

Magyar Kereskedelmi és Iparkamara

**Az iskolán kívüli gyakorlati képzés szervezésének
külföldi modelljei**

Készítette: Dr. Fekete János

A kiadvány a Nemzetgazdasági Minisztérium, illetve a Nemzeti Szakképzés és Felnőttképzési Hivatal támogatásával jött létre a Nemzeti Szakképzési Alaprész felhasználásával.

Budapest, 2017

Bevezetés

Amikor a *Magyar Kereskedelmi és Iparkamara* felkért¹ arra, hogy állítsak össze egy szakanyagot az iskolán kívüli szakmai képzés gyakorlati részének külföldi szervezéséről, arra gondoltam, hogy ez nem lesz bonyolult feladat, hiszen nyelvtudás birtokában könnyen össze lehet gyűjteni a szükséges információkat. Az volt a közös elképzelésünk, hogy számbavesszük a jó megoldásokat a világon, melyek közül két ország rendszerét bemutatjuk, azzal a céllal, hogy hozzájáruljunk a hazai szakmai képzés korszerűsítésének jelenleg is zajló munkálataihoz. Ezután ki kellett gondolni olyan rendező elvet, illetve elveket, melyek alapján az információkat szisztematikusan nem csupán összegyűjteni, hanem rendszerezni és bemutatni is lehet.

Első ilyen elvként azt választottam, hogy a gazdaságilag és népességszám alapján Magyarországgal összemérhető országok szakmai képzési rendszerét tanulmányozom. Kiderült azonban, hogy olyan részletességgel és konkrétsági szinten, ahogy magam és megbízóim elgondolták, nincsenek leírások, illetve körülményes hozzájutni. Ezért kellett tehát találni olyan megoldást, mellyel sok gyakorlati rendszert be lehet mutatni, azaz ki lehet venni belőlük elegendő információt a hazai döntések előkészítéséhez, a további tanulmányozások ösztönzéséhez, valamint az argumentáció eszköztárának bővítéséhez.

Így jutottam arra az elhatározásra, hogy a gazdaságföldrajzi rendező elv helyett – első rendező elvként - a tanulók fejlődésének vonalát követjük, azaz úgy mutatjuk be az általunk jónak ítélt megoldásokat, ahogyan egy fiatal ember életszakaszaiban érintett, érintett lesz, illetve érintett volt a szakmai képzéssel.

A gyakorlati képzésnek nem a konkrét szervezési gyakorlatát, hanem a szervezés hátterét és annak néhány jó rendszerét mutatom be. Azt, hogy mi a jó, természetesen abból a szempontból ítélem meg, hogy mennyire lehet tanulságos, követendő az adott megoldás Magyarországon is.

A szakmai nevelés és képzés szervezése, különösen annak megújítása, fejlesztése, mindenütt a világon tervszerűen és szisztematikusan végrehajtott tevékenység. Különösen vonatkozik ez **az iskolán kívüli, munkakörnyezetben folyó szakmai képzésekre**, melyek egyre erősebben terjednek el a világon, és melyben megnőtt a szereplők száma, így az ő motivációjuk és koordinálásuk újabb tevékenységet és megnövekedett felelősséget ró az ún. érdekhordozókra, különösen a gazdaság képviselőire. Ezt szem előtt tartva, olyan szakanyagokat választottam ki, melyek megalapozottságukkal, részletekbe menő kidolgozottságukkal ezt a felelősséget tükrözik, ugyanakkor az adott országból származó információk lehetőleg frissek, az aktuális törekvéseket leírók legyenek.

Minden szakmai tudományos logika szerint a szervezésnek vannak fázisai, s számunkra is ezek a fázisok szolgáltatathatják a **második rendező elvet: az előkészítés, a tervezés, a megvalósítás**, valamint az eredmények értékelése (visszacsatolás) a szakmai képzésben. Magyarul, példát fogok

¹ Ez a munka a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, valamint a SPIRIT(US) Nemzetközi Szolgáltató, Kutató és Kiadó Kft. (email: spirit@spiritus.hu; weboldal: www.spiritus.hu) között létrejött vállalkozói szerződés alapján készült.

bemutatni arra, hogyan történik a szakmai képzésre történő előkészítés, a **pályaválasztásra felkészítés**, azaz a tájékozottság megteremtése az átgondolt pályaválasztáshoz. Ehhez egy *Finnországban* alkalmazott módszert ismertetek, amivel nem csupán tájékoztatják, hanem cselekvésre is ösztönzik a gyerekeket és szüleiket egy szakma választására, a munkaadókat pedig a tanulók fogadására.

A szakmai képzés tervezése, majd az európai szakmai képzés helyzetének elemzése gyanánt a nemzetközi szakképzési szervezet kutatásai alapján ismertetem **a kamarai hálózat által legjobbnak ítélt, fennálló gyakorlatokat és ajánlásokat**.

Ezt követően röviden összefoglalom azokat az általános, ugyancsak a nemzetközi tapasztalatokat tükröző, **iránymutató alapelveket**, melyek betartása biztosítja azt, hogy az adott ország szakmai képzése megfelel a nemzetközi trendeknek, azaz a szakmai képzés fejlesztési **céljainak kitűzésekor** érdemes figyelembe venni azokat. Az *Amerikai Egyesült Államok* elnökének végrehajtási rendelete egyfajta példája annak, hogy egy nagy országnak lehetnek hasonló gondjai, mint számos kicsinek, illetve a rendelkezései kijelölik azokat a célokat, melyeket ott is el kell érni. Mivel a magyar olvasóknak ritkán van alkalmuk amerikai elnöki rendeletet olvasni, ez önmagában érdekes és tanulságos lehet; nem beszélve arról, hogy a rendelet az érdeklődési körünkhöz tartozó szakmai képzésről szól. Ezeknek az anyagoknak az ismertetésével a szakmai képzési **célok megalapozottságának** fontosságára szeretném felhívni a figyelmet.

Ezt követően ismertetek olyan példákat, melyek a szakmai nevelés és képzés **megvalósításának** legjobb gyakorlati módszereit tartalmazzák. A megvalósítás alapvető tárgyköre - az általam szaktanulóképzésnek elnevezett iskolán kívüli szakmai képzés - **irányítása és finanszírozása**. Ezeket a témákat szintén egy nemzetközi szervezet, az európai szakképzési kutatóintézet, a *CEDEFOP* tanulmánya alapján ismertetem. A világban végbemenő szakmai nevelés és képzés központi témája és gyakorlata a **munkavégzés alatt történő tanulás** szervezése. Egy tanulmányrészlet segítségével azt mutatom be, hogyan történik a **szaktudás-gyarapítás és annak támogatása** a kicsi és közepes nagyságú vállalkozásokban. A megvalósítás sikerének kulcsa a világon mindenütt a **tájékoztatás**. Erre az általam egyik leginformatívabbnak tartott példa Ausztrália ország részének, *Queensland*-nek a tájékoztató rendszere. Ezt nem csupán azért emeltem be a jelen tanulmányba, mert Ausztráliáról viszonylag keveset hallunk a szakmai képzés hazai kommunikációjában, hanem azért is, mert erősen különbséget tesznek a műszaki szakmákat tanulók és a nem műszaki-ipari - régebben *tercier szektornak* nevezett - területeken szolgáltatást tanulók szakmai képzési terminológiájában. Végül egy olyan rendszert ismertetek, mely - nyilván hosszú évek előkészítő és tervező munkája alapján -, éppen ezekben a hónapokban (2017) váltja fel a szakmai nevelés és képzés sok évtizedes előző rendszerét, *Skóciában*. Ez is tartalmazza a kicsi és közepes nagyságú vállalkozások részvételét, a szereplők tájékoztatását és egy jó megvalósítási gyakorlatot.

A jelen szakanyag összeállításában természetesen nagy segítség volt az internet. Valamennyi ismertett anyagot az interneten tették közzé; jómagam ezeknek a weblapoknak a fordítását végeztem el. A fordításnak voltak nehézségei, melyek bizonyára itt-ott megjelennek a szövegben is. Ám a nehézségek többnyire a világon eltérő fogalomrendszerek értelmezéséből és megnevezéséből, a használt terminológiából adódnak. A magunk részéről megkíséreltünk egy egységes kifejezésrendszert kialakítani és bevezetni.

Az egyes országok szakmai képzésben alkalmazott terminológiája, a szavak azonossága ellenére, fogalmilag eltérő. Ezért nem kerülhettem el, hogy a fogalmak tartalmának korrekt visszaadása érdekében a hazai szóhasználattól eltérő szakkifejezéseket alkossak. Példaként, mint a legalapvetőbb fogalmakat tükröző „szaktanuló”, illetve „szaktanulóképzés” kifejezéseket említtem. Bevallom, hogy első olvasásra ezek az alkotott kifejezések szokatlanoknak tűnhetnek az olvasó számára, ám ha belegondol, mennyit és milyen régóta „szenvendünk” a szakmai képzési terminológia egységes, nemzetközi alkalmazásával, beláthatjuk, hogy szükség van egyfajta terminológiai megújulásra. Azon túl tehát, hogy a külföldi szakmai képzés leírását tartalmilag pontosabban adjam vissza, hozzá kívántam járulni ehhez a nyelvi egységesítéshez is. Ezekre a szöveg adott helyén mindig, többnyire a lábjegyzetben, utalok. A terminológiai zavarokkalitthon l elég jól elvagyunk, de ha külföldön kell a hazai szakmai képzésről beszélni, nyomban kiderül a nemzetközi irodalomban és tárgyalásokon használt megnevezések hazaitól való eltérése, mely igencsak megnehezíti a kommunikációt és félreértéseket okoz. Erre példa a „munkaerő” és a „munkaerőpiac” kifejezések elterjedése és gyakori használata. Ma már a pék is „munkaerőt” keres s nem egy szakmai műveltséggel is rendelkező embert, dolgozót, aki tisztességgel elvégzi a munkáját. Nem lenne szabad ezt a látszólag nyelvi kérdést elbagatellizálni, mert nagyon is összefügg a szakmai képzés tekintélyének, vonzerejének, végső elismertségének változásaival, adott esetben romlásával. Ezt mutatják a kiválasztott szakanyagok is: még ma is, minden komoly publikáció tartalmazza az alkalmazott fogalmak meghatározásait.

A weblapok oldalain nem, vagy célszerűen csak kis mértékben változtattam, azonban sok lábjegyzetben tüntettem fel az eredeti forrásokat, valamint a saját jelölt (a Szerző) megjegyzéseimet. Ennél fontosabb azonban, hogy az eredeti szövegeket, forrásokat olvasóként megismerve, számos ötlet és javaslat fogalmazódott meg bennem. Ezeket azonban többnyire nem tartalmazza az anyag, mert nem szerettem volna elterelni az olvasók, illetve a hazai szakmai képzés és nevelés robotosainak és irányítóinakfigyelmét, elvenni a lehetőségét annak, hogy saját gondolataik, következtetések és ötleteik gazdagítsák a tevékenységüket. Magam csak remélem, hogy a sokszáz közül általam választott szakanyagok elegendő információt tartalmaznak új és előre vivő gondolatok indukálásához, melyek hozzájárulnak a hazai szakmai nevelés és képzés javításához, vagy megerősítik a hazai gyakorlatot, illetve a törekvéseket. A következőkben ismertetett szakanyagokban számos, egy az egyben átvehető és adaptálható gyakorlati megoldás van. Ha ezeket kiegészítik az olvasás közben támadt ötletekkel és gondolatokkal, nagyban segíthetik a hazai szakmai képzés és nevelés tekintélyének növelését s ami fontosabb, sok fiatal segíthetnek egy sikeres pályaválasztáshoz és boldog szakmai életpályához.

Dr. Fekete János,
a Szerző

TARTALOM

BEVEZETÉS	1
A) AZ ELŐKÉSZÍTÉS: A SIKERES SZAKTANULÓKÉPZÉS ELŐFELTÉTELE - AZ ÁTGONDOLT PÁLYAVÁLASZTÁS	7
1. A PÁLYAVÁLASZTÁS TÁMOGATÁSA MINT A SZAKTANULÓKÉPZÉS SZERVEZÉSÉNEK ELSŐ FÁZISA	7
1.1. EGY FINNORSZÁGI MODELL: TET-TORI KEZDEMÉNYEZÉS A PÁLYAORIENTÁCIÓVAL A KÖZÉPPONTBAN	7
1.2. A TET-TORI, AZAZ A TALÁLKOZÓHELY A MUNKA VILÁGÁNAK MEGTAPASZTALÁSÁHOZ	12
B) A TERVEZÉS KIINDULÓPONTJA: A HELYZET ELEMZÉSE	15
1. KIVÁLÓ SZAKTANULÓKÉPZÉSEK A KISVÁLLALKOZÁSOKBAN - A KAMARAI HÁLÓZAT ÁLTAL LEGJOBBNAK TARTOTT GYAKORLATOK ÉS AJÁNLÁSOK	15
Előszó	15
1.1. SZAKTANULÓKÉPZÉS: AZ OKTATÁS ÉS A MUNKA VILÁGA KÖZÖTTI ÁTMENET MEGKÖNNYÍTÉSE	16
<i>A KKV-knál végzett szaktanulóképző rendszerek támogatásának szükségessége</i>	<i>16</i>
<i>A KKV-k sokat nyerhetnek a szaktanulóképzési programokból, de egy tanuló fogadása előtti akadályok még mindig nagyok.</i>	<i>18</i>
1.2. JAVASLATOK A SZAKTANULÓKÉPZÉS ELŐMOZDÍTÁSÁRA A KICSI ÉS KÖZEPES NAGYSÁGÚ VÁLLALKOZÁSOKBAN.....	20
a) <i>Hozzanak létre pénzügyi ösztönzőrendszereket a szaktanulóképzés fogadására.....</i>	<i>20</i>
b) <i>Helyi szakmai nevelési és képzési kapcsolati pontok kialakítása, adminisztrációs és gyakorlati támogatás nyújtása céljából a KKV-k számára</i>	<i>21</i>
c) <i>Minőség javítása az „oktatók oktatása” rendszer keretében</i>	<i>21</i>
d) <i>Intézkedések foganatosítása annak érdekében, hogy a szaktanulók komplett szakmai gyakorlati képzésben részesüljenek.....</i>	<i>22</i>
e) <i>A jövő szaktanulóit és vállalkozásait is elérő kommunikációs eszközök kifejlesztése</i>	<i>22</i>
1.3. A KICSI ÉS A KÖZEPES NAGYSÁGÚ VÁLLALKOZÁSOK SZAKTANULÓKÉPZÉSBE TÖRTÉNŐ BEVONÁSÁNAK LEGJOBB GYAKORLATI PÉLDÁI.....	22
AUSZTRIA	22
<i>Irányítás: biztosítja a cégek társtulajdonosi működését a szaktanulóképzés rendszerében</i>	<i>22</i>
<i>A képzést kínáló cégek pénzügyi támogatása</i>	<i>23</i>
<i>Szaktanulóképzési hivatalok működtetése személyre szabott tanácsadás és támogatás céljából</i>	<i>23</i>
<i>Az Alapozó Szakmai Képzési Szakoktatói Akadémiák.....</i>	<i>23</i>
<i>Képző társulások.....</i>	<i>24</i>
<i>Kiválósági elismerések képző vállalkozások számára: a „Felkészült a jövőre” és az „Állam által kitüntetett képző vállalkozás”</i>	<i>24</i>
BELGIUM	25
<i>Minőségi elhelyezések (Q-elhelyezések)</i>	<i>25</i>
CIPRUS	26
<i>A szaktanulóképzés elősegítése és a KKV-k toborzása</i>	<i>26</i>
NÉMETORSZÁG	26
<i>Szakképzési tanácsadók.....</i>	<i>26</i>
<i>Az oktatók oktatása.....</i>	<i>27</i>
OLASZORSZÁG	27
<i>Szaktanulóképzés rendszerei az Emilia Romagna Régióban</i>	<i>27</i>
LUXEMBURG.....	28
<i>A „Szolgáltatás kultúrája” és a „Termék alapismeretek” képzési programok.....</i>	<i>28</i>
<i>Országos foglalkoztatási alap támogatása a szaktanulóképzés részére.....</i>	<i>28</i>
<i>Oktatók oktatása.....</i>	<i>28</i>
NORVÉGIA	29
<i>Szakmai nevelés és képzés a kereskedelemben és a szolgáltatásban</i>	<i>29</i>

SPANYOLORSZÁG.....	30
<i>Útmutató a professzionális szakmai neveléshez és képzéshez</i>	30
<i>A „Duális szakképzés vállalkozói oktatója” tanfolyam</i>	30
<i>Minőségmentor (Q-Mentor): a mobilitás, a mentorálás és a tanulási eredmények minőségének biztosítása (minőségbiztosítása)</i>	31
<i>Sikeres struktúrák és útmutatások átvétele a duális szakképzési rendszer megvalósításához</i>	31
<i>Referenciák</i>	31
C) TERVEZÉS: CÉLKITŰZÉSEK MEGALAPOZOTTSÁGA	32
1. ELNÖKI VÉGREHAJTÁSI RENDELET A SZAKTANULÓKÉPZÉS BŐVÍTÉSÉRŐL AZ AMERIKAI EGYESÜLT ÁLLAMOKBAN	32
2. KIVÁLÓ MINŐSÉGŰ SZAKTANULÓKÉPZÉS ÉS MUNKAVÉGZÉSEN ALAPULÓ TANULÁS: 20 IRÁNYMUTATÓ ALAPELV	38
A 20 CÉLIRÁNYOS ALAPELV NÉGY CSOPORTBAN.....	39
1. <i>Országos irányítás és a szociális partnerek részvétele</i>	39
2. <i>Vállalkozások, különösen a szaktanulóképzést vállaló kicsi és közepes nagyságú vállalkozások támogatása</i>	39
3. <i>A szaktanulóképzés vonzereje és javított pályaaorientációs tanácsadás</i>	39
4. <i>Minőségbiztosítás a munkavégzésen alapuló tanulásban</i>	40
D) MEGVALÓSÍTÁS	40
1. A SZAKTANULÓKÉPZÉS IRÁNYÍTÁSA ÉS FINANSZÍROZÁSI RENDSZERE EURÓPÁBAN	41
1.1. <i>A kutatás háttere és néhány alapfogalom</i>	41
1.2. <i>A kutatás összegzése</i>	43
1.3. <i>A szaktanulóképzési rendszerek és irányítási struktúrák: egy lehetséges modell</i>	44
1.4. <i>A kutatásba választott országok empirikus eredményei</i>	48
1.5. <i>A fenti eredményekből levonható következtetések és perspektívák</i>	53
2. A SZAKTANULÓKÉPZÉSI TÁJÉKOZTATÁS ÉS SZERVEZÉS QUEENSLAND-BEN	55
2.1. HONLAP.....	56
2.2. TÁJÉKOZTATÁS A SZAKTANULÓK ÉS SZOLGÁLTATÁSTANULÓK SZÁMÁRA.....	57
2.3. TÁJÉKOZTATÁS AZ ISKOLA-ALAPÚ SZAKTANULÓ- ÉS SZOLGÁLTATÁSTANULÓ-KÉPZÉSEKRŐL.....	57
2.4. TÁJÉKOZTATÓ A MUNKAADÓK SZÁMÁRA.....	58
2.5. TÁJÉKOZTATÓ BROSÚRÁK, ŰRLAPOK ÉS FORRÁSANYAGOK.....	58
2.6. ÖNMAGUNK BEMUTATÁSA.....	58
2.7. A FŐ MENÜPONTOK TARTALMA.....	59
<i>Tájékoztató szaktanulók és szolgáltatástanulók számára</i>	59
<i>A szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés mibenléte</i>	59
<i>A szaktanuló és szolgáltatástanuló közötti különbség</i>	59
<i>Tények a szaktanulókról és szolgáltatástanulókról</i>	59
<i>A szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés típusai</i>	60
<i>Iskola-alapú szakmai képzés</i>	60
<i>A Queensland kormány szaktanulóképzése vagy szolgáltatástanuló-képzése</i>	61
2.8. A SZAKTANULÓKÉPZÉS, VAGY SZOLGÁLTATÁSTANULÓI-KÉPZÉS ELKEZDÉSE.....	61
2.9. A KEZDÉS LÉPÉSEI.....	62
<i>A legmegfelelőbb szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzés kiválasztása</i>	62
<i>Munkaadó keresése</i>	63
<i>Képző szervezet kiválasztása</i>	63
<i>A képzés megkezdése</i>	63
<i>A próbaidős foglalkoztatás</i>	64
<i>Tippek munkaadó kereséséhez</i>	64
<i>További segítő források</i>	65

<i>Ausztrál őslakosok álláskeresése (Indigenous Australian job seekers)</i>	65
2.10. TUDNIVALÓ FOGALMAK ÉS KIFEJEZÉSEK A SZAKKÉPZÉSRŐL	66
2.11. KI KICSODA A SZAKTANULÓ- ÉS SZOLGÁLTATÁSTANULÓ-KÉPZÉSBEN?.....	68
2.12. ÖNKISZOLGÁLÓ SZAKTANULÓI WEBOLDAL	70
2.13. ÖSZTÖNDÍJAK, VERSENYEK ÉS KITÜNTETÉSEK	70
2.14. <i>Bérek, feltételek és munkahelyi követelmények</i>	72
2.15. KÉPZÉSI TANÁCSADÁS.....	74
<i>Tippek a szaktanuló és szolgáltatástanuló képzéséhez</i>	74
2.13. INFORMÁCIÓ A REGISZTRÁLT KÉPZŐ SZERVEZETEK SZÁMÁRA	75
2.16. ÁLTALÁNOS PROBLÉMÁK ÉS A TENNIVALÓK.....	76
<i>Nincsen képzési tervem</i>	76
<i>Nem írták alá a képzési naplót</i>	76
<i>Nem tanulok eleget a munkahelyemen</i>	76
3. JÓ GYAKORLAT: SKÓCIA SZAKTUDÁSFEJLESZTÉSI SZERVEZETE	78
A SZAKTANULÓKÉPZÉSEK MAGAS SZÍNVONALÚ MUNKAVÉGZŐ TANULÁSI LEHETŐSÉGET AJÁNLANAK	78
ÉPÍTKEZÉS A SIKERRE	78
A SZAKTANULÓKÉPZÉSEK FEJLESZTÉSE	79
A SKÓT SZAKTANULÓKÉPZÉSI TANÁCSADÓ TESTÜLETRŐL.....	79
GYAKORI KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK A SZAKKÉPZÉSI HOZZÁJÁRULÁSRÓL	81
LEGYÉL SZAKTANULÓ	83
• <i>Ha még iskolás vagy</i>	84
• <i>Alapozó szaktanulóképzés</i>	84
<i>A korszerű szaktanulóképzés</i>	84
<i>Keress és találd egy üres képzőhelyet!</i>	85
<i>A szaktanulóképzés felsőfokú szintje</i>	86
<i>A felsőfokú szaktanulóképzés</i>	86
TANULSÁGOK ÉS JAVASLATOK	89

A) AZ ELŐKÉSZÍTÉS: A SIKERES SZAKTANULÓKÉPZÉS ELŐFELTÉTELE - AZ ÁTGONDOLT PÁLYAVÁLASZTÁS

1. A pályaválasztás támogatása mint a szaktanulóképzés szervezésének első fázisa

1.1. Egy finnországi modell: TET-tori kezdeményezés a pályaaorientációval a középpontban²

Célok

A „**gyakorlati szakmai orientáció 13-16 évesek számára**”³ TET-tori projekt célja a tanulók ismereteinek javítása a szakmákról és a munka világáról, valamint segítségük abban, hogy minél több előnyt szerezzenek a „Bevezetés a munka világába” c. foglalkozáson eltöltött időjükből.⁴ Ez a munkatapasztalat alapvető jelentőségű a pályaválasztási tanácsukban és az általános iskola utolsó éveiben végbemenő oktatásukban, valamint az iskola és a helyi munkaerőpiac és a vállalkozói közösség közötti együttműködésben.

A TET-tori rendszert a *Finn Oktatáskutató Intézet* fejlesztette ki. Vállalkozások és oktatási szervezetek, valamint az ottani tartomány kezdeményezéseként indult Közép-Finnországban. Jelenleg az a feladata, hogy a pályaválasztási tevékenységet és a képzést támogassa Finnország több mint 40 tartományában, ezáltal hozzájárul az egész ország hosszú távú céljainak eléréséhez is. Ha egy új régió alkalmazni szeretné ezt a rendszert, azért közel 2000 € **regisztrációs díjat** kell fizetnie. Ez azonban fedezi a rendszer átalakítását, hogy az megfeleljen a helyi speciális körülményeknek (pl. a tanulók gyakorlati munkája iránt érdeklődő helyi vállalkozások első körének megfelelően, akik ebben a munkában szívesen működnek együtt az iskolákkal, a helyi tanácsadók tájékoztatása stb.). Ezt követően évente 80 euro működtetési díjat kell fizetni, ami a rendszer karbantartását fedezi az elkövetkező években.

Megvalósítás

A TET-Tori webportál hatásos eszköze az iskolai pályaválasztási tanácsadó munkának, két módon is:

- (a) Egyedülálló információforrást tartalmaz a tanulók számára :
 - (i) sok tanulási lehetőségről, mely segíti őket a tanulmányi útvonaluk meghatározásában; és
 - (ii) a szakmákról és a szükséges képesítésekről, melyek összekötik az oktatást a munka világával.

Mindeközben a tanárok és az iskolai tanácsadók is felhasználják ezeket az információkat a tanórai, illetve az egyéni/csoportos tanácsadói munkában.

- (b) Segíti a „Bevezetés a munka világába” foglalkozások megvalósítását, mivel

² A Tet-tori a tanulók számára készített online eszköz, felület ahhoz, hogy tájékozódhassanak, illetve tájékoztassák őket a szakmákról és a munka világáról, hogy közelebb hozzák őket az alapfokú oktatásba beépített „Bevezetés a munka világába” c. foglalkozás alatti rövid munkavégzést lehetővé tevő munkahelyi világról.

³ <http://peda.net/veraja/tori>

⁴ Ez a foglalkozás része az általános iskolai óraterveknek, illetve tanterveknek – a Szerző

(i) a tanulók és a szülők:

- megtalálják a megfelelő információkat a régiójukban működő különböző vállalkozásokról, munkahelyekről és szakmákról, melyek az oktatási területenként, témánként vannak rendszerezve, illetve az érdeklődésüknek megfelelően kereshetnek;
- felkészülhetnek a „Bevezetés a munka világába” foglalkozásra, ahol megtalálhatják, hol vannak elérhető betöltetlen gyakorlati helyek és praktikus információk, mint a gyakorlat rövid leírása és a helyi vállalkozás, mi várható tőle, pl. segíti őket a döntéshozatalban; és
- a gyakorlati foglalkozásuk befejezése után megoszthatják tapasztalatukat a tanulórsaikkal, úgyhogy egymástól tanulhatnak, és így növelik ismeretüket a szakmákról és a munka világról.

(ii) a helyi vállalkozók és munkahelyek

- bemutatják és ösztökélik a működésüket, szakmájukat és álláslehetőségeiket a tanulóknak, illetve vonzzák azokat a tanulókat, akik potenciális nyári alkalmazottak, cégnél oktatók, sőt a jövőben teljes munkaidőben foglalkoztatottak lesznek;
- tájékoztatják a tanulókat a munkahelyi gyakorlatok lehetőségeiről, beleértve a preferenciájukat is (pl. az egy időszakban „alkalmazni” kívánt tanulók száma és mely időszak(ok)ban, illetve mi várható a „munkavállalótól” stb.)

(iii) az iskolai tanácsadók

- jobban meg tudják szervezni a „Bevezetés a munka világába” foglalkozás tevékenységeit és koordinálni a munkát a régió többi iskolájával;
- összegyűjtik a visszajelzéseket mind a tanulóktól, mind az őket alkalmazóktól, így meg tudják tárgyalni az osztályfoglalkozás során gyűjtött tapasztalatokat és értékelni a gyakorlati tevékenységeket.

A TET-tori eredményei, SWOT elemzése

Mivel a vállalkozói közösség és az oktatási intézmények kezdeményezték, a TET-tori rendszer **könnyen testre szabható** és már széles körben használják szerte Finnországban. A célja az, hogy ellássák az iskolai tanácsadókat olyan eszközzel, mely összekapcsolja őket a munka aktuális világával, munkahelyi környezettel, hogy képesek legyenek tájékoztatni a tanulókat a szakmákról és a munkával kapcsolatos ismeretekről, a szükséges képesítésekről, melyek segítik őket a saját igényeiknek és érdeklődésének megfelelő terveik összeállításában.

A TET-tori rendszert olyanná tervezték és alakították ki, mely hasznos eszköze az iskolai tanácsadónak, a tanulónak és a szüleiknek, mert így könnyebben, sokoldalúbban és hatékonyabban található „gyakorlati szakmai orientáció” pozíciókat, közben segíti a vállalkozásokat és a munkahelyeket a tanulókkal történő kapcsolatfelvételben és a munka világát közel hozni az iskolához.

A **tanulók** a TET-torít online meglátogathatják egyedül (és erősen ajánlott is nekik), vagy az iskolai tanácsadóval együtt az iskolában, a pályaválasztási tanácsadási tevékenységek ideje alatt. A tanuló a TET-tori a regionális oldalain további, az igényeinek megfelelő információkat talál, melyek segítik, hogy jobban felkészüljön a munkavégző gyakorlatára (pl. a „gyakorlati szakmai orientáció” időbeosztására, kik a regionális tanulmányi tanácsadók és hogyan lehet velük felvenni a kapcsolatot, mely vállalkozások vesznek részt a „gyakorlati szakmai orientációban”, hol vannak üres helyek stb.) vagy az érdeklődési körükhöz tartozó tanulási területek (pl. egy terület áttekintése, tanulási lehetőségek, a szükséges képesítések stb.)

A **szülők** információkat találnak a „gyakorlati szakmai orientáció” céljairól és azok hozzájárulásáról a pályaválasztásra neveléshez, a fiatal dolgozókra váró feladatokról, valamint a munkahelyen érvényesített biztonsági információkról.

A **tanulmányi tanácsadók** a TET-tori rendszert az iskolai munkájuk támogatására használják: tájékoztatást adnak a szakmákról (pl. szakmák jellemzése, szükséges képesítések stb.) és az egyéni/csoportos pályaválasztási foglalkozások jó tanulmányi útvonaláról. Ráadásul, a TET-Tori rendszer révén – a helyi/régióban dolgozó cégekkel és másiskolákkal szorosan együttműködve - jól tudják szervezni a „gyakorlati szakmai orientációk” idejét, hogy ezek a munkagyakorlatos hetek jól lefedjék az egész tanévet, úgy, hogy közben ne zavarják a cégek normális működését.

Végül a **vállalkozásoknak** lehetőségük van arra, hogy propagálják a cégüket, miközben könnyen frissíthetik a magukról adott tájékoztatást, ha annak szükségét látják.

Ugyanakkor, hogy elkerüljék az átfedéseket az adatok karbantartásában, miközben az információk frissítését a felkínált szakmák/munkahelyek szerint kategorizálják, a TET-Tori össze van kapcsolva más, online elérhető adatbázisokkal, melyek a régióként és országosan a tartalmazznak adatokat a különböző szakmákról és a foglalkoztatási állapotról, valamint az oktatási intézményekben szerezhető különféle képesítésekről és tanulmányokról.

A rendszer transzferálhatósága és a jövőt érintő fejlesztések

Ha elgondolkodnak azon, vajon bizonyos gyakorlati módszerek vagy eszközök átvihetők-e más országokba, fontos figyelembe venni az általános szakpolitikai célokat és a piaci környezetet, ahová a gyakorlatot átültetnék. Finnország esetében a TET-Tori jól illeszkedik az ország oktatási rendszerébe, világos következményekkel a vállalkozói szféra számára is. Itt azonban meg kell jegyezni, hogy az oktatási rendszer tervezése lehetővé teszi az ilyen gyakorlat terjesztését és megsokszorozza a fiatal tanulók által használt TET-Tori hatásait.

Ezért érdemes és fontos végiggondolni az alábbi következtetéseket a TET-Tori mint eszköz hatékonyságáról és annak szerepéről a finn oktatási rendszerben:

- (a) **széles körű egyetértés** van az oktatáspolitikai fő tartóoszlopairól, mert annak fő jellemzői az együttműködés (kooperáció) és a folyamatosság (kontinuitás) (evolúció inkább, mint revolúció, azaz fejlődés inkább, mint forradalom). A kormány, a szakszervezetek és a munkaadói szervezetek **háromoldalú partneri kapcsolata** az oktatás, a **stratégia-kialakítás** (*policy making*) **integrált része**. A legkülönbözőbb érdekhordozók széles körének részvétele és konzultációja központi szerepet játszik az oktatási reformban;

- (b) az *országos alaptantervben érvényesül a decentralizáció elve*, ugyanakkor a fő nevelési és oktatási célokat, illetve azok összefüggésrendszerét (kontextusát) a kormány (*Finnish National Board of Education, Finn Országos Oktatási Tanács*) állapítja meg. A *helyi tantervek* (a központi országos alaptantervvel összhangban) tartalmazzák a települések és az iskolák felelősségi körébe tartozó oktatási szolgáltatás típusait, eszközeit és módszereit.
- (c) az **iskolai tanácsadásnak** nagy hagyományai vannak Finnországban, mivel az már az 1970-es alaptantervbe be volt ágyazva, amikor is a kilencosztályos általános és kötelező iskolarendszert bevezették. Az 1980-as években az iskolai tanácsadást integrálták a középfokú általános képzésbe és a középfokú szakmai képzésbe. Igazából, a pályaválasztási tanácsadás és a képzés az élethosszig tartó tanulás elvére épül, mely nem csupán a tanulókat célozza meg, hanem azokat a felnőtteket is, akik gyarapítani akarják a szaktudásukat és jobbra tenni a munkás életüket. Ennek a szemléletnek alapeleme az összes érdekhordozó közötti bizalom, a kormányzástól (központi és települési) az állampolgárokig (szülők és tanulók) és a vállalkozók közösségéig (munkaadók, vállalatok, szakszervezetek, gazdasági szervezetek és csoportosulások).
- (d) minden iskola alkalmaz **iskolai tanácsadókat**, akik kulcsszerepet játszanak a nevelési folyamatban és nagyfokú önállóságot, szabadságot élveznek a nevelési módszerek és eszközök kiválasztásában a települési és az országos szintű célok elérése érdekében. Valójában a pályaválasztási tanácsadás iskolai keretének részleteit a tanácsadó, az iskola és helyi közösség közösen határozza meg. Az iskola méretétől és igényeitől függ, hogy egy, vagy több tanácsadót alkalmaz-e. A magas képzettségük (általában mester szintű diplomások, akiknek megvan a tanításhoz szükséges pedagógiai végzettségük, és van bizonyítványuk arról, hogy a tanácsadási és irányítási munkához szükséges képzést elvégezték) és a folyamatos továbbképzésük (minden évben részt vesznek munkahelyi továbbképzésen) garantálja a magas szintű pályaorientációs oktatást és képzést.
- (e) az életpályára felkészítést, a pályaválasztásra nevelést felvették, integrálták az alaptantervbe és az a célja, hogy elsajátíttassa az életpálya-kezelési ismereteket, mint kifejezetten megtanulható teljesítményképes tudást. Egy állandóan változó társadalmi-gazdasági környezetben a foglalkozási helyzetről szóló információk gyorsan változnak, ráadásul az adatok is változnak az ország régiói és megyei között. A foglalkozási helyzetről szóló információk dinamikus tartalmát azzal összefüggésben kell értelmezni, hogy honnan származnak. A tanéveiken keresztül a tanulók megtanulhatják, hogyan kezeljék és használják fel ezeket a dinamikus információkat a saját jövőbeli preferenciáinak fényében.
- (f) a tanácsadás már az alapoktatás (általános iskola) elején, bemutatókkal és a munka világáról szóló beszélgetésekkel kezdődik. Ahogy a tanulók érettebbé válnak és egyre közelebb kerülnek a pályaválasztásához (azaz a középiskola választásához), a tanácsadás kibővül olyan feladatok adásával és szerepjátékokkal, amelyekben a tanulók vagy egy szakmában dolgoznak, vagy fogyasztók lesznek, azaz a társadalom tagjaként szerepelnek, leckékkel, egyéni és csoportos tanácsadással, továbbá – az általános kötelező iskola utolsó éveiben bevezetett „Bevezetés a munka világába” foglalkozások alatt végzett és általában a munkakörnyezetben töltött munkával.
- (g) A „Bevezetés a munka világába” foglalkozások egyaránt nagyon tetszenek a tanulóknak, az iskolai tanácsadóknak és a munkaadóknak:

(h) a **tanulóknak** különleges alkalmuk van arra, hogy többet megtudjanak az őket most, illetve a jövőben érdeklő szakmákról, valamint a valós, tényleges munkáról a munkahelyen eltöltött napok alatt. Általában egyetértés van az ilyen munkatapasztalatok hozzáadott értékéről, hiszen segíti a tanulót a tanulási és szakmai jövőjét érintő döntéseinek az előkészítésében. Ezzel párhuzamosan olyan alapvető munkatapasztalatokat szerez, melyek előnyösek számára a munkaerőpiacra történő bevezetésében. Néhány tipikus megjegyzés a tanulóktól:

o „*Más elképzelésem volt erről a szakmáról*”

o „*A napi elfoglaltságom nem annyira érdekes, de ez a hét jobban megértette velem, milyen minden nap dolgozni és elfogadni az utasításokat/megbízási feladatokat.*”

(i) az **iskolai tanácsadók** teljes felelősséget viselnek a munkagyakorlat felett és szorosan együttműködnek mind az „alkalmazottal”, mind a munkaadóval, és ha szükséges, közbe tudnak avatkozni;

(j) a **helyi munkaadók** aktívan részt vesznek és támogatják is ezt az erőfeszítést, fejen tartva, hogy a tevékenységük és szolgálataik finomhangolásával a településük hasznát szolgálják, miközben a „jövő munkavállalóit” értékelik.

