni. Várakozásaik szerint milyen hatással lesz ez az egyesületet alkotó szervezetek tevékenységére?*

– Az engedélyezés több új elemet hoz a rendszerbe, amelyek közül üdvözljük a követelmények differenciált megjelenését, a tájékoztatás és a nyilvánosság erősödését. Azok a képző intézmények, amelyek eddig is próbáltak – akár a lehetőségeiket, a velük szemben támasztott igényeket meghaladó módon – minőségi szolgáltatás nyújtani, üdvözljük ezeket a változásokat.

Vannak azonban olyan változások is az engedélyezési követelmények között, amelyek várhatóan tovább növelik az adminisztrációs terheket, úgy, hogy nem növekszik arányosan a tevékenység minősége. Sajnos annak ellenére, hogy a felnőttképzési törvény hatályba lépett (az interjú szeptember elején készült, a Szerk.), és elvileg az engedélyezési eljárásokat meg lehetne kezdeni, de mostanáig a részletszabályokat tartalmazó végrehajtási rendeleteket még a tervezet szintjén sem volt módunk megismerni, így nem rendelkezhetünk teljes képpel. Kiemelném azonban azt, hogy a TÁMOP 2.2.7-es pályázat megtervezése üdvözlendő lépés volt a szakmapolitika részéről.

– *Ön szerint melyek azok a legfontosabb döntési pontok, amelyeket az akkreditált intézményeknek mérlegelniük kell az új rendszerre történő átállás során?*

– Ismereteket kell szerezniük a támogatási rendszer változásairól, és mielőbb meg kell ismerniük azokat a követelményeket, feltételeket, amelyeket a támogatásokért felelős állam támaszt velük szemben. Az előbbi (a forrásteremtés- és bevonás képessége), az egyik legfontosabb kompetenciává vált napjainkban, aminek szerepe, meglátásunk szerint, erősödni fog.

– Az egyesület hogyan tervezi segíteni tagjait a törvény és a végrehajtási rendeletek értelmezésében, illetve a szükséges átalakítási lépések megtételében?

– Ugrásra készen várjuk, hogy továbbadhassuk a jogszabálytervezeteket és megfogalmazhassuk javaslatainkat, észrevételeinket. Októberre szervezünk egy rendezvényt, összekötve a TÁMOP 2.2.7-es pályázatról szóló fórumunkkal.

– Sokakat foglalkoztat a TÁMOP 2.2.7. pályázati lehetősége az új rendszerre történő átállás érdekében. Ön mit javasol pályázati stratégiaként az intézmények számára?

– Miután a pályázat nagyon vonzó – hiszen rég nem látott forráshoz juthatnak a felnőttképző intézmények –, fontos arra törekedni, hogy valós szakmai teljesítmény szülessen az uniós adófizetők pénzéből. A pályázóknak azt kell felmérniük, hogy az engedély megszerzése és megtartása, illetve ennek költségei arányosak-e a várható képzési bevételekkel, a fenntartási időszakot tekintve. A tervezett pályázat egyik érdekessége, hogy akár új szereplők belépését is támogatja a felnőttképzés területére.

– Milyen további kitörési pontot lát a felnőttképző intézmények számára, és milyen nem sablonszerűen

megfogalmazott cselekvést javasol az AFIOE tag-intézményeknek?

– Két ötlet röviden. Véleményem szerint a felnőttképzőknek a jövőben (is) az együttműködés szükségességét és erősítését érdemes a fókuszba állítaniuk. Ennek több területe lehet: kooperáció nemzetközi projekteken, szakterületi együttműködések (például a turizmusban érintett cégekkel, klastterekkel, vagy éppen TDM szervezetekkel közös ötletek megvalósítása).

A másik az *innováció*: hiszen minden felnőttképzőnek állandóan meg kell újulnia; óriási a humán tőke és tudás ebben a szektorban, miután hatékony a tudatformálás, a szemléletformálás, a kreatív módszerek átadása a felnőttképzés eszközeivel (például a kurzusokon a résztvevők is nyitottá válnak); fontos a képzés a start-up területen is, miután 2014-től arányaiban is megnövekszik a K+F+I fordított forrás, illetve Nyugat-Európában nagyon sok felnőttképzőnek van már tanúsított innovációmenedzsment rendszere, amit a vállalati megrendelők és a pályázati rendszerek előnyként értékelnek.

(Az interjút Marton József készítette)

Kérdések és válaszok a szakképzés és a felnőttképzés területéről

A Joggyakorlat rovat hónapról hónapra valós jogi kérdésekre adott válaszokon keresztül kíván segítséget nyújtani a szakképzés és a felnőttképzés területén dolgozó „jogalkalmazóknak”, azaz a szakképzést folytató intézmények vezetőinek, munkatársainak, fenntartóinak és működtetőinek, valamint a gyakorlati képzésben érdekelt vállalkozásoknak. A rovat egy-egy kiemelt téma alaposabb körbejárásával mutat rá a szakképzés és a felnőttképzés joggyakorlatának mindenki által hasznosítható bonyolultabb elemeire, amelyeket a képzésben résztvevők és egyéb érdekeltek is beépíthetnek a mindennapi gyakorlatukba, és így könnyebben igazodhatnak el a gyakran változó szabályozási környezetben.

Jelen lapszámunkban feltett kérdések témakörei:

- Hét kérdés az új felnőttképzési törvénnyel kapcsolatban
- A szakközépiskola kilencedik–tizenkettedik évfolyamain folyó gyakorlati képzés
- Tanuló nyári szünidős foglalkoztatásának feltételei
- A tanulói juttatás csökkentése és emelése évismétlő tanuló esetén
- Meddig lehet még vizsgázni a moduláris rendszer szerint?

Hét kérdés az új felnőttképzési törvénnyel kapcsolatban

Az első feltett kérdés:

A 2013. augusztus 31-ig intézmény-akkreditációt szerzett – az Országos Képzési Jegyzékben szereplő – képzéseket szervező, felnőttképzést folytató intézmények indíthatnak új OKJ-s képzéseket szeptember 1-jétől, vagy az érvényes intézmény-akkreditáció ellenére az új felnőttképzési törvény alapján engedélyeztetni kell ezeket a képzéseket az illetékes hatóságnál?

A Joggyakorlat válasza:

A 2013. augusztus 31-én intézményakkreditációval rendelkező, felnőttképzést folytató intézmények a felnőttképzésről

szóló 2013. évi LXXVII. törvény (a továbbiakban: új Fktv.) átmeneti rendelkezései alapján engedély megszerzése nélkül – a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvényben (a továbbiakban: régi Fktv.) foglalt feltételekkel – 2013. szeptember 1-jétől indíthatnak új OKJ szerinti képzéseket, amennyiben ezek a képzések a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásában 2013. augusztus 31. napján szerepelnek.

Az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelet 2013. szeptember 1-jén hatályba lépett módosításában foglaltak szerint azok az akkreditált intézmények, melyek szerepel-

nek a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 3. §-a szerinti – a munkaügyi központ által vezetett – jegyzéken, az illetékes munkaügyi központtal kötött együttműködési megállapodás alapján folyó képzéseiket, továbbá a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által a központi költségvetés vagy európai uniós források terhére megvalósított programokkal összefüggésben vezetett jegyzéken szereplő, együttműködési megállapodás alapján megvalósuló képzéseiket a 2012. augusztus 31-én hatályos OKJ és a 2012. augusztus 31-én hatályos

OKJ-hoz kiadott szakmai és vizsgakövetelmények szerint is indíthatják.

A második feltett kérdés:

Az akkreditált intézmények esetében a 2013. augusztus 31-én a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásában szereplő képzések automatikusan engedélyezetté válnak, tehát az új felnőttképzési törvény hatálya alá tartoznak? Az új OKJ-s képzéseknél ez a szabály miként értelmezhető? Az említett képzések áfamentesek is lesznek, vagy az áfamentesség csak az engedéllyel vagy a régi felnőttképzési törvény alapján program-akkreditációval rendelkező képzések esetében áll fenn?

A Joggyakorlat válasza:

Az akkreditált intézmények esetében a 2013. augusztus 31-én a munkaügyi központok által vezetett felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásában szereplő képzések nem minősülnek az új Fktv. szerinti engedélyezett képzéseknek, e képzések azonban a 2013. augusztus 31-én hatályos régi Fktv. alapján indíthatóak – az új Fktv. átmeneti rendelkezéseiben foglalt időpontokig – az új engedélyezési rendszerre történő könnyebb áttérés érdekében. E képzések nem tartozhatnak az új Fktv. hatálya alá, tekintettel arra, hogy az átmeneti rendelkezésekben foglaltak szerint az e képzéseket végző intézmények felnőttképzési tevékenységével,

valamint intézmény- és programakkreditációjának ellenőrzésével kapcsolatos ügyekben a Nemzeti Munkaügyi Hivatal jár el a 2013. augusztus 31. napján hatályos jogszabályi rendelkezések alapján. Az új OKJ szerinti – de engedéllyel még nem rendelkező, akkreditált intézmények által indított – képzések esetében szintén az idézett rendelkezés az irányadó. Az említett képzések közül az általános forgalmi adóról szóló törvény (ÁFA törvény) 2013. augusztus 31-én hatályos rendelkezései szerinti ÁFA mentességi szabály vonatkozik az OKJ szerinti képzési programok alapján indított képzésekre (amelyek esetében az ÁFA törvény nem tartalmaz változást), valamint az akkreditált képzési programokra az új Fktv. törvény által meghatározott átmeneti időszakban.

A harmadik feltett kérdés:

Van-e bármiféle korlát a 2013. augusztus 31. előtt induló, még „régiszerű” képzések befejezési határidejével kapcsolatban?

A Joggyakorlat válasza:

A képzések befejezésére vonatkozóan nincs jogszabályi előírás, azonban a felnőttképzést folytató intézmények érvényes képzési programjai, valamint a támogatott képzések esetén a támogatási szerződésben foglaltak – a képzési idő meghatározásával – tartalmazzák befejezési határidőt.

A negyedik feltett kérdés:

A Nemzetgazdasági Minisztérium tervezé-e egységes módszertani útmutató készítését az előzetes tudásszint felméréséhez?

A Joggyakorlat válasza:

Az előzetes tudás mérésére vonatkozóan miniszteri rendelet kerül kiadásra, amelyhez kapcsolódóan módszertani útmutató készítésére is szükség lehet.

Az ötödik feltett kérdés:

Az új felnőttképzési törvény hatályba lépését követően miért kell vagyoni biztosítékot fizetnie a már intézményakkreditációval rendelkező felnőttképzést folytató intézményeknek? A törvényalkotó a vagyoni biztosíték megfizetésének kötelezettségét miért írta elő a türelmi időszak – 2014. augusztus 31. – lejárta előtti időszakra is?

A Joggyakorlat válasza:

Az új Fktv. szerinti vagyoni biztosítékkal annak az intézménynek kell rendelkeznie, amely engedélyhez kötött képzést kíván folytatni. Mivel az akkreditált felnőttképzést folytató intézmény a törvényben megállapított átmeneti időszakban engedély nélkül – a 2013. augusztus 31-én hatályos felnőttképzési jogszabályi rendelkezések szerint – folytathatja a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásában szereplő képzéseit, így ezen időszak alatt vagyoni biztosítékkal sem kell rendelkeznie.

A hatodik feltett kérdés:

Az új felnőttképzési törvény hatálya alá tartoznak-e azok a szaknyelvi képzések, amelyek nem az Európa Tanács Közös Európai Referenciakeretében (KER) megfogalmazott követelmények-re, illetve azok egyes szintjeinek teljesítésére irányulnak?

A Joggyakorlat válasza:

Ha az érintett szaknyelvi képzés az új Fktv. alapján támogatott képzésnek minősül, tehát részben vagy egészben központi költségvetési vagy európai uniós forrás terhére valósul meg, akkor a törvény hatálya alá tartozik.

A hetedik feltett kérdés:

Milyen összefüggések és különbségek vannak az új felnőttképzési törvényben meghatározott „általános nyelvi képzések” és a „támogatott egyéb nyelvi képzések” fogalma között?

A Joggyakorlat válasza:

Az általános nyelvi képzés fogalmát az új Fktv. 2. § 1. pontja tartalmazza. Minden olyan nyelvi képzés, ami a törvény hivatkozott rendelkezésében foglaltakon kívül esik, az egyéb nyelvi képzések körébe tartozik, amelyek döntő többségében szaknyelvi képzések. Az egyéb nyelvi képzések körébe tartozó további – a szaknyelvi képzéseken kívüli – képzéseket a felnőttképzési nyelvi programkövetelmények határozzák meg a jövőben, melyek kereteit

miniszteri rendelet fogja szabályozni.

(A választ összeállította: dr. Tóth Erzsébet)

A szakközépiskola kilencedik–tizenkettedik évfolyamain folyó gyakorlati képzés

A feltett kérdés:

Az iskolai rendszerű szakképzés alatt szakközépiskolai képzés esetén csak a szakképző évfolyamokat értjük, vagy a 9–12. évfolyamot is? Ha ez utóbbit is, akkor köthető-e az Szt. szerinti együttműködési megállapodás a 9–11. évfolyam keretében, a kerettantervben előírt összefüggő szakmai gyakorlatra? Kötelező-e az iskolán kívüli összefüggő gyakorlatra az Szt. szerinti együttműködési megállapodás?

A Joggyakorlat válasza:

A szakközépiskola kilencedik–tizenkettedik évfolyamaiban folyó szakmai elméleti és gyakorlati oktatás is szakmai képzés, vagyis szakképzés. A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (a továbbiakban: Szt.) 3. §-ának (1) bekezdése a „szakmai képzés” és a „szakképzés” kifejezést szinonimaként alkalmazza. Ugyanezen paragrafus úgy határozza meg a szakmai képzést, mint ami többek között az állam által elismert szakképesítés megszerzésére, illetve munkakör betöltéséhez szükséges, és foglalkozás, tevékenység gyakorlására

képesítő végzettség megszerzésére irányul. Voltaképpen az első meghatározás is alkalmazható lenne a szakközépiskola kilencedik–tizenkettedik évfolyamain folyó szakmai elméleti és gyakorlati oktatásra, hiszen a szakképzési kerettanterv alapján olyan ismeretek átadását célozza, amelyek az ágazathoz tartozó szakképesítésekre történő felkészítés első szakaszát jelentik. Az Szt. garantálja, hogy az itt tanult ismeretek beszámítanak az érettségit követő szakmai tanulmányokba, hiszen eggyel csökkentik a szakképzési évfolyamok számát, tartalmukat pedig a szakképzési kerettanterv határozza meg. Az a meghatározás pedig, amely szerint a szakmai képzés munkakör betöltésére képesítő végzettség megszerzésére irányuló képzés is lehet, teljesen egyértelműen alkalmazható a szakközépiskola szakmai érettségi végzettségre felkészítő évfolyamaira, hiszen az Szt. 2. §-ának 40. pontja szerint a „szakmai érettségi végzettség: [...] végzettség, amely az OKJ-ról szóló kormányrendeletben meghatározottak szerint munkakör betöltésére képesít.”

Az Szt. 56. §-a (1) bekezdése b) pontjának hatálya alól semmi nem vonja ki a szakközépiskola érettségire felkészítő évfolyamain szervezett összefüggő szakmai gyakorlatokat, így az Szt. szerinti együttműködési megállapodás a kilencedik–tizenegyedik évfolyam

keretében, a kerettantervben előírt összefüggő szakmai gyakorlatra is köthető.

Együttműködési megállapodás az Szt. 56. §-a szerint alapvetően gyakorlati képzésre köthető. Tisztázandó még, hogy gyakorlati képzésnek számít-e a szakközépiskola kilencedik–tizenkettedik évfolyamain folyó gyakorlati oktatás, beleértve a (nyári) összefüggő szakmai gyakorlatot. A gyakorlati képzés törvényi definíciója szerint a gyakorlati képzés „a szakmai képzésnek [...] azon része, amelynek célja a szakképesítéshez kapcsolódó munkatevékenységek gyakorlatban történő elsajátítása és a tanulónak a komplex szakmai vizsga gyakorlati részére való felkészítése, amelyet iskolai rendszerű szakképzés esetén a szakképzési kerettanterv határoz meg”. Az teljesen egyértelmű, hogy a kilencedik–tizenkettedik évfolyamokon is a szakképzési kerettanterv határozza meg a szakmai képzést, ezen belül a gyakorlati oktatást is.

Magyarázatra a másik kritérium szorul, amely szerint a célja „a szakképesítéshez kapcsolódó munkatevékenységek gyakorlatban történő elsajátítása és a tanulónak a komplex szakmai vizsga gyakorlati részére való felkészítése”. Az Szt. értelmében a szakközépiskola érettségire felkészítő évfolyamain a közismereti oktatással párhuzamosan az ágazati közös tartal-

mak oktatása folyik a szakmai képzés keretében [Szt. 21. § (1) bekezdés]. Az ágazati közös tartalmak az ágazathoz tartozó valamennyi szakképesítéshez kapcsolódó ismeretanyagot jelentik, így ezen szakképesítések mindegyikéhez kapcsolódó munkatevékenységek gyakorlatban történő elsajátítását egy-szerre célozza a szakmai képzés gyakorlati része, s egyúttal már a kilencedik évfolyamtól megkezdődik a komplex szakmai vizsga gyakorlati részére való felkészítés is, még ha a kilencedik évfolyamon nem is tudható, hogy az ágazathoz tartozó szakképesítések közül pontosan melyikre is.

Tekintettel arra, hogy a szakközépiskola kilencedik–tizenkettedik évfolyamain folyó gyakorlati oktatás is – a fentiek értelmében – gyakorlati képzés, azonban ezek nem szakképzési évfolyamok, így arra tanulószereződés nem köthető. Ezért kétféle keretben folyhat a gyakorlati képzés ezeken az évfolyamokon: részben vagy egészben iskolai tanműhelyben, illetve együttműködési megállapodás keretében külső képzőhelyen. Mindkét esetben a szakképző iskola a gyakorlati képzés szervezője.

Megjegyzendő továbbá, hogy az Szt. nem tesz különbséget e tekintetben a szakképzési évfolyamon és a szakközépiskola érettségire felkészítő évfolyamain kötött együttműködési megállapodások között,

ezért a Kamarának ezeket az együttműködési megállapodásokat is ellen kell jegyeznie.

(A választ összeállította:

Nagy Katalin)

Tanuló nyári szüneti foglalkoztatásának feltételei

A feltett kérdés:

Vállalatunknál mindig visszatérő probléma az érettségizett tanulók nyári szüneti foglalkoztatása. Milyen feltételekkel alkalmazható a tanuló, ha még nem derült ki, hogy a nyári szünet után folytatja-e tanulmányait vagy sem.

A Joggyakorlat válasza:

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 53. § (2) bekezdés c) és d) pontja alapján megszűnik a tanulói jogviszony a gimnáziumi tanulmányok esetén az utolsó évfolyam elvégzését követő első érettségi vizsgaidőszak utolsó napján, illetve szakközépiskolai tanulmányok esetén az utolsó középiskolai évfolyam elvégzését követő első érettségi vizsgaidőszak utolsó napján, ha a tanuló a szakképzésben nem kíván továbbtanulni, vagy a továbbtanuláshoz szükséges feltételek hiányában nem tanulhat tovább.

A 2012/2013. tanév rendjéről szóló 3/2012. (VI. 8.) EMMI rendelet értelmében a 2012/2013-as tanév 2013. június 28-ával véget ért. A hatályos jogszabályok értelmében

a tanulói jogviszonnyal nem rendelkezőnek nincs lehetősége diákmunka vállalására (kivéve, ha az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony fenntartása valósult meg), sikeres felsőoktatási felvételi eljárás során keletkezett hallgatói jogviszonya kezdetétől azonban igen.

