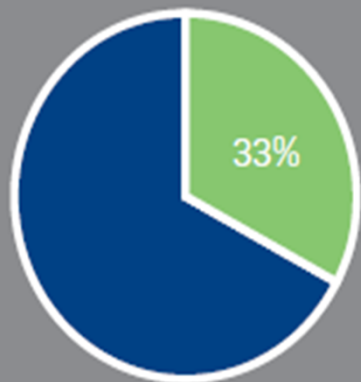


# A dualitás lehetőségei a szakképző intézményekben

Dr. Hafiek Andrea

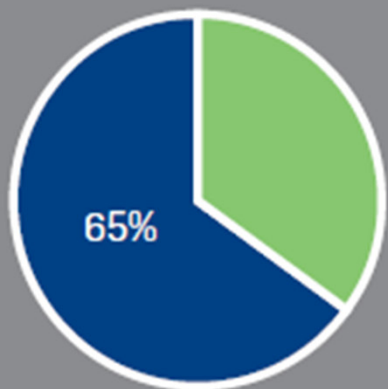
---

---



### Új szakmák

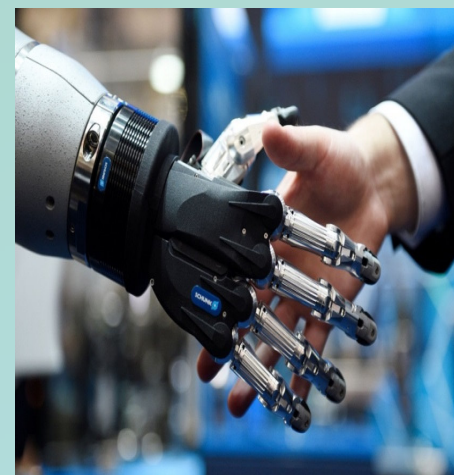
2020-ra az alapvető készségek több mint egyharmada azokból a készségekből fog állni, amelyek napjainkban még nem tekinthetők nélkülözhetetlenek a munkakörök betöltéséhez. (WorldEconomicForum)



### A jövő munkahelyei

A Z generáció számára elérhető munkák 65%-a jelenleg még nem is létezik. (ManPower 2016)

## A szakképzési rendszerrel szembeni munkaerőpiaci elvárások



# A munkaerővel szemben támasztott követelmények változnak: felértékelődnek az emberi együttműködéssel kapcsolatos készségek

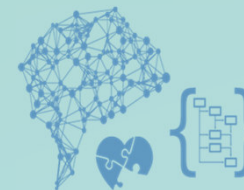
## 2015-ben

1. Komplex problémamegoldás
2. Csapatmunka
3. Emberek kezelése
4. Kritikus gondolkodás
5. Tárgyalás
6. ~~Minőségellenőrzés~~
7. Szolgáltatás orientáció
8. Ítélet és döntéshozatal
9. ~~Aktív hallgatás~~
10. Kreativitás



## 2020-ban

1. Komplex problémamegoldás
2. Kritikus gondolkodás
3. **Kreativitás**
4. Emberek kezelése
5. Csapatmunka
6. **Érzelmi intelligencia**
7. Ítélet és döntéshozatal
8. Szolgáltatás orientáció
9. Tárgyalás
10. **Kognitív rugalmasság**



# Több generáció a munkahelyen – eltérő értékrendek, eltérő szokások

## Értékek:

- A baby boomer és X generáció: kemény munka, etikusság, hűség, emellett sokszor a versenyszellem is.
- Az Y és Z generáció: nem marad tartósan egy cégnél, folyton keresi a jobb lehetőségeket és olyan állásokat, amelyek illenek az életstílusához. Ez sokszor fontosabb számukra, mint a fizetés mértéke. A munkanap hosszával szemben inkább a teljesítményt értékelik.

