

Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal megbízásából

PROJEKTERV 1.
Alapkompetenciák és
kulcskompetenciák fejlesztése
(TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002)

2017

Összefoglaló

<u>Téma:</u>	Alapkompetenciák, kulcskompetenciák fejlesztése
<u>Téma megalapozása:</u>	Előzetes igényfelmérés eredményei egyértelműen alátámasztják
<u>Megoldási javaslat:</u>	Betanító jellegű képzések, melyek 2 részből (modulból) épülnek fel: 1. alapkompetenciák, kulcskompetenciák, munkahelyi kultúra és munkahely-megtartási kompetenciák fejlesztése, 2. gyakorlati képzés a cég bevonásával, a cég helyszínén
<u>Eredmény:</u>	Az Esztergomi 2-es projektben is alkalmazható, és mint jó gyakorlat a többi megyei paktum projekt számára is hasznosulhat.
<u>Érintett paktum-tagok:</u>	Fókuszálva a céges együttműködésekre
<u>Egyéb érintett felek:</u>	Állandó Foglalkoztatási Fórum meghívottak (cégek), melyek nyitottak a folyamatos együttműködésre

Kulcskompetenciák fejlesztésének szükségessége

A projekttervhez kapcsolódó felülvizsgálati feladatok ellátásának keretei közti igényfelmérés felülvizsgálata során a munkáltatói oldal ismételten visszaigazolta a korábbi igényfelmérések eredményeit, gyakorlatilag változatlan formában.

- *Vállalkozások: megfelelő munkavállalói alapkompetenciák hiánya gátolja a hatékony munkavégzést, végső soron negatívan befolyásolja az adott vállalkozás versenyképességét.*
 - *Civil szervezetek: a munkavállalók képzésének területén hangsúlyt kell fektetni a kulcskompetenciák fejlesztését célzó gyakorlatorientált képzésekre.*
-
- *Önkormányzatok: az önálló munkavégzés képessége, mint kompetencia megléte alapvetően szükséges, különösen a közfoglalkoztatást elhagyó és a versenyszférában elhelyezkedni kívánó munkavállalók szempontjából.*

A **kompetenciafejlesztés** nem köthető közvetlenül sem az iskolarendszerű, sem az iskolarendszeren kívüli képzésekhez, viszont mára **valamennyi képzési típus egyik központi kategóriája**. A kompetenciák közül kiemelkednek azok, amelyek a mindennapi életben és a munka során minden felnőtt számára szinte elengedhetetlenek, ezek a **kulcskompetenciák**. A „*Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz*” című európai referenciakeret egyrészt taxatív meghatározza a kulcskompetenciákat¹, **másrészt nevesíti a tagállamok munkájának, támogatásának szükségességét** abban, hogy

¹ Az anyanyelven folytatott kommunikáció, idegen nyelveken folytatott kommunikáció, matematikai kompetenciák és alapvető kompetenciák a természet-, a műszaki tudományok terén, digitális kompetencia, a tanulás elsajátítása, szociális és állampolgári kompetenciák, kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia, kulturális tudatosság és kifejezőkézség.

- ✓ a fiatalok olyan szintre fejlesszék azokat, amely a későbbiekben a tovább tanulásuknak, **munkába állásuknak lehet az alapja**;
- ✓ valamint adjanak lehetőséget a felnőtteknek is, hogy ezeket a kompetenciákat egész életük során fejleszthessék.²

A gazdasági fejlődéshez, a termelékenységhez, a versenyképességhez és az innovációhoz elengedhetetlen, hogy **a szükséges humán erőforrás fenntartható és megerősíthető legyen**. Ennek a legfontosabb tényezőit a munkaerő képességei és kompetenciái jelentik. A növekvő nemzetköziesedés, a változások gyors üteme és a folyamatosan megjelenő új technológiák azt követelik, hogy **a munkaerőpiac szereplői rendelkezzenek olyan általános, transzverzális kompetenciákkal is, melyek lehetővé teszik az alkalmazkodást a változásokhoz**. Az egyéni kompetenciák hozzájárulnak a munka minőségét befolyásoló motiváltsághoz és a munkával való elégedettséghez is.³

