

DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLA



**VÁLTOZÁSOK A DUNAFERR DUNAI VASMŰ
FELNŐTTKÉPZÉSÉBEN AZ EZREDFORDULÓT
KÖVETŐ ÉVEKBEN**

VIDÁNÉ VARGA TÍMEA, PÁL MARGARÉTA

2011

Tartalom

Bevezető.....	2
A gyár történetének áttekintése.....	4
Képzési és Fejlesztési Főosztály	7
A felnőttképzésről röviden.....	8
A felnőttképzés területei	8
Fő funkciói	8
Felnőttképzés és foglalkoztatás.....	9
A munkaerő-piaci képzés	9
Munkahelyi képzés.....	10
Belső képzések	11
Külső képzések	12
A felnőttképzés jogi szabályozása	14
Az akkreditáció	16
Felnőttképzési Akkreditáló Testület (FAT).....	16
Programakkreditáció.....	17
Intézményakkreditáció	18
1/2006. (II. 17.) OM rendelet	19
Az ISD DUNAFERR hegesztő képzése	21
A képzés alapadatai.....	22
A tananyag és a szakmai vizsga részei.....	23
A szakképesítés megszerzésének feltételei, személyi és tárgyi feltételek	24
Összegzés.....	26
Bibliográfia	27
Források.....	27

Bevezető

Dunaújváros gazdasági életében a múlt század közepétől az ipar játssza a legnagyobb szerepet. Ma a foglalkoztatottak felének biztosítja a megélhetést. Városunk gazdaságáról sokaknak a Dunaferr jut az eszébe. Az 1950-ben alapított, ma közel 1 milliárd Euró konszolidált árbevételű, mintegy 7500 munkavállalót foglalkoztató dunaújvárosi központú ISD Dunaferr csoport a magyar ipar egyik legnagyobb termelő vállalat együttese. Kétségtől a cég a város és a környező települések legnagyobb foglalkoztatója, így nem meglepő, hogy a térségben mindenki abban bíz, hogy ez a tény a jövőben is így marad. Dunaújváros és a gyár mondhatni szimbiózisban vannak egymással. A város területének mintegy harmada az ISD Dunaferr területe. Iparüzési adója Dunaújváros költségvetésének pedig 20-25%-át adja. Sokszor hallani: „*ha él a gyár, él a város*”. Ez nem véletlen, hiszen Dunaújváros lélekszáma közel 50 ezer, az ISD Dunaferr munkavállalói létszáma 7500, mindemellett számtalan cég működik a gyár környezetében, nem beszélve a város közlekedési, oktatási, kereskedelmi infrastruktúrájáról. Éppen ezért a gyár működése mintegy 100 ezer fős körzet életét meghatározóan befolyásolja.

Az ISD Dunaferr csoportnak a jelen helyzetében meghatározó stratégiai célja az emberi erőforrásokkal való hatékony gazdálkodás, a munkaerő tőkeként való kezelése. A gazdálkodás egyik alapvető feltétele a rugalmas munkaerő-szerkezet. Szakterületi célkitűzés, hogy a személyi állomány minőségében, mennyiségében és szerkezetében teljes mértékben megfeleljen és igazodjon a gazdasági követelményekhez. Kiemelkedő fontosságú a vállalat számára a megfelelően képzett munkaerő, a munkavállalók egészségi, fizikai és mentális állapota, a munkaerő teljes körű rendelkezésre állása. Ennek megfelelően a humánerőforrás-gazdálkodás feladatát képezi az oktatás és az egészségvédelem.

A munkavállalók képzettségi struktúrájának fejlesztése, szakmai ismereteik bővítése fontos feltétele a hatékony foglalkoztatásnak, a munkaerő-szerkezet gazdálkodási igények és követelmények szerinti átalakításának. Ez irányú munkájuk szerteágazó, biztosít iskolarendszerű képzéseket, szakmai alap-, át- és továbbképzéseket.¹

¹ <http://www.dunaferr.hu/07-emberie/emberie.htm>

Andragógus hallgatóként ezért tartottuk fontosnak, hogy egy, a céggel kapcsolatos dolgot írjunk. A Dunafer múltja, jelene és jövője nagyon sok kutatási lehetőséget biztosít számunkra. Ahhoz azonban, hogy a jelenkori állapotokat jobban megérthessük, szükséges a múltjának a megismerése. Ezért gondoltuk úgy, hogy a cég történetét vizsgáljuk meg, amelyben igyekeztünk egy olyan múltbéli időszakot kiválasztani, amely nagy hatással volt a gyárra és ezen belül is az ott folyó oktatási munkára. Az ezredforduló környékén két jelentős esemény is nagy változásokat hozott a cég életében. A vasmű privatizációja és a felnőttképzési törvény megszületése valamint későbbi módosításai jelentősen befolyásolták az oktatási munkát is, és kihívások elé állították a Humán Intézetet, a képzések szervezőit.

A gyár privatizációját követően lehetőség nyílt a képzések finanszírozására pályázatok segítségével, amelyek kiaknázására addig nem volt mód. A forrás bevonás lehetőséget biztosított új képzések bevezetésére is. A felnőttképzési törvény megszületése és későbbi módosításainak hatása az OKJ változásainál a legszembetűnőbb, amelyet dolgozatunkban is igyekszünk majd szemléltetni.

Hipotézisünk, hogy a felmerülő munkaerő igények és a változások között kapcsolat fedezhető fel, amely kimutatható a Dunafer példáján. Hipotézisünk bebizonyítására több kutatási módszer egyidejű alkalmazását tartottuk a legmegfelelőbbnek. Ezért esett a választásunk a szakirodalmi forráselemzésre, a dokumentumelemzésre és a statisztikai adatok vizsgálatára valamint interjúk készítésére.

Történeti munkánk célja nem csak az, hogy bemutassuk a múlt egy szemelvényét, hanem reméljük, hogy segítségül szolgálhat a jövőbeni változások által bekövetkező újabb kihívások leküzdéséhez, hiszen a jövő a múltra épül és nem tudni még egészen pontosan, hogy a felnőttképzést is befolyásoló törvények közeljövőben történő változtatása milyen hatással lesz az ISD DUNAFERR Zrt. Képzési és Fejlesztési Főosztályának oktatási, oktatásszervezési munkájára. Köszönettel tartozunk Kácser Zoltánnak, aki oktatásszervező, okleveles andragógus, műszaki tanár, karbantartó üzemmérnök, a Képzési és Fejlesztési Főosztály főmunkatársa, amiért segítette a munkánkat, készséggel állt rendelkezésünkre és válaszolt megannyi kérdésünkre.

A gyár történetének áttekintése

1950-ben a Duna mentén Pentele falucska térségében kezdték meg a vasmű építését, miután több mint egy évtizeden át keresték a telepítéshez legalkalmasabb Duna menti területet. A Vasmű azonban ennél sokkal korábbra teszi történetének kezdetét: gróf Széchenyi István kezdeményezéséig. Ő már az 1840-es években azon fáradozott, hogy a Duna adta szállítási, közlekedési előnyöket összekapcsolva a közeli széntelepek gazdasági kiaknázásával, a Duna mentén vasművet létesítsen. Elképzelései azonban csak 100 év múltán valósulhattak meg.