Mindenesetre, bár a munkaerőpiacról szóló információkat együtt bányásszák ki (azaz a különböző tanulmányi útvonalokról szólókat az Oktatási és Kulturális Minisztérium adja, a piacról és a foglalkoztatottságról szóló információk gyűjtése pedig a Foglalkoztatásügy és Gazdasági Minisztérium, a szakszervezetek és a vállalkozói szövetségek felelőssége), sokféle pályairányítási eszközt fejlesztettek már ki és sokféle felállásban és platformon működtetnek. A Finn Foglalkoztatásügy és Gazdasági Minisztérium online szolgáltatásai összekapcsolják a különféle eszközöket az oktatási és szakmai információkkal. Azonban a technológiának mint egésznek az integrálása a meglévő rendszerekbe és a tanácsadás megvalósításába, még nem igazán konzisztens.

Annak érdekében, hogy megfeleljenek ennek a kihívásnak, az Európai Szociális Alap (European Social Fund) jelenlegi időszaka alatt (2014-2020) Finnország több kezdeményezést tett a technológia bevonására a pályaválasztási tanácsadási munkába. A cél az, hogy ebben az időszakban egy integrált, többcsatornás információáramlási, tanácsadási és irányítási rendszert fejlesszenek ki benne mind az önmagában megálló online szolgáltató, mind a regionális, könnyen hozzáférhető egyablakos központokkal. A pályairányító, tanácsadó internetes tájékoztató portál (beleértve a foglalkoztatási helyzetről szóló információkat) egy kézbe fogja össze mindazokat az információkat, amik szükségesek az oktatással, képzéssel és a rehabilitációval kapcsolatos szaporodó igények kielégítésére. Ezt az új online szolgáltatást az országos eKormányzat program (SAADE-program/Szolgáltatásportál az állampolgárok számára) részeként fejlesztik.

Frissítés : 2016 január, 13 oldal

1.2. A TET-tori, azaz a találkozóhely a munka világának megtapasztalásához⁵

A Jyväskylä Egyetem Finn Oktatáskutató Intézetének (University of Jyväskylä's Finnish Institute for Educational Research) országos weboldala:

- karbantartja és – a szakterület szakértőivel és különböző országos és regionális szervezetekkel együttműködve
- folyamatosan fejleszti,
- a kutatás a fejlesztő munka integrált része.

A TET-tori a Közép-Finnországban dolgozó vállalkozások és az oktatási intézmények, valamint a tartomány igényeit tolmácsolók közös fejlesztése

A TET-tori CÉLJAI

- A **gyakorlati szakmai orientáció** támogatása az alábbi tevékenységekkel:
 - tájékoztató anyagok kifejlesztése;
 - a vállalkozások és oktatási intézmények, iskolák ellátása legújabb tájékoztató anyagokkal és a gyakorlati szakmai orientációs tevékenységek szervezésével.
- A kompetens dolgozók elérésének lehetővé tétele az adott régióban;
- Aktív átmenetek lehetővé tétele az iskolai színterekre;
- Az iskolák érdeklődésének felkeltése;
- Az ifjúság vezetése az oktatáshoz, a munka világába és egy tevékeny állampolgári élethez;
- A munka világa, a társadalom és az iskola különböző szereplő közötti együttműködés támogatása,
- A települések és a régiók központosíthatják a pályaválasztási tanácsadásban használt anyagok kidolgozását, és a tanácsadók pedig hatékonyabban és közvetlenebbül tudnak koncentrálni az útmutatásra és a munka világának megtapasztalását lehetővé tevő szakanyagokra;
- Az informatikára alapozott környezet kialakítása és használatának bátorítása.

A TET-tori rendszerben

A vállalkozások, munkahelyek

- bemutatkoznak a tanulóknak;
- áttekintést adnak az adott szakterületről, szakmáról;
- tájékoztatást adnak a gyakorlati szakmai orientáció alkalmairól;
- hamar és könnyen frissítik ezeket az információkat;
- felhasználják az anyagokat;
- elősegítik az iskolák és a vállalkozások, munkahelyek közötti kooperációt.

⁵ Ez a TET-toriról szóló fejezet *Jaana Kettunen* (University of Jyväskylä, Institute for Educational Research, <http://peda.net/tet/english>) **bemutatója**, mely a lényegét foglalja össze. A „**TET-tori**” valószínűleg a finn Työelämään tutustumisen kohtauspaikka megjelölés rövidítése. - A Szerző

A tanuló:

- tájékoztatást kap a hozzáférhető gyakorlati szakmai orientációs helyekről;
- megismerhet különböző vállalkozásokat, cégeket és munkahelyeket, valamint szakmákat;
- tájékozottá válhat a gyakorlati szakmai orientációs hely elvárásairól;
- a hálózat használata alatt beszámolót írhat a gyakorlati szakmai orientációs helyről;
- tájékozottá válhat a továbbtanulási lehetőségekről;
- tájékozottá válhat az oktatás és a gazdaság különböző területeinek kapcsolatáról.

A gyámok:

- tájékoztatást kapnak a gyakorlati szakmai orientáció idejéről;
- tájékoztatást kapnak a továbbtanulási lehetőségekről;
- tájékozottá válhat az oktatás és a gazdaság különböző területeinek kapcsolatáról.

Tanulmányi tanácsadó:

- megkeresi és egy helyre gyűjti az alapvető információkat a gyakorlati szakmai orientációs helyekről;
- felhasználhatja a weboldalt a tanácsadó munkájához;
- elolvashatja a tanulók beszámolóit az internet segítségével;
- a gyakorlati szakmai orientációs idő alatt felhasználhat szakanyagokat;
- ösztönzi az összehasonlító együttműködések.

A TET-tori regionális honlapjának, a front oldal tartalma

- Kétféle navigációs lehetőséget tartalmaz:
 1. *Horizontálisat: A felhasználó igényei szerintit;*
 2. *Vertikálisat: A tanulmányi területek szerintit;*
- A gyakorlati szakmai orientáció időszakok időbeosztását;
- A régió tanulmányi tanácsadójának kapcsolatfelvételi adatait;
- A vállalkozások regisztrációs formanyomtatványát/úrlapját;
- A TET-tori rendszerhez legújabbban csatlakozott vállalkozásokat.

A TET-tori oktatással kapcsolatos oldalainak tartalma

- Az oldalak szerkezete tükrözi az oktatási szakterületeket.
- Egy oldalon belül megtalálható
 - a szakterület rövid leírását;
 - rövid tájékoztatási csomag az adott szakterületről, annak hosszúságáról, a szerezhető képesítésről, és egyéb továbbtanulási lehetőségről;
 - közvetlen kapcsolódási cím a régiók szakmai képzési lehetőségeihez;
 - a pályaválasztást segítő egyéb, különböző forrásból szakanyagokat és tájékoztató anyagok a finn általános iskolát befejező tanulók számára;
 - az egy helyre összegyűjtött információk a gyakorlati szakmai orientációs helyekről.

A TET-tori vállalkozói/munkahelyi oldala

- Tartalmazza valamennyi tájékoztató anyagot, amit a vállalkozás/munkahely akár papír alapon, akár elektronikusan ajánl;

- A vállalkozás/munkahely ellenőrzi a saját információit;
- A vállalkozás/munkahely könnyen frissítheti a saját információit;
- Elérhető akár az oktatási területről, akár a gyakorlati szakmai orientációs helyek jegyzékéről.

Regionális TET-tori honlap

A regionális TET-tori kapcsolattartó személy, aki

- közreműködik a regionális/szubregionális TET-tori szolgáltató helyek megtervezésében és létrehozásában;

Regionális tanulmányi tanácsadók

- együtt részt vesznek a regionális TET-tori szolgáltatóhelyek népszerűsítésében, valamint a gyakorlati szakmai orientációs helyek összegyűjtésében:
 - papír formában (előre elkészített formanyomtatvány alapján)
 - emailben a saját hálózatán keresztül.

B) A TERVEZÉS KIINDULÓPONTJA: A HELYZET ELEMZÉSE

1. Kiváló szaktanulóképzések a kisvállalkozásokban - a kamarai hálózat által legjobbnak tartott gyakorlatok és ajánlások⁶

Az alábbiakban az *Európai Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége*, a *EUROCHAMBRES* 2014 áprilisában közzé tett összegző tanulmánya alapján mutatjuk be a KKV-knak a szaktanulóképzési formákba történt bevonására Európában kidolgozott legjobb gyakorlatokat, illetve egy-egy projektet, melyben az ilyen jó gyakorlat kidolgozási törekvései mutatkoznak meg. Ezek a gyakorlatok számos olyan, sikeresnek bizonyult tényezőt tartalmaznak, melyek adaptálhatók más országok, így Magyarország sajátos körülményeihez is. Érdemes felfigyelni arra, hogy a *EUROCHAMBRES* – mint látni fogjuk – egy tényező kiemelésével Magyarországot is a jó gyakorlatú országok között említi. Az alábbiakban ezt a tanulságos szakanyagot ismertetjük, melyhez az alább ismertetett előszót *Richard Weber*, a *EUROCHAMBRES* elnöke írta.

A tanulmány felépítése a következő:

Előszó

Szaktanulóképzés: az oktatás és a munka közötti átmenet megkönnyítése

Javaslatok a KKV-knál folytatott szaktanulóképzés megkönnyítéséhez

1. Pénzügyi ösztönző rendszerek létrehozása a szaktanulók befogadásához
2. Helyi szakmai nevelési és oktatási kapcsolati pontok létrehozása, melyek adminisztrációs és gyakorlati támogatást nyújtanak a KKV-k számára
3. A minőség javítása az oktatók „oktatása” rendszerekben
4. Intézkedések foganatosítása annak érdekében, hogy a szaktanulók teljes gyakorlati képzést kaphassanak
5. A jövő szaktanulóit és vállalkozásait is elérő kommunikációs eszközök kifejlesztése

A KKV-k szaktanulóképzésbe történő bevonásának legjobb gyakorlati példái: Ausztria; Belgium; Ciprus; Németország; Magyarország; Olaszország; Luxemburg; Norvégia; Spanyolország.

Előszó

Ma már közhely, hogy Európában a gazdaság gerincét a kis- és közepes nagyságú vállalkozások (KKV) képezik, ők a növekedés és a foglalkoztatottság motorjai. A prosperitásuknak pedig fontos előfeltétele a **szakképzett dolgozók alkalmazása**, ám először meg kell találniuk, el kell érniük ezeket a szakképzett embereket. Az olyan fejlett országokban, mint Ausztria, Németország vagy Luxemburg, a kisvállalkozások azáltal járulnak hozzá a jövő alkalmazottainak⁷ képzéséhez, hogy maguk is részt vesznek a szaktanulóképzésben, nem csupán érzelmileg, hanem jogilag is részben tulajdonosai a szaktanulóképzés különféle rendszereinek. A másokkal megosztott tulajdonosi

⁶ Great Apprenticeships in Small Businesses. Best Practices and recommendations from the Chamber network. 2014 április, EUROCHAMBERS

⁷ (Szándékosan nem írunk „munkaerőt” mert azt nem lehet képezni. A „munkaerőképzés” a szakzsargonban elterjesztett más nyelvekből átvett és tartalmatlanul lefordított jelölés. - a Szerző)

státusz és tevékenység nyerő helyzetet eredményez mind a vállalkozók, mind a szaktanulók, illetve általában a gazdaság és a társadalom számára (win-win helyzet)

Azonban, minként az *Európai Tanács Nyilatkozata 2013 októberében*⁸ ismét hangsúlyozta, a képzést végző kisvállalkozásoknak a politikusok részéről is szükségük van különleges támogatásra, illetve cselekvő kezdeményezésekre ahhoz, hogy a vállalkozásukban fogadóképesek legyenek, helyet tudjanak biztosítani a szaktanulók számára. A fejlett országokban a kamarai hálózat támogató tevékenysége különösen hatékony eszköznek bizonyult a vállalkozások motivációjában a szaktanulóképzésben történő részvételre, illetve azon gazdálkodó szervezetek segítésére, melyek már folytatnak szaktanulóképzést.

Az országos gazdasági stratégiák, valamint egy-egy vállalkozás kultúrája és attitűdje változhat ugyan Európában, de sok tanulni való van abból is, hogyan történik és mitől erőteljes a KKV-k részvétele a szaktanulóképzések rendszerében.

1.1. Szaktanulóképzés: az oktatás és a munka világa közötti átmenet megkönnyítése

A KKV-knál végzett szaktanulóképző rendszerek támogatásának szükségessége

A szaktanulóképzésnek számos előnye van mind a munkaadók, mind a tanulók számára. A jól működő szaktanulóképzési programok növelik a tanulók alkalmazási készségét, hogy felkészültségük alapján alkalmazhatók, foglalkoztathatók legyenek. A szaktanulóképzési rendszerekben a tanulók olyan **középfokú szakmai műveltséget** sajátítanak el, olyan szakértelemre tesznek szert, mely különösen értékes a KKV-k számára. A gyakorlat azt mutatja, hogy amikor nő a középfokú és az arra épülő szakképzettségű, fejlett műszaki tudással rendelkezők megoszlása, úgy nő a foglalkoztatottság a KKV-ágazatban. (Éves jelentés az európai KKV-król 2013)⁹. A középfokú szakmai műveltség a gazdaság egésze számára értékes és lényeges fejlődési tényező: 2020-ra a dolgozói igény kb. 50%-a középfokú szakmai műveltségű emberek iránt lesz Európában.¹⁰

⁸ European Commission 2013a

⁹ Éves jelentés az európai KKV-król 2013

¹⁰ CEDEFOP, 2012

Mi a szaktanulóképzés?

A CEDEFOP szerint a szaktanulóképzés:

Szisztemikus, hosszú távú, a munkahely és valamely oktatási intézmény, képző központ között megvalósított váltakozó képzési periódusok rendszere. A szaktanuló szerződéssel kapcsolódik a munkaadóhoz és ellentételezést (fizetést, vagy juttatást) kap tőle. A munkaadó felelősséget vállal azért, hogy olyan képzést nyújt a tanulónak, képzendő személynek, mely őt elvezeti egy speciális szakmához.

Az erős, munkahely-alapú tanulási-képzési, azaz szaktanulóképzési hagyománnyal rendelkező európai országokra jellemző az a tendencia, hogy az ifjúsági munkanélküliség alacsony szinten áll, a **szakképzett fiatalok pedig hamarabb találnak munkahelyet**¹¹. A legtöbb európai szaktanulóképzési programban a tanulók többsége már közvetlenül a végzés után talál munkahelyet – néhány országban ez az arány eléri a 90%-ot¹². A szaktanulóképzés sokkal meggyőzőbb, mint a szakmai nevelés és képzés más formái. A nagyobb arányban munkahelyen kapott szakmai nevelés – a középfokú szakmai képzettséget elért fiatalok esetében - magasabb arányt ér el a foglalkoztatottságban, mint az iskolára alapozott oktatás¹³.

A KKV-k számára a szaktanulóképzések **költséghatékonyak a munkatársak keresésében**. Az alapozó szakmai nevelésben és képzésben történő aktív részvétel esetén a vállalkozások számára lehetővé válik a jövőbeli alkalmazottjaik kiválasztása és kiképzése. Ugyanakkor ennek jelentős hatása van a vállalkozásban „uralkodó” szakmai műveltségi szintre is, ami nem elhanyagolható szempont, ha – mint egy tanulmány kimutatta -, a kevesebb mint 20 alkalmazottal működő **kisvállalkozások különösen nehéz helyzetben vannak a szakmai műveltség területén**.

Nyolc európai országban¹⁴ elvégzett friss kutatás szerint a kisvállalkozások többségben vannak (túlreprezentáltak) azok között, akik a legkevésbé elégedettek a saját gazdálkodó szervezetük szakmai felkészültségével, és amelyeknél legkevésbé valószínű, hogy változtatni fognak ezen a helyzeten.¹⁵ A KKV-kat mindazonáltal kulcsszereplőknek tekinthetjük a minőségi szaktanulóképzés további gyarapításában, hiszen már **ők adják a legújabb munkahelyek 85%-t**.

Azonban a szaktanulóképzésből eredő előnyök Európában nem csökkentek. Az alábbi térkép mutatja, hogy a szaktanulóképzést kereső fiatalok aránya hogyan változik az Európai Unióban¹⁶

Mi az a munkavégzésre alapozott tanulás (munkavégző tanulás)?

A CEDEFOP szerint a munkavégzésre alapozott tanulás ...

Szakismeretek és szakmai tevékenységek szakmai körülmények között, akár a munkahelyen (miként a váltakozásban történő képzés), akár a szakmai nevelő és képző intézményben végrehajtott – és arra reflektáló – feladatok révén történő elsajátítása.

¹¹ European Commission 2013a

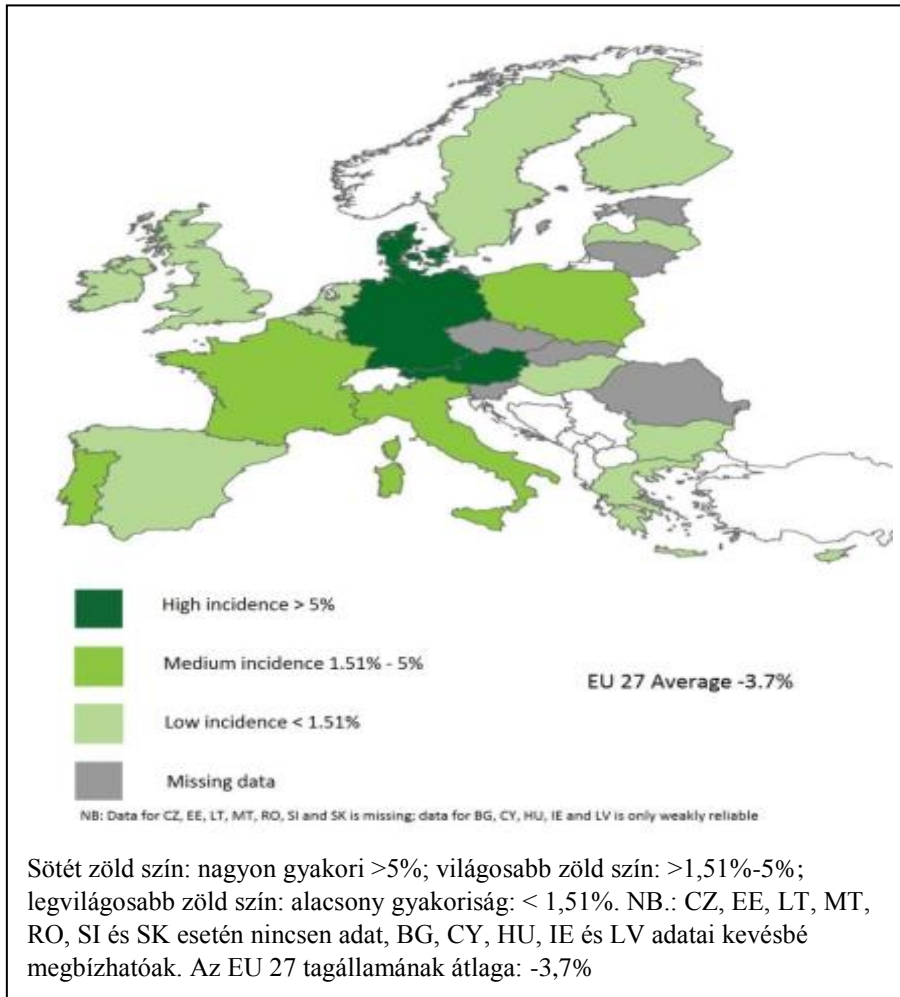
¹² European Commission 2013b

¹³ CEDEFOP, 2013

¹⁴ Franciaország, Németország, Görögország, Portugália, Spanyolország, Svédország és az Egyesült Királyság

¹⁵ McKinsey 2014

¹⁶ European Commission 2013b



A helyzet tehát a tanulók és az dolgozói állomány arányában változik. Németországban és Ausztriában 20 dolgozó között egy a tanuló, de a legtöbb európai országban ez az arány kevesebb, mint egy a százból.

1. Táblázat: A szaktanulók előfordulása (%) a fiatal (15-19 éves) populációban a 27 tagországos EU-ban (2011-ben) Forrás: (European Commission 2013b)

A KKV-k sokat nyerhetnek a szaktanulóképzési programokból, de egy tanuló fogadása előtti akadályok még mindig nagyok.

Egy tanuló fogadása a KKV számára potenciálisan a következő előnyökkel jár:

- Olyan fiatalok dolgoznak számára, akiknek van fogalmuk a munkahelyi valóságról;
- A szakmai műveltség, a szaktudás és a munkahelyek igényeinek összehangoltsága, mivel az ifjú tanulókat a saját szükségleteiknek megfelelően képesek képezni;
- A munkatársak kerítésének hatékony mechanizmusa.

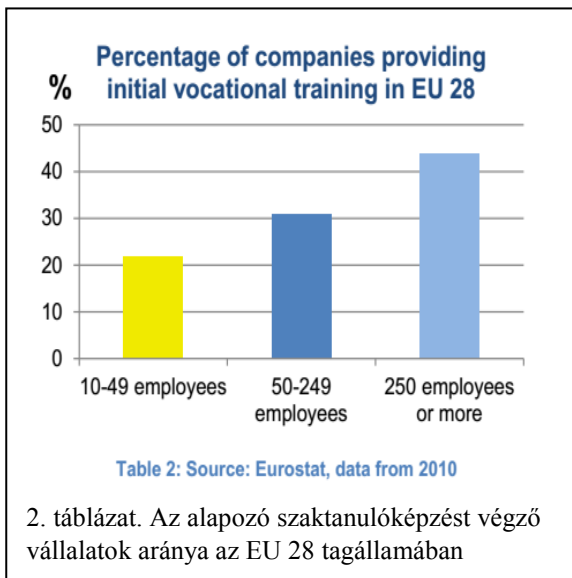
Különösen fontos a KKV-k számára a szaktanulóképzési rendszerek potenciális hatása a szaktudás és a munkahelyek igényeinek eltérésére. Kimutatták, hogy összességében a munkaadók 33%-a azért nem tölti be az üres helyeket, mert nem talál a számára megfelelő és szükséges szaktudással rendelkező embert¹⁷. A megfelelő szaktudással rendelkező alkalmazottak keresése a KKV-k

¹⁷ McKinsey 2014

számára a legnehezebb feladatok egyike, mivel nem képesek befektetni akkora összegeket a keresésbe, mint a nagyvállalatok.

Bár a foglalkoztatottság, a munkahelyteremtés és a gazdasági növekedés fő forrásai az Európai Unió kis- és közepes nagyságú vállalkozásai, mégsem ők maguk a legnagyobb szaktanulóképzők, miként a 2. és 3. táblázat mutatja.

Az alapozó szaktanulóképzést végző vállalatok aránya az EU 28 tagállamában:

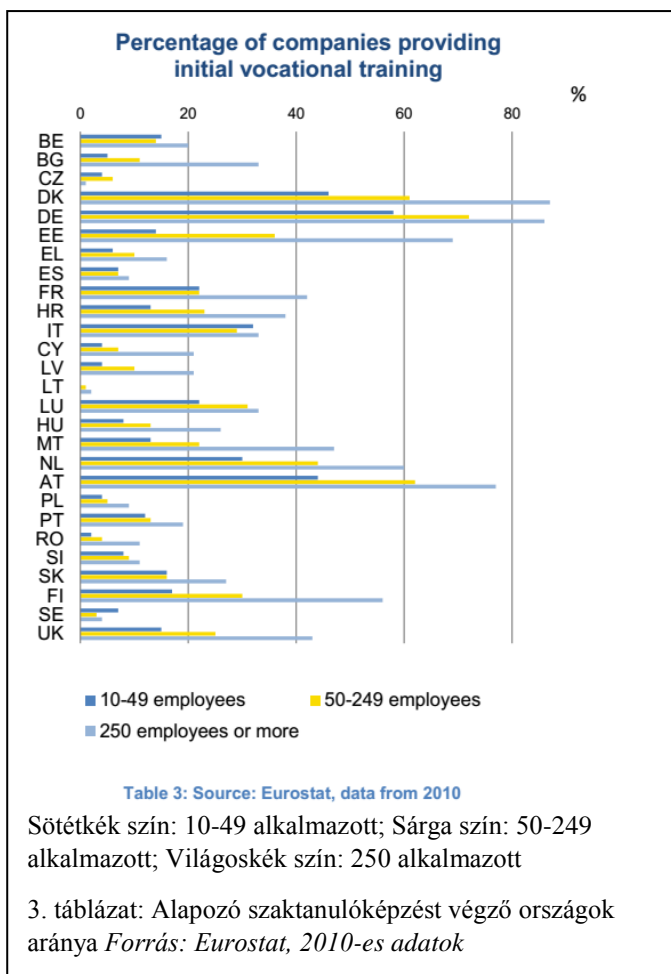


Az EU tagországaiban a **KKV-k szaktanulóképzési szintje** alacsonyabb, mint a nagyobb vállalatok esetében. Az is feltűnő, hogy azokban az országokban, melyekben a szaktanulóképzés általánosan elterjedt, a nagyobb vállalatok gyakrabban fogadnak tanulót, mint a KKV-k. A szaktanulóképzések százalékanak növeléséhez a KKV-knak kell sokkal aktívabb szerepet játszaniuk a szaktanulóképzésben is.

Azokban az országokban, melyekben az alapozó szaktanulóképzés nagyobb %-ban történik a KKV-nál; Németország, Dánia, Ausztria és Hollandia, azokban összességében is legnagyobb %-ban történik a szaktanulóképzés.

A szaktanulóképzést végző KKV-k viszonylag alacsony száma főleg azoknak az akadályoknak tudható be, melyek nyomban felmerülnek, ha részt akarnak venni a szaktanulóképzési programokban. Arra, hogy miért **nem vesznek részt a szaktanulóképzésben, a vállalkozások által megnevezett fő okok** az alábbiak:

- A képzési tevékenységek **magas költsége** és a szaktanuló vállalásának **magas kockázati szintje** (pl. bérek, formális és bonyolult bürokrácia),
- **Időhiány, nincs elegendő idő a képzésre.** Különösen a KKV-k találják gyakran nehezen megoldhatónak egy szakoktató (tréner) idejének befektetését;
- **Az ismeretek hiánya** a szaktanulóképzési programokról;
- A vállalkozáson belüli képzési feltételek, **eszközpark és személyzet hiánya**;
- **Az iskolából kikerülőknél a vállalkozások által észlelt alacsony minősége**, összevetve a szaktudással szembeni növekvő követelményekkel (pl. a megfelelő alkalmazások hiánya, általánosan alacsony tudásszint, fegyelem).



Egész Európában hatékony intézkedésekre van szükség ahhoz, hogy minimálisra csökkentsék ezeket az akadályokat és hogy növeljék a szaktanulóképző rendszerekben résztvevő vállalkozások számát. Az alábbiakban bemutatott legjobb gyakorlatok néhány jó példája ennek a törekvésnek. Egyúttal illusztrálják azt is, milyen fontos szerepük van a Kereskedelmi és Iparkamarának a kisvállalkozások elkötelezettségének előmozdításában a szaktanulóképző rendszerek irányában.

1.2. Javaslatok a szaktanulóképzés előmozdítására a kicsi és közepes nagyságú vállalkozásokban

A kamarai hálózathoz gyűjtött legjobb gyakorlatok alapján meg lehet fogalmazni néhány javaslatot a KKV-k szaktanulóképzésben történő részvételének fokozására.

a) Hozzanak létre pénzügyi ösztönzőrendszereket a szaktanulóképzés fogadására

- **Ausztria:** a szaktanulóképzési költségek megoszlanak az állam és a vállalkozások között. Annak érdekében, hogy a szaktanulók bérezését megosszák, az **osztrák kamara** létrehozott egy **képzési alapot**, amit a szakképzési hozzájárulásokból finanszíroznak. A munkahelyi tanulásban résztvevő tanulókat részben ebből az alapról fizetik.

- **Luxemburg:** Az Országos Foglalkoztatási Alap a tanulóképzést fogadó vállalatok számára pénzügyi támogatást nyújt a tanulóknak adott kompenzáció 27%-ig. Ezt az összeget azután a kezdő, alapozó szintű szaktanulóképzésekben 40%-ra emelték. A **felőtt** szaktanulót a szakképzetlen dolgozókat megillető társadalmi minimálbérrel fizetik meg, de az ezen összeg (tehát a minimálbér) és a tanulási-képzési ráfordítás közötti különbséget megtérítik a munkaadónak.

b) Helyi szakmai nevelési és képzési kapcsolati pontok kialakítása, adminisztrációs és gyakorlati támogatás nyújtása céljából a KKV-k számára

- **Magyarország:** Magyarországon a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara 2001 óta egy kb. 150 szakképzési tanácsadót felölelő országos hálózatot működtet. Az ő feladatuk adminisztrációs segítség, konzultációs szolgáltatások nyújtása, valamint a segítségnyújtás általános és specifikus kérdésekben a szaktanulóképzést vállaló KKV-k számára. 2014-ben bővült a feladatkörük: a tanácsadóknak már keresniük is kell a képzést potenciálisan vállaló cégeket, és meg kell győzni őket a szaktanulóképzés tényleges vállalásának előnyeiről. A Kamara hálózata nagy szerepet játszik a szaktanulóképzés kiterjesztésében Magyarországon.
- **Németország:** Mind a 80 kereskedelmi és iparkamarának vannak szaktanácsadói, az egész országban nagyjából 450 fő. Ők a kapcsolattartó partnerei a kb. 204 000 alapozó szaktanulóképzést végző vállalkozásnak, illetve 845 000-nél több képzési szerződéssel foglalkoznak.¹⁸ Ők kezelik ezeket a szerződéseket és a vizsgákat, valamint tanácsokat adnak a tanulót fogadó és képzést végző vállalkozásoknak. A helyi kamarák arról is gondoskodnak, hogy minden fiatalnak a legmegfelelőbb képző helyet ajánlják és ellássák őket tanácsokkal.

c) Minőség javítása az „oktatók oktatása” rendszer keretében

- **Németország:** A vállalkozáson belüli képzés minőségének eléréséhez, minden tanulóképzést vállaló szakembernek teljesítenie kell bizonyos feltételeket. Az a jogi követelmény, hogy minden oktatónak az „Oktatói alkalmassági rendelet”¹⁹ értelmében, le kell tennie az ún. oktatói szakértői vizsgát (AVEO).²⁰ 2012-ben megközelítőleg 62 000 oktató tette el az AVEO vizsgát. Nagyjából 334000, a szaktanulóképzést ellátó oktató dolgozik a vállalkozásoknál. A Kamara „Legyünk erősek a szakmai neveléshez és képzéshez” jelmondatú kezdeményezése szintén nyújt speciális **támogatást az írásbeli, olvasási és számolási hiányosságokkal küzdő fiatalokat oktatók részére.**
- **Spanyolország:** A Spanyol Kereskedelmi és Iparkamara a Spanyol Oktatási Minisztériummal együttműködésben, jelenleg dolgozza ki a duális szakmai nevelés és képzést ellátó vállalkozásban, különösen a KKV-ban dolgozó tutorok képzési anyagát és programjait. A programok tartalmazznak **offline és online didaktikai képzési anyagokat**, amiket a helyi kamarákhoz juttatnak el, ahol a képzésre vállalkozó gazdálkodó szervezet és annak oktatója át tudja venni azokat.

¹⁸ Hazai, kissé nyakatekert megnevezésben: tanuló szerződéssel. – a Szerző

¹⁹ Ausbilder-Eignungsverordnung (vom 21. Januar 1999) (AEVO)

²⁰ Ausbildereignungsprüfung. *Forrás:* https://www.ihk-berlin.de/pruefungen_lehrgaenge/pruefungen/weiterbildungspruefungen/Weiterbildungspruefungen_von_A-Z/AEVO_Ausbildereignungspruefung_index/2263098 - a Szerző

d) Intézkedések foganatosítása annak érdekében, hogy a szaktanulók komplett szakmai gyakorlati képzésben részesüljenek

- **Ausztria:** Ha a vállalkozás egymaga nem tudja lefedni az adott szakma profiljához tartozó valamennyi helyzetet, akkor neki egy másik vagy több más céggel együtt képzési alapot kell létrehoznia ahhoz, hogy a szakmai profilhoz tartozó valamennyi szakmai tevékenységet és teljesítményképes tudásanyagot elsajátíttathassa a tanuló. Kiegészítő képzési tevékenységeket lehet folytatni egy másik vállalkozásnál, vagy akár egy erre a célra megfelelő oktatási intézményben, iskolában is. A területi gazdasági kamarák, a tartományi kormányral vagy a munkáskamarával²¹ együttműködve - annak érdekében, hogy a lehetséges partnerekről és oktatási intézményekről történő tájékoztatással segítsék a képzési szövetségek kialakítását -, speciális szervezeteket hoztak létre.

e) A jövő szaktanulóit és vállalkozásait is elérő kommunikációs eszközök kifejlesztése

- **Franciaország:** A Francia Kereskedelmi és Iparkamara „Orientációs Éjszakákat” (Nuits de l’Orientation) szervez annak érdekében, hogy tájékoztassa a fiatal embereket és szüleiket a szakmák, illetve hivatások választásának lehetőségeiről. Ehhez számos médiumot, közvetítő módszert és fórumot felhasználnak, beleértve a kerekasztal-beszélgetéseket, a tematikus tanácskozásokat (workshop); az egyéni konzultációkra alkalmas helyiségeket, az interaktív tesztek, és az ún. „szakmai társkereső találkozásokot” („trade dating”) a vállalkozások vezetőivel, képviselőivel. 2013-ban országosan 63 orientációs éjszakát szerveztek, melyek 80000 látogatót és több, mint 2300 vállalkozót vonzottak.
- **Ciprus:** A Ciprusi Kamara a kommunikációját a KKV-kra összpontosítja, mivel Cipruson a nagyvállalatok már amúgy is erősen részt vesznek a szaktanulóképzésben. A kamara offline és online eszközökkel egyaránt aktívan ajánlja a szaktanulóképzési rendszert a tagjainak, továbbá a fiataloknak segítséget nyújt a tanulóképzést vállaló KKV-k keresésében, a jövőben várható teljesítményképes szaktudás körvonalazásában és a felek egymásra találásában.

