



Parragh László: Az oktatásban változásra van szükség Fókuszban a minőségi munka és a teljesítmény

Itt az ideje, hogy az oktatási rendszer végre valóban komolyan vegye a reálgazdaság igényeit – figyelmeztetett Parragh László, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) elnöke. Szavaiából kitűnt, hogy ha tehetné, azonnal lebontaná a szakképzés és a felsőoktatás közötti merev határokat, mert a digitális tudás már számos szakmában beépült a munkába – hangsúlyozta.



Parragh László, az MKIK elnöke

Kocsi Margit

– Magyarországnak megvan a lehetősége arra, hogy versenyképességi fordulatot hajtsön végre, aminek az alapja a tudás, a tudásalapú gazdaság lehet. A kamara már számtalan fórumon előterjesztette ezt a javaslatát – emlékeztetett. Az oktatási rendszernek – a közoktatástól a felsőoktatásig – nagy a felelőssége abban, hogy megfelelő tudással rendelkező emberek kerüljenek a munkaerőpiacra, növelve az ország versenyképességét. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara ezt figyelembe véve formálja szakképzési stratégiáját, benne a tanulószerződéses rendszerét is.

A stratégia prioritásai közül az egyik kulcselem a szakképzés és a felsőoktatás közötti merev határ lebontása.

–Ma már egy gázszelvény nemcsak szerelvényeket, hanem applikációkat is használ a munkája során, tehát informatikai tudásra is szüksége van. A logisztikusnak jobban kell beszélnie angolul, mint egy nyelvtanárnak, hiszen partnereivel a világ számos pontján folytat tárgyalásokat. Jellemző példaként említhetem a mechatronikus szakmát is, ahol de facto egyetemi szintű szakmai tudással rendelkeznek a fiatalok és sokan közülük si-mán megszerzik a diplomát – érvelt a kamarai indítvány mellett.

A kamarai szakképzési stratégia másik kulcseleme a hiányszakmák megszüntetése.

Ez azért bonyolult feladat, mert mára annyira elfogytak a szakemberek, hogy gyakorlatilag szinte minden szakmából hiányszakma lett – állapította meg Parragh László.

Harmadik kulcselemként a felnőttképzés keresletorientált átalakítását említette. Szerinte ez is sürgős feladat, mert átláthatatlan a jelenlegi rendszer, és ahelyett, hogy az új technikákra tanítaná meg az embereket, még mindig a munkanélküliek gyakran improduktív átképzésére fókuszál – tette hozzá.

A következő kulcsfontosságú változás, amellyel sokat vár a kamara, a most alakuló ágazati készség-tanácsok intézménye. Mint elmondta, a Nemzetgazdasági Minisztériummal (NGM) szorosan együttműködve, a vállalati szektor képviselőinek bevonásával a tervek szerint húsz ilyen tanácsot hoz-

nak létre a szakképzés reálgazdasághoz igazodó továbbfejlesztése, a hozzájuk tartozó szakmacsoportok menedzselése érdekében.

–Korábban túl sok, több mint 800 szakma volt a képzési palettán, mostanra ezt jelentősen csökkentették. Az ágazati készség-tanácsokba bekerülő vállalati képviselők feladata lesz a szakmák és a tananyag tartalmának piaci igényekhez igazodó, pontos körülhatárolása, korszerűsítése.

Emlékeztetett arra, hogy a kamara régóta szorgalmazza az oktatás és a gazdaság összekötését, a tudás alapú gazdaság megteremtését, mert hosszú távon ezzel lehet fejlődni és versenyképességi fordulatot végrehajtani. Ezt szolgálja a duális képzés és a tanulószerződéses rendszere is. Ugyanakkor azt is fontos belátni, hogy az oktatás mind a négy szintjén – az alap-, a közép-, és a felsőoktatásban, valamint a felnőttképzésben – szintén változtatásra van szükség.

Arra ugyancsak számítani kell, hogy a vállalkozások a jövő kihívásaira automatizálás-sal, innovációval, robottechnika alkalmazásával válaszolnak majd, és az olcsó munkaerőre építő cégek ki fognak hullani a piac rostjában. Észre kell venni, hogy a magyar gazdaság átlépett a munkaintenzív gazdaságból a technológiaintenzív gazdaságba, s ezt követi majd a tudásintenzív gazdasággá válás.

–A változásoknak ebben a folyamatában azok a cégek fognak igazán erősödni, amelyek a minőségi munkára, a magas szintű emberi teljesítményre építenek, és egyúttal fejlesztik a technológiát, alkalmazzák a robotizációt és digitalizációt, s kapcsolódnak az Ipar 4.0 programhoz – zárta a beszélgetést Parragh László.

Pölöskei Gáborné, az NGM helyettes államtitkára Igazodunk a gazdasághoz

Új intézkedések sora szolgálja a szak- és felnőttképzés hatékonyságának növelését, melynek célja a nemzetgazdaság számára elegendő számú és magas színvonalú szaktudással rendelkező munkavállaló biztosítása – nyilatkozta lapunknak Pölöskei Gáborné, a Nemzetgazdasági Minisztérium szakképzésért és felnőttképzésért felelős helyettes államtitkára.



Pölöskei Gáborné, az NGM szakképzésért és felnőttképzésért felelős helyettes államtitkára

– kocsi –

– Milyen tervei vannak a tárcának a szak- és felnőttképzés továbbfejlesztésével kapcsolatban?

–Folyamatosan élénkül a kereslet a szakképzett, széles körű és naprakész ismeretekkel rendelkező munkaerő iránt. Tehát okvetlenül szükséges, hogy a potenciálisan mozgósítható munkaerő a piaci igényeknek megfelelően képzetté váljon. A vállalatok, a munkáltatók érdeke ugyanis az, hogy munkavállalóik képzése minél rövidebb idő alatt és rugalmasabban valósuljon meg, emellett egy adott szakmai tevékenység végzésére célzottan alkalmassá tévő, naprakész tudást szerezzenek. Azt szeretnénk elérni, hogy olyan új lehetőségek, képzési utak álljanak rendelkezésre, amelyek biztosítják a képzési rendszer alkalmazkodóképességének

növelését és amelyek segítségével jobban és önállóbban lehet idomulni a gazdaság előre nehezen kiszámítható változásaihoz. Ennek érdekében törvényjavaslatot készítettünk elő, amely változatosabbá teszi a szakgimnáziumi képzést és a továbbiakban több tanulási utat biztosít a tanulók számára. Emellett szélesíti a gazdálkodó szervezeteknél, valós gazdasági körülmények között folyó gyakorlati képzés lehetőségeit és újjalakítja a nem állami és az állami szakképző intézmények együttműködési rendszerét.

–Kiemelkedően fontos feladatunk a felnőttképzés rugalmasságának növelése és annak elérése, hogy a jelenlegi kínálatvezérelte jellegéből keresletvezérelté váljék. Ezért figyelembe véve a vállalatok és a munkaerőpiac igényeit – szükséges, hogy felnőttképzésben is a vállalati igényekre a lehető legrövidebb idő alatt és legrugalmasabban reagáló kínálatot alakítsunk ki. E célok elérése érdekében – a felnőttképzési törvény 2017 őszi módosításával – lehetővé tesszük, hogy a vállalatok beszállítóinak támogatott képzései engedély nélkül végezhető és lényegesen kevesebb adminisztrációt jelentő, belső képzésként is megvalósulhassanak. A munkáltatóknak fontos, hogy egyes munkafolyamatok ellátására minél rövidebb idő alatt felkészíthessék a leendő munkavállalóikat. Ezért az úgynevezett betanító jellegű képzéseket egyszerűbben el tudják majd végezni: a jövőben lényegesen egyszerűsödik a bármilyen tartalmú és célú, harminc

óra időtartamot meg nem haladó képzések adminisztrációja, valamint lehetővé válik ezen képzések állami támogatása is.

–A szakképzés és felnőttképzés fejlesztési céljainak elérését uniós programok is segítik. Ezek a lemorzsolódás csökkentését, a felnőttek minél nagyobb arányú bekapcsolását hivatottak elősegíteni. Emellett az egész életen át tartó tanulás folyamatát, a munkavállalási korú népesség képzési, kompetenciafejlesztési lehetőségeihez való hozzáférést is támogatják. Kiemelkedő jelentőségű „A digitális szakadékok csökkentése” című program, amely kormány által elfogadott Digitális Jólét Program céljaihoz illeszkedik és hozzájárul a felnőtt lakosság digitális szemléletformálásához, digitális írástudásának növeléséhez, valamint az IKT eszközhasználat és elektronikus ügyintézés további elterjesztéséhez.

– Hogyan sikerül bevonni a gazdálkodó szervezeteket ebbe a munkába?

–A duális szakképzési formában, azaz a valós vállalati körülmények között folyó gyakorlati képzésben részt vevő gazdálkodó szervezetek és a tanulók számának növeléséhez feltétlenül szükséges a gyakorlati képzés finanszírozási feltételeinek folyamatos javítása. A gyakorlatorientált duális képzés alapját jelentő vállalati képzés finanszírozásának mértéke alapvetően befolyásolja a képzési hajlandóságot. Minél jobban követi a támogatás a valós költségintet és a befektetett erőforrásokat, annál inkább ösztönzi a vállalatok bekapcsolódását a duális képzésbe. A korábbi támogatásokra irányuló intézkedések révén a gazdálkodó szervezetek tanévenként és tanulónként akár 1,2 millió forintot meghaladó összeget fordíthatnak a gyakorlati képzésre.

(Folytatás a 4. oldalon)

Bihall Tamás, az MKIK oktatási és képzési alelnöke

Jó szakmával biztos az elhelyezkedés

Rövidesen megalakulnak az első ágazati készség-tanácsok, amelyek segítenek meghatározni a szakmák oktatással kapcsolatos igényeit – tájékoztatta lapunkat Bihall Tamás, az MKIK oktatási és képzési ügyekért felelős alelnöke.

Losonczy Livia

–Már a munkaerőpiacon vannak azok a szakmunkások, akik 2014 után kezdtek tanulmányaikat, tehát a duális képzés keretében szerezték meg a képesítésüket. Milyenek az elhelyezkedési esélyeik?

–A felmérések szerint javult a munkahelyi elégedettség, és ma egy jó szakmával rendelkező fiatal biztosan el tud helyezkedni. A duális képzés tehát bevált, ebben minden érintett

fél egyetért. A tanulószerződéses száma stabilan 50 ezer fölé emelkedett, annak ellenére, hogy évről-évre kevesebb gyerek kerül a szakiskolai képzésbe.

–Még több cég kötne tanulószerződést, ha lenne kivel...

–A fiatalokért ma minden szakmában verseny folyik, és ez hatványozottan igaz a hiányszakmákban. Tapasztalataim szerint a vállalatok egyre erőteljesebben be akarnak szállni a pályaválasztási, pályorientációs feladatokba, hogy egy-egy iparágat kom-

lett módon bemutassanak, és cégenként is külön-külön, hogy megmutassák, miért érdemes náluk tanulni. Úgy gondolom, a következő években ez új lendületet ad majd a tanulószerződéses kötésnek.

–Mi a véleménye arról, hogy a szakgimnáziumok megjelenésével, illetve a gimnáziumokba felvehető tanulók létszámának csökkentésével akarják növelni a szakmát tanulók számát?

–Valóban fontos lenne, hogy a szakmatanulást választók aránya növekedjen. Több nyugat-európai országban a középiskolai korosztály 70 százaléka tanul valamilyen szakmát és csak 30 százalékuk jár gimnáziumba, továbbtanulási szándékkal. Nálunk jelenleg ez az arány 58-42

százalék. A szakmát választók 58 százalékában benne vannak döntően azok a szakgimnazisták (korábban szakközépiskolások), akiket jelentős számban elvesztünk ilyen-olyan ok miatt a szakmunkásképzés szempontjából. Azonban azt is világossá szeretném tenni, hogy a szakmatanulás egyre kevésbé jelenti a továbbtanulási tervek feladását. Nagyon fontos a fiatalok megfelelő informálása: azt kell elérni, hogy mindenki a számára legmegfelelőbb iskola-típust választhassa.

–Mi a helyzet az iskolában megszerezhető szakmai tudást illetően?

–A világversenyekeken találkoznak azokkal a követelményekkel, amelyek a hazai szakképzés szintje fölött vannak.



Bihall Tamás, az MKIK oktatási és képzési ügyekért felelős alelnöke

Éppen ezért lenne fontos, hogy a szakközépiskolákban, szakgimnáziumokban is a jó tanuló jelenjen meg. Van egy sáv, amiről nem tudjuk, hogy milyen fejlesztések és milyen ütemben várhatók. Elég a digitalizációra, vagy az elektromos autók térhódítására gondol-

ni: ezek számos olyan szakmát fognak „kitermelni”, amelyek eddig nem voltak, egész képzési tartalmakat kell majd átírni. Fontos lépés lesz a folyamatban az ágazati készség-tanácsok létrejötte is: a vállalati szereplőkből álló testület a szakma részéről felmerülő igényeket kívánja az oktatásba beemlíteni.

–Ahhoz, hogy a szakmatanulás vonzóbb legyen, meg kell változnia annak a sztereotípiának is, ami a szakmákat a nehéz fizikai munkával azonosítja. Érzékelhető-e változás ezen a téren?

–A társadalmi presztízszt illetően úgy látom, hogy évről-évre van némi előrelépés. Már ma is vannak olyan szakmák, amelyek művelése egyetemi szintű tudást igényel, ilyen például a mechatronika. A pályaválasztás előtt állók azt is látványos, hogy a kereslet-kínálat alapján a fiatal szakembereket egyre inkább megfizetik, és ma már nemcsak a külföldi munkavállalás a perspektíva.

Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal

Gyors és rugalmas reagálás

A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal a 44 szakképzési centrummal együttműködve, támogatja, koordináló szerepkört betöltve kívánja a vállalati igényeket és az intézményi lehetőségeket összehangolni. Magyar Zita, az NSZFH szakmai főigazgató-helyettese szerint a szakképzés rendszerének gyorsan és rugalmasan kell reagálni a kihívásokra.



Magyar Zita, az NSZFH szakmai főigazgató-helyettese

Losonczy Lívia

– Önök felelnek a szakiskolák és szakközépiskolák és szakközépiskolák és szakközépiskolák szakmai irányításáért. Melyek a legfontosabb feladataik?

– A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal központi irányító szervként, elsősorban operatív feladatokat lát el, szakmailag támogatja az intézmények működését. Részt vesz a szakképzés tartalmi fejlesztési feladataiban, az országos modulterkép kezelésében és gondozásában, a pályorientációs feladatokban pedig koordináló szerepkört lát el. Ezen kívül a

szakmai tankönyvek fejlesztésével, kiadásával kapcsolatos feladatok is hozzánk tartoznak.

– Mennyiben tudják követni a szakképzési kerettantervek a változó igényeket?

– A szakképzési kerettanterveket a kormány határozza meg rendeletben, hivatalunk a szakmai tartalmak összeállításában nyújt háttértámogatást a rendelet előkészítéséért felelős NGM számára. Hozzánk elsősorban a szakképzési centrumoktól érkeznek észrevételek a kerettantervek alkalmazásával kapcsolatban. Nekik pedig a gazdaság szereplői jelzik a tanulók gyakorlati képzése során szerzett tapasztalataikat, véleményüket, igényüket. Most dolgozunk azon, hogy az iskola-rendszerű szakképzés résztvevőinek széles körű bevonásával elkészítsük a korábban kiadott kerettantervek vizsgálatát.

– A duális képzés általánossá tételével és a tanuló-szerződésekkal sok változás történt annak érdekében, hogy a szakképzés és a munkaerőpiac igényei összhangban legyenek. Milyennek látják a helyzetet?

– A bizonyos szektorokat érintő szakemberhiány, a gyorsan változó iparági igények a szakképzés tartalmi átalakítását tették-teszik szükségessé. A szakmai képzésnek szorosan igazodnia kell a vállalati igényekhez. A szakmai gyakorlati órák hatékonyságát a duális képzés lehetőségeinek kihasználásával tudjuk növelni. A szakképzési törvény módosítása meg kívánja teremteni a lehetőséget a szakgimnáziumi tanulók szélesebb körű gyakorlatához. Ha a Parlament elfogadja, akkor már nemcsak az összefüggő nyári gyakorlat keretében ismerkedhetnek meg a 11-12. évfolyamos diákok a modern ipari technológiával, hanem az is lehetővé válik, hogy az évközi gyakorlatot tanuló-szerződéssel, külső gyakorlóhelyeken teljesíthessék. Kiemelt feladatnak tekintjük a nagyvállalatok mellett a kvk-k minél aktívabb bevonását a duális képzésbe.

– Az átalakítások során több új szervezet is megjelent a szakképzés rendszerében irányító vagy tanácsadói szerepkörben. Véleménye szerint nem túl sok az áttétel, és hogyan működik együtt a hivatal ezekkel a szervezetekkel?

– A hivatalnak a szakképzés szinte valamennyi résztvevőjével kapcsolatban kell lennie, akár a vizsgaközpont, akár a tartalmi szabályozáson, akár a középírányítói feladatok keretében. A szakképzéshez kapcsolódó szervezetek, szereplők maguk is fontosnak látják, hogy együttműködjenek velünk, jelezzék tapasztalataikat, megfogalmazzák igényeiket, kéréseiket. Bizonyos esetekben a híd szerepét kell betöltenünk, lehetőségként a koordináló, egyeztető szakmódszertant kínáló feladataink megvalósításához.

rosan igazodnia kell a vállalati igényekhez. A szakmai gyakorlati órák hatékonyságát a duális képzés lehetőségeinek kihasználásával tudjuk növelni. A szakképzési törvény módosítása meg kívánja teremteni a lehetőséget a szakgimnáziumi tanulók szélesebb körű gyakorlatához. Ha a Parlament elfogadja, akkor már nemcsak az összefüggő nyári gyakorlat keretében ismerkedhetnek meg a 11-12. évfolyamos diákok a modern ipari technológiával, hanem az is lehetővé válik, hogy az évközi gyakorlatot tanuló-szerződéssel, külső gyakorlóhelyeken teljesíthessék. Kiemelt feladatnak tekintjük a nagyvállalatok mellett a kvk-k minél aktívabb bevonását a duális képzésbe.

– Az átalakítások során több új szervezet is megjelent a szakképzés rendszerében irányító vagy tanácsadói szerepkörben. Véleménye szerint nem túl sok az áttétel, és hogyan működik együtt a hivatal ezekkel a szervezetekkel?

– A hivatalnak a szakképzés szinte valamennyi résztvevőjével kapcsolatban kell lennie, akár a vizsgaközpont, akár a tartalmi szabályozáson, akár a középírányítói feladatok keretében. A szakképzéshez kapcsolódó szervezetek, szereplők maguk is fontosnak látják, hogy együttműködjenek velünk, jelezzék tapasztalataikat, megfogalmazzák igényeiket, kéréseiket. Bizonyos esetekben a híd szerepét kell betöltenünk, lehetőségként a koordináló, egyeztető szakmódszertant kínáló feladataink megvalósításához.

Vörös-Gubicza Zsanett, az MKIK képzési igazgatója

Minden képzési szinten beváltak a tanuló-szerződések

Jelenleg 212 szakmában több mint 50 ezer diák rendelkezik tanuló-szerződéssel Magyarországon, a demográfiai csökkenés és a lemorzsolódás ellenére. A tervünk az, hogy a szakközépiskolák után a következő tanévtől a szakközépiskolákra is kiterjesztjük a rendszert – tájékoztatta lapunkat Vörös-Gubicza Zsanett, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) oktatási és képzési igazgatója.



Vörös-Gubicza Zsanett, az MKIK oktatási és képzési igazgatója

Kocsi Margit

Nagy fejlemény ebben a folyamatban, hogy míg korábban a kamarának kellett küzdeni a gyakorlati képzőhelyek számának növeléséért, most a vállalatok maguktól jelentkeznek és keresik a tanulókat. Minden fel szerint a tanuló-szerződések egyre inkább „beilleszked-

nagyobb eredménynek azt tartja, hogy sikerült elfogadtatni és stabilizálni a rendszert. A fiatalok pályaválasztáskor – általában szüleikkel együtt – egyre inkább magától értetődő természetességgel számításba veszik a tanuló-szerződés lehetőségeit. Kialakult és rendszeressé vált a kommunikáció a diákokkal, a vállalatokkal és a szakképző he-

lyekkel, amely biztosítja a rendszer folyamatos fejlesztését.

Idén elkezdődtek azok az informatikai fejlesztések is, amelyek a terv szerint biztosíthatják majd valamennyi érintett számára a szerződés-kezelés elektronikus formáját. Ennek segítségével a vállalatok saját maguk tölthetik fel a tanuló-szerződéseket. Szép számban növekszik a tanuló-szerződések száma a felnőttoktatás területén és a vállalatok a nyári gyakorlatról kezdve is egyre szívesebben kötnek együttműködési megállapodást.

Ezek a példák is azt bizonyítják, hogy a kamara az érintettek számára igyekszik minél többet kihozni a rendszerből. Egyúttal azon is dolgoznak, hogy csökkentsék a szereplők adminisztratív terheit és mielőbb bekerüljön a rendszerbe a munkában közreműködő gyakorlati oktatók képzése is.

A szakképzést, a munkánkat kezdettől fogva támogatja a kormány. Ennek is köszönhető, hogy a duális szakemberek számára hálózattá nőtte ki magát. Mára elértünk egy olyan szintre a szakképzés gyakorlati oldalán, amely a továbbiakban még magasabb színvonalon követeli meg a minőségbiztosítást és az ellenőrzést az érintett területeken – hangsúlyozta végül az MKIK oktatási és képzési igazgatója.

A főtevékenységű gyakorlati képzőkre vonatkozó szabályok változása

Jön a kamarai gyakorlati oktatói képzés és vizsga

A november elején az Országgyűlés elé terjesztett szakképzésre vonatkozó törvénymódosítási javaslat két olyan változtatást is tartalmaz, amelyekkel érdemes közelebbről és mélyebbről is megismerkedni. Ezek a főtevékenységű gyakorlati képzőkre vonatkozó, már meglévő szabályok várható változása, valamint az újonnan bevezetni tervezett kamarai gyakorlati oktatói képzés és vizsga.

Klész Tibor

A főtevékenységű gyakorlati képzést folytató gyakorlati képzők (továbbiakban: főtevékenységű képzők) esetében eddig mind a tartalmi, mind a finanszírozási szabályozás korlátozó volt. Ez azt jelenti, hogy ezek a gyakorlati képzők a szakképzési hozzájárulás forrásainak bizonyos támogatási elemeit nem, vagy csak csökkentett mértékben vehették igénybe, illetőleg a gazdasági kamara igazolása nélkül csak tizenkét tanuló-szerződést köthettek. A harmadik korlátozás a 9. évfolyamos tanulókkal kötött tanuló-szerződésekre vonatkozott: e szerződéseket megszüntek volna a tanév végén. A korlátozások azt célozták, hogy a duális szakképzés a főtevékenységű képzők helyett inkább tényleges vállalati körülmények között valósulhasson meg.

Nem bizonyult szerencsésnek a főtevékenységű képzők definíciója, amely az elmúlt két év árbevétel és az adott évben igénybe vett, illetve tervezett gyakorlati képzési normatívá mértékének arányá-

ban határozta meg a besorolást. Ugyanis ez a szabályozás például a gyakorlati képzésben igen nagy számmal részt vevő mikro vállalkozások számára hátrányos volt, a törvény olyan cégeket is főtevékenységű képzőknek minősített, amelyek valójában nem főtevékenységűként végeztek gyakorlati képzést. (Ezen kívül az egyéni vállalkozók és olyan újonnan alakult cégek is ebbe a körbe kerültek, akiknek/amelyeknek nem volt árbevételük az elmúlt két évben, vagy nem jól töltötték ki az erre vonatkozó adóbevallásukat.)

A tervezetthez fűzött indoklás szerint ezért szükségessé vált olyan módosítások kidolgozása, amelyek ezen alanyok számára megfelelően biztosítják, hogy a szakképzési hozzájárulási rendszerben a kötelezettség csökkentésére lehetőségeket szélesebb körben ki tudják használni.

A tervezett változásnak három eleme van:

1. Megszűnik a főtevékenységű képzők definíciója a szakképzési hozzájárulásról szóló törvényben, így az ehhez köthető előírások is meg-

szűnnek vagy átalakulnak. E fogalom helyét átveszi a kis- és közepes vállalkozásokról valamint az egyéni vállalkozásokról szóló törvény definíciója.

2. A jövőben nem szűnnek meg automatikusan a 9. évfolyamos tanulók tanuló-szerződésű képzők esetén.

3. A „12 fős” szabály marad, azaz bizonyos képzők a kamara igazolása nélkül továbbra is csak legfeljebb 12 szerződéssel rendelkezhetnek. Ebbe a számba azonban nem kell beleszámítani a halmozottan hátrányos helyzetű (HHH) és a sajátos nevelési igényű (SNI) tanulókat, illetve az átmeneti szabály értelmében a 2018. január 1. előtt kötött tanuló-szerződések.

Az új fogalom, amely a főtevékenységű képzők definíciója helyébe lép, az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény szerinti *egyéni vállalkozó*, valamint a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény szerinti *mikro- vagy kisvállalkozás*. Mindez azt jelenti, hogy nem az árbevételnek az igénybe vett gyakorlati képzési normatívához viszonyított aránya, hanem a gyakorlati képzéssel foglalkozó gazdálkodó szervezet nagysága (árbevétele és alkalmazotti létszáma) vagy formája (egyéni vállalkozó) dönti el, hogy 12 tanuló-szerződésnél többel is rendelkezhet-e. (Indokolt

esetben a kamarai igazolás kiállítására a jövőben is lesz lehetőség.)

Az augusztus végén megszűnő tanuló-szerződésekkel kapcsolatos szabály tervezett eltörlése azért is örömdetes, mert alkalmazása aránytalanul növelte mind a gyakorlati képzők, mind a gazdasági kamara adminisztrációs terheit. Mindemellett az adóhatóság adatai alapján – elsősorban a pontatlan bevallások miatt – 7000 szervezet vallotta magát főtevékenységű képzőnek, miközben 90 százalékuk nem is rendelkezett a gyakorlati képzés folytatására jogosító kamarai határozattal. A képzők között is akadt több olyan cég, amely valójában nem minősült a klasszikus értelemben vett főtevékenységű képzőnek, így megállapítható, hogy a szabály lényegében alkalmazhatatlan volt.

Fontos finanszírozási változás még, hogy az úgynevezett gyakorlati oktatói kiegészítő csökkentő tételt minden olyan képző figyelembe veheti majd, amely kis- vagy közepes vállalkozásnak minősül.

Ugyancsak fontos változás az újonnan megvalósítani tervezett **kamarai gyakorlati oktatói képzés és vizsga**. A bevezetés célja, hogy a gazdálkodó szervezeteknél dolgozó szakemberek szélesebb köre számára tegye lehetővé a tanulók képzéséhez célzottan szükséges ismeretek megszerzését és ennek révén bekapcsolódását a gyakorlati képzésbe. A jelenlegi szabályozás szerint ugyanis a feltételek két típusát kell teljesíteni annak, aki iskolán kívüli gyakorlati képzőként kíván tevékenykedni. Egyrészt megfelelő alap szakképesítéssel és gyakorlati képzés mellett, és nem lehetett büntetett előéletű, illetőleg a gyakorlati oktatói tevékenységtől eltiltott. A másik feltétel csak a mesterszakmákat oktatókra vonatkozott, eszerint azokban a szakmákban, amelyekben a mesterképzés kiadására kerültek, csak mesterképzés elvégzésével lehet gyakorlati oktató. E feltétel alól kivételként fogalmaz meg a törvény (felsőfokú végzettség, 60. életév betöltése stb.)

