Munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerőpiacra belépő fiatalok részére

Elemző tanulmány és hatásvizsgálat

Készült a GINOP-5.3.5-18-2019-00120 azonosítószámú projekt keretében

2020. december 30.

Tartalom

Elemző tanulmány és hatásvizsgálat 1

1. Vezetői összefoglaló 3

1.1 Megállapítások 3

1.2 Javaslatok 3

2. Bevezető 4

2.1 Miről szól? 4

2.2 Mi a célja? 5

3. A munkavállalói ismeretek csoportosítása és meghatározása 6

3.1 Fogalmak tisztázása 6

3.2 A munkavállalói ismeretek 6

3.3 Munkvállalói ismeretek csoportosítása 7

4. A szakmai ismeretek elsajátításának formái 10

5. A munkavállalói ismeretek oktatásának fontossága a vállalkozások szemszögéből 12

6. A munkaadók igényei 13

7. Kitekintés a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatos magyarországi oktatásra 22

7.1 Példák a munkavállalói ismeretek oktatásának megközelítéseire 23

7.2 A magyarországi kitekintés összegzése: 27

8. Nemzetközi kitekintés 28

8.1 Kutatások 28

8.2 A nemzetközi kitekintések összegzése 31

9. Javasolt irodalom 32

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Jelen dokumentumban áttekintettük a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatos anyagokat és elemzéseket, felméréseket. A végén kitekintést nyújtottunk a nemzetközi szakirodalom segítségével a különböző földrészek, országok munkavállalói ismertekkel kapcsolatos jellemző viszonyaira és összeállítottunk egy javasolt irodalmi jegyzéket.

1.1 MEGÁLLAPÍTÁSOK

A munkavállalói ismereteket, - a szakmai kompetenciák körébe tartozó ismerteken túl - elsősorban a munkajogi, munkavédelmi ismeretek jelentették az elmúlt évtizedekben. A közelmúltban erősödtek meg azok a vélemények, hogy az egyéb, általános ismeretek is fontosak a munkavállalók hatékony munkavégzéséhez. Ezek elsősorban önismereti témákat és szociális (társas) kompetenciákat jelentenek. Néhány esetben megjelenik a rendszerszintű (stratégiai) gondolkodás és folyamatmenedzsment ismeretének szükségessége is.

Jelen projekt keretében felmérés is készült teszt jelleggel a munkaadók körében. Ennek eredménye azt mutatja, hogy a munkaadók elsősorban a szakmai kompetenciákra fókuszálnak. Amennyiben a fókuszt levettük a szakmai ismertekről, határozott véleményt formáltak a nem szakmai munkavállalói ismeretekkel kapcsolatban. Ez a vélemény és preferencia egyezést mutat a szakirodalomban megjelölt preferenciákkal és a 2017-ben Baranya megyében ipari vállalkozások vezetői körében végzett felmérésekkel.

A nemzetközi kitekintés rámutat arra, hogy a világban mindenhol fontos témaként kezelik a fiatal munkavállalókat, a mezőgazdaság ebből a szempontból pedig kiemelt terület. Szinte mindenhol problémát jelent a megfelelő ismeretekkel rendelkező fiatal munkaerő megszerzése.

1.2 JAVASLATOK

- A fiatal kezdő munkavállalók részére célzott és a vállalkozások által megszervezett/lebonyolított, kiegészítő képzéseket érdemes folytatni. A képzéseket a szakmai szövetségek koordinálhatják, költséghatékony, ha a vállalkozások összefognak és közös képzéseket szerveznek.
- A munkavállalói ismeretek körét érdemes kibővíteni a motiváció, önismeret, kommunikáció és szociális területekkel a munkajogi és munkavédelmi, a munkaegészségügyi, higiéniai ismereteken túlra.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

2. BEVEZETŐ

A szakképzés és általános képzés szinte mindig, mindenhol a világban, le van maradva a munkaadó vállalkozások igényeihez képest. Általában ezt az állítást inkább a szakképzésekre tartják igaznak, de sajnos az egyéb ismeretekkel kapcsolatban is sokszor igaznak bizonyul az állítás. A vállalkozások vezetésének ezért külön figyelmet kell fordítaniuk arra, hogy alkalmazottjaik ismereteit fejlesszék. Általában igaz minden ágazatra, hogy akár a technológiai fejlődés miatt, akár a társadalmi, fogyasztói elvárások miatt azok a vállalkozások lesznek versenyképesek, amelyek a változásokhoz gyorsan és hatékonyan tudnak alkalmazkodni. Ehhez az alkalmazkodó képességhez viszont a megfelelő ismeretekkel és tulajdonságokkal rendelkező munkavállalókra van szükség.

2.1 MIRŐL SZÓL?

Ez az anyag olyan témát jár körül, amely általánosságban is a vállalkozások, de bármely szervezet működésének alapjait jelenti: Milyen tudásra van szüksége a munkatársaknak ahhoz, hogy maximális teljesítményt nyújthassanak a munkájukban egyénileg és csapatként is?

Ez egy sokszínű, összetett téma. A mezőgazdaságban, annak bármely ágazatában működő vállalkozások esetében is felmerülnek a munkavállók fejlesztésére igények. Legnagyobb igény nyilvánvalóan a naprakész szakmai tudás iránt mutatkozik. Ugyanakkor sok esetben látható, hogy kizárólag a magas szakmai ismereti szint nem jelenti a maximális teljesítmény zálogát. A pusztán szakmai jellegű ismereteknél több kell ahhoz, hogy egy személy (a magához mért) maximális teljesítményt nyújtsa.

Egy vállalkozás teljesítménye akkor sem éri el biztosan a maximumot, ha minden egyén a magához mért száz százalékon teljesít (vagyis a tőle telhető legjobbat nyújtja). A munkavállalóknak csapatokban kell dolgozniuk, csapatjátékosként pedig olyan ismeretekre is szükségük van, amelyekkel az egyéni munkavégzés során nem, vagy csak kis mértékben kell rendelkezniük. Ezen ismeretek hiányos volta nem teszi lehetővé a vállalkozás számára a maximális teljesítmény elérését, azaz a leghatékonyabb gazdálkodást, termelést. Mindez igaz bármely szektorra, ágazatra.

Ugyanakkor az alacsonyabb teljesítményszint összefüggésben van a munkavállalói közérzettel is. Minél alacsonyabb egy szervezet teljesítménye, annál kevésbé érzik jól magukat a munkavállalók a munkahelyen, a munkában.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Magyarországon a mezőgazdaság az Európai Unió által biztosított forrásoknak is köszönhetően gyors ütemben fejlődik, egyre modernebb technológiák jelennek meg a termelésben, tenyésztésben, a munkavégzésben. Ez nemcsak azt jelenti, hogy a munkavállalóknak modern szakmai, technikai ismeretekre lesz szüksége. Azt is jelenti, hogy a meglévő ismereteiket fejleszteni kell, ehhez azonban olyan, nem szakmai ismeretekre is szükségük lesz, amelyeket nem tanítanak a szakképzés, vagy akár szakmai továbbképzés, betanítás során.

2.2 MI A CÉLJA?

Célunk, hogy ezzel a rövid összefoglalóval rámutassunk, milyen irányokra érdemes fókuszálni a munkavállalói ismeretek ismeretanyagának kialakítása, fejlesztése és oktatása során. Ebben a dokumentumban foglaljuk össze a projekt kezdeti kutatásait és a munkaadói oldallal végzett egyeztetések eredményeinek, a munkaadói véleményeknek bemeneti információt jelentő részét. Célja, hogy a projekt utáni időszakban történő további fejlesztések irányvonalának kialakításához is segítséget nyújtson a vállalkozások számára.

Jelen tanulmány célja, hogy egy átfogó képet adjon arról, hogy a mezőgazdasági vállalkozások stratégiájuk kialakításakor a tanulás és fejlődés terén milyen irányok mentén tervezhetnek. Ennek megfelelően az ágazati véleményekről egy összegzést ad, nemzetközi kitekintéssel. Javaslatokat tesz a vállalkozások, illetve azok szakmai szervezetei által képviselendő álláspontokra a munkavállalói ismeretek kapcsán. Mindezt elsősorban a munkaerőpiacra belépő fiatal munkavállalókkal kapcsolatban tekinti át, azonban bármely korosztályra lehet következtetéseket levonni az itt szereplő szempontokból, megállapításokból. Az egyes vállalkozások saját munkavállalói ismeret portfóliót alakíthatnak ki, amelyekhez a megadott hivatkozásokból részletesebb információk nyerhetők.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

3. A MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK CSOPORTOSÍTÁSA ÉS MEGHATÁROZÁSA

A munkavállalói ismeretek, mint fogalom mind a munkaadó vállalkozások gyakorlatában, mind a leendő, vagy már munkába lépett munkavállalók képzésében megjelenik. Fontos annak tisztázása, hogy mit takar, mit jelent a „munkavállalói ismeretek" kifejezés.