Amennyiben az érettségi végzettséget szerzett tanuló tanulmányait felsőoktatási vagy szakmai képzés keretében kívánja folytatni, úgy a nyári szünetben történő foglalkoztatása során az Nkt. 30. §-ának (1) bekezdése szerint kell eljárni és a tanítási év utolsó napját követően legalább hatvan – szakképző iskolában legalább harminc – összefüggő napból álló nyári szünetet kell biztosítani a tanuló számára.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerint munkavállalóként az létesíthet munkaviszonyt, aki a 16. életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

A munkavégzés bármely formájához szükséges, hogy a tanuló rendelkezzen adóazonosító jellel, adóigazolvánnyal.

A tanuló alkalmazható:

- munkaviszonyban,
- munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban (pl. megbízási szerződéssel), vagy

- egyszerűsített foglalkoztatás keretében (mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára, vagy alkalmi munkára), háztartási alkalmazottként (pl. bébiszitter).

A diákok nyári szünidős foglalkoztatására iskolai szövetkezeti tagság keretében a szövetkezetekről szóló 1992. évi I. törvény ad lehetőséget. Az iskolai szövetkezet tagjaként történő foglalkoztatás azért lehet kedvező a munkáltatónak, illetve vonzó a diákoknak, mert sem a munkáltatónak, sem a diáknak nem kell társadalombiztosítási járulékot fizetni.

A közoktatási intézmény tag részvételével működő iskolaszövetkezetéről szóló 123/2006. (V. 29.) Korm. rendelet 9. §-ának (2) bekezdése alapján, ha az iskolaszövetkezet alapszabálya megengedi, a tanulói vagy kollegiumi jogviszony megszűnése után is fenntartható az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony, amennyiben az iskolaszövetkezet tagja felsőoktatási intézményben folytatja tanulmányait, és ehhez az iskolaszövetkezet – a taggal kötött külön megállapodás keretében – segítséget nyújt.

Előzőek alapján az érettségi végzettséget szerzett tanuló iskolaszövetkezeti tagként történő foglalkoztatása is megoldható, amennyiben szövetkezeti tagsága fennáll. Abban az esetben, ha a tanuló már nem tagja az iskolaszövetkezetnek és tanulói jogviszonya megszűnt,

akkor az Mt. rendelkezései az irányadóak a foglalkoztatására vonatkozóan.

Az elvégzett munkáért a munkavállaló részére a munkaszerződésben megállapított munkabér jár. A munkabért meg lehet állapítani időbérben (havi, heti, napi vagy órabér) vagy teljesítménybérben is. A munkabérben a felek szabadon állapodnak meg, a munkajogi szabályok meghatározzák azonban azt a legkisebb összeget, az úgynevezett minimálbért, amelyet a munkavállalónak a megállapított munkaidő ledolgozása esetén mindenképpen meg kell kapnia. A minimálbér összegét 2013. évre vonatkozóan jelenleg a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 390/2012. (XII. 20.) Korm. rendelet határozza meg. A minimálbér összege a napi 8 órás teljes munkaidőre vonatkozik, részmunkaidős foglalkoztatás esetén ennek időarányos részét kell megfizetni.

*(A választ összeállította:
Barna Anikó)*

A tanulói juttatás csökkentése és emelése évismétlődő tanuló esetén

A feltett kérdés:

Egy tanuló szerződéses tanuló olyan szakképesítést tanul, amely esetében a minimális pénzbeli juttatás a minimálbér 18%-a. A szakképzés első évfolyamának

- első félévében a törvényi minimumot, azaz a minimálbér 18%-át (17 640 Ft-ot) kapta pénzbeli juttatásként,
- a második félévben pedig – mivel tanulmányi kötelezettségének eleget tett, a gazdálkodó általi 2%-os emeléssel – $18\% + 2\% = 20\%$ -ot (19 600 Ft-ot).

Az évfolyam végén viszont megbukott, elégtelen tanulmányi eredménye miatt évismétlésre lett kötelezve. Az Szt. 63. § (4) bekezdése értelmében pénzbeli juttatásának havi mértékét a megismételt szakképzési évfolyam (azaz az első évfolyam) első félévében az előző félévre megállapított pénzbeli juttatás felére csökkentették, így az $20\% : 2 = 10\%$, azaz $19\ 600 : 2 = 9\ 800$ Ft lett.

Kérdéseink:

1. Ha a tanuló tanulmányi kötelezettségének a megismételt évfolyam első félévének végén sem tesz eleget, mennyi kell, hogy legyen a juttatása a megismételt évfolyam második félévében? A minimálbér 10%-a, azaz 9 800 Ft?
2. Ha a tanuló eleget tesz tanulmányi kötelezettségének a megismételt évfolyam első félévének végén, minimálisan mennyinek kell lennie a juttatásának? 9 800 Ft + kötelező minimális emelés?
3. Ha a tanuló a megismételt teljes évfolyamot sikeresen teljesíti, akkor a második évfolyam első félévében mennyinek kell lennie a minimális juttatásnak? Vissza kell térni a 63. § (2) bekezdés szerinti szintre, s

megemelve azt egy minimális kötelező emeléssel, azaz 18% + minimális emelés? Ebben az esetben mi a viszonyítás alapja, azaz mihez képest kell emelni?

4. Mennyi a minimális emelés mértéke %-ban és Ft-ban kifejezve? 5 Ft, vagy annak megfelelő %?
5. Ha Ft-ban került a juttatás meghatározásra, és a megismételt évfolyam első féléve során (pl. január 1-jétől) emelkedik a minimálbér, akkor a január 1-jétől a következő félév kezdetéig (azaz pl. január 13-ig, 2013-ban) meg kell emelni a juttatást a minimális mértékig?
6. Mikor nem tesz eleget egy tanuló a tanulmányi kötelezettségének? Ha minimum egy tantárgyból elégtelent kapott, vagy ha hiányzásai miatt nem osztályozható, esetleg mindkét esetben?

A Joggyakorlat válasza:

Az Szt-nek a tanulói juttatást szabályozó rendelkezései részletesebb és differenciáltabb szabályozást tartalmaznak, mint a korábbi törvényi előírások, azaz a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény. Az egymáshoz szorosan kapcsolódó és komplex kérdésekre adandó válaszok pontos megfogalmazásához szükséges látni, hogy mi volt a szakmai alapja a tanulói juttatás meghatározásának, emelésének, illetve csökkentésének.

Az első fontos változás a 2012 előtti szabályozáshoz képest az, hogy a tanuló a tanuló-

szerződés alapján folyó gyakorlati képzésre már differenciált tanulói juttatást kap aszerint, hogy a tanult szakma mennyire gyakorlatigényes, azaz mekkora a szakképesítés szakmai és vizsgakövetelményekben meghatározott, úgynevezett gyakorlat-elmélet aránya. (Minél nagyobb a gyakorlat aránya, annál magasabb a tanulói juttatás is, hiszen a tanuló azt a gyakorlati foglalkozás során kifejtett tevékenysége ellentételezéseként kapja.)

A minimális tanulói juttatás összege ennek megfelelően a minimálbér tizenöt százalékanak megfelelő összeg és egy meghatározott – 0,7 és 1,3 közötti – szám szorzatát jelenti. (Az együttműködési megállapodás alapján folyó gyakorlati képzés esetén nincs ilyen differenciálás, a tanulónak a legmagasabb juttatás jár a nyári összefüggő szakmai gyakorlatra.)

A másik fontos elem, hogy a törvényalkotó továbbra sem kívánta meghatározni a tanulói juttatás félévenkénti kötelező emelésének mértékét. „A tanulmányi kötelezettségének eredményesen eleget tett tanuló pénzbeli juttatását a szakképzési évfolyam további féléveiben a tanulószerveződésben meghatározott szempontok figyelembevételével emelni kell, a tanuló tanulmányi előmenetelének, a gyakorlati képzés során nyújtott teljesítményének és szorgalmának figyelembevételével.” – Szt. 63. § (3) bekezdés]

A harmadik fontos elem és egyben változás, hogy a törvény – szakmai és egyben nevelési okokból kiindulva – azt az esetet is „szankcionálni” kívánta, ha a tanuló nem teljesíti a félévet, vagy év végén megbukik. Az eredményesen teljesítő tanulóknál alkalmazandó kötelező emelés ellenkező előjelű megfelelője tehát a tanulói juttatás csökkentése. A évet nem ismétlő, de gyengébben teljesítő tanuló esetében is lehet eszköz a tanulói juttatás mértéke, ugyanis a gyakorlati képzést nyújtó külső gyakorlati képző a kötelező emelést ebben az esetben kisebb mértékben hajthatja végre a magasabb színvonalon teljesítő, jobb tanulmányi eredményt elérő tanulóhoz képest.

Az Szt. 63. §-ának (4) bekezdése értelmében, ha a tanuló elégtelen tanulmányi eredménye miatt évismétlésre köteles, pénzbeli juttatásának havi mértéke a megismételt szakképzési évfolyam első félévében az előző félévre megállapított pénzbeli juttatás fele. A megismételt évfolyam második félévében fizetendő tanulói juttatást az Szt. 63. §-ának (3) bekezdése alapján kell megállapítani. A további félévekben – az újabb tanévismétlés esetét kivéve – a pénzbeli juttatás mértékének megállapítására az Szt. 63. §-ának (2) és (3) bekezdés az irányadó.

Az Szt. 63. §-a a fent kifejtett szakmai és pedagógiai elvek további érvényesítése ér-

dekében azt is rögzíti, hogy ha a tanuló a befejező szakképzési évfolyamon az évfolyamra előírt tanulmányi követelményeket nem teljesíti, a tanítási év utolsó tanítási napját követő naptól a tanulószerveződés alapján tanulói juttatásra nem jogosult. Ha a tanuló elégtelen tanulmányi eredménye miatt évismétlésre köteles, a következő tanév első tanítási napjától az Szt. 63. §-ának (4) bekezdés szerint foglaltakat kell alkalmazni.

Mindezek figyelembevételével a konkrét válaszok a feltett kérdéseinek sorrendjében a következők:

1. Ha a tanuló elégtelen tanulmányi eredménye miatt évismétlésre köteles, pénzbeli juttatásának havi mértéke a megismételt szakképzési évfolyam első félévében az előző félévre megállapított pénzbeli juttatás fele. Ha a tanuló a megismételt évfolyam első félévének végén is elégtelen teljesítményt nyújt, akkor egyrészt nem jogosult az Szt. 63. §-ának (3) bekezdése alapján a pénzbeli juttatás emelésére, másrészt a minimális, felére csökkentett tanulói juttatást továbbra is biztosítani kell számára. Tekintettel arra, hogy az Szt. a tanulói juttatás teljes megvonását csak egyetlen esetben írja elő [63. § (5) bekezdés első mondata], így továbbra is a csökkentett – a minimálbér 10%-ának meg-

felelő, nem megemelt – összeget kell kifizetni a tanuló részére.

2. Ha a tanuló teljesíti a megismételt félévet, számára a minimálbér 10%-ának megfelelő összeget kell megemelni a megismételt évfolyam második félévére az általános szabályok szerint, azaz az Szt. 63. §-a (4) bekezdésének második mondata alapján. Ebben az esetben tehát az eredetileg megemelt, majd felére csökkentett összeg emelt mértékét kell a tanuló részére kifizetni. Az emelés az Szt. 63. §-ának (3) bekezdése szerint történik, azaz a tanulószerveződésben meghatározott szempontok és a tanuló tanulmányi előmenetelének, a gyakorlati képzés során nyújtott teljesítményének és szorgalmának figyelembevételével.
3. Az Szt. 63. §-ának (4) bekezdésében foglaltak szerint, ha a tanuló a megismételt első félévet sikeresen teljesítette, akkor a további félévekben – az újabb tanévismétlés esetét kivéve – a pénzbeli juttatás mértékének megállapítására a (3) bekezdés az irányadó. Ez azt jelenti, hogy a viszonyítási alap az Szt.-ben minimálisan előírt összeg (18%), amelyet az Szt. 63. §-ának (3) bekezdésében foglalt szempontok szerint kell emelni (pl. 18% + 1, 2 vagy 3%).

4. A tanulói pénzbeli juttatás emelésének minimális mértéke nem került meghatározásra az Szt-ben. A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény 2006. július 1-jéig rögzítette, hogy a pénzbeli juttatás mértékét az előző félévben járó pénzbeli juttatás havi összegének legalább tíz százalékával kell emelni. Ez a rendelkezés az új Szt-ben sem szerepel, aminek az a célja, hogy a gyakorlati képzőnek nagyobb szabadságot biztosítson a tanulói juttatás emelése tekintetében. Természetesen komolytalan a tanulói juttatás 5 forinttal történő emelése, így ajánlott azt egy érezhető mértékű, a tanulót kellően motiváló mértékkel megemelni. Ez az összeg az elfogadott szakmai érvek szerint legalább 1000 Ft. Természetesen az ennél nagyobb mérték meghatározásánál is figyelemmel kell lenni a tanuló tanulmányi előmenetelére, a gyakorlati képzés során nyújtott teljesítményére és a szorgalmára.

5. Az Szt. értelmében a tanulói juttatást a hónap első napján érvényes kötelező legkisebb havi munkabér alapján kell kiszámolni. Ha tehát a tanulói juttatás 2012. december 1-jén 93.000 Ft volt, 2013. január 1-jétől pedig 98.000 Ft, akkor januártól – függetlenül attól,

hogy a decemberi hónappal azonos félévről van szó – az új minimálbérnek megfelelően kell emelni a juttatást. Ezt követően pedig a tanév második félévétől, februártól a minimálberváltozás miatt megemelt összeget tovább kell növelni, amennyiben a tanuló eleget tesz az Szt. 63. §-ának (3) bekezdésében írt feltételeknek, így januárban is és februártól is sor kerül egy tanulói juttatás-emelésre.

6. A nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet alapján, ha a tanuló nem teljesítette az évfolyamra előírt tanulmányi követelményeket, tanulmányait az évfolyam megismétlésével folytathatja. Így a tanuló nem tesz eleget a tanulmányi kötelezettségének akkor sem, ha egy tantárgyból kap elégtelent és akkor sem, ha a megengedett mértéket meghaladó hiányzása volt.

(A választ összeállította:
dr. Klész Tibor)

Meddig lehet a moduláris rendszer szerint még vizsgázni?

A feltett kérdés:

Az új OKJ teljes körű bevezetésére 2013. szeptember 1-jétől kerül sor. Meddig lehet a korábbi moduláris rendszer szerint szakmai vizsgákat letenni?

A Joggyakorlat válasza:

A kérdésre vonatkozó válasz jogszabályi háttérét az Szt. 92. §-ának (28) bekezdése tartalmazza, amely szerint a korábbi szakképzési törvény (régi Szt.) „alapján szakmai vizsgát az iskolai rendszerű szakképzésben utoljára a 2012/2013-as tanévben az Szt. alapján indított képzésben, de legkésőbb 2017. július 31-ig, javító- és pótló vizsgát legkésőbb 2017. december 31-ig lehet tenni.”

A felnőttképzés esetén – figyelembe véve a képzések iskolai rendszerű szakképzéstől eltérő jellegét, jellemzően rövidebb időtartamát – a szabályozás a következőket rögzíti: „A 2012. szeptember 1-jét megelőzően hatályos OKJ-ban szereplő szakképesítések megszerzésére irányuló iskolarendszeren kívüli szakképzések szakmai vizsgáinak az Szt. alapján történő megszervezésére és lebonyolítására legfeljebb a képzésnek a felnőttképzési szerződésben rögzített befejezését követő egy évig, a javító-, pótlóvizsgák megszervezésére és lebonyolítására a szakmai vizsgát követő egy évig kerülhet sor.”

Az előzőekben hivatkozott rendelkezések által biztosított lehetőségeket néhány speciális példán keresztül is szemléltetjük.

Egy 2011 szeptemberében 3 éves szakiskolai képzést megkezdett tanuló a 2013/2014-es tanév végén, 2014. május-júniusban fog moduláris szakmai

vizsgát tenni. Ha e vizsgája sikertelen vagy a vizsgát nem tudta megkezdeni vagy befejezni, akkor 2017 végéig még javító- vagy pótlóvizsgát tehet.

Egy 2010 szeptemberében a szakközépiskolai kilencedik évfolyamát megkezdett, a *Gépgyártás-technológiai technikus* szakképesítést megszerzésére irányuló iskolai rendszerű képzésben tanuló – a szakközépiskolai kilencedik–tizenkettedik évfolyamon tanult szakmai ismeretek beszámítása révén – a 2014/2015-ös tanév végén, 2015. május-júniusban fog moduláris szakmai vizsgát tenni.

Ha egy 2013. május-júniusban sikertelen moduláris vizsgát tett szakács tanuló 2013 októberében tett javítóvizsgája is sikertelen, a tanulónak csak abban az esetben nyílik lehetősége az iskolai rendszerű képzéshez kapcsolódóan újabb javítóvizsga letételére (legkésőbb 2017. december 31-ig), ha a korábbi iskolája vagy valamely más szakképző iskola, más okból még szervez az érintett tanuló tanulmányainak megfelelő szakács vizsgát. Ennek oka, hogy a vonatkozó vizsgáztatási szabályok alapján csak egyetlen javítóvizsga lehetőségének biztosítása kötelező a vizsgaszervező számára.

Felmerülhet az előbbi esettel összefüggésben, hogy iskolai rendszerű képzésben szervezett vizsga híján a tanuló a felnőttképzés keretei között kíván újabb javítóvizsgát tenni. Ebben

az esetben azonban figyelni kell arra, hogy felnőttképzésben csak a szakmai vizsgát követő egy éven belül lehetséges a javítóvizsga letétele, így az újabb (javító)vizsgának legkésőbb 2014. júniusáig meg kell történnie.

Maradva a felnőttképzés területén, a következő példa szerint a felnőttképzésben részt vevő felnőtt 2013 augusztusában kezdte meg tanulmányait, amely 2014. júniusban fejeződik be. Ebben az esetben az érintett – normál esetben – részt vesz a képzés befejezését követően közvetlenül megszervezett moduláris szakmai vizsgán, azonban a törvény adta lehetőségek mentén a vizsgáját akár 2015 júniusáig is halaszthatja. (Ebben az esetben viszont azt kockáztatja, hogy 2015-ben már nem lesz olyan vizsgaszervező, amely a korábbi tanulmányoknak megfelelő moduláris szakmai vizsgát szervez, így a vizsga letételének elméleti lehetőségét már nem tudja a gyakorlatban kihasználni.)

Az előző példából kiindulva elméletben elképzelhető olyan eset is, melyben ha sor kerül a kérdéses időszakban moduláris szakmai vizsga szervezésére, akkor a 10 hónapos képzést 2013 augusztusában felnőttképzés keretei között megkezdő felnőtt akár 2016 júniusában is tehet – a felnőttképzés keretei között – a korábbi szabályozás szerinti moduláris szakmai vizsgát, ha a képzés befejezé-

sét követően 1 évig halasztja a vizsgát, és amelyen végül megbukik, és a javítóvizsgával is kivárja a lehetséges egy évet. (Ennek azonban gyakorlatilag nincs esélye, mert több mint valószínű, hogy a piaci viszonyok között működő felnőttképzésben 2014-et követően már nem lesz olyan vizsgaszervező, amely biztosítaná a vizsgalehetőséget.)

Életszerűbb az a példa, mely szerint a felnőttképzésben részt vevő felnőtt 2012 decemberében sikertelen szakmai vizsgát tett. Az ő esetében igyekezni kell a javítóvizsgára történő jelentkezéssel, mert a 2013 decemberében lejárat 1 éves határidőt követően már semmilyen lehetősége nem lesz moduláris szakmai vizsga letételére.

A felvázolt (fiktív) példák is mutatják, hogy a szakképzés jogszabályi hátterének változásával összefüggő átmeneti szabályok széles körű lehetőségeket biztosítanak a korábbi szabályok alapján megkezdett és lefolytatott képzések lezárásához, ugyanakkor arra is rávilágítanak, hogy e lehetőségek nem korlátlanok, és kihasználásukhoz alapvető fontosságú a szakképesítés megszerzéséhez szükséges ismeretek képzés során történő megfelelő elsajátítása.

(A választ összeállította:
Soós László)

Tót Éva

Validáció – a formális képzésen kívül megszerzett tudás elismerése

Mi a validáció, és mire szolgál?