A mesterképzésre és -vizsgázásra azonban mindez rányomta a bélyegét az elmúlt években, ezért indokolt volt a mesterképzés eredeti értelmét megőrző keretek közé visszahelyezni. Ez azt jelenti, hogy főszabály szerint a gyakorlati oktatóknak a kamarai gyakorlati oktatói képzést és vizsgát kell majd teljesíteni, amely alól kivételt jelent, ha valaki mesterképzés elvégzésével, vagy a jelenleg kivételként megfogalmazott felsőfokú végzettséggel rendelkezik, illetve betöltötte a 60. életévét, stb.

A mesterképzésre és -vizsgázásra azonban mindez rányomta a bélyegét az elmúlt években, ezért indokolt volt a mesterképzés eredeti értelmét megőrző keretek közé visszahelyezni. Ez azt jelenti, hogy főszabály szerint a gyakorlati oktatóknak a kamarai gyakorlati oktatói képzést és vizsgát kell majd teljesíteni, amely alól kivételt jelent, ha valaki mesterképzés elvégzésével, vagy a jelenleg kivételként megfogalmazott felsőfokú végzettséggel rendelkezik, illetve betöltötte a 60. életévét, stb.

A mesterképzésre és -vizsgázásra azonban mindez rányomta a bélyegét az elmúlt években, ezért indokolt volt a mesterképzés eredeti értelmét megőrző keretek közé visszahelyezni. Ez azt jelenti, hogy főszabály szerint a gyakorlati oktatóknak a kamarai gyakorlati oktatói képzést és vizsgát kell majd teljesíteni, amely alól kivételt jelent, ha valaki mesterképzés elvégzésével, vagy a jelenleg kivételként megfogalmazott felsőfokú végzettséggel rendelkezik, illetve betöltötte a 60. életévét, stb.

tanulókkal gyakorlati oktatóként foglalkozó, meghatározott szakképesítéssel és szakmai gyakorlattal rendelkező szakemberek számára szervezett képzés, amely a gazdasági kamara által szervezett, tanúsítvány kiadásával végződő vizsgával zárul.

A képzés során a leendő szakoktatók a tanulók gyakorlati képzéséhez és az oktatott szakképesítéssel komplex szakmai vizsgára történő gyakorlati felkészítéséhez szükséges alapvető adminisztrációs, pedagógiai, szociálpszichológiai és kommunikációs ismereteket sajátítanak el.

Bár a törvénymódosítás hatálybalépésének várható időpontja 2018. január 1., a kamarai gyakorlati oktatói végzettség megléte – a törvénymódosítás tervezetének egyik átmeneti rendelkezése értelmében – először a 2019/2020-as tanévtől lesz követelmény. Mindez azt jelenti, hogy gyakorlati képzést folytató gyakorlati képzésben gyakorlati oktatóként – azon szakképesítések tekintetében, amelyekben a mestervizsga követelményeit a szakképesítésért felelős miniszter nem adta ki – 2019. szeptember 1-jéig olyan személy is részt vehet, aki kamarai gyakorlati oktatói vizsgával nem rendelkezik. Természetesen az alapfeltételeket a szakoktatóknak addig is teljesítenie kell (szakmai végzettség, gyakorlat, büntetlen előélet, stb.).

A gyakorlati képzés finanszírozásával kapcsolatos változások 2017-ben

Kedvezőbb feltételek támogatják a kkv-kat

A gyakorlati képzés költségeinek finanszírozásával kapcsolatban a 2017-es adóév még ahhoz képest is tartalmazott újdonságokat, amelyek 2016 végén ismertek voltak. Cikkünk ezekről a változásokról ad áttekintést.

F. Kárpát Kinga

A szakképzési hozzájárulásra kötelezett a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvényben (a továbbiakban: Szht.) meghatározott módon teljesítheti hozzájárulási kötelezettségét, így a megfizetés mellett a gyakorlati képzés szervezésével (tanulószerződéssel, együttműködési megállapodással vagy hallgatóval kötött munkaszerződéssel), illetve a saját dolgozó képzésével. Az előbbi esetben bruttó kötelezettsége mértékét a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számítási módjáról szóló 280/2011. (XII. 20.) Kormányrendeletben (a továbbiakban: normatíva rendelet) meghatározott módon számított alap, illetve a jogszabályban meghatározott esetekben érvényesíthető kiegészítő csökkentő tétel figyelembevételével csökkentheti.

2017. június 29-én lépett hatályba a Magyarország 2017. évi központi költségvetéséről szóló 2016. évi XC. tör-

vény módosítása (2017. évi LXXXVI. törvény), mely kimondta, hogy az Szht.-ben meghatározott alap normatíva összege 2017. január 1-jétől 2017. december 31-éig **480 000 forint/fő/év**. Mivel a módosításban meghatározott új normatívát 2017. január 1-jétől visszamenőlegesen lehet alkalmazni, ezért lehetőség van a megemelkedett csökkentő tételeket az 1708-as szakképzési hozzájárulási kötelezettség előlegbevallásaira vonatkozóan **önellenőrzéssel érvényesíteni**. Természetesen a szakképzési alap normatíva változását a gyakorlati képzők az éves elszámolási kötelezettségénél is figyelembe vehetik.

A 2018. évi költségvetésről szóló törvény alapján a 2018-as évre ugyancsak a 480 000 forint/fő/év lesz az elszámolható alap normatíva.

Fontos megjegyezni, hogy ez az összeg független a gyakorlati képzés költségigényétől, a tanulószerződés esetében ahhoz a súlyszorzó igazodik. Együttműködési megállapodás, illetve hallgatóval kötött munkaszerződés alapján folytatott gyakorlati képzés esetén az alap normatíva gyakorlati napokra járó napi összegének kiszámítását szintén a normatíva rendelet határozza meg.

A 2017-es adóévben a gyakorlati képzést tanulószerződés alapján folytató gyakorlati képző – az Szht.-ban meghatározott feltételek teljesülése esetén – az alapszűkítő tételen kívül további kiegészítő tételekkel is mérsékelheti bruttó hozzájárulási kötelezettségét. Így a kis- és középvállalkozásnak minősülő gyakorlati képző már a havi előlegbevallásban érvényesíthető oktatói és tanműhely-fenntartási kiegészítő csökkentő tételt is igénybe vehetett. Miután a csökkentő tételek kiszámítása az éves alap normatíva alapján történik, így a normatíva változással a **kiegészítő csökkentő tételek összege is emelkedett visszamenőleg**, melyet ugyancsak önellenőrzéssel, a gyakorlati képző már a módosítás hatályba lépését követő előlegbevallásban érvényesíthetett, de később, az éves bevallásban is megteheti.

Megjegyezzük, hogy az Szht.-ban pontosításra került a kis- és középvállalkozás fogalma, amelyre azért volt szükség, mert a kiegészítő csökkentő tételek elszámolhatóságára elsősorban nekik van lehetőségük, illetve a jogszabályban meghatározott státuszt a vizsgálóigénylés mértékének megállapításánál is figyelembe kell venni.

Valamennyi, a gyakorlati képzést tanulószerződés alapján szervező hozzájárulásra kötelezett számára rendelkezésre álló támogatás a beruhá-

zási kiegészítő csökkentő tétel, mely az aktiválás évében érvényesíthető, abban az esetben, ha a vállalkozás kizárólag a gyakorlati képzés folytatásához szükséges beruházást hajt végre. Ez az egyetlen kiegészítő csökkentő tétel, amely csak az éves bevallásban érvényesíthető, így a gyakorlati képzők először a jelenlegi adóvezetést követően számolnak el vele. Éves mértékét, kiszámításának módját a normatíva rendelet szabályozza.

A beruházási kiegészítő csökkentő tétel csak azon beruházásokra vehető igénybe, amelyek eredményeként beszerzett eszközök, gépek stb. nem vesznek részt a termelési, szolgáltatási folyamatban, azaz kizárólag oktatási célt szolgálnak. Az általános forgalmi adóról szóló 2007. évi CXXVII. törvény adómentességre vonatkozó szabályát figyelembe véve a kedvezményt igénybe vevő, gyakorlati képzést végző vállalkozások **nem igényelhetnek vissza áfát**, azaz a beruházás bekerülési értékét bruttó módon kell figyelembe venniük.

2017. január 1-jétől változott a szakképzési hozzájárulás teljesítése a saját munkavállalók képzése esetén: kedvezően módosultak az ezzel járó költségek elszámolásának feltételei. A saját munkavállalók (szakmai, nyelvi, vagy egyes – a közúti közlekedéssel összefüggő – hatósági) képzése esetén a bruttó kötelezettség

csökkenthető a tanulószerződés alapján folytatott gyakorlati képzésre számított csökkentő tétellel, de legfeljebb a bruttó kötelezettség 16,5 százalékáig. További feltétel, hogy a hozzájárulásra kötelezett (partner- vagy kapcsolódó vállalkozás esetében együttesen)

- az év 1-6. és 9-12. hónapjában legalább 30 fő tanulószerződéses tanuló gyakorlati képzésével teljesítse részben a hozzájárulási kötelezettségét, és

- az elszámolt képzésről a jogszabályban előírt adatszolgáltatási kötelezettségének is eleget tegyen az állami szakképzési és felnőttképzési szerv felé a tárgyévet követő év január 12. napjáig.

A fentiekben kívül a 2017-es adóévben kedvezően változott a gyakorlati képzéssel összefüggésben nyújtandó egyéb juttatások adóvonzata is. Mint ismeretes, a tanuló részére a gyakorlati képzési napokon egyebek mellett egyszeri kedvezményes étkezést vagy étkezési költségeihez természetbeni hozzájárulást kell biztosítani.

Amennyiben a kedvezményes étkeztetés megszervezésére – melegkonyhas étkeztetés hiányában – nincs lehetőség, és az étkezéshez való hozzájárulás biztosítására elterő megállapodást kötnek, fontos tudni, hogy a **tanulók étkezési költségeihez való pénzbeli hozzájárulás nem**

tekinthető a tanuló adómentes díjazásának. Emiatt egyéb, nem önálló tevékenységből származó adó- és járulékköteles jövedelemként fizethető csak, amelyről az adóévet követően a tanulónak – nem szerencsés többletkötelezettségként – személyi jövedelemadó-bevallás keretében számot kell adnia.

A kedvezményes étkezés vagy az étkezés költségeihez természetbeni hozzájárulás adóvonzata az elmúlt időszakban többször is változott. 2016-ban a személyi jövedelemadóról szóló törvény (Szja tv.) a bérén kívüli juttatások között nevesítette a természetbeni étkeztetést havi 12 500 forintot meg nem haladó mértékben. A kedvezményes étkezés 2017. január 1-jétől értékhatártól és formájától függetlenül az Szja tv. 70. §-a szerint egyes meghatározott juttatásnak minősült, amelynek közterhe így 43,66 százalékra növekedett (a juttatás értékének 1,18 szorozata után fizetendő 15 százalék személyi jövedelemadó és 22 százalék egészségügyi hozzájárulás miatt).

Azokban az Szja tv. egy 2017. június 20-tól hatályos módosítása révén a szakképző iskolai tanulónak gyakorlati képzése ideje alatt kötelezően biztosított vagy a gyakorlati képzést végző szervezet által saját döntése alapján biztosított **nem pénzbeli juttatások visszamenőleg 2017. január 1-jétől adómentes juttatásnak** minősülnek. A jogszabályváltozás következtében a 2017. január 1-jétől megfizetett, étkezést terhelő adókötelezettséget a gyakorlati képző önellenőrzéssel visszaigényelhetik.

Európai Szakképzési Hét

Több száz vonzó program a fiataloknak hazánkban is

Több száz programmal vett részt Magyarország a közelmúltban befejeződött Európai Szakképzési Héten. Az eseménysorozat az Európai Bizottság hirdette meg a szakképzés ismertebbé és vonzóbbá tételére érdekében. – Az a célunk, hogy az emberek elsődleges választásként és ne másodlagos lehetőségként gondoljanak a szakmaválasztásra – jelentette ki Marianne Thyssen, a foglalkoztatásért, szociális ügyekért, készségekért és munkaerő-mobilitásért felelős EU-biztos.

Losonczy Livia

A résztvevők Európa számos pontján egyszerre, egy időben ismerkedhettek meg a különböző szakmákkal és szakképzési lehetőségekkel, az innovatív oktatási gyakorlatokkal és a duális képzés sajátosságaival. Szó esett a munkahelyi tanulási lehetőségekről, a vállalatok és az oktatás közötti együttműködésekről. A diákok, szülők, cégek és szakemberek ezen kívül megismerkedhettek a legsikeresebb szakmai gyakorlatokkal, programokkal. Fontos, hogy a

fiatalok számára vonzóvá válik nemcsak a szakmatanulás, hanem a továbbképzés is, és azokat a képességeiket fejlesztik, amelyek a jelen és jövőbeni munkahelyek betöltéséhez elengedhetetlenek. Elég, ha arra gondolunk, hogy a mai digitális kor legkeresettebb szakmáinak fele még nem létezett tíz éve, mint ahogy nem tudjuk, milyen szakmák lesznek tíz év múlva. Azok a legversenyképesebb országok az Európai Unióban és a világban, amelyek a legtöbbet fektetnek a készségek fejlesztésébe – hangsúlyozta az Európai Bizottság illetékese.

