

# **Közép-dunántúli regionális szakképzés-fejlesztési stratégia**

**2009-2015**

**Közép-dunántúli Regionális Fejlesztési és Képzési  
Bizottság  
Veszprém, 2009**

**Szerkesztették:**

Dr. Temesvári Balázs  
Dr. Madarász Sándor  
Marekné dr. Pintér Aranka  
Szűcs Attila

**Írták:**

Boldizs Kálmánné  
Csapó Ádámné  
Fűrész István  
Juhász József  
Kajdi Ákos  
Katanics Sándor  
Dr. Madarász Sándor  
Dr. Marton Gyula  
Papp János  
Szabados Tamás  
Téli Róbert  
Dr. Temesvári Balázs

**Lektorálták:**

Dr. Madarász Sándor  
Fűrész István  
Marekné dr. Pintér Aranka

**Számítógépes munkák:**

Krózser Ákos

**Kiadja:**

a Közép-dunántúli Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottság  
8200, Veszprém Óváros tér 21.  
Tel.: 88/591-400, Fax: 88/591-415  
kd-rfkb@oh.gov.hu  
www.oh.gov.hu/szakkepzes  
Felelős kiadó: Szabados Tamás

Elfogadva a bizottság a 2009. április 15-i ülésén.

# Tartalomjegyzék

Előzmények.....	5
1. Helyzetelemzés.....	8
1.1. A régió megyéinek gazdasági és munkaerő-piaci helyzete.....	8
1.2. A régió szakképzésének helyzete.....	11
1.3. Az iskolai rendszerű szakképzés.....	15
2. A Közép-dunántúli régió szakképzés-fejlesztésének stratégiai terve.....	17
2.1. A stratégia alapelvei.....	19
2.2. A stratégiai terv szerkezete.....	20
2.3. A prioritások és intézkedések indokai, céljai.....	21
I. prioritás: A szakképzés szervezetrendszerének fejlesztése:.....	21
I.1. A fenntartói együttműködés erősítése és intézményközi közös funkciók megosztása.....	21
I.2. Szakmakínálat és -kereslet összhangjának megteremtése.....	23
I.3. Szervezetfejlesztés és a minőségbiztosítás elterjesztése.....	27
I.4. A pályaorientáció, technológia-transzfer, közösségi szolgáltatások színvonalának növelése.....	30
I.5. Gyors reagálású felnőttképzési rendszer kialakítása, felnőttképzési hálózat létrehozása.....	34
II. prioritás: A humán erőforrások aktivizálása:.....	39
II.1. Szakoktatók felkészítése az új technológiák befogadására.....	39
II.2. Sajátos nevelési igényű tanulók integrációjának elősegítése.....	43
II.3. Projektmenedzsment-kompetenciák fejlesztése.....	45
II.4. Szakmákhoz kapcsolódó nyelvi képzés fejlesztése.....	48
III. Prioritás: A szakképzés infrastrukturális feltételeinek javítása:.....	50
III.1. Regionálisan koordinált TISZK hálózat.....	50
III.2. A felsőoktatás szerepének erősítése a szak- és felnőttképzésben.....	54
III.3. A gyakorlati képzőhelyek korszerűsítése.....	57
3. A regionális szakképzés-fejlesztés nyomon követése és értékelése.....	61
4. A szakképzés-fejlesztési stratégia kapcsolódásai a fejlesztési koncepciókhoz.....	63
CD-n található mellékletek.....	64



# Előzmények

A szakképzés rendszerének fő feladata, hogy biztosítsa a magyar gazdaság nemzetközi versenyképességének növelését, a fenntartható gazdasági fejlődést. Ennek elengedhetetlen feltétele a szakképzésben a magas színvonal megteremtése, amely az egyén képességeinek kibontakoztatásával, a fiatalok sikeres életpályára való felkészítésével – a felnőttek számára pedig a szakmai karrierjük fenntartásához, illetve a hiányzó szakmai készségek megszerzéséhez szükséges tudás biztosításával – szolgálja az állampolgárok jólétének növekedését. Ez a sokrétű szerepkör és funkció magyarázza, hogy központi szinten két tárca osztozik a szakképzés irányításán. Az iskolai rendszerű szakképzésért felelős Oktatási és Kulturális Minisztérium és a szakképzés-irányításban, továbbá a felnőttek képzése terén hatáskörrel rendelkező Szociális és Munkaügyi Minisztérium dolgozta ki a 2006-2013 időszakra vonatkozó országos szakképzési stratégiát, s küldetéséül a XXI. század egyéni és társadalmi követelményeinek megfelelő, magas színvonalú szakképzés biztosítását jelölte meg, mely hozzájárul Magyarország társadalmi-gazdasági fejlődéséhez, és amely – a képességek kibontakoztatásával – sikeres életpályára készíti fel az egyént.

A Magyar Kormány 2006-2013-ra szóló szakképzés-fejlesztési stratégiája megvalósításához a következő fő célokat rendelték:

1. a gazdaság versenyképességének növelése
2. a mobilitás növelése
3. a hatékonyság javítása
4. a regionalitás erősítése
5. az információellátottság és -áramlás javítása

Az EU élethosszig tartó tanulásstratégiáját elfogadva szükséges, hogy fejlesszük a tanulók azon képességeit, amelyek alkalmassá teszik őket az önálló ismeretszerzésre, a sikeres pályamódosításhoz elengedhetetlen tudás, mobilitási képesség és motiváció megszerzésére. Ugyanakkor lehetőséget adnak ezek az évek a korai pályaválasztási döntés elhalasztására is, amely az európai tendenciáknak is megfelel.

A tagállamok számára az EU azt a javaslatot fogalmazta meg, hogy az egész életen át tartó tanulás politikájának részeként szorgalmazzák a nemzeti, regionális és helyi szintű pályaaorientációs szolgáltatók közötti együttműködést. (Megkülönböztetett figyelmet érdemelnek a korai iskolaelhagyók, lemorzsolódók.)

Mindezek alapján a regionális stratégiának szolgálnia kell a kormányprogramban szereplő szakképzési célok részletesebb kidolgozását, az elindított térségi kezdeményezések és tervezési folyamatok támogatását, a szükséges fejlesztési célprogramok tervezésének segítését, a térségi szereplők forrásabszorpciós képességének javulását, a szakképzési rendszer szereplőinek partnerségét.

A regionális stratégia épít a helyi szakképzés értékeire, eddig elért eredményeire és hagyományaira. Továbbá konszenzuson alapuló megoldásokat kell kínálnia a képzési rendszer problémáira, és elő kell mozdítania, hogy az oktatás választ tudjon adni a jelenkor és – lehetőségekhez képest – a jövő kihívásaira. Ennek a kettős célnak egy olyan stratégia felel meg, amely – a nemzetközi tendenciáknak megfelelően – a fejlesztésre, a résztvevők –

projektgazdák, kedvezményezettek etc. – megnyerésére és ösztönzésére, valamint az elszámoltathatóság erősítésére épül.

**A fejlesztési stratégia két fő részre tagolódik.** Az **első rész** vázlatos helyzetértékelést tartalmaz, amelyet kiegészít az 1. sz. melléklet, összefoglalva a regionális szakképzési rendszer erősségeit és gyengeségeit. Ez hivatott azonosítani azokat a problémákat, melyek megoldására törekedni kell a következő évek fejlesztése során. A **második rész** a szakképzés jövőképét, valamint a középtávú program legfontosabb prioritásait, fejlesztési céljait fogalmazza meg és értelmezi. Külön foglalkozik a stratégia gyakorlatba való átültetését szolgáló szabályozási eszközökkel és a fejlesztés számára kedvezőbb környezet kialakításával, amely magában foglalja a fejlesztés prioritásainak és intézkedéseinek rögzítését, a fejlesztést szolgáló célprogramok tervezését és a fejlesztés megvalósításához szükséges teljesítőképesség növelését.

A közép-dunántúli szakképzési rendszerben zajló stratégiai tervezés sokszintű és sokszereplős folyamat. A stratégiai dokumentum által leírt intézkedési és fejlesztési rendszer a központi irányelveket követve, egy alapvetően alulról építkező, többszintű (iskolai, fenntartói, megyei-regionális) tervezési rendszerből táplálkozik. A fejlesztési stratégia a szakképzés helyi szereplőinek orientálását szolgálja, az egyes stratégiai prioritások érvényesítése során **elsősorban közvetett eszközök** (ösztönzők, fejlesztés, képzés, támogatás és stratégiai kommunikáció) **alkalmazására törekszik**, melyek teret engednek **helyi és regionális prioritások** érvényesülésének.

A regionális stratégia elkészítésekor figyelemmel voltunk a kapcsolódó tervezési dokumentumokban foglalt célokra. Elsősorban az Új Magyarország Fejlesztési Terv, azon belül a Társadalmi Infrastruktúra (TIOP) és a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) céljaival és eszközeivel való összhang megteremtésére. Továbbá a regionális, megyei és kistérségi fejlesztési dokumentumokra, valamint a fejlesztési pólusprogramban meghatározott célok rendszerére. Ezen túl nemzetközi szinten is megvizsgáltuk az Európai Unió egyre gazdagabb oktatáspolitikai célrendszerét, és ezeknek a politikáknak nemzeti szintű implementációját és elterjesztését. Fontos forrásnak tekinthető az OECD vonatkozó elemzése és ajánlása.

A Közép-dunántúli régió 2004-ben készített szakképzés-fejlesztési – intézmény-fejlesztési – terve a régió innovációs központtá fejlesztését, vezető gazdasági szerepének megtartását, erősítését jelölte meg általános céljául. A régiónak az országban elfoglalt helyéből, ezen belül a Székesfehérvár-Veszprém Versenyképességi Társpólus speciális adottságaiból és a regionális alközpontok – Tatabánya, Dunaújváros stb.– szerepéből következően biztosíthatja lakosainak versenyképességét nemcsak hazai, hanem mindinkább uniós viszonylatban is.

A Közép-dunántúli Regionális Fejlesztési Tanács a 2009-2015 időszakra vonatkozó stratégiai tervében – mely meghatározza a térség hosszú- és középtávú cselekvési irányait – az „Innováció régiója” stratégiai célt jelölte meg a beavatkozási területek meghatározásának alapjaként: *„A Közép-dunántúli régió hosszú távú jövőképe, hogy az Innováció Régiójává váljon. Olyan magterületté, amely adottságai hatékony hasznosításával folyamatosan növeli versenyképességét, és húzószerepet tölt be Magyarország modernizációjában.”*

Ennek elérését három átfogó cél kitűzése biztosítja:

- Innovatív és versenyképes gazdasági környezet kialakítása
- Minőségi humán erőforrás-fejlesztés
- Fenntartható életminőség megteremtése

A régió fejlesztési céljainak megvalósításában központi szerepet szánunk a Társpólus városoknak és a régió alközpontjainak. A fenti három átfogó cél megvalósulása szorosan összefügg a humán erőforrás-fejlesztés eredményességével, ennek részeként a szakképzés szerkezeti és tartalmi megújulásával.

A Közép-dunántúli **szakképzés-fejlesztési stratégia célja**, hogy olyan szakképzési struktúrát és tartalmi fejlesztés megvalósítását segítse elő, mely megfelel a munkaerő-piaci igényeknek, segíti az egyén alkalmazkodó-képességének, munkavállalói kompetenciáinak fejlesztését, alkalmazható tudást biztosít. Ily módon nagymértékben hozzájárul a társadalmi kohézió és a régió versenyképességének további növeléséhez.

# 1. Helyzetelemzés

## 1.1. A régió megyéinek gazdasági és munkaerő-piaci helyzete

A Közép-Dunántúl az elmúlt közel egy évtizedben a nemzetgazdaság dinamikus fejlődés-központja volt, mely a külföldi működő tőkeberuházás és az új iparfejlesztések magas arányában mutatkozik meg. Azonban a régió egyben az ellentmondások megtestesítője is. Amíg a jelentős részének a fejlődése a fenti megállapítást tartalommal tölti meg, addig egy másik – nem elhanyagolható, de jól körülhatárolható – része mérsékeltebb fejlődést, vagy leszakadást mutat, kedvezőtlenebb adottságai (pl. előregedő népesség, hiányos infrastruktúra, gyenge elérhetőség, egyoldalú gazdaságszerkezet, az átalakulás során válságtérsegek kialakulása) révén.

A rendszerváltást követően az 1990-es években Közép-Dunántúl gazdasága strukturálisan átalakult, a régió a külföldi stratégiai befektetések potenciális célpontjává vált. A jegyzett tőkének több mint kétharmada, ezen belül a devizatőkének közel  $\frac{3}{4}$ -e jelentkezett az ipar területén.

A gazdálkodók száma dinamikusán megnőtt, gyökeresen megváltozott a tulajdonosi, gazdálkodási forma szerinti összetétel, a gazdasági ágak új aránya alakult ki. A működő vállalkozások többsége mikrovállalkozás, ugyanakkor ezek foglalkoztatják a legkevesebb dolgozót, több mint kétharmaduk nem rendelkezik alkalmazottal. Ezzel szemben – a főleg külföldi tulajdonban lévő – nagyvállalatok aránya nem éri el a 0,2%-ot, melyek a foglalkoztatottak kétharmadát adják.

A régió az ország ipari termelését tekintve az első helyet foglalta el a régiók sorában. Az ipari termelés növekedése magas, s az egy lakosra jutó termelési érték az országos átlagot meghaladó volt.

A tömegtermelésre épülő további fejlesztések lehetőségei azonban a '90-es évek végére fokozatosan kimerültek, s jelentkeztek a fenti modell kedvezőtlen társadalmi-gazdasági következményei is, melyek felvetették a térségi gazdaságfejlődés hosszú távú fenntarthatóságának kérdéseit is. A nemzetközi gazdasági és kutatási eredmények, tapasztalatok figyelembe vételével számolni kell egy újabb, – napjainkban már megindult, s mind erősebben kiteljesedő – szükségszerűen jelentkező szerkezetváltási hullámmal, a multinacionális vállalatok természetes fluktuációjának megindulásával. Tudomásul kell venni, a gazdaság fejlődésének nemzetközi törvényszerűségei alól a régió sem vonhatja ki magát.

Szembe kell nézni azzal a valósággal, hogy a főleg olcsó, az adott tevékenységi ágban esetleg szakképzetlen, tömegtermelésre alkalmas munkaerő alkalmazásából fakadó piaci előnyökre építő multinacionális társaságok olyan hamar távoznak is a piacról, mint ahogy érkeztek.

A régió gazdaságának dualitását jelzi, hogy az erősen exportorientált, döntően külföldi tulajdonú nagyvállalati szektor, valamint a belső piacra termelő, zömében hazai tulajdonú kis- és középvállalati szektor közötti termelési, innovációs és információs kapcsolatok lényegében léteznek, de azok gazdasági tartalma csak felszínesen – vagy egyáltalán nem – felel meg a korszerű, hálózatszerű gazdaság követelményeinek.

Másrészt a gazdaság alapjaiban az 1990-es évekre jellemző, olcsó hazai munkaerőre és külföldi tőkebevonásra épülő gazdasági modellel jellemezhető, melyből következően a szakképzett munkaerő, az innováció és a tőkebevonás hármására támaszkodó, innováció-vezérelt gazdaságfejlődési modellre történő áttérés szükségszerűségként jelentkezik.

A változó pozíciójú foglalkozások olyan – zömmel szezonálisan érintett – ágazatokhoz kötődnek, mint az idegenforgalom, a mezőgazdaság és az építőipar. Ezek szakképesítései esetében a nyári időszakban hiány mutatkozik, míg a téli hónapokban nincs irántuk kereslet. Az egyes kistérségek foglalkoztatási adatai alapján a telített szakmák között felsoroltakra tartósan nem volt a munkaerő-piac részéről számottevő kereslet.

2008 második felében az Egyesült Államok bankjainál jelentkező csődhelyzetek világméretű pénzügyi válságot indítottak el. A pénzügyi válságból eredően a gazdaság hitelezési műveleteiben bekövetkező zavarok és nehézségek miatt nagyon gyorsan kibontakozott az általános gazdasági válság. Ennek kialakulása nehéz helyzetbe sodorta a gépkocsigyártást, amely a korábbi rossz (feltételeket nem szabó) hitelezési gyakorlat és az extraprofitért vívott harc eredményeként kialakuló irracionális termelési volumenek okán elsőnek került csőd közeli helyzetbe.

2008. december elején Magyarországot is elérte a világméretű gazdasági válság. Néhány hét alatt megingott a magyar bankrendszer, és ennek következtében a gazdaság hitelfinanszírozása is. A gépkocsialkatrész-gyártásban az anyavállalatok rendeléscsökkenéséből eredően az év utolsó napjaiban kapacitásfelesleg mutatkozott a régió több, gépkocsialkatrész-beszállítására létesített vállalkozásában. A megrendelések csökkenése és elmaradása az építőiparban, a járműiparban és az elektronikai iparban létszámleépítéseket eredményezett. A tömeges létszámleépítések első hullámai még az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál nem voltak ekkor érzékelhetőek, mivel a vállalkozások először a kölcsönzött munkaerőtől váltak meg, akik jórészt még foglalkoztatási jogviszonyban álltak a munkaerő-kölcsönzővel. Ennek ellenére mégis megjelent már decemberben az álláskeresők számának emelkedése a régió mindhárom megyéjében. A munkanélküliségi ráta régiós átlaga 2008. IV. negyedévében 6,4% -os volt, a 2007. év IV. negyedéves 5% -os értékével szemben.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által közzétett adatok alapján az álláskeresők száma a Közép-dunántúli régióban 2008 decemberében az alábbiak szerint alakult a 2007. évi hasonló adatokhoz viszonyítva:

Álláskeresők száma	Komárom-Esztergom megye	Fejér megye	Veszprém megye
2007. december	7 540	13 404	14 076
2008. december	<b>9 469</b>	<b>16 587</b>	<b>17 007</b>

2008 decemberében az álláskeresők száma régiós összesítésben 40 063 fő volt, ami 23%-kal volt magasabb, mint 2007 hasonló időszakában.

A két adatsor elemzéséből megállapítható, hogy a régió munkaerő-piaci helyzete egyértelműen romlott, ami a régióban is kibontakozó gazdasági válság jeleként értelmezhető.

Miután nem ismertek még előrejelzések a válság lefolyására sem országos, sem regionális szinten, így a régió szakképzés-fejlesztési stratégiájának kialakításakor a válság konkrét hatásait a szakképzésre sem lehet még figyelembe venni.

A bizonytalan kimenetelű és lefolyású válság hatásait csupán az alábbi általános érvényű, a recessziós helyzetekben alkalmazható szempontok beépítésével érzékeltethetjük a szakképzés-fejlesztési stratégia kialakításakor:

- A válságkezelés általános, jól bevált egyik eszköze a jövőbe történő befektetés, a képzés, a szakképzés, ezért szorgalmazni kell minél szélesebb körben a szakképzésbe bevontak számának növelését.
- A konjunkturális időszakra készülve a szakmai továbbképzések támogatását kell előnyben részesíteni.
- Az iskolai rendszerű szakképzésben a minél általánosabb, jól konvertálható ismereteket nyújtó képzési kimenetet biztosító képzéseket kell előnyben részesíteni, a túlságosan specializált vagy a ráépülést jelentő szakmai végzettséget adó képzések csökkentésével.
- Fel kell készülni a gyakorlati képzőhely-kapacitások szűkülésére, a kiemelkedő minőségűek megtartása érdekében pedig „túlélést” biztosító projekteket kell indítani.
- Ösztönözni és támogatni kell az iskolai rendszerű szakképzést folytató intézményeket, hogy többletképzési kapacitásaikat a felnőttképzésben hasznosítsák.
- A konkrét szakképzési feladatok mellett fokozott figyelmet kell fordítani a szakképző iskolákban a NAT kulcskompetenciák között a „kezdeményezőképeség és vállalkozói kompetenciák” valamint a „személyközi és állampolgári kompetenciák” fejlesztésére, továbbá a NAT kiemelt fejlesztési területei közül a „gazdasági nevelés” megnevezésű feladatra.

A fenti általános szempontok érvényre juttatásának érdekében forrásokat kell biztosítani és elkülöníteni a régió válságkezeléssel kapcsolatos szakképzési programjaira, és a jövőbeni gazdaságélénkítő regionális fejlesztési programokkal összhangban kell szakképzési és szakképzés-fejlesztési programokat indítani.

Ez a Közép-dunántúli Regionális Fejlesztési Tanáccsal való szoros, naprakész együttműködést teszi szükségessé.

## 1.2. A régió szakképzésének helyzete

Az iskolai rendszerben folyó szakmai képzésről megállapítható, hogy az 1993-ban elfogadott, majd többször módosított szakképzési és közoktatási törvényekben meghatározott struktúrában folyik. Tapasztalható azonban, hogy a fiatal korosztályok gazdasági aktivitása folyamatosan és jelentősen csökken. A szakképzetlen, alacsony iskolázottságú fiatalok egyre nagyobb valószínűséggel lesznek munkanélküliek.

Ez több okra is visszavehető, amelyek közül kiemelendő, hogy lakóhelye közelében várja a hátrányos helyzetű, gyenge alapképzettséggel bíró, lemorzsolódott, esetleg egyébként csellengő gyerek az esély biztosítását.

Az SZMM és az MKIK GKI által 2006-ban végzett országos reprezentatív adatfelvétel szerint a gazdálkodó szervezetek 2007-ben az egyes szektorokban az alábbi arányban kívántak pályakezdő fiatalokat felvenni.