A vasmű létesítését az ország iparának fejlődése már az 1930-as évek második felétől igényelte; meg is tervezték - Széchenyi koncepciójának megfelelően - a Duna mentére, építésébe többször is belekezdtek, de a világgazdasági és világpolitikai események miatt a végső „kezdő kapavágásra” csak 1950-ben kerülhetett sor Dunapentelén.²

Rövid idő elteltével, már 1952 őszén a fűtőállomásról megkezdődik a város fűtése. 2 év múlva elkészültek az alapvertikum önálló egységei, a két nagyolvasztó, az acélmű két Siemens–Martin kemencéje. 1955–1960 között párhuzamosan folyt a beruházás és a termelés, az építésről fokozatosan a termelésre tevődött át a súlypont, ezen időszak alatt beüzemelésre került az acélmű újabb két Siemens–Martin kemencéje. Közben 1956-ban átadták az I. sz. kokszolóblokkot. 4 év elteltével adták át a meleghengerművet, és üzembe helyezték a II. sz kokszolóblokkot.

A 60-as évek első felében teljessé vált a kohászati vertikum, megkezdődött az ún. kohászati másodtermékek (hidegen hajlított profilok, spirálcsövek, könnyűacél-szerkezetek, radiátorok) gyártása, és az időszak végére elkészült a hideghengermű is. 1974-re üzembe helyezték a két folyamatos acélöntőmű berendezéseit. 1965-től az ipari termelés felfutása a hazai vaskohászat meghatározó vállalatai közé emelte a Dunai Vasműt. A cég termékei alapjául szolgáltak a közútijármű-program, a gépgyártás fejlesztésének (pl. Ikarus, Rába), az olaj- és gázvezetékrendszerek megépítésének (pl. Barátság kőolajvezetékek), a könnyűszerkezetes építési mód általános elterjesztésének.

A 80-as évektől elindult a technológiai fejlesztés és a kapacitásbővítés időszaka. Megkezdődött a vállalat termelő berendezéseinek rekonstrukciója, majd elindult az LD-konverteres acélgyártás, fokozatosan visszaszorult az SM-acélgyártás. 1983-ban a cég felvette a DUNAFERR nevet. Még ebben az évtizedben üzembe helyezték a III.

² <http://www.epa.hu/00700/00775/00017/458-477.html>

kokszolóblokkot és megépült Közép-Európa első meleg előlemeztekercs csévlője, a coil-boksz, valamint új panelradiátor-gyártás honosodott meg a cégnél.

A 90-es években sor került a II. számú nagyolvasztó átépítésére, átadták a panelradiátor-gyárat és átépítették az I. számú nagyolvasztót. A rendszerváltást követően létrejött a konszernközpont mint stratégiai irányító és koordinációs szerv, a termelő- és szolgáltató tevékenységek önálló gazdasági társaságokba kerültek. Megvalósult az ISO 9000 rendszerszabvány szerinti minőségbiztosítási rendszerek bevezetése a társaságcsoport tagvállalatainál. 1992. július 1. pedig megalakult a DUNAFERR Dunai Vasmű Részvénytársaság. 1993 májusában életbe lépett a Kis-Jugoszlávia elleni embargó, a cég átstrukturálta külpiaci logisztikai tevékenységét. A belföldi piaci struktúra követelményeihez igazodva megkezdődött a cég belkereskedelmi acéltermék-értékesítő hálózatának, az ún. DUNAFERR Centerhálózatnak a kiépítése. Két évre rá a DUNAFERR társult tagja lett az Eurofer-nek. 1996-ban kialakításra kerültek az ország különböző pontjain a DUNAFERR Épületgépészeti Áruházak, amelyek a DUNAFERR-radiátorok és más épületgépészeti termékek márkakereskedését látták el. A következő év a beruházások éve volt, felépült és üzembe helyezték az új LUX-N panelradiátort gyártó üzemet, és ebben az évben adták át Magyarország legkorszerűbb jégstadionját Dunaújvárosban a DUNAFERR fővállalkozásának eredményeként. 1999-ben a NATO jugoszláviai hadműveletei miatt leállt a dunai hajózás. Ennek következtében a Dunaferr társaságok nagy veszteségeket szenvedtek el, ám a korábban átstrukturált logisztikai rendszer ebben a helyzetben is jól vizsgázott.

2002. dec. 18.-án kormánydöntés született a DUNAFERR privatizációjáról. 2003. március 31.-én a DUNAFERR Acélművek Kft. beolvadt jogutódjába, a DUNAFERR Dunai Vasmű Részvénytársaságba. 2003. december 23.-án az ÁPV Rt. Igazgatósága döntött a DUNAFERR privatizációs pályázatára beérkezett ajánlatok értékeléséről. A pályázat győztese az ukrán-svájci Donbass-Duferco konzorcium lett. 2004. február 25.-én aláírásra került az ÁPV Rt. és a Donbass–Duferco konzorcium képviselői között a részvényértékesítési és befektetési megállapodás, valamint a DUNAFERR Rt. és a befektetői konzorcium között a részvényjegyzési megállapodás.

2004. szeptember 30.-án sikeresen lezárult a DUNAFERR Dunai Vasmű Részvénytársaság privatizációjának folyamata az Állami Privatizációs és Vagyonkezelő Rt. és a Donbass Ipari Szövetség, az Alcevszki Vaskohászati Kombinát Rt., a Duferco

International Trading Co. Ltd., valamint a Kundax AG. által alkotott befektetői konzorcium közötti részvényjegyzési és befektetési megállapodásban rögzített zárási feltételek teljesülésével.

2005 januárjában aláírták a III. számú kokszolóblokk második felének átépítéséről szóló szerződést a Dunafer és a Donbassz csoporthoz tartozó Azovimpex Ltd képviselői, mely mintegy 7 millió eurós beruházás keretében valósul meg. Ez év áprilisában lett új vezetés a Dunafernél, a Dunafer Rt közgyűlése Sushil Trikhát bízta meg a vezérigazgatói munkakör ellátásával. Ezt követően a privatizációs pályázatban vállalt kötelezettségeinek eleget téve a Dunafer Rt. létre hozta a DONBASS-DUNAFERR Térségfejlesztő, Pályázatmenedzselő és Befektetési Rt-t, mely projekt-tanácsadással és pályázat-előkészítéssel, fejlesztési tervek és támogatási rendszerek optimális kihasználásával kíván hozzájárulni a dunaújvárosi kistérségben megvalósuló fejlesztések forrásainak előteremtéséhez és a projektek megvalósulásához. A Dunafer Rt. 2005-ben visszavásárolta többségi tulajdonú társaságainak jelentős részét, folytatva ezzel a vállalatcsoport integrációját. Sushil Trikha vezérigazgató lemondását követően az új vezérigazgató Valerij Naumenko.