3.1 FOGALMAK TISZTÁZÁSA

Az *ismeret* szó jelentésének tisztázása fontos ahhoz, hogy egyértelmű legyen, miről beszélünk. Általánosságban ismeretként fogunk fel minden olyan tudást, tapasztalatot, következtetést, amelyet a valóságról alkotunk. Ily módon az ismeret megjelenhet összegyűjtött adatokként írásos, vagy digitális formában is. Elsajátított, vagy megtanult ismeretként kezeljük azt a tudást, tapasztalatot, készséget, amellyel egy adott személy rendelkezik. Tehát az ismeret az egyén személyes tudása, tapasztalata a valóság bizonyos részeiről.

Ismeretszerzés, tanulás: Amennyiben az egyén megismer valamit, azaz megtanul, tapasztal, vagy következtet a valóságról, a valósággal kapcsolatban, úgy ismeretre tesz szert.

Ilyen kontextusban az ismeretszerzés egyik módja a tanulás, amely lehet önálló, vagy külső segítséggel támogatott. Ez utóbbihoz tartoznak az iskolarendszerű, vagy egyéb keretek között szervezett képzések. A munkavállalói ismeretek oktatása megjelenik mind az általános, mind a szakképzésben.

3.2 A MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK

A kitekintés azt mutatja, hogy legtöbb esetben a munkavállalói ismeretek oktatása nagymértékben a munka- és szociális jogi kérdésekre korlátozódik. Amikor a munkavállalói ismereteket ennél bővebben értelmezik, akkor általában önismeretet, kommunikációs ismereteket, álláskeresési és karrier építési ismereteket, pénzügyi ismereteket vesznek figyelembe az előbbiek mellett.[1]

Az agrár szektor szorosan kapcsolódik az élelmiszeriparhoz, ezért mind a növénytermesztésben, mind az állattenyésztésben jelentőséggel bírnak a személyes és általános higiéniai, egészségügyi ismeretek is. Mindezek kifejtése előtt azonban vizsgáljuk meg, hogyan csoportosíthatók a munkavállaló ismeretek! Egy lehetséges felosztást mutatunk be az alábbiakban.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

3.3 MUNKVÁLLALÓI ISMERETEK CSOPORTOSÍTÁSA

A munkavállalói ismereteket alapvetően két csoportba lehet osztani:

- az adott munka megfelelő minőségű elvégzéséhez szükséges – ágazat-, szakma- és munkakör-specifikus – *szakmai ismeretek*, amelyek a szakmai kompetenciák kialakításának előfeltételei, amelyeket a munkavállaló formális, iskolai keretek között végzett, vagy betanító belső (vállalkozáson belüli), vagy külső (oktató vállalkozás, szervezet) szakmai képzés keretében sajátíthat el, vagy a munkavégzés során szerzett tapasztalatok alapján jön létre.
- az adott munkavállaló személy hatékony munkavállalói minőségének kialakításához szükséges *általános ismertek* és kompetenciák, amelyek lehetnek ágazat függőek, de nem a munkavégzéshez szükséges technikai, elméleti ismeretek körébe tartoznak.

A munkavállaókat e két kategória alapján négy fő csoportba lehet osztani, attól függően, hogy milyen szinten van az adott munkavállaló az egyes ismeretcsoportokban:

A:

Az alacsony szintű szakmai és alacsony szintű általános munkavállalói ismeretekkel rendelkezők csoportja általában idény jellegű, nagyon alacsony szintű szakmai ismereteket igénylő munkákhoz alkalmazzák a mezőgazdasági vállalkozások. Több esetben a határközeli vállalkozások vendégmunkásokat alkalmaznak ebből a csoportból.

B:

Az alacsony szintű szakmai ismertekkel, de magas szintű általános ismeretekkel rendelkező munkavállalók általában olyan kiegészítő tevékenységeket végeznek, amelyekhez nem szükséges magas szakmai tudás. Jellemzően ilyenek az adminisztratív tevékenységek, de sok esetben a szervezési feladatok elvégzését is az ebbe a csoportba tartozó munkavállókra bízzák. Sok esetben olyan munkavállalókról van szó, akik nem szakmai képzésben vettek részt, hanem (általános iskolai, gimnáziumi) általános műveltséget szerezve álltak munkába. Az ilyen munkavállalók nagy része képes betanító jellegű szakmai képzésben részt venni és az annak megfelelő munkakörben elfogadható, vagy éppen kiváló teljesítményt is nyújtani.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

C:

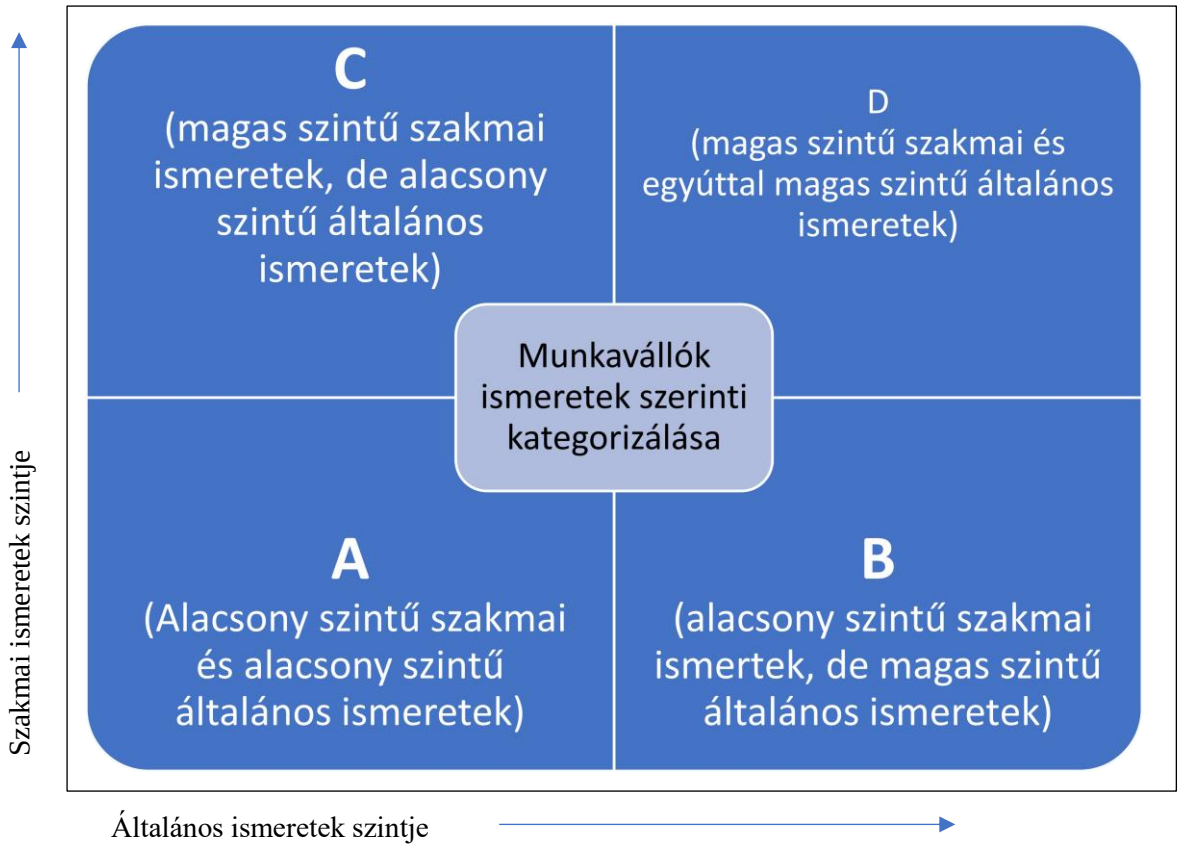
A magas szintű szakmai ismeretekkel, de alacsony szintű általános ismeretekkel rendelkező munkavállalók általában szakképzettséggel rendelkezők, akik képesek a szakmai elvárásoknak megfelelni, de például a beilleszkedési, kommunikációs stb. problémák miatt munkateljesítményük mégsem megfelelő, legalábbis elmarad a szakmai ismereteik alapján elvárható szinttől.

D:

A magas szintű szakmai és egyúttal magas szintű általános ismeretekkel rendelkező munkavállalók teljesítménye, – és így a vállalkozás szempontjából fontos jellemző – termelékenysége lehet a legmagasabb.