Pályakezdő fiatalok alkalmazási szándéka a gazdálkodóknál szektoronként

Szektor megnevezése	A pályakezdőket alkalmazók aránya a megkérdezettek %-ában
mezőgazdaság	16,5
feldolgozó ipar	34,4
építőipar	23,9
kereskedelem	24,6
idegenforgalom	31,0
szállítás, raktározás	29,0
pénzügyi szektor	20,0
gazdasági szolgáltatás	29,7

A Közép-dunántúli régióban 2007-ben 14.486 fő fejezte be a tanulmányait. Megyei megoszlásban ez Fejér megyében 6151 főt, Veszprém megyében 4451 főt, Komárom-Esztergom megyében 3884 főt jelentett. A regionális felmérés szerint a régióban – a sokéves átlag alapján – a továbbtanulók aránya 55%, a munkaerőpiacon jelentkezők aránya 32%, 4665 fő. A biztosan elhelyezkedők aránya 8,4% (1227 fő). További 8% (1158 fő) elhelyezkedése bár bizonytalan, de különféle intézkedésekkel segítve megoldott, azonban több mint 2000 fő pályakezdő elhelyezkedése nehézségekbe ütközik. Így a régió munkaerőpiacán a pályakezdők tekintetében 2007-ben kb. 10%-os túlkínálat volt.

Az iskolai rendszerben folyó szakmai képzéssel szembeni társadalmi igények vizsgálata alapján megállapítható, hogy az iskoláskorú népesség településnagyság szerinti elhelyezkedése nem egyenletes. A községekben az országos átlagot meghaladó arányban vannak jelen az 5–9 éves, illetve a 10–14 éves korosztályok az össznépeségen belül, a városokban, különösen a fővárosban pedig az országos átlagnál alacsonyabb arány tapasztalható. A 15–19 éves korosztály aránya viszont nem a községekben, hanem a megyeszékhelyeken, megyei jogú városokban a legmagasabb, a községekben és Budapesten pedig annál alacsonyabb.

A statisztikai adatok elemzése alapján megállapítható, hogy a szakközépiskolában szakképesítést szerzők száma az ezredfordulóig folyamatosan nőtt, majd ezt követően lassan csökkent. A gimnáziumi érettségit szerzők száma folyamatosan nő. A szakiskolában

szakképesítést szerzők száma 2001-ig folyamatosan csökkent, majd ezt követően 25000 fő körül állandósult.

Ezek a számsorok egyértelműen bizonyítják az érettségit adó képzések felértékelődését és a főleg fizikai jellegű munkát megkívánó szakmák társadalmi presztízsének csökkenését.

Az elmúlt évek oktatásügyi változásai különösen erősen érintették a szakiskolai szakképzést, ami nagymértékben kihat az intézményekben folyó munka sajátosságaira és minőségére is.

A szakiskolai szakképzésben a tanulólétszám csökkenése nem párosult az intézmények, illetve a képzési helyszínek csökkenésével. Míg 1990-ben 465, a 2007/2008. tanévben 642 iskolában folyt szakiskolai (illetve speciális szakiskolai) képzés, ami az intézményrendszer szétaprózódását mutatja.

A 2003. és 2006. közötti, OM irányítással zajló Szakiskolai Fejlesztési Program pozitív hatásai sem a tanulmányi eredményeken, sem a nemzetközi összehasonlító teljesítménymérések eredményein nem voltak érdemben érzékelhetőek. Csak szigetszerű, szórványos eredményekről lehet említést tenni.

Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy a középfokú szakképzésben a beiskolázás az oktatási intézmény kb. 50-60 km-es körzetéből, főként adott megyén belül történik. A munkaerőpiac ingázással kapcsolatos statisztikai ugyancsak azt mutatják, hogy a munkavállalók többsége a lakóhelyétől csupán 20-30, egy kisebb része pedig 40-50 km-es távolságban vállal munkát.

Az iskolai rendszerű szakképzés a régióban a felnőttképzés keretében folyó szakképzéssel együtt, azzal összhangban kell, hogy biztosítsa a gazdaság szakember-ellátottságát. Az iskolai rendszerű szakképzés fejlesztési prioritásainak, irány és arányszám meghatározásának kialakításakor ezért figyelemmel kell követni az iskolarendszeren kívüli, ún. munkaerő-piaci képzési struktúrát és kapacitásokat is. A gazdasági realitások és a pályaeorientáció társadalmi szerepének figyelmen kívül hagyását jelenítik meg a Munkaügyi Központ által biztosított adatok. (2. számú melléklet 2., 3., 4. táblázata) Ezek az adatok a fenntartók, az iskolák és a szülők társadalmi felelősségére hívják fel a figyelmet. Ugyanakkor a változáshoz nélkülözhetetlenek a foglalkoztatóktól származó pozitív üzenek is.

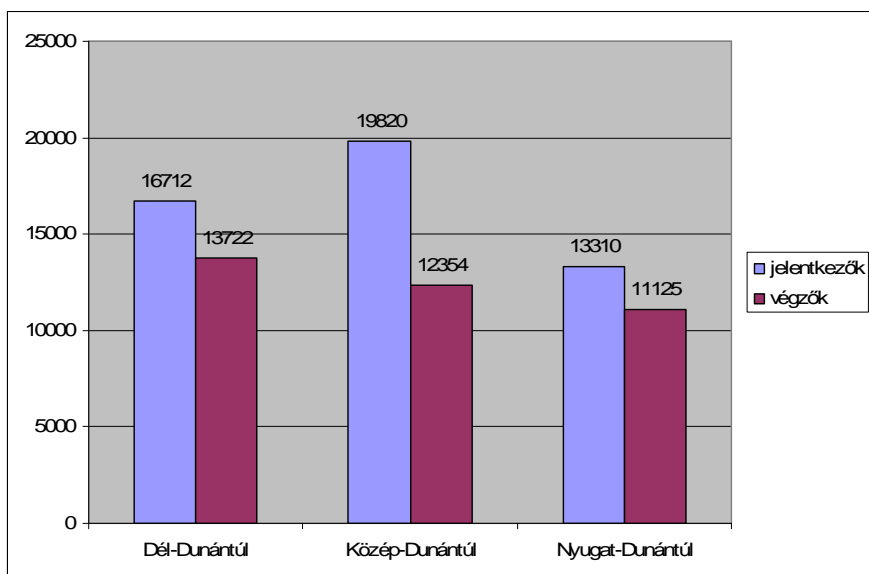
A régió munkaerő-piaci képzéseire vonatkozó legfontosabb adatok a képzőknek a képzést követő jelentési kötelezettsége alapján összeállított adatbázisból az alábbiak:

Munkaerő-piaci képzőintézmények a Dunántúlon 2007-ben:

#### A 2007. évre vonatkozó OSAP adatbázis alapján

Régió	Intézmények száma	aktív intézmények
Dél-Dunántúl	961	266
Közép-Dunántúl	799	233
Nyugat-Dunántúl	695	240

## A Közép-dunántúli régióban a munkaerő-piaci képzések száma 2007-ben



Az iskolarendszeren kívüli OKJ szerinti képzések alapján megállapítható, hogy 2007-ben a Közép-dunántúli régióban az OSAP adatbázis szerint összesen 473, az OKJ szerinti szakmacsoportba egyértelműen besorolható szakképesítést nyújtó képzést tartottak a felnőttképző intézmények. Ezek 47%-a a gépészeti, 21%-a pedig a kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció szakmacsoportban adott szakképesítést. A nyomdaipari és a közlekedési (0,6%), a szociális szolgáltatások és a művészet, közművelődés, kommunikáció (0,8%) szakmacsoportokba tartozóak az összes képzés számához képest jelentéktelenek voltak. A Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ adatai szerint (lásd: 8. sz. melléklet) a régióban 2008-ban 518 felnőttképző intézmény rendelkezett érvényes regisztrációval, és a munkaerőpiaci képzések keretében összesen 6120 fő fejezett be sikeresen felnőttképzést. A különböző felnőttképzési kurzusokat sikeresen befejezők megyénkénti megoszlása az alábbi volt: Fejér megye 1058 fő, Komárom-Esztergom megye 711 fő, Veszprém megye 1044 fő. Az adatok szerint a régió munkaerőpiaca jelentős számban igényli a gépészeti és a kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció szakmacsoportokban az OKJ szakképesítéssel rendelkező munkavállalókat.

A Regionális Munkaügyi Központ a munkáltatóknál folyó szakmai képzések kapcsán a Közép-dunántúli régióban összesen 650 gazdálkodó szervezetet kérdezett meg arról, hogy 2007-ben folytatott-e saját munkavállalói számára képzést. A megkérdezettek mintegy 34,5%-a szervezett ilyen képzést, amely közel 15 ezer dolgozót érintett, s akik közül 4 041 fő OKJ szerinti szakképesítést nyújtó képzésben vett részt.

A régióban folyó szakképzés helyzetének értékeléséhez elkészült a régió szakképzésének SWOT és PEST analízise, amely a mellékletben található (1. számú melléklet).

A SWOT elemzéssel térképezhetjük fel leginkább a régió szakképzési helyzetének életképességét, illetve megismerhetjük, hogy mely feladatok a legfontosabbak stratégiai szempontból. A SWOT elemzés elkészítésekor az erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek meghatározásakor a hangsúlyt azokra helyeztük, amelyek kapcsolatban állnak a stratégiával.

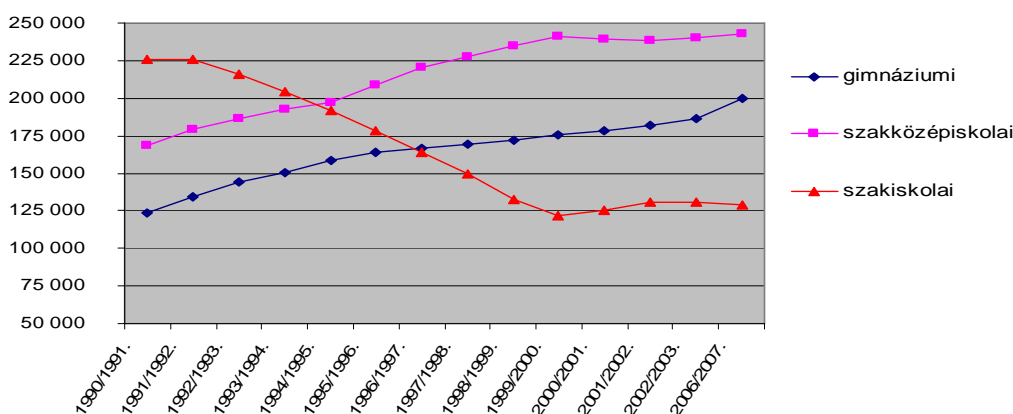
A PEST-analízis egyfajta makrokörnyezeti elemzés, azaz a politikai, gazdasági, társadalmi és technológiai tényezők vizsgálata. Alapvetően az egyes intézmények politikai, gazdasági, társadalmi és technológiai környezetének elemzéséhez segítséget jelentő eszköz, de jelen esetben a régió szakképzési helyzetének a SWOT elemzésben bemutatott tényezőit egy másfajta szempontrendszer szerint osztályozza.

A PEST-analízis a szakképzés tág környezetének vizsgálatára tesz kísérletet, olyan befolyásolhatatlan keretfeltételek elemzését jelenti, amelyhez – ha tetszik, ha nem – alkalmazkodni kell. Tulajdonképpen a szakképzésre ható hosszú távú tendenciák rendszerezett felkutatását jelenti. Ezen tendenciák hatását kétféle szempontból minősíthetjük: melyek fejtenek ki kedvező hatást, vagyis teszik könnyebbé a szakképzés tevékenységét, illetve melyek hatnak rá kedvezőtlenül, vagyis szűkítik lehetőségeit.

### 1.3. Az iskolai rendszerű szakképzés

Az elmúlt másfél évtized alatt, a rendszerváltás óta bekövetkezett, a szakképzési szektort érintő változások legfontosabb jellemzői, hogy a szakiskolai tanulók száma közel a felére csökkent, a szakközépiskolákban tanulók aránya 40 %-os növekedést mutat. Míg az 1990-es évek elején a középfokú oktatásban részt vevő tanulók 76 %-a járt szakiskolába (szakmunkásképző) és szakközépiskolába, addig a 2006/2007-es tanévben arányuk 63 % volt. Ezen belül a nappali tagozaton tanuló szakiskolások aránya 44 %-ról 23 %-ra csökkent; a szakközépiskolások aránya 33 %-ról 43 %-ra, a gimnazistáké 24 %-ról 35 %-ra emelkedett. A szakiskolákba a leggyengébb tanulási képességekkel rendelkező tanulók jelentkeznek.

A középfokú intézményekben tanulók száma



A szakiskolai képzés alapvető problémája emellett az, hogy a gazdaság igényei korlátozottan jutnak érvényre, és a képzésben való érdekeltség nem megfelelően érvényesül. A gyakorlati képzés 50 %-a iskolákban folyik. Ez a több mint 10 éve tartó állapot negatívan hat a képzés tartalmi és technikai színvonalára. A szakiskola hármast funkcióit tölti be:

1. képezni kell azokat, akik szakmunkások kívánnak lenni;
2. képezni kell azokat, akik az általános iskolai tanulmányaik alatt nem sajátították el azokat a képességeket, melyek a magasabb szintű iskolák elvégzéséhez szükségesek;
3. képzésükkel ki kell elégíteni a munkaerőpiac igényeit.

A kétéves időtartamra meghosszabbított, ugyanakkor felemelt szintű közismereti képzés követelményeit a szakiskolai tanulók egy része nem tudja teljesíteni, így nagyarányú a lemorzsolódás. A szakiskolákba járó fiatalok döntően hátrányos helyzetűek: anyagi, szociális és családi mentális körülményeik rosszak, gyenge tanulási képességekkel rendelkeznek. E

társadalmi hátrányokat képtelenek a szakiskolák kezelni, így a tanulók jelentős hányada nem tud sikeres szakmai vizsgát tenni, s a munkaerő-piaci elvárásoknak sem tud megfelelni.

A szakközépiskolák 4 évfolyamán döntően közismereti képzés, érettségire felkészítés folyik. A tanulmányaikat záró érettségi vizsga után differenciált időtartamú szakképzés következik, amely lehet egy, másfél, két vagy hároméves is.

A 2006/2007-es tanévben a lányok aránya 47 %. A szakközépiskolai oktatásban tanulók 30 %-a gazdasági és irányítási, 17 %-a műszaki, 16 %-a szolgáltatási területen tanult.

A régió szakképzésének legégetőbb problémái:

- csökken az iskolás korosztály létszáma;
- a szakiskola kontraszelektált, ebben az iskolatípusban tanulók létszáma alacsony a gazdaság igényeihez képest;
- kevés a középfokú végzettségű, munkaerőpiacra belépő szakember;
- magas a felsőfokú intézményekben tanulók aránya;
- képzések koordinátlansága, szétaprózottsága.

A régióban is megváltozott a gazdaság szerkezete, a gazdasági szféra szakképzésben betöltött szerepe, maga a szakképzési, képzési rendszer, módosult a jogi környezet is. Továbbá a jogszabályi változások arra ösztönözték a fenntartókat, hogy a szakképzés ellátása regionális szinten történjen. Sajnálatos, hogy a szakképző intézményeket fenntartók (önkormányzatok, alapítványok stb.) a jogszabályi változásokat nem arra használják fel, hogy együttműködve keressék meg a munkaerőpiac számára is nélkülözhetetlen képzések közös biztosítását, a TISZK-ek együttműködését, a párhuzamos képzések megszüntetését. A szakképzési rendszer elaprózott, a fenntartói egyeztetés hiányában gyakori, hogy földrajzilag közeli területeken azonos szakmákban párhuzamos és kis létszámú, gazdaságtalan képzés folyik.

A fenntartók a régióban található székhellyel 12 TISZK-et és 2 központi képzőhelyet hoztak létre, regisztráltak a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézetnél 2008. december 31-ig. (4. számú melléklet.)

## 2. A Közép-dunántúli régió szakképzés-fejlesztésének stratégiai terve

Napjaink gazdasági és társadalmi kihívásaira hathatós választ adni képes regionális szakképzési rendszer tud hatékony megoldásokkal szolgálni az innovációra épülő, gazdaságfejlesztési programokhoz. Az innovációra alapozott szakképzés megújításakor figyelemmel kell lenni a meglévő értékek megőrzésére és a fenntartható környezet megteremtésére. Mindezek a régió települései és környezetük számára – európai mértékkel mérve is – magas életminőséget biztosító programok megvalósításának alapjai lehetnek.

A RÉGIÓ SZAKKÉPZÉSI RENDSZERE SEGÍTSE ELŐ EGY VERSENYKÉPES  
GAZDASÁG ELVÁRÁSAIHOZ ILLESZKEDŐ ISMERETANYAG MEGSZERZÉSÉT,  
KOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSÉT AZ INNOVÁCIÓ VEZÉRELT SZAKTUDÁS  
KÖZVETÍTÉSÉVEL

A fentiekben meghatározott jövőkép eléréséhez elengedhetetlen, hogy a víziót stratégiává, azt távlati, valamint abból lebontható középtávú célokká formáljuk, és ezekből vezessük le a közeljövő projektjeit.

Közép-Dunántúl szakképzés-fejlesztési stratégiája úgy lehet sikeres, ha biztosítja a megfogalmazott célok elérését, ha ezek a célkitűzések reálisak, de egyben ambiciózusak is. A régió minden érintett szereplője résztvevőjévé válik a programnak, mely megfelelő koordináció mellett, nemzetközi kapcsolatok és források bevonásával valósítható meg.

A szakképzés-fejlesztés célja a tovaryűrűző társadalomfejlesztési eredmények – munkanélküliség elleni küzdelem, diszkrimináció tilalma, gazdaságfejlesztés, innováció-vezérelt ismeretanyag, partnerség, kulturális igény – létrehozása, ezért nemcsak konkrétan a szakképzési rendszer korszerűsítését kell elérni, hanem meg kell teremteni a hálózatszerű fejlesztések alapjait is. Ez várható a projektek outputjai (pl. kapcsolódó gazdaságélénkítés) révén, valamint a regionális szakember-képzés és szolgáltatói hálózat kialakításával a régiót behálózó – idővel egyre bővülő – szakképzési rendszer irányába történő elmozdulással.

A fentieknek megfelelően a **stratégiai célok** az alábbiak:

- a. a tanulók és munkavállalók fejlődésének, személyiségük gazdagodásának, az **egész életen át tartó tanulásra** és a társadalmi életben való aktív részvételükre történő felkészülés elősegítése;
- b. a szolidaritás és méltányosság elveinek érvényesülése, a **magyar társadalom kohéziójának erősítése**, a diszkrimináció elleni küzdelemben való részvétel;
- c. a gazdaság **versenyképességének** tartós növekedése, ezáltal jövedelemtermelő képességének fokozása, amelynek révén emelkedhet az emberek életszínvonala;
- d. a versenyképes tudás megszerzésének alapjaként a **foglalkoztatás bővülése**, amelynek révén biztosítható a stabil és kiszámítható humán erőforrás-gazdálkodás megteremtése, és amellyel elérhető a gazdaság kiegyensúlyozott működtetése;

- e. a **versenyképes tudás és műveltség** növekedése, amely feltétele a tudáson alapuló gazdaság szerveződésében való sikeres helytállásnak;
- f. az **információs társadalom kiteljesedése**, melynek révén biztosítható, hogy a társadalom valamennyi rétege számára elérhetővé váljanak a modern kor legfontosabb technológiai feltételei;
- g. **kiegyensúlyozott területi fejlődéssel** biztosíthatjuk, hogy a régió valamennyi állampolgára – lakóhelyétől függetlenül – hasonló eséllyel juthasson hozzá az alapvető szolgáltatásokhoz, javakhoz, s hagyományait megőrizve fejlődhessen a jövőben is.

## ***2.1. A stratégia alapelvei***

A stratégiai célok elérését megalapozó programkészítés során – összhangban a nemzeti szintű és az Európai Unió oktatáspolitikájának legfontosabb alapelveivel – a következőket tartják a tervezők különösen fontosnak.

- a.* a **fenntartható fejlődés** érvényesülése, hogy a fejlesztéspolitika ne élje fel a jövő generációk számára elérhető természeti, társadalmi és gazdasági erőforrásokat;
- b.* az **esélyegyenlőség biztosítása**, beleértve mind a nemek közötti esélyegyenlőséget, mind a roma kisebbség, mind a fogyatékossgal élők egyenlő esélyeinek biztosítását;
- c.* az **info-kommunikációs technológia széles körű alkalmazása** feltételeinek megteremtése, hogy a jövő meghatározó technológiai eszközei mindenki számára elérhetően és alkalmazhatóan biztosíthassák az információs társadalom kialakulását;
- d.* a **foglalkoztatás növelése**, ezért a foglalkoztatás bővítésének szempontját valamennyi fejlesztéspolitikai beavatkozás megtervezésekor vizsgálni kell;
- e.* a **biztonság szempontjainak érvényesítése**, azaz megelőzés-orientált megközelítés révén mindenki számára biztosítani kell a kiszámítható, biztonságos jövőt;
- f.* a **társadalmi teljesség biztosítása** a művészeti és a nem technológia-orientált, de az OKJ-ban szereplő képzési területek képzéseivel.