Életünk jóval nagyobb hányadát töltjük informális tanulási környezetben, mint szervezett oktatásban. Az azonban, hogy az iskolától függetlenül megszerzett tudásunk milyen módon hasznosulhat, függ attól, hogy van-e mód ezeket a tudásokat láthatóvá tenni és érvényesíteni a képesítések megszerzése felé vezető úton.

Az iskolán kívül megszerzett tudások elismerésének alapja az a megközelítés, hogy bármilyen tanulási környezetben (formális képzésben, azaz az iskolában; nem formális képzésben, azaz tanfolyamokon és továbbképzéseken, illetve informális környezetben zajló tanulással, azaz munkatapasztalatok vagy önképzés révén) szerzhető érvényes tudás, és annak értéke független a megszerzés módjától. Amennyiben összevethető formában állnak rendelkezésre a kimeneti elvárásokat (tanulási eredményeket) azonosító képzési, illetve képzési követelmények, úgy a nem formális és informális környezetben megszerzett tudások összevethetőek ezekkel. A tudás elismerésének megközelítése és elnevezése folyamatosan változott az elmúlt évtizedekben. Az „előzetes tudás elismerése” kifejezés még szorosan a képzési programokhoz kapcsolódott. Az utóbbi években inkább a validáció kifejezés vált általánosan elterjedtté, amely az elismerés egy sajátos formáját azonosítja. A validáció olyan eljárás, amelynek során az egyén által, a formális képzéstől függetlenül megszerzett tudás összevetésre kerül a felvételi, képzési vagy képesítési követelményekkel. A megfeleltetés eredményétől függően van mód bekerülni egy képzési programba, felmentést kapni valamilyen követelmény teljesítése alól, krediteket szerezni, vagy tanúsítványt kapni egy adott kompetencia meglétéről, egyes esetekben pedig megszerezni a rész- vagy akár a teljes képesítést.

Franciaország évtizedek óta alkalmazza a validációs eljárást, mindenkorai társadalompolitikai céljainak megvalósítása érdekében, folyamatosan alakítva a jogi szabályozás részleteit. Portugália szintén átfogó társadalompolitikai célok szolgálatába állította a nem formális és informális módon megszerzett tudás elismerését. A portugál kormányzat az ezredfordulóhoz közeledve szembesült azzal, hogy az aktív népesség drámaian nagy hányada nem rendelkezik a szakmatanuláshoz is elengedhetetlen alapfokú befejezett (9 osztályos) végzettséggel. Ezért a meglévő intézmények bázisán létrehoztak egy átfogó nemzeti elismerési rendszert, amely mára százezrek számára tette lehetővé a felzárkózást.

Európai leltár

2004-ben fogalmazódtak meg azok a nem formális és informális tanulás elismerésével kapcsolatos közös európai alapelvek, amelyek azt a célt szolgálták, hogy a nemzeti keretek között folyó fejlesztések egymással összevethetővé váljanak. Néhány évvel később a tagországok szakértőiből álló hálózat egy kézikönyvben foglalta össze a megvalósítás módszereire vonatkozó javaslatát.¹ 2004 óta rendszeres időközönként – hozzávetőleg két évenként – kerül sor a nemzeti rendszerek egységes megközelítés szerinti „leltárának” elkészítésére.²

A tagországok illetékes minisztereiből álló Tanács 2012 decemberi ajánlása³ 2018-ban jelöli meg azt az időpontot, amikor a tagországoknak ki kellene dolgozniuk átfogó nemzeti validációs rendszereiket. A cél, amelyet a dokumentum a validáció alkalmazásával kapcsolatosan megjelöl: a foglalkoztathatóság és mobilitás növelése, az egész életen át tartó tanulásra való

1 *European guidelines for validating non-formal and informal learning* (2009), CEDEFOP. <http://www.cedefop.europa.eu/en/news/4041.aspx>

2 *A legutóbbi áttekintés a 2010-es állapotokat rögzíti* <http://www.cedefop.europa.eu/EN/bibliographies/18212.aspx>. Ezekről az anyagokról magyar nyelvű összefoglalók is készültek: <http://tamop413.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes>

3 *A dokumentum magyarul is elérhető:* <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:hu:PDF>

motiváltság erősítése, különösen a társadalmilag hátrányos helyzetűek és alacsony iskolázottságúak körében. Az ajánlás úgy fogalmaz, hogy a tagországoknak lehetőséget kell biztosítaniuk, hogy állampolgáraik bemutathassák, illetve dokumentálhassák, milyen tudásra tettek szert a formális képzési rendszeren kívül (beleértve a mobilitási programokban szerzett tapasztalataikat), és meg kell teremteniük a feltételeket, hogy ezt a tudást további tanulási útjukon, illetve életpályájuk alakításának érdekében hasznosíthassák.

Egy validációs rendszer elemei

Egy nemzeti validációs rendszer leírása, illetve „fejlettségének”, kiépültségének értékelése során több szempont is megfogalmazódik. Mindenekelőtt az, hogy az adott ország kormányzata, illetve a legfontosabb társadalmi szereplők és intézmények (például a munkaadói és munkavállalói szervezetek, civilek) rendelkeznek-e explicit módon megfogalmazott és széles körben megismerhetővé tett elgondolással a validáció alkalmazásáról. Ezeknek a céloknak az elérése érdekében kialakítják-e a jogi szabályozás kereteit, a megvalósításért felelős intézményeket, illetve a működtetés struktúráit, és megteremtik-e az ezek működtetéséhez szükséges pénzügyi támogatás forrásait (központi és területi szinten, illetve az egyes szektorokban). Kidolgoznak-e és elfogadtatnak-e olyan szabályozott, egységes alapelveken alapuló eljárásokat, amelyek alkalmasak arra, hogy az állampolgárok nem formális keretek között megszerzett tudását azonosítsák, dokumentálják, értékeljék, és az értékelés eredményének, illetve az érvényes szabályoknak megfelelően hitelesen tanúsítsák azt. Így a validációs eljárások részletei akár eltérőek is lehetnek az egyes oktatási szinteken, a gazdaságban, vagy a civil szektorban.

Szakmai feladat – és ezért az adott képzési programok, illetve képesítések „gazdáinak” feladata – annak meghatározása, hogy mely képzési programokat és képesítéseket nyitnak meg a validálás előtt, azaz például milyen rész- vagy teljes képesítéseket lehet megszerezni az eljárásban. Természetesen az adott rendszertől függően a validáció alkalmazható egyes, önálló kompetenciák tanúsítására is, illetve arra, hogy képzési programokat tegyenek elérhetővé olyanok számára, akik a felvételhez

előírt formális előképzettséggel nem rendelkeznek. Egy koherens nemzeti validációs rendszernek kapcsolódnia kell a nemzeti képesítési keretrendszerhez.

További kulcsmozzanata a rendszernek, hogy milyen támogató szolgáltatásokat nyújt a validációs eljárást használni kívánóknak (ez információs rendszerek és tanácsadói hálózatok működtetését jelenti). Ez már csak azért is fontos, mert a validáció, mint eszköz, elsősorban a kevésbé képzettek, a hátrányos helyzetű csoportok számára kínálhat kitörési lehetőséget (pl. a munkanélküliségből), és számukra kiemelten fontos az egyénre szabott támogatás, például meglévő készségeik feltárása, az úgynevezett „kompetencia-mérleg” elkészítése. Ennek akkor is hosszú távra szóló jelentősége lehet, ha nem jár azonnali státuszjavulással. A validáció alkalmazásának hatásait vizsgáló szociológiai kutatások például azt tárták fel, hogy a résztvevők számára a legnagyobb élmény az a felismerés volt, hogy jóval több tudással rendelkeznek, mint korábban hitték. Ez hozzájárult önbizalmuk növekedéséhez és ahhoz, hogy aktívabban keressék a lehetőségeket helyzetük javítására. A validációs rendszerek felépítésében ugyancsak kiemelt helyen áll azoknak a speciális mechanizmusoknak a kialakítása, amelyek biztosítják a hátrányos helyzetű csoportok számára a hozzáférést a tapasztalati úton szerzett tudásuk feltárására és érvényesítésére.

Emellett a munkaadók, munkavállalói érdekképviseletek, kamarák, civilek, a munkaügyi és szociális ellátórendszerek bevonása nélkül aligha képzelhető el, hogy széles körben elfogadottá váljon a formális képzésen kívül megszerzett tudások elismerése. Ezeknek a szereplőknek egy része az eljárás megismertetésében is komoly szerepet játszhat. Végül, aligha lehet érdemi nagyságrendben eljárásokat működtetni megfelelő számú felkészült „validációban jártas” értékelő nélkül. Az ő kiképzésük, azaz a validációs kapacitások létrehozása szintén kulcsfontosságú egy nemzeti rendszer megszervezésében. Magának az eljárásnak a társadalmi és szakmai hitelességét pedig az garantálhatja, ha az eljárás működtetéséhez minőségbiztosítási eljárások kapcsolódnak. A rendszer egészének működését, a résztvevők számának alakulását, a társadalmi hatás vizsgálatát egy erre a célra létrehozott monitorozó rendszer képes áttekinthetővé tenni.

Palencsárné Kasza Marianna

A korábban megszerzett tudás elismerése Hollandiában – az EVC (Erkenning van Verworven Competenties) eljárás

A Tempus Közalapítványnál működő Nemzeti ECVET szakértői hálózat tagjaként az utrechti Kenniscentrumban jártam, hogy tanulmányozzam az előzetes tudás beszámításának holland módszerét. Az ECVET (Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszer) bevezetésével a formális, non-formális és informális utakon megszerzett tudás, készségek és kompetenciák európai szintű elismerése, és ezzel az egész életen át tartó tanulás támogatása a cél. Nálunk még nincs hasonló eljárás, ezért igazán érdekes megfigyelni, hogy a munkatapasztalatokat, az önkéntes munka során szerzett kompetenciákat, autodidakta módon szerzett ismereteket, az előzetesen megszerzett tudást beszámíthatóvá teszik az adott szakmaterületen szerzendő képesítések esetében.

Kenniscentrumok kialakulása, az EVC-eljárás létrejötte

2001-ben hozta létre a Holland kormány a Kenniscentrum EVC intézményét, és kezdte el vizsgálni a nem iskolarendszerben megszerzett ismeretek, tapasztalatok elismerését és beszámíthatóságát. Több millió eurót fektetett be a kormány 2005–2010 között a „Tanulás és a Munka” program kapcsán az eljárás kidolgozásába, népszerűsítésébe és elfogadtatásába, illetve a minőségbiztosításba, mert úgy gondolták, hogy ez jó befektetés a munkaerőpiac szempontjából is. Aki már rendelkezik bizonyos kompetenciákkal, egy induló továbbképzés esetében, azt ne vonjuk ki a munkából azért, hogy még egyszer meghallgassa, tanulja azt, amit már korábban elsajátított.

Az EVC-eljárás ma már jól működik, elismerik a munkavállalók, a munkáltatók, az iskolák és a kormány is.

A rendszer azon az alapon nyugszik, hogy a munkahelyen, társadalomban, önkéntes munka közben megszerzett kompetenciák összehasonlíthatóak az iskolai tanulás folyamatában megszerzett kompetenciákkal.

Az EVC-eljárás lépései

1. Információgyűjtés, tanácsadás a jelöltek, munkaadók számára.

Az elismertetést kérő személy és egy EVC tanácsadó megbeszéli a teljes eljárást, majd a tanácsadó felvázolja a jelölt lehetőségeit. A személy bemutatja magát, jelenlegi tudását, bizonyítványait, munkatapasztalatait. Ismertetik az eljárást és annak költségeit. Érdeemes megemlíteni, milyen nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy még az eljárás előtt mindent tisztázzanak, és a jelöltet is érdekelté tegyék az eljárás megkezdésében.

2. Írásbeli megállapodás megkötése az EVC-eljárás elindítójával

Szerződés minta alapján írásbeli szerződést kötnek a jelölttel. Egy eljárás keretében csak egyetlen szakképesítés megszerzett kompetenciáit vizsgálnak. A szerződés tartalmazza, hogy a jelölt önkéntesen vesz részt benne, valamint az EVC tanácsadójának nevét, aki segíti az eljárás során, de ő nem bíráló. Pontosítják előre az eljárás kezdő, befejező, illetve az összes kapcsolódó időpontot és magát a szakképesítést, amire

az eljárás irányul. A megállapodás természetesen tartalmazza a konkrét költséget, a jelölt karrierjének céljait. A szerződésben a szolgáltató felelősséget vállal az EVC-eljárásért, a jelölt pedig azért, hogy időben elkészíti a portfólióját, és időben értesíti az intézményt, ha nem tud megjeleníteni. Az EVC-bizonyítvány tulajdonosa a jelölt, a munkáltató csak másolatot kaphat belőle, de ezt is írásban előre rögzítik. A szerződés alapján az eljárás előre kiszámítható, pontosan tervezhető.

3. Portfólió elkészítése

A jelölt egy portfóliót készít, amely bizonyítja, hogy az adott szakma megszerzéséhez milyen ismertekkel, tapasztalatokkal, kompetenciákkal rendelkezik már. A portfólió tartalmazza a jelölt adatait, korábban megszerzett végzettségeit, munkatapasztalatait, a megszerezni kívánt szakképesítésre vonatkozóan. A portfólióban minden dokumentum fontos, ami bizonyítja a jelölt eddigi megszerzett tapasztalatait.

Néhány példa e dokumentumokra: munkaadók nyilatkozata a munkavégzésekről, a feladatokról; ápolás esetében az ápoló nyilatkozata a jelölt munkatevékenységéről; önkéntes munka végzésekor a munkát szervező cég igazolása a végzett tevékenységről; ha filmrendező szeretne lenni valaki, akkor a korábbi amatőr filmjeit csatolja a portfólióhoz; aki marketing terveket készít, mintát csatolhat be marketingterveiből. Segítik a portfólió elkészítését, ezt tartalmazza az eljárás költsége. Ma már csak e-portfólió készítése lehetséges. Miután fel sem tételezik, hogy a bemutatott dokumentációt nem a jelölt készítette, így mindenki csak a valóságban elvégzett tevékenységeit ismerteti.

4. Kompetenciák érvényesítése

Vannak olyan szakmák, ahol a bemutatott portfólió alapján döntést tudnak hozni az EVC-Assessorok (bírálok). A gyakorlatiasabb szakmák (pl. fodrász, kozmetikus, hegesztő) esetében nem

elég a portfólió. Ilyenkor gyakorlati megmértetést is szerveznek, amit vizsgának is nevezhetünk, és amelynek tartalmáról az Assessorok döntenek. A jelölt bemutatja, mit is tud az adott szakmában, az EVC-Assessorok feladata pedig eldönteni, miként minősítik a bemutatott tevékenységeket. Az EVC-Assessoroknak tág a döntési jogköre, de egyben óriási a felelőssége is, mert a kiadandó EVC-bizonyítványban alá kell támasztaniuk az érveiket. Egy beszélgetés mindenképpen kötelező a jelölttel, hiszen így ismerhetik meg az illetőt. Egy eljárásban mindig két EVC-Assessor vesz részt, a végső bizonyítványt is ketten írják alá. Az EVC-Assessorokat kiképezik a feladatra, és mintadokumentációt is kapnak ahhoz, hogy mindenkit azonos szempontok alapján értékelhessenek. A minőségbiztosítás fontos eleme az Assessorok egységes szemléletmódja, hiszen csak így születhetnek korrekt döntések.

5. Az EVC-bizonyítvány, EVC-jelentés elkészítése

Az EVC-bizonyítványban pontosan indokolnia kell, hogy mely kompetenciákat ismernek el ahhoz, hogy azok a felmentés tárgyát képezhessék a képzések folyamán. A bizonyítvány tartalmazza a Kenniscentrum adatait, a jelölt személy adatait, karriercéljait, valamint az Assessorok által levont konklúziókat, javaslatokat. Az elismert kompetenciák mindig a sztenderdekként használt CROBO¹ vagy CROHO² alapján kerülnek meghatározásra. A bizonyítványban szerepelnek még az EVC-eljárás során használt eszközök és a felmentések indoklásai. Az érvényesség feltételét jelentik természetesen az aláírások, melyek közt a jelölt az eljárás eredményének elismerését jelenti.

A bírálók tisztázzák az eljárás célját, javaslatot tesznek a jelölt számára. Személyes beszélgetés, munkahelyi megfigyelés és portfólió alapján döntenek, készítik el az indoklást. Az eljárás végén a jelölt nem kap szakképesítő bizonyítványt. Arról kap EVC-bizonyítványt, hogy az adott képesítés-

¹ Hollandiai középfokú képzési programok leírásának jegyzéke, azonosító számokkal (OKJ-nálunk, kiegészítve leírásokkal)

² CROHO a Hollandiai felsőoktatási képzési programok leírásának jegyzéke, azonosító számokkal

hez milyen kompetenciákkal rendelkezik a vizsgálatkor. Amennyiben ezek lefedik a a szükséges kompetenciák teljes skáláját, akkor az igazolást bemutathatja egy képző intézményben, és ott kiállíthatják számára a szakképesítő bizonyítványát, a megszerzett EVC-bizonyítvány alapján. A bizonyítvány elfogadása, a felmentés megadása a képző intézmény felelőssége. Ez mindenki által elismert eljárás, így általában megadják a felmentést. A képzőknek azonban ezt alaposan át kell gondolniuk, mert az ellenőrzéskor rajtuk kérlik számon a felmentések indokoltságát.

Jó lenne, ha nálunk is működne ez a rendszer, és a sokéves szakmai tapasztalatok alapján akár új szakma szerzésére is lenne lehetőség. Nálunk is sokan vannak, akik kényszerből vagy akár szorgalomból sok mindent megtanulnak, begyakorolnak, elsajátítanak, de a képességeiket már nem tudják igazolni bizonyítvánnyal.

A bizonyítványok nem mindig olyan kompetenciáról szólnak, amelyek egyértelműen beszámíthatóak. Ilyenkor nehéz helyzetbe kerül a képző intézmény, mert lehet, hogy nem tudja beszámítani az adott EVC-bizonyítványt. Például nem egyértelmű, hogy mely modulokat érintenek a bizonyítványban szereplő kompetenciák, vagy felmentést ugyan tud adni, de nem tudja lerövidíteni a képzési időt, esetleg csak bizonyos vizsgakötelezettség alól adhat felmentést. Az EVC felhasználhatóságának éppen ez a pont a problémája. Ez a része még Hollandiában sincs igazán „finomra hangolva”. Az EVC-eljárást 2016-ig kell felülvizsgálniuk, és érvényesíteni azt az elvet, hogy jobban megvalósuljon a munkaerőpiac és a képzések közötti összhang. Fontos cél, hogy a kiadott EVC-bizonyítványok legyenek jól felhasználhatóak az oktatás, a továbbképzés és az átképzés területén is.

Minőségbiztosítás

Az EVC-intézmények és az ezeket ellenőrző cégek számára összeállítottak egy minőségbiztosítási szempontsort, amelyet Quality Code-nak

(Minőség kód) neveznek. A Quality Code alapján mindenhol azonos szempontok érvényesülnek. Az állandó ellenőrzések rákényszerítik az EVC-intézményeket, hogy mindig az előírásnak megfelelően végezzék az eljárásokat. Az ellenőrzést egy hét intézményből álló külső konzorcium végzi, amelynek semmi érdeke nem fűződik az eljáráshoz, ami bár kicsit hosszadalmas, de megbízható. Az az intézmény, amelyik nem felel meg az ellenőrzéskor, egy évre kikerül a rendszerből, ahova csak egy megismételt minősítés után kerülhet be újra. A minősítő eljárás garanciája, hogy az illetékes minisztérium aláírt egy hivatalos megállapodást a képzőkkel, a munkaadókkal, az érdekvéköpviselletekkel, a szakszervezetekkel és a felsőoktatási intézményekkel, amelyben állami garanciát vállal a minősítés rendszerére. Ez az alapja a társadalom elismerésének is. A hivatalosan működő EVC-eljárást folytató intézmények megtalálhatóak az országos internetes EVC-keresőben (www.kenniscentrumevc.nl). A minősített EVC-intézményekben lefolytatott eljárások után adókedvezmény jár, a jelen jogszabályok szerint egy főre 344 €, eljárásonként. Az eljárást 99%-ban a munkáltatók kezdeményezik, saját munkavállalók átképzése, továbbképzése esetén, így a kedvezményre is ők jogosultak. Egy-egy eljárás díja 1000 Euro körül mozog.

