



2012. május

## KÖZÉPPONTBAN : A VERSENYKÉPES MUNKAERŐ

2012. május 19-én került sor Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal soron következő tanácskozására, a téma: **„Rekreáció és életminőség a szakképzésben - a versenyképes munkaerőért”**

**Döbör András**, az SZTE JGYPK Szakképzési Központ igazgatója *A felsőoktatási szakképzés kimenetorientált átalakulásáról – a munkaerőpiaci elvárások tükrében* címmel tartott előadást.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény a felsőoktatási intézmények kizárólagos jogosultságai közé sorolja a *felsőoktatás keretében szervezhető* – felsőfokú végzettségi szintet nem biztosító – **felsőoktatási szakképzést**. Célja hogy növekedjék a magasan képzett szakemberek száma a még rugalmasabb tanulási utak felkínálásával, és **hatékonyabbá váljanak** az elméletigényes, gyakorlatorientált képzések, a felsőoktatás és a gazdaság szoros együttműködésével a gyakorlati képzés terén, valamint cél a munkaerőpiaci és társadalmi igényeknek való megfelelés.

Az új felsőoktatási szakképzés a korábban az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő, és **55 kezdő kódszámú**, úgynevezett felsőfokú szakképzés helyét veszi át. Az OKJ-ben az 54 kezdő kódszámú szakképesítések helye és szerepe változatlan maradt.

Felsőoktatási szakképzést a felsőoktatási intézmények a miniszter által kiadott **képzési és kimeneti követelmények** alapján készített, és akkreditált képzési program szerint folytathatnak. A felsőoktatási szakképzésben szerzett kreditek az **azonos képzési területhez tartozó alapképzésbe** beszámítanak. A *képzési idő*: négy félév (+2 félév), a *gyakorlati képzés*: a képzés gyakorlatorientált jellegét az egy teljes szemeszteren át tartó, külső gyakorlólhelyen, munkakörülmények között folyó, **gyakorlati képzés** biztosítja. Ezt a gyakor-

lati képzést az utolsó, negyedik félévben kell megszervezni. Az összefüggő vállalati gyakorlati képzésen túl szervezhető még a szorgalmi időszakon túli időben (nyári szünetben) **egyhónapos gyakorlati képzés** is. A gyakorlati képzés részét képezi még a felsőoktatási intézményben szervezett tantermi, laboratóriumi, félüzemi, műhely, tangazdasági stb. gyakorlat is.

Az új képzési programok akkreditációjára a miniszter által kiadott képzési és kimeneti követelmények alapján, akkreditált képzési program szerint kerül sor.

Képzési programot, melynek része a tanterv is, a felsőoktatási intézmény olyan felsőoktatási szakképzésre nyújthat be akkreditációra, amely képzési területhez és képzési ághoz tartozóan **rendelkezik** olyan **alapképzési szakra szóló akkreditációval**, amelyhez a felsőoktatási szakképzés besorolásra került.

Néhány, jellemzően határterületi képzés esetén, a felsőoktatási szakképzés **több alapképzési szakhoz** tartozóan is besorolásra kerülhet. A besorolást a képzési és kimeneti követelményben kell megadni. A tanterveket ötévente felül kell vizsgálni.

A 2012/2013. tanévben indítható, OKJ szerinti (55 -ös) FSZ-eket a jövőbeli megfeleltetés és beszámíthatóság érdekében besorolták a felsőoktatási alapképzési területekre .

A felsőoktatási szakképzésben szerzhető szakmai végzettség elnevezése **felsőfokú asszisztens** szótaggal bővítve minden esetben azonos a hozzá tartozó alapképzési szakon megszerezhető szakmai végzettség megnevezésével. Amennyiben adott szakon több szakirány is létezik, úgy a megnevezéskor (az oklevélben) fel kell tüntetni a szakirányt is. A miniszter által kiadandó KKK-k az új rendszer indításakor a régi SZVK-k alapján, azok felülvizsgálatával és korszerűsítésével készülnek el.

