



**Az európai országokban alkalmazott és
Magyarországon alkalmazható
szakképzési indikátorok – 2007**

Budapest, 2008. január



Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet olyan non-profit kutatóműhely, amely elsősorban alkalmazott közgazdasági kutatásokat folytat. Célja, hogy elméletileg és empirikusan megalapozott ismereteket és elemzéseket nyújtson a magyar gazdaság és a magyar vállalkozások helyzetét és kilátásait befolyásoló gazdasági és társadalmi folyamatokról.

MKIK GVI – Research Institute of Economics and Enterprises
Hungarian Chamber of Commerce and Industry

A kutatás a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet megbízásából készült a „Szakképzésben alkalmazott, illetve alkalmazható indikátorok összegyűjtése, használhatósági elemzése az európai országokban” című pályázat keretében.

A kutatás terepmunkáját irányította Selmeczy Iván. A tanulmányt írta:

Selmeczy Iván (elemző, GVI)

Semjén András (tudományos főmunkatárs, MTA KTI)

A tanulmány technikai szerkesztése:

Baranyai Nóra (elemző, GVI)

Anyanyelvi lektor:

Patkós Anna (Közgazdasági Szemle)

Kutatásvezető:

Tóth István János (tudományos főmunkatárs, MTA KTI,
ügyvezető igazgató, MKIK GVI)
e-mail: tothij@econ.core.hu
Internet: <http://econ.core.hu/~tothij>

MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet

Budapest, 2008. január 28.

Cím: MKIK GVI
1034 Budapest, Bécsi út 126-128.
Tel: 235-0584
Fax: 235-0713
e-mail: gvi@gvi.hu
Internet: <http://www.gvi.hu>



Tartalom

Summary	6
Összefoglaló	34
Bevezetés	61
1. Szakképzési rendszerek és a szakképzési fejlesztések intézményrendszere az Európai Unióban	63
1.1. A szakképzési rendszerek irányítási és mérési módszerei	63
1.2.1. A szakképzési rendszerek bemeneti mutatói	76
1.2.2. A szakképzési rendszerek folyamatainak mutatói	80
1.2.3. A szakképzési rendszerek kimeneti mutatói	81
2. Az indikátorok alkalmazásának és a szakképzési rendszerben, a döntéshozatalban betöltött szerepük három országtanulmány alapján	86
2.1. Németország	88
2.1.1. A német szakképzési rendszer	88
2.1.2. Az alkalmazott indikátorok a szakképzési rendszerrel kapcsolatos feladatok, problémák és kérdésfelvetések tükrében	101
2.1.2.1. A német szakképzési rendszer bemeneti mutatói	102
2.1.2.2. A német szakképzési rendszer folyamatának mutatói	112
2.1.2.3. A német szakképzési rendszer kimeneti mutatói	117
2.2. Belgium	120
2.2.1. A belga szakképzési rendszer	120
2.2.2. Az alkalmazott indikátorok a belga szakképzési rendszerben	133
2.2.2.1. A belga szakképzési rendszer bemeneti mutatói	133
2.2.2.2. A belga szakképzési rendszer folyamatának indikátorai	134
2.2.2.3. A belga szakképzési rendszer kimeneti mutatói	137
2.3. Egyesült Királyság	139
2.3.1. A szakképzés helye az Egyesült Királyság oktatási rendszerében	139
2.3.1.1. Kötelező iskolai oktatás	140
2.3.1.2. Tankötelezettségen túli felső középfokú oktatás és szakképzés	144
2.3.1.3. A szakképzésről dióhéjban	146
2.3.1.4. A kamarák szerepe a szakképzési rendszer alakításában	150
2.3.1.5. Kormányzati ügynökségek szerepe az oktatás és szakképzés irányításában	152
2.3.1.6. Nemzeti tanterv, értékelési és vizsgarendszer	154
2.3.1.7. Kimeneti szabályozás – külső vizsgák, bizonyítványok és képesítések	160
2.3.2. Teljesítménymutatók és indikátorok előtérbe kerülése a brit oktatáspolitikában és szakképzés-politikában	171
2.3.3. Szakképzési indikátorok az Egyesült Királyságban	178



2.3.3.1. Kormányzati dokumentumokban, közszolgáltatási megállapodásokban szereplő fontosabb szakképzési indikátorok	178
2.3.3.2. A szakképzés hatásosságára vonatkozó indikátorok	183
3. A Magyarországon alkalmazható szakképzési indikátorok.....	199
3.1. Az alkalmazható indikátorok megkülönböztetése az adatfelvételek módszertani sajátosságai szerint.....	199
3.2. Az alkalmazható indikátorok megkülönböztetése az adatfelvételek célkitűzése szerint	203
3.3. A magyar szakképzési rendszerben alkalmazható indikátorok	211
3.3.1. Javaslatok a szakképzési rendszer bemeneti mutatóira.....	213
3.3.1.1. Az Európai Unió országaira vonatkozóan elérhető, rendszeresen felmért bemeneti indikátorok	213
3.3.1.2. Magyarországon alkalmazható indikátorok az országtanulmányok alapján:.....	217
3.3.2. Javaslatok a szakképzési rendszer folyamatának mutatóira	226
3.3.2.1. Az Európai Unió országaira vonatkozóan elérhető, rendszeresen felmért, a szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorok	227
3.3.2.2 Magyarországon alkalmazható, a szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorok az országtanulmányok alapján	228
3.3.3. Javaslatok a szakképzési rendszer kimeneti mutatóira	231
3.3.3.1. Az Európai Unió országaira vonatkozóan elérhető, rendszeresen felmért, a szakképzés kimeneti oldalával kapcsolatos indikátorok.....	231
3.3.3.2. Magyarországon alkalmazható kimeneti indikátorok az országtanulmányok alapján	232
3.4. Indikátorok javasolt alkalmazási területei	237
Irodalom.....	239
Mellékletek.....	244
1. sz. melléklet: Az Európai Unióban alkalmazott szakképzési indikátorok	245
2. sz. melléklet: A Németországban alkalmazott szakképzési indikátorok	252
3. sz. melléklet: A Belgiumban alkalmazott szakképzési indikátorok.....	257
4. sz. melléklet: Országjelek	260
Függelék – Két magyar, online módon elérhető interaktív adatbázis	261
I. ISZIIR (Internet alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer)	262
1. Az ISZIIR	262
2. Az ISZIIR céljai.....	262
3. Általános tartalom.....	263
4. Alapadatok	264
5. Jelenleg elérhető adatok.....	265
6. Az ISZIIR használata	266
7. A nyilvános lekérdezések adatai témakörönként	267
8. Példák az ISZIIR adatbázisaiban elérhető szakképzési indikátorokra.....	274



II. MMPP (Magyar Munkaerőpiaci Prognózis).....	288
1. Az MMPP	288
2. Az MMPP célja	288
3. Az MMPP adatai.....	288
4. Az MMPP használata	289
5. Az MMPP fejlesztésének irányai.....	292
6. Példák a Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP) adatbázisaiban elérhető szakképzési indikátorokra.....	293

Summary

About the Research

The chances to find jobs of qualified job-seeking youth in Hungary are poor in several trades, especially for those at the start of their career, and not even their perspectives are favourable either. It can be stated in this regard that general erosion has taken place in the recognition of trades since the change of social systems, which unfavourably affects the level and effectiveness of the vocational training system. Labour market indicators available allow the conclusion that in Hungary the vocational training system fails to work with adequate efficiency. The education system has been slow and cumbersome in adapting to labour market challenges and needs in consequence of which youth frequently obtain skills and qualifications that make it difficult for them to find placement and integrate in the world of labour. The conclusions of surveys addressing the operation of the vocational training system and the labour market situation of youth at the start of their career substantiate the need to transform and improve Hungarian vocational training as well as to develop indicators using which the operation of the system can be described and assessed.

Players of vocational training systems in several member states of the European Union are confronted with similar hardships and labour market concerns, therefore the unfavourable processes may only be partly ascribed to special local features, and i.e. at least a part of them can be associated with the impact of international labour market trends.

Several well tested assessment methods and information pooling processes are used in member states of the European Union to recognise and reveal problem areas and to analyse the effect of various vocational training programs. The aim of our study is to introduce these assessment methods and the data surveys associated with them, including the indicators used in such surveys.



The first chapter provides a brief introduction to the assessment and data survey methods used in the vocational training systems of member states of the union, according to the purpose and methodology of data pooling. In doing so we also address the way the assessment systems are being developed and the structural factors that influence the function of the indicators being applied.

Then we proceed to introducing the indicators used in the European Union and, where it is considered worthwhile, we introduce the role of the specific indicator in decisions concerning the vocational training system.

In the second chapter we shall take a closer look, with the help of two country studies, at the evaluation methods used outside Hungary. We shall use first Germany's then Belgium's and finally the United Kingdom's cases to demonstrate the measurement know-how, indicator and data survey methods used in the assessment of the operation of the vocational training system and in identifying the emerging concerns. However, to facilitate the understanding of the purpose and functions of the methods and indicators used, we shall first describe the structure and traits of the vocational training system concerned, the decision making processes and the concerns typical of the system. We have tick marked (☑) in the study the indicators, and provided a summary of them in the annex.

Vocational Training Systems and the Institutional System of Vocational Training Developments in the European Union

One of the frequently used typologies in the European Union of evaluation methods differentiate between two major groups depending on the purpose of measurement. One group comprises the evaluation methods that serve the development of elements of the vocational training system (formative evaluation), the other main group contains evaluation methods that serve the subsequent impact analysis (summative evaluation). The former frequently relies on qualitative and unstructured empirical methods, applied mainly in the planning and implementation phase of programs. The evaluation methods that belong to this approach facilitate intervention during a program's implementation



and may prevent the emergence of frictions and tensions through identifying needs and interests. The latter pool of evaluation methods contains mostly quantitative procedures, aimed to measure and provide feed-back on program outcomes and impacts.

Factors and requirements influencing the application of indicators

The mode of control of vocational training systems can be described by three-system types or their combination. The three model types built on state control, mixed and market mechanisms constitute a continuum, between the two extreme points of which are the systems that mould the three types. Member states of the European Union use various combinations of these three types in the control and development of their vocational training systems.

Apart from the awareness of various system level contexts indicators providing regular information on the operation of the vocational training system and rendering themselves suitable for time series analysis also play an important role in the organisation of surveys and research as well as in the preparation of decisions. The most frequently used indicator of this kind is the number of pupils, the number of companies participating in vocational training, indicators related to schools, classes and teachers, indicators of test results. These data are usually collected by the institutions of competent ministries, labour centres, central statistical offices or organisations in charge of vocational training, frequently chambers of commerce and industry. Surveys conducted by research institutes and bodies of interest representation (e.g. chambers) supplement such regularly collected data with additional information concerning the content of vocational training, satisfaction of companies, satisfaction of pupils, need for new qualifications, benefits at the level of the individual and the company of vocational training, probable impact of reform measures, or motivation of participants in vocational training.

The major data base of the European Union to provide comparative longitudinal data is the Household Panel Survey of the European Community, which still holds several untapped by researchers possibilities to analyse impacts related to schooling and qualification. One factor hindering comparative analyses is that the indicators that would be suitable for international comparison are not adequately detailed especially for



drawing micro-level conclusions e.g. regarding the performance of vocational training players.

Research areas and orientations in the European Union

It is mainly the methods analysing relations between schooling indicators and indicators of economic development and employment levels that are most frequently used in country comparisons in the European Union. Another major group of the research and analysis methods focuses on the impact of the factors of education and vocational training on the performance of companies. Countries, where the company sphere contributes a considerable part of vocational training expenditures through practical training, pay a greater attention to having the benefits of the companies analysed, i.e. to examine what the rate of return is given which companies are willing to donate their own funds to vocational training and its financing.

Another important research area in EU states addresses specific impacts of education or vocational training. The purpose of such analyses is to demonstrate how various schooling and qualification traits influence individual career paths. An also important indicator of the effectiveness of the vocational system also belongs to the topic of career path research, namely the relative wage level of those at the start of their career relative to their level of schooling and profession.

Introduction of professional training indicators used in the European Union

Indicators used in the European Union with respect to vocational training systems can be grouped according to various criteria. In the group forming methodology followed by us we have separated from each other the input oriented indicators of the vocational training system from output oriented ones. In addition we have identified a third type of indicator groups, into which we allocated the indicators providing information about the vocational training process, i.e. the phase between input and output.

Input indicators of the vocational training system: A major issue of the vocational training system is from where youth arrives there, what kind of institutions youth enters, how many companies are involved in vocational training, the number of teachers



teaching each trade, the number of pupils in a classroom, etc. Indicators that provide answers to these questions are called input indicators of the vocational training system. These indicators essentially provide information on the factors that actually determine the conditions of vocational training. They are mostly of a descriptive nature and their majority can be found in central data bases that contain data collected on a regular basis.

Indicators of the process of the vocational training system: The second group of indicators contains the ones related to the process of vocational training systems, i.e. vocational training itself. These indicators most often provide information concerning the content, process, costs and business efficiency of vocational training. They are of a descriptive nature, generating partly through regular and central data surveys, partly through specific, problem focused surveys. Frequent are indicators demonstrating opinions related to the operation and content, players and structure of vocational training.

Output indicators of the vocational training system: We have classified as the third group of indicators those that give account of the outputs of the vocational training system, chances of youth at the start of their career, their labour market situation or the benefits of vocational training for companies, the society and macro-economy as a whole. These indicators are rarely found in the statistical data bases that contain regularly collected data, and are generated rather more in specific and targeted researches and impact analyses. Frequentl are, for example, indicators that describe the impact of vocational training programs.

Input indicators of the vocational training system

Main indicators of UNESCO, OECD and Eurostat (UOE) data bases:

- Distribution of pupils in higher secondary education (ISCED3) between general education and vocational training by gender
- Ratio of participants in vocational training among pupils in lower secondary education



-
- Ratio of participants in vocational training among pupils in higher secondary education (Unesco Institute...), and, among them, ratio of pupils equally granted school and on-the-job training (Lamb et al., 2003)
 - Ratio of participants in vocational training among pupils in lower and higher secondary education
 - Ratio of females/males participating in lower and higher vocational training
 - Ratio of pupils of private institutions in lower secondary general education and, respectively among those participating in lower secondary vocational training
 - Ratio of pupils in private institutions in higher secondary general education and, respectively, among those participating in higher secondary vocational training
 - Number of teachers (by gender) overall in secondary training, within this in lower and, respectively, in higher secondary training.
 - Number of teachers (by gender) in vocational training and in general secondary training, within this in lower and, respectively, higher secondary vocational training and in lower and, respectively, higher secondary general training.
 - Number of teachers (by gender) in supplementary vocational training and in post-secondary supplementary general training, within this in lower and in higher secondary vocational training and in lower and higher secondary general training.

Main indicators published in the publication communicating the results of the survey conducted by the European Commission titled „Key data on vocational training in the European Union” (in 1997 and 2001) (data refer to 1994 and, respectively, 1997):

- Distribution by age groups of pupils participating in vocational training
- Total proportion of participants in vocational training authorizing for higher education as well as among females and males
- Distribution by age and gender of participants in vocational training
- Distribution of participants in vocational training according to typically on which location training is conducted in consideration of both practical and theoretical training (vocational schools or company on-the-job training locations)
- Distribution according to the duration of training of vocational training programs aimed at obtaining the first vocational qualification

Indicators from other sources:



-
- Number of private and state institutions of education in general training and vocational training in France
 - Number of classes in general training and in vocational training in private and, respectively, state institutions.
 - Average number of classes in general training and in vocational training and private and, respectively, state institutions.
 - Number of pupils in apprentice schools by the type of available qualifications and by gender.
 - Number of state and privately owned agricultural vocational training institutions: secondary vocational schools, technical schools and apprentice schools.
 - Number of pupils in state and privately owned agricultural vocational training institutions: secondary vocational schools, technical schools and apprentice schools.
 - Indicator measured annually by the Ministry of Agriculture, Food, Fishery and Rural Development.
 - Ratio of participants in vocational further training among employees.

Process indicators of vocational training systems

- Amount per pupil of annual expenditure used for vocational training, in lower and higher secondary vocational training calculated at purchasing power parity in USD. (OECD Indicators, 2007)
- Mathematics scores of pupils participating in general secondary training and in vocational training according to the Pisa survey
- Views of Dutch vocational school teachers about quality requirements of the programs aimed at measuring competencies (Baartman et al., 2006)

Output indicators of vocational training systems

- Relative wage yields of qualifications and, respectively, of the number of classes completed
- Monthly pay and hourly wage of employees according to their highest school qualification and the type of program completed (Mittag, 2005)
- Relative yield of the three-year vocational training model compared to the two-year model in the Swedish vocational training system (Ekström, 2002)



Indicators formed from data of the second (year 1995) household panel survey of the European Community (West - Hind, 1999)

- Ratio among salaried employees of those whose formal education or vocational training focused on obtaining the skills they need for their actual occupation
- Ratio among salaried employees of those who consider their formal education or vocational training contributed to a great or considerable extent to obtaining the skills they need in their actual occupation
- Ratio among those in varying occupations of people whom their employer grants education or training or some support in this regard
- Ratio among the unemployed aged 16 or beyond who participated in vocational training in the year before the survey
- Ratio of employees who in their opinion could perform more challenging jobs based on their skills
- Net income according to levels of schooling, and relative wage yield of qualifications
- Unemployment ratios among people aged 25 to 59 according to their qualification

Using Germany's and Belgium's Case to Demonstrate the Use of and the Role Played by Indicators in Vocational Training Systems and in Decision Making

We have selected EU member states, Germany and Belgium, for our analysis. The German system may provide valuable experience if considering the traits and possible development paths of the Hungarian vocational training system. The German dual model depicts a viable for Hungary model, provided our vocational training system, apart from the state retaining its role in theoretical training and system coordination, embarks upon a path leading to a system built to a decisive extent on market mechanisms and the social responsibility of the company sphere.

Germany's vocational training system

Germany's vocational training model features the coexistence and cooperation between practical training extended by companies and training ensured in schools. The next figure depicts the way these sub-systems cooperate with each other in this vocational training model.



Compulsory school attendance in Germany varies among provinces and lasts until completion of the 9th or 10th grade. Youth may continue education upon completion of the four-grade primary school (Grundschule) in three school types, from which they may enter the vocational training system at various ages. 66 per cent of youth entering the vocational training system embark upon the dual system to master a particular trade, whereas 27 per cent of them acquire both theoretical and practical skills in the formal school system, and the remaining 7 per cent of them learn partly in the school system, partly in company vocational training centres. Vocational training centres outside companies are operated by the state, or the province or the Federal Employment Service. The purpose of providing state support to vocational training centres operating outside companies is to help vocational training of youth in regions where companies do not offer sufficient number of company training places to young people. In addition, vocational training centres outside companies take care of providing vocational training for youth with special learning needs or at a social disadvantage. Full school-year formal training is conducted in the so-called vocational school (Berufsfachschule), the usual duration of training in which is three years. A part of vocational schools provide an alternative for youth who have not been able to attain a training location in the dual system. These vocational schools, although formally equal to dual training if considering the qualification attainable, rather more play a secondary role if considering their share and the market value of the qualifications they offer. Another group of full-time vocational schools offer training for trades that can only be learnt in a formal school setting. Such vocational schools are to fill in the so-called vocational training gaps, i.e. trades that are either not covered by the dual system or teaching which would be uneconomical or difficult in the dual system. In the full time form of school education theoretical and practical training are both conducted in vocational schools. Provinces endeavour to have all young people possessing the prerequisite qualification and intending to learn a profession enter the vocational training system in one way or another. Youth who are unable to attain a vocational training placement are helped by a special intermediary service to find placement either in full-time vocational training or in the vocational training system outside companies. Companies play a most outstanding role in the dual system. This means, on the one hand that companies contribute the



greater part of vocational training funds, and, on the other hand, it also means that the level at which pupils master a particular trade mainly depends on the companies' training practices. The prevalence of efficiency boosting market mechanisms in Germany may be ascribed mainly to the credit of the dual system in the German vocational training system. It is an undoubtedly main driver for companies to participate in vocational training. They, on the one hand, are free to select the pupils whom the profession will be actually administered by the company itself. In turn, companies are driven to train professionals who live up to their needs and whom they are willing to employ once training is completed. Companies, therefore, also train for their own needs thus they have the possibility to offer jobs to the best pupils once they complete their training.

Indicators Used Viewed from the Perspective of the Tasks, Concerns and Issues Related to Germany's Vocational Training System

One of the main endeavours of Germany's vocational training system is to have all young people who are eligible to attend vocational training and who intend to master a trade enter the vocational training system. Youth can have themselves registered in the Employment Offices in the event they have not attained a company training placement, i.e. they have not been able to conclude a study contract with a company offering some sort of training, or they have not been able to enter the vocational training system in any other way (full time or part-time school training). Youth are not least motivated to have themselves registered by the pecuniary benefit they are granted in the form of unemployment support.

The labour offices try to send youth still looking for training locations and registered by late September to companies still in search for pupils or to vocational schools. Young people who are unable to find placement even with this help, and are unable to start the school-year, may participate in various preparatory or gap-filling programs and courses. In the end a part of those registered will join the pool of disadvantaged or unemployed people.



These entry processes determine the content of the indicators, surveys and analyses related to the input side of vocational training. Indicators tied to the vocational training process mainly provide information concerning costs and financing of vocational training, the professional content being taught, the professional structure and the opinion of companies concerning pupils. The output side indicators comprise the ones related to the effectiveness, efficiency of vocational training, primarily providing information on the value of qualification, the chances qualified people have to find employment, wage yields and the satisfaction of companies with youth at the start of their career.

Input Indicators of the German Vocational Training System

- Number of youth entering the vocational training system compared to the overall number of youth who intend to learn a profession
- Number of study contracts by gender
- Actual status of school performance of school-leaving youth who intend to learn a profession in the dual vocational training system
- Factors influencing participation of companies, i.e. the number of training places in the dual vocational training system based on the opinion of companies
- Number of vocational schools by school-types and, respectively, by school-types by provinces
- Number of pupils in vocational schools by gender, by school-types and by provinces by school-types and by gender
- Number of first-year pupils in various vocational schools by school qualifications
- Number of teachers in vocational schools
- Number of classes in vocational schools
- Number of schools, classes and pupils by provinces
- Number of foreign citizen pupils in various types of vocational schools by provinces totally and by provinces by gender and by citizenship
- Number of pupils of various types of vocational schools according to the pupils' year of birth and gender as well as according to grades and gender



-
- Role of practice oriented education provided in basic school education in career decisions of young people
 - Prognosis of 15 years regarding the number of pupils in various vocational schools
 - Number of new study contracts, total number of pupils with a study contract and, within this number, the number of first-year pupils by the 95 trade groups and by gender
 - Number of new study contracts by the pupils' qualification and 7 trade areas
 - Number of pupils completing or interrupting vocational training by school types and according to the level of qualification (viewed from the perspective of what level of further training the qualification permits) and by gender
 - Number of full and part-time as well as hourly teachers by school-types, provinces and gender
 - Impact of the schooling, social and demographic traits of those who intend to learn in a company setting on the period of transition from the school-desk to company vocational training
 - Ratio of less than 18 years old and of those at least 20 years old in the overall number of entrants in vocational training
 - Labour market processes affecting to an increasing or less and less extent the vocational training system viewed through the eyes of the expert (Beicht - Friedrich - Ulrich, 2007)

Process Indicators of the German Vocational Training System

- Satisfaction of learners of new trades with company training (Tappmann-Webers, 2006)
- Pupils' opinions regarding training places and practical training in the Eastern parts of the country (Beicht - Berger, 2006)
- Indicators of changes in the content of trades, the activities typical of a given trade and the competences required in trades (Brötz - Dorsch-Schweizer - Haipeter, 2006)
- Description of changing professional requirements in the bank sector (Brötz - Dorsch-Schweizer - Haipeter, 2006)
- Costs and yield of vocational training for companies conducting training (Beicht - Walden - Herget, 2004)



-
- Average amount of pecuniary benefits pupils are entitled to according to tariff agreements (Tarifliche Ausbildungsvergütungen, 2006)
 - Company demand for pupils, company opinions regarding pupils and company support provided to proposed reforms of vocational training



Output Indicators of the German Vocational Training System

- Number of pupils by gender and by 93 trade groups taking professional examination or having successfully completed such examination
- Unemployment ratio of youth under 25 years of age by parts of the country (East/West) (DESTATIS, 2007)
- Traits of the employment history of skills youth leaving the dual system and starting their career (Dorau - Höhns, 2006)
- Relative wage yield of qualifications and the number of completed classes (Göggel, 2007)
- Company demand for skilled workforce, size of the lack of skilled workforce and measures aimed at its reduction (Nitschke et al., 2007), (Dercks - Heikaus, 2005)

The Belgian Vocational Training System

The Flemish and Walloon systems of education have been functioning separately for 8-10 years now. By looking at data there are no basic differences between the two systems, yet they both focus on separate aspects and pursue different values. What is common in both of them is the federalist system, as well as titles of qualification levels, certificates, qualifications and diplomas along with the requirements related to their acquisition. Employers see the essential difference between the Flemish and Walloon education and training systems in that the structure of the Flemish system is more streamlined, while pupils' choice options are less diversified. However, on this account the system is more cost efficient and effective due to its homogeneity. Just on the contrary, the Walloon education system allows more freedom of choice for pupils resulting in a more diversified but also costlier system. Although test results of pupils in the Walloon system are more homogeneous but, in sum, they underperform to some extent the more diversified but, on the average, better overall performance of Flemish pupils.



The System of Secondary Level Education in the French and German Speaking Communities

The essence of the one dominating the two systems of education operating in the French and German speaking communities is that secondary education starting from 12 years of age may be pursued, following the first two years of the so-called observation phase, in two directions: transitory or vocational training. Both directions comprise a two two-grade cycles each, called orientation and specialization cycles. In other words, secondary education comprises three 2-year cycles each. In the first orientation phase pupils follow the same curriculum in the first year then, in the second year, the curriculum of general subjects is expanded by some optional subjects. The second and the third phases are clearly associated with either of the two distinct orientations. The watershed comprises the two orientations of training, from either of which even 16 year-old pupils may transfer to the other one at the end of the second cycle, however the shift is conditioned by several curricular requirements to be complied with. Pupils having chosen the transitory education orientation and completed successfully the third cycle of their general or technical education, obtain a secondary level qualification corresponding to the level of the secondary school final examination.

Pupils completing the 6th year of the vocational training orientation obtain a trade certificate with which they can enter employment.

The Flemish Secondary Level System of Education

Similarly to the system of French and German speaking communities the Flemish secondary level system of education has comprised, since 1989, three cycles of two years each, with the difference of it being organised along four instead of two orientations of education: with No. 1 being general education, No. 2 being special training, No. 3 being artistic training and No. 4 being vocational training.



The Dual Vocational Training System

An Act in 1983 extended compulsory school attendance until the age of 18. The Act in addition allowed pupils to participate in part-time vocational training up to their age of 18 after completion of their full-time compulsory education at the age of 15 or 16. In the French community the CEFA functioning as a vocational training centre offers general vocational training to youth over 15-16 years of age in 12 to 15 lessons (one lesson lasts 50 minutes) a week. In addition pupils may enter into a study contract with any company offering practical vocational training to young people. As an alternative to the study contract there is a chance to enter into an apprentice contract, which provides paid work as well as theoretical and practical training to young people aged 16 to 18 at the vocational training centres (e.g. CEFA) and, respectively, at the company hiring them. This form of vocational training is also called industrial vocational training. In its framework apprentices are employed in jobs similar to those of regular employees, thus this form of training is organised, despite its dual nature, outside the dual vocational training system. This is well discernible in the motivation of youth driven by the opportunity to work and to obtain good earnings that accompany apprentice contracts.

Labour Market Issues:

The most important labour market issues can be associated with unskilled workforce. Employers employ unskilled workforce with a significant relative wage gap, whereas it is mainly unskilled workers who are dismissed first at the impact of economic recession. Consequences of the ageing society have badly hit Belgium similarly to other West European states. Labour market tensions are mainly due to the lack of adequate workforce. To mitigate labour market tensions employers propose among others that competent players of the vocational system should pay more attention to informing young people choosing their career about the probable consequences of their decision. One of the cardinal points of the proposed reforms related to the Belgian secondary education is to break the compulsory education period lasting from the age of 6 to the age of 18 into three four-year periods. The purpose of this would be to really implement and operate properly, according to its function, the general training period currently existing only in theory. Namely, pupils at their 12 years of age select a school-type



rather more at their parents' influence than on the basis of their own ideas, although this choice may become crucial subsequently due to the cumbersome nature of shifting from one type of schools to another. The concept of life-long learning gaining ground and playing an increasingly important role in the labour market has also provoked vivid social and professional disputes.



Input Indicators of the Belgian Vocational Training System

- Number of pupils participating in secondary level training by school types and gender
- Number of pupils participating in secondary level training by full-time and part-time training and gender
- Number of pupils by the financing structure of schools (state, private, subsidised private school, etc.) and by gender
- Number of schools according to the financing structure of the institution
- Number of teachers according to the financing structure of the institution and by gender
- Number of teachers according to the financial structure of the institution and by the age of teachers

Process Indicators of the Belgian Vocational Training System

- Company demand for changing the content of vocational training according to professional requirements
- Role of professional practice and on-the-job experience in vocational training
- Impact of company factors on the quality of practical training offered to pupils at company training places
- Proportion of the hours of work devoted by company employees to training
- Number of pupils and apprentices granted vocational training
- Amount of expenditures used for training of employees and its distribution by gender
- The size of cost saving resulting from various training and vocational training activities (reimbursement of cost by the state)
- Size of cost saving resulting from participation of the company in various training and vocational training and employment programs (reimbursement of cost by the state)

Indicators of continuous vocational training:

- Ratio of companies offering formal and informal vocational training by regions and branches
- Number of employees participating in vocational training and training by age and gender



-
- Hours of work devoted by employees to vocational training and training out of their working time
 - Size of the costs companies incur in association with vocational training and training
 - Reasons for which companies do not offer vocational training or training

Output indicators of the Belgian vocational training system

- Opinion of companies about the goals of vocational training
- Professions in short supply in the labour market
- Indicators of the success of transfer from school and, respectively, vocational training to the labour market
- Unemployment rate of youth at the start of their career

Vocational Training Indicators Applicable in Hungary

We can group the applicable or target indicators according to several criteria. The two major dimensions of grouping are determined by the methodology of data compilation and the purpose of data compilation, i.e. the function of the indicator. In the methodological separation of indicators to be applied it is the regularity of data collection that is considered to be the most important among the above enumerated ones. Namely, this criterion separates from each other two types of essentially different needs for information. Regularly collected data facilitate statistical statements that provide information concerning the major traits of the vocational training system and the long-term perspective status and trends of these traits as well as concerning the changes of system elements. Just on the contrary, occasional data surveys that may be repeated several times but not regularly, primarily serve more detailed analysis of the major issues raised regarding the vocational training system, targeted identification of problems, scrutiny of the impact of changes or costlier research that needs to be conducted for several years. The choice between the two methods of data collection depends on how regularly a specific indicator is needed, how important it is to analyse trends in data status over time, and responding to what kind of question does the indicator essentially serve.

Input, Output and Training Process Related Indicators of the Vocational Training System

The functions of input, output and training process related indicators of the vocational training system generally vary even in terms of their methodological purpose. It means that a great number of input indicators, for example, serve the description of the system and monitor how system traits change in time. Systematized and institutionalised data surveys, that is, play a greater role among input indicators. As for process indicators of the vocational training system, here the major role belongs to surveys of a descriptive, analytic and explanatory nature. For example the ad hoc surveys analysing changes in the opinion of companies and experts regarding the structure and content of professions, or ad hoc research of opinion of the companies and pupils regarding the process of practical training. In other words, indicators providing information on the process of vocational training are mainly collected in a targeted manner during research aimed at analysing topical issues and concerns. Data surveys tapping into the analysis of output indicators display the most varied picture. Output indicators contain several ones that can be tied to regular data surveys, like, for example, indicators related to the number or distribution of qualified youth completing their studies, or the unemployment ratio of qualified age groups at the start of their career. In addition, we equally find several indicators that are typically surveyed through research projects and survey series. Indicators of the like are the ones describing perspectives to find jobs of youth at the start of their career or the relative wage yield of skilled youth, as well as research monitoring the career path of skilled youth, those who find jobs outside their learned profession, or those who change their career. Regarding the output aspect of vocational training one is confronted with several questions the analysis of which is not really possible through regular data surveys, centrally registered data or records. For good reason, as it is a significantly more difficult task to track the career, successes and situation of school-leaving youth than the survey of data related to pupils entering the system or the players participating in the system, i.e. data that can be registered within the system itself. Having said so the impression is that a qualitative jump might be brought in measuring the efficiency of the vocational training system by directing at least a part of research commissioned randomly and of an ad hoc nature to a regular and



institutionalised path. Namely, the examination of changes in time and the analysis of the impacts of interventions and environmental factors are extremely important considerations in measuring efficiency. However, such considerations would call for regular, with respect to some of the issues even annual surveys, whereas in other areas research performed with several years' intervals would be needed.

The measurement and international comparative analysis of the situation of vocational training system the so-called „first threshold” and „second threshold” are frequently analysed in the states of the European Union. Namely, these are the two extreme points of the vocational training process, with the first one being transfer from general or primary school education to vocational training, and the second one being entry to the labour market from vocational training. This in fact and essence corresponds to the grouping—based on output and input processes—used by us.

But what is the message of this division if considering the purpose of data surveys. The solution rests with responding the major issue of the definition of indicators related to vocational training. Similarly to every research activity the most important question when collecting vocational training related data is „*the purpose for which data are collected*”.

The primary aim of the indicators is to achieve that data collected with their help provide help in improving the efficiency of the vocational training system and facilitate measurement of changes in efficiency. The catch word, i.e. is system efficiency or, by a less formal definition, success of vocational training measured in terms of the achievement of targets articulated by the players of vocational training.

Namely the society and state institutions representing the interests of society, as well as pupils and companies are all interested in achieving the following goals: 1. good placement perspectives in the labour market of youth at the start of their career; 2. delivery of theoretical and practical skills corresponding to labour market requirements; 3. training of experts who can be flexibly employed; 4. reduction of skilled unemployment; 5. minimisation of the risk of unemployment, especially permanent



unemployment; 5. efficient use of budgetary funds and direct company expenditures allocated to vocational training.

The conclusions drawn regarding purposes of the vocational system demonstrate that output indicators of vocational training are essentially destined to measure the achievement of the goals and efficiency of the vocational training system. Input indicators and indicators tied to the process of vocational training at the same time measure the same factors that affect target achievement and the degree of efficiency.

The approach focusing on output factors, i.e. output oriented factors have been playing an increasingly important role in data survey methods and guidelines followed by European Union member states in their vocational training systems. However, by the increase in the significance of output in several countries, like e.g. in Germany, efficiency indicators based on input indicators cannot be disregarded either. In Germany an indicator of this kind is the ratio of young people entering the vocational training system or granted study contracts compared to the overall number of young people who intend to master a profession. This target indicator relying on input data still continues to be one of the main decisive indicators of the efficiency of Germany's vocational training system and thus, apart from output oriented efficiency indicators, constitutes a measure of the achievement of one of the most important targets.

To understand the above one must take note of the fact that the efficiency indicators enumerated above fail to contain a least negligible target indicator. Apart from perspectives of finding a job, relative wage yield, productivity and low level unemployment another exceedingly important indicator of the effectiveness of vocational training if viewed from the pupils' perspective is the extent to which plans and aspirations of young people related to learning and vocational training are fulfilled.

Indicators that provide a response regarding the extent to which young people's plans are fulfilled may focus on answering the following questions: 1. To what extent do young people actually wanting to learn a profession get access to vocational training possibilities and what is the ratio of youth who fail to get access to secondary school or



secondary grammar school education in the overall number of young people embarking upon vocational training? 2. What is the chance of young people who would like to master practical skills at company training places, to get access to this possibility? 3. What is the percentage of youth who actually study the trade in which they would like to be employed subsequently?

First it may appear as if this indicator were mainly important only for pupils. But considering that pupils' motivation is one of the decisive variables explaining the efficiency of vocational training and the achievement of the target tied to the labour market status of skilled labour force, one can obviously admit that the achievement of pupils' aspirations is indirectly important to the extent that it can also be assigned to belong to the pool of target indicators measuring the efficiency of the vocational training system.

One can easily come across contradictions in trying to determine targets. When designing targets, based on international experience, decision makers of the vocational training system may gain important help from priorities articulated for them as guidelines. Frequently articulated priorities of vocational training systems are as follows: 1. Encouraging efficient cooperation living up to market and individual requirements between state and private schools as well as companies offering vocational training; 2. improvement of the quality of vocational training; 3. improvement and expansion of vocational training options granted to individuals; 4. improvement of the individual yields of vocational training; 5. improvement of the ability to adapt to current and future market needs of vocational training systems; 6. Improvement of the access to vocational training and the individual yield of vocational training of disadvantaged people; 7. improvement of social recognition of vocational training and promotion of recognition of vocational training as a market and individual investment.

Priorities providing guidance for the system only constitute the framework for decision-making which, in turn, helps identify targets related to vocational training and the relevant indicators associated with them.

Indicators Applicable in the Hungarian Vocational Training System

The country studies prepared in summary about the German and Belgian vocational training system can be used well for the articulation of vocational training indicators that can be applied in Hungary. The two systems, also considering their relevance to Hungary, overlap partly, but also supplement each other to a great extent. The Belgian vocational training system reveals several similarities with the Hungarian vocational training system especially if considering the structure of secondary school education and the role of companies in vocational training. The dual model of vocational training is organised in similar frameworks as in Hungary. Although the Hungarian vocational training system follows the German dual system, if considering the role companies play, funding methods and significance of training places, market mechanisms can prevail to a far lesser extent in Hungary than in Germany. Experiences of the German vocational system may be especially useful with respect to the possibilities inherent in the development of the Hungarian vocational training system. Namely, considering the bases and the operating principle of the Hungarian vocational training system, it does have the possibility to develop in the coming years towards the dual system operating in Germany. This would mean, among others that the weight of school learning would diminish and responsibility of companies would considerably grow in vocational training. In consequence of the deviations between the dual systems of Hungary and Germany a couple of indicators used in Germany are hardly or not at all applicable in Hungary. At the same time introduction of other indicators being used in Germany may result in obtaining currently valid and valuable new information concerning the performance of the Hungarian vocational training system, whereas at the same time there would be a possibility to make preparations for the potential development path of the system in line with the German model, along with the implementation of corresponding data surveys.



Proposed input indicators of the vocational training system

Indicators assessed measured regularly and available for EU states:

- Ratio of participants in vocational training among those participating in lower secondary education
- Ratio of participants in vocational training among those participating in higher secondary education, among them ratio of pupils granted both school and company training
- Ratio of participants in vocational training among those participating in lower and higher secondary education
- Ratio of women/men participating in lower and higher secondary vocational training
- Number of teachers (by gender) in vocational training and in general secondary level training, more particularly in lower and, respectively higher secondary level training, and in lower and, respectively higher secondary level general training.
- Distribution by age groups of participants in vocational training
- Total ratio of those participating in vocational training qualifying for further academic studies, and their ratio among men and women
- Distribution by age and gender of those participating in vocational training
- Distribution of vocational training participants according to typically where the training is conducted both regarding practice and theory (vocational training school or company training location)
- Distribution of vocational training programs aimed at the acquisition of the first vocational qualification according to the duration of training
- Ratio among employees of participants in vocational further training

Input indicators that can also be applied in Hungary:

1. Input indicators related to the participation of companies in vocational training:

- Number of pupils trained on the basis of a study contract by gender and by the trade being learnt among all the pupils participating in vocational training
- Number of new study contracts by professions
- Number of pupils per instructor at the training location and by professions at school



-
- Number of companies participating in vocational training by branches, headcount categories and the rate of foreign ownership.

2. Input indicators related to schools:

- Number of vocational training schools by school types and by provinces by school types
- Number of teachers in vocational training schools
- Number of classes and average number of pupils in a class at vocational training schools

3. Input indicators related to pupils' participation:

- Number of pupils at vocational training schools by gender and by counties, by school types and by gender as well as by professions
- Distribution of pupils according to the location of practical training (school workshop, company training location, workshop outside the school)
- Distribution of pupils trained at company training locations and at school workshops according to their earlier academic achievements, number of classes completed, average rate.

Cross sectional data that can be collected in the framework of occasional surveys and longitudinal ones that can be collected at several time intervals:

1. Input indicators related to pupils' motivation:

- Motivations and plans of youth entering vocational training and rate of implementation of these plans
- Actual status of school progress of youth who want to learn a profession (have they been able to embark upon vocational training, does the profession being learnt correspond to their professional preference, what did they do if they failed to embark upon vocational training)
- Career guidance possibilities in school education preceding vocational training (consulting, plant visits, summer practices) and its role in career decisions and plan achievement of young people

2. Indicators affecting willingness of companies to participate:

- Factors based on company opinions affecting companies' participation and increasing the number of training locations in the dual vocational training system



Proposed process indicators of the vocational training system

Available and regularly surveyed indicators regarding EU countries:

- Amount of expenditure per pupil for vocational training in lower and higher secondary level vocational training
- Mathematics achievements of pupils in general secondary level training and in vocational training on the basis of the Pisa survey

Indicators related to the process of vocational training applicable in Hungary:

- Costs and benefits of vocational training for companies conducting training
- Average amount of pecuniary benefits and cost reimbursement granted to pupils by trades
- Company demand for pupils, company opinions related to pupils and the extent to which the company sphere supports plans to reform vocational training
- Opinion of pupils concerning theoretical and practical education at school and practical training at the training locations
- Indicators of changes in the content of professions, the activities typical of the professions and the competencies expected in the professions (such indicators may be generated through analysing advertisements, interviewing companies, analysis of further training, constant and work process focused observation of the prerequisite qualifications, case studies, the DELPHI method)

Proposed output indicators of the vocational training system

Indicators available and regularly surveyed regarding EU countries:

- Monthly pay and hourly wage of employees according to their highest school qualification and the type of completed program (vocational or general education)
- Ratio of unemployed among those aged 25 to 59 according to their qualification
- Ratio of excessively or under educated people among skilled employees by professions (an indicator measured occasionally and not measured regularly)



Output indicators that can be applied in Hungary:

- Number by gender and professions of pupils taking their professional examination and successfully passing the professional examination
- Number by gender of pupils completing and, respectively, interrupting vocational training
- Employment history traits of skilled career entrants leaving the dual system
- Unemployment ratio of youth at the start of their career
- Professions in short supply in the labour market
- Relative wage yields of the qualification, professional qualification and the number of completed classes
- Demand of companies for skilled labour force, size of skilled worker shortage, and measures aimed to reduce this size
- Opinion of companies on the goals of vocational training and the skills and knowledge that can be mastered during vocational training.
- Yield quantifiable in monetary terms and not quantifiable in monetary terms for companies of vocational training

Összefoglaló

A kutatásról

Magyarországon ma a szakképzettséggel rendelkező munkakeresők, különösen a pályakezdő fiatalok számára számos szakmában rosszak az elhelyezkedési esélyek, és a kilátások sem kedvezőek. Ezzel összefüggésben megállapítható, hogy a rendszerváltás óta a szakmák elismertsége általánosan is erodálódott, ami kedvezőtlenül hatott a szakképzési rendszer színvonalára, eredményességére. A rendelkezésre álló munkaerőpiaci mutatók arra utalnak, hogy Magyarországon a szakképzési rendszer nem megfelelő hatékonysággal működik. Az iskolarendszer nehézkesen és lassan alkalmazkodik a munkaerőpiaci kihívásokhoz és igényekhez, aminek következtében a fiatalok gyakran olyan képességeket és képzettséget szereznek, amivel nehezen tudnak elhelyezkedni és integrálódni a munka világába. A szakképzési rendszer működésével, és a pályakezdők munkaerőpiaci helyzetével foglalkozó kutatások megállapításai alátámasztják, hogy a magyar szakképzés átalakítására, javítására, valamint a rendszer működését leíró és értékelő indikátorok fejlesztésére van szükség.

Az Európai Unió számos tagországában hasonló nehézségekkel és munkaerőpiaci gondokkal néznek szembe a szakképzési rendszerek szereplői, ezért a kedvezőtlen folyamatok csak részben magyarázhatók a hazai rendszer jellegzetességeivel, azaz részben a nemzetközi munkaerőpiaci tendenciák begyűrűző hatásaival hozhatók összefüggésbe.

A problémás területek felismerésére, feltárására valamint a reformok és különböző szakképzési programok hatásának elemzésére az Európai Unió tagországaiban számos jól bevált értékelési módszert és információ-gyűjtési eljárást alkalmaznak. Tanulmányunkban ezeket az értékelési módszereket, a hozzájuk fűződő adatfelvételeket és az ezekben vizsgált indikátorokat kívánjuk bemutatni.

Az első fejezetben röviden bemutatjuk az uniós tagországok szakképzési rendszereiben alkalmazott értékelési és adatfelvételi módszereket, az adatgyűjtés célja és

módszertana szerint. Ennek során kitérünk az értékelési rendszerek kialakítását és az alkalmazott indikátorok funkcióját befolyásoló strukturális tényezőkre.

Ezt követően bemutatjuk az Európai Unióban alkalmazott indikátorokat, és ahol érdemesnek tartjuk, ott bemutatjuk az adott indikátor szerepét a szakképzési rendszerrel kapcsolatos döntésekben.

A második fejezetben három országtanulmány segítségével közelebbről is megvizsgáljuk a hazánkon kívül alkalmazott értékelési módszereket. Németország, Belgium és Nagy-Britannia példáján mutatjuk be a szakképzési rendszer működésének értékelésére és a felmerülő problémák megismerésére alkalmazott mérési technikákat, indikátorokat és adatfelvételi módszereket. Az alkalmazott módszerek és indikátorok céljainak és funkcióinak könnyebb megértése érdekében ezek bemutatása előtt ismertetjük az adott szakképzési rendszer felépítését, jellegzetességeit, a döntési folyamatokat és a rendszer jellemző problémáit. Az indikátorokat a mellékletekben külön összegezzük.

Szakképzési rendszerek és a szakképzési fejlesztések intézményrendszere az Európai Unióban

Az értékelési módszerek egyik, az Európai Unióban gyakran alkalmazott tipológiája a mérés céljától függően két fő csoportot különböztet meg. Az egyik csoport a szakképzési rendszer elemeinek fejlesztését szolgáló értékelő módszereket foglalja magába (formative evaluation). A másik fő csoportba az utólagos hatáselemzést szolgáló értékelő módszerek tartoznak (summative evaluation). Az előbbi gyakran kvalitatív, strukturálatlan empirikus módszerekre támaszkodik, amelyeket elsősorban a programok tervezési és bevezetési szakaszában alkalmaznak. Az ide sorolható értékelési módszerek lehetővé teszik a beavatkozást a program megvalósítása közben, és az igények és érdekek feltárásán keresztül megelőzhetik a súrlódások és feszültségek felmerülését. Az értékelési módszerek utóbbi csoportja többnyire kvantitatív értékelési technikákat tömörít, amelyek a programok eredményeinek, hatásainak mérésére és a visszacsatolásra irányulnak.

Az indikátorok alkalmazását befolyásoló tényezők és követelmények

A szakképzési rendszerek irányítási módja három fő rendszer-típussal, illetve ezek kombinációival jellemezhető. Az állami irányításra, a vegyes és a piaci mechanizmusokra épülő három szakképzési modell-típus egy kontinuumot képez, amelynek két végpontja, a tisztán piaci és a tisztán állami modell között helyezkednek el a három típust ötvöző rendszerek. Az Európai Unió tagállamai e három típus különböző kombinációit alkalmazzák a szakképzési rendszer irányításában, fejlesztésében.

A felmérések és kutatások tervezésében, és a döntés-előkészítésben a rendszer szintű összefüggések ismerete mellett fontos szerepet töltenek be a szakképzési rendszer működéséről rendszeresen információkat szolgáltató, idősoros elemzésekre is alkalmas indikátorok. A leggyakoribb ilyen mutatók a tanulók száma, illetve a szakképzésben résztvevő vállalatok száma, az iskolákkal, osztályokkal, tanárokkal kapcsolatos mutatók, a vizsgaeredmények mutatói. Ezeket az adatokat rendszerint az illetékes minisztérium intézményei, a munkaügyi központok, a központi statisztikai hivatalok vagy a szakképzésért felelős szervezetek, gyakran a kereskedelmi és iparkamarák kamarák gyűjtik. A rendszeresen gyűjtött adatokat a kutatóintézetek és az érdekképviselői szervek (pl. kamarák) felmérései olyan adatokkal egészítik ki, amelyek információt nyújtanak a szakképzés tartalmáról, a vállalati elégedettségről, a tanulói elégedettségről, az új kvalifikációk iránti igényről, a szakképzés egyéni és vállalati szinten jelentkező hozamáról, a reformintézkedések várható hatásairól vagy a szakképzésben résztvevő szereplők motivációjáról.

Az Európai Unió legjelentősebb, összehasonlítható longitudinális adatokat szolgáltató adatbázisa az Európai Közösség Háztartáspanel Felvétele, amely még mindig számos, az elemzők által kiaknázatlan lehetőséget rejt az iskolázottsággal és a képzettséggel kapcsolatos hatások elemzésére. A komparatív elemzések egyik akadályozó tényezője, hogy a nemzetközi összehasonlításra alkalmas indikátorok gyakran nem elég részletesek, különösen a mikro-szintű, pl. a szakképzés szereplőinek teljesítményére vonatkozó következtetések levonására.

Kutatási területek és irányzatok az Európai Unióban

Az országok összehasonlítására az Európai Unióban leggyakrabban az iskolázottság indikátorai és a gazdasági fejlődés ill. a foglalkoztatottság mutatói közötti kapcsolatok elemzési módszereit alkalmazzák. A kutatási és elemzési módszerek másik jelentős csoportja az oktatás és szakképzés tényezőinek a vállalatok teljesítményére gyakorolt hatását vizsgálja. Azokban az országokban, ahol a vállalati szféra a gyakorlati képzésen keresztül a szakképzési kiadások jelentős részét biztosítja, általában nagyobb hangsúlyt fektetnek a vállalati hozamok elemzésére, vagyis annak vizsgálatára, hogy milyen megtérülési ráta mellett hajlandóak a vállalatok a szakképzésre és annak finanszírozására saját forrásokat fordítani.

Egy másik, az uniós országok gyakorlatában fontos kutatási terület az oktatás, vagy szakképzés egyéni hatásaival foglalkozik. Az ilyen vizsgálatok célja az iskolázottság és a képzettség különböző ismérvei által az egyéni életpályára gyakorolt hatások kimutatása. Az életpálya-kutatások témakörbe tartozik a szakképzési rendszer sikerességének egyik ugyancsak fontos mutatója, a pályakezdők képzettségi szinttől és szakmától függő relatív bérszínvonala.

Az Európai Unióban alkalmazott szakképzési indikátorok bemutatása

Az Európai Unióban a szakképzési rendszerekkel kapcsolatosan alkalmazott indikátorokat különböző szempontok szerint csoportosíthatjuk. Az indikátorok általunk alkalmazott csoportosítási eljárásban külön választottuk a szakképzési rendszer bemeneti, azaz input-orientált mutatóit a kimeneti, azaz output-orientált mutatóktól. Ezen kívül azonosítottunk egy harmadik csoportot, amelybe a bemenet és a kimenet közötti fázisról, a szakképzés folyamatáról tájékoztató indikátorokat soroltuk.

A szakképzési rendszer bementi indikátorai: A szakképzési rendszer egyik fontos kérdése, hogy honnan lépnek be a fiatalok, milyen intézményekbe lépnek be, hány vállalat vesz részt a szakképzésben, hány tanár oktatja a szakmákat, mekkora az osztálylétszám, stb. Azokat a mutatókat, amelyek ezekre a kérdésekre adnak választ a szakképzési rendszer bemeneti mutatóinak nevezzük. Ezek az indikátorok lényegében

a szakképzés feltételeit meghatározó tényezőkről nyújtanak információt, többnyire leíró jellegűek, és jelentős részük megtalálható a rendszeresen gyűjtött adatokat tartalmazó központi adatbázisokban.

A szakképzési rendszer folyamatának indikátorai: A mutatók második csoportjába a szakképzési rendszerek folyamatával, magával a szakképzéssel kapcsolatos mutatókat soroltuk. Ezek az indikátorok legtöbbször a szakképzés tartalmáról, folyamatáról, költségeiről és gazdasági hatékonyságáról tájékoztatnak. Ezek a leíró jellegű indikátorok, amelyek részben rendszeres, központi adatgyűjtésekből, részben egyedi, problémaorientált felmérések keretében keletkeznek. Gyakoriak a szakképzési rendszer működésével, a szakképzés tartalmával, szereplőivel vagy struktúrájával kapcsolatos véleményeket bemutató indikátorok.

A szakképzési rendszer kimeneti indikátorai: Az indikátorok harmadik csoportjába azokat a mutatókat soroltuk, amelyek a szakképzési rendszer eredményeiről, a pályakezdő fiatalok esélyeiről, munkaerőpiaci helyzetéről vagy a szakképzés vállalati, társadalmi vagy makrogazdasági hozamáról adnak számot. Ezek a rendszeresen gyűjtött adatokat tartalmazó statisztikai adatbázisokban ritkábban szereplő, és inkább egyedi, célzott kutatások és hatásvizsgálatok keretében előállított indikátorok. Gyakoriak például a szakképzési programok hatásáról számot adó mutatók.

A szakképzési rendszerek bemeneti mutatói

Az UNESCO, az OECD és az Eurostat (UOE) adatbázisának főbb mutatói:

- A felső középfokú oktatásban (ISCED3) résztvevő tanulók megoszlása általános oktatás és szakmai képzés között, nemek szerint
- Az alsó középfokú oktatásban résztvevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya
- A felső középfokú oktatásban résztvevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya (Unesco Institute...), és ebből az iskolai és üzemi képzésben egyaránt részesülő tanulók aránya (Lamb et al., 2003)
- Az alsó és felső középfokú oktatásban résztvevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya

- Az alsó és a felsőfokú szakképzésben résztvevő nők/férfiak aránya
- A magánintézményben tanulók aránya az alsó középfokú általános oktatásban, illetve az alsó középfokú szakképzésben résztvevők közül
- A magánintézményben tanulók aránya a felső középfokú általános oktatásban, illetve a felső középfokú szakképzésben résztvevők közül
- Tanárok száma (nemek szerint) összesen a középfokú képzésben, ezen belül az alsó ill. a felső középfokú képzésben.
- Tanárok száma (nemek szerint) a szakképzésben valamint az általános középfokú képzésben, ezen belül az alsó ill. a felső középfokú szakképzésben, valamint az alsó ill. a felső középfokú általános képzésben.
- Tanárok száma (nemek szerint) a kiegészítő szakképzésben valamint a poszt-szekunder kiegészítő általános képzésben, és ezen belül az alsó ill. a felső középfokú szakképzésben valamint az alsó és felső középfokú általános képzésben.

Az Európai Bizottság felmérésének eredményeit közlő Key data on vocational training in the European Union című kiadványban (1997-ben és 2001-ben) megjelenő főbb indikátorok (az adatok 1994-re ill. 1997-re vonatkoznak):

- A szakképzésben résztvevők megoszlása korcsoportok szerint
- A felsőfokú továbbtanulásra feljogosító szakképzésben résztvevők aránya összesen, valamint a nők ill. férfiak körében
- A szakképzésben résztvevők megoszlása kor és nem szerint
- A szakképzésben résztvevők megoszlása aszerint, hogy a képzés – a gyakorlatot és az elméletet is figyelembe véve – jellemzően milyen helyszínen folyik (szakképző iskolában, vagy vállalati képzőhelyen)
- Az első szakképesítés megszerzésére irányuló szakképzési programok megoszlása a képzés időtartama szerint

Más forrásokból származó mutatók:

- A magán- és az állami oktatási intézmények száma az általános képzésben és a szakképzésben Franciaországban
- Osztályok száma az általános képzésben és a szakképzésben, a magán- ill. az állami intézményekben.
- Átlagos osztálylétszám az általános képzésben és a szakképzésben, a magán- ill. az állami intézményekben.

- Tanoncképző intézetek tanulóinak száma a megszerezhető végzettség típusa szerint és nemek szerint.
- Állami és magántulajdonú mezőgazdasági szakképzési intézmények száma: szakközépiskolák, szakiskolák és tanoncképző intézmények.
- Állami és magántulajdonú mezőgazdasági szakképzési intézmények tanulóinak száma: szakközépiskolák, szakiskolák és tanoncképző intézmények.
- Mezőgazdasági, Élelmezésügyi, Halászati és Vidékfejlesztési Minisztérium által évente felmért indikátor.
- A szakmai továbbképzésben résztvevők aránya a foglalkoztatottak között

A szakképzési rendszerek folyamatainak mutatói

- A szakképzésre fordított éves kiadások egy tanulóra eső összege, az alsó középfokú és felső középfokú szakképzésben. Vásárlóerő-paritáson USD-re átszámítva. (OECD Indicators, 2007)
- Az általános középfokú képzésben és a szakképzésben résztvevő tanulók matematikai teljesítménye a Pisa felmérés alapján
- A holland szakiskolai tanárok véleménye a kompetenciák mérésére irányuló programok minőségi követelményeiről (Baartman et al., 2006)

A szakképzési rendszerek kimeneti mutatói

- A végzettség ill. az elvégzett osztályok számának relatív bérhozama
- A munkavállalók havi fizetése és órabére a legmagasabb iskolai végzettség és az elvégzett programtípus szerint (Mittag, 2005)
- A hároméves szakképzési modell relatív hozama a kétéves modellhez képest a svéd szakképzési rendszerben (Ekström, 2002)

A Európai Közösség második (1995. évi) háztartáspanel felvételének adataiból képzett indikátorok (West – Hind, 1999)

- Fizetett alkalmazásban állók közül azok aránya, akik számára a formális oktatás vagy szakképzés az aktuális foglalkozásukhoz szükséges készségek megszerzésére irányult
- Fizetett alkalmazásban állók közül azok aránya, akik úgy vélik, hogy a formális oktatás vagy szakképzés nagyon, vagy jelentősen hozzájárult az aktuális foglalkozásukhoz szükséges készségek megszerzéséhez
- A különböző végzettségű foglalkoztatottak között azok aránya, akiket munkaadójuk oktatásban vagy képzésben, illetve erre irányuló támogatásában részesít
- A 16 éves vagy idősebb munkanélküliek közül azok aránya, akik a kérdezést megelőző egy évben szakképzésben részesültek
- A foglalkoztatottak közül azoknak az aránya, akik véleményük szerint a képességeik alapján nagyobb követelményeket támasztó munkát is el tudnának végezni
- A végzettségi szintek szerinti nettó átlagjövedelem, és a végzettségek relatív bérhozama
- A munkanélküliek aránya 25 – 59 évesek között, a végzettségi szintek szerint

Az indikátorok alkalmazásának és a szakképzési rendszerben, a döntéshozatalban betöltött szerepük bemutatása Németország és Belgium példáján

Az elemzés céljára az uniós tagországok közül Németországot és Belgiumot választottuk ki. A magyar szakképzési rendszer adottságait és a lehetséges fejlődési irányokat tekintve ugyanakkor értékes tapasztalatokkal szolgálhat a német rendszer. A német duális modell hazánk számára egy lehetséges modellt vázol fel, amennyiben szakképzési rendszerünk – az elméleti oktatásban és a rendszer koordinálásában betöltött állami szerepvállalás rendszere mellett – egy döntően piaci mechanizmusokra és a vállalati szféra társadalmi felelősségtudatára épülő rendszer irányába fejlődik.

A német szakképzési rendszer

A német szakképzési modellt a vállalatok által nyújtott gyakorlati képzés és az iskolai keretek között biztosított képzés párhuzamossága, és ezek együttműködése jellemzi. A következő ábrán a szakképzési rendszer egymással együttműködő alrendszeit szemléltetjük.

Németországban a tankötelezettség tartományonként eltérően a 9. vagy a 10. osztály elvégzéséig tart. A négyosztályos általános iskola (Grundschule) után a fiatalok három iskolatípusban folytathatják a tanulást. A fiatalok ebből a három iskolatípusból, különböző életkorban léphetnek be a szakképzési rendszerbe. A szakképzési rendszerbe belépő fiatalok 66 százaléka duális képzésben kezdi meg az adott szakma elsajátítását, 27 százalékuk iskolai rendszerben szerzi meg mind az elméleti, mind a gyakorlati tudást, és a tanulók 7 százaléka részben iskolai rendszerben, részben üzemi szakképző központokban tanul. Az üzemeken kívüli képzőhelyeket az állam, vagy a tartomány ill. a Szövetségi Foglalkoztatási Szolgálat tartja fenn. Az üzemeken kívüli szakképző központok állami támogatásának célja a fiatalok szakképzésének támogatása azokban a régiókban, ahol a vállalatok nem kínálnak elegendő üzemi képzőhelyet a fiataloknak. Emellett az üzemeken kívüli szakképző központok gondoskodnak a tanulási nehézségekkel küzdő vagy szociálisan hátrányos helyzetű fiatalok szakképzéséről. Az teljes iskolaidős iskolai képzés helyszíne a szakiskola (Berufsfachschule), melynek képzési ideje általában 3 év. A szakiskolák egy része azon fiatalok számára nyújt alternatívát, akik nem jutottak képzőhelyhez a duális rendszerben. Az ilyen szakiskolák bár a megszerezhető végzettséget tekintve formálisan egyenrangúak a duális képzéssel, arányukat és a végzettségek piaci értékét tekintve inkább másodrendű szerepet játszanak. A teljes iskolaidős szakiskolák másik csoportja a kizárólag iskolai intézményben kitanulható szakmákat oktatja. Az ilyen szakiskolák töltik ki az ún. szakképzési hézagokat, amelyeket a duális képzési rendszerben nem szereplő szakmák, illetve a duális képzésben csak kevésbé gazdaságosan vagy nehezen oktatható szakmák jelentik. A teljes idős iskolai képzési formában az elméleti és a gyakorlati képzés is szakiskolában történik. A tartományok arra törekednek, hogy lehetőleg minden szakmát tanulni vágyó, és az ehhez szükséges

végzettséggel rendelkező fiatal valamilyen formában beléphessen a szakképzési rendszerbe. A szakképzési helyhez nem jutó fiatalok egy részét külön közvetítő szolgáltatások segítségével helyezik el vagy teljes idős szakképzésben, vagy az üzemén kívüli szakképzési rendszerben. A duális rendszerben a vállalatoknak van a legnagyobb szerepe a képzésben. Ez egyrészt jelenti azt, hogy a vállalatok biztosítják a szakképzés finanszírozásának nagyobbik részét, másrészt azt is jelenti, hogy leginkább a vállalatok képzési gyakorlatán múlik, hogy a tanulók milyen színvonalon sajátítják el az adott szakmát. A német szakképzési rendszerben a duális rendszernek köszönhetően érvényesülhetnek nagymértékben a hatékonyságnövelő piaci mechanizmusok. A vállalatoknak határozott érdekük, hogy részt vegyenek a szakképzésben. Egyrészt saját maguk választhatják ki a tanulókat, akiknek lényegében maga a vállalat tanítja meg a szakmát. A vállalatok olyan szakemberek képzésére törekednek, akik megfelelnek az elvárásaiknak, és akiket szívesen alkalmaznak a képzés befejezése után. A vállalatok tehát saját célra is képeznek, így lehetőségük van arra, hogy a képzés végén állást kínáljanak a legjobb tanulóknak.

Az alkalmazott indikátorok a német szakképzési rendszerrel kapcsolatos feladatok, problémák és kérdésfelvetések tükrében

A német szakképzési rendszer egyik legfőbb törekvése, hogy minden szakképzésre jogosult, és szakmát tanulni szándékozó fiatal beléphessen a szakképzési rendszerbe. A fiatalok a munkaügyi hivataloknál regisztráltathatják magukat, amennyiben nem jutottak üzemi képzőhelyhez, azaz nem tudtak tanulószerveződést kötni valamely képzést kínáló vállalattal ill. nem tudtak a szakképzési rendszerbe más úton (teljes idős, vagy részidős iskolai képzésbe) belépni. A fiatalokat a regisztrálásra mindenképp elhanyagolható anyagi juttatást jelentő munkanélküli támogatás ösztönzi.