Tanulmányutam során meggyőződtem arról, hogy Hollandiában minden a munkaerőpiac körül forog. Fontos cél, hogy a munkaerő minél jobban képzett legyen, ezért ha valaki új képzésben akar részt venni, akkor le kell rövidíteni ezt az időt, ne kelljen sokáig nélkülözni a munkahelyről. Az EVC-eljárást a munkáltatók máximalisan támogatják anyagilag is, hiszen megéri nekik a több területen alkalmazható, jól képzett szakember. Sok cég felmérteteti dolgozói kompetenciáit olyan területeken, amelyekről nincsen képzettségük, hiszen fontos számukra, hogy az alkalmazottaik képességeiről teljes körű ismerettel rendelkezzenek.

Ordódy Zoltán Katalin

Európai Szövetség a Vállalati Gyakorlati Képzésért¹

A címben szereplő megnevezés az Európai Bizottság, s így az európai országok szakképzés-politikájának utóbbi félévben kialakult, és jelentőségét tekintve kulcsfontosságú kezdeményezése. Ez a kezdeményezés jelenleg az uniós felsővezetői politikai-szakmai fórumok, dokumentumok, viták tárgya. Lényegét tekintve megegyezés és erős szakpolitikai akarat támogatja, így feltétlenül érdemes részletesen megismerkedni vele. A European Alliance for Apprenticeships (EAfA) abba a folyamatba ágyazódik, amely az európai szakképzés-politikának azt a törekvését valósítja meg, miszerint a gyakorlati képzésnek vállalati, gyakorlati képzőhelyen történő megvalósulása lényegesen növeli a szakképzésből kikerülő egyén tapasztalati tudását, munkahelyi ismereteit, és ezáltal az egyén a munkaerőpiacon értékesebbé, elfogadottabbá, sikeresebbé válik. Ennek természetesen következménye az ifjúsági munkanélküliség csökkenése, mely célkitűzés szintén európai szintű és rendkívüli fontosságú. Az ifjúsági munkanélküliség hazánk számára is olyan kihívásokat és problémát jelent, melyek megoldása érdekében minden működő eszközt érdemes bevetni tagállami és uniós szinten egyaránt. Magyarország számára az Európai Bizottság 2013-ra olyan jellegű ajánlásokat is megfogal-

mazott, amelyek a 2012. évi 28,1%-os ifjúsági munkanélküliség mérséklését célozzák.

Az EAfA, mint kezdeményezés az uniós döntéshozatali folyamat során először 2013 elején, egy európai bizottsági szakmai dokumentumban (ún. non-paper) jelent meg, amely vázolta az összefüggést a vállalati gyakorlati képzés elterjedése és az ifjúsági munkanélküliség alacsony mérőszámai között. Ugyanis azokban a tagállamokban, amelyekben elterjedt, ott jó mód-szerekkel működő vállalati gyakorlati képzéssel megoldott szakképzési rendszer működik, és lényegesen alacsonyabb a fiatalok munkanélküliségi rátája. Ilyen országok Németország, Ausztria és Hollandia. A szakmai non-paper kifejtette a megoldásként felkínált Szövetség céljait és tevékenységét is, s e célokat, tevékenységeket tárgyalták meg a szakképzésért felelős felsővezetők a litván uniós elnökség informális EPSCO értekezletén júliusban. Hazánk részéről az hangzott el az értekezleten, hogy aktívan részesei kívánunk lenni a folyamatoknak, melyek célja a gyakorlati képzés erősítése, s csatlakozunk a Bizottság által létrehozandó tematikus munkacsoporthoz is, valamint konkrét javaslatokat tettünk az EAfA tevékenységeire vonatkozóan. Támogatjuk a szakmai non-paper által felvázolt célzott kampányok megszervezé-

[1] A szaktárca fordításában és szakmai értelmezésében a szervezet eredeti, angol nyelvű megnevezésének (European Alliance for Apprenticeships) magyar megfelelője a címben szereplő „Európai Szövetség a Vállalati Gyakorlati Képzésért”. Mindemellett tudomásunk van arról, hogy az Európai Bizottság sajtóközleményének magyar fordításában a „Tanulószerződéses Gyakorlati Képzés Európai Szövetsége” kifejezés szerepel (http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-634_hu.htm). A minisztérium szakmai szempontból azért preferálja a vállalati gyakorlati képzés megnevezést, mert európai szinten nem feltétlenül jár együtt tanulószerződés megkötésével a gyakorlati képzés, s ezen felül a gyakorlati képzésnek a vállalatnál töltött jellege kulcsfontosságú az 'apprenticeship' értelmezésekor. Véleményünk szerint az 'apprenticeship' megnevezés tartalmát a magyar 'vállalati gyakorlati képzés' adja vissza a legjobban, s kerülendő a 'gyakornoki program', 'gyakorlati oktatás' kifejezések.

sét és lebonyolítását, a tudásmegosztást, a kutatási elemzés elvégeztetését a vállalati gyakorlati képzés költséghatékonyságáról, valamint aktualizált országleírások készíttetését a témában, s harmadik elemként a szakpolitikai támogatás- és hatásgyakorlást a tagállamok felé.

A hivatalos nyitóeseményre, mely az EAfA-útjára indította, július 2-án Lipcsében, a WorldSkills szakmai verseny alkalmával került sor, egy Közös Deklaráció formájában, amelyet az Európai Szociális Partnerek, az Európai Bizottság, valamint az Európai Unió Tanácsának Litván Elnöksége írt alá. Az Unió dokumentum jelenleg szakpolitikai egyeztetések tárgya, melynek eredménye Tanácsi Nyilatkozat lesz, melyet ebben az évben tervez elfogadni a terület.

A tanácsi nyilatkozattervezet egyrészt kulcsüzeneteket fogalmaz meg, másrészt a Szövetséghez csatlakozó tagállamokat számos ponton kéri fel cselekvésre. A kulcsüzenetek lényege, hogy a magas ifjúsági munkanélküliségi ráta kezelése csak átfogó, együttes cselekvéssel lehetséges, melyet tagállami és Európai Unió szinten egyaránt szükséges érvényesíteni. További üzenet, hogy a vállalati gyakorlati képzési rendszerek azáltal javítanak az ifjúsági munkanélküliségi helyzeten, hogy a készségek elsajátítását segítik és megkönnyítik az átmenetet az oktatásból és képzésből a munka világába. A nyilatkozattervezet ajánlja a több pontból álló, konkrét, szabályozó dokumentumok és egyéb tevékenységek tervezését és bevezetését. A pontok a tagállamokkal történő egyeztetések folyamán bizonyá-

ra módosulni fognak az elkövetkező hónapok folyamán. Az ajánlások többségének lényege, hogy a vállalati gyakorlati képzést szükséges a nemzeti szakképzési rendszerek szerves részévé tenni, azt megerősíteni, valamint promótálni számos, lehetséges módon.

A dokumentum a Szövetséghez csatlakozó tagállamokat többek között az alábbiakra kéri fel, azzal a kitételrel, hogy a vállalásokat abban az esetben szükséges megtenni, amennyiben az adott tagállam még nem vezette be rendszer szinten a szóban forgó változtatásokat:

1. A tagállam kötelezze el magát, hogy megfogalmazza azokat a tervezett intézkedéseit, melyek a vállalati gyakorlati képzés biztosítását, minőségét és vonzó mivoltát célozzák.

2. Fordítson különös figyelmet a tagállam a kkv-kra, és biztosítsa számukra, hogy több és jobb minőségű gyakorlati képzőhelyet tudjanak felajánlani a szakképzésben résztvevőknek.

3. Tegyenek lépéseket afelé, hogy nemzeti képesítési keretrendszerükben elismerjék a vállalati gyakorlati képzést, valamint azt megfeleltessék az Európai Képesítési Keretrendszernek, annak érdekében, hogy a határokon átvéelő mobilitást elősegítsék.

Magyarországnak a Szövetséghez történt csatlakozása egyértelmű elköteleződést jelent, mely szakmailag remélhetőleg számos előnnyel és tanulási lehetőséggel járó együttműködéssé válik, melynek során a folyamatban lévő szakképzési átalakulások további nemzetközi támogatást nyernek, és a társaktól történő tanuláson és tapasztalatcserén keresztül fejlődnek.

Boros István

Foglalkoztatás előrejelzése 2025-ig

A CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) rendszeresen előre jelzi a szakképzett munkaerő keresletét és kínálatát az Európai Unióban. A legutóbbi, 2020 és 2025 közötti időszakra vonatkozó előrejelzését 2013. június 1-jén tette közzé a honlapján¹, melyet röviden ismertetünk.

Az új prognózis a foglalkoztatottság növekedését és a korábbihoz képest magasabban képzett munkavállalói réteg megjelenését vetíti előre. Három forgatókönyvet vázol fel, nevezetesen pesszimistát, optimistát és egy bázis forgatókönyvet, hogy kimutassa, milyen gazdasági feltételek befolyásolhatják a munkaerőpiac alakulását 2025-ig.

A bázis és az optimista forgatókönyv szerinti emelkedés között kicsi a különbség, mivel a gazdasági fellendülés sok időt igényel – a gazdasági kapacitás fejlesztése és a foglalkoztathatók számának növelése miatt. A pesszimista szemlélet szerint azonban a foglalkoztatottság csökkenő tendenciát mutat, és 2025-re 235 millióra csökken a foglalkoztatottak száma. Ennek oka, hogy a sokáig egy helyben álló gazdasággal nem stagnál párhuzamosan a foglalkoztatottak száma, hanem éppenséggel csökken.

A gazdasági krízis előtti állapotot a bázis szemlélet szerint 2017–2018-ra érhető el, míg az optimista szerint korábban, 2015–2016-ra. A pesszimista forgatókönyv szerint sokkal később, 2025-re érik el az EU országai a gazdasági válság előtti foglalkoztatási létszámot. Az EU foglalkoztatási kvótája – a bázis és pozitív szemléletű forgatókönyv szerint –, a 20–64 éves korosztály 75%-a, 2020-ban érhető el. A negatív szemlélet 2020-ban 72%-os, 2025-ben pedig 73%-os foglalkoztatási kvótát tart elérhetőnek.

Az álláslehetőségeket egyfelől a teljesen új munkahelyek létrehozása, másfelől a régi, de már egy ideje nem működő munkahelyek felélesztése teremti meg. A gazdasági fellendülés nem csak a munkahelyek számától függ, hanem a munkát vállaló emberek létszámától is, amely várhatóan 103,5 millióval lesz kevesebb, és amit pótolni kell.

Az előrejelzés bázis forgatókönyve szerint az Unió országaiban 2020 és 2025 között mintegy 114 millió álláslehetőség lesz, melyből 10,5 millió új munkahely. Az optimista forgatókönyv ehhez képest többel számol, 116 millió álláslehetőséggel, melyből 13 millió az új munkahely. A pesszimista forgatókönyv drasztikus csökkenést prognosztizál a 106 millió álláslehetőséggel, melyből mintegy 2,4 millió megszűnő/nem létrejövő új munkahely.

A magasan képzett foglalkoztatottak száma biztosan és folyamatosan növekszik (lásd 1–3. ábra²): 2000-ben 37% volt, 2015-ben 42%, 2025-ben pedig már a foglalkoztatottak 44%-a. A szakképzetlenség aránya is enyhén növekszik, 25 év alatt 1% százalékkal lesznek többen, azaz az összes foglalkoztatottak 11%-át adják.

Az optimista előrejelzés szerint a fenténél némileg magasabb az aránya a középszinten képzetteknek (2025-ben az összes foglalkoztatottak 45%-a).

A CEDEFOP prognózisa szerint a legtöbb új munkahely a kereskedelem, a közlekedés és a vállalkozások/szolgáltatások területén jön majd létre. Ez tükröződik a szektorális foglalkoztatási arány változásában is (4–6. ábra), ahol a változás lassabb, ami arra utal, hogy a európai gazdaság strukturális változása néhány év múlva megállapodik.

[1] www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21513.aspx (2013. szeptember 03.)

[2] A cikk ábrái megtalálhatóak: www.nive.hu/Folyoiratok/Szak-ésFelnotttképzés/2013/7-8./Elektronikusmellékletek

A CEDEFOP előrejelzéséből kitűnik, hogy 2009-ben az összlakosság 57% volt keresőképes (foglalkoztatott és munkakereső), és ez az arány 2025-re 55,5%-ra fog csökkenni. Ugyanakkor a foglalkoztatottak és álláskeresők száma 10 millióval növekszik 2025-re, elérve a 250,9 milliót az EU országaiban. Ennek több oka is van: a fiatalok későn, csak 20 éves koruk után lépnek ki a munkaerőpiacra, az idősebb munkaerő száma viszont növekszik, mivel meghosszabbodik a munkában töltött évek száma.

A magasan képzettek száma is növekedni fog, mivel a nyugdíjba vonult idős munkavállalók helyére magasan képzett fiatalok lépnek. (7–9. ábra) A magasan képzett munkaerő munkaerő-piaci részesedése 39%-ra emelkedik, míg 2000-ben 23% volt, 2015-ben pedig 31%. A középszintű képzettséggel rendelkező munkavállalók száma kisebb mértékben emelkedik, 2025-re éri el a 47%-ot. Az alacsonyan képzett vagy képzetlen munkavállalók száma viszont jelentősen csökken: 2000-ben 31% volt, 2015-ben 23%, 2025-ben pedig 14% lesz.

A CEDEFOP korábbi és a mostani előrejelzésben egyaránt szerepel, hogy az európai munkaképes lakosság előregedésével kell számolni, valamint a magasabb képzettségű munkavállalók iránti kereslet növekedésével. A magasabb képzettséget igénylő munkahelyeken ugyanis már nem rutinszerű feladatokat kell majd ellátni, hanem egyre komplexebbeket.

A prognózis fontos és elsősorban a fiatalokra vonatkozó meglátása, hogy a munkavállalóknak – függetlenül a gazdasági fejlődéstől – megfelelő képzettséggel kell rendelkezniük. A túlképzettség és nem a hiányszakmákra való képzettség jelentik a legfontosabb okait a fiatalkorúak munkanélküliségének, illetve foglalkoztatásuk elmaradásának, mivel a magasan képzettek iránti kereslet nem esik egybe azzal, amit több éven át tanultak, s így képzetlenek maradnak a rendelkezésre álló munkahelyek alapján. Az előrejelzés fontos üzenete a betöltetlen munkahelyek nagy számának és a párhuzamosan jelentkező magas munkanélküliségi arálynak a kiegyenlítésére kell törekedni.

Fejes Katalin

Iskolaalapítók – Dr. Besenyi Károly és VácZ Zsuzsanna Argentínában

Besenyi Károly Kecskeméten született, de Buenos Aires-ben nőtt fel, ott végezte iskoláit dicséretes eredményekkel, spanyol és angol nyelven. Mind anyai, mind apai ágon pedagógus dinasztia sarja. A nagyapák iskolaigazgatók, a nagymamák tanárnők voltak. Édesanyja a filozófia doktorátus mellett több idegen nyelven beszélt és tanított, és csak azt kérte, „ne legyen tanár”. Így lett közgazdász.

Ezzel együtt is „ottani magyar”-ként megőrizte, illetve megismertette és megszerettette az argentinokkal a magyar identitást, nyelvet, szellemiséget szűkebb, családi és tágabb körben is. A buenos aires-i magyarság példaértékűen összetartott: együtt ünnepelték a jeles magyar napokat és nagyobb ünnepeket. Beilleszkedtek az argentinok közé, egyénenként és magyar kisebbségként is kivívták az argentin emberek és az argentin állam elismerését, tiszteletét.

Dr. Besenyi Károly a jól fizető közgazdász pályára helyett „magától értetődően” lépett a „vérében genetikailag kódolt” tanítás, oktatás, nevelés pályájára, az „ősök útjára”. Bekövetkezett az „elkerülhetetlen”. A szíve vezette ebben a választásban, hiszen ezt a munkát végezte igazán nagy szeretettel. Örömet adott számára a közös munka a gyermekekkel és a tanárokkal. Magas szakmaisággal és kiváló emberséggel művelte a tanítást és a tanárok továbbképzését. Nemzetközi vizsgabiztosa (International Baccalaureate – Examiner in Mathematical Studies) lett a számítástechnikának, valamint az angol tanításának. Munkája szinte egész Latin-Amerikában, sőt, a British Council révén, több kontinensen is elismertté vált. Az ő nevéhez fűződik Argentínában és a környező országokban a „computer science” tanártoábbképzés bevezetése, valamint egyetemi szintű módszertani kidolgozása és bevezetése. Ezt sokáig

úgy végezte, hogy péntekenként a legkorábbi repülőgéppel utazott Buenos Airesből Uruquay-ba, Montevideóba, majd a legkésőbbi szombat esti repülővel tért haza.

A genetika nem elegendő ilyen mennyiségű munka elvégzéséhez. A szorgalmasság, elkötelezettség, kiemelkedő felkészültség mellé kellett még egy társ is, egy támogató feleség. VácZ Zsuzsannával erős szövetséget, szép családot, majd pedig iskolát alapítottak. Négy gyermeket neveltek fel a távoli Argentínában magyar identitással, becsülettel, szorgalommal, tiszteletadással. Követendő példát mutattak gyermekeiknek: volt aki pedagógiai pályát választott, magyarul beszélnek, és viszik tovább az iskolaalapító szülők iskoláját is!

A négygyermekes család belevágott az „ismeretlenbe”. Elköltöztek az argentin fővárosból egy vidéki kisvárosba, az akkor csak 90.000 lakosú Bariloche-ba. Ott váltak iskolaalapítókká. A semmiből teremtetek nemzetközi hírű és szintű komplex alapítványi iskolát, ahol az óvoda és az általános iskola mellett létrehoztak egy középiskolát is, két tannyelven, két kultúrával. Az intézmény létrehozásához az alapító házaspár feladta addigi életét, a fővárostól 1680 km-re költözött, és bankölcsönt vett fel saját nevére, hogy megépítse és felszerelje az intézményt.

Az iskola címerének középpontjában a névadó Szent István kettős keresztje van! A kereszt a magyar identitáson túl utal a keresztény értékre is, mint az alapítványi iskola egyik vezérelvére. A címerben látható további szimbólumok mutatják az oktatási intézmény „misszióját”. A címer bal felső sarkában található könyv az irodalom, a humán tudományok fontosságára utal. A bal alsó sarokban lévő kotta, violinkulcs, paletta és pentagram a művészetek értékét jelzi. A jobb felső sarokban lévő számítógép a korszerű számítás-

technikai tudást emeli ki. A címer bal alsó részén látható fáklya a sportra – különös tekintettel a focira és a lányoknak a jégkorongra – nevelést fejezi ki. Megemlítendő, hogy a bajnokságban az iskola jégkorongcsapata első helyezett lett az utolsó három évben, de nagyon jól teljesítenek kosárlabda, kézilabda és foci meccseken is.



Colegio San Esteban
Fundación Educativa y Cultural San Esteban

Az iskola címere

1985. február 25-én 84 növendékkel indult az iskola, amely két nyelven (spanyolul és angolul) tanítja a növendékeket. Ma az iskola 960 növendékkel, 115 pedagógussal és 20 más alkalmazottal működik. Az intézmény 5 éves óvodából, kéttannyelvű általános és a középiskolából, évfolyamonként egy humán és három kereskedelmi osztállyal (honlapja: www.sanesteban.edu.ar).

1985-ben Vác Zsuzsanna több mint 40 magyart gyűjtött össze az iskola alapításakor. Ennek a Barilochei Magyar Egyesületnek az iskola épülete lett a székháza, ahol havonta rendszeresen összegyűltek az ottani magyar családok. Mára a

chilei határ közelében fekvő argentin városkában már argentin gyermekek táncolják a magyar táncokat magyar népviseletben, amit a házaspár egyik gyermeke vásárolt Budapesten.

