

# ZÁRÓJELENTÉS

## SZINTÉZISE

A NEMZETI SZOCIÁLIS PARTNEREKNEK,  
VALAMINT A SZAKOKTATÁSI ÉS  
SZAKKÉPZÉSI (VET) SZOLGÁLTATÓKNAK  
A VILLAMOSENERGIA-SZEKTORBELI  
KÉSZSÉGEKKEL KAPCSOLATOS  
INFORMÁCIÓGYŰJTŐ RENDSZER KIÉPÍTÉSÉRE  
VONATKOZÓ SZEREPÉNEK AZ ERŐSÍTÉSE



2021



## PROJECT CONSULTANT

For further information on the Report please contact:

### Christian Baio

Christian.Baio@spin360.biz

### Elisa Pagliaroli

Elisa.Pagliaroli@spin360.biz

Spin360 supports companies, industrial associations, social partners and institutions in taking advantage of the opportunities for a development model based on prompt and ongoing anticipation of changes. The pillars on which the growth models we propose are based are: Sustainability, Progress, Innovation and Network, with a broad 360-degree approach.

**with the support of the European Union**



# 1. HÁTTÉR, ÉS A PROJEKT CÉLJAI

Európában a villamosenergia-szektor egy mélyen gyökerező átalakulás közepén van: a 2030-as európai klímacél teljesítéséhez (az üvegházgáz-kibocsátások csökkentése 55%-kal) a dekarbonizációra, a technológiai fejlesztésekre, az üzleti modellek alakulására, valamint a fogyasztók viselkedésére kell fókuszálni.

Ezen célok elérése érdekében elengedhetetlen, hogy a villamosenergia-szektorban dolgozó munkaerő továbbra is rendelkezzen azokkal a szilárd készségekkel és kompetenciákkal, amelyekkel gyorsan lehet reagálni az utat kikövező változásokra. Itt pedig még inkább kulcsfontosságúvá válik a szociális partnerek, valamint az oktatási és képzési szolgáltatók szerepe, hiszen az összehangolt erőfeszítéseikkel hatásosan kezelhető a készségek és a munkakörök alakulása, és ily módon közös stratégiákat lehet kidolgozni a kompetenciák monitorozására és tervezésére.

Ez a jelentés kiemeli a villamosenergia-szektor európai szociális partnerei, azaz a Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetsége (European Public Service Union; röviden: EPSU), az industriAll Európai Szakszervezet (industriAll European Trade Union) és az Eurelectric által – a nemzeti szakszervezetekkel és ipari egyesületekkel, valamint a Spin360 tanácsadó vállalattal, mint műszaki partnerrel – együttműködésben koordinált „**Strengthen the Role of National Social Partners and VET Providers to Build Skills Intelligence in the Electricity Sector**” (A nemzeti szociális partnereknek, valamint a szakoktatási és szakképzési (VET) szolgáltatóknak a villamosenergia-szektorbeli készségekkel kapcsolatos információgyűjtő rendszer kiépítésére vonatkozó szerepének az erősítése) nevű EU projekt (a projekt hivatkozási jele: VP/2018/001) fő eredményeit.

A projekt egyik célja, hogy életbe léptessen három javasolt politikát öt reprezentatív országban (Franciaország, Olaszország, Spanyolország, Magyarország és Svédország), valamint, hogy különböző szinteken segítsen az érdekelt feleknek (európai szociális partnerek, az iparág, nemzeti szociális partnerek, oktatási és képzési szolgáltatók, valamint a releváns hatóságok) kezelni a villamosenergia-szektorbeli, oktatásra és készségekre vonatkozó tevékenységi ütemterveik változását. Ezek a javaslatok a következők:



## 1 JAVASLAT

a szociális partnereknek a szakképzési és szakoktatási szolgáltatókkal való interakcióban betöltött szerepének az erősítése.



## 2 JAVASLAT

a szektorbeli készségszükségletekre vonatkozó információgyűjtés fenntartása és frissítése a stratégiák és a cselekvések időszakos felülvizsgálata érdekében.



## 3 JAVASLAT

a jelen projekt során meghatározott legjobb gyakorlatok összefoglalása, valamint a gyakorlati megközelítések és a kapacitásépítő projektek definiálása és Európa-szerte történő elterjesztése.



Az előző közös projekt<sup>2</sup> (a projekt hivatkozási jele: VS/2017/0005) eredményei azt mutatták, hogy a villamosenergia-szektor két kritikus problémája is befolyásolja, nevezetesen:



**NEM MEGFELELŐ KÉSZSÉGEGYEZTETÉS**  
vagyis az oktatási és képzési kínálat nem megfelelően igazodik a gyorsan változó szektor szükségleteihez.



**GYENGE KAPCSOLAT A SZAKKÉPZÉSI ÉS SZAKOKTATÁSI SZOLGÁLTATÓK ÉS A NEMZETI SZOCIÁLIS PARTNEREK KÖZÖTT NACIONALES**  
a készségekre vonatkozó információgyűjtéssel és a készség-szükségletek előrejelzésével kapcsolatban.

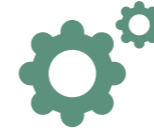
Ezért alapvető fontosságú, hogy a szektorbeli érdekelt felek ismerjék azokat a stratégiákat, amelyekkel előrejelezhető a változás, valamint biztosítható, hogy a villamosenergia-szektorban mindig meglegyen a megfelelő készségekkel és képesítésekkel rendelkező munkaerő. Mindenekfelett azonban össze kell hasonlítani és egyeztetni kell az új technológiákban, az új üzleti modellekben, az energiahatékonyságban, valamint az energiaipari átalakuláshoz szükséges készségekben jelentkező változásokat a szakoktatási és szakképzési szolgáltatók által kínált képzésekkel.

Ez az oka, hogy a projekt esszenciája a **nemzeti szintű workshopokon** keresztüli **kapacitásépítés** elősegítése az öt reprezentatív országban annak érdekében, hogy ily módon stimulálják az információcserét és a kölcsönös tudásmegosztást a szektorbeli nemzeti érdekelt felek között. Továbbá segít nekik felhívni a figyelmet a képzések és a készségek alakulására, valamint ösztönözni új képzési módszerek és új képzési tantervek kialakítását.

<sup>1</sup> Eredetileg Románia és szerepelt a projekttevékenységekben. A nemzetibb politikai szinten jelenlévő korlátozások miatt a kapacitásépítő workshopokat nem lehet megtartani az országban.

<sup>2</sup> Az első projekt jelentése (VS/2017/0005) itt érhető el.: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

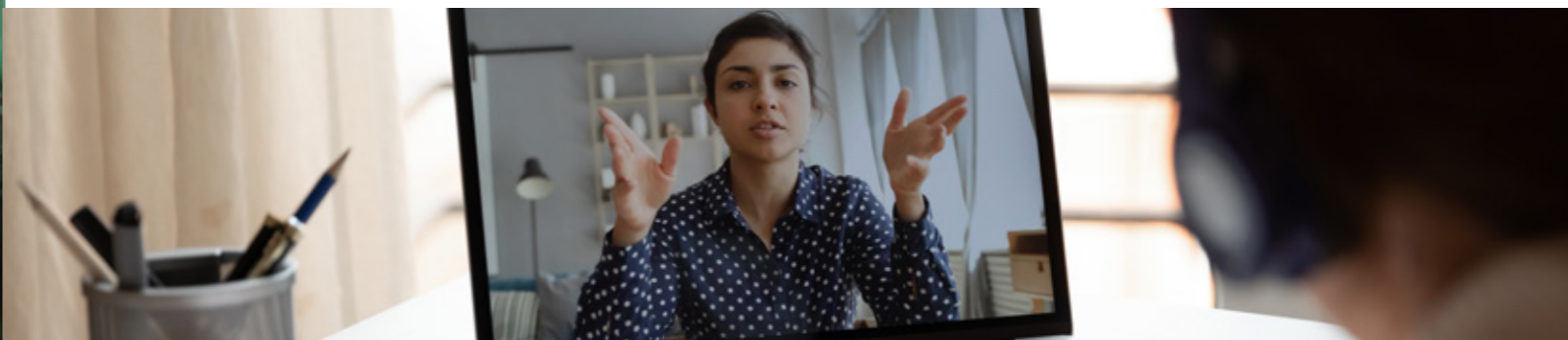
## 2. MÓDSZERTAN



A projekt során vegyesmódszeres megközelítést alkalmaztunk, amely a következőkből tevődik össze:

- A villamosenergia-szektor **szerkezeti elemzése** EU-szinten, a szakoktatási és szakképzési rendszerek azonosítása az öt reprezentatív országra koncentrálna, valamint a kapacitásépítési stratégiákra és a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés előrejelzésére és harmonizálására vonatkozó legjobb gyakorlatok elemzése EU-szinten ;
- **Nem helyszíni felmérés** a foglalkoztatással, a szektor alakulásának mozgatórugóival, a jövőbeli munkalehetőségekkel és a készségek alakulásával kapcsolatban. Ennek a felmérésnek az volt a célja, hogy validálja és végsősoron megerősítse az első közös projekt (a projekt hivatkozási jele: VS/2017/0005) során elvégzett előző felmérés eredményeit.
- **Magasszintű workshop** 2019. szeptemberben azzal a céllal, hogy validálják a részletes elemzés eredményeit és meghatározzák az eredmények nemzeti szintre történő átültetésének lehető legjobb eszközeit. Ezen a workshopon négy fő elvet dolgoztak ki. Ezek adták a kiindulási pontot az öt országban nemzeti szinten megtartandó kapacitásépítő workshopokhoz.
- **Kapacitásépítő nemzeti workshopok** Franciaországban, Magyarországon, Olaszországban, Spanyolországban és Svédországban 2019 és 2021 között. Az országok kiválasztásának a szempontjai a következők voltak: a top 10 ország, amely aktívabban részt vett a szektorbeli szociális párbeszédben, valamint azon nyilatkoztak, hogy mennyire érdekli őket a projektben történő részvétel. A workshopok összehoztak olyan vállalatokat, szakszervezeteket, oktatási és képzési szolgáltatókat, valamint hatóságokat, amelyek a szektorális szinten működnek. Az volt a fő cél, hogy a felek ötleteket cseréljenek egymással, az európai szinten meghatározott tervezett eredmények alapján nemzeti szintű gyakorlati megoldásokat ajánljanak, valamint elősegítsék a szektorban jelentkező új készség-szükségletekre vonatkozó kapacitásépítési stratégiákkal kapcsolatos legjobb gyakorlatok egymás közötti folytonos cseréjét. Franciaországban, Olaszországban és Spanyolországban 2-2 napos, személyes workshopokat tartottak. A jelenlegi COVID-19 járványhelyzet miatt Magyarországon és Svédországban virtuálisan ültek asztalhoz az érdekelt felek a workshopok keretében. Mindegyik ország 3-3 külön online értekezletet tartott.

<sup>3</sup> Ennek az elemzésnek az eredményei részletesen megtekinthetők a projekt teljes jelentésében



## 3.

## A LEGFŐBB MEGÁLLAPÍTÁSOK



## 3.1

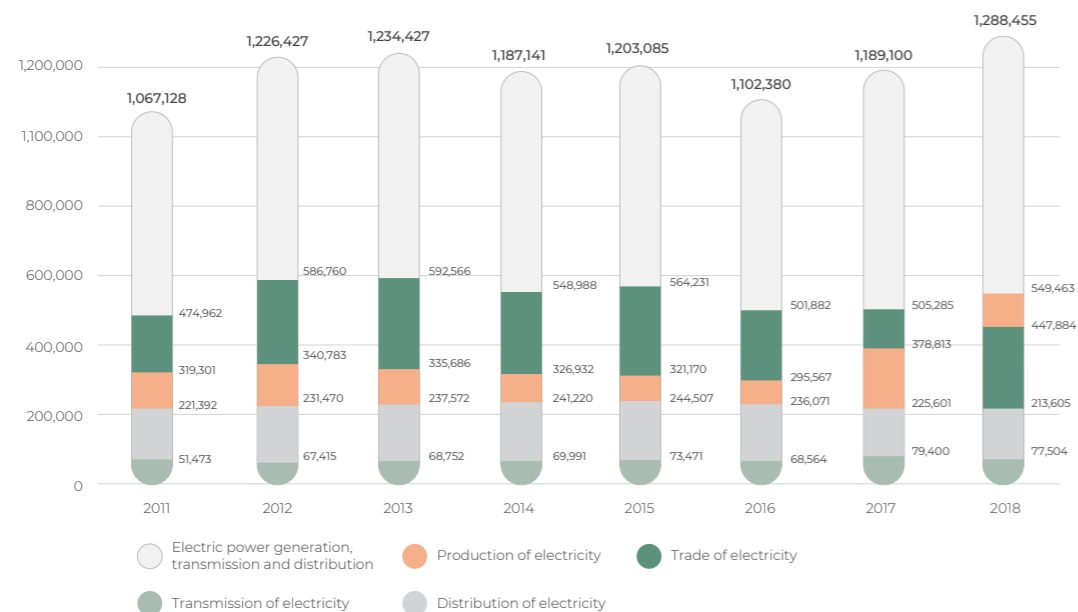
## AZ EU VILLAMOSENERGIA-SZEKTOR ÉS A NEM HELYSZÍNI FELMÉRÉS AKTUALIZÁLT ELEMZÉSE

Az Eurostat adatbázisban a villamosenergia-ipar „electric power generation, transmission and distribution” (villamos energia termelése, szállítása és elosztása) néven szerepel (NACE D351), és a következő alszektorokból tevődik össze:

- „Production of electricity” (villamosenergia-termelés) (NACE D351.1)
- „Transmission of electricity” (villamosenergia-szállítás) (NACE D351.2)
- „Distribution of electricity” (villamosenergia-elosztás) (NACE D351.3)
- „Trade of electricity” (villamosenergia-kereskedelem) (NACE D351.4)

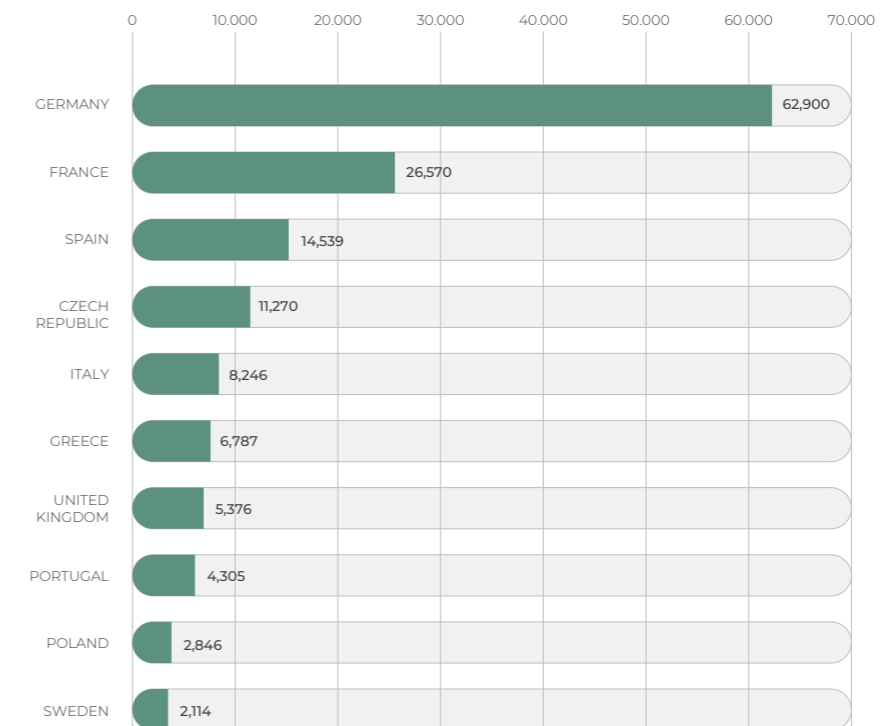
2018-ban az „electric power generation, transmission and distribution” (villamos energia termelése, szállítása és elosztása) szektor 1.289 milliárd EUR forgalmat termelt az EU 28 országában.

01 ÁBRA: ÁBRA: A NACE D351 IPARÁGNAK ÉS ANNAK ALCSOPORTJAINAK A FORGALMA  
EUROSTAT DATABASE



A(z) 1. ábra szerint 2017-ig a „trade of electricity” (villamosenergia-kereskedelem) alszektornak volt a legrelevánsabb súlya a szektor teljes forgalmában (2017-ben a teljes forgalom közel 42%-át tette ki), míg a „production of electricity” (villamosenergia-termelés) 2018-ban begyorsított, és a többieket megelőzve a legrelevánsabb alszektorrá vált (a teljes forgalom közel 43%-át tette ki). 2011-től 2018-ig az „electric power generation, transmission and distribution” (villamos energia termelése, szállítása és elosztása) szektor forgalma 17%-kal nőtt. 2011 és 2018 között a „distribution of electricity” (villamosenergia-elosztás) alszektorban szinte stabil volt a trend, míg a „transmission of electricity” (villamosenergia-szállítás) alszektorban 34%-os növekedést lehetett megfigyelni.

