2021

[ÖSSZEGZŐ TANULMÁNY A MÉLYINTERJÚK ALAPJÁN]

GINOP-5.3.5-18-2018-00071 „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése az ipari gép, berendezés, eszköz javítása ágazatban”

Tartalom

1. *BEVEZETŐ* 2
2. *VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ* 3
3. *A VÁLLALKOZÁSOK ÁLTALÁNOS HELYZETKÉPE* 5
4. *AZ ÁGAZATI SZEREPLŐK MUNKAERŐ-PIACI HELYZEZKÉPE* 13
5. *A MUNKÁLTATÓK TECHNOLÓGIAI HELYZETKÉPE* 23
6. *A SZAKKÉPZÉSI OKTATÁSI INTÉZMÉNYEK ÁLTALÁNOS HELYZETKÉPE* 32
7. *AZ OKTATÁSI INTÉZMÉNYEK EDUKÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI HELYZETKÉPE* 38

1. BEVEZETŐ

Jelen tanulmány a GINOP-5.3.3 konstrukció keretében végzett mélyinterjúk elemzésének eredményeit mutatja be. A mélyinterjúk alanyai a projekt megvalósítási céljaihoz igazodva a feldolgozóipar – ipari gép, berendezés, eszköz javítás - ágazaton belül működő munkaerő-piaci szereplők, valamint az ágazat humánerőforrás utánpótlását biztosító releváns oktatási intézmények, szakképző centrumok.

A jelen tanulmány alapjául szolgáló kutatás egyaránt épült kvantitatív és kvalitatív módszertanokra. Az alapvetően mélyinterjúk keretében történt adatfelvétel kérdőíves formában került megtervezésre. A mélyinterjúk során használt kérdőíves felmérést alapvetően négy nagyobb tématerületre oszthatjuk, melyek mindegyike egy-egy, az ágazat bizonyos szegmenseiről kíván megfelelő helyzetképet nyújtani.

A mélyinterjúk során elsőként az interjúk alanyainak általános szervezeti helyzetképére kérdeztek rá az interjút készítő szakemberek: mekkora az adott vállalkozás mérete, milyen régóta üzemel a vállalkozás, van-e a vállalkozásnak exportból származó bevétele, stb. Másodsorban a kérdőívek a munkaerő-piaci helyzetképre voltak kíváncsiak, azaz arra, hogy az interjú alanya a saját szervezetével kapcsolatban milyen munkaerő-piaci trendekkel rendelkezik (pl: milyen a munkaerőcsoportok megoszlása a szervezetné; milyen problémákkal, kihívásokkal néz szembe a vállalkozás, mit gondol a munkaerő-piaci utánpótlásról, stb.). A kérdőívek harmadrészt a vállalkozások technológiai helyzetképéről kívántak részletesebb betekintést nyújtani: milyen mértékben fordít figyelmet a technológiai bővítésre, milyen technológiai fejlesztések bevezetését tartja kívánatosnak a szervezetnél, stb. Végezetül a kérdőívek a megkérdezett vállalkozások által használt és/vagy kívánatosnak gondolt kompetenciáiról, illetve ezzel összefüggésben a munkaerő-piaci utánpótlás kérdéskörét járták körül: milyen elvárásokat támasztanak a munkavállalók felé a kompetenciákat illetően, milyen ösztönző rendszereket alkalmaznak a munkatársaknál, stb.

A mélyinterjúk során használt kérdőívek több kérdéstípust is magukban foglaltak: nyitott és zárt kérdések egyaránt szerepeltek a kérdőívben. Az adatok elemzése alapvetően statisztikai elemzéssel készült, mely során a beérkezett válaszokból adatbázis készült. A nyitott kérdések esetében tartalomelemzésre került sor, melynek során az egyes szöveges válaszokat kategorizáltuk, és ezek függvényében statisztikai elemzést végeztünk rajtuk.

A következő fejezetekben ezekből, az elemzés során kinyert statisztikai adatokból kívánunk részletes megállapításokat, összefüggéseket tenni a feldolgozóipari ágazatot érintő munkaerő-piaci helyzetről, illetve azok előrelátható folyamatairól.

2. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A mélyinterjúk során beérzett válaszok elemzését követően számos megállapítás, összefüggés tehető az ágazatban tapasztható trendekre vonatkozóan. Az összefüggések felállítása során mind az ágazat piaci szereplői (vállalkozások), mind a számukra a munkavállalói utánpótlást biztosító intézmények (szakképzési oktatási intézmények) helyzetképére alapozott általános megfigyelések kerültek elsősorban fókuszba. A projekt a munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célozza, így a következő megállapítások is ezen szempontok alapján kerültek megfogalmazásra. Az adatok elemzését követően a következő általános megállapítások tehetők a feldolgozóipar – ipari gép, berendezés, eszköz javítás – ágazatra vonatkozóan:

1.) Mind a munkáltatók, mind az oktatási intézmények általában véve követik, és előre látják az ágazatban bekövetkező változásokat, kihívásokat. A technológiai újdonságokat figyelemmel követik, és azok fejlesztésére mind költségek, mind egyéb erőforrások tekintetében hajlandók forrásokat elkülöníteni, az innováció iránt elkötelezett mindkét csoport.

2.) A munkáltatói oldalon bár nem jelentős problémaként, de mégis létező jelenségként megfigyelhető az utánpótlással kapcsolatos kihívások megléte. A megkérdezett munkáltatók fele ítélte meg úgy, hogy a jelenlegi munkavállalói létszám bővítésére szüksége lenne, és többségük egy, vagy több munkakörben is küzd az utánpótlással.

3.) Az oktatási oldalon kevésbé fogalmazhatók meg aggodalomra okot adó tendenciák az utánpótlás tekintetében, ugyanakkor kiemelendő, hogy a megkérdezett szakképzési intézmények részéről erős kritikai fogalmazódik meg az alapfokú oktatásban (általános iskolák) folyó képzések kapcsán. A szakképzési intézmények úgy látják, hogy mind jelenleg, mind a jövőben megfelelően ki tudják elégíteni a munkaerő-piaci elvárásokat.

4.) Az elemzés által általános megállapításként megfogalmazható, hogy mind az oktatási intézményekben, mind a vállalkozások részéről szakmai kompetenciák megléte fontos az utánpótlást illetően. Ugyanakkor a mélyinterjúk rávilágítanak arra a tendenciára is, hogy az oktatási intézmények és a munkáltatók részéről kiemelkedő hangsúlyt kapnak az ún. soft kompetenciák. Mindkét célcsoport erős megállapításokat tett arra vonatkozóan, hogy az ágazat sikerességét ezen kompetenciák révén lehet növelni.

5.) Elsődlegesen a digitalizációval kapcsolatos kompetenciák meghatározóak – különösen az oktatási intézményekben. Ugyanakkor kimagasló az ezen túlmutató készségek fejlesztése iránti igény, különösen a következő kompetencia területeken: együttműködés, motiváció, kommunikáció, problémamegoldás. Mind a vállalati, mind az oktatási oldal által megfogalmazott igények alapján javaslatként megfogalmazható az ilyen készségek megszerzését támogató képzések népszerűsítése, illetve

megvalósítása, különös tekintettel a munkahelyi eredményességet és hatékonyságot növelő, és az erre vonatkozó készségeket biztosító képzések által.

6.) Az ágazatban megfigyelhetőek az egyes ágazati szereplők kapcsolatrendszeri, illetve együttműködési hiányából fakadó problémák. A vállalati oldalon a különböző érdekképviseleti szervezetekkel történő kapcsolattartás jellemezhető problémaként, míg az oktatási intézmények részéről a jogalkotói törekvéseket tartják hiányosnak az együttműködések elősegítése tekintetében. A jelenlegi jogszabályok és gazdasági környezet nem teremt megfelelően lehetőséget az oktatási intézmények és a munkáltatói szektor közötti együttműködések kialakítására, nagyobb ösztönző rendszerek kialakítását tartják fontosnak, melyek összekapcsolják az ágazati szereplőket (oktatási intézmények, vállalatok, érdekképviseleti szervek).

7.) Külön fontos hangsúlyozni az oktatási intézmények részéről meglévő igen nagyfokú hajlandóságot az ágazati követelményrendszerek (pl. tananyagok, vizsgabankok, stb.) kidolgozására vonatkozó együttműködésekre az ágazat más szereplőivel. E kérdéskör tekintetében az érdekképviseleti szervezetek szerepe meghatározó kell, hogy legyen a későbbiekben.

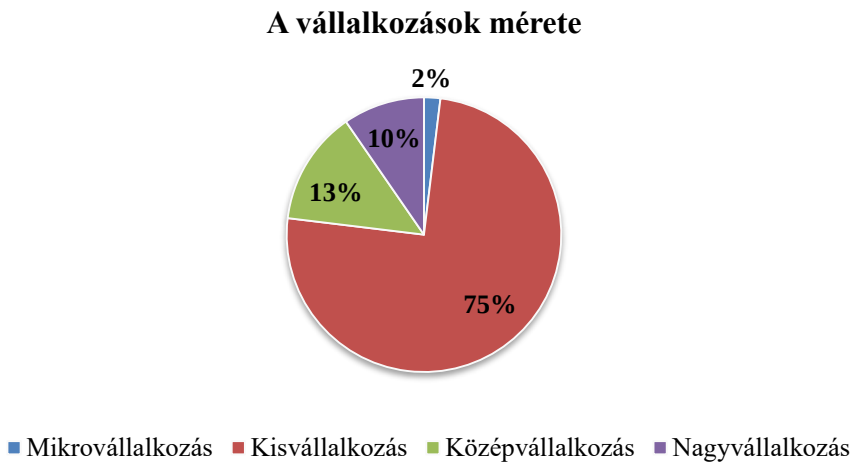
3. A VÁLLALKOZÁSOK ÁLTALÁNOS HELYZETKÉPE

A mélyinterjús felmérés során 52, az ágazatban működő munkaerő-piaci szereplő került megkérdezésre, összesen 34 településről. Az adatfelvételre 2020 szeptembere és 2021 áprilisa között került sor.

A megkérdezett vállalkozások a feldolgozóipari ágazat képviselőiként több tevékenységet is végeznek. Tevékenységeik szerint meglehetősen heterogén csoportról beszélhetünk: a szállítmányozástól, a karbantartó munkálatokon át, egészen az üzembe helyezésig és kapacitásbővítést célzó tevékenységekig számos vállalkozási tevékenységet végeznek. A megkérdezett vállalkozások tevékenységeik szerinti megoszlását az 1. ábra hivatott szemléltetni.

A mélyinterjúban résztvevő vállalkozások a foglalkoztattok számát tekintve szintén heterogén csoportként jelennek meg: a legalacsonyabb foglalkoztatotti létszám 9 fő, míg a legmagasabb 600 fő fölötti létszámmal foglalkoztat munkavállalót. Átlagosan 56 fő foglalkoztatotti létszám jellemző a megkérdezett vállalkozások esetében.

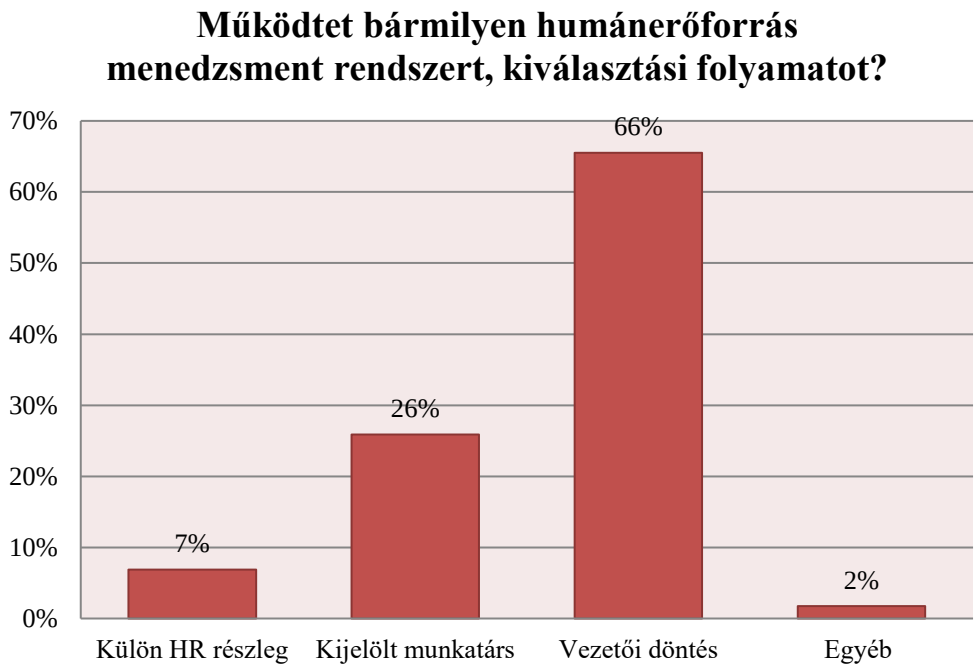
A megkérdezett vállalkozásokról méretük szerint a következő megállapításokat tehetjük: háromnegyedük kisvállalkozásként jelölte meg önmagát (75%), 13%-uk középvállalkozásként, 10%-uk nagyvállalkozásnak, míg mindössze 2%-uk tekint magára mikrovállalkozásként.



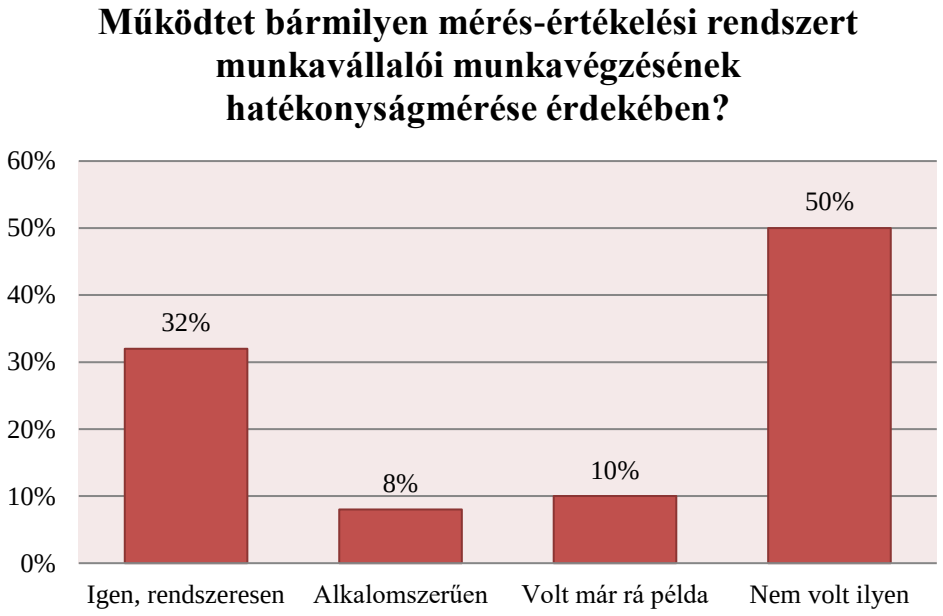
A mélyinterjúban résztvevő vállalkozásokról általában véve elmondható, hogy többségük olyan vállalkozás, amely több, mint 15 éve működik az ágazatban. A megkérdezettek 56%-a adott ilyen típusú választ az erre vonatkozó kérdésre. A rangsorban másodikként olyan vállalkozások kerültek megkérdezésre, akik a piacon 5-10 éve működnek: az ilyen vállalkozások aránya 23%. A 10-15 év közötti időtartammal működő vállalkozások valamivel kevesebben, 19%-nyian vettek részt az interjúkban. Elenyésző aránnyal ugyan, de olyan vállalkozások is részt vettek a felmérésben, akik működési időtartamukat tekintve fiatalnak

mondhatók: 2% azon vállalkozások aránya, akik 1-5 éves működési időtartammal rendelkeznek.

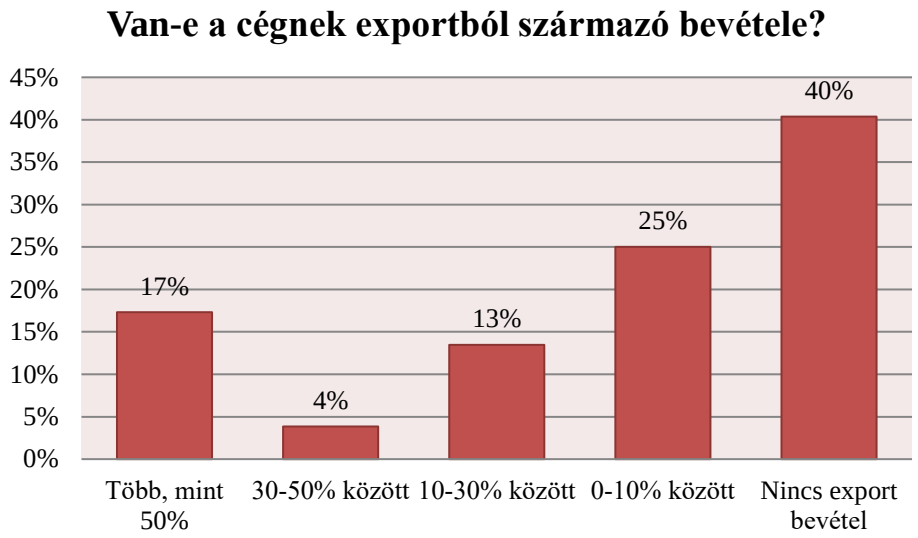
A kérdőív a következőkben a humánerőforrás menedzsment rendszer működtetésével kapcsolatban kérdezte az interjúban részt vevőket. A beérkezett válaszok alapján elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások jelentős részénél a kiválasztási folyamatok a szervezet vezetőjénél összpontosulnak. A megkérdezett vállalkozások kétharmada (66%), válaszuk alapján vezetői döntés alapján választja ki új munkavállalóit. A további válaszok alapján elmondható, hogy a vállalkozások 26%-ánál a kiválasztási folyamatokat a vezető helyett egy kifejezetten erre a feladatra kijelölt munkatárs végzi. Azon vállalkozások aránya, akiknél külön HR részleg működik a új munkavállalók kiválasztásának céljából mindössze 7%.



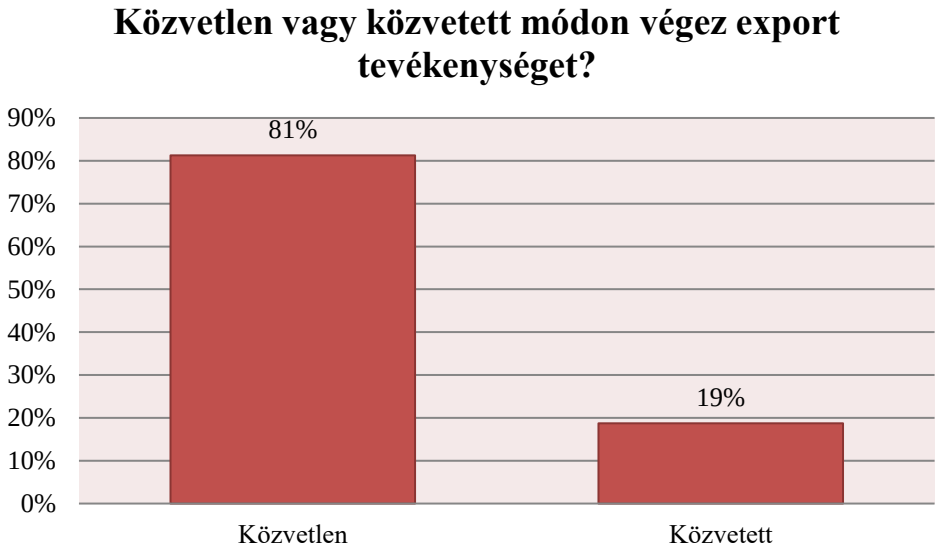
A megkérdezett vállalatok mérési-értékelési rendszerek alkalmazásával kapcsolatban a következők megállapítások tehetők: pontosan felük (50%) nem alkalmaz a munkavállalók hatékonyságát nyomon követő mérési értékelési rendszert. Közel egyharmaduk azonban rendszeresen méri a munkavállalói hatékonyságot – az ilyen vállalkozások aránya 32%-os a megkérdezettek körében. Azon vállalkozások aránya, amelyek működési időtartamuk alatt alkalmaztak már mérési-értékelési rendszert, 10%-os, míg azon vállalkozások aránya, amelyek nem ugyan rendszeresen, de alkalomszerűen mérik a munkavállalók munkavégzésének hatékonyságát, 8%.



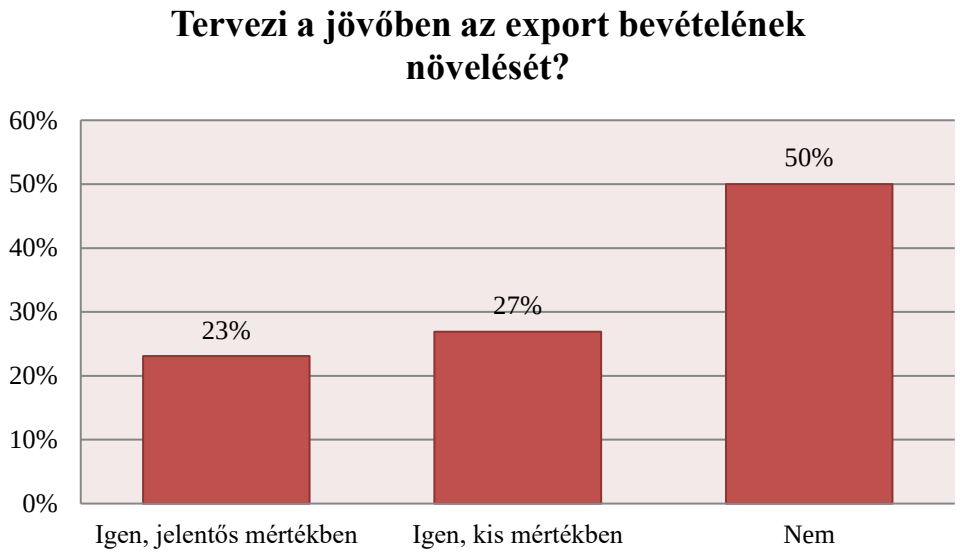
A mélyinterjúk során alkalmazott kérdőív a következőkben a cégek export tevékenységéből származó bevételekre volt kíváncsi. Általánosságban elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások jelentős részénél nem, vagy minimális arányban származnak exportból keletkezett bevételek: 40%-uknál egyáltalán nem jellemző a külföldi értékesítésekből származó bevételek megléte, valamint negyedüknél (25%) az ilyen típusú bevételek aránya maximum a teljes árbevétel alig 10%-át teszi ki. Azon vállalkozások aránya, amelyek exportból származó bevétele 10-30% közötti, mindössze 13%. A megkérdezett vállalkozások alig egynegyedénél tapasztalható 30%-nál nagyobb exportból származó árbevétel: a válaszadók mindössze 4%-a értékesít külföldi országokba olyan termékeket, amelynek aránya a teljes bevétel 30-50% közötti értékre tehető. A megkérdezett vállalkozások 17%-a esetében beszélhetünk az exportból származó bevételek 50%-nál nagyobb arányáról.



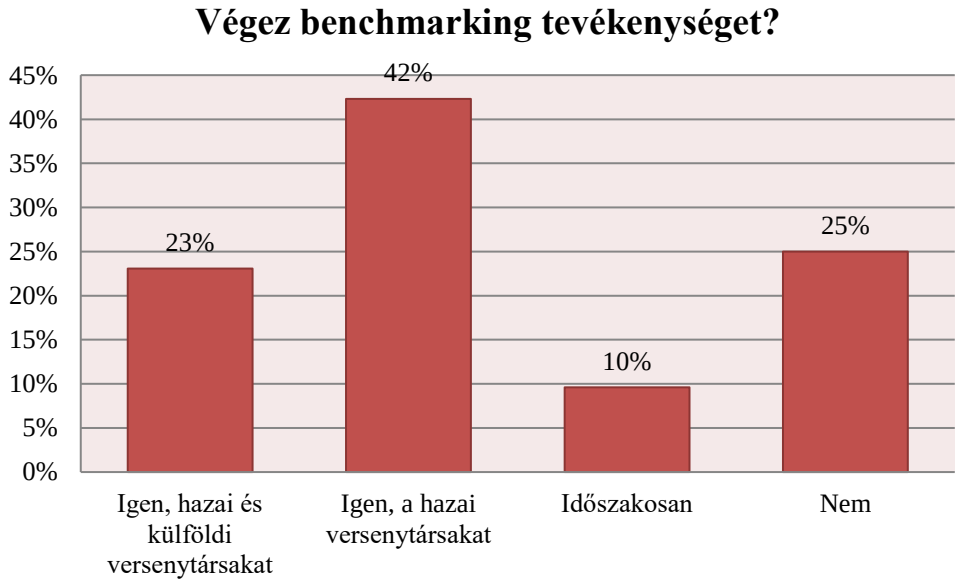
A külföldi országokba történő értékesítés kapcsán külön megkérdezésre került, hogy az export bevételekkel is rendelkező vállalkozások az ilyen típusú értékesítési folyamatokat közvetlen vagy közvetett módon alkalmazzák. Ezzel kapcsolatban a válaszadások alapján összességében elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások jelentős hányada (81%) közvetlenül értékesíti termékeit külföldi országokba, további 19%-uk közvetett módon végez ilyen jellegű értékesítési tevékenységet.