2006 januárjában a vasmű elnevezése DUNAFERR Dunai Vasmű Zártkörűen Működő Részvénytársaságra változott. A következő évben adták át a III-as számú kokszolóblokk frissen felújított részét, és lezárult az I. sz. kohó átépítése. Elkezdődött az Európai Unió Regionális Fejlesztési alapjától nyert egymilliárd forint értékű környezeti rehabilitációs program, melynek során a Dunafer Zrt. a Dunafer DBK Kokszoló Kft. területén korábban keletkezett talaj- és talajvízszennyezés kármentesítését végzi el. 2006. december 14.-én a Dunafer Zrt. közgyűlése döntött a társaságcsoportnál zajló integrációs folyamatról, az egy időben beolvadó társaságokról.³

³ <http://www.isdpower.hu/cegtortenet/>
<http://www.dunaferr.hu/01-vallalati/torten.htm>

Képzési és Fejlesztési Főosztály

Az ISD DUNAFERR Dunai Vasmű Részvénytársaság a kulturális, továbbképzési, szakképzési jellegű tevékenységek központosításaként hozta létre 1993. május 1-jétől a Humán Intézetet, mely 2007-től Képzési és Fejlesztési Főosztály néven végzi tevékenységét.

A főosztály kettős funkciója és fő feladata:

- Az ISD Dunaferr Zrt. humán stratégiája alapján az oktatás, képzés, információközlés, hagyományápolás folyamatainak vezérlése, a vállalati kultúra koordinációjának megvalósítása.
- A vállalatcsoporton belül a társaságok sajátos képzési, át- és továbbképzési igényeinek teljesítése, a város és régió szakmai képzési igényeinek növekvő színvonalon történő kielégítése.

A főosztály stratégiai jellegű szerepet tölt be a Dunaferr társaságcsoporthoz munkaadó-szerkezetének szakmai alakításában, a humán erőforrás innovációs folyamatainak segítségével és alakításában. A Fejér Megyei Munkaügyi Központ az intézményt, mint felnőttképzési intézményt a 07-0016-04 nyilvántartási számon regisztrálta. A Felnőttképzési Akkreditáció Testület (FAT) az egész életen át tartó tanulás minőségének biztosítása érdekében tett kezdeményezések elismerésére 0111 lajstromszámmal az ISD DUNAFERR Dunai Vasmű Zrt-t nyilvántartásba vette. Évente közel háromezer ember képzését, át- és továbbképzését bonyolítja sikeresen az intézet jól felkészült, diplomás szakembereivel, állandó fejlődésre képes oktatógárdával, igen széles képzési skálán. A főosztály technikai feltételrendszere kiemelkedő, hiszen korszerűen felszerelt, európai színvonalú tanműhely, minősített hegesztőbázis, tágas tantermek, modern technikai, oktatástechnikai eszközök, gépek, berendezések, számítástechnikai és nyelvi laborok állnak rendelkezésre, továbbá jó háttérrel biztosít a képzésnek a tizenötezer kötetes műszaki könyvtár, az Internet hozzáférési lehetőség. A főosztály oktatásszervezési szolgáltatásokra és a gyakorlati oktatások feltételeinek biztosítására vonatkozó tevékenységének minőségbiztosítási rendszere megfelel az MSZ EN ISO 9001: 2009 szabvány követelményeinek. • A 42/2002. (VI. 7.) OM rendelete alapján az intézet vizsgaközpontként működik.⁴

⁴ http://www.dunaferr.hu/02-termekkepzesi_tajekoztato_2011.pdf

A felnőttképzésről röviden

A globalizáció, valamint az állandó gazdasági versenyhelyzet ma már világszerte megfigyelhető jelenség. Többek között ezek vezettek a LLL (Lifelong Learning, azaz élethosszig tanulás) eszméjének kialakulásához. A rendszerváltozást követően alapvetően átalakult a gazdaság szerkezete. Ennek következtében változott a munkaerőpiac is. Hazánkban megjelent a tömeges munkanélküliség.

Napjainkban nem elég egy szakmát ismernünk ahhoz, hogy érvényesülni tudjunk a munkaerőpiacon, és bizonyos időközönként meg kell újítanunk a már megszerzett tudásunkat. Az utóbbi évtizedben egyre nagyobb figyelmet kap az emberi erőforrás-fejlesztés és a felnőtt korúak képzése, oktatása.

A felnőttképzés fogalma igen összetett, beleértjük az általános, a nyelvi és szakmai képzést is. A felnőttképzés fogalma tágabb értelemben a nagykorúságot elért személyek képzését jelenti, azonban gyakorlatban nem ez a kritérium kap döntő szerepet. A közoktatási törvény szerint a felnőttképzésben a tankötelezettséget teljesített személy vehet részt. Viszont a felsőoktatási törvény a „nappali” tagozatos hallgatókat nem tekinti a felnőttképzés alanyának.

A felnőttképzés területei

- az iskolai rendszerű felnőttképzés,
- az iskolai rendszeren kívüli képzés,
- a munkaerő-piaci képzés,
- az általános és a nyelvi képzés.

Fő funkciói

- az első iskolai végzettség és/vagy szakképzettség megszerzésének a segítése,
- folyamatos szakmai képzés, illetve a magasabb szintű szakképesítés megszerzésének segítése,
- foglalkoztatást segítő képzésen keresztül segítséget adjon a munkanélküliség időtartama alatt vagy a munkanélkülivé válást megelőzően a munkavállaló „piacképes” szakmai tudásának és/vagy szakképzettségének a megszerzéséhez,
- kiegészítő képzésekkel segítse a szakképzés eredményességét, a munkavállalás-munkahelykeresés sikerét.

Felnőttképzés és foglalkoztatás

A felnőttképzésnek és a szakképzésnek elsődlegesen a foglalkoztatást, a foglalkoztathatóságot kell szolgálnia.

Az EU felnőttoktatási cselekvési terve (2007) a következőket emeli ki:

- A munkaerőhiány csökkentése az alulképzettek kompetenciáinak fejlesztése révén
- Az iskolai lemorzsolódás negatív hatásainak csökkentése a felnőttkori második esély megadásával
- A felnőttképzésben való részvétel növelése, különösen 34 éves kor után

Fontos, hogy a felnőttképzésben megszerzett tudás, ismeret használható legyen. Ehhez elengedhetetlen a szakképesítések tartalmi korszerűsítése, átjárható és rugalmas szakképzési rendszer kialakítása és működtetése. Ez a gazdasági igények felmérése nélkül nem megvalósítható.⁵

A munkaerő-piaci képzés

Célja az egyén munkába állásának (helyezésének), illetve munkahelye megtartásának az elősegítése. Ezt a célt általában az állam által elismert vagy állam által nem elismert szakképesítések megszerzésével lehet elérni. A munkaerő-piaci képzések szakirányainak, illetve a megszerzendő szakképesítések meghatározását alapvetően a gazdasági igények alakítják ki.