02 ÁBRA: TOP 10 ORSZÁG A VÁLLALKOZÁSOK SZÁMA ALAPJÁN, NACE D351 (2018, N°)  
EUROSTAT DATABASE



A(z) 2. ábra mutatja, hogy 2018-ban a szektorban működő vállalkozások számát tekintve Németország volt az első helyen. A számadat közel háromszorosa a második helyezett ország (Franciaország) mutatójának. Az „electric power generation, transmission and distribution” (villamos energia termelése, szállítása és elosztása) szektorban működő vállalatok körülbelül 78%-a öt fő országban koncentrálódik (Németország, Franciaország, Spanyolország, Csehország és Olaszország). A top 10 ország a teljes számadat 92%-át teszi ki. A projektbe gyakorlati megfontolásokból bevont Magyarország a maga 716 vállalkozásával nem szerepel a top 10 országban.



03 ÁBRA : FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA, NACE D351 (2011-2018, N°)  
EUROSTAT DATABASE



A szektorban a foglalkoztatottak száma (2. ábra) pozitív trendet mutatott (26%-kal nőtt) 2011 és 2018 között. Ez a „production of energy” (villamosenergia-termelés) (+54%) és a „trade of electricity” (villamosenergia-kereskedelem) (+25%) alszektor jelentős növekedési trendjének volt köszönhető. A „transmission of electricity” (villamosenergia-szállítás) és a „distribution of electricity” (villamosenergia-elosztás) alszektor szinte stabil trendet mutatott.

A nem helyszíni felmérés (második módszertani lépés) hat különböző országot célt meg (Franciaország, Magyarország, Olaszország, Románia, Spanyolország és Svédország) és a következő témaköröket volt hivatott feltárni:

- A változás mozgatórugói
- Készségcsúcsok
- Foglalkozások
- A szektor vonzereje

A felmérés válaszadási aránya 44% volt. A válaszadók többsége szakszervezet volt (22 darab, 66%), utánuk jöttek a vállalatok (7 darab, 21%) és a nemzeti munkáltatói egyesületek (3 darab, 10%). Az oktatási és képzési szervezetek 3%-os arányt (1 darab) képviseltek.



A „**Structural and technological changes**” (szerkezeti és technológiai változások) lett a változás legrelevánsabb mozgatórugója<sup>4</sup>, majd utána jött a „**development of new business models**” (új üzleti modellek kidolgozása) és a „**decarbonisation**” (dekarbonizáció).

<sup>4</sup> A változás mozgatórugóit már az első projekt során meghatározták (VS/2017/0005). Ez itt érhető el:  
<https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

Amikor azt elemezték, hogy a változás egyes mozgatórugói vélhetően milyen hatással vannak az első felmérésből származó foglalkozásokra, a válaszadók arra számítottak, hogy a változás mozgatórugói leginkább a kékgalléros foglalkozásokra (**O&M**, vagyis üzemeltetés és karbantartás), majd utánuk a szürkegalléros (**mérnökök** és **projektmenedzserek**) és a fehérgalléros foglalkozásokra (**kereskedelem**) gyakorolják a legrelevánsabb hatást. A várakozások szerint az **ICT specialistákra**, a **back office** munkatársakra és az **eszkögzáldalkodó mérnökökre/menedzserekre** fogják gyakorolni a legkisebb hatást.

A készségcsúcsokra vonatkozóan a „**technology/digital**” (technológia/digitális) területre érkezett a legtöbb válasz (az előző felmérés 40%-ához képest itt 56%) a vélt szükségletekhez kapcsolódóan. A „**specialised technical**” (szakirányú műszaki) terület van a 2. helyen (a jelen felmérésben 15%, az előző felmérésben 16%), majd utána jön a „**marketing**” (a jelen felmérésben 12%, az előző felmérésben 13%).

Megemlítendő, hogy az alacsony válaszadási arány miatt a felmérés nem teljesen reprezentatív, azonban fontos az értelmezés, és az is, hogy adjunk némi támpontot, amire lehet reflektálni. A kapacitásépítő workshopokon hitelesebb eredményeket lehet majd találni, amelyek tükrözik a projekt „**kvalitatív**” aspektusait (lásd a 4. fejezetet).

<sup>5</sup>Hasonlóképpen, az első felmérés az első projekt során került elvégzésre.





## 3.2 LEGJOBB GYAKORLATOK EURÓPÁBAN

A legjobb gyakorlatok összegyűjtése azzal a céllal, hogy elemezni lehessen a kapacitásépítési stratégiákra és a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés előrejelzésére és harmonizálására vonatkozó európai legjobb gyakorlatokkal kapcsolatos meglévő ismereteket. A „legjobb gyakorlatok” feladat részletes eredményei a teljes projektjelentésben érhetők el.

A legjobb gyakorlatok elemzése során a felek találtak pár közös ténytet és témakört, ami azt mutatja, hogy számos EU-ország komoly erőfeszítéseket tesz a következők érdekében:

- **Heterogén érdekelt felek bevonása** (érdekelt felek például a vállalatok, a szociális partnerek, a szakoktatási és szakképzési szolgáltatók és a nemzeti hatóságok), hogy sikerüljön különféle nézőpontokat megismerni.
- **Az erőforrások mobilizálása.** A pénzügyi források általános hiánya és az időbeli korlátok súlyosan akadályozzák a következő tevékenységeket:
  - A készség-szükségletek összegyűjtése/előrejelzése
  - Képzés (továbbképzés és átképzés)/új tantervek kidolgozása
  - Tartós/rendszeres cserefolyamat létrehozása

• **Strukturált információk és szektorális adatok beszerzése** az oktatások és képzések nyújtására, valamint az iparág által keresett foglalkozásokra/szakmákra és készségekre vonatkozóan.

Az összegyűjtött legjobb gyakorlatokat a nemzeti kapacitásépítő workshopok során bemutatták az érdekelt felek részére, hogy az öt célország adott nemzeti környezetében könnyebben lehessen elemezni a helyzetet, valamint hogy elősegítsék egy olyan első ütemterv kidolgozását, ami meghatározza a végrehajtandó lépéseket.