1.3. A kicsi és a közepes nagyságú vállalkozások szaktanulóképzésbe történő bevonásának legjobb gyakorlati példái

Ausztria

Irányítás: biztosítja a cégek társtulajdonosi működését a szaktanulóképzés rendszerében

Az az irányítási rendszer, mely biztosítja a **vállalkozók társtulajdonosi státuszát és működését** a szaktanulóképzés rendszerében, döntő tényező abban, hogy a cégeket megnyerjük a duális szakmai nevelés és képzés számára. Az osztrák irányítási és igazgatási rendszerben ezt olyan közvetítő intézmények nyújtják, mint a gazdasági kamara.

²¹ Teljes néven: Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Munkás- és Alkalmazotti Kamara) – a Szerző

A vállalkozások közvetlenül vesznek részt a szakmai nevelésben és képzésben, és képviselőikén keresztül együttműködnek a szakmai szintek, profilok valamint a képzés szabályozásának kidolgozásában. Ez garantálja, hogy a képzés tartalma és terjedelme a gyakorlat szempontjából releváns és a vállalkozások igényeit figyelembe vevő, ahhoz igazodó legyen.

A képzést kínáló cégek pénzügyi támogatása

Az ausztriai szaktanulóképzés a **társfinanszírozási pénzügyi rendszerre** épül. Az állam finanszírozza – az idő egy részében oktatást végző - szakmai iskolákat. A vállalkozásokban végzett képzés költségeit, valamint a szaktanulók fizetését pedig – ez teszi ki a képzési költségek nagyobb hányadát – maguk a vállalkozások adják.

A képzést végző vállalkozások támogatásának szerkezete és működtetése erre a finanszírozási rendszerre épül. A szaktanulóképzés irányítására, erősítésére és fejlesztésére irányuló valamennyi tevékenység, valamint a szaktanulóképzési hivatalok/irodák által nyújtott szolgáltatások finanszírozása a kötelező kamarai tagdíjat fizető vállalkozások által történik. Léteznek olyan pénzügyi támogatási rendszerek, eszközök, melyeket a Fizetéseképtelenségi Bér garancia-alap²² finanszíroz és főleg a munkaadók szakképzési hozzájárulása fedez. Az alaptámogatás a képzés első évében megegyezik a szaktanuló bruttó fizetésének háromszorosával, a második évben a kétszeresével, a harmadik évben az egyszeresével. Ez az alaptámogatás felhasználható speciális területek támogatásához, pl. a képzőtárssal, -társakkal kapcsolatos tevékenységekre, a tanulók szakma-specifikus kiegészítő képzésére, vagy a felkészítő tanfolyamokra a képzés befejezését jelentő vizsgákra.

Szaktanulóképzési hivatalok működtetése személyre szabott tanácsadás és támogatás céljából

A **területi gazdasági kamarákon belül működő szaktanulóképzési hivatalok/irodák** az illetékes, kompetens testületei a szakmai irányításnak. Mint ilyenek, ezek és a gazdasági kamarák más szervei, a szaktanulóképzés valamennyi kérdésében széles körű támogatást nyújtanak a képző vállalkozásoknak és a tanulóknak. Különösen támogatják az ún. **képző társulásokat** létrehozó cégek szervezeteit, a képzésre alkalmas cégek keresését, valamint tájékoztatást adnak a képzési szerződéssel összefüggő érvényes jogi normákról, a támogatási lehetőségekről, az alkalmazás feltételeiről és az adott szakmai profinnak megfelelő képzési követelményeiről. Továbbá egy szakképzési és nevelési kutató és fejlesztő intézet, a *Gazdaság Képzéskutató és Fejlesztő Intézet*²³, a gazdasági kamarákkal együttműködésben, „**képzési útmutatókat**” készít, melyek ismertetik és elmagyarázzák a képzésre érvényes szabályokat, ismertetik a legjobb módszereket/megoldásokat, javaslatokat dolgoznak ki és gyakorlati tanácsokat adnak.

Az Alapozó Szakmai Képzési Szakoktatói Akadémiák²⁴

²² Der Insolvenz–Entgelt–Fond. (Osztrák Fizetéseképtelenségi (Csődkárpótlási) Alap)
Forrás: <https://www.insolvenzentgelt.at/ueber-uns/der-fonds/>

²³ Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, ibw

²⁴ Német megnevezés: Ausbilderakademien

Az ún. **Alapozó Szakmai Képzési Szakoktatói Akadémiák** jó példák a szaktanulókat a vállalkozásokban oktatók továbbképzésére és a szakmai felkészültségük (professzionizmusuk) fejlesztéséhez nyújtott támogatásra. Ezeket a Szakoktatói Akadémiákat - mint regionális intézményeket – azért hozták létre, úgy tervezték, hogy megfeleljenek az oktatók és a vállalkozások mindenkori igényeinek. Ebből adódóan, a képesítés megszerzésének lépéseit is területenként eltérő módon tervezik, ügyelve arra, hogy azért elérjék az Alapozó Szakoktatói Akadémiák közös célját, a duális képzés minőségének biztosítását.

Az Alapozó Szakmai Képzési Szakoktatói Akadémia maga nem egy fizikailag képzést nyújtó intézmény, hanem úgy kell rá tekinteni, mint a szaktanulóképző oktatók továbbképzésének strukturálását és előmozdítását végző kezdeményezés. A részvétel önkéntes. Őt ausztriai tartományban állították fel őket. Általában, a felállításukat a területi gazdasági kamara a Gazdaságfejlesztési Intézettel²⁵ együttműködésben kezdeményezték.

Az Alapozó Szakmai Képzési Szakoktatói Akadémiák többsége speciális képesítési modulokat dolgoz ki és ajánl, a többiek pedig a szakoktatók igényeinek megfelelő tanfolyamokat, szemináriumokat szerveznek. A programokhoz jutás előfeltétele minden esetben az Alapozó szakmai nevelési és képzési Oktatói vizsga sikeresen letétele, illetve az, hogy oktatók oktatása tanfolyamot szakma-specifikus meghallgatás, interjú kövesse.

Képző társulások

Az a gazdálkodó szervezet, amelyikben nem tudják a szakmai profilhoz tartozó valamennyi témát feldolgozni, ám mégis akar szaktanulóképzést folytatni, kénytelen lesz egy vagy több másik vállalkozással **képző társulásokat** alakítani ahhoz, hogy a szakmai profil valamennyi szakmai tevékenységét és tudásanyagát lefedjék. Ilyen **kiegészítő, komplementáris képzéseket** nyújthat vagy egy másik cég 1) kölcsönös csere alapon, 2) egyirányú kihelyezéssel, vagy 3) az ennek a célnak megfelelő oktatási intézményben. A területi kamarák, a tartományi kormánnyal vagy a munkáskamarákkal együttműködésben - a szakképző társulások alakításának elősegítése céljából - speciális szervezeteket hoztak létre, melyek képesek tájékoztatást adni a szóba jöhető partner vállalkozásokról és oktatási intézményekről. Ezek a szervezetek is segítséget nyújtanak az eltérő szakképző társulások munkájának koordinálásához.

Kiválósági elismerések képző vállalkozások számára: a „Felkészült a jövőre” és az „Állam által kitüntetett képző vállalkozás”

A „**Legjobb képző vállalkozások – Felkészült a jövőre**” nevű **állami elismerést** minden második évben a *Szövetségi Gazdasági Minisztérium* ítéli oda a kis- és közepes nagyságú vállalkozói, illetve a nagyvállalati kategóriában. A kitüntetés **célja az osztrák vállalkozások kiváló szaktanulóképzési tevékenységének elismerése**, illetve **világos üzenet küldése** a szaktanulóképzés minősége érdekében. A kitüntetéseket a *Gazdaság Képzéskutató és Fejlesztő Intézete*²⁶ szervezi, mely viszonzásul, a képzési útmutatóinak összeállításakor, felhasználja a szaktanulóképzés cégektől összegyűjtött jó gyakorlatait, megoldásait.

²⁵ Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich , WIFI

²⁶ Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, ibw

Az „**Állam által kitüntetett képző vállalkozás**” kitüntetés a képzést végző vállalkozásoknak, a szaktanulóképzésben elért kiváló teljesítmény elismeréseként, a *Szövetségi Gazdasági Minisztérium* ítéli oda. Ennek az állami díjnak a kritériumai a következők:

- sikerek a szaktanulóképzést lezáró vizsgákon és a tartományi, valamint országos versenyeken;
- tevőleges részvétel a pályaválasztási tanácsadási munkában;
- együttműködés képzést végző vállalkozásokkal;
- vállalkozáson belüli és külső továbbképzési programok szervezése szaktanulók és szakoktatók számára.

Belgium

Minőségi elhelyezések (Q-elhelyezések)²⁷

Az ún. **Minőségi (Q-) Elhelyezési Hálózat** az európai tanulókat fogadó vállalkozások hálózata, melynek célja a **nemzetközi munkahelyi képzés** előmozdítása az alapozó szakképzésben résztvevő iskolai tanulók és szaktanulók számára. Egész Európából származó szervezetek elkezdtek összeállítani egy **adatbázist azokból a vállalkozásokból, melyek érdekeltek az európai alapozó szakképzésben résztvevő tanulók fogadásában**. A hálózat résztvevői a kereskedelmi és iparkamarák, a kézműves kamarák, az innovációs központok, a vállalkozásokkal kapcsolatos oktatási központok, valamint mindazon szervezetek, melyek a vállalkozásokat minden szempontból kiegyenlített arányban támogatják; így garantálják az átfogó ismereteket, a jó kapcsolatokat és tapasztalatokat mind az oktatás, mind a vállalkozások világában.

A hálózat tagjai a minőségi szaktanulóképzést végző, **tanulókat fogadó vállalkozások** kritikus tömegét jelentő koordináló szervezetek. Ez a legjobb módja annak, hogy az alapozó szakmai képzést nyújtó iskolák és a tanulókat képzésre fogadó eltérő és egymástól távoli országokban lévő vállalkozások kapcsolatba kerüljenek egymással, növeljék a tudatosságukat, javítsák a mobilitásukat, garantálják a minőséget, nyomon követést végezzenek és, ami több, a helyi cégeknél koordináló szervezatként működnek mind a tanulók küldésében, mind a fogadásukban.

A hálózat próbájaként számos alapozó szakképzésben tanuló fiatalot küldtek egymáshoz a szervezetek. A minőségbiztosítási kézikönyvet alapul véve, ennek a mobilizálásnak a középpontjában a minőség, a tanulók és a vállalkozások nyomon követése, valamint a cégek és tanulók egymásra találásának kiváló megszervezése volt. A projekt, melyet az Élethosszig történő tanulási program finanszírozott, 2014-ben befejeződött.

²⁷ <http://www.q-placements.eu/> A MINŐSÉGI ELHELYEZÉSI HÁLÓZAT a tanulóképzést végző cégek hálózata a nemzetközi munkahelyeken történő képzések elősegítésére az alapozó szakmai képzésben résztvevők és szaktanulók részére. A hálózat 10 országban, legalább 13 partnerrel működik. A weboldalon részletek találhatóak a partnerekről, valamint a tanulók és a cégek számára kialakított segítő tippekről és tájékoztató szolgálatról. – a Szerző

Ciprus

A szaktanulóképzés elősegítése és a KKV-k toborzása

A Ciprusi Kereskedelmi és Iparkamara képviselteti magát az országos Ciprusi Szaktanulóképzési Tanácsban²⁸ és részt vesz annak munkájában. A tagjait (akik 91%-a kicsi, 9%-a kis- és közepes nagyságú vállalkozás) tevékenyen ösztönzi a szaktanulóképzésben történő részvételre, a KKV-kat segíti a tanulók elhelyezésében. Ezt az alábbiakkal teljesíti:

- A tagjait megismerteti a tanulóképzés előnyeivel, többek között felhasználva a *Szaktanulóképzés Európai Szövetségének (CEDEFOP)* weboldaláról letöltött anyagokat, és bátorítja őket a tanulóképzések számának növelésére;
- A szaktanulóképzés szereplőitől **összegyűjti a tanuló-elhelyezési igényeket**, azzal együtt, hogy milyen szakképesítésben tanulóra vannak igényeik, pl. hegesztők, autószerelők, vízvezeték-szerelők, villanyszerelők stb.
- Az összegyűjtött igényeket továbbítja a vállalkozásokhoz, akik olyan munkahelyeket ajánlanak a szakképzési rendszer tanulóinak, melyek a kamara promóciós tevékenysége eredményeként keletkeztek,
- A képzési lehetőségeket továbbítja a szaktanulóképzés szereplőihöz, hogy az igények találkozzanak a lehetőségekkel;
- Együttműködik az országos hatóságokkal, szociális partnerekkel, szakképző intézményekkel és másokkal a szaktanulóképzés minőségének javítása, finanszírozása és az imázsának, vonzerejének erősítésére szolgáló módszerek meghatározásában Cipruson.

Cipruson a nagyvállalatok már régóta biztosítanak képzőhelyeket a szaktanulók számára. Ezért, a Ciprusi Kamara a KKV-kra összpontosít, és ennek érdekében felhasznál minden célzott módszert, a telefonkapcsolatot, személyes kapcsolatot, személyes emailt, elektronikus terjesztést, sajtót és szórólapot, publikációt, minden egyéb, tömegekhez eljuttatott promóciós közlési eszközt.

Németország

Szakképzési tanácsadók

A mai gazdaságban a cégek nem támaszkodhatnak csupán az egyetemmet végzett vezetőkre, szükség van a szakképzett munkaerő széles spektrumára. Ahogyan az új szakmák és szakmai profilok szaporodnak, a cégek gyakran nehézségekkel küzdenek a nekik szükséges szaktudással rendelkező emberek megtalálásában. Ebből az okból, sok cég maga vállalja a munkatársak szakmai képzését a megfelelő szakképzési rendszerben. A 49 fő alkalmazottal rendelkező kisvállalkozások a tanulók 46%-nak képzését végzik a német duális szakképzési rendszer keretei között. A szakképzési formákat közvetlenül a cégek szervezik és a **kamarák szakképzési tanácsadóinak** segítségével bonyolítják le.

²⁸ Apprenticeship Council of Cyprus

Mind a 80 kereskedelmi és Iparkamarának vannak szaktanácsadói, az egész országban nagyjából 450 fő. Ők a kapcsolattartó partnerei a kb. 204 000 alapozó szaktanulóképzést végző cégnek, illetve 845 000-nél több tanulószervezővel foglalkoznak.

Mint a cégek a szakmai képzés ügyeiben kitüntetett partnerei, a szakképzési tanácsadók összekötő kapcsot alkotnak a cégek és a fiatalok között, valamint segítik az igényeknek a lehetőségekkel történő hatékonyan összehangolását. A képző cégeket ellátják tanácsokkal, pl. a képzésbe bevonandó szakmákról, a képzés strukturálásáról, a segédletek felhasználásáról, az oktatási, pszichológiai és jogi kérdésekről. Egyik fontos jogi feladatuként, a kamara gondoskodik arról, hogy a tanulók számára megfelelő képzési helyet találjanak és adjanak. A kamara természetesen a tanulóknak is ad tanácsokat.

Az oktatók oktatása

A vállalkozáson belüli képzés minőségének eléréséhez, minden tanulóképzést vállaló szakembernek teljesítenie kell bizonyos feltételeket. Jogilag előírt követelmény, hogy minden oktatónak az „*Oktatói alkalmassági rendelet*” értelmében, le kell tennie az ún. oktatási alkalmassági, szakértői vizsgát (AVEO). 2012-ben megközelítőleg 62 000 oktatótette el az AVEO vizsgát. Nagyjából 334 000 oktató dolgozik a szaktanulóképzést végző vállalkozásoknál. A Kamara „Legyünk erősek a szakképzés által” jelmondatú kezdeményezése speciális támogatást nyújt az írásbeli és számolási hiányosságokkal küzdő fiatalokat oktatók részére.

Olaszország

Szaktanulóképzés rendszerei az Emilia Romagna Régióban

Az IFOA (Istituto Formazione Operatori Aziendali) képzési ügynökség, helyi kezdeményezéseket dolgoz ki annak érdekében, hogy bátorítsa a kisvállalkozókat a szakképzésben történő részvételre, arra, hogy a fiatal dolgozóiknak valódi értékű képzést nyújtsanak és igazolt teljesítményképes tudást adjanak át. A program egy nyilvános projekt, melyet az Emilia Romagna Régió és az Európai Szociális Alap társfinanszírozásában valósítanak meg. A végrehajtását és részben a finanszírozását is a vállalkozások vállalják. Az IFOA a finomhangolást egy webfelületen látja el azzal a céllal, hogy a képző cégekkel megossza a szakmai profilokat, szakmai szinteket és a képesítéseket. Ugyanakkor magát a webfelületet folyamatosan karbantartják, hogy mindig összhangban legyen a New Deal projektben (LLP Leonardo) résztvevő európai partnerekkel.

A folyamatos tutori munkával és egy személyre szabott portfólióval az IFOA célja az, hogy megváltoztassa a munkahelyi képzést olyan szaktudás megszerzésében és formalizálásában, melyeket azt követően a munkaadó és a képzési központ igazol.

Luxemburg

A „Szolgáltatás kultúrája” és a „Termék alapismeretek” képzési programok

A szakmai képzés reformjának keretében a Kereskedelmi Kamara 2010-2011-ben tanfolyamokat szervezett „Szolgáltatás kultúrája” és a „Termék alapismeretek” órákat. Ezeket az órákat, melyek szerves részei a hivatalos kereskedelmi asszisztens képzési programnak, három éven keresztül tanítják, és az a célja, hogy az alapozó szakmai oktatásban biztosítsák a minőségbiztosítást, valamint a kiadott oklevelek összehasonlíthatóságát.

A „Szolgáltatás kultúrája” rész főként az ügyfelek fogadására, a belső és külső fogyasztókkal való kommunikációra, valamint a különféle értékesítési technikákra összpontosít. Ezek az órák a fogyasztókkal való tartós kapcsolat kialakítására és annak optimalizálására koncentrálnak, aki az internetnek köszönhetően egyre igényesebbek és jobban tájékozottak. A tanfolyam egy elméleti részből áll, amit - a tanulókat a hétköznapi helyzetekbe helyezve - szerepjátszó módszerrel egészít ki.

Az „Termék alapismeretek” órák a szaktanulók termékismereteinek megszilárdítását szolgálják végig a kereskedelmi asszisztens képzés három éve alatt. Ezeket a tanfolyamokat az ágazat képviselőivel szoros együttműködésben fejlesztették ki és a termékismeretekről, az értékesítésről a marketingről és a kommunikációról nagy tudással rendelkező professzionális oktatók tanítják.

Országos foglalkoztatási alap támogatása a szaktanulóképzés részére

Luxemburgban minden szaktanuló jogosult tanulási támogatásra, amit a képzést végző vállalkozás havonta fizet. Annak érdekében, hogy a munkaadókat ösztönözzék és bátorítsák a szaktanulóképzésre, az Országos Foglalkoztatási Alap a tanulókat befogadó és képző vállalkozóknak az általuk a tanulóknak fizetett összeg 27%-ig kompenzációt fizet. Ez az összeg az alapvető szakmai képzés legalsó szintjén eléri a 40%-ot. Egy felnőtt szaktanulónak a szakképzetlen dolgozók szociális minimálbérét fizetik, a munkaadónak pedig kifizetik ennek az összegnek és a tanulási költségeknek a különbségét.

Az Országos Foglalkoztatási Alap tehát kiegyenlíti a vállalkozónak a szaktanuló képzésével összefüggő kiadásait. Egy felnőtt szaktanuló esetében a munkaadónak a szakképzetlen dolgozók szociális minimálbérével összefüggő költségeit fizetik ki. Így, a munkaadó mindig ugyanazt az összeget fizeti a szaktanulónak a képzésért, függetlenül attól, hogy az felnőttképzés, vagy az alapiskolát elhagyók részére nyújtott alapozó szakképzésről van-e szó.

Oktatók oktatása

Hivatkozva az alapozó szakmai nevelésre és képzésre vonatkozó luxemburgi jogszabályokra, minden olyan vállalkozás, mely szaktanulóképzést végez, a képzésben részesített tanulók számától függően, ki kell, hogy jelöljön egy vagy több belső oktató személyt, aki(k) a vállalkozásban alkalmazott szaktanulók felügyeletéért és mentorálásáért felel(nek). Minőség szemléletű megközelítésben a Luxemburgi Kereskedelmi Kamara a kezdeményezője és kivitelezője az oktatókat célzó kötelező képzési programnak, melynek neve: „Oktató oktatása.”

A program célja, hogy az oktatókat felvértezze magas szintű didaktikai-módszertani és pedagógiai szaktudással, hogy képes legyen ellátni a szaktanulók megfelelő felügyeletét. Különösen vonatkozik ez az ő csoportba illeszkedésükre, a napi segítségnyújtásra, valamint a szaktanulókhoz illeszkedő gyakorlati képzési program meghatározására és szervezésére.²⁹

Norvégia

Szakmai nevelés és képzés a kereskedelemben és a szolgáltatásban³⁰

Jó példaként tekinthetünk egy Norvégiában végrehajtott szakképzési projektre. A projektet a Virke ((The Federation of Norwegian Enterprises, A Norvég Vállalkozások Szövetsége) – mint a Szociális Partnerség a Szakmai Nevelés és Képzésről Megállapodás résztvevője - kezdeményezte és koordinálja. Ezt a partnerséget az Oktatási és Kutatási Minisztérium, a Kormányzati Ügyek Minisztériuma, a szociális partnerek, és a regionális hatóságok 2012-ben írták alá. Annak érdekében, hogy megfeleljenek a munkaerőpiac által igényelt jövőbeni szakmai műveltségi követelményeknek (kompetenciáknak), a Szociális Partnerség a Szakmai Nevelés és Képzésről Megállapodás mint fő kezdeményezés, három alapvető célkitűzéssel rendelkezett:

- A szaktanulóképzési szerződések számának 20%-kal történő emelése 2015-ig;
- A szaktudásukat szakmai vizsgán, vagy mestervizsgán igazolt felnőttek számának növelése;
- A szakmai képzést befejező és szakmai vizsgát tett szaktanulók számának növelése.

A felső középfokú szakmai nevelés és képzés (*Upper secondary VET*) Norvégiában egy a kétéves iskolai képzést foglal magában, amit két év formalizált szaktanulóképzés és egy vállalatnál vagy egy közintézményben végzendő termelőmunka követ. A szakmai nevelésben és képzésben részesülő tanulók kilenc típusú szakmai programból választhatnak. 2012-ben összesen 35000 tanuló vett részt a felső középfokú szakmai nevelés és képzésben. A felső középfokú képzést kezdő tanulók többsége szakmai programot választ ugyan, de csak kisebb létszámban szereznek szakmai vagy kézműves képesítést. Ez egyrészt a nagy arányú lemorzsolódásnak, másrészt annak köszönhető, hogy a tanulók a két éves szakképzési programokról jelentős számban váltanak át egy olyan harmadik tanévre, melyben felkészítik őket a felsőoktatásba történő belépésre.

Az említett projekt a „Szakmai nevelés és képzés a kereskedelemben és a szolgáltatásban” területre vonatkozott s a szaktanulók 10%-a, csaknem 3500 tanuló iratkozott be a projekt szakmai programjába.

A projekt három fő tevékenységre helyezte a hangsúlyt:

- a tájékoztatásra,
- megvalósításra és támogatásra;

²⁹ <http://tuteurs.lsc.lu/>

³⁰ <http://lærlingløftet.no/> (norvég nyelven);
<http://www.virke.no/virkehjelperdeg/kompetanse/Sider/Gi-bedriften-et-løft---bli-med-på-Lærlingløftet!.aspx> (norvég nyelven)

- az oktatók oktatására.

Miként Ausztriában, a képzési hivatalok (irodák) Norvégiában is kulcsszerepet játszanak a KKV-k szaktanulóképzésbe történő bevonásában. A képző vállalkozásokban ki kell jelölni egy **képesített képzési menedzsert**, aki az adott oktatást felügyeli.³¹ Természetesen néhány más dolgozó, munkavállaló is végez szakoktatói munkát. A munkavállalói képviselőkkel együtt, a **képzési menedzser** biztosítja azt, hogy a képzés körülményei megfelelőek legyenek, teljesítik a tantervi követelményeket, végső soron, hogy a szaktanuló megkapja azt a képzést, amire jogosult. Ennek érdekében, hogy az egyes vállalkozások adminisztrációs terheit csökkentsék, és hogy a szaktanuló korrekt képzést kapjon, a **KKV-k egy csoportja ernyőszervezeteket** alakított. Ezek az ún. **képzési hivatalok** vállalnak felelősséget a szaktanulók képzéséért, a megyei hatóságok pedig formálisan is velük kötnek megállapodásokat. A képzési hivatalok fő célja a szakmai képzést vállaló és tanulót fogadó cégek felkutatása, több szaktanulói képzőhely biztosítása, valamint a tanulóképzést végző szakemberek felkészítése, irányítása.

Jelenleg 27 helyi vagy regionális képzési hivatal hálózata vesz részt a projektben.

Spanyolország

Útmutató a professzionális szakmai neveléshez és képzéshez

A *Spanyol Oktatási Minisztériummal* együtt, a **Spanyol Kereskedelmi Kamara** 2014-ben publikált egy **Útmutatót**, mely a duális szakmai képzés Spanyolországban történő megvalósításának egyszerű módját kívánta bemutatni. Ez az Útmutató úgy fogható fel, mint egy kiinduló- és hivatkozási pont mindazok számára, akik érdeklődnek a szakmák iránt és szeretnék az ismereteiket bővíteni a duális szakmai képzésről. Az a célja, hogy eligazítást adjon, megadja duális szakképzési rendszer filozófiájának a megértéséhez szükséges adatokat, illetve annak alapvető megvalósítási eszközeit: a képzésbe történő bekerülés eszközeinek bemutatása, a követendő pálya és a megvalósításának előnyei.

Ez az 52 oldalas dokumentum lépésről lépésre mutatja be a Spanyolországban folytatott duális szakmai nevelést és képzést, a résztvevők szerepét és a duális szakképzési rendszer metodológiáját.

A „Duális szakképzés vállalkozói oktatója” tanfolyam

A Spanyol Kereskedelmi Kamara a Spanyol Oktatási Minisztériummal együtt kidolgozott egy „A Duális szakképzés vállalkozói oktatója” című, különösen a KKV-k számára tervezett tanfolyam tematikát és tervet. Ezt az offline és online is hozzáférhető didaktikai anyagot a helyi kereskedelmi kamaráknál rendezett tanfolyamokon használják fel a KKV-k oktatóinak képzésére.

Az oktatási anyag információkat tartalmaz például az oktatónak a vállalkozásban betöltött szerepéről, módszereket a konfliktusok megoldásáról, valamint az eredmények kimeneti követelmények szerinti értékeléséről. Az Útmutatót olyan szakembereknek szánják, akik a

³¹ Hangzatos elnevezés, esetleg Magyarországon is bevezethetnék, talán vonzóbb lenne ez a munka a szakemberek számára. A névjegykártyákon is feltüntethető lenne – a Szerző)

vállalkozásoknál szaktanulókat kívánnak oktatni, külön hangsúllyal a KKV-k jövőbeni szakoktatóira.

Minőségmentor (Q-Mentor): a mobilitás, a mentorálás és a tanulási eredmények minőségének biztosítása (minőségbiztosítása)

Az Élethosszig történő tanulási program által társfinanszírozott „Q-mentor” projekt³² a tanulókat fogadó vállalkozásokban oktatást végző szakemberek számára megpróbálja megértetni a minőségbiztosítási eljárásokban betöltendő szerepüket. A Q-mentor projekt keretében **felmérik a cégek mentorképzési igényeit**, a fogadó cégek oktatói és mentorai számára pedig **kidolgoznak egy kézikönyvet**, valamint **képzési tervet**. A projekt 2014 szeptemberében fejeződött be.

Sikeres struktúrák és útmutatások átvétele a duális szakképzési rendszer megvalósításához

A „duális szakmai képzési rendszer” projektben, amit az Élethosszig történő tanulási program is finanszíroz, azt elemzik, hogyan lehet a Németországban és Ausztriában működő rendszert Spanyolországba és Portugáliába átvinni. A projekt azokra a speciális ismeretekre, kompetenciákra és szakmai tevékenységekre összpontosít, melyekre a vállalkozónál dolgozó szakoktatóknak szüksége van a duális rendszer megvalósításához. A projekt keretében kifejlesztettek egy Útmutatókat a KKV-k számára arról, miként kell tervezni és irányítani ezt a „kétterepű” képzést, és milyen speciális követelményeknek kell megfelelniük a vállalkozóknál alkalmazott oktatóknak, instruktoroknak. Ugyancsak kidolgoztak egy modellértékű összeállítást a **vállalkozóknál alkalmazott oktatók számára szükséges kulcsfontosságú kompetenciáiról**. A projekt célja az is, hogy a duális képzésben résztvevő KKV-kból és képző szervezetekből létrehozzon egy hálózatot. A 2013-ban indult projektben a *Zaragoza Kamara* (Spanyolország), *Terassa Kamara* (Spanyolország), és a *Kelet-Brandenburg Kamara* (Németország) a partnerek.³³

Referenciák

1. Annual Report on European SMEs 2013. European Commission
2. Cedefop 2012. Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. Research paper No 26. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
3. Cedefop 2013. SMEs and apprenticeship: setting the scene. Note, Thessaloniki, 25 February 2013.
4. European Commission 2012. Do SMEs create more and better jobs? EIM Business & Policy Research.
5. European Commission 2013a. Work-Based Learning in Europe. Practices and Policy Pointers.
6. European Commission 2013b. Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors. A Guidebook for Policy Planners and Practitioners.
7. McKinsey 2014. McKinsey Center for Government. Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work.

A fényképek forrása: www.freeimages.com

³² <http://www.q-mentor.eu/>

³³ <http://www.dualvet.eu/Default.asp?lang=en>

C) TERVEZÉS: CÉLKITŰZÉSEK MEGALAPOZOTTSÁGA

Már néhány hónappal azután, hogy hivatalba lépett, *Donald H. Trump*, az Amerikai Egyesült Államok elnöke a világ súlyos problémáinak megoldásán fáradozva is szükségesnek tartott egy végrehajtási rendelet kiadását a szaktanulóképzésről. Mivel nem túl hosszú, érdemesnek tartottuk lefordítani és felvenni ezt a rendeletet ebbe a tanulmányunkba is. Nem csupán azért, mert úgy hisszük, hogy a magyar olvasók ritkán találkoznak egy amerikai elnöki rendelettel (Valljuk be, még a magyarral sem mindig!), hanem mert jelzi: az Egyesült Államokban is bajok vannak a szakmai képzéssel, illetve annak programjaival, bár nem önmagukban, hanem azzal, miként érnek, illetve nem érnek célt azok a programok. A Rendelet jelzi azokat a problémákat, melyekkel a világ valamennyi fejlett országában birkóznak, és keresik a megoldásokat az újra és újra felbukkanó problémák és a tartósan jelen lévő gondok megoldására. Úgy tűnik, hogy meg kell értenünk és el kell fogadnunk: a gazdasági és civilizációs fejlettséggel a vele arányos problémák is együtt járnak. Ha ez sikerül, talán képesek is leszünk arra, hogy felismerjük és a megfelelő válaszokat ki is dolgozzuk a felmerülő gondok enyhítésére. Mindenesetre, az amerikai elnök gyorsan reagált, ami mutatja, hogy a gazdasági, foglalkoztatási problémák egyik megoldását ő is a szakmai képzés, azon belül a szaktanulóképzés támogatásában, bővítésében látja. Rendelete nyilván csupán a legfontosabbakra reagál, azokra, melyeket hamar meg lehet oldani. Lássuk is, hogyan gondolkodik, miként reagál és milyen - részben szervezési - teendőket jelöl ki az amerikai elnök a hazájában sürgető megoldásokat igénylő problémákra.

1. Elnöki Végrehajtási Rendelet a szaktanulóképzés bővítéséről az Amerikai Egyesült Államokban

„ELNÖKI VÉGREHAJTÁSI RENDELET

A SZAKTANULÓKÉPZÉSEK KIBŐVÍTÉSÉRŐL AMERIKÁBAN³⁴

Az Alkotmány rám mint Elnökre ruházott hatálya és az Amerikai Egyesült Államok jogrendszere alapján, valamint a megfizethető oktatás támogatása és az amerikai dolgozók munkahellyel történő ellátása érdekében a következőket rendelem el:

1. **Szakasz: Cél.** Az amerikai oktatási rendszerek és a munkaerő-fejlesztés³⁵ reformra szorulnak. A ma gyorsan változó gazdaságában a dolgozók felkészítése a meglévő és az újonnan létrehozott munkahelyekre, valamint a jövőben létrehozott munkahelyeire is sokkal fontosabb, mint valaha. A felsőoktatás azonban egyre megfizethetlenebbé válik. Ráadásul, sok főiskola és egyetem nem várta fel a végzett hallgatókat olyan szakmai műveltséggel, ami garantálja számukra a jól fizető állások betöltését a mai munkaerőpiacon. Ma túl sok hallgató találja magát

³⁴ Presidential Executive Order Expanding Apprenticeships in America, The White House, June 15, 2017 (Elnöki Végrehajtási Rendelet a szaktanulóképzések kiterjesztéséről az USA-ban, Fehér Ház, 2017. június 15.)

³⁵ **Workforce development** is an American economic development approach that attempts to enhance a region's economic stability and prosperity by focusing on people rather than businesses. It is essentially a human resources strategy (Megjegyzés: A **munkaerő-fejlesztés** egy amerikai gazdaságfejlesztési megközelítés, mely a régió gazdasági stabilitását és prosperitását az emberekre, nem a vállalkozásokra koncentrálna kísérli meg fejleszteni. Ez lényegében egy emberi erőforrás-stratégia. – a Szerző)

szemben ellehetetlenítő diákhitellel és olyan helyzettel, melynek semmilyen közvetlen csatlakozása nincsen a munkahelyekhez.

Ezzel a háttérrel ellentétben, a szövetségi szinten finanszírozott oktatás és munkaerő-fejlesztési programok nem szolgálják hatékonyan az amerikai dolgozókat. Az adófizetők dollármilliárdjai ellenére, amit minden évben ezekbe a programokba fektetünk, sok amerikai szenved a teljes idejű munkát biztosító állás keresésétől. Ezeknek a szövetségi programoknak jobban kell teljesíteniük a munkanélküli amerikai dolgozók és a betöltetlen állások egyeztetésében, beleértve a jelenleg³⁶ elérhető 350 000 termelő munkahelyet.

A szaktanulóképzés kibővítése, a hatékonyság nélküli oktatás és a munkaerő-fejlesztési programok megújítása ezeket a kérdéseket veszi célba, lehetővé téve több amerikainak releváns szakmai műveltség megszerzését és jól fizetett munkakörök betöltését. A szaktanulóképzések fizetett, releváns munkahelyi tapasztalatokat nyújtanak és olyan szakmai műveltség megszerzésére adnak lehetőséget, melyeket nagyra értékelnek a munkaadók. Ráadásul, megfizethető útvonalakat jelentenek a jó állásokhoz, végső soron az életpályához.

Végül, a szövetség által finanszírozott, de nem működő oktatási és munkaerő-fejlesztési programokat korrigálni kell, vagy abba kell hagyni, hogy az adófizetők dollárjait a hatékonyabb felhasználások felé lehessen terelni.

2. Szakasz: Stratégia. A Szövetségi Kormány stratégiája az lesz, hogy a szaktanulóképzések és hatékony munkaerőfejlesztő programok támogatásával több anyagilag elérhető útvonalat alakítson ki a biztos, jól fizetett munkahelyekhez, valamint - miközben rendszeresen enyhíti az ilyen programok szabályozási terheit -, csökkentse, vagy megszüntesse a nem hatékony munkaerő-fejlesztő programok adófizetői támogatását.