Az 1. ábrán szemléltetjük ezt a csoportosítást. Természetesen a skála nem kétpólusú, azaz nem alacsony, vagy magas szintű a tudás. Mindkét ismeret csoportban a szinte nulla ismereti szintűtől a legmagasabbig találhatóak munkavállalók. A négyes felosztás csak az átláthatóságot, a leírás egyszerűsítését szolgálja. A jellemzően szakközépiskolai és az alatti iskolai végzettségű munkavállók többsége valószínűleg a diagram szaggatott vonallal határolt területén belül helyezkedik el. Ezt a feltételezést 2017-ben, a Baranya megye foglalkoztatási stratégiájának kidolgozása során (egyébként nem mezőgazdasági) vállalkozások vezetőivel készített interjúk is igazolták. Valószínűsíthetjük, hogy mezőgazdasági vállalkozások esetében is hasonló eloszlás tapasztalható.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



1. ábra Munkavállalók csoportosítása a munkavállalói ismeretek szintje szerint (Forrás: saját szerkesztés)

Bár ez a kategorizálás nagyon leegyszerűsített, viszont pontosan ezért jól használható a gyakorlatban ahhoz, hogy a munka világába frissen belépő fiatalok számára meghatározzák, milyen jellegű képzések szükségesek a hatékony munkavégzéshez.

Természetesen a kategóriákba soroláshoz egy ismeretfelmérésre is szükség van. A szakmai ismeretek felmérésére alkalmas a végzettség igazolására szolgáló okirat és a végzettség megszerzésének követelményrendszerének áttekintése. A szakmai gyakorlati ismeretek meglétét közvetlenül a munkába lépés utáni hetekben ellenőrizhetik a munkaadók.

Az általános munkavállalói ismeretek szintjére vonatkozóan szintén a képzési követelményrendszer áttekintése és a végzettséget igazoló okirat adhat támpontot. Itt azonban sokkal fontosabb a munkába lépés utáni hetekben a munkavállalókkal való kommunikáció és viselkedésük, munkavégzésük megfigyelése, hogy megállapítható legyen az általános munkavállalói ismeretek szintje.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

4. A SZAKMAI ISMERETEK ELSAJÁTÍTÁSÁNAK FORMÁI

A szakmai ismeretek megszerzésének és fejlesztésének 4 fő formája létezik[2]:

- az államilag elismert szakképzettséget adó, oklevél, bizonyítvány kiadásával záruló iskolarendszerű oktatás,
- államilag engedélyezett szakképesítést adó, akkreditált vizsgaközpontokban letett vizsgát követő államilag elismert tanúsítvány kiadásával záruló felnőttképzés,
- bejelentett, szakképesítést nem adó, kompetenciafejlesztő, csak a részvétel tanústására alkalmas tanúsítvány kiadásával záruló felnőttképzés
- a vállalkozások által, saját igényeik alapján saját munkavállalóiknak megszervezett kompetenciafejlesztő, ismeretfelújító, vagy ismeretbővítő képzések. Ide sorolhatjuk azokat a szakmai gyakorlati képzéseket, amelyek az adott munkakör gyakorlati ismereteinek elsajátítására szerveznek.

Az első csoportba soroljuk a felsőfokú szakképzettséget és szakirányú szakképesítést adó felsőfokú oktatási intézmények által szervezett képzéseket, valamint az állami oktatási intézményekben végzett szakképzést. Minden egyéb, kompetencia fejlesztést célzó képzés felnőttképzésnek minősül. A felnőttképzésről szóló törvény alapján például a munkavédelmi, tűzvédelmi ismeretek belső (vállalkozáson belüli) oktatása is felnőttképzésnek minősült. Mivel az új felnőttképzési rendszer sok olyan kötelezettséget ró a vállalkozásokra, amelyek nehezítik a cél szerinti működésüket, várható, hogy 2021-ben könnyítő módosítások születnek. Ezért érdemes rendszeresen áttekinteni a képzéssel kapcsolatos jogszabályokat!

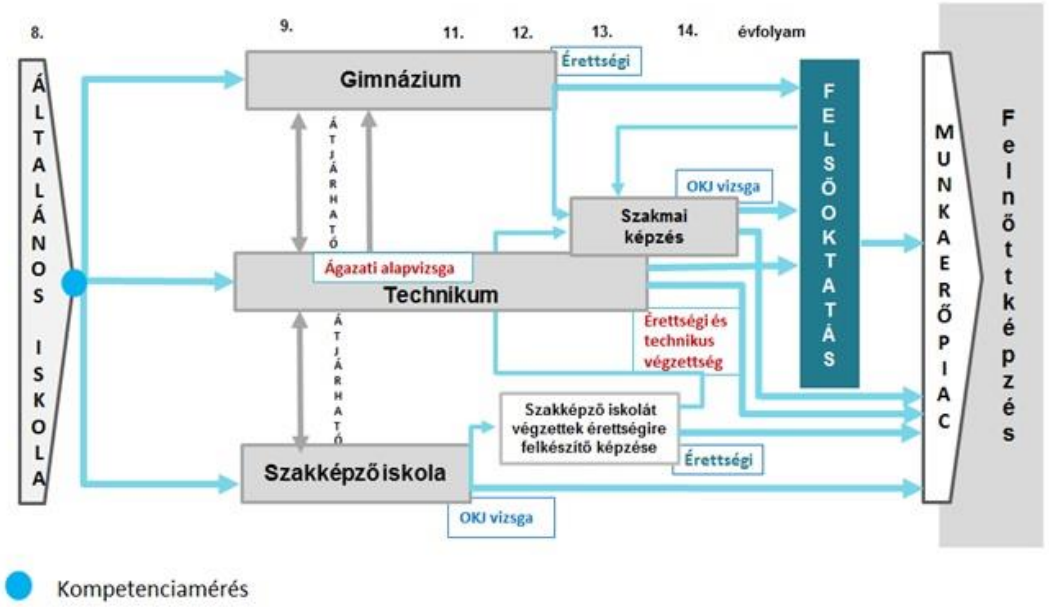
A képzések rendszerét a 2. ábra szemlélteti.

[2] A 2020-ban érvényes, szakképzettségről, illetve felnőttképzésről szóló törvényeknek megfelelő csoportosítás. – A szakképzésről szóló 2019. év LXXX. törvény és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Jelen tanulmánynak nem célja a szakképzettséget és szakképesítést adó vagy szakmai kompetenciákat adó képzések nyújtotta ismeretek áttekintése. A szakmai kompetenciák fejlesztését is csak megemlítjük, hiszen a munkavállalói ismeretek munkáltató általi fejlesztési lehetőségeiben elsősorban az általános munkavállalói ismereteknek lehet nagy szerepe. Ezeket vagy belső képzés keretében lehet oktatni, vagy a munkaadók megbíznak egy külső oktató szervezetet.

Mivel ezek a képzések a felnőttképzési törvény hatálya alá tartoznak, érdemes a törvény fogalomrendszerét is figyelembe venni, amikor a munkavállalói ismeretek oktatására kívánunk rátekinteni.



2. ábra A szakképzési rendszer vázlata (Forrás: Vas megyei Kereskedelmi és Iparkamara https://vmkik.hu/)

A fenti ábra a fiatalok iskolába lépésétől a munkavállalásig mutatja a képzési rendszer jelenlegi struktúráját. A tanulmánnyal érintett terület, azaz a munkavállalói ismeretek munkába lépés utáni fejlesztése a 2. ábra jobb szélén jelölt felnőttképzés körébe tartozik.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

5. A MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK OKTATÁSÁNAK FONTOSSÁGA A VÁLLALKOZÁSOK SZEMSZÖGÉBŐL

Több nemzetközi tanulmány mutatja[3] hogy a kompetencia fejlesztést, így a munkavállalói ismeretek oktatását a mezőgazdaságban is a vállalkozások stratégiájának részeként érdemes kezelni. A humán erőforrás menedzsment részeként a tudásmenedzsmentnek, a tanulás és fejlesztés területének is meg kell jelennie a mezőgazdasági vállalkozások stratégiai fontosságú területei között.

Jelenleg a mezőgazdasági vállalkozások nagy része nem tud külön HR részleget működtetni, a munkaügyi feladatok legtöbbször az egyéb adminisztratív feladatokat is végző munkatársak felelőssége. Ezért szükséges, hogy megvizsgáljuk a fiatal munkavállalók esetében a munkavállalói ismeretek oktatásának lehetőségeit és megvalósíthatóságát. Az ismeretfejlesztés nemcsak emberi erőforrást, de infrastrukturális és pénzügyi hátteret is feltételez. Mindez befektetésként fogható fel, amennyiben a tudásmenedzsmentet a stratégia részeként kezeli egy vállalkozás. A külföldi szakirodalom alapján állítható, hogy az ilyen stratégia tervezés pozitív hatással van a vállalkozások működésére. Hosszú távú versenyképes működés előfeltétele, hogy a munkavállalók minél nagyobb hányada rendelkezzen a lehető legszélesebb körű munkavállalói ismeretekkel, beleértve az általános műveltséghez tartozó, a munkavégzés során felhasználható ismereteket is, a munkajogi és balesetvédelmi ismereteken túl.

A projekt keretében felvett interjúk azt mutatják, hogy a mezőgazdasági vállalkozások vezetői még nem látják szükségességét annak, hogy a stratégiai gondolkodás a munkavállalók szélesebb körénél is megjelenjen. Ugyanakkor más ágazatokban már bizonyított, hogy a valóban versenyképes vállalkozások a legalacsonyabb szakmai ismereteket igénylő munkákra alkalmazott munkavállalókat is képzik a rendszerelvű gondolkodás, együttműködés, kommunikáció területén.