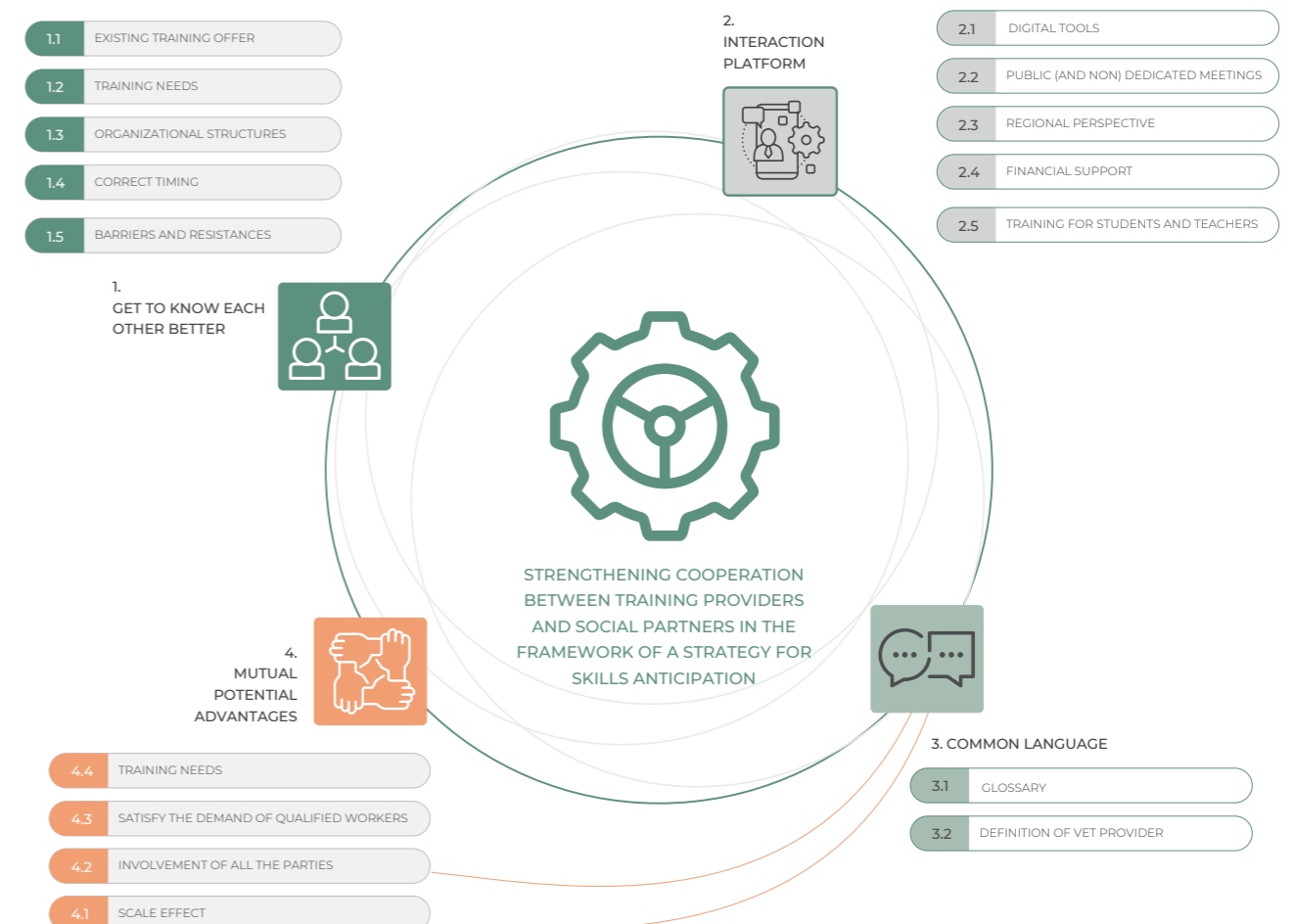
## 3.3 FŐ ELVEK

Az előző tevékenységek eredményeképpen meghatároztak és prioritáltak **négy fő elvet** abban a témában, hogy miként lehetne erősíteni az együttműködést a képzési szolgáltatók és a szociális partnerek között egy – a készségek előrejelzésére irányuló – stratégia keretében. Ezek az elvek a következők:

- 1. Egymás jobb megismerése:** egymás jobb megismerése, hiszen így megérthetők egymás szükségletei, aggályai és érdekei
- 2. Interakciós platform:** eszközök (akár digitális, akár nem), amelyek elősegítik a párbeszédet, valamint az ismeretek és a készségek kölcsönös cseréjét egymással
- 3. Közös nyelv:** egy közös szókincs létrehozása, hogy a felek megértsék egymást
- 4. Potenciális kölcsönös előnyök:** a szükségletek és a követelmények megértése, hogy mindenki számára jó megoldásokat (úgynevezett „win-win” megoldásokat) lehessen találni

A négy fő elvet lebontották 16 kulcsfontosságú problémára, amelyek itt láthatók: 04. ábra.

04 ÁBRA: : A NÉGY FŐ ELV ÉS A 16 KULCSFONTOSÁGÚ PROBLÉMA





## 4.

# KAPACITÁSÉPÍTŐ WORKSHOPOK: KULCSFONTOSÁGÚ TÉMÁK FRANCIAORSZÁG, MAGYARORSZÁG, OLASZORSZÁG, SPANYOLORSZÁG ÉS SVÉDORSZÁG A VILAMOSENERGIA-IPARÁBAN

Az európai szinten meghatározott eredményeket a nemzeti kapacitásépítő workshopokon mutatták be. Ezek alapot szolgáltattak a kérdések nemzeti szintű megvitatásához és elemzéséhez. Minden országot felkérték, hogy reflektáljon a korábban meghatározott négy „fő elvre” és 16 „kulcsfontosságú problémára” oly módon, hogy információkat adnak a következőkre vonatkozóan: a) ezek relevanciája az egyes nemzeti környezetekre, és b) lehetséges adoptálandó gyakorlatok. Az egyes „kulcsfontosságú problémákra” vonatkozóan megemléstettek egy Európa-szerte már meghatározott, kapcsolódó legjobb gyakorlatra vonatkozó példát, hogy a résztvevők könnyebben lejussanak a beszélgetés gyökeréhez.

Amikor az öt országból begyűjtésre kerültek az eredmények, elvégeztek egy összehasonlító elemzést a letről felfelé megközelítés segítségével: kielemezték, majd végül gyakori témák köré csoportosították a hozzájárulásokat, a javaslatokat és a problémákat, hogy jobban megértsék, hogy mi a „helyzet” az egyes országokban a villamosenergia-szektorbeli készségekkel kapcsolatos információgyűjtésre vonatkozóan.

## TÉMA 1

A töredezett oktatási  
és képzési kínálat kezelése

## TÉMA 2

A vállalatok  
készség-szükségleteinek  
koordinált értelmezése

## TÉMA 3

Megbirkózás a pénzügyi  
teherrel

## TÉMA 4

A fiatalok vonzása,  
és tanulás más szektoroktól

## TÉMA 1

### A TÖREDEZETT OKTATÁSI ÉS KÉPZÉSI KÍNÁLAT KEZELÉSE



Az összes ország jelezte, hogy az oktatási és képzési kínálat gyakran változékony és bonyolult. Ez a heterogenitás nagyon megnehezíti az oktatási és képzési kínálat megértését és a sokféle érdekelte fél (beleértve a fiatalokat, a munkakeresőket és a különböző szinteken működő vállalatokat is) részére történő feltérképezését. Pontosabban elmondható, hogy az összes ország úgy véli, hogy ezt a kínálatot jobban hozzá kellene igazítani az iparág jelenlegi és jövőbeli szükségleteihez.

## FŐ PROBLÉMÁK



- **Olaszország** és **Franciaország** kihangsúlyozza a szektorális képzési és oktatási kínálat töredezettségét, ami gyakran a regionálisabb szintet tükrözi és nincs összhangban a tágabb nemzeti rendszerrel. Különösen Franciaországra igaz, hogy van egyfajta vélekedés, miszerint a képzésnyújtás inkább az egyes vállalatok szükségleteinek a kielégítésére irányul, nem pedig arra, hogy a szakmák általánosságban véve profitálhassanak belőle.
- **Magyarországon** a képzési és oktatási szolgáltatók konszolidálva vannak, azonban nem kapcsolódnak egymáshoz.
- **Svédországban** sürgősen növelni kell a képzési szolgáltatók földrajzi kiterjedését, valamint a hosszabb távú tervezés és koordinálás is sürgető kérdés, mivel a képzést a rövidtávú szükségletekhez igazítják.



## LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK

Mind az öt országnál nagyon előnyösnek érezték egy olyan **egységes felület/platform/adatbázis** létrehozását, ahol a szektorbeli összes tanfolyam fel van térképezve és fel van sorolva. A következőkben található példák, amelyek ebbe az irányba mutatnak:

- **Magyarország:** a Központi Statisztikai Hivatal (KSH)<sup>6</sup> nemzeti adatbázisa (habár jelenleg nincs olyan önálló felület a villamosenergia-szektorra vonatkozóan, ahol az összes képzési tanfolyam külön megjelenik).



## LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK

- **Franciaország:** a „DATA DOCK”<sup>7</sup> online platform, ahol a képzési szolgáltatók fel vannak térképezve.
- **Olaszország:** Az INAPP (Nemzeti Közpolitika-elemzési Intézet) által kifejlesztett szakmai atlasz (Atlas of Professions)<sup>8</sup>. E tekintetben az „ANPAL”<sup>9</sup> nemzeti szervezet fontos szerepet játszhat ennek aktiválásában és az információk harmonizálásában.
- **Spanyolország:** a képzési kínálat könnyebben megtalálható egy egységes platformnak köszönhetően, különösen a felsőoktatásban indított tanfolyamokra vonatkozóan. Az INCUAL (Nemzeti Képesítési Intézet)<sup>10</sup> által a képesítésekre vonatkozóan készített megvalósíthatósági jelentések jó példák arra, hogy ebbe az irányba lehet haladni.

Ezek a platformok segítenek egységesen áttekinteni a szektort, és nem csak a képzési szolgáltatókat és az elérhető képzési kínálatot gyűjtik össze, hanem kiegészítő információkat is magukba foglalnak, ideértve különösen a konkrét iparági keresletet (értsd: milyen készségekre, kompetenciákra és szakmákra van szükségük a vállalatoknak).

<sup>6</sup> <https://www.ksh.hu/?lang=en>

<sup>7</sup> <https://www.data-dock.fr/>

<sup>8</sup> [https://atlantelavoro.Enapp.org/atlante\\_professionni.php](https://atlantelavoro.Enapp.org/atlante_professionni.php)

<sup>9</sup> <https://www.anpal.gov.it/>

<sup>10</sup> <https://Encual.educacion.gob.es/>

## TÉMA 2 A VÁLLALATOK KÉSZSÉGSZÜKSÉGLETEINEK KOORDINÁLT ÉRTELMEZÉSE



A szektorális képzésnyújtás egységes, egyértelmű és részletes leképezése nem lehet 100%-ig hatékony és hatásos, ha nincs megfelelő koordináció, és a képzésnyújtást nem egyeztetik a készségekre és a kompetenciákra vonatkozó iparági kereslettel. A képzési kínálat töredezettsége gyakran vezet ördögi körhöz, hiszen az oktatási és képzési szervezetek gyakran nem látják bele, hogy milyen készségekre és kompetenciákra van szükség, így pedig nehezen tudnak testreszabott tanfolyamokat kialakítani. Az ellenállásuk valójában nagymértékben függhet attól, hogy egyértelműen tudják-e, hogy mit kell tenniük, valamint hogy elegendő idő áll-e rendelkezésre a megvalósításra. Tudatni kell a tanárokkal és a professzorokkal, hogy milyen célokért és milyen kihívásokkal dolgoznak.