3. Szakasz. Meghatározások (Definíciók). Jelen Rendelet céljaihoz:

(a) a “szaktanulóképzés” kifejezés azt a berendezkedést jelenti, ami egyfelől egy fizetéssel járó munka-összetevőből, másfelől egy oktatási és képzési összetevőből áll, melyek révén az egyén a munkahely számára releváns tudást és szakmai műveltséget sajátít el; és

(b) a “munkahelyen történő képzési programok” kifejezés azokat a szövetségi programokat jelenti, melyeket a szakmai műveltség fejlesztésére, vagy valamely munkahelyi elhelyezkedésre történő felkészültség elősegítésére terveztek, továbbá javítják a dolgozók keresményét és foglalkoztathatóságát, de nem tartoznak közéjük a szövetségi hallgatói segélyek és a diákhitel-programok;

4. szakasz: A gazdaság által elismert/elfogadott szaktanulóképzések életre hívása.

(a) A munkaügyi miniszter (továbbiakban: Miniszter), az oktatási, valamint a kereskedelmi miniszterrel együttműködésben javaslatokat tesz a megfelelő törvénnyel összhangban lévő szabályozásra, beleértve a 29 U.S.C. 50-es törvény rendelkezését, ami támogatja a harmadik fél

³⁶ 2017-ben - a Szerző

által működtetett szaktanulóképzési programokat³⁷. Ezek a harmadik felek lehetnek szakmai ipari csoportok, vállalatok, nem profitorientált szervezetek, szakszervezetek és egyesült munkaszervezési szervezetek. A törvény által megengedett mértékben és az említett stratégia által támogatottan, az ilyen módon javasolt szabályozásnak figyelembe kell vennie annak előzetes értékelését, vajon:

(I) meghatározza-e a jogszabály, hogy a minősített harmadik felek hogyan ismerhetik el a jó minőségű szaktanulóképzési programokat (gazdaság által elismert szaktanulóképzési programok);

(II) kidolgozzanak-e olyan útmutatókat vagy követelményeket, melyeket a minősített harmadik feleknek be kellene, vagy kell tartani annak érdekében, hogy az általuk elismert szaktanulóképzési programok megfeleljenek a minőségi követelményeknek;

(III) biztosítja-e, hogy a gazdaság által elismert szaktanulóképzési program olyannak tekinthető, mely megfelel a Munkaügyi Minisztérium által kezelt szaktanulóképzési programok gyors és akadálymentes nyilvántartásba vételi feltételeinek.

(IV) megtartja-e a szaktanulóképzési programok nyilvántartásba vételének kialakult eljárásait azon munkaadók részére, akik folytatják ennek a rendszernek a használatát; és

(V) kidolgozzanak-e a fennálló jogszabályokkal összhangban lévő ellenőrző eljárásokat, melyek révén megfontolható, hogy

(A) megtagadják-e a gyors és akadálymentes nyilvántartásba vételt a Munkaügyi Minisztérium regisztrált szaktanulóképzési programjai közé, hivatkozva a jelen Szakasz (a) (iii) alszakaszára, bármely olyan ágazatban, melyben a Munkaügyi Minisztérium regisztrált szaktanulóképzési programja már működik és alapvetően elterjedt; valamint

(B) indokolt esetben megszünteti-e egy minősített harmadik fél által elismert gazdaság által elfogadott szaktanulóképzési program nyilvántartását.

(b) A Miniszternek meg kell fontolnia és értékelnie kell a nagyközönség minden, az (a) alszakaszban javasolt szabályozást érintő észrevételét mielőtt bármely végleges jogszabályt kibocsát.

³⁷ Kivonat az Egyesült Államok Szaktanulóképzési Törvénye 50. §. (The National Apprenticeship Act of 1937, Section 50 (29 U.S.C. §50) rendelkezéséből: „A Munkaügyi Miniszter felhatalmazást és utasítást kap arra, hogy megfogalmazza és támogassa a szaktanulók boldogulásának védelmezéséhez szükséges munkaügyi követelmények felhasználását, az ilyen követelmények alkalmazásának kiterjesztésére a szaktanulóképzési szerződésekbe történő felvételük ösztönzése révén, összehozza a munkaadókat és a dolgozókat a szaktanulóképzési programok kidolgozására, együttműködjön a szaktanulóképzés követelményeinek kidolgozásáért és előmozdításáért elkötelezett állami szervekkel, a 17. szakasz 20. cikkelyének megfelelően működjön együtt az Oktatási Miniszterrel.” ... Megjegyezzük, hogy ez a máig érvényes törvényi rendelkezés először 1937. július 1-én (!) lépett hatályba. - a Szerző

5. Szakasz. A szaktanulóképzés támogatásának finanszírozása. A rendelkezésre álló előirányzatok függvényében és a megfelelő jogszabályokkal - köztük a U.S.C. 3224a³⁸ törvénnyel - összhangban, a Miniszternek minden rendelkezésre álló előirányzott forrást fel kell használnia a szaktanulóképzés támogatására, összpontosítva különösen az akkreditált középfokú és a középfokra épülő³⁹ oktatást végző intézményekben (beleértve a települési főiskolákat) tanuló hallgatók bejutásának és részvételének bővítésére a szaktanulóképzésben; a szaktanulóképzések számának bővítésében azokban az ágazatokban, melyekben jelenleg nem rendelkeznek elegendő szaktanulóképzési lehetőségekkel; valamint az ifjúság részvételének bővítésére a szaktanulóképzésben.

6. Szakasz. A szaktanulóképzéshez jutás bővítése. A Védelmi, a Munkaügyi és az Oktatási Miniszterek és a Főügyész egymással konzultálva és a vonatkozó jogszabályokkal összhangban mozdítsa elő a szaktanulóképzéseket és az azt megelőző szaktanulóképzéseket Amerika általános iskolai tanulói és a Job Corps program⁴⁰ résztvevői számára, azok számára, akik jelenleg börtönben vannak, akik jelenleg nem járnak általános iskolába vagy valamely akkreditált felsőfokú intézménybe, valamint az amerikai honvédség tagjai és a veteránok számára. A kereskedelmi és munkaügyi miniszterek propagálják a szaktanulóképzéseket a kritikus gazdasági ágazatok vállalkozóinak vezetői körében, beleértve a termelői ágazatot, az infrastruktúrát, a kibernetikai/informatikai biztonságot és az egészségügyi ágazatot.

7. Szakasz. A szaktanulóképzési programok ösztönzése a főiskolákon és egyetemeken. Az oktatási miniszter, a jogszabályokkal összhangban, támogatja a települési főiskolák erőfeszítéseit, és a 2- és 4 éves képzést adó felsőoktatási intézményeket abban, hogy a szaktanulóképzési programokat építsenek be tanulmányi programjaikba.

8. Szakasz. Szaktanulóképzés-bővítési Munkacsoport létrehozása.

(a) A Munkaügyi Minisztériumban a Miniszter létrehozza a Szaktanulóképzés-bővítési Munkacsoportot.

(b) A Szaktanulóképzés-bővítési Munkacsoport küldetése stratégiák és javaslatok meghatározása a szaktanulóképzés érdekében, különösen azokban az ágazatokban, melyekben a szaktanulóképzési programok elégtelenek. A *Munkacsoport* az Elnöknek tesz jelentést ezekről a stratégiákról és javaslatokról, beleértve a következőket:

- (I) A szaktanulóképzés előmozdítását szolgáló országos (szövetségi) kezdeményezések;
- (II) a szaktanulóképzési programok kialakítását és sikerét támogató igazgatási és jogalkotási reformok;
- (III) a gazdaság által elismert szaktanulóképzési programok kialakításának leghatékonyabb stratégiái;

³⁸ Törvény a munkahelyi képzés támogatásáról (29 USC 3224a: Job training grants);

<http://uscode.house.gov/view.xhtml?req=granuleid:USC-prelim-title29-section3224a&num=0&edition=prelim>

³⁹ középfokra épülő = post-secondary

⁴⁰ A *Job Corps* az USA Munkaügyi Minisztériuma által gondozott program, mely ingyenes oktatást és szakmai képzést kínál 16 és 24 év közötti fiatal férfiak és nők számára. – a Szerző

(IV) a magánszféra által a szaktanulóképzések elősegítésére irányuló kezdeményezések felerősítésének és ösztönzésének leghatékonyabb stratégiái.

(c) A Munkaügyi Minisztérium a Munkacsoportnak igazgatási támogatást nyújt, valamint a törvény által megengedett mértékben és a rendelkezésre álló előirányzatok elérhetőségének függvényében finanszírozza azt.

(d) A Munkacsoport elnöke a Miniszter. Az oktatási és a kereskedelmi miniszterek a Munkacsoport alelnökeként szolgálnak. A Munkacsoport többi tagját a Miniszter nevezi ki. A tagság legfeljebb 20 főből áll, akik Amerikai vállalatokban, szakmai és ipari csoportokban, oktatási intézményekben, szakszervezetekben dolgoznak és az ő álláspontjait képviselik, valamint más személyek, akiket a Miniszter időről időre kijelölhet.

(e) Amilyen mértékben a Szövetségi Tanácsadó Bizottságról szóló törvény⁴¹ módosítását (5 U.S.C. App.) a Munkacsoportra alkalmazni lehet, a Munkacsoport elnöke – a Közbeszerzési, Vagyonkezelő és Adatkezelő Szervezet (General Services Administration) által kiadott útmutatókkal összhangban - gyakorolhatja az Elnöknek ebből a törvényből eredő valamennyi funkcióját, kivéve a Kongresszusnak történő jelentéstételt.

(f) A Munkacsoport tagjai a Munkacsoportban külön térítés nélkül dolgoznak, de az utazási költségeket, a jogszabályok (5 U.S.C. 5701–5707) által a létfenntartáshoz, a kormánytisztviselőkre érvényes, megengedett mértékű napidíjat, a rendelkezésre álló pénzügyi keretektől függően⁴² megtérítik számukra.

(g) A Munkacsoport tagja kijelölheti a szervezetének egy rangidős tagját, hogy részt vegyen a Munkacsoport ülésén;

(h) A Munkacsoport 30 nappal azt követően szűnik meg, hogy benyújtotta a jelentését az Elnöknek.

9. Szakasz. Kiváló minőség a szaktanulóképzésben. A Miniszter legfeljebb két évvel a jelen rendelet kihirdetése után – a megfelelő jogszabályokkal összhangban és az oktatási és kereskedelmi miniszterrel konzultálva -, létrehozza a *Szaktanulóképzés Kiválósági Programját*, hogy összegyűjtse az elismeréshez a munkaadók, szakmai és gazdasági szövetségek, szakszervezetek, vagy az egyesített munkaadói szervezetek ajánlásai, erőfeszítései révén önként kapott információkat a szaktanulóképzési programok végrehajtására.

10. Szakasz. A munkaerő-fejlesztési programok hatékonyságának javítása

⁴¹ Federal Advisory Committee Act, as amended (5 U.S.C. App.) Szövetségi Tanácsadó Bizottságról szóló törvény

⁴²Törvény az utazási költségek, az ellátás és a kilométerpénzek támogatásáról (5 USC sections 5701–5707: Travel and subsistence expenses; mileage allowances)
<https://www.gpo.gov/fdsys/search/pagedetails.action?collectionCode=USCODE&searchPath=Title+5%2FPart+II%2FSubpart+D%2FChapter+57%2FSUBCHAPTER+I&granuleId=USCODE-2010-title5-partIII-subpartD-chap57-subchapI-sec5702&packageId=USCODE-2010-title5&oldPath=Title+5%2FPart+III%2FSubpart+D%2FChapter+57%2FSubchapter+I%2FSec.+5702&fromPageDetails=true&collapse=true&ycord=1333.3333740234375>

(a) A költségvetési javaslatának - a Igazgatási és Költségvetési Hivatal (Office of Management and Budget [OMB])⁴³ igazgatójához történő - benyújtásával egyidőben, valamennyi Szervezet vezetőjének, ha vannak, be kell nyújtania a Szervezetük által lebonyolított, a szakmai műveltség fejlesztésére és a munkára való felkészültség javítására kifejlesztett programok jegyzékét. Ezekhez a programokhoz a Szervezeteknek a következőkről kell tájékoztatást adniuk:

(I) a hatékonyságukra vonatkozó valamennyi lényeges adat értékelése (beleértve a foglalkoztatási eredményeket);

(II) javaslatok az igazgatási és jogalkotási reformokra, melyek javíthatják az eredményeiket és az amerikai dolgozók és munkaadók hatékonyságát; és

(III) a nem hatékony, felesleges és szükségtelen programok megszüntetésére vonatkozó javaslatok.

(b) Az Igazgatási és Költségvetési Hivatal igazgatója köteles megfontolni a Szervezeteknek a jelen szakasz (a) pontja szerint benyújtott javaslatait az Elnök 2019-es pénzügyi évi költségvetésének tervezésekor.

(c) Valamennyi olyan szervezet vezetőjének, mely egy vagy több, munkahelyre felkészítő programot bonyolít le, a rendelkezésre álló előirányzatok függvényében és a megfelelő jogszabályokkal összhangban, el kell rendelnie egy empirikusan szigorú értékelést ezeknek a programoknak a hatékonyságára vonatkozóan, kivéte ha ilyen értékelést nemrég már elvégeztek. Ha megvalósítható, ezeket az értékeléseket egy független értékelőnek, olyan szigorú módszereket alkalmazva kell elvégeznie, melyek megfelelnek és alkalmazhatók a programhoz, előnybe helyezve a több helyen véletlen módon ellenőrzött vizsgálatokat.

(d) Az Igazgatási és Költségvetési Hivatal igazgatója köteles útmutatást adni a szervezetek számára az ebben a szakaszban lévő kötelezettségeik teljesítéséhez.

11. Szakasz. Általános rendelkezések.

(a) Jelen rendeletben semmi nem értelmezendő úgy, hogy az sérti vagy más módon befolyásolja

(I) a végrehajtó minisztérium vagy szervezet, illetve ezek vezetői számára törvény által biztosított hatásköröket, vagy

(II) az Igazgatási és Költségvetési Hivatal igazgatójának a költségvetéssel, igazgatási és jogalkotási javaslatokkal összefüggő funkcióit.

(b) Ezt a Rendeletet a megfelelő jogszabályokkal és a rendelkezésre álló előirányzatok függvényében kell végrehajtani.

(c) Ez a Rendelet nem szándékozott és nem szándékozik létrehozni semmilyen, a törvény által vagy másokkal együtt érvényesíthető, az USA-val, annak minisztériumaival, szervezeteivel, vagy szerveivel, azok tisztviselőivel, munkavállalóival vagy megbizottaival, vagy más személyekkel szemben álló anyagi vagy eljárási jogot vagy előnyt.

DONALD J. TRUMP

A FEHÉR HÁZ 2017. június 15.”

⁴³ A Igazgatási és Költségvetési Hivatal (Office of Management and Budget [OMB]) az Egyesült Államok Elnöke Végrehajtó Hivatalán (Executive Office of the President of the United States [EOP]) belül működő legnagyobb szervezet. – a Szerző

2. Kiváló minőségű szaktanulóképzés és munkavégzésen alapuló tanulás: 20 iránymutató alapelv⁴⁴

Erős bizonyíték van arra, hogy a munkavégzés közben történő tanulás olyan szaktudással segíti felfegyverezni a fiatalokat, mely javítja a foglalkoztathatóságukat és megkönnyíti az iskolától a munka világába történő átmenetet. Ez az, aminek érdekében az Európai Bizottság felhívta a kormányok, szociális partnerek, oktató és képző szervezetek figyelmét a **szaktanulóképzés**⁴⁵ és más **munkavégző tanulás**⁴⁶ és **munkavégző képzés**⁴⁷ előmozdítására.

A 2015 novemberében kibocsátott *Európai Egyezmény az Ifjúságért*⁴⁸ konkrét példája annak, hogy miként válaszoltak az érdekhordozók arra a felhívásra, hogy a vállalkozások kezdeményezésére hozzanak létre legalább 10 000 vállalkozói oktatási partneri kapcsolatot, melyek aztán az azt követő két évben 10 000 jó minőségű szaktanulóképzéshez, vagy kezdő szintű álláshoz vezetnek és fokozzák a fiatalok álláshoz jutásának esélyeit.

A fiatalok számára színvonalas lehetőségek támogatása (ilyen a szaktanulóképzés is) a lényege annak az *Ifjúsági Garanciának*, melyet az *Ifjúság Foglalkoztatási Kezdeményezés* célzottan az EU ifjúsági munkanélküliséggel leginkább érintett régióknak és a valamennyi régióban működő *Európai Szociális Alapnak* nyújt.

De kik azok az érdekhordozók, akiket be kellene vonni a szaktanulóképzés tervezésébe és végrehajtásába? Hogyan tudnak a vállalatok, különösen a kicsi és közepes nagyságúak bekapcsolódni és felajánlani szaktanulóképző helyeket? Hogyan növelhetjük a szaktanulóképzés vonzó képességét, hogy még több fiatal kapjon kedvet ennek az életpályának a választásához, és milyen szerepet játszhat a pályaválasztási tanácsadás? No és, természetesen, hogyan tudjuk biztosítani, hogy a szaktanulóképzés és a munkavégző tanulási programok valóban olyan hiteles, kiváló minőségű tanulási tapasztalatot adnak a fiataloknak, melyek szilárd alapot teremtenek számukra és belépőjegyet a kifizetődő pályára? Az itt meghatározott 20 irányjelző alapelv választ ad ezekre kérdésekre, és bemutatja az Európa szerte szerzett tapasztalatokból leszűrt lehetséges megoldásokat.

Ebben a jelentésben arról is olvashat, hogyan alkalmazták sikeresen ezeket az alapelveket. A jó gyakorlatoknak ezek a példái különösen értékesek a kormányok, a vállalkozói és a szociális partnerek, a szakmai nevelő és oktató szervezetek és más illetékes érdekhordozók számára, akik inspirációt keresnek a munkavégző tanulás, a szaktanulóképző rendszer fejlesztésére. Bátorítom

⁴⁴ Az alábbi alapelveket *Marianne Thyssen*, a Foglalkoztatás, a Szociális ügyek, a Szakmai műveltség és a Dolgozók mobilitása Európai Főbiztos (European Commissioner for Employment, Social Affairs, Skills and Labour Mobility) fogalmazta meg

⁴⁵ A Szerző szóalkotása, mely a megszokottnál jobban jelöli a fogalom tartalmát: **szaktanulóképzés**

⁴⁶ A Szerző szóalkotása, mely a megszokottnál jobban jelöli a fogalmak tartalmát: **munkavégző tanulás**

⁴⁷ A Szerző szóalkotása, mely a megszokottnál jobban jelöli a fogalmak tartalmát: **munkavégző képzés**

⁴⁸ The European Pact for Youth. Communications guide for National Partner Organisations to engage on youth employability and inclusion. For a Pro-Youth and Pro-Innovation Sustainable Europe. A tagországok országos partnerszervezetei részére összeállított kommunikációs útmutató, mely hozzájárul a fiatalok foglalkoztathatóságának és a munka világába beilleszkedésük elősegítéséhez. Az Ifjúságért és az Innováció révén fenntartható Európáért!

önöket arra, hogy alkalmazzák ezt a 20 alapelvet a szaktanulóképző rendszerek erősítésére szerte Európában.

A 20 célirányos alapelv négy csoportban

1. Országos irányítás és a szociális partnerek részvétele

1. Alapelv: Világos és konzisztens jogi keret, mely lehetővé teszi, hogy a szakmai képzésben érdekelt partnerek hatékonyan tudjanak tevékenykedni és garantálják a kölcsönös jogokat és köteleességeket.

2. Alapelv: Strukturált, folyamatos párbeszéd a szakmai képzésben érdekelt valamennyi partner között, beleértve a koordináció és döntéshozatal átláthatóságát.

3. Alapelv: A szociális partnerek szerepének erősítése képességrendszerek⁴⁹ fejlesztésével, erősítésével és támogatásával a tulajdonosi viszony elfogadásával és a megvalósításban történő felelősségvállalással;

4. Alapelv: Rendszeres kooperáció a szakmai nevelést és képzést végző iskolák vagy képző központok és a vállalkozások között.

5. Alapelv: A költségek és előnyök/hasznok megosztása a vállalkozások, a szakmai nevelést és képzést végző szervezetek és a tanulók között.

2. Vállalkozások, különösen a szaktanulóképzést vállaló kicsi és közepes nagyságú vállalkozások támogatása

6. Alapelv: A szaktanulóképzéseket a kicsi és közepes nagyságú vállalkozások számára vonzóbbá és elérhetőbbé tevő tevékenységek támogatása

7. Alapelv: A helyes egyensúly megkeresése a képzést végző vállalkozások speciális szükségletei és a szaktanulók foglalkoztathatóságának javítását szolgáló általános igény között.

8. Alapelv: Összpontosítás a szaktanulóképzésben tapasztalattal nem rendelkező vállalkozásokra.

9. Alapelv: A hátrányos helyzetű tanulókat képező vállalkozások támogatása.

10. Alapelv: Vállalkozások motiválása és támogatása szakképzett oktatók és szaktanácsadók (tutorok) alkalmazásában

3. A szaktanulóképzés vonzereje és javított pályaorientációs tanácsadás

11. Alapelv: A szakmai nevelés és képzés, valamint más oktatási és szakmai életpályák közötti átjárhatóság elősegítése.

⁴⁹ Az angol nyelvben emberi „*capacity building*”-nek nevezett fogalom tartalmába egyaránt beletartozik: az emberi erőforrás-, partneri kapcsolat-, szervezeti-, valamint az intézményi és jogi keretrendszer fejlesztésére való képesség. Nehéz fordítási feladat ezt a fogalmat az angolhoz hasonló egyszerűséggel magyar nyelven kifejezni, mi - a legjobb tudásunk szerint - a **képességrendszer-fejlesztés** kifejezést ajánljuk. Természetesen a képességen jelen esetben nem a pszichológiai képesség fogalmat értjük, hanem a valaminek a létrehozni tudását, a kapacitást. – a Szerző

12. Alapelv: A szakmai nevelés és képzés, illetve a szaktanulóképzés arculatának javítása a kiváló teljesítmények ismertté tételével, népszerűsítésével.

13. Alapelv: Pályaválasztási útmutatás, hogy képessé tegyük a fiatalokat jól megalapozott választásokra.

14. Alapelv: A szaktanulóképzés vonzerejének javítása a szakmai nevelésben és képzésben dolgozó tanárok munkájának, minőségének javításával.

15. Alapelv: A szakmai nevelés és képzés, valamint a szaktanulóképzés vonzó képességének javítása tudatosságnövelő tevékenységekkel.

4. Minőségbiztosítás a munkavégzésen alapuló tanulásban

16. Alapelv: Világos feltételrendszer kidolgozása a szaktanulóképzés minőségbiztosításához rendszerszinten, a képzést nyújtók szintjén és a vállalkozások szintjén rendszeres visszacsatolás lehetővé tételével.

17. Alapelv: Annak biztosítása, hogy a szakmai nevelés és képzés programjainak tartalma legyen reagálóképes a vállalkozásoknál és a társadalomban változó szakmai műveltségi igényekre.

18. Alapelv: A szaktanulóképzésben résztvevő partnerek közötti kölcsönös bizalom és tisztelet erősítése rendszeres együttműködés révén.

19. Alapelv: A tanulási eredmények tisztességes, érvényes és hiteles felmérésének lehetővé tétele.

20. Alapelv: A vállalkozásban dolgozó oktatók folyamatos szakmai fejlődésének támogatása, illetve munkakörülményeik javítása.

D) MEGVALÓSÍTÁS

Ha meg akarjuk ismerni, hogyan gondolkodnak a szaktanulóképzés állami irányításáról és finanszírozásáról Európában, célszerűnek tartottuk azt a kutatást és tudományos jelentést ebben a tanulmányban is ismertetni, melyet a szakmai képzés európai kutatóközpontja, a CEDEFOP készített 2016-ban. Ez a frissnek tekinthető kutatási jelentés – mint látni fogjuk -, egyfajta elméleti áttekintését adja a szaktanulóképzést közvetetten bár, de erősen befolyásoló tényezőknek. Erős befolyás ide, erős befolyás oda, az eltérő hagyományok és az erősen eltérő kultúra, beleértve a termelési és munkakultúrát, a technikai színvonalat, a civilizációs fejlettséget, igen eltérő szaktanulóképzési rendszereket működtetnek. Mindegyik működik, a megváltoztatására irányuló törekvések pedig valamennyi országban nagy **társadalmi-gazdasági inerciával**, a szakmai képzés nehezen mozgatható tehetetlenségével találják szemben magukat. Márpedig a technika fejlődése kikényszeríti a gazdaság fejlődését, az pedig a szakmai képzés változtatását, mégha a változás nem is mindig jelent fejlődést. Nehéz szétbogarzni, melyik szál jelenti a fejlődést, melyik a helyben topogást, hiszen még a gazdasági tevékenységek maguk sem mindig jelentenek előrehaladást, amin az emberek szükségleteinek maradéktalan és tartósan biztosítható kielégítését értjük. Mégis tanulságos lesz, ha röviden is, áttekinteni, hogyan gondolkodnak az állami irányítás és finanszírozás kérdéseiről az Európai Unióban. Erre kiváló alkalmat ad a CEDEFOP „A

szaktanulóképzések irányítása és finanszírozása” című kutatási jelentése⁵⁰, melynek egy részletét - Joachim James Calleja, a CEDEFOP főigazgatójának előszavával - az alábbiakban ismertetünk.

1. A szaktanulóképzés irányítása és finanszírozási rendszere Európában⁵¹

1.1.A kutatás háttere és néhány alapfogalom

Az elmúlt években a nemzetközi szakmai nevelési és képzési területen folytatott viták és kutatások az Európában indított kezdeményezések a szakmai nevelésnek és képzésnek azokra a megújult fogalmaira összpontosítottak, amik a munkahelyi képzésre (workplace training) és az osztálytermi oktatásra (classroom teaching) épülnek, amiket a világban duális szakmai képzésnek, vagy váltakoztató szakmai képzésnek (alternance-based VET), vagy szaktanulóképzésnek (apprenticeship) neveznek. Jelen kutatás kereteiben duális szakmai nevelés és képzés minden olyan program, melyben a tanulás váltakozó módon a munkahelyen és egy oktatási intézményben zajlik és egy hivatalosan elismert képesítéshez vezet (az ilyen jellemzőkkel rendelkező szaktanulóképzéseket tekinthetjük „tágabb értelemben vett szaktanulóképzésnek”). A „szűkebb értelemben vett szaktanulóképzés” fogalom azokra a programokra érvényes, melyekben **a tanulók alkalmazotti státusszal rendelkeznek**, a tanulók a munkaadók munkavállalói, **a munkájukért fizetést kapnak és amelyre általában a tanuló és a képző vállalkozó között létrehozott szerződéses viszony** jellemző.⁵²

Különösen a nagyarányú ifjúsági munkanélküliség idején, ezeket a képző tevékenységeket olyan alternatív stratégiai választási lehetőségként kell felfogni, mely megfelelő megoldás lehet az iskolából a munkába vezető átmenetben. A munkaerőpiaci intézményes kapcsolatuknak köszönhetően - ami a gazdálkodó szervezeteknek mint a szakmai képzés fő támogatóinak részvételéből fakad -, ezek a képző tevékenységek nagy potenciállal rendelkeznek a munkaadók számára szükséges ismereteknek és munkatevékenységeknek az elsajátítására. Ezen kívül, a valós életbe beágyazott munkán - mint közvetítő közegen - keresztül végzett nevelés és oktatás, maga a képzés a tanulónak értékes alkalmat nyújt a teljesítményképes tudásának (kompetenciájának), valamint erős szakmai identitásának fejlesztésére. Kézenfekvőnek tűnik az, ha az iskolában végzett tanítási tevékenységet valamely gazdasági szereplőnél végzett képzéssel kombinálják, akkor így könnyebbé tehető az iskolától a munka világába történő átmenet.⁵³ A nemzetközi

⁵⁰ Governance and financing of apprenticeships. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016

⁵¹ Cedefop (216) Governance and Financing of Apprenticeships. Luxembourg: Publications Office. Cedefop Research Paper; No53. <http://dx.doi.org/10.2801/201055>

⁵² Ahhoz, hogy a különféle témaköröket érthetően és a szakmai nevelésről és képzésről a természetüknek megfelelően tudjunk beszélni, szükségessé vált néhány fogalomhoz új megnevezés bevezetése, illetve megalkotása a magyar nyelvben. Ilyen a „**szaktanulóképzés**” (angolban: apprenticeship) szakkifejezés is, mely – miként a szövegben olvashatjuk -, a gazdálkodó szervezetnél alkalmazásban álló tanuló, az általam „**szaktanulónak**” (angolban: apprentice) nevezett fiatal emberek szakmai nevelését és képzését jelöli. Ebben a szakanyagunkban már ezeket az új kifejezéseket használjuk. – a Szerző

⁵³A szaktanulóképzés elsősorban az egyén számára **értékes szaktudás** elsajátítását teszi lehetővé, mely attól értékes, hogy a csapat, a társadalom, végső soron az ország visszaigazolja a hasznosságát a személyiségfejlődésben, az értékteremtésben és az érdemszerzésben. Ez a szaktudás természetesen csak akkor előnyös a gazdasági szervezeteknek, a cégeknek, a szaktanulónak és a társadalomnak, ha nem úgy tartós, hogy berögzült, hanem fejleszhető és fejlődésre képes, mert rálátása van **az egész szakmára**, érti és el tudja végezni a szakma tevékenységeit, sőt új gondolatai és cselekedetei is vannak az adott szakterületen. Ezt tudományos

elemzések is azt mutatják, hogy a jól kialakult és megalapozott szaktanulóképzési rendszerekkel rendelkező országokban a legkisebb az ifjúsági munkanélküliség.⁵⁴ Ennek megfelelően számos ország fejezte ki érdekltségét, érdeklődését a szaktanulóképzés kibővítése iránt.

Az Európai Unió számos stratégiai dokumentuma és kezdeményezése tartalmazza és védi a szaktanulóképzést. A Brugge-i kommuniké⁵⁵ (*Ejtsd: brüsszi kommuniké*) például ösztönzi a tagországokat a szaktanulóképzés, a munkavégzés közbeni tanulási rendszer továbbfejlesztésére, hogy ezáltal is javítsák a szakmai nevelés és képzés minőségét, hatékonyságát és vonzerejét. A *Szaktanulóképzés Európai Szövetsége*⁵⁶ (*European Alliance for Apprenticeship*) pedig sok érdekhordozó szervezetet fog át a szaktanulóképzés minőségnek és a róla kialakult képnek a javítása céljából, a szaktanulóképzések az Európai Ifjúsági Garancia Kezdeményezésnek (*European Youth Guarantee initiative*)⁵⁷ is kulcselemei. Végül a nem is oly régi Rigai következtetések⁵⁸ különösen felhívta a figyelmet a munkaalapú tanulásra, különösen a szaktanulóképzésekre a figyelmet.

A szaktanulóképzés sikeres megvalósítása bármely ország számára összetett, kihívást jelentő feladat. A tagországok és ezen országoknak a szakmai képzésben érdekelt személyei és szervezetei – melyeket együtt a következőkben **a szaktanulóképzés érdekhordozóinak** fogunk nevezni -, tájékozottságát és feladatait megkönnyítendő, támogatásként a CEDEFOP nemrég olyan akciókutatást indított, mely a sikeres szaktanulóképzési rendszer két meghatározó területére, az irányításra és a finanszírozásra összpontosított. Nem meglepő, hogy a kutatásba bevont országok tanulmányozása alatt többféle eredményes (elméletileg ideális) irányítási rendszert és pénzügyi megoldást találtak. Eredményességen azt értjük, hogy ezek a rendszerek hatékonyan és fenntartható módon támogatják a szaktanulóképzést.

A kutatók az adott ország **érdekhordozóival** (kormányának, szociális partnereinek, vállalkozóknak és képző szervezeteknek a képviselőivel) együtt elemezték *Spanyolország, Olaszország, Lettország, Portugália és Svédország* szaktanulóképzésének irányítási és finanszírozási rendszerét. Meghatározták azokat a területeket, ahol már történtek előremutató tevékenységek, illetve ahol még vannak tennivalók. Ez szolgált azután alapjául a kutatási projekt utolsó lépésének: az adott országban az országos érdekhordozók megvitathatták a szaktanulóképzés lehetséges fejlesztési stratégiáit. Ezek a viták hozzájárultak a különböző országos szereplők szaktanulóképzés iránti aktív elkötelezettségéhez, valamint a stratégiai gondolkodásuk és tevékenységek megtanulásához (*policy learning*).⁵⁹ A kutatás során végzett

zsargonban úgy lehetne összefoglalni, hogy a szaktanulóképzés egy szakterületen hozzájárul az egyén **holisztikus kompetenciájának** és **szakmai azonosságának** kialakulásához, mely alapvető követelmény az innovatív és minőségi munkavégzéshez. – a Szerző

⁵⁴ Valószínű, ugyanez igaz a felnőttek esetére is. – a Szerző

⁵⁵ Bruges communiqué. Council of the European Union; European Commission (2010)

⁵⁶ European Commission: Employment, Social Affairs and Inclusion: European alliance for apprenticeships:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en> [accessed 16.11.2015]

⁵⁷ European Commission: Employment, Social Affairs and Inclusion: Youth Guarantee:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> [accessed 16.11.2015]

⁵⁸ Riga conclusions. Latvian Presidency of the Council of the EU et al. (2015)

⁵⁹ A „*policy learning*” az angol szakirodalomban azokat az eljárásmodokat jelenti, melyek révén a rendszerek, esetünkben a szaktanulóképzés rendszere, ismereteket generálnak és használnak fel az új stratégiák racionalitásáról, tervezéséről, hatásáról. A *policy learning* mint olyan, azt igényli, hogy a szóban forgó területekre

elemzések alapformája az érdekhordozókkal folytatott társadalmi párbeszéd volt, mely a bevont országokban jobb minőségű szaktanulóképzési programokhoz vezet, s tovább erősíti a szaktanulóképzés rendszerét. A kutatás résztvevői és – miként *Joachim James Calleja* főigazgató írta -, a CEDEFOP maga reméli, hogy a kutatási eredményeik további fejlesztéseket ösztönöznek majd mindazon országokban, melyek javítani kívánják az irányítási és finanszírozási rendszerüket, és magas színvonalú és fenntartható szaktanulóképzést kívánnak megvalósítani.⁶⁰

1.2.A kutatás összefoglalása

A kutatók abból indultak ki, hogy a szaktanulóképzés tartós és hatékony megvalósítása számos társadalmi-gazdasági és meghatározó intézményi tényezőtől függ; a gazdaság szerkezetétől egészen az érdekhordozók közötti kölcsönhatásokig, sok dolgot meg kell fontolni. Ők azonban a szaktanulóképzés irányításának és finanszírozásának vizsgálatára összpontosítottak. A szaktanulóképzés irányításán az abban résztvevők kölcsönös függőségének, valamint tevékenységük koordinálásának érdekében kialakított mechanizmusokat értik. Hazai tapasztalatokból is tudjuk, hogy ezek a mechanizmusok valóban létfontosságúak a sikeres szaktanulóképzéshez. A másik ilyen fontos tényező a megfelelő finanszírozás.

Ez a kutatás erre a két aspektusra összpontosított, amikor elhatározták, hogy megvizsgálják a szaktanulóképzés fejlesztésének feltételeit *Spanyolországban, Olaszországban, Lettországban, Portugáliában és Svédországban*. A kutatás elsődleges célja az volt, hogy azonosítsa azokat a „kedvező” irányítási rendszereket és finanszírozási eljárásokat, melyek hozzájárultak és hozzájárulnak a szóban forgó országok szaktanulóképzésének fejlődéséhez, bővítéséhez. A kutatás célja volt továbbá azon törekvések támogatása, melyek révén az érdekhordozókat jobban bevonják a szaktanulóképzés előmozdításába, lehetőséget adva nekik a változtatásban, javításban történő részvételre. Ebből a célból elfogadták azt az akciókutatási megközelítést, melyben az érdekhordozók különféle csoportjai, nevezetesen a kormányzat, munkaadók, munkavállalók, képző szervezetek és független szakértők, aktívan be lettek vonva országuk meglévő irányítási struktúrájának és finanszírozási mechanizmusainak felmérési-elemzési folyamatába, valamint a szaktanulóképzési fejlesztési stratégiák kidolgozásába.