3

Agricultural Sector Education and Training Authority (AgriSETA). (2011). Agricultural sector strategic skills plan: 2011 – 2016. Pretoria, Department of Higher Education and Training, Dél-afrikai Köztársaság

Garavan, T. N., Morley, M., Gunnigle, P., & Collins, E. (2001). Human capital accumulation: the role of human resource development. Journal of European Industrial Training, 25(2/3/4), 48-68.

Hurst, P. (2007). Agricultural Workers and Their Contribution to Sustainable Agricultural and Rural Development. Geneva: International Labour Organisation.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

6. A MUNKAADÓK IGÉNYEI

Az előző pontban utaltunk arra, hogy a mezőgazdasági vállalkozások egy része még nem látja szükségesnek a kicsit magasabb szintűnek tartott rendszerelvű és stratégiai gondolkodás alapjainak oktatását a munkavállalók számára. Egyértelmű, hogy a munkavállalói ismeretek oktatásánál először a munkaadók által megfogalmazott igényekre kell összpontosítani.

Kitekintésként hivatkozunk a Baranya Paktum „Foglalkoztatási Szövetkezés Baranya felzárkózásáért 2020”[4] keretében, az elsősorban szolgáltató és ipari szektorban működő vállalkozások vezetőivel készült interjúkra. Idézünk az igényfelmérés összefoglalójából:

> „*Felvetették a munkáltatók, hogy fontos lenne ebben a programban a szakmai képzésen túlmenően, pontosabban azt megelőzően (tekintettel a célcsoport várható összetételére), minden képzési program elejére, a tanulásra és a munkára ráhangoló motivációs, re-integrációs tréninget illeszteni, amely a legfontosabb releváns kulcskompetenciák, attitűdök fejlesztését célozza*.”

A Baranya Paktum projektben az interjúk során a vezetők elmondták, hogy a kezdő fiatal munkavállalók esetében a problémát nem az jelenti elsősorban, hogy a szakképzés tananyaga lemarad a ténylegesen igényelt szakmai ismeretektől. Sokkal inkább a szociális kompetenciákkal, az önálló munkavégzést támogató ismeretekkel (mint például az önismeret), az együttműködést segítő ismeretekkel (mit a kommunikáció, a rendszerszemlélet) van probléma. Általánosságban azt fogalmazták meg, hogy jó lenne ezeknek az ismereteknek az oktatására kidolgozni olyan rendszert, amely akár egyszerre több vállalkozás munkavállalói számára biztosítaná a munkavállalók képzését.

Az interjúk során megfogalmazták azt is, hogy a kezdő munkavállalók nagyon gyorsan elvesztik a motivációjukat, rájönnek, hogy mást szeretnének csinálni. Ezért már a munkába lépés előtt, vagy közvetlenül utána érdemes lenne az önismerettel, a motivációkkal kapcsolatos ismeretek oktatására is.

Szintén az interjúk, majd később a Paktum stratégiájának társadalmi vitája során is felmerült a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatban a mentorálás, mint a képzés, oktatás kiegészítőjének figyelembevétele.

---

[4] A TOP-5.1.1-15 kódszámú Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási gazdaságfejlesztési együttműködések felhívás keretében megvalósult „Foglalkoztatási Szövetkezés Baranya felzárkózásáért 2020” c. projekt dokumentumai alapján

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Jelen projektben igényfelmérő kérdőív is készült, amelynek tesztelése során kaptunk válaszokat vállalkozások vezető munkatársaitól, illetve vezetőkkel készítettünk interjúkat is. Mivel ezek ismertetésére külön dokumentumokban kerül sor, itt csak az összesítéskor kapott legfontosabb igényeket mutatjuk be.

Megkérdeztük azt is, hogy a vezetők szerint mire van szüksége egy fiatal kezdő munkavállalónak ahhoz, hogy hatékony, azaz a vállalkozás számára jövedelmező munkát tudjon végezni. A 3. ábra az összesítést mutatja:

1	szakma iránti elkötelezettség, vezetői pozitív hozzáállás,anyagi és erkölcsi elismerés
2	elhivatottság
3	sok pénz
4	A munka elismerése, megbecsülése, motiváció
5	Megbízhatóság, kitartás, terhelhetőség
6	magas szintű szakmai ismeretek,szorgalom, szakma szeretete
7	szakmai gyakorlat elsajátitására
8	Kitartásra és hogy motivált legyen
9	szakmai ismeret, elhivatottság

3. ábra Munkaadói vélemények a munkavállalók hatékony munkavégzésének feltételeiről (Forrás: kérdőíves felmérés, saját szerkesztés)

Látható, hogy a *szakma* szó többször is szerepel a válaszokban, viszont megjelennek olyan szavak is, mint az *elhivatottság*, a *motiváció*, a *szorgalom* és a *kitartás*. Ebből is jól látszik, hogy a megkérdezett vállalkozás vezetők fókusza elsősorban a szakmai ismereteken van, de felmerülnek egyéb szempontok is. Nyilvánvaló, hogy egy vezető számára nagyon fontos, sőt elsődleges kritérium egy munkavállaló esetében a szakmai ismeretek megléte, illetve azok minél magasabb színvonala. Ezért az ilyen nyílt végű kérdések arra alkalmasak, hogy felderítsék a szakmai tényezők mellet milyen szempontok jelenhetnek meg a vezetőknél, anélkül, hogy konkrét ismeretekre kérdeznénk rá.

A kérdőívekben megkérdeztük azt is, hogy bizonyos, nem szakmai kompetenciákat mennyire tartanak fontosnak egy kezdő, fiatal munkavállaló esetében. Ez a kérdés kimondottan az igényfelmérést szolgálta. A válaszadóknak egy 11-es skálán kellett értékelniük, hogy mennyire tartják fontosnak egy fiatal, kezdő munkavállaló esetében a felsorolt kompetenciákat. (a 0 azt jelentette, hogy szükségtelennek, míg a 10 azt, hogy nagyon fontosnak tartja az adott kompetenciacsoportot a válaszadó.) Megjegyzés: bár a kérdőíven kompetenciáknak neveztük az itt szereplő ismereteket, valójában ezek inkább kompetenciacsoportoknak tekinthetők, így az „*ismeret*” szó talán jobb megfogalmazás.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A 4. ábra a válaszok megoszlását mutatja meg a 10-es skála egyes értékeihez tartozó válaszolók számának és százalékos arányuknak a feltüntetésével.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
társadalmi, szociális kapcsolatok megfelelő kezelése	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	25.00% 2	25.00% 2	12.50% 1
alapvető közösségi szabályok ismerete (pl. köszönés, tiszteletadás, stb.)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	50.00% 4
alapvető higiéniai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	62.50% 5
munkához (is) köthető kommunikációs ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	25.00% 2
alapvető önismeret (saját viselkedésmód ismerete)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	62.50% 5
saját mozgatórugók (motivációk) ismerete	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	50.00% 4
alapvető döntéshozatali képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	50.00% 4	25.00% 2	12.50% 1
önállóság, önálló munkavégzési képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	50.00% 4
alkalmazkodóképesség (változásokra való viszonylag gyors reagálás képessége)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	25.00% 2	25.00% 2
ötletelő képesség (alapszintű innovativitás, kezdeményezőképesség)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	75.00% 6	25.00% 2	0.00% 0
együttműködési képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	50.00% 4
alapvető stratégiai gondolkodás (célorientált, eredményszemléletű gondolkodás)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	37.50% 3	12.50% 1	12.50% 1
stresszkezelési képesség (reziliens viselkedésre való képesség)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	12.50% 1	50.00% 4

4. ábra Nem szakmai kompetenciák fontossága a munkaadók szerint (Forrás: felmérés, saját szerkesztés)

Azok a kompetenciák, amelyek esetében a válaszadók legalább 50 százaléka szerint a fontosságuk 10 (azaz a tizenegyes skálán a legmagasabb), a következők:

- alapvető közösségi szabályok ismerete (pl. köszönés, tiszteletadás, stb.)
- alapvető higiéniai ismeretek
- alapvető önismeret (saját viselkedésmód ismerete)
- saját mozgatórugók (motivációk) ismerete
- önállóság, önálló munkavégzési képesség
- együttműködési képesség

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- stresszkezelési képesség (reziliens viselkedésre való képesség)

(A kérdőívek adatainak további elemzését a kérdőívekkel kapcsolatos projekt-dokumentum tartalmazza.) A két legnagyobb fontosságúnak tartott kompetenciacsoport sorrendben az *alapvető önismeret* és az *alapvető higiéniai ismeretek* volt. Ez utóbbi egyértelműnek tűnik a fentebb leírtak szerint, hiszen az élelmiszer alapanyagok, takarmányok termelésével, állattenyésztéssel foglalkozó vállalkozások szempontjából az egészségügyi szabályok betartása kiemelten fontos szempont.