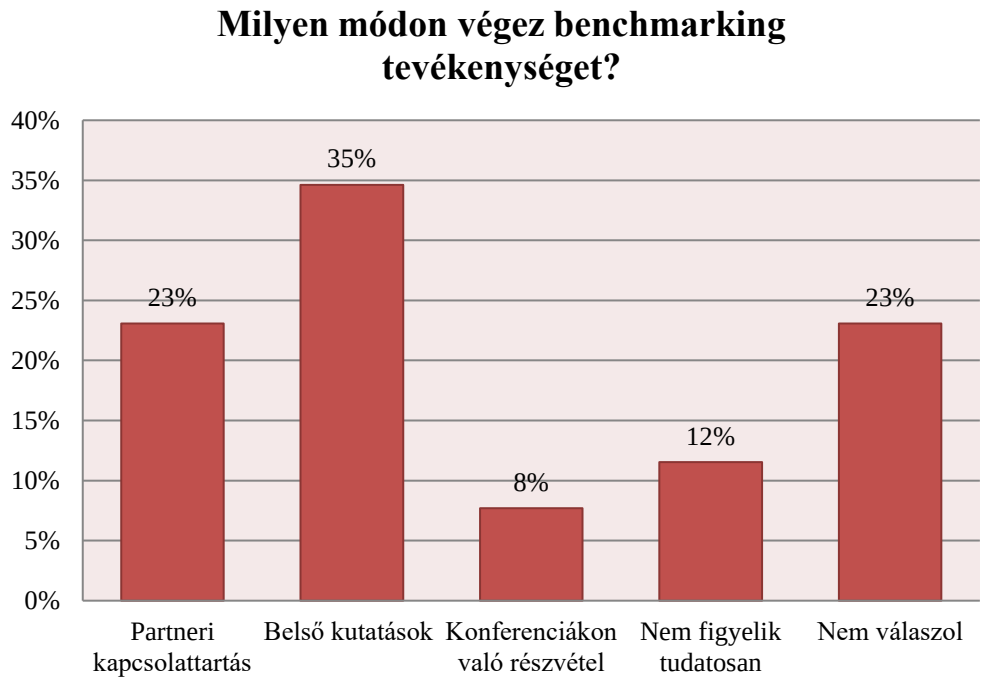
A jövőt érintő gazdasági növekedést vizsgálandó, a mélyinterjúk során azon vállalkozások export növekedési tervei is a fókuszba kerültek, melyek végeznek export tevékenységet. Általánosságban elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások több, mint háromnegyede (77%) tervezi az export bevételek jövőbeli növelését, a további vállalkozások nem terveznek ilyen típusú tevékenységbővítéssel.



A következőkben a mélyinterjúk a vállalkozások által végzett benchmarking tevékenységet kívánták részletesebben vizsgálni. A válaszok alapján megfogalmazható, hogy a vállalkozások pontosan háromnegyede (75%) végez olyan tevékenységet, mellyel a versenytársak monitorozását végzi különböző szempontok alapján. A megkérdezett vállalkozások azonban csak 23%-a végez ilyen típusú benchmarking tevékenységet a makrogazdaságban résztvevő versenytársak vizsgálatával, azaz csupán a megkérdezettek alig negyede követi figyelemmel a hazai és külföldi piaci versenytársakat. A megkérdezett vállalkozások 42%-a kizárólag hazai piaci versenytársak elemzését végzi, és több vállalkozás (a megkérdezettek 10%-a) benchmarking tevékenységet csak időszakosan végez, külön figyelmet nem különösebben fordítanak a versenytársak elemzésére. A mélyinterjúkban résztvevő vállalkozások pontosan egynegyede egyáltalán nem követi a piac egyéb szereplőit.



A benchmarking tevékenységet végző vállalkozások esetében a mélyinterjú külön kitért ezen tevékenység eszközeinek felmérésére. Az ezzel kapcsolatos válaszok alapján elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások jellemzően belső kutatások révén vizsgálják a többi piaci szereplő működését (pl. külön kolléga foglalkozik ezzel, elérhető adatbázisokat kutatnak, stb.). A válaszadók közel egynegyede (23%) általában véve partneri viszonyt ápol és tart fenn versenytársaival, és az ezen kapcsolatok révén vizsgálja a piaci folyamatokat, versenytársakat. A beérkezett válaszok 12%-a alapján a megkérdezettek ugyan követik versenytársaik működését, azokra külön erőforrásokat nem különítenek el, és nem tudatosan végeznek ilyen tevékenységet. A válaszadók 8%-a elsősorban a különböző szakmai konferenciákon való részvételt nevezte meg forrásként.



Az adatfelvétel során a COVID-19 járványügyi helyzet továbbra is fennállt, ennek eredményeképpen a vírushelyzet okozta hatásokat, valamint a védekezés eszközeit is vizsgálta a mélyinterjúk során alkalmazott kérdőív.

A vírushelyzet vállalkozásokra gyakorolt gazdasági hatásairól általánosságban elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások több, mint kétharmadára (68%) negatív hatást gyakorolt a fennálló járványhelyzet. A válaszok alapján 41%-uknál a gazdasági visszaesés nem csupán fennáll, de az jelentős mértékű is. Kismértékű visszaesésről a vállalkozások 27%-a számolt be. Azon vállalkozások aránya, amelyeknél működését nem befolyásolta a vírushelyzet, 33%.

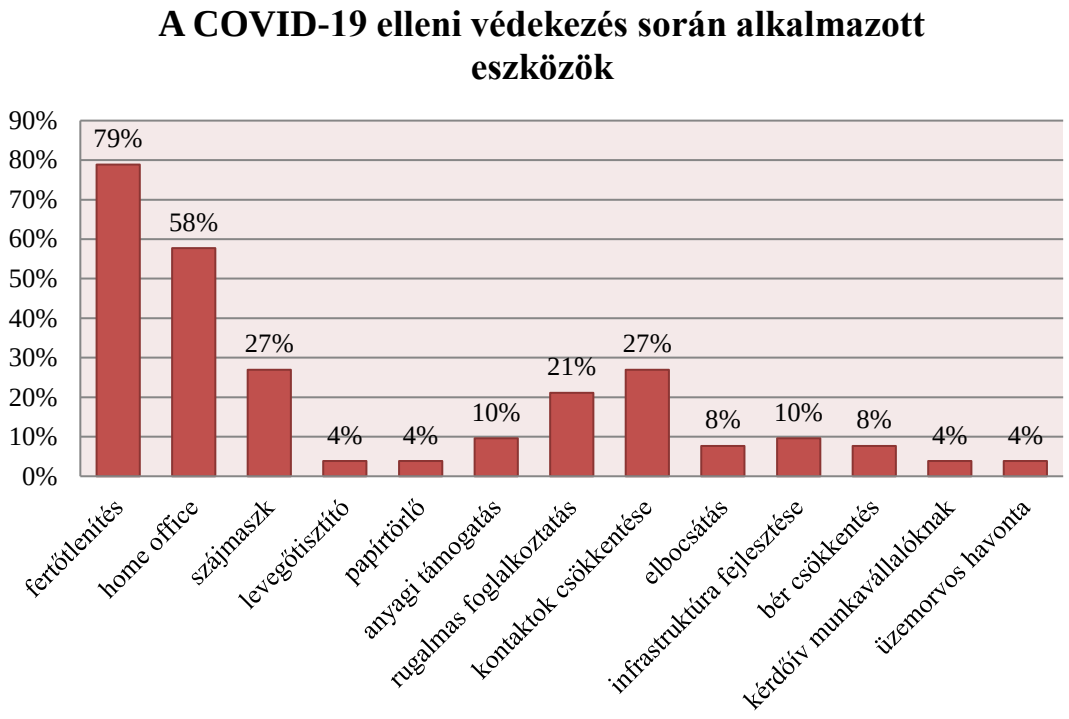
A járványügyi védekezést, illetve annak eszközrendszerét vizsgálandó, a következő megállapításokat tehetjük a beérkezett válaszok alapján: a megkérdezett vállalkozások mindegyike (100%) hozott valamilyen típusú intézkedést a vírus megelőzése érdekében. A különböző intézkedések eszközrendszerét vizsgáló kérdés a mélyinterjúk során nyitott kérdésként szerepelt. A tartalomelemzés alapján általánosságként megfogalmazható, hogy olyan eszközt nem alkalmaztak a megkérdezett vállalkozások, amelyet mindegyikük egységesen alkalmazott.

A vállalkozások több, mint háromnegyedénél (79%) általános fertőtlenítő intézkedéseket hoztak: a telephely folyamatos fertőtlenítése, fertőtlenítőszerek kihelyezése az érkezők számára, munkavállalók figyelemfelkeltése a fertőtlenítés gyakoriságának növelésére, stb. A vírushelyzet következtében meghozott intézkedések általában véve jelentősen ösztönözték a rugalmas munkavégzés, illetve a home office intézményének bevezetését. A megkérdezett vállalkozások több, mint felénél (58%) lehetővé tették a munkavállalók számára a home office-t, azonban ennek alkalmazása vállalkozásonként eltérő képet mutat: egyes szervezeteknél csak a back office-ban (adminisztráció) dolgozó munkavállalók számára engedélyezték a home office intézményét, más vállalkozásoknál azonban a teljes munkavállalói kör számára (pl. ügyeleti rendszer kidolgozásával). Egységes és szignifikáns összefüggést mutató megállapítások az adatok alapján nem tehetők annak kapcsán, hogy az egyes vállalkozások mely munkavállalói körök számára és milyen módon biztosították a home office lehetőségét. Azon vállalkozások esetében, ahol ugyan a home office intézménye nem került bevezetésre, a rugalmas foglalkoztatás lehetősége fennállt a munkavállalók számára: a különböző rugalmas foglalkoztatási formákat a vállalkozások 21%-a alkalmazta (pl. időszakos távmunka, munkaidő-csökkentés).

A munkavállalók foglalkoztatási helyszínének és időtartamának megváltoztatásán túl a megkérdezett vállalkozások az ezen intézkedések ellenére fennálló kontaktusok mérséklésére is törekvéseket tettek: a vállalkozások 27%-a tette kötelezővé a szájmaszk használatot a

személyes kontaktusok kialakulása során, valamint szintén 27%-a hozott korlátozó intézkedéseket az ügyfélforgalom csökkentésével, illetve annak teljes elkerülésével.

A megkérdezett vállalkozások 10%-ánál biztosítottak valamilyen anyagi támogatást (pl. útiköltség térítés, különböző juttatások) munkavállalóik számára. Ugyancsak 10%-uk az infrastruktúra fejlesztésére is fordított figyelmet, pl: beléptető rendszer kiépítése, home office-ban dolgozó munkavállalók számára megfelelő eszközök biztosítása az otthoni munkavégzéshez, higiéniai eszközök beszerzése, stb. A megkérdezett vállalkozások 8-8%-ánál drasztikusabb intézkedések bevezetését is szükségnek tartották: ilyen arányban vannak azok a vállalkozások, akik bércsökkentéssel, illetve elbocsátásokkal mérsékelték a vírushelyzet okozta gazdasági visszaesést. Egyes vállalkozások rendhagyónak mondható intézkedéseket is hoztak: a textil alapú kéztörlőket papírtörlőkre cserélték, levegőtisztító berendezésre allokáltak forrást, havi rendszerességgel üzemorvost biztosítottak a munkavállalók számára, illetve gyakran a munkavállalók egészségügyi állapotát mérő kérdőíveket töltettek ki a foglalkoztatottakkal. Ezen intézkedéseket a vállalkozások 4%-ánál vezették be.

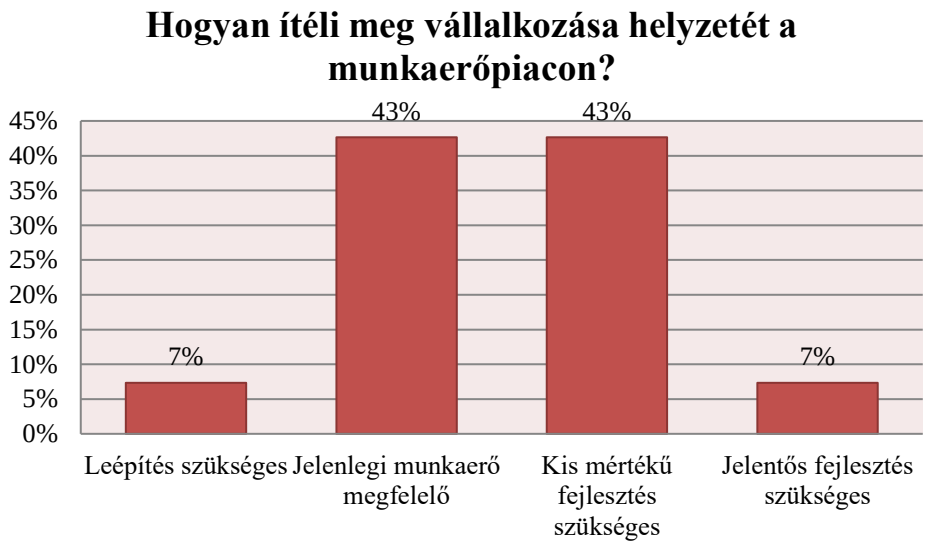


4. AZ ÁGAZATI SZEREPLŐK MUNKAERŐ-PIACI HELYZEZKÉPE

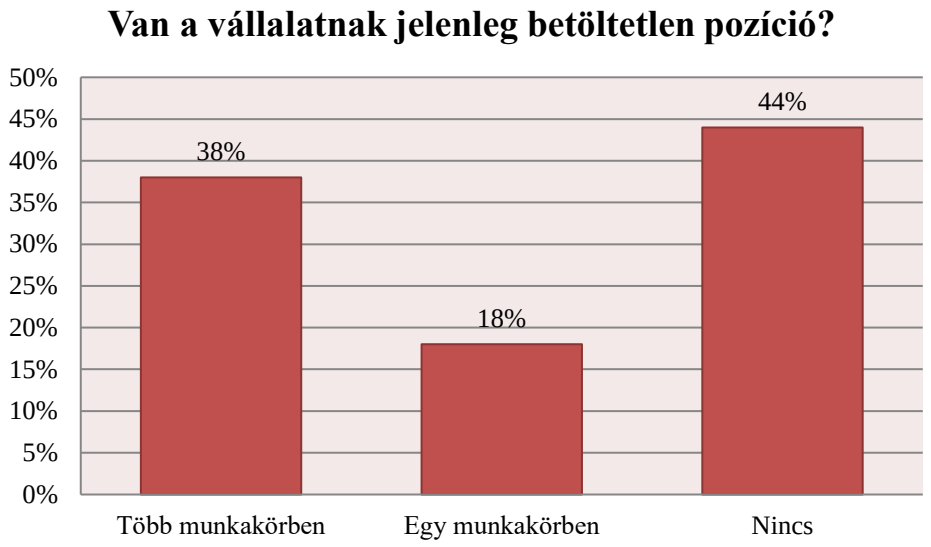
A mélyinterjúk alkalmával a következőkben a vállalkozások munkaerő-piaci szerepét, helyzetét járta körül az alkalmazott kérdőív.

Elsőként általánosságban került megkérdezésre, hogy az adott vállalkozások miként ítélik meg vállalkozásuk helyzetét a munkaerőpiacon, illetve hogyan viszonyulnak a munkavállalók létszámához. Összességében elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások 50%-a ítéli meg úgy, hogy a munkavállalók számát tekintve bővítés szükséges saját vállalkozásuknál. Ugyanennyien (50%) azonban a meglévő foglalkoztatotti létszámot elegendőnek tartják, illetve bizonyos szintű leépítéssel számolnak.

Részletesebben: a megkérdezett vállalkozások 43%-a úgy gondolja, hogy a jelenlegi munkaerői megfelelő létszámmal működik, és a megkérdezettek közül ugyanennyien vélik úgy, hogy kis mértékű fejlesztés ugyan, de szükséges a munkavállalók létszámát illetően. 7-7% azon vállalkozások aránya, amelyek jelentős fejlesztést tartanak kívánatosnak a foglalkoztatotti létszám tekintetében, illetve azok aránya, amelyek úgy ítélik meg, hogy a későbbiekben leépítéseket szükséges eszközölni a vállalkozásnál.



A vállalkozásoknál meglévő betöltetlen pozíciókkal kapcsolatban a következő megállapítások tehetők: a megkérdezett vállalkozások 44%-ának esetében nincs olyan munkakör, mely betöltetlen lenne. A megkérdezettek több, mint fele esetében (56%) azonban vannak olyan pozíciók, melyekre jelenleg is keresik a munkavállalókat. A válaszadók 38%-ánál ez a jelenség nem csak egy, hanem több munkakör esetében is fennáll, 18%-uknál csak egy munkakörre keresik jelenleg is a megfelelő munkavállalót.



A következőkben a vállalkozásokat azzal kapcsolatban kérdezték, hogy a meglévő munkavállalói kör megfelelő kompetenciákkal rendelkezik-e a vállalkozások hatékony működéséhez, illetve foglalkoznak-e kompetenciafejlesztéssel a vállalaton belül.

Mindezzel kapcsolatban általánosságban elmondható, hogy a vállalkozások 80%-a bizonyos időközönként végez olyan kompetenciafejlesztéseket, amelyek a munkavégzéshez szükséges kompetenciákat hivatottak fejleszteni. A megkérdezett vállalkozások 38%-a végez rendszeresen ilyen típusú fejlesztéseket, 41%-uk pedig végez ugyan, azonban ezeket nem rendszeresen, hanem alkalomszerűen végzi. A megkérdezettek 12%-a úgy ítéli meg, hogy a meglévő munkavállalói kör megfelelően képzett a hatékony munkavégzéshez, és nem tartja szükségesnek további kompetenciafejlesztések biztosítását. Az interjúkban részt vevők 4%-a jelenleg nem végez ilyen típusú fejlesztéseket, azonban igényüket fejezték az ezzel kapcsolatos fejlesztés iránt. Szintén ugyanennyien (4%) úgy ítélik meg, hogy nem tudják fejleszteni a meglévő munkavállalói kör kompetenciáit, melynek okai között az ilyen tevékenységre fordítandó fiskális és humánerőforrás menedzsmenthez kapcsolódó plusz erőforrásokat nevezeték meg.

A meglévő munkavállalói kör munkacsoport szerinti megoszlásáról általánosságban véve elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások úgy ítélik meg, hogy a munkavállalók jelenlegi összetétele megfelelő, ugyanis a jelenlegi és az 5 éven belüli terveket tekintve minimális azon vállalkozások száma, amelyek a munkaerőcsoportok összetételében valamilyen átstrukturálódást tartanak kívánatosnak.

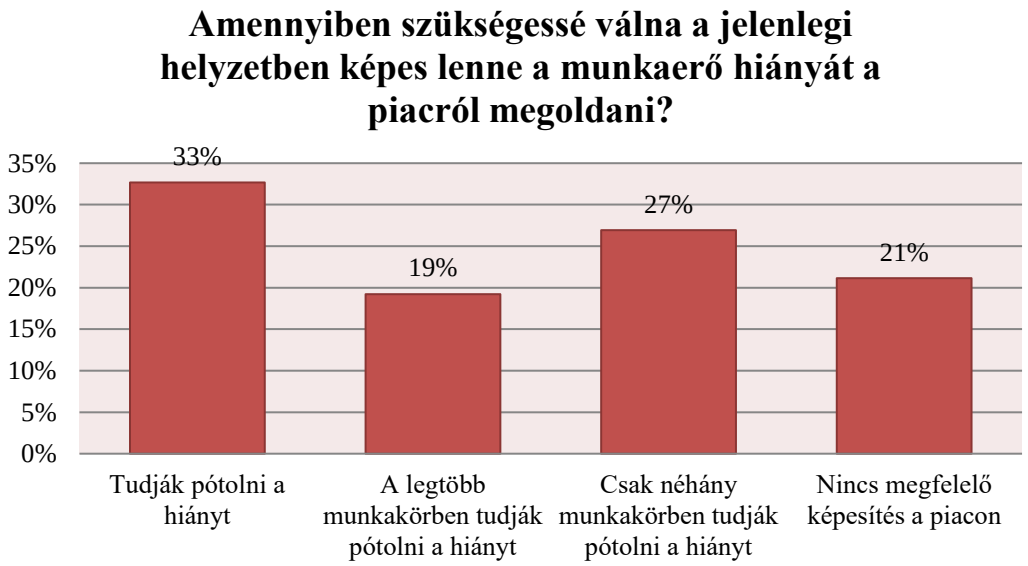
Az egyes munkaerőcsoportok megoszlásáról elmondható, hogy a vállalkozások jelentős részénél a szakmunkások aránya a legmagasabb (átlagosan 61%), ezt követően a szellemi tevékenységet, elsősorban adminisztrációs feladatokat ellátó munkavállalók vannak nagy arányban a megkérdezett vállalkozásoknál – 21% az ilyen típusú feladatokat ellátó munkavállalók aránya. A vezetők aránya átlagosan 12%-os a megkérdezett vállalkozásoknál, míg a betanított munkásoké 6%.

Ahogyan a fentebbi konklúziók is mutatták, a vállalkozások általában véve nem mutatnak hajlandóságot az egyes munkacsoportok átstrukturálódását illetően, azonban ha szükséges lenne valamilyen tendenciát megfogalmazni, az elmondható lenne, hogy a vezetők létszámának csökkentésére, és a betanított, illetve szakmunkások arányának növelésére vonatkozóan fogalmazódott meg igény a válaszadók részéről, azonban ezen változások aránya minimális (1-2%).

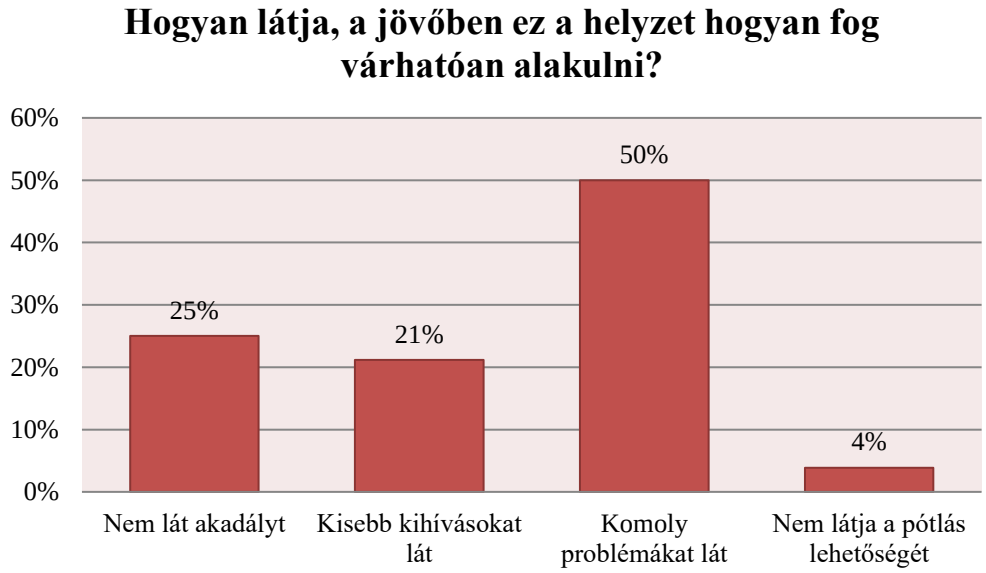
A mélyinterjúk során a következőkben az esetlegesen fennálló munkaerőhiány megoldási lehetőségei kerültek vizsgálat alá. A beérkezett válaszok alapján elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások jelentős része a vállalatnál esetlegesen fennálló munkaerőhiány esetén képesek lennének az pótolni a munkaerőpiacról, azonban ennek mértéke az egyes válaszok alapján eltérő.

A vállalkozások több mint fele (52%) a munkakörök jelentős részében képes lenne megoldani a munkaerőhiányt: 33%-uk minden munkakör esetében, míg további 19%-uk a legtöbb munkakörben úgy látja, rendelkezik megfelelő utánpótlással a munkaerőpiacon. További

27%-uk úgy ítéli meg, hogy csak bizonyos munkakörök esetében tudnák pótolni az esetlegesen bekövetkező munkaerőhiányt. A megkérdezett vállalkozások nem elhanyagolható része (21%) úgy gondolja, hogy a munkaerőpiacon nincs megfelelő képesítéssel rendelkező utánpótlás, amivel pótolni tudná a munkaerőhiányt.

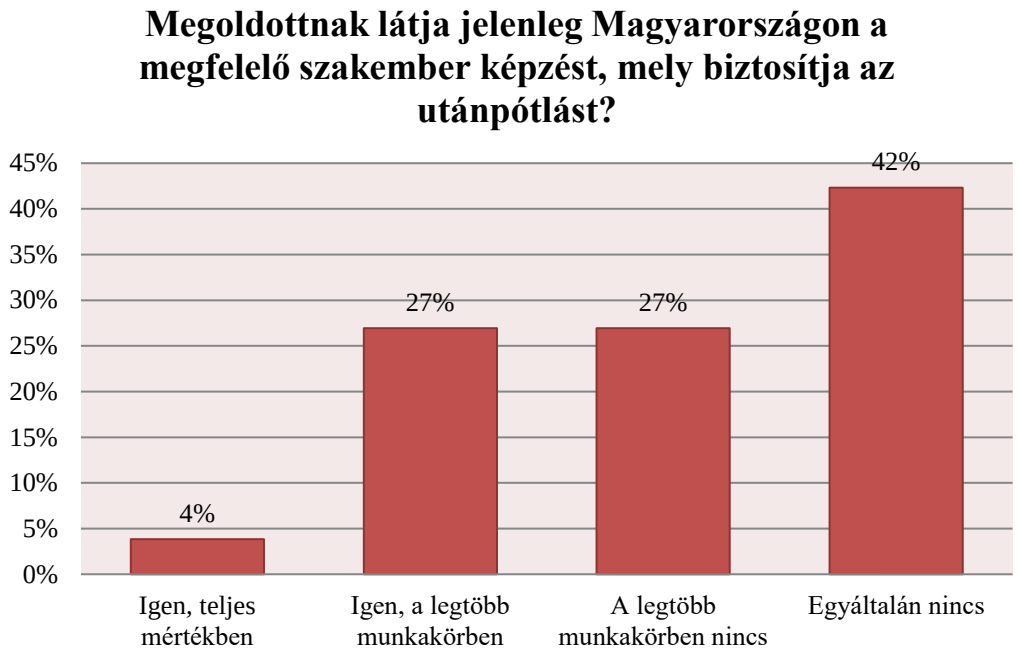


Azzal kapcsolatban, hogy a jövőben ezek a tendenciák miképpen változnak megítélésük szerint, a megkérdezett vállalkozások véleményeiről általánosságban elmondható, hogy a munkaerőpiacon meglévő utánpótlás kérdését meglehetősen negatívan látják: a válaszadók háromnegyede (75%) úgy véli, hogy a jövőben problémát jelenthet az utánpótlás. A megkérdezettek pontosan fele (50%) ennek mértékét komolynak ítéli meg, míg további 21%-uk kisebb mértékű kihívásként tekint a munkaerő-piaci folyamatokra. A válaszadók 4%-a szerint egyáltalán nem megoldható az utánpótlás. Mindössze a válaszadók egynegyede (25%) tekint pozitívan a munkaerőpiac jövőjére, és ítéli úgy, hogy nem látja akadályát az utánpótlás megszerzésének.