## FŐ PROBLÉMÁK



- **Svédországban** a szakszervezetek és a munkáltatók is kihangsúlyozták a képzési modellek közötti rést, valamint a szektorban megfigyelt jelenlegi gyakorlatokat. Svédországban gyakori, hogy a kínálatot nagymértékben nem a vállalatok szükségletei határozzák meg, hanem a tanulók érdekei.
- **Magyarországon** a készségek előrejelzése leginkább vállalati szinten valósul meg, azonban az érdekelt felek közötti információcsere nem mindig engedélyezett (zárt intranetes felületek működnek).
- **Olaszországban** és **Spanyolországban** a vállalatok jellemzően nem osztják meg a munkagyakorlataikat és a legjobb gyakorlataikat, hogy ily módon erősítsék a készségek előrejelzésének a folyamatát a teljes szektorra vonatkozóan.
- A **spanyol** vállalatok nem nagyon magabiztosak a stratégiáik meghatározását illetően.



## LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK

Mindkét oldalról szükség van az erőfeszítésekre, beleértve a szociális partnerek, a nemzeti hatóságok, valamint a munkaközvetítő irodák kulcsfontosságú támogatását. Emiatt elkerülhetetlen **új koordináló hatóságok létrehozása vagy a meglévők megerősítése** stratégiai/szektorális szinten. Az öt ország számos példát hozott fel:

- **Olaszország:** az ANPAL-nak, mint koordináló szervezetnek a szerepe.
- **Franciaország:** az „Observatoires”-nak, mint koordináló szervezeteknek a szerepe.
- **Spanyolország:** a FUNDAE-nek<sup>11</sup>, mint koordináló szervezetnek a szerepe.
- **Magyarország:** az ágazati tudásfejlesztési tanácsok (Sector Skills Councils) megalapítása a kormány támogatásával.

<sup>11</sup> <https://www.fundae.es/>



## TÉMA 3 MEGBIRKÓZÁS A PÉNZÜGYI TEHERREL



Ahogy azt már említettük európai szinten, sok esetben a korlátozott pénzügyi lehetőségek szabnak gátat az összes félnek a különböző megvalósítási szinteken.

### FŐ PROBLÉMÁK

- **Franciaországban** és **Spanyolországban** általános jelenség, hogy a gazdasági szereplők nem ismerik és nem látják át a meglévő pénzalapokat, valamint nem tudják, hogy miként kaphatnának európai és nemzeti támogatásokat. Másfelől nem egyértelmű, hogy miként lehetne megosztani vagy maximalizálni az elérhető pénzalapokat, és hogy miként lehetne támogatni ezt a folyamatot.
- **Svédországban** a tanulók a kormány által adott kölcsönökből finanszírozhatják oktatási költségeiket, még úgy is, hogy a képzés meglehetősen drága.
- **Magyarországon** a kettős képzést csak most vezették be, azonban szektorális szinten nem valósítható meg, csak vállalati szinten. Továbbá hiányzik a kutatás és a fejlesztés finanszírozása, még úgy is, hogy jelenleg van egyfajta kollaboratív PhD képzés. Ez egy új elem, amelynél a kormány ösztöndíjakat kínál az akadémiai szintek eléréséért, és az egyetem és a PhD tanulók számára egyaránt biztosít támogatást.



### LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK



Az összes ország jelezte, hogy a **kormány szerepe** kritikus abban, hogy létrehozson egy tervet a szektorra vonatkozó készségfejlesztésre és finanszírozásra. Továbbá javítani lehet azon, hogy a munkáltatók és a kormány hogyan osztják meg egymás között a képzési költségeket a szektorban. A jövőbeli készségkínálat biztosítása érdekében a képzési költségeket igazságosan kell elosztani, és kéri a kormányt, hogy járuljon hozzá a finanszírozáshoz.

## TEMA 4 ATRAER A LOS JÓVENES Y APRENDER DE OTROS SECTORES



Atraer a nuevos trabajadores jóvenes y aprender de las experiencias de otros sectores fueron temas recurrentes planteados por los cinco países.

### FŐ PROBLÉMÁK

- A többi szektorral való kapcsolat tekintetében az összes ország hangsúlyozza, hogy a tapasztalatszerzés érdekében tanulni kell és koordinálni kell az erőfeszítéseket más iparágakkal, de még ennél is fontosabb, hogy meg kell tervezni a képzésbe való befektetés előnyeit. Valójában nem elegendő a szektorok közötti koordináció és együttműködés (például az építőiparral, a TLC-vel, a mechanikai iparral, az autóiparral, a jogi ágazattal stb.).
- **Magyarországon** kihangsúlyozták annak fontosságát, hogy körvonalazzák a karrierlehetőségeket, mielőtt a tanulók pályát választanak. Továbbá figyelembe fogják venni, hogy milyen előnyöket lehet kovácsolni az elérhető ösztöndíjakból.
- **Olaszországban** kulcsfontosságú szerepe van a családok bevonásának. A korábbinál több információt fognak terjeszteni feléjük, hogy széles körben elterjedjen a villamosenergia-szektor kultúrája. Továbbá jobban be kell vonni a karrier-tanácsadásban érdekelt feleket, és meg kell erősíteni a mentor/tanító szerepkört.
- **Franciaországban** be kell vezetni a fiatalok vonzására irányuló kezdeményezések hatékonyságának kvalitatív (minőségi) és kvantitatív (mennyiségi) mérését is. Ugyanakkor előnyösnek tartják az interaktívabb eszközök (például a virtuális valóság) alkalmazását annak érdekében, hogy a fiatalok érdeklődjenek a szektor iránt.





## LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK

**Svédországban** a munkáltatók aktívan próbálják vonzani a középiskolás tanulókat, hogy felsős éveikben válasszanak villamossági tanfolyamokat. Az Energiföretagen<sup>12</sup> úgynevezett EBR (Elbyggnadsrationalisering, magyarul épületvillamosság-racionalizálás) napokat szervez ennek érdekében.

**Magyarországon** az Elektrotechnikai Egyesület számos szakmai napot és expót szervez<sup>13</sup>, valamint számos tanulmányi verseny és tudományos kiállítás is megrendezésre kerül.

**Olaszországban, Franciaországban** és **Spanyolországban** is tartanak karriernapokat (utóbbi országban az „AULA Madrid” révén<sup>14</sup>).

<sup>12</sup> <https://www.energiforetagen.se/>

<sup>13</sup> <https://www.mee.hu/>

<sup>14</sup> <https://www.ifema.es/en/aula>



## SAJÁTOSSÁGOK: REGIONÁLIS/NEMZETI DIMENZIÓ

A fenti témák megvalósítására vonatkozó cselekvési körnél figyelembe kell venni az egyes országok saját földrajzi adottságait, régióelosztását és önállósági szintjét.

- **Svédországban** a regionális perspektívának fontos szerepe van a képzési szükségletek felmérésében, és annak megértésében, hogy az adott régióban milyen képzést kínálnak. Ugyanakkor viszont a régiók közötti koordináció kritikus fontosságú annak megértéséhez, hogy az ország milyen pozícióban van a szektorális szinten.
- **Magyarországon** az ország kis mérete miatt nem lehet regionális szinten meghatározni a készség-szükségleteket, ezért inkább javasolt a nemzeti lefedettség.
- **Olaszországban** visszatérő probléma a regionális és a nemzeti dimenzió egyesítése, mivel általában a régiók határozzák meg a képzési prioritásokat.
- **Franciaországban** a vállalatok néha nem tudnak az összes olyan tanfolyamról, amely regionális szinten zajlik, és ennek szintje régióként eltérő. Továbbá az is előfordul, hogy a regionális és a nemzeti kínálat gyakran átfedi egymást. Az ország méretét tekintve a regionális szint természetesen releváns, azonban mindkét szintet párhuzamosan fejleszteni kell.
- **Spanyolországban** az önálló régiók biztosítják a szakképzést. E tekintetben – az állandó törvénymódosítások miatt – gyakori a bizonytalanság, hogy az önálló régiók milyen szintű jogkört kapnak. Továbbá szükség van nemzeti szintű előírások megalkotására.