Ahogy látható, a táblázatban szereplő kompetenciacsoportok közül egyetlen válaszadó sem adott meg 0 és 2 közé eső értéket és mindössze 2 válaszadó adott egy-egy kompetencia csoportnál 5-nél kisebb értéket. Ebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a nem szakmai jellegű kompetenciákat mégis fontosnak tartják a vezetők, amennyiben a fókuszt levesszük a szakmai jellegű kompetenciákról. Ez bizonyítja, hogy a magyar mezőgazdasági vállalkozások esetében is a vállalkozás sikeres (jövedelmező) működtetéséhez a vezetők a szakmai ismereteken túl valamilyen mértékben szükségesnek tartják egyéb kompetenciák meglétét, illetve fejlesztését.

Egy külön kérdésben foglalkoztunk a szociális kompetenciák körébe tartozó ismeretekkel abból a szempontból is, hogy a vállalkozások vezetői mennyire tartják fontosnak, hogy munkába lépéskor már rendelkezzenek ilyen ismeretekkel a fiatal kezdő munkavállalók. Míg a megelőző kérdés arra vonatkozott, hogy az adott kompetenciacsoport mennyire fontos a hatékony munkavégzés szempontjából, ez kérdés az ismeret meglétének, mint a munkába lépés előfeltételének a fontosságát volt hivatott vizsgálni. A kérdés ilyen formában történő feltétele nemcsak azt szolgálta, hogy meglássuk a különbséget, hanem azt is, hogy a kitöltők elgondolkodhassanak azon, vajon mennyre érdekük az, hogy saját maguk szervezzenek képzést az ilyen jellegű ismeretek átadására.

Az 5. ábrán látható az erre a kérdésre adott válaszok megoszlása, amely így összehasonlítható a 4. ábra válaszainak megoszlásával. A különbség jól érzékelhető abból is, hogy itt egyetlen válaszadó sem adott 6 pontnál kevesebbet. Az első esetben 8 válaszadó válaszolta meg a kérdéseket, míg a második esetben csak 7. (Ennek oka a kérdések azonos feltevése volt, a válaszadó valószínűleg nem vette észre a különbséget, azt hihette, hogy duplikáció van a kérdőívben.)

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
társadalmi, szociális kapcsolatok megfelelő kezelése	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	0.00% 0	14.29% 1	14.29% 1	28.57% 2	28.57% 2	0.00% 0
alapvető közösségi szabályok ismerete (pl. köszönés, tiszteletadás, stb.)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	14.29% 1	14.29% 1	57.14% 4
alapvető higiéniai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	0.00% 0	14.29% 1	71.43% 5
munkához (is) köthető kommunikációs ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	14.29% 1	28.57% 2	14.29% 1	28.57% 2
alapvető önismeret (saját viselkedésmód ismerete)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	28.57% 2	14.29% 1	28.57% 2	28.57% 2
saját mozgatórugók (motivációk) ismerete	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	14.29% 1	14.29% 1	57.14% 4
alapvető döntéshozatali képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	14.29% 1	28.57% 2	28.57% 2	14.29% 1
önállóság, önálló munkavégzési képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	28.57% 2	28.57% 2	28.57% 2
alkalmazkodóképesség (változásokra való viszonylag gyors reagálás képessége)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	14.29% 1	28.57% 2	42.86% 3
ötletelő képesség (alapszintű innovativitás, kezdeményezőképesség)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	28.57% 2	28.57% 2	14.29% 1	14.29% 1
együttműködési képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	14.29% 1	28.57% 2	42.86% 3
alapvető stratégiai gondolkodás (célorientált, eredményszemléletű gondolkodás)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	57.14% 4	14.29% 1	14.29% 1
stresszkezelési képesség (reziliens viselkedésre való képesség)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	28.57% 2	14.29% 1	42.86% 3

5. ábra A munkába lépés előtt már meglévő kompetenciák fontossága a munkaadók szerint (Forrás: felmérés, saját szerkesztés)

Megkérdeztük azt is, hogy mennyire tartják fontosnak a fiatal, kezdő munkavállalók esetében az általános munkavállalói ismeretek meglétét. Minden válaszadó legalább 5-ös, vagy annál magasabb értéket jelölt meg a 11-es skálán. A legmagasabb átlagértéket a munkavédelem körébe tartozó kompetenciák érték el. Az átlagértékeket az alábbiakban adjuk meg, a kérdésekre adott válaszok megoszlását az 6. ábra mutatja - a 4. és 5. ábrákkal megegyező módon:

- alapvető munkavállalói jogi ismeretek (munkavállaló és munkaadók jogai és köztelezettségei) – 7,125
- alapvető munka és egészségvédelmi ismeretek – 8,125
- alapvető kommunikációs ismeretek (a normális társadalmi kapcsolattartáson túli kommunikációs ismeretek) – 7,75

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- alapvető infokommunikációs ismeretek (telefon, internet alapszintű használata) – 7,875

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
alapvető munkavállalói jogi ismeretek (munkavállaló és munkaadók jogai és köztelezettségei)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	12.50% 1	37.50% 3	0.00% 0	12.50% 1
alapvető munka- és egészségvédelmi ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	25.00% 2
alapvető kommunikációs ismeretek (a normális társadalmi kapcsolattartáson túli kommunikációs ismeretek)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	12.50% 1	25.00% 2	25.00% 2	12.50% 1
alapvető infokommunikációs ismeretek (telefon, internet alapszintű használata)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	12.50% 1	25.00% 2

6. ábra Az általános munkavállalói ismeretek meglétének fontossága a munkaadók szerint (Forrás: felmérés, saját szerkesztés)

Nem meglepő módon a jogi jellegű ismeretek kapták a legkevesebb átlagpontszámot. Holott az iskolarendszerű és az egyéb felnőttképzések során többségében a munkavállalói ismeretek fő témájaként a munkajogi ismereteket oktatják.

A szakmai jellegű ismeretekre is rákérdeztünk és itt már sokkal nagyobb volt a változatosság a válaszokban. Például az alapvető adminisztrációs és pénzkezelési ismereteket egy kevésbé fontos kategóriába sorolták.

Csak tájékoztató jelleggel a 7. ábrán bemutatjuk a szakmai ismeretekre vonatkozó „Ön mennyire tartja fontosnak általánosságban a fiatal munkavállalók számára a hatékony munkavégzés szempontjából az alábbiakat? (Szakmai ismeretek)" kérdésre adott válaszok megoszlását.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
alapvető általános, de ágazat specifikus szakmai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	62.50% 5
a mezőgazdaság általános átfogó ismerete	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	37.50% 3
az adott munkaterülethez tartozó alapvető szakmai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	62.50% 5
az adott munkaterülethez tartozó speciális szakmai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	37.50% 3
mezőgazdasághoz kapcsolódó alapvető piaci (gazdasági) ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	25.00% 2	25.00% 2	12.50% 1	0.00% 0	12.50% 1
alapvető adminisztrációs és pénzkezelési ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	50.00% 4	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1
alapszintű agrárinformatikai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	37.50% 3	0.00% 0	12.50% 1
agrár-műszaki alapismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	0.00% 0	0.00% 0	62.50% 5	12.50% 1
az adott szakma legfrissebb újdonságainak ismerete	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	12.50% 1	12.50% 1	50.00% 4	0.00% 0
az adott munkaterülethez tartozó speciális gépismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	25.00% 2	37.50% 3	25.00% 2
előzetes tapasztalat (iskolai) szakmai gyakorlatként az az adott munkaterületen	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	12.50% 1	25.00% 2	12.50% 1	12.50% 1	25.00% 2

7. ábra A szakmai ismeretcsoportok fontossága a munkaadók szerint (Forrás: felmérés, saját szerkesztés)

A kitekintések alapján azért tarjuk fontosnak a nem kimondottan szakirányú, de mégis a szakmai körbe tartozó általános ismereteket, mert a mezőgazdaság modernizálásával egyre több folyamat kerül gépesítésre. A gépek kezeléséhez és vezérléséhez a munkavállalók részéről magasabb szintű átlátási képességre lesz szükség. Jelenleg a vezetők egy része úgy gondolja, hogy a munkavállaló értsen az adott dologhoz, majd megmondják neki, hogy mit kell tenni, ő pedig a megfelelő szakmai ismerettel egyszerűen csak hajtsa végre.

SZÉCHENYI 2020
Magyarország Kormánya
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Ez a gondolkodásmód azonban nem lesz versenyképes a várhatóan egyre gyorsulva változó gazdaságban. Ezért szükség lehet olyan szakmai ismeretekre is, amelyek nem közvetlenül az adott munkafolyamat elvégzéshez szükségesek, hiszen egyre több önállóságra lesz szükség. Ez utóbbi tulajdonságot egyébként a vállalkozások vezetői is megemlítették az interjúk során (lásd a vezetői interjúkkal kapcsolatos projekt dokumentumban).