A szeptember végén még képzőhely iránt érdeklődőként regisztrált fiatalokat a munkaügyi hivatalok megpróbálják a még tanulókat kereső vállalatokhoz, vagy szakképző iskolákhoz kiközvetíteni. Azok a fiatalok, akik ezzel a segítséggel sem tudtak elhelyezkedni, és nem tudták megkezdeni a tanévet, különböző előkészítő és felzárkóztató programokban és kurzusokban vehetnek részt. A regisztráltak egy része végül a hátrányos helyzetűek, illetve a munkanélküliek táborát népesíti.

Ezek a belépési folyamatok határozzák meg a szakképzés bemeneti oldalával kapcsolatos indikátorok, felmérések és elemzések tartalmát. A szakképzés folyamatához fűződő mutatók elsősorban a szakképzés költségeiről, finanszírozásáról, az oktatott szakmatartalomról, a szakmastruktúráról és a cégek tanulókkal kapcsolatos véleményéről adnak számot. A kimeneti oldal mutatói között található a szakképzés teljesítményével, hatékonyságával kapcsolatos indikátorok. Ezek elsősorban a szakképzés értékéről, a szakképzettek elhelyezkedési esélyeiről, bérhozájáról a vállalatok pályakezdőkkel kapcsolatos elégedettségéről informálnak.

A német szakképzési rendszer bemeneti mutatói

- A szakképzési rendszerbe belépő fiatalok száma a szakmát tanulni vágyók számához viszonyítva
- Tanulószerződések száma nemek szerint
- Az iskolákból kikerülő, a duális szakképzési rendszerben szakmát tanulni szándékozó fiatalok iskolai előmenetelének tényleges alakulása
- A vállalatok részvételét, azaz a képzőhelyek számának növelését befolyásoló tényezők a duális szakképzési rendszerben vállalati vélemények alapján
- Szakképző iskolák száma iskolatípusok szerint, illetve régiók és iskolatípusok szerint
- Tanulók száma a szakképző iskolákban nemek szerint, iskolatípusok szerint és régióként iskolatípus és nemek szerint
- A különböző szakképző iskolák elsőéves tanulóinak száma az iskolai végzettség szerint
- Tanárok száma a szakképző iskolákban
- Osztályok száma a szakképző iskolákban
- Iskolák, osztályok és tanulók száma régiók szerint
- Különböző típusú szakképző iskolák külföldi állampolgárságú tanulóinak száma régiók szerint összesen és régióként nemek szerint, és állampolgárságuk szerint
- Különböző típusú szakképző iskolák tanulóinak száma a tanulók születési éve és neme szerint, valamint évfolyamok és nemek szerint

- Az iskolai alapképzésben nyújtott gyakorlatorientált oktatás szerepe a fiatalok pályaválasztási döntéseiben
- 15 éves előrejelzés a különböző típusú szakképző iskolák tanulói létszámának alakulására
- Új tanulószerveződések száma, az összes tanulószerveződéses tanuló, valamint ezen belül az elsőévesek száma 95 szakmacsoport és nemek szerint
- Új tanulószerveződések száma a tanuló végzettsége és 7 szakmaterület szerint
- A szakképzést elvégző, illetve a szakképzést megszakító tanulók száma az iskolatípusok szerint, illetve a végzettségi fok szerint (aszerint, hogy milyen szintű továbbtanulásra ad lehetőséget a végzettség), valamint nemek szerint
- A teljes- és részmunkaidőben, illetve az óraszámában alkalmazott tanárok száma iskolatípusok, régiók és nemek szerint
- Az üzemi képzés keretében szakmát tanulni vágyók iskolázottságának, társadalmi és demográfiai jellemzőinek hatása az iskolapadból az üzemi szakképzésbe való átmenet időtartamára
- A 18 éven aluliak, valamint a legalább 20 évesek aránya a szakképzésbe belépők között
- A szakképzési rendszerre növekvő, illetve egyre kisebb hatást gyakorló munkaerőpiaci folyamatok szakértői szemszögből (Beicht -Friedrich-Ulrich, 2007)

A német szakképzési rendszer folyamatának mutatói

- Az új szakmák tanulóinak elégedettsége az üzemi képzéssel (Tappmann-Webers, 2006)
- A képzőhelyekkel és a gyakorlati képzéssel kapcsolatos tanulói vélemények a keleti országrészben (Beicht - Berger, 2006)
- A szakmák tartalmának, a szakmákat jellemző tevékenységeknek és a szakmákban elvárt kompetenciák változásának indikátorai (Brötz - Dorsch-Schweizer - Haipeter, 2006)
- A bankszektor változó szakmai elvárásainak leírása (Brötz–Dorsch-Schweizer–Haipeter, 2006)
- A szakképzés költségei és hozama a képzést végző cégek számára (Beicht–Walden–Herget, 2004)



-
- A tanulókat a tarifa-megállapodások szerint megillető pénzbeli juttatások átlagos összege (Tarifliche Ausbildungsvergütungen, 2006)
 - A vállalatok tanulók iránti kereslete, a tanulókkal kapcsolatos vállalati vélemények és a szakképzési reformtervek támogatottsága a vállalati szférában

A német szakképzési rendszer kimeneti mutatói

- A szakvizsgázó és a szakvizsgát sikeresen teljesítő tanulók száma nemek és 93 szakmacsoport szerint
- A 25 év alatti fiatalok munkanélküliségi rátája országrész (kelet/nyugat) szerint (DESTATIS, 2007)
- A duális rendszerből kilépő szakképzett pályakezdők foglalkoztatási történetének jellemzői (Dorau – Höhns, 2006)
- A végzettség ill. az elvégzett osztályok számának relatív bérhozama (Göggel, 2007)
- Vállalatok szakképzett munkaerő iránti kereslete, a szakemberhiány mértéke és ennek csökkentésére tett intézkedések (Nitschke et al., 2007; Dercks – Heikaus, 2005)

A belga szakképzési rendszer

A flamand és a vallon oktatási rendszer már 8-10 éve egymástól elkülönülten működik. Az adatokat tekintve alapvető eltérések nem mutatkoznak, de a két rendszer más szempontokra helyezi a hangsúlyt és eltérő értékeket követ. Ami a két rendszerben közös, az a föderális rendszer, a végzettségi szintek, a tanúsítványok, az oklevelek és diplomák elnevezése illetve ezek megszerzésének követelményrendszere. A munkáltatók a flamand és a vallon oktatási és képzési rendszer közötti különbség lényegét abban látják, hogy a flamand rendszer felépítése egyszerűbb, és a diákok választási lehetőségei kevésbé differenciáltak. Ennek köszönhetően azonban költséghatékonyabb és homogenitása miatt eredményesebb is. Ezzel szemben a vallon oktatási rendszer a diákoknak nagyobb teret enged a szabad választásban, ami egy differenciáltabb de költségesebb rendszert eredményez. A vallon rendszer diákjainak teszt eredményei egységesebbek ugyan, de összességében kissé alulmúlják a nagyobb szórású, de átlagosan jobb teljesítményt nyújtó flamand diákok eredményeit.

Középfokú oktatási rendszer a francia és a német nyelvű közösségekben

A francia és a német nyelvű közösségekben működő két oktatási rendszer közül a domináns oktatási rendszer lényege, hogy a 12 éves kortól kezdődő középfokú oktatás az első kétéves, az ún. megfigyelési szakaszt követően két irányban, átmeneti vagy szakképzési irányban folytatódhat. Mindkét irány két kétosztályos ciklusból, az orientációs és a speciális ciklusból áll. A középfokú oktatás tehát három, egyenként 2 éves szakaszba szerveződik. Az első orientációs szakaszban a tanulók az első évben azonos tantervet követnek, majd a második évben néhány fakultatív tantárggyal bővül az általános képzés tananyaga. A második és a harmadik szakasz mára a két elkülönült irány valamelyikéhez fűződik. A vízválasztót a két képzési irány jelenti, amely között még a második ciklus végén, a 16 éves diákok számára is lehetséges ugyan az átmenet, de a váltást számos, a különböző tárgyak megfigyelésére irányuló feltétel is korlátozza. Azok a tanulók, akik az átmeneti oktatási irányt választották, és sikeresen befejezték az általános vagy műszaki oktatás harmadik ciklusát, felső középfokú, a gimnáziumi érettséginek megfelelő végzettséget szereznek.

A szakképzési irány hatodik évét sikeresen befejező tanulók szakmai bizonyítványt kapnak, ami lehetővé teszi számukra a munkavállalást.

A flamand középfokú oktatási rendszer

1989 óta a Flamand Közösség középfokú oktatási rendszere a francia és német közösségekéhez hasonlóan három, egyenként kétéves ciklusból épül fel, azonban kettő helyett négy oktatási irány mentén szerveződik: 1. általános képzés; 2. szakosított képzés; 3. művészeti képzés; 4. szakképzés.

A duális szakképzési rendszer

Egy 1983. évi törvény 18-éves korig hosszabbította a tankötelezettség időtartamát. A törvény emellett meghagyta a lehetőséget arra, hogy a tanulók a 15 vagy 16 éves korig tartó kötelező teljes idős iskolai oktatást követően 18 éves korukig részidős szakképzésben vegyenek részt. A francia közösségben a szakképzési központként működő CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance) a 15-16 éves és idősebb fiatalok számára kínál heti 12 – 15 tanórás (tanóránként 50 perces) általános szakképzést. A tanulóknak emellett lehetőségük van tanulószerveződést kötni valamely vállalattal, amely gyakorlati szakképzést kínál a fiatalok számára. A tanulószerveződés alternatívájaként lehetőség van tanoncszerződés megkötésére is, ami a 16-18 év közötti fiatalok számára fizetett munkalehetőséget és emellett elméleti és gyakorlati képzést biztosít szakképző központokban (pl. CEFA) illetve az őket alkalmazó vállalatnál. A szakképzésnek ezt a formáját ipari szakképzésnek is nevezik. Ennek keretében a tanoncokat a rendes alkalmazottakhoz hasonló munkakörben foglalkoztatják, és fizetésben részesítik őket, így ez a képzési forma duális jellege ellenére gyakorlatilag a duális szakképzési rendszeren kívül szerveződik. Ez tetten érhető a fiatalok motivációjában, amely sokkal inkább a tanoncszerződéssel járó munkalehetőség és a megfelelő fizetés megszerzésére irányul.

Munkaerőpiaci problémák:

A legjelentősebb munkaerőpiaci problémák a szakképzetlen munkaerővel hozhatók összefüggésbe. A szakképzetlen munkaerőt a munkáltatók jelentős relatív

bérhátránnyal alkalmazták, miközben recessziós gazdasági hatások esetén elsőként a szakképzetlen munkaerőt építik le a vállalatok. Az öregedő társadalom következményei Belgiumot, más nyugat-európai országokhoz hasonlóan érzékenyen érintik. A munkaerőpiaci feszültségek leginkább a megfelelő munkaerő hiányából adódnak. A munkáltatók a munkaerőpiaci feszültségek enyhítésére többek között azt javasolják, hogy a szakképzési rendszer illetékes szereplői nagyobb figyelmet fordítsanak a pályaválasztó fiatalok tájékoztatására, arra, hogy megismerhessék a döntésük várható következményeit. A belga középfokú oktatással kapcsolatos reformtervek egyik sarkalatos pontja a 6-tól 18 éves korig tartó kötelező tanulási időszak felbontása három négyéves időszakra. Ennek egyik célja lenne, hogy valóban megvalósuljon, és a funkciójának megfelelően működjön a jelenleg csak elméletben érvényesülő általános képzési időszak. A diákok 12 éves korban ugyanis inkább szülői befolyásra és kevésbé saját elképzelések alapján választanak iskolatípust, ami a későbbiekre nézve sorsdöntő lehet az iskolatípusok közötti átjárás nehézsége miatt. Ugyancsak élénk társadalmi és szakmai vitákat váltott ki és reformtörekvéseket idézett elő a munkaerőpiacokon egyre fontosabb szerepet betöltő egész életen át tartó tanulás eszméjének térnyerése.

A belga szakképzési rendszer bemeneti mutatói

- A középfokú képzésben résztvevő tanulók száma iskolatípusok szerint és nemek szerint
- A középfokú képzésben résztvevő tanulók száma teljes- és részdíjs képzés szerint és nemek szerint
- Tanulók száma az iskolák finanszírozási struktúrája szerint (állami, magán-, támogatott magániskola, stb.) és nemek szerint
- Iskolák száma az intézmény finanszírozási struktúrája szerint
- Tanárok száma az intézmény finanszírozási struktúrája szerint és nemek szerint
- Tanárok száma az intézmény finanszírozási struktúrája szerint és a tanárok életkora szerint

A belga szakképzési rendszer folyamatának indikátorai

- Szakképzés tartalmi változtatása iránti vállalati igény a szakmai követelmények alapján
- A szakmai gyakorlat és a munkatapasztalat szerepe a szakképzésben
- A vállalati tényezők hatása a vállalati képzőhelyek tanulóinak nyújtott gyakorlati képzés minőségére
- A vállalatoknál foglalkoztatottak munkaidejének képzésre fordított aránya
- A szakképzésben részesülő tanulók, tanoncok száma
- A munkavállalók képzésére fordított kiadások összege, és ennek megoszlása nemek szerint
- A különböző képzési és szakképzési tevékenységekből következő költségmegtakarítás (állami költségtérítés) mértéke
- A különböző képzési és szakképzési tevékenységekből, illetve foglalkoztatási programokban való részvételből következő költségmegtakarítás (állami költségtérítés) mértéke a vállalatnál

A folyamatos szakképzés indikátorai:

- A formális vagy nem formális szakképzést nyújtó vállalatok aránya régió és ágazat szerint
- A szakképzésben, képzésben résztvevő alkalmazottak száma nem és kor szerint
- Az alkalmazottak munkaidejéből szakképzésre, képzésre fordított munkaórák száma
- A szakképzéssel, képzéssel kapcsolatosan felmerülő vállalati költségek mértéke
- Okok, amiért a vállalatok nem nyújtanak szakképzést, képzést

A belga szakképzési rendszer kimeneti mutatói

- Vállalati vélemények a szakképzési célokról
- Hiányszakmák a munkaerőpiacon
- Az iskola ill. szakképzés és a munkaerőpiac közötti átmenet sikerességének indikátorai
- A pályakezdő fiatalok munkanélküliségi rátája

A Magyarországon alkalmazható szakképzési indikátorok

Az alkalmazható mutatókat, célindikátorokat számos kritérium szerint csoportosíthatjuk. A csoportosítás két alapvető dimenzióját az adatok gyűjtésének módszertana valamint az adatok gyűjtésének célja, azaz az indikátor funkciója határozza meg. Az alkalmazandó indikátorok módszertani megkülönböztetésében a legfontosabb szempontnak a felsoroltak közül az adatgyűjtés rendszerességét tekintjük. Ez a kritérium ugyanis két alapvetően eltérő információigényt határol el egymástól. A rendszeresen gyűjtött adatok olyan statisztikai kimutatásokat tesznek lehetővé, amelyek a szakképzési rendszer főbb jellemzőiről és ezek hosszú távú időbeli alakulásáról, trendekről és a rendszer elemeinek változásáról adnak információt. Ezzel szemben az eseti, vagy többször megismételt de nem rendszeres adatfelvételek módszere elsősorban a szakképzési rendszerrel kapcsolatos fontosabb kérdésfelvetések részletesebb elemzésére, problémák célzott feltárására, a változtatások hatásainak vizsgálatára vagy nagyobb ráfordítást igénylő, többévente elvégzendő kutatásokra alkalmazhatók. A választást a két adatfelvételi módszer között az határozza meg, hogy az adott indikátorra milyen rendszerességgel van szükség, mennyire fontos az adatok időbeli alakulásának vizsgálata és az indikátor alapvetően milyen jellegű kérdés megválaszolását szolgálja. Ennek megfelelően mindkét módszerhez tartozó vizsgálatok és adatfelvételek párhuzamos végzése javasolt. A rendszeres adatfelvételek, statisztikai adatszolgáltatások mellett, az ad-hoc vizsgálatok (például a vállalkozások, tanulók, iskolák körében végzett nagymintás empirikus felvételek) nagymértékben hozzájárulnak a szakképzési rendszer szereplői viselkedésének megértéséhez, az intézményrendszer működésének elemzéséhez, és az erre vonatkozó kormányzati döntések megalapozásához.

A módszer, a célok és a rendszeresség mellett különösen fontosnak tartjuk az olyan adatbázisok létrehozását, folyamatos működtetését és nyilvánossá tételét, amely a döntéselőkészítés mellett a szakképzési rendszer szereplői (vállalkozások, tanulók, iskolák) számára is információ bázisul szolgálnak és segítik a tanulással, elhelyezkedéssel kapcsolatos döntéseiket. A Magyarországon ezirányban elkezdett online módokon elérhető adatbázisokat létrehozó fejlesztések (ISZIIR, MMPP) tapasztalatai

messzemenően pozitívak és arra mutatnak, hogy a szakképzési indikátorok széles körben való nyilvánossá tétele hozzájárul a rendszer hatékonyabb működéséhez.

A szakképzési rendszer bemeneti, kimeneti és a képzés folyamatával kapcsolatos indikátorok

A szakképzési rendszer bemeneti, kimeneti és a képzés folyamatával kapcsolatos mutatók általában módszertani értelemben is különböző funkciókat töltenek be. Ez azt jelenti, hogy a bemeneti mutatók között nagyobb számban találunk olyan indikátorokat, amelyek a rendszer leírását, illetve a rendszertulajdonságok időbeli változásának nyomon követését szolgálják. A bemeneti mutatók között tehát nagyobb szerepet töltenek be a rendszeresített, intézményesített adatfelvételek. A szakképzési rendszer folyamatának mutatói között a leíró, feltáró és magyarázó vizsgálatok töltenek be meghatározó szerepet. Ide sorolhatók a szakmastruktúra és a szakmatartalom változásával kapcsolatos vállalati és szakértői véleményeket vizsgáló eseti kutatások, a gyakorlati képzés folyamatával kapcsolatos vállalati és tanuló véleményeket feltáró eseti kutatások. A szakképzés folyamatáról információt nyújtó indikátorok gyűjtésére tehát elsősorban a célzottan az aktuális kérdésfelvetésekre, problémákra irányuló kutatások keretében kerül sor. A kimeneti indikátorok vizsgálatát szolgáló adatfelvételek mutatják a legvegyesebb képet. A kimeneti mutatók között számos rendszeres adatfelvételhez köthető indikátor található, mint pl. a végzős, szakképzett fiatalok számával, megoszlásával kapcsolatos mutatók, vagy a szakképzett pályakezdő korosztályok munkanélküliségi rátája. Emellett ugyanúgy találhatunk számos olyan indikátort, amelyeket döntően eseti kutatási projektek és felvételsorozatok vizsgálnak. Ilyenek például a pályakezdők elhelyezkedési esélyeit, a szakképzettek relatív bérhozamát szemléltető mutatók vagy a szakképzettek pályafutását követő, a tanult szakmán kívül elhelyezkedőket, pályaelhagyókat vizsgáló kutatások. A szakképzés kimeneti oldalával kapcsolatosan több olyan kérdés merül fel, amelyek vizsgálatára a rendszeres adatfelvételek, a központilag regisztrált adatok és nyilvántartások jelenleg nem adnak lehetőséget. Ez érthető, hiszen a rendszerből kikerülő fiatalok pályafutásának, sikereik és helyzetük alakulásának nyomon követése lényegesen nehezebb feladat, mint a szakképzésbe belépő tanulókkal, vagy a szakképzésben résztvevő szereplőkkel

kapcsolatos, azaz a rendszeren belül regisztrálható adatok felvétele. Ugyanakkor az is érzékelhető, hogy a szakképzési rendszer hatékonyságának mérésében jelentős minőségi ugrást jelentene, ha a jelenlegi eseti jelleggel, ad-hoc megbízásokon alapuló kutatások egy részét valamilyen rendszeresített és intézményesített keretek közé lehetne terelni. A hatékonyság mérésében ugyanis rendkívül fontos szempont az időbeli változások vizsgálata, a beavatkozások és a környezeti tényezők hatásainak elemzése. Ehhez azonban rendszeres, egyes kérdések esetében akár éves, más területeken csak néhány éves időközönként elvégzendő kutatások ösztönzésére lenne szükség.

A szakképzési rendszer helyzetének és hatékonyságának méréséhez és nemzetközi összehasonlító elemzéséhez az Európai Unió országaiban gyakran vizsgálják a szakképzési rendszer ún. „első küszöbét” ill. „második küszöbét”. Ez a szakképzés folyamatának két végpontját, az általános- ill. alapiskolai oktatásból és a szakképzésbe történő átmenetet, és a szakképzésből a munkaerőpiacra történő kilépést jelenti. Ez lényegében megfelel az indikátorok általunk alkalmazott - kimeneti és bemeneti folyamatok szerinti – csoportosításának.

De milyen jelentősége van ennek a megfontolásnak az adatfelvételek céljaira nézve. A megoldáshoz a szakképzéssel kapcsolatos indikátorok meghatározásának legfontosabb kérdésének megválaszolásával juthatunk el. Mint minden kutatói munka esetében a szakképzéssel kapcsolatos adatok gyűjtésénél is a legfontosabb kérdése, hogy „Milyen célból gyűjtjük az adatokat?”.

Az indikátorok elsődleges célja, hogy az alkalmazásukkal gyűjtött adatok segítséget nyújtsanak a szakképzési rendszer hatékonyságának növeléséhez, és lehetővé tegyék a hatékonyság változásának mérését. A kulcsszó tehát a rendszer hatékonysága vagy -kevésbé formális meghatározással – a szakképzés sikeressége, ami a szakképzés szereplői által megfogalmazott célok teljesülésével mérhető.

Mind a társadalom, illetve a társadalmi érdekeket képviselő állami szervek, mind a tanulók mind a vállalatok érdekeltek ugyanis az alábbi célok megvalósulásában: 1. jó elhelyezkedési esélyek a szakképzett pályakezdekők munkaerőpiacán; 2. a munkaerőpiaci

elvárásoknak megfelelő elméleti és gyakorlati ismeretek átadása; 3. a rugalmasan alkalmazható szakemberek képzése; 4. a szakképzett munkanélküliség csökkentése; 5. a munkanélkülivé válás – különösen a tartós munkanélküliség - kockázatának minimalizálása; 5. a szakképzésre fordított állami költségvetési források, és a vállalatok közvetlen ráfordításainak hatékony felhasználása.

A szakképzési rendszer céljaival kapcsolatos megállapításokból kitűnik, hogy a szakképzés kimeneti mutatói lényegében a szakképzési rendszer céljainak teljesülését, a szakképzés hatékonyságát hivatottak mérni. A bemeneti mutatók, valamint a szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorok ugyanakkor azokat a tényezőket mérik, amelyek hatással vannak a célok teljesülésére, a hatékonyság fokára.

A kimeneti tényezőkre összpontosító - output orientált – szemlélet az utóbbi években egyre fontosabb szerepet tölt be az Európai Unió tagországainak szakképzési rendszereiben alkalmazott adatfelvételi módszerekben és irányelvekben. Az output jelentőségének növelésével ugyanakkor számos országban – mint pl. Németországban – nem lehetett figyelmen kívül hagyni a bemeneti mutatókon alapuló hatékonysági indikátorokat. Németországban ilyen mutató a szakmát tanulni vágyó fiatalok közül a szakképzési rendszerbe belépő ill. a tanulószerszödshez jutó fiatalok aránya. Ez a bemeneti adatokra épülő célindikátor még mindig a német szakképzési rendszer hatékonyságának egyik meghatározó mutatója, és ezzel – az output orientált hatékonysági mutatók mellett - az egyik legfontosabb célkitűzés teljesülésének mércéje.

Ennek megértéséhez észre kell vennünk, hogy a korábban felsorolt hatékonyságmutatók között nem szerepelt egy korántsem elhanyagolható célindikátor. Az elhelyezkedési esélyek, a relatív bérhozam, a termelékenység vagy az alacsony munkanélküliség mellett a tanulók szemszögéből a szakképzés eredményességének egy rendkívül fontos kritériuma, hogy mennyire teljesülnek a fiatalok tanulással vagy szakképzéssel kapcsolatos tervei és elvárásai.

A fiatalok terveinek beteljesülésével kapcsolatos indikátorok a következő kérdések megválaszolására irányulhatnak: 1. Milyen mértékben jutnak a ténylegesen szakmát

tanulni vágyó fiatalok szakképzési lehetőséghez, és mekkora a középiskolai ill. gimnáziumi oktatástól eleső fiatalok aránya a szakképzést megkezdők között? 2. Azok a fiatalok, akik a gyakorlati ismereteket vállalati képzőhelyen szeretnék elsajátítani milyen eséllyel jutnak ehhez a lehetőséghez? 3. A tanulók hány százaléka tanulja valóban azt a szakmát, amelyben később el szeretne helyezkedni?

Elsőre úgy tűnhet, hogy ez az indikátor többnyire csak a tanulók számára mérvadó. Azonban ha figyelembe vesszük, hogy a szakképzés hatékonyságának és a szakképzettek munkaerőpiaci helyzetéhez fűződő célok teljesülésének egyik meghatározó magyarázó változója a tanulók motivációja, akkor nyilván belátjuk, hogy közvetve a tanulók elvárásainak teljesülése oly mértékben mérvadó, hogy ezáltal a szakképzési rendszer hatékonyságának célindikátorai közé is sorolhatjuk.

A célok meghatározása során könnyen ütközhetünk ellentmondásokba. A célok megtervezésében a nemzetközi gyakorlatok alapján fontos segítséget nyújtanak a szakképzési rendszer döntéshozói számára iránymutatóként megfogalmazott prioritások. A szakképzési rendszerek gyakran megfogalmazott prioritásai: 1. A szakképzést kínáló állami és magániskolák valamint vállalatok közötti hatékony, a piaci és az egyéni elvárásoknak megfelelő együttműködés ösztönzése; 2. A szakképzés minőségének javítása; 3. Az egyének számára kínált szakképzési lehetőségek fejlesztése, bővítése; 4. A szakképzés egyéni hozamának növelése; 5. A szakképzési rendszernek a jelenlegi és a jövőbeni piaci igényekhez történő alkalmazkodó képességének javítása; 6. A hátrányos helyzetűek szakképzéshez való hozzáférési esélyének és a szakképzésük egyéni hozamának növelése; 7. A szakképzés társadalmi elismertségének javítása és a szakképzés piaci és egyéni befektetésként való elismerésének elősegítése.

A szakképzési rendszer irányítását segítő prioritások egy általános keretet biztosítanak a döntéshozatalhoz, amely segíti a szakképzéssel kapcsolatos célok és az ehhez fűződő indikátorok meghatározását.

A magyar szakképzési rendszerben alkalmazható indikátorok

A Magyarországon alkalmazható szakképzési indikátorokra vonatkozó javaslatok megfogalmazásához a három európai ország szakképzési rendszeréről készített országtanulmányok egyaránt jól alkalmazhatók. A három rendszer közül a német és a belga rendszer – a Magyarországra vonatkozó relevanciájukat tekintve – részben átfedi, de jelentős mértékben ki is egészíti egymást. A belga szakképzési rendszer a középiskolai oktatás struktúráját és a vállalatok szakképzésben betöltött szerepét tekintve számos párhuzamot mutat a magyar szakképzési rendszerrel. A duális szakképzési modell hasonló keretek között szerveződik, mint hazánkban. A magyar szakképzési rendszer ugyan a német duális modellt követi, de a vállalatok szerepvállalását, a finanszírozás módját és a képzőhelyek jelentőségét tekintve hazánkban a piaci mechanizmusok még messze nem tudnak olyan mértékben érvényre jutni, mint Németországban. A német szakképzési rendszer tapasztalatai különösen a magyar szakképzési rendszer fejlődési lehetőségeire nézve lehetnek hasznosak. A magyar szakképzési rendszerben ugyanis - alapjait és működési elvét tekintve – megvan a lehetőség arra, hogy a következő években tovább fejlődjön a Németországban működő duális rendszer irányába. Ez többek között azt jelentené, hogy csökkenne az iskolai oktatás súlya, és jelentősen növekedne a vállalatok felelőssége a szakképzésben. A magyar és a német duális rendszer közötti eltérések következtében egy-két Németországban alkalmazott mutató a hazai keretek között nem, vagy csak nehezen értelmezhető. Ugyanakkor más Németországban alkalmazott mutatók bevezetésével jelenleg is értékes új információk nyerhetők a magyar szakképzési rendszer teljesítményével kapcsolatosan, miközben egyúttal lehetőség nyílna a rendszer potenciális – a német modellhez igazodó – fejlődési pályájának előkészítésére, és az ennek megfelelő adatfelvételek bevezetésére.

Javaslatok a szakképzési rendszer bemeneti mutatóira

Az Európai Unió országaira vonatkozóan elérhető, rendszeresen felmért indikátorok:

- Az alsó középfokú oktatásban résztvevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya
- A felső középfokú oktatásban résztvevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya, és ebből az iskolai és üzemi képzésben egyaránt részesülő tanulók aránya
- Az alsó és felső középfokú oktatásban résztvevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya
- Az alsó és a felsőfokú szakképzésben résztvevő nők/férfiak aránya
- Tanárok száma (nemek szerint) a szakképzésben valamint az általános középfokú képzésben, ezen belül az alsó ill. a felső középfokú szakképzésben, valamint az alsó ill. a felső középfokú általános képzésben.
- A szakképzésben résztvevők megoszlása korcsoportok szerint
- A felsőfokú továbbtanulásra feljogosító szakképzésben résztvevők aránya összesen, valamint a nők ill. férfiak körében
- A szakképzésben résztvevők megoszlása kor és nem szerint
- A szakképzésben résztvevők megoszlása aszerint, hogy a képzés – a gyakorlatot és az elméletet is figyelembe véve – jellemzően milyen helyszínen folyik (szakképző iskolában, vagy vállalati képzőhelyen)
- Az első szakképesítés megszerzésére irányuló szakképzési programok megoszlása a képzés időtartama szerint
- A szakmai továbbképzésben résztvevők aránya a foglalkoztatottak között

Magyarországon alkalmazható bemeneti indikátorok:

1. A vállalatok szakképzési részvételével kapcsolatos bemeneti indikátorok:

- Tanulószerződéssel oktatott tanulók száma és aránya a tanuló neme és a tanult szakma szerint, az összes szakképzésben részesülő tanuló között
- Új tanulószerződések száma szakmák szerint
- Egy oktatóra eső tanulók száma a képzőhelyeken valamint az iskolákban szakmák szerint.

- A szakképzésben résztvevő vállalatok aránya ágazatok, létszámkategóriák és külföldi tulajdon aránya szerint.

2. Az iskolákkal kapcsolatos bemeneti indikátorok:

- Szakképző iskolák száma iskolatípusok szerint, illetve régióként iskolatípusok szerint
- Tanárok száma a szakképző iskolákban
- Osztályok száma és az átlagos osztálylétszám a szakképző iskolákban

3. A tanulók részvételével kapcsolatos bemeneti indikátorok:

- Tanulók száma a szakképző iskolákban nemek szerint és megyénként iskolatípus és nemek valamint szakmák szerint
- Tanulók megoszlása a gyakorlati képzés helyszíne szerint (iskolai tanműhely, üzemi képzőhely, iskolán kívüli tanműhely)
- A vállalatok képzőhelyein és az iskolai tanműhelyben képzett tanulók megoszlása korábbi tanulmányi eredményei: elvégzett osztályok száma, átlagosztályzat.

Eseti kutatások keretében gyűjthető keresztmetszeti, vagy több időpontban felvehető longitudinális adatok:

1. Tanulók motivációival kapcsolatos bemeneti indikátorok:

- A szakképzésbe belépő fiatalok motivációi és tervei, és a tervek megvalósulási aránya
- A szakmát tanulni vágyó fiatalok iskolai előmenetelük tényleges alakulása (megkezdhatték-e a szakképzést; a tanult szakma megfelel-e szakma-preferenciájuknak; ha nem kezdték meg a szakképzést, akkor mit tettek helyette)
- A szakképzést megelőző iskolai oktatás keretében nyújtott pályaorientációt segítő lehetőségek (tanácsadás, üzemlátogatás, nyári gyakorlat) szerepe a fiatalok pályaválasztási döntéseiben, és terveik megvalósulásában

2. A vállalatok részvételi hajlandóságát befolyásoló indikátorok:

- A vállalatok részvételét, azaz a képzőhelyek számának növelését befolyásoló tényezők a duális szakképzési rendszerben a vállalati vélemények alapján



Javaslatok a szakképzési rendszer folyamatának mutatóira

Az Európai Unió országaira vonatkozóan elérhető, rendszeresen felmért indikátorok:

- A szakképzésre fordított éves kiadások egy tanulóra eső összege, az alsó középfokú és felső középfokú szakképzésben
- Az általános középfokú képzésben és a szakképzésben résztvevő tanulók matematikai teljesítménye a Pisa felmérés alapján

Magyarországon alkalmazható, a szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorok:

- A szakképzés költségei és hozama a képzést végző cégek számára
- A tanulói pénzbeli juttatások, költségtérítések átlagos összege szakmák szerint
- A vállalatok tanulók iránti kereslete, a tanulókkal kapcsolatos vállalati vélemények és a szakképzési reformtervek támogatottsága a vállalati szférában
- Az iskolai elméleti és gyakorlati oktatással valamint a képzőhelyeken nyújtott gyakorlati képzéssel kapcsolatos tanulói vélemények
- A szakmák tartalmának, a szakmákat jellemző tevékenységeknek és a szakmákban elvárt kompetenciák változásának indikátorai (ezeknek az indikátoroknak a felállítására az alábbi adatgyűjtési módszerek adnak lehetőséget: hirdetések elemzése; vállalati megkérdezések; továbbképzések elemzése; szükséges kvalifikációk állandó és munkafolyamat-orientált megfigyelése; esettanulmányok; DELPHI módszer)

Javaslatok a szakképzési rendszer kimeneti mutatóira

Az Európai Unió országaira vonatkozóan elérhető, rendszeresen felmért indikátorok:

- A munkavállalók havi fizetése és órabére a legmagasabb iskolai végzettség és az elvégzett programtípus (szakmai vagy általános oktatás) szerint
- A munkanélküliek aránya 25 – 59 évesek között, a végzettségi szintek szerint
- A túl- vagy alulképzettek aránya a szakképzett foglalkoztatottak között szakmák szerint (nem rendszeresen, csak eseti adatfelvételek keretében mért indikátor)



Magyarországon alkalmazható kimeneti indikátorok:

- A szakvizsgázó és a szakvizsgát sikeresen teljesítő tanulók száma nemek és szakmák szerint
- A szakképzést elvégző illetve a szakképzést megszakító tanulók száma nemek szerint
- A duális rendszerből kilépő szakképzett pályakezdők foglalkoztatási történetének jellemzői
- A pályakezdő fiatalok munkanélküliségi rátája
- Hiányszakmák a munkaerőpiacon
- A végzettség, a szakképzettség ill. az elvégzett osztályok számának relatív bérhozama
- Vállalatok szakképzett munkaerő iránti kereslete, a szakemberhiány mértéke és ennek csökkentésére tett intézkedések
- Vállalati vélemények a szakképzési célokról a szakképzés során elsajátítandó tudásról és képességekről.
- A szakképzés pénzben kifejezhető ill. pénzben nem kifejezhető hozama a vállalatok számára

Bevezetés

Magyarországon ma a szakképzett munkakeresők, különösen a pályakezdő fiatalok számára számos szakmában rendkívül rosszak az elhelyezkedési esélyek, és a kilátások sem kedvezőek. A rendszerváltás óta a szakmák elismertsége általánosan is erodálódott, ami kedvezőtlenül hatott a szakképzési rendszer színvonalára, eredményességére. A rendelkezésre álló munkaerő-piaci mutatók arra utalnak, hogy Magyarországon a szakképzési rendszer hatékonysága nem megfelelő. Az iskolarendszer nehézkesen és lassan alkalmazkodik a munkaerő-piaci kihívásokhoz és igényekhez, emiatt a fiatalok gyakran olyan képességeket és képzettséget szereznek, amivel nehezen tudnak elhelyezkedni és integrálódni a munka világába. A szakképzési rendszer működésével és a pályakezdők munkaerőpiaci helyzetével foglalkozó kutatások megállapításai megerősítik, hogy a magyar szakképzés átalakításra, javításra szorul, és szükség van a rendszer működését leíró és értékelő indikátorok fejlesztésére is.

Az Európai Unió számos tagországában hasonló nehézségekkel és munkaerőpiaci gondokkal néznek szembe a szakképzési rendszerek szereplői, ezért a kedvezőtlen folyamatok csak részben magyarázhatók a magyarországi rendszer jellegzetességeivel, részben a nemzetközi munkaerőpiaci tendenciák begyűrűző hatásaival hozhatók összefüggésbe.

A probléma felismerésére, feltárására valamint a reformok és különböző szakképzési programok hatásának elemzésére az Európai Unió tagországaiban számos, jól bevált értékelési módszert és információ-gyűjtési eljárást alkalmaznak. Tanulmányunkban ezeket az értékelési módszereket, a hozzájuk fűződő adatfelvételeket és az ezekben vizsgált indikátorokat kívánjuk bemutatni.

Az első fejezetben Az adatgyűjtés célja és módszertana szerint mutatjuk be röviden az EU-tagországok szakképzési rendszereiben alkalmazott értékelési és adatfelvételi módszereket. Ennek során kitérünk az értékelési rendszerek kialakítását és az alkalmazott indikátorok funkcióját befolyásoló strukturális tényezőkre.



Ezt követően ismertetjük az Európai Unióban alkalmazott indikátorokat, és ahol érdemesnek tartjuk, ott bemutatjuk az adott indikátor szerepét a szakképzési rendszerrel kapcsolatos döntésekben.

A második fejezetben három országtanulmány segítségével közelebbről is megvizsgálunk külföldön alkalmazott értékelési módszereket. Előbb Németország, majd Belgium, végül a jelenlegi magyar gyakorlattól legtávolabb álló Egyesült Királyság példáján mutatjuk be a szakképzési rendszer működésének értékelésére és a felmerülő problémák feltárására alkalmazott mérési technikákat, indikátorokat és adatfelvételi módszereket. Az alkalmazott módszerek és indikátorok céljainak és funkcióinak könnyebb megértése érdekében ezek bemutatása előtt ismertetjük az adott szakképzési rendszer felépítését, jellegzetességeit, a döntési folyamatokat és a rendszer jellemző problémáit. Az elemzett indikátorokat a mellékletekben külön összegezzük.

A tanulmányt Függelék egészíti ki, amelyben két jelenlegi is elérhető, a magyar szakképzési rendszer több elemzett indikátorát tartalmazó dinamikus on-line lekérdezési rendszer (www.isziir.hu és www.mmpp.hu) kerül ismertetésre, majd példákat adunk ezen rendszerek működésére és a szakképzéssel kapcsolatos elemzésekben, döntésekben való felhasználhatóságára. Mindét rendszer fejlesztésére az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet irányításával került sor.

1. Szakképzési rendszerek és a szakképzési fejlesztések intézményrendszere az Európai Unióban

1.1. A szakképzési rendszerek irányítási és mérési módszerei

A szakképzési rendszerek jellemzőinek és teljesítményének mérési gyakorlatát az Európai Unióban nagymértékben befolyásolják a rendszerek új típusú strukturális és irányítási problémái. Az új rendszer-irányítási elvek bevezetésének szükségességére a növekvő munkaerő-piaci egyensúlytalanság, az oktatási rendszer kibocsátása és a munkaerő-piaci feszültségek hívták fel a figyelmet. Emellett a pénzügyi források szűkössége is indokolta a rendszerek hatékonyságának és teljesítőképességének pontosabb nyomon követését, míg az uniós források felhasználásának teljesítmény-értékelési követelménye is hozzájárult a tagállamokban az új értékelési gyakorlat és az ehhez szükséges szemlélet kialakulásához. (Descy – Tessaring, 2005)

Az értékelési módszerek egyik, az Európai Unióban gyakran alkalmazott tipológiája a mérés céljától függően két fő csoportot különböztet meg. Az egyik csoport a szakképzési rendszer elemeinek fejlesztését szolgáló értékelő módszereket foglalja magában (formative evaluation). A másik fő csoportba az utólagos hatáselemzést szolgáló értékelő módszerek tartoznak (summative evaluation). Az előbbi gyakran kvalitatív, strukturálatlan empirikus módszerekre támaszkodik, amelyeket elsősorban a programok tervezési és bevezetési szakaszában alkalmaznak. Az ide sorolható értékelési módszerek a program megvalósítása közben teszik lehetővé a beavatkozást, és az igények és érdekek feltárásán keresztül megelőzhetik az esetleges súrlódásokat és feszültségeket. Az értékelési módszerek utóbbi csoportja többnyire olyan kvantitatív értékelési technikákat tömörít, amelyekkel a programok eredményei, hatásai mérhetőek, s lehetővé teszik a visszacsatolásokat.

1.1.1. Az indikátorok alkalmazását befolyásoló tényezők és követelmények

Az értékelési módszerek kialakításánál számos társadalomtudományi követelménynek, valamint az eredményeket felhasználók igényeinek is meg kell felelni. Ennek érdekében az Európai Unió több tagországa az értékelés feltételrendszerét meghatározó szabványokat vezetett be.

Az amerikai Joint Committee on Standards for Educational Evaluation bizottság a szabványosítás következő, az Európai Unióban is bevezetett elveit fogalmazta meg:

- hasznossági szabványok: az értékelés igazodjon a felhasználó információigényéhez, és az információigényt a tervezett határidőn belül megfelelő formában elégítse ki;
- megvalósíthatósági szabványok: az értékelés összetettsége, bonyolultsága összhangban legyen a tényleges igényekkel és a tervezett költségekkel;
- méltányossági szabványok: az értékelő az értékelési eljárás során tartsa tiszteletben az érintettek személyi jogait;
- pontossági szabványok: az értékelés tudományosan megalapozott módszertanra támaszkodjon, és érvényes, a szakmai követelményeknek megfelelő információkat szolgáltatasson. (Descy – Tessaring, 2005)

A szakképzési rendszerrel kapcsolatos felmérések és értékelések gyakorlatát nem csak a szereplők igényei befolyásolják, hanem a rendszer szintű feltételek, a szakképzés irányításának mechanizmusa, valamint az állam ebben betöltött szerepe is. A rendszerirányítás szerkezete és intézményi struktúrája lényegében határokat szab a cselekvési lehetőségeknek, körülhatárolja a szereplők jog- és hatáskörét, ami befolyásolja a rendszer értékelésének alapvető feladatát.

A szakképzési rendszerek irányítási módja három fő rendszer-típussal, illetve ezek kombinációival jellemezhető. Az állami irányításra, a vegyes és a piaci mechanizmusokra épülő három szakképzési modell-típus egy kontinuumot képez,

amelynek két végpontja – a tisztán piaci és a tisztán állami modell – között helyezkednek el a három típust ötvöző rendszerek. Az Európai Unió tagállamai e három típus különböző kombinációit alkalmazzák a szakképzési rendszer irányításában, fejlesztésében (Descy – Tessaring, 2002):

1. Tervszerű irányítás. A tervszerű irányítás esetében az állami közigazgatás feladata a szakképzés megszervezése és irányítása, valamint a munkaerő-piaci kereslet és kínálat közötti összhang megteremtése és fenntartása. Az államilag irányított központi tervezés általában a szakképzési kínálatra helyezi a hangsúlyt. A szakképzési rendszer irányítását természetesen nem lehet teljes mértékben az állami intézményrendszernek alárendelni, mivel a kereslet várható alakulását csak korlátozott mértékben, elsősorban csak rövidtávon lehet megbízhatóan előre jelezni.

2. Kereslet által vezérelt rendszer. A munkaerő-piaci igényeket kielégítő szakképzési rendszer alapja a decentralizáció, a dereguláció és a hatás- és jogkörök átruházása a társadalmi és piaci szereplőkre. A munkaerőpiac szabályozása és irányítása a szakképzési rendszer felhasználóinak visszajelzéseire épül. A szakképzés és a munkaerőpiac kölcsönösen függenek egymástól.

3. A piaci és állami irányításra egyaránt épülő rendszer. A piaci és állami irányítás elemeit ötvöző szakképzési rendszerekben a szereplők közösen keresik azokat a megoldásokat, amelyekkel a szakképzés képes rugalmasan alkalmazkodni a piaci igényekhez. A cél egy olyan, mérsékelt bürokráciával működő rendszer fenntartása, amely lehetőséget kínál alternatív megoldásokra, mint pl. a vállalati szféra által befolyásolt szabályozásra vagy a szakértői hálózatok bevezetésére. Az irányító hatóság, a társadalmi és szakmai szervezetek közösen látják el a koordinációs feladatokat, arra törekedve, hogy a szakképzési rendszer rugalmasságának megőrzése érdekében összehozzák a hasonló érdekeket képviselő szereplőket. A keresleti és a kínálati oldal közötti kapcsolatot a munkaadói szervezetek, kamarák, tanári és szülői közösségek teremtik meg. A szereplők közötti közvetlen, de informális kapcsolatokat a szakértői, tanácsadói hálózatok segítik fenntartani. Egy jól működő hálózat elsősorban a

kölcsönös bizalomra épül, és kevésbé a gazdasági érdekekre vagy formális hatáskörökre.

Az indikátorok funkcióját, alkalmazásuk módját a szakképzés irányítási és intézményi rendszerével szorosan összefüggő finanszírozási struktúra jellege is jelentős mértékben befolyásolja. Az első szakképesítés megszerzésének finanszírozását az Európai Unió országaiban nagyrészt a központi költségvetés fedezi. A gyakorlati képzésen keresztül ugyanakkor bizonyos mértékig a vállalati szféra közvetlenül is szerepet vállal a finanszírozásban. A szakképzési rendszerek finanszírozásában az elmúlt években megvalósult fejlesztések ellenére továbbra is a képzés iránti kereslethez igazodó, azaz a bemenettől függő, input-alapú forrás-allokáció dominál. Az ilyen rendszerekben a szakképzés költségvetési forrásaiknak elosztását gyakran képlettel határozzák meg. Ezek a képletek országonként változnak, különböző szempontokat vesznek figyelembe, más és más változókat tartalmaznak. A finanszírozási modellek – az input-alapú kivételével – a hatékonysági szempontok figyelembevételére, a teljesítmény befolyásolására és az esélyek kiegyenlítésére irányuló szándék többé-kevésbé sikeres megvalósításának tekinthetők. Ilyenek pl. az output-alapú, a képzés eredményeihez igazodó, vagy a versenyt az intézményeknél beváltható szakképzési jegyekkel ösztönző finanszírozási modellek (Descy – Tessaring, 2002, pp.11-12.).

Az eddigieket összefoglalva, ha a kedvező tapasztalatok alapján átvesszük a más országokban bevált módszereket, elengedhetetlen, hogy figyelembe vegyük a szakképzési rendszerek strukturális és működési jellegzetességeit. Az indikátorok bevezetésének és alkalmazásának egyik nehézsége épp abból adódik, hogy nem létezik általánosan elismert, jól működő modell, amelyhez a kutató a szakképzési rendszerek teljesítményének és problémáinak feltárásában igazodhatna. A problémákat minden esetben az ország kulturális, társadalmi és intézményi környezetébe beágyazva kell kezelni. Ezek a tényezők jelentős mértékben meghatározzák az indikátorok szerepét a rendszer irányításában. Az Európai Unióban az országok egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek arra, hogy a kutatók az érintett szereplőkkel előzetesen egyeztessék a kutatások, elemzések és az előállítandó indikátorok célját és funkcióját, és azokat a valós igényekkel összehangolják. Éppen ezért fontos, hogy a szakképzési

rendszerekkel kapcsolatos kutatások egyik ága a szereplők és intézmények közötti formális és informális viszonyokra, az információáramlás és a kommunikációs csatornák működésére irányuljon. Ez a szemlélet hozzájárulhat annak felismeréséhez, hogy a rendszer valamely tényezőjének megváltoztatására milyen reakciók, változások várhatók a rendszer más területein. Az intézmények és szereplők közötti viszonyok megismerése és elemzése lehetőséget ad a kutatások és az adatfelvételek célzottabb megtervezésére.

1.1.2. Adatforrások

A felmérések és kutatások tervezésében és a döntés-előkészítésben a rendszer szintű összefüggések ismerete mellett fontos szerepet töltenek be a szakképzési rendszer működéséről rendszeresen információkat szolgáltató, idősoros elemzésekre is alkalmas indikátorok. A leggyakoribb ilyen mutatók a tanulók száma, illetve a szakképzésben résztvevő vállalatok száma, az iskolákkal, osztályokkal, tanárokkal és a vizsgaeredményekkel kapcsolatos mutatók. Ezeket az adatokat rendszerint az illetékes minisztérium intézményei, a munkaügyi központok, a központi statisztikai hivatalok vagy a szakképzésért felelős szervezetek, gyakran a kereskedelmi és iparkamarák kamarák gyűjtik. A rendszeresen gyűjtött adatokat a kutatóintézetek és az érdekképviselői szervek (pl. kamarák) felmérései olyan adatokkal egészítik ki, amelyek információt nyújtanak a szakképzés tartalmáról, a vállalati és a tanulói elégedettségéről, az új képzettségek és minősítések iránti igényről, a szakképzés egyéni és vállalati szinten jelentkező hozamáról, a reformintézkedések várható hatásairól vagy a szakképzésben résztvevő szereplők motivációjáról.

A nemzeti statisztikai rendszerek és kutatói tevékenységek mellett az Európai Unióban több, országhatárokon átnyúló adatfelvételi rendszer működik, melyek a nemzeti szintű adatokat egységes, összehasonlítható formában gyűjtik, vagy saját adatfelvételen alapuló nemzetközi adatbázisokat hoznak létre.

Az Európai Unióban a következő fontosabb, indikátorokat gyűjtő, rendszerező és publikáló nemzetközi szervezetek, hálózatok és adatbázisok szolgáltatnak összehasonlítható adatokat a képzési vagy a szakképzési rendszerekkel kapcsolatosan.

- **CEDEFOP:** a szakképzési fejlesztésekkel és programokkal kapcsolatos ismeretek egyik legjelentősebb központi intézménye az Európai Unióban a Tesszalónikiben székelő, 1975-ben alakult CEDEFOP, az Európai Szakképzés Fejlesztési Intézet (European Centre for the Development of Vocational Education and Training). (European Centre..., 2006) A CEDEFOP fő tevékenysége a szakképzéssel kapcsolatos tapasztalatok és szakismeretek cseréjét, és az együttműködést szolgáló projektek és fórumok kezdeményezése és szervezése. A CEDEFOP több olyan szakértői hálózat és adatbázis működését biztosítja, amelyen keresztül a tagok megismerhetik más országok szakképzési tapasztalatait, tanácsot kérhetnek és fejleszthetik a szakképzéssel kapcsolatos tudásukat. A legfontosabb CEDEFOP-hálózatok a CEDEFOP és a nemzeti intézetek szakértőiből álló ReferNet és a szakoktatók képzésére irányuló Ttnet. Az adatbázisok közül a European Research Overview (ERO) emelhető ki. A CEDEFOP állásfoglalása szerint a fiatalok magas munkanélkülisége, az öregedő munkaerő és a gyors technológiai változások következtében egyre fontosabbá válik, hogy a szakképzési rendszerek megfelelően illeszkedjenek a munkaerő-piaci igényekhez, és az illetékes szervek stratégiákat dolgozzanak ki az egész életen át tartó tanulás ösztönzésére. (European Centre..., 2006)
- **ETF:** a CEDEFOP-pal gyakran szorosan együttműködő ETF, az Európai Képzési Alapítvány (European Training Foundation) az Európai Unió szervezete, amelyet 1990-ben azzal a céllal hozták létre, hogy segítse az Európai Unió partnerországokban működő oktatási és szakképzési rendszerek fejlesztését. Törekvései az Unió külkapcsolati politikájába illeszkednek, és mindenek előtt az átmeneti és fejlődő gazdaságok humán erőforrás fejlesztésének ösztönzésére irányulnak.

- **OECD:** a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, az OECD felismerte, hogy a kormányok egyre nagyobb figyelmet fordítanak a nemzetközi összehasonlító kimutatásokra és elemzésekre, amelyek a döntéshozatali folyamatokban felhasználva hozzájárulhatnak az oktatási és szakképzési rendszerek hatékonyságának növeléséhez, a hibás döntések kockázatának csökkentéséhez. Az OECD ezeknek az igényeknek kívánt megfelelni az évente megjelenő, nemzetközileg összehasonlítható kvantitatív indikátorokat összefoglaló Education at a Glance című kiadványával. A kiadvány az OECD 30 tagországában és számos partnerországában működő oktatási rendszerekről nyújt hasznos adatokat a következő témakörök szerint:
 - részvétel és eredmények az oktatásban,
 - állami és magánfinanszírozás az oktatásban,
 - az életen át tartó tanulás helyzete,
 - tanulók és tanárok helyzete.
- **UNESCO Institute for Statistics:** az UNESCO statisztikai adatszolgáltató szervezet, az UIS évente kétszeri felmérése közel 200 országról gyűjt oktatással és szakképzéssel kapcsolatos, többnyire az egyes országok között összehasonlítható adatokat. Az országok nagyobb része a fő adatfelvételben, egyharmada az UIS, az OECD és az Eurostat együttműködésében végzett éves UOE (UNESCO, OECD, EUROSTAT) adatfelvételben vesz részt. Az UOE adatbázis adatait az oktatási minisztériumok és a statisztikai hivatalok szolgáltatják a nemzetközi szabványoknak megfelelően. Az indikátorok lehetővé teszik az oktatási intézmények kibocsátásának, az oktatásra fordított pénzügyi és humán erőforrások, a rendszerek strukturális jellemzőinek és az oktatás társadalmi és gazdasági hozamának összehasonlítását. Az indikátorok az OECD Education at a Glance című éves kiadványában, illetve az Education Policy Analysis című publikációban jelennek meg.
- **Eurydice Network:** az Eurydice Network hálózati együttműködés keretében gyűjtött adatok elsősorban az oktatással kapcsolatos törvényhozási gyakorlatra, a nemzeti

szabályozásról rendelkezésre álló információkra és egyéb hivatalos dokumentumokra támaszkodnak. Az Eurydice-hálózat képviselőjét és koordinálását nemzeti szinten általában az oktatási minisztérium szakértői látják el.

- **Nemzetközi PIRLS/PISA adatbázisok:** a nemzetközi szövegértés-vizsgálat (PIRLS, Progress in International Reading Literacy Study) 2001, a nemzetközi tanulói teljesítményértékelés program (PISA, Programme for International Student Assessment) 2000 és 2003 nemzetközi felmérések az oktatási rendszerek teljesítményének mérése mellett olyan, a válaszolók iskolai és családi környezetére vonatkozó indikátorokra is vonatkoznak, amelyek az eredmények differenciáltabb értelmezését és a megállapítások megértését segítik. A PISA-felmérés kérdéseire az oktatási intézmények vezetői és tanulói válaszolnak, a PIRLS-felmérés kérdőívét pedig a tanárokhoz és a tanulók szüleikhez juttatják el. A felmérés főbb eredményeit bemutató tanulmány 30 indikátor elemzésére támaszkodik.
- **ECHP:** az Európai Közösség háztartáspaneljének (ECHP, European Community Household Panel) adatai háztartások és személyek 1994 és 2001 között évente megismételt kérdőíves megkérdezésén alapulnak. A kérdések a jövedelem, az egészségi állapot, az iskolázottság, a háztartás, a munkavállalás körülményeire és egyéb demográfiai változókra terjednek ki. A felméréssorozat keretében összesen 15 tagország több mint 60 ezer háztartásáról gyűjtöttek adatokat. Az ECHP-felmérést 2001 után egy új, az életkörülményekre és a jövedelmi helyzetre irányuló statisztikai adatgyűjtési eljárás váltotta fel.
- **Key data on vocational training:** az Európai Bizottság szakképzésfejlesztés kulcsindikátorára vonatkozó külön felvételsorozatot az Eurostat és az Európai Bizottság oktatásért, szakképzésért és fiatalokért felelős főigazgatósága dolgozta ki. A Key data on vocational training című kiadványban először 1997-ben publikált adatok lehetőséget adnak az uniós tagországokban működő szakképzési rendszerek relatív teljesítményének mérésére és összehasonlítására. A szakképzési rendszerek teljesítményének összehasonlítását a részvételi számok, a felhasznált erőforrások az

intézményekkel és szervezetekkel kapcsolatos mutatók és a szakképzési rendszerek kibocsátásának mérőszámai teszik lehetővé.

Az Európai Unió legjelentősebb, összehasonlítható longitudinális adatokat szolgáltató adatbázisa az Európai Közösség háztartáspanel-felvétele (European Community Household Panel Survey, ECHP), amely még mindig számos, az elemzők által kiaknázatlan lehetőséget rejt az iskolázottsággal és a képzettséggel kapcsolatos hatások elemzésére. A komparatív elemzések egyik akadályozó tényezője, hogy a nemzetközi összehasonlításra alkalmas indikátorok gyakran nem elég részletesek, különösen a mikro-szintű, pl. a szakképzés szereplőinek teljesítményére vonatkozó következtetések levonására. Néhány ország esetében ugyanakkor a nemzeti szinten gyűjtött adatok is lehetővé teszik a statisztikailag megalapozott, megbízható komparatív longitudinális elemzések készítését.

1.1.3. Kutatási területek és irányzatok az Európai Unióban

Az országok összehasonlítására az Európai Unióban leggyakrabban az iskolázottság indikátorai és a gazdasági fejlődés, illetve a foglalkoztatottság mutatói közötti kapcsolatok elemzési módszereit alkalmazzák. Ezekben az elemzésekben az oktatás külső, a gazdaságra vagy a társadalomra gyakorolt hatását vizsgálják. Az ilyen makroszintű, az iskolázottsági és képzettségi mutatóktól függő indikátorok közé sorolhatjuk a munkanélküliségi, inaktivitási és foglalkoztatási arányokat, a bűnözési statisztikákat, illetve a gazdasági fejlődés mutatóit.

A kutatási és elemzési módszerek másik jelentős csoportja az oktatás és szakképzés tényezőinek a vállalatok teljesítményére gyakorolt hatását vizsgálja. A vállalati hozamok elemzésében fontos szerepet játszanak az oktatás és különösen a szakképzés finanszírozási struktúrájának jellegzetességei. A vállalati hozamokat ugyanis a szakképzésre fordított vállalati ráfordítások és a tanulók, illetve a tanulók közül a szakképzett munkaerőként a vállalatnál maradó fiatalok hozadéka közötti különbségből számíthatjuk ki. Azokban az országokban, ahol a vállalati szféra fedezi a gyakorlati

képzésen keresztül a szakképzési kiadások jelentős részét, általában nagyobb hangsúlyt fektetnek a vállalati hozamok elemzésére, vagyis annak vizsgálatára, hogy milyen megtérülési ráta mellett hajlandóak a vállalatok a szakképzésre és annak finanszírozására saját forrásokat fordítani.

Egy másik, az uniós országok gyakorlatában fontos kutatási terület az oktatás vagy szakképzés egyéni hatásaival foglalkozik. Az ilyen vizsgálatok célja az iskolázottság és a képzettség különböző ismérvei által az egyéni életpályára gyakorolt hatások kimutatása. Ennek gyakori módszere az életpályák követéses vizsgálata, amely módszer alkalmazásában gyakran okoz nehézségeket az oktatás hatásán kívüli, az életpályák sajátosságaiból fakadó egyéni tényezők befolyásának kiszűrése. Ez a kutatási ág elsősorban az iskolai pályafutás mérföldköveit, az általános, a szakképzés, a továbbképzés és a munkavállalás közötti átmenetet vizsgálja, különös tekintettel a fiatalok tervei és a valóság közötti eltérésekre, a szakmai pályafutás elején jelentkező kudarcokra és sikerekre.

Az életpálya-kutatások témakörbe tartozik a szakképzési rendszer sikerességének egyik ugyancsak fontos mutatója, a pályakezdők képzettségi szinttől és szakmától függő relatív bérszínvonala. A szakképzési rendszer és az életpályák közötti hatások kimutatására kvantitatív és kvalitatív, leíró jellegű kutatási módszereket egyaránt alkalmaznak. Az életpályák kutatásában mindemellett fontos szerepet tölt be a társadalmi tényezők és az egyéni szociális környezet hatásainak elemzése, az esélyegyenlőség megítélése, azaz a képzéshez való hozzáférés és a tanulmányi sikerek esélyének mérése a nem, az etnikai hovatartozás vagy a családi háttér függvényében.

Az Európai Unió szakképzés-kutatással foglalkozó szakemberei egyre inkább felismerik, hogy a szakképzési programok eredményének és hatásának már jól működő, megbízható elemző módszerei mellett egyre nagyobb hangsúlyt kell fektetni a rendszer szintű hatások kimutatására (Viertel et al., 2002). Az ennek érdekében indított kutatások a szakképzési reformok kudarcának két fő lehetséges forrásának kiküszöbölésére, a szakképzési rendszerek szereplői között, illetve a szakképzési rendszer és a

munkaerőpiac közötti feszültségek elkerülésére összpontosítanak. Feszültségek vagy ellentmondások a szakképzési rendszeren belül különösen abban az esetben merülhetnek fel, ha a szakképzési reform intézkedéseinek megtervezésében a döntéshozó csupán a rendszer egyik részterületére összpontosít, és nem veszi figyelembe a rendszer elemei közötti kölcsönhatásokat (pl. a tanterv módosítása mellett a döntéshozó nem gondol a tanárok képzésének az új követelményekhez történő igazításához). A külső feszültségek, ellentmondások elkerülésére irányuló kutatások célja annak kimutatása, hogy a szakképzési rendszeren belüli módosítások összhangban vannak-e a munkaerő-piaci követelményekkel, a szakképzéssel megszerezhető képzettség megfelel-e a vállalatok igényeinek.

A szakképzéssel kapcsolatos szakmai anyagok külön területként kezelik az első szakképesítés megszerzését és az egész életen át tartó tanulást vagy továbbképzést. Az első szakképzés (initial vocational education) rendszerint iskolai, illetve részben iskolai részben üzemi keretek között valósul meg, míg az élethosszig tartó tanulás vagy felnőttképzés (continuing vocational education) elsősorban a már dolgozó, valamilyen képzettséggel már rendelkező munkavállalók továbbképzésére irányul. A két képzési területet azért is érdemes elkülönítve kezelni, mert az egész életen át tartó tanulás vagy felnőttképzés egyrészt kevésbé szakmacentrikus, másrészt sokkal kisebb teret enged a képzés központi irányításának, az állami beavatkozásoknak és szabályozási mechanizmusoknak.¹

¹ Tanulmányunkban elsősorban az első szakképesítés megszerzésére irányuló szakképzési rendszerekre helyezzük a hangsúlyt, de esetenként a felnőttképzéssel kapcsolatos fontosabb szakmai anyagok ismertetésére is kitérünk.

1.2. Az Európai Unióban alkalmazott szakképzési indikátorok bemutatása

Az Európai Unióban a szakképzési rendszerekkel kapcsolatosan alkalmazott indikátorokat különböző szempontok szerint csoportosíthatjuk. Megkülönböztethetünk leíró jellegű vagy a szakképzés egyes elemeinek teljesítményét, illetve hatását mérő mutatókat, de megkülönböztethetünk csak egy adott időpontról információt szolgáltató, keresztmetszeti vagy idősorok elemzését lehetővé tevő, rendszeresen vizsgált, longitudinális mutatókat. Emellett külön kategóriába sorolhatjuk a nemzeti szinten elérhető, és a nemzetközileg összehasonlítható vagy nemzetközi adatbázisokban összegzett indikátorokat. Az általunk alkalmazott csoportosítási eljárásban a mutatókat aszerint különböztetjük meg, hogy azok a szakképzés erőforrásairól, feltételrendszeréről vagy annak eredményéről, kibocsátásáról adnak-e számot. Ennek megfelelően külön választottuk a szakképzési rendszer bemeneti, azaz inputokon alapuló mutatóit a kimeneti, azaz outputokon alapuló mutatóktól. Egy harmadik csoportot alkotnak a bemenet és a kimenet közötti fázisról, a szakképzés folyamatáról tájékoztató indikátorok.