Minden év augusztus 20-án a magyar zászlót is felvonják az argentin mellé a „Paseo de las Colectividades” téren, és az iskolában is minden ünnepi alkalomkor. Az argentin állam megfelelően értékeli és támogatja a nagy nemzetközi megbecsülésnek örvendő komplex oktatási intézményt.

Az iskolaalapító házaspár még most is aktív munkát végez az iskola életében, és a hagyomány folytatóiként két gyermekük is dolgozik az iskolákban. Az iskola továbbra is gondot fordít a nemzetközi színvonal megtartására. Ez az egyetlen, a Cambridge-i Egyetem által vizsgáztatási joggal elismert intézmény Argentína déli részén. A környező, de szomszéd országhoz tartozó területek vizsgáztatási illetékességét is a számuka szeretné biztosítani a Cambridge-i Egyetem, mert annyira elégedettek a munkájukkal.

Az iskola megbecsülése folyamatos a diákok és szüleik részéről, hiszen az elég magas tandíj mellett is már 29 éve működik és fejlődik az intézmény, amelyet az argentin állam is támogat.



A család

Csiszár Zsófia

WorldSkills, a szakmák olimpiája

„Mióta Magyarország indít ebben a szakmában versenyzőt a WorldSkills és EuroSkills versenyeken, minden évben azon középiskola diákjai közül kerültek ki a hazánkat képviselő személyek, amelybe én is jártam. Az ő példájuk, a szakmám szeretete és a bizonyítási vágy miatt indultam el a WorldSkills Leipzig 2013 versenyen. Meg akartam tudni, hogy mire vagyok képes a világ más nemzetének legjobbjai ellen, hogy mire elég a tudásom, és bizonyítani, elsősorban magamnak, hogy a EuroSkills győzelemnél még többre vagyok képes. Életem folyamán mindig keresem a kihívásokat, hiszen ezekkel feszegethetem és terjeszthetem ki a saját határait, nagyon sokat tanulhatok belőlük és önbizalmat is adhatnak. Úgy gondolom, az én koromban és szakmámban, kevés nagyobb kihívást találhattam volna, mint a WorldSkills világverseny.” – nyilatkozta (Csőke János, informatikai hálózati rendszergazda szakma, EuroSkills 2012: aranyérem, WorldSkills Leipzig, 2013: kiválósági érem).

WorldSkills

A szakmák, a szakképzés csúcsát szimbolizáló, korábban a Szakmák Olimpiájaként ismert verseny több mint hatvan éves múltra tekint vissza. A versenyt jelenleg kétévente megszervező WorldSkills International (WSI) egy olyan egyedülálló, nemzetközi tagsággal rendelkező non-profit szervezet, amely küldetése szerint világszerte emelni kívánja a szakismeretek és a szakmai továbbképzés színvonalát. Céljait regionális, országos és világversenyek rendezésével éri el. Legfontosabb tevékenysége, hogy a különböző tagországokban, a helyi tagszervezettel együttműködve, kétévente megszervezi a WorldSkills versenyt.

Öt európai ország alapította 1953-ban a szervezetet, melynek jelenleg 67 tagországa van, de elkötelezett a további bővítés irányában. Jövőképe szerint a világ minden részén terjeszteni kívánja

a magas színvonalú szakismereteket. Tagjai olyan nemzeti szervezetek, testületek vagy intézmények, amelyek az adott országban felelősek a szakoktatás és szakképzés fejlesztéséért. A szervezet munkájáról, rendezvényeiről további részletek olvashatók a www.worldskills.org oldalon.

EuroSkills

A *EuroSkills versenyek* a WorldSkills szakmai versenyek célkitűzéseit követik azzal a különbséggel, hogy az egyéni megmérettetés mellett *bizonyos szakmákat szakmacsoportba rendeződve csapatversenyként is értékelnek*. A bírálati szempontok között kiemelt jelentőséggel bír a csapattagok közötti – és az Európai Unió számára fontos – együttműködés, kooperáció, kreativitás.

A versenyekért a 2007-ben alakult *European Skills Promotion Organization* (ESPO) szervezet a felelős. A 2011-től WorldSkills Europe elnevezést használó szervezetnek automatikusan tagjaivá váltak az európai WorldSkills tagok, és melléjük további országok is beléptek. A szervezetről és a versenyről bővebb információ a www.euroskills.org honlapon olvasható.

A versenyek

A versenyeket az öt alappillér – a becsületesség, az átláthatóság, a pártatlanság, a partnerség és az innováció – jegyében szervezik és bonyolítják.

A két szervezet felváltva rendezi meg a szakmai versenyeket: páros évben a EuroSkills, páratlan évben a WorldSkills versenyt bonyolítják változatos szakmákban, szakmacsoportokban. A szakmalistát a korábbi évek és az előregisztráció során jelentkezett résztvevők száma határozza meg. A szervezetek non-profit volta a versenyek esetében is visszaköszön.

A szabályzat szerint a regisztrált szakmákban már a verseny előtt kilenc hónappal szükséges az adott országot képviselő szakértők nevesítése és

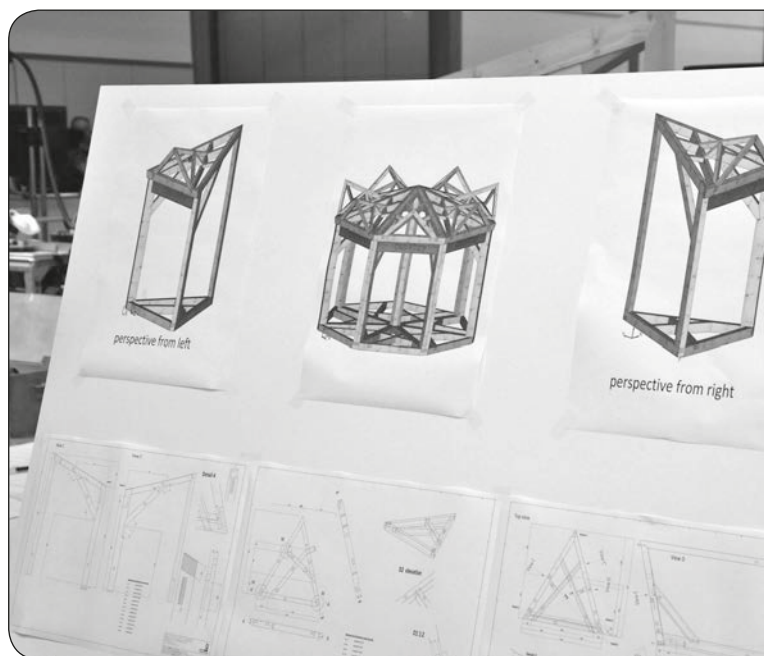
regisztrációja (szakmánként egy fő). Olyan személyt választanak szakértőnek (Expert), aki országában szakmailag elismert, releváns tudással és tapasztalattal rendelkezik. Feladatköre olyan, mint az edzőé, a verseny előtt részt vesz a nemzeti válogatóverseny feladatainak összeállításában, a versenyző kiválasztásában, majd a felkészítésében, valamint a nemzetközi verseny előkészítésével kapcsolatos feladatokban. A versenyen a versenyzőjét kísérve közreműködik az adott szakma versenyének lebonyolításában és a versenyzők értékelésében. A magyar szakértők esetében alapkövetelmény a versenyek hivatalos nyelvének (angol, illetve a WorldSkills esetében még a német és a francia) magabiztos középfokú ismerete.

Erre a korai kijelölésre azért van szükség, hogy a versenyfeladat előkészítésében, valamint a szakma helyszíni lebonyolításával kapcsolatos és előzetesen eldöntendő kérdésekben az összes nevezett ország képviselhesse érdekeit. További indok, hogy a közös munka által valóban nemzetközi, általános, minden országban elfogadott és ismert sztenderd szerint kerüljön meghatározásra a versenyfeladat, annak értékelése, valamint a szakma úgynevezett technikai leírása. A technikai leírást minden verseny után már a helyszínen frissítik, aktualizálják, a versenyek között pedig folyamatosan az online fórumokon (új technológiák, eszközök szerszámok, módszerek).

A versenyfeladatok szakmától függően már a verseny előtt teljes egészében ismertek lehetnek. A közzétételük idejét az előzőekben említett technikai leírás határozza meg. A WorldSkills versenyeken az előzetesen közzétett feladatok esetében, a helyszínen kötelezően meg kell változtatni a feladatok 30%-át, közvetlenül a verseny előtt.

Bár a két verseny között sok a hasonlóság, mégis akadnak alapvető különbségek. A már említettek mellett a két legfontosabb:

- *A verseny hossza a WorldSkills versenyek esetében 4 nap, amiből az első szerda (a tiszta versenyidő 15 és 22 óra) míg a EuroSkills versenyek esetében 3 nap amiből az első csütörtök (a tiszta versenyidő 14–18 óra).*



A 2013-as WorldSkills versenyfeladata az ács szakmában

- *A versenyzői korhatár a WorldSkillsen a betöltött 22., a EuroSkills-en a betöltött 24. év.*

Miután a WorldSkills és a EuroSkills versenyek nem csak a versenyzésről, hanem a szakmák promóciójáról is szólnak, ezért a versenyek általában – előzetes regisztrációt követően – ingyenesen látogathatók a nagyközönség számára is.

A múlt – az eddigi magyar szereplés

Japánban, a 2007-es WorldSkills-en, Shizuokában még csak 3 szakmában (mechatronika, IT, villanyszerelő) képviselte hazánkat 4 versenyző.

A 2008-as, első EuroSkills versenyen Rotterdam-ban hazánk 15 fiatal szakmunkással képviseltette magát 6 szakmacsoportban. A takarító szakmában indult csapat 2 ezüst és 3 bronzéremmel tért haza, egyéni asztalos versenyzőnk munkáját bronzéremmel díjazta a zsűri. A magyar versenyzők annak ellenére, hogy a 2007-es WorldSkills versenyen kívül még nem szerepeltek hasonló megmérettetésen, nagyon jól teljesítettek. Amellett, hogy 5 éremmel lettünk gazdagabbak, a többi versenyző vagy csapat is a negyedik-ötödik helyen végzett.

A következő évben a *WorldSkills Calgary 2009* szakmai világversenynek Kanada adott otthont. A jubileumi 40. megmérettetésén 46 ország fiataljai mérték össze szaktudásukat 41 versenyszámban. Magyarországot 13 fiatal képviselte 12 szakmacsoportban. Néhány kivételtől eltekintve hazánk a középmezőnyben végzett. Három versenyzőnk ért el 500 pontos, vagyis átlag feletti eredményt, amellyel jogosulttá váltak az úgynevezett „Medallion of Excellence”-re, vagyis a kiválósági éremre az épületasztalos, a szakács és az informatikai hálózati rendszergazda szakmában. A „Nemzet Legjobbja” címet – csakúgy, mint 2007-ben Japánban – az informatikus versenyző nyerte el.

A második EuroSkills versenyt a *EuroSkills Lisbon 2010*-t az ESPO az Európai Unió támogatásával Portugáliában rendezte meg 2010. december 9. és 11. között, ahol Magyarországot 15 versenyző képviselte. Csapatunk a 7. helyen végzett a 26 országot felsorakoztató európai mezőnyben, és 1 arany, 5 ezüst, 8 bronz és 8 „Medallion for Excellence” éremmel gazdagította addigi eredményeinket. A „Nemzet Legjobbja” címet az Office ICT Team aranyérmese nyerte el a Project Manager szakmában.



A EuroSkillsen aranyérmes majd a WorldSkillsen kiválósági éremet szerző informatikai hálózati rendszergazda versenyző – Csőke János (középen)

A két éve megrendezett *WorldSkills London 2011* versenyen 14 szakmában 15 versenyző képviselte a Magyarországot. Hazánk a versenyzők által szerzett átlagpontszám alapján a 32. helyen végzett. A nemzet legjobbja immár hagyományosan az IT területéről került ki. Szabó Gábor 524 pontos, kiválósági éremet érő eredményével az informatikai hálózati rendszergazda szakmában fantasztikus teljesítménnyel, 20 ország versenyzőjét maga mögé utasítva végzett a 7. helyen.

2012-ben Belgiumban Magyarország harmadik alkalommal indított versenyzőket a fiatal szakmunkások európai versenyén, ezúttal már a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara szervezésével. A *EuroSkills Spa-Francorchamps 2012* versenyen a 20 fős magyar csapat 11 versenyszámban 15 szakmában mérte össze tudását, felkészültségét Európa 22 nemzetének csapatával. A 23 országból több mint 400 versenyző versengésében csapatunk az átlagpontszámok alapján az előkelő 6. helyen végzett öt arany, egy ezüst, öt bronz és két kiválósági éremet elhozva, a 4. legtöbb aranyérmes szerezőként.

Hogy lesz valakiből versenyző?

A program egyik alapelve, hogy csak olyan versenyszámban indulhat versenyző, ahol a gazdaság szponzorként megjelenik, és vállalja az országos válogatóversenyek megrendezését és a győztéseként kiválasztott versenyző felkészítését.

Kiválasztás, felkészülés

Első lépésként a versenyzőjelöltek jelentkeznek a válogatóversenyekre, melyekre a felhívás megtalálható a SkillsHungary program, illetve a szponzoráló szervezetek weboldalain, valamint különböző szakmai felületeken (szaklapok, weboldalak). A válogatók lehetnek egy vagy több körök, de közös bennük, hogy úgynevezett „szétlövással” zárulnak, ahol a három legjobban teljesítő versenyző vagy csapat között dől el, ki utazik, illetve ki a tartalék. A jövőben a szétlövéseket a Kamara a központi nemzeti válogatóverseny keretei között, egy időben és helyszínen tervezi lebonyolítani. A kiválasztási folyamatba meghívást kap az adott szakma

előző évi SZKTV győztese is. A kiválasztás után intenzív felkészülési szakasz következik, melynek koordinátora a szponzor, és tevékeny résztvevője az általa delegált szakértő. A felkészülés alapvetően minden szakma esetében két fő részből áll: szakmai és mentális.

Szakmai felkészítés

A versenyek alapszabálya, hogy egy versenyző csak egy WorldSkills és egy EuroSkills versenyen vehet részt, tehát a versenyzőknek csak egyszer van esélyük. Éles tapasztalatszerzésre, duplázásra nincs lehetőségük, ezért nagyon fontos a felkészülés és a felkészítők szerepe.

A felkészítés, ahogy a kiválasztás is, teljes mértékben a szakmai szponzor feladata, ő biztosítja az anyagok és az értékelők mellett a teljes kiválasztási és felkészülési folyamat során mindazokat az eszközöket, gépeket és védőfelszereléseket, amelyekkel a versenyzőnek a versenyen is dolgoznia kell.

A felkészítési folyamat ütemezése és tartalma teljes mértékben szakmafüggő, azonban minden szakma esetében elmondható, hogy számtalan új dolgot tanul közben a kiválasztott versenyző. A nemzetközi versenyeken alapnak számító követelmények messze meghaladják az iskolában elsajátítottakat, ráadásul sok esetben nem csak a tudásszintről vagy a használt technológiákról van szó. Alapvető különbségek vannak a pontosság, a munkaszervezés, de akár a higiénia területén is. Mint minden versenyen, itt is a szakma csúcsát jelentő feladatokkal lehet lemérni a különbséget, így olyan műveletek, technikák is megjelennek, amelyek a mindennapi munka során kevésbé fordulnak elő.

„A mi szakmánkban rengeteg különbség van. Lábápolás nincs, és nem is lesz a kozmetikusképzésen belül. A testmasszázsokat is külön tanfolyamokon kell megtanulnunk, sőt vannak olyan technikák, amit interneten keresztül ismerek én is meg. A klasszikus kozmetikai elemekkel nincs gondunk (szempillafestésnél és szőrtelenítésnél is maximális pontszámokat kaptunk). Az SZKTV-n a kreativitást is mérjük a szakmai tudás mellett.



Nem lehet hibázni – Bertók Kinga szépségápoló harcban a kiválósági éremért

A Worldskills-en ez nem lényeges, ott a feladatok hibamentes megoldása a lényeg, viszont a kezelés higiéniai feltételeit sokkal komolyabban méri.”(Linhart Rita, szépségápoló szakértő)

„Szerintem, amit a felkészülés alatt csinálunk munkákat – asztalosokról beszélek –, sokkal nagyobb kihívás és szakmai tapasztalat kell hozzá, mint egy vizsgafeladat elkészítéséhez, sőt ezek a feladatok köszönő viszonyban sincsenek az



Készül a munkadarab – Sárvári Ádám épületasztalos munkában



Dolgozni csak pontosan... – Hefkó János kőműves ellenőrzi munkáját

SZKTV-s feladatokkal. Sokkal feljebb van.” (Sárvári Ádám, épületasztalos versenyző, EuroSkills 2012: aranyérem, WorldSkills Leipzig 2013: kiválósági érem, Nemzet legjobbjá cím)

„A szakmunkás képzési rendszer alapjául választott munkaterületek fő tevékenységcsoportjai közül a világversenyeken nagy súllyal a falazási



A koncentráció magasfoka – Kálnai Levente bútorasztalos verseny közben

és vakolási ismeretek esnek latba. Ezen túlmenően bizonyos közös építőipari tevékenységekkel – tervértelmezés, munkavédelem – valamint a vegyes kőműves feladatokkal kapcsolatos ismeretek – közvetett módon – egyértelműen szükségesek, de a versenyeredményt esetleg csak áttételesen befolyásolják.

A tevékenységcsoportok közül a beton és vasbeton szerkezetek készítése, és a szigetelő munkák nem részei a feladatnak. Ezzel szemben téglalapú padozat készítése előfordulhat a versenyfeladat részeként.

Lényeges különbség van az elkészített feladatok elvárt minőségi szintje tekintetében. A világversenyeken a szakmunkás oktatásnál elvárt követelményektől eltérő módon falazatokhoz hozzárendelt szabvány szerinti pontosság mértékénél jóval nagyobb pontosságú falazatok készítése az elvárás.

További lényeges különbség, hogy a hétköznapi kőműves gyakorlatban elvétele fordulnak elő olyan bonyolultságú színes, homlokzati téglafalazatok, mint a világversenyeken, ahol adott szög szerint vágott, íves, valamint különböző mértékben kiugró falbetétekkel gazdagított, alapos geometriai szerkesztésű és kifinomult, géppel való téglavágási technikát is igényelnek a feladatok.” (Dr. Vidovszky István, kőműves szakértő)

„Az iskolában tanultakhoz képest sok új és számomra meglepő technikát sikerült megtanulnom, amiket a való életben is tudok alkalmazni. Például, hogyan tudom ugyanazt a műveletet két-háromféleképpen is megcsinálni, szabadkézzel és gépek segítségével egyaránt.” (Kálnai Levente, bútorasztalos versenyző; WorldSkills Leipzig, 2013)

Nem elhanyagolható tényező hogy a felkészülésben részt vevő versenyzők iskola vagy munka mellett készülnek a versenyre. A Kamara célja, hogy a szakma és az iskolák minél több információhoz juthassanak a versennyel kapcsolatban, mert közreműködésük, támogatásuk (egyéni tanrenddel, szükség esetén szabadsággal) elengedhetetlen a felkészülési időszakban.

Mentális felkészítés

A Kamara a gyakorlati felkészülés mellett kiemelt figyelmet fordít a versenyzők mentális felkészítésre. Csapatépítő tréningeken, valamint szakemberek közreműködésével a versenyen és a verseny előtt is biztosítja a szükséges segítséget a versenyzők számára, hogy hatékonyabban, jobban tudják kezelni a versenyszituációkban felmerülő problémákat. A csapatépítés mellett kiemelt figyelmet kapott a nemzeti öntudat építése, a magyar imázs megfelelő kommunikációja is.