Cseresnyés Péter, a Nemzetgazdasági Minisztérium munkaerőpiacért és képzésért felelős államtitkára örömmel alapította meg, hogy hagyományosan Magyarország akkreditálhatja az Európai Bizottságnál a legtöbb programot a Szakképzési Hétre. A kapcsolódó programok már szeptemberben elkezdődtek, de az eseménysorozat kiemelkedő időszak a november végén zajlott. Országsszerte 160 helyszínen szerveztek valamilyen rendezvényt, egyebek közt konferenciákat, szakmatörténeti kiállításokat, pályaválasztási napokat, állásbörzéket, gyakorlati képzőhelylátogatásokat, szakmai díjátadásokat.

Tavaly közel ezer rendezvényt tartottak Európa szerte az Európai Szakképzési Hét keretében, amely mintegy 800 ezer érdeklődőt vonzott, a 2017-es rendezvény résztvevőinek száma az előzetes adatok szerint meghaladta ezt.

Igazodunk a gazdasághoz

(Folytatás az 1. oldalról)

Ez kétségtelül ösztönzi a gyakorlati képzésbe történő bekapcsolódást. A gyakorlati képzéssel kapcsolatban a vállalatoknak a tanulók díjazásán felül is felmerülnek költségei. Ugyanakkor egyre több vállalat ismeri fel, hogy a tanulók továbbfoglalkoztatása esetén a vállalat mentesül a kiválasztás és betanítás költségei alól, hiszen a nála képzésben részt vevők alaposan megismerik a vállalatot és a munkafolyamatokat. Így a gazdálkodó szervezetek sok esetben már a képzési időszak végére kiválaszthatják leendő munkatársaikat. Mindezek mellett a parlamentnek benyújtott törvényjavaslatban szereplő módosítások tovább bővítik a szakképzési hozzájárulás rendszerében elérhető kedvezmények körét a kis- és középvállalkozások, illetve egyéb szervezetek számára. A módosítás egyúttal elősegíti azt, hogy a középfokú oktatásban az összefüggő nyári gyakorlat idejére könnyebben biztosítható legyen a tanulók gyakorlati képzése.

– Hogyan kapcsolódik ehhez a törvényjavaslatban szereplő ágazati készség-tanácsok rendszere?

– A gazdálkodó szervezetek szakképzési irányú aktivitásának új platformját fogja biztosítani az ágazati készség-tanácsok rendszere. A gazdasági, technológiai változások üteme, az Ipar 4.0 folyamatok megjelenése elengedhetetlenül teszi, hogy a gazdasági szereplői, a képzési rendszer „megrendelői” az eddiginél is közvetlenebbül és folyamatosan jelenléttel kapcsolódhassanak be a szakképzési szabályozási rendszerbe.

A nemzetközi példák alapján ilyen készség-tanácsok már több európai államban működnek, jellemzően a munkaadói szervezetek irányításával. A már működő ágazati készség-tanácsok tevékenységükkel az adott ágazat jövőbeni készség-szükségeit „megértés”, analízis és az annak megfelelő lépések megtételét célozzák. Feladataik között hangsúlyosan jelenik meg egy adott ágazatban a készségek hiányának csökkentése, ezáltal a termelékenység javítása, az ágazaton belül a munkaerőben rejlő készségek erősítése. Új lehetőség lesz, hogy a szakképzési tartalmak megújítása során, a gazdaság igényeinek megfelelő kompetenciák fejlesztése valóban beépüljön a képzésbe.

– A tanulószerződések rendszerével milyen tapasztalataik és terveik vannak?

– A duális képzés lényegét jelentő, gazdálkodó szervezetenél folyó (tanulószerződéses) gyakorlati képzésben évek óta 50 ezer feletti és enyhén növekedő számú tanuló vesz részt. Emellett a gazdálkodó szervezetek is folyamatosan keresik a lehetőségeket a tanulókkal történő kapcsolatfelvétellel szélesítésére. Bővíteni kell a tanulószerződésesek számát, a jövőben harmonikusabbá kell tenni, jobban össze kell hangolni az iskolában és a vállalatoknál folyó gyakorlati képzést, amelynek érdekében még szorosabbra kell fűzni az iskolák és a gazdasági szervezetek közötti kapcsolatot. A gazdálkodó szervezeteknél folyó gyakorlati képzés színvonalának emelése érdekében hatékonyabb ellenőrzési rendszerre

van szükség. A cél az, hogy a gazdálkodóknál tanulószerződéssel tevékenykedő tanulókat olyan felelősséggel, szakmai elhivatottsággal készítsék fel, mintha a leendő saját dolgozók lennének. Ha a tanuló később mégse náluk állna munkába, akkor is büszkének lehessenek rá és az új munkáltató is elismeréssel nyilatkozzon róla.

– Milyen eredményeket várnak a szakképzés és felnőttképzés továbbfejlesztéséről?

– A szak- és felnőttképzés hatékonyságának növelése érdekében tervezett intézkedéseink célja változtatlanul a nemzetgazdaság számára elegendő létszámú és megfelelően képzett, magas színvonalú szakudással rendelkező munkavállaló. A rugalmasabbá, vonzóbbá váló képzési rendszer enyhíti a vállalatoknak a szakemberhiányból eredő problémáit, és hozzájárul ahhoz, hogy a szak- és felnőttképzési rendszer és a megszerzhető szak tudás presztízse emelkedjen, és egyre többen lássák meg a képzési rendszerben a boldogulásukat segítő hatékony eszközt a tartalmas és eredményes életút eléréséhez, megvalósításához.

– Személyesen milyen elményei vannak a rendszer működésével kapcsolatban?

– Nagyon sok hasznos észrevételt kaptunk az érintettektől, a szakképző intézményektől, a gazdálkodó szervezetektől és a kamaráktól. Általános tapasztalatunk a pozitív hozzáállás, a tenni akarás, a támogatás. Mindenkinél csak köszönni tudom, ahogy segítettek, alakították javaslataikkal elképzeléseinket.



Szakmai bemutató a Budapesti Komplex Szakképzési Centrumban

E.ON Hungária Zrt.

Hét tanműhely, főállású szakokkal

Az E.ON Hungária Zrt. a minőségi képzésre törekvően több szinten alakított ki képzési modelleket. Jelenleg hét tanműhelyben foglalkoznak a tanulókkal – tudtuk meg Markovics Zsolt szakképzési szakreferenstől.

Dalia László

– Milyen szerepe van a szakoktatásnak az E.ON Hungária Zrt. stratégiájában?

– Az utánpótlás nevelésnek kettős célja van: közvetlenül a szakmai munkaerő biztosítása, közvetve pedig a műszaki pálya elismertségének országos szintű erősítése a vállalati márkanévvel. Ez reményeink szerint hatással van a szakközépiskolák beiskolázási lehetőségeire. Utóbbit hosszú távú befektetésnek tekintjük, amelynek az iskolákon keresztül áttételesen látjuk hasznát. A tanulókkal való foglalkozás egyebek közt lehetőséget biztosít arra, hogy nagyobb rálátásunk legyen a mai műszaki képzésre. Érzékeljük, hogy milyen már meglévő kompetenciákkal érkeznek a tanulók a középszintű képzésbe, és így van ráhatásunk arra is, hogy mely készségeiket szükséges fejleszteni annak érdekében, hogy mielőbb teljes értékű munkavállalóvá váljanak és foglalkoztatni tudjuk őket. A végzős egyetemi hallgatók továbbképzésével 2010 óta mérnökirodai program keretében foglalkozunk. A program sikerességét igazolja, hogy a frissen végzettek pár éven belül vezetői pozícióban tudtak elhelyezkedni a vállalatnál. 2015 óta veszünk részt az egyetemi duális képzésben, négy egyetemmel van szoros kapcsolatunk. A korábban kiszervezett tevékenység keretében támogatott tanműhelyeinket pedig 2016 óta saját gyakorlóhelyként építettük fel újra. Hét tanműhelyünkben főállású szakoktatók foglalkoznak a tanulókkal.

– Milyen kapcsolatot építettek ki az iskolákkal?

– A kapcsolatunk zökkenőmentesen működik. Mind a szakképzési centrumok, mind a középiskolák partnerek voltak a műhelyek kialakításában. Az egyetemekkel stratégiai megállapodásokat kötünk, így nem csak az oktatás terén vannak közös projektjeink, hanem több innovációs fejlesztésen is együtt dolgozunk. **– Az E.ON Hungária milyen szakmákat preferál?**

– Villanszerelő és gázszerelő szakmában alakítottunk ki gyakorlóhelyeket, országosan hét helyszínen, illetve jelenleg Pécsen egy új gázszerelő műhely kialakításán dolgozunk. A duális egyetemi képzés és a mérnökirodai gyakorlatok részére pedig Győrben, Székesfehérváron, Pécsen és Debrecenben hoztunk létre irodákat. Jelenleg összességében 120 tanuló tudunk fogadni.

– A kötelező juttatásokon felül is díjazták a legjobb tanulókat?

– Értékeljük a tanulók teljesítményét, de nem csupán az osztályzatokból vett átlagok alapján. Ilyenek például a gyakorlaton való pontos megjelenés, munkavégzésre alkalmas állapot és öltözet, biztonsági szabályok maximális betartása, szakmai motiváltság és érdeklődés, társas viselkedés. Szakképzésünk szóban is értékeli a tanulókat egy-egy tanítási időszaktól kezdve, azaz a juttatások is differenciáltak. Fontosnak tartjuk, hogy kapjanak visszajelzéseket azon kompetenciák erősítése érdekében, amelyek a későbbiekben munkavállalóként, a mindennapi munkában fontosak lesznek számukra.

– Milyen tapasztalatai vannak a szakoktatóknak a tanulókkal?

– Oktatóinknak meg kell küzdeni a generációs különbségekkel. A társaságunknál végzett műszaki munkakörök veszélyes tevékenységeknél minősülnek, különösen nagy felelősséggel és felelősségteljesítéssel igényelnek. A szabályok betartása, illetve betartatása okoz konfliktushelyzeteket, de a mi-

szülőknek, oktatási intézményeknek, de a vállalatoknak is ki kell venniük a részüket – mutatott rá a HR igazgató.

A vállalat igyekszik minél erősebb kapcsolatot kiépíteni az iskolákkal kezdve a középiskoláktól, a felsőoktatási intézményekig, valamint a pályorientációs folyamatokat lebonyolító kereskedelmi és iparkamarákkal. Ez utóbbiak gyárlátogatásokat szerveznek, ahol a diákok megismerhetik a vállalatot, milyen egy üzem belülről, működés közben, és a szakmák érdekességeiről és kihívásairól is hallhatnak.

– Milyen tapasztalatai vannak a szakoktatóknak a tanulókkal?

– Értékeljük a tanulók teljesítményét, de nem csupán az osztályzatokból vett átlagok alapján. Ilyenek például a gyakorlaton való pontos megjelenés, munkavégzésre alkalmas állapot és öltözet, biztonsági szabályok maximális betartása, szakmai motiváltság és érdeklődés, társas viselkedés. Szakképzésünk szóban is értékeli a tanulókat egy-egy tanítási időszaktól kezdve, azaz a juttatások is differenciáltak. Fontosnak tartjuk, hogy kapjanak visszajelzéseket azon kompetenciák erősítése érdekében, amelyek a későbbiekben munkavállalóként, a mindennapi munkában fontosak lesznek számukra.

– Milyen tapasztalatai vannak a szakoktatóknak a tanulókkal?

– Oktatóinknak meg kell küzdeni a generációs különbségekkel. A társaságunknál végzett műszaki munkakörök veszélyes tevékenységeknél minősülnek, különösen nagy felelősséggel és felelősségteljesítéssel igényelnek. A szabályok betartása, illetve betartatása okoz konfliktushelyzeteket, de a mi-



Markovics Zsolt, az E.ON Tiszántúli Áramhálózati Zrt. szakképzési szakreferense

érték megértése hamar feloldja ezeket. Mivel igyekszünk kis létszámú csoportokat kialakítani, és megteremtjük a fiatalok számára azt a közeget, amelyben biztonságban érzik magukat, elenyésző a lemorzsolódás. Hamar megérjük, hogy minden feltétel adott a komoly szakmai fejlődéshez. Megértik például, hogy nem mindennapi lehetőség az, hogy a szakoktató főállású mentorként segíti a tanulásukat. Nagyon hamar kialakul bennük a lojalitás a vállalat iránt, és egy év után már az E.ON dolgozójaként tekintenek magukra.

– Az E.ON marasztalja-e a legjobb tanulókat, miután megszerezték a szakmunkás bizonyítványt?

– Igyekszünk a minőségi képzésre helyezni a hangsúlyt a mennyiségi helyett. Ez azt jelenti, hogy a tanulószervezők megkötését megelőzően is igyekszünk válogatni a jelentkezők közül és már mint potenciális munkavállalót választjuk ki a tanulókat. Ennek ellenére senkinek sincs garantált helye a tanulmányait követően, mindenkinek pályáznia kell a jövőbeni munkakörére. Ugyanakkor az eddigi tapasztalatunk az, hogy sikeresek ezek a pályázatok, legfőképp a mentorok munkájának következtében, és az utánpótlás nevelésünkbe bekerülő fiatalok nemcsak munkahelyet, hanem egy részük szép karriert is tudhat már magáénak.

Linamar Hungary Zrt.

A képzés különdíjasa

A Linamar Hungary Zrt. megkapta az Év Felelős Foglalkoztatója díj „képzési különdíját”, amelyet a szakképzés terén az elmúlt pályázati ciklusban kiemelkedő eredményeket felmutató vállalatnak ítél oda a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara. A cég az 1970-es évektől folyamatosan fogad szakmunkás tanulókat, így nagy hagyományokkal rendelkezik a tanulóképzés területén.