## **2.2. A stratégiai terv szerkezete**

A stratégiai program **hagyományos szerkezetű, prioritásokra és** a prioritások eléréséhez szükséges **intézkedésekre bomlik**. Valamennyi intézkedéshez kapcsolódhatnak megvalósítható projektek, hiszen a térségben már megvan az akarat, illetve látható a finanszírozási lehetőség is bizonyos területeken. Az intézkedések megvalósítását természetesen a társadalmi-gazdasági környezet változásainak követésével a későbbiekben újabb projektekkel is alá lehet támasztani, hiszen a program megvalósulása (5–7 év) során új szereplők érkehetnek, új helyzetek, új forráslehetőségek adódhatnak. A program az alábbi egységekből áll:

A prioritásokat, s a prioritásokon belül az intézkedéseket az alábbiakban soroljuk fel:

### **I. prioritás: A szakképzés szervezetrendszerének fejlesztése:**

- I.1. A fenntartói együttműködés erősítése és intézményközi közös funkciók megosztása*
- I.2. Szakmakínálat és -kereslet összhangjának megteremtése*
- I.3. Szervezetfejlesztés és a minőségbiztosítás elterjesztése*
- I.4. A pályaorientáció, technológia-transzfer, közösségi szolgáltatások színvonalának növelése*
- I.5. Gyors reagálású felnőttképzési rendszer kialakítása, felnőttképzési hálózat létrehozása*

### **II. prioritás: A humánerőforrások aktivizálása:**

- II.1. Szakoktatók felkészítése az új technológiák befogadására*
- II.2. Sajátos nevelési igényű tanulók integrációjának elősegítése*
- II.3. Projektmenedzsment-kompetenciák fejlesztése*
- II.4. Szakmákhoz kapcsolódó nyelvi képzés fejlesztése*

### **III. Prioritás: A szakképzés infrastrukturális feltételeinek javítása:**

- III.1. Regionálisan koordinált TISZK hálózat*
- III.2. A felsőoktatás szerepének erősítése a szak- és felnőttképzésben*
- III.3. A gyakorlati képzőhelyek korszerűsítése*

### **2.3. A prioritások és intézkedések indokai, céljai**

A felvázolt célok elérése érdekében három fő prioritást emeltünk ki a régió szakképzésének fejlesztésére. E prioritások jelölik ki azokat a fő fejlődési irányokat, amelyek a célok által meghatározott térségi állapot eléréséhez vezetnek.

#### ***I. prioritás: A szakképzés szervezetrendszerének fejlesztése:***

A szakképzés minőségének és milyenségének komplex fejlesztését célzó stratégiai célkitűzés teljesítése megkívánja egy átfogó és koherens szervezetfejlesztési prioritás kidolgozását. A térségi, regionális, nemzeti és az Európai Unió szakképzési minőségértékeléssel kapcsolatos ajánlásaira figyelemmel a kor kihívásaira választ adni képes módszertan, szervezeti program és elméleti rendszer csak akkor lehet sikeres, ha szintetizálni tudja a társadalmi befogadást, és hozzájárul az élethosszig tartó tanulás megalapozásához.

A szakképzés-fejlesztés egyik legfontosabb célterülete a résztvevő egyének és szervezetek innovációs képességének javítása. Ehhez kapcsolódva a speciális oktatási célok megvalósítása, a szakképzés, az át- és továbbképzés koordinációja és az aktív munkaerő-piaci politikák integrált irányítása is megjelenik, hogy elősegítse a kiegyensúlyozott foglalkoztatási szerkezet kialakítását.

A szakképzés intézményi struktúrájának sikerességét mutatja a gazdaság és az oktatás szoros együttműködése, hiszen ez a regionális gazdaság fejlesztésében is prioritást élvező feladat. Az EU elvárásai kiemelik ennek jelentőségét, hangsúlyozva, hogy az együttműködés az oktatás minőségét javíthatja, ami által a szakképzés gyorsabban és hatékonyabban képes alkalmazkodni a tudományos és technikai fejlődéshez. Ennek biztosításához elkerülhetetlen a szakértői képességek továbbfejlesztése és a szakképzésben érintett intézmények menedzsment-kapacitásának növelése. Regionális szinten célszerű a szakképzési struktúra hatékonyságának növelése érdekében egy formális és informális partnerségi hálózatot létrehozni és működtetni, hiszen ezzel a projektekkel kapcsolatos ismeretek és tapasztalatok koncentráltan állhatnak a projektgazdák rendelkezésére.

#### **I.1. A fenntartói együttműködés erősítése és intézményközi közös funkciók megosztása**

##### Indoklás:

2007-ig az oktatási intézmények fokozott fenntartói védelmet élveztek, így nem volt együttműködési kényszer sem a fenntartók, sem a szakképzési intézmények között. A jogszabályi változások miatt létrejött TISZK-ekben folyó szakképzések tárgyi és személyi feltételeit nem ismerjük, ezért nagyon fontos az új intézmények működésének közös áttekintése. A fenntartóknak közös célok mentén kell kialakítaniuk azt a struktúrát, képzési kínálatot, amely a tárgyi feltételek és humán erőforrások koncentrációjával képes lesz a régió munkaerő-igényeinek kielégítésére.

A szakképzési rendszer elaprózott, a fenntartók kizárólag arra törekedtek az új 12 TISZK zömének létrehozásakor, hogy a szakképzési hozzájárulást változatlanul megkaphassák. Így

többségében egyáltalán nem foglalkoztak azzal, hogy legalább a saját fenntartásuk alatt működő párhuzamosságokat megszüntessék. A földrajzilag is messze eső intézmények által alakított TISZK-ekben sokszor kis létszámú, gazdaságtalan képzések folynak. Ezek megszüntetése lehet az első feladat a fenntartók egyeztetése során. A konzorciumban résztvevő iskolák nem egy fenntartóhoz tartoznak, ez a helyzet csökkenti a megegyezés esélyeit. Jelenleg azt látjuk, hogy a tagintézmények is csak úgy akarják az együttműködést, ha a saját önállóságuk nem szenved csorbát.

A külső környezet változásai – világválság, régióink munkaerő-piaci helyzetének napi romlása – arra kell, hogy inspirálják a fenntartókat, a munkáltatókat, hogy közös összefogással, egymást segítve alakítsák ki a célokat, ennek mentén az intézkedéseket. Az intézkedések által összehangolt képzési kínálatot tudunk nyújtani a szakképzésben résztvevőknek.

Mindezek érdekében erősíteni kell a marketing-tevékenységet a munkaerő-piaci szereplők bevonásával. Ennek során törekedni kell az egységes kommunikáció megteremtésére és a képzési kínálat fokozott összehangolására. Az intézkedés végrehajtása sokszereplős, ezért fontos egymás véleményének megismerése, ütköztetése, majd az elképzelések közös nevezőre hozása, s csak utána következhet a változtatás.

#### Az intézkedés célcsoportja:

- az általános iskolák pályaválasztási felelősei, osztályfőnökei, igazgatói;
- a szakképzésben részt vállaló partnerek.

#### Várható szakmai hatások:

- a gazdaság igényeihez gyorsan alkalmazkodó szakképzés megteremtése;
- a fenntartók közötti információáramlás megteremtése, adatbázis létrehozása, az adatbázisok elérhetősége;
- a társadalmi esélykülönbségek csökkentése;
- erősödik a TISZK-ek ismertsége, növekszik elismertségük és a szakképzésben betöltött szerepük;
- felmérés készítése a TISZK-ek működéséről, személyi és tárgyi feltételeiről, majd a szükséges racionalizálások elvégzése és a fejlesztések ütemezése, a szükséges átjárhatóságok biztosítása;
- a tanulószervezetek számának növekedése a kamarák segítségével;
- megszűnnek a párhuzamos képzések;
- Kialakul a folyamatos párbeszéd, partneri viszony: RFKB, munkáltatók, fenntartók, TISZK-ek, a Regionális Munkaügyi Központ és a kamarák között.

#### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

- az általános iskolák 7. és 8. osztályosai osztályfőnökeinek felkészítése, a szülők tájékoztatása a régió szakképzésben betöltött szerepéről, a képzési kínálatról, a gazdaság igényeiről /fenntartók, TISZK vezetők, munkáltatók/;
- a szakképzést választó tanulók pályaeorientációs foglalkozáson való részvételének biztosítása;

- a TISZK-ek bemutatkozása az általános iskolákban;
- a szakképzési hozzájárulások régiós szabályzatának kidolgozása az érintettek bevonásával;
- a gyakorlati képzések színvonalának emelése érdekében régiós mérési és ösztönző rendszer kidolgozása;
- a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottság (RFKB) eddigi döntéseinek megismertetése a fenntartókkal;
- az azonos szakmacsoportokban oktatóknak konzultációs lehetőségek a moduláris képzés, a tantárgyak elméleti és szakmai arányainak egységesítése és az átjárhatóság érdekében.

### Az intézkedés eredményességének mérése:<sup>1</sup>

Az intézkedések megvalósításától az alábbi eredményeket várjuk:

- a fenntartók együttműködésével a régió szakképzési rendszere tökéletesebb lesz; *(együttműködések száma)*
- javul a gazdaság munkaerő-piaci igényeinek területi, szerkezeti, minőségi és mennyiségi kielégítése; *(foglalkoztatási és munkanélküliségi mutató)*
- javul a szakmunkássá válás presztízse; *(beiskolázott tanulók létszáma)*
- javulnak a szakképzés személyi és tárgyi feltételei; *(gyakorlati oktatók létszáma, továbbképzéseket elvégző pedagógusok létszáma, beruházások értéke)*
- csökken a hiányszakmák köre és megszűnnek a párhuzamos képzések; *(hiányszakmák száma, párhuzamos képzések száma)*
- növekszik a szakképzésben érintettek érdekeltsége, és mérséklődik a lemorzsolódás aránya; *(lemorzsolódott tanulók létszáma)*
- a korszerű vizsgarendszer egységesítése a képzőhelyeken;
- a gyakorlati képzések koordinálásával a gazdaság követelményeinek megfelelő tudású szakmunkások kerülnek a munkaerőpiacra;
- kiegyensúlyozottabb lesz a szakképzésben érdekeltek (fenntartók, TISZK-ek, cégek) együttműködése; *(együttműködések száma)*
- a regionalitás erősítése.

## **I.2. Szakmakínálat és -kereslet összhangjának megteremtése**

### Indoklás:

A működő gazdaság folyamatosan változó munkaerőigénnyel lép fel mind mennyiségi, mind szakmai tekintetben. Ez a képzett munkaerő irányába tolódott/tolódik el. A vállalatok foglalkoztatáspolitikájának egy része az egyes munkakörök szakmai-tartalmi

<sup>1</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

követelményeinek átalakítására törekszik, folyamatos a technológiai fejlesztés, ami egyes munkakörökben munkaerő-felesleget okoz. A szakképzetlenek egyre nagyobb számban szorulnak ki a foglalkoztatásból, ugyanakkor nő a szakképzettek iránti igény. A képzési kínálat egyes szakmacsoportokban többszörösen meghaladja, más szakmacsoportokban többszörösen alulmúlja a keresletet.

A munkaerő-kereslet és -kínálat szakmai szerkezete évről évre távolodik egymástól. A szakmaszerkezet szétaprózódott. A képzésben részt vevő diákok többsége a 10. évfolyamra épülő szakképesítés keretében tanulja az ismereteket, a középiskola után „szellemi” szakmát kíván választani. Érzékelhető jelenség, hogy a munkaerő-kínálat és a -kereslet nincs összhangban.

Hiányzik a tervezés alapját képező, egzakt gazdasági prognózis és jelzőrendszer, maga a gazdaság sem tudja pontosan megfogalmazni azt, hogy milyen szakmai és képzettségbeli munkaerőt igényel majd. A szakképzési intézményrendszer irányítási és finanszírozási mechanizmusa nem teszi érdekletté a résztvevőket a piaci igényekhez történő rugalmas alkalmazkodásban. A közoktatás nem biztosítja eléggé az alkalmazkodó és versenyképes tudás elsajátításához szükséges alap- és kulcskompetenciák birtoklását, nem alapozza meg az egész életen át tartó tanulást.

A kínálat megfelelősége, a kereslethez illeszkedése biztosítaná az egyensúly kialakulását.

A szakképzett fizikai szakmunkások iránti kereslet egyre növekszik, főként a fémipari, műanyagipari, gépipari, építőipari, kereskedelmi szakmákban és egyes szolgáltatások esetében.

A modernizálódó gazdaság új területi struktúrában épül ki, a munkaerőpiacon jelentős különbségek alakulnak ki, amelyek megyei és kistérségi szinten folyamatosan növekednek. A település méretének csökkenésével csökken a szellemi foglalkozású, felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok aránya, s növekszik a középfokú végzettséggel rendelkező fizikai munkát végzőké.

A munkaadóknak a munkavállalókkal szembeni elvárásai egyre magasabbak, a hagyományos tudás mellett igényt tartanak a széleskörű, új, XXI. századi ismeretekkel bíró szakemberekre. A munkaerőpiacon jelenlévő túlkínálat, a munkanélküliség emelkedése mellett – a munkaerő-kínálat, illetve -kereslet képzettségi, foglalkozásonkénti és területi eltérései miatt – jelentős munkaerőhiány is tapasztalható.

A gazdaság versenyképességének javítása érdekében biztosítani kell a gazdaság aktivitásának növelését, a potenciális munkaerő mobilizálását. A szakképzés szerkezetének átalakításával meg kell teremteni a minőségi és a szükséglet szerinti képzések feltételeit. A gazdasági szereplőknek a foglalkoztatás biztonságának növelése érdekében a szakképzés, ezen belül a képző intézmények koncentráltabb fejlesztését kell támogatniuk. A gazdaság diktálta foglalkoztatási feltételek javítása érdekében a közismereti, elméleti, a nyelvi és informatikai képzés feltételeinek javítását, a gyakorlati képzőhelyek technikai, technológiai fejlesztését, a minőségbiztosítási rendszerek megismertetését és elterjesztését, egyes szakmák képzésének tartalmi megújulását kell elősegíteni.

A munkaadókat intenzívebben be kell vonni a szakképzésbe. Ennek célja a gazdaság és a képzőhelyi kapcsolatok szélesítése, a gazdasági társaságok szakképzésben való érdekeltiségeinek és felelősségeinek megteremtése. Ösztönözni kell a vállalkozásokat a tanulók szakképzésére és a gyakorlati képzés, valamint a munkaerőpiac szorosabb kapcsolatának biztosítása érdekében tovább kell növelni a tanulószerveződések számát, valamint elő kell segíteni az ösztöndíj-rendszer elterjesztését, amelyet leginkább a hiányszakmák esetében

lenne célszerű alkalmazni. Törekedni kell arra, hogy a mennyiségi szakképzést váltsa fel a minőségi szakemberképzés.

A gyakorlatigényes, a hiány- és a fizikai jellegű szakmákat népszerűsíteni kell. Nagy hangsúlyt kell fektetni a fizikai képességek, készségek fejlesztésére, az elméleti tudás gyakorlati alkalmazására, mindezzel növelve a tanulási motivációt, a szakmatanulás iránti érdeklődést. A szakiskolai képzés utáni szakmai továbbtanulás lehetőségét meg kell teremteni.

Ki kell dolgozni a mikro-, kis- és középvállalkozásokkal történő kapcsolattartás hatékony módszereit. Az elkövetkezendő időszakban legalább felére szükséges mérsékelni az első munkahelyet nem találó fiatalok számát, és a munkahelykeresés időtartamát jelentősen le kell rövidíteni.

A lemorzsolódott, szakképzetlen fiatalok részére speciális élethelyzeteikhez igazodó programokat kell indítani, amelyek képessé teszik őket a munkaerő-piacra való belépésre. Ösztönözni kell a fiatalokat a munkatapasztalatok és a munkavállalási kompetenciák megszerzésére. A nem eredeti szakképzettségük alapján dolgozó személyek részére megfelelő frissítő képzéseket, programokat kell indítani, melyek alapján képesek lennének visszatérni szakmájukhoz. A hátrányos helyzetű célcsoportok (fogyatékosok, romák, szociális problémákkal küzdő fiatalok, hátrányos helyzetű területen élők stb.) foglalkoztathatóságának javítását szolgáló programokat komplex, többemű támogatás biztosításával személyre szabott, segítő szolgáltatásokkal kell összekapcsolni.

#### Az intézkedés célcsoportja:

- a régió TISZK-jeiben tanulók, illetve a felnőttképzésben résztvevő munkavállalók;
- az általános iskolát végzett pályaválasztás előtt álló fiatalok;
- a hátrányos helyzetűek;
- azok a fiatalok, akik alacsony iskolai végzettséggel kerülnek ki az iskolarendszerekből, vagy lemorzsolódtak;
- a munkahelyüket elveszítők;
- a munkába állók és a továbbképzéssel élő munkavállalók;
- a gazdálkodók, akik gyakorlati képzőhelyet működtetnek, s azok, akik a modern technika működtetése, a hatékony foglalkoztatás, a versenyképesség érdekében igénybe veszik a képzést;
- felnőttképzési intézmények, akik részt vállalnak a munkanélküliek, munkában lévő munkavállalók átképzésében, hogy megfelelően képzett munkaerővel tudják kielégíteni a munkaadók igényeit;
- a gazdaság szereplői;
- a szakmai szolgáltató és érdekképviselői szervezetek vezetői és munkatársai.

#### Várható szakmai hatások:

- a szakképzés javításával, fejlesztésével a szakképzés korszerű oktatási szolgáltatásként fog működni, mely a versenyképes gazdaság mennyiségi és minőségi munkaerő-piaci igényeinek kielégítését biztosítja;

- a szakképzés tartalmi korszerűsítése lehetővé teszi a munkaerő-piaci igények figyelembe vételével a képzés folyamatában minden szakterületen szükséges gyakorlati ismeretek, jártasságok, készségek növelését;
- erősödni fog az iskolai rendszerű szakképzés és a vállalkozói szektor szakképzésben történő együttműködése;
- a vállalkozások számára a szakképzésben történő aktív szerepvállalás lehetővé teszi, hogy szakképzésben résztvevők gyakorlatorientált képzése – hosszú távon – megtérülő befektetésnek minősüljön;
- az 5-8. évfolyamos képzés projekt szemléletű képzéssé való átalakítása, amely során a gyakorlat/kísérlet alapú elméleti oktatás mellett kialakulhatnak a tanulók érdeklődési körei, készségei és az alapkompenciák, s így a lehetőségük arra, hogy középiskolai szakirányt érdeklődésük, készségük alapján válasszanak a tanulók;
- növekszik a szakmacsoportokon belül az átképzésben résztvevők száma;
- csökken a szakképzetlen hátrányos helyzetűek száma, javul életminőségük;
- a gyors, hatékony képzési programok indításával a konkrét munkaerőigények kielégítése válik lehetővé;
- javul a képzési kínálat és kereslet egyensúlyi helyzete;
- nő a piacképes munkaerő száma.

#### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

- központi költségvetés;
- MPA képzési alaprész;
- pályázati források;
- vissza nem térítendő támogatások;
- a tanulók gyakorlati képzésére fordítható fejlesztési támogatások;
- a tanulók részére ösztöndíj-rendszer bevezetése és működtetése.

#### Az intézkedés eredményességének mérése:<sup>2</sup>

- Az intézkedések megvalósításához és a pályaválasztáshoz szükséges használható információbázis megteremtése (*információbázis méretének mutatói, igénybevevők létszáma*).
- Tantervbe kell építeni a tanuló számára a pályorientáció keretében különböző szakmacsoportokhoz tartozó szakmákat gyakorló gazdálkodó szervezetekhez történő látogatás megteremtését (*látogatások száma, ezeken résztvevő tanulók létszáma*).
- Meg kell teremteni annak lehetőségét, hogy 2-3 hétig tartó nyári gyakorlat keretében a tanuló ismerkedjen meg az általa kiválasztott gyakorlati képzőhellyel.

<sup>2</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

- Különböző képzettségi, kvalifikációs szintekhez igazodó szakmákat bemutató kisfilmek és pályaleírások készítése (*elkészült filmek, pályaleírások száma*).
- A munkaerőpiacon folyó humán erő mozgásának figyelembe vételével, a gazdaság összehangolt igényeire építve, a munkaügyi központtal együttműködve szakképesítés-centrikus pályainformációs anyagok készítése, amelyeket az interneten elérhetővé kell tenni (*információs anyagok száma, internet címek (felületek) száma, web-oldal látogatóinak létszáma*).
- Elemezni kell, hogy a tanuló mennyire tud közvetlen céges munkatapasztalatokat szerezni. Naprakész technikai, technológiai ismeretek birtokában ismereteit munkájában milyen fokon tudja hasznosítani (*elemzések száma*).
- Felnőttképzési intézmények a képzésből kikerülők nyomon követésével, a munkaügyi szervezetekkel együttműködve folyamatosan értékeljék, milyen mértékben járulnak hozzá a gazdaság igényeinek megfelelő szakmai képzési kínálat kialakulásához.
- A vállalatokon belüli fejlesztési és a gyakorlati képzés fejlesztését célzó együttműködések támogatása (*együttműködések száma*).
- A munkaerő-piaci kereslet, kínálat regionális és kistérségi szintű nyomon követésével, prognózisok készítésével, jelzőrendszerek kiépítésével a hiányok pótlása mérhető (*prognózisok és jelzőrendszerek száma*).

### **I.3. Szervezetfejlesztés és a minőségbiztosítás elterjesztése**

#### Indoklás:

Az oktatási, szakképzési rendszer a változások ellenére sem tudott megfelelően alkalmazkodni a társadalmi-gazdasági átalakulásból és a technológiai fejlődésből fakadó kihívásokhoz, így a gazdasággal való kapcsolat gyengesége miatt a szakképzési rendszerből kilépők képzettségének szintje és jellege – a képzések struktúrája miatt – nem felel meg a munkaerő-piaci elvárásoknak.