Az elmúlt években az iskolarendszerű képzés mellett egyre nagyobb jelentősége lett ennek a képzési formának. Léte és fejlődése visszahat a közoktatásra is. E képzési szektor részben az állam által kiépített munkaügyi szervezetrendszer keretei között működik, és döntően az átmenetileg inaktívak képzését végzi. A munkaerő-piaci képzést gyakran nevezik a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközének, szemben például a munkanélküliek pénzügyi támogatásával.

⁵ <http://www.ipe.hu/system/files/Sz%C3%A9kely+Judith.pdf>

<http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=felnottkepzes-zachar-felnottkepzes>

Ebben a képzési szférában fontos szerepe van a 90-es években kiépült regionális munkaerő-fejlesztő és képző központoknak.

A képzés másik jelentős területe az aktív munkaerő karbantartását és fejlesztését szolgáló, munka melletti tanulás, munkahelyi képzés, továbbképzés. E programok egy része a munkahelyeken szerveződik (jelentős részben az ott dolgozó, nem hivatásos képzők részvételével). Más része a munkáltatók (illetve bizonyos részben a munkavállalók által) finanszírozott ún. piaci képzés keretei között folyik.

A munkahelyi képzés az emberi erőforrásokba való befektetés és a képzés világának egyik legjelentősebb területe.⁶

Munkahelyi képzés

A munkahelyi képzés a munkavállalók munkahelyükön és munkájuk mellett folyó képzése. Jelentősége: felnőttképzés gazdasággal való kapcsolata legszorosabban a munkahelyi, illetve a munkahely által támogatott képzésekben nyilvánul meg, mert ez a képzési forma tud leginkább hozzájárulni a munkahely megtartásához, valamint itt jelennek meg legközvetlenebbül a munkáltató igényei a munkavállalók elvárt kompetenciáival kapcsolatban.⁷

Az emberi erőforrás (a népesség egészében felhalmozott értékteremtő képesség) a szervezet legnagyobb tőkéje, így az azt alkotó személyeket is folyamatosan fejleszteni kell.

A képzés célja:

- a szervezet rövid és hosszú távú szakemberszükségletének kielégítése,
- a képzés segíti a változásokhoz való alkalmazkodást.

Képzési igény megjelenését kiváltó okok a következők lehetnek: globalizáció, információ, informatika, technológia, módszerek és a tudás óriási mértékű fejlődése, igények változása a munkáltató és a munkavállaló oldalán.

⁶ <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=Jelentes97-0303>

⁷ http://www.kislexikon.hu/munkahelyi_kepzes.html

A képzés iránti igény megjelenthethet:

- a munkavégzés során összegyűlt tapasztalatok alapján,
- képzési terv alapján,
- termék- vagy termékszerkezet váltás miatt
- betanító képzés és tájékoztatás
- teljesítmény értékelés rendszeréből
- karriertervezés során

Az alkalmazottak képzésének és fejlesztésének vállalaton belüli módszerei:

- vezetők és munkahelyi csoportok képzése
- a munkaerő szaktudásának javítása
- az alkalmazottak megfelelő mobilitásának elősegítése
- vezetők motiválása
- egyéni karrier utak tervezése
- nyelvképzés

A képzés típusa:

- Belső képzésnek minősül a munkáltató által a saját munkavállalói részére saját munkaszervezetén belül, nem üzletszerűen szervezett képzés. Azaz az oktatást olyan személy végzi, aki alkalmazotti munkaviszonyban áll a vállalattal.
- Külső képzés pedig az a képzés, amelyet a munkáltató saját munkavállalói részére, teljes egészében saját szervezetétől elkülönült, akkreditált felnőttképzési intézmény közreműködésével – szolgáltatási szerződés alapján – valósít meg.⁸

Belső képzések

Helyben kerülnek megtartásra, egyszerűbb a megszervezése, folyamatosan figyelemmel kísérhető, költségkímélő. Tipikus alkalmazási területe: szakmunkástanuló képzés (tervszerű, utánpótlás biztosítás). A képzések fajtái: előadás, gyakorlat, üzleti játékok (work-shop), tréningek, konferenciák, szerepjátékok, távoktatási módszerek.

⁸ <http://vallalatikepzes.hu/jogi-hatter/29-jogi-hatter/109-kuels-vagy-bels-kepzes-.html>

A képzéssel kapcsolatos személyügyi feladatok:

- *Előkészítő szakasz:* A vállalati stratégiából (humán stratégiából) levezetett oktatási terv elkészítése, (képzési célok meghatározása, képzési szükséglet összeállítása, pénzügyi terv készítése)
- *Végrehajtási szakasz:* Képzési tematikák kidolgozása, képzési forma meghatározása, az oktatásban résztvevők kiválasztása, a résztvevők tájékoztatása,
- *A képzés megszervezése, ütemezése:* előadók kiválasztása, helyszín, képzéshez szükséges technikai feltételek biztosítása, beszámoltatáshoz szükséges kérdések összeállítása, vizsgáztatás, adminisztrációs feladatok elvégzése
- *Értékelési szakasz:* a képzés hatékonyságának elemzése, a visszajelzések feldolgozása, a kapott visszajelzések, eredmények összesítése
- *Javaslattevői szakasz:* a képzésben részt vett személyeket közvetlenül érintő, konkrét javaslatok megtétele.
- *A képzés hatékonyságának mérése:* a képzés előtti és utáni teljesítmények összehasonlítása (az egyén, az oktató és az oktatás megszervezéséért felelős személyek vizsgálata), az eredmények alapján javaslattevő, hogy a képzés hatékonysága tovább növekedjen.

Külső képzések

Lehet iskolai rendszerű, vagy iskolai rendszeren kívüli képzés. A munkavállalók képzését tanulmányi szerződéssel vagy tanulmányi kötelezéssel támogathatja a munkáltató.

- Az iskolai rendszerű képzés lehet: graduális (első diploma) vagy posztgraduális (második- vagy további diploma) megszerzésére irányuló.
- Iskolai rendszeren kívüli képzések: képesítést adó (pl. OKJ), képesítést nem adó (tanfolyamok, szakmai konferenciák).

Vezetőképzés:

Általában egy-egy vállalatnál rövid idő alatt kell nagyszámú vezetőt kiképezni, új gondolkodásra megtanítani. A hagyományos iskolarendszerű képzés túl időigényes, és általános jellegénél fogva nem tudja elég konkrétan segíteni a vezetők munkáját. Ezért a vállalatra szabott képzési programokat kell kialakítani, melyek különböző készségek, képességek fejlesztésére irányul. Pl:

- vezetői készségek,
- csapatépítési és csoportvezetési készségek, projektek menedzselése,
- problémamegoldás,
- konfliktuskezelés,
- változások menedzselése,
- karriertámogatás,
- üzleti tárgyalásokon való szereplés.

A magyarországi tréningpiac folyamatosan bővül.