Az elemzett öt ország között volt centralizált (Lettország, Portugália és Svédország) és területi alapon szervezett (regionalizált) duális szakmai nevelés és képzés rendszerű ország (Spanyolország és Olaszország). Ezekben az országokban egyaránt jelen van a szaktanulóképzés hagyományos formája és - domináns módon - az iskola alapú szakmai nevelés és képzés. A kutatás során mindkét rendszert vizsgálták.

A projekt három fő lépésben valósult meg:

vonatkozóan meglegyenek olyan szervezeti képességek, melyekben lehetőség van a problémák és megoldások felvetésére, hogy elsajátítsanak egy holisztikus szemléletet (melyben egy rendszer tulajdonságait a maga egészében tekintenek s nem mint a részek összességét) és fel tudják vázolni a jövőbeni igényeket. – a Szerző

⁶⁰ Nos, ezért tartjuk fontosnak ennek a kutatásnak a részletesebb ismertetését, jól tudva, hogy az itt ismertetetteknek csak közvetett hatása lehet – a jelen tanulmány tárgyát képező területre - a szaktanulók gyakorlati képzésének megszervezésére. - a Szerző

- a) a szaktanulóképzés számára kedvező irányítási rendszerek és finanszírozási eljárások meghatározása, a kutatásban alapul vett „normatív modell” kidolgozása;
- b) annak áttekintése, hogy milyen irányítási és finanszírozási modell létezik a vizsgált országokban.
- c) elképzelések és stratégiák kidolgozása a szaktanulóképzés fejlesztésére ezekben az országokban.

1.3. A szaktanulóképzési rendszerek és irányítási struktúrák: egy lehetséges modell

A duális szakmai nevelést és képzést, illetve a szaktanulóképzést alakító szisztematikus és intézményi berendezkedések elemzéséhez a kutatók néhány alapvető szempontot választottak. Ezek a szempontok a szaktanulóképzésben létező irányítási rendszerek (Bertelsmann Stiftung, 2009; Rauner et al. 2010), a visszacsatolási mechanizmusok (Cedefop, 2013) és a szaktudás-fejlesztési rendszerek (Thelen, 2004; Busemeyer and Trampusch, 2012), illetve a hozzájuk tartozó fogalmak, kritériumok és alkritériumok voltak. Az e kritériumok alapján végzett feltárások és elemzések eredményeinek szintetizálásával megalkottak egy normaként is felfogható koncepcionális modellt. A következő táblázatban meg is mutatjuk. (1. táblázat)

1. táblázat: Irányítási rendszerek és finanszírozási eljárások a szaktanulóképzés számára: normatív modell⁶¹

Fő kritériumok	Alkritériumok
Konzisztens jogi szabályozórendszer	<ul style="list-style-type: none"> • Önálló törvény a szakmai nevelésről és képzésről, vagy önálló/koherens jogszabályi háttér (egymást kiegészítő törvények) léte; • A jogszabályalkotási illetékességi körök centralizálás/látszó/koncentrálása országos vagy a szakmai nevelés és képzés tárgyában általános jogalkotási/iránymutató rendszerért országos szinten és a részleteket specializáló regionális/helyi szinteken felelős; • Az iskolán kívüli tanulási helyszínek együttműködésének jogi szabályozórendszere/kötelező szabályozása; • A szaktanulók jogállását és jogait törvény szabályozza.
Stratégiai és operatív/működtető funkciók kiegyensúlyozott allokációja/kihelyezése	<ul style="list-style-type: none"> • Az országos szint felelős a stratégiai funkciók ellátásáért és a hosszútávú célokért. A helyi szintfelelős az operatív/működtetési funkciókért. • Képzési szintek meghatározása/felállítása, tantervek és szakmai szintek/profilok országos szinten;

⁶¹ Forrás: CEDEFOP, Rauner et al., 2010; Rauner and Wittig, 2013; Bertelsmann Stiftung, 2009. alapján

	<ul style="list-style-type: none"> • A tanulási helyszínek autonómiával rendelkeznek a képző programok/képzési tervek megvalósításáért; • A szaktanulóképzési szerződés szabadsága.
<p>Különböző szervezetek/testületek részvétele/integrálódása a szaktanulóképzésben</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Megtörtént/létezik az érdekhordozók (vállalkozások, oktatási intézmények, felügyeleti szervek, a képesítések kiadására és elismerésére felhatalmazott intézmények stb.) felelősségének és feladatainak megfelelő, jogi keretben történő meghatározása (a jogi keretben); • Létezik a képzést végző és felügyelő szervezetek állam által elismert státusza; • Létezik a szakmai nevelés és képzés érdekében működtetett párbeszéd intézményesített hálózata (a kormányzat, az oktatási intézmények, a szociális partnerek, kutatók és a tanulók bevonásával); • Megvalósul a szociális partnerek részvétele a szaktanulóképzési szakmai szintek/profilok, a tantervek, a szaktanulóképzési programok, a követelményszintek (sztenderdek), a tanulási eredmények mérési rendszereinek tervezésében, valamint a szaktanulóképzés minőségének biztosításában; • Megvalósul egy intézmény/intézet koordináló és/vagy moderáló szerepe; • Megvalósul a tanulási helyszínek intézményesített együttműködése.
<p>Minőségbiztosítás és fejlesztési/innovációs stratégiák léte és megvalósítása</p>	<p>Elvégzik a tantervek és a szakmai szintek/profilok rendszeres/folyamatos értékelését;</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Elvégzik a tanulók szakmai műveltségének/hozzaértésének rendszeres/folyamatos értékelését (szisztematikus elemzés/kompetencia-diagnosztizálás végzése szemben a vizsgákkal és szakmai tesztekkel) • Feltárások, kutatások, elemzések végzése a képzés minőségével és megvalósításával kapcsolatban; • Megtörténik szaktanulóképző helyek iránti igények rendszeres/folyamatos felmérése/monitorozása és támogatása; • Adekvát/megfelelő képesítési követelmények/sztenderdek megléte és betartása az alap- és továbbképzési szakmai nevelésben-képzésben dolgozó tanárok és szakmai gyakorlati oktatók számára.

<p>A kimeneti és bemeneti orientáltság kiegyensúlyozottsága</p>	<p><i>Kimenet-orientáltság:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • A szaktanulóképzés számára meghatározott kötelező célok és ismérvek (általános célok) jogszabályban léteznek; • Ismertek a szakmai szintben/profilban és tantervben meghatározott oktatási célok (a tanulók által elsajátítandó ismeretek, operatív tevékenységek (készségek és jártasságok), kompetenciák); • Léteznek a tanulási követelményekre orientált vizsgák; • Fennáll a rendszeres képzési programon kívül szerzett szakmai tudás - szigorú kritériumokkal összhangban történő - elismerésének lehetősége. <p><i>Bemenet-orientáltság:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Megvalósul a résztvevő szervezetek /testületek bizonyos normák és szabályok által meghatározott tevékenysége (a képzési programokkal szemben támasztott kiinduló követelmények, vagy az egyes képzési programokhoz történő hozzájárás szabályai, a cégek szaktanulóképzési engedélyére vonatkozó szabályok stb.); • A specifikus/kötelező tantervi követelmény teljesítése előfeltétele a képesítés kibocsátásának.
<p>Megfelelő finanszírozási mechanizmusok léte és megvalósítása</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A kormány biztosítja és fizeti az iskolai képzés költségeit; • A munkaadók biztosítják és fizetik a vállalati-munkahelyi képzés költségeit, • A szaktanulók mérsékelt nagyságú fizetést kapnak, amiben tükröződik a produktivitásuk, teljesítményük szintje, és ami progresszíven növekszik; • A vállalati, munkahelyi képzés költséghatékony rendszerként szervezett (a szaktanuló által megtermelt jövedelem legalább megegyezik a fizetésével és a képzésének egyéb költségeivel).







A normatív modell lehetővé teszi a szaktanulóképzés egyes országokban működtetett irányítási és finanszírozási helyzetének lényegi leírását.

Minden egyes fő kritériumhoz megállapítható egy skála két szélső, alternatív értéke, melyek elvileg lehetségesek a szóban forgó kritérium esetében. Ezért mindegyik fő kritériumot értelmezhetjük két szélső érték közötti folyamatosságként, mely lehetővé teszi az adott ország

aktuális helyzetének megállapítását és elhelyezését a skálán belül. Annak illusztrálására, hogyan lehet összehasonlítani az adott országban fennálló aktuális helyzetet az „ideális” állapottal (azaz a normatív modellben definiált fő kritériumnak megfelelő kedvező irányítási és finanszírozási rendszerekkel), a szaktanulóképzés számára kifejlesztettek egy irányítási kiegyenlítési diagramot.⁶²

Az alábbi ábra a szűkebb értelemben vett szaktanulóképzés „ideális” irányítási és finanszírozási rendszereinek szemléletes reprezentációja:

1. ábra: Az irányítás kiegyensúlyozottsági szintje a fő kritériumok **ideális** konfigurálásával⁶³

Jogi keretek	Stratégiai és operatív/működtető funkciók allokációja/kihelyezése	Az érdekhordozók részvétele	Minőségfejlesztés és -biztosítás	Kimeneti és bemeneti/eredmény-orientáltság	Finanszírozási rendszer
Koordináltság	Központosítás	Teljes részvétel	Dinamikuság	Bemenet	Megosztott finanszírozás
					
Koordinálatlan, szétaprózott	Helyi hatóságok	Teljes kizártság	Folyamatosság	Kimenet/eredmény	Teljes állami finanszírozás

Az ábrából az olvasható ki, hogy a szaktanulóképzés irányítási rendszerére **ideális esetben a következők jellemzők:**

- Az első fő kritérium esetében a magas fokú koordináltság vagy konzisztencia, így az oszlop rövid keresztvonalja a skálavonal teteje közelében helyezkedik el;
- A második kritérium a kormányzati szint és a helyi szint közötti csaknem teljesen kiegyensúlyozott helyzetet követel meg; azaz a feladatmegosztás egyensúlyban van, mindkettő azonos – de nyilván, nem egyforma, azaz nem ugyanazért az ügyért viselt - felelősséggel rendelkezik;
- A harmadik kritérium esetében a normatív elvárás az, hogy valamennyi alkritériumot a lehető legteljesebb mértékben meg kell valósítani és az érdekhordozók részvétele a lehető legteljesebb kell, hogy legyen;

⁶² A hat fő kritérium alapján elkészített szemléletes ábra már nem csupán az ideális állapotól való eltérést teszi szemléletessé, hanem összehasonlíthatóvá, érzékelhetővé teszi az egyes országok irányítási és finanszírozási rendszereit is. – a Szerző



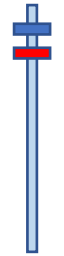



⁶³ Forrás: Source: *Schimank, 2007. alapján*

- A negyedik kritérium esetében, bár a rendszer lehetővé teszi az állandó innovációt, nem volna kívánatos azt túlságosan gyakran és gyorsan, elsietve végezni (pl. ha a szakmákat és a tanterveket túl rövid időközönként változtatnák). Ezért az ideális állapotot mutató jel a dinamikus helyzet közelében helyezkedik el, de még mindig távol a legfelső ponttól;
- Az ötödik kritériumot jelző kimeneti és a bemeneti orientáció közötti egyensúly szintén félúton helyezkedik el a két szélső pont között; azaz nem érdemes azon vitatkozni, hogy a „kimenet vagy a bemeneti szabályozás” az ideális és egyedüli üdvöztető az oktatási rendszerben;
- Végül, a finanszírozási rendszerek területén a kívánatos állapot az, ha abban mind a három érdekhordozó csoport részt vesz.

1.4. A kutatásba választott országok empirikus eredményei

Olaszország eredményei azt mutatják, hogy bár a szaktanulóképzésnek létezik egy kialakult gyakorlata, mely tovább fejleszthető, a meglévő irányítási rendszerek és finanszírozási mechanizmusok távol állnak az ideálisnak tekinthető állapottól. Az érdekhordozók által elvégzett elemzések azt mutatják, hogy a jogi keretek viszonylag megosztottak, mely részben annak köszönhető, hogy három eltérő típusú szaktanulóképzés működik három eltérő jogszabályi rendszerrel. A legproblematisabb kritériumnak a központi és a helyi stratégiai és operatív funkciók kihelyezése tűnik, ahol a stratégiai funkciók központosítása inadekvát, mivel Olaszországban a régiók saját képesítési rendszert működtetnek. Ennek megfelelően a szaktanulóképző rendszer, mint egész, túlhangsúlyozza a helyi autonómia szerepét. Pedig az ideális egy kiegyensúlyozottabb pozíció lenne, ami fejlesztési irányt mutat. Ezzel ellentétben, az érdekhordozók részvétele összhangban van az elméleti ismervvel, bár fő gond, hogy országos szinten nincs a részvételüket koordináló és moderáló intézmény. A képzési programok szisztematikus értékelésének hiánya az, amit az érdekhordozók fontos problémának tartanak. A minőségbiztosítási rendszerek az olasz szaktanulóképzésben inkább statikusak, mint dinamikusak. Bár a rendszer viszonylag közel áll a kimeneti és a bemeneti orientáltság kiegyensúlyozott állapotához, a bemeneti orientáltság tűnik gyengébbnek, mivel kötelező tanterv csak néhány típusú szaktanulóképzésben létezik, nem mindegyikben. Ami a finanszírozási rendszert illeti, a normatív modell szerint az érdekhordozók minden csoportja lényegesen hozzájárul a képzéshez. Olaszországban azonban a cégek részvételét olyan központi kezdeményezésekkel ösztönzik, mint a kedvezményes utalványok (voucherek) vagy az adókedvezmények kilátásba helyezése. Következésképpen, a rendszer bizonyos távolságban van az ideálisnak tekinthető megosztott (társ-) finanszírozástól. Az alábbi ábra mutatja az elemzés eredményeit.

2. ábra: Az irányítás kiegyensúlyozási szintje Olaszországban⁶⁴

Jogi keretek	Stratégiai és operatív/működtető funkciók allokációja/kihelyezése	Az érdekhordozók részvétele	Minőségfejlesztés és -biztosítás	Bemeneti és kimeneti/eredmény-orientáltság	Finanszírozási rendszer megosztottsága, közös finanszírozás
Koordináltság	Teljes központosítás	Teljes részvétel	Dinamikus	Kizárólag bemenet	Megosztott-, társfinanszírozás
					
Koordinálatlan, szétaprózott	Helyi szervezetek	Teljes kizártság	Túl gyakori változtatás	Kizárólag kimenet/eredmény	Teljes állami finanszírozás

Az ábrában szereplő nyilak nagysága és iránya jelzi a tennivalók mennyiségét és irányultságát.

A szaktanulóképzés továbbfejlesztése érdekében - az olasz érdekhordozók bevonásával - kidolgozott víziók és stratégiák elsősorban arra tényre alapoznak, hogy **Olaszország** esetében jelen vannak a fontos előfeltételek, különösen a szociális partnerek elkötelezettsége. A központosítás és a minőségbiztosítás kérdései megfelelő hangsúllyal szerepelnek a kialakított és megvalósítandó stratégiai változtatások között.





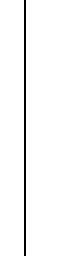

A helyzet ettől teljesen eltér **Lettországnak**, mivel ott a szakmai nevelési és képzési rendszer domináns módon iskola-alapú. Bár vannak projektek, melyekben a munkahelyi képzés arányának növelésére törekcszenek az iskola-alapú képzésen belül is, és a kézműves szakmák számára létezik is a szaktanulóképzéshez hasonló rendszer, ám azt még mindig erősen befolyásolja a formális iskolai oktatás.

A formális oktatás (benne az iskola-alapú duális szakmai képzésé) és a szaktanulóképzés elkülönítése a kézműves ágazat esetében eltérő jogi szabályozással valósul meg, ami azt jelenti, hogy a jogi szabályozás inkább megosztott, mint koordinált. A funkciók országos szintű központosítása relatíve erős, ami bizonyos mértékben tükrözi az ország nagyságát. A rendszer egészét tekintve megállapítható, hogy az a stratégia és működtetés kihelyezése/allokációja területén közel van az egyensúlyi állapothoz. Ami a különböző szervezetek/testületek bevonását és integrációját illeti, a lettországi rendszer közel van az optimumhoz, de hiányzik belőle a tanulási helyszínek hatékony együttműködése. A minőségbiztosítás és a fejlesztési stratégiák távol állnak az „ideálistól”, mivel a képesítési követelmények/sztenderdek és a szakmai képzésben résztvevők folyamatos szakmai fejlesztésének eljárásai nem megfelelőek. Mivel főleg az iskola-alapú duális

⁶⁴ Forrás: Schimank alapján

szakképzés dominanciájának megfelelő programok léteznek, a rendszer, mint egész, dominánsan állami finanszírozású.

3. ábra: Az irányítás kiegyensúlyozási szintje Lettorszában⁶⁵

Jogi keretek	Stratégiai és operatív/működtető funkciók allokációja/kihelyezése	Az érdekhordozók részvétele	Minőségfejlesztés és -biztosítás	Bemeneti és kimeneti/eredmény-orientáltság	Finanszírozási rendszer megosztottsága, közös finanszírozás
Koordináltság	Teljes központosítás	Teljes részvétel	Dinamikus	Kizárólag bemenet	Megosztott-, társfinanszírozás
					
Koordinálatlan, szétaprózott	Helyi szervezetek	Teljes kizártság	Túl gyakori változtatás	Kizárólag kimenet/eredmény	Teljes állami finanszírozás

NB.: Az „állami finanszírozás” fogalom a közfinanszírozás valamennyi típusát tartalmazza, beleértve az Európai Szociális Alaptól kapott támogatást is.

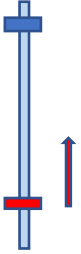


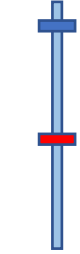
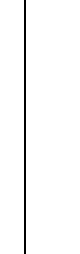

Ami a duális szakmai nevelés és képzés jövőbeni fejlesztését illeti, a lettországi érdekhordozók szerint nincsen sem lehetőség, sem szándék arra, hogy a közeli távlatokban széles skálán kialakítsák és működtessék a szűkebb értelemben vett szaktanulóképzést. Ehelyett az érdekhordozók által megállapított prioritások - a létező iskola-alapú programok adta kereteken belül - a munka-alapú tanulási összetevő erősítésére fókuszálnak. Azt a kérdést, vajon a kézműves szektorban meglévő szaktanulóképzési modellt lehet-e valamilyen módon korszerűbb, magasabb szintre emelni (*upgrade*-elni), különösen ha a formális oktatásban elismert státuszt adnak neki, a lettországi érdekhordozók nem tárgyalták.

Portugáliában a szűkebb értelemben vett szaktanulóképzés nem létezik. A szakmai nevelés és képzés jogi kerete viszonylag megosztott és különféle törvényeket tartalmaz, melyek közül sok inkább vonatkozik a foglalkoztatásra, mint az oktatásra. Ami a funkciók kihelyezését illeti, a helyi szintű szereplők, amilyenek a tanulási helyszínek, autonómiáját korlátozzák a részletes tantervi dokumentumok és a támogatásra vonatkozó jogszabályok. Így a szaktanulóképzési rendszerre, mint egészre a centralizáció jellemző. A különféle szervezetek szerepvállalása, részvétele és integrációja a megosztottsággal és a tanulási helyek közötti együttműködés hiányával jellemezhető intézményi keretben kevésbé fejlett. Léteznek ugyan eljárások a szakmai nevelés és képzés programjainak rendszeres értékelésére, de ezek hatástalannak bizonyulnak. Ez lehet az oka annak, hogy a minőségbiztosítási megoldások szempontjából a szaktanulóképzés helyzetére a dinamikus nem annyira jellemző, mint az elméleti szempontból kívánatos lenne. A duális szakmai nevelés és képzési programok Portugáliában, a bemeneti és kimeneti orientációt tekintve

⁶⁵ Forrás: Schimank alapján

közel vannak a kiegyensúlyozottsághoz. Végül, a legfontosabb finanszírozási forrás az állam, a közfinanszírozás, amiben a szaktudás-alkítási rendszer államcentrikus jellemzője tükröződik.

4. ábra: Az irányítás kiegyensúlyozási szintje Portugáliában⁶⁶

Jogi keretek	Stratégiai és operatív/működtető funkciók allokációja/kihelyezése	Az érdekhordozók részvétele	Minőségfejlesztés és -biztosítás	Bemeneti és kimeneti/eredmény-orientáltság	Finanszírozási rendszer megosztottsága, közös finanszírozás
Koordináltság	Teljes központosítás	Teljes részvétel	Dinamikus	Kizárólag bemenet	Megosztott-, társfinanszírozás
					
Koordinálatlan, szétaprózott	Helyi szervezetek	Teljes kizártság	Túl gyakori változtatás	Kizárólag kimenet/eredmény	Teljes állami finanszírozás

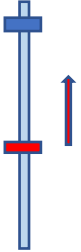


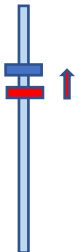
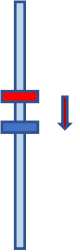
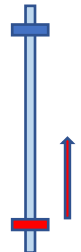
A portugál érdekhordozókkal együtt kidolgozott fejlesztési perspektívák nem tartalmazzák a szűkebb értelemben vett szaktanulóképzés irányában történő elmozdulást, de összpontosítanak a meglévő szakmai nevelés és képzés struktúrák, rendszerek fokozottabb fejlesztésére. Különös hangsúlyt fektetnek a jogi szabályozásra, az érdekhordozók részvételére a szakmai neveléssel és képzéssel összefüggő párbeszédben, valamint a minőségbiztosítás és a fejlesztési stratégiák hatékonyságára.

Spanyolországban a duális szakmai nevelés és képzés (a mostani tanulmányban definiált formájában) a főleg az iskola-alapú programok összefüggésében valósul meg. A meglévő képzési rendszerek konzisztensek a szűkebb értelemben vett szaktanulóképzéssel, jóllehet csupán néhány kísérleti projekt formájában. A jogi keret megosztott, mivel az iskola-alapú programokra és a kísérleti projektekre más-más országos és területi/regionális jogi szabályozás vonatkozik. Az irányítási feladatok és felelőségek országos és regionális szervezetek közötti elosztottságára a centralizáció és a helyi autonómia megfelelő egyensúlya jellemző. Hasonlóan, a minőségbiztosítás és a kiegyensúlyozott kimeneti-bemeneti orientáltság dimenzióinak helyzete is meglehetősen közel van a normatív modellben javasolt állapothoz. A harmadik, az „érdekhordozók részvétele” fő kritériumot tekintve a rendszer már közel áll a „teljes részvétel” pólushoz, ám a kutatók, valamint a képző központok és a cégek közötti kapcsolatot koordináló közvetítő intézmények részvétele kívánatos lenne. Végül, a finanszírozási rendszer elemzésének összképe azt a helyzetet jelzi, hogy a kormány vállalja a képzés finanszírozásáért az elsődleges felelőséget, a hagyományos iskola-alapú szakmai képzésben tanulók pedig nem kapnak fizetést,

⁶⁶ Forrás: *Schimank alapján*

ellenszolgáltatást a cégektől a munkavégzés alatti tanulási időszakban. Csúpn néhány kísérleti projektben van olyan finanszírozási modell, melyben a tanuló fizetést kap az őt képező cégtől.

5. ábra: Az irányítás kiegyensúlyozási szintje Spanyolországban⁶⁷

Jogi keretek	Stratégiai és operatív/működtető funkciók allokációja/kihelyezése	Az érdekhordozók részvétele	Minőségfejlesztés és -biztosítás	Bemeneti és kimeneti/eredmény-orientáltság	Finanszírozási rendszer megosztottsága, közös finanszírozás
Koordináltság	Teljes központosítás	Teljes részvétel	Dinamikus	Kizárólag bemenet	Megosztott-, társfinanszírozás
					
Koordinálatlan, szétaprózott	Helyi szervezetek	Teljes kizártság	Túl gyakori változtatás	Kizárólag kimenet/eredmény	Teljes állami finanszírozás

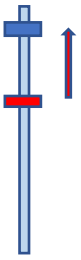
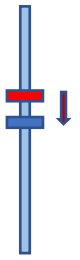
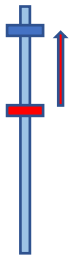
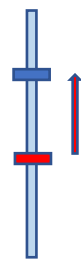
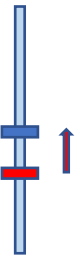
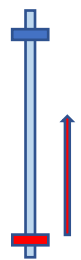
Spanyolországban a szaktanulóképzés jövőbeli fejlesztésével kapcsolatos elvárás az, hogy a meglévő kísérleti projektek pozitív tapasztalatai az ország több részén is elvezessenek egy jó szaktanulóképzési rendszer létrehozásához, élve azzal a feltételezéssel, hogy inkább ennek a tanulási lehetőségnek kellene léteznie, mint lecserélni a hagyományos, főleg iskola alapú duális szakmai nevelési és képző rendszert. A (regionális szinten megvalósított) kísérleti projektek tapasztalatai segíthetnek egy kiváló minőségű szaktanulóképzési rendszer kifejlesztésében. A felmérések eredményeivel összhangban megállapítást nyert, hogy a különféle szakmai képzési rendszerek számára konzisztensebb jogi szabályozásra van szükség ahhoz, hogy egy átfogó és jó szaktanulóképzési rendszert fejleszthessenek.

Végül **Svédország** az az ország, ahol egy, a szociális partnerek által szervezett szaktanulóképzési rendszerhez hasonló forma („kiegészítő szaktanulóképzés” ’supplementary apprenticeship’), valamint az állam bevonásával működtetett szakmai nevelési és képzési formák egymás mellett léteznek. Azonban csúpn az utóbbinak van hivatalos/formális oktatási státusza. A jogi keret állapota viszonylag közel helyezkedik el a skála „Koordináltság” végpontjához. A fő hiányossága azonban az, hogy a szociális partnerek által szervezett szaktanulóképzés kívül esik az oktatásra vonatkozó törvényeken, jogszabályokon, azaz az oktatási törvények hatálya nem terjed ki a szaktanulóképzésre. A stratégiai és működtetési funkciók allokációja/kihelyezettsége megfelelő egyensúlyban van. Ennek a kritériumnak az esetében, valamint a bemeneti és kimeneti orientáltság kiegyensúlyozottsága esetében a svéd rendszer látszik olyannak, mely megfelel a normatív modell ismérveinek. A különféle szervezetek részvétele és integrációja azonban csak korlátozott mértékben felel meg a modell követelményeinek. Annak ellenére, hogy létezik párbeszéd a

⁶⁷ Forrás: *Schimank alapján*

szakmai nevelés és képzés érdekében, nehézségek látszanak a szociális partnerek megfelelő bevonásában a különböző szinteken tartott konzultációs folyamatokba. A minőségbiztosítás és fejlesztési stratégiák kritériumát illetően a meglévő értékelési eljárások hatékonysága bizonytalan és a szakmai nevelés és képzés gyakorlati megvalósítóira vonatkozó minőségi szintek/követelmények sem megfelelőek. A főleg iskola-alapú szakmai nevelés és képzés programjainak köszönhetően, Svédországban működtetett finanszírozási rendszerek példát mutatnak a teljes állami finanszírozásra.

6. ábra: Az irányítás kiegyensúlyozási szintje Svédországban⁶⁸

Jogi keretek	Stratégiai és operatív/működtető funkciók allokációja/kihelyezése	Az érdekhordozók részvétele	Minőségfejlesztés és -biztosítás	Bemeneti és kimeneti/eredmény-orientáltság	Finanszírozási rendszer megosztottsága, közös finanszírozás
Koordinátság	Teljes központosítás	Teljes részvétel	Dinamikuság	Kizárólag bemenet	Megosztott-, társfinanszírozás
					
Koordinálatlan, szétaprózott	Helyi szervezetek	Teljes kizártság	Túl gyakori változtatás	Kizárólag kimenet/eredmény	Teljes állami finanszírozás

Annak ellenére, hogy Svédországban teljesülnek a szűkebb értelemben vett szaktanulóképzés kiterjesztésének alapvető feltételei, a viták azt mutatják, hogy a svéd vállalkozások egy ilyen opciót nem támogatnak. Következésképpen, a duális szakmai nevelés és képzés további fejlesztésének stratégiái - a vállalkozásban, munkavégzésen alapuló tanulás helyett - az állami szakmai nevelés és képzés iskolákban, vagy a szociális partnerek nagyobb szerepével működő „műszaki kollégiumokban” (*teknikcolleges*) végzett képzésre koncentrálnak.

1.5. A fenti eredményekből levonható következtetések és perspektívák

A duális szakmai nevelés és képzés irányítási rendszereinek és finanszírozási berendezkedéseinek a kiválasztott tagországokban végzett elemzése összetett és eltérő képet mutat. Nem csupán Spanyolország, Olaszország, Lettország, Portugália és Svédország különbözik annyira, amennyire a szűkebb értelemben vett szaktanulóképzés létezik, különböznek ők ennek a képzésnek a szisztematikus és intézményi előfeltételeiben is. Továbbá, az elképzelések és stratégiák fejlesztésének kimenetele azt mutatja, hogy a szűk értelemben vett szaktanulóképzés el-, illetve kiterjesztésének elméletileg kívánt célja nem szerepel a kutatásban résztvevő érdekhordozók prioritásai között. Ebben az összefüggésben azzal érveltek, hogy a szűk értelemben vett

⁶⁸ Forrás: *Schimank alapján*

szaktanulóképzés bevezetése középtávon nem valószínű, mert ahhoz nem megfelelő a politikai akarat, illetve mert a fennálló rendszerek, legalábbis középtávon, nem teszik lehetővé a sikeres megvalósítását.

A projektben résztvevő érdekhordozók szerint három országban, nevezetesen Spanyolországban, Olaszországban és Svédországban megvolna a lehetőség a szaktanulóképzés bevezetésére középtávon. Különösen Olaszországban, és bizonyos mértékben Svédországban, lehetne építeni a már meglévő szakképzési rendszerre, legalább egyes ágazatokban. Az ipari-gazdasági keretfeltételek várhatóan szintén támogatnák a szaktudás növelését és a szűkebb értelemben vett szaktanulóképzést. Lettországban és Portugáliában ugyanakkor a szaktanulóképzés középtávon nem tűnik megvalósítható perspektívának (annak ellenére, hogy Lettországban létezik egy szűk szaktanulóképzési gyakorlat a kézműves ágazatban). A szakmai nevelési és képzési hagyományok és a rendszerkörülmények ezekben az országokban azt mutatják, hogy más megoldás volna a megvalósítandó változat, nevezetesen a munkavégzésben töltött tanulás arányának hangsúlyozása és növelése az iskola-alapú kereteken belüli programokkal.

Ami a politikai célok kérdését illeti, az országok elemzéséből adódó egyik alapüzenet az, hogy a szűkebb értelemben vett szaktanulóképzés nem mindig élvez elsőbbséget, akkor sem, ha az elméletileg megvalósítható. Az érdekhordozók tanácskozásai szerint, a szűkebb értelemben vett szaktanulóképzés nem az a rendszer, amire Lettországban, Portugáliában és Svédországban aspirálnak, ha a szakmai nevelés és képzés kiterjesztése szóba kerül. Ez egy érdekes eredmény, különösen Svédország esetében, ahol a szaktanulóképzés elvileg akadálymentesen megvalósítható lenne. Minden más esetben a már létező, túlnyomó részt iskola-alapú programok keretén belüli munkavégzés alapú tanulás ilyen, vagy olyan változatát támogatják. Különösen érdekes, hogy sem Lettország, sem Svédország érdekhordozói nem kívánták megfontolni a meglévő „szaktanulóképzési” gyakorlatukat hozzáköttni a formális oktatási rendszerhez.

7. ábra: A kutatásba bevont országok fejlesztési perspektíváinak ábrázolása

	A szűkebb értelemben vett szaktanulóképzés ...	
	... középtávon megvalósítható	... középtávon nem megvalósítható
... törekvés van rá	Olaszországban; Spanyolországban	
... nincs rá törekvés	Svédországban	Lettországban; Portugáliában

Forrás: Cedefop

Az érdekhordozók kutatásban lezajlott valamennyi megbeszélése azon a szilárd meggyőződésükön alapult, hogy szükség volt az országuk irányítási és finanszírozási rendszereinek újragondolására, remélve azt is, hogy új, lehetséges stratégiákat is megvitatnak. A kutatás egyik legalapvetőbb eredménye mindazonáltal az, hogy a vizsgált országokban szakadék van a meglévő struktúrák és - az irányítási és finanszírozási rendszerek kiegyenlítetttségét ábrázoló - ideális modell között. Különösen igaz ez a jogi háttérre vonatkozó fő kritérium szerinti állapotra, mely ezekben az országokban meglehetősen szétaprózott, valamint a finanszírozási teherre, mely

nem igazán oszlik meg a különféle szereplők között, inkább marad az állam felelőssége. Mindezek ellenére nem kétséges, hogy a kiegyensúlyozottság mindkét kérdésben döntő jelentőségű egy korszerű szaktanulóképzési rendszer számára.

2. A szaktanulóképzési tájékoztatás és szervezés Queensland-ben⁶⁹

Ausztrália Queensland (*ejtsd: kvinslend*) országrészében olyan weboldalt fejlesztettek ki és működtetnek, melynek elsődleges célja a szakmai képzésben résztvevők sokoldalú és alapos tájékoztatása. Ausztráliában meg vannak győződve arról, hogy a szakmai képzés szervezése, illetve annak sikeressége alapvetően a tájékozottságon múlik. Ezért választottak egy internetes megoldást: a weboldalnak mindenkire van tanácsa és üzenete. A következőkben ezt a honlapot mutatjuk be, remélve, hogy számunkra, Magyarországon is követésre méltónak találják a tájékoztatásnak ezt a korszerű, online formáját, mely gyors, naprakész, mindenre kiterjedő, egyszerű nyelvezettel megírt és szívesen látogatott weboldal. Véleményünk az, hogy érdemes ezt a weboldalt a maga teljes részletességében megmutatnunk, mert követendő példának tartjuk a szaktanulóképzés szervezéséhez Magyarországon is. A weboldalt a Queensland ország(rész) Kormánya, benne az Oktatási és Képzési Minisztérium saját portáljának tekint. A weboldal fő címe: *Tájékoztatás a szaktanulóképzésekről*⁷⁰

A weboldal fő menüjében az alábbi menüpontok találhatóak:

1. Honlap
2. Tájékoztatás a szaktanulók és szolgáltatástanulók számára
3. Tájékoztatás az iskola-alapú szaktanuló- és szolgáltatástanuló képzésekről
4. Tájékoztatás a munkaadók számára
5. Tájékoztató brosrák, formanyomtatványok és források
6. Önmagunk bemutatása

Ezek a fő pontok már jelzik, hogy a szakmai képzésről érdeklődők, legyenek azon tanulók vagy szülők, vagy akár munkaadók, megtalálhatják a keresett információkat.

Az alábbiakban ezeknek a menüpontoknak a belsejébe pillantunk bele, mintha a számítógépen megnyitnánk ezeket a pontokat. Mint ahogy lenni szokott, a fő menüpontok alatt legördülő menüpontokat találunk, melyeket ismét megnyitva olvashatjuk a tájékoztatókat. Az alábbiakban **a weboldal alapszerkezetét** - az ún. oldaltérképet - mutatjuk be, úgy, ahogy az az oldalakon, a menüpontok sorrendjében, pontokba szedve szerepel. A felsorolás után betekintünk – nem mindegyik, hanem csupán - egy-egy fontosabb, általunk tanulságosnak vélt menüpont belsejébe, ismertetjük annak tartalmát. Azt a tartalmat, amit a weboldal adott menüpontjában a látogató talál, olvashat, illetve tájékoztatásul közölnek vele. Az ausztrál weblap szövegében egy-egy helyen magunk is megteesszük a javaslatainkat, amiket lábjegyzetben helyeztünk el. Ezek a javaslataink, természetesen semmilyen érvényesítő kényszerrel nem rendelkeznek a hazai döntéshozók számára.