– daliai –

A Linamar Hungary Zrt. a dinamikus fejlődő gépgyártás által támasztott igények kielégítésére a gyakorlati képzést is folyamatosan fejleszti. Mint Nagyné Takács Éva, a cég humánpolitikai vezetője elmondta: a duális képzésben részt vevő diákok mélyebben megismerhetik a Linamar működését, struktúráját és profilját. A hagyományos fémipari gépeken kívül CNC szimulációs szoftverekkel felszerelt tanteremünk is van mindkét telephelyünkön, ahol nem csak duális képzésben részt vevő tanulókat, hallgatókat, hanem saját munkavállalóikat is képezzük.

A szakmunkás tanulóknak képzése két oktatási intézményből érkezik a vállalat két telephelyére, az egyik a Gyulai Szakképzési Centrum Kossuth Lajos Szakképző Iskolája és Kollégiuma, a másik pedig a Békéscsabai Szakképzési Centrum Trefort Ágoston Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuma. Az iskolákkal évente több mint 600 szoros kapcsolatban dolgozunk együtt. Jelenleg 161 tanuló képeznek két tanműhelyben, három főállású szakoktató közreműködésével, illetve valós üzemi környezetben 50 gyakorlati oktató segítségével. Nyolc szakmában folytatnak gyakorlati képzést (gépi forgácsoló, ipari gépész, hegesztő, CNC gépező, gépgyártástechnológiai technikus, járműipari karbantartó technikus, elektronikai műszerész, illetve villanszerelő).

Kiemelt fontosságúnak tartják a minőségi duális szakképzést, ezért a tanműhely beruházások mellett a gyakorlati oktatók továbbképzését is támogatják. Az elmúlt években 20 gyakorlati oktatójuk szerzett mester oklevelet. A HR menedzser elmondta, hogy differenciált juttatási

rendszerrel alakították ki. A differenciálás alapját a gyakorlatban eltöltött, illetve mulasztott napok jelentik. A kötelező alapjuttatáson felül a tanulók a jó tanulmányi eredmény, illetve a gyakorlatban eltöltött napok száma alapján extra juttatásban részesülnek, s akik nem hiányszakmát tanulnak, azok sem esnek el a hiányszakmáért járó ösztöndíjtól, mert a vállalat megadja ezt számukra.

Bízva abban, hogy ezzel ösztönözni tudjuk a nem hiányszakmákban való továbbtanulást, ezáltal biztosítva a szakember utánpótlást. Az utóbbi években egyre több valamilyen tanulási nehézséggel küzdő tanulóval találkozunk, akik a szakma szempontjából elengedhetetlenül fontos tantárgyból fel vannak mentve, vagy csak egyszerűen gyenge elméleti alapokkal rendelkeznek. Így nem elég csupán a tanulók gyakorlati képzésével foglalkoznunk, hanem fontos az elméleti alapokat is meg erősíteni, akár hasonló keretek között, mint egy tantermi óra – emelte ki a HR vezető.

A gyakorlati helyekre való beosztás rotációs rendszerben történik, hogy minden tanuló megismerje a teljes termelési vertikumot, gyakorlatban



A Linamar korszerű tanműhelye

is láthassa a tanult technológiákat és megismerkedhessen a gépekkel és azok jellegzetességeivel. A kiinduló pont a tanműhely. A cég tevékenyen részt vesz a diákok tanulmányi versenyre való felkészítésében is. Az utóbbi három évben tíz diákot készítettek fel, akik közül egy géplakatos tanuló az országos szakmai verseny döntőjében első helyezést ért el.

Végzős szakmunkás tanulókat a szakoktatók, gyakorlati oktatók értékelik és javaslatot tesznek a foglalkoztatásukra. Az általuk javasolt tanulókat állásajánlatot kapnak, így szakmunkás bizonyítványukat megszerelve immár kollégaként folytathatják a közös munkát.

A Linamar támogatja a hiányszakmákban kiinduló, hiányszakmára alapozott felsőoktatást, mérnökképzést is. A vállalat 2014-től az első között kapcsolódott a duális felsőoktatási képzésbe. Két felsőoktatási intézményből jelenleg 31 gépészmérnök hallgató képzésében közreműködnek négy évfolyamon. 2018 februárjában lesz az első végzős csoportunk (4 fő), akik közül ketten már elkészítették magukat nálunk. Több szakmában is vállaljuk tanulókat, hallgatókat nyári gyakorlati képzését, szakdolgozatuk elkészítésében külső konzulensként veszünk részt. 2017-ben 28 felsőoktatási hallgató, valamint 14 középiskolai tanuló nyári gyakorlati helyét biztosítottuk. Idén már harmadik alkalommal fogadtunk gyakorlatra külföldi hallgatókat is – összegezte Nagyné Takács Éva.

Grundfos Magyarország Gyártó Kft.

Hamarosan tizenegy szakmát oktatnak

Az egyes szakmákban tapasztalható szakemberhiány arra figyelmeztetett bennünket, hogy újításra van szükségünk, és erre a duális képzési rendszerbe való bekapcsolódás tökéletes megoldásnak mutatkozott. A jól képzett munkaerő segít megőrizni a versenyképességet – hangsúlyozta Urbán Anita Ildikó, a Grundfos Magyarország Gyártó Kft. HR igazgatója, akivel a duális képzés gyakorlatáról beszélgettünk.

D. L.

A dán Grundfos cégcsoport a világ 56 országában folytat üzleti tevékenységet. Az anyavállalat 2000-ben és 2002-ben alapította tatabányai gyáregységeit, majd Székesfehérváron építettek további két gyárat. Magyarországon elsősorban ipari és lakossági szivattyúkat, valamint elektromos motorokat gyártanak.

A mai fiatalok több dilemmával találkoznak pályaválasztás előtt, mint elődeik, és ebben a döntési helyzetben nem csak a

szülőknek, oktatási intézményeknek, de a vállalatoknak is ki kell venniük a részüket – mutatott rá a HR igazgató.

A vállalat igyekszik minél erősebb kapcsolatot kiépíteni az iskolákkal kezdve a középiskoláktól, a felsőoktatási intézményekig, valamint a pályorientációs folyamatokat lebonyolító kereskedelmi és iparkamarákkal. Ez utóbbiak gyárlátogatásokat szerveznek, ahol a diákok megismerhetik a vállalatot, milyen egy üzem belülről, működés közben, és a szakmák érdekességeiről és kihívásairól is hallhatnak.



Urbán Anita Ildikó, a Grundfos Magyarország Gyártó Kft. HR igazgatója

Urbán Anita Ildikó, a Grundfos Magyarország Gyártó Kft. HR igazgatója elmondta: a diákok részt vehetnek nálunk nyári szakmai gyakorlaton és évközi szakmai gyakorlaton is. A nyári szakmai gyakorlatok

időtartama az iskolatípustól és szakmáctól függően 2-4 hét lehet és a diákok hét vagy nyolc órás munkarendben dolgoznak. Az évközi szakmai gyakorlaton való részvétel vagy tömbösítés, vagy heti beosztás mellett zajlik.

Két éve 40, 2016-ban és 2017-ben pedig 80 középiskolás diákot tudtak fogadni a duális képzés keretein belül, akik az iskola által előírt kötelező összefüggő nyári szakmai gyakorlatukat a Grundfosnál tölthették, szakemberek felügyelete mellett, bekapcsolódva a valós termelési folyamatba. Az idén már 32 középiskolás kezdte meg évközi szakmai gyakorlatát a Grundfosnál, tanulószervezőkkel, többek között elektronikai technikus, gépi forgácsoló, szerszámkészítő, villanszerelő és logisztikai és szállítmányozási ügyintéző szakmákban.

A gyakorlati alapképzés jelenleg úgynevezett üzemi tanműhelyben, azaz a gyárban, termelés közben zajlik, illetve a dolgozóink közreműködésével. Mindezt a vállalat nem rendelkező gyakorlati képzés céljára kialakított külön tanműhellyel. A folyamatos tanuló létszámnövekedés kiszolgálása, illetve az oktatási színvonal növelése érdekében szükségessé vált egy tanműhely kialakítása. A cél a hosszú távú, magas színvonalú gyakorlati oktatáshoz szükséges megfelelő körülmények, tárgyi feltételek megteremtése, ami lehetőséget biztosít a szakmák körének bővítésére is. Jelenleg ugyanis hat szakmát oktatnak, s így további öt szakma gyakorlati képzését teremtik meg.

– A vállalat és az iskolák közötti együttműködés a kommunikáció, hiszen ugyanaz a cél vezérel minket: olyan szakembereket nevelni, akik később megállják a helyüket a munka világában – emelte ki az igazgató. – A közös cél elérése érdekében támogatjuk egymást, hosszú távú együttműködési céljaink vannak.

A megfelelő együttműködést jelzi az iskolai rendezvényeken, nyílt napokon, szülői értekezleteken, pályaválasztási kiállításokon való részvétel. A szakoktatók jelzései szerint a tanulóink kinyílnak a gyakorlat alatt. Nagyon pozitívak a tapasztalataink. Természetesen vannak nehézségek, de közös akarattal eddig sikeres megoldásokat tudhatunk magunk mögött.

– Tavaly óta a gyermekek kiválasztásakor előnyben részesítettük saját dolgozóink gyermekeit, elsőként az ő körükben hirdettük meg a lehetőséget. Így amellyel, hogy támogatjuk a fiatalok szakképzését, saját dolgozóinkat is próbáljuk elkötelezettebbé tenni azért, hogy gyermekeik részére képzési lehetőségeket biztosítsunk. Stratégiai célkitűzésünk a dolgozóknak a motiváció erősítése, így fontosnak tartjuk a program ezen hozzáadott értékét is. Ugyanakkor, amikor a tanuló megismeri a szakmunkás bizonyítványt, s lehetőség van rá, arra törekszünk, hogy mindegyiküknek munkalehetőséget kínáljunk – tette hozzá Urbán Anita Ildikó.

NEMAK Győr Alumíniumöntőde Kft.

Létkérdés az utánpótlás

Meggyőződés szerint a szakképzés rövid távú fejlesztésének kulcsa a duális képzés – állítja Szilasi Péter Tamás, a NEMAK Győr Alumíniumöntőde Kft. társadalmi kapcsolatok osztályának vezetője. Tapasztalatai szerint egy vállalat – ha jó együttműködést alakít ki egy iskolával – be tudja vinni az egyéni igényeit a képzésbe, és bizonyos esetekben át tud vállalni feladatokat is, ha az adott oktatási intézménynek nincs elég mozgástere.



Szilasi Péter Tamás, a NEMAK Győr Alumíniumöntőde Kft. társadalmi kapcsolatok osztályának vezetője

Losonczy Lívía

– A hosszabb távú – elsősorban technológiai jellegű fejlesztés – viszont az érintett iparág igényeinek figyelembevételével, a cégek bevonása nélkül nem képzelhető el. A sikerhez, a szakmák megszerettetéséhez, ezen kívül jól felszerelt tanműhelyek, pedagógiai módszerváltás és némi marketing munka is szükséges – fejtette ki véleményét Szilasi Péter Tamás, akit a duális képzéssel kapcsolatos gyakorlati tapasztalatairól kérdeztünk.

– Önöknél – a téma fontosságára való tekintettel – külön osztály foglalkozik a duális képzéssel. Milyen tapasztalatokat szereztek a gyakorlatorientált képzés általánossá tétele óta?

– 2011 óta dolgozunk együtt három kiemelt győri szakiskolai partnerünkkel. Egyrészt fogadjuk a diákokat gyakorlati képzésre, másrészt támogatjuk az iskolák működését. Ezen kívül részt veszünk a pályorientációs tevékenységben is. Talán az egyik legkritikusabb kérdés számunkra a munka színvona-

két évben 78-80 duális képzésben részt vevő középiskolás diákunk van. Jelentős hányaduk öntődei szakmunkás. A vállalatunk közreműködésével kidolgozott és akkreditáltottnak szakma most járműipari fémalkatrész-gyártóként szerepel a szakképzési jegyzékben. Ezen kívül ipari gépészeket, szerszámkészítőket, gépi fogácsolókat, CNC gépkezelőket képzünk, továbbá öt technikus szakmából is fogadjuk diákokat.

– A közelmúltban jelentette be a nemzetgazdasági miniszter, hogy tízezer programot indítanak a szakképző intézmények fejlesztésére. Önök szerint ez növelheti a fiatalok kedvét, hogy szakiskolákban tanuljanak?

– Mindenképpen, így örömmel fogadtuk a bejelentést. Mi magunk sokat teszünk annak érdekében, hogy az iskolákat fejlesszük. Sajnos azt látjuk, hogy sokan még mindig „maradékélv” alapján választják a szakmunkásképzést. Viszont amikor ezeket a modern iskolai laborokat, fejlett gyártási környezetet megmutatjuk a diákoknak, például egy „Nyitott kapuk” rendezvényen, a „Szakmák éjszakáján”, vagy a cégünknel tett rendszeres üzemlátogatások során, ez egyértelműen vonzerőt jelent a jobb képességű diákok számára is.

– Mi a véleménye a tanárok felkészültségéről?

– Meggyőződésünk szerint a szakképzés legkritikusabb pontja a szaktanárok hiánya. Magyarországon gyakorlatilag megszűnt a szaktanárképzés. A másik gond a módszertan kérdése. Egy teljesen új, az a bizonyos Z generáció már megjelent a szakképzésben is. Ezekkel a fiatalokkal, a „digitális bennszülöttekkel”, vagy éppen a generációjukra oly jellemző figyelemhiányos gyerekekkel egészen másképp kell foglalkozni, mint tíz évvel ezelőtt. Nyilván a képzési módszertant is teljes egészében át kell alakítani. Ezen kívül a rendkívül intenzív tempójú technológiai fejlődés követésére is fel kell készíteni a tanárokat. Szinte nincs olyan szakma, amelyet az úgynevezett negyedik ipari forradalom alapvetően ne formálna át.