A technológiai és gazdasági változások döntően átalakítják a munkahelyek jellegét, valamint az alkalmazottakkal szemben támasztott követelményeket. Mindezek kikényszerítik a szakképzés megújulását, a minőségi követelmények előtérbe kerülését. Az EU országainak szakképzési rendszereiben már egy évtizede megjelent a minőségbiztosítás, amely a hazai szakképzésfejlesztés stratégiai céljai között is kiemelt helyet kell, hogy kapjon. A minőségelvű szakképzés elterjesztése, a tanuló társadalom feltételrendszerének kialakítása, az Európai Unió gyakorlatához történő felzárkózás lehetőségét teremti meg. Segíteni kell a szakképző iskolák szemléletváltását, a minőségre való ráhangolódását, annak érdekében, hogy az intézmények versenyképes szervezetekké váljanak, és sikeresen válaszoljanak a környezetükből érkező kihívásokra.

A közelmúlt fejlesztéseinek eredményeként – amelyek a minőségelvű szakképzés megvalósítását célozták meg –, az EU tagországaiban kialakult a szakképzés, a felnőttképzés számára ajánlott minőségbiztosítási keretrendszer a CQAF. A magyar adaptációt követően, a központilag elkészített irányelvek alapján meg kell kezdeni a szakképző intézmények és azok fenntartói (tulajdonosi) szintjén is a CQAF szerinti megközelítésben a minőségirányítási rendszerek kiépítését.

Be kell vezetni intézményi és regionális szinten a CQAF által ajánlott indikátorokat, megteremtve ezzel a szakképzés objektív minősítésének rendszerét.

Fejleszteni kell a szakképző iskolák minőségbiztosítási kultúráját, ki kell alakítani a fenntartói és a helyi (intézményi) értékelési, minőségbiztosítási rendszereket.

A szakképző intézmények minősítéséhez és a régió ezzel kapcsolatos gazdasági, munkaerő-piaci változásainak, trendjeinek figyelemmel kíséréséhez, értékeléséhez különböző helyzetértékelő, elemző tanulmányokra van szükség. Ezt a megállapítást a kibontakozóban lévő és a régió munkaerő-piacát is elérő gazdasági válság is megerősíti. A szakképzés irányításában a regionális szint megerősödését szolgálja a CQAF szerinti minőségirányítási megközelítés alkalmazása.

#### Az intézkedés célcsoportja:

- a gyakorlati képzésben és a képzési kínálat kialakításában együttműködő TISZK-ek és a gyakorlati képzést folytató gazdálkodó szervezetek;
- a szakképzésben és a felnőttképzésben résztvevő intézmények;
- a középfokú szakképző intézmények tanulói és oktatói;
- a felsőfokú szakképzést nyújtó intézmények tanulói és oktatói;
- a gyakorlati képzési helyek oktatói;
- az intézményfenntartók;
- szakmai szolgáltató és érdekképviseleti szervezetek munkatársai;
- a kamarák szakemberei;
- a régió klaszterszervezeteinek menedzserei;
- szakmai szervezetek kutatói, kutatásban, elemzésben jártas vállalkozások.

#### Várható szakmai hatások:

- a gyakorlati alapképzés és speciális képzés hatékony minőségirányítási modelljeinek bevezetése a régióban a TISZK-ek és a gazdálkodó szervezetek együttműködésében;
- a háttérfeltételek javulásával párhuzamosan a gyakorlati képzésben közreműködő gazdálkodó szervezetek számának bővülése, a tanulószervezetek számának növekedése;
- a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, gyakorlatorientált képzések fejlesztése, a szakképző intézmények és a gazdaság kapcsolatának erősödése, a gyakorlati szakemberek bevonása az oktatásba, a szakképző intézmények oktatóinak bevonása a vállalati tevékenységekbe, műszaki fejlesztésekbe;
- a CQAF szerinti minőségirányítási rendszerek bevezetése megteremti a lehetőségét az egyes intézmények tevékenysége értékelésének és összehasonlíthatóságának, a különböző iskolatípusok és szintek közötti zökkenőmentes átjárhatóság biztosításának, garantálja a képzés egyenértékűségét és hatékonyságát, megteremti a megfelelő időben történő beavatkozás lehetőségét;
- megismerik a szakképző intézmények a különböző minőségirányítási modelleket és a lehetséges megközelítéseket a minőségbiztosítással összefüggésben, a főbb nemzetközi kezdeményezéseket, amelyek hasznos információkat nyújtanak a különböző EU programokról, így a minőségbiztosítási szabályrendszer beépül a napi

gyakorlatba, és segíti a munkatársakkal és a tanulókkal való hatékonyabb együttműködést;

- a kutatások eredményeinek felhasználása által az RFKB döntései, javaslatai megalapozottabbá válnak;
- lehetővé válik a regionális szakképzés-fejlesztési források felhasználásának hatékonyabbá tétele;
- rendszeres elemzésekre, tényeken alapuló összehasonlításokra nyílik módja a bizottságnak.

#### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

- a Térségi Integrált Szakképző Központok intézményei gyakorlati képzésének fejlesztését támogatják a gazdasági szereplők;
- az együttműködések során a TISZK intézményei részt vesznek a vállalatok fejlesztési programjainak kidolgozásában és végrehajtásában;
- a vállalatok gyakorlati szakemberei részt vesznek a TISZK intézményei gyakorlati képzésének tervezésében, kialakításában és lebonyolításában;
- a TISZK intézményei a vállalatok igényei szerinti, gyakorlatban hasznosítható továbbképzési programokat dolgoznak ki és indítanak különböző szinteken;
- az intézmények között a humán és tárgyi erőforrások kölcsönösen és együttesen hasznosulnak közös projektek megvalósítása formájában;
- a szakképzésben, felnőttképzésben dolgozók minőségügyi továbbképzése;
- CQAF adaptációk kidolgozása, szervezeti szintű bevezetése;
- benchmarking tevékenység, ehhez kapcsolódó adatbázisok kialakítása;
- módszertani anyagok, eszköztár-elemek kidolgozása;
- indikátorok és módszer kidolgozása, bevezetése a helyi és regionális szintű nyomon követésre, értékelésre;
- minőségirányítási rendszerek bevezetése a szakképző intézményeknél;
- minőségirányítási rendszerek bevezetése a szakképző intézmények fenntartóinál;
- minőségirányítási rendszerek bevezetése a felnőttképzési intézményeknél;
- régiós szintű szakképzési és felnőttképzési indikátor-adatbázis kialakítása;
- a kutatások eredményeinek nyilvánosságra hozatalával a régió gazdasági szereplőinek is növekszik a tájékozottsága a szakképzés-fejlesztés irányait, trendjeit illetően.

### Az eredményesség mérése, hatások:<sup>3</sup>

- a szakmai gyakorlati képzést vállaló új gazdálkodó szervezetek száma;
- az együttműködésekbe bekapcsolódó szakképző intézmények és gazdálkodó szervezetek száma;
- kidolgozott együttműködési programok száma;
- a közös fejlesztési, oktatási tevékenységekbe bekapcsolódó oktatók és vállalati szakemberek száma;
- minőségbiztosítási rendszert kialakító intézmények száma;
- akkreditált felnőttképzési intézmények száma;
- minőségbiztosítási rendszert kialakító intézményfenntartók száma;
- az intézkedés végrehajtása révén növekszik a vállalati igényeknek megfelelő képzési programok száma a szakképzési intézményekben, megvalósulnak közös együttműködési projektek (fejlesztések, pályázatok, tananyagfejlesztés stb.);
- a gazdaság igényeinek megfelelő képzési kínálat alakul ki, növekszik a tanulószervezetek száma, a végzett tanulók adott szakmán belüli elhelyezkedési aránya, valamint a fenntartó önkormányzatok, szakképző iskolák és gazdálkodó egységek új típusú együttműködési formái alakulnak ki;
- regionális szakképzés-fejlesztési alap támogatásával megvalósult kutatások, elemzések száma;
- elfogadott, egységes elvek szerint kialakított értékelési rendszerek működtetése, mely a szolgáltatott adatok mellett a bármikor ellenőrizhető minőséget is garantálhatja.

## **I.4. A pályaorientáció, technológia-transzfer, közösségi szolgáltatások színvonalának növelése**

### Indoklás:

A Nemzeti Pályaorientációs Tanács állásfoglalása alapján: A magyar szakpolitikai alrendszerekben számos helyen kap figyelmet a pályaorientációs szolgáltatásnyújtás és szervezés. A ma működő magyar rendszer nem kapcsolja össze egymással az egyes szolgáltatókat, a szakpolitikai alrendszerekben működő szolgáltatások (közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, közművelődés, munkaügy...) egymástól elkülönülve tevékenykednek. Fontos reformokra van szükség.

1.) Folyamatában ki kell alakítani az egyén egész életútját végigkövetni képes pálya-tanácsadási portfólió rendszert.

---

<sup>3</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

2.) Át kell tekinteni az egyes alrendszerekben működő szolgáltatásokat és azok esetszintű összekapcsolását meg kell oldani, s egységes platformra célszerű átépíteni.

3.) Létre kell hozni az élethosszig tartó pályatanácsadás és karrier-tanácsadás regionális hálózatát és koordinációját.

Nemzetközi tapasztalatok alapján a pályaválasztási folyamatot támogató tanácsadási munka során érdemes elkülöníteni:

- az információátadás,
- a diagnosztikai munka,
- a szaktanácsadás és mentorálás,
- a pályára való nevelés, az elhelyezés feladatait, amelyek kiegészítendőek:
- a pályaválasztásban érdekelt partnerek képviselőinek,
- a pályaválasztási döntési folyamat elemzésének és az
- utánkövetésnek a fázisaival.

A pályára való nevelés elsősorban az iskolák feladatkörébe tartozik, a tanácsadás a munkaügyi szervezetek és a pedagógiai intézetek hatáskörébe került, az utolsó három feladat azonban jelenleg ellátatlan. A pedagógiai intézetek jórészt megszűntek, nincs egységes elvű és irányítású pályaválasztási intézményhálózat. A pályaválasztási ismeretek, a pályaaorientáció presztízse alacsony fokú a pedagógiai munkában. A csökkenő gyerekklétszám miatt „harc” folyik a gyerekekért, nem mindenkinek az érdeke a valós munkaerő-piaci viszonyok megismertetése. A diákok és szüleik motiválatlanok, a fizikai munka presztízse jelentősen csökkent.

#### A regionális pályaaorientációs rendszer feladatai:

- az információátadás,
- a diagnosztikai munka,
- a szaktanácsadás és mentorálás,
- a pályaaorientáció jogi hátterének áttekintése, a különböző törvények összehangolása;
- a pályaaorientáció információs tartalmának meghatározása, létrehozása, folyamatos gondozásának, rendszerszerű karbantartásának megszervezése;
- számítógéppel támogatott orientáció rendszerének kialakítása;
- a szakemberképzés rendszerszerű szemléletének kiépítése, a meglévő képzések beillesztése a rendszerbe, különös tekintettel a moduláris felépítésre;
- a régióban a szakemberek regisztrációjának megszervezése;
- a hatékonyság mérésére alkalmas mérőeszköz kidolgozása;
- régiós szintű mentori (segítő) rendszer kialakítása a fenntartható fejlődés elősegítésére;
- a személyiségi jogok tiszteletben tartása mellett szükségszerű kialakítani a (tanuló) követési rendszert;
- a civil szféra bevonása az iskolaelhagyók, elhelyezkedni nem tudó fiatalok, munkatapasztalattal már rendelkező munkanélküliek segítésére;

- azon csoportok segítőinek feltérképezése, melyek különösen érintettek a kirekesztődés veszélyével, valamint ezek bevonása a problémakezelés stratégiájának kidolgozásába;
- a felsőoktatási intézmények személyre szóló pályaaorientációs tevékenységét erősíteni szükséges, melyben meghatározó szerepet kell, hogy kapjon a pályaalalmasság vizsgálata és a várható pályaképről való tájékoztatás;
- az intézményeknél szükség van professzionálisan képzett munkatársak alkalmazására, illetve a szaktanácsadó intézményekkel való együttműködésre;
- intenzíven működő kommunikációs csatornák, amelyeknek köszönhetően a szülők bevonása, tájékoztatása mellett az általános iskolák szakembereinek naprakész ismeretekkel történő felruházása is megtörténhet, továbbá a gazdasági szereplők is kommunikálni tudják egyrészt szakemberszükségletüket, másrészt információt kaphatnak a szakképzés helyzetéről.

#### Az intézkedés célcsoportja és jellemzői:

- az általános iskolák tanulói;

(A skandináv (dán) modell követése lenne az ideális, ahol az óvodás kortól kezdve tervszerűen és szervezeten zajlik a pályaaorientáció, pályaválasztási tanácsadás, utókövetés. Személyiségfejlesztő kooperatív technikák alkalmazására van szükség, a tanulás tanítására, projekt módszer alkalmazására, gyakorlati foglalkozások erősítésére.)

A jelenlegi gyakorlat azt mutatja, hogy:

- erőtéljes a szelektálódás,
- hiányosak az ismeretek és alacsony szintűek az alapkészségek,
- az együttműködésre és a kommunikációra kevés az idő,
- elavult pedagógiai módszereket alkalmazunk,
- a manuális készségek fejlesztése csak az alsó évfolyamokra korlátozódik,
- a kisdíjak nem szereznek munkatapasztalatot.

- a középfokú oktatási intézmények tanulói;

(Az alap-és kulcskompetenciák fejlesztése a cél. A jelenlegi gyakorlat azt mutatja, hogy az ismeretek és nem a készség szintjén működik az elemzőkészség, az állampolgári kompetenciák, a jogkövető magatartás és a szövegalkotás képessége. Hiányzik a gyakorlatból, vagy kevés a megértés-meghallgatás, a jogérvényesítési képesség, a szociális, társadalmi kompetenciák megismerése, a problémamegoldó és konfliktuskezelő képesség fejlesztése. Hiányzik a munkatapasztalat, a manuális készségek fejlesztése – még a szakiskolákban, és szakközépiskolákban sem meghatározó a gyakorlat- és tevékenységközpontú oktatás –, a pályaismeret, mely jórészt szöveges ismertetőkon és filmek megtekintésén alapul, hiányos a tapasztalatszerzés, a személyre szóló tanácsadás és a foglalkozási és munkaerő-piaci ismeret, mely álláskereső, személyiségfejlesztő tréningekkel lenne fejleszthető).

### Várható szakmai hatások:

Egy egységes, átgondolt, megfelelően strukturált, pedagógiailag megalapozott és helyesen kommunikált rendszer esetén eredményesebb lesz a pályaválasztás, pályakezdés. Kevesebb lesz a pályaelhagyó, s csökkenhet a lemorzsolódás, a második esély iránti igény.

### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

- a szülők és a gyerekek részvételének fokozása érdekében elő kell segíteni a reális munkaerő-piaci viszonyokról szóló, megfelelő színvonalú tájékoztatást (a szülői és tanulói „álmok” és a realitás összhangba hozása);
- a pályaaorientációs feladatok kiemelt feladatok közé sorolása, lehetőleg önálló órakeret biztosításával, s több iskola együttes alkalmazásában szakemberek foglalkoztatása órakedvezmény biztosításával;
- a gazdasági szereplőknek (VOSZ, GYOSZ, kamarák), a munkavállalói szervezeteknek, fenntartóknak nagyobb szerepvállalása a pályaaorientációban;
- a nyilvánosság minden lehetséges eszközével (helyi sajtó, rádió, televízió, internet, kiadványok) történő tájékoztatás a régió valós munkaerő-piaci és szakképzési lehetőségeiről;
- korszerű szakmaismereti videofilmek előállítás;
- szakmaismereti mappák (kiadványok) elkészítése, amelyek egy-egy szakmáról vagy szakmacsoportról adnak bővebb információt (feladatok, tevékenységek, kapcsolatrendszer, munkavégzés helye, előképzettségi követelmények, a szakma munkaerő piaci helyzete, rokonszakmák stb.);
- a munkaadók, a munkavállalói szervezetek, a Regionális Munkaügyi Központ, Oktatási Hivatal stb. közvetítésével a régióra vonatkozó Foglalkozások Kézikönyv elkészítése;
- az internetben rejlő lehetőségek jobb kihasználása, a közsféra, nonprofit szervezetek, piaci szereplők által működtetett internetes oldalak finanszírozásának segítése és összehangolása;
- a régióra vonatkozó összefoglaló honlap elkészítése.

### Az intézkedés eredményességének mérése<sup>4</sup>:

- a pályakövetési vizsgálatok (helyes volt-e a pályaválasztási irány, milyen mértékű a lemorzsolódás, irányváltás, elhelyezkedési arányok);
- rendszeresen célszerű mérni az elhelyezkedési lehetőségeket, a szakmák iránti keresletet, a választott szakmák presztízsének változásait.

---

<sup>4</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

## **I.5. Gyors reagálású felnőttképzési rendszer kialakítása, felnőttképzési hálózat létrehozása**

### Indoklás:

Napjainkra a régióban a felnőttképzés, az iskolai rendszerű szakmai képzés kibocsátásának „korrekciója” érdekében az országos átlaghoz képest igen nagy képzési kapacitás működik.

A régióban a pályakezdő fiatalok magas arányban vesznek részt munkanélküliséget enyhítő programokban, és a középfokú végzettségű pályakezdők igen jelentős számban tanulnak tovább munkaerő-piaci képzésekben. Ebben a régióban fokozott növekedés volt tapasztalható: Fejér megyében 51, Komárom Esztergom megyében 38, Veszprém megyében 28 akkreditált felnőttképzési intézmény, illetve vállalkozás működik.

Az iskolai rendszerű képzésből közvetlenül a végzést követően a munkaerő-piaci képzésbe kerülés – mint korrekciós útvonal – az iskolai rendszerű szakmai képzés lassú és kevésbé hatékony alkalmazkodására utal, és rámutat a pályaorientációs tevékenység elégtelenségére, alulértékelttségére, hiányosságaira. Az iskolarendszeren kívüli képzések szerepét külön is meg kell vizsgálni a munkanélküliség-kezelésben vállalt szerepük kapcsán.

A regionális képzőközpont munkanélküliség-kezelésre ható tevékenysége kapcsán nem elemezzük a munkaügyi szervezetek feladatait, de emlékeztetni kell e képzéssel kapcsolatos meghatározó szabályozó szerepükre. Jelentős feladata van a szakiskolai szervezetre épült felnőttképzésnek, ami ugyan az iskolai képzés egyfajta kritikáján keresztül annak hiányosságát pótolja, de elősegíti az iskolai rendszerű képzés hiányosságaira épülő pályakorrekciót.

Az iskolarendszeren kívüli képzések fontos területe a gazdálkodó szervezetek által végzett sajátos, a gazdasági szervezet érdekét szolgáló, de minden koordinációt nélkülöző oktatás, amely a specializáció miatt csak egy konkrét tevékenység elvégzéséhez ad kompetenciát. A felnőttképzésben érintettek valós érdekeinek megfelelően szükséges – a működő felnőttképzési rendszer összehangoltságának megteremtésével – olyan képzési szerkezet kialakítása, amely sokoldalúan, a jelenleginél hatékonyabban tudja támogatni a szakember-utánpótlást. A felnőttképzési intézmények számának ugrásszerű emelkedése párhuzamos kapacitások kialakulását eredményezte, ami indokolttá teszi a képzés humán erőforrás-háttérének vizsgálatát.

A munkaerőpiac kiszámíthatatlan változásai jelentősen befolyásolják a képző intézmények tevékenységét, növelik a versenyhelyzetet, amelyek a megjelenő érdekellentétek miatt a képzés színvonalának fenntartását veszélyeztetik. A gazdaság valós elvárásainak megfelelően, a foglalkoztatási prognózisok pontosabb kidolgozásával meg kell teremteni az összhangot a munkaerőpiac elvárásai és a képző intézmények érdekei között.

A gazdaság szereplőinek és a képző intézmények, fenntartók, képzésre szakosodott társaságok és azok szervezeteinek bevonásával ki kell alakítani a képzés koordinációjának szervezett formáját. Az együttműködés célja a gazdaságorientált, s a munkavállalói mobilitást elősegítő felnőttképzés megteremtése, ennek egyik lehetséges formája a többszintű területi együttműködési megállapodások rendszere. A közép-dunántúli régió területén négy foglalkoztatási paktum működik: Fejér Paktum, Munkaerő-piaci Partnerség – Székesfehérvár (aláírásuk 2007-ben történt), Pápai Foglalkoztatási Paktum és Sümeg Térségi Foglalkoztatási Paktum (aláírásuk 2006-ban történt). Elmondható, hogy a foglalkoztatási együttműködéseknek mára már érzékelhető szerepe van a térségekben, egyre több területen tudnak segíteni a paktumban résztvevő tagoknak.