Előzetes igényfelmérés eredményei

Számos európai és magyarországi felmérés rávilágított **a lakosság kompetenciákkal kapcsolatos hiányosságaira**, melyek a „*Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz*” című európai referenciakeretben foglaltakat és általánosságban **a kompetenciafejlesztés szükségességét életre hívták**. A pályázat előkészítési szakaszában lefolytatott **előzetes igényfelmérés**, illetve a helyzetelemzés részeként zajló **aktualizált igényfelmérés** eredményei szintén rávilágítottak a téma fontosságára, valamennyi potenciális paktum-tag és érintett (önkormányzatok, cégek, civilek, stb.) **prioritásként nevezték még az alapkompentenciák fejlesztésének szükségességét**.

- A **munkáltatók** – elsősorban a „nagy foglalkoztatók” – **alapproblémaként nevesítették a megfelelő alapkompentenciákkal rendelkező munkaerő hiányát**. A Zoltek Zrt. az alábbi kompetenciákat nevezte meg, amelyek a munkába álláshoz elengedhetetlenek: *„írás-olvasás, számolás, viselkedésben, magatartásban fontos, hogy képes legyen 8 órát dolgozni, utasításokat értse és végrehajtsa, munkavégzésre alkalmas állapotban jelenjen meg a munkahelyén”*. A Thai President Foods Kft. az írás-olvasás, számolás alapkompentenciákon túl az *alapvető higiéniai ismeretek* meglétét is nevesítette.

- A **civil szervezetek** a paktum – és a paktum keretében tervezett képzések - kapcsán az alábbiakat emelték ki: gyakorlatorientált képzések – nem háttérbe szorítva a szükséges elméleti megalapozást, fontos az elmélet-gyakorlat megfelelő arányának megtalálása, **kulcskompetenciák fejlesztése (új képességek, készségek elsajátításának biztosítása, alkalmazkodóképesség, rugalmasság biztosítása)**.

- Az **önkormányzatok** felhívták a figyelmet arra, hogy a projekt keretében fontos *„önálló munkavégzésre alkalmas dolgozókat”* kiképezni, mely nem valósulhat meg az alapkompentenciák fejlesztése nélkül.⁴

² A „*Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz*” című európai referenciakeret

³ <http://ofi.hu/az-egesz-eleten-tarto-tanulas-kulcskompetenciai-az-europai-keretrendszer-tapio-saavala>

⁴ Pályázat előkészítési szakaszában elkészült „*Igényfelmérés összegzése*” c. dokumentum, „*Helyzetelemzés*” c. dokumentum

A projekttervben problémaként került azonosításra, hogy a 2017-es képzési jegyzékben különálló, és csak kompetenciafejlesztést célzó képzések nem jelennek meg, így ezek önálló megvalósítása az eredeti projektterv szerint nehézségekbe ütközik. A képzési jegyzék végül kiegészült az alapkompenciák fejlesztését célzó képzéssel. A kormányhivatalok a 2019-es évre vonatkozó képzési jegyzékek összeállítására folyó év első harmadában írják ki a közbeszerzési eljárásokat, illetve állítják ezeket össze. Fontos szempont, hogy a projekttervben meghatározott azon „betanító” jellegű képzések (melyek rendelkeznek alapkompenciákra vonatkozó elemekkel) szerepeljenek a 2019-es és 2020-as képzési jegyzékben.

A pályázat benyújtásakor történt **igényfelmérés** során felmérésre kerültek a munkáltatói, civil szervezeti, valamint önkormányzati igények. Mindhárom csoportban egyhangúan problémaként került definiálásra a munkavállalói/álláskeresői kulcs-és alapkompenciák hiánya, illetve fejlesztésének igénye.

Fentieket a projektterv aktualizálásának keretei közt elvégzett interjúk és elemzések is megerősítik, az eredeti dokumentumban szereplő megállapítások jelenleg is aktuálisak.

Az interjúk alapján az alábbi megállapításokat tudjuk tenni a kulcskompetenciák fejlesztését illetően:

- ❖ *a foglalkoztatási terület nem tud olyan gyorsan reagálni, mint ahogy azt a versenyszféra elvárja*
- ❖ *a duális jellegű képzések megvalósítása a nagyvállalatoknál hosszú távú elköteleződést alakít ki a leendő munkavállalóban a vállalat iránt*
- ❖ *a munkahelyen megvalósításra kerülő képzési lehetőségek kiterjesztése szükséges*
- ❖ *jelenleg az alábbi képzések iránt van a legnagyobb kereslet:*
 - *targonca vezető*
 - *óvodai dajka*
 - *élelmiszer és vegyi eladó*
- ❖ *idegen nyelvi képzések kapcsán a német és angol nyelv iránt van érdeklődés, ugyanakkor ezeknél hátrány, végzettséghez kötött képzés*

Fejlesztendő kulcskompetenciák nevesítése

Az előzetes igényfelmérés eredményei, illetve a megbeszéléseken⁵ elhangzottak és a Megbízóval történt egyeztetések alapján **nevesítésre kerültek a TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002 projekt képzési keretében fejlesztendő kompetenciák:**

✓ <i>Az anyanyelven folytatott kommunikáció</i>	A kommunikáció a gondolatok, érzések és tények szóbeli és írásbeli formában történő kifejezésének és értelmezésének képessége a társadalmi és kulturális kontextusok teljes skáláján.
✓ <i>Digitális kompetencia</i>	Az információs társadalom technológiáinak (ITT) magabiztos és kritikus használatára való képesség.
✓ <i>A tanulás elsajátítása</i>	A saját tanulás önállóan és csoportban történő szervezésének és szabályozásának a képességét foglalja magában. Résztét képezi a hatékony időbeosztás, a problémamegoldás, az új tudás elsajátításának, feldolgozásának, értékelésének és beépítésének képessége.
✓ <i>Szociális es állampolgári kompetenciák</i>	Azoknak a kompetenciáknak a halmazaként írhatók le, amelyek az egyén számára lehetővé teszik a társadalmi és állampolgári szerepvállalást.
✓ <i>Kezdeményezőkézség es vállalkozói kompetencia</i>	A vállalkozói kompetenciának egy aktív és egy passzív összetevője van: egyrészt a változás kiváltására való törekvés, másrészt a külső tényezők által kiváltott újítások üdvözlésének és támogatásának a képessége. A vállalkozói kompetencia része a változáshoz való pozitív viszonyulás.
✓ <i>Munkahelyi kultúra kompetencia</i>	A munkahelyi kultúrával kapcsolatosan az alábbi készségeket kell kiemelni: munkavégzésre alkalmas állapotban jelenjen meg, rendelkezzen az alapvető higiéniai ismeretekkel, értse és végrehajtsa az utasításokat. Fontos összetevő a kommunikációs készség.
✓ <i>Munkahely-megtartás kompetencia</i>	A munkahely megtartása komplex készségeket feltételez: a fentiekén túl rugalmasságot, alkalmazkodóképességet, motiválhatóságot, személyes és szakmai fejlődésre való képességet. ⁶ Fontos, hogy a munkavállaló reálisan lássa, hogy saját pozíciója hogyan illeszkedik a „nagy egészbe”.

Az anyanyelven folytatott kommunikáció, a digitális kompetenciák, a tanulás elsajátítása, a szociális és állampolgári kompetenciák, valamint a kezdeményezőkézség es vállalkozói kompetenciák általános kompetenciák, a munkahelyi kultúra és a munkahely-megtartás kompetenciák pedig a projekt tartalmához kapcsolódó és céljait szolgáló „projekt-specifikus” kompetenciák. Ez utóbbi **„munkahelyi” kompetenciák** kapcsán érdemes kiemelni a másik oldal, a munkáltató hozzáállását és felelősségét, hiszen e kompetenciák **csak az arra alkalmas közegben fejleszthetőek.**

⁵ 2017.04.04 Tájékoztató, egyeztető ülés, 2017.04.28 Paktum alakuló ülés

⁶ Az előzetes igényfelmérésben mind a munkáltatók, mind a munkavállalók oldaláról **fontos szempontként jelent meg a fejlődés képessége és lehetősége.** Az álláskereső 34%-a a szakmai tudás megszerzésének lehetőségét, illetve 36%-a a további szakmai fejlődés lehetőségét is megjelölte a munkavállalás szempontjai kapcsán. A „nagy foglalkoztatók” a szakmai tudás és tapasztalat mellett **a legfontosabb képességek közé sorolták a fejlődését képességét.**

A felülvizsgálat keretei közt kialakított javaslatok:

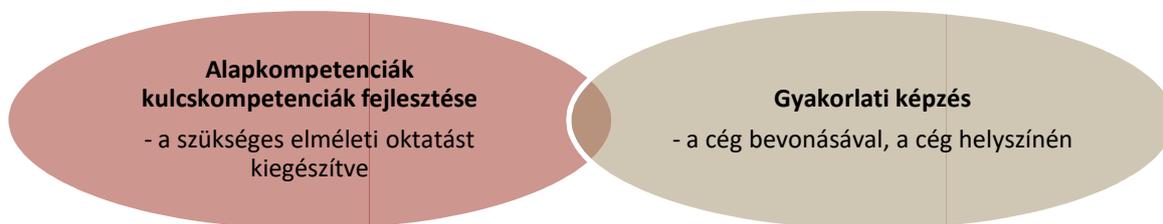
1. Javaslat

A projektterv felülvizsgálata során elemzett statisztikai adatok és a kapcsolódó interjúk alkalmával egyértelművé vált, hogy a járásban csökken a közfoglalkoztatottak aránya és ez a csökkenési arány a jövőben is tapasztalható lesz. Fontos és deklarált célkitűzés, hogy a munkavállalói alapkompenciák fejlesztése már a közfoglalkoztatotti státusz keretei közt megvalósuljon. Javasoljuk tehát, hogy – ahol és amennyiben lehetséges – a projekttervben szereplő innovatív és unikális, alapkompenciákat is fejlesztő képzések célcsoportjainak meghatározásakor a jelenlegi közfoglalkoztatottak kapjanak kiemelt helyet és figyelmet.

2. Javaslat

Annak érdekében, hogy a projektjavaslatban meghatározott kompetenciafejlesztést célzó képzés valóban innovatív és unikális legyen, illetve valóban multiplikatív hatású legyen, szükséges a fejleszteni tervezett kompetenciák valóságos fejlődésének mérése. Ennek érdekében javasoljuk, hogy a képzések indításakor és zárásakor e kompetenciák kerüljenek felmérésre egy felmérő kérdéssor segítségével. A kezdeti felmérés nem csupán az „alapállapot” állandó figyelemmel kísérésére, hanem a tananyagfejlesztés folyamatos, és a célcsoport igényeinek megfelelő aktualizálására is alkalmas.

A fentiekben feltárt problémákra reagálva a megoldást **olyan betanító jellegű képzések jelenthetik, melyek 2 részből (modulból) épülnek fel:**



A TOP-5.1.2-15 pályázati felhívás szerint csak olyan képzések valósíthatóak meg a paktum projekt keretében, melyek szerepelnek a megyei képzési jegyzéken⁷, így a **Kormányhivatal a megyei képzési**

⁷ <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/komarom-esztergom/hirek/kepzesi-jegyzek-2017>

jegyzék ezen képzéssel történő kibővítését tervezi, annak érdekében, hogy a kompetenciafejlesztést támogató képzést is meg tudja valósítani a paktum projektekben.

Tekintve, hogy jelenleg nem szerepel ilyen típusú képzés az országos képzési jegyzéken sem – amely a megyei képzési jegyzékek összessége – **innovatív és unikális megoldásról van szó.**

Eredmények

Az alapkompenciák, kulcskompetenciák fejlesztése által az alábbi hatások, eredmények prognosztizálhatóak:

- 1. Potenciális munkavállalók készségeinek, kompetenciáinak fejlődése – ezáltal a munkaerőpiaci pozíciójuk javulása*
- 2. E módszertan az Esztergomi 2-es projektben is alkalmazható, és mint jó gyakorlat a többi paktum projekt számára is hasznosulhat.*
- 3. A GINOP konstrukciókban és egyéb, a Kormányhivatal által szervezett projekteknél, programokban is hasznosítható a tapasztalat, valamint a konkrét képzés megvalósítása, illetve a tapasztalatok más (kormányzati) szereplőknek is átadhatóak.*

→ MULTIPLIKÁTOR HATÁS: A térség munkaerőpiaci helyzetének, mutatóinak javulása