Azon vállalkozások esetében, akik valamilyen mértékű és/vagy típusú akadályát látják az utánpótlásnak, annak okai is megkérdezésre kerültek. A válaszok alapján elmondható, hogy legnagyobb arányban a tapasztalatlanságot nevezték meg: a válaszadók 62%-a szerint ez a legrelevánsabb probléma az utánpótlás biztosítása során. Azon válaszadók közül, akik ezt nevezték meg a legjelentősebb problémának, 36%-uk a munkakör betöltéséhez szükséges tapasztalat megfelelőségét hiányolják (pl. szakképesítés), további 26%-uk pedig az általános tapasztalat meglétét tartja problémának (pl. az utánpótlás korából adódóan). A megkérdezett vállalkozások további 31%-a szerint az általános motiváció hiányzik a munkaerőpiacon, 7%-uk pedig az általános munkaerőhiányt nevezte meg problémaként a munkavállalók kiválasztásakor.

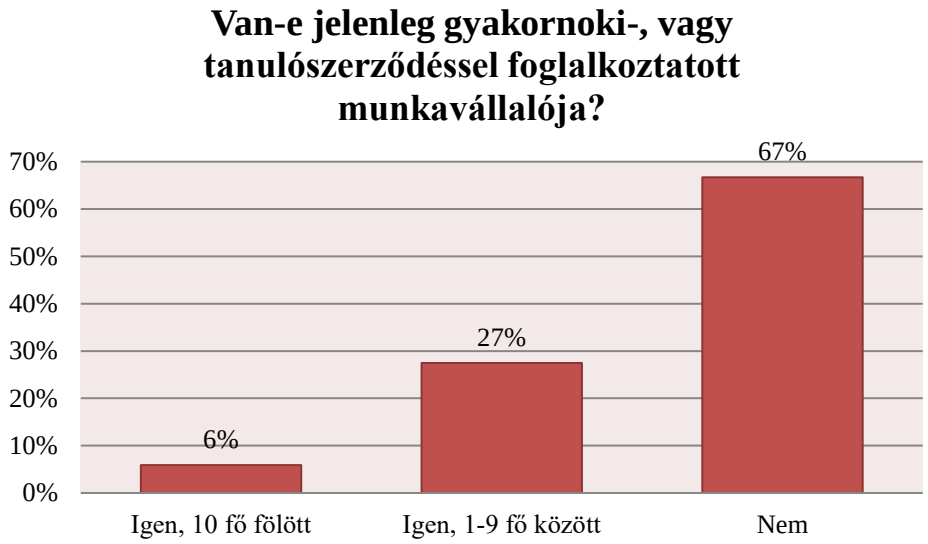
Az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges képesítések megítélése elengedhetetlen eleme az utánpótlás minőségéről alkotott kép megalkotásának. Ezzel kapcsolatban a következő megállapítások tehetők a beérkezett válaszok alapján: a válaszadók több, mint kétharmada szerint (69%) a szakemberképzésben jelentős problémák állnak fenn. A megkérdezett vállalkozások 42%-a úgy ítéli meg, hogy Magyarországon egyáltalán nincs olyan képzés, amely megfelelő szakembereket biztosítana a munkaerőpiac számára. További 27%-uk szerint bár a probléma valóban fennáll, ezt nem minden munkakörre vonatkoztatva gondolja így: ezen vállalkozások megítélése szerint a legtöbb munkakörben nincs biztosítva a szakemberképzés. Ugyanennyi azon vállalkozások aránya (27%), akik megítélése szerint a legtöbb munkakörben a szakemberképzés megfelelően biztosított, azonban minimális azon vállalkozások aránya, akik szerint a Magyarországon folyó képzések megfelelőek egy-egy munkakör betöltéséhez.



Az utánpótlást biztosító szakképzések megítélésével kapcsolatban alkotott képet árnyalandó, annak jövőbeli tendenciáiról alkotott véleményeket is megfogalmaztak a megkérdezettek. Összességében elmondható, hogy a vállalkozások többsége (62%) jelentős problémának látja a megfelelő szakember képzés hiányát. Ezen válaszadók közül a legtöbb megkérdezett (35%) szerint a szakképzések rövidtávon, 1-4 éven belül az ágazatban jelentős problémákat okozhatnak, míg 27%-uk szerint ezt közép-hosszútávon, 5-10 éven belül gondolják érzékelhető problémának az ágazaton belül. A megkérdezettek további 21%-a szerint a szakképzési rendszer csak kis mértékben befolyásolja az ágazat sikerességét a jövőben, míg a megkérdezettek 17%-a szerint a szakképzés hiánya egyáltalán nem érzékelteti hatását az ágazaton belül.

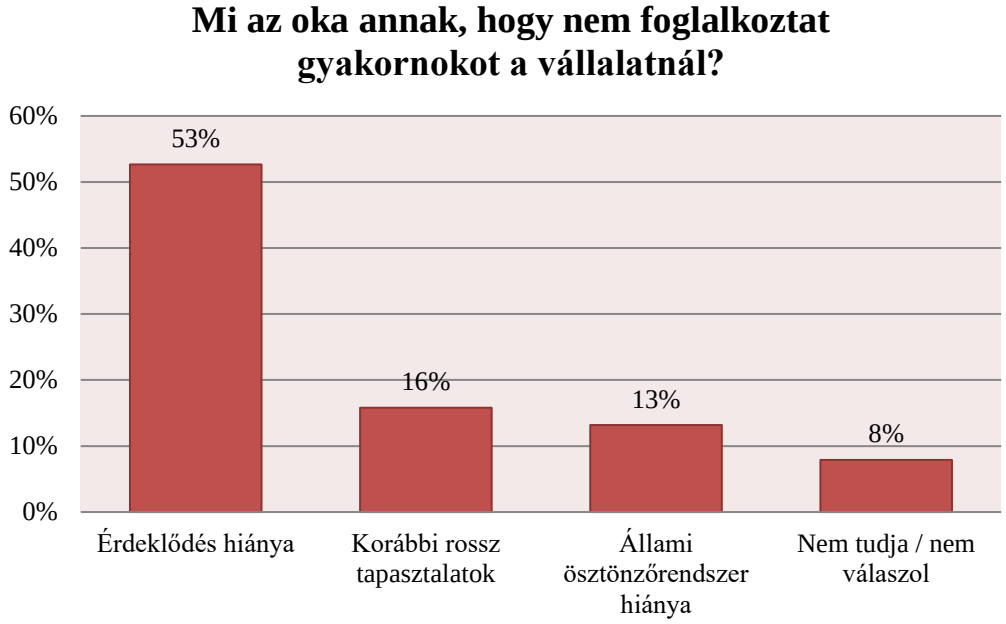
A mélyinterjúk során a vizsgálat egyik eleme volt, hogy az egyes vállalkozások miként tudják pótolni azon, munkavégzéshez szükséges készségbeli hiányosságokat, melyeket a szakképzési rendszer az utánpótlás tekintetében nem kompenzál. Ennek érdekében megkérdezésre került, hogy az egyes vállalkozások működtetnek-e olyan belső képzéseket, amelyekkel fel tudják készíteni munkavállalóikat a munkavégzésre. Általánosságban elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások nagy része végez ilyen típusú készségfejlesztéseket a vállalaton belül: több, mint háromnegyedük adott ilyen típusú választ. A megkérdezettek vállalkozások 65%-ánál ezeket a készségfejlesztő képzéseket a vállalaton belül kijelölt munkatárs végzi, illetve további 7%-uknál külön részleg foglalkozik ilyen típusú tevékenységgel. A válaszadók 12%-ánál alkalmanként tartanak készségfejlesztő képzéseket, melyeket jellemzően külső szakember bevonása mellett valósítanak meg. Viszonylag alacsony arányban (11%) van azon vállalkozások aránya, amelyek egyáltalán nem biztosítanak készségfejlesztő képzéseket munkavállalóik számára. Mindezeken kívül a vállalkozások 5%-a a választható válaszlehetőségeken túl egyéb olyan belső képzéseket nevezett meg, amelyek egyfajta mentori típusú készségfejlesztésként tipizálhatók.

Az utánpótlás kérdésköréhez szorosan kapcsolódik a vállalatoknál alkalmazott gyakornoki program megléte. A beérkezett válaszok alapján elmondható, hogy az ágazaton belüli vállalatok kétharmada (67%) jelenleg nem foglalkoztat sem gyakornoki, sem tanulói szerződéssel gyakornokot. Mindössze egyharmaduknál jellemző ilyen típusú foglalkoztatási forma, amelyeknél a létszám alapján a következő mondható: a megkérdezett vállalkozások 27%-ánál 1-9 fő közötti létszám mellett foglalkoztatnak valamilyen jogviszony keretében gyakornokot, és mindössze 6%-uknál jellemző a 10 fő feletti gyakornoki létszám.

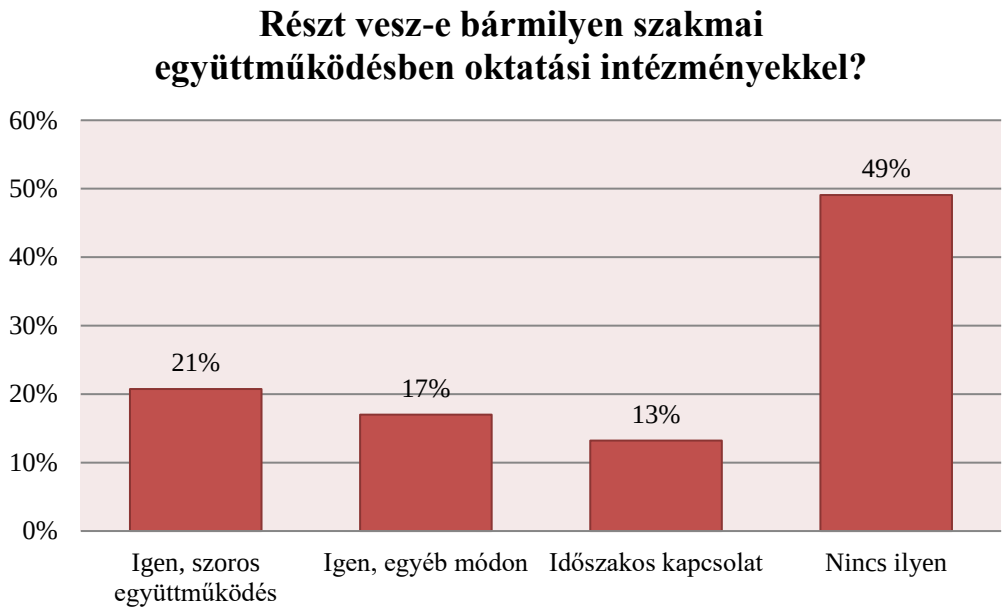


A válaszok alapján összességben elmondható, hogy azon vállalkozások esetében, akik nem foglalkoztatnak gyakornokot, ennek okaként az esetek több, mint felében (53%) a tanulók érdeklődésének hiányát nevezték meg. A válaszadók további 16%-a korábban foglalkoztatott már gyakornokot, azonban a rossz tapasztalatok miatt ilyen típusú foglalkoztatási formát jelenleg nem alkalmaz. A megkérdezett vállalkozások 13%-a úgy ítéli meg, hogy amennyiben

megfelelő állami ösztönzőrendszerek támogatnák a gyakornoki programokat a vállalatok számára (pl. normatív támogatás, kedvezményes adózási lehetőségek), nagy valószínűséggel alkalmaznának gyakornokokat.



Kulcskérdés, hogy az egyes vállalatok az utánpótlás biztosítása céljából együttműködnek-e oktatási intézményekkel annak érdekében, hogy a jövőben alkalmas munkaerőt tudjon a munkaerőpiacról foglalkoztatni. A mélyinterjúk alkalmával elhangzott válaszok alapján elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások jelentős része semmilyen oktatási intézménnyel nem áll szakmai kapcsolatban: ezen vállalkozások aránya közel a megkérdezettek fele, 49%. Közel a megkérdezettek egynegyede (21%) azonban szoros szakmai együttműködésen alapuló mechanizmusokat alkalmaz, az ilyen típusú kapcsolatok ápolására hangsúlyt fektet. A válaszadók közel harmada (30%) ugyan fenntart együttműködéseket oktatási intézményekkel, azonban ezekre vagy rendszerességük, vagy működési formájuk alapján kevésbé fektetnek hangsúlyt: 17%-uk egyéb módokat alkalmaz az együttműködések kialakítására, illetve fenntartására. A válaszadók további 13%-a csak időszakos, és nem folyamatosan fenntartott együttműködéseket működtetet oktatási intézményekkel.

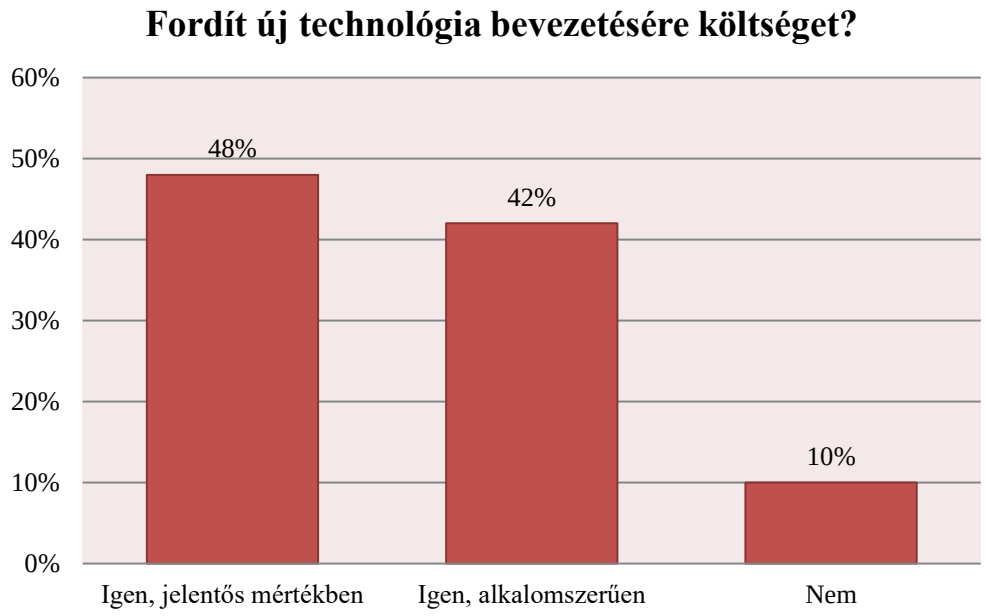


Mind az utánpótlás, mind a jelenlegi munkavállalók tekintetében érdemes a munkavégzéshez szükséges kompetencia- és/vagy az ezeket biztosító különböző képzési formákkal kapcsolatban támasztott igényeket megvizsgálni. A válaszadók e tekintetben meglehetősen heterogén csoportnak mondhatók, ugyanis az egyes képzési formák iránt más-más igényeket támasztanak.

Leginkább a szakmunkás képzésben megszerezhető kompetenciákat tartják legfontosabbnak a vállalat jövőbeli sikeressége szempontjából: a megkérdezett vállalkozások 27%-a jelölte meg az ilyen típusú oktatási formát kívánatosnak. A további vállalkozások 20%-a három különböző képzési formát nevezett meg: a nyelvi képzések, a szakmai továbbképzések, és az egyéb kompetenciafejlesztő képzések egységesen ilyen arányban kerültek megjelölésre.

5. A MUNKÁLTATÓK TECHNOLÓGIAI HELYZETKÉPE

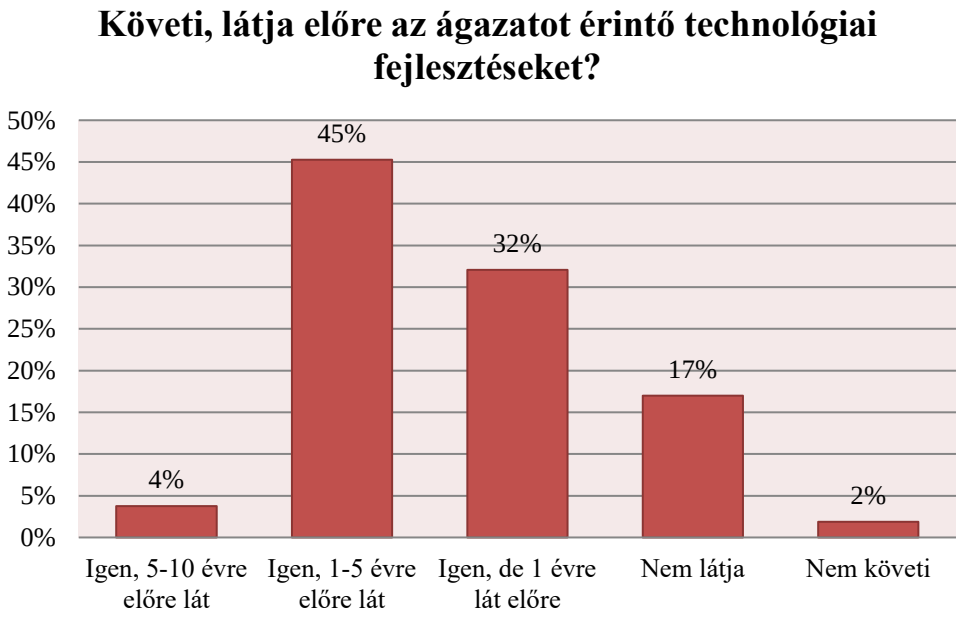
A mélyinterjúk során a következőkben olyan típusú kérdések alapján kerültek vizsgálat alá ez egyes vállalkozások, melyeket a versenyképesség, illetve az innovációval kapcsolatos tevékenységekként lehet tipizálni. Elsőként az új technológiába való befektetési hajlandóság került górcső alá. A megkérdezett vállalkozások válaszai alapján elmondható, hogy az ágazati szereplők meglehetősen nagy arányban fordítanak erőforrásokat az új technológiák bevezetésére. A megkérdezettek 90%-a valamilyen mértékű innovációs törekvést folytat, sőt többségük (48%) jelentős mértékben támogatja forrásokkal az új technológiák bevezetését. A válaszadók 42%-a ugyan szintén hajlandó erőforrásokat allokálni ilyen típusú tevékenységre, azonban ezek alkalomszerű, esetleges újításoknak számítanak. Mindössze a megkérdezett vállalkozások 10%-a nem tud/hajlandó új technológiák bevezetésére forrást biztosítani.



Azon túl, hogy az új technológiákba történő befektetés milyen mértékű, a mélyinterjúk során a piaci folyamatok ilyen típusú tendenciáinak nyomon követése (technológiai fejlesztések) a vizsgálat tárgyát képezték, azaz, hogy mennyire követik az egyes vállalkozások az ágazatot érintő technológiai fejlesztéseket.

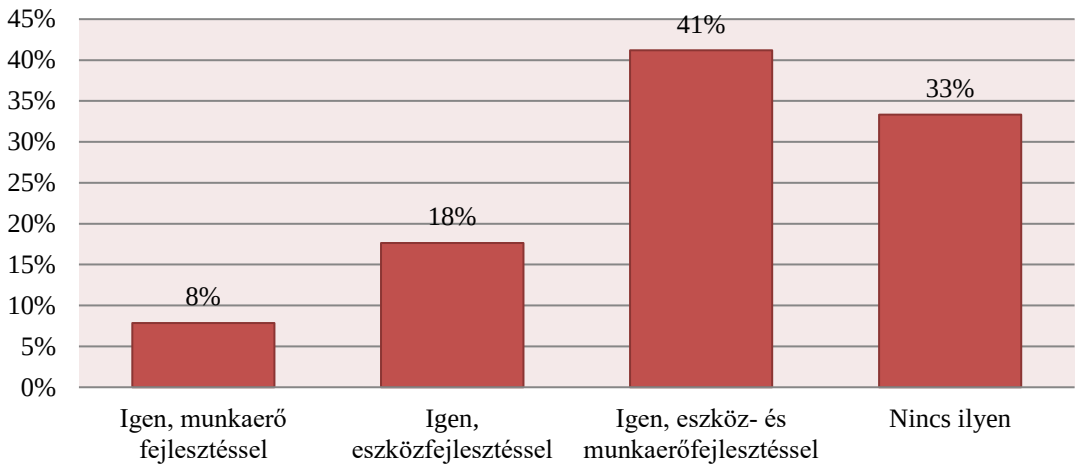
A válaszok alapján általánosságban elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások jelentős része követi és látja is előre az ágazatot érintő technológiai fejlesztéseket: a megkérdezettek 81%-a adott ilyen típusú választ. Fontos azonban kiegészítésként megfogalmazni, hogy azon vállalkozások, akik követik az ilyen típusú piaci változásokat, inkább rövidtávú előrejelzéseket tudnak megfogalmazni. Jelentős részük (32%)-uk 1 éves időintervallumban tudta meghatározni a technológiai fejlődések előre láthatóságát, és további 45%-uk is kizárólag 1-5 év közötti időszakot képes előre látni. Azon vállalkozások, amelyek úgy ítélték meg, hogy a változásokat hosszútávon is (10 évre előre) látják, arányuk mindössze 4%. Nem

elhanyagolható arányban (17%) olyan vállalkozások is részt vettek a vizsgálatban, amelyek úgy gondolják, hogy bár követik az ágazat új technológiai fejlesztéseit, azokat nem látják előre. Azon vállalkozások aránya, akik egyáltalán nem követik a piaci fejlesztéseket, mindössze 2%.



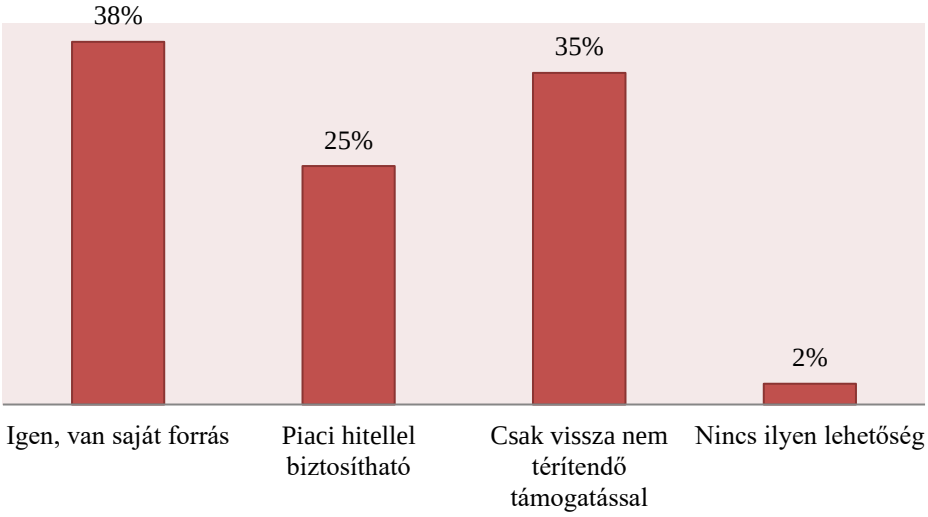
A technológiai fejlesztések nyomon követésén túl a mélyinterjúk során az eszköz- és munkaerő fejlesztésben meglévő új technológiák bevezetése, illetve azok alkalmazhatósága is a vizsgálat részét képezte. A válaszok alapján elmondható, hogy azon vállalkozások vettek részt legnagyobb arányban a vizsgálatban, amelyek látnak olyan technológiákat, amelyeket vállalat hatékonyságára megítélésük szerint kedvezően hatna: 41% azon vállalkozások aránya, akik az eszköz- és a munkaerő fejlesztések tekintetében is ismernek ilyen bevezethető technológiákat. A válaszadók szintén jelentős hányada (33%) azonban sem eszközbeli, sem a munkaerő fejlesztését célzó egyéb technológiákat nem lát jelenleg. Azon vállalkozások, amelyek kizárólag az eszközfejlesztés területén ismernek olyan technológiákat, melyek kedvezően hatnak a vállalat hatékonyságára, 18%, míg azon vállalkozásoké, amelyek kizárólag a munkaerő fejlesztésben látnak ilyen technológiákat, 8%.

Lát jelenleg olyan technológiát, melynek elsajátítása/bevezetése esetén vállalata hatékonyabban tudna működni?