### Az intézkedés célcsoportja és jellemzői:

- képzésben résztvevő természetes személyek, a munkaerőpiacon elhelyezkedési problémával küzdő munkavállalók, az iskolai rendszerű képzésből kikerülő, szakmaváltásra kényszerülők, az inaktivitásból a munka világába visszatérők, szakmai felújító képzésben részesülők;
- képzést igénybevevő vállalkozások, melyek a technológia- vagy termékváltás, a piaci innováció érdekében az általuk foglalkoztatottak szakmai képzettségének növelésére kényszerülnek;
- regionális képzőközpontok, amelyek a velük kapcsolatba kerülő álláskeresőket – azok szakmai átképzésével – segítik az elhelyezkedésben, vagy a technológia és termékváltás miatt foglalkoztatási veszélyhelyzetbe kerülő munkavállalókat képzésben részesítik;
- a felnőttképzést folytató vállalkozások, amelyek jelentős feladatot vállalnak a valós munkaerő-piaci igények kielégítésében, a foglalkoztatók OKJ szerinti szakmai igényének kielégítésére történő képzések, vagy szakmai kompetenciák elsajátítását célzó képzések lebonyolításában;
- felnőttképzést is folytató szakképző intézmények, melyek humán- és szakmai bázisukra alapozva részt vállalnak a gazdaság – változó – szakképesítési igényének kielégítésében;
- felsőoktatási intézmények, amelyek FSZ képzést folytatnak, elsősorban a gazdaság K+F tevékenységéhez kapcsolódva a magasan képzett vezetőréteg kialakítását, a szükségszerűen bekövetkező szerkezet- és technológiaváltáshoz való alkalmazkodóképesség növelését segítik;

### Az intézkedés jellemzői:

- Az érdekeltségi pontok feltárása a felnőttképzés szerkezeti átalakításának kulcskérdése. A gazdaság és a képző intézmények, a fenntartók és a felhasználók, valamint a képzést igénybevevők közös érdekeltségének vizsgálata.
- A képzési piacon egymás mellett jelen vannak a gazdasági vállalkozások, a non-profit szervezetek, az önkormányzati fenntartású, valamint az ÁFSZ hatáskörébe tartozó intézmények. A piaci szereplők koordinációja alapvető feladat. A felnőttképzési célok meghatározása alapvetően a munkaerőpiac igényeinek kielégítésére kell, hogy irányuljon, melyet az RFKB a képzési irányokat és arányokat meghatározó döntésével befolyásol.
- Az együttműködési színtereknek követniük kell a szubszidiaritás elvét, ezért annak több, egymásra épülő, és egymással szoros kölcsönhatásban lévő szintjét kell meghatározni. Ezen szinteknek a gazdaság területi koncentrációját célszerű követni, figyelemmel az iskolai rendszerű képzés integrációjára.
- A gazdaság befolyásának erősítése érdekében a gazdaságorientált képzési célok megteremtését első helyen kell kezelni, melyben kiemelt szerepet kell kapniuk a gazdaság és a munkavállalók képviselőinek.

### Várható szakmai hatások:

- a gazdaság növekedésének humán-erőforrás háttere összehangolt felnőttképzési rendszer kialakításával gyorsabban biztosítható;
- a gazdaság és a szakképzés egységének megteremtésével javul a szakképzésben résztvevők képzettsége, módszertani felkészültsége, különösen a szakelméleti és gyakorlati oktatók tekintetében.
- a felnőttképzésre szakosodott vállalkozásoknál a pedagógiai ismeretekkel rendelkező gyakorlati oktatók számának növekedése;
- a gazdaság – szakmai felkészültségének növekedésével – alkalmassá válik magasabb szakmai igényt támogató feladatok elvégzésére, ami elősegíti a tőkebefektetéseket;
- a szakképzés, felnőttképzés közötti kapcsolatok elősegítésével a gazdaság szakmai elvárásai közelebb kerülnek a képzési igényekhez;
- a foglalkoztatás minőségi követelményei gyorsabban kielégíthetők, ezzel együtt csökken a munkavállalók munkahelymegtartó-képességének jelenlegi szintjéből fakadó hátrány;
- csökken a foglalkoztatásba vontak szakmai lemaradása, nő a munkaerő foglalkoztathatóságának rugalmassága, növekszik a felnőttképzésnek a gazdasághoz való alkalmazkodóképessége;
- várhatóan növekszik – a gazdaság szelekciós hatásának érvényesülésén keresztül – a szakképzés minősége.
- a tudásalapú gazdaság és az innovációs kapacitások fejlesztése felgyorsul, a régió-specifikus, tudás-intenzív szakmákhoz kapcsolódó képzések támogatásának hatására teret nyer a szakképesítést igénylő helyi foglalkoztatási kezdeményezések támogatása a kis- és közepes vállalkozásoknál;
- a Közép-dunántúli régió preferálja a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű rétegek és a halmozottan hátrányos helyzetűek átképzését biztosító rendszerek támogatását, mely – elsősorban felnőtt szakképzési cél – a régió-specifikus szakmákhoz, konkrétan a biotechnológiai, az információs technológiai és a mechatronikai szakmák szakember-szükségletét biztosító specifikus képzési igényeket szándékozik támogatni, ami elősegítheti a régió tőkebefektetési lehetőségének növekedését;
- hatékonyabbá és konkrétabbá válik a területi munkaerőpiac valós elvárásainak jelzése és közvetítése a képző intézmények felé;
- a területi együttműködés szervezeti kialakításával, megállapodásokkal való lefedésével lehetővé válik a felnőttképzési hálózat kialakítására, a középszintű szakképzésre épülő másod-, illetve ezen felüli szakképesítések koordinálása a piaci előrejelzések alapján.

### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

- A munkaerő-piaci intézményrendszer fejlesztésével biztosítani kell, hogy minden szervezeti szintjén azonos elvárások érvényesüljenek, s ezzel együtt a szolgáltatást igénybevevők annak minden pontján azonos szintű ellátáshoz jussanak.

- Az európai elvárásokhoz történő igazodás a szolgáltatásban elérhető információk valóságtartalmának és naprakészségének biztosítása érdekében szorosabb, tartalmasabb és ezen keresztül ösztönzőbb együttműködés kialakítását követeli meg úgy a munkaadóktól, mint a szolgáltatást igénybevevő munkanélküliektől, vagy a – munkavállalói pozíciójuk megőrzése céljából – szakmaváltásra, továbbképzésre szoruló munkavállalóktól. Ezt úgy kell elérnie és folyamatosan fejlesztve fenntartania a felhasználóbarát szolgáltatásnak, hogy megfelelő monitoring-rendszerrel a valódi munkaerő-piaci kép tükröződjék, ezáltal közvetlenül is elősegítve a munkanélküliek és az inaktívak mihamarabbi visszailleszkedését a munka világába, illetve a pályakezdő munkanélküliek első munkahelyhez való jutását.
- A munkaerőpiachoz igazodó felnőttképzés rendszerének és eredményességének megteremtéséhez jelenleg még hiányzik a kor színvonalának megfelelő regionális nyilvántartási rendszer, a megfelelő tartalmú adatbázis, a munkaadókkal való korszerű informatikán nyugvó napi kapcsolattartás lehetősége.
- A gazdaság szereplőinek bevonásával nagyobb hatékonysággal kezelhető egy olyan rendszer, melyben a munkaerőpiac várható és tényleges szereplői – egészen az aktív életút végéig – befolyásolhatóak, és rendszeresen információ adható a rendszer tagjairól.
- Szükséges a kapcsolattartás rendszerének technikai fejlesztése, az elektronikus adat- és igényközlés feltételeinek megteremtése. A fejlesztések nem zárják ki a személyes kapcsolattartás szükségességét, a helyszíni egyeztetéseket, a munkaerő-piaci információk, prognózisok cseréjét.
- A gazdálkodó szervezetekkel, intézményekkel kialakított információcsere eredményeként el kell érni, hogy javuljon, s ezzel váljon biztonságosabbá a munkaerő-piac szakképesítési igényét jelző adatbázis, s ezzel tervezhetőbbé a szakképzési irányok meghatározása, azok támogatása.
- A felnőttképző intézmények regionális struktúrájának fejlesztése a gazdasági és társadalmi kihívások fogadására, a szakmaváltásból eredő feladatokra történő gyors reagálása érdekében.
- A képző intézmények együttműködését fokozni kell, a kölcsönösen elfogadható érdekeltségek megteremtésével, melynek megvalósítását a regionális szereplők, fenntartók motiválása mellett célszerű elvégezni.
- A szakképző intézmények menedzsmentjének és személyi állományának gazdaságközpontú, kooperatív szemléletet megvalósító fejlesztése.
- A szervezetek képességfejlesztése elképzelhetetlen az infrastrukturális fejlesztés nélkül. A különösen drága, igen gyorsan elavuló oktatási infrastruktúrát csak koncentráltan célszerű fejleszteni.
- A gazdaság visszajelzéseinek koordinálása, s a felnőttképzési intézmények felé történő hatékony közvetítése a területi foglalkoztatási megállapodásokban a felnőttképzési intézmények partneri részvételével lehetséges. Ez elősegítheti a képzőhelyek közötti kooperáció kialakítását és a szakképzési modulok specializációját.
- A munka világában érdekelt szervezetek képviselőinek bevonása a felnőttképzéssel szembeni valós igények meghatározásában javíthatja a vállalkozói és az intézményi kapacitás kihasználását és a foglalkoztatás növelését.

- A térség potenciális lehetőségeinek kihasználása, a térség gazdaságfejlesztési elképzeléseinek, tervének elkészítése, a térség gazdaságfejlesztési elképzeléseinek, céljainak kialakítása és a szakképzés összehangolása, a munkahelyek megőrzését elősegítő képzések (iskolai rendszerű és felnőtt) indítása, befolyásolása.
- Az egyenlő bánásmód biztosítása minden területen.

Az intézkedés eredményességének mérése<sup>5</sup>:

- A felnőttképzésben résztvevők foglalkoztatási monitoring-rendszerének kialakítása elengedhetetlen a felnőttképzés hatékonyságának és minőségi megfelelésének figyelemmel kísérése érdekében. A monitoring-rendszer működtetését célszerű a munka világa szereplőinek aktív részvételével megalkotni.
- A felnőttképzésnek a gazdaság változásaira való reagáló képességének figyelemmel kísérése alapvető társadalmi cél, melynek elősegítése a gazdaság és a környezet meghatározó érdeke, s a területi megállapodások megvalósításának egyik kulcskérdése.
- A gazdaság munkaerőpiacról kielégített munkaerőigénye szakmai megfelelésének vizsgálata a gazdaság teljesítőképességének alap-pillére, ami egyben a képző intézmények minőségi szelekciójának elindítója.
- Az új technológiák, gyártási eljárások befogadására való képesség mérése a képzésből kikerülők bevonásának vizsgálatával, a gazdaság képviselői által összeállított kompetencia-mérési metodika alapján.
- A munkaerőpiacon való tartós foglalkoztatás eredményeinek figyelemmel kísérése a munkaügyi nyilvántartások, statisztikák, nyomonkövetéses vizsgálatok alapján.

---

<sup>5</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

## ***II. prioritás: A humánerőforrások aktivizálása:***

A szakképzésben jelentkező feladatok végrehajtásában részt vevő oktatók szakmai fejlesztése kiemelten fontos terület. A régió szakképzési rendszerében erősíteni kell az oktatók és pedagógusok számára a menedzsment-ismeretek képzés útján történő elsajátításának lehetőségeit. Támogatni kell, hogy a szakképzésben a gyakorlati képzés megerősödjön, a szakképzettséget meghatározó gyakorlati felkészítést megalapozó ismeretek és módszerek a jelenkor követelményeihez igazodjanak. Továbbá a szakmai elméleti felkészítéssel párhuzamosan a gyakorlati képzés tárgyi, pénzügyi, személyi feltételei is biztosítva legyenek a szakképző intézményekben és a gyakorlati képzésben résztvevő oktatási intézményekben. Kiemelt feladat a szakoktatók szakmai kompetenciáit, helyállását, előmenetelét és minősítését meghatározó követelmény-, illetve támogató rendszer kialakítása és bevezetése.

Kiemelten kell kezelni a sajátos nevelési igényű tanulók alkalmazásával, szakmai és mentálhigiénés állapotával, illetve szakmai életútjával, karrierlehetőségeivel kapcsolatos rendszer megismer(tet)ését és fejlesztését.

Elő kell segíteni az idegen nyelvi képzések színvonalának fokozatos fejlesztését, hiszen a munkaerő mobilitása és a munkaerő-piacon történő sikeres szereplésének egyik feltételévé kezd válni az idegen nyelvi kompetenciák megléte.

### **II.1. Szakoktatók felkészítése az új technológiák befogadására**

#### Indoklás:

A magyar szakképzés minden időszakában különös szerepet kapott a gyakorlati oktatás. A gyakorlati oktatók helyzete folyamatosan változott, ugyanakkor a munkajogi, szervezeti és tanügy-igazgatási körülmények folytonos, olykor hirtelen változása ellenére a meghatározó hagyományok konzerválódtak. Az alkalmasság nemcsak szakmai téren vált kritikussá, de gondot jelent a pedagógiai alkalmasság csökkenése is.

Három feltétel kell ahhoz, hogy jelentős változás történhessen:

- a. meg kell változnia annak a szemléletnek, amely a gyakorlati oktatók foglalkoztatottsági biztonságát a tanulók foglalkoztatási esélyei elé helyezi;
- b. meg kell változnia a továbbképzési támogatási rendszernek: meg kell szüntetni annak lehetőségét, hogy a továbbképzések kedvezményezettjei más, jövedelmezőbb állás reményében szerezzenek új képesítést, vagy pusztán a magasabb bércategória érdekében tanuljanak, közösségi haszon nélkül;
- c. az eszköztámogatásokat, sőt a szervezet- és tananyag-fejlesztési támogatásokat is a szakoktatók képzettségéhez, továbbképzéséhez és alkalmasságának fokozásához – mint feltételhez – kell kötni, ide értve a szociális kompetenciákat is.

A szakoktatói részvétel és támogatás megalapozása a kompetencia alapú képzésben nélkülözhetetlen. A szakképzési dokumentumok ma már megfelelő módon tartalmazzák az adott szakképesítés megszerzéséhez és gyakorlásához szükséges kompetenciákat. Ugyanakkor meg kell állapítani, hogy a kompetencia alapú képzés személyi feltételei nincsenek meg.

A szakoktatói munka az a tevékenységterület, ahol kompetenciává válhat a megszerzett tudás. Ehhez azonban olyan képzés – jelenleg döntően továbbképzés – szükséges, amely lehetővé teszi az eltérést attól a hagyományos gyakorlattól és szemlélettől, amely szerint a gyakorlati oktatás egyszerűen a szakmai rutin megszerzésének a színtere.

Az **önfejlesztő-képesség kialakítása** hatékonyan csak külső segítséggel valósulhat meg, de nem lehetséges az érintett tevékeny részvétele nélkül. Jelenleg az alkalmazkodóképesség hiánya, illetve szintje akadályozza a gyakorlati oktatás eredményességének fejlesztését. Figyelembe kell továbbá venni az életkori sajátosságok és tanulási módok összefüggéseit. Ennek ellenére stratégiai szinten és hosszabb távon nem lehet elvetni az egész életen át tartó tanulás követelményének érvényesítését.

Mivel az önfejlesztő képesség kialakítása intézményes támogatást igényel, ezért a gyakorlati oktatók továbbképzésének tervezése és támogatása során alapvető tényezőként kell figyelembe venni. Ez vonatkozik elsősorban tartalmi és elérhetőségi kérdésekre, de ösztönzési elemei is vannak.

#### A helyi (régiós) megoldások tartalmi és finanszírozási kérdéseinek megoldása:

A régióban létrejövő TISZK-ek eredményes és társadalmilag is támogatott működése csak formális és informális együttműködést feltételezve lehetséges. Ez hálózati szemléletű, projektrendszerű kooperatív kultúrát követel meg.

A rendelkezésre álló régiós vagy régiós elosztású fejlesztési források felhasználásakor alapvető feltételként kell szabni a régiós érdekeknek megfelelő továbbképzéshez kötött indikátoroknak való megfelelést.

Képzési programok a szakképzésben oktatók részére:

A régiós stratégiai intézkedés típusa	A közvetlen cél	Az alkalmazott eszközök
1. A képzési kínálat szerkezetének alakítása	Többféle egyéni tanulási út létrehozása a célcsoport tagjai számára	Régiós képzési programok bevezetése; moduláris programokkal; vizsga és kvalifikációs rendszerek illesztése a stratégiai célhoz
2. Tartalmi fejlesztés alakítása	Az elvárt alapvető készségek újradefiniálása	Önfejlesztést segítő programok, ICT fejlesztési programok; értékelési rendszerek reformja; új gyakorlati-szakmai orientációjú programok bevezetése, régiós érdekegyeztetés tartalmi és módszertani kérdésekről továbbá a az oktatók szociális kompetenciáinak fejlesztéséről
3. Módszertani fejlesztési alapelvek érvényesítése	Innovatív pedagógiák alkalmazásának a terjesztése	Szakma-független és szakma-specifikus továbbképzés; felkészítés távoktatásra, távoktatás bevezetése, munka és tanulás kombinációja; innovatív megoldások bevezetése az iskolai oktatói és tanulói kudarc kezelésére
4. Társadalompolitika	A szakoktatók felkészítése a technológiaváltozás és társadalmi változás együttes hatásának kezelésére a gyakorlati oktatásban, önfejlesztő hálózatok támogatása	Iskolai kudarc elleni cél- programok, az iskola-környezet kapcsolat erősítését célzó intézkedések; a pályorientáció valós társadalmi szerepbe juttatása,

5. Információs és kommunikációs megoldások	A szakoktatók felkészítése az önálló információ szerzés és feldolgozás általános technikáira, régiós szakoktatói szakmai munkaközösségek szervezése, és működésük támogatása	Információs háló kialakítása, TISZK-közi multiplikációs rendszer, felsőoktatási intézmények jelenlétének fokozása
6. Finanszírozási megoldások	Az emberi erőforrásokba való investálás erősítése	források fejlesztési projektekre; kollektív szerződések jogi kereteinek átalakítása a minőség, az innováció és az önképzés elismerése érdekében, központi források régiós koncentrációja, forrásbővítés, forrásfeltárás

#### A régiós kínálat bővítése:

A felsőoktatási kínálat jelenleg három utat kínál a csúcstechnológia oktatását feltételező szakoktatói munkakört betöltők számára.

- megegyezésen alapuló, helyi fejlesztésű, nyitott tananyagelemekkel bíró képzés;
- kompetencia-alapú képzést támogató helyi fejlesztésű szakmafüggetlen képzés;
- kompetencia alapú képzést támogató helyi fejlesztésű szakma-specifikus képzés.

Továbbá lehetőségük nyílik nyelvi képzéseken való részvételre. A képzések rövid leírását a 5. számú melléklet tartalmazza.

#### Az intézkedés célcsoportja és jellemzői:

- a gyakorlati oktatást végzők.

A koreloszlás nagyon aszimmetrikus. Nagyon kevés a fiatal. Fiatal oktatók éppen azokon a területen vannak legkisebb számban, ahol a csúcstechnológia a legnagyobb mértékben jelent meg. Ilyen pl. a forgácsolás és az elektronika. Az elektronikát oktatók számára a PLC technika a nagy kihívás, ami főleg a jellemző életkorral magyarázható. Hasonló a helyzet a mechatronikában is.

A gyakorlati oktatók nyelvismerete nagyon alacsony szintű.

A projektkultúra színvonala is jelentős fejlesztést igényel.

#### Várható szakmai hatások:

- nagy értékű eszközök hatékony képzési felhasználása;
- a projektkultúra fejlesztése révén lehetővé válik a szociális kompetenciák fejlesztése;
- munkaerő-piaci eredmények jelentősen javulnak;
- a csúcstechnológiával azonos szintű és a nagy kihasználtságú oktatói felkészültség erkölcsi és jogi alap lehet magasabb szintű oktatói juttatásokra.

#### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

- az iskolai rendszerű képzőhelyeken rendelkezésre áll egy jelentős normatív továbbképzési támogatás;

- felhasználhatók a NSZFI által biztosított képzési szolgáltatások;
- felsőoktatási intézmény által biztosított képzési kedvezmények;
- szervezetfejlesztési pályázatokból is nyerhető jelentős forrás szakoktatók továbbképzésére;
- pályázati források;
- szakoktatók továbbképzése üzemi környezetben: a továbbképzés ideje alatt a szakmai tanár, a szakoktató testközelből ismerkedik meg az "üzem" legújabb technológiáival, trendjeivel és megismerkedik azokkal a munkakörökkel, amelyekben később az általa oktatott diákok a megszerzett szaktudásukkal elhelyezkedhetnek.

#### Az intézkedés eredményességének mérése<sup>6</sup>:

A csúcstechnológiák oktatására való alkalmasság fejlesztése az alábbi indikátorokkal mérhető

- a kidolgozott képzési programok száma;
- tartalmi azonossága a stratégia elvárásaival, azaz annak kimutathatósága, hogy valamely, a stratégiában meghatározott modellt követő, vagy azzal lényegileg azonos képzés lett-e akkreditálva;
- a megvalósult képzések száma a hagyományos oktatóképzésben;
- a megvalósult képzések száma a stratégia igénye szerinti oktatóképzésekben;
- a képzésben résztvevő szakoktatók száma;
- a képzést támogató foglalkoztatók száma;
- a képzésre delegáló képzőhelyek száma;
- a több TISZK kooperációjában támogatott képzések száma;
- a továbbképzéssel érintett szakmacsoportok száma;
- az új típusú továbbképzéssel érintett tanulók száma.

#### Az adatforrások:

- a fenntartók beszámoltatási rendszere, az éves intézményi jelentések;
- az RFKB pályázati eljárásai; (A pályázati kiírások eddig is tartalmazták az oktatók – fejlesztési célhoz kapcsolódó – továbbképzésére vonatkozó adatigényt. Ezt a gyakorlatot következetesen kell folytatni, az elfogadott stratégiai terv alapján, és konkrét feltételeket és elvárásokat kell meghatározni a pályázati kiírásokban.)
- célvizsgálat, amelynek forrása kutatási tárgyú pályázat, vagy szakminisztériumi, illetve RFKB költségvetés lehet.