A hazai szakirodalomban a munkahelyi képzés elhanyagolt területe a felnőttkori oktatás és tanulás kutatásának. Ennek egyik oka, hogy tartalma is gyökeresen eltér az oktatás iskolai formájától. Mivel többnyire nem ad formális végzettséget, ill. szűken az adott szektorhoz vagy szervezethez kötődő ismereteket közvetít, ritkán tekintik összevethetőnek a képzés más formáival. Emellett szervezetileg rendkívül szétagolt, az adatgyűjtés számára nehezen megközelíthető, ráadásul maguk a szervezetek sem érdekeltek abban, hogy képzési rendszereiket megismerhetővé tegyék. A versenyszférában működő cégek esetében ez szorosan összefügg azzal, hogy minél inkább összekapcsolódik a képzés az adott cég stratégiai fejlesztéseivel, annál kevésbé törekszenek arra, hogy az mások számára átlátható legyen.⁹

⁹ www.hier.iif.hu/hu/letoltes.php?fid=tartalom sor/1165
www.hier.iif.hu/en/letoltes.php?fid=tartalom sor/271

A felnőttképzés jogi szabályozása

Magyarországon a felnőttképzési törvény megszületése előtt is volt több a felnőttképzést érintő törvény. Ilyen volt például (az akkor még hatályban lévő) 1949. évi XX. törvény A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG ALKOTMÁNYA, amely az alapjogok közé sorolta a művelődéshez való jogot.

Az állam az alkotmányban biztosított művelődéshez való alapvető emberi joggal összhangban a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvényben kifejezte azon akaratát, hogy a közoktatási rendszer, az iskolarendszerű szakképzés és a felsőoktatás eredményeire alapozva a felnőttek – amikor változó élethelyzetük azt szükségessé teszi vagy érdeklődésük miatt tanulni van kedvük - azt megtehessék.¹⁰

2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről

Abból a célból, hogy az Alkotmányban biztosított tanuláshoz való jog az állampolgár egész életpályáján érvényesüljön, a felnőttkori tanuláshoz és képzéshez való hozzáférés szabályozott lehetőségei a társadalom minden tagja számára bővüljenek, hogy az állampolgárok meg tudjanak felelni a gazdasági, kulturális és technológiai fejlődés kihívásainak, hogy eredményesen tudjanak bekapcsolódni a munka világába és sikeresek legyenek életük során, valamint annak érdekében, hogy a felnőttkori tanulás és képzés révén az életvitel minősége javuljon az Országgyűlés a következő törvényt alkotja:

I. Rész

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. § Az állam - e törvény keretei között - mindenki számára biztosítja a felnőttképzésben való részvételhez való jogot.

2. § (1) E törvény szabályozza a felnőttképzési, illetve a felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatási és igazgatási tevékenységet, valamint a felnőttképzés intézmény- és támogatási rendszerét.

(2) A felnőttképzés e törvényben nem szabályozott kérdéseiben a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény (a továbbiakban: Sztv.), a közoktatásról szóló 1993.

¹⁰ Dr. Henczi Lajos: A felnőttképzés jogi szabályozása (52-53)

évi LXXIX. törvény (a továbbiakban: Ktv.), valamint a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény (a továbbiakban: Ftv.), valamint a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Szht.) rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni...¹¹

A törvény meghatározza, hogy mi a felnőttképzési tevékenység, ki(k) és milyen feltételek mellett végezheti ezt.

A felnőttképzési törvény alkalmazásában felnőttképzési tevékenység:

- a felnőttképzési intézmények a törvénynek megfelelő, saját képzési programja alapján megvalósuló iskolarendszeren kívüli olyan képzése, amely célja szerint meghatározott képzettség megszerzése, kompetencia elsajátítására irányuló általános nyelvi vagy szakmai képzés, továbbá
- a felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatás.¹²

A törvény keretjelleggel szabályozza a felnőttképzést, az ahhoz kapcsolódó szolgáltatási és igazgatási tevékenységet, meghatározza a felnőttképzés irányítási rendszerét, az intézményrendszert, valamint a felnőttképzési támogatások elemeit és azok forrásait. A törvény ún. kerettörvényként rendszerbe foglalta az általános, a nyelvi, és a szakmai képzéseket. A törvény jelentős jogokat adott a tanuló felnőttnek, ugyanakkor kötelezettséget rótt a képző szervezetekre.

Ezek sorából ki kell emelni:

- a felnőttképzési intézmények külön nyilvántartásba vételi kötelezettségét az Állami Foglalkoztatási Szolgálaton (munkaügyi szervezeten) keresztül;
- a képzési szerződés megkötésének kötelezettségét a képzésben részt vevő felnőttel, illetve a szerződés tartalmát, amelyben többek között rögzíteni kell a képzés főbb adatait, a nyújtandó szolgáltatásokat;
- a felnőtt jogát a meglévő (ún. előzetes) tudásának megmérésének kérésére és az eredmény figyelembe vételét a képzési programban.

¹¹ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0100101.TV

¹² Dr. Henczi Lajos: A felnőttképzés jogi szabályozása 53

Ezek az új rendelkezések erősítették a „fogyasztóvédelmet”, más oldalról a minőségbiztosítást. A *minőségfejlesztési intézkedések kiemelkedő állomása volt a törvény alapján kidolgozott és 2002 őszén létrehozott felnőttképzési rendszer akkreditációs rendszer, az intézményi-, és a program-akkreditáció bevezetése.* (Ennek eredményeként 2002 őszétől, két és fél alatt több mint 1100 intézmény nyerte el az intézményi akkreditációs tanúsítványt, 2003 júniusától pedig több mint 1500 programot akkreditáltak.¹³

Az akkreditáció

Felnőttképzési Akkreditáló Testület (FAT)

Feladata, működése

A FAT feladat és jogkörét a működésére vonatkozó kormányrendelet illetve miniszteri rendeletek az alábbiak szerint szabályozzák:

- dönt a felnőttképzés folytató intézmény- és program-akkreditáció iránti kérelmekről;
- elvégzi a felnőttképzési intézmények és programok minősítését, minőségének hitelesítését;
- ellenőrzi az akkreditált felnőttképzést folytató intézmények felnőttképzési tevékenységét, és az ellenőrzés eredményétől függően dönt az intézmény, illetve program akkreditációjának visszavonásáról; az ellenőrzés tapasztalatairól tájékoztatja a minisztert;
- működéséről félévente beszámolót készít a miniszternek;
- jóváhagyja a szakértők képzésének, továbbképzésének programját;
- működése során figyelembe veszi a Magyar Akkreditációs Bizottság határozatait és javaslatait.

A Felnőttképzési Akkreditáló Testület feladatai ellátása érdekében a testület tagjai közül szakbizottságokat működtet. A szakbizottságok feladata kérelmek előterjesztése.

¹³ <http://site.nive.hu/konyvtar/content/edoc/files/andragogia.pdf>

A FAT az akkreditációs eljárás során a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény rendelkezései alapján határoz.

A testület a felnőttképzési akkreditációs szakértők közreműködésével hozza meg döntéseit.