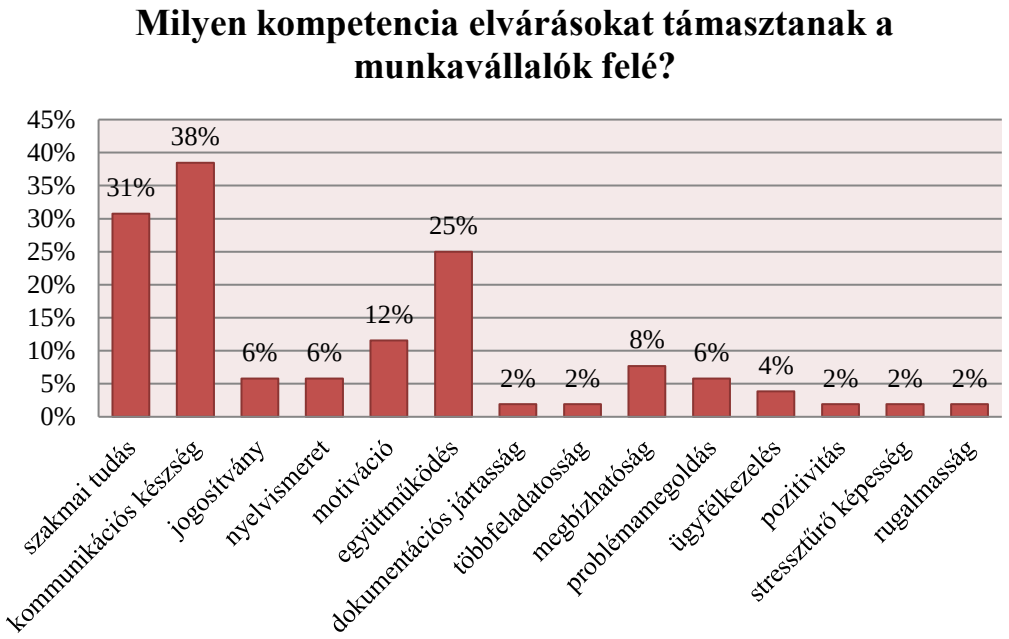
Az egyes technológiai fejlesztések bevezethetőségének fiskális lehetőségeivel kapcsolatban általánosságban elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások többsége (60%) csak külső forrás bevonása mellett tud forrásokat biztosítani egy-egy technológiai fejlesztésre: a megkérdezett vállalkozások 35%-a csak vissza nem térítendő támogatások igénybevétele mellett tudja ezt a vállalat számára biztosítani, és további 25%-uk kifejezetten a piaci hitelek meglétével tudnák technológiai fejlesztések bevezetését eszközölni. A megkérdezettek mindössze 2%-a vélte úgy, hogy nincs forrásbevonási lehetőség a technológiai fejlesztések bevezetésére.

Van megfelelő forrása a vállalkozásnak fejlesztés(ek) bevezetésére?

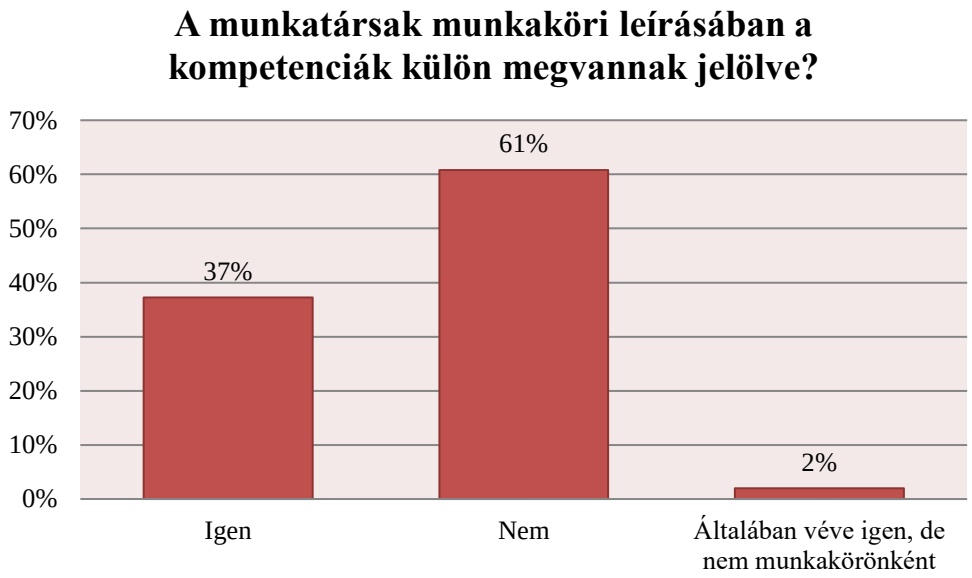


A munkavállalók szemben támasztott követelményekkel kapcsolatban általánosságban elmondható, hogy bár a szakmai tudás és alkalmasság jelentős szerepet kap a munkáltatók

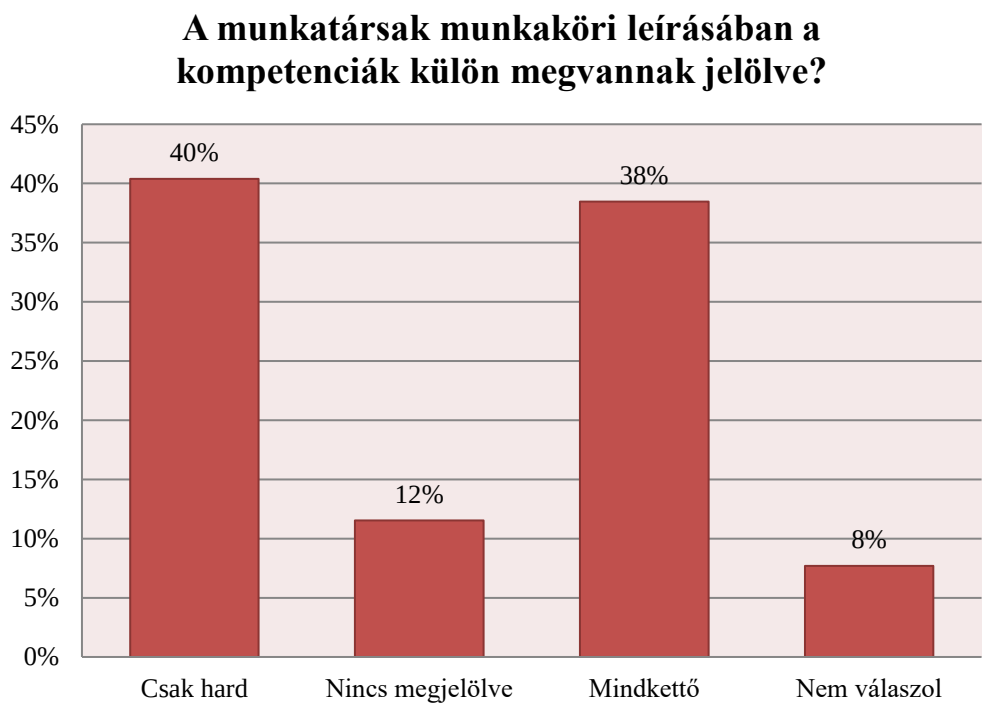
részéről, azonban túlsúlyban vannak az olyan kompetenciaterületek, amelyeket összességében soft kompetenciáknak nevezünk (kommunikáció, együttműködés, motiváció, stb.). A válaszadók legnagyobb arányban a kommunikációs készséget emelték ki, mint elengedhetetlen készség: az ilyen típusú válaszok aránya 38%-os. Második legnagyobb arányban a szakmai tudás és alkalmasság kapott szerepet, a válaszok 31%-a irányult erre. A válaszok egynegyedében (25%) a megkérdezett vállalkozások az együttműködési készséget nevezték meg fontos kompetenciaként. Jelentős arányba mindezeken kívül a motiváció került megnevezésre a válaszadók részéről: ezt a kompetenciát 12%-ban jelölték meg. A válaszok 8%-a a megbízhatóságot emelte ki, és további 6%-ban a következő készségeket nevezték meg a válaszadók: jogosítvány, nyelvismeret, problémamegoldási készség. Mindössze a válaszok 4%-ában tartották fontos készségnek az ügyfélkezeléssel összefüggő készségeket. Elhanyagolható arányban (2%) a többfeladatosság (multitasking), a pozitivitás, a stressztűrő képesség, valamint a kifejezetten munkakörökhöz köthető dokumentációs jártasságok kerültek megnevezésre.



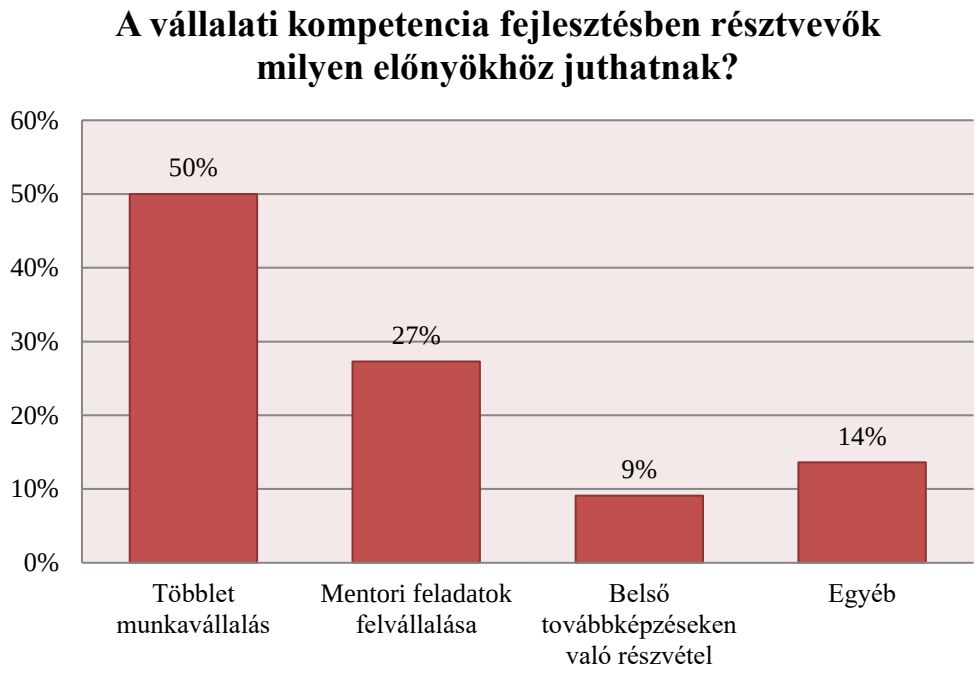
Azzal kapcsolatban, hogy ezek a munkavállalók felé támasztott kompetencia követelmények megjelennek-e írásos formában is a munkavállalók munkaköri leírásában, általánosságban elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások közel kétharmada (61%) esetében nincsenek külön megjelölve. A válaszadók 37%-ánál azonban ezen kompetenciák a munkaköri leírásban külön megjelölésre kerülnek. A válaszok minimális arányban mutatnak rá arra, hogy bár fontosak ezen kompetenciák, azok munkakörre vonatkoztatva nem jellemzőek: 2%-os az ilyen típusú válaszok aránya.



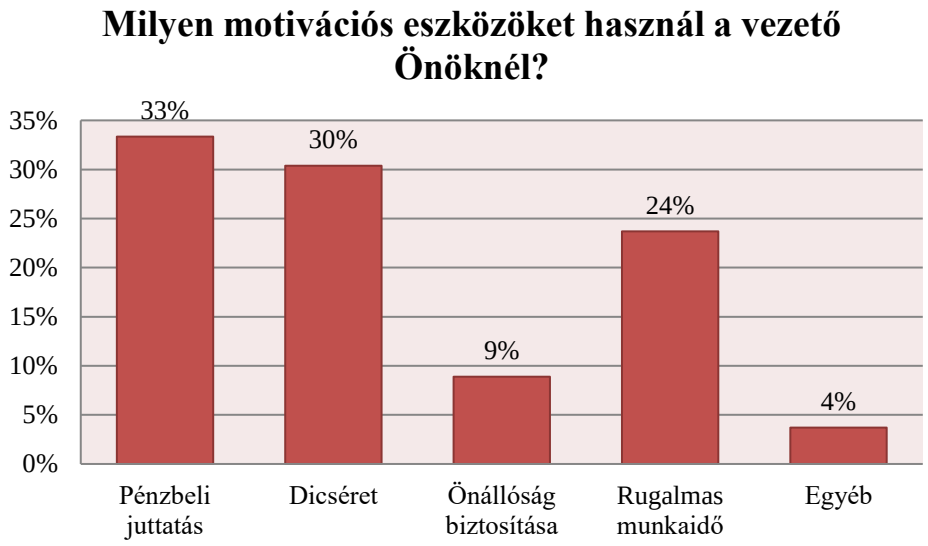
Ezen túlmenően a mélyinterjúban részt vevő vállalkozásokat azzal kapcsolatban is kérdezték, hogy az egyes kompetencia típusok (hard és soft) megvannak-e jelölve a munkaköri leírásokban a vállalatnál. A válaszok többsége alapján elmondható, hogy a munkáltatók elsősorban a szakmai (hard) készségekkel kapcsolatos elvárásokat emelik át a munkaköri leírások megalkotásakor: a válaszadók 40%-a kifejezetten csak ezen kompetenciákat nevesíti a munkaköri leírásokban. Valamivel alacsonyabb arányban (38%) vannak olyan vállalkozások, akik mindkét kompetencia típust megjelölik írásos formában is, tehát mind a hard, mind pedig a soft készségek megjelennek a munkaköri leírásokban. A válaszadók 12%-a esetében a munkaköri leírások egyáltalán nem tartalmaznak kompetenciákkal összefüggő elvárásokat.



A megkérdezett vállalkozásoknál meglévő kompetencia fejlesztésekkel kapcsolatban megfogalmazható, hogy azon munkavállalók, akik ilyen típusú készségfejlesztésekben részt vesznek, többségében a többlet feladatok ellátását élvezhetik előnyként, azaz más fajta munkakörökben is kamatoztathatják megszerzett tudásukat: a válaszadók 50%-ánál ilyen típusú előnyben részesítik munkavállalóikat. A válaszok 27%-a alapján azon munkavállalók, akik kompetenciafejlesztésben vesznek részt, a továbbiakban mentori feladatokat is elláthatnak. A válaszok további 9%-a alapján azt mondhatjuk, hogy azon munkavállalókat emelik ki, akiknél a kompetenciafejlesztés már elkezdődött, és őket támogatják leginkább további készségek megszerzésében.

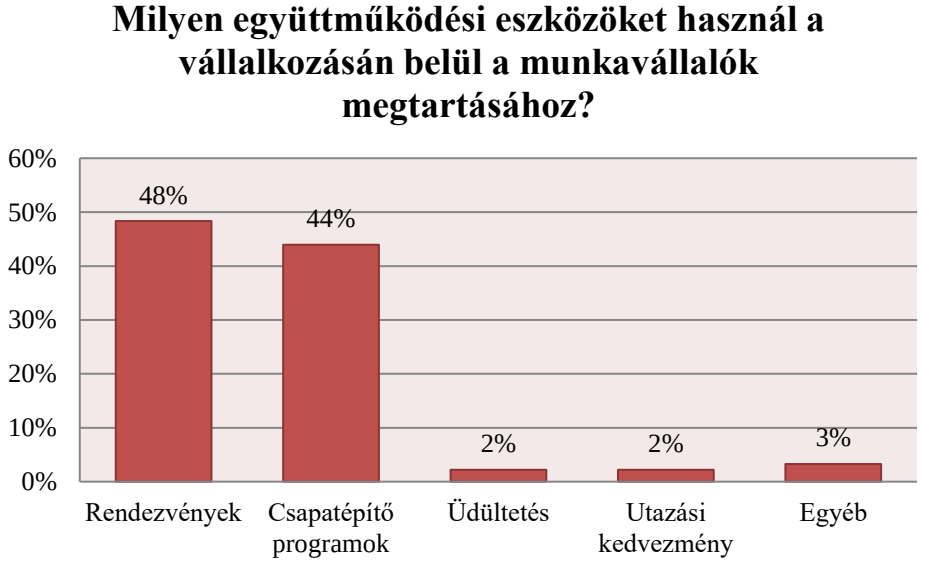


A további motivációs eszközöket vizsgálandó, a mélyinterjúk során a vállalatok vezetői által alkalmazott ösztönzőkre kérdeztek rá. Általánosságként elmondható, hogy a legfontosabb motivációs eszközként a pénzbeli juttatásokra tekintenek a vezetők a megkérdezett vállalatoknál: ezt az eszközt a vállalkozások 33%-ánál jelölték meg elsőként. Valamivel alacsonyabb arányban a visszajelzés alapjául szolgáló dicséret kap hangsúlyos szerepet: a vállalkozások 30%-ban jelölték meg ezt a motivációs eszközt. A válaszok közel egynegyede (24%) a rugalmas munkaidő lehetőségének biztosítását tartja fontos ösztönzőnek, és további 9%-ban az önállóság biztosítása kap hangsúlyos szerepet.

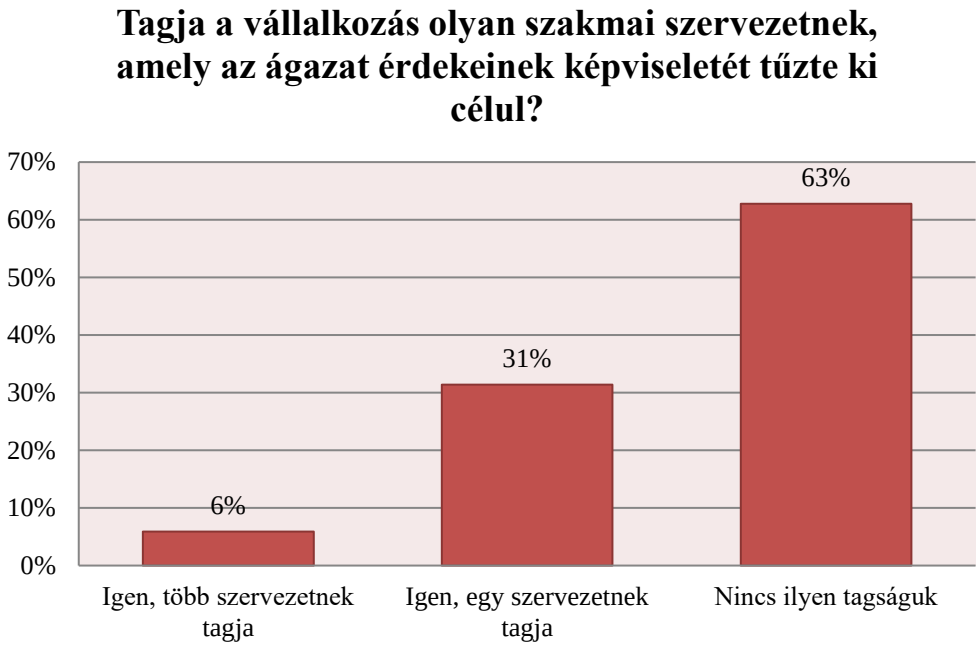


A korábbi válaszokban az együttműködési készség mint kompetencia hangsúlyos szerepet kapott a vállalatoknál. Azzal kapcsolatban, hogy az ilyen készségek kialakulását, illetve fejlesztését mennyire tartja fontosnak az adott vállalat, külön megkérdezésre került, hogy a megkérdezettek körében a csoportmunkának jut-e szerepe a munkavégzés során. A válaszok jelentős többsége igenlő, azaz számottevő jelentőséget tulajdonítanak a csoportmunkának: a vállalatok 87%-a nyilatkozott ekképpen. További 12%-uknál csak részben jut szerep a csoportmunkának, azaz jellemzően olyan feladatköröknél, amelynél az önálló munkavégzés nem feltétlenül megoldható.

A csoportkohézió kialakításához és megtartásához a megkérdezett vállalkozások többsége élményszerű programok révén kíván hozzájárulni működése során: a megkérdezettek 48%-a rendezvények, míg 44%-uk csapatépítő programok révén igyekszik fejleszteni a vállalkozáson belül a munkavállalók együttműködési készségeit. Elhanyagolható arányban (2%) a következő ösztönzőket alkalmazzák: üdültetés, utazási kedvezmény.

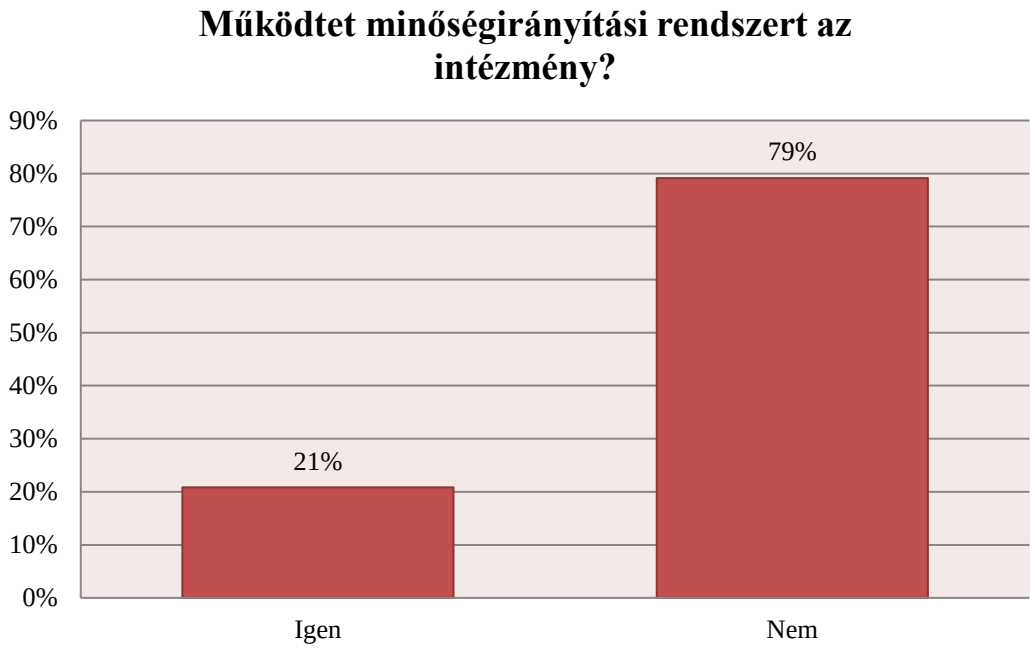


Végezetül az ágazati együttműködések egyik fontos pillérére, a szakmai szervezettel történő kapcsolatrendszerre kérdeztek rá a mélyinterjúk során. A válaszok alapján elmondható, hogy a megkérdezett vállalkozások közel kétharmada (63%) nem rendelkezik tagsággal olyan szakmai szervezetnél, amely az ágazati érdekképviseletet tűzte ki céljául. A vállalkozások további egyharmada a következő szerint oszlik meg: a megkérdezettek 31%-a rendelkezik ilyen típusú tagsággal, azonban csak egyetlennel, míg mindössze a válaszadók 6%-a tagja több érdekképviseleti szakmai szervezetnek.



6. A SZAKKÉPZÉSI OKTATÁSI INTÉZMÉNYEK ÁLTALÁNOS HELYZETKÉPE

Az oktatási intézmények általános helyzetképéről alkotott kép kialakításához első körben a arról kérdezték az intézményvezetőket, hogy működtetnek-e minőségbiztosítási rendszert. A beérkezett válaszok alapján összességében elmondható, hogy többségük (79%) nem használ minőségbiztosítási rendszert, mindössze a válaszadók 21%-a működtet ilyen rendszert.

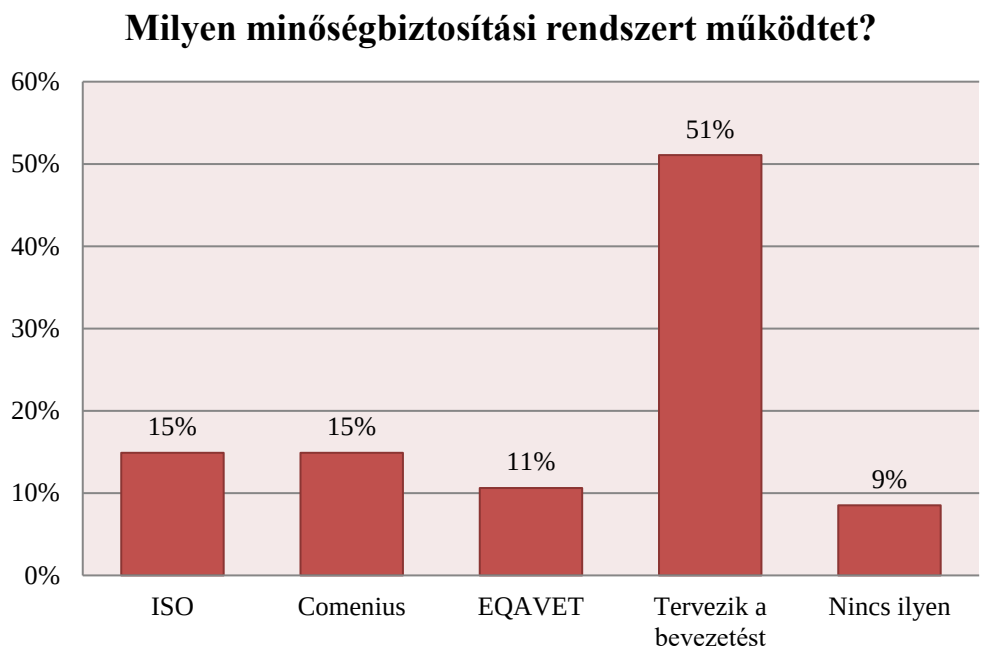


A minőségbiztosítási rendszer működtetéséről szóló képet árnyalandó, fontos megjegyezni, hogy a beérkezett válaszok többsége arról szólt, hogy bár jelenleg nem működtet ilyen rendszert, korábban igen, de azt valamilyen okból kifolyólag megszüntette. Továbbá fontos megemlíteni, hogy a mélyinterjúk lebonyolítása során a szakképzési centrumok számára az új jogszabályi előírások alapján kötelező kidolgozniuk minőségbiztosítási rendszert, ennek folyamata az adatfelvétel során tervezés alatt áll.