A szakképzési rendszer bementi indikátorai. A szakképzési rendszer egyik fontos kérdése, hogy honnan lépnek be a fiatalok, milyen intézményekbe lépnek be, hány vállalat vesz részt a szakképzésben, hány tanár oktatja a szakmákat, mekkora az osztálylétszám, stb. Azokat a mutatókat, amelyek ezekre a kérdésekre adnak választ, a szakképzési rendszer *bemeneti mutatóinak* nevezzük. Ezek az indikátorok lényegében a szakképzés feltételeit meghatározó tényezőkről nyújtanak információt, többnyire leíró jellegűek, és jelentős részük megtalálható a rendszeresen gyűjtött adatokat tartalmazó központi adatbázisokban.

A szakképzési rendszer folyamatának indikátorai. A mutatók második csoportjába a szakképzési rendszerek folyamatával, magával a szakképzéssel kapcsolatos mutatókat soroltuk. Ezek az indikátorok legtöbbször a szakképzés tartalmáról, folyamatáról, költségeiről és gazdasági hatékonyságáról tájékoztatnak. Ezek a leíró jellegű indikátorok részben rendszeres, központi adatgyűjtésekből, részben egyedi, problémaorientált felmérésekből származnak. Gyakoriak a szakképzési rendszer működésével, a szakképzés tartalmával, szereplőivel vagy struktúrájával kapcsolatos véleményeket összesítő indikátorok.

A szakképzési rendszer kimeneti indikátorai. Az indikátorok harmadik csoportjába azokat a mutatókat soroltuk, amelyek a szakképzési rendszer eredményeiről, a pályakezdő fiatalok esélyeiről, munkaerő-piaci helyzetéről vagy a szakképzés vállalati, társadalmi vagy makrogazdasági hozamáról adnak számot. Ezek a rendszeresen gyűjtött adatokat tartalmazó statisztikai adatbázisokban ritkábban szereplő és inkább egyedi, célzott kutatások és hatásvizsgálatok keretében előállított indikátorok. Gyakoriak például a szakképzési programok hatásáról számot adó mutatók. A következőkben e három csoport szerint mutatjuk be az alkalmazott indikátorokat, szükség esetén külön kitérve a kapcsolódó adatfelvétel részleteire, az indikátorok alapján levonható következtetésekre és a szakképzési rendszerrel kapcsolatos döntésekben betöltött szerepükre.

1.2.1. A szakképzési rendszerek bemeneti mutatói

Az UNESCO, az OECD és az Eurostat (UOE) adatbázisának főbb mutatói:

- A felső középfokú oktatásban (ISCED3) résztvevő tanulók megoszlása általános oktatás és szakmai képzés között, nemek szerint

Az UNESCO, az OECD és az Eurostat (UOE) együttműködésében évente végzett kérdőíves felmérés egyik fontos, a szakképzéssel kapcsolatos indikátora a középfokú képzésben résztvevők megoszlása általános és szakmai képzés között. Ez az összehasonlító táblázat számos jelentősebb nemzetközi szakképzési kiadványban megtalálható (pl. Education at a Glance vagy Key data on vocational education)

- Az alsó középfokú oktatásban résztvevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya
- A felső középfokú oktatásban résztvevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya (Unesco Institute...), és ebből az iskolai és üzemi képzésben egyaránt részesülő tanulók aránya (Lamb et al., 2003)
- Az alsó és felső középfokú oktatásban résztvevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya
- Az alsó- és a felsőfokú szakképzésben résztvevő nők/férfiak aránya
- A magánintézményben tanulók aránya az alsó középfokú általános oktatásban, illetve az alsó középfokú szakképzésben résztvevők közül
- A magánintézményben tanulók aránya a felső középfokú általános oktatásban, illetve a felső középfokú szakképzésben résztvevők közül
- Tanárok száma (nemek szerint) összesen a középfokú képzésben, ezen belül az alsó-, illetve a felső középfokú képzésben

- Tanárok száma (nemek szerint) a szakképzésben valamint az általános középfokú képzésben, ezen belül az alsó-, illetve a felső középfokú szakképzésben, valamint az alsó, illetve a felső középfokú általános képzésben
- Tanárok száma (nemek szerint) a kiegészítő szakképzésben, valamint a poszt-szekunder kiegészítő általános képzésben, és ezen belül az alsó-, illetve a felső középfokú szakképzésben valamint az alsó és felső középfokú általános képzésben.

Az Európai Bizottság felmérésének eredményeit közlő Key data on vocational training in the European Union című kiadványban (1997-ben és 2001-ben) megjelenő főbb indikátorok (az adatok 1994-re, illetve 1997-re vonatkoznak):

- A szakképzésben résztvevők megoszlása korcsoportok szerint
- A felsőfokú továbbtanulásra feljogosító szakképzésben résztvevők aránya összesen, valamint a nők, illetve férfiak körében
- A szakképzésben résztvevők megoszlása kor és nem szerint
- A szakképzésben résztvevők megoszlása aszerint, hogy a képzés – a gyakorlatot és az elméletet is figyelembe véve – jellemzően milyen helyszínen folyik (szakképző iskolában, vagy vállalati képzőhelyen)

Az Európai Bizottság felmérése lehetővé teszi az uniós szakképzési rendszerek összehasonlítását aszerint, hogy a tanulók – az elméleti és gyakorlati képzést egyaránt számításba véve – összességében hány százalékának képzése folyik nagyrészt vállalati képzőhelyen, nagyrészt az iskolában, különböző helyszíneken (pl. vállalatoknál, iskolában, szakképző központokban egyaránt), vagy kizárólag iskolában.

- Az első szakképesítés megszerzésére irányuló szakképzési programok megoszlása a képzés időtartama szerint

Más forrásokból származó mutatók:

- A magán- és az állami oktatási intézmények száma az általános képzésben és a szakképzésben Franciaországban

A Francia Ifjúsági, Oktatásügyi és Kutatási Minisztérium által alkalmazott indikátor.

- Osztályok száma az általános képzésben és a szakképzésben a magán-, illetve az állami intézményekben.

A Francia Ifjúsági, Oktatásügyi és Kutatási Minisztérium által alkalmazott indikátor.

- Átlagos osztálylétszám az általános képzésben és a szakképzésben a magán-, illetve az állami intézményekben.

A Francia Ifjúsági, Oktatásügyi és Kutatási Minisztérium által alkalmazott indikátor.

- A szakképző intézetek tanulóinak száma a megszerezhető végzettség típusa szerint és nemek szerint.

A Francia Ifjúsági, Oktatásügyi és Kutatási Minisztérium által alkalmazott indikátor. Franciaországban az iskolarendszerű szakképzés két különböző intézménytípusban folyik: egyfelől a közoktatási minisztériumhoz tartozó tankerületi irányítás alatt álló szakközépiskolákban (lycéés professionnels), másfelől a főként kisiparos- és kézműves szakmákra felkészítő szakképző intézetekben (centres de formation d'apprentis), amelyek zömét a kézműves kamarák, illetve az ipari és a kereskedelmi kamarák működtetik.

- Állami és magántulajdonú mezőgazdasági szakképzési intézmények száma: szakközépiskolák, szakiskolák és szakképző intézmények.

Mezőgazdasági, Élelmezésügyi, Halászati és Vidékfejlesztési Minisztérium által évente felmért indikátor.



-
- Állami és magántulajdonú mezőgazdasági szakképzési intézmények tanulóinak száma: szakközépiskolák, szakiskolák és szakképző intézmények.
 - Mezőgazdasági, Élelmiszerügyi, Halászati és Vidékfejlesztési Minisztérium által évente felmért indikátor.
 - A szakmai továbbképzésben résztvevők aránya a foglalkoztatottak között

Az Eurostat rendszeres munkaerő-felmérésén alapuló NewCronos adatbázisában elérhető indikátor. Az Európai Unióban működő adatfelvételi rendszerekben és a szakképzéssel kapcsolatos felmérésekben egyre nagyobb hangsúlyt kapnak az életen át tartó tanulással kapcsolatos indikátorok.

1.2.2. A szakképzési rendszerek folyamatainak mutatói

- A szakképzésre fordított éves kiadások egy tanulóra eső összege, az alsó középfokú és felső középfokú szakképzésben. Vásárlóerő-paritáson US dollárra átszámítva. (OECD Indicators, 2007)

OECD Education at a Glance című kiadványban évente közölt mutató

- Az általános középfokú képzésben és a szakképzésben résztvevő tanulók matematikai teljesítménye a PISA-felmérés alapján
- A holland szakiskolai tanárok véleménye a kompetenciák mérésére irányuló programok minőségi követelményeiről (Baartman et al., 2006)

A holland szakképző iskolák minőségirányítási elvei az elmúlt években jelentősen átalakultak, miután a kormány megkérdőjelezte az értékelési eljárás minőségét. Az értékelési módszerek kidolgozásában gyakran vesznek részt az iskolák tanárai, ezért fontos, hogy véleményüket és tapasztalataikat figyelembe vegyék a döntéshozók a minőségi szempontok kialakításakor. A holland Open University és a Maastrichti Egyetem munkatársai személyes kérdőíves kérdezési módszerrel 211 szakiskolai tanárt kérdeztek meg a képesítések mérésével szemben támasztandó minőségi követelményekről. A várakozásokkal ellentétben az eredmények arra mutattak, hogy a tanárok a klasszikus és a kompetenciákra irányuló értékelési szempontokat ugyanolyan fontosnak tekintik.

1.2.3. A szakképzési rendszerek kimeneti mutatói

Az oktatási és szakképzési rendszerek fejlesztési célkitűzéseinek meghatározásában az európai országok a hangsúlyt egyre gyakrabban helyezik át a bemeneti mutatókról a képzés eredményéről informáló indikátorokra. Ez az adatfelvételi és elemzési gyakorlatban abban nyilvánul meg, hogy az input-tényezők (mint pl. a szakképzésre jelentkezők száma, a szakképzés időtartama, a szakképzést kínáló intézmények jellemzői helyett a kutatók és elemzők) egyre nagyobb figyelmet fordítanak annak megismerésére, hogy a szakképzési programokból kilépő fiataloknak milyen a kompetenciájuk, milyen készségekkel, ismeretekkel rendelkeznek, és ezek mennyire vannak összhangban a munkaerő-piaci elvárásokkal. Ennek egyik jeleként egyre több országban dolgoztak ki egységes, az elvárt képzési eredményekhez igazodó nemzeti kvalifikációs kereteket, és számos ország törekvései is ebbe az irányba mutatnak. Ennek az iránynak a követői a szemléletváltástól azt remélik, hogy a szakképzés jobban fog igazodni az egyéni igényekhez, javulnak, korszerűsödnek a képzés és a munkaerőpiac közötti kapcsolatok és átjárási lehetőségek, és fejlődik a nem formális úton megszerzett tudás mérésének, standardizálásának és számbavételének gyakorlata.

- A végzettség, illetve az elvégzett osztályok számának relatív bérhozama

Az Európai Bizottság társadalmi-gazdasági kutatási programja, a „Targeted Socio-Economic Research“ (TSER) a kilencvenes évek második felében azzal a céllal jött létre, hogy lehetővé váljon az oktatás bérhozámanak és más jövedelmi indikátorok összehasonlíthatósága az Európai Unió tagországai között. A program keretében 1998 és 2000 között végrehajtott „Public Funding and Private Returns to Education“ (PURE) projektben 15 európai ország vett részt azzal a szándékkal, hogy egységesített adatok alapján a Mincer-féle bér-regressziós módszer alkalmazásával összehasonlítható becsléseket állítsanak elő a végzettség bérhozáma vonatkozásán. Az adatok sajnos az OECD-kimutatások jelentős részéhez hasonlóan az ISCED besorolás három fő szintjére, az általános, a közép- és felsőfokú oktatási szintekre korlátozódnak, így nem teszik lehetővé a szakmai végzettség bérhozámanak összehasonlító elemzését.

- A munkavállalók havi fizetése és órabére a legmagasabb iskolai végzettség és az elvégzett programtípus szerint (Mittag, 2005)

Az Eurostat Felmérés a keresetek szerkezetéről (SES, Structure of Earnings Survey) felvétele lehetővé teszi az iskolázottság szerinti bérek differenciáltabb összehasonlítását, mivel nem csak az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszerének (ISCED) képzési szintjei, hanem az ISCED-programtípusok szerint is megkülönbözteti a végzettséget. Az adatok alapján összehasonlítható a szakma szerinti, ISCED3C szintű végzettség és a többi középfokú végzettség bérhozama.

- A hároméves szakképzési modell relatív hozama a kétéves modellhez képest a svéd szakképzési rendszerben (Ekström, 2002)

A svéd szakképzési rendszer 1991 évi reformjának keretében a kétéves felső középfokú szakképzési programokat háromévesekre módosították. A bevezetési folyamatot országosan az 1995/96-os tanévben zárták le. A reformot kísérleti bevezetés előzte meg, melynek során 1990-ben az erre a célra kiválasztott közigazgatási körzetekben, a kísérleti (ún. pilot) körzetekben a felső középfokú képzésre jelentkező fiatalok számára felkínálták a hároméves kurzus választásának lehetőségét. A reform várható hatásának előzetes becslését a természetes kísérlet módszerének alkalmazásával végezték el. A kutatók azt vizsgálták, hogy a nem kísérleti körzetben élő fiatalokhoz viszonyítva a reform kísérleti bevezetése milyen hatást gyakorol a kísérleti körzetben élőkre a következő indikátorok tekintetében: a) a felső középfokú képzésben töltött évek száma; b) a fiatalok továbbtanulási hajlandósága; c) a fiatalok munkaerőpiaci inaktivitása. A kísérleti reform hatásait a kutatók az első végzést követő hat évben, 1993-tól 1998-ig vizsgálták. A kísérleti hatásvizsgálat eredményeiből kiderült, hogy a reform érzékelhetően növeli a valószínűségét annak, hogy a fiatalok a hároméves szakképzés mellett döntenek. Hasonlóan a reform pozitív hatását mutatták ki a fiatalok felsőfokú továbbtanulási szándékaira vonatkozóan. A fiatalok inaktivitását ugyanakkor a reform a kísérletben nem csökkentette. Ennek egyik lehetséges magyarázata, hogy a hároméves szakképzés bevezetésének előnyei csak hosszabb távon mutatkoznak meg, mivel a

reform pályakezdők esélyeire gyakorolt hatását feltehetően a munkaerőpiaci recesszió hatása elnyomta.

A Európai Közösség második (1995. évi) háztartáspanel felvételének adataiból képzett indikátorok (West – Hind, 1999)

Anne West és Audrey Hind, a London school of economics and political science oktatáskutató központjának kutatói 1999-ben az Európai Közösség háztartáspanel-felvételében felmért mutatókból egy sor új, a szakképzés teljesítményéről számot adó indikátort dolgoztak ki. Az új indikátorok bevezetésére többek között azért volt szükség, mert az egyik legjelentősebb uniós szakképzési adatokat közlő kiadvány, a Key data on vocational training in the European Union elsősorban a szakképzési rendszerek jellemzőiről tájékoztatót, de alig tartalmazott mutatókat a rendszerek teljesítményére vonatkozóan. Az előállítandó indikátorok meghatározásában a kutatók a szakképzési rendszerek prioritásaihoz, a szakképzési rendszer felhasználóinak és hasznélvezőinek igényeihez igazodtak. A háztartáspanel-mutatók feldolgozásának legnagyobb problémája, hogy azok nem teszik lehetővé az általános oktatás és a szakmai képzés megkülönböztetését. Az adatfelvétel ugyanis az iskolázottságot csak az ISCED-besorolás első szintje, azaz az oktatási szintek szerint különbözteti meg, így nem tartalmaz külön indikátorokat az ISCED2 és az ISCED3 szintek programtípusaira, azaz a szakmai végzettséget nyújtó 2C, 3C vagy 4C képzési programtípusokról. Ennek ellenére fontosnak tartjuk néhány kidolgozott új indikátor bemutatását, mivel ezek célja kifejezetten a szakképzési rendszerek teljesítményének mérhetőségének és összehasonlíthatóságának javítása volt, függetlenül attól, hogy az elérhető adatok jelentősen korlátozzák a kidolgozott mutatók használhatóságát.

- Fizetett alkalmazásban állók közül azok aránya, akik számára a formális oktatás vagy szakképzés az aktuális foglalkozásukhoz szükséges készségek megszerzésére irányult

Ez az indikátor fontos támpontot ad annak megítéléséhez, hogy az egyén szemszögéből mennyire tekinthető sikeresnek a formális oktatási vagy szakképzési



rendszer. A minőség egyik szempontja ebben az esetben a formális oktatás vagy képzés és a munka világa közötti minőségi és tartalmi összhang megléte vagy hiánya.

- Fizetett alkalmazásban állók közül azok aránya, akik úgy vélik, hogy a formális oktatás vagy szakképzés nagyon vagy jelentősen hozzájárult az aktuális foglalkozásukhoz szükséges készségek megszerzéséhez

Ez az indikátor szintén az egyén szemszögéből értékeli a formális oktatás vagy szakképzés hasznát.

- A különböző végzettségű foglalkoztatottak között azok aránya, akiket munkaadójuk oktatásban vagy képzésben, illetve erre irányuló támogatásában részesít

Ez az indikátor fontos információt nyújthat az aktív népesség foglalkoztathatóságának javítására irányuló tevékenységekről, az egész életen át tartó tanulásról és a vállalatok képzésbe, oktatásba, azaz tudásba való befektetési hajlandóságáról.

- A 16 éves vagy idősebb munkanélküliek közül azok aránya, akik a kérdezést megelőző egy évben szakképzésben részesültek

Ez az indikátor a szakképzés foglalkoztatottságra gyakorolt hatásáról nyújt információt, így fontos szerepet tölthet be a társadalmi kirekesztettség visszaszorításának és a munkavállalók foglalkoztathatóságának növelésére irányuló programok tervezésében.

- A foglalkoztatottak közül azoknak az aránya, akik véleményük szerint a képességeik alapján nagyobb követelményeket támaztó munkát is el tudnának végezni

Ez az indikátor információt nyújt arról, hogy a foglalkoztatottak hány százaléka végez a képességeinek megfelelő munkát, és ennek alapján mennyire van összhangban az oktatás vagy szakképzés kibocsátása és a munkaerőpiac kereslete.

- A végzettségi szintek szerinti nettó átlagjövedelem és a végzettségek relatív bérhozama
- A munkanélküliek aránya 25–59 évesek között, a végzettségi szintek szerint



Végzettség relatív bérhozama és a munkanélküliségre gyakorolt hatása egyaránt arról tájékoztatnak, hogy egy magasabb iskolázottsági szint elérése mekkora előnyt jelent az egyén számára, mennyire járul hozzá a munkaerő-piaci pozíció javulásához.

2. Az indikátorok alkalmazásának és a szakképzési rendszerben, a döntéshozatalban betöltött szerepük három országtanulmány alapján

Az Európai Unióban a szakképzési rendszerek működtetése és irányítása során alkalmazott indikátorokat a következőkben három országtanulmányon keresztül mutatjuk be. Az elemzés céljára az Európai Unió tagországai közül Németországot, Belgiumot és Nagy-Britanniát választottuk ki. Döntésünket az Európai Unióban elterjedt szakképzési modellek típusai és a modellek Magyarország számára releváns tulajdonságjegyei alakítottuk ki. A szakképzési rendszerek Európában elterjedt három típusa az ipari forradalom és a kézműves-kereskedő képzési modell felbomlása után alakult ki. Az ennek megfelelő tipológia szerint a különböző típusokat az állam szakképzésben betöltött szerepe határozza meg. Ez alapján három modellt különböztethetünk meg: a piaci/liberális modellt, az iskolai/bürokratikus modellt és a duális modellt.

A magyar szakképzési rendszer a duális modellre épül, amelyben az elméleti képzés szakiskolákban, a gyakorlati képzés ezzel párhuzamosan vállalatoknál, üzemi képzőhelyeken történik. Ezáltal az állam és a vállalatok szerepvállalása és felelőssége a szakképzésben megoszlik, így az elméleti képzés döntően központilag koordinált működése mellett meghatározó szerepet töltenek be a piaci mechanizmusok. A duális rendszer ugyanakkor csupán a rendszer strukturális kereteit szabja meg, az állam és a vállalatok költség- és felelősségvállalási gyakorlatától függően a duális rendszerben működő szakképzési modellek között is különböző típusok léteznek. Magyarországon a gyakorlati képzésben és ennek finanszírozásában, a források allokációjában is egyelőre meghatározó szerepet tölt be az állam, a piaci mechanizmusok a szakképzésben és a munkaerőpiacon csak korlátozott mértékben érvényesülnek. A szakképzési rendszerünk a belga (flamand/vallon) szakképzési rendszer között számos hasonló vonás ismerhető fel. A magyar szakképzési rendszer adottságait és a lehetséges fejlődési irányokat tekintve ugyanakkor értékes tapasztalatokkal szolgálhat a német rendszer. A német duális modell Magyarország számára egy lehetséges modellt vázol fel, amennyiben



szakképzési rendszerünk – az elméleti oktatásban és a rendszer koordinálásában betöltött állami szerepvállalás rendszere mellett – egy döntően piaci mechanizmusokra és a vállalati szféra társadalmi felelősségtudatára épülő rendszer irányába fejlődik.

Az állami és a piaci szereplők közötti szerepmegosztás, a szereplők felelősségi és jogköre döntően befolyásolja a rendszer irányításában alkalmazott döntés-előkészítést és döntéshozatalt. Ezek a folyamatok határozzák meg, hogy a szakképzési rendszer irányításában és szabályozásában milyen indikátorokat alkalmaznak a döntéshozók.

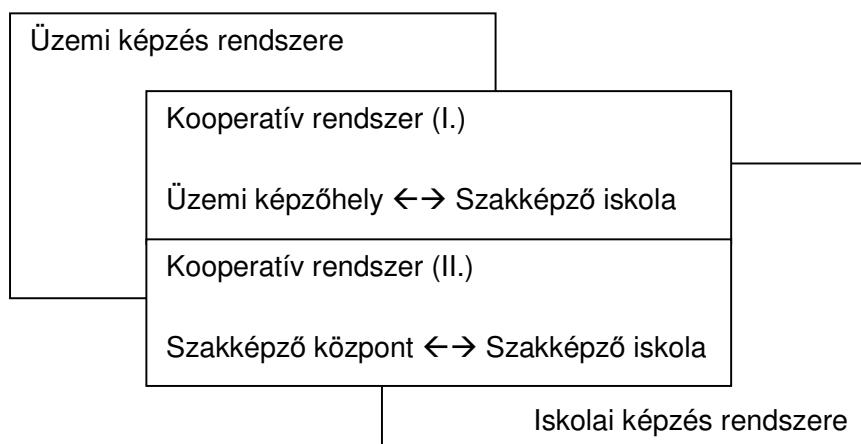
Ahhoz, hogy világosan lássuk az indikátorok alkalmazásának indokoltságát, első lépésben meg kell ismernünk a szakképzési rendszerek tulajdonságait, jellegzetességeit. Miután áttekintettük az adott ország szakképzési rendszerének struktúráját, működési mechanizmusát – különös tekintettel a szereplők helyzetére és kapcsolataira –, rátérünk az alkalmazott indikátorok, az adatfelvételi és adatnyilvántartási eljárások bemutatására.

2.1. Németország

2.1.1. A német szakképzési rendszer

A német szakképzési modellt a vállalatok által nyújtott gyakorlati képzés és az iskolai keretek között zajló képzés párhuzamossága, és ezek együttműködése jellemzi. A 2.1.1.1. ábrán a szakképzési rendszer egymással együttműködő alrendszereit szemléltetjük.

2.1.1.1 ábra: A szakképzés makroszintű rendszere



Forrás: (Pütz, 2003), pp. 10-11.

Németországban a tankötelezettség tartományonként eltérően a 9. vagy a 10. osztály elvégzéséig tart. A négyosztályos általános iskola (Grundschule) után a fiatalok három iskolatípusban folytathatják a tanulást:

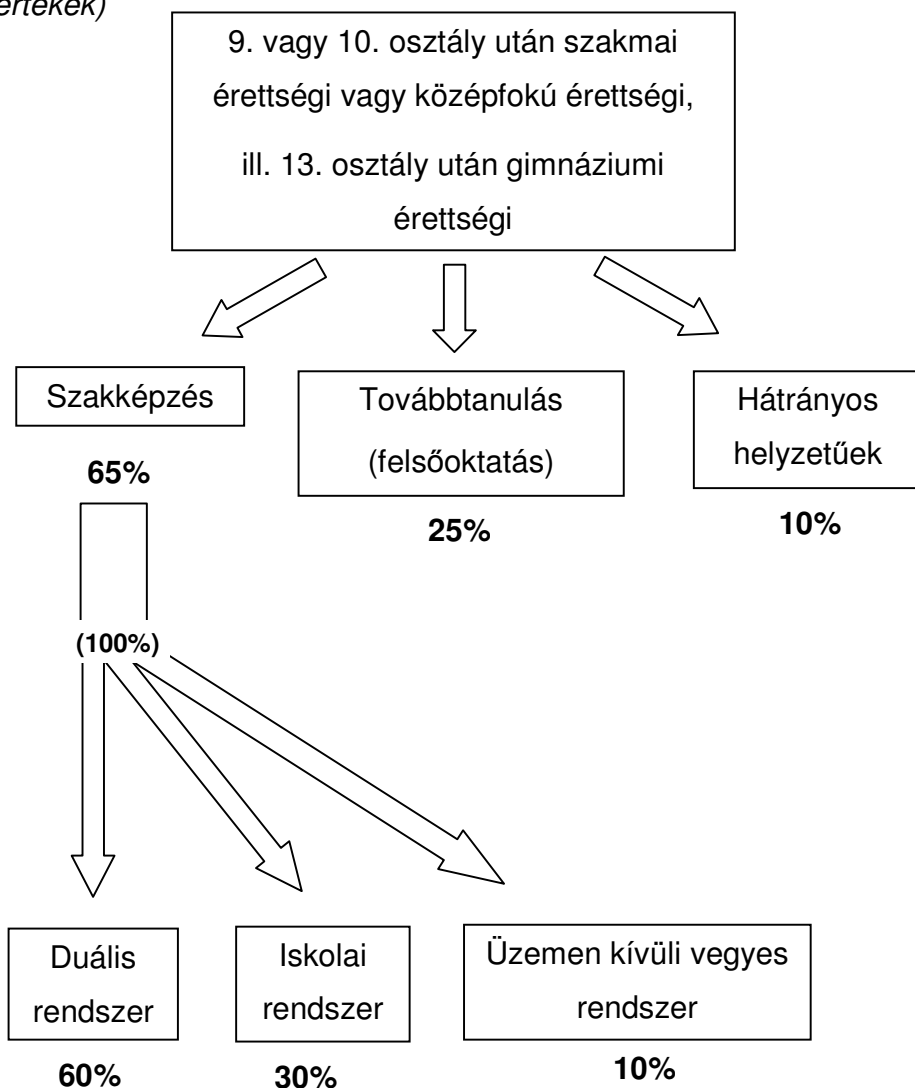
- alapiskolában (Hauptschule): 5. osztálytól a 9. vagy 10. osztályig
- 6 éves reáliskolában: 5. vagy a 7. osztálytól a 10. osztályig
- gimnáziumban: 5. osztálytól a 13. osztályig.

A fiatalok ebből a három iskolatípusból, különböző életkorban léphetnek be a szakképzési rendszerbe. Az alapiskola elvégzése kötelező, s a legalacsonyabb fokú középszintű végzettséget, a szakképesítésre feljogosító szakmai érettségi szintet biztosítja (Berufsschulreife). A reáliskolák olyan gyakorlatorientált oktatást nyújtanak, amely felkészíti a tanulókat a szakképzés megkezdésére, de nem zárja ki, hogy magasabb szinten folytassák tanulmányaikat. A reáliskola elvégzésével a tanulók megszerzik a középszintű érettségit (mittlere Reife), amely az alapiskolai végzettségénél magasabb szintű, és nem csak szakképzésre, hanem az ún. középszintű hivatalnoki képzések (mittlere Beamtenlaufbahn) és a szakfelsőiskola (Fachoberschule) megkezdésére, valamint a gimnáziumi felső tagozatra (11–13. osztály) is lehetőséget ad.

A tankötelezettség teljesítését követően a fiatalok közel kétharmada szakmát tanul, egynegyedük folytatja tanulmányait, s 10 százalék azok aránya, akik nem törekednek a kötelezőnél magasabb végzettség megszerzésére. Ez utóbbi fiatalok csoportját nevezik munkaerő-piaci esélyeiket tekintve hátrányos helyzetű fiataloknak, akik számára az állami szakképzési intézmények speciális reintegrációs projekteket, kurzusokat indítanak.

A szakképzési rendszerbe belépő fiatalok 66 százaléka duális képzésben kezdi meg az adott szakma elsajátítását, 27 százalékuk iskolai rendszerben szerzi meg mind az elméleti, mind a gyakorlati tudást, és a tanulók 7 százaléka részben iskolai rendszerben, részben üzemi szakképző központokban tanul (lásd a 2.1.1.2. ábrát) (Pütz, 2003). A szakképzés szakmától és a tanulók előmenetelétől függően kettőtől három és fél évig tarthat.

2.1.1.2. ábra: Belépés a német szakképzési rendszerbe (a százalékos értékek csak közelítő értékek)



Forrás: Bundesinstitut für Berufsbildung

Az üzemen kívüli vegyes rendszerben a tanulók hetente két napot töltenek a szakképző iskola részdős képzésében, s három napot a gyakorlati képzést nyújtó, üzemen kívüli szakképző központban (Außerbetriebliche Ausbildungsstätte). Az üzemen kívüli képzőhelyeket az állam-, vagy a tartomány, illetve a Szövetségi Foglalkoztatási Szolgálat tartja fenn. Az üzemen kívüli képzőhelyeket nem a képzés helyszíne, hanem a közpénzekből történő finanszírozás jellemzi. Ennek megfelelően a gyakorlati képzés egy része az üzemen kívüli képzés keretében a vállalati képzőhelyeken, tanműhelyekben is



folymat. Az üzemeken kívüli szakképző központok állami támogatásának célja a fiatalok szakképzésének támogatása azokban a régiókban, ahol a vállalatok nem kínálnak elegendő üzemi képzőhelyet a fiataloknak. Emellett az üzemeken kívüli szakképző központok gondoskodnak a tanulási nehézségekkel küzdő vagy szociálisan hátrányos helyzetű fiatalok szakképzéséről.

Az teljes iskolaidős iskolai képzés helyszíne a szakiskola (Berufsfachschule), melynek képzési ideje általában három év. A szakiskolák egy része azoknak a fiataloknak a számára nyújt tanulási lehetőséget, akik nem jutottak képzőhelyhez a duális rendszerben. Az ilyen szakiskolák bár a megszerezhető végzettséget tekintve formálisan egyenrangúak a duális képzéssel, arányukat és a végzettségek piaci értékét tekintve inkább másodrendű szerepet töltenek be.

A teljes iskolaidős szakiskolák másik csoportja a kizárólag iskolai intézményben kitanulható szakmákat oktatja. Az ilyen szakiskolák töltik ki az ún. szakképzési hézagokat, amelyeket a duális képzési rendszerben nem szereplő szakmák, illetve a duális képzésben csak kevésbé gazdaságosan vagy nehezen oktatható szakmák jelentik.

A teljes idős iskolai képzési formában az elméleti és a gyakorlati képzés is szakiskolában történik. A tartományok arra törekednek, hogy lehetőleg minden szakmát tanulni vágyó, és az ehhez szükséges végzettséggel rendelkező fiatal valamilyen formában belépessen a szakképzési rendszerbe. A szakképzési helyhez nem jutó fiatalok egy részét külön közvetítők segítségével helyezik el vagy teljes idős szakképzésben vagy az üzemeken kívüli szakképzési rendszerben.

A duális rendszerű képzés ipari és kézműves szakmákat foglal magában, történeti háttere évszázadokra nyúlik vissza. A mai struktúrájának formális kereteit az 1969. évi szakképzési törvény fektette le (Berufsbildungsgesetz). A duális képzésben a szakképző iskola a vállalatok partnere. Az iskola általános és a szakmai elméleti képzést nyújt, valamint ellátja a nevelési feladatokat is. A gyakorlati képzést a vállalatok biztosítják. Az üzemi képzőhelyről maguknak a tanulóknak kell gondoskodni. A



tanulóknak már több mint egy évvel a képzés előtt érdemes elküldeniük a jelentkezéseket a képzőhelyet kínáló vállalatoknak. A nevesebb vállalatok képzőhelyeiért gyakran éles verseny folyik, és komoly felvételi követelményeknek kell megfelelni. A tanuló felvétele a tanuló és a vállalat közötti tanulószerveződés megkötésével zárul. A tanulók egy héten három vagy négy napot töltenek gyakorlati képzéssel az üzemi képzőhelyen, és egy vagy két napot a szakképző iskolában. Ha a tanuló és a vállalat között létrejött a tanulószerveződés, ez feljogosítja őt a szakképző iskolai oktatásban való részvételre. A tartomány kötelessége, hogy iskolai oktatás keretében biztosítsa a tanulószerveződéssel rendelkező fiatalok elméleti képzését. A vállalat pedig köteles a tanulónak az iskolai oktatásban való részvételhez időt, azaz heti egy vagy két szabadnapot biztosítani. Minden tartományban meghatározzák az iskola körzeteket, valamint azt, hogy adott szakma elméleti oktatását mely szakképző iskola végezheti. A tanuló abban az iskolában kezdheti meg a szakképzést, amelynek körzetébe a vele tanulószerveződést kötő vállalat székhelye tartozik. Előfordulhat, hogy a tanuló kénytelen hetente akár 30-40 kilométert ingázni a vállalati képzőhely és az iskola között.

Németországban a duális képzési rendszer nyújtja a munkaerőpiacon a legértékesebbnek tekintett szakmai végzettséget. A tanulók számára a duális képzés, azon belül a vállalatok üzemi képzőhelyei teremtik meg a legjobb feltételeket a magas színvonalú, modern és piacképes szakmai gyakorlati ismeretek elsajátításához. Ennek következtében a vállalatok elsősorban a szakmát a duális rendszerben tanuló fiatalok alkalmazását részesítik előnyben.

Jogok, érdekek és kötelességek a duális rendszerben

A vállalatok

A duális rendszerben a vállalatoknak van a legnagyobb szerepe a képzésben. Ez egyrészt azt jelenti, hogy a vállalatok finanszírozzák a szakképzés nagyobbik részét, másrészt azt is jelenti, hogy leginkább a vállalatok képzési gyakorlatán múlik, hogy a tanulók milyen színvonalon sajátítják el az adott szakmát. A német szakképzési rendszerben a duális rendszernek köszönhetően nagymértékben érvényesülhetnek a hatékonyságnövelő piaci mechanizmusok. A vállalatoknak határozott érdekük, hogy részt vegyenek a szakképzésben. Egyrészt saját maguk választhatják ki a tanulókat, akiknek lényegében maga a vállalat tanítja meg a szakmát. A vállalatok olyan szakemberek képzésére törekednek, akik megfelelnek az igényeiknek, és akiket szívesen alkalmaznak a képzés befejezése után. A vállalatok tehát saját célra is képeznek, így lehetőségük nyílik arra, hogy a képzés végén állást kínáljanak a legjobb tanulóiknak. Költség-haszon elemzési szemléletben a következő tényezők jelenthetik a szakképzéssel elmaradó költségeket (opportunity cost) a vállalat számára:

- a saját szakember kinevelésével elmaradnak az új alkalmazott felvételével járó költségek (álláshirdetés, állásinterjúk, adminisztráció, betanítás);
- csökken az alkalmazással, azaz a nem megfelelő jelentkező kiválasztásával kapcsolatos kockázat;
- a képzés során lehetőség van csapatépítésre, és erősödhet a tanulók kötődése a vállalati kultúrához, ami növelheti a munka hatékonyságát;
- a szakképzéssel kapcsolatos terhek vállalása tudatos humán-erőforrás gazdálkodásról, társadalmi felelősségtudatról tanúskodik, ami hozzájárulhat a vállalat jó hírnevéhez.

Mindemellett a vállalatok számításba veszik azt is, hogy a tanulók a képzés ideje alatt is számottevő értékteremtő munkát végezhetnek a vállalat számára. A vállalatok átlagosan – szakmától és tartománytól függően – 400 és 800 euró közötti havi pénzbeli juttatást kötelesek fizetni a tanulóknak. A szakszervezetek (pl. az IG Metall) és a munkaadók közötti viszonyt szabályozó tarifaszervezetek meghatározzák, hogy a képzést végző vállalat milyen esetben köteles a képzési idő elteltével, sikeres szakvizsga esetén állományba venni, és tovább foglalkoztatni a tanulót. Általában azok a vállalatok kötelesek felvenni a tanulókat, amelyeknél a tanulók száma nem haladja meg a létszám-gazdálkodási tervükben írásban előre rögzített létszámigényt.

Szakképzésre nem minden vállalat jogosult. A szakképzési törvény és a kézművesszabályzat (Handwerksordnung) határozza meg, hogy egy vállalat folytathat-e szakképzést, vagy sem, meghatározza az üzem tárgyi feltételeit, a szükséges helyiségekre, munkaeszközökre vonatkozó követelményeket és a tanításra feljogosító szakképesítéseket és pedagógiai ismereteket. A szövetségi kormány ugyanakkor a szakképzésben résztvevő vállalatok körének szélesítése érdekében 2003-ban egy 2008-ig tartó átmeneti időszakra lazított a képzőhelyekkel szemben támasztott feltételeken.

A vállalatok gyakran elégedetlenek a szakképzésre jelentkező fiatalok alapismereteivel, és kifogásolják az alap- vagy reáliskolai oktatás színvonalát. A szakképzési rendszer egyik fontos problémája, hogy egyre több vállalat az érettségivel rendelkező jelentkezők felvételére törekszik.

A kamarák

A kamarák legfontosabb feladatai a szakképzéssel kapcsolatosan:

- tanácsadás és tájékoztatás a vállalatok számára;
- a tanulók (tanulószerződések) regisztrálása;
- az oktatók szakmai alkalmasságának igazolása;
- szakvizsgák szervezése;
- a szakképzéssel kapcsolatos regionális szinten felmerülő társadalmi viták kezelése.

A kamarák arra törekednek, hogy minél több vállalatot bevonjanak a duális szakképzési rendszerbe. Ennek érdekében a felsorolt feladatokon túl erős marketing- és kommunikációs tevékenységet folytatnak a vállalatoknál a duális rendszer népszerűsítése érdekében. A tanulók iránti keresletet végeredményben az határozza meg, hogy a vállalatok milyen hasznot látnak a tanulók képzésében. Ez egyrészt a képzésre jelentkező tanulók adottságaitól, tudásától és motivációjától függ, másrészt attól, hogy felismerik-e a képzésből eredő hasznot, vagy az azon keresztül megtakarítható alternatív költségeket (opportunity cost).

A kamarák figyelemmel kísérik a demográfiai és gazdasági tendenciákat is, és ennek megfelelően alakítják a vállalatoknak szóló üzeneteket. Jelenleg a vállalatokat többek között arra készítik fel, hogy csökkenő tendencia mutatkozik az iskolás korosztályok népességi számában, ezért érdemes néhány évvel előre tekinteni, és saját emberek kiképezésével előre felkészülni a szakképzett munkaerő csökkenő kínálatára.

A Német Ipari és Kereskedelmi Kamara (Deutsche Industrie und Handelskammer, DIHK) a politikai és társadalmi viták során hangsúlyosan a duális szakképzési rendszer előnyei mellett érvel. A DIHK két legfontosabb érveként említendő, hogy a lehetséges szakképzési rendszerek közül a duális rendszer igazodik leginkább a munkaerőpiachoz, miközben kimutatható, hogy a duális képzés fenntartása és finanszírozása minden más

képzési modellnél kisebb forrást igényel a szövetségi, illetve a tartományi költségvetésből.

A tartományi kormány

A tartományi kormányok feladata az iskolai oktatás biztosítása. Az iskolai épületek fenntartása és üzemeltetése viszont a helyi önkormányzatok kötelessége. A tartományi kormány, az illetékes minisztérium, illetve bizottság határozza meg egy iskola vonzáskörzetét. A tartományok minden szakma oktatására kijelölik az iskolákat és meghatározzák az iskolák vonzáskörzetét, valamint az adott szakma iskolai oktatására vonatkozó minimális osztálylétszámot. Az átlagos osztálylétszám 15 fő, de előfordul, hogy akár 20 tanulóra van szükség egy osztály indításához. Ha egy iskolában adott szakmában a meghatározott vonzáskörzetből nem jön össze elegendő tanuló a minimális osztálylétszám feltöltéséhez, akkor vagy kiterjesztik az iskola-szakma páros vonzáskörzetét, vagy abban az iskolaévben nem indítják el az osztályt, és a tanulókat egy másik iskolába jelentik át. Ennek következtében előfordulhat, hogy a tanulók üzemi képzőhelye és a szakképző iskola két különböző városban lesz.

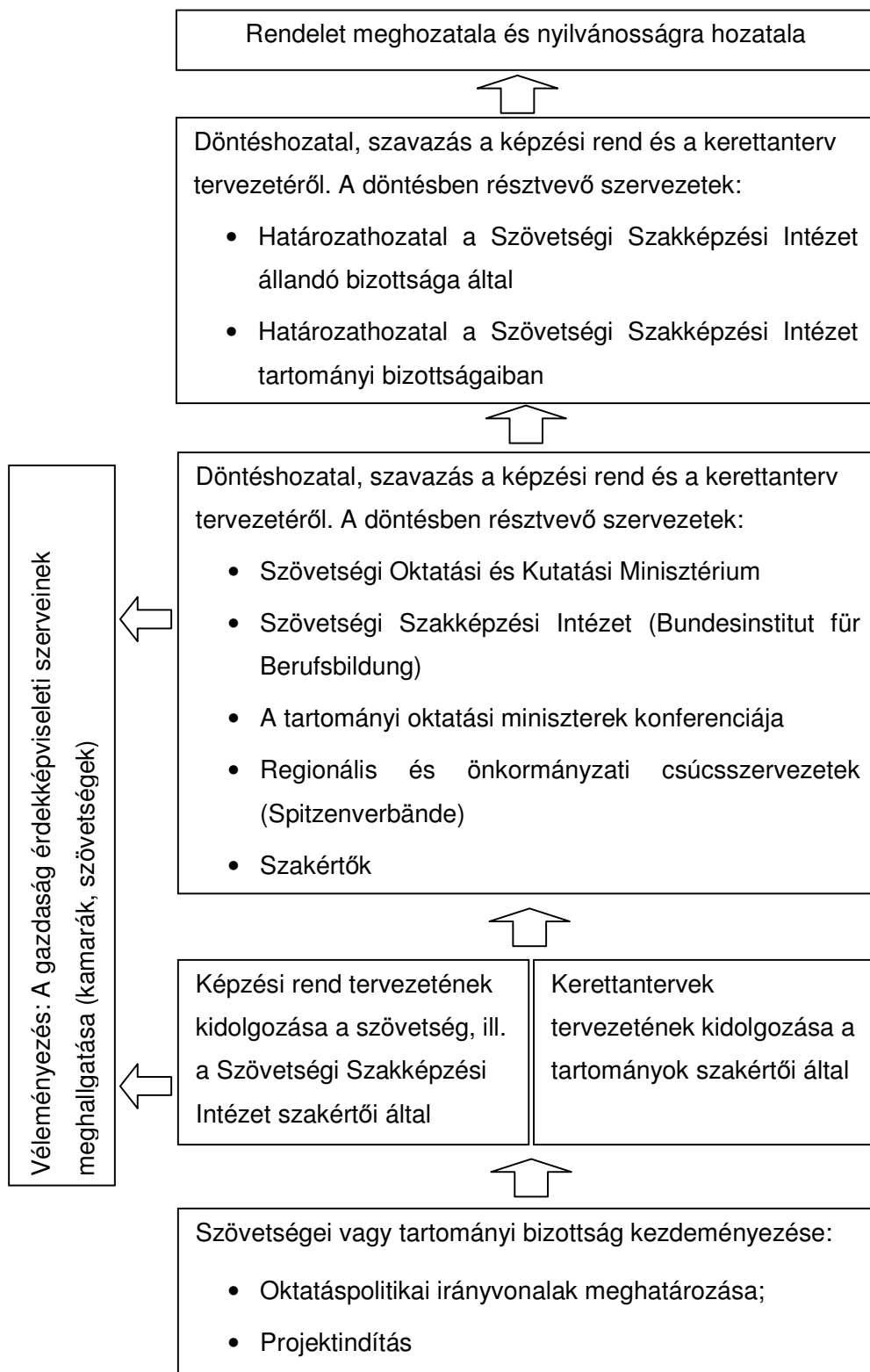
A munkaügyi hivatalok (Arbeitsamt) regisztrálják azokat a fiatalokat, akiknek a cégek nem ajánlottak fel tanulószerveződést, és akik nem jelentkeztek teljes idős szakképző iskolai oktatásra sem. A foglalkoztatási szolgálat ezeknek a fiataloknak segítséget nyújt a szakképzésbe való belépéshez. A hivatalok regisztrálják a szeptember 30-ig elhelyezkedni nem tudó jelentkezőket, valamint a még tanulókat kereső vállalatokat, és közvetítő szerepet töltenek be a tanulók és a vállalatok között, valamint a tanulók és az üzemen kívüli szakképző központok között.

A tartományi kormányok emellett meghatározó szerepet töltenek be a szakmák szerinti szakképzési kerettantervek és az ezeknek megfelelő képzési rendek (Ausbildungsordnung) kialakításában, változtatásában. A szakmatartalom módosításának folyamata általában egy éven belül lezárul. Németországban 2000 és 2006 között 146 szakma összetételét változtatták meg, és 42 új szakmát vezettek be. Ezekben a folyamatokban a tartományi és szövetségi kormányzati szervek mellett



szerepet kapnak a vállalatok, a vállalatok érdekképviselői szervei, a kamarák, a szövetségek és a szakképzés kutatásával foglalkozó szakértők (lásd a 2.1.1.3. ábrát).

2.1.1.3. ábra: A szakmatartalmat meghatározó képzési rendek és kerettantervek kialakításának, változtatásának folyamata



A szakképzés finanszírozási struktúrája

A duális rendszerben a vállalatok viselik az üzemen történő gyakorlati képzés minden költségét, míg a tartományok és az önkormányzatok a szakképző iskolák személyi és eszköz költségeit állják. Az utóbbi években a szakképzés finanszírozásával kapcsolatos társadalmi és politikai viták középpontjában a vállalatok által kínált képzőhelyek számának csökkenése és ennek következtében a központi költségvetés növekvő terhelése áll.

A duális rendszerből kieső képzőhelyeket a tartományok vagy a teljes idős iskolai képzéssel, vagy az üzemen kívüli szakképzéssel ellensúlyozhatják, ami a közpénz-finanszírozási keret növelését teszi szükségessé.

A tartományi kormány az iskolák számára egy költségvetési keretet határoz meg, ami az oktatott szakmákhoz, az adott szakma oktatásában foglalkoztatott tanárok számához és a szakma oktatásához szükséges eszközigényhez igazodik.

A Szövetségi Szakképzési Intézet számításai szerint a teljes idős iskolai oktatás finanszírozási igénye számottevően meghaladja a duális rendszerét. A szakképzés gyakorlati része a költségigényesebb, ami a duális rendszerben a vállalatokat terheli.

A szakképzés költségvetésének összetétele:

a) A vállalatok hozzájárulása :

- a vállalatok viselik az üzemeikben folyó gyakorlati képzés költségeit;
- hozzájárulást fizetnek a kamarák szolgáltatásáért (adminisztráció, ügyintézés, üzemek feletti szakképző központok, vizsgák, stb.).

b) Az állam speciális képzési módszerek esetén támogatásban részesíti a vállalatokat:

- integrációs programok támogatása gyengén teljesítő fiatalok vagy kisebbségek számára;



- innovatív, kísérleti oktatási és szakképzési módszerek támogatása;
 - kis- és közepes vállalkozások szakképzési tevékenységének támogatása: A kis- és közepes vállalatok gyakran nem képesek a legmodernebb technológiai feltételeknek megfelelő gyakorlati képzésre. Az üzemek feletti szakképző központok különböző programokat kínálnak a kis- és középvállalatok képzési tevékenységének támogatására, kiegészítésére. Az ilyen programok célja a rendszerezett képzés és a tanulók megismertetése a legújabb technológiákkal és szakmai követelményekkel.
- c) A tartományok fedezik az oktatást a szakképző iskolákban és a teljes iskolaidős szakiskolákban, az önkormányzatok az iskolai épületeket és fenntartásukhoz szükséges pénzügyi forrásokat biztosítják.

2.1.2. Az alkalmazott indikátorok a szakképzési rendszerrel kapcsolatos feladatok, problémák és kérdésfelvetések tükrében

A német szakképzési rendszer egyik legfőbb törekvése, hogy minden szakképzésre jogosult, és szakmát tanulni szándékozó fiatal beléphessen a szakképzési rendszerbe. A fiatalok a munkaügyi hivataloknál regisztráltathatják magukat, amennyiben nem jutottak üzemi képzőhelyhez, azaz nem tudtak tanulósz szerződést kötni valamely képzést kínáló vállalattal, illetve nem tudtak a szakképzési rendszerbe más úton (teljes idő, vagy részdíj iskolai képzésbe) belépni. A fiatalokat a regisztrálásra mindenek előtt a nem elhanyagolható anyagi juttatást jelentő munkanélküli-támogatás ösztönzi.

A szeptember végén még képzőhely iránt érdeklődőként regisztrált fiatalokat a munkaügyi hivatalok megpróbálják a még tanulókat kereső vállalatokhoz, vagy szakképző iskolákhoz közvetíteni. Azok a fiatalok, akik ezzel a segítséggel sem tudtak elhelyezkedni, és nem tudták megkezdeni a tanévet, különböző előkészítő és felzárkóztató programokban és kurzusokban vehetnek részt. A regisztráltak egy része végül a hátrányos helyzetűek, illetve a munkanélküliek táborát népesíti.

Ezek a belépési folyamatok határozzák meg a szakképzés bemeneti oldalával kapcsolatos indikátorok, felmérések és elemzések tartalmát. A szakképzés folyamatához fűződő mutatók elsősorban a szakképzés költségeiről, finanszírozásáról, az oktatott szakmatartalomról, a szakmasztruktúráról és a cégek tanulókkal kapcsolatos véleményéről adnak számot. A kimeneti oldal mutatói között található a szakképzés teljesítményével, hatékonyságával kapcsolatos indikátorok. Ezek elsősorban a szakképzés értékéről, a szakképzettek elhelyezkedési esélyeiről, bérhozájáról a vállalatok pályakezdőkkel kapcsolatos elégedettségéről informálnak.

2.1.2.1. A német szakképzési rendszer bemeneti mutatói

Bemeneti mutatóknak nevezzük azokat az indikátorokat, amelyek a szakképzés feltételeit határozzák meg, azaz a vállalatok, intézmények, tanulók és tanárok számával és adottságaival kapcsolatosak. Mivel a duális képzésben a vállalatok részvétele, azaz a tanulók befogadására való hajlandósága jelenti a rendszer egyik legfontosabb mozgatórugóját, a szakképzési rendszer legalapvetőbb bemeneti mutatója a tanulószerveződések száma és ennek időbeli alakulása. A tanulószerveződéseket a kamarák regisztrálják.

- A szakképzési rendszerbe belépő fiatalok száma a szakmát tanulni vágyók számához viszonyítva.

Ennek a mutatónak különös jelentősége van, mivel a német szakképzési rendszer egyik legfontosabb kérdésfelvetése a következő:

„A szakképzésre jelentkező fiatalok hány százaléka képes elhelyezkedni a vállalatoknál, hány százalékuk kezdheti meg a képzést teljes idős vagy részdíjs szakképző iskolákban, és a jelentkezők hány százaléka kénytelen kimaradni a szakképzési rendszerből?”

Ez az indikátor egy tisztán inputon alapuló, a szakértők által egyre inkább a szakképzési rendszer hatékony irányítását és változtatását akadályozó szemléletre utal. Ezt a németországi kutatók is felismerték, így a német szakképzési rendszerrel kapcsolatos döntéseket támogató indikátorok között egyre inkább meghatározó szerepet töltenek be a kimenettel, a szakképzésből kilépő fiatalok képzettségével, készségeivel és a szakmák tartalmi követelményeivel kapcsolatos mutatók. Számos más EU-tagországhoz hasonlóan Németország is a szakképzési rendszer outputokon alapuló irányítási mechanizmusának kiépítésére törekszik. Így felmerül a kérdés, hogy miért szerepel mégis egy bemeneti célindikátor a német szakképzési rendszer prioritásai között. A választ a német szakképzett munkaerőpiac egyensúlytalanságában kell keresni. Németországban az utóbbi években – egy-két kivételtől eltekintve – szinte minden szakmában megnőtt a szakképzett munkaerő iránti kereslet. Miután a német

szakképzési rendszer a duális modellre épül, a vállalati képzőhelyek kínálata döntően befolyásolja azt, hogy a szakmát tanulni vágyó fiatalok hány százaléka jut szakképzési lehetőséghez. A vállalati szférától való függőséget az illetékes minisztérium, illetve a tartományi minisztériumok igyekeznek alternatív képzési formák, pl. az üzemen kívüli szakképző központok fejlesztésével csökkenteni, és a szakképzés iránti kereslet és a képzőhelyek kínálata közötti ingadozásokat kiegyenlíteni.

- Tanulószerződések száma nemek szerint (DESTATIS, 2006)

A tanulószerződések száma elérhető nemek szerint, a tanulószerződések számának alakulását 1994 és 2004 között a német statisztikai hivatal (DESTATIS) 2006. évi Oktatás számokban című statisztikai kiadványa (DESTATIS, 2006) közli.

- Az iskolákból kikerülő, a duális szakképzési rendszerben szakmát tanulni szándékozó fiatalok iskolai előmenetelének tényleges alakulása (Friedrich, 2006)

A bonni Szövetségi Szakképzési Intézet (BiBB) és a berlini Társadalomkutató és Statisztikai Elemző Intézet (FORSA) 2004-ben és 2005-ben számítógéppel támogatott telefonos felmérést (CATI) végzett az iskolából kilépő fiatalok szakmatanulási és iskolai továbbtanulási terveiről és terveik beteljesülési arányáról (Friedrich, 2006). Mindkét felvétel során szeptember és november között kerestek fel 1500 fiatalot, és arról kérdezték őket, hogy a nyáron, miután kiléptek az iskolai oktatásból (vagy a 9., 10. osztály elvégzésével, vagy érettségivel), a duális rendszerben szerettek-e volna szakmát tanulni, vagy milyen más iskolai, illetve szakmai továbbtanulási terveik voltak. A tervek mellett a valóságra, azaz a tényleges iskolai előmenetelre is rákérdeztek. A két felmérés értékes tapasztalatokkal szolgált arra vonatkozóan, hogy a duális rendszer iránt érdeklődő fiatalok hány százalékának sikerül valóban felvételt nyerni egy üzemi képzőhelyre, mit tesznek azok, akiknek ez nem sikerül, és ezek hány százaléka tart ki eredeti elképzelése mellett, és tervezi újból, hogy megpróbál bejutni a duális rendszerbe. A tervek megvalósulási arányát nemek szerint, országrész (kelet-nyugat) szerint, a migrációs háttér (külföldön született szülők-a gyerekkort külföldön töltötte-kétnyelvűség) és az iskolai végzettség szerint differenciálták. A kutatás legfontosabb

eredménye, hogy nőtt a duális rendszer iránt érdeklődő fiatalok aránya, akiknek az egyébként sem túl magas bekerülési esélyei azonban tovább romlottak a vizsgált két év során. Ez összefügghet azzal a tendenciával, amely szerint az utóbbi években csökkent a duális képzési rendszerben résztvevő, azaz a képzőhelyet kínáló vállalatok száma.

- A vállalatok részvételét, azaz a képzőhelyek számának növelését befolyásoló tényezők a duális szakképzési rendszerben vállalati vélemények alapján (Troltsch – Krekel, 2006)

A bonni Szövetségi Szakképzési Intézet (BiBB) 2004 utolsó negyedévében számítógéppel támogatott telefonos felmérést (CATI) végzett 2000 a kérdezés idején, vagy korábban tanulószereződéssel rendelkező, illetve azzal nem rendelkező vállalat körében annak feltárására, hogy a vállalati vélemények alapján milyen tényezőknek van jelentősebb hatásuk a vállaltok részvételére, azaz a képzőhelyek kínálatára a duális rendszerben (Troltsch – Krekel, 2006). A cégeket többek között arról kérdezték, hogy mennyire elégedettek a jogi keretfeltételek rugalmasságával, az üzemi képzőhelyek támogatásával, a tanulóknak fizetendő pénzbeli juttatás összegével, a képzés után tovább-foglalkoztatott tanulók teljesítményével, a cég szakképzési költség-haszon mutatójával. Emellett azt is megkérdezték, hogy a cégek a szakképzés milyen feltételeinek megváltozása esetén lennének hajlandók növelni a felkínált tanulószereződések számát. A vizsgált tényezők között szerepelt a jelentkezők iskolai előképzettségének javítása, az üzemi szakképzést és a tanulókat támogató szolgáltatások bevezetése, erősítése, nagyobb rugalmasság a képzési rend alkalmazásában, a szakképzéshez kötött kamarai hozzájárulások eltörlése stb. A felmérés eredményeiből kiderült, hogy az üzemi szakképzés a cégek továbbra is a társadalmi szerepvállalás fontos terepének és emellett a saját utánpótlás egyik meghatározó forrásának tekintik. A válaszok alapján a vállalatok részvételét a duális rendszerben leginkább a jelentkező fiatalok iskolai előképzettségének javításával, az üzemi szakképzés segítségével és támogatásával és a képzési rend rugalmasabb alkalmazásának lehetőségével lehetne ösztönözni.

- Szakképző iskolák száma iskolatípusok szerint, illetve tartományonként iskolatípusok szerint (DESTATIS, 2006)

Központi statisztikai évkönyv oktatási különszámában megjelenő hosszú idősor 1970-től.

- Tanulók száma a szakképző iskolákban nemek szerint, iskolatípusok szerint és tartományonként iskolatípus és nemek szerint (DESTATIS, 2006)

A tanulók számának megoszlása iskolatípusok szerint és a megoszlás időbeli alakulásának figyelemmel kísérése fontos szerepet tölt be annak megállapításában, hogy hogyan alakul a duális képzés súlya a szakképzési rendszerben. Ez egy rendkívül fontos mutató, mivel a duális képzés arányától függ a szakképzés hatékonysága, finanszírozási igénye és a végzettségek piaci értéke.

- A különböző szakképző iskolák elsőéves tanulóinak száma az iskolai végzettség szerint (DESTATIS, 2006)

Az elsőéves tanulók megoszlása az iskolák között elsősorban a duális és a nem duális rendszerben tanulók arányát tekintve hordoz a döntéshozók számára értékes információt. Emellett nem kevésbé fontos, hogy a duális rendszerben milyen végzettségű tanulók tudnak elhelyezkedni. Az utóbbi években ugyanis az tapasztalható, hogy amellet, hogy csökken a vállalatok által felkínált képzőhelyek száma, a vállalatok egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek arra, hogy a jelentkező fiatalok érettségivel rendelkezzenek. Ez pedig többek között annak lehet az indikátora, hogy a vállalatok egyre kevésbé elégedettek a csupán a tankötelezettséget teljesítő, legfeljebb alsó középfokú végzettséggel rendelkező jelentkezők képességeivel.

- Tanárok száma a szakképző iskolákban (DESTATIS, 2006)

Központi statisztika évkönyv oktatási különszámában megjelenő hosszú távú idősor 1970-től.

- Osztályok száma a szakképző iskolákban (DESTATIS, 2006)

Az iskolák, osztályok, tanulók és tanárok számát, valamint a mutatók hosszú távú idősorát 1970-től 2005-ig ugyancsak tartalmazza a DESTATIS kiadvány (DESTATIS, 2006). Ezekből a mutatókból számítható ki a tanuló/osztály hányados. Ez egy fontos indikátor, mivel tartományonként határozzák meg azt, hogy adott szakmában mekkora az a minimális létszám, amellyel egy szakképző iskola osztályt indíthat.

- Iskolák, osztályok és tanulók száma tartományok szerint (DESTATIS, 2006)

Mivel az oktatási ügyekben a tartományok jelentős jogkörökkel rendelkeznek, az iskolák, osztályok és tanulók számát tartományonként is mérik.

- Különböző típusú szakképző iskolák külföldi állampolgárságú tanulóinak száma tartományonként összesen és tartományonként nemek szerint, valamint állampolgárságuk szerint (DESTATIS, 2006)

Központi statisztikai évkönyv oktatási különszámában az elmúlt iskolaévre vonatkozóan megjelenő adatok.

- Különböző típusú szakképző iskolák tanulóinak száma a tanulók születési éve és neme szerint, valamint évfolyamok és nemek szerint (DESTATIS, 2006)

Központi statisztika évkönyv oktatási különszámában az elmúlt iskolaévre vonatkozóan megjelenő adatok.

- Az iskolai alapképzésben nyújtott gyakorlatorientált oktatás szerepe a fiatalok pályaválasztási döntéseiben (Bergzog, 2006)

A Szövetségi Szakképzési Intézet (BiBB) 2005-ben felmérést végzett arról, hogy a szakképzést megelőző iskolai alapképzés során milyen szerepet tölt be az üzemekben végzett gyakorlat a diákok szakmatanulással és szakmaválasztással kapcsolatos döntéseiben. A felmérésben közel 2500 kilencedik, illetve tizedik osztályos tanulót, 1000 végzős diákot és szintén 1000 üzemi képzőhelyet kérdeztek meg, amit 70 szakértővel, tanulókkal, oktatókkal és tanárokkal végzett interjúval egészítettek ki. A kutatás – melynek keretében a felvételre sor került – elsősorban annak felderítésére irányul, hogy

mekkora szerepet töltenek be a pályaválasztásban és a tanulók szakmai terveinek kialakulásában a különböző, a fiatalok orientálódását szolgáló lehetőségek, a cégek által iskolások számára kínált üzemi gyakorlat, az üzemlátogatások, a pályaválasztási tanácsadás a pályainformációs központokban, a munkaügyi kirendeltségeken. A felmérés egyrészt bebizonyította, hogy a gyakorlati képzőhelyekre a konkrét tervekkel nem rendelkező fiatalokhoz képest a határozott pályaválasztási elképzeléssel rendelkező fiatalok sokkal nagyobb hányada jelentkezik időben, s esetükben számottevően nagyobb a sikerrel járó és a tanulószerveződéshez jutók aránya. Emellett arra is fény derült, hogy a szakmai orientálódásra a szakképzés megkezdése előtti, az iskolai képzés keretében végzett gyakorlatnak van a legnagyobb hatása, és ennek értékét a szakképzést kínáló cégek is elismerik. A felmérés eredményei alapján a hatékonyság növelését szolgálják, ha az iskolások szakmai készségeinek és érdeklődésének felmérésére még a szakmai gyakorlat és a pályainformációs központok felkeresése előtt sor kerülne, valamint fontos lenne a tanulók célzottabb, minél inkább személyre szabott segítése. Emellett az eredmények szerint szükség van a cégek és iskolák tapasztalatcseréjének ösztönzésére és az információáramlás intézményesítésére.

- 15 éves előrejelzés a különböző típusú szakképző iskolák tanulói létszámának alakulására (DESTATIS, 2006)

A tartományi kulturális miniszterek konferenciája 1963 óta évente végez 15 éves előrejelzéseket a tanulók és a végzős fiatalok (tankötelezettséget teljesítők, illetve érettségizők) számának alakulására. A prognózis fontos szerepet tölt be a tanárok iránti igény, a szakképzés és a felsőoktatás bemeneti feltételeinek előrejelzésében.

- Új tanulószerveződések száma, az összes tanulószerveződéses tanuló, valamint ezen belül az elsőévesek száma 95 szakmacsoport és nemek szerint (DESTATIS, 2006)

A tanulószerveződéseket a kamarák regisztrálják. A duális szakképzési rendszer messze legjelentősebb képviselője a tanulószerveződések több mint 50%-át jegyző Német Ipar- és

Kereskedelmi Kamara. A mutatók a statisztikai évkönyv oktatási mellékletében és a kamarai kimutatásokban egyaránt megjelennek.