A FAT tevékenységét a Nemzeti Felnőttképzési Intézet támogatja, látja el a testület titkársági feladatait.

Programakkreditáció

A programakkreditáció célja annak tanúsítása, hogy a képzési program megfelel a képzési célnak, a megvalósíthatóság kritériumának, valamint a pedagógiai, andragógiai követelményeknek. A program tartalmazza a megvalósításhoz szükséges személyi és tárgyi feltételeket is. Egy képzési program akkor akkreditálható, ha tartalmi elemeinek egymásra épülése és összefüggései elősegítik a képzési cél elérését, továbbá alkalmas arra, hogy a képzésben résztvevő elsajátítsa azokat az ismereteket, birtokolja azokat a jártasságokat, készségeket, amelyek megszerzését a program célként kitűzte. Az új jogszabályok lehetőséget nyújtanak a már akkreditált programok egyszerűsített akkreditálására. Ilyen esetben meg kell szerezni a tulajdonostól a program felhasználási jogát, valamint biztosítani kell a megvalósításhoz szükséges személyi és tárgyi feltételeket. A FAT nyilvántartása szerint ma Magyarországon több mint ezer a felnőttképzéssel foglalkozó, akkreditált szervezetek száma, míg az akkreditált programoké közel 700. A programok zöme nyelvi, informatikai (főleg ECDL képzések), ill. különféle gazdasági jellegű képzések. Az akkreditált intézmények között kb. 70%-ot tesznek ki a nyelvi és informatikai képzéssel foglalkozó képzők, ill. jelentős a gépjárművezetést oktatók aránya. Az akkreditáció leglényegesebb célja tehát a képzésben részt vevők jogainak védelme valamint tájékoztatása érdekében annak tanúsítása, hogy az akkreditált intézmény az általa meghirdetett felnőttképzési tevékenységet és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatásokat a jogszabályban meghatározott követelményeknek megfelelően nyújtja. Rendelkezik mindazon feltételekkel, amelyek a tevékenység rendszeres folytatásához szükségesek, illetőleg a program résztvevői számára adott annak a lehetősége, hogy elsajátítsák azokat az ismereteket, megszerezzék azokat a jártasságokat, készségeket és képességeket, kompetenciákat, amelyeket a program képzési célként megjelölt.

A felnőttképzési törvény módosítása

A felnőttképzés fejlesztése szempontjából előrelépést jelentett a 2003 évi CVI. törvény a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény módosításáról (Fktv).

A törvény előírásai szerint a FAT összetételének átalakításáról a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszternek kellett gondoskodnia.

Az akkreditáció célja

Az akkreditáció egyik leglényegesebb célja - a képzésben részt vevő személyek elégedettségének, jogainak védelme, valamint tájékoztatása érdekében - annak tanúsítása, hogy az akkreditált intézmény az általa kínált, illetőleg meghirdetett felnőttképzési tevékenységét és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatást a jogszabályban meghatározott követelményeknek megfelelően nyújtja. Valamint rendelkezik mindazon feltételekkel, amelyek a tevékenység rendszeres folytatásához szükségesek, illetőleg a képzési program résztvevői részére adott annak lehetősége, hogy elsajátítsák azokat az ismereteket, illetőleg birtokolják mindazon jártasságokat, készségeket és képességeket, kompetenciákat amelyeket a program képzési célként megjelölt.

A FAT-nak ezt a munkát kell felelősen szervezni, irányítani és olyan transzparens szabályokat alkotni, mely a felnőttképzés szereplői számára lehetővé teszik a minőségi szolgáltatások kínálatát és az érintett felnőttek számára a minőségi szolgáltatások elérhetőségét.

Intézményakkreditáció

Az intézményakkreditációs eljárás keretében megvizsgálják, hogy a felnőttképzési intézményben folytatott képzési (tananyagfejlesztés, oktatás/képzés, értékelés) és a felnőttképzési szolgáltató tevékenység, valamint az intézményirányítási és döntési folyamatok szabályozottsága megfelel-e a követelményrendszernek. Az akkreditált intézménynek rendelkeznie kell a Szakmai Tanácsadó Testülete által jóváhagyott minőségirányítási rendszerrel, amely kijelöli azokat a folyamatokat, amelyek a képzésben résztvevők elvárásainak megfelelnek, meghatározza a folyamatok sorrendjét és kölcsönhatásait, megállapítja azokat a tevékenységeket, amelyek a tervezett

eredmények eléréséhez szükségesek, tartalmazza azokat az eszközöket és módszereket, amelyek alkalmasak az objektív értékelésre. Az önértékelésnek ki kell terjednie a képző intézmény adottságaira, az emberi erőforrások menedzselésére, a képzési tevékenység elemzésére, a képzésben részt vevők véleményének bemutatására. Az akkreditációt kérelmező intézménynek a képzéshez kapcsolódóan felnőttképzési szolgáltatásokat is kell nyújtania. Ilyenek a következők:

- A már megszerzett kompetencia felmérése, értékelése és figyelembe vétele,
- Az egyén képzési szükségleteinek felmérése és a képzési tanácsadás,
- Az elhelyezkedési tanácsadás,
- Egyéni vagy csoportos álláskeresési tanácsadás.

Négy dologhoz elengedhetetlen az intézményi akkreditáció:

1. szakképzési hozzájárulás igényléséhez
2. pályázatok elnyeréséhez
3. nyelvvizsgaszervezés, nyelvvizsgahely létesítéshez
4. OKJ-s vizsgaszervezéshez¹⁴

1/2006. (II. 17.) OM rendelet

Az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről szóló 1/2006. (II. 17.) OM rendelet 2006. április 1-jén lépett hatályba, ez jelentős változást jelentett a képző intézmény, és a résztvevő szempontjából is.

Szakképesítések csoportosítása az új OKJ-ban a következő:

§..... Alapszakképesítések (több, rokon munkakör betöltésére feljogosító szakképesítések)

§..... Részszakképesítések (egy, konkrét feladatkör ellátására szóló végzettségek)

§.....Elágazások (azonos képzési körbe tartozó szakképesítések, közös elemekre épülő egyéni elágazásai)

¹⁴ <https://www.nive.hu/>
<http://www.hcsventura.hu/Flnttkpzs/Fkhelyzet.html>
<http://www.felnottkepzesiakkreditacio.hu/>

§.....Ráépülések (adott szakképesítésre támaszkodó, felsőbb szintű végzettséget adó képesítései)

Az egyes szakképesítések moduláris felépítésűek lettek.

Modul: rövid, önálló tananyagegység, amely egy vagy több szakképesítés része lehet.

Modularitás legfőbb jellemzői:

- egyes szakképesítések közös modulokat tartalmazhatnak. Az újabb szakképesítéshez csak az eltérő modulokat kell elvégezni, vagyis az azonos modulok beszámíthatók új szakképesítés elvégzése esetén,
- beszámíthatóság miatt nő az egyes szakképesítések közötti átjárhatóság, és a képzési idő így lerövidül,
- a képzés rugalmasabbá válik,
- a vizsga modulonként zajlik a képzést követően. Sikertelen vizsga esetén az egyes modulok önmagukban is megismételhetők.