<sup>6</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

## II.2. Sajátos nevelési igényű tanulók integrációjának elősegítése

### Indoklás:

A **sajátos nevelési igényű tanulók** – minden segítő törekvés ellenére – felnőttkorukban nehezen tudnak beilleszkedni a munka világába, ezért az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges készségek megszerzése kiemelten fontos számukra. Az iskolai rendszerű oktatás egyik legnehezebben kezelhető kérdése mindig is az volt, hogy milyen pedagógiai megoldásokat tud alkalmazni azoknak a tanulóknak az érdekében, akik valamilyen ok miatt nem, vagy csak komoly nehézségek árán válnak (váltak) beilleszthetővé az iskolarendszerbe. A legtöbb sajátos nevelési igényű tanuló az általános iskolát követően a szakiskolákban folytatja tanulmányait. Kb. 600 ezer fogyatékos személy él Magyarországon, (ez a népesség 5,7%-a). 32%-uk az általános iskolát sem fejezte be, 39%-uk csupán alapkülső végzettséggel rendelkezik.

A speciális szakiskolák képzési kínálatának meghatározásakor érdemes feltenni azt a kérdést, hogy a szakmák birtokában mennyire lesznek majd képesek az ilyen képzési formákba járó diákok az önálló munkavégzésre, s a képzések elvégzése után vajon milyen esélyeik lesznek a vállalkozóvá válásra vagy legalább az önfoglalkoztatás megteremtésére. Ha alkalmazottként jelennek meg a munkaerőpiacon, reális eséllyel indulnak-e, feltéve, hogy a munkáltatókat változtatlanul nem kényszeríti szabályozás a sérült emberek foglalkoztatására.

Az intézkedés során elérendő célok között kiemelten kell kezelni, hogy az alapszinten megszerzett műveltségi anyag szinten tartása és elmélyítése megtörténjen. Továbbá a minőségi oktatás és hozzáférés biztosítása mindenki számára, az egész életen át tartó tanuláshoz és a munkaerő-piaci helytálláshoz szükséges kompetenciák fejlesztése, az ehhez szükséges közoktatási infrastrukturális feltételek megteremtése és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő szakképzési tartalmak meghatározása elősegítheti a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci érvényesülését. A moduláris, átjárható és átlátható szakképzési szerkezet kialakítása, valamint a kompetencia-alapú oktatás és a korszerű pedagógiai módszerek elterjedésének támogatása a speciális szakiskolai képzésben, az új tanulási formák elterjesztésnek ösztönzése, szintén a speciális képzési igényű tanulók integrációját szolgálhatja, akár csak a tanulók felkészítése a munkavállalói szerepre, a munkahelyi, a szakmai közösségekbe való bekapcsolódásra. A tervszerű nevelő-oktatómunka során az alapképességek fejlesztése mellett a mindennapi életben hasznosítható és továbbépíthető általános és szakmai ismeretek nyújtása igen fontos. A szaktanári és szakoktatói állomány összetételének javítása elengedhetetlen. További cél a lemorzsolódás csökkentése, a lemorzsolódók reintegrációja tankötelezettség végéig (a reintegrációt nem lehet csupán a civil szférára bízni).

### Az intézkedés célcsoportja és jellemzői:

Mára a szakiskolák egyre inkább válnak **a hátrányos helyzetű és/vagy a sajátos nevelési igényű tanulók** továbbtanulási formájává. A főként hátrányos helyzetű gyerekeket oktató szakiskolai képzésben nem került sor az oktatás minőségét és hatékonyságát jelentősen javító intézkedésekre.

A szakiskolák egyfajta súlyos teherként viselik a hátrányos helyzetű gyerekek általános képzsének és felzárkóztatásának feladatát, hiszen csaknem megduplázódott **a veszélyeztetett családi körülmények között élő tanulók aránya**. A tanulók 75%-a az olvasás-szövegértés és a matematika terén a legalacsonyabb szinten áll.

A szakiskolai képzés jelenleg nem képes az általános készségek megfelelő színvonalú fejlesztésére. A lemorzsolódás aránya közel 30%-os. A rendszerváltást követő időkből – kb.1995-ig – ez az arány nagyjából 20-22% volt. A **lemorzsolódó fiatalokra** a munkaerőpiac alig, vagy egyáltalán nem tart igényt. A kimaradó tanulók helyzetével volt iskoláik egyáltalán nem foglalkoznak. A második esélyt adó iskolák (tanodák) az országban csak elvétve működnek, a nagyszámú jelentkező miatt olyan szigorú felvételi szelekcióra kényszerülnek, mint az elitképző intézmények, gimnáziumok. Befogadási kapacitásuk messze alulmarad a **reintegrációra szorulóknak**, kimaradó gyerekek tömegeihez képest. A szakiskolákban elsajátított speciális készségek egyre jobban le-, az általános készségek pedig felértékelődtek.

#### Várható szakmai hatások:

A szakiskolákat elvégzők esetében a rövid távú vállalati igények kiszolgálása helyett erősödik a hosszú távú alkalmazkodóképesség. Összehangoltabbá válhat a képzési szerkezet a munkaerő piaci kereslettel. A szakképzés nyújtotta speciális készségek kevésbé gyorsan avulnak el. **Javulhat a szakmájukban foglalkoztatottak aránya** a nem szakmájukban foglalkoztatottak arányához képest.

A képzés színvonala javul, a motiváltság növekedésével csökkennek a szakiskolákban a nevelési és oktatási problémák. Érzékelhetően **csökken a lemorzsolódók és a második esélyt igénylők száma**. (További részletek: 6. számú melléklet)

#### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

- szakmastruktúra-fejlesztés

Egymáshoz illeszkedő és egymásra épülő szakmakínálat létrehozása, a szakmastruktúra racionalizálása (kompetencia alapú modularizáció, egyéni haladás, rész-szakképesítés).

A 3-as szintig javasolt a teljes szakképesítés meghirdetése.

- az integrált nevelés intézményi szervezeti kereteinek kiépítése

(integráció, módszertani fejlesztések, a sajátos nevelési igényű és speciális segítséget igénylő tanulók támogatására a munkaerőpiacba integrált új képzési modell megvalósítása érdekében)

- informatikai képzés, fejlesztés  
(eszközök és hálózatkiépítés)
- nyelvi képzés, fejlesztés

(multimédia, családpedagógiai szolgáltatások, szakképzésben is alkalmazandó pedagógiai asszisztensek, iskolapszichológusok határozottabb, rendszeresebb munkája)

#### Az intézkedés eredményességének mérése<sup>7</sup>:

- a készségfejlesztés, az oktatás eredményessége, a hozzáadott érték folyamatos mérése;
- lemorzsolódók, második esélyt igénylők statisztikai adatainak, a szakmájukban foglalkoztatottak, illetve a végzettségükhöz nem illeszkedő foglalkozásban dolgozók százalékarányainak figyelemmel kísérése.

---

<sup>7</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

## **II.3. Projektmenedzsment-kompetenciák fejlesztése**

### Indoklás:

A 2007-2013-as időszakban jelentős pénzügyi források nyílnak meg a magyarországi fejlesztések, így a szakképzést érintő fejlesztések területén is. Ez utóbbi témában elsősorban a Társadalmi Megújulás Operatív Program és Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program fogalmaz meg intézkedéseket, és allokál forrásokat azok megvalósításához. A Középdunántúli Operatív Programban is találhatóak utalások a szakképzésben felmerült problémákra, azonban kifejezett célként nem jelenik meg a kapcsolódó intézményrendszer fejlesztése, tekintettel arra, hogy az operatív programok közötti lehatárolás eredményeképp a szakképzésre fordítandó források elsősorban a TÁMOP, és a TIOP intézkedéseinek keretében kerültek elkülönítésre.

A KDOP keretében is lehetőség nyílt, nyílik azonban szakképző intézmények támogatására, mind a KDOP-5.3.2 Utólagos akadálymentesítés mind pedig KDOP-5.1.1. Közoktatási Intézmények Infrastrukturális fejlesztése tárgyú pályázati konstrukció keretén belül, azonban nem a szakképzés fejlesztése az elsődleges cél ezen intézkedéseken belül.

A szakképzés megjelenik a Pólus Programban és a Magyarország-Szlovákia Határon Átnyúló Együttműködési Programban is mint fejleszteni kívánt terület.

A források megszerzése bonyolult, számos formai és tartalmi kritérium teljesítését megkövetelő pályázati rendszeren keresztül történhet meg. A projektek megvalósítása a korábbi hazai támogatási rendszereknél jóval szigorúbban ellenőrzött adminisztratív, pénzügyi és szakmai kötelezettségekkel jár együtt, s a projektek eredményeit hosszú távon, legalább 5 évig szükséges fenntartani.

A projektervek pályázati formába öntése, bemutatása, a nyertes pályázatban foglaltak útmutatók, jogszabályok szerinti megvalósítása, pénzügyi lebonyolítása ma már külön szakértelmet igényel, mellyel ritkán rendelkeznek a fejlesztéssel érintett intézmények, a külső szakértők nem minden esetben jelentenek megoldást, kiválasztásuk nehézségbe ütközik.

A megvalósuló fejlesztések még sokszor szigetszerűek, egy térségben, de egy intézményben sem kapcsolódnak egymáshoz, így nem képesek szinergikus hatás kifejtésére, ehelyett sokszor párhuzamosságok jelentkeznek. A partnerség helyett inkább az állandó verseny a jellemző fenntartók és intézmények között. (További részletek: 7. számú melléklet)

### Az intézkedés célcsoportja:

- szakképző intézmények;
- intézményfenntartók;
- érdekképviselői szervek;
- gazdasági kamarák;
- KDRFT;
- KDRFKB.

### Várható szakmai hatások:

- projektötletek számának gyarapodása;
- térségi szereplők hatékonyabb együttműködése;
- komplex, több projektből álló programok megvalósulása;
- megtervezett, fenntartható projektek;
- menedzsment-szaktudás kialakulása, erősítése a szakképző intézményeknél, fenntartóknál, kamaráknál;
- a régióba jutó szakképzéssel kapcsolatos támogatások mértékének növekedése;
- az elnyert támogatási összegek maximális lehívása;
- a szakképzésre fordítható források növekedése a támogatások mellett;
- a források költséghatékony felhasználása.

### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

#### **Hatékony érdekérvényesítés:**

- kamarák, érdekképviselői szervek, KDRFKB részéről projektötletek generálása, pályázatírási, projektmegvalósítási tapasztalatok gyűjtése, „legjobb gyakorlatok” felkutatása bel- és külföldön;
- fenntartók és szakképzők, érdekképviselői szervek, kamarák vezetésével történő bekapcsolódás az akciótervek, pályázati kiírások társadalmasításába, tapasztalatok visszacsatolása a pályázati intézményrendszerbe;
- pályázati lehetőségek népszerűsítése, információs napok, vitafórumok szervezése közreműködő szervezetek, irányító hatóságok részvételével;
- a szakképzés szempontjainak beépítése minél több pályázati kiírásba (pl. GOP kiírásai esetében előnyben részesíteni azokat a gazdálkodó szervezeteket, melyek tanulószerveződéssel foglalkoztatnak diákokat).

#### **Partnerség:**

- a megvalósítani tervezett ötletek folyamatos egyeztetése a fenntartókkal, érdekképviselői szervekkel (kamarák, szakbizottságok), külön kapcsolattartó kijelölése a feladatra;
- kamarák, érdekképviselői szervezetek segítségével lehetséges partnerek felkutatása, meglévő partneri kapcsolatok folyamatos erősítése;
- önkormányzati, civil-, gazdasági szféra kapcsolódási pontjainak erősítése;
- képző intézmények, fenntartók közötti kapcsolatok erősítése;
- külföldi partnerintézmények, önkormányzatok felkutatása;
- felsőoktatási intézményekkel való kapcsolatok erősítése, menedzsment-kapacitásuk bevonása projektek tervezésébe, megvalósításába.

## **Tervezés:**

- külön források allokálása projektötletek kidolgozására;
- kamarák, érdekképviselői szervek, RFKB munkaszervezet keretén belül tervezői, menedzsment-kapacitások kialakítása, erősítése, így biztosítva a szakképző intézményeknél hiányzó kapacitásokat;
- kamarák, érdekképviselői szervek, RFKB munkaszervezet keretén belül pályázatfigyelő rendszer kialakítása, folyamatos működtetése, kiegészítő források (magántőke, hitel) felkutatása;
- a „legjobb gyakorlatok” disszeminációja;
- szigetszerű fejlesztések helyett komplex, egymást kiegészítő fejlesztések megvalósítása (eszközbeszerzés, módszertani fejlesztés, infrastrukturális fejlesztés kapcsolata), hosszú távú ütemezések kialakítása;
- a projektmegvalósítás felelősségi, munkamegosztási köreinek pontos lehatárolása még a projektek megkezdése előtt.

## **Képzés, menedzsmentkapacitás erősítése:**

- projekttervezéshez szükséges jogi, pénzügyi, szakmai kompetenciák felmérése a fenntartóknál, képzőintézményeknél: annak vizsgálata, hogy mely területekhez szükséges külső szakértő bevonása;
- fenntartók, érdekképviselői szervek részéről az intézményeknél nem található külső (pl. közbeszerzési) szakértelem biztosítása;
- azon kulcsemberek felkutatása az intézményeknél, akik képesek a projektmegvalósítással kapcsolatos feladatokat koordinálni, folyamatos képzésük biztosítása, megvalósítási tapasztalatok gyűjtése, egymás közötti konzultáció, tapasztalatcsere (pl. a kamarák szervezésében);
- fenntartók, kamarák, érdekképviselői szervek, RFKB munkaszervezet részéről az intézményeknél hiányzó (jogi, pénzügyi, szakmai) kapacitás pótlását segítő, megbízható szakértői adatbázis kialakítása.

## Az intézkedés eredményességének mérése<sup>8</sup>:

- felmerült projektötletek száma;
- projektötletek alapján benyújtott pályázatok száma;
- nyertes pályázatok száma;
- igényelt támogatási összeg;
- elnyert támogatási összeg;
- megvalósult projektek száma;
- fenntartott projektek száma;

---

<sup>8</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

- támogatást igénylő intézmények száma;
- fejlesztett intézmények száma;
- megvalósult projektek által elért eredmények;
- infrastrukturális beruházással érintett intézmények száma, terület nagysága, beszerzett eszközök száma;
- tartalomfejlesztést megvalósító intézmények száma;
- fejlesztéssel érintett tanulók/oktatók száma;
- menedzsmentképzéseken résztvevők száma;
- fejlesztésekbe bevont partnerek száma;
- támogatásokon kívüli tőke bevonásának mértéke a fejlesztésekbe.

#### **II.4. Szakmákhoz kapcsolódó nyelvi képzés fejlesztése**

##### Indoklás:

„A nyelvtanulás az oktatás egyik alapvető eleme, amely hozzájárul ahhoz, hogy a diákok felismerjék magukban a nyelvi identitást és a társadalmi szereplőt.”

A szakiskolai nyelvtanulásnak sajátos a helyzete. Az elmúlt évekig az ebben az iskolatípusban tanulók közel 70-75%-a a nyolcadik évfolyam befejezésével nem részesült további idegen nyelvi képzésben.

A tanulók jó részénél kirívó az értő olvasás hiánya, gyenge a tanulók szóbeli kifejezőképessége, motiválatlanok, anyanyelvi képzsük elengedhetetlen.

Az adott korosztályban jóval kevesebben beszélnek idegen nyelven, mint az Európai Unió más országaiban. A megszerzett szakmában történő boldogulás egyik záloga a nyelvismeret, melynek terén jelentős hátrányban vagyunk más EU-s országokhoz képest.

Számos intézményben hiányoznak a személyi és tárgyi feltételek az eredményes nyelvtanuláshoz. Célszerű figyelembe venni, hogy a szakiskolai nyelvtanítás keretében reálisan csak kisebb mennyiségű tantervi anyag tervezhető.

##### Az intézkedés célcsoportja és jellemzői:

- **9-10. évfolyamok tanulói:** társalgási nyelv elsajátítása – törekedni kell legalább az **alapfokú nyelvvizsga szintjének elérésére**;
- **11-12. évfolyamok tanulói:** **szakmai nyelvi minimum** elsajátítása;
- több mint 40 000 **siket vagy súlyosan hallássérült** ember él Magyarországon, akik közül sokan használják a magyar jelnyelvet, amely központi szerepet tölt be a közösség életében. A beszélt és írott magyar nyelv ismerete jelenti több évtizede a siket gyermekek számára elérendő célt. A siketek természetes nyelvének, a **jelnyelvnek** a használatát csak nemrégiben ismerték el, bár még mindig inkább kommunikációs segédeszköznek tekintik, nem pedig a kommunikáció fő közegének.

##### Várható szakmai hatások:

- növekedni fog a szakmával rendelkezők között a szakmai nyelvet ismerők, a többnyelvűek, alap-, esetleg középfokú nyelvvizsgával rendelkezők száma;
- a magyar munkaerő kiszabadul nyelvi fogságából, igazán szabad munkavállalóvá válik.

Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

- Vállalni kell, hogy a szakképzés keretében történő közismereti oktatás prioritása a nyelvi képzés legyen. A nyelvi képzést komplexen kell megvalósítani:
  - **anyanyelvi képzés** (olvasási készség fejlesztése, a szóbeli kifejezőkészség fejlesztése, motiváció megteremtése);
  - **idegen-nyelvi képzés** (alapfokú társalgási szókincs, szakmai szókincsminimum);
  - a diákok minél több területen **tudják alkalmazni megszerzett nyelvismeretüket** (szakmai téren, szabadidős tevékenységei során pl. zenehallgatás, film, újságok stb.);
  - az **informatika és az idegen nyelv szorosabb kapcsolatának kialakítása;**
- 2011-től a szakiskolákban is (ahol erre a személyi és tárgyi feltételek adottak) idegen-nyelvi előkészítő osztályt kell indítani;
- a fejlesztési források egy részét az idegennyelv-oktatás céljaira kell felhasználni;
- kis létszámú csoportokban való foglalkoztatás;
- a pályaaorientáció figyelembe vétele az idegen nyelvi képzésben;
- a szakképzők motiválása az EU-s programokon való részvételre.

Az intézkedés eredményességének mérése<sup>9</sup>:

- figyelemmel kell kísérni szakiskoláinkban az alap- és középfokú nyelvvizsgák számának alakulását;
- az idegennyelv-ismeretet igénylő elhelyezkedések száma.

---

<sup>9</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

### ***III. Prioritás: A szakképzés infrastrukturális feltételeinek javítása:***

A Közép-dunántúli régióban található, a szakképzésben érintett intézmények épületeinek állapota és eszközellátottsága az országos átlagnál jobbnak tekinthető, de így is döntő többsége felújításra, nagy részük szinte újjáépítésre szorul. Sajnálatos tény, hogy az iskolák többsége műszakilag rossz állapotban van, funkcionálisan nem felel meg a kor elvárásainak. A gazdasági racionalitások figyelembe vételével meg kell határozni, hogy melyek azok a képző intézmények, amelyekben szükséges a felújítást vagy új építést elvégezni, az eszköz- és felszerelés-állományukat korszerűsíteni, amelynek ki kell terjednie az infokommunikációs eszközökre is, hogy ezek az intézmények egyéb közösségi feladatot is képesek legyenek ellátni.

A szakképzés színvonalának javítása és a nevelési célok megvalósítása érdekében jelentős fejlesztéseket kell végrehajtani a régióban. Ennek többféle eszköze lehetséges, amelyen belül a TISZK hálózat funkcionális együttműködési lehetőségeinek kihasználása és a hardver- és szoftverellátás fejlesztése kiemelt helyre került. Az egyes intézmények közötti szakmai átjárhatóság, mobilitás lehetőségét a tanulók és a pedagógusok számára elő kell segíteni.

#### **III.1. Regionálisan koordinált TISZK hálózat**

##### Indoklás:

A 2007. évi jogszabályváltozások teremtették meg annak jogi kereteit, hogy a szakképzés feladatainak ellátása regionális szinten összehangolhatóvá váljék. A jogszabályok módosulása egyúttal azt is eredményezte, hogy ösztönző rendszer alakult ki, amely a fejlesztés támogatási forrásainak felhasználásakor előnyt biztosít az integrációt vállaló képzőszervezeteknek, arra készítve őket, hogy a képzésben vállalt feladataikat összehangolják.

A regionális fejlesztési és képzési bizottságok a régiókon belül törvényi kötelezettség alapján meghatározzák a szakképzés fejlesztési irányait és beiskolázási arányait – a jogszabályok szerint a közoktatási feladatellátás új formáira, a szakképzés-szervezési társulásokra/társaságokra vonatkozóan –, amely lehetőséget nyújt az együttműködő fenntartóknak a szakképzési feladatok korábbinál szervezettebb és hatékonyabb ellátására.

A hálózatszerű működés azonban nyilvánvalóan nem jelentheti a képzési piac felosztását, nem irányulhat erre, nem merülhet ki ebben. Éppen ellenkezőleg: a hálózatszerű működés a szakképzés minőségének, rendeltetésszerű társadalmi szerepének erősítését kell, hogy szolgálja.

A feladatokat nem az egyes TISZK-ek és központi képzőhelyek képzési kapacitásából kell levezetni, hanem a gazdaság igényeiből. Ennek ellenére a regisztráció befejezése után **tényleges kapacitásleltárt kell készíteni**. A kapacitásleltár egy alapállapot, ami önmagában nem jelent bázist vagy prioritást a képzési feladatok tervezéséhez. A szervezetek rugalmas alkalmazkodóképessége válik az egyik központi kérdéssé.

Az erőforrás-koncentráció alapvető gazdasági és humánpolitikai érdek. A szakképesítést szerző tanulók foglalkoztatási esélyeinek fokozása prioritást élvez a stratégiát meghatározó elvek között. A tárgyi erőforrások koncentrációjának tehát nemcsak finanszírozási okok miatt kell megtörténnie, hanem azért is, hogy a képzésben részesülő tanulók a legjobb feltételeket kapják.