- Új tanulószerveződések száma a tanuló végzettsége és hét szakmaterület szerint (DESTATIS, 2006)

A tanulószerveződéseknek a tanulók végzettsége szerinti megoszlása mindenek előtt arról nyújt fontos információt, hogy a vállalatok milyen végzettségű jelentkezőket részesítenek előnyben. Az érettségivel alacsonyabb végzettségi szinttel való elégedetlenséget jelezi, ha a cégekben nő az érettségivel rendelkező tanulók aránya, miközben növekszik az alap- vagy reáliskolai végzettséggel képzőhelyen elhelyezkedni nem tudó fiatalok aránya.

- A szakképzést elvégző, illetve a szakképzést megszakító tanulók száma az iskolatípusok szerint, illetve a végzettségi fok szerint (aszerint, hogy milyen szintű továbbtanulásra ad lehetőséget a végzettség), valamint nemek szerint (DESTATIS, 2006)

Központi statisztikai évkönyv oktatási különszámában megjelenő hosszú távú idősor 1970-től. Az aktuális szakképzési reformra vonatkozó törekvések egyik fontos célja a szakképesítéssel elérhető továbbtanulási lehetőségek kiterjesztése, a továbbtanulás megkönnyítése és az élethosszig tartó tanulás ösztönzése. A szakképzési reform megtervezésében fontos szerepet töltenek be a jelenlegi rendszer által kibocsátott szakképzett fiatalok számára elérhető formális továbbtanulási lehetőségek megoszlása, illetve a szakképzésből végzettség nélkül kiesők aránya.

- A teljes- és részmunkaidőben, illetve az óraszámában alkalmazott tanárok száma iskolatípusok, tartományok és nemek szerint (DESTATIS, 2006)

Központi statisztikai évkönyv oktatási különszámában megjelenő mutató, országos idősor 1970-től érhető el.

- Az üzemi képzés keretében szakmát tanulni vágyók iskolázottságának, társadalmi és demográfiai jellemzőinek hatása az iskolapadból az üzemi szakképzésbe való átmenet időtartamára (Beicht – Friedrich – Ulrich, 2007)

A Szövetségi Szakképzési Intézet (BiBB) 2006. június és augusztus között számítógéppel támogatott telefonos kérdőíves felmérést végzett egy 7230 fős, 18 és 24 év közötti fiatalokból álló reprezentatív mintán. A kutatók arra a kérdésre kerestek választ, hogy az iskolai oktatásból kikerülő, a tankötelezettséget teljesítő és üzemi szakképzés keretében szakmát tanulni vágyó fiatalok hány százaléka jutott valóban vállalati képzőhelyhez, és az esélyekre, illetve a képzőhely keresésével töltött időre milyen hatást gyakoroltak az iskolai végzettség mutatói, a nem, a családi háttér, illetve a társadalmi környezet jellemzői, valamint más demográfiai változók. A megkérdezett fiatalok visszatekintő válaszaiból számított eredmények rámutattak, hogy a középfokú végzettség hiánya és a korábbi gyenge iskolai eredmények jelentősen megnövelik az üzemi képzőhelykeresés időtartamát. Hasonlóan erős negatív hatás mutatkozott a kedvezőtlen családi háttér tekintetében. A megállapítások összhangban vannak a munkaerő-piaci tendenciákkal. A német munkaerőpiacon a szakképzett munkaerővel szembeni követelmények emelkedésével a szakképző vállalatok egyre nagyobb arányban keresnek magasabb iskolai előképzettséget és jobb iskolai eredményeket felmutató fiatalokat. Emellett az iskolai oktatásból kikerülő tanulók számának növekedése, és a képzőhelyek, illetve a tanulószerveződések számának ezzel egyidejű csökkenése is hozzájárult a képzőhelykeresés időtartamának meghosszabbodásához.

- A 18 éven aluliak, valamint a legalább 20 évesek aránya a szakképzésbe belépők között.

A Német Szövetségi Statisztikai Hivatal által közölt adatok alapján a Szövetségi Szakképzési Intézet szakemberei az 1993–2006 közötti időszakra kiszámították a 18. életévüket még be nem töltött fiatalok, valamint a legalább 20 évesek arányát a szakképzést megkezdők között. Az idősorok egyértelműen rámutatnak arra, hogy egyre idősebbek lesznek a szakképzést megkezdő tanulók. A még nem felnőttkorúak aránya 1993 és 2006 között 53%-ról 34%-ra mérséklődött, miközben a legalább 20 évesek

aránya a szakképzésben résztvevő elsőéves tanulók között 20%-ról 33%-ra emelkedett. Ez a tendencia csak részben magyarázható azzal, hogy a vállalatok egyre nagyobb számban vesznek fel felső középfokú, azaz felsőoktatásra feljogosító végzettséggel (Fachhochschul- vagy Hochschulreife) rendelkező fiatalokat. Ennél meghatározóbb az a jelenség, hogy az iskolákból alsó középfokú végzettséggel kilépő fiatalok egyre nehezebben találtak maguknak képzőhelyet, azaz számottevően megnőtt a képzőhely-keresés időigénye.

- A szakképzési rendszerre növekvő, illetve egyre kisebb hatást gyakorló munkaerő-piaci folyamatok szakértői szemszögből (Beicht – Friedrich – Ulrich, 2007)

A Szövetségi Szakképzési Intézet (BiBB) 2005 harmadik negyedében a szakképzési rendszer 482 szakemberének megkérdezésével felmérést készített arról, hogy melyek az elmúlt években végbement, a szakképzési rendszert és a tanulókat érintő legjellemzőbb munkaerő-piaci változások. A válaszadókat arra kérték, mondják meg, hogy az említett munkaerő-piaci tendenciák, illetve hatások véleményük szerint az elmúlt években erősödtek, vagy gyengültek.

A szakértői megkérdezéssel a következő munkaerő-piaci tendenciákat vizsgálták:

- a munkakörök változásának gyorsasága;
- a munka világának komplexitása;
- elméleti tudás fontossága a szakmákhoz fűződő foglalkozásokban;
- minimális követelmények a szakmákhoz fűződő foglalkozásokban;
- a képzőhelyre jelentkezőkkel szembeni követelmények a szakmastruktúra változása következtében;
- a képzőhelyre jelentkezők tudásával szembeni vállalati igények;
- a képzőhelyre jelentkezők szociális magatartásával szembeni vállalati igények.



A felmérés során képzőhelyek oktatóit, szakképző iskolák tanárait, szakképzési bizottságok tagjait, kutatókat és a szakképzési rendszer más szakértőit kérdezték meg.

2.1.2.2. A német szakképzési rendszer folyamatának mutatói

- Az új szakmák tanulóinak elégedettsége az üzemi képzéssel (Tappmann – Webers, 2006)

A Szövetségi Szakképzési Intézet (BiBB) 2005-ben felmérést végzett négy új szakmában a gyakorlati képzéssel kapcsolatos tanulói elégedettségről. A kutatási program, melynek keretében a felvétel megvalósult azzal a céllal indult, hogy empirikus eredményeivel hozzájáruljon az új szakmák bevezetési folyamatának optimalizálásához és a bevezetés sikerének mérésére alkalmazott módszertan fejlesztéséhez. A kutatóintézet 469 tanulót kérdezett meg személyes megkérdezéssel technikával. A tanulókat egyrészt a szakképzés tartalmával és minőségével kapcsolatos véleményükről kérdezték, de emellett azt is felmérték, hogy milyen forrásból hallottak az új szakmáról, illetve milyen tényezők befolyásolták döntésüket. A képzés minőségével kapcsolatos kérdések keretében a tanulókat arra is megkérték, hogy amennyiben szükségesnek látják, különböző szempontok szerint tegyenek javaslatokat a képzés színvonalának és eredményességének javítására. A kutatás mindenek előtt arra mutatott rá, hogy a tanulók mely területeken tartják leginkább szükségesnek a gyakorlati képzés javítását. Mind a négy vizsgált szakmában jelentős igény mutatkozott az oktatott szakmatartalom, a képzési tervek és a képzés gyakorlati vonatkozásának fejlesztésére, míg ez az iskolai tananyag fejlesztésére vonatkozóan csak két szakmára volt jellemző. Emellett az is kiderült, hogy mely szakmákban tartják alkalmasnak, vagy kevésbé alkalmasnak a vállalatokat a szakma oktatására. A kutatás arra hívta fel a figyelmet, hogy a tanulók szemszögéből a szakma sikeres bevezetéséhez és fennmaradásához elengedhetetlen a képzés minőségének folyamatos és konzekvens biztosítása. Emellett az eredmények fontos támpontokat nyújtottak a kutatóintézet program keretében tervezett további, pl. vállalati felmérések megtervezéséhez.

- A képzőhelyekkel és a gyakorlati képzéssel kapcsolatos tanulói vélemények a keleti országrészben (Beicht – Berger, 2006)

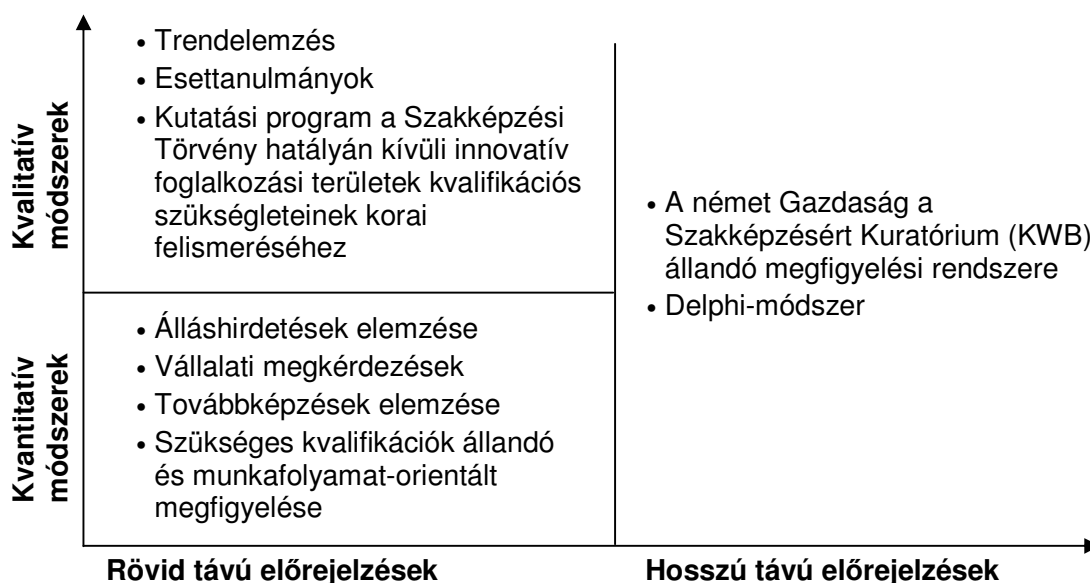
A Kelet-németországi Képzőhelyek Program keretében a szövetségi kormány és a keletnémet tartományok 2005-ben újabb 14 ezer – üzemén kívüli, iskolákkal és vállalati üzemekkel együttműködő szakképző központokban működő – képzőhelyet finanszíroztak, a szakképzett munkaerőhiány ellensúlyozása és a fiatalok számára új szakmai perspektívák feltárása érdekében. A program keretében 2004-ben a Szövetségi Szakképzési Intézet az Oktatási és Kutatási Minisztérium megbízásából nagymintás, önkitöltős kérdőíves felmérést végzett 6655 tanuló véleményéről. A tanulókat elsősorban arról kérdezték, hogy mennyire elégedettek a képzés színvonalával, mennyire váltak valóra a szakképzéssel kapcsolatos elképzeléseik, milyen problémák merültek fel, és arról, hogy gondoltak-e már a szakképzés megszakítására. Az eredményekből kitűnik, hogy a képzőhelyekhez szorosabban kapcsolódó szakképzést (ahol legalább a képzés 50%-a képzőhelyen folyik) – és ezeknél különösen az üzemén kívüli képzési periódusokat – pozitívabban értékelték a tanulók. Az elégedetlen tanulók esetében a véleményre nem csak a képzés színvonala volt hatással, hanem a keretfeltételek, az elégtelen juttatás, a rossz szakmai kilátások, a várható elhelyezkedési nehézségek is döntően befolyásolták a negatív véleményeket, amelyek egy kisebbség esetében a szakképzés megszakításához is vezethetnek.

- A szakmák tartalmának, a szakmákat jellemző tevékenységeknek és a szakmákban elvárt kompetenciák változásának indikátorai (Brötz – Dorsch-Schweizer – Haipeter, 2006)

A német szakképzési rendszerrel kapcsolatos kutatásokban jelentős szerepet töltenek be a szakmatartalom és a szakmastruktúra változásával kapcsolatos felmérések, elemzések. A kutatók az utóbbi években egyre nagyobb figyelmet fordítanak arra, hogy olyan tudományos módszereket dolgozzanak ki, amelyekkel gyorsan felismerhetők az egyes szakmák alkalmassági követelményeinek változásai. Ezt a törekvést szolgálja egy 1998-ban létrehozott kutatói hálózat (FreQueNz), melynek célja az egyes kutatási projektek eredményeinek és tapasztalatainak összegyűjtése, gyors és hatékony

feldolgozása, a piaci változások korai felismerése és a rugalmas beavatkozás alapjainak megteremtése. Erre a kezdeményezésre azért volt szükség, mert a szakmai képesítések kutatásával a Szövetségi Szakképzési Intézeten kívül számos más tudományos és szakmai szervezet is foglalkozik. A 2.1.2.1 ábrán a témában folytatott kutatási típusokat szemléltetjük.

2.1.2.1. ábra: Kvantitatív és kvalitatív módszerek a képzettséggel kapcsolatos követelmények változásának korai felismerésére



Forrás: Günter Pätzold, ZBW, 2007/3., p. 324.

- A bankszektor változó szakmai igényeinek leírása (Brötz – Dorsch-Schweizer – Haipeter, 2006)

A Szövetségi Szakképzési Intézet 2003. október és 2004. október között kvalitatív módszerekkel kutatást végzett arról, hogy mennyire felel meg a banki ügyintézők és szaktanácsadók képzése a bankszektor igényeinek, és az igények változása milyen irányba módosítja a banki pályaképet. A kutatók a vizsgálat keretében a munkaügyi hivatalok 20 tanácsadó munkatárását kérdezték meg, valamint esettanulmányokat készítettek kilenc bank képzőhelyeiről. Az esettanulmányok központi elemét a gyakorlati

képzés különböző fázisát képviselő banki szakértőkkel készített interjúk alkották. A vizsgálat egyik meghatározó tapasztalata volt, hogy a banki munkakörökben háttérbe szorultak az általános, széleskörű ismereteket igénylő funkciók, és előtérbe kerültek az értékesítői készségek, az ügyfélorientált gondolkodás és a marketingfeladatok. A követelményekben bekövetkezett változások elsősorban a bankok szervezeti átalakulásához igazodtak, miután a bankok a standard szolgáltatásokon kívül számos tevékenységet kitelepítettek a bankfiókokból, vagyis onnan, ahol a legtöbb szakképzett alkalmazottat foglalkoztatják. Emellett világossá vált, hogy szükség van a szakképzés és a magasabb szintű, felsőfokú pénzügyi képzés közötti szint fejlesztésére. A kutatás rávilágított a reform szükségességére, és eredményei fontos szerepet játszottak a pénzügyi és biztosítási ügyintéző szakképzés képzési rendjének átdolgozásában.

- A szakképzés költségei és hozama a képzést végző cégek számára (Beicht – Walden – Herget, 2004)

A gyakorlati képzés költségei jelentősen befolyásolják az üzemi képzőhelyek kínálatát. A Német Szövetségi Szakképzési Intézet az 1970-es évek óta hozzávetőlegesen tízévente felmérést végez az üzemi képzés költségeinek kiszámításához, becsléséhez. Az intézet utoljára 2001-ben kérdezett meg 2518 üzemet összesen 52 szakmával kapcsolatban a gyakorlati képzés költségeiről. A költségek mellett a szakképzés hasznosságát és hozamát is vizsgálták. A cégeket arról is kérdezték, hogy hogyan értékelik a képzési tevékenység pénzben nem kifejezhető hozamait, mint pl. a vállalat hírnevére és szakmai megítélésére gyakorolt hatását. A 2003-ban publikált eredményekből kiderült, hogy az egy tanulóra jutó költségek és a tanulók munkájának, későbbi alkalmazásának hozamait, illetve elmaradt költségeit összevetve, a vállalatoknak összességében gazdálkodási szemléletben is megéri vállalni a szakképzés terheit, és a szakképzett munkaerő utánpótlását saját képzésű tanulókkal megoldani. A költség-haszon elemzés azt is alátámasztotta, hogy a szakképzés a duális rendszerben a társadalom, az adófizetők és a gazdaság számára is gazdaságosabb és hatékonyabb, mint a kizárólag szakiskolai keretek között szervezett képzés.

- A tanulókat a tarifamegállapodások szerint megillető pénzbeli juttatások átlagos összege (Tarifliche Ausbildungsvergütungen, 2006)

A Szövetségi Szakképzési Intézet évente regisztrálja a bérmegállapodások szerint a tanulókat megillető pénzbeli juttatások átlagos összegét szakmánként, országrész (kelet/nyugat) szerint és a szakképzési évfolyamok szerint.

- A vállalatok tanulók iránti kereslete, a tanulókkal kapcsolatos vállalati vélemények és a szakképzési reformtervek támogatottsága a vállalati szférában.

A Német Ipar- és Kereskedelmi Kamara időközönként felmérést végez a vállalati üzemek által nyújtott gyakorlati szakképzés helyzetéről, a tanulókkal való vállalati elégedettségről és a szakképzési rendszer főbb kérdéseivel kapcsolatos vállalati véleményekről. A DIHK ezzel kapcsolatban legutóbb 2007 áprilisában, azt megelőzően 2005 áprilisában kereste fel a vállalatokat. A 2007. évi felvételben több mint 10 ezer cég vezetője, illetve munkatársa válaszolta meg a kamara online kérdőívét. Többek között arról kérdezték a cégeket, hogy az előző évhez képest hogyan változik a meghirdetett képzőhelyek száma, be tudják-e tölteni a meghirdetett helyeket, illetve arról, hogy a felkínált képzőhelyeket bejelentik-e a vállalatok a munkaügyi hivataloknál. Ezenkívül számos kérdés vonatkozik arra, hogy mi tartja vissza a vállalatot attól, hogy gyakorlati képzést folytasson, vagy a jelenleginél több tanuló számára kínáljon gyakorlati képzést. Az eredmények rámutattak, hogy a cégek leginkább a tanulók iskolai alapképzettségét, az írás- és szóbeli kifejezőképességét tartják hiányosnak, és gyakran a szakmatanuláshoz szükséges érettséget hiányolják. A kérdőív a szakképzési reformra vonatkozó kapcsolatos vállalati véleményeket is felmérte. A válaszok alapján a cégek leginkább azt az elképzelést támogatják, mely szerint a szakmacsoportokon belül minden tanuló számára egységes – egy-, vagy kétéves – alapképzést vezetnének be, amit a szakmai specializáció követne. A vállalatok javaslatát a DIHK szakemberei beépítették a szakképzési rendszer reformjával kapcsolatos kamarai állásfoglalásba.

2.1.2.3. A német szakképzési rendszer kimeneti mutatói

- A szakvizsgázó és a szakvizsgát sikeresen teljesítő tanulók száma nemek és 93 szakmacsoport szerint (DESTATIS, 2006)
- A 25 év alatti fiatalok munkanélküliségi rátája országrész (kelet/nyugat) szerint (DESTATIS, 2007)

A szakképzési rendszer egyik legfontosabb teljesítmény-mutatója a 25 év alatti fiatalok munkanélküliségi rátájának alakulása. Ezt az indikátort az elemzésekben a szakképzésből kikerülő fiatalok elhelyezkedési esélyeinek egyik közelítő mutatójaként alkalmazzák, különösen nemzetközi összehasonlító kimutatásokban, gyakran a duális szakképzési rendszer sikerességének alátámasztására.

- A duális rendszerből kilépő szakképzett pályakezdők foglalkoztatási történetének jellemzői (Dorau – Höhns, 2006)

Az utóbbi években egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a munkanélküliségi ráta önmagában már nem elegendő a szakképzett fiatalok munkaerő-piaci helyzetének megismerésére, értékelésére. A bonni Szövetségi Szakképzési Intézet (BiBB) a Szövetségi Foglalkoztatási Hivatal kutatóintézetének 2004-ben közzétett adatbázisa alapján elemezte 3230 végzős szakképzett fiatal pályakezdőként tett első lépéseit és szakmai előmenetelét az első három év során. A felhasznált adatbázis napra pontos adatokat szolgáltatott a foglalkoztatás és a munkanélküliség körülményeiről, és lehetővé tette a különböző foglalkoztatási típusok, köztük a bizonytalan munkaviszonyok azonosítását (részmunkaidős alkalmazás munkanélküliségi biztosítással, alkalmazás nem szakképzett munkaerőként, részmunkaidős alkalmazás munkanélküliségi biztosítás nélkül). Az elemzők arra az eredményre jutottak, hogy az első három év során növekszik a kétes vagy bizonytalan munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya, miközben csökken a szakképzett munkaerőként teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya. Ezenkívül a foglalkoztatási történetek jellegzetességei és hasonlóságai alapján

klaszterek kialakításával hat sikeres vagy munkanélküliséggel és kétes munkaviszonyokkal tarkított kevésbé sikeres pályafutási mintát azonosítottak. A kutatás mindenekelőtt arra világított rá, hogy a munkanélküliségi ráta önmagában nem elegendő a szakképzés minőségének értékelésére, és lehetőséget adott a szakképzett pályakezdők munkaerő-piaci sikerességének differenciáltabb mérésére.

- A végzettség, illetve az elvégzett osztályok számának relatív bérhozama (Göggel, 2007)

A Társadalmi-gazdasági Háztartáspanel kutatás (Sozioökonomisches Panel, SOEP) 1984 óta évente több mint 10 ezer háztartás felmérésével szolgáltat adatokat több mint 20 ezer személy demográfiai, társadalmi és jövedelmi helyzetéről. A kutatásban a Német Gazdasági Kutatóintézet (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW) irányításával számos országos és regionális kutatóintézet vesz részt. A felvételek adatai alapján végzett számítások közül a képzettség relatív bérhozamának változását szemléltető idősorok jelentős szerepet töltenek be a szakképzés teljesítményének és a szakképzettség értékének számszerűsítésében és a tendenciák felismerésében. A szakképzettek bérhozamának alakulásával kapcsolatos trendelemzéseket a szakképzési rendszerben bekövetkezett változások, illetve változtatások és reformok hatásainak kimutatása indokolják. Az eredmények a reformok által érintett születési kohorszok bérhozamának csökkenésére utalnak. Az idősorok arra is rámutatnak, hogy az utóbbi években a felsőfokú végzettség bérhozama és a szakképzettek bérhozama közötti különbség mérséklődött.

- Vállalatok szakképzett munkaerő iránti kereslete, a szakemberhiány mértéke és ennek csökkentésére tett intézkedések (Nitschke et al., 2007; Dercks – Heikaus, 2005)

Németország legnagyobb volumenű adatfelvételét a Német Ipar- és Kereskedelmi kamara (Deutsche Industrie und Handelskammer, DIHK) kamarai hálózata végzi, több mint 20 ezer vállalat körében. A kamarai tagokból álló országos reprezentatív mintán végzett kérdőíves felmérésre 1970 óta évente kétszer kerül sor, amit 2000 óta egy



időközi felmérés egészíti ki. A kamarai munkatársak 2007 őszén az ipar, az építőipar, a kereskedelem és a szolgáltatások ágazatokban összesen 25 ezer céget kerestek fel. Az üzleti helyzettel és várakozásokkal, beruházási és létszám-gazdálkodási tervekkel kapcsolatos szokásos konjunktúrakérdések mellett a DIHK időközönként a munkaerőigénnyel kapcsolatos, részletesebb elemzésre lehetőséget adó kérdésblokkal bővíti a felvétel kérdőívét. Erre utoljára 2005-ben, ezt megelőzően 2001-ben került sor. Ezek során elsősorban arról kérdezik a válaszadókat, hogy mennyire jelent nehézséget a megfelelő szakemberek megtalálása, felvétele, és mely szakmában van a vállalkozásnál szakemberhiány. A felvétellel emellett azt is vizsgálják, hogy milyen intézkedéseket tesznek a vállalatok a szakemberhiány csökkentése, vagy leküzdése érdekében (üzemi képzés indítása, erősítése és saját tanulók felvétele; szolgáltatás, vagy termelésbővítés visszafogása; rugalmas munkaidő bevezetése; racionalizálás, átszervezés; idősebb munkavállalók alkalmazása; külföldi munkaerő toborzása). Az eredmények többek között ahhoz a megállapításhoz vezettek, hogy a szakemberhiány csökkentése érdekében a vállalatok jelentős hányada hajlandó belépni a duális szakképzési rendszerbe, képzőhelyet kínálni, vagy a már működő képzőhelyeinek kapacitását bővíteni. Az eredmények azt is megerősítették, hogy bizonyos szakmákban a viszonylag nagy munkanélküliség ellenére is a vállalkozások szakemberhiánnyal küzdenek, ami a szakképzés minőségi és tartalmi problémáinak hatását sejteti.

2.2. Belgium

2.2.1. A belga szakképzési rendszer

A flamand és a vallon oktatási rendszer már 8-10 éve egymástól elkülönülten működik. Az adatokat tekintve alapvető eltérések nem mutatkoznak, de a két rendszer más szempontokra helyezi a hangsúlyt, s eltérő értékeket követ. Ami a két rendszerben közös, az a föderális rendszer, a végzettségi szintek, a tanúsítványok, az oklevelek és diplomák elnevezése, illetve ezek megszerzésének követelményrendszere. A nemzetközi felméréseken (TIMSS, Trends in International Mathematics and Science Study és OECD) azonban a flamand diákok rendre jobb eredményeket érnek el a matematika, a természettudományok területén és a problémamegoldásban, mint a vallon diákok. A flamand régió Finnországgal, Svédországgal szerepel az élvonalban, míg a vallon diákok a spanyol, portugál átlaghoz közelítenek. A tendencia azonban csökkenő a flamand diákok estében is, azaz túlzott elégedettségre nem adnak okot az eredmények.

A munkáltatók a flamand és a vallon oktatási és képzési rendszer közötti különbség lényegét abban látják, hogy a flamand rendszer felépítése egyszerűbb, és a diákok választási lehetőségei kevésbé differenciáltak. Ennek köszönhetően azonban költséghatékonyabb és homogénitása miatt eredményesebb is. Ezzel szemben a vallon oktatási rendszer a diákoknak nagyobb teret enged a szabad választásban, ami egy differenciáltabb, de költségesebb rendszerhez vezet. A vallon rendszer diákjainak teszteredményei egységesebbek ugyan, de összességében kissé alulmúlják a nagyobb szórású, de átlagosan jobb teljesítményt nyújtó flamand diákok eredményeit.

A képzési rendszer fő szerkezete:

- 6–18 év: tankötelezettség, de nem iskolakötelezettség. Az oktatás jellege lehet informális is, ami azonban kevésbé jellemző, a magániskolai oktatás nem terjedt el. A diákok 18 éves korig lényegében államilag finanszírozott oktatásban részesülnek.
- 18 év után: a felsőoktatás elvileg ingyenes, de a diákok évi kb. 500 € (euró) hozzájárulást fizetnek, ami a költségeket tekintve elenyésző, s a családok számára többnyire elfogadható összeg. Az alacsonyabb jövedelmű családból származó, ám tehetséges fiatalok ösztöndíjban részesülhetnek. Ennek összege még több is lehet, mint amennyit a család ténylegesen a gyermek oktatására fordít.

2.2.1.1. Középfokú oktatási rendszer a francia és a német nyelvű közösségekben

A francia és a német nyelvű közösségekben működő két oktatási rendszer közül a meghatározó oktatási rendszer lényege, hogy a 12 éves kortól kezdődő középfokú oktatás az első kétéves, az ún. megfigyelési szakaszt követően két irányban, átmeneti vagy szakképzési irányban folytatódhat. Mindkét irány két kétosztályos ciklusból, az orientációs és a speciális ciklusból áll. A két oktatási irány a következőképpen jellemezhető:

- Átmeneti irány: egy átmeneti szakasznak tekinthető, amely általános, műszaki vagy művészeti ismeretek oktatásával kívánja felkészíteni a diákokat a felsőfokú továbbtanulásra, miközben nyitva hagyja számukra a lehetőséget a szakképzésre és az ezt követő munkába állásra;
- Szakképzési irány: fő célja a szakképesítés megszerzése. Ezen a vonalon a műszaki, szakmai vagy művészeti képzés elsősorban a tanulók foglalkoztatásra való felkészítésére irányul, miközben nyitva hagyja előttük a lehetőséget a felsőfokú továbbtanulásra.

A középfokú oktatás tehát három, egyenként kétéves szakaszba szerveződik. Az első orientációs szakaszban a tanulók az első évben azonos tantervet követnek, majd a



második évben néhány fakultatív tantárggyal bővül az általános képzés tananyaga. A tanulók fejlődését – egészségügyi, pszichológiai és szociológiai tényezők tekintetében is – figyelemmel kísérik, és ez alapján, a teszteredmények figyelembe vételével segítik a tanulási irányok kiválasztását.

A második és a harmadik szakasz mára a két elkülönült irány valamelyikéhez fűződik. A második időszakban csökken a közös alaptantervi anyag, egymástól elkülönül az általános, a művészeti és a szakmai ismeretek oktatása. A vízválasztót a két képzési irány jelenti, amely között még a második ciklus végén, a 16 éves diákok számára is lehetséges ugyan az átmenet, de a váltást számos, a különböző tárgyak megfeleltetésére irányuló feltétel is korlátozza. A váltást ugyanakkor a reorientációs kurzusokkal igyekeznek segíteni. A harmadik kétéves időszakban, a speciális ciklusban már több a szabadon választható, mint a közös tantárgy.

Azok a tanulók, akik az átmeneti oktatási irányt választották, és sikeresen befejezték az általános vagy műszaki oktatás harmadik ciklusát, felső középfokú, a gimnáziumi érettséginek megfelelő végzettséget szereznek.

A szakképzési irány hatodik évét sikeresen befejező tanulók szakmai bizonyítványt kapnak, ami lehetővé teszi számukra a munkavállalást.

2.2.1.2. A flamand középfokú oktatási rendszer

1989 óta a Flamand Község középfokú oktatási rendszere a francia és német közösségekéhez hasonlóan három, egyenként kétéves ciklusból épül fel, azonban kettő helyett négy oktatási irány mentén szerveződik:

- általános képzés (ASO – Algemeen Secundair Onderwijs);
- szakosított képzés (TSO – Technisch Secundair Onderwijs);
- művészeti képzés (KSO – Kunstsecundair Onderwijs); és
- szakképzés (BSO – Beroeps Secundair Onderwijs).

A középfokú iskolatípusok leírása:

ASO (Algemeen Secundair Onderwijs): hozzávetőlegesen a magyar gimnáziumok megfelelője. Általános oktatást nyújt, amely szakmai elemeket nem tartalmaz. Ezt a képzési formát tekintik gyakran az ún. „elit” középiskolai oktatásnak, miközben nem feltétlenül az ASO-végzettséggel a legjobbak az elhelyezkedési esélyek.

TSO (Technisch Secundair Onderwijs): szakközépiskola, amelynek oktatási rendszerében az időben piramisszerűen szűkül a tanult szakmák száma. A diákok kezdetben több különböző szakmát is tanulnak, majd általában 18 éves kortól egy év szakosodással lehetőségük van arra, hogy egy szakmát kiválasszanak, s abban elmélyedjenek. Az elméleti órák száma általában a gyakorlati órák számának kétszerese.

BSO (Beroeps Secundair Onderwijs): a szakiskolát tartják a „legalacsonyabb” szintű oktatásnak, holott ez túlzottan egyszerű megközelítés. Itt egy olyan „kompromisszumos” megoldást kínálnak az elméleti tanulásra nem motivált diákok számára, amely lehetővé teszi, hogy részidős iskolai oktatásban vegyenek részt. A tanórák felét iskolában töltik, másik felében pedig gyakorlatra járnak vállalatokhoz, amiért pénzbeli juttatásban



részesülnek. A teljes időben tanuló, iskolába járó diákok csak a kötelező gyakorlatot végzik el, amiért nem részesülnek juttatásban. A szakmát heti 32–36 tanórában tanulják (1 tanóra 50 percig tart). Az óraszám felét a gyakorlati képzés teszi ki.

KSO (Kunstsecundair onderwijs): művészeti iskola.

A középfokú oktatás első kétéves szakaszában még nem válnak szét egymástól a tanulási irányok, a tananyag közös, a szakmai irányú képzés kivételével, melyben a tanulók már a második évtől különböző szakirányokat követnek. Az első ciklusban biztosított közös alapképzés szerkezetén belül az iskolák bizonyos számú tanórát felhasználhatnak arra is, hogy a rendelkezésre álló választási lehetőségeken belül speciális tantárgyi területekre összpontosítsanak.

A másik három tanulási irány csupán a harmadik évtől kezdve, a második ciklus kezdetével válik szét, megtartva egy közös alaptananyagot, amelyhez a szétválással több választott tantárgy társul.

Az általános, a szakosított és a művészeti képzés harmadik ciklusának végén a tanuló felsőfokú középiskolai bizonyítványt szerezhethet, ami feljogosítja a felsőoktatásba való belépésre. A felsőfokon továbbtanulni szándékozó fiatalok az általános jellegű oktatás végén egy egyéves előkészítőn vehetnek részt. A szakképzés speciális, hetedik évének elvégzésével a tanuló jogosulttá válik a felsőfokú középiskolai bizonyítványra, amit egy hitelesítő bizottság érvényesít. A szakosított képzésben a szakmai és a művészeti irányokban lehetőség van arra, hogy a tanulók egy további év elvégzésével magasabb szintű tanulmányokat folytassanak és tovább specializálódjanak.

2.2.1.1. ábra: A flamand képzési rendszer struktúrája

Továbbtanulás	Igen	Lehetséges	Elméletileg lehetséges, de gyakorlatilag nehéz	Nem népszerű, mert ilyen végzettséggel nehéz elhelyezkedni
Végzettség	18 évesen érettségi bizonyítvány	Szakmai végzettség, +1 évvel érettségi bizonyítván	Szakmai végzettség, +2 évvel érettségi bizonyítvány	Művészeti végzettség
14-18 év	ASO (gimnázium)	TSO (szakközépiskola)	BSO (szakiskola)	KSO (művészeti iskola)
	A különböző iskolatípusok szerinti differenciálódás			
12-14 év	Általános középfokú oktatás ²			
6-12 év	Elemi oktatás			

2.2.1.3. A duális szakképzési rendszer

Egy 1983. évi törvény 18 éves korig hosszabbította a tankötelezettség időtartamát. A törvény emellett meghagyta a lehetőséget arra, hogy a tanulók a 15 vagy 16 éves korig tartó kötelező teljes idős iskolai oktatást követően 18 éves korukig részigidős szakképzésben vegyenek részt.

A francia közösségben a szakképzési központként működő CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance) a 15–16 éves és idősebb fiatalok számára kínál heti 12 – 15 tanórás (tanóránként 50 perces) általános szakképzést. A tanulóknak emellett lehetőségük van tanulószerveződést kötni valamely vállalattal, amely gyakorlati szakképzést kínál a fiatalok számára.

A tanulószerveződés alternatívájaként lehetőség van tanoncszerveződés megkötésére is, ami a 16–18 év közötti fiatalok számára fizetett munkalehetőséget és emellett elméleti és gyakorlati képzést nyújt szakképző központokban (pl. CEFA) illetve az őket

² A gyakorlatban ez a kétéves periódus egybeolvad a differenciálódással, azaz az iskolák már 12 éves kortól meghatározzák a diákok iskolai előmenetelét. Ez egy kényes, megoldásra váró kérdés, mivel a fiatalok 12 éves korban még túl fiatalok ahhoz, hogy felelősséggel döntsenek arról, hogy milyen iskolatípusban kívánják folytatni a tanulást.

alkalmazó vállalatnál. A szakképzésnek ezt a formáját ipari szakképzésnek is nevezik. Ennek keretében a tanoncokat a rendes alkalmazottakhoz hasonló munkakörben foglalkoztatják, és fizetésben részesítik őket, így ez a képzési forma duális jellege ellenére gyakorlatilag a duális szakképzési rendszeren kívül szerveződik. Ez tetten érhető a fiatalok motivációjában, amely sokkal inkább a tanoncszerződéssel járó munkalehetőség és a megfelelő fizetés megszerzésére irányul.

A tanoncszerződések száma hozzávetőlegesen 800 és 900 között mozog, a duális szakképzési rendszerben kötött tanulószerveződésekkel együtt 1500-ra tehető a gyakorlati képzésben részesülő fiatalok száma. Ez a szám messze van az optimálistól, ha figyelembe vesszük, hogy közel 10 000 fiatal tanul részidős képzési struktúrában. A vállalatok alacsony részvétele mellett a duális rendszer másik problémája, hogy a szakképző központok csak másodlagos szempontnak tekintik a tanulók, illetve tanoncok és a vállalatok közötti szerződések mögött álló képzési tartalmat és a gyakorlati képzési módszerek színvonalát. A szakképző központok célja ugyanis a fiatalok bevezetése a munkaerőpiacra, így arra törekednek, hogy minél több tanulót helyezzenek el a vállalati szférában.

2.2.1.4. A szakképzés finanszírozása

Az iskolák a fenntartó szervek szerint négy fő típusba sorolhatók, így működnek városi, egyházi, tartományi és közösségi (flamand) iskolák. Ennek a felosztásnak azonban ma már kevés jelentősége van a gyakorlatban, mivel mind a négy iskolatípust az állam finanszírozza. Korábban különböző konstrukciókban tartották fenn az iskolákat: vagy a város és a központi költségvetés, vagy a tartomány és a központi költségvetés közösen. Ma már inkább csak az egyházi iskolák különböznek az értékek és az elvek tekintetében, de a finanszírozásban már ez az iskolatípus sem. Ezenkívül kezdenek elterjedni a közszféra és a magánszféra együttműködésén alapuló PPP-konstrukciók (Public Private Partnership) az iskolák finanszírozásában. Ez általában azt jelenti, hogy magánkézben vannak az iskolaépületek, gyakran maga a vállalat építteti az iskolát, az



oktatási tevékenység finanszírozásában azonban nem folyhat bele, így a célok és tartalom meghatározásába sincs beleszólása. A vállalkozás fő bevételi forrását az épület bérleti díja jelenti.

A duális szakképzési rendszerben a tanulók részidős iskolai képzésben és vállalati képzőhelyen történő gyakorlati képzésben vesznek részt. A duális rendszer keretében tanulókat tanulószervezővel foglalkoztató vállalatok a gyakorlati képzésért az államtól költségtérítésben részesülnek.

A szociális partnerek, a munkaadók és a munkavállalók két évente megújítják a köztük érvényben lévő kollektív megállapodást. Ennek egyik fejezete a szakképzésre vonatkozik, amely a formális szakképzésen kívül az informális képzési formák, a továbbképzés és a vállalati tréningek területét is érinti. 2001-ben a munkáltatók vállalták, hogy a cégek összesen a nettó munkaerőköltség 1,9%-át fordítják a munkavállalók képzésére. Minden cég az alkalmazottak munkaköltségének 0,1%-át fizeti az államnak. Ennek felhasználásáról a munkáltatónak nincs információja. Egyes ágazatok (pl. fémipar) az ágazati kollektív megállapodáson keresztül maguk is szabályozzák a szakmai képzés, továbbképzés intézményét, például azzal, hogy a munkaerő-költség 0,2%-át fizetik be, de létrehozhatnak képzési intézményt is, amit maguk tartanak fenn. Az ilyen intézmények oktatóinak teljesítményét a munkavállalók értékítélete, ritkább esetben a munkáltató véleménye alapján mérik. Ezek az intézmények maguk is kezdeményezhetnek képzéseket, amelyek teljes mértékben piaci alapokon, célorientáltan működnek, s a felmerülő piaci igények kielégítésére irányulnak. Ennek megfelelően működésük is csak addig tart, amíg van elég jelentkező a kínált kurzusokra. A szakmai képzés, továbbképzés ágazati szervezésének másik lehetséges módja a képzési alap létrehozása, amelyből a képzést szervező cégek részesülhetnek.

2.2.1.5. A szakképzés kibocsátása és a munkaerő-piaci kereslet

Flandriában a szakképzési rendszer irányítását elsősorban nem a piaci kereslet kielégítése vezérli, azaz a hangsúlyt nem arra fektetik, hogy a szakképzés kibocsátása minél jobban kielégítse a munkaerő-piaci keresletet. A szakképzési rendszer alapelve,

hogy elsősorban olyan munkaképes állampolgárok képzésére és nevelésére kell törekedni, akik képesek a társadalomba beilleszkedni és a munka világához rugalmasan alkalmazkodni. A fő értékeknek tehát a rugalmasságot és a mobilitást tekintik. Az egy-egy területre specializálódott munkaerő képzése helyett a hangsúlyt olyan általános képzettséggel és képességekkel rendelkező munkavállalók képzésére helyezik, akik képesek új ismereteket elsajátítani, s hajlandók kiegészítő képzéseken részt venni. A kiegészítő képzést vagy a vállalat, vagy esetenként az állam (a FOREM, a vallon foglalkoztatási szolgálat, vagy a VDAB, a flamand foglalkoztatási szolgálat) finanszírozza. Az általános, konvertálható készségek fontossága miatt ritkán kerül sor új szakma bevezetésére a szakképzési rendszerbe. A bevezetés jelentős költségei miatt egy új szakmának tartalmilag jól megalapozottnak kell lennie, és hosszú távú igényeket kell kielégítenie. A szakképzési rendszer döntéshozói nem törekednek a tanulók a hiányszakmák felé irányítására, mivel előfordulhat, hogy ezzel a motivációjukkal ellentétes döntésre ösztönöznék a tanulókat. A flamand szakképzési rendszerben új szakmák bevezetésében a flamand oktatási tanács (VLOR) és a flamand gazdasági és szociális tanács (SERV) tölt be meghatározó szerepet.

A 40 tagú flamand oktatási tanácsot, a VLOR-t a következő szereplők alkotják:

- iskolák képviselői, azaz minden iskolatípus egy-egy vezetője;
- tanárok szakszervezete;
- szülők és diákok érdekképviselője;
- szociális partnerek, munkáltatók, munkavállalók.

A tanács létszámának legalább felét az iskolák vezetői és a tanárok teszik ki. Míg a VLOR az oktatási ügyekkel foglalkozik, a flamand gazdasági és szociális tanács, a SERV a munkaerő-piaci kérdéseket vizsgálja.

A SERV tagjait a következő szereplők alkotják:

- szociális partnerek, munkáltatók, munkavállalók;
- kamarák vezetői;
- érdekképviselői szervek vezetői.

Mind a VLOR, mind a SERV folyamatosan készít tanulmányokat, publikációkat és mindkét szervezet részt vesz a döntéshozatali folyamatokban.

2.2.1.6. Munkaerő-piaci problémák

Belgiumban az iskolát 18 évesen szakképesítés nélkül elhagyó tanulók aránya 10%, ami az Európai Unió 12%-os átlaga alatt van. Ennek ellenére a legjelentősebb munkaerő-piaci problémák a szakképzetlen munkaerővel hozhatók összefüggésbe. A szakképzetlen munkaerőt a munkáltatók jelentős relatív bérhátránnyal alkalmazták, miközben recessziós gazdasági hatások esetén elsőként a szakképzetlen munkaerőt építik le a vállalatok. Az öregedő társadalom következményei Belgiumot, más nyugat-európai országokhoz hasonlóan érzékenyen érintik. Igaz, a munkanélküliségi ráta 6% körül van, ami alacsonynak tekinthető. A munkaerő-piaci feszültségek sokkal inkább a megfelelő munkaerő hiányából adódnak. A kormány nemrég a munkakeresés és elhelyezkedés ösztönzése céljából szigorította a munkanélküli-segély feltételeit.

A munkáltatók a munkaerő-piaci feszültségek enyhítésére többek között azt javasolják, hogy a szakképzési rendszer illetékes szereplői nagyobb figyelmet fordítsanak a pályaválasztó fiatalok tájékoztatására: arra, hogy megismerhessék a döntésük várható következményeit. A munkaadók úgy vélik, a tájékoztatási és tanácsadási tevékenység erősítésével nagyobb befolyást lehetne gyakorolni a tanulók döntéseire. Igaz, ezzel felmerül annak a veszélye, hogy a fiatalokat egy általuk kevésbé preferált szakma elsajátítására ösztönzik.

Aktuális informális viták és problémák a szakképzési rendszerrel kapcsolatban

A belga középfokú oktatással kapcsolatos reformtervek egyik sarkalatos pontja a 6-tól 18 éves korig tartó kötelező tanulási időszak felbontása három négyéves időszakra. Ennek egyik célja lenne, hogy valóban megvalósuljon, és a funkciójának megfelelően működjön a jelenleg csak elméletben érvényesülő általános képzési időszak. A diákok 12 éves korban ugyanis inkább szülői befolyásra és kevésbé saját elképzelések alapján választanak iskolatípust, ami a későbbiekre nézve sorsdöntő lehet az iskolatípusok közötti átjárás nehézsége miatt. Ezt azonban nem minden érintett fél ismeri fel valószínű problémaként. A tanárok féltik pozíciójukat, a gimnáziumi szinten oktató ASO pedig egy elitnek tartott iskolatípus, így kevésbé híve a változtatásoknak, és nem támogatja a szakmai ismeretek beépítését az oktatási anyagába. A reformerek nemcsak az ASO, hanem a szakközépiskolák tanítási gyakorlatába is beleszólnának. A változás hívei a szakközépiskolák tananyagukban nagyobb hangsúlyt helyeznének pl. a nyelvoktatásra és az általános ismeretek oktatására, aminek köszönhetően várhatóan növekedne a fiatalok rugalmassága, s javulna a beilleszkedő és alkalmazkodó képességük.

Ugyancsak élénk társadalmi és szakmai vitákat váltott ki, és reformtörekvéseket idézett elő a munkaerőpiacokon egyre fontosabb szerepet betöltő egész életen át tartó tanulás eszméjének térnyerése. Belgium mellett Európa-szerte számos országban felmerült az informális, nem akkreditált képzések, továbbképzések, a vállalatok által támogatott tréningek besorolásának problematikája. Miután az Európai Unióban egyre nagyobb teret nyernek az informális képzési lehetőségek, az ilyen úton elsajátítható tudás kompetencia alapú értékelése és besorolása iránti igény egyre nagyobb nyomásként nehezedik az oktatási rendszerek fenntartóira és döntéshozóira.



Egy új szakma bevezetésének döntési folyamata a következő főbb lépésekből áll:

1. A vállalatok jelzik a SERV számára, hogy igény van egy új szakmára.
2. A SERV elrendeli a szakmatartalom leírását, és konzultál a szociális partnerekkel.
3. A VLOR a szakmaprofil alapján véleményezi, hogy az új szakma képzését iskolai szinten szervezzék-e meg. A VLOR-nak egyértelműen állást kell foglalnia, azaz ebben a kérdésben csak igen vagy nem választ adhat. A döntés indoklásában a VLOR véleményt alakít ki a megvalósíthatóságról.
4. A végső döntést az ajánlások figyelembevételével a kormány mondja ki.

A szakképzési reformok, és a rendszer változtatásának döntési folyamata a következő főbb lépésekből áll:

1. Felmerül egy probléma és ezzel kapcsolatosan a változtatás iránti igény.
2. A kormány tudomásul veszi az igényt, és szakértői tanulmány készítését rendeli el.
3. A szakértői tanulmány ajánlásai alapján a kormány vitairatot készít.
4. A vitairat alapján széles körű konzultáció kezdődik az érintett felek, a szociális partnerek, az intézmények, a VLOR és a SERV bevonásával.
5. A konzultáció eredményei alapján megfogalmazott módosító javaslatokat figyelembe véve a kormány egy nagyvonalakban kidolgozott munkaanyagot készít (concept note). Ennek során a kormánynak mindig jogában áll visszautasítani a módosító javaslatokat.
6. A kormány a munkaanyagról konzultál a SERV és a VLOR szakértőivel, képviselőivel.



7. A módosító javaslatokat figyelembe véve elkészül a jogszabály.
8. A kormány a jogszabályról ismét konzultál a VLOR és a SERV szakértőivel, képviselőivel.
9. A parlament előbb munkabizottságban, majd plenáris ülésen szavaz a jogszabályról.
10. A jogszabály életbe lépéséhez azonban szükség van a kormány részéről kiadott végrehajtási határozatra. Ez a határozat az átfogó, hosszabb időre kiterjedő jogszabályt lépésekre bontja, s elosztja az egyes lépések végrehajtáshoz szükséges forrásokat, majd az eredményeket is lépésenként, többéves programok esetében évente értékeli.

Szakképzéssel kapcsolatos felméréseket, elemzéseket a következő intézmények, szervezetek készítik:

- HIVA, Hoger Instituud voor de Arbeid / Higher Institute of Labour Studies
- SHERPPA, Study Hive for Economic Research and Public Policy Analysis
- WSE, Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie (Flamand Szociális és Munkaügyi Minisztérium)
- SSL, Studie- en schoolloopbanen

2.2.2. Az alkalmazott indikátorok a belga szakképzési rendszerben

2.2.2.1. A belga szakképzési rendszer bemeneti mutatói

A Flamand Oktatási Minisztérium évente közzéteszi az oktatási és szakképzési rendszer indikátorait tartalmazó, *Flemish education in figures* című kiadványát (*Flemish education...*, 2007). A kiadvány az alábbi mutatókat tartalmazza:

- a középfokú képzésben résztvevő tanulók száma iskolatípusok szerint és nemek szerint;
- a középfokú képzésben résztvevő tanulók száma teljes- és részdíjs képzés szerint és nemek szerint;
- tanulók száma az iskolák finanszírozási struktúrája szerint (állami, magán-, támogatott magániskola stb.) és nemek szerint;
- iskolák száma az intézmény finanszírozási struktúrája szerint;
- tanárok száma az intézmény finanszírozási struktúrája szerint és nemek szerint;
- tanárok száma az intézmény finanszírozási struktúrája szerint és a tanárok életkora szerint.

2.2.2.2. A belga szakképzési rendszer folyamatának indikátorai

- Szakképzés tartalmi változtatása iránti vállalati igény a szakmai követelmények alapján

A francia közösség kormánya 1994-ben párbeszédet kezdeményezett a vállalatok, az oktatás és szakképzés szereplői és a munkaerőpiac intézményei között. A létrejött bizottság, a CCPQ (Commission Communautaire des Professions et des Qualifications / Occupations and Qualifications Community Committee) célja a szakképzés tartalmi és szerkezeti követelményeinek meghatározása, és ezek igazítása a szakmai követelményekhez. A bizottság kidolgozott egy strukturált eljárást, amely lehetővé teszi a szakmai követelményekhez igazodó és a szükséges képességeknek megfelelő szakképzési követelmények rendszeres felülvizsgálatát és módosítását. A tanács az eredményeket ajánlásként továbbítja a kormány számára.

- A szakmai gyakorlat és a munkatapasztalat szerepe a szakképzésben

A munkaerő-piaci kérdésekkel foglalkozó HIVA kutatóintézet 2005. december és 2006. augusztus között kvalitatív felmérést végzett a részidős képzést nyújtó szakképző központok diákjai között. A kutatók arra a kérdésre keresték a választ, hogy a fiatalok milyen mértékben és milyen eredményesen helyettesítik a tanulást a munkával, illetve a gyakorlati képzéssel. Az eredményeket a flamand kormány olyan változtatások kidolgozására használta, amelyek a szakképző központokban tanuló fiatalok számára nagyobb teret engednek a szakmai gyakorlatnak és a munkatapasztalatra épülő tanulásnak.

- A vállalati tényezők hatása a vállalati képzőhelyek tanulóinak nyújtott gyakorlati képzés minőségére

A HIVA kutatóintézet 2005. december és 2006. július között felmérést végzett a tanulókat foglalkoztató és oktató vállalatok között. A szakértői interjúkból levont következtetéseken és egy vállalati felmérés eredményein alapuló elemzéssel az intézet azt vizsgálta, hogy milyen vállalati tényezők befolyásolják a munkaadókat abban, hogy elegendő munkatapasztalat megszerzésére adnak-e lehetőséget tanulóik számára. A

pénzügyi, a költség-hozam mutatók mellett a kutatók a munkáltató személyes motivációjának hatását is vizsgálták. A kutatás egyik eredménye, hogy a nagyobb vállalatoknál adott időben foglalkoztatott, oktatott tanulók száma pozitívan hat az oktatók erőfeszítéseire, valamint az értékes gyakorlati képzés megvalósulásának esélyére. A kisebb cégek esetében ugyanakkor inkább az oktató tapasztalatától függ, hogy mennyire lesz hajlandó hatékony gyakorlati képzés nyújtására.

A társadalmi mérleg adatai

Belgiumban 1995 óta minden több mint 20 alkalmazottat foglalkoztató vállalat köteles az éves mérleghez egy ún. társadalmi mérleget (Bilan social) csatolni. Ehhez a cégek egy adatlapot töltenek ki, amelyben a foglalkoztatással, fluktuációval és szakképzési tevékenységgel kapcsolatos kérdésekre válaszolnak. Az adatok gyűjtését és feldolgozását a Belga Nemzeti Bank végzi. A Bilan Social a következő szakképzéssel, továbbképzéssel és vállalati tréninggel kapcsolatos adatokról kérdezi a vállalatokat:

- a vállalatoknál foglalkoztatottak munkaidejének képzésre fordított aránya;
- a szakképzésben részesülő tanulók, tanoncok száma;
- a munkavállalók képzésére fordított kiadások összege, és ennek megoszlása nemek szerint;
- a különböző képzési és szakképzési tevékenységekből következő költségmegtakarítás (állami költségtérítés) mértéke;
- a különböző képzési és szakképzési tevékenységekből, illetve foglalkoztatási programokban való részvételből következő költségmegtakarítás (állami költségtérítés) mértéke a vállalatnál.



Az egész életen át tartó tanulás indikátorai:

Az élethosszig tartó tanulásról szóló kutatássorozat (Continuing Vocational Training Survey, CVTS) harmadik felvételére 2006-ban került sor. Az Európai Unió tagállamaiban ötévente végzett felmérés célja a szakképzéssel, továbbképzéssel és szakmai tréningekkel kapcsolatos vállalati aktivitás mérése. A kérdőíves felmérés során a kevesebb mint 10 főt foglalkoztató vállalatok munkaügyért felelős munkatársait vagy vezetőit kérdezték.

A CVTS felmérés többek között a következő főbb indikátorok alakulásának megfigyelését teszi lehetővé:

- a formális vagy nem formális szakképzést nyújtó vállalatok aránya régió és ágazat szerint;
- a szakképzésben, képzésben résztvevő alkalmazottak száma nem és kor szerint;
- az alkalmazottak munkaidejéből szakképzésre, képzésre fordított munkaórák száma;
- a szakképzéssel, képzéssel kapcsolatosan felmerülő vállalati költségek mértéke;
- okok, amiért a vállalatok nem nyújtanak szakképzést, képzést.

2.2.2.3. A belga szakképzési rendszer kimeneti mutatói

- Vállalati vélemények a szakképzési célokról

A közel 18 ezer vállalatot tömörítő flamand szervezet, VOKA (Vlaams netwerk van ondernemingen) 2007 harmadik negyedében kérdőíves felmérést végzett flamand cégek és munkavállalók körében többek között a szakképzés céljaival kapcsolatos véleményekről. Az eredmények alapján elmondható, hogy a munkaadói és a munkavállalói elképzelések hasonlóan egymásra. Mindkét fél a rugalmasság és az új ismeretek iránti nyitottságra helyezi a hangsúlyt. A válaszokból kiderül, hogy a cégek és a munkavállalók szerint nem az éppen aktuális munkaerőpiaci hiányszakmák feltöltése a cél, hanem sokkal inkább az, hogy általánosan jól képzett, ambiciózus pályakezdő fiatalok lépjenek ki a munkaerőpiacra. A válaszadók fontosnak tartják, hogy a szakképzett fiatalok hajlandók legyenek az új, az adott pozíció betöltéséhez szükséges ismeretek befogadására, és a társadalom értékes tagjaként tudjanak érvényesülni.

- Hiányszakmák a munkaerőpiacon

A munkaügyi központok rendszeresen vizsgálják a kritikus hiányszakmákat. A hiányszakmák felmérésének egyik célja, hogy ezeken a foglalkozási területeken kínálhassanak szakképzési és átképzési programokat a munkanélküliek számára.

- Az iskola, illetve szakképzés és a munkaerőpiac közötti átmenet sikerességének indikátorai

A HIVA kutatóintézet SONAR nevű kutatási programja az iskolai oktatásból, illetve szakképzésből kikerülő fiatalok elhelyezkedési esélyeit, sikereit, munkaerő-piaci előmenetelét vizsgálja. A longitudinális, pályakövetéses vizsgálaton alapuló kutatás tendenciák felismerésére is lehetőséget ad. Elsődleges célja az oktatás és a munkaerőpiac közötti összhang javítása, a fiatalok oktatási döntései és a pályakezdő munkanélküliség közötti összefüggések feltárása, és a munkanélküliség és kirekesztettség által veszélyeztetett csoportok felismerése.



-
- A pályakezdő fiatalok munkanélküliségi rátája

A Flamand Foglalkoztatási Hivatal (VDAB, Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) évente felmérést végez a pályakezdő fiatalok elhelyezkedési esélyeinek, munkanélküliségi rátájának megállapításához.

2.3. Egyesült Királyság

2.3.1. A szakképzés helye az Egyesült Királyság oktatási rendszerében³

Az Egyesült Királyságon belül Észak-Írország és Skócia több tekintetben is igen jelentős önállóságot élvez. Az Egyesült Királyság ezen részeiben a törvények, intézmények és szolgáltatások (így többek között oktatási és szakképzési rendszer is) – a jelentős azonosságok ellenére – több ponton is különböznek az Angliára és Walesre jellemzőektől. A továbbiakban az egyszerűség kedvéért elsősorban Anglia és Wales (a legtöbb ponton egymáséval gyakorlatilag azonosnak tekinthető) oktatási és szakképzési rendszerére szorítkozunk, az Egyesült Királyságot alkotó másik két „tagország” oktatási és szakképzési rendszerét pedig inkább csak érintjük. A walesi oktatás egyes területeit gyakran önálló, de funkciójukban az angliaihoz hasonló intézmények felügyelik – az egyszerűbb tárgyalhatóság érdekében ezekre általában nem térünk ki. Az Egyesült Királyságon belüli különbségek mellett az oktatási és ezen belül a szakképzési rendszer bemutatását tovább nehezíti az a gyors ütemű és *szakadatlan változás*, amiben az oktatás és azon belül a szakképzés az elmúlt *két évtizedben* (gyakorlatilag az 1988-as oktatási reform törvény óta) van. Ez a még a Thatcher-érában beindult nagyszabású változási folyamat a munkáspárti kormányzás alatt felerősödött, és az új évezred beköszöntével csak magasabb sebességi fokozatba kapcsol. A változás egyaránt érintette az oktatás és képzés felügyeleti szerveit, kormányzati kereteit, a képzési formákat és a képző intézményeket.

Az oktatás és szakképzés miniszteriális felügyelete a különböző kormányzati átszervezések hatásra igen gyakran változott az utóbbi időben. Az oktatási és a tudományos tárca összevonásával még 1964-ben létrejött Department of Education and Science-ről (Oktatási és Tudományos Minisztérium) még 1992-ben leválasztották a tudományt – az efeletti kormányzati felügyelet részben a kb. a Miniszterelnöki Hivatal szerepét betöltő Cabinet Office ún. közszolgáltatási hivatalába (Office of Public Service),

³ Köszönettel tartozunk Anne Tipple-nek a British Chambers of Commerce, illetve James Holyfieldnek, az SSDA munkatársának, akik a fejezet szerzőjének londoni látogatása alatt időt szakítottak a személyes találkozásra, és segítettek a bonyolult rendszer feltérképezésben, a tapasztalatszerzésben és az eligazodásban. A brit oktatási rendszerben történő eligazodásban sokat segített a DfES és utódai (DCSF, DIUS) honlapja, illetve a különféle brit oktatási kormányügynökségek honlapjai, valamint a Wikipedia (<http://en.wikipedia.org/>).



részben pedig az Office of Science and Technology, Department of Trade and Industryba (ipari és kereskedelmi minisztérium tudományos és technológiai hivatala)) került át. Az oktatási tárca felügyeletét gyakorló minisztériumot ekkor Department for Education (oktatási minisztérium)) névre keresztelték át. Az 1995. évi kormányátalakításkor aztán ezt összevonták a foglalkoztatási minisztériummal (Department of Employment), és létrehozták az oktatási és foglalkoztatási minisztériumot (Department for Education and Employment, DfEE). A 2001. évi általános választás után a foglalkoztatás feletti kormányzati felügyelet átkerült az újonnan létrehozott munkaügyi és nyugdíjügyi minisztériumba (Department for Work and Pensions), a DfEE maradékát pedig DfES-sé (Department for Education and Skills, kb. oktatási és képességfejlesztési minisztérium) keresztelték át. 2007 júniusában, a Brown-kabinet megalakulása után ez is kettévált. Ekkor a 16 év alatti korosztály oktatása, azaz a tanköteles kor alatti oktatás feletti felügyelet az újonnan létrehozott gyermek-, iskola- és családdügi minisztériumba (Department for Children, Schools and Families, DCSF) került; a 16 év feletti nem kötelező oktatása, így a teljes felsőoktatás, szakképzés és felnőttoktatás feletti felügyelet pedig – számos más területtel együtt – az innovációs, felsőoktatási és képességfejlesztési minisztériumba (Department for Innovation, Universities and Skills, DIUS).

2.3.1.1. Kötelező iskolai oktatás

Angliában és Walesben a kötelező iskolai oktatás (ISCED 1-2) az 5–16 éves korosztályra terjed ki, tizenegy évfolyamot („osztályt”) ölel fel, és a következő ún. kulcsszakaszokra (*key stages*) bomlik:

1. kulcsszakasz	1–7 évesek	1. és 2. évfolyam,
2. kulcsszakasz	7–11 évesek	3., 4., 5. és 6. évfolyam,
3. kulcsszakasz	11–14 évesek	7., 8. és 9. évfolyam,
4. kulcsszakasz	14–16 évesek	10. és 11. évfolyam.

Skóciában szintén 11 évig tart a kötelező iskolai oktatás, de az angliai és walesi 2 + 4 + 3 + 2-es (összevontabban 6 + 5-ös) belső tagozódás helyett itt inkább egy 7 + 4-es belső tagozódás figyelhető meg. Skóciában ugyan nincs egységes kötelező tanterv, de itt is vannak bizonyos tantervi irányelvek, melyeket a tantervek kialakításáért



közösen felelős iskolaigazgatók és önkormányzatok általában követnek. [PI. az 5–14 évesekre vonatkozó tantervet, amely az alapfok hét éve mellett a négyéves középfok alsó 2 évére (S1-S2) terjed ki, a SEED, a skót oktatási minisztérium (Scottish Executive Education Department) szabályozza.] Ezután, a középfok második évének végén minden tanuló kiválaszthatja azokat a tárgyakat, melyeket a kötelező oktatás még hátralévő utolsó két évében tanul és melyekből végül vizsgázik majd. A tanulók e választásuknak megfelelően ún. SG (standard grade) kurzusokat vesznek fel, melyek a kötelező oktatás végén az ún. SG (standard grade) vizsgákhoz vezetnek. A tanulók e kurzusokat, illetve vizsgákat – képességeiktől függően – három szinten vehetik fel, illetve tehetik le; a kurzus a kötelező középfok utolsó két évét (S3-S4) veszi igénybe. A vizsgákat az SQA (Scottish Qualifications Authority) felügyeletével értékelik és osztályozzák; az eredmények az iskolai munka folyamatos, szabályozott értékelését és a külső vizsgán mutatott teljesítményt egyaránt figyelembe veszik. A kötelező oktatás utáni további felső középfokú oktatás (further education) ún. higher education, illetve advanced higher education kurzusokon érhető el. E kurzusok ugyancsak kétévesek (S5-S6), de már nem kötelezők és öt szinten állnak rendelkezésre (access; intermediate 1; intermediate 2; higher és advanced higher). Ezek eredményeit szintén a belső és külső (az SQA által végzett) értékelés együttesen határozza meg. Észak-Írországban a tankötelezettség és a kötelező oktatás ezzel és angol-walesi rendszerrel szemben viszont nem 11, hanem 12 évig, azaz 4 éves kortól 16 éves korig tart, egy 4 + 3 + 3 + 2 (másképpen 7 + 5-ös) belső tagozódással. A középiskolák itt kéttípusúak lehetnek: a kötelező középiskolai szakaszon túl nem kötelező, felsőfokú továbbtanulásra is felkészítő szakaszt is tartalmazó gimnáziumok, illetve ilyet nem tartalmazó általános középiskolák.