A mentális felkészítés több elemből tevődik össze. Elsőként – a céldefiníciós szakaszban – a szakmánkénti helyzet felmérés során a tréner (aki későbbiekben a magyar csapatot, mint versenyzői csapatvezető, kíséri) felveszi a kapcsolatot a felkészítést szervező és lebonyolító csapattal, majd a kiválasztást követően a versenyzővel is. A helyzet közös feltérképezése után meghatározzák a felkészítés szempontjából egyénileg fontos feladatokat, tennivalókat. Második lépés a szakértők coaching technikáinak fejlesztése, egy kétnapos tréning keretei között. Harmadik lépés a mentális felkészítő tréning a teljes csapat számára, melynek során a versenyzők és a szakértők olyan speciális szimulációs gyakorlatokon vesznek részt, amelyek kifejezetten a versenyen tapasztalt stresszes szituációkra kínálnak megoldási lehetőségeket, egyénileg és csapatban egyaránt.

A kiválasztástól a versenyig tartó időszakban van lehetőség egyéni konzultációs alkalmakra is.

A felkészítés során az egyik fő cél a verseny-rutin megszerzése, illetve a versenyen tapasztalható körülményekből fakadó stresszhelyzetek megismerése és feldolgozása. Több szakmában akár a kiválasztásra is, de legalább egy szakmai bemutató megtartására a Szakma Sztár Fesztivál keretein belül került sor.

Magyarország a WorldSkills Leipzig 2013 versenyen

Lipcéből, a 42. WorldSkills versenyről, 5 kiválósági érmet hazahozva és a kiválósági érmek számát tekintve az eddigi legjobb szereplésén van



Készül a PLC program – Molnár János és Schmidt Péter mechatronika versenyzők

túl Magyarországra. Épületasztalos, szépségápoló, festő-díszítőfestő, informatikai hálózati rendszergazda és mechatronika szakmában teljesítettek átlagon felül versenyzőink. A nemzet legjobbjára címet ezúttal Sárvári Ádám épületasztalos versenyző érdemelte ki.

Magyarország 2013-ban negyedik alkalommal vett részt WorldSkills szakmai világbajnokságon, immár másodszor a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara szervezésében. A viadalon 52 ország több mint 1000 versenyzője, 4 teljes napon át, összesen 46 szakmában mérte össze a tudását. A Magyar Csapat 15 versenyszámban 16 versenyzővel állt rajthoz.

A rendkívül kiélezett mezőnyben Korea, Tajvan, Svájc, Irán, Ausztria, Dél-Tirol, Brazília, Japán, Kína, Finnország versenyzői hagyományosan kiemelkedően szerepeltek. A Magyar Csapat fejlődését a legjobban az bizonyítja, hogy a nagyon szoros versenyben, öt versenyszámban – épületasztalos, festő-dekoratőr, informatikai hálózati rendszergazda, mechatronika, szépségápoló – értek el átlagon felüli, kiválósági érmet érő eredményt fiataljaink, valamint a szakács és kőműves szakmákban súrolták a kiválósági érem feltételeinek határát.

1. táblázat. Magyarok eredményei Lipcsében

A WorldSkills Leipzig 2013 magyar eredményei						
Ssz.	Szakma/ versenyszám	Versenyző	Szakértő	Helyezés	Érem	Pontszám
1.	Ács	Világosi Zoltán	Dr. Hantos Zoltán	9.		486
2.	Burkoló	Tatai Endre	Fábián Zoltán	23.		462
3.	Bútorasztalos	Kálnai Levente	Fekete Zoltán	16.		487
4.	Épületasztalos	Sárvári Ádám	Babanecz Csaba	6.	Kiválósági érem, Nemzet legjobbjja cím	519
5.	Festő, dekoratőr	Szabó Sándor	Csáki Csaba	11.	Kiválósági érem	503
6.	Fodrász	Pap Anita	Németh Levente	18.		486
7.	Hegesztés	Koncsik Sándor	Ifj. Benus Ferenc	28.		472
8.	Informatikai hálózati rendszergazda	Csőke János	Sisák Zoltán	13.	Kiválósági érem	512
9.	Kőműves	Hefkó János	Dr. Vidovszky István	18.		497
10.	Mechatronika csapatverseny	Molnár János Schmidt Péter	Dr. Jánosi László	15.	Kiválósági érem	504
11.	Pincér	Vizi Dávid	Meskál Tibor	21.		471
12.	Szakács	Molnár Máriaó	Dr. Sándor Dénes	23.		492
13.	Szépségápoló	Bertók Kinga	Linhart Rita	8.	Kiválósági érem	517
14.	Villanyszerelő	Kemenes Roland	Kummer Zoltán	28.		448
15.	Virágkötő	Kókai Renáta	Boros Attila	14.		476



Kara Ákos, Dr. Czomba Sándor, Dr. Czukor József, Dr. Parragh László, Dr. Odrobina László és Bihall Tamás, Dr. Jánosi László mechatronika szakértőt hallgatja a verseny közben

A négynapos versenyt körülbelül 200 ezer érdeklődő tekintette meg. A versenyt meglátogatta Dr. Czomba Sándor a Nemzetgazdasági Minisztérium foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkára, Dr. Parragh László a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara elnöke, Dr. Czukor József Magyarország berlini nagykövete, valamint Kara Ákos az Országgyűlés Foglalkoztatási és munkaügyi bizottságának alelnöke, országgyűlési képviselő is.

Az országok versenyében versenyzőink az átlagpontszámok tekintetében a 31. helyen, míg az összes érempontok tekintetében az Amerikai Egyesült Államokkal és Belgiummal holtversenyben a 30. helyen végeztek. Ezzel a teljesítménnyel Londonhoz képest öt helyet léptünk előre.

Összegzés

Az idei, illetve a két évvel ezelőtti belgiumi EuroSkills eredményeit értékelve, továbbra is magas a mérce a jövőbeli versenyzőknek. A versenyek tapasztalatai folyamatos beépülnek a felkészítés rendszerébe mind a kiválasztás, mind a szakmai és mentális felkészítés területén. A Kamara által meghatározott irányvonalak jók, ám ahhoz, hogy a világversenyeken még jobban szerepelhessünk, ahhoz a tanulságokat szakmánként levonva kell lépésről lépésre haladni, hosszú távra tervezve.

És mit üzennek versenyzőink a jövőbeli jelölteknek?

„Mindenképpen használják ki ezt a lehetőséget, készüljenek rá, ahogy csak tudnak. És ha már ott vannak, akár mennyire is rosszul állnak, soha ne adják fel, hanem csinálják végig, ami tőlük telik. Így ha nem is érnek el kimagasló eredményt, legalább azzal a tudattal térhetnek haza, hogy ők mindent megpróbáltak.” (Schmidt Péter, mechatronika versenyző; WorldSkills Leipzig 2013, kiválósági érem)

„Aki úgy döntött és érzi az elszántságot, hogy elinduljon a versenyen, az csak abban az esetben kezdjen neki, ha képes feláldozni egy kis időre



Pap Anita fodrász versenyző – kizárja a külvilágot

mindent és csak a versennyel foglalkozik. Amint ez megvan, van még pár fontos pont, amit úgy gondolom, nem szabad elfelejteni: szakmaalázat, tisztelet, kitartás, szorgalom. A felkészülési idő senkinek nem a kedvenc szakasza, viszont a verseny és az utána következő idő mindezt feledtetik velünk. Hatalmas érzés ott állni és képviselni az országot, érezni, hogy nem vagy egyedül és mindenki veled együtt >>lélegzik<<. Ez valami fantasztikus!” (Pap Anita, fodrász versenyző; WorldSkills Leipzig 2013)

„Nincsen lehetetlen, a kitartó munka, a cél-tudatosság és a szorgalom, mindig meghozza az eredményét. A WorldSkills egy olyan életre szóló élmény (vagy ahogyan az egyik barátom mindig nevezi, life changing event), melyről nem elég meséket, történeteket hallgatni, ezt át kell élni, meg kell tapasztalni. Tisztes helytállással, ha csak egy kicsit is, de tehettek Magyarország megítélésének javítása érdekében. Bebizonyíthatjátok a világnak, hogy nagy dolgokra képes egy ilyen kis országban élő fiatal.

A WorldSkills nem csak jó lehetőség saját képességeink és tudásunk kipróbálására, de sok olyan lehetőséghez segít hozzá, melyre talán nem is gondolnátok. A felkészülés és verseny



A Magyar Csapat öröme a WorldSkills Leipzig 2013 záróünnepség után

során szerzett szakmai és egyéb tapasztalatok pedig a való életben is remekül hasznosíthatóak. Sohasem szabad elfelejteni azt a mondatot, melyet én a 2012-es EuroSkills-ról hoztam, és azóta is az ágyam fölé van kiírva: >>Kezedben a jövő!<<. A saját jövőnket magunk formájuk,

nagymértékben tőlünk függ, mit tartogat számunkra. Zseninek születni, példaképpé válni lehet.” (Csőke János, informatikai hálózati rendszergazda versenyző; EuroSkills 2012: aranyérem, WorldSkills Leipzig 2013: kiválósági érem)

Erdei Gábor

Kutatások az oktatás és a munkaügy metszetében

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal és a Debreceni Egyetem 2012 novemberében együttműködési megállapodást írt alá Debrecenben. Az együttműködés célja, hogy olyan közös szakmai tevékenységek valósuljanak meg a foglalkoztatáspolitikai, munkaügyi, a szakképzés, valamint felnőttképzés területén, amelyek egyfelől kutatási eredményeket, elemzéseket szolgáltatnak a Nemzeti Munkaügyi Hivatal részére, másfelől a Hivatal szakmai fórumot biztosítson a Debreceni Egyetem (Debreceni Egyetem Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központja, Debreceni Egyetem Neveléstudományi Doktori Programja), valamint az MTA Nevelésszociológiai albizottságának kutatói számára. Elsősorban a közös projektek, kutatások, elemzések és az ezeket megjelenítő, bemutató publikációk, konferenciák jelentik a megcélzott szakmai tevékenységeket.

Az együttműködés első rendezvényét (műhelykonferenciát és könyvbemutatót) 2013. június 21-én a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatóság épületében tartották, *Kutatások az oktatás és a munkaügy metszetében* címmel. A Hivatal részéről Bálint István NMH főigazgató-helyettese, a Debreceni Egyetem képviselőjében pedig Prof. Pusztai Gabriella köszöntötte a megjelenteket.

A könyvbemutatók sorát Dr. Engler Ágnes „Kisgyermekes nők a felsőoktatásban” (Budapest, Gondolat Kiadó, 2011.) című munkájának bemutatása nyitotta. Kovács Edina (Ph.D. hallgató Debreceni Egyetem) ismertette Engler Ágnes témához kapcsolódó vizsgálatának kutatási eredményeit. A nőkre jelentős feladatot ró a munkaerőpiaci szerepvállalás és a kisgyermekes nevelésének összeegyeztetése, ugyanakkor találhatók olyan módok és formák, amelyek segítségével legalább részben megoldható ez a sokakat érintő nehézség.

Kun András (közgazdász adjunktus, Debreceni Egyetem) ismertette Györgyi Zoltán „A képzés és a munkaerőpiac – Találkozások és töréspontok” (Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó, 2012.) válogatott írásokat tartalmazó kötetét. Györgyi Zoltán egyetemi docens több évtizede a szakképzés, felnőttképzés és az ehhez kapcsolódó munkaerőpiaci folyamatok elismert kutatója. A kötet a témában tájékozódni szándékozó szakemberek és érdeklődők számára hasznos olvasmányul szolgál.

Erdei Gábor (andragógus adjunktus, Debreceni Egyetem) mutatta be a Kun András István és Polónyi István szerkesztésében megjelent „Az Észak-alföldi régió oktatási helyzete. Képzés és munkaerőpiac” (Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó, 2012) kötetet. A kiadvány egy régió alapos és sokoldalúan megközelített vizsgálatával elemzi és ismerteti az oktatás, képzés és munkaerőpiaci viszonyulását egymáshoz, illetve az ezekre ható társadalmi, gazdasági folyamatokat és hatásokat.

A könyvbemutatókat követően Rettegi Zsolt (felnőttképzés szakértő) a Nemzeti Munkaügyi Hivatal szak- és felnőttképzési területeihez kapcsolódó folyóiratsaladját (Szakképzési Szemle, Szak- és Felnőttképzés, Szakképzés Magyarországon) ismertette. Ezt követően a hallgatóság részéről kérdésekre került sor.

A délutáni programban három szakmai referátum hangzott el. Busch Irén főosztályvezető (MNH Kutatási és Elemzési Főosztály) „Az EU 2020 európai növekedési stratégia foglalkoztatási és oktatási célkitűzéseinek fontosabb indikátorai, azok előrehaladása” címmel tartott statisztikákkal gazdagon alátámasztott, az Unió jelenlegi helyzetét bemutató, valamint a jövőben várható folyamatokat ismertető előadást. Ezt követte Szőcs Andor (Ph.D. hallgató DE CHERD) „A tanulás melletti munkavállalás a felsőoktatásban” című re-

ferátuma, amelyben egy igen aktuális téma kutatás közben megfogalmazódó eredményeit mutatta be. Végül Márkus Zsuzsanna „Határon túli magyar hallgatók a magyar munkaerőpiacon” című előadása zárta a szakmai rendezvényt. Az előadást nemcsak az egységes Unió munkaerőpiacon zajló folyamatok tették aktualitássá, hanem a kormány

fejlesztési politikájában hangsúlyos szereppel megjelenő Kárpát-medencei fejlesztési koncepció (Wekerle-terv) is.

A referátumokat diszkusszió követte. A rendezvény Boros István, a NMH Központi Könyvtár vezetőjének – a szakmai nap szervezőjének – zárásával fejeződött be.

Katona Miklós

Tudósítás az utolsó FAT ülésről

2013. augusztus 30-án lezajlott az utolsó FAT ülés, ahol Palotás József elnök összefoglalta és értékelte a FAT titkárság elmúlt tíz évének munkáját. Az egy évtized tevékenységét pozitívan értékelte a magyar felnőttképzés fejlődése szempontjából. Megjegyezte, hogy a magasabb szintű követelményrendszer előrébb mozdította a felnőttképzés ügyét, ugyanakkor több tekintetben megérett a helyzet a szabályozás megújítására. Elmondta, hogy az új törvény rendelkezései tekintetében az előírások betartására való felkészülésre kell koncentrálni, mert nagyon kevés az idő az átállásra. Felhívta a figyelmet, hogy a siker érdekében a továbbiakban is elengedhetetlen az együttműködés és a közös munka. Értékelésében köszönetet mondott a FAT jelenlegi és korábbi elnökeinek, és a szakbizottságok tagjainak, valamint a FAT titkársági feladatait ellátó munkatársaknak.

Dr. Odrobina László a Nemzetgazdasági Minisztérium Szakképzési és Felnőttképzési Főosztályvezetője elismeréssel illette az elmúlt

időszak szakmai erőfeszítéseit, valamint tájékoztatást adott az új jogszabályi környezet főbb pilléreiről. Elmondta, hogy az új törvény által felállított bizottságnak javaslattevő, tanácsadó szerepe lesz. Kiemelte, hogy az új rendszer működtetésében továbbra is szükség van a nagy tapasztalattal rendelkező szakértők munkájára. A felnőttképzési törvény végrehajtási rendeleteinek kiadása után áll fel a tanácsadó bizottság, más jogkörökkel, mint eddig. Köszönetet mondott a FAT jelenlegi és korábbi elnökeinek, a tagoknak és a titkársági feladatot ellátó munkatársaknak.

Pásztor Tibor a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatósága részéről szintén megköszönte az NSZFT és a FAT munkáját, és a továbbiakhoz szakmai sikereket kívánt.

Az ülést Palotás József zárta, további jó munkát és szakmai sikereket kívánva a jelenlévő kollégáknak.

Felnőttképzési és szakképzési nemzetközi tudományos konferencia az SZTE JGYPK-n

A Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar 2013. október 17. és 19. között felnőttképzési és szakképzési nemzetközi tudományos konferenciát rendezett. A rendezvényt a Társadalmi Megújulás Operatív Program „Határon átnyúló együttműködés a szakképzés és a felnőttképzés területén” c. pályázati konstrukció támogatta. A konferencia a „Dél-alföldi Felnőttképzési – Szakképzési Tudástár és Tanácsadó Központ létrehozása” (TÁMOP-2.2.4-11/1-2012-0004) című pályázat keretében valósult meg. A rendezvény célja volt a felnőttképzés és szakképzés helyzetének hazai és nemzetközi szintű tudományos értékelése, a várható fejlődési irányok meghatározása, a területen elérni kívánt célok, az alkalmazott módszerek valamint az eddig elért eredmények összegzése. A konferencia lehetőséget biztosított a jelentkező kutatók, oktatók, szakemberek számára, hogy a hazai és szomszédos országok tapasztalatai alapján a szak- és felnőttképzés területén elért eredményeket értékeljék, és azokat elhelyezzék az EU oktatáspolitikai célrendszerében.

A konferencia további célja volt, hogy azoknak a hazai és külföldi tudományos kutatóknak kedvező publikációs és disszeminációs lehetőséget biztosítson, akik a szakképzés és felnőttképzés területén jelentős szakmai, tudományos eredményeket értek el.

A fentiekén túl bemutatták a pályázat keretében kidolgozott tananyagokat, melyeket a projektben érintett kari munkatársak ajánlanak a résztvevőknek és érdeklődőknek. A programról bővebb és részletesebb információ kérhető a conference@jgyrk.u-szeged.hu e-mail címen. A program weboldala, amelyen a részletes konferencia program megtalálható: www.jgyrk.u-szeged.hu/dft.

Felnőttképzési és szakképzési tartalomfejlesztés az SZTE JGYPK-n

A Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar 2012. nyarán pályázatot nyert a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében

meghirdetésre került „Határon átnyúló együttműködés a szakképzés és a felnőttképzés területén” című pályázati konstrukció (TÁMOP-2.2.4-11/1) keretein belül „Dél-alföldi Felnőttképzési – Szakképzési Tudástár és Tanácsadó Központ létrehozása /DAF-FSZTTK/” címmel.

A program a szakképzés és felnőttképzés területén megszerzett tapasztalatok és módszertan megosztására szolgál. A 18 hónapos projekt során a szak- és a felnőttképzés területén működő szakemberek a nemzetközi együttműködés és a versenyképesség javítását valamint a foglalkoztatottság növelését célzó közös felnőttképzési és szakképzési komplex tudástár kialakítását célozták meg. A pályázati program gerincét egy komplex tananyag-fejlesztési folyamat képezi: a szakképzés és felnőttképzés területén, a képzési tematikához illeszkedő, összesen 16 hiánypótló tananyag fejlesztésére került sor a projektidőszak első szakaszában. A szerzők a magyar és angol nyelvű tananyagokat bemutatták a kar hallgatóinak.

A projektgazda a tananyagfejlesztésen kívül a pályázat keretein belül hozta létre a „Dél-alföldi Felnőttképzési – Szakképzési Tudástárat” (www.jgyrk.u-szeged.hu/dft), amely a webes tartalomfejlesztés és a mögötte található szakképzési és felnőttképzési adatbázis révén tematikusan tartalmazza a két területtel kapcsolatos legfontosabb európai uniós és hazai jogszabályokat, szakmai és tudományos dokumentumokat, hozzáférhető szakirodalmat, adatbázist. A fejlesztési programot – a disszeminációs tevékenység, a „best practise” és szakmai műhelyek, valamint egy szakmai video-szeminárium lebonyolítása után – egy felnőttképzési és szakképzési nemzetközi tudományos konferencia zárta az SZTE JGYPK-n 2013. október 17. és 19. között.

A programról bővebb és részletesebb információ kérhető a conference@jgyrk.u-szeged.hu e-mail címen. A program weboldala, amelyen a részletes konferencia program megtalálható: www.jgyrk.u-szeged.hu/dft.

Boros István

Az Nemzeti Munkaügyi Hivatal Központi Könyvtára

Az Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) Központi Könyvtára a Baross utca 52. szám alól átköltözött a Szemere utca 7-be, ahol 2013. június 25-én ünnepélyes keretek között megnyitotta kapuit. A megnyitó részeként vehették át okleveleiket és díjaikat a Szakma-Kép fotópályázat nyertesei.