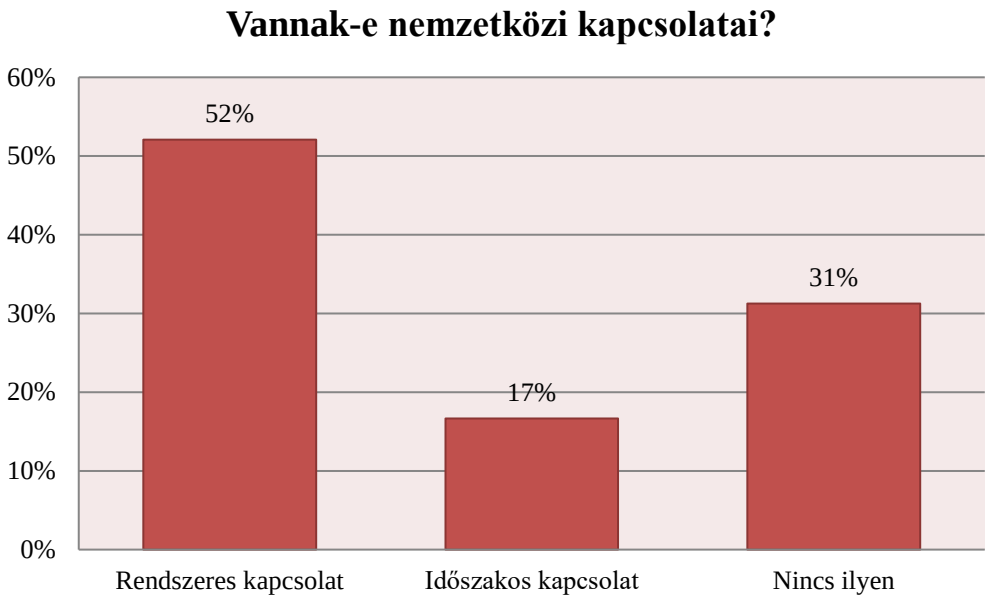
Azon oktatási intézményekkel kapcsolatban, amelyek esetében jelenleg kidolgozás alatt áll valamilyen minőségbiztosítási rendszer, a következő megállapítások tehetők: valamivel több, mint az intézmények felében (51%) jelenleg tervezés alatt áll a minőségbiztosítási rendszerek kidolgozása. Az ilyen típusú választ adó intézmények mindegyike a jogszabályi előírások szerinti alapvető rendszereket kíván kidolgozni, a rendszer típusát egyelőre nem tudták megmondani.

Azon intézmények, amelyek jelenleg is működtetnek valamilyen minőségbiztosítási rendszert, a következőket mondhatjuk: alapvetően három típusú rendszert használnak a válaszadó intézményekben (ISO, Comenius, EQAVET). Az ilyen rendszerek alkalmazásának megoszlása szerint a megkérdezett intézmények 15-15%-a használ ISO és Comenius rendszereket, és 11%-uk működtet EQAVET típusú minőségbiztosítási rendszert. A

megkérdezett intézmények 9%-ánál egyáltalán nem működtetnek ilyen rendszert, és az adatfelvételkor a későbbi rendszer kidolgozása sem kezdődött meg.

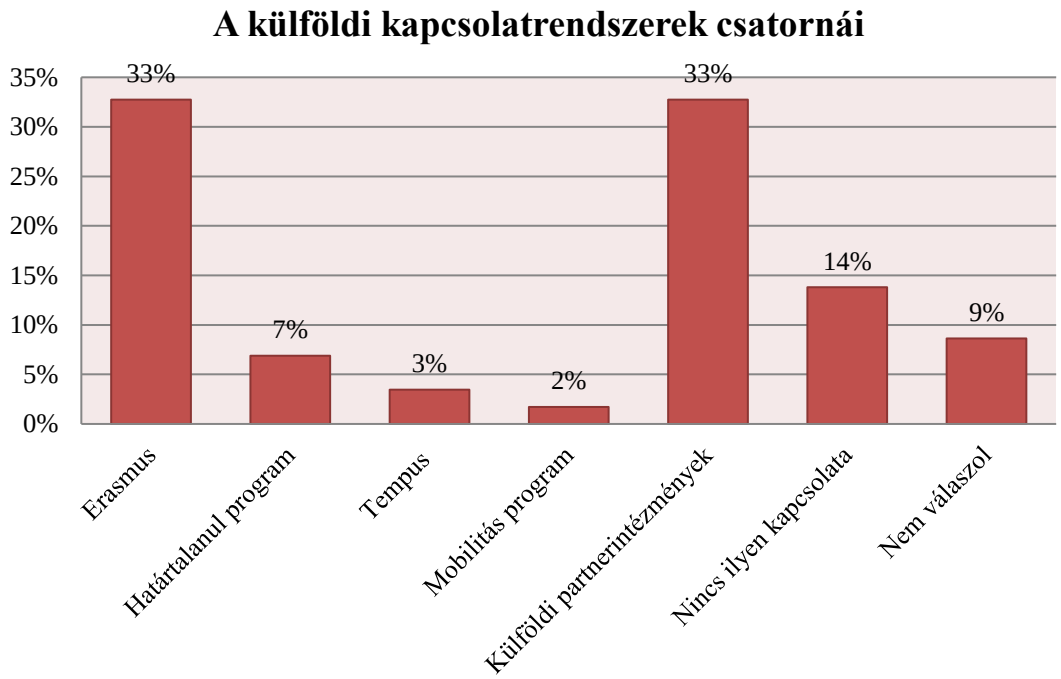


A következőkben a mélyinterjúban részt vevő oktatási intézmények külföldi kapcsolatai, mint a tapasztalat megosztás és hálózatosodás alapvető elemei kerültek a vizsgálat fókuszába. Általánosságban elmondható, hogy a megkérdezett intézmények több, mint kétharmada (69%) rendelkezik valamilyen külföldi kapcsolattal, ennek a kapcsolatnak a rendszerességével kapcsolatban tapasztalható jelentősebb eltérés. A válaszadók 52%-a rendelkezik külföldi kapcsolatrendszerrel, melyet rendszeresen ápol is. A megkérdezett intézmények 17%-a esetében beszélhetünk az ilyen típusú kapcsolat meglétéről, azonban ennek rendszeressége inkább időszakos, eseti jellegű (jellemzően valamilyen konkrét projektcél megvalósítása érdekében ápolják ezeket a kapcsolatokat). A válaszadók valamivel kevesebb, mint egyharmada (31%) nem rendelkezik külföldi kapcsolatokkal.

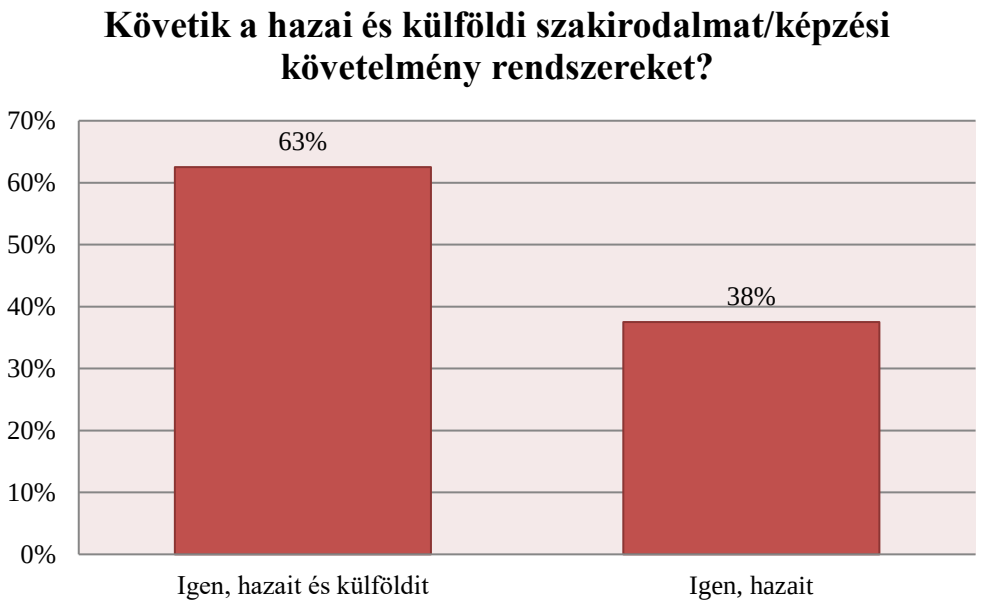


A külföldi kapcsolatrendszerekkel rendelkező intézményekről általánosságban elmondható, hogy jelentős hányaduk (45%) jellemzően valamilyen, a külföldi kapcsolatrendszer kiépítését támogató pályázati program révén rendelkezik ilyen típusú kapcsolatokkal. A különböző külföldi kapcsolatrendszer kiépítését támogató pályázati programok megoszlásával kapcsolatban elmondható, hogy többségben vannak azon intézmények, amelyek az Erasmus programok révén jutottak ilyen kapcsolatokhoz: ezt a programot a válaszadók 33%-a nevezte meg. A további kapcsolatépítést támogató programokat a következő arányokban használják a megkérdezett intézmények: 7%-uk a Határtalanul programban vesz részt, 3%-uk Tempus programot valósít/valósított meg korábban az intézményben, további 2%-uk pedig a Mobilitás programban vesz/vett részt.

A megkérdezett oktatási intézmények jelentős hányada (33%) nevezett meg olyan létező kapcsolatrendszert, amelyet nem olyan programnak köszönhetően valósít meg, amely kifejezetten ezzel a céllal kerül megvalósításra. A válaszadók egyharmada ezeken a programokon túlmenően (is) rendelkezik külföldi kapcsolatokkal, melyeket partnerintézményeken keresztül ápolnak. Az ilyen típusú kapcsolatrendszerek többsége a szomszédos országok oktatási intézményeivel valósul meg: erdélyi, ukrán, szlovák, cseh partnerintézményeket neveztek meg a válaszadók, azonban a németországi és skandináv (svéd) kapcsolatrendszerek is léteznek a megkérdezett körében. A válaszadók 14%-a egyáltalán nem rendelkezik sem a külföldi kapcsolatrendszerek kiépítését támogató programok révén, sem pedig valamilyen partnerintézmény révén kialakított kapcsolatokkal, valamint a válaszadók 9%-a megtagadta az erre vonatkozó válaszadást.



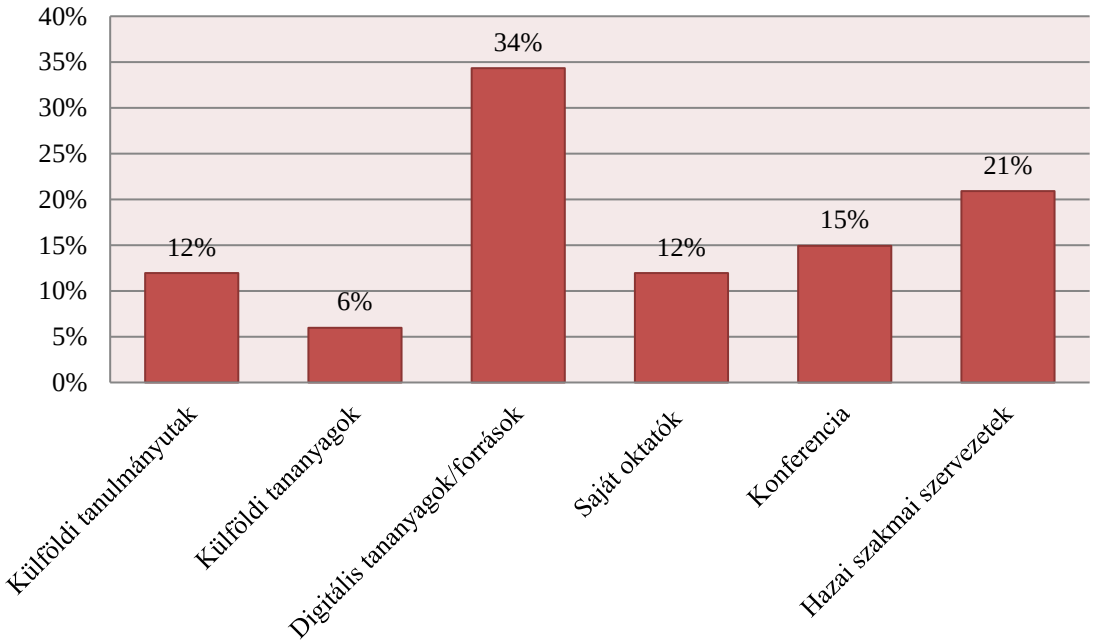
A mélyinterjúk során külön megkérdezésre került, hogy az egyes intézmények mennyire követik mind a hazai, mind pedig a külföldi szakirodalmakat, képzési követelményrendszereket. Ezzel kapcsolatban összességében elmondható, hogy a megkérdezett oktatási intézmények mindegyike követi ezeket a folyamatokat, és jelentős többségük (63%) a hazai és a külföldi trendeket egyaránt folyamatosan nyomon követi. A válaszadó intézmények 38%-a kizárólag a hazánkban elérhető szakirodalmakat, illetve képzési követelményrendszereket kíséri figyelemmel.



Azzal kapcsolatban, hogy ezeket az oktatási rendszerben bekövetkező változásokat miképpen követik az egyes intézmények, a következő általános megállapítások tehetők: leginkább az elektronikus, digitális formában elérhető szakirodalmakat követik nyomon, különösen a külföldi szakirodalmak tekintetében. A megkérdezett oktatási intézmények 34%-a nevezte meg ezt elsődleges forrásként. A válaszadók 21%-a általában véve a hazai szakmai szervezetekre támaszkodik mind a szakirodalmak, mind pedig a képzési követelményrendszerek megismerését tekintve. Az egyes oktatási intézmények más és más szakmai szervezeteket neveztek meg forrásként, kiemelve a jellemzőeket: NSZFH, NIVE, Kamarák, stb.

Harmadikként a megkérdezett intézmények a konferenciák, illetve különböző szakmai továbbképzések révén jutnak elsősorban új típusú ismeretanyaghoz a szakirodalmakat, illetve képzési követelményrendszereket illetően: a válaszadók 15%-a nevezte meg az ilyen programokon való részvételt elsődleges forrásként. A megkérdezettek 12%-a a külföldi tanulmányutakon való tapasztalatszerzést nevezte meg elsődleges forrásként, melyeket jellemzően pályázati források, illetve a külföldi partnerintézményekkel kölcsönösen megvalósuló cserediák programok révén tudnak biztosítani. Ugyanekkora arányban (12%) érkeztek olyan válaszok, amelyek elsősorban az intézmény elhivatott oktatóinak, pedagógusainak tulajdonítják a különböző, oktatásban meglévő trendek követését. A kifejezetten külföldi tananyagokat, forrásokat az intézmények 6%-a nevezte meg elsődleges ismeretszerzésként.

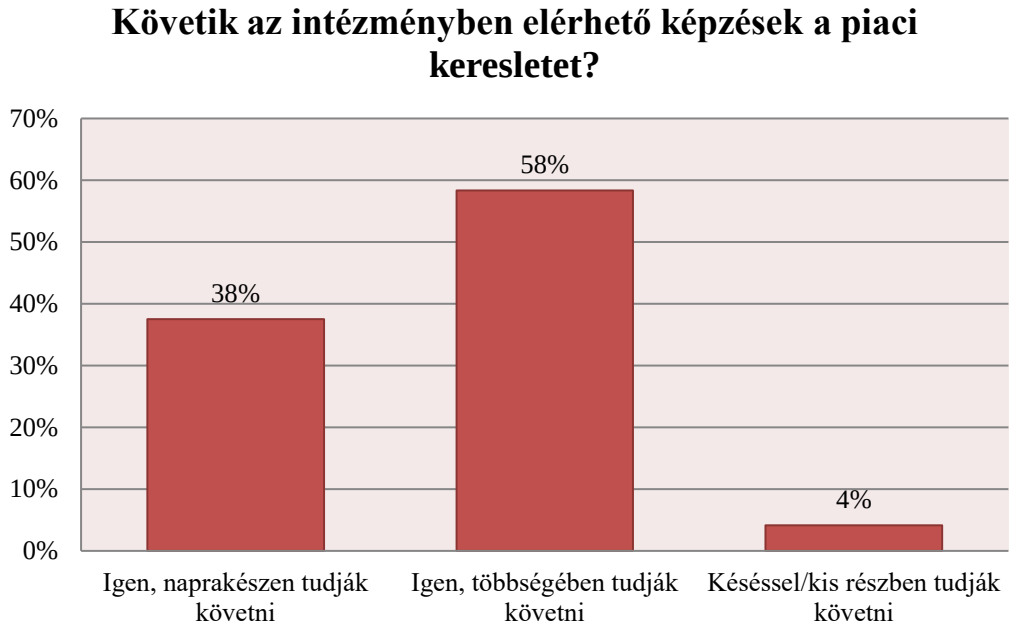
A szakirodalom és képzési követelmény rendszerek forrásai



Azzal kapcsolatban, hogy az egyes intézmények miképpen vélekednek az intézményben és intézményrendszerben folyó képzések piaci megfelelősségéről, a következő megállapítások tehetők a beérkezett válaszok alapján. A válaszadók szinte teljes egészében egyetértenek azzal

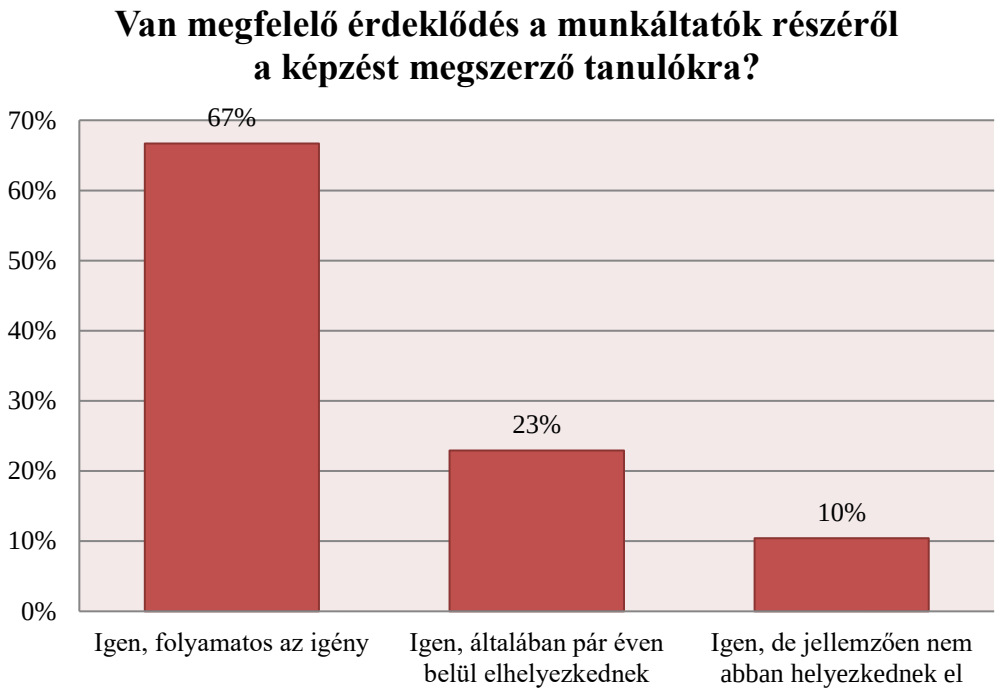
kapcsolatban, hogy az általuk biztosított képzések megfelelően reflektálnak a piaci követelményekre: a válaszadók 96%-a vélekedett ekképpen. Ugyanakkor az ilyen típusú választ adók többsége (58%) úgy ítéli meg, hogy bár a képzési rendszer tudja követni a piac által támasztott követelményeket, elvárásokat, azokat nem a képzési rendszer egészére vonatkoztatva képes erre, csak a képzések többsége. A megkérdezett oktatási intézmények 38%-a úgy gondolja, hogy a képzések naprakészek, és megfelelően képesek reflektálni a piaci követelményrendszerek által támasztott elvárásokra. Mindössze a megkérdezettek 4%-a gondolja úgy, hogy a képzési rendszer csak késéssel tudja követni a piaci keresletet.

7. AZ OKTATÁSI INTÉZMÉNYEK EDUKÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI HELYZETKÉPE

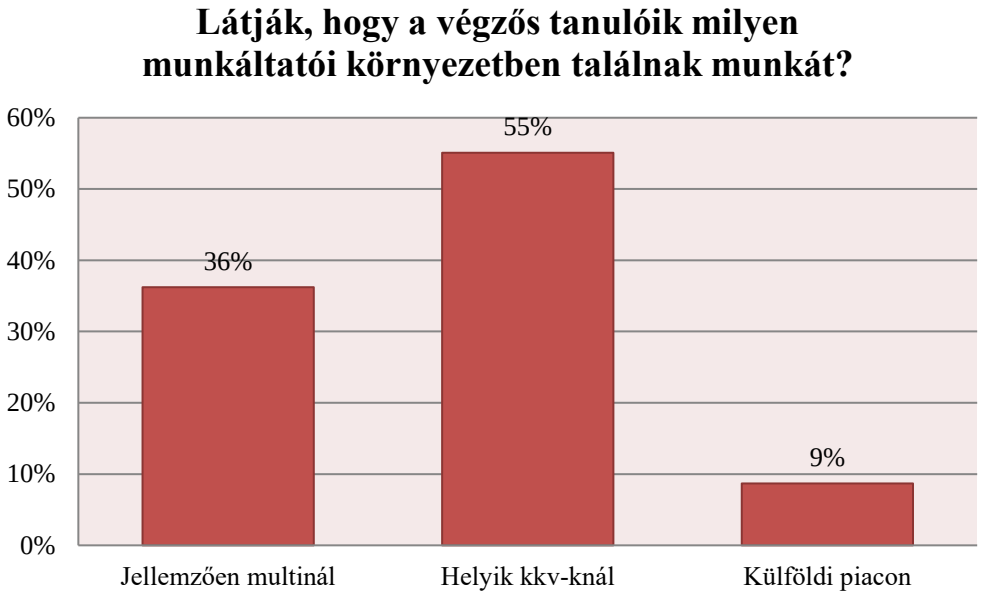


Az oktatási intézményekben folyó képzések piaci keresletét tovább vizsgálandó, a mélyinterjúk kitértek arra, hogy az intézmények milyen tapasztalatokkal rendelkeznek azzal kapcsolatban, hogy az ágazatban lévő munkáltatók mutatnak-e, és ha igen, milyen mértékű érdeklődést a képzést megszerző tanulók iránt. A válaszadók mindegyike úgy ítéli meg, hogy a képesítést szerzett tanulók iránt van érdeklődés a piaci szereplők részéről, azonban ennek mértéke az intézmények szerint eltérő.

A válaszadók többsége azonban úgy látja, hogy az igény folyamatos a munkáltatók részéről: az ilyen típusú válaszok aránya a megkérdezettek valamivel több, mint kétharmadának esetében érkezett (67%). A megkérdezett oktatási intézmények 23%-a tapasztalatai alapján úgy érzékeli, hogy a képzést sikeresen elvégző tanulóik általában pár éven belül el is helyezkednek az ágazat valamely munkáltatójánál. Mindössze a válaszadók 10%-a adott olyan választ, mely szerint a képesítést szerző tanulóik ugyan el tudnak helyezkedni, azonban más, az ágazaton kívüli területet választanak.

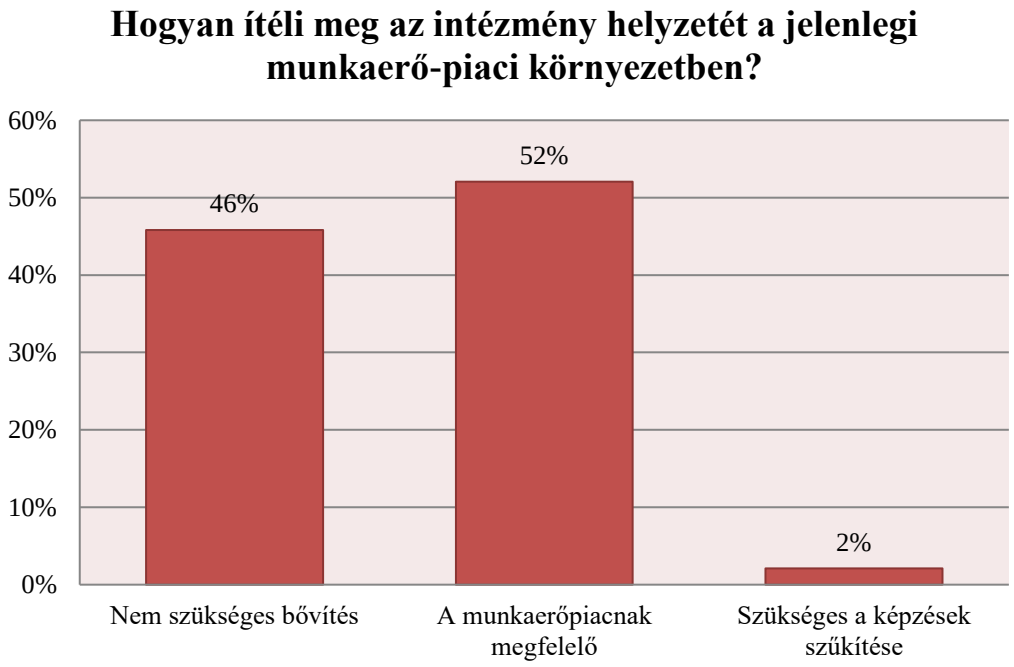


Azzal kapcsolatban, hogy a képesítést szerzett tanulók milyen munkáltatói környezetben helyezkednek el jellemzően, összetett képet mutatnak a beérkezett válaszok. A megkérdezett oktatási intézmények több, mint fele (55%) szerint tanulóik jellemzően a helyi kis- és középvállalkozásoknál találnak munkát. A válaszadók 36%-a a multinacionális vállalatokat nevezete meg a tanulók jellemző munkáltatói környezeteként. Az intézmények további 9%-a úgy látja, hogy a képesítést szerző tanulóik elsősorban valamilyen külföldi ország piacán szoktak elhelyezkedni.