A csúcstechnológiát oktató szakoktatók felkészítése és folyamatos továbbképzése olyan nagy költségigényű, hogy egy TISZK-en belül nem gazdaságos. Mivel a képzési tartalmak kidolgozása is jelentős forrást igényel, ezért ezek koncentrációjára is szükség van.

A koncentrációval kapcsolatban gyakori ellenvetés, hogy a tanulóknak lakóhelyhez közeli képzés lehetőségét kell biztosítani. Ezek az érvek azonban ellentmondanak azoknak a pedagógiai elveknek, amelyek az intézmények olyan céljait fogalmazzák meg, amik helyben nem is biztosíthatóak. A dekoncentráció igényének fenntartása legtöbbször sajátos foglalkoztatáspolitikai érdek, ami egyéb helyi érdekekkel társul. A sajátos foglalkoztatási érdek legtöbbször a gyakorlati oktatók foglalkoztatási biztonsága, amit jellemző módon a tanulók foglalkoztatási esélyei elé helyeznek. Az elv tarthatatlan. Minden egyéb tanulmányokhoz köthető tehernél súlyosabb ugyanis az, hogy 4-6 évig olyan szakmát tanuljon valaki, amelyikről nyilvánvalóan tudható, hogy minimális elhelyezkedési esélyt ad.

#### A koordináció szükségessége és lehetősége:

Az iskolai rendszerű képzés nem tudott alkalmazkodni magas beruházási igényű, és emiatt rövid életciklusú technológiák alkalmazásának gazdasági kényszeréhez. A koordinációt csak a teljes TISZK hálózatban lehet következetesen és eredményesen megvalósítani. A koordináció nem függhet a szervezet típusától, és attól sem, hogy átalakult régi TISZK-ről vagy új szervezetről van szó. A koordináció szükségszerűség, ami új társadalmi kötelezettséget ró a szakképzés valamennyi szereplőjére.

#### A fenntartói érdekeltségek tisztázása:

A fenntartói érdek nem vezethető le pusztán a képzési oldal érdekeiből. Az alapvető fenntartói érdek a munkaerőpiaccal való együttműködés. Kutatások feltárták a munkaerő-beszerzés jellemző módjait a régiókban. A számos munkaerő-beszerzési mód között csak egy az, amikor közvetlenül képzőintézményből kerül valaki állásba. A képzési oldalon érdekelték számára ugyanakkor nagyon fontos, hogy milyen arányt képviselnek a munkahelyet kapók között a közvetlenül szakképző iskolából kilépők. Ez az egyes régiók között nagyon eltérő. Régióink ebben az összehasonlításban a legkedvezőtlenebb helyzetben van.

További alapvető érdek a **hiteles pályakövetési rendszer kialakítása**.

#### Hálózatszerű és projektszemléletű kooperációs kultúra kialakítása:

Bármely régió TISZK-jei kezdetben rendezetlen halmazt képeznek. Ha a halmaztól a hálózatiig hosszú út vezet, akkor a régió szakképzése hátrányba kerül. A szakképzés intézményrendszerének és azokat fenntartóknak is, alapvető szervezeti és működési változásokat kell vállalni. A fejlesztés nem valósulhat meg a források és a feladatok normatív elosztásával.

Az együttműködés öntevékeny és egyúttal irányított is kell, hogy legyen. Egy hálózat működése sem valósulhat meg kizárólag a tagok belső irányításával, ugyanis egyetlen rendszer vagy szervezet ellentmondás-mentessége sem igazolható a rendszeren belül.

#### Nyilvánosság és kommunikáció:

A kommunikáció azért meghatározó feladat és óriási felelősség egy TISZK hálózat esetében, mert a népszerűség, a célcsoport, amelynek javára a hálózat létrehozásra kerül, egy olyan sokaság, amelynek tagjai rendelkeznek tantárgyi ismeretekkel, de nem tudják megállapítani a valóságos érdekeiket.

A nyilvánosság és a kommunikáció akkor biztosítható társadalmilag elvárható szinten, ha ismerjük a kommunikáció struktúráját. A szakképzésben érintettek között jelenleg

sokcsatornás kommunikáció folyik, amit a résztvevők nem strukturálnak, de ez az állapot nem tartható fenn egy hálózati együttműködés során.

A kommunikációt eszközként használók és formálók társadalmi felelőssége fokozódik, mert a szakképzéssel kapcsolatos társadalmi gazdasági és igazgatási változások követése az érintettek számára nagyon nehéz.

#### A kooperációs technikák kidolgozása és alkalmazása:

Az előzőek alapján egyértelmű követelmény új kooperációs stratégia mellett új technikák kidolgozása és alkalmazása. A kommunikációban az RFKB-nak is új kommunikációs stratégiára van szüksége, mert a tagokat delegáló szervezetek közötti kommunikáció nem elégséges. A problémák megoldása azonban nem kizárólag az RFKB feladata, hanem széles körű társadalmi felismerést és akaratot igényel. Szükség van az érdekeltek formális és informális kooperációjára is.

A kooperációt fenntartói és tulajdonosi szinten kell megalapozni. Külön feladatot jelent az önkormányzati és nem önkormányzati szektor működésének összehangolása. Ezt régiós szinten egyértelmű régiós szakképzés-fejlesztési stratégiával, és ennek alárendelt támogatási rendszerrel lehet segíteni. Az RFKB működése garanciát jelent régiós szemléletű stratégia alkalmazására és a támogatási források ennek megfelelő elosztására.

A nyilvánosság előtt való közös megjelenés alapvető eszköze a **régiós pályaválasztási kiadvány**, amely az iskolaválasztás helyett ténylegesen pályára orientál, nem pedig intézményi beiskolázási célokat szolgál.

#### Az intézkedés célcsoportja és jellemzői:

A stratégia közvetlenül egy regionálisan koordinált TISZK hálózatról szól, de az intézkedések célcsoportja mégis a képzésben résztvevő népesség.

#### Várható szakmai hatások:

A várható szakmai hatások tételes meghatározása előtt szükséges megállapítani, hogy az irányítás- és szervezetfejlesztésre ösztönző stratégia célja nem egyes szervezetek vagy intézmények támogatása, hanem a képzés fejlesztése, ezáltal társadalmi célok elérése. A várható szakmai hatások csakis társadalmi eredményességük szerint minősíthetők majd.

- Egységes munkaerő-piaci adatbázis, ami nélkül a régiós szintű tervezés és irányítás lehetetlen. Az intézmények eddig nem voltak érdekeltek ilyen adatrendszer léteiben. Ennek köszönhetően javul a munkaerő-piaci igények kielégítése.
- A költséghatékonyság, mely minőségi eredmények, a szervezeti és tárgyi, anyagi források koncentrálásának köszönhetően jöhet csak létre. A hálózati szinten koordinált beiskolázás, oktatásszervezés és együttműködés biztosíthatja a társadalmilag elvárható hatékonyságot.
- Hatékony multiplikáció, ami csak hálózatszerű együttműködésben lehetséges. A fejlesztési eredmények hasznosításában oktatási, szervezetfejlesztési, módszertani, tananyag-fejlesztési téren az együttműködés magas szintje valósulhat meg.
- Mobilitás fokozása egyaránt lendületet kaphat földrajzi értelemben a tanulók mozgásában, és ennek köszönhetően később munkaerő-gazdálkodási területen is. Ez a hozzáférés javítását jelenti a képzésben és munkalehetőségeket tekintve is.

- Érdekazonosság biztosítása. Hálózatszerű működésben tágabb és rugalmasabb lehetőség biztosítható a foglalkoztatói és tanulói érdekek érvényesítésében. A valós pályaorientáció, ami hálózatszerű működésben nagyobb esélyt kap, javít a mostani helyzeten.
- Az átláthatóság és hozzáférés javulása, egységes, összehangolt kommunikáció lehetősége alapvető társadalmi és szakmai követelmény, ami csak regionálisan koordinált TISZK hálózatban valósulhat meg. A regionális koordináció és az erre támaszkodó kooperatív működés megnyithatja a régiós központi képzőhelyeket, javíthatja a hozzáférést.
- Hátránykompenzáció. A TISZK-ek régiós együttműködése a szociális környezetből adódó hátrányokat csak kis mértékben, de az iskolarendszer által eddig determinált hátrányokat jelentősen tudja kompenzálni.
- Folyamatszabályozás lehetőségének növelése. Mivel a folyamat nem egy intézményben zajlik, hanem egy intézményrendszerben, az irányításnak az egészre kell irányulnia.

#### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

A stratégia és az intézkedés régiós, de a megvalósításához nem csak régiós források állnak rendelkezésre. A forrásokkal való gazdálkodást azonban a régiós stratégiának kell meghatároznia.

- Régiós eszközként kell kezelni az RFKB döntési jogkörébe tartozó intézkedésekkel elosztható forrásokat.
- A hálózati szinten egyeztetett, helyi fejlesztési igények prioritása. A hálózati szinten egyeztetett fejlesztési igények számára prioritást kell biztosítani. Az egyeztetés azonban nem történhet a régiós stratégia szellemisége és normatív szövege ellenében. A vonatkozó prioritásokat a pályázati kiírásokban kell konkretizálni. Ebben a körben várhatóan egy TISZK-et érintő fejlesztések kerülnek támogatásra.
- A hálózati működést közvetlenül segítő projektek támogatása. A hálózati szinten egyeztetett fejlesztési igények körében is meg kell különböztetni a hálózati működést és kooperációt projektként vagy fejlesztési folyamatként megvalósító fejlesztési igényeket. Ezek magasabb prioritást kapnak.
- A fenntartói együttműködés keretében megvalósuló fejlesztések támogatása. A fenntartói együttműködés alapvető garanciája a regionálisan koordinált TISZK-ek eredményes együttműködésének. Ezért az olyan igényeket, amelyeknél a fenntartói együttműködés régiós célt szolgál, a legmagasabb szinten kell kezelni. Alaposan kell vizsgálni, hogy valóban régiós érdek-e a cél, mert ebben a körben, ellenkező esetben megvalósulhat a régiós érdekekkel szemben létrejövő piacfelosztás vagy képzési kartel.
- A normatív továbbképzési támogatás is régió kívülről származó forrás.
- A foglalkoztatói szervezetek, foglalkoztatók által biztosított források.
- Felsőoktatási intézmény és a foglalkoztatók által biztosított képzési kedvezmények.

### Az intézkedés eredményességének mérése<sup>10</sup>:

Az egyes intézkedések eredményességének mérése direkt és indirekt eszközöket is igényel:

- a hálózati szinten egyeztetett helyi fejlesztési igények megvalósítására benyújtott pályázatok száma, a nyert támogatások száma, nagysága;
- a régiós rendszerrel összefüggő, azt erősítő fejlesztések kiterjedése, száma;
- a hálózati működést, kooperációt, mobilitást szolgáló projektek száma, kiterjedése;
- a fenntartói együttműködés keretében megvalósuló eszköz- és szervezetfejlesztésekre felhasznált források nagysága, az indított és befejezett projektek száma, kiterjedése;
- a fejlesztési eredmények multiplikációját szolgáló projektek száma, a felhasználásba bevont szervezetek száma, a célcsoport nagysága;
- az innovációs tevékenységbe bevont munkatársak száma, aránya a teljes foglalkoztatott létszámhoz viszonyítva;
- a munkaerő-piaci adatok és tanulókövetés kiterjesztése, az OKJ és a FEOR összetartozás megléte a tanulókövetési rendszerben;
- a mobilitás fokozásának fontos indikátora, hogy a központi képzőhelyeket hány tanuló, hány alkalommal, milyen óraszámban veszi igénybe;
- az átláthatóság és hozzáférés indikátorai a közös tájékoztatás eszközeinek és alkalmainak száma, a közös tájékoztatásban résztvevő TISZK-ek és fenntartók száma;
- a hátránykompenzáció a lemorzsolódások csökkenésével és a reintegrációs képzések, illetve az azokban résztvevők számával mérhető.

### **III.2. A felsőoktatás szerepének erősítése a szak- és felnőttképzésben**

#### Indoklás:

Jelenleg Magyarországon a munka világa és a képzési rendszerek között nem elég szoros a kapcsolat, a szakképzés és a felsőoktatás kibocsátása és minősége nincs összhangban a munkaerő-piaci kereslettel. Az ezredforduló óta komoly hiányt jeleznek a hazai és a multinacionális vállalatok a jól képzett szakmunkások terén, ugyanakkor a munkaerő-piac ítélete szerint bizonyos diplomásokból egyértelmű a túltermelés.

Különös problémát okoz, hogy a szakképzésben, valamint a felnőttoktatásban és -képzésben hiányoznak a készség- és kompetenciafejlesztő módszerek, valamint a gyakorlat-központú és szakmára orientált képzések.

A szakiskolákban magas a lemorzsolódási arány, és azok, akik elvégzik a szakiskolát, nehezen jutnak érettségijükhöz. Azok a munkavállalói csoportok, amelyek nem rendelkeznek zárt szakirányú továbbképzési rendszerrel és a munkanélküliségtől sincsenek fenyegetve, továbbra sem részesülnek kellő mértékű szakmai képzésben, illetve továbbképzésben.

---

<sup>10</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

A felsőfokú szakképzés komoly hibája, hogy az egyetemek és főiskolák jelentős része a normatív finanszírozás és a romló demográfiai helyzet miatt a szakmunkások egyre nagyobb hányadából akar diplomást „faragni”.

Ahhoz, hogy a képzési rendszer valóban az aktuális munkaerő-piaci elvárásokat szolgálja, elengedhetetlen, hogy a felnőttképzést és továbbképzést tervező és szervező intézmények a reális igények visszaszatolása érdekében szorosabb kapcsolatban álljanak a munkáltatókkal és a gazdaság egyéb szereplőivel.

A távoktatás fejlesztése alkalmat ad arra, hogy az ismeretszerzés az idő és helyszín hagyományos kötöttségeitől valamelyest függetlenül történjen. A távoktatási programok hatékonyságának növelése megkívánja speciális tanulási csomagok fejlesztését és a tanulói tanulást elősegítő szakemberek képzésének megszervezését. Kiemelten fontos a távoktatási programok számának növelése az alapképzések területén, valamint a tanulói támogatási rendszerek kiépítésének támogatása a távoktatási formák számára.

A versenyképességet támogató és saját versenyképességet is javítani kívánó oktatásnak különös gondot kell fordítania arra, hogy az oktatásügyi fejlesztések számára megfelelő tudásbázis álljon rendelkezésre. Az áttörő műszaki-technológiai megoldások döntő része olyan nemzetközi tudományos műhelyekben születik, amelyek közül sok kapcsolódik piacvezető multinacionális vállalatokhoz anyagi és szakmai vonatkozásban egyaránt. A szerényebb gazdasági potenciállal rendelkező országok elsősorban akkor tudnak a „high-tech” vonalon versenyképesek maradni, ha e nemzetközi műhelyek bevonják őket. Ennek egyik alapvető feltétele, hogy az adott ország maga is rendelkezzen élvonalban lévő kutatóműhelyekkel, ún. „kiválósági központokkal”. Ezek a műhelyek gyakran egyetemekhez kapcsolódva működnek, ezért komoly kisugárzó hatással vannak az oktatásra is.

#### Az intézkedés célcsoportja:

- a felsőfokú szakképzésben résztvevők;
- a távoktatásban résztvevő szakmunkások;
- a régió innováció-érzékeny multinacionális cégei;
- a régióban beszállítóként működő KKV-it tömörítő innovációs klaszterek.

#### Várható szakmai hatások:

- a felsőoktatáshoz kapcsolódó tudásközpontok – amennyiben az iparági szereplők tényleges, egyenrangú bevonásával működnek, a KKV-k mellett klasztert képezve a korábbi kooperációs, illetve kompetenciaközpontokkal – alapjaiban megváltoztathatják a hazai innováció rendszerét;
- a tudásközpontok által szervezett továbbképzések „saját gyakorlóterén” a tudásbázisú innovációs folyamatok (pl. mechatronika, biotechnológia) szakember-bázisát biztosítják;
- megfelelő profil választása esetén a tudásközpontokban kialakuló innovatív fejlesztési projektek a gazdaságosságot és fenntarthatóságot biztosító termékek előállításán túl idevonzzák a Magyarországon már jelenlévő nagy transznacionális cégeket, valódi esélyt adnak a helyi cégeknek és a felsőoktatás végzőseinek, jelentősen növelve a munkaerő-piaci lehetőségeket, melyek egyben pozitívan visszahatnak az oktatási tevékenység minőségére és gyakorlat-orientáltságára;

- az e-learning keretrendszer megvalósulásával olyan oktatástechnológia kerül megvalósításra, amely biztosítja a humán erőforrás maximális kihasználását, a racionális és gazdaságos működtetés optimalizálását, emellett a képzésben résztvevők képzési igényeinek teljes körű, magas színvonalú kielégítését.

#### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

- Az elkövetkező években – ahogy ezt az új felsőoktatási törvény tervezete is kiemeli és támogatja – a felsőoktatási intézményeknek az adott régió számára széleskörű, diverzifikált szolgáltatásokat kell nyújtaniuk. A regionális szolgáltatások nyújtása a régió szereplői közötti sokoldalú együttműködés révén valósulhat meg. Az együttműködés különösen vonatkozik a régió önkormányzataira, munkaadóira és egyéb oktatási intézményeire, valamint a kutató és fejlesztő intézményekre, bázisokra.
- A Nemzeti Fejlesztési Terv keretében támogatást nyer új együttműködési formák kifejlesztése, a szükséges infrastrukturális feltételek megteremtése, programok fejlesztése. Az adott régióban mindenki által hozzáférhető, akadálymentesített tanulást szolgáló közösségi terek (regionális forrásközpontok), valamint gyakorlatorientált oktatói, oktatási és képzési terek létrehozása és fejlesztése szükséges.
- A felsőoktatáshoz kapcsolódó tudásközpontok. Olyan felsőoktatási rendszer kialakítása a cél, amely maximálisan szolgálja a tudásközpontok kiépítését. Ennek eredményeként ezek a központok versenyképesen és rugalmasan alkalmazkodni tudnak a társadalmi-gazdasági igényekhez, vagyis csökkentik a diplomás munkanélküliség kockázatát, fejlesztik a K+F+I programokat, és a régióban a high-tech bevezetését hatékonyan támogatják. Régióinkban két rendszer kialakulása várható, melynek céljai:
  - tudástár, adattár kialakítása, a strukturálással, keresetőséggel együtt;
  - nemzetközi kapcsolatok, „best practice” feltérképezése és hazai adaptációja;
  - multimédiás tevékenység, amely egyrészt önállóan is kutatási tevékenység, másrészt a hatékony prezentáció eszköze;
  - honlapok elkészítése;
  - a tudás disszeminációja, a tevékenység eredményei gyakorlati hasznosulásának biztosítása;
  - kedvező minőségi változás következik be a város és a régió üzleti környezetében, ami további tőkebefektetéseket indukálhat.

#### Az intézkedés eredményességének mérése<sup>11</sup>:

- a megadott szabadalmak száma;
- a lakosság és a munkavállalók képzettségi szintjének növekedése (KSH);
- a munkaerő mobilitásának (pl. szakmaváltás) erősödése (felmérés);
- a gazdaság igényeit és az innovációs képességek erősítését szolgáló új képzési tartalmak, illetve új képzési formák megjelenése (tájékoztatók);
- a pályakezdő munkanélküliek arányának csökkenése (KSH);

<sup>11</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

- az intézményi együttműködések erősödése (közös projektek, pályázatok, rendezvények, közösen indított képzések, tartós konzorciális megállapodások stb.) (felmérés);
- az adott évben létrehozott elektronikus tananyagok (jegyzetek, könyvek, tudásszint-mérési eszközök stb.) darabszáma db/év;
- e-learning kurzusok száma kurzus/év;
- e-learning kurzusokon résztvevők száma fő/év.

### **III.3. A gyakorlati képzőhelyek korszerűsítése**

#### Indoklás:

A rendszerváltást követően a munkaerőpiac gyökeres megváltozásával a foglalkoztatók differenciáltabb igényeket támasztanak a munkavállalókkal szemben. A gazdaság részéről a mennyiségi igény mellett markánsan megjelent a minőségi igény is.

A korszerű szakmai és gazdasági tudással rendelkező, önálló döntési kompetenciára (alapvető információs és kommunikációs technikák, kommunikációs képesség, folyamatos fejlődés, együttműködési készség) felkészített tanuló tud megfelelni a munkaerőpiac minőségi igényének. A két igény összefonódása elengedhetetlen eleme a gazdasági növekedésnek. A munkaerőpiac által igényelt szakember a képzése során csak korszerű gyakorlati képzőhelyen képezve szerezheti meg azt a jártasságot és képességet, amelyek alkalmassá teszik a választott szakma magas szintű művelésére. A gyakorlati képzés a hazai szakképzés leggyengébb láncszeme.

Az elmúlt közel két évtized kényszere hatására kiépített szakiskolák melletti tanüzemek mára nem tudják a korszerű technológiai ismeretekre felkészíteni a szakképzésben résztvevőket, továbbá az oktatási struktúrában a gyakorlati képzésre szánt időkeret még mindig kevés, és nem alkalmazkodik megfelelően a gazdaság igényeihez. Így a termelő tevékenységben való részvétel változatlanul gondokat okoz. A szakképzés, s a gyakorlati képzés egyik fő problémája, hogy a gazdaságban egyszerre van jelen a hagyományos kézműves és a modern technika, melyek eltérő képzési környezetet igényelnek, illetve biztosítanak.