Komáromi Róbert, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal főigazgatója köszöntötte a megjelenteket és a fotópályázat nyerteseit, majd felvillantotta a könyvtár köteteihez fűződő emlékeit. Bush Irén, a Kutatási és Elemzési Főosztály vezetője röviden áttekintette a könyvtár történetét, és bemutatta állományának összetételét.

A megnyitó befejező mozzanataként Rettegi Zsolt, a szak- és felnőttképzési lapcsalád szerkesztőbizottságának elnöke az NMH szakmai folyóiratait mutatta be, és átadta a Szak- és Felnőttképzés című folyóirat fotópályázatának díjait a megjelent díjazottaknak és felkészítőknek.

A jelenlegi NMH Központi Könyvtár az Országos Pedagógiai Intézet Könyvtár, a Szakoktatási és Módszertani Intézet, az Országos Továbbképzési és Kutatási Intézet, a Szociális és Egészségügyi Minisztérium, valamint a Munkaügyi Minisztérium könyvtári állományaiából jött létre. Ezekből a könyvtárakból előbb (1991-től) a Szakképzési Intézet Könyvtárát a Berzsenyi utcában, a Felnőttképzési Intézet Könyvtárát pedig az Akadémia utcában alakították ki. A Szakképzési Könyvtár 2008 februárjában az NSZFI Központi Könyvtáraként költözött a Baross utcába, 2009-ben pedig ebbe integrálódott a Felnőttképzési Intézet Könyvtára is, s ebből a két könyvtárból jött létre a Szak- és Felnőttképzési Szakkönyvtár (a továbbiakban: Könyvtár). 2011-ben három intézmény (FH, NSZFI és OMMF) integrációjával létrejött a

Nemzeti Munkaügyi Hivatal, s így a Szak- és Felnőttképzési Szakkönyvtár az NMH Központi Könyvtára lett, szervezetileg a Foglalkoztatási Főigazgatóság Kutatási és Elemzési Főosztálya alá rendelve.

A Könyvtár két telephelyen működik 2013-tól: a Szemere utca 7-ben található a nyilvános, szabadpolcos polcos olvasóterem, valamint a Fehér úton a külső raktárterem.

A Központi Könyvtár kormányzati szervezet szakkönyvtára, és így részlegesen nyitott. A Könyvtárat személyesen, telefonon és elektronikus úton lehet elérni. Két honlapon is megtalálható: <http://site.nive.hu/konyvtar/>, valamint www.munka.hu. A Könyvtárban három munkatárs dolgozik teljes munkaidőben, akik a Hivatal dolgozói teljes munkaidőben. A külsős érdeklődőket hétfőtől csütörtökig 9–16 óra között, pénteken pedig 9–12 óra között fogadják.

A Könyvtár állományának egy részét integrált, elektronikus könyvtári programban (HUN-TÉKA) tartjuk nyilván. Ebben az adatbázisban 21 450 tétel található, ez azonban nem a teljes állomány. Még nem dolgoztunk fel 6-7 ezer kötetet, többek között 1500 darab idegen nyelvű könyvet. Ezek a Fehér úti raktárban találhatók meg, feldolgozásuk folyamatban van.

A teljes állomány megközelíti a 30 ezer kötetet. Az állomány – szakirodalmi megoszlását tekintve – túlnyomó részt szakképzéssel és felnőttképzéssel kapcsolatos műveket tartalmaz. Ezeket egészítik ki a munkaerő-piaci, foglalkoztatási, valamint a munkanélküliséggel foglalkozó szakkönyvek, illetve a munkaügyi és munkavédelmi szakirodalom. A Könyvtár az általános szakirodalmi könyvek (történelem, szépirodalom, filozófia, pedagógia, szociológia stb.) nagy részét a minisztériumoktól örökölte,

és ezek fontos elméleti ismereteket szolgáltatnak. Az állomány mintegy 90%-a magyar nyelvű, idegen nyelvű kötetek főként angol, német és francia nyelven találhatók (valamint 1500, még fel nem dolgozott kötet).

Magyarországon két jelentős szakkönyvtárat tartanak nyilván, az egyik a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Központi Könyvtára, a másik pedig a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kárának Szakkönyvtára. Utóbbi inkább idegen nyelvű (angol) köteteket tartalmaz, így a két könyvtár kiegészíti egymást.

Fontos átgondolni, hogy a jelenlegi Könyvtár milyen irányban szélesítse ki a gyűjtőkörét. Az NSZFI elődként főként a magyar nyelvű gyűjtőkört preferálta. (Elsődleges gyűjtőkör az igazgatóságok megfelelő fő gyűjtőköre, kivéve a Gazdasági Igazgatóságot, míg a másodlagos gyűjtőkör pedig ezen szakirodalmakhoz tartozó általános irodalmak, például pedagógia, andragógia, szociológia.)

Az állomány nagy részét a szakképzési és felnőttképzési szakirodalom adja, ezen felül dokumentációk (az NSZFI szellemi termékei, statisztikák, kutatások, hatástanulmányok stb.), szakfolyóiratok, CD-k, fordítások (pl. HEFOP, TÁMOP pályázatokhoz készült fordítások), hangszalagok és videokazetták képezik a gyűjtemény részét.

A Könyvtár jelenlegi szolgáltatásai közé tartozik az olvasószolgálat, kölcsönzés, könyvtári kölcsönzés, fénymásolás (20 oldal/hallgató a maximális limit, mert nincs lehetőség a költségek beszedésére), szakmai anyagok digitalizálása (elsősorban a Hivatalon belül), joganyag szolgáltatása Hivatalon belül, téma- és sajtófigyelés, keresésre szakirodalmi szolgáltatás elektronikusan, felsőoktatási hallgatóknak szakirodalmi és könyvtári ismeretek átadása, valamint az

intézet honlapján elérhető a Szakképzési digitális könyvtár (JaDox), amely 3600 invalib dokumentumot tartalmaz. Az OPAC (internetes elérhetőségű könyvtári adatbázis) 24 órában elérhető.

A Könyvtár közeli tervei között szerepel:

- könyvtári interaktív portál kialakítása (magyar és angol nyelven);
- megfelelő kapcsolat kiépítése az információt előállítókkal és azok birtokosaival (például egyetemi kutatóhelyek, doktoriskolák), potenciális információ-fogyasztókkal, valamint nemzetközi könyvtárakkal (például az oxfordi The Rewley House Continuing Education Library vagy a stanfordi Cubberley Education Library);
- közös virtuális katalógus/interaktív kutatóbázis kialakítása, ahova külsős látogató is feltölthet anyagokat (természetesen egy moderátor folyamatosan ellenőrzi majd a feltöltött dokumentumokat és szükség esetén gondoskodik azok eltávolításáról).

A Központi Könyvtár jövőképe igazodik a Nemzeti Munkaügyi Hivatal jövőképehez és stratégiai programjaihoz, az e-kormányzat programjához, a magyar és az EU információs stratégiájához, továbbá az ágazati, munkaügyi, foglalkoztatás politikai, szak- és felnőttképzési stratégiákhoz – nemzetközi szintű szakkönyvtárként az információ- és tudástár létrehozásával.

A NMH Központi Könyvtár elérhetősége és nyitva tartása:

Elérhetőség:

E-mail: konyvtar@lab.hu

1054 Budapest, Szemere utca 7.

Telefon: +36 (1) 301-6650

Nyitva tartás:

Hétfőtől – csütörtökig: 9–16 óráig

Pénteken 9–12 óráig

Garay-Madarász Ágnes – Molnárné Stadler Katalin

„Önértékelés a szakképzésben”

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatósága (NMH SZFI) Budapesten adott otthont az EQAVET Hálózat első peer learning rendezvényének (PLA) 2013. május 22-én és 23-án. A közös gondolkodás fókuszában a szakképzésben alkalmazott önértékelés rendszer- és intézményi szintű megközelítései álltak. Az egymástól való tanuláson alapuló nemzetközi szakmai szemináriumot az NMH SZFI-n belül működő Szakképzési Minőségbiztosítási Nemzeti Referencia Pont közösen szervezte az EQAVET Titkársággal. A rendezvényen részt vettek a szakképző intézmények vezetői és munkatársai, a nemzeti hatóságok, a minisztériumok szakemberei, az EQAVET nemzeti referencia pontok képviselői, valamint egyéb, szakképzéssel foglalkozó szakértők, 14 európai tagországból¹.

Magyarország a kezdetek – 2005 – óta részt vesz a szakképzés minőségbiztosítása terén folyó európai szakmai együttműködésben, amely a szakképzés Európai Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszerének (European Quality Assurance Reference Framework, EQAVET) létrehozásáról szóló új európai jogszabály – Ajánlás² – elfogadását követően 2010. január 1-től az EQAVET Hálózatban, és a nemzeti szakképzési minőségbiztosítási referencia pontok (Quality Assurance National Reference Point, QANRP) együttműködésével valósul meg.

Magyarország ma az EQAVET Hálózat egyik legaktívabb tagországa. Részt veszünk az éves fórumok és az Irányító Bizottság munkájában, az európai szakmai-fejlesztési tevékenységekben, a munkacsoportok munkájában, képviseljük

seltetjük magunkat és aktív szerepet vállalunk EQAVET rendezvényeken, konferenciákon (előadások tartása, workshopok vezetése, részvétel a kerekasztal-beszélgetéseken, kommentátori feladatok ellátása). Példás a szakmai munkakapcsolatunk és az együttműködésünk az Európai Bizottsággal (Oktatási és Kulturális Főigazgatóság, DGEAC), és az EQAVET Titkársággal. Ennek egyik bizonyítéka, hogy a Hálózat már több rendezvényének helyszínéül is Budapestet (NSZFI, NMH) választotta: 2008 novemberében itt tartották a Hálózat történetében az első, tagországban megrendezett közgyűlést 2011 tavaszán a Magyar EU Elnökség idején. Az EQAVET Hálózat 2. Éves Fórumát szintén Budapesten rendezték meg. Most ismét úttörő szerepet töltöttünk be azzal, hogy az EQAVET Hálózat Munkaprogramjában először megjelenő peer learning rendezvény elsőként a szakképzés minőségbiztosítása és a szakképzési önértékelés terén nagy hagyományokkal rendelkező és e területen jelentős sikereket elért Magyarországot kérte fel.

A „peer learning” jelentése: nemzetközi szakértői team által végzett helyszíni tájékozódás, információszerzés, látogatás és értékelés egy adott témában. A kiválasztott témában a peer learning látogatások, rendezvények egyaránt szolgálják – rendszer- és intézményi szinten – a nemzetközi szakmai diszkussziót, a szakmai ismeretszerzést és a célzott tapasztalatcserét. E mellett jó lehetőséget biztosítanak a különböző európai minőségbiztosítási rendszerek működésének kölcsönös megismerésére, a jó gyakorlatok feltárására és továbbadására, az egymástól

[1] Ausztria, Dánia, Észtország, Finnország, Franciaország, Hollandia, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Németország, Olaszország, Portugália és Svédország.

[2] AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS AJÁNLÁSA (2009. június 18.) a szakoktatás és szakképzés európai minőségbiztosítási referenciakeretének létrehozásáról (2009/C 155/01)

történő tanulásra, a benchmarkingra³, és ily módon az európai célkitűzések megvalósítását segítik. A viszonyítási alapot minden esetben az EQAVET Keretrendszer alapelvei és a közös, alapvető minőségi követelményei adják.

A rendezvény központi kérdésköre az önértékelés volt rendszer, illetve szakképző intézményi szinten. A téma kiválasztását az EQAVET Titkárság által, a tagországok körében előzetesen elvégzett igényfelmérés indokolta. A kérdőívet kitöltő 26 nemzeti referencia pont meggyőző többsége (több mint 50%-a) jelezte érdeklődését az önértékelés, illetve az azzal szorosan összefüggő témák iránt (például önértékelési rendszerek, eljárások kidolgozása önállóan és a külső értékeléshez kapcsolódóan; eljárások fejlesztendő területek meghatározására az EQAVET-tel kompatibilis minőségbiztosítási rendszerek bevezetéséhez).

A PLA megszervezésével az EQAVET Titkárság több célt is kitűzött:

- a tagországok támogatása az EQAVET Ajánlás bevezetésében,
- a tagországok segítése önértékelési rendszerek kialakításában vagy továbbfejlesztésében, összhangban az EQAVET Ajánlással és Keretrendszerrel;
- az ismeretek bővítése az önértékelésről, valamint annak a szakképzés minőségbiztosításában és folyamatos minőségfejlesztésében betöltött szerepéről, illetve a gyakorlati know how tökéletesítése néhány tagország konkrét esetpéldája alapján;
- további, a nemzeti és az EU szinten szükséges és hasznos cselekvési akciók meghatározása.

Önértékelés a szakképzésben

A közösségi szinten végzett munka egyik fő célkitűzése a szakképzés minősége terén, hogy ösztönözze az önértékelés gyakorlását és szisztematikus megvalósítását a szakképzés különböző

szintjein működő szereplők körében (amennyiben lehetséges, független, külső értékeléssel párosítva azt).

Az EQAVET Keretrendszer és az önértékelés számos ponton kapcsolódik egymáshoz. Például az EU Ajánlás kimondja, hogy a Keretrendszer bevezetésének elősegítésére és támogatására a tagállamoknak olyan monitoring folyamatokat kell meghatározniuk, amelyek magukban foglalják mind a belső és a külső értékelési mechanizmusokat, annak érdekében, hogy azonosítsák a rendszerek, folyamatok és eljárások erősségeit és a fejlesztendő területeket. E mellett az EQAVET Keretrendszer több, az önértékeléssel kapcsolatos minőség (indikatív) jellemzőt is tartalmaz, rendszer és intézményi szinten egyaránt.

Az önértékeléshez kapcsolható minőségjellemzők a szakképző rendszerek szintjén:

- a rendszereket szükség szerint önértékelésnek, valamint belső és külső felülvizsgálatnak vetik alá;
- értékelési módszertant állítottak össze, amely a belső és a külső értékelésre is kiterjed;
- teljesítménymutatókat alkalmaznak,
- a siker mérése és a javítandó területek meghatározása érdekében releváns, rendszeres és koherens adatgyűjtésekre kerül sor, amelyekhez megfelelő adatgyűjtési módszereket dolgoznak ki (például kérdőívek vagy mutatók);
- a folyamatokat rendszeresen felülvizsgálják, a változtatásokhoz pedig cselekvési terveket állítanak össze, valamint a rendszereket ennek megfelelően kiigazítják.

Az önértékeléshez kapcsolható minőségjellemzők a szakképző intézmények szintjén:

- a nemzeti és regionális szabályozás vagy keretrendszer szerint, vagy a szakképző intézmény kezdeményezésére rendszeres időközönként önértékelésre kerül sor;

[3] A minőség fejlesztésének, a folyamatos fejlesztésnek az egyik eszköze. Az oktatásban leginkább az eredmények összehasonlítására használják, tantárgyak, programok és intézmények között, ami a tapasztalatok és a legjobb gyakorlatok megosztásához vezet.

- az értékelés és a felülvizsgálat kiterjed az oktatási és képzési folyamatokra és azok eredményeire, köztük a tanulók elégedettségének, valamint a munkatársak teljesítményének és elégedettségének az értékelésére is;
- az értékelés és a felülvizsgálat megfelelő és hatékony mechanizmusokat tartalmaz a belső és a külső érdekelt felek bevonására;
- a tanulási és tanítási környezetről és az egyéni tanulási tapasztalatokról a tanulói véleményeket, visszajelzéseket összegyűjtik, majd ezeket a tanárok visszajelzéseivel együtt a további intézkedések meghatározásához használják fel;
- a visszajelzési és a felülvizsgálati eljárások a szervezet stratégiai tanulási folyamatának részét képezik;
- az értékelési folyamat eredményeit megvitatják az érdekelt felekkel, és megfelelő cselekvési terveket állítanak össze és valósítanak meg.

Mi is az az önértékelés?

Az önértékelés a szervezet adottságainak (tevékenységeinek, alkalmazott módszereinek) és eredményeinek átfogó, szisztematikus és rendszeres gyakoriságú, meghatározott szakmai szempontok szerint történő átvizsgálása, értékelése – a minőségfejlesztés meghatározó eljárása.

- Az átfogó azt jelenti, hogy az önértékelés a szervezet minden területét érinti, valamint azt is, hogy az önértékelésben minden fontos érdekelt fél szempontját vizsgáljuk, valamint azt, hogy nem csak az eredményadatokat, hanem az azokra ható módszereket is értékeljük.
- A szisztematikusság a tevékenységek tudatosságát, a folyamatos minőségfejlesztés – PDCA⁴ – ciklusának tudatos alkalmazását jelenti, valamint azt, hogy az alkalmazott módszerek és az elért eredmények mellett az azok közötti tudatos kapcsolatot is értékeljük. A tényyszerűség, azaz az önértékelés tényekkel, adatokkal történő megalapozása szintén a szisztematikusságot jelenti és erősíti.

- A rendszeresség azt jelenti, hogy a szervezet az önértékelést rendszeresen, újra meg újra megvalósítja, annak érdekében, hogy fenntartsa a folyamatos tanulási és szervezetfejlesztési folyamatokat. Az önértékelési folyamat így teszi lehetővé, hogy a szervezet alkalmazza a folyamatos fejlesztés logikáját, ezzel alapozva meg a folyamatos fejlődését.

Az önértékelést végző szervezet a tényekre alapozva meg tudja állapítani azokat az erősségeit, amelyekre építve további sikereket érhet el, valamint azonosíthatja a fejlesztendő folyamatokat, tevékenységeit és működési területeit is. A szervezetek az önértékelés során feltárt fejlesztendő területekre fejlesztési célokat fogalmaznak meg, a célok megvalósítására fejlesztési terveket készítenek, és fejlesztési tevékenységeket indítanak el. A fejlesztési célok sikeres megvalósítása hozzájárul a szervezet eredményesebb működéséhez.

Mi (lehet) az önértékelés célja a szakképzésben?

Intézményi szinten

Intézményi szintű célja az önértékelésnek, hogy segítse a szakképző intézményeket a minél magasabb szintű, a partnerek elvárásait minél teljesebb mértékben kielégítő, valamint a képzésben résztvevők és a munkaadók elvárásainak, érdekeinek megfelelő minőségi képzési szolgáltatás nyújtásában. Ehhez szükséges, hogy a szakképző intézmény időről időre információval rendelkezzen arról, hogy a képzési szolgáltatásaival miként tud megfelelni a vele szemben támasztott elvárásoknak, illetve a rendelkezésre álló erőforrások felhasználásával hogyan tudja fenntartani az egyensúlyt a különböző érdekelttek jelenlegi és jövőbeni szükségletei között. Ennek érdekében a szakképző intézmények a rendszeres időközönként elvégzett önértékelé-

[4] A PDCA angol betűszó a Plan – Do – Check – Act szavak első betűiből. Jelentése: Tervezni – Végrehajtani – Ellenőrizni – Beavatkozni. A PDCA a folyamatos (minőség)fejlesztés alaplogikája.

sük során mérik az oktatási-képzési szolgáltatásaikkal kapcsolatos partneri elégedettséget, a munkaerőpiac igényeit, a végzettséget foglalkoztatók elégedettséget. Az intézmények jelentős részében az önértékelés keretében vizsgálják tanulóik, hallgatóik nyomon követését is.

Az önértékelés eredményei alapján az intézmények meghatározhatják azokat a fejlesztési lehetőségeket, amelyek megvalósításával javítani képesek saját teljesítményükön, belső működésükön és ez által a partnerek általi megítélésükön. Így az önértékelés a képzési kínálat racionalizálásának és áttekinthetősége javítására, valamint a piaci imázs- és bizalomépítés eszközeként (is) alkalmazható.