Lényegesebb azonban, hogy a menüpontok alatti tartalom egy egész tevékenységrendszer takar, azaz csaknem **minden információrészlethez társítható egy vagy több tevékenység** (azaz a tartalom operacionalizálható), melyeket a hazai szaktanulóképző rendszerünkben is meg lehetne,

⁶⁹ <https://training.qld.gov.au/apprenticeshipsinfo/apprenticeships-info>

⁷⁰ „Apprenticeships info”

illetve kellene valósítani. Itt nem csupán a tájékoztatás mélységéről és minőségéről van szó, hanem az iskolán kívüli szakmai képzés teljes rendszerét befolyásoló, több irányító szintnek és a megvalósító apparátusnak feladatot adót intézkedésekről, feladatokról. Ehhez azonban nem csupán az itteni menüpontokból kell kreatívan kigondolni a mintául veendő tevékenységeket, hanem, s ez sokkal fajsúlyosabb ügy, újra és újra végig kell gondolni és kutatni a teljes hazai szaktanuló-képző rendszert, az alapozótól a felnőttképzési rendszerig.

Következzenek az oldalak és a menüpontok:

2.1. Honlap

A honlap, mely a weboldalnak mindig az első, fő oldala, áttekintő formában tartalmazza a belső oldalak fő témaköreit. Esetünkben is a honlap tartalmazza a fő menüpontokat és az ún. **gyorslinkeket**.

1. Anélkül, hogy a látogatónak a menüpontok között nagy időráfordítással kelljen kikeresnie a számára releváns témát, a Queensland Kormány kiemelte - és szembeötlően elhelyezte - a legfontosabbakat és a leggyakrabban keresetteket, hogy azokat gyorsan lehessen elérni. Ezek az oldal bal oldalán függőleges elrendezésben található **gyorslinkek** a **Queensland Kormány** szakképzési weboldalának gyorslinkjei, ahova kattintva a látogató érdemi és részletes tájékoztatást kap az adott témában, a következők:

- Szaktanulóképzési és szolgáltatástanulói űrlapok
- Helyi képzési irodák
- Queensland Képzési Tájékoztató Szolgálat (*QTIS*)⁷¹
- Szaktanulóképzési tájékoztatás (*AISS*)⁷² - Önkiszolgálás
- Érdekhordozók tájékoztató weboldala
- Képzési weboldal
- Fizetések és kondíciók (*Tisztességes Munka Szószólója* honlapja);
- Felhasználó választása (a képzés finanszírozása)
- Szaktanulói és szolgáltatástanulói képzést megszakító, de azt folytatni kívánók nyilvántartása
- Régi vagy pótlendő szaktanulói és szolgáltatástanulói dokumentumok kérése
- Önértékelési eszköz a korábban elsajátított szaktudás elismeréséről⁷³
- Ausztráliában folytatott képzések országos nyilvántartása⁷⁴
- Gyakori kérdések és válaszok

A Gyorslinkek után következnek a weboldal fő menüpontjai, melyek közül mi emeltünk ki néhányat, melyeket majd az alábbi számozáshoz rendelt sorrendben, részletesen ismertetünk. Előre bocsátjuk azonban, hogy a magyar szöveg esetenként nem csupán a szakfordítás nehézségeit tükrözi, hanem olyan szakkifejezéseket is tartalmaz, melyeket – a fogalmak tartalmának jobb megfeleléséért és megértése érdekében - magunk alkottunk, azaz több olyan kifejezést is használtunk, melyek nem szerepelnek a magyar szakmai képzés szóincsében, de a legjobban

⁷¹ Queensland Training Information Service (QTIS)

⁷² [Apprenticeships Info - Self Service \(AISS\)](#)

⁷³ Recognition of prior learning (RPL)

⁷⁴ [Training.gov.au](#)

adják vissza az adott – esetünkben a szakmai képzés tárgykörében Ausztráliában alkalmazott - fogalom tartalmát. Itt vannak mindjárt a „szaktanuló” és a „szolgáltatástanuló” kifejezések, melyek tartalmát a weboldal menüpontjaiban is megtaláljuk, azaz ezek a fogalmak maguk is szerepelnek a szakmai képzés iránt érdeklődőket tájékoztató információk között.⁷⁵

2.2. Tájékoztatás a szaktanulók és szolgáltatástanulók számára

- A szaktanulóképzésről és szolgáltatástanuló-képzésről
- A szaktanulóképzés vagy szolgáltatástanuló-képzés elkezdése
- A kezdés lépései
- Tippek munkaadó kereséséhez
- Tudnivaló fogalmak és kifejezések a szakképzésről
- Ki kicsoda a szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzésben?
- Önkiszolgáló szaktanulói weboldalam
- Ösztöndíjak, versenyek és kitüntetések
- Pénzügyi tanácsok szaktanulók és szolgáltatástanulók számára
- Bérek, feltételek és munkahelyi követelmények
- Képzési tanácsadás
- A képzési szerződés (tanulószerződés)
- Tanácsadási és támogatási szolgáltatások
- Utazási és szállás-támogatások
- Általános problémák és tennivalók
- Támogatási szolgáltatás
- Kérvényezés régi dokumentum vagy annak pótlása iránt

2.3. Tájékoztatás az iskola-alapú szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzésekről

- Az iskola-alapú szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés előnye
- Az iskola-alapú szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés működése
- Tanulás, munkavégzés és képzés
- Jogosultsági követelmények

⁷⁵ A rendszerváltástól kezdődően zavart tapasztaltunk a szakmai képzés leírására alkalmazott hazai nyelvhasználatban. Most nem is a főleg angol és német szakirodalomból átvett és „magyarba” átültetett kifejezésekre (pl. kompetencia; munkaerőpiac, duális szakmai képzés) gondolok, hanem a mi saját nyelvünkre. Áttanulmányozva sok ország szakmai képzésének leírását, továbbá néhány évtized saját tapasztalat alapján javaslom a „szaktanuló”, illetve a „szolgáltatástanuló” kifejezés bevezetését, melyekkel pontosabban és a tartalomnak megfelelő (adekvát) módon lehet leírni a szakmai képzés és nevelés tartalmát, a működtetését, a fejlesztését és hierarchiáját. A megkülönböztetésre mindjárt jó példa az ausztrál példa, amit a weboldaluk fordításában alább látni is fogunk. Ezért ez a tanulmány lesz az első, melyben először használjuk ezeket a kifejezéseket, illetve ezek a szavak a („szaktanuló” és „szolgáltatástanuló”) – ismereteim szerint - itt jelennek meg először a szakirodalomban.

Az említett megnevezések közül pedig az „iparitanuló” szó használatának megszűnését sajnálom a legjobban, mert bár a II. Világháború utáni ipari fejlődés, az iparosítás és annak munkásigénye adta meg a hátterét, miként a szakmunkás szó is - a valamihez értő, ma gondolkodási és cselekvési zavart keltően elterjedt idegen szóval: *kompetenciával* rendelkező - munkáskezek iránti igényt tükrözi, az ipar szóban benne van az eredeti jelentése, ami nem más, mint a SZORGALOM. A latin „*industria*” szó elsődleges jelentése: *szorgalom*. Az ipar (*industria*) szó tehát – a háború utáni újjáépítési periódusban - nem csupán azt tükrözte, hogy szükség volt hozzáértő dolgozókra, hanem hogy szorgalmas, dolgozó, azaz „iparkodó” emberekre és szorgos tanulóakra, azaz „iparitanulóokra” volt szükség. – a Szerző

- Tájékoztatás a tanulók, a szülők és az iskolák számára
- Tájékoztatás a munkaadók számára
- Tájékoztatás a képző szervezeteknek
- A képző szervezetek feladatai
- Felkészülés a képzésre
- A képzés menete
- Az előrehaladás nyomon követése
- A képzési szerződés módosítása
- A képző szervezetek és tanulók támogatása
- Tanácsadási és támogatási szolgáltatások

2.4. Tájékoztató a munkaadók számára

- A szaktanulóképzésről és szolgáltatásképzésről - Tájékoztatás a munkaadók számára
- Szaktanuló vagy szolgáltatástanuló alkalmazása
- Képzési tanácsadás
- Tanácsadási és támogatási szolgáltatás
- Szaktanulói és szolgáltatástanulói képzést megszakítók, de azt folytatni kívánók nyilvántartása

2.5. Tájékoztató brosrák, űrlapok és forrásanyagok

- Tájékoztató brosrák
A weboldalon a Queensland-ben zajló szaktanuló- és szolgáltatástanuló képzés sok témájában vannak brosrák, illetve azok linkjei. A témák ABC rendben szerepelnek. A tájékoztató brosrákat a Queensland-ben zajló szaktanuló- és szolgáltatástanuló képző rendszer résztvevői számára fejlesztették ki.
- Szaktanuló- és szolgáltatástanuló képzés formanyomtatványai
- A szaktanuló- és szolgáltatástanuló képzés frissített információ-forrásai
- A munkaadók forrásértékelésének és képzési terve – az Oktatási és Képzési Minisztérium elvárásai
- Az érdekhordozók forrásai
A Queensland-ben zajló szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képző rendszerrel összefüggő, az érdekhordozók - a képző szervezetek, az Ausztrál Szaktanulóképzés-támogató Hálózati szolgáltatók és a csoportos képző szervezetek - számára fejlesztett sokféle forrás.
- Gyakori kérdések
- Statisztikák

2.6. Önmagunk bemutatása

- Kapcsolatfelvétel
- Szaktanulóképzési információ – Önkiszolgáló rendszer
- Broszúrák és promóciós anyagok az érdekhordozók számára

2.7. A fő menüpontok tartalma

Tájékoztató szaktanulók és szolgáltatástanulók számára

A szaktanuló vagy szolgáltatástanuló az a személy, aki egy meghatározott időtartamú képzésre szerződést köt egy munkaadóval. A szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés a foglalkoztatottságnak és a szervezett/strukturált oktatásnak olyan kombinációja, mely a **szaktanuló esetében egy szakmában, a szolgáltatástanuló esetében egy szolgáltatási területen** sikeres szakmai műveltség (kompetencia, szaktudás) megszerzésére jogosít fel.

A szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés mibenléte

A szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés kombinálja az oktatást a valódi munkahelyen történő munkával, valódi főnökkel, valódi fizetésért. A szaktanulók és szolgáltatástanulók egy országosan elismert képesítés eléréséért dolgoznak, miközben a képző szervezet irányítása alatt értékes szaktudást sajátítanak el a munkavégzés alatt. A képesítés megszerzése után a szaktanulók és szolgáltatástanulók általában olyan munkahelyet találnak maguknak, ahol tovább folytathatják a munkájukat, vagy továbbtanulhatnak, vagy akár egy saját új vállalkozásba kezdenek.

A szaktanuló és szolgáltatástanuló közötti különbség

A **szaktanulókat** egy **kézműves szakmákban képezik**, mint pl. villanyszerelő, vízvezeték-szerelő, bútorasztalos, autószerelő. A végzés után a szaktanuló „**képesített kézműves**” lesz.

A **szolgáltatástanulók** olyan szakterületeken szerezhetnek szakképesítést, mint irodai alkalmazott, információ-technológia (informatika) és turizmus.

Tények a szaktanulókról és szolgáltatástanulókról

- A szaktanulóképzésben és a szolgáltatástanuló-képzésben kombinálják a munkát a szervezett képzéssel;
- A szaktanulóképzés és a szolgáltatástanuló-képzés történhet teljes idejű, rész idejű, vagy iskola-alapú rendszerben, amikor a képzés egy részét elvégzi az iskola, a tanulók iskolába (szakképző iskolába) járnak.
- A már munkában állók, munkavállalók is részt vehetnek a szaktanulók és szolgáltatástanulók képzésében;
- A szaktanulók és szolgáltatástanulók képzéséhez szükség van olyan munkaadókra, akik a szaktanulókkal és szolgáltatástanulókkal szerződést kötnek, ami jogilag kötelező érvényű megállapodás egy adott időtartam alatt együtt végzett munkára és képzésre;
- A munkaadók együttműködnek egy képző szervezettel, illetve a szaktanulókkal, szolgáltatástanulókkal a képzési tervük kidolgozásában;
- Ebben a képzési tervben kell kifejtetni és rögzíteni a képzési lehetőségeket. A képzés megvitatható szempontjai – melyek a képzési csomag követelményeinek tárgyát alkotják – a következők: a tematikus egységek (kompetencia-egységek) kiválasztása, azok tartalmának és sorrendjének megállapítása (szekvenálása); az időbeosztás/ütemezés, az átadás módja, valamint az oktató vagy szakértő személye.

A szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés típusai

Teljes idejű vagy rész idejű

- A *teljes idejű* szaktanulók és szolgáltatástanulóknak munkavállalói jogállásuk (státuszuk) van és egy héten átlagosan 38 órát dolgoznak, illetve tanulnak;
- A *rész idejű* szaktanulók és szolgáltatástanulók szabályozott, rotációs formában, átlagosan négy hetes ciklusban járnak dolgozni, heti 15 óránál nem kevesebbet dolgoznak és tanulnak;
- A *már munkahelyen dolgozókat* is lehet szaktanulóként és szolgáltatástanulóként alkalmazni, amennyiben nem határozott idejű (ideiglenes) munkaviszonyban állnak;
- A rész idejű szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés általában kétszer annyi ideig tart, mint a teljes idejű képzés.

Felnőtt és érett kor

Kezdjük azzal, hogy a szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés mindenkinek egyforma rendszer szerint zajlik, függetlenül az életkorától. Felnőtt vagy érett korú szaktanulók és szolgáltatástanulók valóban érettséget, megbízhatóságot, élettapasztalatot és tudást visznek a munkájukba, nem csupán a munkaadó számára, hanem a többi alkalmazott számára is.

Továbbá, a már meglévő szaktudása és tapasztalata (amire az oktatásban, képzésben, munkában és az életben tett szert) esetleg lehetővé teszi, hogy kreditet szerezzen és csökkentse a képzési idejét. A korábbi tanulmányok, szakmai műveltségnek a formális elismerése, amit meg lehet beszélni a képző szervezettel.⁷⁶

Mint érett korú szaktanuló vagy szolgáltatástanuló esetleg a fiatal szaktanulókhoz és szolgáltatástanulókhoz képest különböző fizetést kaphat. A fizetésének megbeszélése ügyében a telefonszámon felhívhatja a „*Tisztességes munka szószólóját*” (Fair Work Ombudsman)

Iskola-alapú szakmai képzés

Az iskola-alapú szaktanulóképzésben és szolgáltatástanuló-képzésben részesülő tanulók iskolai tanulmányaik részeként kapnak munkahelyen képzést (általában a 10., 11. és 12. évfolyamon);

- Az iskola-alapú szaktanuló és szolgáltatástanuló munkahelyen történő alkalmazása és/vagy képzési beosztása/rendszere hatással van az iskolai, iskola-alapú szakmai képzésnek tekintett órarendjére.
- Az iskola-alapú szaktanulóképzés vagy szolgáltatástanuló-képzés időtartama általában a duplája a teljes idejű alkalmazásban végzett szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés időtartamának.

További információ az iskola-alapú szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés külön weboldalán található (school-based apprenticeships and traineeships).

⁷⁶ Ezt is ki lehetne dolgozni itthon is, hogy a felnőttek számára is vonzó legyen a szakképzés. – a Szerző

A Queensland kormány szaktanulóképzése vagy szolgáltatástanuló-képzése

A Queensland kormánya a saját szervezeteiben minden évben lehetőséget kínál mind a teljes idejű, mind az iskola-alapú szaktanulóképzésre vagy szolgáltatástanuló-képzésre, beleértve az állami kormányhivatalokat, jogi hatóságokat, az öslakosok és szigetlakók hivatalát és a nonprofit közösségi szervezeteket.

Arról, hogyan lehet jelentkezni a fenti pozíciók valamelyikére, az üres helyeket közvetlenül keresheti a „Queensland kormány okos munkahelyek és szakmai pályafutás” című weboldalon.⁷⁷

2.8. A szaktanulóképzés, vagy szolgáltatástanulói-képzés elkezdése

A szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzésben történő jogosultság ellenőrzése.

Kik jogosultak részt venni a szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzésben?

Azok, akik elmúltak 13 évesek, a legtöbb szakmában jogosultak a képzésben részesülni. Queenslandben azonban a jogszabályok egyes szakmákban **életkori korlátozásokat** írnak elő. Ennek a „Queensland Képzési Tájékoztató Szolgálat” (Queensland Training Information Service (QTIS)) weboldalon lehet utánanézni.

Ha még nem vagy 18 éves a szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzés kezdetekor, akkor a szülő vagy a gyám által aláírt beleegyezés kell a képzés megkezdéséhez.

Már dolgozó jelentkezők

Amennyiben ön már alkalmazásban áll, részt vehet szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló-képzésben. A szakmai képzést, például, felhasználhatja arra, hogy a segédmunkási szintről szakképzett kézművessé váljon. Másfelől, csökkentheti a képzésének idejét, ha elismerik az ön korábbi szakismereteit.

Azonban, ha ön határozott idejű (ideiglenes) alkalmazásban, vagy napi alkalmazásban áll, akkor nem jogosult részt venni szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzésben, mivel nincsen garantálható rendszeres munka, ami elengedhetetlen feltétele a képzési szerződés megkötésének.

A már dolgozók szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló-képzésbe lépése esetén rájuk is érvényes a velük kapcsolatos stratégia (Existing Workers Policy), ami hatással lehet a pénzügyi támogatásra. A már alkalmazottakkal kapcsolatos stratégiáról olvassa el „Az alkalmazásban állók brosúrája” (Existing workers fact sheet (PDF, 330KB)) című tájékoztatót.

Iskolai tanulók

A tipikusan a 10., 11. és 12. évfolyamon tanulók jogosultak részt venni olyan iskola-alapú szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzésben, mely - miközben egy elismert szakképesítés eléréséért dolgoznak és kapnak képzést - lehetővé teszi, hogy megszerezzék a Queensland Certificate of Education (QCE) szakképesítést. Erről további tájékoztatást nyújt az „iskola-alapú

⁷⁷ [Queensland Government's Smart Jobs and Careers](#)

szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzés brosúra” ([ATIS-026 School-based apprenticeships and traineeships information sheet](#)).

Iskolai tanulók részt vehetnek részidős szakmai képzésben, vagy - az iskolai tanulási időszakon kívül - teljes idejű képzésben.

Szaktanulóként vagy szolgáltatástanulóként Queenslandben történő nyilvántartásba vételhez a munkahely címének Queenslandben kell lennie.

Nem ausztrál lakosok képzése

Általános szabály, hogy ausztrál állampolgárok és érvényes vízummal belépett újjélandi állampolgárok korlátozás nélkül részesülhetnek szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzésben Ausztráliában. A szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzésben részt venni akaró más személyeknek munkavállalási engedélyt is tartalmazó vízummal kell rendelkezniük.

Az Ausztráliában dolgozni akaró más személyeknek munkavállalási engedélyt is tartalmazó vízummal kell rendelkezniük. Az ilyen vízummal rendelkezők is elkezdhetik a szakképzést, amennyiben a *Bevándorlási és Határvédelmi Minisztérium (Department of Immigration and Border Protection (DIPB))* által kiadott információk és ajánlásokon nyugvó munkajogi előírások ezt megengedik számukra.

Legutóbb frissítés: 2017. szeptember 29.

2.9. A kezdés lépései

Ez a tájékoztatás mindenkinek szól, aki részt akar venni a szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzésben. Azonban az iskola-alapú szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzésnek az alábbiakon kívül speciális követelményei vannak. Ezeket egy külön részben találja meg: [the School-based apprenticeships and traineeships section for further information](#).

A legmegfelelőbb szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzés kiválasztása

Gondoljon arra, mivel szeret a legjobban foglalkozni, mi iránt érdeklődik legjobban. Beszéljen a családdal, a barátaival vagy az iskolai pályaválasztási tanácsadóval arról a foglalkozásról, ami önt a legjobban érdekli.

A következő weboldalak esetleg jó kiindulópontot jelentenek kikeresni azokat a szakmákat, melyek közül választhat.

- Ausztrál szaktanulóképzési útvonalak - [Australian Apprenticeships Pathways](#)
- a jövőm - [myfuture](#)
- állásútmutató - [Job Guide](#)
- munkahelyi kilátások - [Job Outlook](#).

Ezt követően keresse ki, van-e a választott szakmában jóváhagyott szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzés. Ebben segítenek önnek a képzésekről összeállított, a „Queensland Képzési Tájékoztató Szolgálat” (Queensland Training Information Services (QTIS)) által weboldalakon kiadott, ABC sorrendbe rendezett tájékoztatók.

Mielőtt elkötelezné magát egy szakma mellett, esetleg szívesen belekóstolna a szakmába egy munkahelyi képzést megelőző (pre-apprenticeship) tanfolyamon:

- vegye fel a kapcsolatot egy olyan képző szervezettel, mely folytat képzést abban a szakmában, amely iránt érdeklődik, a „Queensland Képzési Tájékoztató Szolgálat” weboldalán megtalálja a képző szervezetek jegyzékét;
- látogassa meg a „Munkahelyi képzést megelőző tanfolyamkeresőt” (Pre-apprenticeship Course Finder) az Ausztrál Szaktanulóképzési Útvonalak weboldalán.

Munkaadó keresése

Természetesen meg kell találnia azt a munkaadót, aki az ön által választott szakmában szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló képzés céljából alkalmazza önt. A munkaadó meg fogja mutatni önnek a fogódzókat és segíti önt a képzés során. Kétféle módja van annak, hogy egy munkaadó alkalmazza önt:

- Magában a vállalkozásban. A vállalkozás fogja fizetni az ön bérét, és egy képző szervezet támogatásával képi önt.
- *A képző szervezetek csoportjában* (group training organisation (GTO)). A képző szervezetek csoportjai a saját képző szervezetével szervezi az ön képzését, azonban ők különböző vállalkozásokhoz helyezik ki önt (ezek a fogadó vállalkozások), hogy munkahelyi szaktudásra szert tudjon tenni. Egy önhöz közel található GTO kereséséhez hívja fel a *Szaktanuló Foglalkoztatási Hálózatot* (Apprentice Employment Network) a ... telefonszámon.

Képző szervezet kiválasztása

Ön és a munkaadója egy olyan képző szervezetet választ, mely:

- segíti kidolgozni önnek és a munkaadójának azt a képzési tervet, mely tartalmazza, mit és mikor kell megtanulnia, valamint, hogy miként történik maga a képzési cselekmény és hogyan értékelik azt;
- átad önnek egy, a képzés menetének a regisztrálására és dokumentálására szolgáló képzési naplót;
- végzi az ön képzését és felméri az ön szaktudási teljesítményét;
- a szaktanuló-, vagy szolgáltatástanuló-képzés sikeres befejezésekor kiadja önnek a képesítését.

A képzés megkezdése

Működjön együtt az *Ausztrál Szaktanulóképzési Támogatási Hálózat szolgáltató* (Australian Apprenticeship Support Network provider (AASN)) szolgáltatóval!⁷⁸

⁷⁸ A <https://www.australianapprenticeships.gov.au/> címen található weboldal az Ausztrál Szaktanulóképzésről szóló információhoz jutás gyors és könnyen hozzáférhető eszköze. Az Oktatási és Képzési Minisztérium által üzemeltetett és karbantartott weboldal az alábbi információcsoportokat tartalmazza: Ausztrál Szaktanulóképzési Támogatási Hálózat szolgáltatók (röviden: szaktanulóképzési hálózat szolgáltató); Ausztrál szaktanulóképzési programok; Munkaadók ösztönző rendszere, Önálló vállalkozást alapítani kívánó szaktanulók tájékoztatása és

A munkaadójának a képzési szerződés (tanulószerződés) aláírása érdekében kapcsolatba kell lépnie (telefonszám: ...) az Ausztrál Szaktanulóképzési Támogatási Hálózat szolgáltatójával. A képzési szerződést önnek és a munkaadójának (illetve a szülőnek/gyámnak, ha jogilag az szükséges) a szaktanuló-, vagy szolgáltatótanuló-képzés kezdetétől számított 14 napon belül alá kell írnia, továbbá, a komplett és aláírt képzési szerződést 28 napon belül át kell adnia az Ausztrál Szaktanulóképzési Támogatási Hálózati szolgáltatónak.

Az Ausztrál Szaktanulóképzési Támogatási Hálózati szolgáltató a szerződést letétbe helyezi, ön és a munkaadója pedig levelet fog kapni a részletek megerősítéséről.

A próbaidős foglalkoztatás

A próbaidő az az időtartam (a szaktanulók esetén általában 90 nap, a szolgáltatótanulók esetén 30-60 nap), melyben a tanuló dolgozik és képzést kap a munkaadójánál, mielőtt bármelyikük eldönti, hogy folytatja-e a képzést. A *Queensland Képzési Tájékoztató Szolgáltatás (Queensland Training Information Service (QTIS))* weboldalon⁷⁹ keresse fel a választott képzését, hogy megerősítse a próbaidőszakot.

Bölcsen használja ki az idejét, hogy eldöntse, együtt tudnak-e dolgozni ön és a munkaadója, illetve hogy a választott szakmája egybevág-e a szakmai pályafutására vonatkozó elképzeléseivel.

Tipppek munkaadó kereséséhez

Sajnos, a Szaktanulóképzési tájékoztató weboldal nem tartalmaz részleteket az üres, betöltetlen munkahelyekről, ezért nem tud összehozni a lehetséges munkahelyet keresőket a munkaadókkal. Az egyéntől függ olyan munkaadó keresése, aki a választott szakmájában vállalja a képzését, alkalmazását.

Az alábbi weboldalak azonban támpontot nyújthatnak a kereséshez:

- [Jobactive](#) - Australian Government
- [ApprenticeshipCentral](#)
- [SmartJobs](#) - Queensland Government apprenticeships and traineeships
- [Queensland local councils job vacancies](#)

támogatása; Szaktanulók támogatása és segítése a szakmai képzésük ideje alatt; A szaktanulóképzést elkezdni kívánó, még iskolában tanuló, éppen végzett vagy idősebb korú emberek támogatása és tanácsadása.

Az Ausztrál Szaktanulóképzési Hálózat ingyenes és személyre szóló támogatást nyújt a munkaadóknak és a tanulóknak a képzés teljes ideje alatt. Ez a Szaktanulóképzési Hálózat, illetve a szolgáltatói, a munkaadóknak a tanulók toborzásában, képzésében és átképzésében nyújt segítséget, továbbá tanácsot és segítséget ad mindazoknak, akik egy szakképző helyet meg akarnak szerezni, vagy át akarják magukat képezni. Az Ausztrál Szaktanulóképzési Hálózat szolgáltatói kezelik az ausztrál szaktanulóképzést ösztönző programot és a szakmatámogatási kölcsönöket, valamint az állami képzési hatóságok megbízásából igazgatási feladatokat is ellát, mint a képzési szerződések kezelése, a képzési tervek jóváhagyása és teljesítési megállapodások elrendezése. A Szaktanulóképzési Hálózat szolgáltatója az első, akivel kapcsolatba kerül a leendő tanuló. Ezért fontos, hogy az interneten bárki egy jegyzékből, kikeresheti a helyi szolgáltatóját.

⁷⁹ A webportál az Oktatási és Képzési Minisztériumé weboldala, címe: <http://www.qtis.training.qld.gov.au/>

- internet álláskeresési felületek, javasoljuk, hogy a keresőhöz írják be „Szaktanuló” vagy „szolgáltatástanuló”, valamint az ön választott szakmáját, szakmáit.

Vegye fel a kapcsolatot a választott szakág helyi vállalkozásaival! Esetleg náluk is van üres hely a képzésre, esetleg nem is gondoltak arra, hogy tanulót fogadjanak. Azonban mielőtt ezt javasolná a vállalkozónak, végezze el a munkahely-keresést. Lépjen kapcsolatba a szakág szakmai szervezeteivel, lehet, hogy ők tudják, hol vannak szabad képzési helyek.

Használja ki a saját személyes kapcsolatait! Beszéljen a barátaival és a családdal, akik éppen a választott szakágban dolgoznak. Ha még iskolás, beszéljen az iskola-alapú szakképzés koordinátorával, a tanárokkal, vagy a pályaválasztási tanácsadóval. Ők általában tájékozottak a településen található szaktanuló-, és szolgáltatástanuló-képzést végző elérhető munkahelyekről.

Vegye fel a kapcsolatot a szaktanuló-, és szolgáltatástanuló-képzés érdekhordozóival! Bizonyos képző szervezetek alkalmaznak ún. munkahelykereső és elhelyezkedést segítő szakembert (job placement officer), aki ismeri a be nem töltött munkahelyeket a közösség területén. Az *Ausztrál Szaktanulóképzést Támogató Hálózat (The Australian Apprenticeship Support Network)* szintén segíthet, mivel ők napi kapcsolatban vannak a munkaadókkal és ismerhetik, hol fogadnának szaktanulókat, szolgáltatástanulókat.

További segítő források

A minisztériumok „Okos Dolgos” ([Be work smart pre-employment skills workbook](#)) könyve⁸⁰ segít meghatározni és megérteni a munkaadók által igényelt és szükségesnek tartott szaktudást, továbbá tippeket is ad az állásinterjúk sikeréhez.

Fogyatékossgal rendelkezők munkahely-keresése

A következő weboldalak segíthetnek számukra az elérhető képzési helyek felkutatásában:

- Fogyatékkal rendelkezők alkalmazása Ausztráliában ([Disability Employment Australia](#))
- Ausztrália Kormányának Elhelyezkedés c. weboldala (The Australian Government's [Job Access](#).)

Ausztrál őslakosok álláskeresése (Indigenous Australian job seekers)

Az *Őslakosok Foglalkozási Stratégiája (Aboriginal Employment Strategy)* egy nonprofit szervezet, amely mentori támogatást nyújt a bennszülött ausztráloknak a képzés és álláslehetőségek keresésében.

Az ausztrál kormány *Őslakosok Pályafutása*⁸¹ (*Indigenous Careers*) nevű szervezete az őslakos embereket a kormányhivataloknál betöltetlen állásokkal köti össze.

Az ausztrál kormány [Jobactive](#) nevű szervezete eltökélt abban, hogy minél több őslakos ausztrál embert juttasson munkahelyhez, ezzel is csökkentve az őslakosok hátrányos helyzetéből adódó szakadékat.

⁸⁰ Az „Okos Dolgos” („Be Work Smart”) a fiatal queensland-iek számára készített gyakorlati kézikönyv az állások kereséséhez és megtartásához. A magyar cím a Szerző szóalkotása. – a Szerző

⁸¹ <http://indigenoucareers.gov.au/>

2.10. Tudnivaló fogalmak és kifejezések a szakképzésről⁸²

A szaktanulóképzés és szolgáltatástanuló-képzés nyelvezete zavaró lehet. Ezért összefoglaltuk a legfontosabb szavak jelentését.

Fogalom	Meghatározás
Szaktanulóképzés	Egy munkaadó és egy szaktanuló között létrehozott jogilag kötelező megállapodás, mely kombinálja a szervezett képzés és a fizetett foglalkoztatást. A szaktanulókat általában kézműves szakmákban képeznek, a képzés ideje általában eléri a 4 évet, a helyszíne pedig megoszlik egy munkahely és egy képző szervezet között.
Ausztrál Szaktanulóképzést Támogató Hálózat szolgáltatók	Az Ausztrál Szaktanulóképzést Támogató Hálózat szolgáltatói szerződésben állnak az ausztrál kormánnyal és megállapodásuk van a Queensland Oktatási és Képzési Minisztériummal arra, hogy egyénre szabott tanácsokat és támogatást nyújtsanak a munkaadóknak, a szaktanulóknak és a szolgáltatástanulóknak. A Szaktanulóképzés Hálózat szolgáltatójaként ismert hely az első, akivel először kell felvenni a kapcsolatot a képzési szerződések adminisztrálása céljából.
Tömbösített képzés	Amikor a szaktanuló vagy szolgáltatástanuló egy időblokkban vesz részt képzésen a képző szervezetében. Például három hétig folyamatosan, teljes időben.
Kompetencia-alapú képzés (KAP) ⁸³	A kompetencia-alapú képzésben az elsődleges hangsúly azon van, hogy valaki a képzése és tapasztalatai alapján mit tud elvégezni. Ez azt jelenti, hogy a szaktanulóképzés és a szolgáltatástanuló-képzés befejezéséhez szükséges idő rugalmasan beosztható.
Napos rendszerű képzés	A szaktanulóképzés és a szolgáltatástanuló-képzés előre eltervezett napokon történik a képző szervezetnél. Például heti egy napon hat hónapot át.
Beiktatási dokumentum	A szaktanulóképzés vagy a szolgáltatástanuló-képzés kezdésekor a tanulónak a képző szervezetével, az Ausztrál Szaktanulóképzési Támogatási Hálózat szolgáltatójával és a munkaadójával egy beiktatási dokumentumot kell kitöltenie. A beiktatási dokumentum bevezetés a képzésbe, és mindent tartalmaz, amit a szaktanulónak, a

⁸² Az alábbi szöveg az eredeti weboldalon található, nem a Szerző szövege. Ám szükségesnek tartottuk felvenni a tanulmányba, mert látszik, hogy Ausztráliában a szakmai képzés iránt érdeklődők számára – a félreértések elkerülése, no meg a közös nyelvhasználat érdekében, a tájékoztató anyagokat egy fogalommagyarázattal is ellátják. – a Szerző.

⁸³ Magyarországon az angolszász szakirodalomból átvették és elterjesztették a „kompetencia” fogalmát, melynek tartalma nem minden felhasználó számára tisztázott, mivel ausztrál szakanyagról van szó, használjuk ezt a kifejezést. Amúgy a hazai didaktikában és a pedagógiai köznyelvben több évtizede alkalmazott és mindenki által értett és elfogadott fogalom, a „teljesítményképes tudás” fogalma tökéletesen lefedi mindazt, amit az angolszász oktatásméleti zsargonban a kompetencia (*competence*) szóval jelölnek. Kérjük az Olvasót, ha valahol hallja, vagy olvassa a kompetencia szót, nyugodtan helyettesítheti azt a „teljesítményképes tudással”, illetve valamely szakmai képzési tárgykörben a „teljesítményképes szaktudással”.

	szolgáltatástanulónak szükséges tudnia a képzéséről és a munkahelyi rendszabályokról.
Munkafeladaton kívüli munkán kapott képzés	Olyan képzés, melyet a tényleges munkán kívül, vagy a rutin munka feladataitól elkülönítve végeznek. Ez történhet mind a munkahelyen, mind egy képző cégnél.
Munkafeladaton kapott képzés	Olyan képzés, illetve munkavégző szaktudás, melyet a szaktanulók és szolgáltatástanulók a munkavégzés alatt sajátítanak el.
Képesítés előttitámogató szervezet	A minisztériummal szerződést kötött, olyan regisztrált szervezet, mely a minisztérium által nyújtott támogatási programok keretében végez képzéseket szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzéseket.
Próbaidőszak	A szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzés kezdetének az az időtartama, mely lehetővé teszi a munkaadónak és a tanulónak, hogy eldöntse, akarják-e folytatni a képzést.
Korábban tanultak elismerése (előzetes tudás beszámítás)	Egy személy által a formális iskolai oktatási és képzési rendszeren kívül korábban elsajátított, meglévő szakmai ismeretek és tevékenységek hivatalos elismerése. Egy regisztrált képző szervezet felméri ezeket a tudáselemeket és – ha vannak -, a speciális képzettségből megállapítja az teljesített kompetenciákat.
Iskola-alapú szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzés	Lehetővé teszi, hogy tipikusan a 10., 11. és 12. osztályos tanulók az egy gazdasági területen történő munkavégzés alatt és képzést kapva megszerezzék az országosan elismert a Queensland Oktatási Bizonyítvány (<i>Queensland Certificate of Education</i>).
A felügyeletet ellátó regisztrált képző szervezet	Egy regisztrált képző szervezet, mely vállalja, hogy szaktanulót, vagy szolgáltatástanulót képez. A kezdőbetűkkel FRKSZ-ként ismert képző szervezetet a weboldalon így fogjuk nevezni. ⁸⁴
Szolgáltatástanuló-képzés	Egy strukturált (iskolai) képzés és fizetett alkalmazotti viszony rendszere, mely tartalmazza a jogilag kötelező szerződést a munkaadó és a szolgáltatástanuló között. A szolgáltatástanulókat általában valamely szakmai területen képezik, a képzés hossza 12 hónaptól 3 évig terjedhet.
Képzési szerződés (tanulószerződés)	A munkaadó és a szaktanuló, illetve szolgáltatástanuló között létrejött jogilag kötelező szerződés. Ha a szaktanuló, illetve a szolgáltatástanuló életkora nem éri el a 18 évet, akkor a képzéshez – ha lehetséges – a szülő vagy a gyám egyetértő, beleegyező aláírása kell a szaktanuló-, illetve szolgáltatástanuló-képzéshez.
Képzési terv	A képzési terv tartalmazza a végrehajtandó képzés menetét és az értékelését, ki és hol végzi azt, valamint a teljesítményképes szaktudás elsajátításának időkeretét.