Iskolatípusok

Az oktatás az 1. és a 2. kulcsszakaszban általában ún. általános vagy elemi iskolákban (*first schools*) folyik, a 3. és a 4. kulcsszakaszokban (az ún. alsó középfokban) pedig általában középiskolákban (*secondary schools*). A középiskolák általában ún. komprehenzív középiskolák, ezekben a belépéskor nincs felvételi szelekció. Anglia



egyres részeiben azonban még ma is működnek hagyományos gimnáziumok (*grammar schools*), ezek viszont általában szelektívek, azaz a belépést felvételi előzi meg.

A középiskolák gyakran nem tankötelezettségi koron túli felső középfokú oktatást (*sixth form*⁴) is nyújtanak. Más esetekben erre felső középfokú oktatásra specializált elkülönült intézményekben, ún. *sixth form college*-okban vagy *further education college*-okban kerül sor. Vannak egyes területekre (pl. nyelvek, sportok, stb.) szakosodott ún. specializált iskolák (*Specialist Schools*) is.

A komprehenzív középiskolák is nyújthatnak a felsőoktatásra felkészítő kurzusok mellett gyakorlatorientált szakmai kurzusokat is. Iskolai szakképzés, illetve szakközépiskolai képzés folyhat emellett pl. az állam, illetve szponzorok által közösen finanszírozott, az 1988-as oktatási reform által életre hívott *City Technology College*-okban,⁵ újabban pedig a *City Academy*okban.

A kötelező iskolai oktatás közös alaptanterve az állami szektorban az 1988-as oktatási reform törvénye által (Angliára, Walesre és Észak-Írországra) bevezetett nemzeti tanterv, a National Curriculum, melyet ma a QCA (Qualifications and Curriculum Authority) gondoz, tart karban és fejleszt

A ma érvényben lévő 2002. évi oktatási törvény (The Education Act , 2002) előírja az állam által fenntartott iskolák számára, hogy olyan kiegyensúlyozott és széles alapozású tantervvel rendelkezzenek, ami

- előmozdítja a tanulók szellemi, erkölcsi, kulturális, lelki és fizikai fejlődését az iskolában és a társadalomban, és
- felkészíti a tanulókat a felnőtt élettel járó lehetőségekre, kötelességekre és tapasztalatokra.

⁴ Régebben a középiskolákban az osztályokat formának hívták angolul, és az alsó középiskola öt osztálya (egységes számozás szerint a 7–11. évfolyamok) után következett a kétéves időtartamú ún. hatodik osztály, a *sixth form* – innen ered a máig is élő elnevezés.

⁵ Ezek esetenként a magyar szakképzési kínálat felől nézve egészen sajátos területeket is felölelhetnek: ilyen keretekben működik pl. Nagy-London egyik külső kerületében a croydoni BRIT School (<http://www.brit.croydon.sch.uk>), Nagy-Britannia egyetlen ingyenes, államilag finanszírozott, előadóművészetre és művészettechnológiai szakképzésre specializálódott szakközépiskolája (*Performing Arts and Technology School*).

Az iskolai tantervek törvény által előírt közös magja, a nemzeti tanterv egyfelől azt szolgálja, hogy a tanulók társadalmi háttérüktől, kultúrájuktól, etnikai hovatartozásuktól, nemüktől, képességeik eltéréseitől stb. függetlenül olyan oktatást kapjanak, amely lehetővé teszi számukra az önmegvalósításukhoz és felelős állampolgárrá válásukhoz szükséges ismeretek, tudás, készségek és attitűdök elsajátítását, másfelől pedig olyan közös előírásokat, normákat, követelményeket vezet be az oktatásba, melyek alapján a tanulók és az iskolák teljesítménye értékelhető és mérhető. A nemzeti tanterv emellett biztosítani hivatott a tantervek ésszerű folyamatosságát és rugalmasságát, ezáltal lehetővé téve a tanulók számára az átjárást a különböző oktatási intézmények között, illetve az előrehaladást az iskolarendszerben, és alapot teremt számukra az élethosszig tartó tanuláshoz. (Bővebben a nemzeti tantervről és a QCA szerepéről és céljairól lásd <http://curriculum.qca.org.uk/>).

A nemzeti tanterv – nevével ellentétben – ugyan nem kötelező a nem állami finanszírozású ún. független iskolákra, azonban nyilván azokat is befolyásolja, irányítja tantervük kidolgozása során. A nemzeti tanterv biztosítja, hogy az állami iskolákban az összes tanuló közös ismeretekre tegyen szert, és lehetővé teszi előrehaladásuk egységes mérését is. A munkán alapuló, gyakorlatias szakmai jellegű képzés már a 4. kulcsszakaszban is lehetőséget kínál a gyakorlatias érdeklődésű tanulók elmozdulását a szakképzés irányába..

A 10. és 11. évfolyam bármelyik részében a tanulók részt vehetnek munkatapasztalattal járó programokon is, és vannak, akik ezt arra használják ki, hogy olyan munkahelyi gyakorlaton alapuló készségeket sajátítsanak el, amelyek foglalkozási szintű szakmai képesítésekhez (occupational qualifications) vezethetnek. A középiskolák együttműködnek a further education college-okkal (FE), munkaadókkal és szakképzési szolgáltatókkal annak érdekében, hogy olyan kapcsolt kurzusokat fejlesszenek ki, melyek lehetővé teszik a tanulók számára munkatapasztalatok és szakmai készségek/képességek megszerzését. 1998 óta az iskoláknak lehetősége van a 4. kulcsszakasz nemzeti tantervétől eltérni annak érdekében, hogy az ezt igénylő tanulók részére munkán alapuló tanulási időszakok legyenek beiktathatók FE college-okban, szakképzési szolgáltatóknál vagy munkaadóknál. Az ezekben részt vevő tanköteles



korú tanulók által szerezhető képesítéseket az ún. Section 96 List tartalmazza (<http://www.dfes.gov.uk/section96/about/index.shtml>).

2.3.1.2. Tankötelezettségen túli felső középfokú oktatás és szakképzés⁶

Nemcsak Angliában és Walesben, de Skóciában és Észak-Írországon is a kötelező középfokon túlmenő *felső középfokú általános képzést* (ISCED 3), vagy *egyéb, pl. szakmai jellegű nem felsőfokú oktatást*, képzést részben maguk a középiskolák is nyújthatnak, részben pedig a 16 év felettiek oktatására specializálódott önálló intézmények, az ún. *Further Education College*-ok, esetleg *Sixth Form College*-ok. A tankötelezettségen túli felső középfokú oktatás eleinte annyiban főleg *általános jellegű* volt, hogy a hagyományos felső középfokú oktatás (*sixth form*) keretében általában elméleti tantárgyakat oktattak, nem pedig a munkaerőpiacra is felkészítő gyakorlatias ismereteket. Ugyanakkor a felső középfokú oktatás az egyes diákok szempontjából erősen specializált (ellentétben pl. a magyar középiskolai rendszerrel): az iskolák által kínált széles kurzusválasztékból egy-egy diák általában csak a számára további ambíciói szempontjából fontosnak tűnő néhány (általában három-négy) tárgyat veszi fel, és viszi el az emelt szintű (*A level*) vizsgáig.

A tipikus felső középfokú oktatás (*sixth form*) eredetileg általában három, a felsőoktatásba történő belépést lehetővé tevő ún. *GCE A* szintű *vizsgákhoz* vezetett. Mára maga az *A* szintű vizsga differenciálódott, tulajdonképpen a két év végén teendő részvizsgák bevezetésével két részre, az *AS* és az *A2* szintre bomlott. Mivel a legtöbb brit egyetem (a legfontosabb tárgyakból megszerzett megfelelően jó eredményű GCSE vizsgák mellett) három különböző tárgyból tett teljes (*AS* és *A2* szintet egyaránt tartalmazó) *A* szintű vizsgát követel meg a belépéshez, miközben egyes egyetemek emellett egy negyedik tantárgyból szerzett *AS* vizsgát (ún. fél *A* szint) is megkövetelnek, ez jelentős hatást gyakorol a diákok tantárgyválasztási szokásaira. A kétéves felső középfokú oktatás első évében a diákok (a régebben szokványos három helyett) gyakran négy tárgyat vesznek fel. Az első év végén (az *AS* szakasz befejezése után)

⁶ A szakképzést itt csak nagyon röviden tárgyaljuk, mivel a *further education* területén működő képző intézmények gyakran egyben szakképzéssel is foglalkoznak. A későbbiekben a szakképzés tárgyalására egy önálló alfejezetben, és a vizsgák, képesítések rendszerénél is visszatérünk.



azonban az eredetileg négy tárggyal kezdő diákok többsége már csak három tárgyat visz tovább A2 szinten.

Ugyanakkor mára az igények differenciálódásának köszönhetően az oktatási rendszer a hagyományosan „akadémikus” tárgyakra épülő A szintű kurzusok és vizsgák mellett/helyett egyéb (így pl. szakmai orientációjú) felső középfokú kurzusokat, illetve vizsgákat/képesítéseket is kifejlesztett. A 2000-es évek első évtizedének első felében számos iskola például *AVCE (Advanced Vocational Certificate in Education)* kurzusokat és vizsgákat is kínált az akadémikus A szintű kurzusok alternatívájaként.

A gyakran szakképzési A szintű vizsgának (vocational A level) is hívott, eredetileg a korábbi Advanced GNVQ-t felváltó ún. Advanced Vocational Certificate of Education (melyet AVCE helyett néha csak VCE-nek rövidítenek) egy megszűnőben lévő, a Further Education College-okban vagy más felső középfokú oktatást nyújtó intézményekben elérhető középfokú szakmai képesítés az Egyesült Királyságban. AVCE képesítést számos tantárgyból lehetett szerezni, így informatikai és távközlési technológiából,⁷ egészségügyi és szociális gondozásból, vendéglátásból, idegenforgalmi menedzsmentből, szabadidő-szervezésből, üzleti gazdálkodásból. Eredeti elképzelés szerint az AVCE végzettséggel a felsőoktatásba és a munkaerőpiacra is tovább lehetett menni, de a kurzusok nem mindenben váltották be a hozzájuk fűzött reményeket, ezért fokozatosan ún. Applied GCE vagy Applied A szintű kurzusokkal váltották fel őket – ezek a vizsgaorientált új kurzusok viszont egyes vélemények szerint a kevésbé tehetséges diákok számára nem nyújtanak megfelelő alternatívát. Az AVCE kurzusok moduláris szerkezetűek voltak, egy-egy modul a tárgy bizonyos oldalára koncentrált; a modulok néha részben átfedték egymást. A diákok bizonyos fokig szabadon kombinálhatták ezeket, azonban a képesítés megszerzése bizonyos számú modul elvégzéséhez volt kötve. (Az elvben két A szintnek megfelelő AVCE Double Award megszerzése 12 modul, az egy A szintet érő AVCE Single Award 6 modul, az egy AS szintet érő ASVCE pedig 3 modul elvégzését tételezte fel.) Az

⁷ Az ICT rövidítésű tantárgy angol neve szó szerinti fordításban információs és kommunikációs technológiát (Information and Communication Technology) jelent.

AVCE kurzusok értékelése a kurzusmunka-porfóliókon alapuló belső értékelésén és kívülről összeállított és javított vizsgadolgozatokon alapult.

2.3.1.3. A szakképzésről dióhéjban

Az Egyesült Királyságban a szakképzés is az országos képesítési keretekbe, egyfajta közép- és felsőfokra egyaránt kiterjedő nemzeti kreditátváltási rendszerbe tagozódik. Az új évezred kezdetén jelentős változások történtek a further education (a kötelező oktatáson túlmenő további felső középfokú oktatás) és az ún. munkán alapuló vagy munkaalapú tanulás (work-based learning), ezen belül a szakképzés rendszerében egyaránt. A *Learning and Skills Act 2000* a felső középfokú oktatás (*further education*) és a szakképzés finanszírozását és irányítását nagymértékben átalakította Angliában és Walesben.

A törvény által indukált leglényegesebb változások a következők voltak:

- A törvény alapján létrejött a *Learning and Skills Council* (LSC, magyarul kb. oktatási és szakképzési tanács, lásd <http://www.lsc.gov.uk/>) 2001-ben, ezzel párhuzamosan megszüntették a Further Education Funding Council for England-ot.
 - Az oktatási és szakképzési tanács (LSC) finanszírozza a 16–19 éves korosztály kötelező oktatást követő tanulását és képzését, történjék az iskolákban, college-okban vagy más képző szervezetekben. A tanács (LSC) feladata emellett annak előmozdítása, hogy a képző intézmények, iskolák, college-ok a kurzusok olyan széles választékát nyújtsák az érintett korosztály tagjai számára, ami lehetővé teszi, hogy a résztvevők olyan készségeket és bizonyítványokat szerezhessenek, melyek lehetővé teszik számukra, hogy bekapcsolódhassanak a további képzésekbe (beleértve a felsőoktatást is), illetve munkába állhassanak, boldoguljanak a munkaerőpiacon.
 - A társadalmi mobilitás elősegítése és a nagyobb társadalmi igazságosság megteremtése érdekében a tanács (LSC) ösztönzi a fiatalok tankötelezettségen túli tanulását. Együttműködik a munkaadókkal a munkaerő-állomány készségeinek fejlesztése érdekében, segíti, hogy a dolgozó fiatalok olyan új készségekre tegyenek szert, ami lehetővé teszi ambícióik megvalósítását és a pályájukon való előbbre haladást.
 - Az oktatási és szakképzési tanács segíti a nem foglalkoztatott fiatalokat annak a képzettségnek és azoknak a készségeknek a megszerzésben, ami ahhoz kell, hogy sikeresen elhelyezkedhessenek. Olyan képzettségek, készségek

megszerzését mozdítja elő, melyeket a helyi munkáltatók igényelnek, lehetővé téve ezáltal, hogy többen élvezhessék a gazdasági növekedés gyümölcseit.

Az oktatási és szakképzési tanácselkötelezett az esélyegyenlőség mellett és elősegíti a tanulási nehézségekkel küzdők használható képzettséghez jutását.

- A törvény életre hívta a *helyi* oktatási és szakképzési tanácsokat, tervezési és konzultációs alkalmakat nyújtva a helyhatóságnak és a helyi gazdaság képviselőinek.
- A törvény jogot biztosít a miniszternek, hogy útmutatást nyújtson a helyhatóságok oktatási részlegeinek a felnőttoktatás és a közösségi képzési lehetőségek fejlesztése érdekében.
- A törvény létrehozta az oktatási és szakképzési tanács ifjúsági képzési és felnőttképzési bizottságait.
- Jogkört biztosított a miniszter számára, hogy iránymutatásával segítse, befolyásolja az oktatási és szakképzési tanács munkáját, hogy éves támogatásban részesítse a szervezetet és éves beszámoló készítését követelje meg.⁸
- A törvény rendelkezett a tankötelezettségi kor feletti képzés (*further education*) szakfelügyeletének biztosításáról.

Az oktatási és szakképzési tanács (LSC) létrehozta és irányítja a *Train to Gain* (kb. Képezz, hogy nyerj) programot, amely a munkáltatók dolgozóik képzésébe történő aktív bekapcsolására törekszik.

A Train to Gain program szerepe

Az oktatási és szakképzési tanács (LSC) feladata, hogy a brit munkaerőt jobban képzetté, a brit gazdaságot pedig versenyképesebbé tegye. Ezt a feladatot szolgálja tanácsadáson, az üzleti szféra képzéssel kapcsolatos igényeinek feltérképezésén és annak kielégítésének megszervezésén keresztül a tanács által működtetett *Train to Gain* program is. A kutatási eredmények felhívták a figyelmet arra, hogy az Egyesült Királyságban nap mint nap 1,3 millióan anélkül mennek munkába, hogy rendelkeznének a munkájuk ellátáshoz szükséges képzettséggel és készségekkel. A probléma felismerésnek hatására munkaadók egyre jelentősebb összegeket fektetnek be

⁸ Bár a feladatok felsorolása is jól mutatja, hogy az oktatási és szakképzési tanács (LSC) mennyire fontos, alapvető intézménye az angol oktatás és szakképzés irányításának, az talán még ezek ismeretében is meglepő, hogy az tanácsban és területi szervezeteiben mintegy 10 ezren dolgoznak (James Holyfield közlése).



dolgozóik képzésébe. A tanács annak a célnak a megvalósításán dolgozik, hogy 2010-re a brit fiatalok és felnőttek tudása és felkészültsége utolérje a világ élvonaláét, és ezáltal valóban versenyképes munkaerő-állomány jöjjön létre.

A *Train to Gain* program abból a felismerésből indul ki, hogy a vállalkozásoknak a siker és a versenyképesség elérése érdekében törődniük kell a náluk foglalkoztatott dolgozók készségeivel és képzésével. A vállalkozásoknak ahhoz, hogy a cég munkájához szükséges készségek szempontjából a leginkább megfelelő képzéseket választhassák a képzési kínálatból, és biztosíthassák dolgozóik számára, személyre szabott humánerőforrás-fejlesztési tanácsadásra van szükségük. A program ehhez nyújt segítséget azáltal, hogy képzett és tapasztalt humánerőforrás-fejlesztési tanácsadók, ún. készségbrókerek vagy képzési brókerek (*skills brokers*) szolgáltatásait teszi elérhetővé a vállalkozások számára. Ezek a tanácsadók

- ingyenes, független és pártatlan tanácsokat adnak a vállalkozásoknak humánerőforrás-fejlesztési szükségleteiket illetően;
- megkeresik az azonosított képzési igények kielégítésre alkalmas képzési szolgáltatókat;
- biztosítják, hogy a vállalkozások megrendelésére nyújtott képzés rugalmasan alkalmazkodjon a vállalkozás képzéssel kapcsolatos tényleges szükségleteihez.

A pártatlan, rugalmas és a tényleges helyi igényekre szabott tanácsadás hatására megváltozik a vállalati képzések kultúrája. A vállalkozásoknak a tanácsadókkal együttműködve öt olyan lépést kell megtenniük, amelyek révén a vállalkozás dolgozói megszerezhetik a munkájuk elvégzéséhez szükséges készségeket és képesítéseket, ami fokozhatja a vállalkozás versenyképességét, és segíthet piacvezető szerepe elérésében. A képzési brókerek segítségével a munkaadók minőségi, elérhető költségű képzést kínálhatnak munkavállalóik számára. Az oktatási és szakképzési tanács (LSC) által felkészített brókerekkel együttműködve

- azonosítják a vállalkozás által igényelt készségeket, képesítéseket,
- kiválasztják a megfelelő képzés típusát, az ilyen képzést kínáló megfelelő szolgáltatót, és vele együttműködve megtalálják a cég helyzete által igényelt képesítéseket,
- egyetértésre jutnak a cégre szabott képzési csomag tartalmában,



- az elérhető finanszírozási forrásokat áttekintve, megtalálják a cég számára legelőnyösebb finanszírozást,
- áttekintik a képzés hatására elért fejlődést.

Egyes képzéseket maga a *Train to gain program* finanszíroz. A törvény szerint ingyenes (teljes egészében LSC-finanszírozású) a munkavállalók első NVQ2 szintű szakképesítéshez⁹ vezető tréningje, és a munkavállaláshoz vagy a további tanulmányokhoz egyaránt nélkülözhetetlen alapkészségeket fejlesztő *Skills for Life* program első számolással és írással kapcsolatos készségekre (*numeracy and literacy*) vonatkozó képesítése. Ide tartozik tehát a munkavállalók minden NVQ2 szinthez [öt tárgyból tett legalább C eredményű GCSE vizsgához vagy más, azzal ekvivalens szintű képesítéséhez (*General Certificate of Secondary Education*: a GCSE vizsga a középiskolai tanulmányok befejezését jelző értékelés)] vezető képzése, a *Skills for Life* programok stb. Az 50 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatok bértámogatásban is részesülhetnek az akkreditált képzésekben részt vevő dolgozóik után. Vannak továbbá magasabb szintű, részben vagy egészben államilag finanszírozott programok is, ezek közé tartozik az alap- vagy emelt szintű tanoncképzés, az NVQ3 szinthez vezető képzések, felsőfokú képzések stb.

Modern szakképzési rendszer: alapszintű és emelt szintű tanoncképzés (FMA és AMA)

A szakképzés a szükséges elméleti képzést általában egy gyakorlati képzési helyen vagy munkahelyen (nem pedig tanműhelyben) folyó szakmai gyakorlattal kombináló tanoncképzés formáját ölti. Ennek kerete leggyakrabban az ún. modern szakképzési rendszer (*Modern Apprenticeship Scheme*), ami a 16–24 éves korosztály tagjai számára áll nyitva. Ezen belül kétféle szintű szakmai képzés, az alacsonyabb, úgynevezett alapszintű,¹⁰ legalább 18 hónapos képzési idejű ún. *Foundation Modern Apprenticeship* (FMA), valamint az emelt szintű¹¹ képzést nyújtó, legalább 24 hónapos képzési idejű ún. *Advanced Modern Apprenticeship* (AMA) érhető el.

⁹ NVQ: *National Vocational Qualifications*, országosan elismert szakképesítések. Az NVQ szintekről bővebben lásd később.

¹⁰ Az FMA az NVQ2. szintjének felel meg és emellett egy szakmai bizonyítványt (*Technical Certificate*) is ad.

¹¹ Az AMA az NVQ3. szintjének felel meg (ez már tehát lehetővé teszi a felsőoktatásba történő belépést is), és emellett egy ún. szakmai bizonyítványt (*Technical Certificate*) is ad.

Az FMA képzésben azok vehetnek részt, akik a megfelelő szakmában/területen foglalkoztatottak, vagy pedig akik számára a képzést nyújtó intézmény (*training provider*) gondoskodik gyakorlati képzőhelyről. A képzés elsősorban gyakorlati munkán alapul. A képesítés megszerzése után (egyéb feltételek megléte esetén) lehetőség nyílik magasabb szinten, egy AMA képzés keretében folytatni a szakmai tanulmányokat. Az AMA képzésben azok vehetnek részt, akik foglalkoztatottak, és munkájukhoz kapcsolódó magasabb szakképesítést szeretnének szerezni, ami megteremti számukra munkahelyükön a továbblépés vagy előléptetés lehetőségét. Az AMA képzés egyben a szakmai felsőoktatásba való belépés lehetőségét is megteremti.

A szakképzés elméleti képzési részeit számos különböző típusú szolgáltató nyújthatja: vannak köztük szép számmal oktatási szolgáltatásokra specializálódott magánvállalatok, a kormányzati szektorba tartozó szolgáltatók (pl. *Further Education College*-ok), területi kamarák (a British Chamber of Commerce egyes területi szervezetei) stb. A hagyományos, teljes idejű iskolai szakképzés szerepe azonban mindinkább visszaszorulóban van, és a szakmai gyakorlat akkreditációjára épülő munkahelyi képzés, illetve a részidős munka keretében szerzett gyakorlati ismerteteket részidős nappali vagy esti elméleti oktatással kombináló képzések kerülnek előtérbe. A munkán alapuló képzések által elérhető egyik legnépszerűbb képesítési forma az országosan elismert szakmai képesítések (NVQ: *National Vocational Qualifications*) rendszere. NVQ-kat öt különböző szinten lehet szerezni, ezekből az 1. szint a legalapvetőbb, az 5. pedig a legmagasabb szakképzettségi szintet jelöli. Munkán alapuló képzésekre azonban nemcsak a tankötelezettségen túli életkorban, de már a tankötelezettség alatti középfokú oktatás keretében is sor kerülhet. A szakmai képzésekről bővebben lásd (Stasz et al., 2004).

A felsőoktatási intézmények (egyes esetekben ipari partnerekkel együttműködve) is kihasítottak maguknak bizonyos szeleteket a szakképzési piacról.

2.3.1.4. A kamarák szerepe a szakképzési rendszer alakításában

A brit kamarák (<http://www.bbc.co.uk/>) a gazdasági élet önkéntes tagság alapján szerveződő érdekképviselői szervezetei. A kamarák – más feladataik mellett – komoly



szerepet játszanak a szakképzési rendszer alakításában, fejlesztésében: felméréseiken keresztül összegyűjtik az üzleti szektor véleményét a képzésről, a vállalatok képzéssel kapcsolatos igényeit, majd ezeket továbbítják a kormányzathoz.

A területi kamarák információval látják el tagjaikat, illetve a hozzájuk forduló cégeket a számukra rendelkezésre álló szakképzési, továbbképzési és átképzési lehetőségekről. A területi kamarák némelyike (a több mint félszáz területi kamarából mintegy 12-15) azonban maga is szakképzési szolgáltató, és így a térség munkaerőképzésében is tevékenyen részt vesz: a szakképzési lehetőségek iránt érdeklődők személyre szabott karrier-tanácsadást nyújt, segít a felkészültségüknek, érdeklődési körüknek és a helyi munkaerőpiac igényeinek megfelelő képzési lehetőséget találni.

A kamarák ezekben az esetekben aktívan részt vesznek a vállalatoknál folyó szakképzési program szervezésében és működtetésében, a képzésre jelentkezőknek segítenek a megfelelő gyakorlati képzőhely megtalálásban, és gondoskodnak arról, hogy csak magas színvonalú munkát végző vállalatok, cégek lehessenek képzőhelyek. Az ún. vállalati mentorokkal és a képzésben részt vevő tanulókkal együttműködve nyomon követik a gyakorlati képzés menetét, szükségése esetén beavatkozva abba. Más képzési szolgáltatókkal kapcsolatokat tartanak fenn annak érdekében, hogy a hozzájuk forduló érdeklődőknek azokban az esetekben is tudjanak segíteni a képzés és szolgáltató kiválasztásában, amikor maga a kamara nem nyújt a jelentkező igényeinek megfelelő képzést. A kamarák mint szolgáltatók által szervezett munkán alapuló képzési lehetőségek előnye a rugalmas kezdés lehetősége: nincs szükség várni egy kurzus elindulására, az egyén bármikor elkezdheti a munkán alapuló képzési programot a kamara felügyeletével.

A Chamber Skills Network

A *Chamber Skills Network* – a BCC Network része – az Egyesült Királyság üzleti szférája számára a kormányzati finanszírozású és üzleti készségfejlesztési szolgáltatások (*Skills Development Services*) egyik legnagyobb szolgáltatója. A Chamber Skills Network évente több mint 200 000 egyén szakmai képzésében vesz



részt, több mint 18 000 tanuló részére teszi lehetővé a munkán alapuló képzési programokba való bekapcsolódást, és országszerte több mint 6000 kurzust szervez és tart. Ez az egyetlen olyan országos képzési szolgáltató, amely minden foglalkozási területet átfog. Szakképzési tevékenysége kiterjed a kötelező oktatásban résztvevőkre is, emellett a 16–24 évesek számára a szakképzési, valamint a munkáltatók, munkavállalók számára munkaerő-fejlesztési szolgáltatásokat (képzéseket, továbbképzést stb.) is biztosít. A helyi üzleti szféra, az egyes cégek sajátos igényeihez igazodó, de ugyanakkor országos jelentőségű képzéseket és képzési programokat szervez. Képzési programjai nemcsak tagsága, hanem a teljes brit üzleti közösség számára nyitottak.

A kamara számos oktatási hatósággal – pl. a brit képzési és képesítési hatósággal (*Qualifications and Curriculum Authority, QCA*) és szervezettel (pl. a *Foundation Degree Forward*dal (Fdf)¹²) működik együtt. A kamara a képzési és képesítési hatóságtal együttműködve propagandaanyagot dolgozott ki a brit munkaadók, vállalkozások számára az új, a 2009/2010-es tanévtől életbe lépő képzési és kreditátváltási keretek megismertetése érdekében. Ezek a keretek lehetővé teszik a munkáltatók számára, hogy különböző képesítések képzési egységeit (units), illetve különféle képzések tanegységeit (credits) kombinálva saját maguk alkossanak vállalkozásuk igényeinek megfelelő teljesen új képesítéseket. A kamara és az Fdf együttműködésének fő célja annak elősegítése, hogy a munkaadók felszámolják munkavállalóik képzési hiányosságait, fehér foltjait, pl. magas színvonalú, a hallgatók és az üzleti szféra szükségleteinek egyaránt megfelelő felsőfokú szakképzési programok kifejlesztésével.

2.3.1.5. Kormányzati ügynökségek szerepe az oktatás és szakképzés irányításában

Nem kerülhető meg, hogy összefoglalóan és tömören szót ne ejtsünk az oktatás és szakképzés irányításában szerepet játszó főbb kormányzati ügynökségekről és a köztük lévő munkamegosztásról. Az elsősorban a finanszírozás terén kulcsfontosságú oktatási és szakképzési tanács (*LSC, Learning and Skill Council*) összetett szerepéről a

¹² A *Foundation Degree Forward* (rövidítve Fdf) egy országos kiterjedésű nonprofit szervezet, amely magas minőségű félfelsőfokú (felsőfokú szakképzési jellegű) kurzusok tervezésében és kialakításban nyújt támogatást a különböző college-oknak, egyetemeknek, munkaadóknak és más érdekelteknek.

korábbiakban már volt röviden szó, a mintegy 600 munkatárssal dolgozó brit képesítési és tantervi hatóságról (*QCA, Qualifications and Curriculum Authority*) pedig a tantervi és vizsgarendszer kapcsán szólunk majd részletesebben. Ezek mellett feltétlenül említést érdemel még az egész Egyesült Királyságra kiterjedő hatáskörű ágazati képzésfejlesztési ügynökség (*SSDA, Sector Skills Development Agency*),¹³ amelyik a 25 ún. ágazati képzési tanács (*SSC, Sector Skills Council*) munkájának finanszírozásáról, támogatásáról és ellenőrzéséről, valamint a *Skills for Business* hálózat magas színvonalú működtetéséről gondoskodik. A szakképzéssel kapcsolatban az ágazati képzésfejlesztési ügynökség feladata annak biztosítása, hogy a készségek kialakításán dolgozó oktatás vegye figyelembe az ágazatok igényeit, hogy az ágazati képzési tanácsok az általános készségek fejlesztésének is elég figyelmet szenteljenek, és hogy az egyes ágazatok megosszák egymással a sikeres képzésfejlesztési gyakorlatot. A tankötelezettségen túli képzést nyújtó further education college-ok minőségének javításával foglalkozó *QIA (Quality Improvement Agency)*, és a szakfelügyelettel és minőségbiztosítással foglalkozó *Office for Standards in Education (Ofsted)*¹⁴ és *Children's Services and Skills* szerepe sem hagyható említés nélkül.

¹³ A dél-yorkshire-i székhelyű ügynökség elnökét és vezérigazgatóját a miniszter nevezi ki. A munkáltatói szervezeteket képviselő igazgatótanács segíti az ügynökség munkáját, és részt vesz stratégiájának kidolgozásban. Az ügynökség feladata gondoskodni a képzésfejlesztési tanácsok munkájának finanszírozásáról, támogatásáról és ellenőrzéséről, valamint azt biztosítani, hogy a *Skills for Business* hálózaton belül konzisztens és magas szintű szakmai normák uralkodjanak, és az ágazati képzésfejlesztési tanáccsal nem rendelkező ágazatok számára is legyen legalább minimális szolgáltatás, és emellett gondoskodni magas színvonalú munkaerő-piaci információk összegyűjtéséről és az ügynökség honlapján történő közzétételéről is.

¹⁴ A közvetlenül a parlamentnek, nem pedig a kormánzatnak vagy egy miniszternek felelős Ofsted 2007 áprilisában született, négy korábbi önálló tanfelügyeleti ügynökség feladatkörének egyesítésével. Az új ügynökség a gyermekek és fiatalok gondozásának szabályozásával és felügyeletével kapcsolatos feladatok mellett életkortól függetlenül minden brit diák, illetve tanuló oktatásának és képzésének felügyeletét is elvégzi az *Education and Inspections Act* értelmében. Az Ofsted a képzés magas színvonalának biztosításra törekszik a felhasználók érdekében, munkáját, eredményeit a széles nyilvánosság rendelkezésre bocsátja, és célja elérését előmozdítandó meglehetősen széles körű jogosítványai vannak. Bővebben lásd <http://www.ofsted.gov.uk/>.

2.3.1.6. Nemzeti tanterv, értékelési és vizsgarendszer

Az angol oktatási rendszerben a tanulók fejlődését minden egyes kulcsszakasz végén a nemzeti tanterv (*National Curriculum*) alapján összeállított központi tesztekkel mérik és értékelik. Az 1–3. kulcsszakasz végén minden évben a központi értékelő teszteket maguk az iskolák bonyolítják le. A 4. kulcsszakaszt viszont a tanulók már az általuk választott tárgyakból¹⁵ tett független külső vizsgával, a már említett, a középiskolai tanulmányokat követő GCSE (*General Certificate of Secondary Education*) vizsgával zárják. E vizsgákat (az egyéb vizsgákhoz, így pl. az érettséginek megfeleltethető A szintű vizsgákhoz vagy a fontosabb szakmai vizsgákhoz hasonlóan) nem maguk az iskolák szervezik és bonyolítják, hanem független vizsgaközpontok.¹⁶ A brit oktatási rendszer egyik alapvetően fontos sajátossága ugyanis az államilag elismert és központi szabályozott külső vizsgákon keresztül történő kimeneti szabályozás.

A GCSE a bonyolult, komplex, rugalmas és viszonylag gyorsan változó külső vizsgarendszer és képesítési rendszer kezdeti eleme, alapkőve, amire számos más vizsga épül. A fontosabb vizsgákat és szakmai képesítéseket külön alfejezetben tárgyaljuk majd. A tanterven alapuló vizsgakövetelmények kidolgozása és a vizsgarendszer szabályozása a brit képzési és képesítési hatóság (QCA) feladata. Ezen keresztül a QCA a szakképzési rendszernek is egyik fontos meghatározó szereplője.

¹⁵ A 4. kulcs-szakaszban összesen legalább 9 különböző tárgyat kell tanulni. Ezek közül kötelező tantárgyak az angol, a matematika, a természettudomány, a hittan és a testnevelés. Angliában emellett még számítástechnikát (ICT) és állampolgári ismereteket is mindenképpen kell tanulni a 4. kulcs-szakaszban, Walesben pedig a walesi nyelv van még kötelező tárgyként előírva. Ugyanakkor az már nem egységes, hogy a felvett tárgyakból hányat kell GCSE szinten tanulni, illetve hány tárgyból kell vizsgázni. Az angolt, matematikát és természettudományt általában mindenkinek GCSE szinten kell tanulnia; ám mivel a továbbtanuláshoz általában öt GCSE kell, ezért a legtöbbben más tárgyakat is felvesznek ilyen szinten. (pl. angol irodalmat, legalább egy modern idegen nyelvet, formatervezést vagy technológiát, számítástechnikát, hittant). Azt, hogy az általában öt GCSE szinten tanult tantárgy mellett a többi ki milyen szinten tanulja, már az iskolától, illetve a tanuló választásától függ. Egy normál GCSE vizsgához kétéves kurzus vezet, de számos tárgyból lehetőség van rövid, egyéves kurzusokra is, és ezekből is lehet vizsgázni (ez a vizsga általában fél GCSE-t ér). Számos komprehenzív középiskolában a GCSE vizsgák mellett más, kevésbé akadémikus vizsgákra is fel lehet készülni a 4. kulcs-szakaszban (pl. DiDa vagy BTEC vizsgákra).

¹⁶ A legismertebb brit vizsgaközpontok (AQA, Edexcel, OCR, CCEA, WJEC stb.) egyaránt kínálnak A szintű, GCSE és szakmai képesítő vizsgákat. A vizsgaközpontok tanmeneteinek, követelményrendszerének, döntéseinek stb. jelentős hatása lehet a brit oktatási rendszerre: pl. amikor egy népszerű vizsgaközpont úgy dönt, hogy megszüntet egy tárgyból egy vizsgát, annak adott esetben az oktatáspolitikát is felülíró hatása lehet. (Ilyen döntés volt pl. az, amikor az AQA 2004-ben bejelentette, hogy – a tárgyak jelentős hagyományai és az ezek megőrzésére törekvő oktatási kormányzat törekvései ellenére – 2006-tól beszünteti a klasszikus holt nyelvekből, az ógörögből és latinból – a GCSE és A szintű vizsgákat.)



A brit képzési és tantervi hatóság (QCA) szerepe a tantervi és vizsgarendszerben, illetve a szakmai képesítési rendszerben

A brit képzési és tantervi hatóság, a Qualifications and Curriculum Authority, QCA (magyarul kb. képesítési és tantervi hatóság) egy nem minisztériumi jellegű közhivatal vagy hatóság (*non-departmental public body, NDPB*), amely alapító okirata szerint közhasznú státust élvez (*exempt charity*). A hatóság 1997. október 1-jével kezdte meg működését. Bár nem minisztériumi szerv vagy intézmény, mégis a gyermek-, iskola- és családügyi miniszter felügyelete alá tartozik, azaz a miniszter beszámoltathat (*accountable to the Secretary of State for Children, Schools and Families*).

A képzési és képesítési hatóság (QCA) feladata az iskolai tanterveket megalapozó alaptanterv és az erre épülő értékelési rendszer fejlesztése, a szakképzés fejlesztésének támogatása, a képesítéseket odaítélő szervezetek szabályozása, az iskolákban, képző intézményekben (pl. különféle college-okban) és munkahelyeken megszerezhető képesítések akkreditálása és nyomon követése. A képzési és képesítési hatóság (QCA) feladata a nyilvános vizsgarendszer szabályozása annak érdekében, hogy az megfeleljen a tanulók szükségleteinek, továbbá a nemzeti értékelési rendszer fejlesztése, a nemzeti oktatási teljesítménymérések szervezése és lebonyolítása. A képzési és képesítési hatóság (QCA) emellett támogatja, segíti az ágazati, szakmai szervezetek által kidolgozott, a szakmai képesítések megalapozására szolgáló ún. foglalkozási szabványok (*occupational standards*) rendszerének kialakítását és fejlesztését is.

A QCA fiókszerve a NAA (*National Assessment Agency, Országos Értékelési Ügynökség*), amely a főigazgatónak, illetve rajta keresztül a QCA igazgatótanácsának tartozik beszámolni. Az NAA felelőssége a nemzeti tantervi értékelő tesztek kidolgozása és a tesztek eljuttatása a lebonyolításukért felelős iskolákba. A NAA emellett támogatja a vizsgáztatással foglalkozó független szervezeteket is a vizsgák lebonyolításában.

A képzési és képesítési hatóság (QCA) feladatai ellátása során szorosan együttműködik fő stratégiai partnereivel, így az általános képzésért és a szakképzésért felelős

minisztériumokkal, az oktatás színvonalá felett őrködő Ofsteddel (Office for Standards in Education), a felnőttoktatást felügyelő ALI-val (*Adult Learning Inspectorate*), a munkaadók szervezeteivel, az iskolai továbbképzésekért és fejlesztéséért felelős ügynökséggel (*Training and Development Agency for Schools, TDA*), a szakképzés fejlesztésében és finanszírozásában komoly szerepet játszó oktatási és szakképzési tanáccsal (*LSC, Learning and Skills Council*), a különböző tanári szakmai szövetségekkel és az ágazati szakképzési tanácsokkal (*Sector Skills Councils, SSC*). Működése során törekszik arra, hogy megfeleljen a felhasználók igényeinek, és hogy munkája, teljesítménye minden területen folyamatosan javuljon.

A QCA a nemzeti tanterv, az értékelési rendszer, a képesítések és a vizsgák fejlesztésével kapcsolatos munkája keretében rendszeres szakmai konzultációkat szervez meg és bonyolít le az oktatásban érdekelt különböző fő csoportokkal. Az oktatás különböző szintjein, területein dolgozóktól származó visszajelzések biztosítják, hogy a fejlesztő munka során a QCA figyelembe vegye a szakmai közgondolkodás eredményeit és a szakértelmen alapuló tapasztalatokat.

Nemzeti képesítési keretek – egy sajátos általános kreditátváltási rendszer

A brit rendszerben az országosan elismert képesítéseknek, szakmai és egyéb végzettségeknek öt (illetve az egységes nemzeti kredittranszfer-rendszer részletesebb új bontása szerint nyolc) különböző szintje van; az egyes alacsonyabb szintű képesítések megléte általában a következő, magasabb szintre lépés alapfeltétele. A képesítési kereteket tulajdonképpen egy a középfokot, szakképzést és felsőoktatást egyaránt átfogó általános kreditátváltási rendszerként is felfoghatjuk.

Bizonyos magasabb szintű képesítéseket alapvetően formális képzéssel, iskolai úton lehet csak elérni. Az alacsonyabb szintű szakmai képesítések megszerzésének azonban a formális tanulás mellett, vagy a helyett általában munkára, vagy a munka és a formális tanulás kombinációjára épülő útjai is vannak. A nemzeti képesítési rendszer keretei (*national qualifications framework*) nagyjából meghatározzák az átváltási arányokat az országosan elismert szakmai képesítések (NVQ) egyes szintjei és az

egyéb fontosabb képesítések és vizsgák között. A képesítési keretek alapján egyértelműen meghatározhatók az egyes NVQ-szinteknek megfelelő iskolai végzettségek, bizonyítványok, illetve diplomák – ugyanakkor látni kell, hogy az NVQ-szintek alapvetően nem iskolás tudást, hanem munkára fogható készséget/képességet mérnek, és ennyiben mindenképpen különböznek a velük azonos szinten lévő elméleti képzettségtől.

Az általános kreditátváltási rendszer újabban már bizonyos mértékig a felsőoktatási belépés követelményeinek teljesítésekor is használható. A hagyományosan A szintű vizsgákra épülő felsőfokú belépési követelményeket a képesítések differenciálódó rendszere nyilván nem hagyhatta érintetlenül. Az egységes UCAS¹⁷ pontszámítási rendszer segítségével a különböző felsőoktatási belépési követelményeket egységes numerikus formátumban összesítve is meg lehet adni. Bár az egységes pontszámítási rendszer a képesítések mind szélesebb körére terjed ki, önmagában egy intézmény által a felvételi követelmények részeként megszabott UCAS-pontszám még nem feltétlenül teremt jogosultságot a belépésre, mivel az intézmények (főleg az ún. elitegyetemek) a pontok mellett gyakran más (pl. konkrét előzetes képesítésekre, pontszerzési útvonalakra vonatkozó) követelményeket is megszabhatnak, illetve saját felvételi vizsgákat¹⁸ is előírhatnak. Ennek ellenére is az UCAS-pontrendszer szerepe jelentős a

¹⁷ Az UCAS (University and College Admission Service) a felsőoktatási jelentkezések szervezéséért és feldolgozásáért felelős, vállalati formában működő felsőoktatási felvételi szervezet (<http://www.ucas.com/>), amely évente több mint 2 millió jelentkezést dolgoz fel. Az UCAS különféle online erőforrások és szolgáltatások segítségével támogatja a potenciális jelentkezőket az igényeiknek és képességeiknek megfelelő kurzus kiválasztásában, a tanulmányaikkal kapcsolatos költségek és finanszírozási lehetőségek feltárásában, a felsőoktatási intézményeket a jelentkezések és felvételek bonyolításában. Emellett a felsőoktatási felvétellel, finanszírozással kapcsolatos konferenciákat szervez, publikációkat ad közre, informálja a jelentkezőket és családjukat stb. Az UCAS igazgatótanácsának 14–22 tagja lehet. Egy részüket a felsőoktatási intézményeket összefogó különböző szervezetek (Universities UK, GuildHE limited, Association of Colleges) delegálják, a többiek a rendszerben résztvevő intézmények közvetlenül jelölik.

¹⁸ Felsoroljuk a főbb, az általános képzettségi követelményeken túlmenő felvételi vizsgateszteket és azok felhasználási/érvényességi körét a brit felsőoktatásban:

- orvostudományi és állatorvosi képzéshez: BioMedical Admissions Test (BMAT);
- a University of Oxford angol kurzusaihoz: English Literature Admissions Test (ELAT);
- orvostudományi képzéshez: Graduate Medical School Admissions Test (GAMSAT);
- modern történelmi képzéséhez, illetve modern történelmet is tartalmazó ún. joint honours degree képzéseikhez: History Aptitude Test (HAT) – a University of Oxford;
- jogi képzésekhez: National Admissions Test for Law (LNAT);
- a University of Cambridge modern és középkori nyelvi képzéseikhez: Modern and Medieval Languages Test (MML);
- a University of Oxford filozófiai, politológiai és gazdaságtudományi képzéseikhez: Philosophy, Politics & Economics (PPE) Admissions Test;
- a University of Cambridge matematikaszakához Sixth Term Examination Papers (STEP);



végzettségek mind áttekinthetlenebbé váló rendszerének egységes figyelembevételében. Az egységes pontszámítási rendszer alapelvei a következők:

- a rendszer összesíti a befogadott különböző képesítéseknek és vizsgáknak megfelelő pontszámokat;
- az egy jelentkező által összegyűjthető pontoknak nincs eleve megszabott felső határa;
- nincs többszörös számbavétel: ugyanazt a képesítést, illetve a vele ekvivalens képesítéseket csak egyszer lehet számításba venni;
- a magasabb szintű képesítések részét alkotó alacsonyabb szintű képesítéseket a magasabb szintű képesítések pontjain keresztül számítják be (pl. a komplett A szintű vizsgák beszámítása során nem lehet külön az egy adott tárgyból elért A szinten már szereplő AS szintű vizsgát még egyszer számításba venni).

– a University of Cambridge számítástudományi, mérnöki és közgazdasági képzésehei Thinking Skills Assessment (TSA);
– orvostudományi és fogorvosi képzésekhez UK Clinical Aptitude Test (UKCAT).

2.3.1. táblázat: Képesítési keretek: a nemzeti kreditátváltási rendszer

Nemzeti Képesítési Keretek		Felsőoktatási végzettségek szintjeit szabályozó keretek (FHEQ)
Eredeti (2004 előtti) szintek	Felülvizsgált (2004 utáni) szintek	
5. szint NVQ5	8. szint - Graduateship(GCGL), Associateship(ACGL) C&G - BTEC Advanced Professional Diplomas, Certificates and Awards	D (doktorátus) Doktori fokozatok
	7. szint BTEC Advanced Professional Diplomas, Certificates and Awards	M (mesterképzési szintű diplomák) Mesterképzési oklevelek (degrees), egyéb posztgraduális diplomák és bizonyítványok
4. szint - NVQ4 - Licentiatehip C&G	6. szint BTEC Professional Diplomas, Certificates and Awards	H („honours”) Felsőfokú alapképzési (Bachelor szintű) oklevelek (degrees), bizonyítványok és diplomák
	5.szint - BTEC HNDs and HNCs - BTEC Professional Diplomas, Certificates and Awards	I (közbülső, ún. „félfelsőfokú” végzettségek) Diplomas of higher education and further education; foundation degrees; higher national diplomas
	4. szint BTEC Professional Diplomas, Certificates and Awards	C (ún. „félfelsőfokú” bizonyítványok) Certificates of higher education
3. szint - NVQ3 - BTEC National Diplomas, Certificates and Awards - BTEC Diplomas, Certificates and Awards - A levels		
2. szint - NVQ 2 - BTEC First Diplomas and Certificates - BTEC Diplomas, Certificates and Awards - GCSEs Grades A*-C		
1. szint - NVQ1 - BTEC Introductory Diplomas and Certificates - BTEC Diplomas, Certificates and Awards - GCSEs Grades D-G		
Belépési szint - BTEC Certificates in Life Skills - BTEC Certificates in Skills for Working Life		

2.3.1.7. Kimeneti szabályozás – külső vizsgák, bizonyítványok és képesítések

A brit oktatási rendszer egyik alapvetően fontos sajátossága, hogy a vizsgákon keresztül történő kimeneti szabályozást nem az állam által szervezett és működtetett központi vizsgarendszerben végzik, mint pl. Magyarországon, hanem független vizsgabizottságok – az ezek előtt tett független vizsgák vezetnek aztán az elismert képesítésekhez, bizonyítványokhoz.

A képesítéseket az Egyesült Királyságban gyakran három típusba – általános, szakmacsoportos szakmai, illetve foglalkozási szintű szakmai képesítések – szokás csoportosítani. A szakmacsoportos és a foglalkozási szintű szakmai képesítések elkülönítése a magyar gyakorlatban nem terjedt el általánosan.

- **Általános képesítések** (*general qualifications*): az ide sorolt képesítések meghatározott általános tudományterületekre, iskolai tantárgyakra vonatkozó, általában különböző szintű vizsgákkal és/vagy önállóan elvégzett kurzusfeladatokkal megszerzett képesítések, mint pl. a GCSE természettudományból, történelemből, zenéből, formatervezésből és technológiából.
- **Szakmacsoportos szakképesítések** (*vocational qualifications*): ezek egy-egy szélesebb szakterületre (pl. feldolgozóipar, formatervezés, egészségügy és szociális gondozás) vonatkozó általános bevezető szakmai jellegű ismeretek meglétéről adnak bizonyosságot.
- **Foglalkozási szintű szakmai képesítések** (*occupational qualifications*): ezek egy-egy konkrét szakmára vonatkozó képesítések, melyek az adott szakma (pl. kertész, szakács, kiskereskedelmi eladó, stb.) műveléséhez szükséges készségek és tudás meglétét tanúsítják.

Sok diák különböző típusú, illetve szintű képesítéseket kombinál munkaerő-piaci, illetve továbbtanulási ambíciói megvalósítása érdekében, ami által gyakran elég szokatlan, speciális célokra is jól használható képesítési kombinációk jönnek létre. A következőkben *öt főbb csoportra* bontva felsoroljuk és tömören jellemezzük a ma létező különféle képesítéseket, végzettségeket, anélkül, hogy részletesebben megmagyaráznánk az egyes végzettségek tartalmát, tulajdonságait. (Néhány nagyon elterjedt, fontos képesítés esetén a későbbiekben részletesebb tartalmi magyarázatra is



sort kerítünk.) Az egyes képesítések pontosabb, bővebb leírása megtalálható: <http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/QualificationsExplained/index.htm>.

Képesítések, képzettségek szintjei és fő fajtái

1. Felsőoktatási végzettségek, képesítések

- Bachelor (baccalaureátusi) végzettség: a közönséges vagy alapszintű felsőoktatási diploma.
- Posztgraduális végzettségek: posztgraduális felsőoktatási oklevelek; mesterképzési diplomák (MA, MSc) és doktori (PhD) fokozatok.

2. Félfelsőfokú, szakképzést és felsőoktatást kombináló képesítések

- Alapozó diplomák (*foundation degrees*): a szaktudományos formális tanulmányokat munkán alapuló tanulással kombináló felsőoktatási végzettségek.
- HNC és HND bizonyítványok (*Higher National Certificate, Higher National Diploma*): felsőfokú intézményekben megszerezhető felsőfokú szakképzési végzettségek, melyek a hagyományos tudásakkumulációra épülő felsőoktatási végzettségekkel szemben inkább az elméleti tudás konkrét szakmákban történő gyakorlati alkalmazásához szükséges készségek kifejlesztésre alakították ki őket.

3. Középiskolai tanulmányokra vonatkozó képesítések

- GCSE-k: a 14–16 évesek tipikus általános középfokú képesítései, a kötelező iskola sikeres befejezéséről tanúskodó végzettség hagyományos (elméleti) tantárgyakból.
- Úgynevezett alkalmazott vagy rövid kurzusú GCSE-k (*applied GCSE*): gyakorlatiasabb, szakmai tanulmányokhoz kapcsolódó GCSE-k; egy ún. rövid kurzus befejezését igazoló végzettség, ami egy fél GCSE-nek felel meg.
- AS és A szintű végzettségek: kb. az érettséginek megfelelő, hagyományos (elméleti, szaktudományi) tantárgyakból szerzett (ún. haladó vagy emelt szintű) középiskolai végzettség, amely a tantárgyak széles köréből szerezhető.

- Kibővített A szintű vizsgák (*AEA, Advanced Extension Award*): a haladó vagy emelt szintű középiskolai végzettségek újabb, az átlagosnál magasabb szintű (a normál A szintű követelményeinek megfelelő, kb. az emelt szinten tanuló felső középiskolai tanulók legjobb 10%-a számára elérhető) fajtája.
- Úgynevezett. nemzetközi érettségi (*IB, International Baccalaureate*): kb. 70 brit középiskolában több nyelven (angolul, spanyolul vagy franciául) is elérhető, széles általános műveltséget adó, a brit felső középiskolákban egy tanuló által szokásosan tanult tárgyaknál jóval nagyobb számú tantárgyat (pl. nyelvek, humán tudományok, természettudományok, matematika, történelem és földrajz) felölelő komplex felső középiskolai program végzettsége. Az *IB* az egyes tárgyakból külön-külön szerezhető szokványos A szintű vizsgákkal/bizonyítványokkal szemben a magyar érettségihez hasonlóan egyetlen kombinált bizonyítvány.

4. Szakképesítések

- BTEC és OCR National képesítések, illetve egyéb szakképesítések: A szakképesítések vagy *általános*, szélesebb *szakmacsoportokra vonatkozó*, vagy pedig egy-egy *szakmára vonatkozó* speciális, gyakorlatorientált *képesítések*, melyeket számos képesítő szervezetnél, illetve vizsgaközpontnál (pl. a City and Guilds, az Edexcel vagy az OCR), különböző szinteken és különböző „méretekben” lehet megszerezni. Ezekben belül a BTEC és az OCR National képesítések a formális (iskolai) szakképzésben szerezhető¹⁹ szakképzési bizonyítványok, melyek az elméleti és a gyakorlati képzés valamilyen kombinációján alapulnak, és munkahelyi gyakorlatot is tartalmazhatnak. A tanoncképzések egyik alapelemét jelentő ún. technikai bizonyítványok (vagy azok egy alkotóeleme) is megszerezhetőek BTEC és az OCR National képesítések formájában.

¹⁹ Az e képesítésekre felkészítő kurzusok általában egy FE college, esetleg egy középiskola keretein belül (vagy a két típusú intézmény együttműködése, közös kurzusa keretében) tanulhatók, teljes idejű képzésben, vagy college-ok esetében akár részdíjs képzés keretében is. Általában 16 éves kor után lehet elkezdni ezeket, de egyes középiskolák a 14-16 éves korosztály számára is kínálhatnak ilyen kurzusokat, rendszerint más képesítésekre (pl. GCSE-kre vagy a kulcsfontosságú készségekre vonatkozó Key Skills Qualification vizsgákra) felkészítő kurzusokhoz társítva.

- Új típusú (szakképzési jellegű) diplomák²⁰ („new diplomas”): az először 2008 szeptemberében induló új diploma-kurzusok a 14-19 éves korosztály számára kínálnak lehetőséget. A (munka során szerzett) aktív személyes részvételen alapuló gyakorlati tapasztalatokra építő képzést a hagyományos iskolás tanulással kombináló képzési forma úgy lett kialakítva, hogy elősegítse, hogy a fiatalok olyan képességekre tegyenek szert, melyek birtokosaikat az egyetemek és a munkaadók számára egyaránt kívánatosá teszik
- A Key Skills Qualifications (KSQ-k, magyarul kb. kulcsfontosságú készségek bizonyítványai) gyűjtőnevű képesítések a munkában és a mindennapi életben történő boldoguláshoz egyaránt szükséges általánosabb alapkészségek kielégítő szintű elsajátításáról szóló képesítések.²¹ A legfontosabb három alapkészségre (kommunikáció, számolás, számítástechnika) vonatkozó KSQ-kat 2010-től Angliában az új Funkcionális készségek (Functional Skills) elnevezésű (az új, ún. Specialised

²⁰ A munkáltatókkal és egyetemekkel együttműködésben kidolgozott új típusú (szakképzési jellegű) diplomák további tanulmányokhoz vagy a munkaerőpiacra is belépőül szolgálhatnak. A diplomákra történő felkészítés gyakorlati tapasztalatokra építő, aktív személyes részvételen alapuló képzést kombinál osztálytermi tanulással. Ez a kombinált megközelítés azt kívánja előmozdítani, hogy a tanulók angol nyelvi kommunikációs, matematikai vagy számítástechnikai ismereteik bővítése mellett a munka szempontjából releváns készségeiket is kreatív és élvezetes módon fejleszthessék. A kurzus alapvető színhelye a kurzust kínáló iskola vagy college, de a kurzusra beiratkozott tanulók a kurzus keretein belül más felállásban, más színhelyeken is kipróbálhatják magukat és tapasztalatokat szerezhetnek, illetve gyarapíthatják tudásukat. Eközben betekintést kapnak a gyakorlati munka világába, miközben a továbbtanulás, a magasabb szintű tanulmányokon keresztül elérhető karrier kapui sem zárulnak be előttük. Az új típusú diploma-kurzusok rugalmasak, a tanulók a kötelező tárgyakat felőlelő GCSE- vagy különféle A-level kurzusokkal is kombinálhatják azokat, de azok alternatívájaként is tanulhatnak. 2008-tól az alábbi öt képzési területen lehet az új típusú, szakképzési jellegű diploma kurzusokat elkezdni:

építőipar és épített környezet

kreatív munka és média

műszaki terület

informatika

társadalom, egészségügy és fejlesztés.

2009 őszétől újabb öt, egyével később további négy, majd 2011-ben újabb három képzési területen indul be a képzés, így módon 2011 után már 17 képzési terület képzéseiből lehet ezen a szinten választani.

²¹ A KSQ képesítések hat részterületen szerezhetőek meg, öt különböző szinten. Az első három részterület a munkában és a hétköznapi életben legfontosabb alapkészségeket (írás-olvasás-szövegértés-szóbeli kommunikáció; számokkal és számolással kapcsolatos alapvető matematikai készségek; számítástechnikai készségek) fedi le, a másik három pedig a munkában ugyancsak alapvető fontosságú, de nehezebben mérhető és puhább készségeket takar (kooperációs készség, önálló tanulásra való képesség, problémamegoldó képesség). A GCSE különböző eredményekkel történő előzetes teljesítése kedvezményekre, beszámításra illetve portfólió alapú vizsgázásra jogosít a KSQ képesítéseknél (ún. proxyk rendszere); az AS- illetve A-level előzetes megléte egy-egy tárgyból pedig általában már ki is zárja a tanulót az adott tárgyból lehető külső vizsga lehetőségéből. A KSQ képesítések fogadtatása meglehetősen vegyes volt: bár egyes iskolák üdvözölték rugalmasságukat és moduláris szerkezetüket, a sok beszámítás és felmentés miatt számos kurzus gyakorlatilag kiürült, tanulók nélkül maradt. Az UCAS és a felsőoktatási intézmények is gyanakvással, negatívan fogadták az új végzettségeket, melyekre az oktatáspolitikai is mindinkább kudarcként tekintett. 2003 után számos LEA ki is vette ezeket kínálatából. Ugyanakkor a minisztériumi statisztikák a képesítések viszonylagos népszerűségét tükrözik: 2006 szeptemberéig csaknem 2,2 millió KSQ-t szereztek, csak a 2005/06-os tanévben egyedül 692 ezret, amiből 522 ezer a három alapvető képességterületre vonatkozott. A legnépszerűbb terület a kommunikáció maradt, de a számolási képességekből tett vizsgák száma mutatta a leggyorsabb növekedést az előző évhez képest.

Diploma Framework képesítési keretrendszerbe illeszkedő) képesítés váltja fel, a második három területre vonatkozó puhább képesítések viszont megmaradnak.

- National Vocational Qualifications (NVQ-k, országosan elismert szakmai képesítések) Az NVQ-k olyan készség- és képesség- (kompetencia-) alapú képesítések, melyek gyakorlatias, munkához kapcsolódó feladatok ismeretére épülnek és nélkülözhetetlenek egy szakma hatékony műveléséhez. (Az NVQ képesítések tulajdonképpen a magyar OKJ képesítések „rokonainak” is tekinthetők.)

5. Alacsonyabb szintű ún. kiegészítő képesítések

- Belépési szintű képesítések (Entry level qualifications). Ezek a tárgyak széles választékában (több, mint 100 tárgyból) elérhető, egyéni ütemben elsajátítható, előzetes belépési követelményekhez nem kötött képesítések belépőül szolgálhatnak a GCSE-hez vagy más alacsonyabb szintű elismert képesítésekhez. Hagyományos iskolai tárgyakból, munkához szükséges alapkészségekből, általános szakmai, vagy állásspecifikus szakmai képességekből egyaránt megszerezhetőek.²²
- Skills for Life (Készségek az élethez). Az ide sorolt, elsősorban a tankötelezettségi kor után, esetleg bizonyos felnőttképzési programokban megszerezhető képesítések²³ a hétköznapi életben szükséges, de a munkában is jól használható szélesebb alapkészségeket fejlesztik.

²² Ezek elsősorban azok számára ajánlottak, akik még nem állnak készen egy legalább a National Qualifications Framework 1. szintjének megfelelő követelményszintű képesítés megszerzésre, hosszabb ideje nem tanultak semmit, és nem rendelkeznek hagyományos képesítésekkel. A belépési szintű képesítések megszerzéséhez vezető felkészülés elősegíti a munkaerőpiacon hasznos készségek kialakítását, és az esetleges további tanulmányok megalapozását, fejleszti a képzésben résztvevők ismereteit és fokozza önbizalmukat. A felkészülés számos különféle képzési terepen történhet, így pl. FE college-okban, középiskolákban, munkahelyeken, önkéntes munkára épülő közösségi terepen, fiatalkorúak nevelőintézeteiben vagy büntetés-végrehajtási intézményekben, stb.

²³ A Skills for Life képesítést megalapozó programokban (ilyenek általában írás-olvasás-szövegértésből, matematikából vagy számítástechnikából, illetve angol mint idegen nyelvből állnak rendelkezésre) elsősorban azok vehetnek részt, akik már elmúltak 16 évesek, kiléptek (vagy kimaradtak) a formális (kötelező, nappali tagozatos) oktatásból, de ugyanakkor még nem rendelkeznek valamilyen, legalább a National Qualifications Framework 2. szintjének megfelelő képesítéssel (pl. GCSE-vel) angolból, matematikából vagy számítástechnikából. A képesítés megszerzéséhez vezető vizsgákat helyi képzési vagy vizsgaközpontokban, esetleg gépjármű-közlekedési vizsgaközpontokban lehet letenni. Egyes esetekben a 14-16 éves tanköteles korcsoport tagjai a hagyományos iskolai keretek között is szerezhetnek ilyen képesítést.

Néhány fontosabb képzettségről bővebben

A brit vizsga- és képesítési rendszer talán legfontosabb, leginkább elterjedt elemei a *GCSE vizsgák*, az *A szintű vizsgák* és a szakmai képesítések közül az *elismert szakmai képesítések (NVQ-k)*, ezért ezeket érdemes kicsit bővebben is bemutatni.

GCSE vizsgák: General Certificate of Secondary Education (GCSE, magyarul kb. általános középfokú oktatási bizonyítvány) a kötelező oktatást (a 4. kulcs-szakaszt) lezáró, egy-egy tantárgyra vonatkozó vizsgabizonyítvány. A GCSE vizsgákat a brit diákok általában 14-16 éves koruk között teszik le, de általában lehetőség van egy (vagy néhány) vizsga előrehozott letételére is, ha valaki hamarabb éri el egy tárgyból a követelményeknek megfelelő szintet. Ahhoz, hogy valaki a felsőoktatásra felkészítő felső-középfokú oktatásban vehessen részt, általában **legalább öt tantárgyból** kell megfelelően **jó eredményű** (A*-C) GCSE vizsgával rendelkeznie.²⁴ A munkaerőpiacon keresett igényesebb, nem alapszintű szakképzettségek, elismert szakképesítések (a nemzeti képesítési kereteket, és a szakképesítések, NVQ-k rendszerét bővebben lásd külön alfejezetben) megszerzéséhez is gyakran hasonló előzetes követelmények teljesítésén keresztül vezet az út, bár ezekhez számos alternatív útvonalon keresztül is el lehet jutni.