A vezetői interjúk több szempontból is vizsgálták a kezdő munkavállalókkal szembeni igényeket, elvárásokat. Kiderült, hogy a nagyobb méretű vállalkozásoknak jobban elvárt az adott feladat önálló elvégzése és az önellenőrzés, míg a kisebbeknél az egyszerűbb munkafolyamatoknál erre nincs nagy igény. A rendszerszintű folyamat átlátás és a döntésekben való aktív részvétel is csak a nagy vállalkozásoknál fontos igazán, ahogy ezt a következő két interjú idézet mutatja:

> „*Többfajta munkafeladatot is átlátó, ismerő munkavállaló általában jobban tud keresni, mert az átlátás tulajdonképpen több munkakörben való munkavégzési tapasztalaton alapul*."

> „*A technológusokkal napi szinten találkoznak, heti megbeszéléseken meghallgatják a munkavállalókat is. Vannak munkavállalói visszajelzések is.*"

Általános volt az a vélemény az interjúalanyok között, hogy a nem szakmai ismeretek minősége nem nagyon befolyásolja a munka minőségét. Ez kicsit ellentmondani látszik a kérdőíven kapott eredményeknek. Annak is betudható, hogy szinte minden vállalkozás, amelynek vezetőjével interjút készítettünk valamilyen szintű vállalkozási problémával küzdött, a vezetők rendkívül elfoglaltak voltak és nagyon kevés idő jutott az interjú lebonyolítására. Így a fókuszuk inkább a szakmai problémákon volt és a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatban is inkább azokat emelték ki.

Az egyéb kompetenciák esetében a higiéniai ismeretek, a csapamunkára való képesség, a megfelelő minőségű kommunikáció volt hangsúlyosabb. Ezek közül a csapatmunkára való képességet jelölték meg úgy, hogy azt fejleszthetik már a munkába lépés után is. A munkajogi ismeretek teljesen háttérbe kerültek a beszélgetések során.

Az interjú alanyok többsége egyetértett abban, hogy érdemes lenne központosítva, több vállalkozás kezdő munkavállalóinak szervezni képzéseket a munkavállalói ismeretek körébe tartozó különböző kompetenciák fejlesztésére. Felmerült az is, hogy többen részt vennének tapasztalatcserében, tudásmegosztásban. A részvétel itt azt jelenti, hogy főleg a kezdő munkavállalók hallgatnák meg, néznék meg a jól működő dolgokat, folyamatokat. A munkavállalói ismeretek oktatásában ez is lehet egy eszköz és lehetőség.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Összefoglalva a munkaadói igényeket, a szakmai képzéseken túl elsősorban

- önismereti,
- motivációs,
- kommunikációs,
- együttműködési (csapatmunka),
- higiéniai

témákhoz kapcsolódó munkavállalói ismeretek oktatására van igényük a vállalkozásoknak.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

7. KITEKINTÉS A MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEKKEL KAPCSOLATOS MAGYARORSZÁGI OKTATÁSRA

A munkavállalói ismeretek oktatása több állami képző intézményben és a felnőttképzésben egyaránt megtalálható. Ahogy azt jeleztük, a munkavállalói ismeretek elnevezés alatt több esetben csak munka- és szociális jogi, valamint munka- és egészségvédelmi ismereteket oktatnak. A munkaerő-piac változásai miatt azonban igény merült fel egyéb ismeretek oktatására is. Így egyre több képzési tervbe kerül be a kommunikáció, az önismeret, az álláskeresési technikák. Sok esetben a kommunikáció inkább az álláskeresést szolgáló kommunikációs technikákat jelenti. Gyakran az önismeret keretében foglalkoznak az asszertivitással, illetve az együttműködéssel.

A Szent István Egyetem munkatársainak a „Vállalkozásfejlesztés a XXI. században" (Budapest, 2017.) kötetben „*Gazdálkodj okosan (a kompetenciákkal)! - Kompetens munkáltatók és leendő munkavállalók felmérése*" címmel megjelent tanulmányában[5] a szerzők rámutatnak a kompetenciák fejlesztésének és ismeretének fontosságára. Egyik felmérésükben megvizsgálták mely kompetenciákról tartják azt a munkáltatók és egyetemi hallgatók, hogy fontosságuk felértékelődött az utóbbi évtizedben. 33 fontosnak ítélt kompetenciából azokat választották ki, amelynek fontossága nőtt, vagy nem változott a munkáltatók legalább 50 százaléka szerint. Ezek a következők:

- idegen nyelvi kommunikáció
- informatika, számítógépes ismeretek
- terhelhetőség
- problémamegoldás
- tanulási képesség
- rugalmasság
- önfejlesztés
- kommunikációs készség
- kitartás
- műszaki ismeretek
- meggyőzés

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- vállalkozói készségek
- tanulás a hibákból
- gazdasági ismeretek
- körültekintés
- önfegyelem

Látható, hogy főleg a kommunikáció, az önismeret, az önfejlesztés nagyobb témaköreibe sorolható legtöbb kompetencia. Ennek a felmérésnek az eredménye összecseng azzal a megállapítással, amit a kérdőívek és interjúk elemzése alapján tettünk jelen projekt keretében.

7.1 PÉLDÁK A MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK OKTATÁSÁNAK MEGKÖZELÍTÉSEIRE

Az oktatásban megjelenő ismereteket legjobban a tanananyagok tanulmányozásával lehet feltérképezni. Az irodalomjegyzékben feltüntettünk több tananyagot, amelyeket tanulmányozásra javaslunk. Néhány tananyagból összegyűjtve bemutatjuk, általánosságban több ágazatból is, hogy milyen ismeretek oktatását gondolták hasznosnak a szerzők, a tananyagot, képzést összeállítók.

Elsőnek egy gazdasági (marketing, pénzügy) területre készült munkavállalói ismeretek oktatási segédlet[6] tartalomjegyzékét mutatjuk meg a 8. ábrán.

[6] Jakabné Dr. Zubály Anna: Munkavállalói ismeretek, Oktatási segédlet 2015. január

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Bevezetés ... 3
Az oktatási segédletben érintett szakképesítések (OKJ-számmal) ... 3
Tartalom ... 5
A szakmaválasztás dilemmái ... 6
Mi leszel, ha nagy leszel? ... 6
A gazdasági szakmai terület főbb jellemzői ... 8
Pénzügyi ügyintéző ... 9
Marketing- és PR-ügyintéző ... 10
Általános irodai adminisztrátor ... 10
Munkáltatói elvárások ... 11
Munkaköri megfelelés ... 15
A munkakörnyezet bemutatása ... 16
Információ az irodában ... 17
A számítógépek áldásos és káros hatásai az irodai körülmények között dolgozókra ... 19
A munkahelyi légkör az irodában ... 21
Viselkedés irodai munkakörnyezetben ... 22
Dokumentumok az irodai munkában ... 27
Munkajogi alapfogalmak ... 29
Egyéni és kollektív jogok a munkahelyi gyakorlatban ... 30
Ki(k) képviselheti(k) az érdekeidet? ... 31
A szakszervezetek ... 31
Miben nyújthat segítséget neked a szakszervezet? ... 31
Milyen eszközök, jogosítványok alkalmazásával érheti el a szakszervezet tagjainak érdekképviseletét? ... 32
Szakszervezeti szerveződések Magyarországon ... 32
Belépés a szakszervezetbe ... 33

8. ábra Munkavállalói ismeretek oktatási segédlet tartalomjegyzék (Forrás: ld. 6 számú lábjegyzet)

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A 9. ábra az egyik munkavállalói érdekképviselet megbízásából fejlesztett tananyaghoz tartozó tankönyv[7] egyes témaköreit mutatja meg a tartalomjegyzéke alapján.