⁸⁴ Az angol megnevezés: Supervising Registered Training Organisation, ezért Ausztráliában ezt a szervezetet SRTO-ként ismerik. – a Szerző

A képzési napló	A képzés naplóját a szaktanuló, illetve szolgáltatástanuló vezeti, és arra szolgál, hogy bejegyezzék a tanuló előrehaladását és a képzési terv szerint teljesítményképes szaktudás (kompetenciák) elsajátításában elért teljesítményét.
Felhasználó választása program	Egy állami támogatással működő minisztériumi program, mely hozzájárul az arra jogosult szaktanulók vagy szolgáltatástanulók képzési és ellenőrzési költségeihez. A program célja olyan támogatás nyújtása, mely összhangban van a gazdaság szaktudás-igényével, illetve reagál a változó kormányzati prioritásokra. Sok regisztrált képző szervezet kötött szerződést a minisztériummal a „Felhasználó választása” támogatás nyújtására, ha a szaktanulók, szolgáltatástanulók vagy a munkaadójuk ezeket a szervezeteket választják. Ezeket a szerződött szervezeteket előminősített szolgáltatóknak hívják.

Utolsó frissítés: 2016. december 19.

2.11. Ki kicsoda a szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzésben?

Oktatási és Képzési Minisztérium

A törvény (*Further Education and Training Act 2014 (FET Act)*) alapján ez a minisztérium a felelős a szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzés irányításáért Queenslandben.

A tárcának szerte az országban vannak irodái, melyek tájékoztatást és segítséget adnak a szakmai nevelés és képzés valamennyi kérdésében. Minden érdekelt felet segít a kötelezségeinek teljesítésében, a képzési szerződés (tanulószerződés) megkötésétől a szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzés befejezéséig.

A szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzés ideje alatt a minisztérium az alábbi tevékenységeket végzi:

- együttműködik az érdekelt felekkel abban, hogy teljesítsék a szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzéssel szemben támasztott követelményeket;
- felkészíti a feleket a képzési szerződésben vállalt kötelezettségeikre;
- kezeli a képzési szerződésben foganatosított változásokat;
- feldolgozza a szaktanulók és szolgáltatástanulók utazási és szállástámogatásait;
- pénzügyi támogatást nyújt a képzést elhalasztó szaktanulók és szolgáltatástanulók részére;
- segíti a fogyatékkal rendelkező szaktanulókat és szolgáltatástanulókat.

Ausztrál Szaktanulóképzést Támogató Hálózat

Az Ausztrál Szaktanulóképzési Támogatási Hálózat tanácsokkal és segítő szolgáltatásokkal támogatja a munkaadókat, a szaktanulókat és szolgáltatástanulókat. Ezek a szolgáltatások a következőket tartalmazzák:

- tájékoztatás a munkahely (képzési hely) számára megfelelő szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzésekről;

- találkozások szervezése a munkaadók és a szaktanulók, szolgáltatástanulók között;
- segítség a képzési szerződések elkészítésében, végrehajtásában és frissítésében;
- tájékoztatás és segítség az Államközösség (Commonwealth) és az országairól;
- segítség mentorálás révén.

A felügyelő regisztrált képző szervezetek

Amint kiválasztott egy regisztrált képző szervezetet, és elfogadta, hogy az végezze és ellenőrizze a szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzést, akkor a „felügyelő regisztrált képző szervezettel”, az ön képző szervezetévé, képzőjévé válik. A képző szervezet együttműködik a munkaadóval és a tanulókkal a képzési terv kialakításában, munkahelyen kívüli oktatást végez, segíti a munkaadót a munkahelyi képzés során, illetve felméréseket végez és képesítéseket ad ki a szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzés sikeres teljesítése után.

A csoportképző szervezetek

A csoportképző szervezetek szaktanulókat és szolgáltatástanulókat alkalmaznak, majd őket – rövidebb-hosszabb időre - különböző munkaadókhöz helyezik el.

A csoportképző szervezetek

- felkutathatnak és toborozhatnak szaktanulókat és szolgáltatástanulókat;
- teljesítik a szaktanulókkal és szolgáltatástanulókkal kapcsolatos adminisztrációs követelményeket (beleértve a bérek kifizetését, ... stb.);
- intézik a szaktanulók és szolgáltatástanulók munkahelyen kívüli képzésének ügyeit.

Az ön területén lévő csoportképző szervezet kereséséhez keresse fel a Szaktanuló Alkalmazási Hálózatot a telefonszámon.

A fogadó munkaadó

Ahol egy szaktanulót vagy szolgáltatástanulót egy csoportképző szervezet alkalmaz, akkor őket egy fogadó munkaadóknál helyezik el a képzésükhöz szükséges szaktudás elsajátítása céljából.

Egy csoportképző szervezetnél lévő tanuló alkalmazása feljogosítja a fogadó munkaadót, hogy részt vegyen a tanuló olyan foglalkoztatásában és képzésében, mely megfelel a vállalkozása igényeinek.

Szülő vagy gyám

A 18. életévet be nem töltött szaktanulók és szolgáltatástanulók esetén, illetve szülői vagy gyámsági fennhatóság alatti tanuló esetében a képzés megkezdéséhez, a képzési szerződés megkötésekor a szülőnek, illetve a gyámnak kötelezettségei vannak.

A szülők és gyámok feladatairól olvassa el a *A szülők és gyámok felelőssége (ATIS-020 Parent or guardian responsibilities information sheet)* című tájékoztató brosrát.

Iskola

Az iskola-alapú szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzés esetén az iskolának jóvá kell hagyni a képzést, illetve az iskolát be kell vonni a képzésbe. Az iskolák bevonása a következőket tartalmazza:

- Az oktatás, a képzés és foglalkoztatás tervének megtárgyalása a képző szervezettel, a munkaadóval és a tanulóval. A terv tartalmazza, hogy a tanuló mikor van az iskolában, mikor dolgozik, és mikor vesz részt a képzésen.
- Segíti a tanuló iskolai órarendjének módosítását, hogy beilleszék a munkaadónál végzett munkát és a képző szervezetnél kapott képzés idejét.
- Támogatja a tanulókat a szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzés folyamán.

Utolsó frissítés: 2016. december 19.

2.12. Önkiszolgáló szaktanulói weboldal

A „**Önkiszolgáló szaktanulói weboldalam**” a legjobb és legegyszerűbb módja a szaktanulói és szolgáltatástanulói ügyek intézésének, mert lehetővé teszi, hogy a tanuló biztonságosan nézegethesse a képzéssel kapcsolatos információkat és elvégezhesse a feladatait.

Ez a weblap csak a jelenleg regisztrált képzési szerződéssel rendelkező, vagy korábban rendelkezett szaktanulók és szolgáltatástanulók számára elérhető.

Ezen a weblapon:

- hozzáférhet a képzési szerződéséhez,
- frissítheti a személyi adatait,
- kezdeményezhet módosításokat és bővítéseket,
- megnézheti a minisztériummal folytatott hivatalos levelezését,
- megtekintheti a képzésének eredményeit,
- nyomon követheti a képzésében mutatott előrehaladását,
- tárolhatja a kérvényeit vagy a minisztériummal kéréseit,
- megtekintheti a weboldalon keresztül intézett korábbi kérvényeit,
- kérelmezheti az utazási- és szállásköltségeinek támogatását.

Belépés a weboldalra

A szaktanulók és szolgáltatástanulók saját felhasználói nevet és jelszót kapnak, ha a minisztérium a képzési szerződést nyilvántartásba vette, regisztrálta.

Azonban, ez előtt a dátum előtti kezdés esetén, kérvényezni kell egy felhasználói fiókot a *Fiók kérvényezése* ([request an account \(PDF, 94KB\)](#)) leírás segítségével. Az „Önkiszolgáló szaktanulói weboldalam” felhasználói fiókjának működtetéséhez egy érvényes email-címre van szükség.

Amennyiben az érdeklődő még nem szaktanuló vagy szolgáltatástanuló, de az kíván lenni, „*A szaktanulóképzés vagy szolgáltatástanulói-képzés elkezdése*” ([Getting started as an apprentice or trainee](#)) weboldalon kap tájékoztatást.

2.13. Ösztöndíjak, versenyek és kitüntetések⁸⁵

⁸⁵ A **Szerzőnek** nincsen tudomása olyan elismerési rendszerről, mely itthon, Magyarországon, kifejezetten a szakmai nevelés és képzés területén dolgozókat (gazdálkodó szervezetek, iskolák, gyakorlati oktatók, kamarai ügyintézők stb.), illetve a munkájukat részesítené kitüntetett figyelembe és méltó módon megjutalmazna. Egy

Queensland Training Awards

A *Queensland Training Awards* már 50 éve elismeri és kitünteti azokat az egyéneket és szervezeteket, akik kiváló teljesítményt nyújtanak a szakmai nevelés és képzés területén.

A Queensland Training Awards nyertesei és kitüntetettjei jogosultak arra, hogy javaslatot tegyenek az országos kitüntetés, *Ausztrál Képzési Kitüntetés (Australian Training Awards)* cím elnyerésére. További információért látogasson el a Queensland Training Awards weboldalára.

A Queenslandi Külföldi Alap Queensland Overseas Foundation

Ha a szaktanuló- vagy szolgáltatástanuló-képzést az elmúlt négy évben Queensland-ben fejezte be, esélye van arra, hogy Ausztrálián kívül gyarapítsa a szaktudását és kiteljesítse a pályáját.

A Queenslandi Külföldi Alap az arra jogosult személyeknek lehetővé teszi, hogy két évig külföldön szélesítse a horizontját és fejlessze szakmai tudását, műveltségét az általa választott szakterületen.

A ma szaktudása: a holnap vezetői⁸⁶

A képző szervezetek csoportja által alkalmazott szaktanulók és szolgáltatástanulók részt vehetnek egy ötnapos programon a vezetői és önmenedzselő képességeik fejlesztése céljából.

További részleteket az *Országos Szaktanuló-foglalkoztatási Hálózat (National Apprentice Employment Network)* weboldalán talál.

Utolsó frissítés: 2017. január 16.

Ausztrál kormányzati támogatás

Az Ausztrál Kormány a következő támogatást és pénzbeli segítséget nyújt az arra jogosult szaktanulóknak és szolgáltatástanulóknak:

- Youth Allowance⁸⁷, Austudy⁸⁸ and ABSTUDY⁸⁹ Ifjúsági juttatás, az Austudy és ABSTUDY (Biztosítja: Emberi Szolgáltatási Minisztérium) (Department of Human Services)

hiteles elismerési rendszer nem csupán az érintetteket tüntetné ki, hanem magát a szakmai nevelés és képzés rendszert is, hozzájárulna a tekintélyének növekedéséhez, ezáltal a vonzerejének gyarapodásához. Az ausztrál rendszer modellként szolgálhat egy ilyen rendszer kidolgozásához, akár honosításához Magyarországon is. – a Szerző

⁸⁶ Today's Skills: Tomorrow's Leaders (TSTL)

⁸⁷ A „Youth Allowance” a 24 év alatti ausztrál hallgatók, szaktanulók, munkahelyet keresők és betegek pénzbeli támogatása. – a Szerző. Forrás: Ausztrál Kormány Emberi Szolgáltatások Minisztériuma (Australian Government Department of Human Services); <https://www.humanservices.gov.au/individuals/services/centrelink/youth-allowance>

⁸⁸ Az „Austudy” a 25 év feletti ausztrál tanulók jövedelem-kiegészítő társadalombiztosítási pénzügyi támogatása. – a Szerző Forrás: Ausztrál Kormány Emberi Szolgáltatások Minisztériuma (Australian Government Department of Human Services); <https://www.humanservices.gov.au/individuals/services/centrelink/austudy>

⁸⁹ Az ABSTUDY az őslakosok és a Torres Strait Szigetektől (A Torres Strait Islands Ausztráliától északra elterülő, őslakosok által is lakott szigetek) származó hallgatók és szaktanulók pénzbeli támogatása. – a Szerző Forrás: Ausztrál Kormány Emberi Szolgáltatások Minisztériuma (Australian Government Department of Human Services); <https://www.humanservices.gov.au/individuals/services/centrelink/abstudy>

Ezeknek a támogatásoknak a részeként a szaktanulók és szolgáltatástanulók jogosulttá válhatnak egy egészségbiztosítási kártyára, mely lehetővé teszi számukra bizonyos képzési költségek csökkentését.

- **Pénzbeli támogatások és kölcsönök** (Biztosítja: *Australian Apprenticeships*)

A *Szakmatámogatási Kölcsön (The Trade Support Loan)* a szaktanulók képzési ideje alatti napi kiadásait segíti fedezni.

- **Távol az otthontól juttatás** (Biztosítja: *Australian Apprenticeships*)

Az arra jogosult szaktanulók és szolgáltatástanulók juttatása, akiknek a szülőktől, gyámtól távolra kell költözni a szakmai képzésük céljából.

A felhasználó választása

A Minisztérium - *A felhasználó választása* („User choice”) programja keretében - bizonyos képző szervezeteket azért támogat anyagilag, hogy ezáltal csökkentett költséggel végezzenek képzési és ellenőrzési szolgáltatásokat bizonyos szaktanulók és szolgáltatástanulók számára. A munkaadónak és a szaktanulónak, szolgáltatástanulónak lehetősége van ezek közül a képző szervezetek közül egyet kiválasztani. Természetesen dönthetnek úgy is, hogy egy másik képző szervezetnél a teljes képzési költséget fizetik.

A képzés költségei

A szaktanuló- és szolgáltatástanuló-képzéssel összefüggésben költségek keletkeznek. Ilyen például a képző szervezetben részvételi díj, egyenruha és az eszközök, a tankönyvek és egyéb taneszközök költségei.

Fogyatékkal élők támogatása

A fogyatékkal élők számára a szaktanuló- vagy szolgáltatástanuló-képzésük ideje alatt számos támogatási forma érhető el. Létezik támogatás a munkaadójuk és a képző szervezetük számára is. Olvassa el a *Tájékoztató a fogyatékkal élők támogatásáról (ATIS-011 Disability assistance in formation sheet)* c. tájékoztató brosrát.

2.14. Bérek, feltételek és munkahelyi követelmények⁹⁰

Bérek

Az Oktatási és Képzési Minisztériumnak nincsen semmilyen hatásköre a szaktanulók és szolgáltatástanulók fizetésének megállapítása és jogosultsága felett. A béreket, bizonyos jogosultságokat és a fizetések növekedését a *Tisztességes Munka Szószólója (Fair Work Ombudsman)* kezeli.

A munkaadók a felelősek azért, hogy a szaktanulók és szolgáltatástanulók tisztességes fizetést kapjanak, a megfelelő jutalmazással és a legújabb változásokkal összhangban.

Mielőtt a Szószólót hívná ...

⁹⁰ <https://training.qld.gov.au/apprenticeshipsinfo/apprentices/financial-advice/wages-conditions>

A szaktanulók és szolgáltatástanulók alkalmazhatják az **online fizetési kalkulátort** (online pay calculator), hogy megállapítsák a fizetést, a juttatásokat és a büntetési arányokat, ezért nem szükséges rögtön a Tisztességes Munka hivatalt hívni.

A szaktanulók és szolgáltatástanulók, valamint a munkaadók a kapcsolatfelvétel előtt kitölthetnek egy „*Mielőtt telefonál – ellenőrző szempontsort*” (before you call checklist), amit a *Tisztességes Munka Szószólója* dolgozott ki, annak érdekében, hogy a betelefonáló rögtön az első hívás alkalmával a legjobb tanácsot kaphassa.

A szaktanulók és szolgáltatástanulók fizetése a képzés ideje alatt

A szaktanulókat és szolgáltatástanulókat fizetési veszteség nélkül kell elengedni a munkából, hogy részt vehessenek a képző szervezetnél, munkán kívüli zajló képzésen. Ez nem minden esetben érvényes az iskola-alapú képzésekre. Ebben az esetben a munkaadónak kapcsolatba kell lépnie a Tisztességes Munka Szószólóval a megfelelő jogi helyzet tisztázása érdekében. A *felügyelet alatt végzett képzés és ellenőrzés tájékoztató brosúra* (ATIS-036 Paying apprentices and trainees for time spent undertaking supervised training and assessment information sheet) mindezt megerősíti.

A foglalkoztatás feltételei

- **Dolgozói kompenzáció** - A szaktanulókat és szolgáltatástanulókat a többi dolgozóval azonos kompenzáció illeti meg.
- **Nyugdíjfizetési járulék** – A szaktanulók és szolgáltatástanulók jogosultak arra, hogy számukra a munkaadójuk szuper járulékot fizesse, hasonlóan, ahogy a többi munkavállaló után teszi. A munkaadónak segítséget kell adnia a szaktanulónak, szolgáltatástanulónak a nyugdíjfizetési járulékkal kapcsolatos papírmunka elvégzésében.
- **Eszközjogosultság** – bizonyos szaktanulóképzés esetén a munkaadónak kötelessége biztosítani, rendelkezésre bocsátani vagy fizetni, a szaktanulót megillető eszközöket.
- **A munkavállaló jogai** – A szaktanulók és szolgáltatástanulók munkavállalóknak tekintendők és ugyanazokat a jogokat kell megkapniuk, amiket a többi alkalmazott. A jogairól a „A szaktanulók és szolgáltatástanulók jogai és kötelességei tájékoztató brosúra” (ATIS-003 Apprentice and trainee rights and responsibilities information sheet) ad további tájékoztatást.
- **Gazdasági tiltakozó akciók** – A szaktanulókat és szolgáltatástanulókat mind a „Queensland-i Gazdasági Kapcsolatokról szóló 1999. évi törvény” (*Queensland Industrial Relations Act 1999*), mind az „Államközösségi Tisztességes Munkáról szóló 2009. évi törvény” (*Commonwealth Fair Work Act 2009*) munkavállalóként kezeli, ezért a szaktanulók és szolgáltatástanulók szabadon eldönthetik, hogy tagjává válnak-e valamelyik szakszervezetnek, illetve ugyancsak szabadon dönthetik el, részt vesznek-e valamilyen törvényes gazdasági tiltakozó akcióban.

Biztonság a munkahelyen

Egy munkahelyen dolgozó valamennyi személynek kötelessége, hogy - a szerepétől függetlenül - biztosítsa a saját és munkatársai egészségét és biztonságát.

A munkaadók kötelessége biztosítani dolgozóinak - beleértve a szaktanulókat és szolgáltatástanulókat -, egészségét és biztonságát, számukra a munkahely megismertetésével, személyi védőfelszerelés biztosításával, valamint a sérülések, betegségek kockázatának ellenőrzésével. Az alkalmazottak, beleértve a szaktanulókat és szolgáltatástanulókat is, kötelessége a munkaadójuk instrukcióival összhangban történő cselekvés és sem szándékosan, sem gondatlanságból a munkahelyen nem hoz senkit kockázatos helyzetbe, valamint nem használ semmit rendeltetésével ellentétesen vagy nem okoz zavart semmiben, amit a munkahelyi egészség és biztonság érdekében tettek.

Felügyelet a munkahelyen

A szaktanulók és szolgáltatástanulók felügyeletét a munkahelyen egy megfelelően képezett személy látja el. Ennek a személynek állandóan jelen kell lennie a munkavégzés ugyanazon órái alatt, amikor a tanulók is a munkahelyen vannak. A képezett személy definíciója a *Megfelelő képzési rendszabályok a munkahelyen* c. tájékoztató brosrúrában (ATIS-039 Adequate training arrangements in the workplace information sheet) található.

Szigorú felügyeleti követelmények vannak érvényben a villamos szakmát tanulók munkaadóival szemben. Erről a *Villamos Biztonsági Hivatal* ad további tájékoztatást.

Azok a szaktanulók és szolgáltatástanulók, akik úgy érzik, hogy a felügyeletüket nem megfelelően látják el, a *Szaktanuló tájékoztatás szolgálathoz (Apprenticeship Info)* fordulhatnak.

Utolsó frissítés: 2016. december 19.

2.15. Képzési tanácsadás

Képzési szerződés

Ahhoz, hogy a szaktanulók és szolgáltatástanulók képzését nyilvántartásba lehessen venni, a leendő tanulóknak és a munkaadóknak el kell készíteniük és alá kell írniuk egy képzési szerződést, amely egy jogilag kötelező dokumentum.

Képzési terv és képzési napló

A szaktanulók és szolgáltatástanulók képzése lehetővé teszi az egyén számára, hogy megszerezze az általa kívánt munkakör, állás betöltéséhez szükséges szakmai műveltséget, szaktudást, miközben egy országosan elismert képesítést szerez.

Amikor a szaktanulók és szolgáltatástanulók képzését nyilvántartásba vették, a képző és a tanulója egy képzési terv kidolgozása érdekében együttműködik egy választott képzési szervezettel. Ez a terv tartalmazza, hogy milyen képzésre van szükség, hol és mikor végzik azt. A képzésnek vagy állásban (a munkahelyen) vagy munkahelyen kívül (a tanulók napi normál munkafeladatainak elvégzése után) kell történnie.

Tippek a szaktanuló és szolgáltatástanuló képzéséhez

A munkaadók hasznosnak találhatják a következő tippeket a tanulók képzése során:

- Jelöljön ki egy mentort a tanuló mellé. A jó munkahelyi mentornak személyes érdeke, hogy
 - a kommunikációs csatornák és fejlesztő rapport,

- visszacsatolás,
 - haladási napló vezetése révén, illetve
 - példamutatással, jó szerepmintával fejlessze a tanulót.
- Tegye világossá a tanuló számára, hogy mit kell megtanulnia,
- feltételezve, hogy a tanulónak nincsenek előismeretei, tapasztalatai,
 - az oktatás során használjon tiszta és egyértelmű nyelvezet (ha szükséges, írja le az instrukciókat), beleértve a biztonságos munkagyakorlatokat is,
 - kérdésekkel ellenőrizze a megértést,
 - hárítsa el az elterelő/eltérítő akadályokat.
- Fordítson időt arra, hogy bemutassa, miért és hogyan kell a munkafeladatot egy bizonyos módon elvégezni.
- Adjon rendszeres visszajelzést a tanulónak és kérjen visszajelzést tőle a képzéséről és a képző szervezetéről.
- Határozza meg és oldja meg a problémákat mielőtt azok kihatnak a munkateljesítményre és a munkakapcsolatokra. Kérjen segítséget, ha egyedül nem képes megoldani azokat.
- Gondoskodjon arról, hogy ön, a tanuló és a képző szervezet betartsák a képzési tervet, a képzési naplót pedig rendszeresen és pontosan töltsék ki.

Utolsó frissítés: 2016. december 19.

Utazási és szállás-támogatások

Azok a tanulók, akiknek utazniuk kell, hogy részt vegyenek a képzési programjukban, jogosultak lehetnek az utazási és/vagy szállási kiadásaik támogatására.

Az iskola-alapú képzésben szaktanulók és szolgáltatástanulók az iskolával történt megbeszélés után kaphatnak hozzájárulást.

Az Oktatási és Képzési Minisztérium azoknak a tanulóknak nyújt támogatást, akiknek legalább 100km-t kell oda-vissza utazniuk, hogy részt vegyenek a szakmai képzésükön.

A támogatás kérelmezése

A leggyorsabb módja a kérelmezésnek az *Utazási és szállás támogatás* online felülete ([Travel and Accommodation Online](#)) – ez a jogosult tanulóknak lehetővé teszi, hogy elektronikusan igényelje az utazási és szállás-támogatást. Alternatívaként a kérelmet be lehet adni papíron a postán, valamint faxon és emailben.

2.13. Információ a regisztrált képző szervezetek számára

Amikor a tanuló beadta, és a kérelem beérkezett a minisztérium *Utazási és Szállás* részlegéhez, a regisztrált képző szervezetek az Oktatási és Képzési Minisztérium ([DETConnect](#)) weboldalán⁹¹ ellenőrizhetik, hogy a tanuló kérelme beérkezett-e.

⁹¹ Department of Education and Training ([DETConnect](#))

Azok a regisztrált képző szervezetek, melyeknek nincsen hozzáférésük, de elektronikusan ellenőrizni akarják a kérelem bent létét, emailen keresztül megtehetik.

Az *Utazási és szállás támogatás* online felülete a Regisztrált Képző Szervezetek kézikönyvében⁹² szolgál részletekkel.

Utolsó frissítés: 2016. december 19.

2.16. Általános problémák és a tennivalók

Nincsen képzési tervem

Minden szaktanulónak/szolgáltatástanulónak rendelkeznie kell egy képzési tervvel, amit a munkaadó és a képző szervezet ad a tanulónak.

A képző szervezet köteles minden ésszerű lépést megtenni annak érdekében, hogy a képzési tervet aláírják:

- az alapozó szakmai képzés megkezdését követő három hónapon belül ,
- a változás dátumát követő 28 napon belül, ha a képző szervezet változik,
- az átadás dátumát követő 28 napon belül, ha a képzési szerződést véglegesen, ideiglenesen, vagy állandóra adják.

Ha a fenti időtartamok lejártak s ön még mindig nem rendelkezik jóváhagyott képzési szerződéssel, akkor beszélnie kell a munkaadójával és a képző szervezetével a képzési terv elkészítéséről.

Nem írták alá a képzési naplót

A képző szervezet a képzési tervének befejezését követő 14 napon belül ki kell, hogy adja önnek a képzési eredményeit tartalmazó naplót.

A képző szervezet és a munkaadója köteles a képzési naplójába szabályos intervallumokban (havonta legalább egyszer) bejegyezni a befejezett képzési szakaszok részleteit. Ön pedig helyesen teszi, ha rendszeresen megkéri a munkaadóját és a képző szervezetét, hogy elemezzék végig ezt a naplót.

Nem tanulok eleget a munkahelyemen

Ön, a munkaadója és a képző szervezete olyan képzési tervvel rendelkeznek, mely meghatározza, milyen képzést kell kapnia, kitől és mikorra kell teljesítenie az abban szereplő követelményeket (kompetenciákat). Mindannyiuknak rendszeresen át kell tekinteni a tervüket ahhoz, hogy kielégítő ütemben haladjanak a képzésével.

Ha ön úgy gondolja, hogy nem megfelelően halad, akkor

- beszéljen a munkaadójával,
- beszéljen a képző szervezetével,

⁹² [Registered Training Organisations \(RTO\) manual \(PDF, 382KB\)](#) Version 3.2, February 2015

- hívja a Szaktanulóképzés tájékoztatás (Apprenticeships Info) telefonszámát.

A munkaadóm nem engedi, hogy a képzésemet végezzem.

Először beszéljen a munkaadójával. Emlékeztesse őt, hogy önnek a képzési terv szerint kell haladnia, továbbá figyelmeztesse a *Munkaadó felelőssége tájékoztató brosrúrában* (ATIS-013 Employer responsibilities information sheet) megállapított kötelezettségére.

Hogyan tehetek panaszt a képző szervezettel kapcsolatban, hogyan válthatok egy másikra?

Minden szaktanulónak és szolgáltatástanulónak olyan képző szervezete van, mely együttműködik a munkaadóval abban, hogy biztosítsa a berendezéseket, a szolgáltatásokat, a felügyeletet és a képzési tervben szereplő képzést.

A képző szervezetének számos feladatot kell teljesítenie:

- motiváló tájékoztatást kell adnia,
- részt kell vennie a képzési terv kialakításában,
- vezetnie kell a képzési eredményjelző naplót,
- biztosítani kell, hogy minőségi képzést kapjon.

.) című brosrúrában talál.

Azt a felügyelő regisztrált képző szervezetet, mely nem teljesíti a szaktanulóképzési kötelezettségeit, be kell jelenteni a minisztériumnak. Mielőtt a panaszt beadják, meg kell kísérelni a panasz megoldását a képző szervezet belső panaszkezelő vagy fellebbezési eljárásában. Kérje el a képző szervezet eljárási rendjének másolatát.

Ön és a munkaadója is határozhat úgy, hogy lecserélik a választott képző szervezetet. E

Nem kap képzést a munkahelyen

A képzési szerződés értelmében a munkaadónak kötelessége biztosítani a berendezéseket, a munkafeladatok széles skáláját, a felügyeletet, a megfelelő fizetést és jogosultságokat, valamint elvégezni a képzési tervben szereplő képzési feladatokat. Ezen túl

- ki kell képezni egy munkakör betöltésére,
- felügyelni kell a munkahelyen,
- megfelelő képzést kell kapnia,

Nem jövök ki a főnökömmel

Mint minden munkakapcsolatban, néhányszor összeütközésbe kerülhet a munkahelyén. Ha problémái vannak, próbálja meg rendezni azokat a munkaadójával. Mihamarabb keressen megoldást, ám ha nem sikerül, akkor keresse meg a Szaktanulóképzés Info-t (Apprenticeships Info), vagy a helyi *Ausztrál Szaktanulóképzés-támogató Hálózati szolgáltatóját* (Australian Apprenticeship Support Network provider).

Utolsó frissítés: 2016. december 19.

3. Jó gyakorlat: Skócia Szaktudásfejlesztési Szervezete⁹³

Ebben a fejezetben egy olyan tanulságos weboldalt mutatunk be, mely információ-gazdagságával egyaránt szolgálja a szaktanulók és a munkaadók előzetes tájékozódását, valamint a toborzási eljárásokat és a szaktanulóképzés gyakorlati szervezését.

A weboldal szerkezete, azaz fő menüpontjai a következők:

- Kérj segítséget!
- Képzés-szolgáltatók
- Események
- Toborzó bejelentzése
- Toborzó nyilvántartása
- Önmagunkról

-
- Legyél szaktanuló!
 - Fogadj fel egy szaktanulót!
 - Keress üres képzőhelyet!
 - Hirdess üres képzőhelyet!

A gyakorlati képzést végző környezetünk kulcsszerepet játszik az emberek felvértezésében arra, hogy a pályájuk során sikeresek legyenek. A szaktanulóképzéseket arra tervezték, hogy kiküszöbölje a lehetséges szakmai műveltségi, szaktudási hiányokat, és támogassa az új, vagy már alkalmazott dolgozók fejlődését.

A skót kormány megbízásából Skócia Szaktudásfejlesztési Szervezete intézi a szaktanulóképzések pénzügyi támogatását.

A szaktanulóképzések magas színvonalú munkavégző tanulási lehetőséget ajánlanak

Ez azt jelenti, hogy az alkalmazott tanulók a munkahelyen, munkavégzés közben tanulnak, egy tapasztalt kollégájuk mellett valódi munkafeladatokon dolgoznak. Így nyomban reagálhatnak a saját munkájukra és a tapasztaltak révén fejleszthetik a szakmai tudásukat.

Így, az egyének megszerzik a sikerességhez szükséges önbizalmat és képesítéseket. A vállalkozók pedig gondozhatnak tehetségeket, fokozhatják a termelékenységet és erősíthetik a növekedéshez szükséges motivációjukat.

Építkezés a sikerre

A Korszerű Szaktanulóképzés⁹⁴ keretében már 37 000 fiatal dolgozik, tanul és keres pénzt.

⁹³ Skills Development Scotland (SDS), Skócia Szaktudásfejlesztési Szervezete. Az a feladata, hogy hozzájáruljon a jövővel szembenézni képes szakképzett dolgozók képzéséhez. *Forrás:* <https://www.apprenticeships.scot/>

⁹⁴ Skóciában a szaktanulóképzés egyik új formája a Modern Apprenticeship, azaz a Korszerű Szaktanulóképzés. Részletesen lásd a... oldalon. Az Egyesült Királyság skóciai országrészében különleges törekvések annak a

Ez pedig valódi sikertörténet! A tanulók 91%-a hat hónappal a Korszerű Szaktanulóképzési program után még mindig alkalmazásban áll, a munkaadók 96%-a pedig azt mondja, hogy a korábbi szaktanulók jobban fel vannak szerelve a munkakörük ellátásához.

A Korszerű Szaktanulóképzés programjának sikerességére építve, két fő vonulatot fejlesztettünk ki a tanulóképzés ellátására:

- **Szaktanuló-alapképzés:** Közelebb hozza az oktatást a gazdasághoz. A Szaktanuló-alapképzés költséget ad a tanulóknak a munka világából, a munkaadókat pedig segíti a jövő tehetségeinek formálásában;
- **Haladó szaktanulóképzés:** Magasabb szintre helyezi a munkahelyi tanulást. A Haladó szaktanulóképzés résztvevői egészen a mesteri szintig folytathatják a tanulmányukat. Vizsgálja meg, milyen minőségben tud részt venni a haladó szintű szaktanulóképzésben: *egyéenként*⁹⁵, *munkaadóként*⁹⁶ vagy *képző szervezetként*⁹⁷.

A szaktanulóképzések fejlesztése

A **Skót Szaktanulóképzés Tanácsadó Testülete**⁹⁸ Skóciában vezető szerepet biztosít a munkaadók és az ipar számára a szaktanulóképzésben. Nézzük meg ennek a testületnek a szerepét és működését közelebbről.

A Skót Szaktanulóképzési Tanácsadó Testületről

A **Skót Szaktanulóképzési Tanácsadó Testület tagjainak** szakértelme és tapasztalata segíti a döntéshozókat a szaktanulóképzés jövőjének alakításában.

Ez gondoskodhat arról, hogy a szaktanulóképzés fejlesztése megfeleljen az ipar és általában a gazdaság igényeinek, szükségleteinek, a tisztességes munkának és a munkahelyi lehetőségeknek. Így a munkaadók biztosak lehetnek abban, hogy a szaktanulóképzéseket olyannak tervezték és úgy végzik, hogy azok a vállalkozásuk által igényelt szaktudásra, szakmai műveltségre készítenek fel. A szaktanulók pedig abban lehetnek biztosak, hogy a képesítésük, képzettségük megfelelően felkészítette őket az iparágukon, szakágazatukon belüli munkára.

A Testületet a Skóciai Ifjúsági Munkaerő-Fejlesztési Bizottság⁹⁹ következő javaslatai alapján hozták létre. A testületet a munkaadók és számos ipari szektort felölelő szervezetek képviselői vezetik.