A GCSE vizsgák eredményei belépőül szolgálnak az A szintű hez vezető további felső-középfokú képzésbe²⁵, esetleg (gyengébb teljesítmények esetén) a szakképzésbe. Mivel a legtöbb egyetem az előírt számú A szintű vizsga megléte mellett külön azt is megköveteli a felvételhez, hogy az oda jelentkezők angolból, matematikából, és mind gyakrabban számítástechnikából is legalább C-t érjenek el GCSE vizsgájukon, ezért e tárgyakból legalább C eredményt el nem érő tanulók nagyon gyakran újra vizsgáznak egy későbbi időpontban a jobb GCSE eredmény elérése érdekében, még akkor is, ha

²⁴ A bizonyítványhoz vezető lehetséges vizsgaeredmények a brit rendszerben az alábbiak: A* (az A-csillag, „A-star” – ez kb. a dicséretes ötös); illetve csökkenő sorrendben az angol abc betűi A-tól G-ig. A bukást az U (unclassified, osztályozhatatlan) jelzi: ha egy diák csak erre a szintre teljesíti a vizsgát, arról nem kap GCSE bizonyítványt. Mivel azonban a képzési rendszeren belüli valódi továbbhaladást (felsőbb szintre lépést) csak az A*-tól C-ig terjedő osztályzatok tesznek lehetővé, az ennél gyengébb eredményt elért, de továbbhaladni szándékozó diákok általában újra leteszik, megismétlik a vizsgát egy későbbi időpontban.

²⁵ Tipikusan egy középiskolai sixth form, egy önálló sixth form college, vagy valamely egyéb further education intézmény keretében.



egyébként más tárgyakból már összegyűjtöttek három A szintű vizsgát. A GCSE vizsgák skóciai megfelelője a Standard Grade vizsga. A GCSE vizsga nemzetközi megfelelője az IGCSE, ami az egész világon megszerezhető. Az IGCSE megszerzése során nyelvből illetve önálló otthoni feladatokból (ún. kurzusmunka) szélesebb körű opciók vehetők igénybe, mint az az angol iskolákban általában szokásos.

A középiskolai tanulmányok keretében a GCSE kurzusokat és vizsgákat a diákok gyakran gyakorlatiasabb szakmai orientációjú kurzusokkal és vizsgákkal kombinálják, a legtöbb komprehenzív középiskola erre lehetőséget nyújt. A közelmúltban ilyen gyakorlatiasabb végzettséget kínáltak pl. a GNVQ vizsgák (GNVQ: General National Vocational Qualification). Az ezekre felkészítő kurzusok egy-egy szakmacsoport területén használható általános bevezető ismereteket kínáltak, de 2005 és 2007 között fokozatosan megszűntek. Ezek helyett ma a komprehenzív középiskolák a szakmai, gyakorlati kurzusok és képesítések egyre szélesedő választékát biztosítják. Ilyen gyakorlatorientált képesítések pl. a BTEC vizsgák, az OCR National vizsgák, az alkalmazott (gyakorlati) tárgyakból [applied subjects] kínált GCSE-vizsgák és GCE-vizsgák.

A szintű vizsgák: Az ún. emelt szintű vagy **Advanced Level** (röviden A Level vagy A szint) vizsgákat általában a felső-középiskola opcionális utolsó két éve (a 12-ik illetve 13-ik évfolyam, ún. *sixth form* szakasz) befejeztével teszik le a felsőfokú továbbtanulásra készülő angliai, walesi és észak-írországi diákok. A független vizsgaközpontok által szervezett és lebonyolított A szintű vizsgákat világszerte elismerik (a vizsgák a felsőfokú tanulmányokra történő belépésre jogosítanak – bár egyes intézmények ezek mellett további feltételeket is megkövetelhetnek). Skóciában az A szintű vizsgák helyi megfelelője általában a Scottish Qualifications Certificate Highers és Advanced Highers szintje, egyes iskolák azonban alternatívaként itt is kínálnak A szintű vizsgakurzusokat. Az A szintű vizsgák, mint azt már említettük, a 2000-es évi tantervi és vizsgareformot (Curriculum 2000) követően ma már kétszintűek, egy teljes A szintű az AS²⁶ és az arra épülő A2 szintet egyaránt tartalmazza.²⁷ A reform bevezetését

²⁶ A szokásosan az első év végén értékelt három tantárgyi egység a reform óta együttesen egy önálló vizsgát, illetve végzettséget alkot: ez az ún. "AS-level" (Advanced Subsidiary level) vizsga, illetve végzettség.

követően az első AS-szintű vizsgát 2001 nyarán tartották, az első A2-vizsgákat pedig egy évvel később. Egy „komplett” A szintű megszerzéséhez ma hat moduláris tantárgyi egységet kell felvenni és teljesíteni (de többet is lehet – AS szinten sokan nem három, hanem négy tárgyat tanulnak, mint már említettük).

A megújult vizsga moduláris szerkezete lehetővé teszi, hogy egy-egy intézményen belül keresztféléves rendszerben is lehessen tanulni, és a kezdés időpontjától függően januárban és júniusban is lehessen vizsgázni. Bár az A szintű teljesítésének szokásos időtartama két tanév, jobb képességű diákok rövidebb idő, akár egy tanév alatt is befejezhetik azt. Az egyes, nem megfelelő szinten teljesített modulokból a vizsga ma már tetszés szerinti számban megismételhető (korábban csak egyetlen javítási lehetőség volt).

A régi szakképzési jellegű A szintű képesítések (VCE A-level) helyett újonnan bevezetett GCE Alkalmazott Komplex A szintű (GCE Applied A-level suite) képesítés elődjéhez képest jóval gyakorlatiasabb, erőteljesebben szakmai jellegű. Például az Alkalmazott üzletei tanulmányokból letehető ilyen új típusú GCE A szintű szintű kombinálja a hagyományos, alapvetően elméleti tudásra épülő 'Üzleti tanulmányokat' (amit külön tantárgyként továbbra is lehet A szinten tanulni), és kiegészíti azt egy gyakorlat-orientáltabb, aktív személyes részvételre épülő megközelítéssel. Pl. az első (AS-) év kötelező moduljaiban a tanulóknak itt nem elég csupán a marketing és a humánpolitika elméleti szinten történő tanulmányozása, hanem emellett az 1. modul keretein belül készíteniük kell egy szimulációra épülő marketing javaslatot is, a 2. modulban pedig egy munkaerő-toborzási és motivációs csomagot. Ez a megközelítés az elméleti anyag mélyebb megértését követeli meg a tanulóktól, akiknek itt a gyakorlatban is alkalmazniuk kell az elméletben megtanultakat. Tekintetbe véve, hogy korábban számos egyetem diszpreferálta a szakmai tárgyakból szerzett A szintű

²⁷ A vizsga kétszintűvé válása eredményeképp a második évben az AS szinten már elismert tárgyakból egy-egy újabb (ún. A2-es) modul következik; ennek elvégzése és értékelése után lehet az A2 szintet teljesíteni. Az A2 szintű modulok teljesítése önmagában nem vezet elismert képzettséghez; egy „komplett” A-levelt az AS és A2 szintek (legalább három tárgyból történő) együttes teljesítése alkot. Az egyes modulok teljesítése és értékelése során a független külső vizsgaközpontok kombinálják az általuk összeállított és értékelt vizsgadolgozatok eredményeit a képző intézmények által értékelt évközi önálló feladatokkal („kurzusmunkával”).

vizsgákat a hagyományos elméleti tárgyak A szintjeivel szemben, egyelőre nem igazán lehet megjósolni, hogyan fogadják majd az egyetemek az új, alkalmazott komplex képesítéseket. Feltehetően nem fognak rosszabbul viszonyulni ezekhez a képesítésekhez, mint a korábbiakhoz, hiszen a gyakorlatiasabb és diákbarátabb megközelítés ellenére a tárgy elméleti aspektusa sem veszett el, az elméleti ismerteke nagy része továbbra is a tananyag része maradt. Ilyen új típusú GCE Alkalmazott Komplex A szintű képesítés szerezhető „alkalmazott művészet és formatervezés”-ből, számítástechnikából (ICT), üzleti tanulmányokból, alkalmazott természettudományból, műszaki tudományból, „egészségügy és szociális gondozás”-ból, szabadidő-szervezésből (leisure studies) „média: kommunikáció és gyártás”-ból, előadóművészetekből és „utazás és turizmus”-ból. Alkalmazott komplex A szintű képesítéseket nem mindegyik vizsgaközpont kínálata tartalmaz, csak az OCR, Edexcel és az AQA kínálja ezeket, de azok sem minden lehetséges tárgyból.

NVQ-k, országosan elismert szakmai képesítések

Az NVQ-k (National Vocational Qualifications) a különböző szakmák országos sztenderdjeire épülnek. Ezek a sztenderdek tükrözik azokat az elvárásokat, melyeket egy-egy adott szakmában egy kompetens munkavállalónk teljesítenie kell. Korábban kicsit általánosabb szakmacsoportos képesítések (ún. GNVQ-k, Genereal National Vocational Qualifications) megszerzésére is volt lehetőség, ezek azonban 2005 és 2007 közt fokozatosan megszűntek. Helyettük ma már az újabb gyakorlatorientált képesítések (BTEC vagy az OCR National vizsgák, illetve az ún. alkalmazott GCSE-k) kínálnak alapozó szakmai jellegű (általános, szakmacsoportos) képzést.

Az NVQ-ra történő felkészülés során az egyén összehasonlíthatja saját tudását és késégeit ezekkel a sztenderdekkel, és ennek alapján megtudja, miben kell fejlődnie a követelmények teljesítéséhez. Egy NVQ megszerzése azok számára is értelmes cél, akik már értenek valamennyire egy adott szakterülethez, de tökéletesíteni szeretnék készségeiket és tudásukat, de a teljesen kezdők számára is vonzó lehet. NVQ-k a

Nemzeti Képesítési Keretek (National Qualifications Framework) különböző szintjein (a 2004 előtti számozás szerint az 1-től 5-ödik szintig) érhetőek el.²⁸

Az NVQ képesítések felnőttek és fiatalok számára egyaránt hozzáférhetőek. Egy NVQ-hoz vezető képzésre az jelentkezhetsz, aki (az adott területen) dolgozik (teljes munkaidős állásban), illetve aki egy FE college-ban egy NVQ-kurzuson tanul, és emellett vagy részdíjban állása van az adott területen, vagy pedig szakmai gyakorlatra fogadja őt egy az adott szakmában betanítást és munkahelyi gyakorlatot nyújtani képes cég. A képesítési keretek 2-es és 3-as szintjeinek megfelelő NVQ-kra a hagyományos tanoncoképzés keretében is szert lehet tenni. Bizonyos NVQ-k egyes esetekben középiskolákban is elérhetőek. Összesen több mint 1300 különféle NVQ-ból lehet választani, melyek a gazdasági élet különböző területeit/szektorait fogják át, így többek között az alábbiakat:

- a vállalati gazdálkodást és irányítást (menedzsmentet);
- a marketinget, értékesítést és árulást (kis- és nagykereskedelmet);
- az egészségügyet;
- ételkészítés, vendéglátás és szabadidős szolgáltatások;
- építőipar és ingatlankezelés;
- feldolgozóipar, termelés és műszaki területek.

²⁸ Az egyes NVQ-szintek **eltérő tudásanyagot, készségeket, felelősségeket** tartalmaznak, és az ezek által támasztott követelmények **komplexitása** is nagyon különböző fokú lehet. Az egyes NVQ-szintekkel nagyjából azonos szintű elméleti képesítéseket és az esteleges kreditátváltási lehetőségeket a nemzeti **képesítési keretek** bemutató táblázat már tartalmazta, ezeket itt nem ismételjük meg. Az alábbiakban a különböző **NVQ-szintek általános jellegzetességeit**, megkülönböztető karakterisztikumait foglaljuk össze.

1. szint: különféle, főleg **rutinfeladatokat tartalmazó, kiszámítható munkatevékenységek** egy körének elvégzésére irányuló, **tudás alkalmazását** is magában foglaló **kompetencia**.

2. szint: különféle és **különböző kontextusokban végzett** (esetenként **komplex és nemrutin-jellegű feladatokból** álló, **egyéni felelősséggel** járó vagy **autonómiát biztosító**) **munkatevékenységek széles körének** elvégzésére irányuló, **tudás alkalmazását** is magában foglaló kompetencia. A másokkal való (esetleg egy munkacsoport tagjaként tanúsított) **együttműködés képessége** gyakran követelmény.

3. szint: különféle és **számos egymástól különböző kontextusban végzett munkatevékenységek széles körének** elvégzésére irányuló, **tudás alkalmazását** is magában foglaló kompetencia. A szóban forgó munkatevékenységek főleg **komplex, nemrutin-jellegű feladatokból** állnak, **jelentős egyéni felelősséggel** járnak és **autonómiát** biztosítanak, és mások ellenőrzését vagy irányítását is gyakran tartalmazzák.

4. szint: Különféle és **különböző kontextusokban végzett** komplex, technikai vagy szellemi **munkatevékenységek széles körének** elvégzésére irányuló, **tudás alkalmazását** is magában foglaló kompetencia. A szóban forgó munkatevékenységek főleg **komplex, nemrutin-jellegű feladatokból** állnak, **nagyfokú egyéni felelősséggel** és **autonómiával** járnak. A munka során **gyakran kell felelősséget vállalni mások munkájáért és erőforrások allokációjáért** is.

5. szint: Olyan **kompetencia**, amely **alapelvek** egy körének **alkalmazását** kívánja meg **kontextusok széles és előre nem kiszámítható körében**. Jelentős szerepet tölt be a munkában a **nagyon jelentős mérvű személyes autonómia**, a **gyakran nagyfokú felelősség mások munkájáért és jelentős értékű erőforrások allokációjáért**. A személyes felelősség kiterjed **az elemzésre, diagnózisra, a munkafeladat kialakítására és a végrehajtás megtervezésére, a végrehajtásra és az értékelésre** is.



Az ésszerűség határain belül egy NVQ megszerzésének tempója az egyéni képességek, igények és igyekezet függvényében rugalmasan alakítható. Így, előre rögzített időkeretek hiányában inkább csak átlagos képzési időtartamról van értelme beszélni. Az 1. és 2. szinten általában mintegy egy év, a 3. szinten pedig nagyjából 2 év a képzettség megszerzésének időigénye.

Az NVQ megszerzésére irányuló munkát gyakorlati munkafeladatok megfigyelése és a felkészülés során elsajátított készségeket dokumentáló egyéni portfóliók²⁹ alapján minősített értékelők munkahelyi környezetben (vagy egy realisztikus szimulált munkakörnyezetben) kisebb részterületekre, ún. egységekre (unit) bontva értékelik. (A vizsga során a munkafeladatokhoz kapcsolódóan olyan kérdések feltételére és megválaszolására is sor kerülhet, melyek alapján az értékelő képet alkothat a jelölt elméleti felkészültségéről és szakértelméről.) Csak kétfajta eredmény van: „kompetens” és „még nem kompetens”.³⁰ Egy NVQ befejezése után a tanuló, ha kívánja, magasabb szintű NVQ képzésbe kezdhet; a nemzeti képzési keretek, illetve az UCAS-pontok mutatják a kredittranszfer lehetőségeket. Az NVQ rendszer felső két szintje gyakorlatilag már félfelsőfokú vagy gyakorlatorientált felsőfokú képzésnek tekinthető.

Az új képesítéseket először akkreditálják, majd a QCA meghatározott követelmények teljesülése esetén jóváhagyásra terjeszti azokat elő. A miniszter általában csak akkreditált, a szabályozó hatóság által jóváhagyásra érettnak tartott képesítések képesítési jegyzékbe (list of approved qualifications; az OKJ „rokona”) való bekerülését hagyja jóvá. (A jóváhagyás általában meghatározott időtartamra szól, annak lejáratát után újra kell kérvényezni.) A képesítési jegyzékben szereplő, jóváhagyott képesítésekhez vezető képzésekre a tanulók 19 éves kora alatt automatikusan jár az állami finanszírozás. Az egyéb, a jóváhagyott képesítések listáján nem szereplő képesítéshez vezető képzések esetén az állami finanszírozás az LSC vagy a helyhatóság oktatási részlege (LEA) diszkrecionális döntésének függvénye.

²⁹ A felkészülés során tanúsított egyéni munkát, teljesítményt, eredményeket bemutató dokumentumok, képek stb. dossziében, gyűrés könyvben tárolt gyűjteménye.

³⁰ Ha egy jelölt elégedetlen teljesítményének megítélésével, a képesítő vizsgaközpontba fellebbezhet.

2.3.2. Teljesítménymutatók és indikátorok előtérbe kerülése a brit oktatáspolitikában és szakképzés-politikában

Az 1980-as évek Nagy-Britanniában több területen is a kvázi-piaci reformok évtizede volt: az oktatásügyben a kvázi-piac az 1988-as oktatási reformtörvénnyel a korábbi szórványos kísérletekhez képest nagy teret nyert, előírva a helyi iskolairányítási rendszer (LMS, local management of schools) bevezetését. (Az LMS-ről bővebben lásd Bash, 1989; Semjén, 1993; Levacic, 1990) Ez a rendszer egyfelől teljesen szabaddá, a szülők választásától függővé tette a beiskolázást³¹, másfelől pedig, miközben viszonylag nagy teret hagyott a helyi önállóságnak, kötelezően előírta az oktatásirányítás önkormányzati szintjének, az LEA-knak egy képlet szerinti, vagy a Magyarországon meghonosodott kifejezéssel élve normatív iskolafinanszírozási rendszerre való áttérést. Ennek a normatív rendszernek döntően tanulói alapú finanszírozásúnak kellett lennie a törvény értelmében.

Az 1997-ben hatalomra kerülő munkáspárti Blair-kormány ugyan alapjaiban továbbra is érvényben hagyta a kvázi-piacot és az LMS-t, de több fontos finanszírozási, oktatásirányítási és oktatáspolitikai változást vezetett be. 1998-ban megszüntették a 88-as reform egyik új elemként kialakított központi fenntartású iskola (grant maintained school) intézményét, és ezek az iskolák választhattak: vagy visszatérnek az önkormányzati fenntartású iskolák közé, vagy alapítványi iskolává (Foundation School) alakulnak (közvetlen központi kormányzati finanszírozásuk azonban ebben az esetben is megszűnik, de foglalkoztatási, stb. kérdésekben önállóságuk jelentős marad).

Az új munkáspárti oktatáspolitikai mindinkább az iskolai és a tanári teljesítményeket, a kiválóságot állította a középpontba. A teljesítmények javításához a piac imitálása, szimulálása mellett bizonyos oktatási „tervcélok”, feladatmutatók, indikátorok mind szélesebb körű rendszerét is fel kívánta használni.³² A társadalmi integráció segítése, a

³¹ Azt, hogy a szülői választás jól-informált legyen, 1992-től kezdődően iskolai teljesítmény-rangsorok (ún. league tables) nyilvánosságra hozatalával is elősegítették.

³² 1998-ban bevezették az ún. világítótorony-iskola (jelzőfény-iskola, beacon school) programot: a program célja a magas teljesítményt nyújtó iskolák azonosítása és oktatási gyakorlatuk elterjesztése volt. (Ebből a célból külön finanszírozási eszközökkel támogatták, hogy a világítótorony-iskolák partneri kapcsolatra lépjenek gyengén teljesítő iskolákkal, és segítsenek azoknak teljesítményük javításában.) 2005-ben ezt a programot két új program váltotta fel: középiskolák részére a csúcsteljesítmény-partnerség (leading edge partnership), elemi iskolák részére pedig egy

szociális szakadék csökkentése és a leszakadók védelme idővel mind fontosabb szerepet kapott a munkáspárti oktatáspolitikában és gyermekvédelmi politikában egyaránt.³³

2004 októberében látott napvilágot a 14-19 éves korosztály tantervével és a megszerezhető középfokú végzettségek (bizonyítványok) rendszerével foglalkozó ún. Tomlinson Jelentés, amely nagyban hozzájárult a képzési és végzettségi rendszer jelenleg gőzerővel folyó reformjának beindításához, ami a szakképzési rendszer jelentős átalakítását, és új képzettségek bevezetését is magában foglalja.

A munkáspárti oktatáspolitikai által bevezetett nemzeti oktatási célkitűzések, „tervcélok” (National Learning Targets)³⁴ a nemzeti oktatáspolitikai mutatórendszer kialakításával (az ezáltal megcélzott nagyobb elszámoltathatóságon keresztül) egyfelől a kormányzati szektor eredményességének, hatékonyságának javítására törekvő, az Értéket a pénzért! - Value for Money jelszóval jellemezhető thatcheri, majori politika szerves folytatásának voltak tekinthetők. Másfelől azonban e mutatószámok és tervcélok, célkitűzések messze túlmutattak a neoliberális eszméken: a közpolitika elmozdulása a teljesítménymutatókra épülő közszolgáltatási menedzsment irányába alapjában két átfogó társadalompolitikai cél megvalósulását kívánta szolgálni: az inkluzív társadalom kialakítását (azaz a társadalmi integráció elősegítését) és a gazdasági versenyképesség javítását. (Fazekas et al., 2007)

stratégiai tanulási hálózati program, a PSLN (Primary Strategy Learning Networks). Az elmaradott területek oktatásának javítását szolgálta az oktatási akciózónák (Education Action Zones) bevezetése.

³³ A gyermekvédelmi politika átalakításában komoly szerepe volt a 2003-ban megjelentetett Minden Gyermeke Számára (Every Child Matters) c. kormányzati zöld könyvnek. (Ez, a témakörhöz kapcsolódó további kormányzati publikációkkal együtt megtalálható a világhálón a <http://www.everychildmatters.gov.uk> oldalon.) A zöld könyv létrejöttében és az új gyermekvédelmi törvény (The Children Act 2004) kialakításában is komoly szerepet játszott egy halállal végződő gyermekmolesztálási eset, az ún. Victoria Climbié ügy, amely nagy nyilvánosságot kapott, és felhívta a figyelmet az angol gyermekvédelmi rendszer súlyos hiányosságaira, a hatóságok megdöbbentő inkompetenciájára.

³⁴ A nemzeti oktatási célkitűzéseket (National Learning Targets) 1999. márciusában vezették be, hogy a megkönnyítsék a kormányzati munka hatásosságának mérését az oktatásügyben. A célkitűzések meghatározása és nyilvánosságra hozatala segítette a részvétel és az tanulási eredményesség növelésére fókuszálni a kormányzat erőfeszítéseit mind az iskolai, mind pedig a munkahelyen zajló tanulásban és képzésben. A célkitűzések hivatalosan is meghatározták az általános iskoláskorúak alapképességeiből elért teljesítményeinek javításában, illetve a középiskolások vizsgaeredményeinek javításában az oktatási kormányzat által megcélzott elérendő szinteket, és a kitűzött célok elérésének időbeli ütemezését. A 2000-es évek elején a nemzeti oktatási célkitűzéseket fokozatosan ún. közszolgáltatási megállapodás-célok és ágazati hatékonysági célok váltották fel. A 2007-es Autumn Performance Report szembesíti a minisztérium által elért mutató-értékeket a 2004-es minisztériumi kiadási áttekintésben (Spending Review 2004) meghatározott ún. közszolgáltatási megállapodás-célokkal és ágazati hatékonysági célokkal.

Az oktatási teljesítménymutatók és teljesítménycélok új rendszere korántsem volt egy ágazatra korlátozódó elszigetelt törekvés a brit kormányzati politikában. A Blair-kormány a kormányzati szolgáltatások javítása érdekében teljesítménymutatók egész sorának megfigyelését tette kötelezővé a közösségi szektorban általában, és előírta a kormányzat számára a főbb teljesítménymutatók elérendő szintjeit is.³⁵ A kormányzati szektoron belül az egyes szolgáltatók (kórházak, iskolák, stb.) számára gyakran fontos egzisztenciális (finanszírozási vagy akár túlélési, fennmaradási) következménye³⁶ lett az előírt teljesítménymutatók esetleges nem teljesítésének. A közszolgáltatások színvonalára irányuló kormányzati figyelem érezhető megnövekedése egyfelől a közszolgáltatási mutatók jelentékeny javulásával járt együtt, másfelől ez a helyzet olyan, korábban inkább csak a tervgazdaságok gyakorlatából ismert jelenségek feltűnéséhez is vezetett, mint a tervalkura emlékeztető mutatószám-alku, illetve a kormányzati törekvések „megúszását” célzó stratégiai viselkedés különféle típusai a kormányzati szektor intézményeiben.

Nem válaszolható meg azonban egykönnyen az a kérdés, hogy a munkáspárti kormányzás során a közszolgáltatások (így pl. a közoktatás) teljesítményének javulására utaló indikátorok értékeit milyen mértékig tulajdoníthatjuk a teljesítménycélok kormányzati rendszerének, illetve mennyiben vezethetők ezek a kedvező mutatók más változásokra, például a közcélokra fordított kiadások jelentős bővülésére vissza. Arra a kérdésre sem adható egyszerű és egyértelmű válasz, hogy a statisztikákban tükröződő teljesítményjavulás mennyiben tekinthető valóságosnak. És az is erősen kérdéses, mennyire sikerült a brit kormányzati gyakorlatnak mentesnek maradnia a teljesítménymutatókra vonatkozó „kormányzati célok és kormányzati terror” (targets and terror; Hood, 2006) közismert diszfunkcióitól.

³⁵ Egyes elemzők, pl. Hood ezt az Egyesült Királyságon belül leginkább Angliában érvényesülő kormányzati közszolgáltatási politikát valóságos tervutasításos rendszerként kísérlik meg interpretálni, és pl. olyan kifejezéseket használnak leírására, mint a célszám- és terror rendszer (target-and-terror regime). Bővebben erről ld. (Hood, 2006).

³⁶ A kormányzati kibocsátási célok az iskolai teljesítményekre negatív szankciók és pozitív ösztönzők egész során keresztül fejtenek ki hatást (Fazekas et al., 2007). Az iskolai szintű célok tartós nem teljesítése esetén az igazgatók állásukat veszíthetik, vagy akár az iskolát is bezárhatják. A tanárok jövedelme teljesítményüktől és az iskola teljesítményétől is függ. A rosszul teljesítő iskolák jobbá tételére irányuló kormányzati erőfeszítéseket jelentős médiakampány is kíséri. A BBC1 népszerű (jelenleg 3. évfolyamánál tartó) Waterloo Road c., iskolai miliőben játszódó tévésorozata (ez egy, a Vészhelyzetre emlékeztető dramaturgiájú „television drama series”, szappanopera) is egy gyengén teljesítő, sok hátrányos helyzetű tanulót tömörítő komprehenzív középiskola jobbá tételével és fennmaradásért folytatott harcával foglalkozik. Ebből az egyszerű nézők számára is világosan kitűnik, milyen drámai következményekkel járhat az igazgató és a tantestület számára egyaránt a teljesítménymutatók nem teljesítése.

Hood meglehetősen kritikus értékelése (Hood, 2006) három fontos dologra is rámutat a fenti kérdésekkel kapcsolatban. Egyfelől arra – és legalább ez meglehetősen megnyugtató –, hogy a közszolgáltatási teljesítmények statisztikákban tükröződő javulása teljes egészében semmiképpen sem tulajdonítható a közösségi kiadások a Blair-kormány alatt egyébként kétségkívül megfigyelhető gyors felfutásának. Egyfelől azért valószínűsíthető ez, mert olyan közszolgáltatások terén is jelentős teljesítményjavulást mutatnak az adatok, melyek esetében a kormányzati kiadások növekedése nem is volt különösebben jelentős, másfelől pedig azért, mert a statisztikák által jelzett teljesítményjavulás jóval jelentősebb volt az Egyesült Királyság azon részén (azaz Anglián) belül, ahol a kormányzati célkitűzésekre, és az ezek esetleges nem-teljesítése esetére beígért büntetésekre épülő ún. „target and terror” rezsim viszonylag akadálytalanul érvényesülhetett.³⁷

Hood következő megállapítása arra vonatkozik, hogy a statisztikákban szereplő teljesítményadatok távolról sem problémamentesek. Az általa idézett közvéleménykutatási eredmények egyfelől azt mutatják, hogy meglehetősen általános megítélés szerint a kormányzati teljesítménymutatókra vonatkozó statisztikák megbízhatósága alacsony, és hogy a válaszadók óriási többsége szerint a kormányzat célzatosan állítja be az adatokat.³⁸ Hood harmadik fontos megállapítása arra vonatkozik, hogy különböző parlamenti bizottsági, illetve számvevőszéki jelentések, valamint a közigazgatásban dolgozó tisztviselők véleménye³⁹ egyaránt azt támasztják alá, hogy a kormányzati szektor teljesítménymutatóira vonatkozó központi (terv-)célok manipulálásának a szovjet típusú rendszerekben megfigyelhető, a közgazdasági irodalomból (Bain et al., 1987; Brown – Miller – Thornton, 1994; Kornai, 1993 stb.) jól

³⁷ Miközben pl. az egészségügyi közkiadások az Egyesült Királyság egész területén meglehetősen hasonló ütemben nőttek, Skócia és Észak-Írország egészségügye elég nagy mértékben mentes tudott maradni a teljesítménycélok előírására épülő rendszertől.

³⁸ Egy 2005-ös hivatalos attitűdvizsgálat szerint az Egyesült Királyságban csak a megkérdezettek 37 százaléka tartotta megbízhatónak a kormányzati statisztikákat, és csupán a válaszolók 14 százaléka gondolta úgy, hogy a kormányzat becsületesen használja fel (tisztességesen tálalja) a statisztikai adatokat. A közvélemény által leginkább megbízhatatlannak tartott adatokat éppen a kórházi várólistákra vonatkozó statisztika nyújtotta.

³⁹ Hood és Kelman az Egyesült Királyság kormányzati teljesítménymutatókra vonatkozó célrendszerével foglalkozó 89 magas állású, a Pénzügyminisztériumban (Treasury), a kormányzati prioritások teljesítésével foglalkozó kormányzati hivatalban (PMDU, Prime Minister's Delivery Unit), illetve a magas költségvetési kiadású területekért (egészségügy, oktatás, munkaügy és népjólét, belbiztonság) felelős minisztériumokban dolgozó köztisztviselőjével készítették interjúkat 2004-ben és 2005-ben; Hood cikke ezek eredményeire hivatkozik (Hood, 2006).

ismert főbb alosztai, úgymint az ún. rascni-hatás⁴⁰, a küszöb-hatás⁴¹, illetve a kibocsátás eltorzulása és a jelentett eredmények manipulálása (a mutatószám teljesítése az érdemi cél tényleges megvalósítása helyett⁴²) mind-mind gyakran előfordulnak a brit gyakorlatban is.

(Hood, 2006) arra a meglehetősen ijesztő jelenségre is rámutat, hogy a közösségi szektorra vonatkozó, a Pénzügyminisztérium által megállapított fő célkitűzésekhez már eleve a teljesítmény-mutatószámok egész sora kapcsolódott, majd azután az egyes minisztériumok ezeknél is jóval részletezettebb „kulcsfontosságú teljesítménymutatókat” (key performance indicators) dolgoztak ki a kormányzati szolgáltatásokat nyújtó általuk felügyelt intézményi körre. Az angliai Egészségügyi Minisztériumra vonatkozó 10 magas szintű teljesítmény-cél 2004-ben pl. a közösségi szektorba tartozó egészségügyi szolgáltató intézmények működésére vonatkozó 300 alacsonyabb szintű célmutatóra lett lefordítva. Az Oktatási Minisztériumra (DfES) vonatkozó hat magas szintű célkitűzés ugyanakkor összesen 90, az ország mind a 24 ezer állami iskolájára vonatkozó „teljesítmény-követelményre” lett lebontva.

⁴⁰ A kormányzati célkitűzéseket, célmutatókat megállapító hivatalnokok általában az előző évi teljesítések meghatározott százalékos növelését írják elő teljesítendő „tervmutatóként”, amire a szolgáltatók általában teljesítmény-visszatartással reagálnak (termelési lehetőségeik határától messze elmaradva teljesítenek), hogy ezáltal alacsonyabb, könnyebben teljesíthető tervcélokat biztosítsanak a maguk számára.

⁴¹ Amikor a terv (kormányzati célkitűzés) egy bizonyos küszöb elérését írja elő, a küszöb elérése után megszűnik (megszűnhet) az érdekeltség a teljesítmény javítására. A tipikus brit példák közé tartozik a sürgősségi kórházi ellátásban vagy a járóbeteg-ellátásban a várakozási idő egy előírt egységes szint (a sürgősségi osztályok esetében 4 óra!) alá történő csökkentésének előírása. Ennek hatására aztán a minimális várakozási idő is gyakran megközelítette az előírt maximumot. A küszöbhatás ismert példája a közoktatásban a bizonyos szintű teszteredményeket elérő tanulók arányának egy meghatározott szint fölé történő emelésének előírása. Ez az előírás gyakran ahhoz vezetett, hogy számos iskolában a tanárok erőfeszítéseik aránytalanul nagy részét koncentrálták a határ környékén teljesítő tanulókra, miközben a teljesítményskála alsó és felső végpontjához közeli tanulók fejlesztésére alig fordítottak energiát.

⁴² „hitting the target and missing the point”.

2.3.2. táblázat: A teljesítményekre vonatkozó kormányzati célok kijátszásának (target gaming) négy fajtája

		A szolgáltatás biztosításában megnyilvánuló kormányzati teljesítmény	
		Megváltozik	változatlan marad
Teljesítményadatok	kreatívan értelmezve vagy tendenciózusan tálalva	(1) Példa: A célok teljesítésére a szolgáltató más területek rovására erőforrásokat csoportosít át Eredmény: Az adatok a cél teljesülését mutatják, de ez a szolgáltatás felhasználók közötti újraelosztása árán következik be	(2) Példa: Gyors kampány a célok egy (kitűzött) időpontra történő teljesítésére Eredmény: Az adatok a célok teljesülését mutatják, miközben hosszabb idő átlagában a tényleges teljesítmény nem javul
	manipulálva, elhallgatva, nem szolgáltatva	(3) Példa: A célkitűzés suttymomban történő ejtése/elhagyása a teljesítmény esése vagy gyengesége esetén Eredmény: A célkitűzés elérésnek kudarcát mutató adatok eltűnnek	(4) Példa: A publikált eredmények kisebb vagy nagyobb részben manipuláltak, nem valóságosak Eredmény: Az adatok a célkitűzés teljesülését mutatják, miközben a tényleges teljesítmény nem javul

(Hood, 2006) nyomán

A Hood és Kelman által megkérdezett kormányzati tisztviselők a teljesítménycélok kijátszására irányuló stratégiai viselkedés (1) típusát (amikor a teljesítménymutató „lejelentett” javulása valójában pusztán a szolgáltatási teljesítmény a felhasználók különböző csoportjai közötti újraelosztása⁴³ következtében jön létre) az esetek egy részében elfogadhatónak, más esetekben viszont elfogadhatatlannak tartották. A stratégiai viselkedés (2) típusát, azaz a jelentett teljesítmények olyan átmeneti javulását, ami a valóságos tartós teljesítmények bármintemű javulása nélkül következett be, a

⁴³ Pl. a mentőautók falvak és városok közti átcsoportosítása: a falvakból mentőautókat csoportosítanak át a városokba, hogy a városokban a mentők helyszínre érkezési ideje a megfelelő szintre csökkenjen - a falvakban tapasztalható helyszínre érkezési idő növekedése árán.



megkérdezettek általában közönséges csalásként értékelték. A teljesítményadatok manipulálását, meghamisítását, azaz (4) típusú stratégiai viselkedést ugyancsak csalásnak tartották a válaszadók. Ezzel szemben a (3) típusú stratégiai viselkedést (amikor is a kellemetlen teljesítményadatok csendben „eltűnnek” a kormányzati statisztikából a nehezen teljesíthető célkitűzések észrevétlen ejtése következtében) a válaszolók többsége gyakorlatilag természetesnek, a bürokráciában szokásos mindennapos gyakorlatnak tartotta. Az egyik, 30 éve a kormányzati bürokráciában szolgáló interjúalany szerint ezalatt a három évtized alatt a tipikus kormányzati gyakorlat a (4) kategóriába tartozó közönséges csalásról fokozatosan áttevődött a többé-kevésbé legálisnak tekinthető trükközésre, a közszolgáltatási teljesítményekre vonatkozó célkitűzések egyfajta kreatív értelmezésére, azaz valahova az (1) és (2) kategória közti határra.

2.3.3. Szakképzési indikátorok az Egyesült Királyságban

2.3.3.1. Kormányzati dokumentumokban, közszolgáltatási megállapodásokban szereplő fontosabb szakképzési indikátorok

Az Egyesült Királyságban a fontosabb kormányzati célkitűzéseket a kormányzat minisztériumokra lebontva számon kérhető indikátorokban is megfogalmazza, és ezeket az indikátorokat az ún. ágazati Közszolgáltatási Megállapodásban (Public Service Agreements) közre is adja.⁴⁴ Az egyes minisztériumok különböző dokumentumokban (honlapjukon is hozzáférhető formában) rendszeresen beszámolnak a rájuk vonatkozó, a közszolgáltatási megállapodásokban rögzített célok (PSA-targets) teljesülésének állásáról. Az oktatással kapcsolatos célkitűzések eleinte ezzel a rendszerrel párhuzamosan, az ún. nemzeti oktatási célok (National Learning Targets, (<http://www.dfes.gov.uk/nlt/>)) keretein belül is megfogalmazásra kerültek, de 2004-től már az oktatásra is csak az általános rendszer részeként adják közre ezeket. Az oktatással kapcsolatos, 2005-2008-s évekre vonatkozó közszolgáltatási célokat a 2004-es Spending Review melléklete (http://www.hm-treasury.gov.uk/media/C/0/sr04_psa_ch2.pdf) tartalmazza.

Az ebben szereplő, középfokú képzéssel és szakképzéssel kapcsolatos célok teljesüléséről, és az egyes célokhoz tartozó indikátorok szintjéről a középfokú képzésért és a szakképzésért felelős minisztériumok [a Blair-kormány alatt a DfES, majd a Blair lemondása és a Brown-féle kormányátalakítás után a DCSF és a DIUS] jelentései (DfES, 2007; DCSF, 2007; DIUS, 2007) számolnak be.

⁴⁴ A közszolgáltatási megállapodásokat először az 1998-as Comprehensive Spending Review keretében alkalmazták, és azóta a brit költségvetési tervezés részévé váltak. E megállapodások az időről időre elfogadott Spending Review-kon belül többéves ágazati költségvetési plafonokat szabnak meg, és meghatározzák azokat a számszerűsített kormányzati célokat is, melyeket a kormányzat a költségvetési források felhasználásával el kíván érni. 1998-ban még 35 területre összesen mintegy 600 számszerűsített célt állapítottak meg, de a későbbi, egymást követő Spending Review-k során e célok körét és számát jelentősen szűkítették. (2000-ben 18 ágazatra mintegy 160 magas szintű közszolgáltatási célt és teljesítendő irányszámot adtak meg, ami később 2002-ben 130-ra, majd 2004-ben 126-ra csökkent.) Az egyes ágazatok a rájuk vonatkozó magas szintű teljesítmény-célokat ún. Service Delivery Agreement-ek (SDA-k) keretében általában részletesebb teljesítménymutatókra vonatkozó célszintekre bontják le. Bővebben lásd (Oonagh, 2005) és (http://www.cabinetoffice.gov.uk/about_the_cabinet_office/publicserviceagreements.aspx)

A felnőttképzéssel, az ún. felnőttkori készség-hézag (adult skills gap) betömésével két magas szintű PSA-cél is kapcsolatos (DIUS, 2007). E célok a foglalkoztathatósághoz szükséges képességekkel rendelkező felnőttek számának jelentős növelését és a további, magasabb szintű képzésekbe történő bekapcsolását kívánják előmozdítani. A két célkitűzés a következő

- 2,25 millió felnőtt alapkészségeinek fejlesztése a Skills for Life programon keresztül, a program 2001-es indítása és 2010 között, a 2007-re vonatkozó időközi cél 1,5 millió sikeresen befejezett programot tűz ki.

A cél megfigyeléséhez tartozó indikátorok:

- az SfL programon belül elkezdett képzések száma egy időszakban
- az SfL programon belül befejezett képzések száma egy időszakban
- a munkaerő-állományon belül legalább 40%-kal csökkenteni 2010-ig az olyan felnőttek számát, akik nem rendelkeznek NVQ 2-es, vagy azzal ekvivalens szintű képesítéssel. Ennek érdekében 2003 és 2006 között 1 millió felnőttnek kellene elérnie az NVQ 2-es szintet a munkaerő-állományból.

Az ehhez a célhoz tartozó mutatók:

- NVQ 2-es szint feletti gazdaságilag aktív népesség egy időpontban
- Befejezett új államilag finanszírozott első 2-es szintű képesítések számát egy tanévben (a felnőtt népességen belül)

A célok megvalósítása (DIUS, 2007) alapján folyamatban van, a 2007-re illetve 2006-ra kitűzött időközi célok teljesültek. 2007-re 1,5 millió helyett már 1,7 millióan javították alapkészségeiket a *Skills for Life* keretein belül. 2001 és 2006 között 4,7 millióan kezdetek el a program keretein belül valamilyen képzési lehetőséget, átlagosan fejenként 2,23 képzést. A Learning and Skills Council az ún. egyéni tanulói nyilvántartás (Individual Learner Records) adatai alapján monitorozza a Skills for Life program előrehaladását. A büntetés végrehajtás (Prison Service) és a Job Centre Plus képzési is szerepelnek a nyilvántartásban.

A második rész cél vonatkozásában elmondható, hogy az 1 milliós közbülső cél túlteljesült: a kiinduló érték (17,5 millió gazdaságilag aktív az NVQ 2-es szint felett, szemben 16,34 millióval 2002-ben illetve 15,93 millióval 2001-ben. Ezzel együtt is a 2010-re kitűzött cél teljesüléséhez az államilag finanszírozott első 2-es szintű képesítések számát a 2005/06-os 148.000-ről mintegy 400.000-re kellene növelni 2009/10-re.

(DCSF, 2007) a középfokú oktatással és szakképzéssel kapcsolatos kormányzati célok közül az alábbiakat tartalmazza:

- 2008-ra a 16 évesek (a tanév elején a 15-ik életévüket betöltők) 60 %-a érjen el legalább 5 A*-C eredményű GCSE-t

Az általános cél elérését bizonyos, a gyengébb teljesítményt nyújtó középiskolákra vonatkozó minimumszint-célokkal (floor targets) is körülbástyázzák:

- 2004-re minden iskolában a tanulók minimum 20 %-a érje el az 5 A*-C eredményű GCSE-t
- 2006-ra minden iskolában a tanulók minimum 25 %-a érje el az 5 A*-C eredményű GCSE-t
- 2008-ra minden iskolában a tanulók minimum 30 %-a érje el az 5 A*-C eredményű GCSE-t



Két fontos további cél:

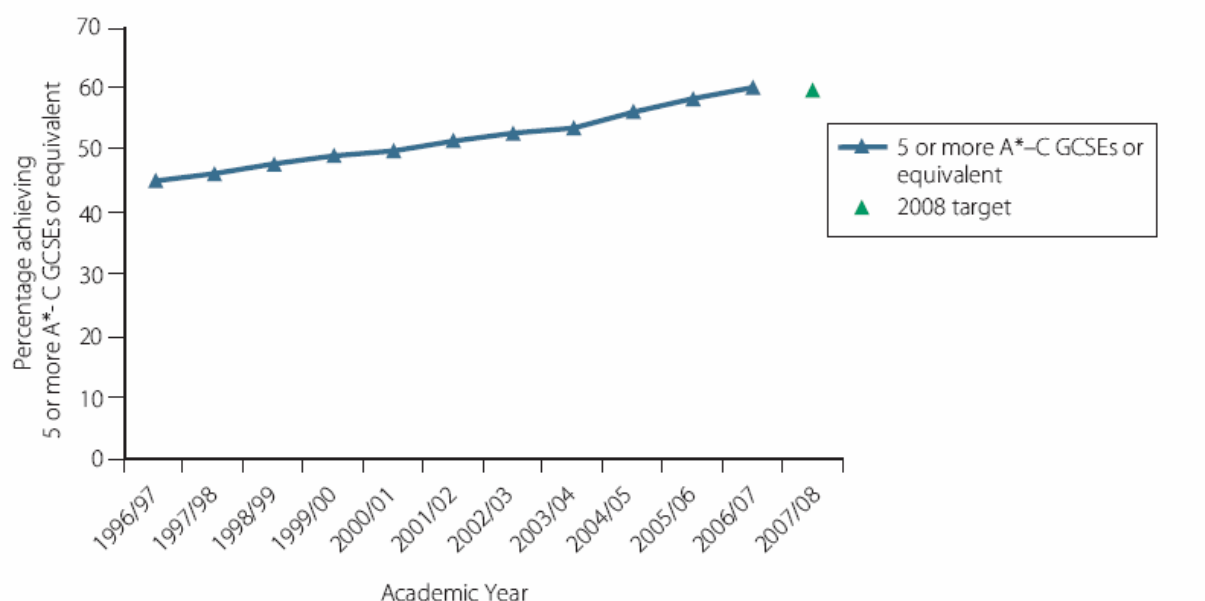
- A legalább a nemzeti képesítési keretek 2-es szintét⁴⁵ elérő 19 évesek arányát 2004 és 2006 között 3 százalékponttal, 2006 és 2008 között pedig további 2 százalékponttal kell növelni. Növelni kell a 3-as szintre elérés fiatalok arányát is.
- A nem tanuló, szakképzésben sem résztvevő és nem is dolgozó 16-18 éves korú fiatalok a megfelelő életkorú népességen belüli arányát 2010-re 2 százalékponttal csökkenteni kell. (A 2004-es kiinduló szint 10%)

A GCSE-re vonatkozó célok megvalósulása jól halad, már a 2006/2007-es tanévre megvan a 60 %-os cél, ám a leggyengébb iskolák közül (bár évről évre kevesebben) de még vannak, akik nem képesek a százalékos minimumcélok teljesítésre. A jelzett eredményeket és problémákat az alábbi ábra és táblázat jól érthető formában mutatja be.

⁴⁵ A követelményt kielégítő végzettségek: NVQ2, BTEC First Diplomas and Certificates, Diplomas, BTEC Certificates and Awards, 5 GCSE (legalább A*-C jegy).

2.3.1. ábra: A tanév elején 15. évüket betöltők közül a tanév során legalább 5 darab A*-C eredményű GCSE-t szerzettek aránya

Figure 10.1: GCSE Examinations: Percentage of 15-year-olds¹ achieving five or more A*-C grade GCSEs, or equivalent, 1996/97 to 2006/07²



2.3.3. táblázat: Haladás a minimumszint-célok teljesülése felé a 2003/04 és a 2005/06 tanévek között

	2003/04	2004/05	2005/06
15%-os szint alatti iskolák száma	27	11	7
20%-os szint alatti iskolák száma	72	40	15
25%-os szint alatti iskolák száma	186	110	47
30%-os szint alatti iskolák száma	343	230	134

(DCSF, 2007) az iskolai teljesítmény- és eredménytáblák alapján

Jól látható, hogy minden kritikus szint esetében tanévről tanévre jelentősen csökken a GCSE-célt még nem teljesítő iskolák száma.

A képesítési keretek legalább 2-es szintjét elérő 19 évesekre vonatkozó indikátor-cél 2004-es induló értéke 66,3% volt, 2006-ra sikerült ezt 71,4%-ra feltornáznia jelentősen túlteljesítve az előírt 3 százalékpontot.

A nem tanuló, szakképzésben sem résztvevő és nem is dolgozó 16-18 éves korú fiatalok arányára vonatkozó cél teljesítése egyelőre nem halad megfelelően: a 2006-os előzetes adatok szerint a kiinduló 10%-os szint nemhogy nem csökkent, de 0,3 százalékponttal nőtt.

2.3.3.2. A szakképzés hatásosságára vonatkozó indikátorok

West és Hind (West – Hind, 1998) tanulmánya egy a CEDEFOP által finanszírozott nemzetközi kutatás keretében vizsgálja a szakképzés hatásosságára vonatkozó indikátorokat. Az ő megközelítésük is arra brit (és a nemzetközi) irodalomban meglehetősen általánosnak mondható álláspontra épül, hogy egy indikátor több, mint egyszerűen egy statisztikai adat: (Sauvageot, 2006) szerint pl. egy oktatási indikátor egy oktatáspolitikai célra vonatkozó olyan szintetikus információ, melyet mérésre, értékelésre és irányításra (a folyamatok befolyásolására) használnak. Ebben a megközelítésben az indikátor mint fogalom szorosan kapcsolódik az elérendő oktatáspolitikai célok fogalmához. A nemzetközi indikátor-projektek (mint pl. az a CEDEFOP projekt, melynek keretében West és Hind tanulmánya készült, vagy az a MEDA-ETE Project., melyen Sauvageot idézett előadása elhangzott) általában a nemzeti indikátorok egy olyan összehasonlítható részhalmazának azonosítására törekednek, amellyel valamely nemzetközileg elfogadott közös (pl. EU-szintű) oktatáspolitikai célrendszer egyes céljainak teljesülése mérhető.

West és Hind tanulmányának célja a szakképzés hatásosságára (effectiveness) vonatkozó olyan új mutatók kifejlesztése, melyek egyfelől tükrözik a nemzetközi szakképzés-politikai célokat, másfelől a rendelkezésre álló brit statisztikai adatforrások, felmérések alapján számszerűsíthetőek.

Westék álláspontja szerint a szakképzés hatásossága két szempont szerint értékelhető. Egyfelől fontos az értékelés során annak feltárása, vannak-e a szakképzésnek azonosítható gazdasági eredményei. Másfelől annak vizsgálata is elengedhetetlen, hogy milyen mértékig valósítja meg a képzés kimenete a képzés a finanszírozó szervezet által megadott, illetve a fő érintettek, érdekeltek (pl. a jelentkezők) által elvárt céljait? [vö. Descy és Westphalen (1998)]

A szakképzésre vonatkozó EU politika⁴⁶ EU-dokumentumokban is tetten érhető prioritásai fontos vonatkoztatási pontot jelenthetnek a West-Hind-féle indikátorkutatásban bemutatott indikátorok kialakításához

West és Hind kilenc specifikus, az EU által elfogadott (ennyiben a brit szakképzéspolitikai szempontjából is feltétlenül releváns) oktatáspolitikai prioritást azonosít, ezek az alábbiak:

- Élethosszig tartó tanulás esélyeinek javítása
- Alkalmazkodóképesség (adaptability) a munkaerőpiacon és a munka világában
- Innovációra való képesség
- Nyelvi kompetenciák fejlődésének előmozdítása
- Mobilitás előmozdítása,
- Képzésbe való beruházás előmozdítása,
- Fiatalok munka világába történő átmenetének előmozdítása,
- Társadalmi kirekesztés, kizárás (social exclusion) csökkentése,

⁴⁶ A kutatás szempontjából releváns átfogó EU-s oktatáspolitikai célok az alábbiak:

A tudás Európájának felépítése, a tudás, az állampolgári ismertet és a kompetenciák fejlesztése.

A vállalkozási hajlandóság előmozdítására, a fiatalok foglalkoztathatóságának és alkalmazkodási képességnek , valamint az esélyegyenlőségnek a növelésére irányuló szakképzési politikák támogatása.

- A képzés minőségének javítása.

Ezekből az élethosszig tartó tanulásra és az innovációra való képesség átfogó prioritásnak tekinthető, a többi azonban inkább egyes képzési célokhoz kapcsolható. A kezdeti szakképzés és a munkanélküliek képzése szempontjából ezekből a célokból különösen fontosak

- a munkába való átmenet,
- a munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség, és
- a nyelvi kompetenciák.

Több területen is átívelő, a szakképzési politika szempontjából releváns oktatáspolitikai célok:

- a társadalmi kirekesztés, kizárás (social exclusion) csökkentése,
- a képzés minőségének javítása.

Westék tanulmányukban a szakképzés hatásosságára vonatkozó, a Brit Háztartáspanel (BHPS) adatai alapján számszerűsíthető indikátorok azonosítására és definiálására tettek kísérletet. Kutatásuk során több problémába is ütköztek. Az első rögtön az adatbázist illeti: a kutatási terv kialakításakor eredetileg (a többi EU-orsszággal való összehasonlíthatóság miatt) az EU-s Háztartáspanel (European Community Household Panel, ECHP) adatait szerették volna használni – azonban azok eredményei a kutatás időpontjában még nem voltak hozzáférhetőek.⁴⁷ Ezek hiányában fordultak a Brit Háztartáspanel 4. hullámának korábbi (1994-re vonatkozó) adataihoz, azok feldolgozása során azonban - a megbízhatatlan (kis cellaszámú) adatok kezelését illetően, valamint más módszertani kérdésekben is - lehetőség szerint az Eurostat gyakorlatát követték. A Brit Háztartáspanel 4. hulláma adatainak alkalmazása a mutatószámok definiálása során nem az adatok „elavultsága” miatt problematikus,

⁴⁷ A Brit Háztartáspanel ugyan már 1997-ben csatlakozott az ECHP-hoz, azonban az Eurostat felmérésével összehasonlító eredmények 1998 vége előtt nem álltak rendelkezésre.

hanem főleg azért, mert a brit panel kevesebb olyan kérdést tartalmaz az európaihoz viszonyítva, amelyből a kezdeti illetve a munkanélküliekre vonatkozó szakképzés hatásossága megítélhető. Emellett azonban vannak olyan nem elhanyagolható problémák is, melyek a már az ECHP módszertannak megfelelő módszertanú brit panel-adatok hozzáférhetővé válása után is relevánsak maradtak. Ezek főleg arra vezethetők vissza, hogy a brit oktatási és képesítési rendszer kontinentális európai országokétól meglehetősen eltérő rendszere miatt egyáltalán nem egyértelmű az egyes kategóriák (pl. a kezdeti szakképzés) az összehasonlíthatóság szempontjainak megfelelő értelmezése.

A West-Hind tanulmány mutatóinak egyik része a kezdeti szakképzésre, általában a munkába állás előtti időszakban, 25 (30) éves kor előtt szerzett képesítésekre vonatkozik⁴⁸, az adatok másik része pedig a munkanélküli felnőttek szakképzésére (UVT, vocational training for the unemployed) illetve a dolgozók szakmai továbbképzésére (CVT, continuing vocational training) vonatkozik.⁴⁹

⁴⁸ Bár szokásosan a 25 év alattiak képzése értendő ide, a West-Hind tanulmányban számos esetben a 30 év alatti fiatalokra vonatkozó adatok vannak megadva.

⁴⁹ A felnőttek itt általában a 25 év felettiiek – ez némileg ellentmondásban áll azzal, hogy a kezdeti szakképzés hatásait általában 30 éves korig vizsgálják a szerzők.



Kezdeti szakképzésre (IVT) vonatkozó indikátorok:

IVT: VQE Szakképzett és szakképzetlen fiatalok foglalkoztatási és munkanélküliségi arányai

A

A 18 és 30 év közötti szakképzettséggel rendelkező fiatalok hány százaléka

- (a) foglalkoztatott
- (b) munkanélküli
- (c) inaktív
- (d) tanul

B

A 18 és 30 év közötti szakképzettséggel nem rendelkező fiatalok hány százaléka

- (a) foglalkoztatott
- (b) munkanélküli
- (c) inaktív
- (d) tanul

Cél: Mivel a kezdeti szakképzés olyan képesítésekkel kell, hogy ellássa a fiatalokat, melyek a munkaerőpiacon értékesek, ezért fontos annak a dokumentálása, hogy a szakképzett fiatalok mennyiben vannak előnyben a munkaerőpiacon a szakképzetlenekhez képest.

Kapcsolódó EU politikai prioritások:

- munka világába történő átmenet,
- a képzés minősége,
- a társadalmi kirekesztés, kizáródás csökkentése.

Problémák: Amennyiben az adatok nem és etnikai hovatartozás szerinti bontása is megvalósítható lenne (1998-ban ez a bontás a brit háztartáspanel e tekintetben meglehetősen hiányos adatai miatt nem volt megvalósítható), akkor a társadalmi kirekesztés csökkentésére vonatkozó EU-s cél teljesülése is mérhető lenne. A Háztartáspanel szakképzettségre vonatkozó adatai alapján a szakképzetteken belül sajnos nem különböztethető meg, hogy az NVQ 2-es vagy 3-as szintjéről van-e szó.

Értékelés: A szakképzés pozitív hatása a 18-30 évesek foglalkoztatottságára és munkanélküliségére ennek ellenére egyértelmű – azonban ez részben a nem szakképzési végzettségűek jóval magasabb továbbtanulásának tudható be.

2.3.4. táblázat: VQE – Szakképesítéssel rendelkező és nem rendelkező 18-30 éves fiatalok foglalkoztatottsági státusza⁵⁰, %

Státusz	Szakmai képesítéssel	Szakmai képesítés nélkül
Foglalkoztatott	78	59
Munkanélküli	(5)	11
Tanul	6	18
Inaktív	11	13

IVT: VAQE

A képzési keretek 3. szintjének megfelelő szakmai vagy általános (elméleti) képesítéssel⁵¹ rendelkező fiatalok foglalkoztatási és munkanélküliségi arányai

A

A 3. szintű szakmai képesítéssel rendelkező 21 és 30 év közötti fiatalok hány százaléka

(a) foglalkoztatott

(b) munkanélküli

(c) inaktív

(d) tanul

⁵⁰ Az alábbi itt táblázatokban szereplő adatok értelmezéséhez tudni kell, hogy az Eurostat ajánlásaival összhangban a megbízhatatlan adatok közlésének elkerülése érdekében az alábbi jelölésekkel élünk: amennyiben egy cellában a megfigyelések száma 0 és 20 közé esik, abban a cellában nem adunk meg százalékos előfordulási gyakoriságot. Ha a cellában a megfigyelések száma 20 és 50 közé esik, zárójelben közöljük a százalékos előfordulást, ezzel jelezve, hogy ez az adat nem igazán megbízható. Emellett ha egy kérdésnél a hiányzó válaszok aránya meghaladja a 20 %-ot, a százalékos megoszlást nem közöljük. A wat_hind féle adatok illusztratív természetűek, az 1994-es Háztartáspanel alapján kerültek kiszámolásra.

⁵¹ NVQ 3-as szintű képesítések, BTEC National illetve BTEC diplomák, képzettségek és bizonyítványok (Diplomas, Certificates and Awards), A-level képesítések



B

A 3. szintű szakmai képesítéssel rendelkező 21 és 20 év közötti fiatalok hány százaléka

(a) foglalkoztatott

(b) munkanélküli

(c) inaktív

(d) tanul

Cél: A kezdeti (első) szakképzés céljának az tekinthető, hogy a résztvevők sikeresen befejezzék a képzést és olyan képesítésre tegyenek szert, amely értéket képvisel a munkaerőpiacon, és hogy biztosítsa a fiatalok számára a munkaerőpiacra való sikeres kilépést (elhelyezkedést).

Megjegyzés: A 3. szintű szakmai képesítéseket sokan már nem kezdeti (hanem azt meghaladó szintű) szakképzési képesítéseknek (initial vocational education and training) tartják. A kutatás vezetőinek és irányító testületének (steering committee) véleménye szerint azonban ezeket is ide kell sorolni, tekintve, hogy a munkaerőpiacra lépő fiatalok növekvő arányának (az ezredforduló környékén mintegy 30 %-ának) az Egyesült Királyságban már 3. szintű képesítése van a piacra való belépéskor. Fontos annak feltérképezése, hogy a szakmai és az általános (elméleti) képesítések, végzettségek milyen kapcsolatban vannak a fiatalok foglalkoztatási státuszával: a szakképesítéssel rendelkezők a munkaerőpiacra lépés szempontjából előnyösebb vagy éppen hátrányosabb helyzetben vannak az általános (elméleti) képesítéssel rendelkezőkhöz képest.

Kapcsolódó EU politikai prioritások:

- munka világába történő átmenet,
- a képzés minősége,
- a társadalmi kirekesztés, kizáródás csökkentése.

Problémák: Amennyiben az adatok nem és etnikai hovatartozás szerinti bontása is megvalósítható lenne (1998-ban ez a bontás a brit háztartáspanel e tekintetben meglehetősen hiányos adatai miatt nem volt megvalósítható), akkor a társadalmi kirekesztés csökkentésére vonatkozó EU-s cél teljesülése is mérhető lenne.

Értékelés: Az 1994-es adatok szerint csak minimális a különbség a szakmai és az általános képzettséggel rendelkező fiatalok munkaerőpiaci helyzete között; az általános képzettségűek kicsit nagyobb arányban foglalkoztatottak vagy tanulnak a szakmai képesítéssel rendelkezőknél, és aktivitási rátájuk is magasabb.

2.3.5. táblázat: VAQE – Szakképesítéssel illetve általános (elméleti) képesítéssel rendelkező 21-30 éves fiatalok foglalkoztatottsági státus szerinti megoszlása, %

Státus	Szakmai képesítéssel	Általános képesítéssel
Foglalkoztatott	78	80
Munkanélküli	(7)	(8)
Tanul	(7)	(9)
Inaktív	(8)	.

IVT: VAQP

A 3. szintű képesítéssel rendelkező dolgozó fiatalokon belül az állandó vagy alkalmi munkában foglalkoztatottak százalékos aránya

A

A 3. szintű általános képesítéssel rendelkező 21 és 30 év közötti dolgozó fiatalok hány százalékának van (a) állandó vagy (b) alkalmi munkája? .

B

A 3. szintű szakmai képesítéssel rendelkező 21 és 30 év közötti dolgozó fiatalok hány százalékának van (a) állandó vagy (b) alkalmi munkája?

Cél: A kezdeti (első) szakképzés céljának az tekinthető, hogy a résztvevők sikeresen befejezzék a képzést és olyan képesítésre tegyenek szert, amely értéket képvisel a munkaerőpiacon, és hogy biztosítsa a fiatalok számára a munkaerőpiacra való sikeres kilépést (elhelyezkedést).

Megjegyzés: Fontos annak ismerete, hogy a szakmai képesítések milyen kapcsolatban állnak azzal, hogy egy egyén állandó vagy alkalmi munkát kap. Különösen érdekes, hogy a szakmai képesítéssel rendelkező (foglalkoztatott) fiatalok előnyösebb vagy éppen hátrányosabb helyzetűek-e az általános képesítéssel rendelkezőkénél az állandó munkához jutás tekintetében.

Kapcsolódó EU politikai prioritások:

- munka világába történő átmenet,
- a képzés minősége,
- a társadalmi kirekesztés, kizáródás csökkentése.



Problémák: Az etnikai hovatartozás szerint bontott adatok a brit háztartáspanelben erősen hiányosak és nem használhatóak, ami egy fontos szempont kényszerű kihagyását idézi elő az elemzésnél.

Értékelés: Az adatok azt mutatják, hogy a szakmai képesítéssel rendelkező (foglalkoztatott) fiatalok nagyobb valószínűséggel vannak állandóan foglalkoztatva (az alkalmi foglalkoztatással szemben), mint az általános képesítéssel rendelkező társaik. Ennek megfelelően az alkalmi foglalkoztatottak aránya alacsonyabb körükben, mint az általános végzettséggel rendelkezők körében.

2.3.6. táblázat: VAQP – A 3. szintű képesítéssel rendelkező foglalkoztatott (21-30 éves) fiatalok közül az állandó illetve alkalmi munkával rendelkezők aránya a képesítés (szakmai vagy általános) jellege szerint, %

Foglalkoztatás jellege	Szakképesítéssel	Általános végzettséggel
Állandó	91	78
Alkalmi	(9)	22



IVT: VAS, VAO

A 2. és 3. szintű képesítésekkel rendelkező fiatalok aránya és munkaerő-piaci sikeressége bérek és foglalkozáscsoportok szerint

VAS

Az (a) felső középfokú (GCSE és azzal ekvivalens) képesítésekkel rendelkező, (b) 3. szintű általános (elméleti) képesítésekkel rendelkező és (c) 3. szintű szakmai képesítésekkel rendelkező munkában álló 18-30 közötti fiatalok keresetek szerinti megoszlása.