**Tóth Károly**, az SZTE JGYPK Szakképzési Központ programigazgatója *Rekreáció, életminőség - versenyképes munkaerő című* előadása bemutatta az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) új





kétéves **Egészséges munkahelyek** kampányát, melyre: „Együtt a kockázatok megelőzéséért” ( az egészség hiánya, mint kockázat) szlogennel kerül sor. A kampány 2012. április 18-án kezdődött, kiemelt eseményei közé tartozik A Munkahelyi Biztonság és Egészségvédelem **Európai Hete** 2012. és 2013. októberében, a „Helyes Gyakorlatért” Díj díjkiosztó rendezvénye: 2013. áprilisában valamint Az Egészséges munkahelyek kampány csúcstalálkozója: 2013. novemberben.

A Szakképzési Központ felsőfokú szakképzésben részt vevő hallgatók körében végzett egy felmérést, melynek főbb megállapításai: a hallgatók egyetértenek azzal, hogy a munkáltatók kötelesek felmérni a munkavállalók egészségét és biztonságát fenyegető kockázatokat, és intézkedni ezek kezeléséről (90,3 %). A munkavállalóknak aktívan részt kell venniük a munkahelyi egészségfejlesztési programokban (61 %). A munkáltatótól elvárható követelmény, hogy az egészséges életmódot ösztönözze (68 %) . Az iskolának szerepet kell vállalni a biztonsággal kapcsolatos képességek elsajátításában (88,3 %). Minden felnőttnek rendelkeznie kell az elsősegély nyújtásának képességével (89,3 %) A munkahelyen a stresszt minimálisra kell csökkenteni a válaszolók 83,7 %-a szerint.

Elhangzott: az Egészséges munkahelyek elnevezésű kampány keretében olyan pályázatok jelennek meg, melyekhez a Dél-Alföldi Szakképzési Kerekasztal partnereit is várják.

A tervezett projekt keretében támogatják a felsőfokú szakképzésben tanuló hallgatók felkészítését és felkészülését dolgozói részvételre a biztonságos és egészséges munkavégzés megvalósításában, a felelősségvállalásra - munkavédelmi ismeretek nyújtásával, bővítésével, készségek, képességek fejlesztésével, aktív, cselekvő, kezdeményező viszonyulás formálásával.

**Sasvári Krisztina**, a Magyar Vöröskereszt Csongrád megyei igazgatója előadásban kiemelte, hogy Vöröskereszt Mozgalom létrejötté és alapja az elsősegély-nyújtás, vagy másképp

fogalmazva az első segítség nyújtásának a fontossága volt. A társadalmi elsősegély-nyújtás gazdátja hazánkban és szerte a világon a Vöröskereszt. A mozgalom a laikus elsősegély-nyújtás oktatásának elkötelezettje, kiemelt feladatuk ennek a társadalom egészére nézve fontos - ismeretanyag átadása. Hangsúlyozta, a Vöröskereszt számos képzési-továbbképzési programmal támogatja szakképzést. A szakmai képzésbe integrált elsősegély- oktatás olyan tudást biztosíthat, amelyet a képzett tanulók, hallgatók, oktatók nem csak az iskolában, de a gyakorlati képzőhelyen ( munkahelyen ), szabadidejükben, a közösség javát szolgálva is sikeresen alkalmazhatnak családi baleset, utcai baleset esetén.

**Daróczi Erzsébet**, a szegedi önkormányzat oktatási irodájának munkatársa hozzászólásában elmondta: az egészséges életmódra nevelés legelső és legfontosabb színtere az óvoda. A gyermekek életkori sajátosságaiból adódóan a szokások kialakítása ebben az életkorban a legeredményesebb. Ebben a munkában nagy segítséget jelent az óvodapedagógus számára a "SZÍV KINCSESLÁDÁJA" program. A kincsesláda tartalmazza a szív felépítését demonstráló műanyag szívet, szetoszkópot, a szerepjátékhoz különböző eszközöket. A program 3 fázisból áll: A szív felépítése és munkája, Egészséges szív és a testmozgás, Egészséges szív és egészséges táplálkozás. Elhangzott: az óvodai élet egészét áthatja az egészséges életmódra nevelés, a higiénés szokások kialakítása, a különböző mozgásformákkal való megismerkedés (vízhez szoktatás, úszás, kerékpározás, görkorcsolya stb.) gyümölcsnapok beiktatása, teljes kiőrlésű kenyér sütése, gyümölcslalát és befőtt készítés a gyerekekkel. Hangsúlyt kapnak a dohányzás megelőzéséről szóló kötetlen beszélgetések is. Daróczi Erzsébet hangsúlyozta: az óvodapedagógus és a nevelőmunkát közvetlenül segítő munkatársak lelki egészsége elenged-