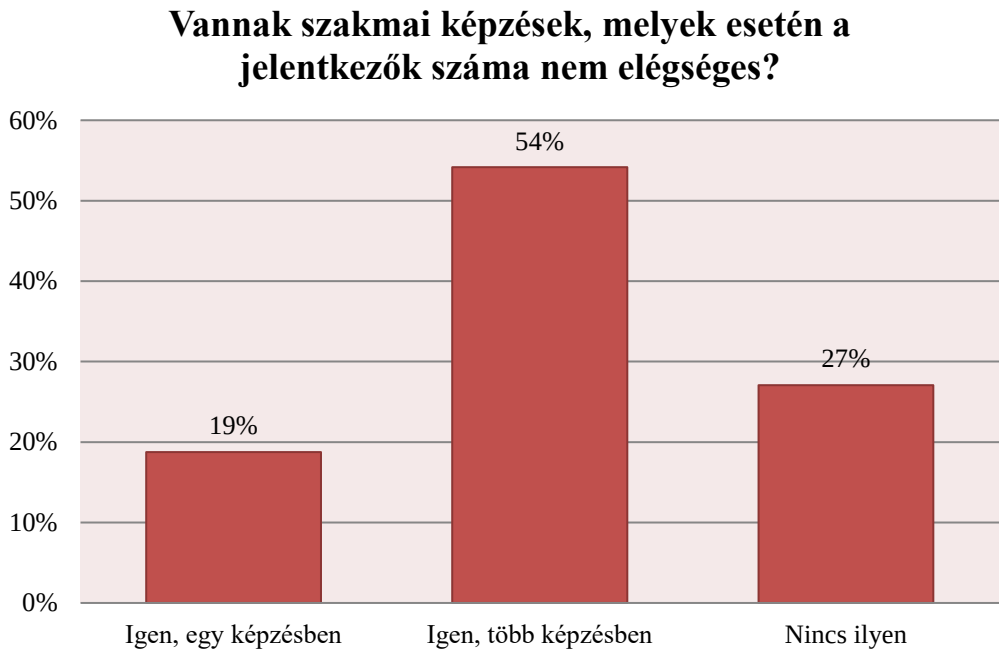
Az előző kérdéskörökkel összefüggésben a mélyinterjúk során alkalmazott kérdések kitértek arra is, hogy az egyes oktatási intézmények miként tekintenek az intézményben folyó képzésekre azok munkaerő-piaci környezeti megfelelősségének tekintetében. Összességében

elmondható, hogy a válaszadók szinte kivétel nélkül úgy látják, hogy az intézmény képzési rendszere megfelelően tudja kielégíteni a munkaerő-piaci igényeket, elvárásokat. A válaszadók 52%-a úgy látja, hogy az intézmény a munkaerőpiacnak teljesen megfelelő képzéseket biztosít a tanulók számára. Valamivel kevesebb azok aránya (46%), akik bár egyetértenek azzal, hogy a munkaerő-piaci elvárásoknak nem minden területen tudnak megfelelni az intézményben folyó képzések, azok bővítését nem ítéli szükségszerűnek (jellemzően úgy vélik, hogy bizonyos területek kielégítését nem az intézményi környezetben szükséges biztosítani a tanulók számára). Minimális azon intézmények aránya, amelyek úgy vélik, hogy a képzések szűkítése szükséges a munkaerő-piaci környezet megfelelőssége érdekében.

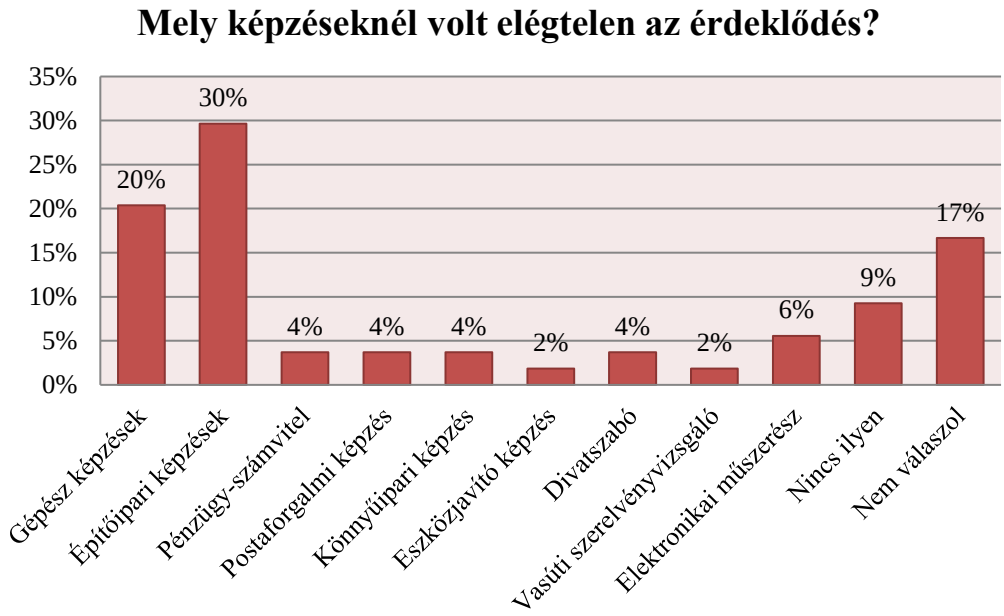


Mind az oktatási intézményrendszer, mind pedig az ágazati munkáltatók számára fontos annak kérdése, hogy az intézményekbe jelentkezők számát tekintve milyen folyamatok tapasztalhatók. Ennek érdekében a mélyinterjúk során arra vonatkozóan is figyelmet fordítottak, hogy felmérjék, az intézményekben vannak-e olyan képzések, amelyekben a jelentkezők száma a piaci elvárásokhoz képest nem elégséges.

Ezzel kapcsolatban elmondható, hogy a válaszadók közel háromnegyede (73%) úgy látja, hogy alapvetően problémát jelent, a képzésre jelentkezők létszáma. A válaszadók 54%-a nyilatkozott úgy, hogy megítélése szerint több képzés esetében sem elégséges a képzésekre jelentkező tanulók létszáma. A válaszadók közel egyötöde (19%) kizárólag egy bizonyos képzés esetében ítéli, hogy a jelentkezők létszáma nem elégséges a piaci kereslet kielégítésére. Ugyanakkor érdemes kiemelni, hogy a megkérdezett oktatási intézmények valamivel több, mint egynegyede (27%) úgy ítéli meg, hogy a képzésekre jelentkező tanulók létszáma megfelelő.



Azzal kapcsolatban, hogy mely képzések esetében nem tartják elégségesnek a tanulói jelentkezői létszámot, a megkérdezett oktatási intézmények válaszai alapján a következő megállapítások tehetők: többségében az építőipari képzéseket jelölték meg a válaszadók (30%), valamint a gépészeti képzéseket (20%). A további képzési típusok esetében viszonylag alacsony arányban érzékelik a tanulói létszám csökkenését, mindössze az esetek 6%-ban jelölték még a harmadik legnagyobb arányban megnevezett elektronikai műszerész képzéseket. Ennél is alacsonyabb arányban, 4%-ban nevezték meg az oktatási intézmények a következők képzéseket: pénzügy-számvitel, postaforgalmi képzés, könnyűipari képzés, divatszabó, valamint 2%-a a válaszadásoknak az eszközjavító és a vasúti szerelvényvizsgáló képzéseket jelölték meg. A válaszok 9%-a nem tudott tipikusan olyan képzéseket megnevezni, ahol a tanulói létszám csökkenése kifejezetten tapasztalható lenne.



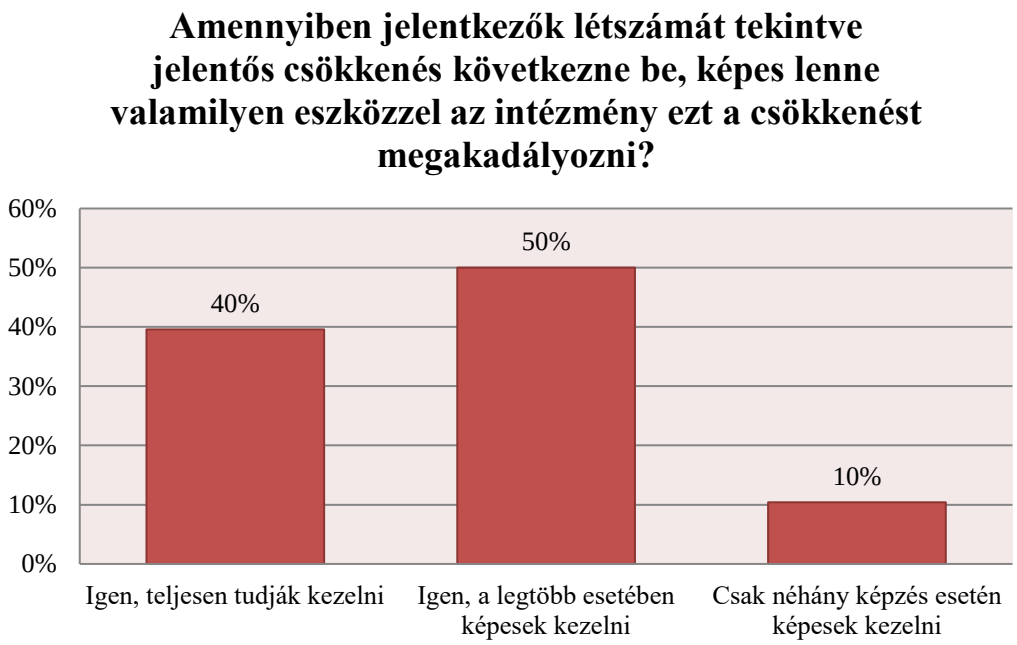
A mélyinterjúk során a továbbiakban a képzésekben megszerzett tanulói kompetenciák kerültek vizsgálat alá. Az interjúkban részt vevő oktatási intézményeket azzal kapcsolatban kérdezték, hogy hogyan ítélik meg a tanulók szakmai kompetenciáinak milyenségét.

A beérkezett válaszok alapján elmondható, hogy a megkérdezettek valamivel több, mint kétharmada (67%) úgy látja, tanulói elsősorban célzott, a szakmai követelmények kielégítését támogató kompetenciákat szereznek a képzések alkalmával. Ezen kompetenciák kifejezetten egy-egy szakmához kapcsolódó készségeket takarnak, melyek bizonyos munkakörökhöz kapcsolódnak. A válaszadók alig kevesebb, mint egyharmada (32%) ítélte meg a kérdést, hogy az intézményben tanulók magas minőségű, a bizonyos munkakörökhöz kapcsolódó szakmai kompetenciákon túli készségeket is szereznek az intézményben zajló képzések során. Elhanyagolható arányban (2%) érkeztek olyan válaszok, melyek szerint az intézményben a megszerezhető kompetenciák tekintetében jelenleg fejlesztés zajlik, tehát a készségfejlesztésekkel kapcsolatban az adott intézményben szükségét érzik a megszerezhető kompetenciák bővítésének.

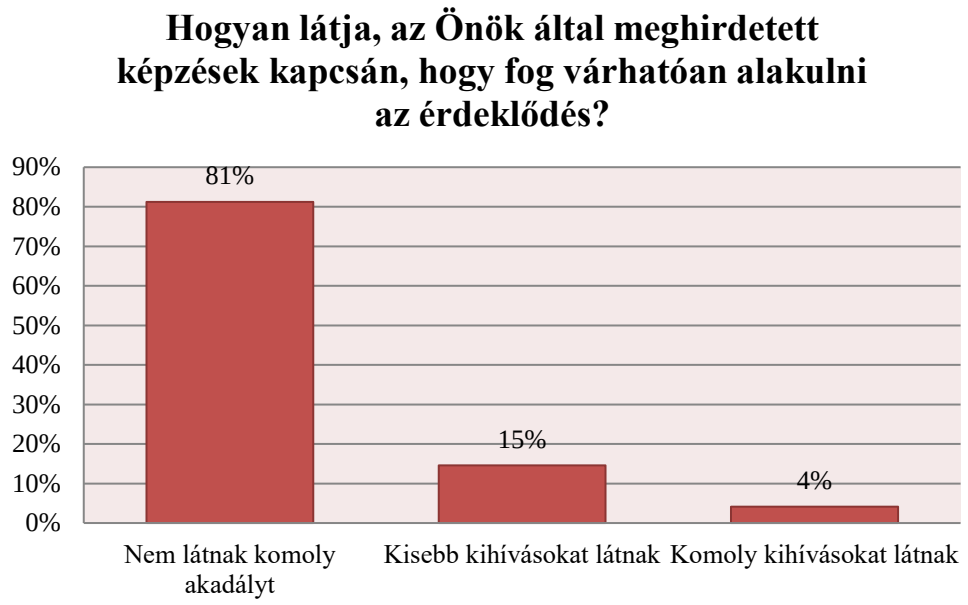
A következőkben a vizsgálat során a mélyinterjúkban alkalmazott kérdések arra irányultak, hogy egy esetleges tanulói létszámcsökkenés esetében a megkérdezett intézmények rendelkeznek-e olyan eszközökkel, melyekkel ezt a csökkenést képesek lennének megakadályozni.

Az interjúk során adott válaszok alapján általánosságként megfogalmazható, hogy az intézmények mindegyike úgy ítélte meg, hogy rendelkezik olyan eszközökkel, melyekkel egy esetlegesen bekövetkező tanulói létszám csökkenést mérsékelni tudna, azonban annak mértékével kapcsolatban megoszlanak a beérkezett válaszok. A megkérdezett intézmények pontosan fele (50%) úgy látja, hogy a képzések legtöbbjében rendelkezik a tanulói létszám

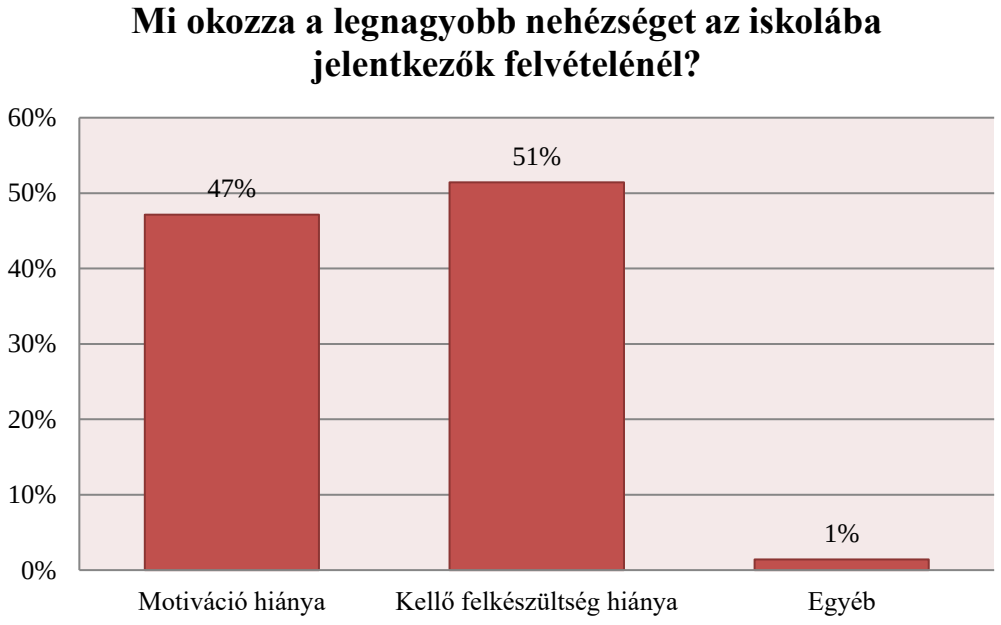
csökkenését megakadályozó eszközökkel. Valamivel kisebb arányban volt azon válaszadók aránya, akik ezekről az eszközökről úgy vélekednek, hogy minden képzés esetében teljes körűen tudnak olyan eszközöket biztosítani, amelyek megakadályozhatják a tanulói létszám visszaesését. A beérkezett válaszok 10%-a esetében úgy ítélték meg a válaszadók, hogy csak néhány, specifikus képzés esetében rendelkeznek ilyen eszközökkel.



Ugyanezt a kérdéskört érintve a mélyinterjúk során az is górcső alá került, hogy az esetleges tanulói létszám visszaesésével kapcsolatban mit prognosztizálnak a megkérdezett intézmények. Összességében elmondható, hogy az interjúkban részt vevő intézmények jelentős többsége nem lát komoly problémát azzal, hogy kapcsolatban, hogy az általuk meghirdetett képzések iránti érdeklődés fennáll-e a potenciális jelentkezői körben: az ilyen típusú választ adók aránya 81%-os. A megkérdezettek további 15%-a úgy látja, hogy kisebb kihívásokkal kell majd szembenézniük a jövőben, azonban ezen kihívások kezelhetők, és rendelkeznek a kezelésükhöz szükséges eszközökkel. A megkérdezett intézmények 4%-a komoly kihívások prognosztizál e kérdéskör kapcsán.

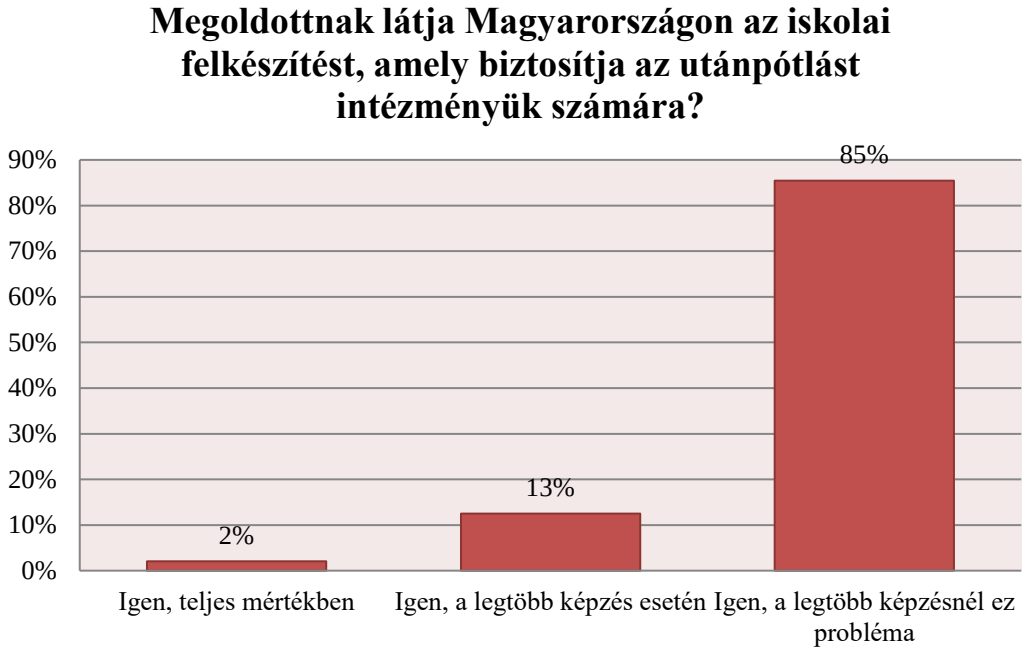


Azzal kapcsolatban, hogy milyen tapasztalatokkal rendelkeznek az iskolába jelentkezők felvételekor tapasztalható nehézségekkel kapcsolatban, általánosságként megfogalmazható, hogy ezeket a nehézségeket két csoportban oszthatjuk: a jelentkezők motivációjában, illetve felkészültségük hiányában látják leginkább a nehézségeket. A két ok között minimális eltérés tapasztalható: a kellő felkészültség hiányát a válaszadók 51%-a, míg a motiváció hiányát a megkérdezett intézmények 47%-a nevezte meg. További 1%-uk egyéb nehézségeket nevezett meg.



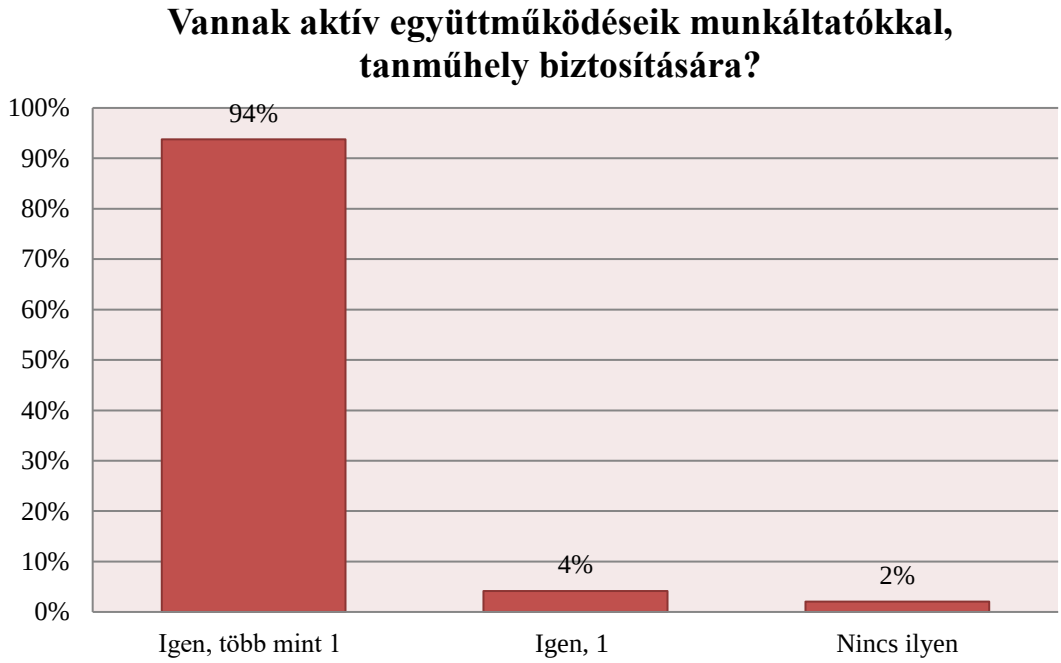
Az ezen nehézségek okait is feltárandó, a mélyinterjúk során a részt vevő oktatási intézményeket azzal kapcsolatban is megkérdezték, hogy miképpen vélekednek a számukra utánpótlást biztosító intézményekben (általános iskolák) zajló felkészítő rendszerekkel kapcsolatban.

A beérkezett válaszok alapján általában véve meglehetősen borús képet festettek az általános iskolai felkészítésekről: a válaszok szinte mindegyike (98%) úgy ítéli meg, hogy ezen felkészítések több és/vagy minden képzés esetében jelentős mértékben felelősek mind a jelentkezők felkészültségét, mind motivációját illetően. A válaszok jelentős többsége (85%) a legtöbb képzés esetében kifejezetten a magyarországi általános iskolákban folyó képzések felkészítéseket tartja problémának, míg további 13%-uk ezt az intézményben folyó képzések többségében érzékeli, de nem kizárólag az utánpótlást biztosító intézmények felelősségének tulajdonítja ezt. Mindössze a válaszadók 2%-a ítélte meg úgy, hogy az általános iskolai felkészítések megfelelően biztosítják intézményük számára az utánpótlást.



Az ezen problémakör kiküszöbölése érdekében tett intézkedésekről is megkérdezésre kerültek az oktatási intézmények. Annak érdekében, hogy az általános iskolai felkészítések megfelelő utánpótlást nyújtsanak az intézmények számára, a megkérdezettek 100%-a végez felkészítést, toborzást az általános iskolákban, és 96%-uk ilyen típusú tevékenységet rendszeresen, míg 4%-uk csak alkalmanként végez.

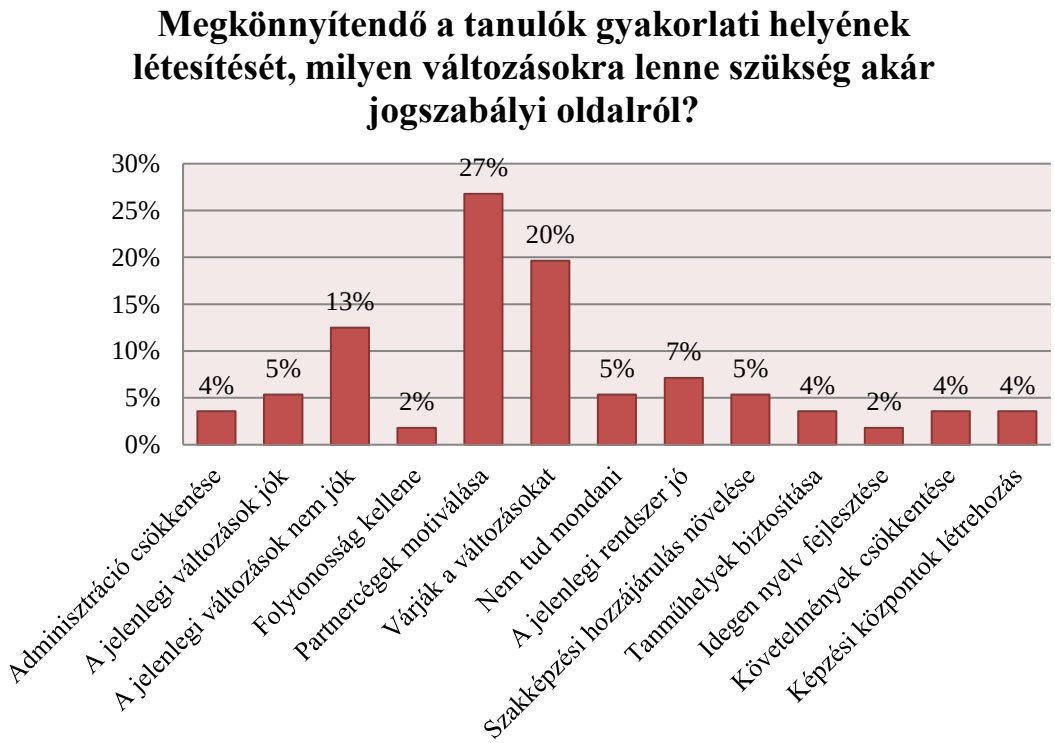
A szakmai felkészültséget, valamint az ágazati piaci szereplők számára kielégítő szakmai tudást biztosító tanműhelyek kérdésköre kifejezetten fontos szerepet kap a beérkezett válaszok alapján. Azzal kapcsolatban, hogy az intézménynek van-e aktív együttműködése ágazati munkáltatókkal tanműhelyek biztosítására, a válaszok egy irányba mutatnak: a válaszadók 98%-a rendelkezik ilyen típusú aktív együttműködéssel, sőt a megkérdezett intézmények 94%-a nem csak egy, hanem több munkáltatóval is aktív együttműködést biztosít tanműhelyekkel. Csupán a válaszadó intézmények 4%-a rendelkezik egyetlen ilyen tanműhelyt biztosító együttműködéssel, és mindössze 2% azon intézmények aránya, amelyek egyáltalán nem rendelkeznek ilyen típusú együttműködéssel.