1. A GLOBÁLIS TÁRSADALOM 9

2. A KOMPETENCIA 21

3. A TANULÁS 34

3.1. Az élethelyzethez igazított tanulás 35

3.2. A tanulás folyamata 36

3.3. A motiváció 38

3.4. Tanulási stratégiák, tanulási stílusok 39

4. A TANULÁSI STRATÉGIA FEJLESZTÉSE..... 43

5. AZ ÉN-KÉPÜNK MEGISMERÉSE 44

6. ÖNISMERETI TRÉNING - KÉRDÉSEK RÓLAD 55

7. A VERBÁLIS KOMMUNIKÁCIÓ 56

8. BESZÉDKULTÚRA 69

9. NONVERBÁLIS- ÉS METAKOMMUNIKÁCIÓ 80

10. KOMMUNIKÁCIÓ HIVATALOS NYELVEN 99

11. KOMMUNIKÁCIÓS TRÉNING 107

12. PÉNZÜGYI ALAPFOGALMAK 108

13. NAPI PÉNZÜGYEK ÉS AZ ÉLETVITEL 121

14. A MUNKAERŐPIAC 128

15. FEKETE ÉS SZÜRKE FOGLALKOZTATÁS..... 136

16. ÉLETCÉLOK, KARRIERTERVEZÉS 145

17. ÁLLÁSKERESÉSI TECHNIKÁK 159

18. AZ ÁLLÁSPÁLYÁZAT 166

19. GYAKORLÓ FELADATOK TRÉNINGJE – ÖNÉLETRAJZÍRÁS, MOTIVÁCIÓS LEVÉL KÉSZÍTÉSE,

REFERENCIALAVÉL ÍRÁS 175

20. AZ INTERJÚ 176

21. KONFLIKTUSOK 183

9. ábra Egy munkavállalói ismeretek tankönyv tematikája a tartalomjegyzéke alapján (Forrás: ld. 7.számú lábjegyzet)

[7] Munkavállalói ismeretek, Tankönyv 2015. készült a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának megbízásából az Új Széchenyi Terv támogatási rendszerében a TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 azonosítószámú projekt keretében

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az egyik szakképző intézmény helyi tantervében[8] a munkavállalói ismeretek tárgyban a következő témák szerepelnek:

- Álláskeresés (itt megjelenik az önismeret)
- Munkajogi alapismeretek
- Munkaviszony létesítése
- Munkanélküliség

A Szakszervezeti Ifjúsági Akció (SZIA) honlapján[9] a munkavállalói ismeretekről írt lapon a munkajogi ismeretekkel együtt a következő öt témakört tartják fontosnak:

- Kommunikációs képesség
- Alapvető pénzügyi ismeretek
- Álláskeresés, álláskeresési technikák
- Munkajogi ismeretek
- Érdekvédelmi ismeretek

[8] Nyíregyházi Szakképző Centrum Bánki Donát Műszaki Technikum és Kollégium, Helyi tanterv, Gépjármű-Mechatronikai Technikus szak, Munkavállalói ismeretek

[9] http://szia.online/2019/01/25/munkavallaloi-ismeretek/ letöltés időpontja 2020. 12. 10.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A fentiekből látható, hogy nagyon eltérő módon közelítik meg a munkavállalói ismeretek oktatását a különböző szervezetek. Például az idézett oktatási segédlet inkább szakmai fókusz alapján készült és csak a szervezeti kultúra egyes elemeinél jelennek meg a már említett egyéb kompetenciák.

Egyes tananyagok igen komplex megközelítést alkalmaznak, már figyelembe veszik a képzésben részt vevők személyiségével kapcsolatos tényezőket is. Önismeret, kommunikáció, gazdasági, pénzügyi ismeretek, konfliktuskezelés, álláskeresési technikák, stresszkezelési technikák megismertetésére is kitérnek.

7.2 A MAGYARORSZÁGI KITEKINTÉS ÖSSZEGZÉSE:

Látható, hogy a munkavállalói ismeretek kategóriába sorolt témakörök, kompetenciák oktatásáról sokféle elképzelés valósulhat meg. Más lesz egy állami oktatási intézményben, más egy államilag elismert okiratot adó (engedélyköteles) felnőttképzésben és más a bejelentéskötelezett felnőttképzések esetében. A bemutatott példákon keresztül látható, hogy azok az irányok, amelyeket az interjúk és kérdőívek alapján jelöltünk ki, megfelelőek lesznek a javasolt kompetencia modellhez.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

8. NEMZETKÖZI KITEKINTÉS

A nemzetközi kitekintés a világ egyes részeiből villant fel tényeket, véleményeket. A világ, de Európa különböző részein is nagyon eltérő gazdaságmodellek mellett működnek a mezőgazdasági vállalkozások.

Az adott ország gazdasági fejlettsége, a mezőgazdaság politikai támogatottsága nagyban meghatározza a vállalkozások fejlettségét. Ezáltal meghatározott a munkavállalók ismereteivel kapcsolatos követelményrendszer is. Egy jellemzően kisebb, családi gazdaságokra alapozott mezőgazdaságban a munkavállalóknak szélesebb körű, kevésbé specializált ismeretekre van szükségük, mint a nagygazdaságokra alapozott mezőgazdaságban. Nem célja a tanulmánynak, hogy elemezze ezeket a különbségeket, mert jelen projektben ez nem jelentene hozzáadott értéket.

8.1 KUTATÁSOK

Különösen érdekesnek bizonyulnak a fejlődő régiókban végzett kutatások. Egy átfogó kutatás készült Kenyában a mezőgazdasági munkavállalók egyetemi képzésével kapcsolatban[10]. Ennek egyik érdekessége az, hogy kiemeli, a megfelelő képzési tematika és módszertan alapján képzett munkavállalók alkalmazása versenyelőnyt jelenthet a vállalkozások számára. Ugyanakkor a globális változások miatti munkaadói igények a képzésekkel szemben is kihívásokat támasztanak. Ezért szükség van képzési igény felmérésekre, előre tekintő, a jövő igényeire alapozott képzési tervekre. Bár a kutatás a felsőoktatást, a képző intézmények elképzeléseit (vízióját, misszióját) vette célba, megállapításai tanulságosak általában is: A kutatásban részt vevők többsége semleges, – fontos-nem fontos skálán középső – értéket jelölt meg arra, hogy mennyire fontos az intézménye számára a képzési igény felmérés. Összevetve az elmúlt évtizedek magyar gyakorlatával, azt mondhatjuk, hogy a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatos igények felmérését általában nem tartották fontosnak a képzők. Jellemzőbb volt a hagyományokra (azaz régebbi gyakorlatokra) épülő ismeretanyag és tematika. Ennek a tanulmánynak a tanulsága az, hogy az igényfelmérés meghatározó szerepet kell elfoglaljon a munkavállalói ismeretek oktatásának bármilyen szintű tervezésénél.

Egy, a Dél-afrikai Köztársaságbeli Stellenbosch Egyetemen készült mesterdiploma[11] 6 különböző vállalkozást figyelembe vevő kutatásai azt mutatják ki, hogy

[10] International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, September 2014, Vol. 4, No. 9 ISSN: 2222-6990

[11] André Jansen van Rensburg: SKILLS DEVELOPMENT IN THE AGRICULTURAL SECTOR: A MULTIPLE CASE STUDY APPROACH, Faculty of Economic and Management Sciences at Stellenbosch University, Pretoria. Dél-afrikai Köztársaság

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- bár vannak közös jellemzőik a vállalkozásoknak, a képzés és fejlesztés annyira komplex, hogy már például a tulajdonosi szerkezetbéli változások is befolyásolhatják a képzésekkel kapcsolatos igényeket, elvárásokat,
- az egyéni (munkavállalói) és szervezeti (munkaadói) aspektusai a témának nagyon különbözőek lehetnek,
- az egyéni képzési igények nagymértékben függenek az egyén meglévő képzettségi szintjétől,
- az ismeretszerzésre (tanulásra) vonatkozó egyéni motiváció és a vezetés kommunikációja közvetlen kapcsolatot mutat,
- a képzés és fejlesztés mintegy támogatásként (a termelés támogató folyamataként) és nem stratégiai elemként került alkalmazásra a vállalkozásoknál,
- a vezetők jellemzően informális módon közelítették meg a képzést és fejlesztést,
- kevésbé volt jellemző a jól meghatározott (stratégiához illesztett) célok és módszerek alkalmazása

Mindezen eredmények tanulságul szolgálhatnak a magyar vállalkozások számára is, főleg a tekintetben, hogy a munkavállalói ismeretek oktatását érdemes stratégiai elemként kezelni.

Egy tanulmány[12] az Amerikai Egyesült Államokból arra mutat rá, hogy e tevékenységek eredményei azt mutatják, hogy:

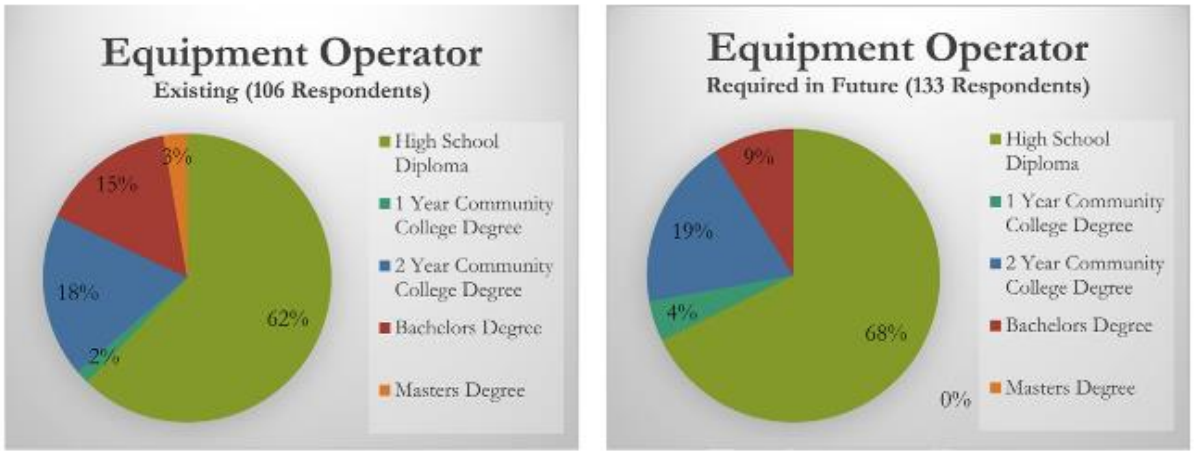
- a munkaadóknak teljesen képzett „precíziós" szakemberekre van szükségük,
- az egyetemek és főiskolák küzdenek a megfelelő oktatás biztosításával a kompetens oktatók és hatékony tantervek hiánya miatt,
- különböző munkavállalói ismeretekre és készségekre van szüksége mezőgazdasági kisvállalkozásoknak és a nagy mezőgazdasági cégeknek,
- az iskolák hallgatóit összezavarják a „precíziós gazdálkodás" keretében ajánlott programok széles köre,
- regionális koordinációra és hatékony tantervekre lenne szükség.