hetetlen a gyermekek óvodában töltött idejének szempontjából. Napi 8-10 órát is az intézményben tartózkodnak a gyermekek, így erős érzelmi, függelmi viszonyba kerülnek a reá vigyázó, öt nevelő felnőttekkel. Rendkívül fontos lenne odafigyelni a felnőttek pszichikai jólétére, egészségére, mert a pedagógusok hangulata, vidámsága, esetlegesen a kiégés tünetei a gyermekek pszichés fejlődését erősen befolyásolják.

A Szakképzési Kerekasztal május 19-i szakmai napján **Lázár Attila**, az Universitas Sportklub titkára valamint **Domokos Mihály**, az SZTE JGYPK Testnevelési és Sporttudományi Intézet mestertanára az egyetemi hallgatók rekreációs, egészséges életmódra nevelési programjait valamint a „Szemléletformáló életmód-programok – lokális színterek” című pályázati elképzeléseket mutatták be.

## Figyelmükbe ajánljuk :

**Nem előny, hanem elvárás a külföldi tapasztalat a munkaerőpiacon** : a volt Erasmus-ösztöndíjasok könnyebben találnak munkát és többet keresnek, mint azok, akik nem utaztak külföldre.

Egyre több hallgató utazik ki európai országokba Erasmus-ösztöndíjjal, hiszen míg korábban ezek előnynek számítottak a munkaerőpiacon, ma már elvárásként jelennek meg. Az ösztöndíjas hallgatók tapasztalatai alapján a külföldi út önállóságra nevel, a mobilitásban részt vevők nyitottabbá válnak, fejlődnek kommunikációs és együttműködési készségeik, interkulturális kompetenciáik. Erasmus-ösztöndíjjal elsősorban az innovatív, rugalmas gondolkodású fiatalok utaznak külföldre. A legnépszerűbb célország Németország, ezt követi Franciaország, Nagy-Britannia, Finnország és Olaszország.

A szakmai gyakorlatra jelentkezők célja, hogy az európai munkaerő-piaci mobilitást később kihasználják és valamelyik európai országban vállaljanak munkát.

Az elmúlt 25 évben több mint 2,7 millió diák vett részt az Erasmus-ösztöndíjprogramban, a résztvevő országok diákjainak körülbelül 4 százaléka. Jelenleg 33 európai ország több mint 4000 felsőoktatási intézménye küld és fogad diákokat a program keretében – adta hírül a Tempus Közalapítvány.

*Forrás: Napi Gazdaság 2012.június 1.*

**Milyen munkákra a legnehezebb embert találni Magyarországon?** A szakmunkás, a gépkezelői és a mérnöki állásokra találnak legnehezebben munkaerőt a cégek a Manpower munkaerőpiaci szolgáltató felméréséből, de nem könnyű sofőrt, könyvelőt, informatikust sem találni. A Manpower 41 országban végezte el reprezentatív felmérését, Magyarországon 750 cég vett részt a kutatásban.

A magyar munkaadók 52 százaléka szerint a szakemberhiánynak semmiféle hatása nincs a cég működésére, és csupán 23 százalék véli úgy, hogy a megfelelő munkaerő hiánya nagy gondot okoz..

A legnagyobb problémának azt tartják a munkaadók, hogy az álláskeresőknek *szakmai vagy technikai képességei hiányosak*, vagy egyáltalán nincsenek pályázók. Magyarországon a gyakorlat hiánya a fő probléma, második a szakmai vagy technikai képességek hiánya, a harmadik pedig az, hogy a *jelentkezők magasabb fizetést szeretnének*, mint amennyit a munkaadó ajánlani tud. Harminckét százalék (nemzetközi szinten 25) olyan jelentkezőt választ, aki képes elsajátítani a hiányzó szakmai készséget, de a magyar cégek 38 százaléka a meglévő munkatársakat képi inkább.