Pécsi Tudományegyetem Klinikai Központ

Színvonalas gyakorlati képzés

A jogszabály szerint szerződéses keretek között évente több száz tanulót fogadnak gyakorlatra a Pécsi Tudományegyetem (PTE) Klinikai Központban. A 2017/2018 tanévben 239 nappali és 250 esti tagozatos tanulóval kötött tanulószerződést a Klinikai Központ, és biztosítja számukra a tanterv által előírt gyakorlatokat – tájékoztatta lapunkat Hegyi Zsuzsanna, a Klinikai Központ gyakorlati képzésért felelős munkatársa. Ők valamennyien a PTE Szociális és Egészségügyi Szakgimnázium és Szakközépiskola (SZESZI) tanulói.

Kocsi Margit

Mint megtudtuk, a tanulók elméleti oktatását a SZESZI biztosítja, a Klinikai Központ pedig gondoskodik a gyakorlati területről és a gyakorlati oktatókról is. Mindkét intézmény fenntartója a Pécsi Tudományegyetem. A helyi tanterv alapján a gyakorlatokra éves és féléves terv készül, így a tanulók és gyakorlatvezetők előre tudhatják a beosztást.

A tanulók szempontjából a rendszer előnye, hogy színvonalas körülmények között sajátíthatják el szakmájukat, a szakképzés ideje alatt munka-

helyet találhatnak, valamint a mindenkori minimálbérhez igazodva pénzügyi juttatást kapnak a letöltött gyakorlatok után.

A Klinikai Központnak is kedvező ez a konstrukció, mivel a tanulók után közvetlenül támogatást kap, és a szakember-utánpótlás is megoldható – hangsúlyozta a képzés illetékes. A térségben az egészségügyi szakmákban a Klinikai Központ az egyetlen olyan hely, ahol több száz tanulót tudnak fogadni gyakorlatra.

Ez rendkívül felelősségteljes feladat. A Klinikai Központ kiemelt feladatának tekint a tanulók fogadását és színvona-

las gyakorlati foglalkoztatását – szögezte le Hegyi Zsuzsanna. Ennek érdekében a gyakorlatokat folyamatosan monitorozzák (tanulói feedback és gyakorlatvezetői koordinátor rendszer segítségével), valamint a gyakorlati oktatók számára az elmúlt években két egészségügyi gyakorlatvezetői tanfolyamot is indítottak az Egészségtudományi Kar közreműködésével.

A tanulószerződéses forma mellett együttműködési megállapodás, illetve egyéni szerződés keretében van mód a diákok fogadására.

Mivel regionálisan a Klinikai Központ az egyetlen, amely komplexen, mindenre kiterjedően tudja a különböző gyakorlati helyeket biztosítani, számos megkeresés érkezik erre vonatkozóan.

A gyakorlóhelyek kapacitása meghatározott, de igyekszünk a bennünket megkeresők számára a jogszabályok keretein belül, és a befogadás mértékét figyelembe véve gyakorlati helyet nyújtani – emelte ki Hegyi Zsuzsanna.

Csaba Metál Zrt.

Szeghalmon 56 ipari tanuló

A Csaba Metál Zrt. 100 százalékban magyar tulajdonban lévő cég, ezer dolgozót foglalkoztat Békéscsabai és szeghalmi telephelyén. Az Ikarus Holding volt telephelyén ma egyebek között busz alvázakat, felépítményeket, üzemanyag tartályokat, haszongépjármű alvázakat, komplett trailereket és egyéb alkatrészeket gyártanak. Évek óta képeznek tanulókat is – tudtuk meg Kitajka Bélától, a szeghalmi gyár igazgatójától.

Dalia László

– Szeghalmon először a Csepel Autó telepedett meg, aztán az Ikarus jött a helyére, s mindkét vállalatnál volt gyakorlati képzés, és mi sem hagyunk fel ezzel a hagyománnyal. Most 370 embert foglalkoztatunk, s ahhoz képest szép nagy szám az 56 tanuló, akiknek a képzését is felvállaltuk. Korábban fényező tanuló is volt, most ipari gépész, forgácsoló és hegesztő szakmunkásokat képzünk. A tapasztalataink persze nem egyértelműen pozitívak, hiszen jó, ha harmaduk marad nálunk, pedig többet is tudnánk foglalkoztatni. Am a végzősök egy része nem is áll rögtön munkába, vagy át-

igazol más cégekhez. Csabátani mindig könnyebb, mint képezni..

– Nem követik, mi lesz a tanulóikkal?

– Talán az iskoláknak kellene ezzel foglalkozni, nem ártana tudni, hova kerülnek a friss szakmunkások. Külföldre, vagyis Ausztriába, Németországba gyakorlat nélkül valószínűleg még nem nagyon mehetnek. Nálunk egyébként az acélszerkezet gyártás minden technológiai lépését megtanulhatják, hiszen a busztól a konténerig mindent gyártunk. Mi elsősorban azokról tudunk, akiket alkalmazunk. Sajnos nálunk is van lemorzsolódás, pedig három hónap után netó 50 ezer forinttal emeljük a fiatal szakmunkások fizetését.



Hiányszakmákat tanulnak a fiatalok

Darnó-Hús Kft.

Ösztöndíj a hentes tanulóknak

Magyarországon több mint 500 kisbolt, üzletláncok, élelmiszer-nagykereskedések, közületek, kórházak, üzemi konyhák, vendéglátó egységek forgalmazzák a Darnó-Hús termékeit. Az ötven főt foglalkoztató, immár harmadik generációs családi vállalkozás a Veres Péter Mezőgazdasági Iskolával együttműködve gyakorlati oktatóhelyként is működik, amely egyben a Széchenyi István Egyetem Mezőgazdaság- és Élelmiszertudományi Kar mintauzeme is – tudtuk meg Kanyóné Princes Gyöngyi igazgatótól és Kovács Pétertől, a Darnó-Hús tulajdonosától, akikkel a tanulóképzés tapasztalatairól beszélgettünk.

– dialal –

– Hány iskolával állnak szerződésben és milyen tapasztalatokra tettek szert?

– Vállalkozásunk 2006 óta fogad tanulókat. A Veres Péter Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakképző Iskola és Kollégiummal állunk kapcsolatban. Az iskolával kedvezőek a tapasztalataink, jól működik a kommunikáció közöttünk. Sok segítséget kapunk a kamarától is.

– Jelenleg hány tanulóval állnak szerződésben és milyen szakmákban?

– Hét húsipari termékgyártó és egy logisztikus tanulója van a húsüzemnek. A hentesképzést ösztöndíjjal is támogatjuk. A kilencvenes évek elején legalább ötven hentes végzett a megyében szakmunkásként, számuk azonban töredékére csökkent az utóbbi időszakban. Jelenleg csak Győrben folyik hentes képzés. Abban bízunk, hogy az ösztön-

díj által több diák jelentkezik majd erre a szakra. Mi tanműhelyt is biztosítunk, hentesmester foglalkozik a fiatalokkal. Egy jó tanuló ösztöndíjjal havonta akár ötven-hatvan ezer forintot is hazavihet.

– A kötelező juttatásokon felül mivel csábítják a szakmát tanulókat?

– Ingyenes étkezésben részesülnek a nálunk gyakorlatot teljesítő tanulók, valamint a karácsonyi (virslis), és a húsvéti (sonka) juttatást ugyanúgy megkapják, mint az üzem dolgozói. A távolabbról bejáró diákoknak szállást biztosítunk.

– A szakoktatóknak milyen tapasztalatai vannak a tanulókkal?

– Vegyes: vannak szorgalmas, fegyelmzett tanulók, de sajnos akad közöttük laza, lógós diák is. A leggyakoribb gond a kötelességtudattal van, nem szólnak például, ha betegség vagy egyéb ok miatt nem jönnek a szakmai gyakorlatra. A távolmaradásról minden esetben értesítjük az iskolát.

Am így is vannak, akik nehezen veszik fel a ritmust és nem tudják elfogadni, hogy három hét után még nem vehetnek ki szabadságot.

– Honnan érkeznek Önökhez a tanulók?

– Elsősorban a Gyulai Szakképzési Centrum Szigeti Endre Szakgimnáziumából és Szakközépiskolájából, de miután a megyehatáron vagyunk, jönnek Békéscsából és Dévabányáról, vagyis Hajdú-Bihar megyéből is.

– Tapasztalataik szerint milyen tudással jönnek ki az iskolából?

– Gyakran még a szövegértésükkel is probléma van. De leginkább az ambíció hiányzik belőlük. Amikor hegesztőnek, forgácsolónak jelentkeznek, leginkább az vonzza őket, hogy ezek hiányszakmák, jár az ösztöndíj, s majd jól lehet keresni. Találkoztam olyanokkal, akik időközben megszerették a választott szakmájukat, s láttam olyanokat is, akik szükséges rossznak tekintették, s előbb-utóbb el is hagyták a pályát, vagy el sem kezdték.

– Juttatásokban versenyképesek-e más cégekkel?

– A környéken már nincs független fémipari cég, egy győri, székesfehérvári vagy budapesti céggel pedig nem tudunk sem bérben, sem juttatásban versenyre kelni. Viszont minden juttatást megadunk, amire telik, így 3,5-ös tanulmányi átlag felett évfolyamtól függően 19-23 százalékos pénzügyi juttatást fizetünk. Természetesen megkapják az étkezési hozzájárulást, támogatjuk a bejárásukat és minden hónap végén a legjobb hat szakmunkástanuló 4-8 ezer forint jutalomban részesül.



Kanyóné Princes Gyöngyi, a Darnó-Hús Kft. igazgatója

– Van-e menet közben lemorzsolódás?

– Előfordult már, de teljesen érthető volt az ok: az illető tanulók az első év után átmenet lakóhelyükhöz közelebbi gyakorlati helyre.

– Kínálnak-e munkaszerződést a legjobb tanulóknak, miután befejezték az iskolát?

– Természetesen szívesen fogadjuk a nálunk dolgozni akaró végzett tanulóinkat. Jelenleg is van olyan kollégánk, aki nálunk töltötte a szakmai gyakorlatát. A nyugati határ közelsége és a magasabb bérek azonban erős csábítást jelentenek a pályakezdő fiataloknak, így sajnos a kellő rutin megszerzése után Ausztria és Németország felé veszik az irányt.

Uniriv Kft.

Még mindig sok az elmélet az oktatásban

Még mindig indokolatlanul több az elmélet, mint a gyakorlat a szakképzésben. Nincs jobb megoldás annál, mint hogy a tanulók a lehető legtöbb időt a gyakorlati helyükön töltsenek. A duális képzés terén még sok a megoldásra váró probléma, mind az oktatás, mind a képzőhelyek szempontjából – fejtette ki véleményét Pócza Zsolt, az Uniriv Kft. ügyvezetője.

Losonczy Lívia

– A cég Magyarország és Közép-Európa egyetlen szegecgyára. Kötőelemeiket az autó-, az építő-, sőt a repülőgépiparban is használják. Mennyire igényel speciális tudást az önök tevékenysége?

– Fémöntövényeket gyártunk hideg képlékenyalakítás technológiájával. Az eljárás nem „öshonos” hazánkban, speciális szakértelmet igényel, egyrészt a szerszámok tervezése, gyártása és maga a gyártóberendezés beállítása miatt is.

– Hány tanulószerveződéses diákjuk van, és milyen szakmákban? Milyenek a tapasztalataik?

– Jelenleg 30 tanulószerveződéses diákunk van, akik a hiányszakmának számító szerzőkészítő szakmát igyekeznek elsajátítani tanműhelyeinkben. Az elmúlt években fogadtunk gépi forgácsolókat és logisztikai ügyintézőket is. Úgy látjuk, még mindig túl sok az elmélet az oktatásban, örülnénk, ha ez az arány idővel megváltozna. Természetesen fontosnak tartjuk a közismeretet is, de három éves képzési idő alatt nagyon nehéz valakinek úgy megtanítani a szakmát, hogy a tanulmányi idejének a nagy részét még mindig az iskolapadban tölti. A mi szakmánkban érdemes lenne felülvizsgálni a szintvizsgafeladatokat is, hogy csak az igazán jól sike-

rült munkadarabokra kaphassanak a tanulók ötös érdemjegyet.

– Milyen változásokat tapasztalt az utóbbi években a szakképzés területén?

– Az eltelt öt évben finomhangolásokat éreztünk. Elhibázt az irányt a mestervizsga szabályozását érezzük, sok képzőhelyen nem volt szerencsés ehhez kötni az oktatást. Ennek az igazán nagy veszteségei a kkv-k. Ami viszont ennel is nagyobb probléma, hogy semmi nem védi a képzőhely érdekeit, pláne nem a kis és közepes vállalatokét. Vannak cégek, amelyek energiát és forrást nem kímélve áldoznak az oktatásra, hiszen úgy vélik nincs más út a munkaerőhiány enyhítésére, mások pedig a babérjaikon ülve „halásznak” a máshol kiképzett pályakezdőkre. Ezzel sürgősen kezdeni kellene valamit! Akár a szak-

képzési hozzájárulás mértékének átgondolásával.

– Hogyan tudja segíteni a cég a szakképzést, a fiatalok pályaválasztását?