A „régí” OKJ-ról az „új” OKJ-ra való átállás fokozatosan történt az elmúlt időszakban. Az új OKJ megjelenésétől kezdve az egyes minisztériumok folyamatosan jelentették meg a hatáskörükbe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeit. Ez után elindulhattak az új rendszerű tanfolyamok, a régi OKJ-s szakképesítések pedig fokozatosan befejeződtek.

Az új OKJ-ban található szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeit és központi programjait 2008. december 31-ig kellett megjelentetni.

2009. január 1-jétől a 37/2003. (XII. 27.) OM rendelet rendelkezései szerinti szakképzés, vagyis régi OKJ-s szakképesítés már nem indítható.

A régi és új szakképesítések megfeleltetését a minisztériumonként megjelentetett ún. konverziós tábla tartalmazza. A régi szakképesítések továbbra is érvényesek maradnak, és a meghatározott munkakörök betöltésére feljogosítanak.

FEOR Szám

A Foglalkozások Egységes Osztályozási rendszere alapján minden foglalkozáshoz négyjegyű kód rendelhető, amely a foglalkozások hivatalos azonosítására szolgál. Az OKJ-ban azt mutatja meg, legjellemzőbben melyik foglalkozás tölthető be az adott szakképesítéssel.¹⁵

¹⁵ <http://www.perfekt.hu/web/vas/valtozas>

Az ISD DUNAFERR hegesztő képzése

A fent említett változásokat a Vasmű képzései közül a hegesztő tanfolyam képzési programján keresztül mutatjuk be.

Kutatásunk során összehasonlítottuk a 2006 előtti valamint, az „új OKJ” szerinti képzési programot. Már a két képzési program alapidokumentumának terjedelme is igen nagy különbséget mutat: a változás előtti mindössze hat, míg az új 19 oldalas. A Képzési és Fejlesztési Főosztály számára is a moduláris felépítés bevezetése okozta a legtöbb munkát. A Kácsér Zoltánnal készített interjúk során világossá vált számunkra, hogy a moduláris rendszer gyakorlati alkalmazása sok problémát rejt magában, mind a tanulók, mind pedig a képző intézmény számára. Míg a régi hegesztő tanfolyamon a tanulónak csak a hegesztéshez konkrétan kapcsolódó kompetenciákat kellett elsajátítania, addig a moduláris felépítésű képzésben szereplő négy modulból kettőben tanulnak hegesztést. Két modul pedig teljesen általános gépészeti ismereteket tartalmaz ill. követel meg, amit más (nem hegesztő) képzésben résztvevők is tanulnak.

A vizsgáztatás időtartama is lényegesen kitolódott, ami megnehezíti mind a képzésben résztvevők, mind az oktatók, és a vizsgáztatók helyzetét is. Az új OKJ szerinti vizsga 12 órás.

A képzés alapadatai

A képzések FEOR száma nem változott. Azonban az új OKJ szerint a „bevontelektródás hegesztő” szakképesítések köre rész- szakképesítés lett. Valamint az új képzési programban feltüntetik a felnőttképzési nyilvántartási számot, valamint az intézményakkreditációs lajstromszámot is.

	régi OKJ (2006. január)	új OKJ (2010. május)
Képzés megnevezése	Eljárás szerinti hegesztő ALAPFOKÚ BEVONTELEKTRÓDÁS ÍVHEGESZTŐ	BEVONTELEKTRÓDÁS HEGESZTŐ
Szakképzés OKJ száma	31 5233 01	31 521 11 0100 31 01
A szakképesítéssel betölthető munkakör, tevékenység, kompetencia	ALAPFOKÚ BEVONTELEKTRÓDÁS ÍVHEGESZTŐ	Nincs konkrétan megnevezve a munkakör. A képzés célját határozza meg, valamint a kompetenciákat sorolja fel.
A képzésben való részvétel feltételei	alapfokú iskolai végzettség egészségügyi alkalmasság 17. életév betöltése	nyolcadik évfolyam elvégzésével tanúsított alapfokú iskolai végzettség, egészségügyi alkalmasság
A tervezett képzési idő	Elméleti óraszám: 40+ 8 óra, Gyakorlati óraszám: 80 óra	Jelentős eltérés van. Szinte megkétszereződött a képzési idő. Elméleti óraszám: 75 óra Gyakorlati óraszám: 165 óra
A képzés módszere	Nagycsoportos elméleti képzés. 20-35 fő. Módszere az előadás. Emellett kiscsoportos gyakorlati képzés 8-12 fővel.	A képzés csoportos elméleti, egyedi és csoportos gyakorlati képzés, mely kiegészül egyéni felkészüléssel is. A csoport létszám külön pontban szerepel, de azonos a régivel.

A tananyag és a szakmai vizsga részei

	régi OKJ (2006. január)	új OKJ (2010. május)
A tananyag egységei	<u>Bevontelektródás ívhegesztés munkabiztonsága</u> 12 óra <u>Hegesztési alapismeretek - lángvágás</u> 8 óra <u>Bevontelektródás ívhegesztés áramforrásai, berendezései</u> 8 óra <u>Bevontelektródás ívhegesztés technológiája</u> 8 óra <u>Bevontelektródás ívhegesztés anyagai, hozaganyagai</u> 4 óra <u>Tűzvédelmi ismeretek</u> 8 óra <u>Szakmai gyakorlat</u> 80 óra	Ezen a ponton van a legjelentősebb eltérés a két képzési program között. Itt jelenik meg az új OKJ moduláris felépítése. A hegesztő képzés eszerint 4 modulból áll. Ezek a következők: <u>Általános gépészeti munka-, baleset-, tűz- és környezetvédelmi feladatok</u> 45 óra (munkavédelem, biztonságtechnika, elsősegélynyújtás). <u>Általános gépészeti technológiai feladatok I. (szerelő)</u> 55 óra (szakmai gyakorlat és elmélet) <u>Hegesztő alapeladatok</u> 40 óra (szakmai gyakorlat és elmélet) <u>Bevontelektródás kézi ívhegesztő feladatok</u> 100 óra (szakmai gyakorlat és elmélet) Az egyes modulok szakmai követelményeit részletesen bemutatja a képzési program.
A szakmai vizsga részei	<i>Írásbeli vizsga:</i> a munkabiztonság témakörből <i>Szóbeli vizsga</i> során hegesztéstechnológia és szakismeret téma- körből <i>Gyakorlati vizsga:</i> a kijelölt vizsgadarabok megfelelő elkészítése	A szakmai vizsgára bocsátás feltétele: modulzáró vizsga eredményes letétele. Minden modulhoz tartozik egy vizsgarész. 1. vizsgarész: 10% 2. vizsgarész: 15% 3. vizsgarész: 20% 4. vizsgarész: 55%

A szakképesítés megszerzésének feltételei, személyi és tárgyi feltételek

A szakképesítés megszerzésének feltételeiről is részletesebb leírás található az új képzési programban.

	régi OKJ (2006. január)	új OKJ (2010. május)
A szakképesítés megszerzésének feltételei	szóbeli, írásbeli és gyakorlati vizsgák sikeres letétele.	„A képzésről, ill. a képzés egyes egységeinek (moduljainak) elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei” ponton belül található a szakképesítésről szóló bizonyítványt az kaphat, aki a szakképesítés szakmai és vizsgáztatási követelményeinek figyelembe vételével a jogszabályok által előírt feltételek mellett eredményes szakmai vizsgát tett. Ezen kívül ebben a részben rögzítik a szakmai vizsgára bocsátás feltételeit, és hogy mik a szakmai vizsgarészek alóli felmentés feltételei.