## Kommunikáció:

- A baby boomer generáció: többnyire a személyes találkozást preferálják.
  - X generáció: elsősorban telefonon vagy e-mailben kommunikál,
  - az Y, Z generáció a Messengeren vagy a Twitteren.
  - A fiatal munkavállalók sokszor használnak informális, baráti nyelvezetet az üzleti életben is, ami az idősebb kollégáknak helytelennek tűnhet.
-

# Tanulási eredmény alapú (TEA) kimenetszabályozás

Tanulási eredmény fogalma:

„A tanulási eredmények fontosak a tudás elismerése szempontjából... A végzett tanulótól manapság már elsősorban nem azt kérdezik, hogy „mit kellett teljesítenie, hogy szakmai végzettséget szerezzon?”, hanem azt, hogy „most, a **végzés után mit tud elvégezni?**”. Ez a megközelítés a munkaerőpiac számára is fontos, és az egész életen át tartó tanulás, a nem hagyományos tanulási formák és az egyéb, **nem formális oktatási tartalmak figyelembe vétele** révén egyfajta **rugalmasabb megközelítést** mutat.”

*Európa Tanács, 2002*

# A gazdasági szereplők részvétele a duális szakmai oktatás folyamatában



# A duális képzés változásai

## Tanulószerződéses rendszer

- A tanuló kizárólag a **szakmai gyakorlati órákat** tölti a vállalatnál, sokszor „tört” napokat, órarendtől függően.
- Az **iskola feladata** volt az **elméleti tantárgyak** oktatása, a **duális képzőhely feladata** a kerettanterv szerinti **gyakorlati tantárgyak** oktatása.

## Munkaszerződéses ÚJ rendszer

- A tanuló **a vállalat munkavállalója**, az iskolai napok kivételével minden nap ott van, nem csak képzési napokon.
- **Nincs elválasztva az elmélet és a gyakorlat, a közös képzési programban határozza meg** az iskola és a vállalat, hogy mely tananyagegység oktatása kinek a feladata, felelőssége.

# A duális képzés változásai

## Tanulószerződéses rendszer

- A gyakorlati képzőhely hivatalosan **kizárólag a gyakorlat oktatását végezhet**, akkor is, ha képes lett volna elméleti jellegű tartalom átadására is.
- A tanuló gyakorlati képzőhelyen nyújtott teljesítményét a **gyakorlati képzőhely** oktatója **önállóan értékeli**, a tanuló előrehaladásáról, vizsgára való felkészültségéről az iskolának kevés az információja.

## Munkaszerződéses ÚJ rendszer

- A **duális képzőhely** – képzési programban meghatározott, iskolával közös – döntése alapján **akár a teljes szakirányú képzésért való felelősséget is vállalhatja**.
- A tanuló duális képzőhelyen nyújtott teljesítményét a tanegységek végén az **iskola és a vállalat** oktatója **közösen értékeli**, így a tanuló előrehaladásáról, vizsgára való felkészültségéről az iskolának és a vállalatnak is folyamatosan van információja.



# A duális képzés változásai

## Tanulószerződéses rendszer

- A gyakorlati képzőhely csak a gyakorlati képzési tartalmakat oktatta, ugyanakkor alapelv szerint – a vállalat tevékenységi körétől, alkalmazott technológiájától függetlenül – annak teljes tartalmára vonatkozóan rendelkeznie kellett minden eszközzel és humánerőforrással. Teljesítési segéd igénybevételére csak igen korlátozottan, szűk időkeretben volt lehetőség

## Munkaszerződéses ÚJ rendszer

- A duális képzőhely – képzési programban meghatározott, iskolával közös – döntése alapján **akár** a teljes szakirányú képzésért való **felelősséget** is vállalhatja, s ehhez **képzési partnerek segítségét is igénybe veheti**, időben vagy tartalomban korlátozás nélkül. Ilyen **képzési szolgáltató lehet egy partner vállalat, egy vállalati vagy ágazati képzőközpont**, de – elsősorban az elméleti jellegű tartalmak tekintetében – **akár az iskola is**

# Az iskola szerepe és érdekeltsége a duális képzésben

Közös képzési program, közös értékelés



Tanuló haladása folyamatosan nyomon követhető

Erős vállalati kapcsolatok alakulhatnak ki

Képzési szolgáltatás nyújtása a duális partnereknek



Piaci bevétel az intézmény finanszírozásához

Magas oktatási színvonal biztosítása

# (Néha irreális) elvárások a duális képző és az iskola szemszögéből

## Duális képző



Tanuló „munkára felkészülten” érkezzen

Erős szakmai tudással érkezzen a tanuló

## Iskola



Modern szakmai gyakorlatot adjon a képzőhely

Vegye figyelembe a tanuló életkorát, felkészültségét