– A településünkön, Csepregen található szakközépiskolával vagyunk szorosabb kapcsolatban 2012 óta, velük szinte mindennapos a kommunikációnk. Együtt szervezzük a nyílt napokat, közös standdal jelenünk meg a szakképzési vásárokon. Ezen kívül egy oktató kollégánk kettős foglalkoztatásban van, egyrészt az iskolában tanítja a szakmai elméletet, másrészt pedig a vállalatunknál segíti a gyakorlati képzést is. Rajta keresztül áramlanak a diákokkal kapcsolatos információk oda-vissza. Vállalatunk önértékeléséről is sokat áldoz arra, hogy megszólítsa a továbbtanulást előtt álló diákokat és szüleiket. Facebook kampányt, internetes hirdetéseket, PR cikkeket, helyi rádióspotokat készítettünk és menedzselünk. Látjuk azonban, hogy továbbra is rossz beidegződések vannak és jó néhány szakma degradálódik. A sokat emlegetett pályaeorientációra még nagyobb hangsúlyt szükséges fektetni.



Az Uniriv Kft. tanműhelye

Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamara Már a multik is szerződnek

Komárom-Esztergom megyében sok cég telepedett le az utóbbi évtizedekben, így aligha meglepő, hogy manapság mindössze három százalékos a munkanélküliség. Marosiné Ruska Valéria, a Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamara munkatársa elmondta: míg évekkel ezelőtt a multik nem kötöttek tanulószerveződést, most már ők is bekapcsolódtak a duális képzésbe.

Dalia László

– Kevesebben jelentkeznek ma szakmunkástanulónak, mint régen?

– Nálunk régóta 1500 a tanulószerveződéses száma, s az idei szám 1415, vagyis nincs lényeges változás, hiszen kevesebb a gyerek is. Viszont új tendenciának számít, hogy jelentkeznek a multik, akik korábban elzárkóztak ettől a lehetőségtől. Tavaly óta már ők keresnek bennünket. A tatabányai kórház sem fogadott korábban tanulókat, idén pedig száz tanulóval kötöttek szerződést. És vannak, akikkel régóta kapcsolatban állunk, így a tatabányai kórház sem fogadott korábban tanulókat, idén pedig száz tanulóval kötöttek szerződést. És vannak, akikkel régóta kapcsolatban állunk, így a tatabányai kórház sem fogadott korábban tanulókat, idén pedig száz tanulóval kötöttek szerződést. És vannak, akikkel régóta kapcsolatban állunk, így a tatabányai kórház sem fogadott korábban tanulókat, idén pedig száz tanulóval kötöttek szerződést.



Marosiné Ruska Valéria, a Komárom-Esztergom Megyei kereskedelmi és Iparkamara munkatársa

gozóik képzése sem ritka: a betanított munkából felnőtt oktatás keretében szakmunkás lesz. A munkaerőhiány nagyon ösztönző! Megyénkben már csak három százalékos a munkanélküliség. Tudok olyan multiról, amely Szlová-

kiából és Ukrajnából csábít ide szakmunkásokat.

– Melyek a megyében a legnépszerűbb szakmák?

– A szakács, a pincér és a fémipari szakmák vonzzák leginkább a fiatalokat. Ám épp ezek, amelyek a legkeresettebbek külföldön is, tehát nagy az elvándorlás, főleg Ausztriába és Németországba, ahol jóval többet keresnek. Igaz, ez is változik, mert már itthon is egyre több pénzt kínálnak a szakácsoknak.

– A vállalatok próbálják megtartani az általuk képzett szakmunkásokat, marasztalják őket végzés után?

– A slágerszakmákban néhány megtartani az embereket, a pincérek, szakácsok fele, harmada elindul nyugatra, pedig nincs gyakorlatuk. A fémipari szakmákban kell néhány évi gyakorlat, hogy felvegyék őket egy osztrák vagy német üzembe. Természetesen a multiknak itt is jobb esélyeik vannak, s ahogy tudom, az általuk képzett 12 tanulóval általában a fele szokott maradni. Ám miután ezek az üzemek ipari parkban vannak, s keresik az azonos szakmabelieket, gyakran csak át kell sétálni a túloldalra, ahol egy kicsit többet kereshetnek.

Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei KIK

Slágerszakma a hegesztő

Soha ennyi tanulószerveződést nem kötöttek még Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, mint az idén. Három szakképzési centrum képi a diákokat, de más meggyekkel ellentétben itt nem a multik, nagyvállalatok, hanem többségében a kis- és közepes vállalkozások vesznek részt a gyakorlati képzésben. Kajdy József, a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kereskedelmi és Iparkamara szakképzési vezetője joggal lehet elégedett, hiszen 10 százalékkal több tanulószerveződést kötöttek, mint tavaly.

D. L.

– Hogyan sikerült megfellejteni a tavalyi számokat? A 3380 szerződés országosan is kiemelkedő eredmény?

– Szerepe van ebben a felhőtökötésnek is, hiszen naplapi és esti munkarendben az idén 900 szerződés született, többek között autószerelő, festő, mázó, tapétázó, hegesztő, villanyszerelő és kőműves szakmákban. Ez szép eredmény, de jövőre lehet még jobb is, ha a cégek ilyen aktívak maradnak. A tehergépkocsi- és az autóbusszevezetői képzés is bekerült az iskolarendszerbe, s ugyan ez csak fél éves képzés, de 160 szerződéssel ez sem elhanyagolható. Ugyancsak sokat számít, hogy az idén először tudtuk az egészségügyi, szociális ágazatban nagy számban szerződni, ez a 228 szerződés is benne van a 3380-ban.

– Változott-e a szakmák népszerűségi listája?

– Nálunk is pincérnek, szakácsnak és eladónak jelentkeznek a legtöbben, e három szakmában 765 tanulószerveződést mutat a statisztika. A legnépszerűbb mégis a hegesztő, s a többi fémipari és építőipari szakmában is nagyobb az érdeklődés, mint korábban. És az is újdonság, hogy egyre több cég keres meg bennünket, különösen az építőiparból, akik korábban nem fogadtak tanulókat, mert nem látnak más lehetőséget az utánpótlásra. A régi szakem-



Kajdy József, a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kereskedelmi és Iparkamara szakképzési vezetője

berek lassan elmennek nyugdíjba, s szeretnék, ha addig kienevelnék az utódaikat. Megértjük ezt is, hogy már Szabolcsban is munkaerőhiány van.

– A nagy cégek továbbra is elsősorban saját maguk képzik a szakembereket?

– Ez nem változott. A Lego például korábban műanyagfeldolgozó és szerzőkészítő szakmákban fogadott tanulókat, de aztán megszüntette, mert úgy érezték, hogy nem volt elég cégspecifikus az oktatás. Azóta házon belül képzik a szakmunkásokat. Jelenleg csak 300-400 szerződés származik a nagy cégektől. A megyében a Nyíregyháza Zrt., a Carl Zeiss Vision Kft. és a Szabolcs-Coop Zrt. vesz részt a gyakorlati képzésben. Nálunk – ellentétben például a dunántúli megyékkel – a tanulószerveződések 80-90 százalékát kkv-k kötik. Régóta

fogad tanulókat a Leányvári Kft., a Görömbe Cukrászat, az Autopress Kft., a Krasznacoop Zrt. és a Fémszerkezet Kft. Ők jobbra 1-30 fő közötti tanulókat tudnak fogadni. Eltérőek a lehetőségek, mert míg Nyíregyházán és környékén el tudjuk helyezni a tanulókat, addig több kistérségben nincs lehetőség. Fehérgyarmatról például a szakács- és pincértanulók nem vállalják a 20 kilométeres távolságot a Kocsordra való átjáráshoz, pedig ott van egy jó fogadó. A kkv-k számára hátrányos, hogy nem nagyon tudnak a kötelezőn kívül plusz juttatást adni, legfeljebb jutalmaznak.

– A szakképzési centrumok mennyit vállalnak a képzésből?

– Nálunk három szakképzési centrum működik, Nyíregyházán, Kisvárdán és Mátészalkán. A tanulók 81 százaléka tőlük érkezik a gyakorlati képzési helyekre. A többi diák alapítványi, egyházi és más által fenntartott iskolából kerül ki. Nagyon jó velük a kapcsolat, rendszeresen szervezzük együtt nyílt napokat, konferenciákat, bemutatókat.

– A gyakorlati képzőhelyek, vagyis a vállalatok, kisvállalkozások nem panaszkodnak az iskolákra, az elméleti felkészítésre?

– Ma már a hiányos ismeretek kevésbé jellemzőek. Sokkal inkább a tanulók fegyelmezettségére, hozzáállására panaszkodnak, s főleg a hiányszakmákra. Az sem jó, hogy többször váltanak képzőhelyet, márpedig egy kisvállalkozásnál ez még adminisztrációs gondot is okoz. És sokkal több tanuló ki tudnánk helyezni, ha lennének még képzőhelyek, tehát az ideai eredményt is túlszámíthatnánk. Az iskolai tanműhelyekben is lehet tanulni, de mindenképp az érdeke, hogy a tanulók vállalati környezetbe kerüljenek és erősödjön a duális képzés.

Formenza Kft.

Jó ajánlólevél a duális képzés

A Formenza Kft. a honlapján is hirdeti, hogy „várja” a szakács-, a pincér- és a cukrász tanulókat. A cégnek étterme és cukrászdája is van Budapesten. A cukrászda olyan jól felszerelt cukrászüzemmel rendelkezik, ahol a tanulók a szakma minden fogását elsajátíthatják. A cég ugyan még csak öt éves, de máris ismert és jó a híre, így évről évre egyre több diák jelentkezik tanulóknak is – mondta el lapunk kérdésére Háklár Judit, a cég humánpolitikai menedzsere.

– dalia –

Mint megtudtuk, a Formenzához rendhagyó módon a tanulók többségét nem az iskolák küldik, hanem szájhagyomány útján terjed a híre, a fiatalok – osztálytársak, barátok –, egymásnak adják a cég telefonszámát.

Már sokan tudják, hogy gyakorlati képzőhelyként is működünk, és az Ambrózia cukrászdában, s a Menta Terasz Étterem és Kávézóban is fogadunk tanulókat. Öt-hat szakiskolából is vannak nálunk diákok. Rendszeresen részt veszünk nyílt napokon, szakmai bemutatókon. A nagy képzőhelyekkel szemben (szállodák, hotelek) próbálunk családias légkört teremteni, ami ösztönözleg hat a tanulóinkra.

A Formenzánál nincs felvételi. A szakoktatók elbeszélgetnek a jelentkezőkkel: legelőször is a szakmai tárgyra, az elért eredményekre kíváncsiak, de persze arra is, hogy a jelentkező hogyan áll a szakmához. A beszélgetések végére a szakoktatók már el tudják dönteni, hogy érdemes-e felvenni, s persze a fiatalok számára is kiderül, hova kerülnek.

Általában aki nekünk tetszik, annak mi is tetszünk. Úgy tűnik, gyakran a szülők ösztönzik a gyerekeket, hogy pincérnek, szakácsnak vagy cukrászának lenni mégsem olyan kemény és megerőltető, mint esztergályosnak vagy kőművesnek. Egyébként a mi tapasztalatunk szerint a cukrászok a legelszántabbak, ők nagyon meg akarják tanulni a

szakmát, és később sem hagyják el a pályát. A tanulók motiválása céljából megpályáztuk és el is nyertük a Tempus Erasmus + Mobilitás pályázatát, amelynek keretében belül tanulóinkkal összevont gyakorlaton vehettek részt németországi éttermünkben.

A Formenzánál a juttatások nem sokban különböznek más képzési helyektől, munkaruhát épp úgy kapnak a tanulók, mint pénzbeli juttatás-ként a minimálbér 18-19-20 százalékát. Rendszeresen járnak versenyekre, s az édes-szájúak különösen jól járnak, hiszen ha a süteményekből, tortákból megmarad a nap végére, akkor azt is hazavihetik. A suli után viszont a pincérek, szakácsok többsége már indul is külföldre, hiszen Bécsen túl már kétezer eurós kezdő fizetéssel kecsegtetik őket.

Háklár Judit nem titkolta véleményét: – Tisztában kell azazal lenni, hogy mi csak ugródeszka lehetünk a fiatalok számára. Jó, ha egy-két tanuló itt tudunk marasztalni. A végzett tanulóink egyébként – ha igényt tartanak rá – ajánlólevelet kapnak tőlünk az első önálló munkahelyükhöz.

Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

Pozitív változások

Tolnában jelenleg 1528 hatályos tanulószerveződés van, összesen 36 szakmában. A gazdálkodó szervezetek itt is kezdik felismerni, hogy az ebben a rendszerben képzett fiatalok a jövőt jelenthetik számukra, mert a fennmaradásukat biztosító humán erőforrás a legegyszerűbben a saját utánpótlás kinevelésével biztosítható – állapította meg Vidané Hévízi Bernadett, a Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (TMKIK) szakképzési vezetője.



Vidané Hévízi Bernadett, a TMKIK szakképzési vezetője

Kocsi Margit

Emlékeztetett arra, hogy a megye gazdasági helyzete eltér az országos átlagtól. A nagyvállalatok jelenléte nem jellemző, a gyakorlati képzőhelyeket fenntartó, működtező szervezetek – vagyis a mikro-, kis- és középvállalkozások – száma pedig az utóbbi években nagymértékben csökkent. Ez a képzőhelyek számának

csökkenését is magával hozta. Megyei adottságként nehézségeket okoz a kistélepek és zsáktelepülések nagy számából adódó társadalmi szegregáció. Itt a legmagasabb a képzetlen munkaerő száma, így a munkanélküliség is. További probléma, hogy a fiatalok a jobb megélhetés reményében külföldre vagy a fővárosba települnek. Emellett az országos szintű gyermekszám-csökkenés is problémákat okoz.

– A szakemberhiányból kiutat mutathat a tanulószerveződés intézményrendszerének működtetése a duális képzés adaptálásával együtt – vélekedett Vidané Hévízi Bernadett. Szerinte az, hogy az elmúlt évben potenciális képzőhelyként meglátogatott gazdálkodók 70 százalékánál, 44 új képzőhelyen meg is kezdődött a tanulószerveződéses képzés, pozitív változás, ami bizakodásra ad okot.