Rendszerszinten

A rendszerszinten (azaz az országos, regionális és helyi oktatás-szakképzésirányítás szintjén) megvalósuló önértékelés elsődlegesen a nemzeti szakképzési célokra, azok megvalósulásának értékelésére vonatkozik. Az önértékelés alkalmazásával az oktatás-szakképzés irányítás adott szintjén feltárhatóak a rendszerszintű problémák, amelyek ismerete alapvető fontosságú az oktatásirányítási rendszer fejlesztését, esetleges átalakítását érintő döntések meghozatalához. Emellett rendszerszinten az önértékelés olyan információkat szolgáltat, amelyek szükségesek a döntéshozók számára a szakmapolitikai döntések előkészítéséhez és meghozatalához, a szükséges erőforrás-allokációhoz, az eredmények értékeléséhez, visszacsatolásához és a megfelelő időben történő beavatkozáshoz. Lehetővé teszi továbbá, hogy a szakmapolitikai döntések meghozatalakor kiszámíthatóak legyenek a tevékenységekkel elérhető eredmények. Az önértékelés rendszeres alkalmazásával – az intézmények mellett – az oktatásirányítás különböző szintjei is átfogó és átlátható képet kaphatnak az intézmények működéséről, és ennek részeként az oktatási, (szak)képzési tevékenység hatékonyságáról és eredményességéről.

Helyzetkép, rövid nemzetközi kitekintés az önértékelés alkalmazásáról az EU tagországokban

- Önértékeléssel szinte minden ország esetében találkozhatunk. Ugyanakkor a szakképzés területén az EU tagországok önértékelési gyakorlata igen színes képet mutat. Vannak országok, amelyekben az önértékelésnek hosszú időre visszatekintő hagyománya van (például Angliában, Dániában, Finnországban, Ausztriában, Magyarországon), míg máshol az önértékelés gyakorlata még csak a kezdeti fázisban van (például Olaszországban, Portugáliában, a Cseh Köztársaságban).
- Az országok többségében az önértékelési rendszer kialakítása és az önértékelés rendszeres végrehajtása törvényben meghatározott kötelezettség (például Dániában, Finnországban, Norvégiában, Romániában).
- Az önértékelés általában a szakképző intézmények szintjén valósul meg. Ausztriában azonban az Oktatási Minisztérium által kidolgozott szakképzési minőségirányítási rendszer – a Qualitätsinitiative Berufsbildung (QIBB), azaz Minőségfejlesztési kezdeményezés a szakképzésben – magában foglalja mindhárom oktatásirányítási szintet, így itt az önértékelés mind a három (minisztériumi, regionális/tanfelügyeleti és intézményi) szinten megvalósul.
- Vannak országok, ahol nem létezik országosan és egységesen alkalmazandó önértékelési modell. Az önértékelést végzők maguk választják meg, hogy milyen modellt, keretrendszert vagy eszközt alkalmaznak az önértékelés elvégzéséhez (például Dániában, Finnországban, Magyarországon). Azonban az intézményeket arra ösztönzik, hogy minőségirányítási tevékenységeikben – és így az önértékelés során is – az EQAVET Keretrendszert alkalmazzák.
- Egyes országokban (például Angliában és Romániában) az intézményeknek központilag meghatározott követelményrendszer, modell szerint kell elvégezniük az önértékelést.

- Az EQAVET Keretrendszer a szakképzési tevékenység, valamint a szakképzési minőségirányítási rendszerek felülvizsgálatának és értékelésének eszközeként az önértékelést preferálja, de nem önmagában, hanem egy független, harmadik fél által rendszeres időszakonként elvégzett külső értékeléssel kombinálva, amely az önértékelés eredményeit hivatott hitelesíteni. Több országban működtetnek az önértékeléshez kapcsolódóan külső értékelési rendszer(ek)e)t is. A külső értékelésnek különböző formái léteznek:

- tanfelügyeleti rendszer (például Angliában, Ausztriában, Dániában, Hollandiában, Romániában),
- szakképzési minőségdíj rendszer (például Finnországban),
- akkreditáció (például Írországból mind a képző intézmények, mind a programok szintjén, illetve Olaszországban csak a képző intézmények szintjén).

- Az önértékelés területeivel, kiterjedtségével kapcsolatban általános tapasztalat, hogy az önértékelés során az országok az elsődleges hangsúlyt a szakképzési tevékenység és a szakképzés „végeredményének”, „végtermékének” az értékelésére helyezik. Egyes országokban kikötik, hogy az önértékelésnek kötelező jelleggel ki kell térnie bizonyos területekre. Dániában például a nemzeti szinten meghatározott prioritás területekre, Ausztriában pedig az egyes szinteken meghatározott kulcsfolyamatok hatékonyságának az értékelésére kell kiterjednie az önértékelésnek.
- Egyes országokban konkrét példákat találunk arra, hogy az EQAVET alapelvek, minőségjellemzők (indikatív deskriptorok) és az indikátorok beépültek az önértékelési rendszerekbe (Olaszországban, Írországból, Romániában, Magyarországon).

Mint a PLA tevékenységeknél általában, úgy ebben az esetben is elsősorban a beszélgetések, a reflexiók, a tudás és a tapasztalatok, jó gyakorlatok megosztása tette ki az idő nagy részét,

amelyhez három ország (Hollandia, Franciaország és a házigazda Magyarország) önértékelési rendszerének és módszereinek bemutatása szolgáltatta az alapot.

A PLA főbb következtetései, megállapításai

Megerősítést nyert, hogy az önértékelés a minőségbiztosítás, a minőségkultúra és a folyamatos minőségfejlesztés kulcsfontosságú eleme. Hozzájárul a hatékony működés felismeréséhez és kiértékeléséhez, ami segíti a tanulást és támogatja a fejlődést.

Bár egyre gyakoribb, hogy a minőségbiztosítási tevékenységen belül az önértékeléshez is szakmai segítséget vesznek igénybe, de abban egyetértés van, hogy a minőségbiztosítás minden elemét nem lehet külső szakértőkre bízni. Az önszabályozó, önfejlesztő rendszerek kialakításához nagyon fontos, hogy a külső szabályozók mellett, egy belső bizalmi környezet is kialakuljon. E bizalmi környezet megteremtésében központi szerepet kap az önértékelés, valamint az önértékelés és annak eredményei iránti felelősség elfogadása.

Ahogy az előzőekben bemutattuk, Európa különböző országaiban az önértékelés számos formáját gyakorolják. Ez a változatosság a szakképzés országokként eltérő hagyományaira és kultúrájára vezethető vissza. Ennek ellenére a peer learning rendezvényt megelőzően a résztvevők által kitöltött PLA kérdőív válaszaiban számos közös téma fogalmazódott meg:

- mindenképpen alkalmazzák az önértékelés és önfejlesztés valamilyen formáját azok a képzők, amelyek állami támogatásban részesülnek;
- az egyes képzők hatáskörébe tartozzon az önértékelés megszervezésének felelőssége,
- a legtöbb tagország elvárna nemzeti referencia pontjától, hogy az önértékelés megvalósításának szakmai támogatásában komoly szerepet vállaljon;
- az önértékelésből származó információk és eredmények széles körben felhasználhatók, és fel is kell használni azokat, például az

akkreditációhoz, a tanfelügyeleti ellenőrzésekhez, a tanulók és a szülők tájékoztatása céljából stb.

Semmi esetre sem szabad azonban figyelmen kívül hagyni, hogy válasszuk bármilyen formáját is az önértékelésnek, annak végső célja mindig a pedagógiai munka és a nevelési-tanítási-tanulási-képzési folyamatok fejlesztése. Az az önértékelés, amely nem vezet fejlesztésekhez, kevés értékkel bír. Az önértékelésnek a minőségfejlesztési ciklus részét kell képeznie, a teljes hatékonyság biztosítása és elérése érdekében.

Rendszerszinten

Ahogy az önértékelés egyre többször kerül a figyelem középpontjába, úgy alakul ki egyre gyakrabban vita arról, hogy a külső és a belső minőségbiztosítási eljárásoknak milyen aránya ideális, illetve ezek milyen mértékben egészítik ki egymást. A vita eldöntését segítheti, ha tisztában vagyunk a külső ellenőrzési eljárások céljával és szerepével, valamint azzal, hogy elsődleges céljuk vajon a szolgáltatások minőségének a monitoringozása, vagy a rendszer működtetésének az ellenőrzése, esetleg egy magas(abb) szintű oktatási-szakképzési szolgáltatás fejlesztésének a támogatása. A külső ellenőrzés szerepének tisztázása nélkül nagyon nehéz meghatározni, hogy melyik a legmegfelelőbb önértékelési módszer.

A minőségbiztosítás melletti elköteleződés előtt tisztázandó, hogy mit is értünk minőség alatt a szakképzési rendszer, illetve a szakképző intézmények szintjén. Ennek tisztázását célszerűbb a képzők szintjén elvégezni (helyi minőség meghatározása), mint kívülről meghatározni.

A szakképző intézmények szintjén

Az egyes képző intézmények gyakorlatát mindig meghatározza a rendszer, amelyben működnek. Saját rendszerük megtervezésében és kifejlesztésében akkor számíthatnak nagyobb hatékonyságra, ha össze tudják hangolni saját, valamint a rendszer elvárásait.

Az önértékelés nem egyenlő a minőségbiztosítással, hanem annak a része. Az önértékelést a minőségbiztosítás egyéb eszközeivel együtt kell alkalmazni, többek között azokkal, amelyek az EQAVET Ajánlásban is szerepelnek. Ilyenek például a minőségbiztosítási/minőségfejlesztési kör/ciklus, az indikátorok és az indikatív deskriptorok, azaz a szakképzés minőségét leíró minőségjellemzők. Ahhoz, hogy a minőség átfogó megközelítése kialakulhasson, ahhoz minden összetevőnek a helyén kell lennie.

Bizonyos esetekben az önértékelési kultúra megteremtéséhez vezető első lépések bürokratikusnak tűnhetnek és nem kevés többletmunkát jelentenek a szakképző intézmények munkatársainak. A kezdeti nehézségek a pedagógusok ellenállását is kiválthatják, ami akadályozhatja az önértékelés bevezetését. Ebből is látszik, hogy a pedagógusok és a többi – az intézményben dolgozó – munkatárs bevonása a folyamatba épp úgy alapvető fontosságú bármely önértékelési folyamat sikeréhez, mint az intézményvezető elkötelezettsége. Középpontjában annak a felismerésnek kell állnia, hogy az önértékelés (és általában a minőségbiztosítás) egyrészt a pedagógus munkájának része – és nem egy többletfeladat, amit a tanítás mellett kell elvégeznie – másrészt vezetői eszköz is. Az önértékelést – annak célját és szerepét – ennek megfelelően kell kezelni, illetve kommunikálni.

Az önértékelés hatékonyságának meghatározásában kritikus fontosságúak az utólagos kérdésfeltevések. Működhetnek a dolgok jól, vagy kevésbé jól, de a képzőknek és a pedagógusoknak mindig fel kell tenniük utólag azt a kérdést, hogy „miért”? Ha kialakul egy kérdezői kultúra, akkor az önértékelési folyamat sokkal hatékonyabbá válhat, mert hasznosabb információk nyerhetők ki a rendszerből, segítve a további fejlesztéseket. Az önmagában nem elég a fejlődéshez, ha tudjuk valamiről, hogy jó vagy nem jó.

A résztvevők véleményeiből az is leszűrhető, hogy bizonyos területek fejlesztést igényelnének:

Európai szinten

Mivel Európa számos országában működő gyakorlat az önértékelés, így nincs szükség egy egységes európai megközelítésre az önértékelés területén. Ugyanakkor nagyon fontos a tapasztalatok megosztása, hogy elősegítsük az átláthatóságot, fejlesszük a működő gyakorlatokat és támogassuk a visszajelzéseket.

Országos vagy regionális szinten

A döntéshozóknak fontos szerepük van az önértékelési kultúra kialakításában. Ugyanakkor ebbe a folyamatba mindenképp be kell vonni egy intézmény összes dolgozóját, valamint a tanulókat és a külső partnereket is. A dolgozók bevonása és motiválása céljából a vezetésnek folyamatosan kommunikálnia kell az önértékelés fontosságát, annak hasznát és előnyeit. Tisztában kell lenni azzal, hogy melyek azok az önértékeléssel kapcsolatos célok, amelyeket az egyes képző intézmények szintjén kell elérni, és melyek azok, amelyeket rendszerszinten kell meghatározni. Ennek tisztázása – amely jelentős eltéréseket mutathat a különböző tagországok között, de akár még az egyes tagországokon belül is – alapvető fontosságú az önértékelési kultúra megteremtésében.

A szakképző intézmények szintjén

Szükség van az önértékelés során nyert információk és adatok megfelelő felhasználására és a további fejlesztési célok meghatározására, kijelölésére. Annak érdekében, hogy a fejlesztések va-

lóban megtörténjenek, biztosítani kell, hogy az önértékelés egy körfolyamatnak – a minőségbiztosítási ciklusnak – legyen a része, ne pedig egy – az értékelési – folyamatnak legyen a vége. A másik nagy kihívás egy olyan tanulási környezet megteremtése, amelyben a pedagógusok felismerik, hogy az önértékelés a mindennapi feladataik közé tartozik, nem egy többletmunka, hanem a tanítás része, annak folyamatos javítását, fejlesztését támogatja és szolgálja. Ennek megfelelően épp úgy, mint a többi tanítási-tanulási folyamatra, erre a feladatra is időt kell szánni, hogy jól működjön.

Az SZFI NRP kollégák aktívan közreműködtek a nemzetközi szeminárium kétnapos programjának megtervezésében, kialakításában, az alkalmazandó módszertan kidolgozásában, valamint a szakmai és operatív szervezésben. A visszajelzések alapján a rendezvényt a résztvevők magas szakmai színvonalúnak és nagyon sikeresnek tartották, amely jól szolgálta az eredeti célkitűzéseket: az egymástól tanulást, a jó gyakorlatok átadását. Az NRP által kidolgozott programot és módszertant az EQAVET Titkárság mintaként használja majd a következő peer learning rendezvények megszervezésében.

A budapesti „Önértékelés a szakképzésben” című PLA összes szakmai anyaga (program, előadások, háttér dokumentumok, szakpolitika számára levonható következtetések /policy brief/ stb.) megtalálható angol nyelven az EQAVET Hálózat honlapján (www.eqavet.eu).

Információk:

Letöltések Jogsabályok: www.kormany.hu
Pályázatok: www.nfu.hu
www.nive.hu

Nemzetgazdasági Minisztérium Szakképzési és Felnőttképzési Főosztály

cím: 1055 Budapest, Kálmán Imre utca 2.
telefon: +36 1 795-1400
e-mail: ugyfelszolgalat@ngm.gov.hu
web: www.kormany.hu

Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatósága

cím: 1085 Budapest, Baross utca 52.
telefon: +36 1 210-1065
e-mail: info@nive.hu
web: www.munka.hu

Magyar Kereskedelmi és Iparkamara

cím: 1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 6-8.
telefon: +36 1 474-5100;
e-mail: mkik@mkik.hu
web: www.mkik.hu

Emberi Erőforrások Minisztériuma

cím: 1055 Budapest, Szalay utca 10-14.
telefon: +36 1 795-1100
e-mail: miniszter@emmi.gov.hu
web: www.kormany.hu

Magyar Agrárkamara

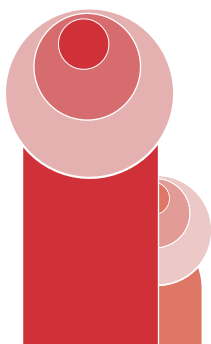
cím: 1119 Budapest, Fehérvári út 89-95.
telefon: +36 1 802-6100
e-mail: info@agrarkamara.hu
web: www.agrarkamara.hu

Vidékfejlesztési Minisztérium

cím: 1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 11.
telefon: +36 1 795-2000
e-mail: info@vm.gov.hu
web: www.kormany.hu

Oktatási Hivatal

cím: 1055 Budapest, Szalay utca 10-14.
telefon: 36 1 374-2100
e-mail: info@oh.gov.hu
web: www.oh.gov.hu



Szak- és felnőttképzés

Havonta megjelenő szak- és felnőttképzési folyóirat

Felhívás!

Kedves Olvasóink!

Számunkra az Önök visszajelzései a legfontosabbak,
ezért megújult lapunkba szeretettel várjuk leveleiket és véleményeiket
szerkesztőségünk postai vagy elektronikus levélcímére:

– Nemzeti Munkaügyi Hivatal Jogi és Kommunikációs Főosztálya – 1086 Bp. Szeszgyár u. 4.
– szakfelnottkepzeslapok@lab.hu

„Út a szakmaválasztáshoz”

– Pályázati lehetőség tanulóknak és pedagógusoknak

Ösztöndíjban részesülhetnek a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű – elsősorban roma – tanulók annak az uniós projektnek köszönhetően, amelyet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal és konzorciumi partnerei – az Országos Roma Önkormányzat, a Roma Nemzetiségi Kulturális és Foglalkoztatási Módszertani Intézményhálózat, az Oktatási és Továbbképzési Központ Alapítvány, valamint a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara – valósítanak meg. A TÁMOP-2.2.7. A-13/1-2013-0001 azonosítószámú, „Út a szakmaválasztáshoz” című kiemelt projekt közel 6 milliárd forint keretösszegű.

A Magyar Kormány és az Európai Unió társfinanszírozásával megvalósuló kiemelt projekt célja a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű – elsősorban roma – tanulók felzárkózási esélyeinek növelése. A program keretében az oktatási esélykülönbségek csökkentését és az iskolai lemorzsolódás mérséklését a tanulóknak nyújtott ösztöndíj, valamint mentori, továbbá pályaaorientációs szolgáltatások biztosításával kívánja elérni a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által vezetett Konzorcium. A projekt célja, hogy mintegy 6000 gyermek kapcsolódjon be sikeresen a szakképzésbe, és szerezzen piacképes szakmát.

Az ösztöndíjra, a 2013/2014-es tanévben, a nappali rendszerű általános iskola hetedik és nyolcadik osztályában tanuló hátrányos, illetve halmozottan hátrányos helyzetű diákok pályázhatnak, amennyiben az aktuális félévben nem vesznek részt az Útravaló – MACIKA Ösztöndíjprogram Út a középiskolába alprogramjában.

A támogatás összege 2013/2014 első félévében egységesen 10 000 forint/hó, a további félévekben a tanulmányi eredménytől függően 10 000 forint és 18 000 forint között változik. Az ösztöndíjat a tanulók két tanéven keresztül, vagy a hetedik és a nyolcadik osztályban, vagy pedig nyolcadik osztályban és a szakiskola/szak-középiskola első évfolyamán kaphatják meg. A fiatalok az anyagi támogatás mellett mentori fejlesztésben és pályaaorientációs szolgáltatásban is részesülnek.

Mentori pályázatot nyújthatnak be azok a pedagógusok, akik pedagógus végzettségükön túl a program megvalósítása szempontjából kulcsfontosságú, releváns szakmai tapasztalattal rendelkeznek. Előnyt jelent a roma kultúra ismerete, a pályaaorientációs tapasztalat, a szakmai-módszertani felkészültség és a fejlesztőpedagógia képzettség, illetve az, ha a pedagógus tanítja a bevont tanulót.

Azzal a személlyel nem köthető mentori szerződés, aki a nyugdíjkorhatárt betöltötte, illetve az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt már megszerezte, valamint azzal, aki a 2013/2014-es tanév aktuális félévében az Útravaló – MACIKA Ösztöndíjprogram Út a középiskolába programban mentori tevékenységet végez.

A mentor feladata a tanuló egyéni fejlesztése, személyes fejlődésének elősegítése, illetve a mentorált ösztönzése a szakiskolai/szakközépiskolai képzésbe történő bekapcsolódásra. A mentori munkát végzők havi díjazásban részesülnek.

A mentori pályázati felhívásra és a tanulói ösztöndíjpályázatra a projekt első szakaszában 2013. november 14-től 2013. december 14-ig jelentkezhetnek az Észak-magyarországi, az Észak-alföldi, a Dél-alföldi, a Közép-dunántúli, a Nyugat-dunántúli és a Dél-dunántúli régióban élő diákok és az elhivatottságot érző pedagógusok.

Bővebb információ és a jelentkezéshez szükséges dokumentáció a www.munka.hu honlapon érhető el.