A következőkben az interjúban részt vevő oktatási intézmények azzal kapcsolatban kerültek megkérdezésre, hogy milyen – akár jogszabályi – változtatásokat tudnának javasolni annak érdekében, hogy a tanulók gyakorlati helyének létesítése könnyebb legyen. A válaszok alapján kialakult képpel kapcsolatban első körben érdemes megemlíteni, hogy az adatfelvétel során a szakképzési rendszerben jelentős változások zajlanak/zajlottak, melyekről a megkérdezett oktatási intézmények által érkezett válaszok szerint egyelőre nem tudnak érdemben nyilatkozni, hiszen még nem ismerik a változások gyakorlati hasznát, következményeit, stb.: a válaszok egyötöde (20%) szerint jelenleg várják változások gyakorlati tapasztalatait.

Mindezen túl azonban számos változtatási lehetőséget felvázoltak a megkérdezett oktatási intézmények, melyek közül a legnagyobb arányban a partnercégek motiválását, ösztönzését nevezeték meg: az ilyen típusú válaszok 27%-át adják a teljes mintának. A partnercégek motiválásának előremozdításaként több javaslatot is megfogalmaztak a válaszadók, például: anyagi ösztönző rendszer kidolgozása a munkáltatók számára, megfelelő ismeretátadás a partnercégek számára a gyakorlati helyek biztosításával kapcsolatos kölcsönös előnyökről, a kamarák és partnercégek összekapcsolása.

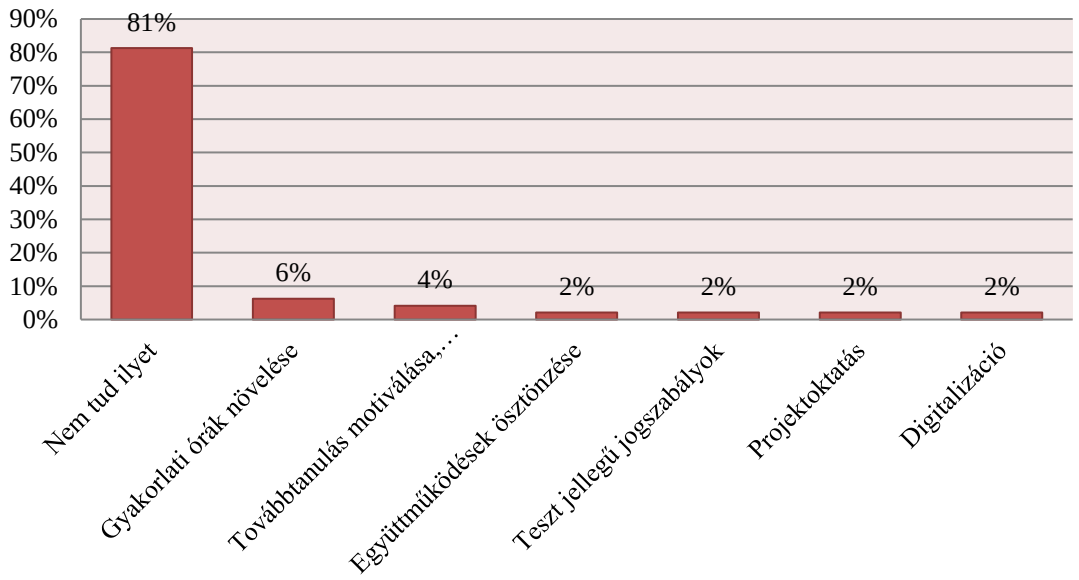
A válaszok ezen túlmenően megoszlanak a jelenlegi szakképzési rendszerben bekövetkező változások megítélését illetően. A válaszok 13%-a szerint a jelenlegi változások (pl. tanulói szerződés helyett munkaszerződés) nem előnyösek a rendszer szempontjából, és a válaszadók 7%-ának megítélése szerint a jelenlegi – még a változtatások előtti – rendszer teljesen megfelelő volt, nem volt szükség változásokra. A megkérdezettek 5%-a üdvözölte a jelenleg zajló változásokat, és tartja azokat előnyösnek a rendszer egészére vonatkozóan. Szintén 5%-ban hangzottak el olyan válaszok a mélyinterjúk során, amelyek a szakképzési hozzájárulás növelésében látják a gyakorlati helyek létesítésének ösztönző erejét, és ugyanennyien (5%) nem tudott megnevezni olyan változtatást, ami szerinte kedvezően hatna a rendszerre. A válaszok 4%-ában hangzottak el kifejezetten kézzel fogható javaslatok, melyekkel a gyakorlati helyek létesítését ösztönözni lehetne: tanműhely kialakítása és fejlesztése, gyakorlati képzési központok létrehozása, a tanulók programba történő be- és kilépésével kapcsolatos követelményrendszer és adminisztrációs csökkentése. A további válaszok szerint elsősorban folytonosságot kellene biztosítani a jogszabályi környezet tekintetében, valamint az idegen nyelv fejlesztése is elhangzott, mint akár a külföldi gyakorló helyek lehetőségét támogató változás: az ilyen típusú válaszok gyakorisága 2-2%-os volt.



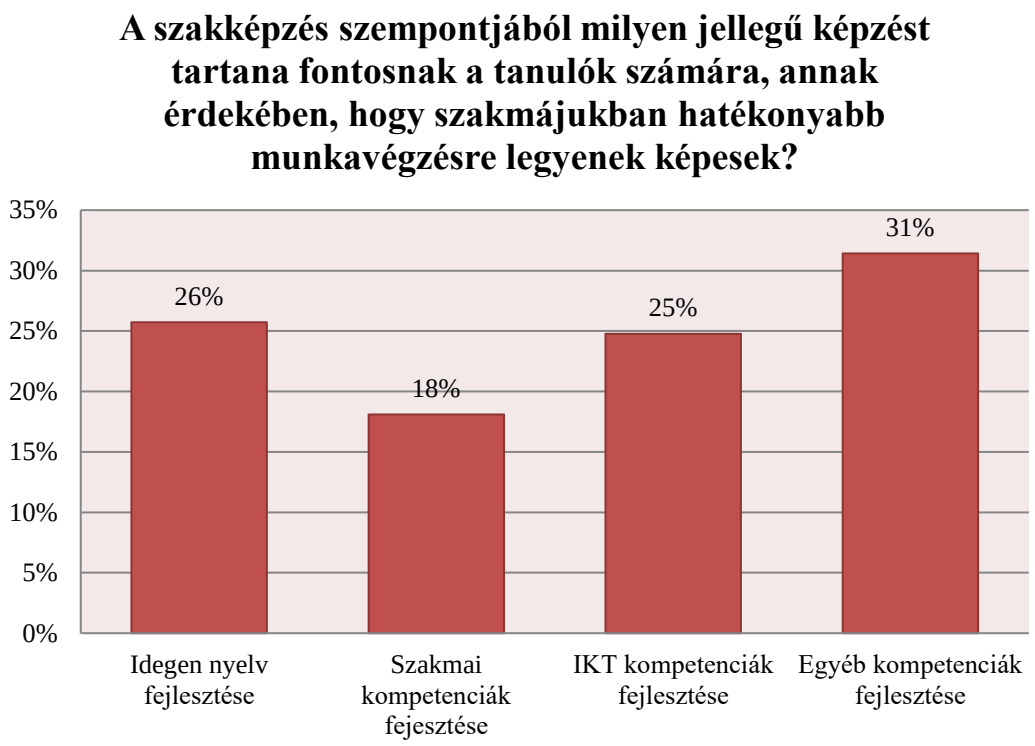
A mélyinterjúk során arra is rákérdeztek, hogy az oktatási intézmények meg tudnak-e nevezni más olyan, az intézmény működését szabályozó jogszabályt, melynek módosítása hozzájárulna az oktatás hatékonyságának, színvonalának növeléséhez. A beérkezett válaszok túlnyomó többsége szerint nem tudnak megnevezni olyan jogszabályi változtatást, amelynek révén az oktatás színvonala, hatékonysága növekedhetne: az ilyen típusú válaszok aránya 81%-is. A további válaszok ebből következően igen alacsony arányban oszlanak meg a következők szerint: a gyakorlati órák növelése (6%), a továbbtanulást ösztönző jogszabályok

kidolgozása (4%), valamint az ágazati munkáltatókkal és kamarákkal kialakított együttműködések ösztönzése (2%). Szintén 2%-ban neveztek meg olyan jogszabályi változtatási igényt, amelyek pilot jellegű jogszabályok bevezetését szorgalmazzák egy-egy intézményben, amelyek amennyiben működőképesnek bizonyulnak, további intézményekben, vagy akár a szakképzési rendszer egészében alkalmazhatók lennének. A projektszemléletű és a digitalizációt ösztönző jogszabályi változtatási lehetőségekről szóló válaszok ugyanekkora arányban (2%) voltak jelen az interjúk során.

Van esetleg más olyan, az intézmény működését szabályozó jogszabály, melynek módosítása hozzájárulna az oktatás hatékonyságának, színvonalának növeléséhez?

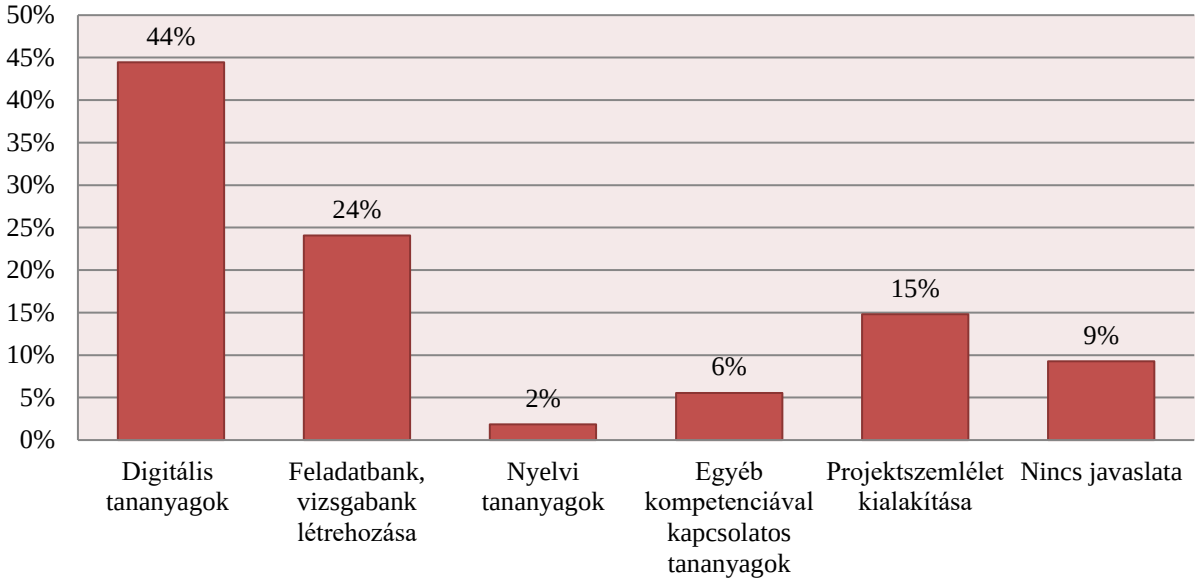


A következő kérdések a kompetenciákra fókuszáltak. Elsősorban arról kérdezték az oktatási intézményeket, hogy milyen típusú képzéseket tartanának fontosnak a tanulók, szakmájukban történő hatékonyabb munkavégzés elérése céljából. Ezzel kapcsolatban általánosságban elmondható, hogy elsősorban nem a szakmához, vagy az oktatási rendszerben megszerezhető általános kompetenciákat biztosító képzések növelését tartják fontosnak a megkérdezettek, hanem az egyéb (soft) kompetenciákat nyújtó képzésekét, pl: motiváció, együttműködés, problémamegoldás, kommunikáció, önállóság. Az ilyen típusú képzéseket a válaszadók 31%-ban jelölték meg prioritásként. A további válaszok az idegen nyelv fejlesztését biztosító képzéseket, valamint az IKT (digitális) kompetenciák megszerzését nyújtó képzéseket jelölték meg nagy arányban: előbbit 25%, utóbbi 26%-ban. A megkérdezettek szerint a szakmai kompetenciákat nyújtó képzések növelése a legkevésbé fontos a tanulók számára a hatékony munkavégzés szempontjából: a válaszok 18%-ában kerültek megjelölésre az ilyen típusú képzések.



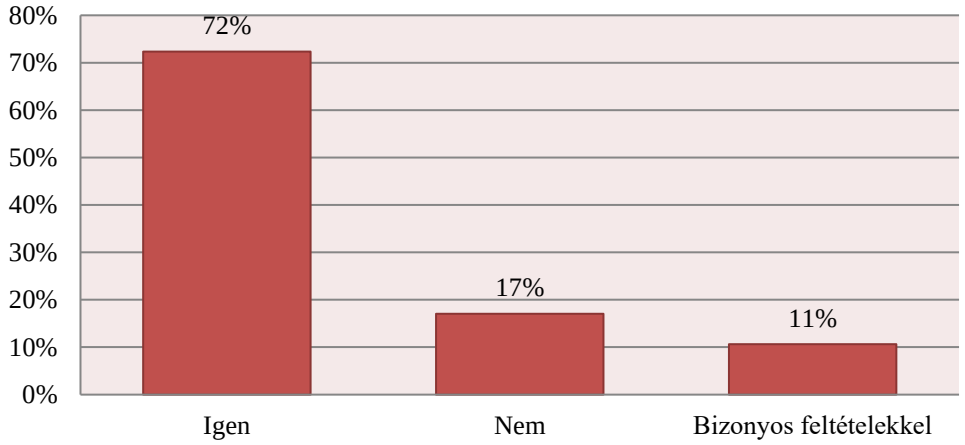
A következőkben arról kérdezték az interjúkban részt vevő oktatási intézményeket, hogy megítélésük szerint van-e olyan ismeretanyag, melynek kidolgozása, és biztosítása jelen projekt kedvezményezettjei részéről, hozzájárulna a meglévő képzések valamelyikében, a tanulók képzési ismereteinek bővítéséhez, a munkáltatók elvárásaihoz való jobb megfelelősséghez. A válaszok valamelyest reflektálva az előző kérdésben érkezett válaszokra nagy hangsúlyt fektetnének elsősorban a digitalizációra: a válaszok 44%-ban kifejezetten a digitális tananyagok kidolgozását tartják a legfontosabbnak, mind a szakmai, mind az egyéb kompetenciaterületeken. A válaszok 24%-ában a digitalizáción túl konkrét intézkedésként az online feladatbankok, vizsgabankok létrehozását tartják kívánatosnak, ezeket elsősorban, de nem kizárólag a szakmai kompetenciákat támogató tananyagok bővítéseként említették. A válaszadók 15%-ban a projektszemléletű képzési módszerek kidolgozására tennének javaslatot. A válaszok közül alacsony arányban (6%) nevezték meg a megkérdezett oktatási intézmények az egyéb (soft) kompetenciák megszerzésében segítséget nyújtó tananyagok kidolgozását, illetve alkalmazását, míg az idegen nyelvi területet mindössze 2%-uk gondolta releváns javaslatnak.

Van-e olyan ismeretanyag, melynek kidolgozása, és biztosítása hozzájárulna a meglévő képzések valamelyikében, a tanulók képzési ismereteinek bővítéséhez, a munkáltatók elvárásaihoz való jobb megfelelősséghez?



Arra vonatkozóan, hogy amennyiben lehetősége nyílna a fent említett tananyagok kidolgozása kapcsán együttműködésre a projekt kedvezményezettje részéről, a következőt mondhatjuk: a válaszadók jelentős része szívesen részt venne ilyen együttműködésben. Igenlő választ a válaszok 83%-ban tapasztalhatunk, ugyanakkor ezen válaszok közül a válaszadók 72%-a venne részt ilyen együttműködésben feltételek nélkül, és további 11%-uk csak bizonyos feltételek mellett lenne hajlandó együttműködésen alapuló tananyag kidolgozási folyamatban. A beérkezett válaszok 17%-a volt elutasító jellegű egy ilyen típusú együttműködéssel kapcsolatban, melynek okaiként elsősorban a kapacitáshiányt nevezték meg.

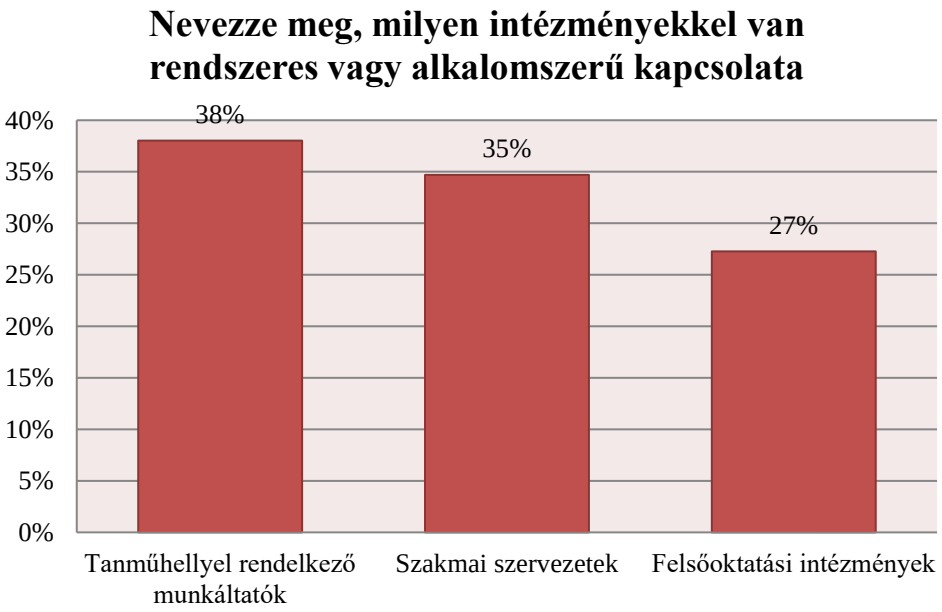
Amennyiben ilyen képzési anyag kidolgozására lehetőség nyílik, vállalna együttműködést annak kidolgozásában?



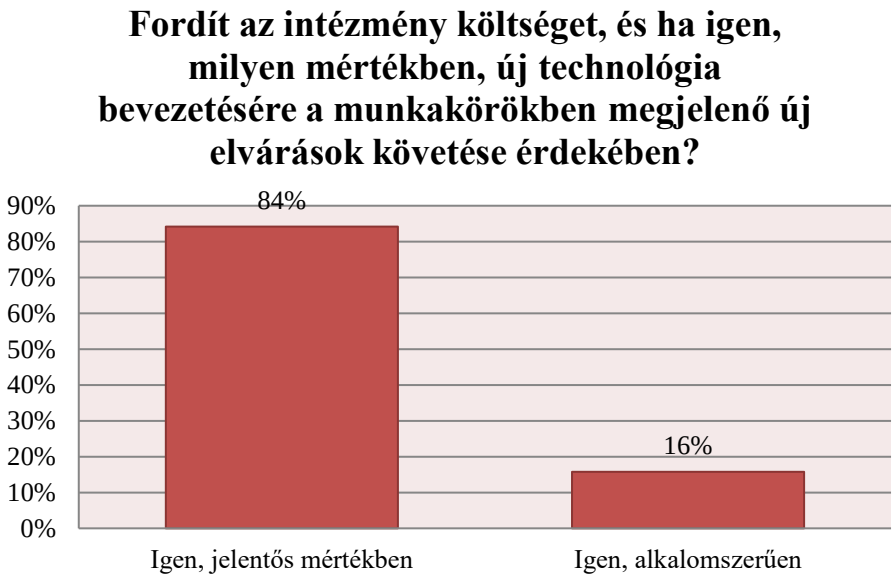
Szintén az intézmények együttműködési hajlandóságát vizsgálandó a mélyinterjúk során a következők kérdést feltették a részt vevő oktatási intézmények számára: részt vesz bármilyen szakmai együttműködésben más intézményekkel, annak érdekében, hogy piacképes munkaerőt tudjon kibocsátani?

Ezzel kapcsolatban a beérkezett válaszok alapján elmondható, hogy a megkérdezett oktatási intézmények mindegyike folytat együttműködést más intézményekkel, ezen együttműködések intenzitásában tapasztalható eltérés. A válaszadók jelentős része ugyanakkor ezeket az együttműködéseket rendszeresen végzi: ilyen típusú választ a válaszadók 85%-a adott erre a kérdésre. A megkérdezettek további 15%-a bár tart fenn együttműködést más intézményekkel, annak gyakorisága inkább alkalomszerű, mintsem folyamatos.

Az ilyen típusú együttműködésekkel kapcsolatban elmondható, hogy meglehetősen vegyes az azzal kapcsolatos kép, hogy ezeket az együttműködéseket milyen szervezettekkel biztosítják közösen. A válaszok többségében (38%) olyan munkáltatókat neveztek meg a megkérdezett oktatási intézmények, amelyek rendelkeznek tanműhellyel. Valamivel kevesebben – a válaszadók 35%-a – elsősorban szakmai szervezetekkel (érdekképviselet ellátó, pl. kamara) folytatnak alkalomszerű és/vagy folyamatos együttműködést. A válaszok 27%-ában a különböző felsőoktatási intézmények kerültek megnevezésre.

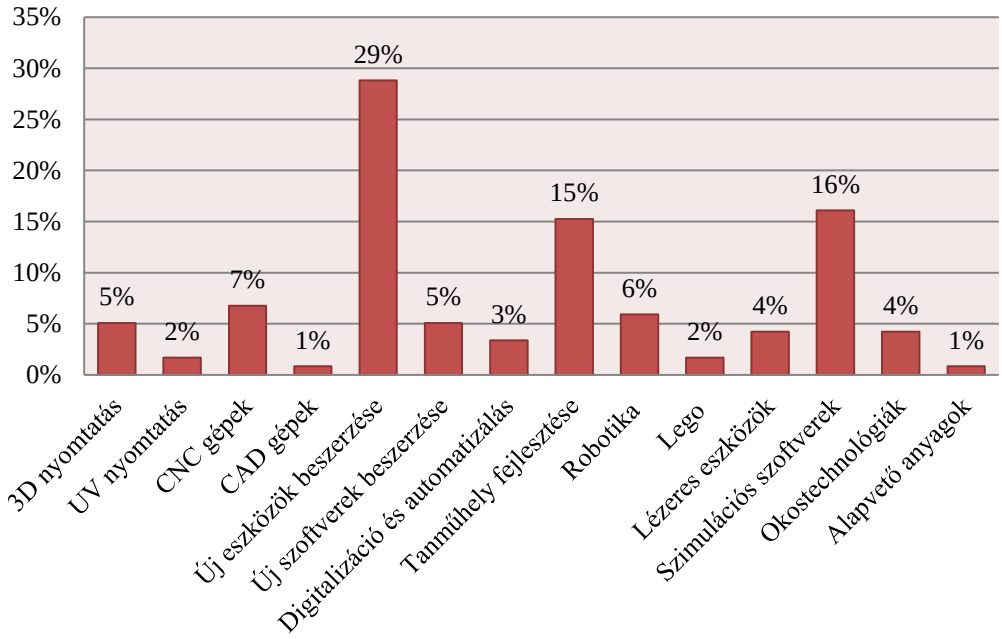


A következőkben arra vonatkozó kérdést intéztek az oktatási intézmények felé, hogy fordítanak, és ha igen, milyen mértékben új technológiák bevezetésére költségeket annak érdekében, hogy az ágazatot érintő munkakörökben megjelenő új elvárásokat követni tudják. A válaszok egységesen igenlő jellegűek, a megkérdezett intézmények mindegyike kész költségeket allokálni új technológiák bevezetésére, és többségük (84%) ezt jelentős mértékben meg is teszi, azonban a megkérdezettek további 16%-a ilyen technológiai fejlesztéseket alkalomszerűen végez az intézményben. Azzal kapcsolatban, hogy ezeket, az ágazatban meglévő technológiai újdonságokat mennyire követik, illetve milyen időtávra látják őket előre, elmondható, hogy a válaszadók 100%-a adott olyan típusú választ, hogy nem csak követi ezeket a trendeket, hanem 1-5 évre látja őket, és tervezni is tud ezek alkalmazhatóságával kapcsolatban.