A megyében jelenleg a pincér, szakács és cukrász, valamint a hegesztő és eladó szakmákban kimagaslóak a szerződésszámok, a többen elég nagy a szóródás. A rendszer

legfőbb erőssége a tanulók számára a munkába való belépés és elhelyezkedés megkönnyítése. Tanulószerveződéses keretek között a fiatalok megfelelő és biztonságos munkaerő-piaci feltételek között sajátíthatják el a szakmai ismereteket, kompetenciákat, valóságos és hiteles példaként szolgálhat számukra az őket fogadó vállalkozás, a munkakörnyezet és a gyakorlati oktató is. A gazdálkodó szervezet is jól jár, mert amellett, hogy saját maga választhatja ki és saját igényei szerint képzheti fel a jövőben akár foglalkoztatni is kívánt tanulót, a viszonylag kedvező normatívarendszer mellett a ráfordításai is megtérülhetnek.

Ugyanakkor Vidané Hévízi Bernadett arra is felhívta a figyelmet, hogy a tanulószerveződéssel még nem képző gazdálkodók nagy része fél belevágni a tanulóképzésbe, mert nehezen látják át a rendszert. A Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara szerint még a régóta tanulószerveződéssel képzők is nagymértékben támaszkodnak a kamara tanácsadói szolgáltatásaira.

– A tapasztalataink azt mutatják, hogy a gazdálkodók intenzív és folyamatos ösztönzése és támogatása nélkülözhetetlen a tanulószerveződéses intézményrendszer és a szakképzés erősítése, a tanulószerveződéssel szakmát tanulók számának növelése érdekében” – szövegte le a TMKIK szakképzési vezetője.

Nagykanizsai Kereskedelmi és Iparkamara

Egyre népszerűbbek az esti tagozatos képzések

A szakember-utánpótlás általánosan elfogadott eszköze lett Nagykanizsán a tanulószerveződések rendszere, ezt felismerve a város a jelenlegi 123-ról legalább 150-re szeretné emelni a gyakorlati képzést folytató cégek számát 2018-ban – közölte Balogh Imre, a Nagykanizsai Kereskedelmi és Iparkamara (NAKKIK) megbízott szakképzési vezetője.

K. M.

– Milyenek a nagykanizsai tapasztalatok a tanulószerveződés rendszerével kapcsolatban?

– A tanulószerveződés intézményrendszere Nagykanizsán is bejáratottá vált, a szakember-utánpótlás általánosan elfogadott eszköze lett. A szakmai gyakorlatokat szervező képzőhelyek örömmel fogadják kamaránk ez irányú útmutatását, segítségét, sőt elmondhatók, hogy e téren is építenek rá. A szerződések kezelésével, problémás helyzetekkel, jogszabályok értelmezésével, pénzügyi elszámolással kapcsolatban rendszeresen keresik meg kollégáinkat és mi minden tőlünk telhetőt megteszünk, örömmel állunk rendelkezésükre. Ugyanez érvényes a szakképzési centrum iskoláira is, akikkel rendkívül szoros kapcsolatban vagyunk, hogy a mintegy 1500 szakképzésben részt vevő tanuló boldogulását, előrehaladását segítsük.

– A városban hány tanuló részese ennek a rendszernek és milyen szakmákban?

– Nagykanizsán az első tanulószerveződést a 2003/2004-es tanévben kötötték, azóta a számuk évről évre emelkedik. Jelenleg 38 szakmában 516 aktív tanulószerveződést tartunk nyilván. Ezek közül a legtöbb az egészségügyben van: gyakorló ápoló szakmában 47, ápoló szakmában 26 szerződéssel kezelünk. Kiemelkedő még a hegesztő és a gépi forgácsoló szakma, 48, illetve 34 szerződéssel. Rajtuk kívül még az autóbuszvezető 28, va-



Balogh Imre, a NAKKIK megbízott szakképzési vezetője

lamint a szociális gondozó és ápoló, illetve a cukrász szakma emelkedik ki 25-25 szerződéssel.

– Melyek a rendszer legfőbb erősségei és hol lehetne javítani rajta? Az erősségek közül miből profitált a legtöbb Nagykanizsa?

– A tanulószerveződéses rendszer legjelentősebb eredménye az, hogy a diákok választott szakmájuk gyakorlati fogásait, fortélyait valós környezetben, azt magas szinten művelő szakemberektől tanulhatják meg. Ezt szolgálja a kamarai garanciavállalás intézménye is, melynek köszönhetően a nyolc osztályra épülő szakképzésben tanuló diákok mintegy 70 százalékuk külső gyakorlati képzőhelyen, tanulószerveződéssel kerül foglalkoztatásra. Sajnos, a kamarai garanciavállalás nem vonatkozik az érettségire épülő szakmai képzésekre, itt ez az arány Nagykanizsán csupán 26 százalék.

– A szakképzés szempontjából nagyon fontos törvényi lehetőség a második szakképesítés megszerzésének ingyenessége és ehhez kapcsolódóan az iskolarendszerű felnőttoktatás újjászervezése. Nagykanizsán ez esti tagozatos képzések formájában valósul meg, melyek nagy népszerűségnek örvendenek. Jelenleg több mint 650 ilyen tanuló képzése zajlik itt és a számuk évről évre nő. Külső képzőhellyel közülük 193-an kötötték tanulószerveződést.

– A Nagykanizsai Kereskedelmi és Iparkamara-nak vannak-e speciális tervei a tanulószerveződés-rendszerrel?

– Véleményünk szerint, ha egy tanuló a gyakorlati képzési idejét külső képzőhelyen tölti, átfogóbb ismereteket szerezhethet a szakmájáról, a munka világáról, személyes kapcsolatokat épít ki, és ezáltal nagyobb az esélye, hogy a tanult szakmájában marad, abból kíván megélni, illetve könnyebben talál magának munkahelyet. Ezért szeretnénk az elkövetkező időben tovább növelni a tanulószerveződéses tanulók arányát, különösen az érettségire épülő szakmák és az esti munkarendben tanulók esetében. Ehhez új gyakorlati képzőhelyek is kellene, ezért szélesíteni kell az eddig elért cégek körét, fokozni kell a tanulószerveződéses tájékoztató tevékenységünket. A gyakorlati képzést folytató gazdálkodó cégek mellett a jelenlegi 123-ról szeretnénk 2018-ban legalább 150-re emelni. A gyakorlati képzésbe már bekapcsolódott vállalkozások támogatására létrehoztuk a Szakképzők Klubját, ahol aktualitásokról szóló előadásokat szervezünk, és családias légkörben lehet tapasztalatot cserélni. A képzőhelyek munkájának elismerésére és népszerűsítésére Kiváló gyakorlati képzőhely díjat alapítottunk.

Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

Fontos megtartani a tanulót

A vállalati gyakorlati képzőhely a foglalkoztatás alapja, első lépése. A duális oktatás elterjesztése ugyanilyen fontos lenne a felsőfokú képzésben is, de lassú és körülményes a felsőfokú intézmények és a gazdálkodó szervek kapcsolatépítése. Erről Vitkóczy Marianna oktatási irodavezető beszélt, amikor a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (HKIK) szakképzéssel kapcsolatos tapasztalatairól kérdeztük.

L. L.

– Hogyan alakul a tanulószerveződések aránya a megyében?

– A gyakorlati képzésben a tanulószerveződések kötése a legtöbb szakmában általánossá vált, a megyei foglalkoztatásban tapasztalható arányoknak megfelelően az iparban növekvő a száma. Jelentős visszaesés tapasztalható a kereskedelem, a vendéglátás, az oktatás és a humán jellegű szolgáltatások terén: sokan az ipar felé váltottak a munkaerő felvétel és a nagyobb bérek miatt. A vállalkozások többsége a saját munkaerő kinevelése miatt kapcsolódik be a tanulószerveződéses képzésbe. Sokan a teljes gyakorlati képzést vállalják, és részt vesznek a pályorientációs programokban is. Gond viszont, hogy az építőiparban évek óta nagyon kevés a gyakorlati képzőhelyek száma, a tanulók száma nagyon alacsony, és képzésüket zömében az iskolai tanműhelyek végzik.

– Melyek a kamarához beérkező visszajelzések a tanulószerveződéssel kapcsolatban?

– Az új szakképzési törvény megjelenésétől eltelt öt év alatt többször változtak a szabályok, sok vállalkozás elret-

ten a tanulókkal kapcsolatos elszámolásokról és a problémák kezeléséről. A szociális, tanulási és magatartási problémák egyszerre jelentkeznek a szakképzésben tanuló fiatalok többségénél, aminek pedagógiai-szakmai-emberi kezelésére módszertanilag is fel kellene készítenünk a vállalkozásokat és a tanulókkal foglalkozó gyakorlati oktatókat. Ezzel egyidejűleg felmerülő probléma, hogy a képzési követelmények sok szakma esetében nem a szakképzésbe kerülő fiatalok tudásszintjéhez méretezettek és túlságosan specializáltak.

– A szakiskolába kerülő diákok hiányosságai nyilván összefüggenek azzal, hogy a megyében elég magas a halmozottan hátrányos helyzetű gyerekek száma.

– Külön probléma a roma származású tanulók elhelyezése gyakorlati képzőhelyre, főként bizonyos szakmákban. Az esetek többségében csak olyan képzőhelyre tudjuk elhelyezni a tanulókat, amelyek fő tevékenységként képzéssel foglalkozó tanműhelyek és hivatászerterien, szeretettel tudnak foglalkozni velük.

– Mi az önök szerepe a szakmai utánpótlásképzésben?

– A HKIK legfontosabb célja, hogy minél több fiatal ve-



Vitkóczy Marianna, a HKIK oktatási irodavezetője

gyen részt a duális képzésben, majd munkavállalóként maradjon a szakmájában. Ennek érdekében egy teljes, átfogó programozatot dolgoztunk ki, melynek biztató eredményeit a pályakövetési rendszer mutatja meg. Tavalay a megyei munkaerő-piaci felmérés olyan nagyszámú munkaerőhiányt mutatott (kb. 5000 fő), melynek közép- és hosszú távú következményei komoly aggodalomra adtak okot. Kamaránk három éve rendszeres pályakövetési felmérést végez a szakmát tanulók körében, ami alapján kimondhatjuk, hogy a szakmaválasztás sikerének tekinthető, hogy az összes dolgozó, vagy dolgozni kívánó végzett mintegy 86 százaléka saját szakmájában kíván elhelyezkedni, emellett többen jelezték azt, hogy tovább akartak tanulni, érettségit tenni, másik szakmát vagy a saját szakmájukat továbbtanulva, a több lábón állás szándékával.

Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara

Elfogadott a tanulószerveződés

Rendszeres látogatások a duális képzésben részt vevő cégeknél, tanácsadás a gyakorlati képzőhelyek munkájának segítésére és a jogszabályi előírások betartására, tájékoztató előadások tartása az érintett vállalkozások számára. A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara (BKIK) munkatársai napi kapcsolatban állnak a szakképzés minden résztvevőjével, így bármely oldalról érkező jelzés esetén gyorsan tudnak reagálni a felmerült problémákra.

Losonczi Livia

Vastag-Szabó Erikának, a BKIK oktatási és képzési igazgatójának tapasztalatai szerint a vállalkozások főként a szakember utánpótlás biztosítása miatt vesznek részt a duális képzésben, a diákok pedig már a tanulmányi idejük alatt megismerkedhetnek a munka világával. Az iskolai közegben a szakképzési kerettantervek meghatározzák azokat az elsajátítandó kompetenciákat, melyek a sikeres vizsga letételéhez szükségesek, de ebben a felgyorsult világban – bár a kamarák folyamatosan dolgoznak a kerettantervek felülvizsgálatán, fejlesztésén – képtelenség ilyen gyorsasággal követni az oktatásban a techno-

lógiai változásokat. Ennek is köszönhető, hogy ma már nem kérdés az iskolák részéről a duális képzésben való részvétel, hiszen így a diákok megismerkedhetnek olyan technológiákkal, amelyek még nem kerültek be a kerettantervekbe – mondta a szakember.

A tanulószerveződéses rendszer mára már minden oldalról teljesen elfogadottá vált. Nagy előnye, hogy az alapkonceptió megőrzése mellett, képes a megújulásra, hiszen a visszajelzések alapján az MKIK a területi kamarákkal egyeztetve folyamatosan korszerűsíti az eljárásrendeket, dokumentumokat. Mint Vastag-Szabó Erika hangsúlyozta, a BKIK tanácsadói hálózatának köszönhetően a felmerülő problémák döntő többségét sikerül hely-

ben megoldaniuk a kollégáknak. Előfordul, hogy a gyakorlati oktató személyének változása miatt a képzőhely nem felel meg a követelményeknek, például az új kolléga nem rendelkezik mestervizsgával. Ilyen esetekben a kamara kedvezményes lehetőséget biztosít a mestervizsga letételére. Ha ezzel nem kíván élni a gyakorlati képzést folytató gazdálkodó szervezet, akkor a diáknak más helyet kell biztosítani: igény esetén a kamara segít a megfelelő képzőhely megtalálásában.

A budapesti kamarához eljutnak azok a vállalkozói panaszok is, amelyek szerint a szakképzett munkaerő hiánya ma már a további fejlődés akadélya. Ennek megoldása érdekében is rendszeresen együttműködnek a szakmai szervezetekkel, a Pest Megyei Kormányhivatallal, valamint az általános és középiskolákkal. A hiányszakmák meghatározását a vállalkozói igényeken alapuló kutatások is segítik. Vastag-Szabó Erika véleménye szerint a hiányszakmák esetében motiváló erő lehet a diákok számára a Szabóky Adolf ösztöndíj is.