A személyi feltételekben pedig az is szerepel, hogy milyen oktatói végzettség szükséges az elméleti és gyakorlati képzéshez.

	régi OKJ (2006. január)	új OKJ (2010. május)
A képzés személyi és tárgyi feltételei, ezek biztosításának módjai	<i>Személyi feltételek:</i> A tanfolyam előadói megfelelnek a szakképzés megkezdésének és folytatásának feltételeiről szóló 2/1997. (i.22) MüM rendelet 4.§-a (2) bekezdésének b) pontjában meghatározott szakmai feltételeknek. <i>Tárgyi feltételek</i> a/ Elméleti foglalkozás: Tanterem 30 (35) fő befogadására tanulóasztalokkal és székekkel berendezve. Iskolatábla, írásvetítő, stb. Szemléltető makettek. <i>Gyakorlati foglalkozás:</i> Akkreditált hegesztőműhely.	A képzési feladatok teljesítéséhez szükséges <i>személyi feltételek</i> → oktatói végzettség: elméleti oktatás: - a képzés szakirányának megfelelő felsőfokú iskolai végzettség és tanári szakképzettség, vagy - a képzés szakirányának megfelelő felsőfokú iskolai végzettség és 2 éves oktatói gyakorlat; gyakorlati képzés: - a képzés szakirányának megfelelő felsőfokú iskolai végzettség és legalább 1 év, szakirányú szakmai gyakorlat, vagy - legalább a képzés szakirányának megfelelő középfokú végzettség és 3 év szakirányú szakmai gyakorlat. <i>Tárgyi eszközök</i> biztosításának módja: a képzéshez szükséges eszközök a képző intézmény saját tulajdonú eszközei. A képzési feladatok teljesítéséhez szükséges eszközök és felszerelések minimumának listája a képzési programban olvasható.

Összegzés

Dolgozatunkban igyekeztünk bemutatni az ISD Dunaferri Képzési és Fejlesztési Főosztályát érintő, felnőttképzéssel kapcsolatos változásokat az ezredfordulót követő időszakban. Bár sokkal szélesebb körű kutatást terveztünk, különböző, rajtunk kívülálló tényezők miatt ebben a tanulmányban csak az OKJ-s képzés moduláris felépítésével járó következményeket tudtuk elemezni. Éppen ezért a hipotézisünket, mely szerint a felmerülő munkaerő igények és a változások között kapcsolat fedezhető fel, amely kimutatható a Dunaferri példáján sem megerősíteni, sem cáfolni nem tudtuk.

A jövőben szeretnénk a tanfolyamok finanszírozási lehetőségeit is megvizsgálni, ezek a privatizáció és Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozása után lényeges változáson mentek keresztül. A privatizáció következményeként munkahely megtartó pályázatok nyújtottak segítséget plusz képzések megszervezéséhez és indításához, melyben nagyon nagy szerepe volt a kistérségi támogatásnak. Érdekes eredményekkel járhat annak vizsgálata, hogy milyen képzések, milyen pályázat folytán, milyen forrásból kerültek megszervezésre a 2004 utáni időszakban. Dolgozatunk folytatásában szeretnénk kitérni arra is, hogy milyen képzésekre van leginkább igény, melyek azok a tanfolyamok, amelyeken kötelező a részvétel és melyek, amelyek választhatók. Megvizsgálánk az egyre fontosabbá váló a nyelvi képzéseket is.

Bízunk abban, hogy a folytatáshoz szükséges dokumentumok hamarosan a rendelkezésünkre állnak majd.

Bibliográfia

Dr. Benedek András: Oktatásméleti kérdések a szakképzésben, Tanulmánygyűjtemény a szakmai képzésben tanító tanárok és oktatók számára, 1995, Műszaki Könyvkiadó, 128 o.

Dr. Henczi Lajos: A felnőttképzés jogi szabályozása 2009, SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt. 52-53 o.

Dr. Zrinszky László: A felnőttképzés tudománya, Bevezetés az andragógiába 1995, Okker Kiadó Zrt., 255 o.

Források

Tót Éva: Az iskolarendszeren kívüli képzés

www.hier.iif.hu/hu/letoltes.php?fid=tartalom sor/1165

Változás az OKJ-s képzésben

<http://www.perfekt.hu/web/vas/valtozas>

Zachár László: A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói

<http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=felnottkepzes-zachar-felnottkepzes>

Zachár László: Felnőttképzés, munkaerő-piaci képzés tervezése. PTE TTK FEEFI, Pécs, 2003.

Barizsné Hadházi Edit, Polónyi István: Felnőttképzés, vállalati képzés. Debreceni Egyetem – Közgazdaságtudományi Kar, 2004.

A lifelong learning paradigma értelmezése

www.pbkik.hu/download.php?id=7347

Dr. Székely Judit: Állami támogatások az innovációba bekapcsolódó, magas hozzáadott értéket előállító vállalkozások szakképzett munkaerő iránti igénye kielégítése érdekében a recesszió időszakában

<http://www.ipe.hu/system/files/Sz%C3%A9kely+Judit.pdf>

Felnőttoktatás

<http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=Jelentes97-0303>

Munkahelyi képzés

http://www.kislexikon.hu/munkahelyi_kepzes.html

Jászberényi-Király Szilvia, felnőttoktatási szakértő: Külső vagy belső képzés?

<http://vallalatikepzes.hu/jogi-hatter/29-jogi-hatter/109-kuels-vagy-bels-kepzes-.html>

E-learning

www.hier.iif.hu/en/letoltes.php?fid=tartalomso/271

A felnőttképzés helyzetéről

<http://www.hcsventura.hu/Flnttkpzs/Fkhelyzet.html>

<http://www.felnottkepzesiakkreditacio.hu/>

<https://www.nive.hu/>

<http://www.dunaferr.hu/07-emberie/emberie.htm>

<http://www.epa.hu/00700/00775/00017/458-477.html>

<http://www.isdpower.hu/cegtortenet/>

<http://www.dunaferr.hu/01-vallalati/torten.htm>

http://www.dunaferr.hu/02-termek/kepzesi_tajekoztato_2011.pdf

http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0100101.TV