VAO

Az (a) felső középfokú (GCSE és azzal ekvivalens) képesítésekkel rendelkező, (b) 3. szintű általános (elméleti jellegű) képesítésekkel rendelkező és (c) 3. szintű szakmai képesítésekkel rendelkező munkában álló 18-30 közötti fiatalok foglalkozási csoportok közötti megoszlása.

Cél: A kezdeti szakképzés célja, hogy a fiatalok

- sikeresen eljussanak egy olyan képesítés megszerzéséig, amelynek értéke van a munkaerőpiacon;
- sikeresen ki tudjanak lépni a munkaerőpiacra.

Megjegyzés: Ez a két indikátor a szakmai képesítéssel és (azzal azonos szintű) általános (elméleti jellegű) képesítéssel rendelkező fiatalok munkaerő-piaci helyzetét közelebbről, kereseti szintek és foglalkozási megoszlás szerint vizsgálja, azaz azt kívánja bemutatni, hogy

- a szakmai képesítéssel és (azzal azonos szintű) általános (elméleti jellegű) képesítéssel rendelkező fiatalok keresetei hogyan és milyen mértékig térnek el egymástól?

- a szakmai képesítéssel és (azzal azonos szintű) általános (elméleti jellegű) képesítéssel rendelkező fiatalok a gazdasági élet eltérő területein⁵² (eltérő foglalkozási csoportokban) találhatnak-e állást?

Kapcsolódó EU politikai prioritások:

- munka világába történő átmenet,
- a képzés minősége,
- a társadalmi kirekesztés, kizáródás csökkentése

Értékelés: A VAS adatok azt mutatják, hogy bár a 3. szintű szakmai képesítésekkel rendelkezők is eljutnak a magasabb kereseti csoportokba, de alacsonyabb arányban, mint az általános (elméleti) képesítésekkel rendelkezők. A VAO számszerűsítése a sok hiányzó adat és az egy-egy cellában található megfigyelések alacsony száma miatt nem volt statisztikailag megbízható módon számszerűsíthető.

2.3.7. táblázat: VAS – A 2. és a 3. szintű (szakmai, illetve általános [elméleti]) képesítéssel rendelkező fiatalok kereseti osztályok közötti megoszlása, %

Éves kereset	Felső középfokú végzettség (2. szint)	3. szintű szakmai képesítés	3.szintű általános (elméleti) végzettség
0 – 5000 font	23	16	(15)
5001 – 12500 font	56	45	27
12501 – 20000 font	(17)	32	36
20000 font felett	.	(7)	(22)

⁵² A gazdasági tevékenységek EU-ban szokásos ún. NACE osztályozása szerint vizsgálva.

Felnőttképzésre vonatkozó indikátorok

A West – Hind-féle tanulmányban szereplő, a felnőttképzésre (ezen belül a munkanélküliek szakképzésére [UVT, vocational training for the unemployed] és a dolgozók szakképzésére, szakmai továbbképzésére [CVT, continuing vocational training] vonatkozó javasolt szakképzési indikátorokat az eddigiekhez képest kicsit kevésbé részletesen mutatjuk be.

UVT/CVT: NET A nem munkaadó által finanszírozott felnőttképzésben résztvevő, 25 év feletti (nem nappali tagozaton tanuló) felnőttek aránya a megfelelő korú népességben belül az adott évben.

A nem munkaadó által finanszírozott felnőttképzés feltételezhető céljai:

- az általános készségek/tudás szintjének emelése,
- specifikus (munkához kapcsolódó) készségek/tudás szintjének emelése,
- számítógépes készségek/tudás emelése.

Kapcsolódó EU politikai prioritások

- alkalmazkodóképesség,
- a társadalmi kirekesztés, kizáródás csökkentése

Cél: Fontos lenne azonosítani, hogy összességében a felnőtt népesség milyen arányban vesz részt felnőttképzésben, és részletesebben (pl. nem, életkor, foglalkoztatási státus szerint) megnézni, hogy milyen csoportok vesznek elsősorban részt a nem munkaadó által finanszírozott felnőttképzésben. Az eredeti mutatót megfelelően tovább finomítva az adatok megbontásával al-indikátorokhoz juthatunk: nem szerinti bontás (**NETG**); kor szerinti bontás (**NETA**); foglalkozási státus (foglalkoztatottak, munkanélküliek, inaktívak) szerinti bontás (**NETE**).

2.3.8. táblázat: NET – A nem munkaadó által finanszírozott képzésben résztvevő, 25 év feletti (nem nappali tagozaton tanuló) felnőttek aránya a megfelelő korú népességben belül az adott évben, %

Résztétel nem munkaadó által finanszírozott felnőttképzésben	25 év feletti felnőttek százalékában
Igen	7
Nem	93

2.3.9. táblázat: NETE – A nem munkaadó által finanszírozott képzésben résztvevő, 25 év feletti (nem nappali tagozaton tanuló) felnőttek aránya foglalkoztatási státus szerint, %

Státus	A megfelelő státusúakból a képzésben résztvevők a hasonló státusú felnőtt népesség százalékában
Foglalkoztatott	7
Munkanélküli	19
Inaktív	5



A megfelelő indikátorokat (táblákat) tovább is bonthatjuk a nem munkaadó által finanszírozott felnőttképzés jellege szerint, megkülönböztetve egymástól az általánosan használható készségeket fejlesztő (indikátor: NEG), a jövőbeli munkákra/állásokra felkészítő (indikátor: NEJ), és a jelenlegi munkakör (indikátor: NES) jobb ellátását lehetővé tevő készségeket fejlesztő (pl. új technológiák megismerését szolgáló) képzéseket. (Ez utóbbi indikátort nem sikerült előállítani az egy cellába eső megfigyelések alacsony száma miatt.)

2.3.10. táblázat: NEG – A nem munkaadó által finanszírozott, az általános készségeket fejlesztő felnőttképzésben résztvevő felnőttek aránya, %

Státus	A megfelelő státusúakból a képzésben résztvevők a hasonló státusú felnőtt népesség százalékában
Foglalkoztatott	5
Munkanélküli	(14)
Inaktív	4

2.3.11. táblázat: NEJ – A nem munkaadó által finanszírozott, leendő (a jelenlegitől különböző szakmában) állásokhoz szükséges specifikus készségeket fejlesztő felnőttképzésben résztvevő felnőttek aránya, %

Státus	A megfelelő státusúakból a képzésben résztvevők a hasonló státusú felnőtt népesség százalékában
Foglalkoztatott	5
Munkanélküli	16
Inaktív	(3)

3. A Magyarországon alkalmazható szakképzési indikátorok

Az alkalmazható mutatókat, célindikátorokat számos kritérium szerint csoportosíthatjuk. A csoportosítás két alapvető dimenzióját az adatok gyűjtésének módszertana valamint az adatok gyűjtésének célja, azaz az indikátor funkciója határozza meg.

3.1. Az alkalmazható indikátorok megkülönböztetése az adatfelvételek módszertani sajátosságai szerint

A módszertani jellegzetességek szerint az adatfelvételeket az alábbi szempontok szerint különböztethetjük meg:

- adatgyűjtés rendszeressége: rendszeres éves, féléves, negyedéves vagy eseti adatfelvétel, ill. felvételsorozat egy kutatási program keretében
- adatfelvétel jellege: kvalitatív vagy kvantitatív, strukturált vagy strukturálatlan adatfelvétel
- az adatok alapján vizsgált időszak: longitudinális vagy keresztmetszeti vizsgálat
- az adatok hasznosításának jellege: felderítő, leíró vagy magyarázó vizsgálat, trend- vagy hatáselemzés.

Az alkalmazandó indikátorok módszertani megkülönböztetésében a legfontosabb szempontnak a felsoroltak közül az adatgyűjtés rendszerességét tekintjük. Ez a kritérium ugyanis két alapvetően eltérő információigényt határol el egymástól. A rendszeresen gyűjtött adatok olyan statisztikai kimutatásokat tesznek lehetővé, amelyek a szakképzési rendszer főbb jellemzőiről és ezek hosszú távú időbeli alakulásáról, trendekről és a rendszer elemeinek változásáról adnak információt. Ezzel szemben az eseti, vagy többször megismételt de nem rendszeres adatfelvételek módszere elsősorban a szakképzési rendszerrel kapcsolatos fontosabb kérdésfelvetések

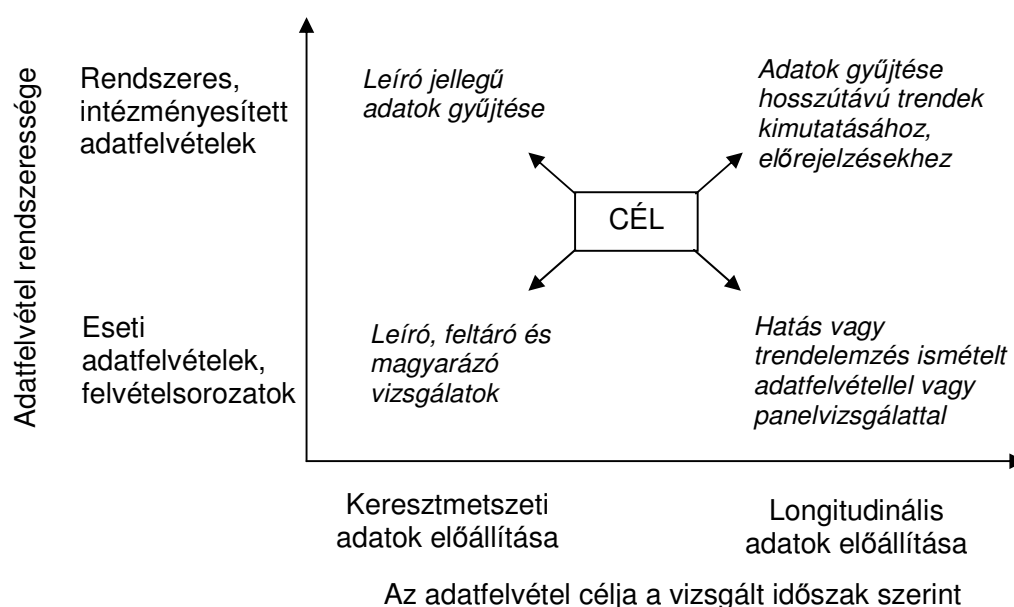
részletesebb elemzésére, problémák célzott feltárására, a változtatások hatásainak vizsgálatára vagy nagyobb ráfordítást igénylő, többévente elvégzendő kutatásokra alkalmazható. A rendszeresen vizsgálandó adatok általában a szakképzési rendszer szereplőinek rendszeres adatszolgáltatási csatornáin keresztül jutnak el valamely központi regisztrációs rendszerbe, az iskolák, munkaügyi központok nyilvántartásába, a Központi Statisztikai Hivatal, a Kereskedelmi és Iparkamara vagy az illetékes Oktatási ill. Munkaügyi Minisztérium adatbázisába. Az eseti kutatások és vizsgálatok során az adatokat általában kutatóintézetek, vagy az illetékes szervezetek szakértői gyűjtik, célzott adatfelvételek, vagy felvételsorozatok keretében. A megkülönböztetés rendszeres és eseti kutatás között nem mindig egyértelmű, a határok e két adatfelvételi módszer között gyakran elmosódnak. Az elmúlt években is számos olyan kutatás valósult meg, amelyek nem rendszeres adatfelvételként indultak, de a gyakorlati hasznuk indokoltá tette a felmérés időközönkénti megismétlését, így ezek a kutatások már több éve rendszeresített, ill. intézményesített keretek között folynak. Ez alapján precízebb megkülönböztetést tesz lehetővé, ha nem csak az adatfelvétel rendszerességét vesszük figyelembe, hanem azt is, hogy a felvételsorozat milyen mértékben intézményesített, mennyire egységesek a két különböző időpontban felmért indikátorok. A legnagyobb mértékben intézményesített adatforrásként említhetjük pl. a vállalatok adatszolgáltatási kötelezettsége keretében megvalósuló információszolgáltatást, vagy a Munkaügyi Központokkal szembeni, a foglalkoztatással kapcsolatos bejelentési kötelezettség alapján készített nyilvántartásokat. Hozzá kell tenni, hogy a rendszeresített, intézményesített adatfelvételek is állhatnak egy állandó, és egy kisebb, eseti részből. Az előbbi a már említett adatbázisok és nyilvántartások feltöltését szolgálja, az utóbbi pedig lehetőséget ad aktuális kérdések, problémák vizsgálatára. Ilyen kutatásnak tekinthető például a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (SzMM) évente végzett Munkaerőpiaci Prognózis felvétele, amely néhány kérdés keretében az aktuális témakörökre is kitér, vagy a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) tanulókkal és pályakezdőkkel kapcsolatos éves vizsgálatait, amelyek szintén állandó és változó kérdésszekciókból állnak.

A nem rendszeres, illetve nem intézményesített adatfelvételekre példaként említhető a Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóintézete (MTA KTI) vagy a Budapesti Corvinus Egyetem (BCE) Emberi erőforrások tanszékének kutatói által a szakképzéssel és a szakképzett munkaerővel kapcsolatosan végzett kutatásai. Ezek között szerepelnek keresztmetszeti és longitudinális, azaz több időpontban végzett, ill. megismételt felmérések. Az ilyen kutatások egyik speciális csoportját képezik a panel- vagy panel jellegű felmérések. A megismételt kutatások egyértelmű előnye, hogy tendenciák és változások felismerésére, valamint környezeti hatások illetve a rendszerben bekövetkezett változtatások hatásainak vizsgálatára is lehetőséget adnak. Hátrányuk ugyanakkor, hogy lényegesen nagyobb kutatási erőforrást és pénzügyi ráfordítást igényelnek – ami a panel jellegű felvételsorozatokra különösen érvényes. Meg kell azonban jegyezni, hogy bizonyos, a szakképzéssel kapcsolatos kérdések megválaszolására kizárólag az ilyen kutatási módszerek adnak lehetőséget. Az MTA KTI, és a BCE kutatásai mellett a keresztmetszeti, nem rendszeresített adatfelvételek között említhetjük az MKIK által végzett kutatásokat, amelyek keretében a képzőhelyeket üzemeltető vállalatok, a képzőhelyek tanulói vagy a szakképzéssel foglalkozó kamarai szakemberek szolgáltatják a szükséges adatokat, illetve válaszolnak a feltett kérdésekre. Az ilyen vizsgálatok közé sorolhatjuk az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA), a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI) vagy az SzMM által meghirdetett kutatási pályázatok keretében végzett ad-hoc jellegű, keresztmetszeti felméréseket, amelyek megvalósításában a már említett kutatóintézeteken és szervezeteken kívül – a kutatás témájától és céljától függően – más intézmények, egyetemi tanszékek és gazdasági szervezetek is részt vesznek.

A következőkben megfogalmazott javaslatokban, az alkalmazandó indikátorokat a fenti szempontok figyelembevételével strukturáljuk aszerint, hogy ezek felvételére rendszeres, intézményesített, vagy eseti, ad-hoc jellegű vizsgálatot, esetleg longitudinális felvételsorozat, panelvizsgálatot vagy keresztmetszeti vizsgálatot tartunk célszerűnek. Az erre irányuló döntést lényegében az határozza meg, hogy az adott indikátorra milyen rendszerességgel van szükség, mennyire fontos az adatok időbeli alakulásának vizsgálata és az indikátor alapvetően milyen jellegű kérdés

megválaszolását szolgálja. A 3.1.1. ábrán az adatfelvételek eddig leírt módszertani dimenziók szerinti csoportosítását ábrázoljuk az adatok hasznosításának jellege szerint.

3.1.1. Ábra: A szakképzési rendszerrel kapcsolatos, különböző célkitűzésű adatfelvételek elhelyezkedése az adatfelvételek két módszertani dimenziója szerint



A 3.1.1. ábrán megkülönböztetett célkitűzések nem kapcsolódnak feltétlenül külön adatfelvételekhez. Egyazon adatfelvételen belül két különböző célkitűzésnek megfelelő adatok gyűjtésére is sor kerülhet. Ez azt jelenti, hogy a longitudinális adatfelvételek esetében is vizsgálhatunk keresztmetszeti kérdéseket, amelyek csak egy adott időpontra vonatkoznak, és amelyek vizsgálatát a következő adatfelvételi időpontban nem ismétljük meg. Ez a rendszeres, intézményesített adatfelvételeknél – mint pl. a regisztrált adatoknál, nyilvántartásoknál – ritkábban fordul elő, mert az ilyen jellegű adatfelvételek kérdései standardizáltabbak, azaz ritkábban változnak.

3.2. Az alkalmazható indikátorok megkülönböztetése az adatfelvételek célkitűzése szerint

A szakképzési rendszer bemeneti, kimeneti és a képzés folyamatával kapcsolatos indikátorok

Az első és a második fejezetben bemutatott indikátorokat olyan szempont szerint különböztettük meg, amely kapcsolatban áll a 3.1.1. ábrán szemléltetett csoportosítással. A szakképzési rendszer bemeneti, kimeneti és a képzés folyamatával kapcsolatos mutatók általában módszertani értelemben is különböző funkciókat töltenek be. Ez azt jelenti, hogy a bemeneti mutatók között nagyobb számban találunk olyan indikátorokat, amelyek a rendszer leírását, illetve a rendszertulajdonságok időbeli változásának nyomon követését szolgálják. A bemeneti mutatók között tehát nagyobb szerepet töltenek be a rendszeresített, intézményesített adatfelvételek. Ugyanakkor bemeneti mutatónak tekinthetjük pl. a tanulók előképzettségével kapcsolatos vállalati véleményeket is, amit rendszeresített felmérések (pl. az MKIK évente végzett tanulókkal kapcsolatos vállalati felmérése) és eseti kutatások is vizsgálnak.

A szakképzési rendszer folyamatának mutatói között a leíró, feltáró és magyarázó vizsgálatok töltenek be meghatározó szerepet. Ide sorolhatók a szakmastruktúra és a szakmatartalom változásával kapcsolatos vállalati és szakértői véleményeket vizsgáló eseti kutatások, a gyakorlati képzés folyamatával kapcsolatos vállalati és tanulói véleményeket feltáró eseti kutatások. A szakképzés folyamatáról információt nyújtó indikátorok gyűjtésére tehát elsősorban a célzottan az aktuális kérdésfelvetésekre, problémákra irányuló kutatások keretében kerül sor. Ez többek között abból következik, hogy a folyamattal kapcsolatos kérdésfeltevések nagyrészt a szakképzés tartalmához köthetők, ami kevésbé standardizálható, gyakran strukturálatlan ill. kvalitatív felméréseket igényel. Ugyanakkor ebben az indikátorcsoportban is találhatunk több olyan mutatót, amelyek mérésére gyakran rendszeres, intézményesített keretek között kerül sor. Ilyen mutatók pl. a szakképzés vállalati oldalon vagy központilag felmerülő

pénzügyi ráfordításainak megoszlását és alakulását szemléltető mutatók, a tanulói juttatásokat mérő indikátorok.

A kimeneti indikátorok vizsgálatát szolgáló adatfelvételek mutatják a legvegyesebb képet. A kimeneti mutatók között számos rendszeres adatfelvételhez köthető indikátor található, mint pl. a végzős, szakképzett fiatalok számával, megoszlásával kapcsolatos mutatók, vagy a szakképzett pályakezdő korosztályok munkanélküliségi rátája. Emellett ugyanúgy találhatunk számos olyan indikátort, amelyeket döntően eseti kutatási projektek és felvételsorozatok vizsgálnak. Ilyenek például a pályakezdők elhelyezkedési esélyeit, a szakképzettek relatív bérhozámat szemléltető mutatók vagy a szakképzettek pályafutását követő, a tanult szakmán kívül elhelyezkedőket, pályaelhagyókat vizsgáló kutatások. A szakképzés kimeneti oldalával kapcsolatosan több olyan kérdés merül fel, amelyek vizsgálatára a rendszeres adatfelvételek, a központosan regisztrált adatok és nyilvántartások jelenleg nem adnak lehetőséget. Ez érthető, hiszen a rendszerből kikerülő fiatalok pályafutásának, sikereik és helyzetük alakulásának nyomon követése lényegesen nehezebb feladat, mint a szakképzésbe belépő tanulókkal, vagy a szakképzésben résztvevő szereplőkkel kapcsolatos, azaz a rendszeren belül regisztrálható adatok felvétele. Ugyanakkor az is érzékelhető, hogy a szakképzési rendszer hatékonyságának mérésében jelentős minőségi ugrást jelentene, ha a jelenlegi eseti jelleggel, ad-hoc megbízásokon alapuló kutatások egy részét valamilyen rendszeresített és intézményesített keretek közé lehetne terelni. A hatékonyság mérésében ugyanis rendkívül fontos szempont az időbeli változások vizsgálata, a beavatkozások és a környezeti tényezők hatásainak elemzése. Ehhez azonban rendszeres, egyes kérdések esetében akár éves, más területeken csak néhány éves időközönként elvégzendő kutatások ösztönzésére lenne szükség.

A szakképzési rendszer helyzetének és hatékonyságának méréséhez és nemzetközi összehasonlító elemzéséhez az Európai Unió országaiiban gyakran vizsgálják a szakképzési rendszer ún. „első küszöbét” ill. „második küszöbét”. Ez a szakképzés folyamatának két végpontját, az általános- ill. alapkiskolai oktatásból és a szakképzésbe történő átmenetet, és a szakképzésből a munkaerőpiacra történő kilépést jelenti. Ez

lényegében megfelel az indikátorok általunk alkalmazott - kimeneti és bemeneti folyamatok szerinti – csoportosításának.

De milyen jelentősége van ennek a megbontásnak az adatfelvételek céljaira nézve. A megoldáshoz a szakképzéssel kapcsolatos indikátorok meghatározásának legfontosabb kérdésének megválaszolásával juthatunk el. Mint minden kutatói munka esetében a szakképzéssel kapcsolatos adatok gyűjtésénél is a legfontosabb kérdés, hogy „*Milyen célból gyűjtjük az adatokat?*”.

Az indikátorok elsődleges célja, hogy az alkalmazásukkal gyűjtött adatok segítséget nyújtsanak a szakképzési rendszer hatékonyságának növeléséhez, és lehetővé tegyék a hatékonyság változásának mérését. A kulcsszó tehát a rendszer hatékonysága vagy -kevésbé formális meghatározással – a szakképzés sikeressége.

A szakképzési rendszer sikerességi kritériumainak meghatározása azonban korántsem magától értetődő. A sikeresség meghatározásának egyik lehetséges módja (lásd Descy és Westphalen, 1998, in: West – Hind, 1999,), hogy a szakképzési rendszer fenntartói ill. a finanszírozást biztosító szereplők által meghatározott célokból indulunk ki. Ez a szemlélet arra az összefüggésre épül, hogy a pénzügyi forrásokat biztosító szervek és szervezetek dönthetnek a szakképzés fenntartásáról, és tartalmáról, így a célok meghatározásában is a döntéshozók szempontjai érvényesülnek. Emellett természetesen ugyanúgy figyelembe kell venni a szakképzési szolgáltatást igénybe vevő szereplők, azaz a tanulók céljait is. Ebben a megközelítésben a szakképzés hatékonyságát a következőképpen definiálhatjuk:

A szakképzési rendszer akkor tekinthető hatékonynak, ha összhang áll fenn a képzés kibocsátása, a szakképzés fenntartását biztosító szervek céljai és a szakképzési szolgáltatást igénybe vevő tanulók céljai között.

A szakképzési rendszer fő fenntartója és finanszírozója az állam, és így közvetve az adófizető, tágabb értelemben pedig a társadalom. Emellett a szakképzési források biztosításában a vállalati szféra is jelentős szerepet vállal, egyrészt a szakképzési

hozzájárulás befizetésével, másrészt a képzőhelyek fenntartásán és a tanulók gyakorlati képzésén keresztül. Belátható, hogy a szereplők céljai alapvetően megegyeznek.

Mind a társadalom, illetve a társadalmi érdekeket képviselő állami szervek, mind a tanulók mind a vállalatok érdekeltek ugyanis az alábbi célok megvalósulásában:

- jó elhelyezkedési esélyek a szakképzett pályakezdők munkaerőpiacán
- a munkaerőpiaci elvárásoknak megfelelő elméleti és gyakorlati ismeretek átadása
- a rugalmasan alkalmazható szakemberek képzése
- a szakképzett munkanélküliség csökkentése
- a munkanélkülivé válás – különösen a tartós munkanélküliség - kockázatának minimalizálása

Ezeket a célkitűzéseket egy továbbival egészíthetjük ki, amely a tanulókat kevésbé, a finanszírozást biztosító központi szerveket és a vállalatokat viszont annál inkább érinti. Ezt a célt következőképpen fogalmazhatjuk meg:

- a szakképzésre fordított állami költségvetési források, és a vállalatok közvetlen ráfordításainak hatékony felhasználása

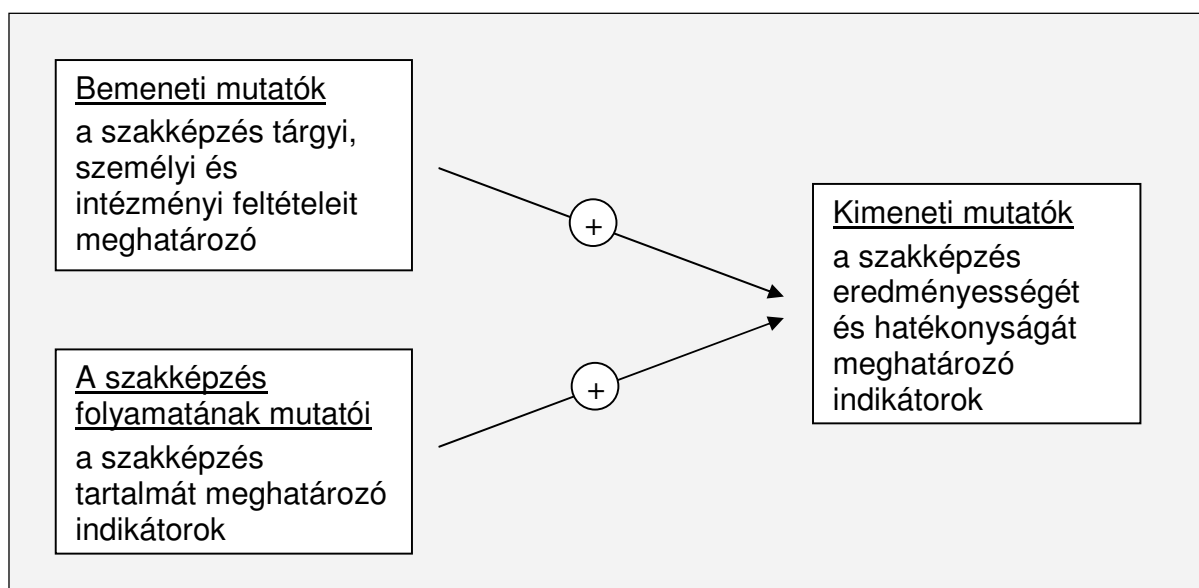
A célok körvonalazása után visszakanyarodhatunk korábbi kérdésfeltevésünkhöz, amely arra vonatkozott, hogy az indikátorok kimeneti és bemeneti folyamatok szerinti csoportosításának milyen jelentősége van a szakképzési rendszerrel kapcsolatos adatok gyűjtésére nézve.

A szakképzési rendszer céljaival kapcsolatos megállapításokból kitűnik, hogy a szakképzés kimeneti mutatói lényegében a szakképzési rendszer céljainak teljesülését, a szakképzés hatékonyságát hivatottak mérni. A bemeneti mutatók, valamint a

szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorok ugyanakkor azokat a tényezőket mérik, amelyek hatással vannak a célok teljesülésére, a hatékonyság fokára.

Az indikátorok közötti összefüggést a regressziós elemzésből ismert függő és független változók közötti hatás leírásával is szemléltethetjük (lásd a 3.2.1. ábrát).

3.2.1. Ábra: A szakképzési rendszer tényezőinek és hatékonyságának leírására irányuló indikátorok közötti kapcsolatok



A kimeneti tényezőkre összpontosító - output orientált – szemlélet az utóbbi években egyre fontosabb szerepet tölt be az Európai Unió tagországainak szakképzési rendszereiben alkalmazott adatfelvételi módszerekben és irányelvekben. Az output jelentőségének növelésével ugyanakkor számos országban – mint pl. Németországban – nem lehetett figyelmen kívül hagyni a bemeneti mutatókon alapuló hatékonysági indikátorokat. Németországban ilyen mutató a szakmát tanulni vágyó fiatalok közül a szakképzési rendszerbe belépő ill. a tanulószersződéshez jutó fiatalok aránya. Ez a bemeneti adatokra épülő célindikátor még mindig a német szakképzési rendszer

hatékonyságának egyik meghatározó mutatója, és ezzel – az output orientált hatékonysági mutatók mellett - az egyik legfontosabb célkitűzés teljesülésének mércéje.

Ennek megértéséhez észre kell vennünk, hogy a korábban felsorolt hatékonyságmutatók között nem szerepelt egy korántsem elhanyagolható célindikátor. Az elhelyezkedési esélyek, a relatív bérhozam, a termelékenység vagy az alacsony munkanélküliség mellett a tanulók szemszögéből a szakképzés eredményességének egy rendkívül fontos kritériuma, hogy mennyire teljesülnek a fiatalok tanulással vagy szakképzéssel kapcsolatos tervei és elvárásai.

A fiatalok terveinek beteljesülésével kapcsolatos indikátorok a következő kérdések megválaszolására irányulhatnak:

- Milyen mértékben jutnak a ténylegesen szakmát tanulni vágyó fiatalok szakképzési lehetőséghez, és mekkora a középiskolai ill. gimnáziumi oktatástól eleső fiatalok aránya a szakképzést megkezdők között?
- Azok a fiatalok, akik a gyakorlati ismereteket vállalati képzőhelyen szeretnék elsajátítani milyen eséllyel jutnak ehhez a lehetőséghez?
- A tanulók hány százaléka tanulja valóban azt a szakmát, amelyben később el szeretne helyezkedni?

Elsőre úgy tűnhet, hogy ez az indikátor többnyire csak a tanulók számára mérvadó. Azonban ha figyelembe vesszük, hogy a szakképzés hatékonyságának és a szakképzettek munkaerőpiaci helyzetéhez fűződő célok teljesülésének egyik meghatározó magyarázó változója a tanulók motivációja, akkor nyilván belátjuk, hogy közvetve a tanulók elvárásainak teljesülése oly mértékben mérvadó, hogy ezáltal a szakképzési rendszer hatékonyságának célindikátorai közé is sorolhatjuk. Ez azt jelentené, hogy egy bemeneti, magyarázó változót egyben függő változóként, azaz célindikátorként is használunk, ami ugyanúgy munkaerőpiaci feszültségekhez vezethet, mintha a tanulók terveinek teljesülését és motivációjukat csupán bemeneti mutatóként, kvázi adottságként kezeljük.

A probléma kettősségét a következőképpen szemléltethetjük:

1. Ha a tanulók elvárásainak és céljainak teljesülését adottságként és nem célként kezeljük, akkor az elvárások be nem teljesülése alacsonyabb szintű motivációhoz és így kedvezőtlenebb munkaerőpiaci helyzethez, rosszabb elhelyezkedési esélyekhez vezethet, és egyben megnövelheti a pályaelhagyás valószínűségét. Ugyanakkor, ha a tanuló nem saját elképzeléseihez, hanem a piaci igényekhez igazodik, és ennek megfelelően alakítja szakképzési döntéseit, akkor ezzel a szakma tanulásával kapcsolatos alacsonyabb motivációs szint ellenére növelheti az elhelyezkedési esélyeit.

2. Ha a tanulók elvárásainak és céljainak teljesülését célindikátorként tekintjük, és a tervek megvalósításának támogatására törekszünk, akkor az elvárások teljesülésével növekedhet a tanulók motivációja, és ezzel jobb a munkaerőpiaci helyzetre van kilátásuk. Ugyanakkor, amennyiben az egyéni elképzeléseknek túl nagy teret engedünk és visszafogjuk a piaci hatások érvényesülését a szakképzési kínálatban, akkor ezzel megnöveljük annak valószínűségét, hogy a tanuló a piacon rosszabb elhelyezkedési esélyeket eredményező szakképzési lehetőséget választ.

Látható, hogy a célok meghatározása során könnyen ütközhetünk ellentmondásokba. A célok megtervezésében a nemzetközi gyakorlatok alapján fontos segítséget nyújtanak a szakképzési rendszer döntéshozói számára iránymutatóként megfogalmazott prioritások.



A szakképzési rendszerek gyakran megfogalmazott prioritásai:

- A szakképzést kínáló állami és magániskolák valamint vállalatok közötti hatékony, a piaci és az egyéni elvárásoknak megfelelő együttműködés ösztönzése.
- A szakképzés minőségének javítása.
- Az egyének számára kínált szakképzési lehetőségek fejlesztése, bővítése.
- A szakképzés egyéni hozamának növelése.
- A szakképzési rendszernek a jelenlegi és a jövőbeni piaci igényekhez történő alkalmazkodó képességének javítása.
- A hátrányos helyzetűek szakképzéshez való hozzáférési esélyének és a szakképzésük egyéni hozamának növelése.
- A szakképzés társadalmi elismertségének javítása és a szakképzés piaci és egyéni befektetésként való elismerésének elősegítése.

A szakképzési rendszer irányítását segítő prioritások egy általános keretet biztosítanak a döntéshozatalhoz, amely segíti a szakképzéssel kapcsolatos célok és az ehhez fűződő indikátorok meghatározását.

3.3. A magyar szakképzési rendszerben alkalmazható indikátorok

A Magyarországon alkalmazható szakképzési indikátorokra vonatkozó javaslatok megfogalmazásához a német, valamint a belga szakképzési rendszerről készített országtanulmány egyaránt jól alkalmazható. A két rendszer – a Magyarországra vonatkozó relevanciájukat tekintve – részben átfedi, de jelentős mértékben ki is egészíti egymást. A belga szakképzési rendszer a középiskolai oktatás struktúráját és a vállalatok szakképzésben betöltött szerepét tekintve számos párhuzamot mutat a magyar szakképzési rendszerrel. A belga duális szakképzési modell hasonló keretek között szerveződik, mint hazánkban. A magyar szakképzési rendszer ugyan a német duális modellt követi, de a vállalatok szerepvállalását, a finanszírozás módját és a képzőhelyek jelentőségét tekintve hazánkban a piaci mechanizmusok még messze nem tudnak olyan mértékben érvényre jutni, mint Németországban. A német szakképzési rendszer tapasztalatai különösen a magyar szakképzési rendszer fejlődési lehetőségeire nézve lehetnek hasznosak. A magyar szakképzési rendszerben ugyanis – alapjait és működési elvét tekintve – megvan a lehetőség arra, hogy a következő években tovább fejlődjön egy a németországihoz hasonló duális rendszer irányába. Ez többek között azt jelentené, hogy csökkenne az iskolai oktatás súlya, s jelentősen növekedne a vállalatok felelőssége s felelősségvállalási hajlandósága a szakképzésben. A magyar és a német duális rendszer közötti eltérések következtében egy-két Németországban alkalmazott mutató a hazai keretek között nem, vagy csak nehezen értelmezhető. Ugyanakkor más Németországban alkalmazott mutatók bevezetésével jelenleg is értékes új információk nyerhetők a magyar szakképzési rendszer teljesítményével kapcsolatosan, miközben egyúttal lehetőség nyílna a rendszer potenciális – a német modellhez igazodó – fejlődési pályájának előkészítésére, s az ennek megfelelő adatfelvételek bevezetésére.



A javasolt indikátorokat az eddigiekben alkalmazott – bemeneti, kimeneti és a folyamattal kapcsolatos – mutató-kategóriák szerint csoportosítjuk. Az egyes kategóriákon belül külön mutatjuk be az Európai Unió országaira vonatkozóan elérhető és a nemzetközi összehasonlításokban leginkább használható indikátorokat, valamint az országtanulmányok alapján alkalmazható mutatókat.

Az alkalmazható indikátorokra tett javaslataink előtt felsoroljuk azokat a nemzetközileg, ill. a vizsgált országokban alkalmazott mutatókat, indikátorokat, amelyekre a javaslatainkat alapozzuk, felidézve ezzel a korábbi fejezetekben részletesen bemutatott külföldi kutatási, adatfelvételi és elemzési gyakorlatokat.

3.3.1. Javaslatok a szakképzési rendszer bemeneti mutatóira

3.3.1.1. Az Európai Unió országaira vonatkozóan elérhető, rendszeresen felmért bemeneti indikátorok

Az alábbi mutatók elsődleges célja a szakképzési rendszerek leírása. Néhány mutató emellett feltáró jellegű vizsgálatokhoz, elemzésekhez is felhasználható. Alkalmazásuk – a környezeti és demográfiai hatások figyelembevételével – lehetőséget ad a szakképzési rendszerek összehasonlítására.

Az európai uniós és más nemzetközi adatbázisokban elérhető bemeneti indikátorok:

- A felső középfokú oktatásban (ISCED3) résztvevő tanulók megoszlása általános oktatás és szakmai képzés között, nemek szerint

Forrás: UNESCO, az OECD és az Eurostat (UOE)

Rendszeresség: évente gyűjtött adatok

Időszak: 1998-2006

Országok: EU27 és más országok

- A felső középfokú szakképzésben résztvevők közül az iskolai és üzemi képzésben egyaránt részesülő tanulók aránya

Forrás: UNESCO, az OECD és az Eurostat (UOE)

Rendszeresség: évente gyűjtött adatok

Időszak: 1998-2006

Országok: EU27 és más országok

- A magánintézményben tanulók aránya az alsó ill. a felső középfokú általános oktatásban, valamint az alsó ill. felső középfokú szakképzésben résztvevők közül

Forrás: UNESCO, az OECD és az Eurostat (UOE)

Rendszeresség: évente gyűjtött adatok

Időszak: 1998-2006

Országok: EU27 és más országok

- A szakképzésben résztvevők megoszlása korcsoportok és nemek szerint

Forrás: Európai Bizottság, Eurostat, CEDEFOP: Key data on vocational training in the EUROPEAN UNION

Rendszeresség: -

Időszak: 1994 és 1997 (megjelenés: 1997 ill. 1999)

Országok: EU15

- A felsőfokú továbbtanulásra feljogosító szakképzésben résztvevők aránya összesen és nemek szerint

Forrás: Európai Bizottság, Eurostat, CEDEFOP: Key data on vocational training in the EUROPEAN UNION

Rendszeresség: -

Időszak: 1994 és 1997 (megjelenés: 1997 ill. 1999)

Országok: EU15

- A szakképzésben résztvevők megoszlása aszerint, hogy a képzés jellemzően milyen helyszínen folyik (szakképző iskolában vagy vállalati képzőhelyen)

Forrás: Európai Bizottság, Eurostat, CEDEFOP: Key data on vocational training in the EUROPEAN UNION

Rendszeresség: -

Időszak: 1994 és 1997 (megjelenés: 1997 ill. 1999)

Országok: EU15

- Az első szakképesítés megszerzésére irányuló szakképzési programok megoszlása a képzés időtartama szerint

Forrás: Európai Bizottság, Eurostat, CEDEFOP: Key data on vocational training in the European Union

Rendszeresség: ad-hoc

Időszak: 1994 és 1997 (megjelenés: 1997 ill. 1999)

Országok: EU15

- Tanárok száma (nemek szerint) az alsó illetve a felső középfokú szakképzésben, valamint az alsó illetve a felső középfokú általános képzésben.

Forrás: UNESCO, az OECD és az Eurostat (UOE)

Rendszeresség: évente gyűjtött adatok

Időszak: 1998-2006

Országok: EU27 és más országok

- Tanárok száma (nemek szerint) a kiegészítő szakképzésben, valamint a poszt-szekunder általános képzésben.

Forrás: UNESCO, az OECD és az Eurostat (UOE)

Rendszeresség: évente gyűjtött adatok

Időszak: 1998-2006

Országok: EU27 és más országok

Javaslatok a magyar szakképzési rendszerben alkalmazható, rendszeresen gyűjtött indikátorokra és longitudinális adatokra a nemzetközi adatbázisok és adatfelvételek alapján:

- A szakmai képzésben résztvevők aránya az alsó középfokú oktatásban résztvevők között, összesen és nemek szerint
- A szakmai képzésben résztvevők aránya, és ebből az iskolai és üzemi képzésben egyaránt részesülő tanulók aránya a felső középfokú oktatásban résztvevők között, összesen és nemek szerint
- Tanárok száma a szakképzésben valamint az általános középfokú képzésben, ezen belül az alsó ill. a felső középfokú szakképzésben, valamint az alsó ill. a felső középfokú általános képzésben, összesen és nemek szerint
- A szakképzésben résztvevők megoszlása korcsoportok szerint
- A felsőfokú továbbtanulásra feljogosító szakképzésben résztvevők aránya összesen, valamint a nők ill. férfiak körében
- A szakképzésben résztvevők megoszlása kor és nem szerint



-
- A szakképzésben résztvevők megoszlása aszerint, hogy a képzés – a gyakorlatot és az elméletet is figyelembe véve – jellemzően milyen helyszínen folyik (szakképző iskolában, vagy vállalati képzőhelyen)
 - Az első szakképesítés megszerzésére irányuló szakképzési programok megoszlása a képzés időtartama szerint
 - A szakmai továbbképzésben résztvevők aránya a foglalkoztatottak között

3.3.1.2. Magyarországon alkalmazható indikátorok az országtanulmányok alapján:

a) Longitudinális, rendszeres adatfelvételeken keresztül gyűjthető adatok:

A rendszeres adatfelvételeken és adatszolgáltatási eljárásokon keresztül nyerhető mutatók és indikátorok lehetővé teszik a magyar szakképzési rendszer leírását, sajátosságainak, fejlődési irányainak feltárását és más európai szakképzési rendszerekkel való összevetését. A leíró jelleg mellett ezek az indikátorok magyarázatot is adhatnak a szakképző rendszerek teljesítményében és hatékonyságában felfedezhető különbségekre, mivel a szakképzés eredményessége nagymértékben függ a bemeneti indikátoroktól. A longitudinális, folyamatosan és többnyire standardizált módon gyűjtött adatok és indikátorok emellett magyarázatként szolgálhatnak a magyar szakképzési rendszer teljesítményének, a kimeneti oldal mutatóinak időbeli alakulására, a teljesítmény pozitív vagy negatív tendenciáira.

Magyarországon a szakképzéssel kapcsolatosan több időpontra is rendelkezésre álló mutatókat és indikátorokat különböző állami intézmények, szervezetek ill. cégek által fenntartott adatszolgáltatási rendszerek, illetve az általuk rendszeresen végzett adatfelvételek szolgáltatják. Az adatokat gyűjtő és feldolgozó intézmények között említhető a Központi Statisztikai Hivatal, a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, a Köznevelési Információs Iroda, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, az Ipartestületek Országos Szövetsége, az MTA Közgazdaságtudományi Intézet vagy a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara.

Jelen tanulmány nem tér ki arra, hogy a Magyarországon jelenleg rendelkezésre álló szakképzési indikátorok és adatok mennyire fedik le az általunk javasolt mutatókat. A külföldi gyakorlatok bemutatását követően, egy hatékony, egységes országos információs, adatszolgáltatási és adatfelvételi hálózat kiépítéséhez az indikátorok alkalmazhatóságának vizsgálata mellett elengedhetetlen a magyarországi adatbázisok



átvizsgálása, az átfedések és redundanciák kiszűrése, az adatok hasznosításának összehangolása és elérhetőségük biztosítása.

A külföldi gyakorlatok beépítésére és hatékony hasznosítására csak akkor kerülhet sor, ha megtaláltuk ezek pontos helyét és funkcióját az országos adatfelvételi és adatszolgáltatási rendszerek egészében.

A német duális rendszer működéséből kitűnik, hogy a hatékonyság egyik fontos feltétele a vállalatok minél nagyobb szerepvállalása a gyakorlati képzőhelyek biztosításán keresztül. Ez a duális rendszerek talán egyik legfontosabb bemeneti indikátora. A tanulók ugyanis a képzőhelyeken a valós munkakörülményekhez és a piaci elvárásokhoz közel álló környezetben sajátíthatják el a gyakorlati ismereteket, ami jelentősen javíthatja a pályakezdekők munkaerőpiaci esélyeit. A bemeneti kritériumok egyik rendszeresen, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) által regisztrált indikátora a tanulószerveződések száma, amit a képzőhelyekkel kapcsolatos más mutatók egészítenek ki. Az MKIK által regisztrált szakképzési adatok, indikátorok, valamint az ezek alapján készült statisztikai kimutatások az MKIK szakképzési feladatait támogató online rendszeren keresztül, az Internet alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszerben (ISZIIR, www.isziir.hu) érhetőek el. Az ISZIIR amellett, hogy segíti a kamarákat a szakképzési feladataik ellátásában, pontos és naprakész nyilvántartását adja a kamarák által működtetett szakképzési rendszerben létrehozott és tárolt információknak, valamint tájékoztatást nyújt a magyar szakképzési rendszerről és eredményeiről az érdeklődők, szakértők, szakképző iskolák, tanulók és vállalkozók számára. A tanulók és a vállalkozások részvételi arányaihoz hasonlóan fontos, a hatékonyságot befolyásoló mutató lehet az egy tanárra jutó tanulók száma szakmák szerint az iskolai szakképzésben, valamint az egy oktatóra jutó tanulók száma a képzőhelyeken.

Meg kell említeni a Köznevelési Információs Irodát, amely felelős a köznevelési információs rendszer (KIR), a köznevelési felvételi rendszer (KIFIR), a köznevelési statisztikai rendszer (KIRSTAT), a tankönyv-nyilvántartási rendszer, valamint az érettségi-nyilvántartási rendszer üzemeltetéséért és fejlesztéséért. Az adatszolgáltatás



során a Közoktatási Információs Iroda mintegy 2 millió személy adatait dolgozza fel, pontos nyilvántartást vezet az intézményekről, a tanulókról és az oktatókról.

Az iskolarendszeren kívüli szakképzés statisztikai adatainak rendszeres gyűjtésében meghatározó szerepet tölt be a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI). Az NSZFI látja el az Országos Statisztikai Adatgyűjtési Programhoz (OSAP) tartozó felnőttképzési statisztika országos összesítését. A statisztikai adatokat a felnőttképzést folytató intézmények a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet által üzemeltetett <https://osap.nszfi.hu> Internet címen elérhető elektronikus adatlap kitöltésével szolgáltatják. Ennek keretében az NSZFI közel 7000 intézmény adatait kezeli. Az NSZFI Internet oldalán (www.nive.hu) számos szakképzéssel kapcsolatos kutatási eredmény, valamint szakképzéshez kapcsolódó dokumentum érhető el.

Ugyancsak hasznos adatok és kimutatások lekérdezésére ad lehetőséget a Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP) online adatbázisa (www.mmpp.hu), amely a Szociális és Munkaügyi Minisztérium és a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara együttműködésében végzett éves vállalati adatfelvétel adatait és statisztikai kimutatásait tartalmazza. A Magyar Munkaerőpiaci Prognózis adatfelvétel keretében évente több mint hatezer vállalkozás megkérdezésére kerül sor. A felvétel online adatbázisában a felhasználók interaktív módon állíthatnak össze statisztikai kimutatásokat.

Az alábbiakban bemutatott indikátorok a szakképzési adatokat tartalmazó magyarországi adatbázisok, adatszolgáltatási és adatfelvételi rendszerek fejlesztését, kiegészítését, s hatékonyságuk növelését segíthetik.

A magyar szakképzési rendszerben alkalmazható bemeneti indikátorok az országtanulmányok alapján:

- A szakképzési rendszerbe belépő fiatalok száma a szakmát tanulni vágyók számához viszonyítva

Rendszeresség: folyamatos

- Tanulószerződések száma

Rendszeresség: folyamatos

- Tanulók száma a szakképző iskolákban nemek szerint, iskolatípusok szerint és régióként, iskolatípus és nemek szerint

*Rendszeresség: folyamatos
Időszak: 1970 – 2005*

- Elsőéves tanulók száma iskolatípusok szerint és a tanulók iskolai végzettsége szerint

*Rendszeresség: folyamatos
Időszak: 1970 – 2005*

- Különböző típusú szakképző iskolák tanulóinak száma a születési év, nemek és évfolyamok szerint

*Rendszeresség: folyamatos
Időszak: 1970 – 2005*

- 15 éves előrejelzés a különböző típusú szakképző iskolák tanulói létszámának alakulására

*Rendszeresség: folyamatos
Időszak: 1970 – 2005*



-
- A 18 éven aluliak, valamint a legalább 20 évesek aránya a szakképzésbe belépők között

*Rendszeresség: folyamatos
Időszak: 1993 – 2006*

Javaslatok a magyar szakképzési rendszerben alkalmazható, rendszeresen gyűjtött bemeneti indikátorokra és longitudinális adatokra az országtanulmányok alapján:

1. Javaslatok a vállalatok szakképzési részvételével kapcsolatos bemeneti indikátorokra:

- Tanulószerződéssel oktatott tanulók száma és aránya a tanuló neme és a tanult szakma szerint, az összes szakképzésben részesülő tanuló között
- Új tanulószerződések száma szakmák szerint
- Egy oktatóra eső tanulók száma a képzőhelyeken, valamint az iskolákban szakmák szerint.
- A szakképzésben résztvevő vállalatok aránya ágazatok, létszámkategóriák és külföldi tulajdon aránya szerint.



2. Javaslatok az iskolákkal kapcsolatos bemeneti indikátorokra:

- Szakképző iskolák száma iskolatípusok szerint, illetve megyénként vagy régióként iskolatípusok szerint
- Tanárok száma a szakképző iskolákban
- Osztályok száma és az átlagos osztálylétszám a szakképző iskolákban

3. A tanulók részvételével kapcsolatos bemeneti indikátorok:

- A szakképzési rendszerbe belépő fiatalok aránya a szakmát tanulni vágyók számához viszonyítva
- Tanulók megoszlása a szakképző iskolákban nemek szerint, megyék szerint, s a megyéken belül iskolatípus és nemek, valamint szakmák szerint
- Tanulók megoszlása a szakképző iskolákban és a képzőhelyeken a tanulók életkora szerint.
- Tanulók megoszlása a gyakorlati képzés helyszíne szerint (iskolai tanműhely, üzemi képzőhely, iskolán kívüli tanműhely)
- A vállalatok képzőhelyein és az iskolai tanműhelyben képzett tanulók megoszlása korábbi tanulmányi eredményei: elvégzett osztályok száma, átlagos osztályzat.

b) Eseti kutatások keretében gyűjthető keresztmetszeti, vagy több időpontban felvehető longitudinális adatok:

A bemeneti oldal egyik fontos, a szakképzési rendszer eredményességére hatást gyakorló indikátora a szakképzési rendszerbe belépő fiatalok motivációja. A motiváció nagymértékben függ attól, hogy a fiatalok tanulással kapcsolatos tervei mennyiben váltak valóra a szakképzésbe való belépéssel és a szakmaválasztással. Más szóval azt a kérdést kell megválaszolni, hogy az elsőéves tanulók valóban szakmát szeretnének-e tanulni, és valóban azt a szakmát tervezték-e kitanulni, amelyben megkezdtek a szakképzést, s ebben a szakmában kívánnak-e később elhelyezkedni, vagy csak külső körülmények és kényszerek hatására döntöttek így. Egy másik kérdés, hogy valóban minden fiatal, aki szakmát szeretne tanulni, el is tudja kezdeni a szakképzést, s a terveinek megfelelő feltételek mellett tanulhatja ki a megcélzott szakmát. Ezek a mutatók mérhetők pályakövetéses vizsgálatokkal, de egyszerűbb módszerrel, a fiatalok korábbi terveikre és a helyzetük alakulására vonatkozó adatfelvétellel is. Emellett annak vizsgálata is fontos, hogy milyen tényezők segítik a fiatalokat szakmatanulási és pályaválasztási döntéseik meghozatalában, s milyen tényezőknek van meghatározó szerepe a fiatalok szakképzéssel kapcsolatos terveinek megvalósulásában vagy megghiúsulásában.

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet rendszeresen végez képzőhelyekkel és tanulókkal kapcsolatos kutatásokat. (Dobos–Papp, 2006; Perpék, 2006; Selmeczy, 2005a) Az MKIK GVI 2006-ban több mint 2000 vállalatról és tanulóikról gyűjtött információkat. A felmérés – a korábbi felmérésekhez hasonlóan – többek között a tanulószerveződéses rendszerrel kapcsolatos vállalati véleményekre irányult, ami a képzőhelyek üzemeltetéséhez fűződő vállalati motivációk megismerését segítette. A kutatás emellett szocio-demográfiai ismérvek figyelembevételével rávilágított a tanulók szakképzéssel kapcsolatos motivációira, az iskolai végzettség, az iskolaválasztás és a bekerülés közötti összefüggésekre. Az MKIK emellett időközönként felméri a képzőhelyek várható kapacitását. (Selmeczy, 2005a)



Az alábbiakban bemutatott indikátorok részben feltáró, részben magyarázó mutatók, amelyek vizsgálatára általában csak eseti kutatási programok vagy kutatássorozatok keretében van lehetőség.

Eseti kutatások keretében vizsgált bemeneti indikátorok az országtanulmányok alapján:

- Az iskolákból kikerülő, a duális szakképzési rendszerben szakmát tanulni szándékozó fiatalok iskolai előmenetelének tényleges alakulása

*Rendszeresség: eseti kutatás
Időszak: 2004 és 2005*

- Az iskolai alapképzésben nyújtott gyakorlatorientált oktatás szerepe a fiatalok szakmatanulással kapcsolatos döntéseiben

*Rendszeresség: eseti kutatás
Időszak: 2005*

- Az üzemi képzés keretében szakmát tanulni vágyók iskolázottságának, társadalmi és demográfiai jellemzőinek hatása az iskolapadból az üzemi szakképzésbe való átmenet időtartamára

*Rendszeresség: eseti kutatás
Időszak: 2006*

- A vállalatok részvételét, azaz a képzőhelyek számának növelését befolyásoló tényezők a duális szakképzési rendszerben vállalati adatfelvételek alapján

*Rendszeresség: eseti kutatás
Időszak: 2004*

- A szakképzési rendszerre erősebb, illetve gyengébb hatást gyakorló munkaerőpiaci folyamatok szakértői szemszögből

Rendszeresség: eseti kutatás



Időszak: 2005

Javaslatok a magyar szakképzési rendszerben alkalmazható, eseti kutatások keretében gyűjtött bemeneti indikátorokra és adatokra az országtanulmányok alapján:

- A szakképzésbe belépő fiatalok motivációi és tervei, valamint a tervek megvalósulási aránya (valószínűsége)
- A szakmát tanulni vágyó fiatalok iskolai előmenetelének tényleges alakulása (megkezdhetnék-e a szakképzést?; a tanult szakma megfelel-e szakma-preferenciájuknak?; ha nem kezdték meg a szakképzést, akkor mit tettek helyette?, stb.)
- A szakképzést megelőző iskolai oktatás keretében nyújtott pályaorientációt segítő lehetőségek (tanácsadás, üzemlátogatás, nyári gyakorlat) szerepe a fiatalok pályaválasztási döntéseiben és terveik megvalósulásában
- A vállalatok részvételét, azaz a képzőhelyek számának növelését befolyásoló tényezők a duális szakképzési rendszerben a vállalati vélemények alapján

3.3.2. Javaslatok a szakképzési rendszer folyamatának mutatóira

A szakképzés folyamatával kapcsolatos mutatók között meghatározó szerepet töltenek be a szakképzés finanszírozására vonatkozó indikátorok. Ezek különösen azért fontosak, mert alkalmazásukkal meg lehet állapítani az állam és a vállalati szféra szerepét a szakképzés anyagi feltételeinek megteremtésében. A szakképzés folyamatával kapcsolatosan ugyancsak fontos annak vizsgálata, hogy a tanulók mennyire látják hasznosnak és színvonalasnak az iskolai keretek között nyújtott elméleti és gyakorlati képzést, a vállalati vagy vállalaton kívüli képzőhelyek oktatási gyakorlatát. A hatékonyság, a szakképzés kibocsátása és a munkaerőpiaci elvárások közötti összhang egyik meghatározó feltétele a megfelelő szakmatartalom kidolgozása, és az elvárások változásának megfelelő rugalmas alakítása. A közvetlenül a szakképzés folyamatával kapcsolatosan kevés olyan indikátor érhető el, amely lehetőséget ad az európai országok szakképzési rendszereinek összevetésére. Ez részben azzal magyarázható, hogy a szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorok vizsgálatára gyakran nem alkalmasak a standardizált, rendszeresen elvégezhető adatfelvételi eljárások, hanem inkább eseti kutatási programok vagy felvételsorozatok, illetve kvalitatív, strukturálatlan kutatások adnak lehetőséget az ilyen információk megszerzéséhez. Az egyik – már említett – nemzetközi összehasonlításra alkalmas mutató, amely részben bemeneti mutatónak is tekinthető, de szorosan kapcsolódik a szakképzés folyamatához, a szakképzés finanszírozási helyzetéről nyújt információt. Emellett a nemzetközi teszteken a szakképzésben résztvevő tanulók által elért eredmények is lehetőséget adhatnak a szakképzési folyamat eredményességének nemzetközi összehasonlítására.

3.3.2.1. Az Európai Unió országaira vonatkozóan elérhető, rendszeresen felmért, a szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorok

- A szakképzésre fordított éves kiadások egy tanulóra eső összege az alsó középfokú és felső középfokú szakképzésben vásárlóerő-paritáson USD-re átszámítva.

*Forrás: OECD, Education at a Glance
Rendszeresség: évente gyűjtött adatok
Időszak: 2000-2005
Országok: OECD és partnerországok*

- Az általános középfokú képzésben, illetve a szakképzésben résztvevő tanulók matematikai teljesítménye a Pisa felmérés alapján.

*Forrás: OECD, PISA felmérés
Rendszeresség: háromévente
Időszak: 2000, 2003, 2006
Országok: OECD és partnerországok (43, 41 ill. 58 ország)*

3.3.2.2 Magyarországon alkalmazható, a szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorok az országtanulmányok alapján

A duális szakképzési rendszer hatékonyságát jelentősen befolyásolja a vállalatok részvétele a gyakorlati képzésben. Ahhoz, hogy meghatározhassuk a vállalatok részvételére ható tényezőket, elengedhetetlen, hogy ismerjük a szakképzés vállalati szinten jelentkező költségeit, ennek a hozzájárulásból fedezett részét, az egyéb, nem anyagi ráfordítások mértékét, s az ezzel szemben álló, a tanulók képzéséből, saját munkaerő kineveléséből adódó hozamokat. Emellett fontos indikátorokként említhetjük a vállalatok tanulókkal kapcsolatos, valamint a tanulóknak az elméleti vagy a gyakorlati képzéssel kapcsolatos véleményeiről számot adó mutatókat, s a tanulók teljesítményét értékelő indikátorokat. A szakképzés hatékonyságára a legjelentősebb hatást gyakorló indikátorok között említhetjük azokat, amelyek az oktatott szakmák tartalmáról és a vállalatok által elvárt készségekről, kompetenciákról tájékoztatják a döntéshozókat.

Magyarországon több szervezet és kutatóintézet készít ad hoc jellegű felméréseket a szakképzés folyamatát jellemző tényezőkről. Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézetnek (GVI) létrehozásától fogva egyik központi kutatási iránya a szakképzéssel kapcsolatos kutatások végzése. A GVI bizonyos vizsgálataira 2000. óta több alkalommal is sor kerülhetett, így a felmérések e része bizonyos kérdésekben idősoros elemzésekre is lehetőséget ad. A GVI 2004-ben a szakmastruktúra és szakmatartalom változásairól végzett kutatást (Koszó – Semjén – Tóth – Tóth, 2007). A vizsgálat az elmúlt 15 év, a jelenlegi tendenciák és a várható változások alapján térképezte fel a tartalmi és strukturális változásokat 16 kiválasztott szakmában. A felmérés során 58 interjú készült a piaci szférából, az oktatás, valamint a kutatás területéről kiválasztott szakértőkkel. A szakképzés folyamatáról és működéséről nyújtanak hasznos információt a GVI által 2005 óta évente végzett, a tanulókkal kapcsolatos vállalati véleményeket is felmérő kutatások. A 2006. évi kutatás (Dobos – Papp, 2006) kiterjedt a tanulók aspirációira, a tanulóknak a tanult szakmával és a képzéssel kapcsolatos elégedettségére és a tanulók mobilitására, utazási hajlandóságára. Ezt a vizsgálati irányt folytatta egy, a szakiskolai tanulók elhelyezkedését, munkaerőpiaci történetét elemző követéses vizsgálat 2007. évben.



Eseti, vagy többször megismételt kutatások keretében vizsgált, a szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorok az országtanulmányok alapján:

- Az új szakmák tanulóinak elégedettsége az üzemi képzéssel

*Rendszeresség: eseti kutatás
Időszak: 2005*

- A képzőhelyekkel és a gyakorlati képzéssel kapcsolatos tanulói vélemények a keleti országrészben

*Rendszeresség: eseti kutatás
Időszak: 2004*

- A szakmák tartalmának, a szakmákat jellemző tevékenységeknek és a szakmákban elvárt kompetenciák változásának indikátorai

*Rendszeresség: eseti kutatás
Időszak: 2005*

- A bankszektor változó szakmai elvárásainak leírása

*Rendszeresség: eseti, kvalitatív kutatás
Időszak: 2003. október – 2004. október*

- A tanulókat a bérmegállapodások szerint megillető pénzbeli juttatások átlagos összege

*Rendszeresség: évente regisztrált mutató
Időszak: 1976-2006*

- A szakképzés költségei és hozama a képzést végző cégek számára

*Rendszeresség: rendszeresen ismételt kutatás
Időszak: 1970 óta kb. tízévente*



- A vállalatok tanulók iránti kereslete, a tanulókkal kapcsolatos vállalati vélemények és a szakképzési reformtervek támogatottsága a vállalati szférában

*Rendszeresség: kétfévente megismételt felvétel
Időszak: 2005, 2007 (utolsó két felvétel)*

Javaslatok a magyar szakképzési rendszerben alkalmazható, eseti vagy többször megismételt kutatások keretében gyűjtött, a szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorokra és adatokra:

- A szakképzés költségei és hozama a képzést végző cégek számára – közgazdasági elemzés és empirikus felvétel
- A tanulók pénzbeli juttatása és a tanulói költségtérítések átlagos összege szakmák szerint – időközönkénti adatgyűjtés
- A tanulókkal és teljesítményükkel kapcsolatos vállalati vélemények – empirikus felvétel vállalatok körében
- A szakképzési reformtervek támogatottsága a vállalati szférában – empirikus felvétel vállalatok körében
- Az iskolai elméleti és a gyakorlati oktatással, valamint a képzőhelyeken nyújtott gyakorlati képzéssel kapcsolatos tanulói vélemények – tanulók körében végzendő interjúk kutatás
- A szakmák tartalmának, a szakmákat jellemző tevékenységeknek és a szakmákban elvárt kompetenciák változásának indikátorai – időközönkénti adatgyűjtés

3.3.3. Javaslatok a szakképzési rendszer kimeneti mutatóira

A szakképzés kimeneti oldaláról, azaz eredményeiről információt nyújtó indikátorok között kevés a nemzetközi összehasonlításokra is alkalmazható mutató. A két leggyakrabban alkalmazott ilyen indikátor a végzettség szerinti bérekre ill. munkanélküliségi rátákra vonatkozik. Szintén fontos, de általában nem rendszeresen mért mutató a túl-, illetve alulképzettek aránya a szakképzett foglalkoztatottak között.

3.3.3.1. Az Európai Unió országaira vonatkozóan elérhető, rendszeresen felmért, a szakképzés kimeneti oldalával kapcsolatos indikátorok

Az európai uniós és más nemzetközi adatbázisokban elérhető kimeneti indikátorok:

- A munkavállalók havi fizetése és órabére a legmagasabb iskolai végzettség és az elvégzett (ISCED) programtípus szerint.