#### A gyakorlati képzőhelyek minőségi állapotát bemutató, illetve befolyásoló tényezők:

- a képzőhelyek szakmánkénti felszereltsége, műszaki- és technikai feltételek készsége;
- a tananyag ütemezésének, a tanulólétszámnak és a technológia ismeretében kiszámítható eszköz- és anyagigény biztosítása;
- a gyakorlati oktatók szakmai felkészültsége;
- a munkabiztonsági előírások betartásának feltételei;
- a gyakorlati képzőhelyek szociális és higiénés feltételei;
- a fogyatékosok esélyegyenlőségi feltételeinek megléte.

A személyi és tárgyi feltételek minden képzőhelyen alapvetően biztosítottak, de jelentős eltérés mutatkozik az egyes képzőhelyek esetében a gépek, berendezések színvonala között. Az akkreditált gyakorlati képzőhelyeken a képzés eszközbeli és tárgyi feltételei jobban biztosítottak. Kiugró eszközellátottság tapasztalható egyes szakmák tekintetében is. Például az

autószerzőként is működő autószalonokban, ahol autószerelő és autóvillamossági műszerész gyakorlati oktatását is végzik.

A mikro- és kisvállalkozások közül csak nagyon kevesen tudják a legmodernebb technikát megfizetni, de a szakma oktatásához a szükséges alapvető feltételek mindenhol adottak. A mezőgazdasági kisvállalkozások körében mára az Európai Unió forrásainak köszönhetően jelentős modernizáció zajlott le, azonban ezen eszközök nagy értéke miatt a gyakorlati képzésbe történő bevonása a tulajdonosok ellenérzéseivel találkozhat.

Az iskolai tanműhelyek tárgyi felszereltsége megfelelő. A képzőhelyek rendelkeznek az oktatott szakmához készített eszközjegyzékkel, melyet az oktatók ismernek. Az eszközök baleset- és munkavédelmi szempontból való vizsgálata jó eredményt mutat. A szakképző intézmények a lehetőségeikhez mérten folyamatosan fejlesztik, illetve korszerűsítik az oktatótermeket. Azoknál a képzőhelyeknél, ahol saját erőből vagy pályázati forrásokból valósítottak meg beruházást, emelkedett a képzés színvonala. A központi képzőhelyek képesek biztosítani egy-egy szakmában a legfejlettebb technikai hátteret és elérhetővé tenni azt a legszélesebb képzendő réteg számára. A régióban a mezőgazdasági szakképzésben résztvevő szakiskolák technológiával történt felszereltsége eltérő, azonban a csúcstechnológia, a korszerű nagyüzemi technológia bemutatására nincs lehetőség a tangazdaságokban sem.

#### Az intézkedés célcsoportja és jellemzői:

- a szakképzésben résztvevő tanulók;
- gyakorlati képzést tanuló szerződéssel ellátó vállalkozások;
- a mezőgazdasági gyakorlati képzést az alapozó képzést követően tanuló szerződéssel biztosító mezőgazdasági szakközépiskolák tangazdaságai.

#### Várható szakmai hatások:

- magasabb szintű szakképzés kialakulása a gyakorlati képzés hatékonyságának és minőségének javítása által;
- felkészültebb, korszerű gyakorlati ismeretekkel, piacgazdasági, vállalkozási környezeti, üzemvezetési tapasztalatokkal is rendelkező munkavállalók;
- a szakmai elmélet és gyakorlat oktatása közelíthet egymáshoz;
- a szakképzésfejlesztés folyamatossága biztosítottá válik;
- vonzóbbá válik a szakmunkáspálya;
- kockázati tényező: a fejlesztések elmaradása a szakképzés elavultságát konzerválja, késedelme a további fejlesztések költségtényezőjét növeli;
- munkaerő-piaci elvárásokhoz illeszkedő tudásanyag, kialakul a szakmai tárgyak tartalma és a gazdaságban végzett gyakorlati tevékenység közötti összhang;
- korszerű szakmai, problémafeltáró és -megoldó képesség, döntési kompetenciák;
- piac- és versenyképes ismeretek;
- mezőgazdasági szakképzésben alapozó képzést biztosító, jól felszerelt tanműhelyek;
- növekvő számú tanuló szerződés, több képzőhely;

- felkészült, kvalifikált munkaerő – befektetőket vonzó környezet;
- korszerű technológiákat alkalmazó, vállalkozói ismereteket, üzemvezetési tapasztalatokat szerző szakképzett munkaerő;
- tanulói ösztönző rendszer – motivációk – jövedelemhez jutás a tanulmányi idő alatt is;
- pályakezdő munkanélküliség változása.

A versenyképesség növekedésének multiplikátor-hatásai gyakorlatilag minden gazdasági és társadalmi mutatóban (utóbbi: jóléti) érezhetővé válnak (gazdasági krízisek kivédése, könnyebb átélése, helyi adók, bevételek, fogyasztás stb.).

#### Az intézkedés megvalósításának lehetséges eszközei:

Fontos alapelv, hogy mindenki akarja a korszerűsítést, s hogy minden érintett szerepet kapjon benne. Csak a közös érdekek mentén alakulhat ki közös cselekvés, ami szükséges záloga a sikernek. A mezőgazdasági szakképzésben előrelépést jelenthet az iskolai szakmai képzés koncentrálása. Ezáltal kevesebb, de naprakész csúcstechnológiai felszereltségű gyakorlati oktatóhelyre van szükség, ahol a legújabb gépek, berendezések megtalálhatóak, akár a gyártó vagy forgalmazó vállalkozások referencia-bázisaként működve egy-egy mezőgazdasági térségben.

- A régió gazdaságának igényeihez az ésszerűen kiépített TISZK-ek rendszerén keresztül tud a szakképzés a leghatékonyabban és legrugalmasabban alkalmazkodni. A mezőgazdasági szakképzésben résztvevő iskolák között szükséges a szakmai együttműködés, illetve az RFKB által koordinált területi együttműködés erősítése.
- A központi képzőhelyek legújabb csúcstechnikával és eszközökkel való felszerelését minden lehetséges módon támogatni és elősegíteni szükséges. A szakképzésben érintett összes érdekeltet / kistérségek, önkormányzatok, iskolafenntartók, iskolák, gazdasági kamarák, munkavállalói és munkáltatói érdekképviseletek / be kell vonni ennek tervezésébe és a megvalósításba.
- Azokon a képzőhelyeken, ahol termelés-irányultságú gyakorlati képzés folyik, elő kell segíteni az innovatív, magas technológia megjelenését a hozzárendelt technikai és technológiai feltételekkel együtt. A megvalósításhoz **regionális szintű felmérés** szükséges, amire építeni lehet a cselekvési programot.
- A munkabiztonsági, ergonómiai, szociális, higiénés feltételek megléte nélkülözhetetlen tényező a gyakorlati képzés területén. A fejlesztési pályázatok elbírálásakor vizsgálandó és elvárt tényező kell, hogy legyen ezek megléte a képzőhelyek infrastruktúrájában.
- A fogyatékosok esélyegyenlőségi feltételeinek biztosítása minden képzőhelyen az Európai Unió normatíváinak megfelelő módon kerüljön kialakításra. A képzőhelyek infrastrukturális vizsgálatát e szempontokra is ki kell terjeszteni.
- A gazdaság képviselőit nagyobb mértékben kell ösztönözni a szakképzésben való részvételre, a pozitív diszkrimináció elve alapján. A motivációs lehetőségeket és eszközöket a régióban kistérségi szintekre lebontva kell meghatározni és a gazdálkodó szervezetekkel ismertetni azokat.

### Az infrastrukturális fejlesztéshez rendelkezésre bocsátható pénzügyi források:

- szakképzési hozzájárulás;
- munkaerő-piaci alap képzési alaprész decentralizált regionális kerete;
- önkormányzati források;
- Európai Unió források, pályázati pénzek.

Az RFKB által koordinált területi szintű – és a mezőgazdasági szakképzést folytatók szakmai – együttműködésének következtében lehetőség nyílik az egyes szakmák/szakmacsoportok koncentrált képzésére. Így a gyakorlati képzőhelyek fejlesztését két szinten történő megvalósítás keretében lehet fejleszteni:

- a tanulókat tanulószervezővel fogadó, részben korszerű gyakorlati képzést biztosító feltételekkel rendelkező vállalkozások gyakorlati képzőhely fejlesztése;
- a szakiskolai tanműhelyfejlesztés, (az alapképzés gyakorlatának elsajátításához szükséges eszközök fejlesztése azon képzőhelyeken, ahol legalább az első évfolyamot követően tanulószervezővel történik a gyakorlati képzés), illetve a legújabb gépeket, berendezéseket, technológiákat gyártó vagy forgalmazó vállalkozások bevonása,
- a vállalkozásoknál történő gyakorlati képzés végzésének növelési lehetőségei, feltételei; családi és mikro-vállalkozások számára könnyen elérhető „egyszerűsített” pályázatok kiírása; az iskolai tanműhelyekben a szakmai alapképzések kompetencia-elsajátításához kapcsolódó technikai alapszükségletek vizsgálata;
- mind a szakmai alapozó, mind a szakképző évfolyamokon szükséges, hogy a kompetenciafejlesztésre alkalmas oktatásinformatikai berendezések, eszközök rendelkezésre álljanak.

### Az intézkedés eredményességének mérése<sup>12</sup>:

- a szakmunkásképzésre jelentkezők számának változása;
- a munkaerő-piaci adatok alakulása;
- az akkreditált gyakorlati képzőhelyek száma;
- a mezőgazdasági szakmákban a tanulószervezőt kötő tanulók számának változása;
- a szakmában (rokonszakmában) történő elhelyezkedés változása;
- a szakmai versenyeken való eredményes szereplés;
- az akkreditált gyakorlati képzőhelyek száma.

---

<sup>12</sup> A stratégia egyes fejezetei tartalmazzák a célok megvalósulása mérésének elvi alapjait, de a konkrét indikátortábla a 8. számú mellékletben található.

### 3. A regionális szakképzés-fejlesztés nyomon követése és értékelése

A szakképzés-fejlesztési stratégia sikere elképzelhetetlen az érintett rendszer szereplőinek a társadalmi partnerekkel való folyamatos konzultációja nélkül. Ennek érdekében a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottság célja, hogy szoros kapcsolatot tartson fenn a gazdasági, oktatási szereplőkkel, az ágazati érdekegyeztető rendszerben képviselt szervezetekkel és a képzés működésében érdekelt civil szervezetekkel. Egyúttal áttekinti a helyi és regionális egyeztetési, tervezési, döntéshozatali mechanizmusok működését és lépéseket tesz azok szélesítésére, stabilitásuk biztosítására.

Mivel a stratégiai programok sikerességének egyik záloga a megfelelő kommunikáció biztosítása, a regionális szakképzés-fejlesztési stratégiával kapcsolatos tájékoztatási és annak nyilvánosságára vonatkozó feladatok ellátásáért az RFKB felelős. Ennek során biztosítani kell a potenciális kedvezményezettek, gazdasági és szociális partnerek tájékoztatását a program nyújtotta lehetőségekről. Ezen belül kiemelt szerepet kap a lehetséges projektgazdák hatékony mozgósítása és a jól megalapozott projektgeneráló tevékenység. Fontos feladata még a közvélemény tájékoztatása arról a szerepről, amelyet a régió betölt a fejlesztések megvalósításában. Ennek során a kommunikáció az uniós társfinanszírozással megvalósuló tevékenységek eredményeinek bemutatására koncentrál.

A program tájékoztatási és nyilvánossággal kapcsolatos tevékenységének megvalósítása a szakképzési és felnőttképzési intézményrendszer szereplőire kötelezettségeket ró. A stratégia egészére vonatkozó prioritások, illetve az operatív programokhoz kötődő kommunikációs tevékenységek, partnerségi akciók megszervezése a bizottság feladata, amely a fejlesztési programhoz kapcsolódó kommunikációs feladatokat (konferenciák, tanácskozások, információs napok és egyéb, a participációra épülő akciókat) is ellátja, szoros együttműködésben az adatgyűjtést és adatszolgáltatást végző illetékes Oktatási Hivatallal, mely adatgyűjtés eredményeként elsősorban a 2008. év bázisértékeinek kialakítása történhet meg a 8. számú melléklet szempontjainak megfelelően.

A tájékoztatással és nyilvánossággal kapcsolatos teendők megvalósítására vonatkozóan a bizottságnak a jövőben egy egységes kommunikációs tervet kell készítenie, amely meghatározza a vonatkozó intézkedések célját, üzenetét, végrehajtásuk stratégiáját, tartalmát, a megcélzott társadalmi és gazdasági csoportokat, az intézkedések hatékonyságát mérő értékelési kritériumokat, azok várható időbeli ütemezését, valamint a megvalósításért felelős tagokat és azok kötelezettségeit.

A bizottságnak figyelemmel kell lennie a partnerség elvének alkalmazásával kapcsolatos módszertani feladatokra is. A partnerségi akciók beszámolók ellátása a társadalmi egyeztetés kapcsán, a kiemelt partnerekkel történő kapcsolattartás és a partnerek szakmai együttműködésekbe történő bevonása, valamint a partnerség elvének alkalmazásával kapcsolatos stratégia és beszámolók elkészítése rendkívüli fontosságú a program sikeressége szempontjából. A fejlesztési stratégia megvalósítása érdekében kiemelkedően fontos a fejlesztési célok mögött meghúzódó szándékok, illetve az azokat szolgáló lépések legteljesebb nyilvánossága. A fórumnak minden lehetséges kommunikációs eszközt fel kell használni ennek elérése érdekében.

A regionális fejlesztési stratégiának élő dokumentumként kell funkcionálnia, ami azt jelenti, hogy elfogadása nem jelenti a stratégiai tervezés és az erről szóló szakmai diskurzus lezárulását. A fejlesztés további szervezése és monitoringja lehetőséget biztosít a folyamatos reflexiókra és korrekciókra. Az ellenőrzési csatorna működtetése során a bizottság tagjai folyamatos visszacsatolásokat kapnak a stratégia intézkedéseinek megvalósulását szolgáló egyes projektek eredményeiről és hatásairól, illetve a stratégiában lefektetett célok megvalósíthatóságának realitásairól. Amennyiben a bizottság a rendelkezésére álló információk alapján azt tapasztalja, hogy az egyes prioritások vagy intézkedések nem megfelelőek, illetve az adott helyzetben nem teljesíthetőek, akkor beavatkozik, és a program felülvizsgálatát kezdeményezi. Ennek során újra meg kell vizsgálni a fennálló környezetet, és ehhez illeszkedve módosítani kell a meghatározott célrendszert. Ezzel a folyamattal biztosítható, hogy a fejlesztési koncepció a valóság minél pontosabb leképezésével tudjon eredményeket elérni.

A regionális szakképzés fejlesztésében érintett szervezetek különböző motivációs rendszerek mentén alakítják ki értékelési rendszerüket. A stratégia nyomán követésével és értékelésével kapcsolatban kialakuló rendszer egységes, minden érintett számára azonos jogokat és kötelezettségeket próbál biztosítani. A stratégia értékelése a bizottság szintjén biztosított koordináció mentén, szisztematikus rendszerben, értékelési terv alapján történik. Az értékelési terv biztosítja az értékelések elvégzésére való felkészülést, a külső és belső értékelő kapacitásokkal való hatékony gazdálkodást, valamint az értékelések összehangolásában rejlő lehetőségek kihasználását.

A szakképzés-fejlesztési koncepció értékelési terve 5 éves kitekintésben készül. Az évente felülvizsgálatra, illetve kiegészítésre kerülő anyag értékelési tervét – az értékelés bizottsági szintű koordinációját biztosító szervezeti egységgel egyetértésben – a szakértői csoport terjeszti az RFKB elé, amely azt évente jóváhagyja. Az értékelési terv a végrehajtás 2015-ig terjedő időszakára vonatkozóan előre tervezett értékeléseket tartalmaz. Az értékelési terv több elemből áll össze. Legelső lépésben a stratégia ex-ante értékelése történik (2010), majd ezt követi a stratégia célrendszerének és a végrehajtás rendszerének félidei felülvizsgálata (2012-13). Az utólagos értékelésre a stratégia lezárultát követően kerül sor, amelynek során értékelésre kerül a célrendszer és annak eredményei.

Az értékelés menedzsmentjének feladatait az értékelés horizontális koordinációját biztosító szervezeti egység, a bizottság látja el. Ez a szervezet előkészíti és lefolytatja az előre tervezett, átfogó stratégiai értékeléseket, majd az Oktatási Hivatal számára biztosítja a rendszerszerűen lebonyolított értékelések forrásait, módszertani egységességét és az értékelési terv betartatását.

Az Oktatási Hivatal Közép-dunántúli Regionális Igazgatósága felelős a stratégia prioritásainak értékeléséhez kapcsolódó feladatok elvégzéséért, a bizottság értékelési tervének megvalósulásáért. Továbbá koordinálja, fejleszti és ösztönzi a stratégiához kapcsolódó értékelési tevékenységet. Javaslatot tesz az RFKB 3 éves értékelési tervére, valamint gondoskodik a stratégia-értékelési indikátorok adatainak előállításáról és monitoring információk rendszerben való tárolásukról.

A szakképzési stratégia intézkedéseit illetően látható, hogy a fejlesztési program a forrás decentralizációt és regionalizációt biztosító jogi környezet megléte nélkül nem képes intézményesülni, illetve az elvárt hatást kifejteni. Félő, hogy az akciók elszigeteltek maradnak, ezért kiemelt fontosságúnak tekinthető az elvárt eredmény biztosításához a területpolitikai rendszer elmozdulása.

## **4. A szakképzés-fejlesztési stratégia kapcsolódásai a fejlesztési koncepciókhoz**

Egy fejlesztési stratégiában megfogalmazott jövőkép és az annak elérését szolgáló prioritások, intézkedések hatékony megvalósíthatóságának feltétele, hogy a fejlesztési program a komplexitás és programozás elvének figyelembevételével a külső környezetben végbemenő folyamatok és az arra válaszul adott egyéb fejlesztési programok célrendszerére figyelemmel legyen kezelve. Ennek szellemében a Közép-dunántúli szakképzés-fejlesztési stratégia megvalósíthatósága érdekében is meg kell vizsgálni a kapcsolódó fejlesztési koncepciókat a központi programoktól az egyes helyi programokig. Az alábbi fejezetben ágazati és szakmai területfejlesztési, regionális, megyei és kistérségi dokumentumokat, szakmapolitikai irányelveket mutatunk be, amelyek összefoglaló áttekintést adnak a térség szereplői, a szakképzés-fejlesztési terv alkotói számára, s kijelölik a szakképzés-fejlesztési terv szakmapolitikai kereteit, az illeszkedési pontokat.

A stratégia megalapozásában az alábbi tervezési dokumentumokat vettük figyelembe:

- Szakképzés-fejlesztési stratégia 2005-2013 (Nemzeti Program)
- Társadalmi Megújítás Operatív Program (Nemzeti Program)
- Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program. (Nemzeti Program)
- Közép-dunántúli regionális szakképzés-fejlesztési stratégia 2004-2006
- Közép-dunántúli Operatív Program (KDOP)

A kormány 2005-ben készítette el Szakképzés-fejlesztési stratégia 2005-2013 címmel szakmai programját. A „Minőségi szakképzést mindenkinek” stratégiai cél megvalósítása érdekében érvényesülnie kell általános alapelveknek is, melyek a következők:

- a globalizáció – változó körülményei – által támasztott kihívásnak való megfelelés;
- a nemzetgazdasági szerkezet változásának és a munkaerő-piaci folyamatoknak való megfelelés;
- a szakképzés teljesítményének, minőségének és vonzerejének általános javítása;
- a szakképzés differenciált igényeit kielégítő és struktúraváltásra ösztönző finanszírozási rendszer kialakítása;
- az érdekérvényesítés új formáinak kialakítása a szociális partnerek teljes körű részvételével (gazdasági kamarák, szakszervezetek, szakmai és civil szervezetek, egyházak, szülők, tanulók, tanulói szervezetek);
- az egész életen át tartó tanulás feltételeinek megteremtése a szakképzésben;
- egyensúly biztosítása a hosszú távú, egész életen át tartó tanulás és a szakképzés sajátosságaiból adódó rövid távú intézkedések között;
- a munkaerő-piaci igényekhez való rugalmas alkalmazkodás;
- a szakképesítéshez jutás mind a formális, mind az informális tanulási eredményekhez kötődjön.

A fejlesztési program kapcsolatát a Nemzeti Stratégiai Referencia Kerettel (NSRK) és az Operatív Programokkal a 9. számú melléklet tartalmazza.

## CD-n található mellékletek

- |                     |   |
|---------------------|---|
| 1. számú melléklet  | SWOT és PEST analízis   |
| 2. számú melléklet  | A stratégiai tervezéshez a regionális munkaügyi központ adatbázisából felhasznált adatok                              |
| 3. számú melléklet  | A Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ munkaerő-gazdálkodási felmérésének összefoglalója (2009. I. negyedév)  |
| 4. számú melléklet  | A Közép-dunántúli régióban található TISZK-ek   |
| 5. számú melléklet  | Szakoktatói munkaköri képzések rövid leírása  |
| 6. számú melléklet  | Lehetséges szakmakínálat  |
| 7. számú melléklet  | Az operatív programok elsődlegesen szakképzés fejlesztéséhez kapcsolódó prioritásai                                   |
| 8. számú melléklet  | Az intézkedésekhez kapcsolódó indikátorok   |
| 9. számú melléklet  | Az oktatás fejlesztési program kapcsolata a Nemzeti Stratégiai Referencia Kerettel (NSRK) és az Operatív Programokkal |
| 10. számú melléklet | Felhasznált adatok forrása  |