## 5.

KONKLÚZIÓK ÉS KÖVETKEZŐ  
LÉPÉSEK

Ez a jelentés a különböző projekttevékenységeket foglalja össze. A vegyesmódszeres megközelítés révén az volt a fő cél, hogy különböző szinteken segítsünk az érdekelt feleknek (európai szociális partnerek, az iparág, nemzeti szociális partnerek, oktatási és képzési szolgáltatók, valamint a releváns hatóságok) életbe léptetni olyan stratégiákat, amelyekkel előrejelezhetik a változást annak érdekében, hogy legyőzhessék a készségekkel kapcsolatos kereslet és a kínálat közötti eltérést, és közös stratégiákat építhessenek a készségek folyamatos előrejelzésére és a kínálat folyamatos hozzáigazítására.

A projekt magját a nemzeti kapacitásépítési workshopok alkották: stimulálták az érdekelt felek közötti információcserét a villamosenergia-szektorbeli szakoktatással és szakképzéssel kapcsolatban, ily módon **lehetővé téve azoknak a releváns fő témáknak a meghatározását, amelyeket a nemzeti érdekelt felek nemzeti szinten követhetnek, mint fő javaslatokat:**

- 1 Folyamatos és átfogó párbeszéd ösztönzése a különféle érdekelt felek között, hogy ily módon erősítsék a készségekkel kapcsolatos információgyűjtést, előrejelezzék a munkaerő-piacra és a készség-szükségletekre vonatkozó trendeket, valamint elősegítsék a kapcsolódó szakoktatási és szakképzési kínálat megtervezését.
- 2 Egy változatos és szegmentált képzési kínálat megalkotása oly módon, hogy létrehoznak egy egységes felületet/platformot/adatbázist, ahol a szektorbeli összes tanfolyam fel van térképezve és fel van sorolva. Ebbe a platformba be kellene építeni magából az iparágból származó kiegészítő információkat is (készségek, kompetenciák, szakmák stb.).
- 3 Koordinált álláspontkérés a vállalatoktól azzal kapcsolatban, hogy milyen típusú készségeket és kompetenciákat keresnek. Itt kulcsfontosságú szerepe van a stratégiai szintű/szektorszintű koordináló hatóságnak.
- 4 Megbirkózás a pénzügyi teherrel: fontos, hogy legyen egy tárháza az elérhető regionális, nemzeti és európai pénzalapoknak. Itt fontos szerepe van a kormánynak abban, hogy javasoljon egy tervet a szektorra vonatkozó készségfejlesztésre és finanszírozásra.
- 5 Új, képzett munkaerő vonzása, valamint tanulás a más szektorokból származó legjobb gyakorlatokból: tanulni kell és koordinálni kell az erőfeszítéseket más iparágakkal, valamint reflektálni kell a stratégiákra, hogy vonzóbbá tegyék a szektort az eszközöknek, a HR stratégiáknak, valamint a vállalatok és a képzési szolgáltatók közötti szinergiának a fejlesztésével.
- 6 A cselekedetek regionális és/vagy nemzeti lefedettségének a figyelembevétel, mivel vannak országok, amelyek nemzetibb kiterjedésű stratégiákat alkalmaznak, míg más országok több önállóságot hagynak regionális szinten.

Érdemes ezt a vezetői összefoglalót és a teljes jelentést egyfajta **ütemtervként használni**, amely nem csak az öt célország által, hanem Európa-szerte hasznosítandó gyakorlati üzeneteket és kapacitásépítési irányelveket is tartalmaz. Ily módon hozzájárulhatnánk az oktatási és képzési szolgáltatók, valamint a szociális partnerek azon szerepének erősítéséhez, hogy a villamosenergia-szektor javát szolgáló hatékony és hatásos, készségekkel kapcsolatos információgyűjtő rendszert építsenek ki.





# MELLÉKLET: NEMZETI ÜTEMTERV

## 1. EGYMÁS JOBB MEGISMERÉSE

SZÁM.	KULCSKÉRDÉS	JELENTŐS? (IGEN/ NEM)	ALKALMAZANDÓ NEMZETI GYAKORLAT	ORSZÁGOS JELENTŐSÉGE / AKADÁLYAI
1.1	KÉPZÉSI KÍNÁLAT	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Szakmai kompetencia leírásokat figyelembe véve kell frissíteni folyamatosan a rendszereket, amely tartalmazza a foglalkozás leírásokat</li> <li>• Nagy adatbázisok összekapcsolása szükséges</li> <li>• Ha fejleszteni akarjuk az energia ágazatban és a villamosenergia-iparban az oktatás-képzést, akkor ennek a két ágazatnak felkerülnie az ágazati készségtanácsok közé. Ehhez egy képzési munkacsoportot kell létrehozni, és kezdeményezni a kormány felé, hogy az ágazati készségtanácsot hozza létre közösen a munkáltatókkal</li> <li>• Kezdeményezni kell a kormány felé, hogy a felsőfokú és középfokú szakképzések számára hozzon létre egy átlátható mindenki által ismert platformot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Országos Szakmajegyzék definiálja kompetencia területeket, készségleírásokat</li> <li>• Létezik országos adatbázis, de egy nincs olyan felület, ahol az összes közép- és felsőoktatási képzés megjelenne</li> <li>• Új oktatási rendszerre állt át az ország, ez más, mint amit a projekt első időszakában megismertettünk</li> <li>• Működik egy Innovatív Képzéstámogató Központ. Ez egy elektronikus felület. Ennek egyik része a megújuló szakképzés, itt lehet minden ágazatra és szakmákra keresni. Ezen belül a munkakörökre is kereshetünk, majd a hozzá szükséges szakmára és képzőközpontokra ahová lehet jelentkezni. Ez a felsorolás elég hektikus, pl. a villamos-energia ipar vagy elektronika egyáltalán nem szerepel benne</li> <li>• Az ágazati készségtanácsokat nem minden ágazatra hozták létre.</li> <li>• A villamosenergia-iparban van egy Ágazati Párbeszéd Bizottság, ahol a munkáltatói szövetség és az érdekképviselők vannak jelen</li> </ul>

SZÁM.	KULCSKÉRDÉS	JELENTŐS? (IGEN/ NEM)	ALKALMAZANDÓ NEMZETI GYAKORLAT	ORSZÁGOS JELENTŐSÉGE / AKADÁLYAI
1.2	KÉPZÉSI IGÉNYEK	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Készségtanácsok tevékenységének folyamatossága a jövőben, és a szükséges feltételek megteremtése. Rendkívül gyors az ipari és technológiai fejlődés és ezeknek a kompetencia profiloknak szükséges a folyamatos karbantartása</li> <li>• Villamosenergia-ipari készségtanács szükséges</li> <li>• Ezt a folyamatot az Ágazati Párbeszéd Bizottságban lehet elkezdeni. Az erre vonatkozó elképzelést 2021.04.15-én terjeszt elő a bizottságban. 2021 ades de formación</li> <li>• Explotación de los datos de FUNDAE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A konkrét képzési igényt nem lehet tökéletesen előre jelezni a jövőre</li> <li>• A képzési igények előrejelzését a munkáltatói szinten végzik (pl. E-On és MVM stratégiák)</li> <li>• Nem mindig engedélyezik a vállalatok közti adatcserét a jövőbeli képzési igényekről</li> <li>• Az új szakképzés meghatározásában a munkáltatói oldal aktív szerepet játszik</li> <li>• A szakmai készségtanácsok nem ágazati, hanem szakmai szinten működnek. A kérdéseket/ problémákat nem ágazati, hanem szakmai szinten vetik fel</li> <li>• A szakszervezetek szerepe lecsökkent ebben a folyamatban, és az iparkamara vette át ezt a szerepet</li> </ul>
1.3	SZERVEZETI STRUKTÚRÁK	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A készségtanácsoknál kell kialakítani azt a csoportot, aki a kormányzatot bevonva kialakítaná a készségmegfelelőséghez szükséges lépéseket, és ezeket adnák tovább jól szabályozva az iparkamarának és a szakképzési centrumoknak, hogy pontosan mit kell tenniük</li> <li>• Munkacsoportok adhatnának keretet a felnőttképzés és vállalati képzés során előforduló kihívásoknak</li> <li>• Az E-On és MVM példáján létre kellene hozni egy hálózatot a szakképzési intézmények és a kormányzat részvételével</li> <li>• A villamosenergia-ipar egyfajta innovatív szerepet tölt be, akár modellalkotási funkcióval is. Ha nemzeti cselekvési tervben gondolkodunk akkor a szakképzési innovációs tanácsot is érdemes lenne bevonni, és ott kialakítani egy készségigény előrejelzési csoportot, mert a társadalmi partnerek széles körét foglalja magába</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2018-ban alakult meg a Szakképzési Innovációs Tanács. Magában foglalja a kormányzati szerveket, az oktatási szervezeteket, fenntartókat, kamarákat, szakszervezeteket, nagyvállalatok képviselőit, tudományos képviselőket</li> <li>• A szociális partnereknek nincs megfelelő kapcsolatuk a kormánnyal és a szakképzési intézményekkel</li> <li>• A szakképzési intézmények a képzési központokhoz kapcsolódnak. Ezek megyei szintű szervezetek, nincs közöttük kapcsolat</li> </ul>