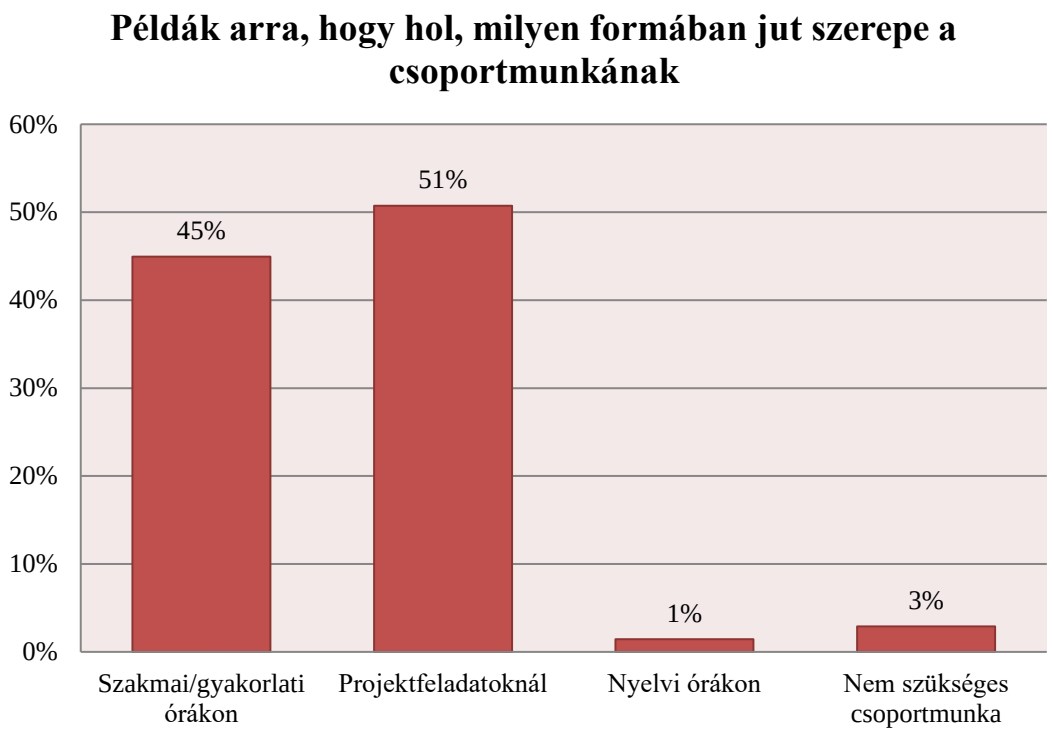
Azzal kapcsolatban, hogy milyen technológiai fejlesztési irányokat, trendeket, eszközöket követnek figyelemmel, illetve melyekre fordítanak költséget is, a következő megállapítások tehetők: a válaszok alapján legnagyobb arányban elsősorban új eszközök beszerzésére fordítanak leghangsúlyosabban figyelmet – az ilyen típusú válaszok aránya 29%-os a teljes mintában. Az új eszközök beszerzése elsősorban az általános infokommunikációs technológiákra helyezik a hangsúlyt, illetve a meglévő eszközpart karbantartására, frissítésére (számítógépek, tabletek, internet hálózat, stb.). Hangsúlyos szerepet kapnak a válaszok alapján az egyes szakmákhoz kapcsolódó szoftverbeszerzési igények is, melyek közül kiemelt jelentőséget tulajdonítanak az egyes intézmények a különböző, szakmákhoz kapcsolódó szimulációs szoftverek – a válaszok 16%-ában nevezték meg az erre irányuló fejlesztéseket. További 5%-uk általánosnak mondható szoftvereket is megnevezett (pl. szövegszerkesztők, táblázatkezelők, stb.). A válaszok közül 15%-os arányban a tanműhelyek fejlesztésére vonatkozó fejlesztéseket nevezték meg, melyek az egyes szakmákhoz igazítják a szükséges eszközigényeket (pl. autószerelő állomás kialakítása). A válaszok 7%-ában a CNC gépek beszerzése került terítékre, és valamivel alacsonyabb arányban (6%) a robotikai eszközök fejlesztésére helyeznek hangsúlyt. A 3D nyomtatással kapcsolatos technológiai fejlesztéseket a válaszadók 5%-a nevezte meg, és további 4-4%-ban a lézeres mérőeszközök és különböző okostechnológiák fejlesztésére irányuló igények kerültek megnevezésre. Egyes szakmákhoz köthető speciális eszközigényeként jelentek meg a válaszok között 2%-ban a Lego robotikához, és az UV nyomtatáshoz szükséges technológiák, valamint 3%-ban olyan eszközök, amelyek általában véve a digitalizációs törekvéseket támogatják.

Soroljon fel ilyen technológiai fejlesztési irányokat, trendeket



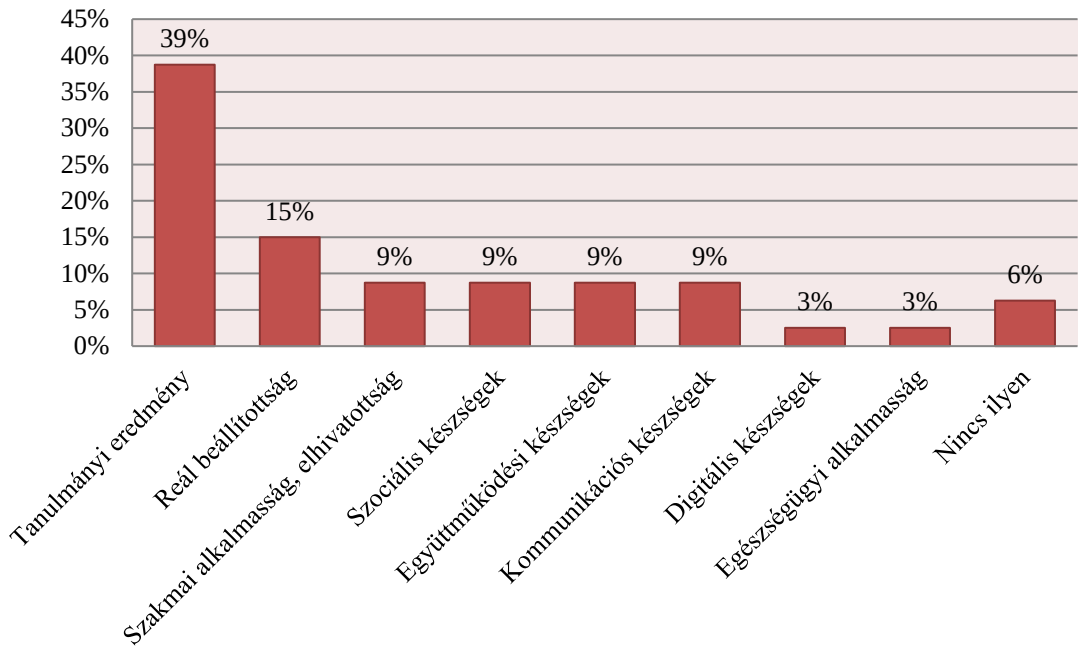
A mélyinterjúkban részt vevő oktatási intézmények oktatási módszerei kapcsán külön kérdés született arra vonatkozóan, hogy az intézményekben zajló képzések során a tanulók körében a csoportmunkának jut-e szerep. A válaszok ezzel kapcsolatban egységes képet mutatnak: a megkérdezett intézmények 96%-ban alkalmaznak olyan módszereket, amelyek a csoportmunka erősítését hivatottak szolgálni, és mindössze az intézmények 4%-a nyilatkozott úgy, hogy képzéseik során nem alkalmaznak csoportmunkára alapuló képzéseket.

A csoportmunka alkalmazási területeivel kapcsolatban elmondható, hogy a megkérdezett intézmények képzései során elsősorban a projektfeladatokban jut szerep a tanulói csoportmunkának: az intézmények 51%-ában ezen a területen alkalmaznak együttműködést igénylő módszereket. Valamivel kisebb arányban (47%) nevezték meg a csoportmunka alkalmazási területének a különböző szakmai gyakorlati órákat, ahol sok esetben kiemelték a válaszadók, hogy ezeken a képzéseken kifejezetten szükséges a tanulók együttműködése. Mindössze a válaszok 1%-a alapján mondható, hogy a csoportmunkát az idegen nyelvi képzéseken, órákon alkalmazzák. A válaszadók 3%-a ítélte meg úgy, hogy a képzései során nem szükséges csoportmunka.



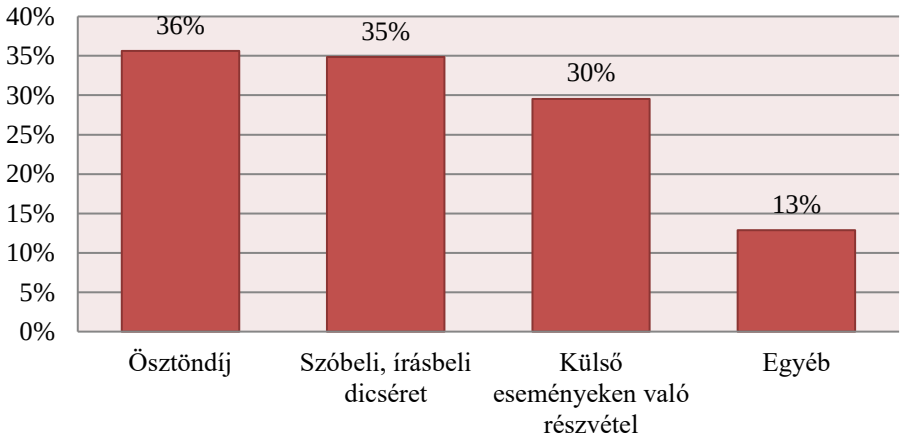
A következőkben a vizsgálat a tanulók felé támasztott, intézmények részéről fennálló követelményekre fókuszált. A beérkezett válaszok alapján elmondható, hogy a tanulók felvételekor a feléjük támasztott leghangsúlyosabb követelmény a tanulmányi eredmény (39%), valamint az ágazatban meglévő munkakörökhöz szükséges reál (elsősorban matematikai) beállítottság, melyet a válaszok 15%-a érintett. Több további szempont is 9%-os arányban szerepelt a válaszok körében: a szakmai alkalmasságot és elhivatottságot, valamint a különböző soft készségeket (szociális készségek, együttműködés, kommunikáció) nevezték meg ilyen arányban. A válaszok 3-3%-a érintette a digitális kompetenciák szükségességét, valamint az egészségügyi alkalmasságot. A válaszadók 6%-a nem támaszt követelményeket a tanulók felé a felvételkor, több válasz ezzel kapcsolatban kitért arra, hogy örülnek, ha egyáltalán jelentkeznek tanulók az intézménybe.

Milyen elvárásokat támasztanak az iskolájukba jelentkező tanulók felé?

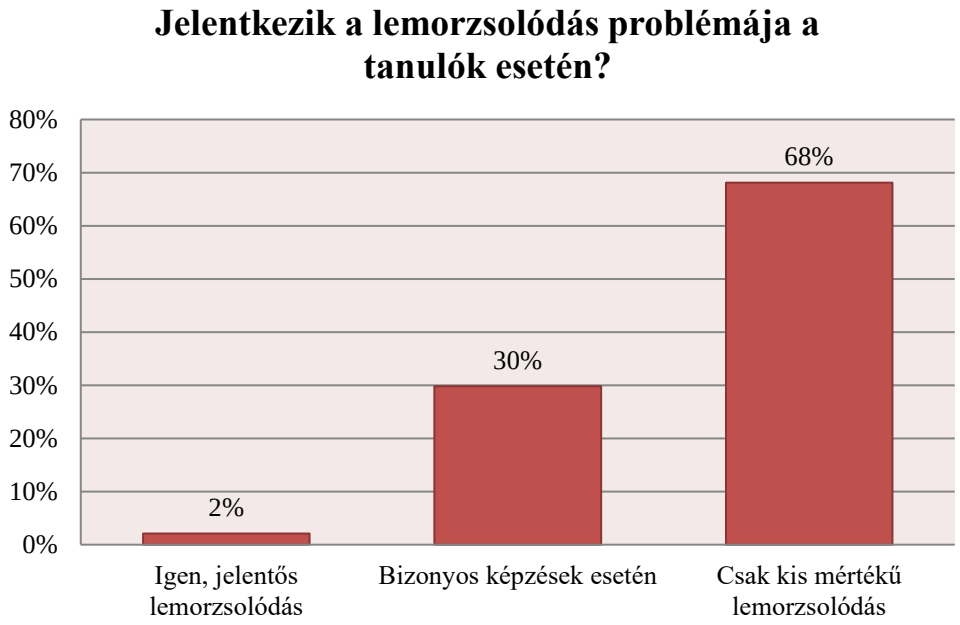


A megkérdezett intézmények ösztönző rendszerét vizsgálandó, a mélyinterjúk során megkérdezésre került, hogy milyen motivációs eszközöket alkalmaznak a képzések során az intézményekben. Közel azonos arányban nevezték meg elsőként az ösztöndíj, valamint a szóbeli, írásbeli dicséret alkalmazását mint motivációs eszközöket: előbbit 36%, utóbbit 35%-ban jelölték meg elsődleges ösztönzőként. A válaszok 30%-a alapján a külső eseményeken (tábor, verseny, kirándulás, stb.) való részvételi lehetőségeket nevezték meg. Az intézmények további 13%-a egyéb motivációs eszközöket alkalmaz a tanulók ösztönzésére, azonban ezeket a beérkezett válaszok alapján nem lehet tipizálni.

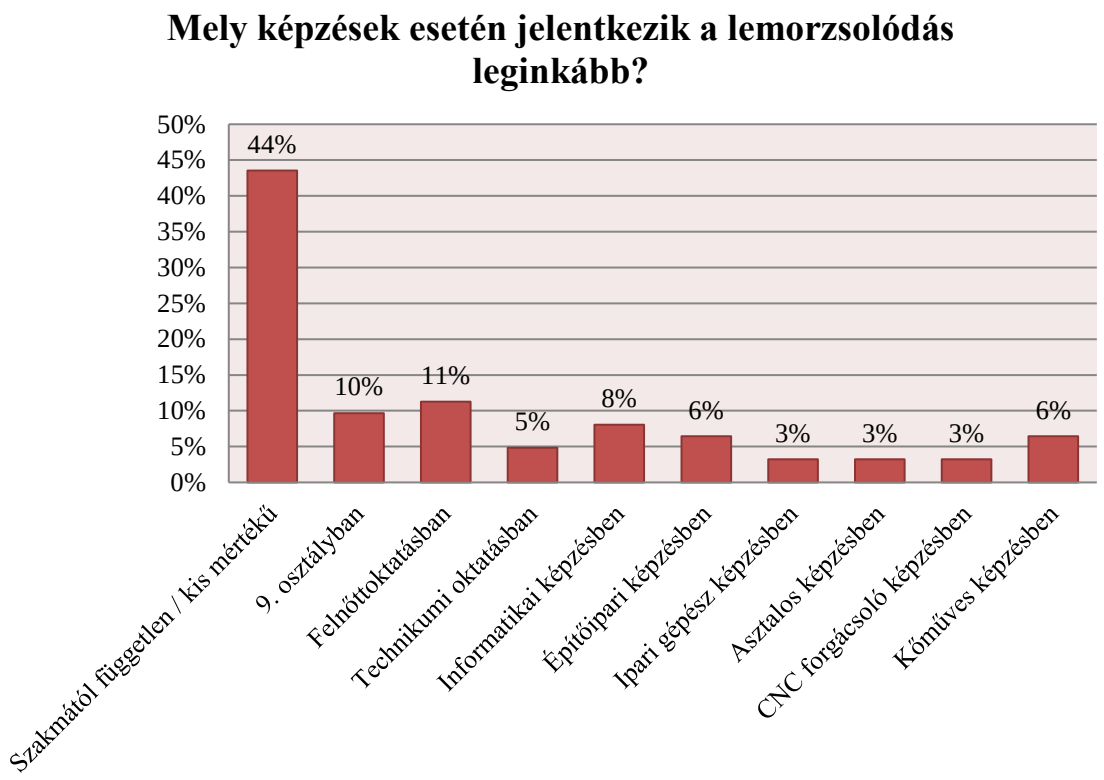
Milyen motivációs eszközöket használnak az oktatás során az intézményben?



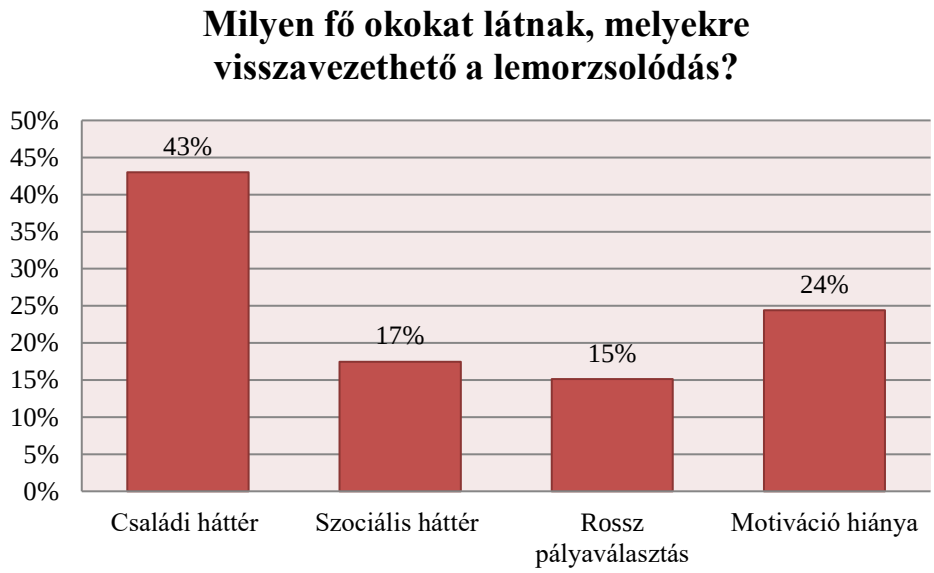
A lemorzsolódás kérdésköre fokozott figyelmet kap nem csak a megkérdezett oktatási intézmények, hanem az oktatási rendszer egészét tekintve. A mélyinterjúk során a részt vevő intézményekben tapasztalható lemorzsolódás tekintetében a beérkezett válaszok alapján általánosságban elmondható, hogy annak mértékét kis mértékűnek ítélték a megkérdezettek: a válaszadók 68%-a nyilatkozott úgy, hogy bár a tanulói lemorzsolódás érzékelhető az intézményben, azonban mértéke nem jelentős (1-2%-os lemorzsolódási rátáról számoltak be többségében). A további válaszok szerint bizonyos képzések esetén érhető tetten leginkább a lemorzsolódás: a válaszadók 30%-a ítélte meg így a kérdéskört. Mindössze a válaszadók 2%-a esetében beszélhetünk jelentős lemorzsolódásról.



Ha azt vizsgáljuk, hogy a mely képzések esetén jellemző leginkább a lemorzsolódás, az adatok alapján általánosságban megfogalmazható, hogy szakmákhoz nem köthető egyértelműen a jelenség: a válaszok 44%-a fogalmazta meg, hogy egyrészt kis mértékben tapasztalható az intézményben a lemorzsolódás, és nem köthető kifejezetten szakmához. Összefüggésként ugyanakkor az is megfogalmazható, hogy két területen jellemzőbb a lemorzsolódás: a felnőttoktatásban, valamint a 9. osztályokban – előbbit a válaszadók 11%-a, utóbbi 10%-a nevezte meg. Az intézmények 8%-ában tudták kifejezetten az informatikai képzéseknek tulajdonítani a lemorzsolódás jelenségét. Szintén szakmához köthetően a válaszok 6-6%-a jelölte meg az építőipari és a kőműves képzéseket, mint a lemorzsolódással tipikusan érintett képzéseket. A válaszadók további 5%-a a technikumi képzésekben érzékel lemorzsolódást, míg 3%-uk az ipari gépész, az asztalos, illetve a CNC forgácsoló képzések esetében.

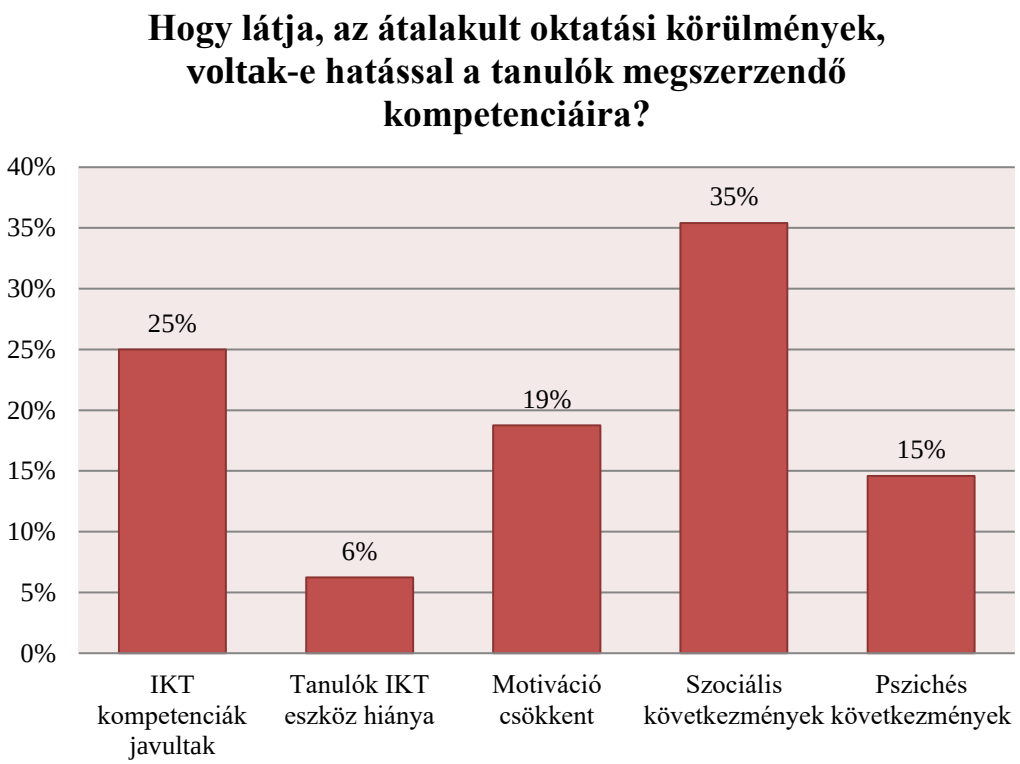


A lemorzsolódás okaiként a megkérdezett intézmények elsősorban a tanulók családi hátterét nevezték meg: a megkérdezettek 43%-a azonosítja a lemorzsolódás okaként az instabil családi hátteret (válások, egyéb családi problémák, illetve magas szülői elvárások). Második legnagyobb arányban a motiváció hiányát jelölték meg: az ilyen típusú válaszok aránya 24%-os a megkérdezett oktatási intézmények körében. 17%-os arányban a szociális háttér került megnevezésre az intézmények részéről mint a lemorzsolódást kiváltó egyik fő ok, és valamivel alacsonyabb arányban (15%) a rossz pályaválasztással azonosítják a problémát.



A COVID-19 járványügyi helyzet hatásáról is kérdezték a mélyinterjúban részt vevő oktatási intézményeket, első körben azzal kapcsolatban, hogy a tanulói jelentkezések tekintetében érzékeltette-e a hatását a kialakult helyzet. A válaszadók közel háromnegyede (74%) úgy ítélte meg, hogy a jelentkezési hajlandóságra nem hatással a pandémia. További 21%-uk kisebb visszaesést érzékel a kialakult járványügyi helyzetnek köszönhetően, és csupán a megkérdezett intézmények 4%-a nyilatkozott úgy, hogy a tanulói jelentkezések tekintetében jelentős visszaesést tapasztal.

A járványügyi helyzettel kapcsolatban nem csak a tanulói jelentkezések hajlandóságára gyakorolt hatásáról, hanem a járványügyi időszakban zajló oktatási környezet hatásairól is kérdezték a mélyinterjúban részt vevő intézményeket. Általánosságban elmondható, hogy a beérkezett válaszok fele alapján az intézmények valamilyen szociális, illetve pszichés hatást érzékelnek a tanulók részéről. Legnagyobb arányban a szociális következményeket tartják aggodalomra okot adónak (35%), melyek között a válaszok alapján a leghangsúlyosabb a társas kapcsolatokra gyakorolt negatív hatást, illetve tanár-diák kapcsolatokban bekövetkező romlást emelték ki a megkérdezettek. Pszichés következmények alatt a válaszok alapján általában véve a bezárkózást, és egyéb ezzel összefüggő hatásokat neveztek meg a megkérdezettek: ezeket a következményeket a válaszok 15%-ában tapasztaltuk. Pozitív hatásként a válaszok egynegyedében (25%) emelték ki azt, hogy az egyébként nem megfelelő digitális kompetenciák erősödtek a tanulók körében. Valamivel kevesebben (19%) a motiváció csökkenését érzékelik a tanulók részéről. Alacsony arányban ugyan (6%), de a megkérdezettek a tanulók digitális eszközhiányát nevezték meg, ugyan nem mint a járványügyi helyzet miatt kialakult hatást, hanem mint a tényt, hogy a tanulók jelentős része számára problémát okozott az IKT eszközök hiánya.


Hogy látja, az átalakult oktatási körülmények, voltak-e hatással a tanulók megszerzendő kompetenciáira?
40%
35%
30%
25%
20%
15%
10%
5%
0%
25%
6%
19%
35%
15%
IKT kompetenciák javultak
Tanulók IKT eszköz hiánya
Motiváció csökkent
Szociális következmények
Pszichés következmények