A szakmunkás pozíciókra nehezen találnak jó jelölteket a multinacionális cégek, Ennek oka





jórészt abban rejlik - hogy a magyar oktatási rendszer szakmunkásképzése nagyon le van maradva a valós piaci igények nyújtotta követelményrendszerrel. Érthetjük ezalatt a nem megfelelő, korszerűtlen technológiák tanítását, illetve hogy multinacionális cégnél egy szakmunkástól is elvárt lenne az *angol vagy a német nyelv minimum társalgási szintű* ismerete. Sajnos, oktatási rendszerünkben ezekre a valós piaci igényekre még nem fektetnek elég nagy hangsúlyt.

*Forrás : Napi Gazdaság, 2012 .május 30*

**Fontos információ :** A kormányzati Portálon elérhető és 2012. június 6-ig véleményezhető a kormány rendelete az Országos Képzési Jegyzékről és az OKJ módosításának eljárásrendjéről

## Tanuljunk egymástól !

**Szakiskolai mobilitási program-** értékelő tanulmány jelent meg a Tempus Közalapítvány gondozásában Fehérvári Anikó, Györgyi Zoltán és Mártonfi György tollából.

A Tempus Közalapítvány kezdeményezésére és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanács javaslatára az Oktatási és Kulturális Miniszter valamint a Szociális és Munkaügyi Miniszter forrást különített el **szakiskolai tanulók külföldi szakmai gyakorlatának** megvalósítására. A kezdeményezés a Szakiskolai Fejlesztési Program első vagy második szakaszában résztvevő iskolák tanulói számára támogatta minimum 3, maximum 39 hetes külföldi szakmai gyakorlat megvalósítását, a **Leonardo da Vinci** programnál (Egész életen át tartó tanulás programjának a szakképzés fejlesztését célzó alprogramja) a legnagyobb megterhelést jelentő költségtételek vonatkozásában kedvezőbb pénzügyi feltételekkel.

A 2009. évi két fordulójának eredményeképp támogatott 42 projekt és az azok keretében megvalósult szakmai gyakorlatok értékeléséről szóló tanulmányok : *A szakiskolai mobilitási értékelő*

*kutatás tapasztalatainak összegzése; A szakiskolai mobilitás program a megvalósítók szemével; A szakiskolai mobilitási program a tanulók szeméből.*

A kötet elérhető : [http:// www.tpf.hu](http://www.tpf.hu)

## Civil szervezetek a szakképzésért

A **Magyar Szakképzési Társaság (MSZT)** 1989-ben alakult független szakmai-társadalmi egyesület, társadalmi ellenőrzést gyakorló szervezet. E minőségében vállal szerepet a szakképzés fejlesztésében, a szakképzési hagyományok ápolásában, a hagyományteremtésben, a korszerű munkakultúra terjesztésében. Ezért sikerült a szerteágazó érdekek mentén formálódó döntések szakmai befolyásolását megvalósítani. Érdek-képviselési tevékenysége során részt vesz a szakmai képzést érintő oktatáspolitikai döntések előkészítésében. Rendszeresen kezdeményezi szakmai fórumok, továbbképzések és tanulmányutak szervezését, és folytatja széles körű hazai és nemzetközi kapcsolatai ápolását, továbbfejlesztését. A társaság funkcionális és területi tagozatokat működtet, melyek vezetői az elnökség tagjai. Az elnökség és a tagozatok a meglévő hazai és nemzetközi kapcsolatokat ápolják és továbbfejlesztik.

Az információáramlás főbb csatornáit a rendszeresen megjelenő Hírlevél és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézettel társtulajdonosként illetve bedolgozó szerzőként kiadott Szakoktatás, és a Szakképzési Szemle valamint a <http://www.mszt.iif.hu> internetcímen működő elektronikus újság. Ezekon kívül konferenciák és kiállítások szervezésével közvetítik a szakképzés aktuális információit. A társaság által 2004-ben alapított „Szakképzésért-díj”-jal a szakmai képzésben hosszú ideje dolgozó és kiváló eredményeket elérő személyeket tünteti ki.