SZÁM.	KULCSKÉRDÉS	JELENTŐS? (IGEN/ NEM)	ALKALMAZANDÓ NEMZETI GYAKORLAT	ORSZÁGOS JELENTŐSÉGE / AKADÁLYAI
1.4	HELYES IDŐZÍTÉS	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Egységben kellene kezelni az egész rendszert, egy cselekvési tervben meghatározott módon. Struktúrában, rendszerben gondolkodni, ahol meg van adva, hogy intézménynek hol van a helye ebben a struktúrában. Stratégiai szintű tervezésre van ehhez szükség, mind közép, mind hosszú távra. Nagyon fontos a gondos előkészítés, minden partner időben történő bevonása</li> <li>· A szakképzési centrumoknak, a vállalatoknak, egyetemeknek együtt kellene tudni pontosan megfogalmazni az igényeket és tartalmakat</li> <li>· A szakképzési törvény lehetőséget ad a szakképzési intézményeknek az intézményi tanácsok létrehozására, ami a gazdaság és az intézmény képviselőiből áll</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· A képzési és kimeneti követelmények kiadása időbeni behatárolása jogszabályban meghatározott</li> <li>· Az alapképzés, mesterképzés, Phd képzés, szakképzés, felnőttképzés különböző ciklusúak, a tantervek különböző frissítésűek</li> <li>· A munkáltatói igényeket figyelembe véve most történik egy auditálása a tantervnek</li> <li>· A különböző képzési szintek tantervei különböző időszakonként változhatnak</li> <li>· A szakképzési centrumoknak és az iskoláknak egy keretszámot kell tartani beiskolázás során. Hogy ez miből tevődik össze, arra nincs rálátásuk</li> </ul>
1.5	KORLÁTOK ÉS ELLENÁLLÁS	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Az oktatókban/tanárokban fontos tudatosítani, milyen célok, kihívások érdekében dolgoznak</li> <li>· A szükséges kompetenciák, módszertanok pontos leírása, megértése nagyon fontos ahhoz, hogy partnerként tudjanak együtt működni.</li> <li>· Fontos a trendelemzés, a fő változási kulcsok megismerése, közös nyelvezet kialakítása</li> <li>· Szükség van szakirányú továbbképzésre, a képzők képzésére</li> <li>· A munkáltatónak kell felvállalni a készség-előrejelzés folyamatának a finanszírozását. A villamosenergia-iparban történő jelenlegi változások miatt a két nagy vállalatnak érdeke fűződik ahhoz, hogy együttműködjenek a képzési feltételek optimalizálásában</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· A vállalatok nagy részénél azt tapasztalták, hogy nem tudnak előre tervezni 5-10 évre. Erre kell egy stratégia. A készségtanács tudna ebben segítséget nyújtani, különösképp a klímastratégiában</li> <li>· A pedagógusok ellenállása nagymértékben függ attól világosan látják-e, tudják-e mit és hogyan kell csinálniuk, és a rendelkezésre álló idő elég-e</li> </ul>



## 2. INFORMÁCIÓCSERE-PLATFORM

SZÁM.	KULCSKÉRDÉS	JELENTŐS? (IGEN/ NEM)	ALKALMAZANDÓ NEMZETI GYAKORLAT	ORSZÁGOS JELENTŐSÉGE /AKADÁLYAI
2.1	DIGITÁLIS ESZKÖZÖK	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Szükséges, hogy jól karbantartott digitális adatbázisok álljanak rendelkezésre</li> <li>· A záróvizsgák tapasztalatait fontos lenne megosztaniuk a képzési terveket kidolgozó szakembereknek. A záróvizsgák eredményeinek megosztása azért fontos, hogy a munkáltatók visszajelzést adhassanak a készségmegfelelőségekről a szakképzési intézmények felé</li> <li>· A KSH-tól csak a villamosenergia-iparra vonatkozó adatokat lekérni kérne az Ágazati Párbeszéd Bizottság (Munkáltatói és Munkavállalói oldal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Kiépítésre került egy diplomás pályakövetési rendszer</li> <li>· Nem széleskörű a társadalmi partnerek körű bevonása</li> <li>· A vállalatoknál intranet felületek vannak, amik zártak, nem hozzáférhetőek</li> <li>· A közös adatbázis a KSH statisztikai adatbázisa, melyben a villamosenergia-ipar nem szerepel külön, így nem használható</li> </ul>
2.2	A TÉMÁNAK SZENTELTE NYILVÁNOS (ÉS EGYÉB) TALÁLKOZÓK	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Kísérleti projektet, amelyben a „Z” generációs fiatalok pályaválasztásával kapcsolatos háttérváltozókat, elérhetőségüket próbálták feltárni, ez 18%-kal növelte a beiskolázási létszámot</li> <li>· Az Elektrotechnikai Egyesület szervez olyan eseményeket, ahol megpróbálják a karrier lehetőségeket bemutatni</li> <li>· Fontos már a szakirány választás előtt felvázolni, milyen karrier lehetőségek nyílnak meg</li> <li>· Ha létrejönnek az ágazatra vonatkozó készségtanácsok, majd az ehhez tartozó közös adatbázisok, ott már könnyebben lehet a motivációkat országos szinten terjeszteni</li> <li>· Magyarországon a társadalmi szereplők nagyon sok programot szerveznek, nagyon sok felületen próbálnak megjelenni, de ezek nincsenek rendszerbe szervezve. Ágazati szinten lenne érdemes ezt kezelni</li> <li>· A vállalatok és az iskolák külön is sokat tesznek a pályaeorientációért, de a közös munka sokat segítene a hatékonyságon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sok szakmai nap, bemutató, expo van országos és regionális szinten</li> <li>· Hiányzik a digitális felületen fiatalokat megcélzó üzenetek, ami motivációt adhatna</li> <li>· Léteznek még állásbörzék, de ez egy kicsit elavult lett, a jövő mérnökeiket itt már nem lehet találni</li> <li>· A duális képzés olyan lehetőséget kínál, hogy folyamatos legyen a konzultáció az egyetem és a cégek között. Ezt fél évente workshop formában tartják</li> </ul>

SZÁM.	KULCSKÉRDÉS	JELENTŐS? (IGEN/ NEM)	ALKALMAZANDÓ NEMZETI GYAKORLAT	ORSZÁGOS JELENTŐSÉGE /AKADÁLYAI
2.3	REGIONÁLIS DIMENZIÓ - PERSPEKTÍVA	NEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>· A régiós együttműködések intenzitását két tényező befolyásolja, a régiós gazdaságfejlesztési programok és a foglalkoztatás fejlesztő programok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· A képzés általános kell legyen. A munkaerőpiac viszont regionális. Magyarország nagyon alacsony mobilitási készségű ország</li> <li>· Területileg nagyon kicsi az ország ahhoz, hogy régióként kellene képzési szükségigényeket tenni</li> <li>· A regionális elvárás az egyetemek figyelembe veszik.</li> <li>· A villamosenergia-ipar több résztvevője is országos szinten van jelen</li> </ul>
2.4	PÉNZÜGYI TÁMOGATÁS	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Kormányzati érdek kell ahhoz, hogy nagyléptékű projekt induljon: döntő fontosságú, hogy feltérképezzük az EU pályázatokat, projekt finanszírozásokat</li> <li>· Az új szakképzési törvény kifejezetten javasolja ágazati központok létrehozását, eddig csak egyetlen egy jött létre a gyógyszeriparban</li> <li>· Az ösztöndíjjal felkelhető az ágazat iránt a hallgatók érdeklődése</li> <li>· Kormányzati szinten egy költségvetés megvalósítását szorgalmazzák, cégek vonatkozásában pedig a gazdasági versenyképességet javítanák.</li> <li>· Az MVM csoportba több mint 90 munkáltató tartozik. Ebből a szakképző központ megvalósításához azok a cégek csatlakoztak, ahol kifejezetten hálózat építés és karbantartás folyik. Ez egyfajta centralizációt kezdett jelenteni a szakképzésben. Ezt is érdemes felvetni a párbeszéd bizottságban, hogy lehet ezt tovább fejleszteni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· A cégek segítik kompetencia laborok létrehozását ahová a legfrissebb technológiákat telepítik be, így a képzésbe beépülnek az új ismeretek</li> <li>· A kutatás támogatások kifejezetten az ipar és az egyetemek együttműködését forszírozták</li> <li>· Ez a kormányzati érdek is: a kutatás fejlesztés egyre kiemelkedőbb szerepet kap, egyre több forrást biztosít az állam erre a célra, de nem eleget ahhoz, hogy megfelelő mennyiségű szakembert képezzenek, megfelelő készséggel</li> <li>· Még csak most állították vissza a duális képzést, most kezdtek el újra foglalkozni a munkáltatók a képzéssel. De ágazati szinten nem, csak vállalati szinten lehet megvalósítani, közösen ilyesmit nem fognak finanszírozni</li> <li>· Az ERASMUS+ keret megnövelték, viszont probléma a műszaki hallgatók nyelvtudás hiánya, ami akadály a nemzetközi együttműködésben való részvételnek. Sokkal több lehetőség áll rendelkezésre, mint amivel élnek a hallgatók</li> </ul>