A Skócia Országos Szakértelen-Fejlesztési Testülete együttműködik a Skót Szaktanulóképzési Tanácsadó Testülettel annak biztosítására, hogy egy igény-vezérelt, gyorsan reagáló és

szakmai képzés korszerűsítésére. Úgy gondoltuk, hogy tanulságos ennek a törekvésnek a megismerése Magyarországon is. – a Szerző

⁹⁵ <https://www.apprenticeships.scot/become-an-apprentice/>

⁹⁶ <https://www.apprenticeships.scot/about/>

⁹⁷ <https://www.apprenticeships.scot/training-provider/modern-apprenticeships/>

⁹⁸ Skót Szaktanulóképzési Tanácsadó Testület (The Scottish Apprenticeship Advisory Board (SAAB))

⁹⁹ Skóciai Ifjúsági Munkaerő-Fejlesztési Bizottság (The Commission for Developing Scotland's Young Workforce) Weblapja: <http://www.gov.scot/Topics/Education/developingtheyoungworkforce>

adaptálódni képes munkavégzés keretében történő tanulási rendszer megfeleljen a munkaadók és a skót gazdaság számára.

A testület a következő négy csoportból áll:

Csoport-Tanács

Ez a tanács felel szaktanulóképzéseket támogató tanácsok és javaslatok kidolgozásáért az irányelvek, a működési stratégiák, a rendszerek és a struktúrák területén. Tagjai a vállalkozások tapasztalt képviselői.

Munkaadói Csoport

Ez a csoport figyel oda a munkaadókra és kommunikál velük. Ők gyűjtik össze az észrevételeket arról, hogyan támogassák és bátorítsák a munkaadókat a szaktanulóképzésben történő részvételben. A tagságban a gazdaság több szervezete és szakszervezete képviselteti magát.¹⁰⁰

Munkavállalói esélyegyenlőségi csoport

Ennek a csoportnak az a célja, hogy az alul-reprezentált társadalmi csoportokat képviselje a szaktanulóképzésben, és támogassa azokat a Korszerű Szaktanulóképzésben való részvételre. A tagjai sorában vannak a munkaadók, az egyenlőségi és emberi jogi bizottság, a vállalkozói szervezetek és a szakszervezetek képviselői.¹⁰¹

Képzési követelményrendszer-csoport

Ez a csoport felügyeli a szaktanulóképzési rendszereket és a követelményeket. A csoport tagjainak sorában vannak a munkaadók, a skót Képesítési Hatóság, a Skót Képzési Szövetség, a felsőoktatás, a szakszervezetek és a kulcsfontosságú ágazatok képviselői.¹⁰²

Szakképzési hozzájárulás

Az Egyesült Királyságban 2017 áprilisától mindazon vállalkozások, melyek bérkerete meghaladja a 3 millió fontot, szakképzési hozzájárulást fizetnek. Ennek célja az új szaktanulóképzés támogatása az egész Egyesült Királyságban.

Ha ön Skóciában vállalkozó, akinek a szervezetében már van szaktanulóképzés, a támogatás a Skócia Szaktudásfejlesztési Szervezet kezelésében folytatódni fog a szerződéssel rendelkező képző szervezetek és a közvetlen munkaadói szerződések alapján.

Amennyiben jelenleg nem végez szaktanulóképzést, úgy itt az ideje felfedezni, hogyan hat a szervezetére a munkavégző tanulás, hogyan hajtja a céget a teljesítmény és a termelékenység irányába. Olvassa el erről az Alapozó, Haladó és Korszerű Szaktanulóképzés programjairól szóló részt.¹⁰³

¹⁰⁰ Members include employers, and representatives from the Developing Scotland's Young Workforce National Group, Confederation of British Industry, Federation of Small Businesses, Chambers of Commerce, Scottish Council for Development and Industry, Institute of Directors, Scottish Trades Union Congress, and COSLA

¹⁰¹ Equality and Human Rights Commission, business organisations, and the Scottish Trades Union Congress

¹⁰² Scottish Qualifications Authority, Scottish Training Federation, Colleges Scotland, Scottish Trades Union Congress

¹⁰³ <https://www.apprenticeships.scot/take-on-an-apprentice/>

Eszközök és források¹⁰⁴

A szakképzési hozzájárulásról és annak háttéréről a Skót Kormány weboldala nyújt tájékozódást. Ugyancsak itt olvasható a „Hét dolog, amit a szakképzési hozzájárulás által elősegített szaktanulóképzésről tudni kell”. Elolvashatja a „Gyakori kérdések a szakképzési hozzájárulásról”¹⁰⁵ c. fejezetünket is. A szakképzési hozzájárulás fizetésére vonatkozó tudnivalók szintén a skót kormány honlapján elérhető útmutatóban¹⁰⁶ található. Ha az Egyesült Királyság négy országának szakképzési stratégiáját szeretné megismerné, a Skót Képesítő Hatóság¹⁰⁷ összefoglaló táblázatából tájékozódhat.

Gyakori kérdések és válaszok a szakképzési hozzájárulásról

Mi az a szakképzési hozzájárulás?

A szakképzési hozzájárulás az Egyesült Királyság munkaadói adója, mely 2017. április 6-án lépett hatályba. Az Egyesült Királyság egész területén beszedik. Valamennyi munkaadó (köz-, magán- és a harmadik szektor), melynek a bérkerete meghaladja a 3 millió fontot, minden évben fizeti.

Hogyan működik?

A szakképzési hozzájárulás mértékét a munkaadó éves bérkeretének 0,5%-ában állapították meg, és minden munkaadó kapni fog évente £15000,- fontot ennek a hozzájárulásnak a kiegyenlítésére. Ez azt jelenti, hogy bár a hozzájárulás minden munkaadóra érvényes és kötelező, de csak azok fizetik, amelyek éves bérkerete meghaladja a 3 millió fontot.

Például:

A „A” munkaadónak 250 alkalmazottja van, mindegyikük bruttó fizetése £20,000. Ekkor ők ezeket fizetik:

- Bérköltség: $250 \times £20,000 = £5,000,000$
- Hozzájárulás összege: $0.5\% \times £5,000,000 = £25,000$
- Támogatás: $£25,000 - £15,000 = £10,000$ évi hozzájárulási fizetés.

A „B” munkaadónak 100 alkalmazottja van, mindegyikük bruttó fizetése £20,000. Ekkor ők ezeket fizetik:

- Bérköltség: $100 \times £20,000 = £2,000,000$
- Hozzájárulás összege: $0.5\% \times £2,000,000 = £10,000$
- Támogatás: $£10,000 - £15,000 = £0,000$ évi hozzájárulás-fizetés.

Csak azok a munkaadók igényelhetnek kompenzációt, melyek többféle bérlistával rendelkeznek.

¹⁰⁴ Ezek mind hasznos tájékoztató anyagok, mindet mintaként lehetne venni itthon is a szakmai képzés irányítói, a politikusok, de a gazdálkodó szervezetek tájékoztatására. – a Szerző

¹⁰⁵ <https://www.apprenticeships.scot/take-on-an-apprentice/apprenticeship-levy#faq>

¹⁰⁶ HMRC's guidance. <https://www.gov.uk/guidance/pay-apprenticeship-levy>

¹⁰⁷ Scottish Qualifications Authority (SQA)

Igénybe veheti a Szakképzést Finanszírozó Ügynökség (támogatást odaítélő hatóság) munkaadók számára kifejlesztett online működő kalkulátorát¹⁰⁸ a hozzájárulás mértékének becsléséhez, kezdve a képzés követelményeivel, a kiadások becslésével.

Hogyan fizetik a munkaadók a szakképzési hozzájárulást?

Az Ófelsége Adó- és Vámhivatala¹⁰⁹ minden évben beszedi a hozzájárulást az adóelőleg bérből történő levonásával, ami a jövedelemadóval és a Társadalombiztosítással együtt fizetendő. Ófelsége Pénzügyi és Gazdasági Minisztériuma¹¹⁰ a Skót Kormánynak a pénzt átalány-átutalással biztosítja.

A szakképzési hozzájárulás kiszámításáról és fizetéséről további részleteket Ófelsége Adó- és Vámhivatala jogszabályozási weboldalán¹¹¹ olvashat.

Mit kap vissza a munkaadó a szakképzési hozzájárulásból?

A Egyesült Királyi Kormány által megállapított szakképzési hozzájárulásra adott skóciai válaszban szerepel, hogy a 2017/2018-as időszakban 221millió font szakképzési hozzájárulást fizet a szakképzésre, a gyakorlati képzésre és a foglalkoztatásra Skóciában. Ez magában foglalja 30000 Korszerű Szaktanulóképzés támogatását, évente egészen 2020-ig, valamint a Munkaerőfejlesztési Alapot (Workforce Development Fund) a munkaadók támogatására az alkalmazottai szaktudásának bővítésére és átképzésére.

A Foglalkoztathatósági és Képzésügyi Miniszter, Jamie Hepborn, javasolta, hogy a pénzügyi támogatást a Skót Szaktanulóképzési Tanácsadó Testületnél bejegyzett munkaadók bevonásával dolgozzák ki, illetve megfelelő időben hozzanak létre egy munkacsoportot. Részleteket a Skót Kormány sajtónyilatkozatában¹¹² talál.

Azoknak a munkaadóknak is kell fizetniük a szakképzési hozzájárulást, akik önmaguk finanszírozzák a saját szaktanulóképzésüket?

Igen. Minden 3 millió fontnál nagyobb bérköltséggel rendelkező munkaadónak fizetnie kell szakképzési hozzájárulást. A munkaadóknak át kell tekinteniük a szakmai tudás iránti igényüket és meg kell fontolniuk, hogy - a szakképzési hozzájárulás megtérülésének maximalizálása érdekében - a meglévő képzésüket tudják-e folytatni egy jóváhagyott szaktanulóképzés keretében.

Kapnak-e támogatást a szaktanulóképzésért azok, akik nem fizetnek szakképzési hozzájárulást?

Igen. Jóváhagyott szaktanulóképzés céljára minden munkaadó számára hozzáférhető a támogatás. Ezzel elismerjük, hogy a kis és közepes nagyságú vállalkozások számára a szaktanulóképzések lényegesek az alkalmazottaik fejlesztéséhez és hozzájárulnak a növekedésükhöz.

Hogyan hat ez a személyzettel rendelkező munkaadókra az Egyesült Királyság különböző részeiben?

¹⁰⁸ Skills Funding Agency's [indicative online tool for employers](https://estimate-my-apprenticeship-funding.sfa.bis.gov.uk/) <https://estimate-my-apprenticeship-funding.sfa.bis.gov.uk/>

¹⁰⁹ HM Revenue and Customs (HMRC)

¹¹⁰ Her Majesty's Treasury (HM Treasury)

¹¹¹ <https://www.gov.uk/government/publications/draft-legislation-regulations-for-the-calculation-payment-and-recovery-of-the-apprenticeship-levy>

¹¹² <https://news.gov.scot/news/gbp-10-million-to-support-workforce-development>

A szakképzési hozzájárulást az egész Egyesült Királyságban fizetik a munkaadók. Így, a több fejlett ország részben működő munkaadók a szakképzési hozzájárulást az alkalmazottaik teljes számát alapul véve fizetik.

Hasonlóan támogatják a szaktanulóképzéseket Skóciában, mint Angliában?

Nem. Skóciában és Angliában eltérő módon igazgatják a szaktanulóképzések finanszírozását.

Angliában a szaktanulóképzés finanszírozását a hozzájárulást fizető munkaadóknak egy **digitális szaktanulóképzési rendszer** végzi. Nem tervezik ennek a rendszernek az adaptálását Skóciában, és a szaktanulóképzés finanszírozását - a szerződött képzők és a közvetlen munkaadói szerződés alapján - továbbra is a Skócia Szaktudásfejlesztési Szervezete végzi.

Milyen támogatás létezik a munkaadók számára ahhoz, hogy megértsék ezeket az új változásokat?

A Skócia Szaktudásfejlesztési Szervezete együttműködik a munkaadókkal, beleértve a gazdasági szervezeteket, a támogatásukba, amennyiben rendelkezésre állnak a kifejlesztett adminisztrációs megoldások.

Folyamatosan frissítjük ezt a weboldalt a szakképzési hozzájárulásról szóló legújabb információkkal a munkaadók számára.

Miben különbözik a szaktanulóképzés stratégiája az Egyesült Királyságon belül?

Ahhoz, hogy megértse a négy hazai nemzetünk szaktanulóképzésének a különbségeit, keresse meg a Gyakori kérdések és válaszok oldal „Útmutató az Egyesült Királyságban végrehajtott szaktanulóképzéshez” útmutatót és nézze meg annak interaktív táblázatát¹¹³.

Skócia Szaktudásfejlesztési Szervezete weboldalán további tájékoztatás található, mely közvetlenül a leendő tanulókhöz is szól. Az alábbiakban ezeket a menüpontokat ismertetjük.

Legyél szaktanuló

A szaktanulóképzés segít megszerezni azokat a tapasztalatokat és szakmai műveltséget, melyeket a munkaadók látni akarnak. Nem számít, milyen szinten vagy, ők azok, akik segítenek felvértezni magad egy szép jövőre. Most pedig minden eddiginél több módja van annak, hogy részt vegyél ebben. Válassz egyet az alábbiak közül, hogy elkezdhesd.

- Ha még iskolás vagy...
- Korszerű szaktanulóképzés
- Ha fokozatra vágysz ...

¹¹³ <https://www.apprenticeships.scot/take-on-an-apprentice/>

- Ha még iskolás vagy...
- Alapozó szaktanulóképzés¹¹⁴

Mialatt még iskolába jársz, olyan szakismereteket tanulj, melyekre a jövőben szükséged lesz!

Lépj ki a tanteremből és kosolj bele a munka világába!

Két éven át részt veszel az Alapozó Szaktanulóképzésben. A különbség az, hogy az iskolától távol töltöd az idődet, vagy egy szakképző iskolában, vagy egy munkaadónál. Így valódi, gyakorlati munkatapasztalatot szerezhetsz.

Szerezz olyan képesítést, melyet elismernek a munkaadók és olyan szakmai műveltséget, melyre szükséged lesz a pályakezdéshez abban az ágazatban.

- Tárd fel az iskola utáni választási lehetőségeket
- Valódi munkafeladatokon egy munkaadóval kell dolgoznod. A legnagyobb és legjobb szervezetek is részt vesznek ebben.
- Itt van az esély arra, hogy kipróbáld magad egy szakmában – eldöntheted, hogy az jó-e számodra.

Hová vihet egy alapozó szaktanulóképzés?

Egyenesen a munkába

Az Alapozó Szaktanulóképzés olyan képességeket fejleszt benned, melyeket minden munkaadó elvár – határidő betartása, problémamegoldás, kommunikáció és csapatmunka; Kapcsolatba kerülsz munkaadókkal, munkatapasztalatod lesz és egy olyan képesítésed, melyet elismer az ipar, a gazdasági ágazat.

Mindez jól mutat a szakmai életrajzodban.

A korszerű szaktanulóképzés

Ha ugyanabban a szakmában tanulsz: Gyorsabban befejezheted a Korszerű Szaktanulóképzést, mivel annak bizonyos elemeit már elsajátítottad az Alapozó Szaktanulóképzés során.

Ha másik szakmában tanulsz: Már rendelkezel a munkahelyen történő tanulás tapasztalataival. Ez jól hangzik a munkaadók számára, akik a Korszerű Szaktanulóképzésben tanulni akarókat keresnek.

Legyen munkahelyed, legyen fizetésed, és szerezz szakképesítést a Korszerű Szaktanulóképzésben.

A Korszerű Szaktanulóképzés során munkakörben tanulhat, és megszerezheti a szükséges tapasztalatokat. Ráadásul azért dolgozol, hogy egy szakképesítésed legyen.

Mindegy, hogy a jövőjéről gondolkodik, vagy egy állásvadászatról, vagy csupán új szakmai fogásokat szeretne elsajátítani, a legjobb helyen van a Korszerű Szaktanulóképzés rendszerében.

¹¹⁴ Az alapozó szakmai képzés kifejezés jobban visszaadja a szakma elsajátításának kezdeti szakaszát, illetve annak lényegét: olyan szakmai ismereteket és tevékenységeket sajátítanak el, melyekre építeni lehet. – a Szerző

Miért? Mert:

- Több mint 80 típusú szaktanulóképzési ágazat van, sokszáz munkahelyen, így megtalálhatod azt, amelyik legjobban megfelel neked;
- Olyan képességeket fejleszthetsz, melyeket minden munkaadó elvár – a munkához szükséges szaktudástól olyan ügyes dolgokig, mint az idő betartása, a felelősség vállalása, és a csapatban végzett munka;
- Valódi alternatívája a felsőoktatásnak. Miközben a munkahelyen dolgozik, nyomban kipróbálhatja a képességeit;
- Korszerű Szaktanulóképzést a munkaadókra és a gazdaság igényeire tekintettel tervezték, így a legjobb képzést nyújtja;
- A szakképesítést Skót Szakképesítési Hatóság (Scottish Qualifications Authority) akkreditálta. Megfigyelheti, miként hasonlít ez a másik szakképesítésekhez a Scottish Credit and Qualifications Framework-ben;
- Említettük már, hogy fizetést is kapsz?

Keress és találd egy üres képzőhelyet!

Minden nap feltöltjük a Korszerű szaktanulóképzést vállaló, be nem töltött képzőhelyeket. Indítsd el a keresést: Most!

*KERESÉS (a weboldalon): Kulcsszavak Egy típus kiválasztása Válassz kategóriát
Irányítószám ... km-nél távolabb*

Mire vagyok jogosult?

Részt vehet a Korszerű Szaktanulóképzésben, ha elérte az iskolakötelezettségi életkort – a legtöbb embernél a 16. évet.

A munkaadók segítséget kapnak ahhoz, hogy fizessék a képzés költségeit, ha 16-24 éves. Ha azonban elmúlt 24 éves, akkor attól függően kapnak támogatást, milyen ágazatban van. Ezek felölelik az autóipart, a vegyipart, az építőipart és a kapcsolódó ágazatait, az alkotó és kulturális területet, műszaki és energetikai ágazatot, a pénzügyi szolgáltatásokat, az élelmiszeripart, a vendéglátást és turizmust, közlekedés és logisztika, és néhány sport és szociális ellátási szakterületet.

Továbbá, ha ön hátrányos helyzetű vagy ellátott személy, és elmúlt 16 éves, de legfeljebb 29 éves, a munkaadója akkor is kap támogatást az ön képzésére.

Milyen előképzettségre van szükség?

Ez munkaadóról munkaadóra változik. A részleteket az üres helyek leírásában találja. A képzettségétől és meglévő szaktudásától függően esetleg magasabb szinten is kezdheti a Korszerű szaktanulóképzést.

Milyen a fizetés?

Ön legalább az országos minimálbért kapja. Keresse meg, jelenleg mennyi a minimálbér, és nézzen utána, mire jogosult a „Munka világa számomra” (*My World of Work*) weboldalon.¹¹⁵

Mi a helyzet akkor, ha már van munkahelyem?

Akkor nyomban elkezdheti a Korszerű szaktanulóképzést a munkaadójánál. Azonban nézze meg, van-e olyan Korszerű szaktanulóképzési típus, amely megfelel a munkakörének.

Több, mint 80 szakmai ágazatban van Korszerű szaktanulóképzés Skóciában. A „Munka világa számomra” *My World of Work* weboldalon megtalálja a teljes jegyzéket. Ismertetjük, milyen munkakört választhat (sok száz közül!!!), milyen szakmai műveltséget sajátíthat el, és mik a belépési követelmények.

Nem biztos abban, melyik képzés a megfelelő önnek?

A „*Munka világa számomra*” weboldalon segítséget kap az önnek legmegfelelőbb kikereséséhez. Próbálja ki az alábbi módszereket és határozza meg, mely szakmák jók az ön számára.

MAGAMRÓL

ERŐSSÉGEK

Magamról

Mi van annál jobb, mint fizetést kapni azért, amit szeretünk csinálni. A MAGAMRÓL c. rész egy kvízen keresztül segít megtalálni az önnek tetsző munkavégzési területeket.

A kvíz egy amerikai pszichológus, *John L Holland* elméletére épül. Azt találta ki, hogy az érdeklődést hat, a munkakörre és a munkahelyi környezettel összefüggő alapformára lehet bontani.

A válaszai alapján képet alkotunk önről, és tájékoztatjuk arról, a három közül melyik személyiséghez áll legközelebb. Ez jön ki *John L Holland* elméletéből.

A szaktanulóképzés felsőfokú szintje¹¹⁶

Ekkora már lesz tapasztalata a munkavégzésben történő tanulásról – így ezt a magasabb szintű képzést is el tudja végezni.

A FELSŐFOKÚ SZAKTANULÓKÉPZÉS után a tanulmányait akár a mesteri (magiszteri – a Szerző) szintig folytathatja. Mindezt munkaviszonyban.

A felsőfokú szaktanulóképzés

Legyen állása, legyen fizetése és szerezzen képzettséget/fokozatot egyidőben!

¹¹⁵ „My World of Work” <https://www.myworldofwork.co.uk/getting-job/your-rights-work>

¹¹⁶ A Graduate Level Apprenticeship

A skót munkaadók 72%-a gondolja azt, hogy a pályázóknak nincsenek műszaki ismeretei, gyakorlati és speciális szaktudásuk.

A Felsőfokú szaktanulóképzés segíti olyan a gyakorlati tudás és ismeretanyag elsajátítását, melyre a skót gazdaságnak szüksége van. Önnek lesz állása, fizetése és megszerezhet egy szakképesítést – sőt elérheti a mesteri fokozatot is.

Idejének nagyobb részét a munkahelyén tölti, de egyúttal hallgatója valamely egyetemnek vagy főiskolának.

Jellemzők:

- Fizetett munkahelyen lesz;
- Egy elismert egyetemen vagy főiskolán szerez képesítést.
- Ahelyett, hogy gondolkodna azon, hogyan történnek a dolgok a való világban, ön pontosan abban a gyakorlatban tanul. A problémákat igazi munkafeladatokon, projekteken fogja megoldani.
- A végzett munkája a képesítés megszerzésének irányába vág – azaz hamarabb megszerezheti a fokozatát.
- A Felsőfokú szaktanulóképzéseket a gazdaság tervezi a gazdaságnak – így biztos lehet abban, hogy amit tanul, az releváns, és megfelel annak a szerepnek, amiben éppen benne van.

Ki jelentkezhethet?

A jelentkezéshez skóciai lakosnak kell lenni. A tanulás helyszínének szintén Skóciában kell lennie. A jelentkezése részeként be kell mutatni, hogy joga van Skóciában élni és dolgozni.

Nincsen felső életkori határ a jelentkezéshez, ha elmúlt 16, akkor jelentkezhethet. Bizonyos betöltetlen képzési helyek – egészségügyi vagy biztonsági követelmények miatt - csak 18 év felettieknek lehetőség.

Ráadásul, ha már szerzett képesítést valamely SAAS által támogatott formában, akkor is jogosult a Felsőfokú szaktanulóképzésben részt venni – természetesen, ha az ugyanabban a szakmában magasabb képesítés, vagy valami új pályára történő áttérést jelent. Nos, ha munkavégzés közben szeretne szakmát tanulni, akkor ez egy tökéletes lehetőség.

Ha már éppen dolgozik, munkavállalóként lehetősége van részt vennie a Felsőfokú szaktanulóképzésben. ezt természetesen meg kell beszélnie a munkaadójával.

Gyakori kérdések a felsőfokú szaktanulóképzésről

Alkalmazott leszek, vagy hallgató?

Alkalmazott lesz, munkavállaló, az idejének kb. 80%-át a munkahelyén kell töltenie. Ideje többi részét az egyetemen, vagy főiskolán. Be kell iratkoznia az egyetemre, vagy főiskolára, így hozzáférhet a berendezésekhez és előnyökhöz, mint a többi más hallgatók.

A munkaadója és a kurzust nyújtó egyetem vagy főiskola együtt határozzák meg a munka és a tanulás közötti időmegosztást. Néhány munkaadó hetente csak egy napra engedi el az alkalmazottját az egyetem vagy főiskola foglalkozásaira, mások az online tanulás mellett döntenek, vagy egy évben néhány hetes blokkokban tanulást engednek.

Mennyi ideig tart a Korszerű szaktanulóképzés befejezése?

Ez az ön szakképesítésének szintjétől függ. ...

Mivel ön az egyetemre vagy főiskolára a normális időtartamon kívül jár, hamarabb megszerezheti a képesítését. Attól függően, milyen szakmai múlttal rendelkezik, lehetősége van haladó belépésre, így a képesítését hamarabb megszerezhető.

Mikor teszik közzé a szabad helyeket?

A Felsőfokú szaktanulóképzést végző szabad helyeket egész évben megjelentetik. A weboldalt állandóan frissítjük, ezért kérjük, állandóan kövesse figyelemmel a híreket.

Milyen képesítésre van szükség a felsőfokú szaktanulóképzésre jelentkezéshez?

Ez egyrészt attól a képzéstől függ, melyre jelentkezni kíván, másrészt az ezt a képzést nyújtó felsőoktatási intézménytől. A munkaadó esetleg figyelembe vesz előzetes gyakorlati tapasztalatokat vagy végzettséget. Például, ha már elvégezte a korszerű szaktanulóképzést, és ugyanabban a szakmában akar tovább haladni a Felsőfokú szaktanulóképzésben.

Fizetni kell a Felsőfokú szaktanulóképzésért?

Nem, az ön tanulását támogatják, tehát semmi költsége nem merül fel. Rádásul, ön egy alkalmazott, tehát fizetést kap a munkáltatójától. Egyéb, a könyvekkel, anyagokkal és az utazással összefüggő költségeket a munkaadójával kell megbeszélnie.

Létezik számomra valamilyen támogatás mialatt a Felsőfokú szaktanulóképzést folytatom?

Mint fizetett munkavállaló, ön nem jogosult az SAAS támogatásra. A képzést végző egyetem, főiskola segíthet önnek kideríteni, van-e ösztöndíj vagy bursaries .

Mi történik, ha nem felelek meg a képzés akadémiai követelményeinek?

Amennyiben nem felel meg a megkövetelt színvonalnak, felajánlanak az egyetem, főiskola stratégiájával összhangban lévő más lehetőséget. Ha nem sikeres a resists-ben, akkor egy másikat ajánlanak fel.

Mi történik, ha a munkaadóm megszünteti a foglalkoztatásomat mielőtt befejezem a Felsőfokú szaktanulóképzésemet?

Ha a munkaadó megszünteti a foglalkoztatást, választhat, hogy másik munkaadónál folytatja szaktanulóképzését, ha van ilyen, illetve csatlakozhat egy másik egyetemi, főiskolai kurzushoz. A Skócia Szaktudásfejlesztési Szervezet ezt támogatja.

Mehetek az Alapozó vagy Korszerű szaktanulóképzés után a Felsőfokú szaktanulóképzésbe?

Igen. Ha befejezte valamelyiket, akkor ugyanabban a szakmában jelentkezhet a Felsőfokú szaktanulóképzésbe, hogy ugyanabban a szakmában tanuljon tovább, feltéve, hogy vannak üres

helyek. A Felsőfokú szaktanulóképzést úgy tervezték, hogy a korábban tanultakat nem ismétlik meg. A munkaadó és az egyetem, főiskola biztosítja, hogy ön a megfelelő szinten csatlakozzon a programba, elismerve valamennyi korábbi tanulmányát.

Akkreditálták a Felsőfokú szaktanulóképzést a szakmai testületek?

Legtöbb esetben a Felsőfokú szaktanulóképzést egyeztették a szakmai testületek színvonalával, így, amennyiben megszerzi a szakmai képesítését, jelentkezhet a szakmájának megfelelő szervezetbe, tagja lehet annak.

Főiskola vagy egyetem

Az Alapozó Szaktanulóképzést sok skóciai egyetem és főiskola elismeri.

Az Alapozó Szaktanulóképzés ugyanis azt jelenti, hogy az érintett már rendelkezik minőségi tapasztalatokkal az iparban – ez segít az egyetemi vagy főiskolai felvételnél.

Tanulságok és javaslatok

Ebben a tanulmányban arra tettünk kísérletet, hogy betekintést adjunk az iskolán kívüli szakmai képzésnek a közelmúltban és jelenleg is végbemenő változtatási törekvéseibe és gyakorlatába, ahogyan azt világszerte végzik. A külföldi szakirodalom tanulmányozása alapján megállapíthatjuk, hogy ahány ország, sőt sok országban ahány régió, annyi féle szakmai képzési gyakorlat él világszerte. Nem vállalhattuk azt, hogy valamennyit ismertessük. Arra azért vállalkoztunk, hogy az általunk, a hazai szakképzési gyakorlat számára tanulságosnak tartott külföldi törekvéseket és gyakorlati megoldásokat bemutassuk. Ez tehát hordoz némi szubjektivitást magában, de reméljük, hogy megismerésük az olvasó számára mindenképpen hasznos, és néhány megoldás, ötlet a szakképzési politikában döntéshozó szakemberek számára is közvetlenül hasznosítható lesz.

A Világban mindenhol ugyanazokkal a gondokkal küzdenek, mint mi Magyarországon, de más és más válaszokat adnak ezekre a gondokra. Nem lehet egy ország módszereit sem átvenni egy az egyben, de mindenhol lehet valamit tanulni. Egyik országból a pályaválasztási tanácsadás, illetve a pályaorientáció, a másikban a szaktanuló-toborzás, a harmadikban a tájékoztatási rendszer, a negyedikben a monitorozás, az ötödikben az oktatók oktatása stb. tűnik jó megoldásnak számunkra is.

Alapvető tanulságok

A Szerző számára alapvető tanulság, hogy a szaktanulóképzés célja az emberek felkészítése a technika és a technológia „kizsákmányolására”, nem pedig fordítva. A fejlett országokban egyre inkább nem hagyják, hogy az ember váljon a kizsákmányolás tárgyává. Mi se hagyjuk, hogy a technika eluralkodjon az ember felett, ne hagyjuk, hogy az ember rabjává legyen a technikának. A technika erőszakosságát – melynek erős, gyakran igen káros hatása van az emberre -, szakmai felkészültséggel lehet és kell kivédeni.

Legyünk tudatában annak, hogy a fiatalok és mindazok munkája és teljesítménye, akik tevékenyen részt vesznek a szakmai nevelés és képzés munkájában, nagyobb elismerést

érdemel, hogy tovább növeljék az értékeiket és fokozzák a láthatóságukat, valamint a megérdemelt figyelmet kellene kapniuk a munkaadók, a hivatalos oktatás és általában a civil társadalom részéről. Az fenti tanulmány is ebből a célból készült, reméljük, ezzel is hozzájárulunk ahhoz, hogy a szaktanulók és az őket nevelők és oktatók, valamint az irányításukban résztvevők megkapják a megfelelő elismertséget a munkájuk után.

Egy speciális – a közoktatási és egyéb rendszerektől jól elkülöníthető - szakmai nevelési és képzési elismerési rendszer kidolgozása és alkalmazása nem csupán a személyek elismerését jelentené, hanem a szakmai tudásé és szakmai műveltségé is. Legfőbb eredménye azonban az lenne, hogy okafogyottá tehetné azt a kérdést, van-e hierarchia az általános és a szakmai műveltség között.

Az alábbiakban, a teljesség igénye nélkül, felsoroljuk azokat a témaköröket, melyek a külföldi rendszerek megismerése alapján - a Szerző szerint – különös figyelmet érdemelnek az iskolán kívüli szakmai képzés, azaz a szaktanulóképzés vonzerejének növeléséhez, fejlődésének segítéséhez.

Konkrét javaslatok

1. Sokkal jobban és alaposabban kell tájékoztatást adni a szaktanulóképzés minden érdekelt szereplőjének. A technika, az internet és a többi információközvetítő rendszer által kínált lehetőségeket ki kell használni a tájékoztatásban, a felkészítésben. De nem lehet lebecsülni a papír alapú célirányos tájékoztató eszközöket (hírlevelek, szórólapok, brosrák stb.) sem. A tájékoztatásnak a nagyközönségtől a vállalkozásokig mindenkit el kell érnie. Például útmutatókat kellene írni és kiadni a leendő képző szervezeteknek, a tanulóknak, az általános iskoláknak stb.
2. Emelni kell a megbecsülést és célszerű lenne kidolgozni a szaktanulóképzésre specifikált elismerési rendszert;
3. A szervezést és fejlesztést közérthető logika mentén, a nagyközönség számára is érthető alapelvek alapján, tervszerűen és rendszerelvűen kell tervezni és végrehajtani. Az érthető és követhető logika segítheti egy koherens rendszer felépítését és kizárja, hogy a rendszert ide-oda kapkodva, ötletszerűen alakítsák.
4. A szaktanulóképzési rendszer módosításaihoz kutatások és szisztematikus vizsgálatok szükségesek, melyek módszerei átvehetők a világ több országából.
5. Ki kell deríteni, mi áll a szakmai képzés stratégiai stabilitásánál, mi az, amin a rendszer, végső soron az ember túlélése múlik. Szakképzés célja jót tenni a gazdaságnak, vagy boldoggá tenni az embereket?
6. A szakmai képzésnek és nevelésnek a nagyközönség számára is érthető fogalmakkal és szakkifejezésekkel kell dolgoznia. A szakképzés területén dolgozók példát mutathatnának a magyar kifejezések használatában, nem kellene idegen, sokszor meg nem értett szakkifejezéseket átvenni és a kommunikációban használni. Hiszen úgy könnyebben jut el az üzenetük a nagyközönséghez, a vállalkozásokban dolgozókhöz.
7. Világossá kell tenni, ki is a szakmai nevelés és képzés célközönsége. Bárki, csak jöjjön?
8. A szakmai képzés esetén beszélni kell nem csupán a tanulók képzéséről, hanem a vállalkozások dolgozóinak képzéséről, továbbképzéséről is, ami ugyancsak alaptényezője a vállalkozások, különösen a kicsik túlélésének és prosperitásának. Továbbá az a cég, mely nem

fordít gondot saját dolgozóinak folyamatos továbbképzésére, nem válhat jó képzőhellyé a tanulók számára sem.

9. A terjedelmi keretek határt szabtak a téma teljes feldolgozásának. Így maradt el Ázsia és Latin Amerika több országának feldolgozása. gazdasági sikereik miatt azonban érdemes lenne ezeknek a régóknak a szakmai képzésére figyelmet fordítani.

10. Európában is sok ország van, melyekben a közelmúltban, vagy éppen ezekben az években hajtják végre a szakmai képzés átalakítását. Közülük Dániát emelnénk ki elsőként.

11. Rendszerbe illesztve kellene dolgozni az előzetes munkatapasztalatok alapján szerzett szakmai tudás, illetve műveltség elismerésének, beszámításának rendszerét a szakmai képesítés megszerzésének folyamatába. A szaktanuló már meglévő szaktudása és tapasztalata (amire az oktatásban, képzésben, munkában és az életben tett szert) esetleg lehetővé teszi, hogy kreditet szerezzen és csökkentse a képzési idejét.

12. Érdemes lenne tanulmányozni a szaktanulóképzésben kialakított és kifejlesztett elektronikus információs rendszereket, mind a hardver, mind a szoftver vonatkozásában. Különös hangsúlyt kellene fektetni az adatbázisok tartalmára, jellegére, valamint azok kialakítására, felhasználói kezelésük módszereire.

13. A munka világának helyszíni (vállalkozásnál történő) megismertetését be kellene vinni az általános iskolai tantervbe, része kellene legyen az óratervnek.

Utószó

A világ szakmai képzési rendszerei a gazdasági-technikai változásokra reagálnak, megpróbálják kielégíteni a gazdaság igényeit. Az igényeknél csaknem mindig a csúcstechnológiai cégeket veszik figyelembe, pedig nem a technológiát, hanem az emberek igényeit kellene figyelembe venni. A csúcstechnológiai igények utáni rohanás, kapaszkodási kényszer mindenkit frusztrálttá tesz. Ahogy a világ reagál a gazdasági változásokra, a technológiai kényszerekre, látszik, hogy a szakmai képzést tartják a legfontosabb megoldásnak. A szakmai képzés mindenhol csak megoldási kísérlet, vannak jobban és kevésbé jól sikerült kísérletek. A legjobbak fő jellemzője, hogy nyugalmat hoz a gazdaságba, a társadalomba, az emberek életébe, biztonságot sugall az aktív életévekre és azok után.