[12] Bruce Erickson, Scott Fausti, David Clay, and Sharon Clay: Knowledge, Skills, and Abilities in the Precision Agriculture Workforce: An Industry Survey, Nat. Sci. Educ. 47:180010 (2018)

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A tanulmány megállapítja, hogy a „precíziós” gazdálkodáshoz szükséges ismeretek, készségek változnak, a vállalkozások számára gyakran nehéz megfelelő, alkalmas személyt találni az adott pozícióra. Különböző ismeretkere, készségekre van szüksége a gépkezelőknek, az agronómusoknak, a műszaki támogató munkatársaknak, a karbantartóknak, a szerelőknek és a termékértékesítéssel foglalkozóknak. Az „agronómus” megnevezés itt megtévesztő lehet, nem felel meg a Magyarországon használt elnevezésnek, valójában „mezőgazdasági szakember” lehet a legjobban megfeleltethető elnevezés.

Például a gépkezelők esetében a felmérés az egyes képzettségi szintekre a jelenlegi és a jövőben elvárt arányokra a következő ábra szerinti megoszlásokat mutatta:



10. ábra A gépkezelőkkel szembeni jelenlegi és a jövőbeli képzettségi elvárások egy USA-ban készültl 2018-as tanulmányban (Forrás: ld. 12 számú lábjegyzet)

Bár a fenti tanulmányban főiskolák, egyetemek szerepelnek, az USA oktatási rendszerének leképezésével ez Magyarországon a középiskolai, technikusi és felsőfokú képzéseknek felelne meg. Így a következő megfeleltetéseket alkalmazhatjuk az ábrán szereplő képzettségi szintekre:

High School Diploma ~ középiskolai végzettség

Community Collage Degree (1 és 2 éves képzés) ~ technikusi végzettség

Bachelor Degree ~ egyetemi alapszaknak megfelelő végzettség

Master Degree ~ egyetemi mesterszaknak megfelelő végzettség

A mezőgazdasági szakemberek esetében a tanulmány felmérése szerinti jövőre vonatkozó elvárások azt mutatják, hogy az egyetemi alapszaknak megfelelő végzettséggel rendelkezők aránya legalább 71%, míg a mesterszaknak megfelelő végzettséggel rendelkezők aránya legalább 11% kell magasabbnak lennie. Magyar szemmel nézve ez irreálisan magas elvárásnak tűnhet.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az interjúk és felmérések azt mutatják, hogy a magyar valósághoz nagyon közel áll az, amiről ennek a tanulmánynak a megállapításai szólnak, amennyiben figyelmen kívül hagyjuk a képzettségi szintekkel kapcsolatos elvárásokat.

Egy 2012-es tanulmány[13] szerint a Közel-Kelet több országában a vidéki fiatal kezdő munkavállalók nem jó kilátásokkal indulnak az életnek. A képzettségük általában nem megfelelő, elfordulnak a vidéktől, a mezőgazdaságtól. Mivel ezekben az országokban inkább a kisgazdaságok lennének életképesek, ezért a vidéken maradó fiatalok számára a saját vállalkozás, családi gazdaság lenne a legalkalmasabb forma a munkához. Ehhez megfelelő ismeretek kellenek, de a tanulmány szerint a vidéki fiatalok képzettsége, készségei nem a mezőgazdasági munkavállalói, vállalkozási követelményeknek felelnek meg még ott sem, ahol viszonylag magas a képzettek aránya. A városi környezetből nem kívánnak vidékre menni a fiatalok, így a mezőgazdaság komoly problémákkal küzd a munkaerő utánpótlás hiánya miatt.

Az Európai Unió minden területen arra törekszik, hogy egységes képzési keretrendszert hozzon létre. A képzési követelményrendszerek megalkotásakor kiindulópontként már azt határozzák meg, hogy milyen ismeretekkel, készségekkel kell rendelkeznie az adott képzettséget megszerzőknek. Ez lehetővé teszi, hogy a képzések tervezésekor már figyelembe vegyék a vállalkozások, szervezetek jövőre vonatkozó elvárásait is. Az Uniós ajánlások külön hangsúlyt helyeznek a gyakorlati képzésre.

Az EU-s törekvések már megmutatkoznak a 2020-ban bevezetett magyar törvényi változásokban is. Sajnos a változtatások hatása legfeljebb 5 év múlva mutatkozik meg jelentősebben a gazdasági gyakorlatban.

8.2 A NEMZETKÖZI KITEKINTÉSEK ÖSSZEGZÉSE

Fentiek alapján elmondhatjuk, hogy a mezőgazdaságban mindenhol a világban egyre fontosabbá válik az ismeret, a készség. A legtöbb tanulmány a szakképzettségre vonatkozik, azonban megjelennek az általánosabb ismeretekre vonatkozó igények is. A mezőgazdaság, a fiatal munkavállalókkal kapcsolatos problémák nagyon hasonlóak a világban. Az is kitűnik, hogy az iskolarendszerű, központi képzések nem tudják követni a gyorsan változó igényeket, ezért lokális megoldásokra is szükség van.

[13] Ben White: Agriculture and the Generation Problem: Rural Youth, Employment and the Future of Farming, IDS Bulletin Volume 43 Number 6, November 2012, Institute of Development Studies, Published by Blackwell Publishing Ltd,

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

9. JAVASOLT IRODALOM

Az alábbiakban néhány irodalmi hivatkozást adunk meg, amelyek tanulmányozása segítheti a munkavállalói ismeretek oktatásának alakítását.

- Munkavállalói ismeretek, Tankönyv, 2015. Tananyagfejlesztők: dr. Sári Mihály, dr. Sári Szilvia, dr. Bartkó János és Bartkó Réka, Készült a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának megbízásából az Új Széchenyi Terv támogatási rendszerében a TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 azonosítószámú projekt 6. számú törzstevékenységnek keretében.
- Munkavállalói ismeretek, Oktatási segédlet, Közgazdaság, marketing, ügyvitel szakmacsoport (pénzügyi, marketing, irodai munkakörök) 2015. január, Készítette: Jakabné Dr. Zubály Anna (a dokumentum mellékletben csatolva, M1)
- SZOCIÁLIS ÉS MUNKAÜGYI MINISZTÉRIUM, Munkavállalói ismeretek és gyakorlatok, moduláris tananyagegység tanulásban akadályozott tanulók számára, Ajánlás, 2008. Készült a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet munkacsoportjában, gyógypedagógusok és speciális szakiskolai pedagógusok közreműködésével (Ez a dokumentum hasznos információkat tartalmaz általában a munkavállaló ismeretek oktatásával kapcsolatban, ezért mindenképpen javasoljuk a tanulmányozását. Mellékletben csatolva, M2.)
- International Labour Office (ILO, www.ilo.org/rural): Decent and Productive Work in Agriculture, Decent Work in Rural Economy, policy guidance notes (angol nyelven, olyan hivatkozásokat tartalmaz, amelyekből hasznos információkat lehet gyűjteni a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatban, mellékletben csatolva, M3)
- The COVID-19 Skills watcher, Covid-19 and skills in the labour market, Technical Report – July 2020, European Comission, European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (angol nyelven, a munkavállalói ismeretek és a járványhelyzet kapcsolatához ismertet kiegészítő információ forrásokat, mellékletben csatolva, M4)
- Európai Bizottság, Javaslat, a Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanulás európai képesítési keretrendszeréről… 2016.6.10. COM(2016) 383 final 2016/0180 (NLE) (magyar nyelven, mellékletben csatolva, M5)
- Európai Bizottság, Mellékletek a következőhöz: Javaslat a Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanulás európai képesítési keretrendszeréről… (Az európai képzési keretrendszerhez kapcsolódó fogalmakról, képzési szintekről tartalmaz információkat, magyar nyelven, mellékletben csatolva, M6)

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE