



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI  2020

„Foglalkoztatási Paktum folytatása Oroszlány Járás területén”

TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 azonosítószerű projekt

PROJEKTTERV

ALAP- ÉS KULCSKOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSE

Készítette: HMR Group Beruházó és Szolgáltató Kft.



2019. március

Az alábbi Projektterv készítésének az a célja, hogy egy olyan projektötlet generálása, részletes kidolgozása történjen meg, amely a munkaerő-piaci egyensúly elérésére, a munkaerő-piaci igények és a képzés összhangjának megteremtésére való törekvést támogatja.

A jelen Projektterv a TOP-5.1.2-15 „*Helyi foglalkoztatási együttműködések*” című pályázati felhívásra benyújtott és támogatásban részesült a „*Helyi foglalkoztatási együttműködések az oroszlányi járásban*” című, TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00003-as azonosító számú projekt folytatásaként megvalósuló „*Foglalkoztatási Paktum folytatása Oroszlány Járás területén*” című, TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 azonosító számú projekt keretében készült el a térségi együttműködés (paktum) számára.

Kulcskompetenciák fejlesztésének szükségessége

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 „*Kulcskompetenciák¹ az egész életen át tartó tanuláshoz*” című európai referenciakeret egyrészt taxatív meghatározza a kulcskompetenciákat, másrészt nevesíti a tagállamok munkájának, támogatásának szükségességét abban, hogy

- a fiatalok olyan szintre fejlesszék azokat, amely a későbbiekben a továbbtanulásuknak, munkába állásuknak lehet az alapja;
- valamint adjanak lehetőséget a felnőtt korúaknak 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 globalizáció, 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

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

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.

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>

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...) fontosnak tartotta/tartja az alapkompenciák fejlesztésének szükségességét.

A munkáltatók – elsősorban a „nagy foglalkoztatók”, de a kisvállalkozók is – alap problémaként nevesítették a következőket:

- Nehéz a gazdálkodó szervezeteknek megbízható és szakképzett munkavállalót találni.
- A munkáltatói vélemények szerint a munkaerő-piaci kínálati oldala „gyenge”: nem áll megfelelő számú, megfelelő szakképzettségű munkavállaló rendelkezésre.
- A pályakezdő fiatalok munkavállalói kompetenciái (együttműködési készség, kommunikációs készség, problémamegoldó képesség...) nem minden esetben megfelelőek.
- Az iskolából, szakképzésből kikerülő diákok még „nem kész” munkaerők: hiányosak a munkavállalói kompetenciáik.
- A foglalkoztatottaknak nincs hosszú távú jövőképük: a munkavállalók munkahelyi magatartása és lojalitása nem minden esetben megfelelő; a dolgozók szakmai ismeretei sem mindig megfelelőek vagy hiányosak.

A megfelelő alapkompenciákkal rendelkező munkaerő hiányát sokan a további fejlődés gátjának, korlátjának tekintik. Az alábbi kompetenciákat nevezték meg, amelyek a munkába álláshoz elengedhetetlenek:

- értő írás-olvasás,
- számolás, alapvető logikai ismeretek,
- munkához való viszonyulás, hozzáállás,
- kitartás (képes legyen 8 vagy 12 órát dolgozni),
- utasításokat értse és végrehajtsa,
- munkavégzésre alkalmas állapotban jelenjen meg a munkahelyén,
- alapvető higiéniai ismeretek megléte.

Többen 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).

Több megkérdezett javaslatot tett a cégek igényeihez igazodó képzési „szakirányok” bevezetésére (pl. Betanított segédmunkás/Ipari operátor/Ipari minőségügyi operátor képzések elindítása: a térség multinacionális nagyvállalatainál az alkalmazást megelőzően különféle képzésekben részesülnek a munkába állók. Egy olyan képzési csomagot javasoltak összeállítani, amiben minőségügyi alapok, IT alapok, munkavédelmi és tűzvédelmi tudnivalók... kerülnének bele. Igények felmérése után, néhány napos, 1 éves, később Ipari operátor, Ipari minőségügyi operátor szakmává alakítható szakmunkás képzéssé fejlődhetne⁴. Ennek első lépcsője lehetne az alap- és kulcskompetenciák fejlesztése c. képzés, amelyet bővíteni lehetne a későbbiekben a cégek által igényelt „kiegészítő ismeretanyaggal”.

Fontosnak tartotta minden megkérdezett a munkavállalók un. infokommunikációs fejlesztését is, mivel több felmérés alapján a magyar társadalom közel 40%-a infokommunikációs szempontból analfabétának tekinthető. Óriási különbségek vannak az egyes generációk között ezen a területen, mivel az Y és Z-generációk „ebben nőttek fel”, míg az idősebb generációknál hosszú és folyamatos tanulás eredményeként sajátítják el ezeket az ismereteket.

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

Egyeztetések eredményei

A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal és területi szervei, valamint a térség önkormányzatai is különböző fórumokon egyeztetéseket folytattak térségi munkáltatókkal a kompetenciafejlesztést támogató képzések szükségességéről.

A TOP-6.8.2 Tatabányai Megyei Jogú Városi paktum-projektben, illetve a TOP-5.1.2 Kisbéri és Esztergomi járási projektben is felmerült ilyen igény, ezért több szempontból is indokolt a kompetenciafejlesztés támogatása.

Fejlesztendő kulcskompetenciák nevesítése

Az előzetes igényfelmérés eredményei alapján még nem kerültek nevesítésre a TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 projekt képzései. A képzések keretében, ezért javasoljuk az alábbi fejlesztendő kompetenciákat:

Az anyanyelven folytatott	A kommunikáció a gondolatok, érzések és
---------------------------	---

⁴ Oroszlány Város Humán Erőforrás-fejlesztési Stratégiája (2016.)

kommunikáció	tények szóbeli és írásbeli formában történő kifejezésének és értelmezésének képessége a társadalmi és kulturális kontextusok teljes skáláján.
Digitális kompetencia	Az információs társadalom technológiáinak (ITT) magabiztos és kritikus használatára való képesség.
A tanulás elsajátítása	A saját tanulás önállóan és csoportban történő szervezésének és szabályozásának a képességét foglalja magában. Részt képezi a hatékony időbeosztás, a problémamegoldás, az új tudás elsajátításának, feldolgozásának, értékelésének és beépítésének képessége.
Szociális es állampolgári kompetenciák	Azoknak a kompetenciáknak a halmazaként írhatók le, amelyek az egyén számára lehetővé teszik a társadalmi és állampolgári szerep-vállalást.
Kezdeményezőkézség es vállalkozói kompetencia	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.
Munkahelyi kultúra kompetencia	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.
Munkahely-megtartás kompetencia	A munkahely megtartása komplex készségeket feltételez: a fentiekén túl rugalmasságot, alkalmazkodóképességet, motiválhatóságot, személyes és szakmai fejlődésre való képességet.

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 és 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 oldalt, a munkáltató hozzáállását és felelősségét, hiszen e kompetenciák csak az arra alkalmas közegben fejleszthetők.

Megoldási javaslat

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

1. modul: Alapkompetenciák, kulcskompetenciák fejlesztése - a szükséges elméleti oktatás
2. modul: Gyakorlati képzés - a cég bevonásával, a cég telephelyén.

A TOP-5.1.2-16 pályázati felhívás szerint csak olyan képzések valósíthatóak meg a paktum projekt keretében, melyek szerepelnek a megyei képzési jegyzéken, így a Kormányhivatal a megyei képzési jegyzék⁵ e képzéssel történő kibővítését tervezi, annak érdekében, hogy a kompetenciafejlesztést támogató képzést is meg tudja valósítani a paktum projektekben.

A „nagy foglalkoztatók” a szakmai tudás és tapasztalat mellett, a legfontosabb képességek közé sorolták a fejlődését képességét. Tekintve, hogy jelenleg nem szerepel ilyen típusú képzés az országos képzési jegyzéken sem – amely a megyei képzési jegyzékek összessége – újszerű, a gazdasági szereplők igényeinek megfelelő megoldásról van szó.

EREDMÉNYEK:

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

1. Potenciális munkavállalók készségeinek, kompetenciáinak fejlődése – ezáltal a munkaerő-piaci pozíciójuk javulása
2. E módszertan sikeres alkalmazása esetén más foglalkoztatási projektben is alkalmazható, és mint jó gyakorlat a többi projekt számára is hasznosulhat.
3. A GINOP konstrukciókban és egyéb, a Kormányhivatal által szervezett projektekben, programokban is hasznosítható a tapasztalat, valamint a konkrét képzés megvalósítása, illetve a tapasztalatok más (kormányzati) szereplőknek is átadhatóak.

MULTIPLIKÁTOR HATÁS:

A térség munkaerő-piaci helyzetének, mutatóinak javulása is várható, amennyiben egyes – pl. hátrányos helyzetű – munkavállalói csoport (munkaerő-tartalék) nagyobb létszámú (tömeges) elhelyezkedését elősegíti.

Oroszlány, 2019. március

⁵ <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/komarom-esztergom/hirek/kepzesi-jegyzek-2018> kiegészítve