SZÁM.	KULCSKÉRDÉS	JELENTŐS? (IGEN/ NEM)	ALKALMAZANDÓ NEMZETI GYAKORLAT	ORSZÁGOS JELENTŐSÉGE /AKADÁLYAI
2.5	DIÁKOK ÉS TANÁROK KÉPZÉSE	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Új módszertani kultúrára van szükség, ami kiterjed a projekt alapú oktatásra, kutatás alapú oktatásra. Figyelembe kell vennünk, hogy időbe telik véghez vinni egy változtatást az oktatásban vagy akár a tanárok ismeretanyagában</li> <li>· Új elem a kooperatív doktori képzés, ahol a céges szakemberek tudományos fokozati képzését támogatja ösztöndíjjal az állam, mind az egyetemet, mind a doktoranduszt. Ezzel a céges szakemberek oktatásba való bevonásával az egyetemek és a cégek közötti együttműködést erősítik</li> <li>· A villamosenergia ipar különleges helyzetben van. A kormány klímapolitikája konkrét feladatokat és célokat határoz meg és az energetika fejlődésének, a képzésnek irányát, és azt, milyen készségű emberekre lesz szükség</li> <li>· Céges szakemberek az oktatásban is részt tudjanak venni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· A képzésben két nagy területet lehet elkülöníteni a szakmai szociális, és tudásalapú készségeket (ún. soft és hard skills)</li> <li>· Cégekkel való együttműködés</li> </ul>





### 3. EGYSÉGES NYELV

SZÁM.	KULCSKÉRDÉS	JELENTŐS? (IGEN/ NEM)	ALKALMAZANDÓ NEMZETI GYAKORLAT	ORSZÁGOS JELENTŐSÉGE /AKADÁLYAI
3.1	GLOSSZÁRIUM	NINCS IGAZÁN JELENTŐSÉGE	<ul style="list-style-type: none"> <li>A szakképzési fejlesztési folyamatokat figyelembe véve segítené a felek közötti kommunikációt a már elkészült szakmánkénti munkaterület leírása, ha közös szójegyzéket felhasználva kerülne megfogalmazásra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A multinacionális cég leányvállalata az anyacég terminológiája szerint működik, és azt is használja</li> <li>A szakképzés átalakítását elég egyszerű nyelvezettel hozták létre.</li> <li>A munkakörértékelési rendszerekkel egyértelműen kiderül milyen tartalommal bírnak a munkakörök, ez minden ágazati cégnél működik</li> </ul>
3.2	A SZAKOKTATÁSI ÉS SZAKKÉPZÉSI SZOLGÁLTATÓ FOGALMA	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Törvényi keretek szabályozzák az szakoktatás és a felnőttképzés területét. Az államilag elismert szakmák oktatása tartozik ide</li> <li>Fontos a felsőoktatás bevonása is, mivel a digitalizáció megköveteli a magasabb szakképesítést</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nemzeti szakoktatási rendszer van, így leegyszerűsödött és vélhetően jobb lesz, tisztább lett</li> </ul>



### 4. KÖLCSÖNÖS ELŐNYÖK

SZÁM.	KULCSKÉRDÉS	JELENTŐS? (IGEN/ NEM)	ALKALMAZANDÓ NEMZETI GYAKORLAT	ORSZÁGOS JELENTŐSÉGE /AKADÁLYAI
4.1	MÉRETARÁNY HATÁS	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Szakképzési intézmények szélesebb körű megállapodásokat alakítsanak ki a gazdálkodó szervezetekkel</li> <li>A mérethatékonyság nem csak nagyobb számokat jelent, hanem nagyobb hatékonyságot is</li> <li>Minden szereplőnél meg kell nézni, hogy egy adott rendszerben hol helyezkedik el és hol lehet az összekapcsolódási pontokat megtalálni ezekben a rendszerekben.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MVM már kapcsolatban van képző intézményekkel, és továbbiakkal veszi fel a kapcsolatot országos szinten</li> </ul>
4.2	MINDEN FÉL BEVONÁSA	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fontos, hogy ösztönzést kapjanak egyes szakmai területeken, hogy funkcionális teendőik, szerepeik vannak</li> <li>Talán az iparkamarák bevonásával semleges adatokat lehetne nyerni</li> <li>A szakképzési centrumok fontos szerepet tölthetnek be a releváns készséget nyújtó programok kidolgozásában, együttműködve az ágazati készségtanácsokkal. Az iparkamarának kisebb szerepe van a korábbiakhoz képest.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Az Elektrotechnikai Egyesületben függetlenül attól, ki melyik munkáltatónál dolgozik, pályakezdő, nyugdíjas megosztják a szakmai tapasztalataikat, a legújabb szakmai fejleményeket és különböző összejöveteleket is szerveznek</li> <li>Az Együtt a Jövő Mérnökeiért, ahol sok egyetem, sok cég fogalmazza meg a közös platformot a képzés tekintetében</li> <li>Hiányzik a makro szintű egyeztetés</li> </ul>

SZÁM.	KULCSKÉRDÉS	JELENTŐS? (IGEN/ NEM)	ALKALMAZANDÓ NEMZETI GYAKORLAT	ORSZÁGOS JELENTŐSÉGE /AKADÁLYAI
4.3	A JÓL KÉPZETT MUNKAERŐ IRÁNTI KERESLET KIELÉGÍTÉSE	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Hatékony készség előrelépő folyamatok nagyban járulhatnak a releváns oktatási rendszer kialakulásához</li> <li>· Eddig is szerveztek telephely látogatásokat, de az oktatói körrel külön érdemes lenne foglalkozni és még jobban bevonni őket a cégek életébe</li> <li>· A jelenlegi jogi szabályozást finomítani kell, hogy az oktató legyen akkor is a mentora a tanulóknak, amikor az vállalati gyakorlatban vesz részt. Ennek a adminisztrációs terhet ne a gazdaságban résztvevők viseljék</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Most zajlik a különböző szakok auditálása, ahol kérték a partnereket, hogy fejtsék ki a nézeteiket, és szükségleteiket, hogy ahhoz igazítsák a tantervet</li> <li>· Az oktatásra úgy hat vissza a munkaerőhiány, hogy az alaplétszámú mérnökök és informatikusok nagyon jó ajánlatokat kapnak, és ezzel a nappali mesterképzésre a létszám jóval kevesebb a kívánatosnál. A munkaerőpiac a befejezetlen végzettséggel rendelkező munkaerőt is felszívja</li> </ul>
4.4	AZ INNOVÁCIÓ ELŐMOZDÍTÁSA	IGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Lényeges a Szakképzési Innováció Tanács létrejötte. Ennek tevékenységét a jövő szempontjából figyelembe kell venni</li> <li>· Most zajlik a felsőoktatást átalakítása, modellváltás folyamatában vagyunk. Volt, ahol tiltakozást váltott ki a modellváltás és olyan, ahol többen jelentkeztek, hogy csatlakozzanak. A modellváltás fenntartóváltást jelent</li> <li>· Az innovációt figyelembe kell venni a képzéseknél is, a munkahelyi és munkaköri igények szem előtt tartásával</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· A duális képzést először a műszaki, agrár és gazdasági képzésben vezették be és utólag csatlakozott a szociális munka, látva a többi szakon történő jó működést</li> </ul>



**EPSU**  
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

📍 Rue Joseph II 40, box 5  
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 250 10 80

✉ epsu@epsu.org



**EURELECTRIC**

📍 Boulevard de l'Impératrice, 66, bte 2  
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 515 10 00

✉ info@eurelectric.org



**INDUSTRIALL**  
EUROPE TRADE UNION

📍 Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10) - B  
1210 Brussels, Belgium

☎ +32 2 226 00 50

✉ info@industriall-europe-eu