*Forrás: Eurostat, Structure of Earnings Survey
Rendszeresség: eseti adatfelvétel
Időszak: 1999-2002
Országok: EU25*

- Munkaerőpiaci státusz és a munkanélküliség oka a legmagasabb iskolai végzettség és az elvégzett (ISCED) programtípus szerint.

*Forrás: Eurostat, Labour Force Survey
Rendszeresség: évente
Időszak: 1983-2007
Országok: EU tagországok*

- Munkavállalók foglalkoztatásának módja a legmagasabb iskolai végzettség és az elvégzett (ISCED) programtípus szerint.

*Forrás: Eurostat, Labour Force Survey
Rendszeresség: évente
Időszak: 1983-2007
Országok: EU tagországok*



Javaslatok a magyar szakképzési rendszerben alkalmazható rendszeres felméréseken keresztül gyűjtött, a szakképzés kimeneti oldalával kapcsolatos indikátorokra és adatokra:

- A munkavállalók havi fizetése és órabére a legmagasabb iskolai végzettség és az elvégzett programtípus (szakmai vagy általános oktatás) szerint
- A munkanélküliek aránya 25 – 59 évesek között a végzettségi szintek szerint

3.3.3.2. Magyarországon alkalmazható kimeneti indikátorok az országtanulmányok alapján

A szakképzési rendszerek egyik alapvető kimeneti indikátora a sikeresen szakvizsgázó tanulók száma és aránya. Ezzel összefüggésben hasznos információhoz juthatunk a szakképzés hatékonyságával kapcsolatosan, ha a szakképzést elvégző ill. szakképzést megszakító tanulók számát és arányát egyaránt figyelemmel kísérjük. A tanulók pályaelhagyási, munkahelyváltási és továbbtanulási terveiről nyújtott empirikus eredményeket az MKIK GVI 2006. évi, a tanulók helyzetével és aspirációival kapcsolatos kutatása (Dobos – Papp, 2006).

A szakképzés sikerességének indikátorait gyűjtő kutatások között említhetjük 2006-ban az NSZFI megbízásából, közel négyezer szakképzett pályakezdő adatait feldolgozó vizsgálatot. (André et al., 2006) A kutatás a 2003/2004-es tanévben iskolai rendszerű szakképzésben szakképesítést szerzett fiatalok véleményét vizsgálta szakmai felkészültségükről, a munkába állás sikerességéről, az iskolájuk szakképző tevékenységéről.

Az eredményesség mérésének egyik hasznos módszere a szakképzett pályakezdők foglalkoztatási történetének pályakövetéses vizsgálata. Ezek jelentős ráfordítást igényelnek, ezért elvégzésük csak többéves intervallumokban célszerű, azonban rendkívül értékes eredményeket szolgáltatnak a fiatal szakképzettek munkaerőpiaci sikerességéről. A szakképzés értékének és sikerességének pontos méréséhez

rendkívül nagy szükség lenne a pályakövetéses vizsgálatok nagyobb támogatására és gyakoribb alkalmazására. Ezen a területen úttörőmunkának tekinthető Liskó Ilona 2001. évi tanulmánya (Liskó, 2001), amelyben egy 1995. évben elvégzett és 1999-ben ugyanazon fiatalok körében megismételt panel jellegű felvétel adatai alapján elemzi a szakképzett pályakezdekők munkahely-változtatási és pályaelhagyási döntéseit.

A pályakövetéses kutatások fejlesztéséhez hozzájárulhat az NSZFI megbízásából 2007-ben készült tanulmány 15 európai uniós tagország szakképzéseiben alkalmazott pályakövetés módszereiről, a pályakövetéses vizsgálatba bevont célcsoportokról, a tevékenységet megalapozó jogi szabályozásról és a pályakövetést segítő intézmények rendszeréről (NSZFI, 2007).

A munkaerőpiaci sikeresség fontos indikátora a szakképzettség relatív bérhozámanak alakulása, valamint a túl- és alulképzettség aránya a szakképzett munkavállalók foglalkoztatásában. Az MTA Közgazdaságtudományi Intézete valamint a Budapesti Corvinus Egyetem munkagazdaságtani kutatóműhelye rendszeresen készít – népszámlálási adatokra, országos munkaerő-felvételekre és más adatbázisokra alapozott – elemzéseket a végzettség szerinti relatív bérekről, foglalkoztatási esélyekről, a túl- és alulképzettség alakulásáról (Galasi–Varga, 2005; Galasi, 2004; Kertesi – Köllő, 2001; Kertesi – Varga, 2005; Kertesi – Varga, 2004; Kézdi, 2004)

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet évente több országos nagymintás vállalati felmérést is végez a szakképzett pályakezdekők iránti keresletről és ennek várható alakulásáról, a pályakezdekők készségeivel kapcsolatos vállalati elégedettségről és a pályakezdekő bérekről. A kérdések egy része idősorok és tendenciák felvázolását is lehetővé teszi (Dobos – Papp, 2006; Perpék, 2006; Selmeczy, 2005a; Selmeczy, 2005b; Semjén, 2002).

Az MGYOSZ, IPOSZ, MKIK, MAK, valamint az NSZFI közös kutatása 2004-ben a szakképesítést szerzett pályakezdekőkkel kapcsolatos munkaadói véleményeket mérte fel (André, 2006) egy kismintás vállalati kikérdezés keretében. A felmérés az ad hoc jellegű kutatások között bizonyos tekintetben úttörő jelleggel vizsgálta a szakképesítést szerzett

pályakezdők elhelyezkedési lehetőségeinek tapasztalatait, a pályakezdő fiatalok munkanélküliségének körülményeit. Az adatgyűjtés során a kutatók fontos információkat gyűjtöttek többek között arról, hogy a fiatalok mennyire tudják hasznosítani szakmai tudásukat, mennyire elégedettek a képzésükkel, sikeresnek ítélik-e meg munkahelyi beilleszkedésüket, elégedettek-e munkájukkal, munkahelyükkel.

A szakképzés hatékonyságának mérését szolgálják a hiányszakmák, vagy a szakképzett munkanélküliséget növelő, illetve nagymértékű pályaelhagyást eredményező szakképzési programok meghatározását célzó, általában vállalati adatokra és véleményekre alapuló indikátorok (ezek egyik adatforrása lehet az MMPP, amelyet a tanulmány Függelékében ismertetünk). A vállalatok szakképzésben való részvételét és ennek motivációit tekintve célszerű annak mérése, hogy a képzőhelyek üzemeltetése és a tanulók képzése milyen nettó, pénzben kifejezhető, illetve pénzben nem kifejezhető hozamokat eredményez, és melyek azok a tényezők, amelyek a vállalatokat a szakképzésben való szerepvállalásra ösztönzik. Ugyanígy annak vizsgálata is rendkívül hasznos szempontokat tárhat fel a döntéshozók számára, hogy a vállalatokat mi tartja vissza a szakképzésben való részvételtől, melyek azok a meghatározó anyagi, adminisztratív vagy egyéb terhek, amelyek miatt nem vállalják a képzőhelyek fenntartását. A szakképzési rendszer reformjához nyújthat értékes támpontokat annak felmérése, hogy a vállalatok melyeket tartják a szakképzési rendszer legfontosabb célkitűzéseinek, milyen ismeretek, képességek és milyen tudás átadását tartják fontosnak.



Eseti, rendszeresen végzett kutatások vagy követes vizsgálatok keretében gyűjtött, a szakképzés folyamatával kapcsolatos indikátorok az országtanulmányok alapján:

- A szakvizsgázó és a szakvizsgát sikeresen teljesítő tanulók száma nemek és 93 szakmacsoport szerint

Rendszeresség: évente regisztrált indikátor
Időszak: -2006

- A 25 év alatti fiatalok munkanélküliségi rátája országrész (kelet/nyugat) szerint

Rendszeresség: évente regisztrált indikátor
Időszak: 1991 -2006

- A duális rendszerből kilépő szakképzett pályakezdők foglalkoztatási történetének jellemzői

Rendszeresség: rendszeresen regisztrált adatok eseti elemzése (panel-adatok)
Időszak: 2004

- A végzettség, illetve az elvégzett osztályok számának relatív bérhozama

Rendszeresség: évente (panel-adatok)
Időszak: 1984 -2006

- Vállalatok szakképzett munkaerő iránti kereslete, a szakemberhiány mértéke és ennek csökkentésére tett intézkedések

Rendszeresség: évente megismételt felvétel időszakos kérdésszekciója
Időszak: 1970 – 2007 (az témát utoljára 2005-ben, előtte 2001-ben vizsgálták)



Javaslatok a magyar szakképzési rendszerben alkalmazható, eseti, rendszeresen végzett kutatások vagy követes vizsgálatok keretében gyűjtött, a szakképzés kimeneti oldalával kapcsolatos indikátorokra:

- A szakvizsgázó és a szakvizsgát sikeresen teljesítő tanulók száma és aránya nemek és szakmák szerint
- A szakképzést elvégző, illetve a szakképzést megszakító tanulók száma nemek szerint
- A szakképzett pályakezdők foglalkoztatási történetének jellemzői, pályakövetéses vizsgálatok alapján
- A pályakezdő fiatalok munkanélküliségi rátája
- A munkanélkülivé válás esélye szakmák, végzettség és a szakképzettség megszerzésének jellemzői szerint
- Kritikus hiányszakmák a munkaerőpiacon
- A végzettség, a szakképzettség, illetve az elvégzett osztályok számának relatív bérhozama
- Vállalatok szakképzett munkaerő iránti kereslete, a szakemberhiány mértéke, s az ennek csökkentésére tett intézkedések
- Vállalati vélemények a szakképzési célokról a szakképzés során elsajátítandó tudásról és képességekről
- A szakképzés pénzben kifejezhető, illetve pénzben nem kifejezhető hozama a vállalatok számára

- A túl- vagy alulképzettek aránya a szakképzett foglalkoztatottak között szakmák szerint

3.4. Indikátorok javasolt alkalmazási területei

Az előző fejezetekben bemutatott hazai és külföldi gyakorlatok alapján körülhatárolhatjuk azokat a főbb kutatási kérdéseket, amelyek meghatározzák a szakképzési indikátorok alkalmazása, s új mutatók bevezetése iránti igényt. Amint említettük, az országos adatfelvételi és elemzési rendszer továbbfejlesztéséhez első lépésben érdemes megvizsgálni, hogy a jelenleg rendelkezésre álló adatbázisok, a rendszeres adatfelvételek, követéses vizsgálatok és ad hoc jellegű kutatások eredményei milyen mértékben fedik le megválaszolandó kutatási kérdéseket, vannak-e átfedések az adatfelvételek között, milyen az adatok megbízhatósága és elérhetősége. Emellett fontos átfogó kérdésként merülhet fel, hogy alkalmasak-e a jelenlegi adatfelvételek az eredmények szintetizálására, valamint a szakképzés jelenlegi és várható helyzetét hűen tükröző egységes kép kialakítására.

A szakképzési indikátorok fejlesztéséhez és új mutatók bevezetéséhez a külföldi gyakorlatok alapján az alábbi kutatási területek figyelembevételét javasoljuk:

Két küszöb vizsgálata (bemeneti és kimeneti oldal):

a) Tanulók belépése a szakképzési rendszerbe

- Milyen tényezők befolyásolják a fiatalok motivációját és a szakmatanulással kapcsolatos döntéseit?
- Milyen terveik voltak a fiataloknak, akik szakmát tanulnak vagy tanultak?
- Be tudtak-e lépni a szakképzésbe azok a fiatalok, akik szakmát akartak tanulni?



-
- A tanult szakma, illetve a képzés körülményei megfelelnek-e a fiatalok előzetes elképzeléseinek?

b) Szakképzett pályakezdők kilépése a munka világába (motiváció, pályakövetés, bérhozam)

- A szakképzésből kilépve hogyan alakul a fiatalok pályafutása? Milyen állásokban helyezkednek el, mennyire biztos a munkahelyük? Szükség van-e továbbképzésre vagy átképzésre?

Duális rendszer hatékonysága (a tisztán iskolai rendszerrel szemben)

Vállalatok részvétele a szakképzésben

- Milyen tényezők befolyásolják a vállalatok döntését és a képzőhelyek kapacitásait?
- A szakképzés milyen pénzben kifejezhető és nem kifejezhető költségekkel jár ill. hozamokat eredményez a vállalatok számára?

Szakmatartalom, szakmastruktúra

- Szakképzett pályakezdőkkel szembeni elvárások (kompetenciák, általános és szakmai ismeretek)
- Változó szakmák, új szakmák oktatásával kapcsolatos tanulói vélemények

Vállalatok tanulókkal és pályakezdőkkel kapcsolatos véleménye

A szakképzési rendszer szereplői közötti kapcsolatrendszer jellemzői

- Információáramlás és hatékony együttműködés feltételei
- A hatékony együttműködést akadályozó érdekellentétek

Irodalom

- Ammermüller, Andreas – Dohmen, Dieter (2004), *Individuelle und soziale Erträge von Bildungsinvestitionen*. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 1-2004, FiBS
- André Lászlóné – Bánhidyné Dr. Szlovák Éva – Makó Ferenc – Tulics Helga (2006), *Az iskolai rendszerű szakképzést folytató intézményekben a 2003/2004. tanévben szakképzettséget szerzett pályakezdekők elhelyezkedésének, a szaktudás hasznosíthatóságának vizsgálatáról*. NSZFI
- André Lászlóné (2006), *Munkaadók véleménye a szakképesítést szerzett pályakezdekőkről mint munkavállalókról – Résztanulmány*. Oktatási Minisztérium
- Apprentissage tout au long de la vie: Ce que les entreprises font déjà* (2007), VBO - Verbond van Belgische Ondernemingen
- Baartman, Liesbeth K. J. – Bastiaens, Theo J. – Kirschner, Paul A. – Van der Vleuten, Cees P. M. (2006), *Teachers' Opinions on Quality Criteria for Competency Assessment Programs*. Teaching and Teacher Education, Vol. 23, Issue 6., pp. 857-867.
- Bain, J. – Keren, M. – Miller, J. – Thornton, J (1987), *The Ratchet, Tautness and Managerial Behaviour in Soviet-Type Economies*. European Economic Review 31., pp. 1173 – 1201.
- Bash, L (1989), *Education Goes to Market*. in: Bash – Coulby, D., *The Education Reform Act*, London, Cassel, pp. 19-30.
- Beicht, Ursula – Berger, Klaus (2006), *Ausbildungsplatzprogramm Ost im Urteil der Unternehmer und Teilnehmerinnen*. BiBB, BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/2006; pp. 21-25.
- Beicht, Ursula – Friedrich, Michael– Ulrich, Joachim Gerd (2007), *Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg - Schulabsolventen auf Lehrstellensuche*. BiBB Report, 2007/2, BiBB
- Beicht, Ursula – Walden, Günter – Herget, Hermann (2004), *Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland*. Bundesinstitut für Berufliche Bildung, W. Bertelsmann Verlag
- Bergzog, Thomas (2006), *Beruf fängt in der Schule an – Schülerbetriebspraktika in der Berufsorientierungsphase*. BiBB, BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/2006; pp. 28-31.
- BiBB (2005), *Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren*.
- Blom, Kaaren – Meyers, David (2003), *Quality indicators in vocational education and training - International perspectives*. Australian National Training Authority
- Brown, P. – Miller, J. – Thornton, J. (1994), *The Ratchet Effect and the Coordination of Production in the Absence of Rent Extraction*. Economica 61 (241), pp. 93 – 114.
- Brötz, Rainer – Dorsch-Schweizer, Marlies – Haipeter, Thomas (2006), *Die Bankausbildung im Spiegel von Wissenschaft und Praxis*. BiBB, BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4/2006; pp. 25-28.
- DCSF (2007), *Autumn Performance Report, Achievement against Public Service Agreement targets*.
- Denayer, Luc /szerk./ (2007), *Rapport Technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du cout salarial*. Conseil Central de l'Economie



- Dercks, Achim – Heikau Oliver (2005), *Ruhe vor dem Sturm - Arbeitskräftemangel in der Wirtschaft - Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung Herbst 2005*. DIHK, Berlin
- Descy, P. – Westphalen, S-A. (1998), *Measuring the effectiveness of training*. Working paper, Cedefop
- Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred (2002), *Training and learning for competence - Second report on vocational training research in Europe: executive summary* Cedefop Reference series, 31
- Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred (2005), *The value of learning - Evaluation and impact of education and training - Second report on vocational training research in Europe*. Cedefop
- DESTATIS – *Bildung im Zahlenspiegel 2006* (2006), Statistisches Bundesamt; Wiesbaden
- DESTATIS – *Statistisches Jahrbuch 2007 Für die Bundesrepublik Deutschland* (2007), Statistisches Bundesamt; Wiesbaden, p. 84.
- DfES (2007), *Departmental Report*. <http://www.dfes.gov.uk/publications/deptreport2007/>
- DIHK (2007), *Ausbildung 2007 - Ergebnisse einer Online-Unternehmensbefragung im April 2007*. DIHK, Berlin
- DIUS (2007), *Autumn Performance Report*. December 2007
- Dobos Krisztina – Papp Gergő (2006), *Vállalkozók munkaerő kereslete és tanulókkal kapcsolatos elégedettsége – 2006*. MKIK GVI
- Dorau, Ralf – Höhns, Gabriela (2006); *Erfolg der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt als Maßstab für die Qualität der Ausildung*. BiBB, BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6/2006; pp. 14-27.
- Effort des entreprises belges en matiere de formation – Résultats de l'enquete CVTS – 2005* (2007), Direction générale Statistique et Information économique
- Ekström, Erika (2002), *The value of a third year in upper secondary vocational education Evidence from a piloting scheme*. IFAU Institute for Labour Market Policy Evaluation
- European Centre for the Development of Vocational Training (2006), *Annual Report 2005* Cedefop
- Fazekas M. – Rehberg, J. – Sanderson, O. – Terwite, J. – Weber, M. (2007), *Performance Management in England's Education Sector*. The Hertie School Policy Institute, Berlin, kézirat, p. 8.
- Flemish education in figures 2006-2007* (2007), Flamand Oktatási Minisztérium
- Friedrich, Michael (2006), *Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit – Chancen der Jugendlichen 2005 erneut verschlechtert*. BiBB, BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/2006; pp. 7-11.
- Galasi Péter – Varga Júlia (2005), *Munkaerőpiac és oktatás*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest
- Galasi Péter (2004), *Túlképzés alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon – 1994-2002*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont
- Göggel, Kathrin (2007), *Sinkende Bildungsrenditen durch Bildungsreformen? – Evidenz aus Mikrozensus und SOEP, SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin*. DIW
- Hood, Christopher (2006), *Gaming in Targetworld: The Targets Approach to Managing British Public Services*. Public Administration Review 66 (4), pp. 515–521.

http://www.cabinetoffice.gov.uk/about_the_cabinet_office/publicserviceagreements.aspx



<http://www.dfes.gov.uk/aboutus/reports/pdfs/7300-DCSF-AutumnAnnReport.pdf>

<http://www.dfes.gov.uk/nlt/>

http://www.hm-treasury.gov.uk/media/C/0/sr04_psa_ch2.pdf

INSEE Annuaire Statistique de la France 2003 (2004), Enseignement, Formation, Recherche; INSEE, p. 255.

Kertesi Gábor – Köllő János (2001), *A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberi tőke átértékelődése*. MTA KTI, BKAÉ – BWP 2001/6

Kertesi Gábor – Varga Júlia (2004), *Iskolázottság és foglalkoztatottság*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest

Kertesi Gábor – Varga Júlia (2005), *Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon*. MTA KTI, BKAÉ – BWP 2005/1

Key Data on Education in Europe (2005), ECSC-EC-EAEC, Brussels, Luxembourg

Kézdí Gábor (2004), *Iskolázottság és keresetek*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest

Kornai J. (1993), *A szocialista rendszer (Kritikai politikai gazdaságtan)*. Heti Világgazdaság Kiadói Rt., Budapest

Koszó Zoltán – Semjén András – Tóth Ágnes – Tóth István János (2007), *Szakmastruktúra- és szakmatartalom-változások a gazdasági fejlődés tükrében*. MKIK GVI

Köllő János – Lindnerné Eperjesi Erzsébet (2000), *Alapvető tények: reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek*. Megjelent: Fazekas Károly /szerk./, Munkaerőpiaci tükrök. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

Köllő János (2000), *Iskolázottság és életkor szerinti különbségek: az „emberi tőke” átértékelődése*. Megjelent: Fazekas Károly /szerk./, Munkaerőpiaci tükrök. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

Köllő János (2002), *A képzett és képzetlen munkaerő iránti kereslet*. Munkaerőpiaci Tükrök, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

Kuppe, Anna Maria – Lorig, Barbara /szerk./ (2006) *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen*. BiBB

Lamb, Stephen – Davies, Merryn – Polesel, John – Teese, Richard (2003), *International indicators for vocational education and training - An Australian perspective*. National Centre for Vocational Education Research, Australia

Levacic, R. (1990), *Formula Funding for Schools and Colleges*. in: Levacic, R. /ed./: Financial Management in Education. Philadelphia, Open University Press

Liskó Ilona (2001), *Fiatal szakmunkások a munkapiacra*. megjelent: Semjén András /szerk./ Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

Livret Stistique (2007), VBO - Verbond van Belgische Ondernemingen

Mittag, Hans-Joachim (2005), *Gross Earnings in Europe - Main results of the Structure of Earnings Survey 2002*. Eurostat, Statistics on Focus, 2005/12.

Nicaise – Bollens (1998), *Training and employment opportunities for disadvantaged persons; Vocational education and training – the European research field*. Background report, Luxembourg, vol. II, pp.121-153

- Nitschke, Axel – Böhne, Alexandra – Geruschkat, Ralf – Oelgart, Niels – Evers, Marc (2007), *Wirtschaftslage und Erwartungen - Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Herbst 2007*. DIHK, Berlin
- NSZFI (2007), *Tanulmány 15 európai uniós tagország szakképzéseiben alkalmazott pályakövetés módszereiről, a pályakövetéses vizsgálatba bevont célcsoportokról, a tevékenységet megalapozó jogi szabályozásról, a pályakövetést segítő intézmények rendszeréről*. NSZFI
- OECD – *Education at a Glance 2007* (2007), OECD Indicators
- Oonagh, Gay (2005), *Public Service Agreements*. Standard Note: SN/PC/3826, Parliament and Constitution Centre, <http://www.parliament.uk/commons/lib/research/notes/snpc-03826.pdf>
- Palócz Éva (2001), *A pályakezdők iránti vállalati kereslet és a velük való elégedettség egy vállalati felmérés tükrében* MKIK GVI
- Perpék Éva (2006), *A vállalkozások munkaerő kereslete és pályakezdőkkel, tanulókkal való elégedettsége – 2005* MKIK GVI
- Pütz, Helmut (2003), *Berufsbildung, Berufsausbildung, Weiterbildung – Ein Überblick; Bundesinstitut für Berufsbildung*. Bonn, pp. 9-10.
- Sauvageot, Claude (2006), *The role of indicators in education and training policies*. Paper presented at the MEDA-ETE Project 'Education and Training for Employment' Sub-componnet 2-1 Launch Seminar, Lisbon (01. 25-26.)
- Selmeczy Iván (2005a), *A kis- és közepes vállalkozások foglalkoztatási, üzleti helyzete és kilátásai 2004-2005 – Egy empirikus vállalati felvétel eredményei*. MKIK GVI
- Selmeczy Iván (2005b), *Szakképzett munkaerő iránti kereslet a feldolgozóiparban egy empirikus vállalati felvétel tükrében, 2005*. MKIK GVI
- Semjén András (1993), *Oktatásfinanszírozás: az európai út. Egy modell változásai*. In: Halász G. /szerk./, *Az oktatás jövője és az európai kihívás*. Budapest, Educatio, pp.165-180.
- Semjén András (2002), *Az egyéni karrier utak, szakmák szerinti életutak, kereseti lehetőségek*. MKIK GVI
- Stasz, Cathleen – Hayward, Geoff – Oh, Su-Ann – Wright, Susannah (2004), *Outcomes and Processes in Vocational Learning: A Review of the Literature, Learning and Skills Research Centre*. London
- Tappmann – Webers, Bettina (2006), *Neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich – Auszubildende bewerten Umsetzung auch kritisch*. BiBB, BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4/2006; pp. 21-24.
- Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2006 in Euro* (2006), BiBB adatbank, 2006. október
- Troltsch, Klaus – Krekel, Elisabeth M. (2006), *Zwischen Skylla und Charybdis – Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten*. BiBB, BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2006; pp. 12-17.
- UNESCO Institute for Statistics – Online Data Centre (<http://stats.uis.unesco.org>)
- Viertel, E. et al. (2004), *From project to policy evaluation in vocational education and training – possible concepts and tools. Evidence from countries training research in Europe: Background Report*. Cedefop, Reference Series, 58.
- West, Anne – Hind, Audrey (1999, Revised: 2000), *Vocational education and training indicators project: EU priorities and objectives related to VET*. Centre for educational research London school of economics and political science Funded by CEDEFOP, London, 2000.



West, Anne –Hind, Audrey (1998), *Vocational education and training indicators: Effectiveness of initial vocational education and training and training for the unemployed. The use of the British Household Panel Survey*. Centre for Educational Research, London School of Economics and Political science – Cedefop, 1998 (felülvizsgálva 2000-ben)
www.trainingvillage.gr/download/statistique/bhps/index.html
www.dius.gov.uk/publications/07-11-30-Autumn-Performance-Report-v05.doc



Mellékletek

1. sz. melléklet: Az Európai Unióban alkalmazott szakképzési indikátorok

A szakképzési rendszer bemeneti indikátorai

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy idősor)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
A szakmai továbbképzésben résztevők aránya a foglalkoztatottak között	1993, 1999	1993: EU-13; 1999: EU-15 + új csatlakozók, Ciprus, Málta és Szlovákia kivételével	Eurostat, NewCronos, Munkaerőfelmérés	(Descy - Tessaring, 2005)
A felső középfokú oktatásban (ISCED 3) résztvevő tanulók megoszlása általános oktatás és szakmai képzés között, összesen és nemek szerint	2001, 2002	EU-25	UNESCO, OECD, Eurostat (UOE): évente ismételt kérdőíves felvétel eredményeinek Online adatbankja	(Descy - Tessaring, 2002)
Az alsó középfokú oktatásban résztevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya	1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006	EU-27 és más országok	UNESCO, OECD, Eurostat (UOE): évente ismételt kérdőíves felvétel eredményeinek Online adatbankja	(Unesco Institute...)
A felső középfokú oktatásban résztevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya	1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006	EU-27 és más országok	UNESCO, OECD, Eurostat (UOE): évente ismételt kérdőíves felvétel eredményeinek Online adatbankja	(Unesco Institute...)
Az alsó és felső középfokú oktatásban résztevők közül a szakmai képzésben résztvevők aránya	1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006	EU-27 és más országok	UNESCO, OECD, Eurostat (UOE): évente ismételt kérdőíves felvétel eredményeinek Online adatbankja	(Unesco Institute...)
Az alsó és a felsőfokú szakképzésben résztevő nők/férfiak aránya	1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006	EU-27 és más országok	UNESCO, OECD, Eurostat (UOE): évente ismételt kérdőíves felvétel eredményeinek Online adatbankja	(Unesco Institute...)

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy idősor)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
A magánintézményben tanulók aránya az alsó középfokú általános oktatásban, illetve az alsó középfokú szakképzésben résztvevők közül	1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006	EU-27 és más országok	UNESCO, OECD, Eurostat (UOE): évente ismételt kérdőíves felvétel eredményeinek Online adatbankja	(Unesco Institute...)
A magánintézményben tanulók aránya a felső középfokú általános oktatásban, illetve a felső középfokú szakképzésben résztvevők közül	1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006	EU-27 és más országok	UNESCO, OECD, Eurostat (UOE): évente ismételt kérdőíves felvétel eredményeinek Online adatbankja	(Unesco Institute...)
Tanárok száma (nemek szerint) összesen a középfokú képzésben, ezen belül az alsó, ill. a felső középfokú képzésben.	1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006	EU-27 és más országok	UNESCO, OECD, Eurostat (UOE): évente ismételt kérdőíves felvétel eredményeinek Online adatbankja	(Unesco Institute...)
Tanárok száma (nemek szerint) a szakképzésben valamint az általános középfokú képzésben, ezen belül az alsó, ill. a felső középfokú szakképzésben, valamint az alsó, ill. a felső középfokú általános képzésben.	1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006	EU-27 és más országok	UNESCO, OECD, Eurostat (UOE): évente ismételt kérdőíves felvétel eredményeinek Online adatbankja	(Unesco Institute...)
Tanárok száma (nemek szerint) a kiegészítő szakképzésben valamint a poszt-szekunder kiegészítő általános képzésben, és ezen belül az alsó, ill. a felső középfokú szakképzésben valamint az alsó és felső középfokú általános képzésben.	1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006	EU-27 és más országok	UNESCO, OECD, Eurostat (UOE): évente ismételt kérdőíves felvétel eredményeinek Online adatbankja	(Unesco Institute...)
Magán és állami oktatási intézmények száma az általános képzésben és a szakképzésben.	1980/81, 1990/91, 2001/02	FR	Ifjúsági, Oktatásügyi és Kutatási Minisztérium, Franciaország	(INSEE, 2004), pp. 255.
Osztályok száma az általános képzésben és a szakképzésben, a magán-, ill. az állami intézményekben.	1980/81, 1990/91, 2001/02	FR	Ifjúsági, Oktatásügyi és Kutatási Minisztérium, Franciaország	(INSEE, 2004), pp. 255.

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy idősor)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
Átlagos osztálylétszám az általános képzésben és a szakképzésben, a magán-, ill. az állami intézményekben.	1980/81, 1990/91, 2001/02	FR	Ifjúsági, Oktatásügyi és Kutatási Minisztérium, Franciaország	(INSEE, 2004), pp. 255.
Tanoncképző intézetek tanulóinak száma a megszerezhető végzettség típusa szerint és nemek szerint.	1995/96, 1996/97, 1997/98, 1998/99, 1999/2000, 2000/01	FR	Ifjúsági, Oktatásügyi és Kutatási Minisztérium, Franciaország	(INSEE, 2004), pp. 255.
Állami és magántulajdonú mezőgazdasági szakképzési intézmények száma: szakközépiskolák, szakiskolák és tanoncképző intézmények.	1997/98, 1998/99, 1999/2000, 2000/01, 2001/02	FR	Mezőgazdasági, Élelmezésügyi, Halászati és Vidékfejlesztési Minisztérium, Franciaország	(INSEE, 2004), pp. 262.
Állami és magántulajdonú mezőgazdasági szakképzési intézmények tanulóinak száma: szakközépiskolák, szakiskolák és tanoncképző intézmények.	1997/98, 1998/99, 1999/2000, 2000/01, 2001/02	FR	Mezőgazdasági, Élelmezésügyi, Halászati és Vidékfejlesztési Minisztérium, Franciaország	(INSEE, 2004), pp. 262.
A felsőfokú továbbtanulásra feljogosító szakképzésben résztvevők aránya összesen, valamint a nők, ill. férfiak körében	1994, 1997	EU 15	Európai Bizottság, Eurostat	(Lamb et al., 2003)
A szakképzésben résztvevők megoszlása korosztályok szerint	1994, 1997	EU 15	Európai Bizottság, Eurostat	(Lamb et al., 2003)
A szakképzésben résztvevők megoszlása aszerint, hogy a képzés – a gyakorlatot és az elméletet is figyelembe véve – jellemzően milyen helyszínen folyik	1994, 1997	EU 15	Európai Bizottság, Eurostat	(Lamb et al., 2003)



Az első szakképesítés megszerzésére irányuló szakképzési programok megoszlása a képzés időtartama szerint	1994, 1997	EU 15	Európai Bizottság, Eurostat	(Lamb et al., 2003)
--	------------	-------	-----------------------------	------------------------



A szakképzési rendszer folyamatának indikátorai

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy idősor)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
Az általános középfokú képzésben és a szakképzésben résztvevő tanulók matematikai teljesítménye a Pisa felmérés alapján	2003	NL, BE, EL, HU, IT, AT, SK, CZ, PT, LU, és EU-n kívüli országok	Pisa Bizottság	(OECD Indicators, 2007) OECD Education at a Glance 2007
A szakképzésre fordított éves kiadások egy tanulóra eső összege, az alsó középfokú és felső középfokú szakképzésben. Vásárlóerő-paritáson USD-re átszámítva.	2004	OECD országok	OECD	(OECD Indicators, 2007) OECD Education at a Glance 2007

A szakképzési rendszer kimeneti indikátorai

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy idősor)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
A hároméves szakképzési modell relatív hozama a kétéves modellhez képest	1993-1998	SE	IFAU Institute for Labour Market Policy Evaluation	(Ekström, 2002)
Fizetett alkalmazásban állók közül azok aránya, akik számára a formális oktatás vagy szakképzés az aktuális foglalkozásukhoz szükséges készségek megszerzését biztosította (adatok csak ISCED képzési szintek szerint, programtípusokra vonatkozóan nincs adat)	1995	AT, BE, DE, DK, ES, EL, FR, IT, IE, LU, NL, PT, UK	ECHP, 1995	(West - Hind, 1999)
Fizetett alkalmazásban állók közül azok aránya, akik úgy vélik, hogy a formális oktatás vagy szakképzés nagyon, vagy jelentősen hozzájárult az aktuális foglalkozásukhoz szükséges készségek megszerzéséhez (adatok csak ISCED képzési szintek szerint, programtípusokra vonatkozóan nincs adat)	1995	AT, BE, DE, DK, ES, EL, FR, IT, IE, LU, NL, PT, UK	ECHP, 1995	(West - Hind, 1999)
A különböző végzettségű foglalkoztatottak között azok aránya, akiket munkaadójuk oktatásban vagy képzésben, illetve erre irányuló támogatásában részesít (adatok csak ISCED képzési szintek szerint, programtípusokra vonatkozóan nincs adat)	1995	AT, BE, DE, DK, ES, EL, FR, IT, IE, LU, NL, PT, UK	ECHP, 1995	(West - Hind, 1999)
A 16 éves vagy idősebb munkanélküliek közül azok aránya, akik a képzést megelőző egy évben szakképzésben részesültek (adatok csak ISCED képzési szintek szerint, programtípusokra vonatkozóan nincs adat)	1995	AT, BE, DE, DK, ES, EL, FR, IT, IE, LU, NL, PT, UK	ECHP, 1995	(West - Hind, 1999)
A foglalkoztatottak közül azoknak az aránya, akik véleményük szerint a képességeik alapján nagyobb követelményeket támasztó munkát is el tudnának végezni	1995	AT, BE, DE, DK, ES, EL, FR, IT, IE, LU, NL, PT, UK	ECHP, 1995	(West - Hind, 1999)



Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy idősor)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
A munkavállalók havi fizetése és órábére a legmagasabb iskolai végzettség és az elvégzett programtípus szerint	2002 (négyévente)	AT, BE, DE, DK, ES, EL, FR, IT, IE, LU, NL, PT, UK	Eurostat (Structure of Earnings Survey)	(Mittag, 2005)

2. sz. melléklet: A Németországban alkalmazott szakképzési indikátorok

A szakképzési rendszer bemeneti indikátorai

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy időszak)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
Tanulószerződések száma	1994-2004	DE	Kamarák	(DESTATIS, 2006)
Szakképző iskolák száma összesen, valamint tartományonként iskolatípusok szerint	1970-2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Szakképző iskolák tanulóinak száma nemek szerint, összesen és tartományonként nemek és iskolatípusok szerint	1970-2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Szakképző iskolák tanárainak száma összesen és tartományok szerint	1970-2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Szakképző iskolák osztályainak száma összesen és tartományok szerint	1970-2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
A különböző típusú szakképző iskolák elsőéves tanulóinak száma az iskolai végzettségük szerint	2004/2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Különböző típusú szakképző iskolák külföldi állampolgárságú tanulóinak száma tartományonként összesen és tartományonként nemek szerint	2004/2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Különböző típusú szakképző iskolák tanulóinak száma a tanulók születési éve és neme szerint	2004/2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)



Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy idősor)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
Különböző típusú szakképző iskolák tanulóinak száma évfolyamok és nemek szerint	2004/2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
15 éves előrejelzés a különböző típusú szakképző iskolák tanulószerződésének alakulására	2005-2002	DE	A tartományok oktatási minisztereinek állandó konferenciája	(DESTATIS, 2006)
Tanulószerződéses tanulók száma 95 szakmacsoport és nemek szerint	2004/2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Tanulószerződéses tanulók száma a szakképző iskolák első évében 95 szakmacsoport és nemek szerint	2004/2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
A szakképzést elvégző, illetve a szakképzést elhagyó tanulók száma az iskolatípusok szerint, illetve a végzettségi fok szerint, valamint nemek szerint	1970-2004	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Teljes- és részmunkaidőben foglalkoztatott tanárok száma iskolatípusok, tartományok és nemek szerint	tartományonk ént: 2004/2005, országosan: 1970-2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Óraszámában foglalkoztatott tanárok száma iskolatípusok, tartományok és nemek szerint	tartományonk ént: 2004/2005, országosan: 1970-2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Üzemi szakképzésben résztvevő tanulók és az újonnan kötött tanulószerződések száma 7 szakmaterület és nemek szerint	1970-2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Üzemi szakképzésben résztvevő tanulók száma a képzési év (1,2,3 vagy 4) szerint, 7 szakmaterület és tartományok szerint	2004/2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)



Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy időszak)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
Újonnan kötött tanulószerveződések száma a tanuló végzettsége és 7 szakmaterület szerint	2004/2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
Az iskolából kikerülő, a duális szakképzési rendszerben szakmát tanulni szándékozó fiatalok iskolai előmenetelének tényleges alakulása	2004, 2005	DE	BiBB, FORSA	(Friedrich, 2006)
A duális szakképzési rendszerben résztvevő vállalatok számára, a képzőhelyek kínálatára ható tényezők, vállalati vélemények alapján	2004	DE	BiBB	(Troltsch - Krekel, 2006)
Az új szakmák tanulóinak elégedettsége az üzemi képzéssel	2005	DE	BiBB	(Tappmann-Webers, 2006)
Az iskolai alapképzésben nyújtott gyakorlatorientált oktatás szerepe a fiatalok pályaválasztási döntéseiben	2005	DE	BiBB	(Bergzog, 2006)
Az üzemi képzés keretében szakmát tanulni vágyók iskolázottságának, társadalmi és demográfiai jellemzőinek hatása az iskolapadból az üzemi szakképzésbe való átmenet időtartamára (Beicht - Friedrich - Ulrich, 2007)	2006	DE	BiBB	(Beicht - Friedrich - Ulrich, 2007)
A 18 éven aluliak, valamint a legalább 20 évesek aránya a szakképzésbe lépők között	1993 - 2006	DE	DESTATIS	(Beicht - Friedrich - Ulrich, 2007)
A szakképzési rendszerre növekvő, illetve gyengülő hatást gyakorló munkaerőpiaci folyamatok szakértői szemszögből	2005	DE	BiBB	(Beicht - Friedrich - Ulrich, 2007)



A szakképzési rendszer folyamatának indikátorai

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy idősor)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
Az új szakmák tanulóinak elégedettsége az üzemi képzéssel	2005	DE	BiBB	(Tappmann- Webers, 2006)
A képzőhelyekkel és a gyakorlati képzéssel kapcsolatos tanulói vélemények a keleti országokban	2005	DE	BiBB	(Beicht - Berger, 2006)
A bankszektor változó szakmai elvárásainak leírása	2003-2004	DE	BiBB	(Brötz - Dorsch- Schweizer - Haipeter, 2006)
A szakképzés költségei és hozama a képzést végző cégek számára	felmérés: 1970-es évektől tízévente, utolsó adatok: 2001	DE	BiBB	(Beicht - Walden - Herget, 2004)
A tarifa-megállapodások szerint a tanulókat megillető pénzügyi juttatások	1976-2006	DE	BiBB	(Tarifliche Ausbildungsv ergütungen, 2006)

A szakképzési rendszer kimeneti indikátorai

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy időszak)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
A 25 év alatti fiatalok munkanélküliségi rátája országgrész (kelet/nyugat) szerint	1991-2006	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2007)
A szakvizsgázó és a szakvizsgát sikeresen teljesítő tanulók száma nemek és 93 szakmacsoport szerint	2004/2005	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2006)
A duális rendszerből kilépő szakképzett pályakezdők foglalkoztatási történetének jellemzői	2004	DE	BiBB	(Dorau - Höhns, 2006)
A végzettség, ill. az elvégzett osztályok számának relatív bérhozama	1984-2006	DE	DIW	(Göggel, 2007)
Vállalatok szakképzett munkaerő iránti kereslete, a szakemberhiány mértéke és ennek csökkentésére tett intézkedések	1970-2007	DE	DIHK	(Nitschke et al., 2007), (Dercks - Heikaus, 2005)
A 25 év alatti fiatalok munkanélküliségi rátája országgrész (kelet/nyugat) szerint	1991-2006	DE	DESTATIS	(DESTATIS, 2007)

3. sz. melléklet: A Belgiumban alkalmazott szakképzési indikátorok

A szakképzési rendszer bemeneti indikátorai

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy idősor)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
A középfokú képzésben résztvevő tanulók száma iskolatípusok szerint	2001 - 2007	BE	Flamand Oktatási Minisztérium	(Flemish education..., 2007)
A középfokú képzésben résztvevő tanulók száma teljes- és részdíjs képzés szerint és nemek szerint	2002 - 2007	BE	Flamand Oktatási Minisztérium	(Flemish education..., 2007)
Tanulók száma az iskolák finanszírozási struktúrája szerint (állami, magán-, támogatott magániskola, stb.) és nemek szerint	2003 - 2007	BE	Flamand Oktatási Minisztérium	(Flemish education..., 2007)
Iskolák száma az intézmény finanszírozási struktúrája szerint	2004 - 2007	BE	Flamand Oktatási Minisztérium	(Flemish education..., 2007)
Tanárok száma az intézmény finanszírozási struktúrája szerint és nemek szerint	2005 - 2007	BE	Flamand Oktatási Minisztérium	(Flemish education..., 2007)
Tanárok száma az intézmény finanszírozási struktúrája szerint és a tanárok életkora szerint	2006 - 2007	BE	Flamand Oktatási Minisztérium	(Flemish education..., 2007)

A szakképzési rendszer folyamatának indikátorai

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy időszak)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
A vállalatoknál foglalkoztatottak munkaidejének képzésre fordított aránya	1995 óta évente	BE	Banque nationale (Bilan social)	(Denayer, 2007)
Szakképzett tanulók, tanoncok száma	1995 óta évente	BE	Banque nationale (Bilan social)	(Denayer, 2007)
A munkavállalók képzésére fordított költségek, és ennek megoszlása nemek szerint	1995 óta évente	BE	Banque nationale (Bilan social)	(Denayer, 2007)
A különböző képzési és szakképzési tevékenységekből következő költségmegtakarítás (állami költségtérítés) mértéke	1995 óta évente	BE	Banque nationale (Bilan social)	(Denayer, 2007)
A különböző képzési és szakképzési tevékenységekből, illetve foglalkoztatási programokban való részvételből következő költségmegtakarítás (állami költségtérítés) mértéke a vállalatnál	1997-2010	BE	Banque nationale (Bilan social)	(Denayer, 2007)
Képzésben résztvevő alkalmazottak aránya nem, vállalat nagysága, régió, munkakör, nemzetiség, kor, foglalkoztatási forma szerint	2005	BE	Eurostat	(Denayer, 2007)
A szakképzésben való részvétel aránya a vállalat nagysága, ágazat és régió szerint	1993, 1999, 2005	BE	Eurostat	(Effort des entreprises belges..., 2007)



A szakképzési rendszer kimeneti indikátorai

Indikátor megnevezése	Időszak (a forrásban közölt, ill. megjelenített időpontok, vagy idősor)	Országok (amelyekre vonatkozóan az indikátor a forrás alapján elérhető, lásd 4. sz. melléklet)	Az adatfelvételt, adatgyűjtést végző szervezet neve	Indikátor megjelenési helye (forrása, lásd irodalom- jegyzék)
Vállalati vélemények a szakképzési célokról	2007	BE	VOKA, Flamand vállalatok szervezete	
Hiányszakmák a munkaerőpiacon	évente	BE	munkaügyi központok	
Az iskola ill. szakképzés és a munkaerőpiac közötti átmenet sikerességének indikátorai	folyamatos	BE	HIVA kutatóintézet (SONAR kutatási projekt)	
A pályakezdő fiatalok munkanélküliségi rátája	évente	BE	VDAB (Flamand Foglalkoztatási Szolgálat)	



4. sz. melléklet: Országjelek

EU	Európai Unió
SK	Szlovákia
FI	Finnország
BE	Belgium
SE	Svédország
UK	Egyesült Királyság
CZ	Csehország
DK	Dánia
DE	Németország
EE	Észtország
EL	Görögország
ES	Spanyolország
FR	Franciaország
IE	Írország
IT	Olaszország
CY	Ciprus
LV	Lettország
LT	Litvánia
IS	Izland
LU	Luxemburg
LI	Lichtenstein
HU	Magyarország
NO	Norvégia
MT	Málta
NL	Hollandia
AT	Ausztria
PL	Lengyelország
PT	Portugália
BG	Bulgária
SI	Szlovénia
RO	Románia
EU-15	15 tagú EU 2004-ig
EU-25	25 tagú EU 2007-ig



Függelék – Két magyar, online módon elérhető interaktív adatbázis



I. ISZIIR (Internet alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer)⁵³

1. Az ISZIIR

Az Internet alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIR) a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) szakképzési feladatait támogató on-line rendszer. Az ISZIIR amellett, hogy segíti a kamarákat a szakképzési feladataik ellátásában, pontos és naprakész nyilvántartását adja a kamarák által működtetett szakképzési rendszerben létrehozott és tárolt információknak, valamint a magyar szakképzési rendszer bizonyos mutatóiról, eredményeiről nyújt tájékoztatást az érdeklődők, szakértők, szakképző iskolák, tanulók és vállalkozók számára.

A regisztrált kamarai és érdekképviselői szakértők az ISZIIR-t a *Bejelentkezés regisztrált felhasználók részére* menüpont alatt az azonosító és a jelszó beírása után érhetik el. A külső érdeklődők számára hozzáférhetővé tett oldalak a Nyilvános lekérdezések menüpont alatt láthatók, az érdeklődők itt megismerhetik az Internet alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIR) kialakításának céljait és működési elveit, továbbá a rendszerben tárolt nyilvános adatokat kérdezhetnek le.

2. Az ISZIIR céljai

Az Internet alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIR) kialakításának célja a területi kamarák szakképzéssel kapcsolatos számítógépes nyilvántartásainak egy egységes információs szerkezetbe foglalása volt. Az így létrejövő egységes adatszerkezet lehetővé teszi a könnyebb és gyorsabb adatelérést és ezáltal a szakképzéssel összefüggő elemzések gazdagabb és mélyebb szintű elvégzését.

Az ISZIIR kialakításakor fontos szerepet kapott a bővíthetőség, aminek következtében a rendszer adatbázisa összekapcsolható más forrásokból származó adatokkal (pl. a KSH

⁵³ /Forrás: <http://www.isziir.hu>



által gyűjtött kistérségi, megyei, regionális társadalmi gazdasági adatokkal, azaz a T-STAR adatbázissal). Mindazonáltal a rendszer rugalmassága nem csak a bővíthetőségben, hanem az alkalmazkodásban is megnyilvánul. Az ISZIIR-t ugyanis a folyamatos, évről évre történő fejlesztés jellemzi, így a rendszer gyorsan tud alkalmazkodni a kamarai igények, illetve a jogszabályi környezet változásához.

Az Internet alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszert a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) megbízásából az Oktatási és Kulturális Minisztérium (OKM) támogatásával a Gazdaság- és Vállalkozáselemzési Intézet (GVI) fejlesztette 2004 és 2007 júniusa között.

3. Általános tartalom

Az ISZIIR az alábbi szereplőkről tartalmaz információt:

- tanulók
- oktatók
- iskolák
- vállalkozások
- kamarai szakértők
- vizsgaelnökök
- vizsgatagok



Emellett a rendszer a következő eseményeket tartja nyilván:

- tanulószerveződések
- szintvizsgák
- záróvizsgák
- akkreditációk
- ellenőrzések

4. Alapadatok

A rendszerben jelenleg

- 74373 tanulószerveződéses tanuló
- 20402 vállalkozás
- 1419 iskola

adatai szerepelnek (az adatok a 2007. június 29-i állapotot tükrözik).

Az adatbázis

- 1083829 rekordot tartalmaz
- 194 fájlból áll
- 341 MB területet foglal



A programozás a PHP 4.4.1-es és a MySQL 4.1.16-os verziójával készült.

5. Jelenleg elérhető adatok

Jelenleg a rendszerben az alábbi témakörökben a következő adatok érhetők el:

Tanulószerződések:

Érvényben lévő tanulószerződések száma

Szintvizsgák:

Szintvizsgák és vizsgázók száma 16 szakmában

Szintvizsga eredmények 16 szakmában (átlagok)

Szakmai vizsgák:

Szakmai vizsgák száma

Szakképesítések száma, megnevezése

Vizsgázók száma

Vizsgára jelentkezők száma

Eredménytelenül vizsgázók száma

Vizsgaszervező intézmények száma

Vizsgáztatás:

Vizsgák száma 16 szakmában

Vizsgaelnökök delegálásának száma 16 szakmában

Vizsgabizottsági tagok delegálásának száma 16 szakmában



Gyakorlati képzőhely-ellenőrzés és akkreditálás:

Gyakorlati képzőhelyek mutatói

6. Az ISZIIR használata

A lekérdezés folyamatát nyomon követhetjük a minden oldal tetején látható lista segítségével, ahol az aktuális lépés vastag betűvel van jelölve, a linkekre kattintva pedig a korábbi lépésekre ugorhatunk vissza. A megelőző ponthoz a 'Vissza' gombbal is visszaléphetünk, a 'Főmenü' gomb pedig a folyamat legelejére visz, ahonnan új lekérdezést indíthatunk. A továbbiakban a szintvizsga eredményei lekérdezésének példája alapján mutatjuk be az ISZIIR használatát. Arra vagyunk kíváncsiak, hogy a fodrász szakmában milyen eredmények születtek a 2005-ös naptári év folyamán, és az eredményeket megyénként és a gyakorlati képzés helye szerinti bontásban szeretnénk megkapni.

A lekérdezés megkezdéséhez kattintsunk a '2. Szintvizsgák' linkre. A nyilvános adatokat csak listák formájában kérdezhetjük le, ezért az első lépésnél kattintsunk a 'Tovább' gombra. A második lépésben válasszuk ki a minket érdeklő mutatót, jelen esetben a '2. 16 szakmában szintvizsga eredmények (átlagok)' opciót. Ha szükséges, az előző lépéshez történő visszatéréshez kattintsunk a 'Vissza' gombra. Mivel minket csak a fodrász szakmában 2005-ben tett szintvizsgák eredményei érdekelnek, a szűrési feltételek közül pipáljuk ki a 'Szakma' opciót, és a megjelenő listán válasszuk ki a 'Fodrász' szakmát, valamint a kezdő és a záró időpont megadásával jelöljük meg az időtartamot:

Ha ezzel megvagyunk, kattintsunk a 'Tovább' gombra. A harmadik lépésben választhatjuk ki a csoportképző ismérveket, vagyis azt, hogy milyen csoportosításban szeretnénk látni az adatokat. Példánkat folytatva pipáljuk ki a 'Megye' és a 'Gyakorlati képzés helye' opciókat, majd kattintsunk a 'Tovább' gombra:



A következő lépésben a csoportosítás sorrendjét adhatjuk meg, jelen esetben azt szeretnénk, hogy először megyénként, majd a gyakorlati képzés helye szerint csoportosítsa a program az adatokat:

A folytatáshoz kattintsunk a 'Tovább' gombra. A hatodik lépésben határozhatjuk meg, hogy milyen statisztikai ismérvekre vagyunk kíváncsiak. Példánkban elsősorban a szintvizsgák átlaga érdekel minket, de fontos lehet az is, hogy hány vizsga átlagáról van szó, ezért válasszuk ki az 'Esetszám' és az 'Átlag' lehetőséget, majd kattintsunk a 'Tovább' gombra:

Végezetül az utolsó lépésben megadhatjuk, hogy milyen formátumban szeretnénk megkapni az adatokat. Két lehetőség közül választhatunk: amennyiben csak a böngészőnk segítségével szeretnénk megnézni az adatokat, válasszuk a 'HTML' opciót, ha viszont a kapott eredményeket szerkeszteni és egy dokumentumba beilleszteni szeretnénk, az 'EXCEL' opciót jelöljük ki. Miután döntöttünk, kattintsunk az 'Eredmény' gombra. Ha az első megoldást választottuk, az alábbi eredményeket kapjuk:

Ha a második megoldást választottuk, akkor a következő oldalon található 'Excel megtekintése' gombra kattintva az Excel megnyitja a csv kiterjesztésű fájlt, amit szabadon szerkeszthetünk.

7. A nyilvános lekérdezések adatai témakörönként

1. Tanulószerződések (az adatok feldolgozás alatt állnak)

2. Szintvizsgák

1. 16 szakmában szintvizsgák és vizsgázók száma
2. 16 szakmában szintvizsga eredmények (átlagok)

3. Szakmai vizsgák

1. Szakmai vizsgák száma



2. Szakképesítések száma, megnevezése

3. Vizsgázók száma

4. Vizsgára jelentkezők száma

5. Eredménytelenül vizsgázók száma

6. Vizsgaszervező intézmények száma

4. Vizsgáztatás

1. 16 szakmában vizsgák száma

2. 16 szakmában vizsgálóbírók delegálásának száma

3. 16 szakmában vizsgálóbizottsági tagok delegálásának száma

5. Gyakorlati képzőhely-ellenőrzés és akkreditálás

(a) Ellenőrzés

1. Cég tulajdonformája (képzőhelyenként)

2. Cég foglalkoztatottainak száma (képzőhelyenként)

3. Cég nagysága (képzőhelyenként)

4. Képzőhelyek száma (képzőhelyenként)

5. Oktatott szakmák száma (képzőhelyenként)

6. Hány éve végez gyakorlati képzést (képzőhelyenként)

7. Jelenleg képzett tanulók száma egyedi képzés formájában (képzőhelyenként)

8. Jelenleg képzett tanulók száma csoportos képzés formájában

9. Képzés formája képzőhelyenként (képzőhelyenként)

10. Jelenleg képzett tanulók száma csoportos képzés formájában (képzőhelyenként)

11. Jelenleg képzett tanulók száma csoportos képzés formájában

12. Képzőhelyenként oktatott szakmák száma (képzőhelyenként)



-
13. Képzőhelyek megoszlása a tanulók létszáma szerint (szakmánként)
 14. Az oktató rendelkezik szakirányú szakképesítéssel (oktatónként)
 15. Előírt szakmai gyakorlattal rendelkezik az oktató (oktatónként)
 16. Rendelkezik az oktató szakoktatói és/vagy pedagógiai képesítéssel (oktatónként)
 17. A gépek és berendezések megfelelnek-e a biztonságtechnikai előírásoknak (szakmánként)
 18. A képzőhely megfelel-e a baleset- és munkavédelmi előírásoknak (szakmánként)
 19. Az ellenőrzés eredménye (szakmánként)

(b) Akkreditálás

20. Fordított-e pénzeszközöket a gyakorlati oktatók képzésére az elmúlt 2 évben (képzőhelyenként)
21. Az elmúlt 2 évben történt-e beruházás a szakképzés céljára (képzőhelyenként)
22. Milyen forrásból történt a beruházás(ok) (képzőhelyenként)
23. Ismeri-e a szakképzésre vonatkozó jogszabályokat (képzőhelyenként)
24. Az együttműködési megállapodás a jogszabályoknak megfelelően rögzíti-e a feladat és felelősség megosztást (képzőhelyenként)
25. A gazdálkodó szervezet biztosítja a tanulók egyéni haladásának lehetőségét (képzőhelyenként)
26. A munka és balesetvédelmi, illetve tűzvédelmi oktatás dokumentált-e (képzőhelyenként)
27. A munka és balesetvédelmi, illetve tűzvédelmi oktatáson való részvétel dokumentált-e (képzőhelyenként)
28. A gyakorlati munka rendjének kialakítását megelőzően felmérték-e a tanulók tudását (szakmánként)
29. Konzultál-e a szak(közép)iskola pedagógusaival szakmai kérdésekről (szakmánként)



-
30. A gyakorlati képzés során végeztet-e a tanulókkal olyan ellenőrző munkákat, ahol kiderülhet, melyik tanuló miben igényel még több gyakorlási lehetőséget (szakmánként)
 31. Az értékeléseket dokumentálja-e a Foglalkozási Naplóban (szakmánként)
 32. Alkalmazta már oktatás során a projekt módszert (szakmánként)
 33. Mestervizsgával rendelkezik-e az oktató (oktatónként)
 34. Az oktató munkájának megítélése (oktatónként)
 35. A munkakörnyezetének megítélése (oktatónként)
 36. Akkreditálás eredménye (szakmánként)

6. Vállalkozók pályakezdőkkel kapcsolatos véleménye

1. Év
2. Megye
3. Ágazat
4. A vállalkozás gazdálkodási formája
5. Létszámosztály
6. Milyen tulajdonban van a cég
7. Nettó árbevétel az elmúlt évben
8. Exportbevétel a nettó árbevételen belül
9. A vállalkozás megbízásai között mekkora szerepet töltöttek be az önkormányzati megrendelések
10. A vállalkozás megbízásai között mekkora szerepet töltöttek be a multinacionális nagyvállalatok megrendelése
11. A vállalkozás megbízásai között mekkora szerepet töltöttek be a lakossági megrendelések
12. Év végi várható eredmény
13. Jelenlegi üzleti helyzet



-
14. Jelenlegi jövedelmezőség
 15. Jelenlegi rendelésállomány
 16. Termelés szintje az elmúlt hat hónapban az előző év azonos időszakához viszonyítva
 17. Várható üzleti helyzeti
 18. Várható jövedelmezőség
 19. Várható termelőkapacitás-kihasználtság
 20. Termelés szintjének várható változása a következő hat hónapban az előző év azonos időszakához viszonyítva
 21. Tervezett kapacitásbővítő beruházás
 22. Beruházás miatti foglalkoztatásbővülés
 23. Mennyire fontos a vállalkozás növekedése
 24. Foglalkoztatottak számának változása
 25. Foglalkoztatottak számának változása jövőre
 26. Fizikai foglalkoztatottak számának változása
 27. Szakképzett fizikai foglalkoztatottak számának változása
 28. Tartósan betöltetlen álláshely
 29. Várható statisztikai állományi létszám a jövő év első félévében
 30. Várható külföldi munkavállalók száma a jövő év első félévében
 31. Várható kölcsönvett munkaerő létszáma a jövő év első félévében
 32. Pályakezdők alkalmazása az elmúlt 2 évben
 33. Pályakezdők felvétele idén
 34. Pályakezdők felvétele jövőre
 35. Tanuló foglalkoztatása az elmúlt három évben
 36. Tanuló foglalkoztatása az elmúlt két évben



-
37. Gyakorlati képzéshez kapcsolódó, nem elszámolható és/vagy visszaigényelhető költségek
38. Tanulószerződéses képzés túlzott adminisztratív terhek miatti beszüntetésének szándéka
39. Mennyire éri meg részt venni a tanulószerződéses képzési rendszerben
40. A tanulószerződéses képzési rendszer megítélésében mennyire befolyásolja, hogy tanulói a végzés után máshol helyezkednek el
41. Ha a tanulószerződéses képzéssel kapcsolatos adminisztratív terhek a felére csökkennének, vállalna-e több tanulót?
42. Ha a tanulószerződéses képzéssel kapcsolatos adminisztratív terhek a felére csökkennének, az hogyan érintené a képzésben résztvevő cégek számát?
43. Internetes honlap
44. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével a szakmai elméleti alapokat illetően
45. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével a szakmai gyakorlati jártasságot illetően
46. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével a számítógépes ismereteket/gyakorlatot illetően
47. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével a korszerű műszaki ismereteket illetően
48. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével a gazdasági ismereteket illetően
49. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével a számoláskészséget illetően
50. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével az anyanyelvi beszéd- és íráskészséget illetően
51. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével az idegennyelv-tudást illetően
52. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével a munkakultúrát illetően
53. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével a munkafegyelmet illetően



-
54. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével az önálló munkavégzés képességét illetően
 55. Mennyire elégedett a szakképzett, érettségivel nem rendelkező pályakezdők felkészültségével az együttműködési készséget illetően
 56. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével a szakmai elméleti alapokat illetően
 57. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével a szakmai gyakorlati jártasságot illetően
 58. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével a számítógépes ismereteket/gyakorlatot illetően
 59. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével a korszerű műszaki ismereteket illetően
 60. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével a gazdasági ismereteket illetően
 61. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével a számoláskészséget illetően
 62. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével az anyanyelvi beszéd- és íráskészséget illetően
 63. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével az idegennyelv-tudást illetően
 64. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével a munkakultúrát illetően
 65. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével a munkafegyelmet illetően
 66. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével az önálló munkavégzés képességét illetően
 67. Mennyire elégedett a tanulók felkészültségével az együttműködési készséget illetően

7. Megbízott elnökök

8. Példák az ISZIIR adatbázisaiban elérhető szakképzési indikátorokra

1. tábla: A szintvizsgák átlageredményei megyék és tanévek szerint (2004-2007)

Megye	Tanév	Átlag- eredmény	Esetszám
Budapest	2004/2005-ös tanév	3,62	455
	2005/2006-os tanév	3,70	1287
	2006/2007-es tanév	3,70	1136
Bács-Kiskun	2004/2005-ös tanév	3,28	165
	2005/2006-os tanév	3,33	730
	2006/2007-es tanév	3,34	684
Baranya	2004/2005-ös tanév	3,37	202
	2005/2006-os tanév	3,33	605
	2006/2007-es tanév	3,32	394
Békés	2004/2005-ös tanév	3,48	242
	2005/2006-os tanév	3,27	588
	2006/2007-es tanév	3,54	478
Borsod-Abaúj-Zemplén	2004/2005-ös tanév	3,70	205
	2005/2006-os tanév	3,38	919
	2006/2007-es tanév	3,44	789
Csongrád	2004/2005-ös tanév	3,74	228
	2005/2006-os tanév	3,49	623
	2006/2007-es tanév	3,58	537
Fejér	2004/2005-ös tanév	3,31	345
	2005/2006-os tanév	3,36	539
	2006/2007-es tanév	3,56	500
Győr-Moson-Sopron	2004/2005-ös tanév	3,45	428
	2005/2006-os tanév	3,39	893
	2006/2007-es tanév	3,39	635
Hajdú-Bihar	2004/2005-ös tanév	3,41	168
	2005/2006-os tanév	3,33	642
	2006/2007-es tanév	3,43	870
Heves	2004/2005-ös tanév	3,68	99
	2005/2006-os tanév	3,43	647
	2006/2007-es tanév	3,50	537
Jász-Nagykun-Szolnok	2004/2005-ös tanév	3,44	254
	2005/2006-os tanév	3,38	695
	2006/2007-es tanév	3,64	582
Komárom-Esztergom	2004/2005-ös tanév	3,23	222
	2005/2006-os tanév	3,25	596
	2006/2007-es tanév	3,42	448
Nógrád	2004/2005-ös tanév	3,52	66
	2005/2006-os tanév	3,65	425



	2006/2007-es tanév	3,03	195
Pest	2004/2005-ös tanév	3,40	63
	2005/2006-os tanév	3,46	351
	2006/2007-es tanév	3,63	601
Somogy	2004/2005-ös tanév	3,00	166
	2005/2006-os tanév	3,26	531
	2006/2007-es tanév	3,42	442
Szabolcs-Szatmár-Bereg	2004/2005-ös tanév	3,54	140
	2005/2006-os tanév	3,62	687
	2006/2007-es tanév	3,61	921
Tolna	2004/2005-ös tanév	3,51	207
	2005/2006-os tanév	3,40	401
	2006/2007-es tanév	3,44	508
Vas	2004/2005-ös tanév	3,59	158
	2005/2006-os tanév	3,44	406
	2006/2007-es tanév	3,36	312
Veszprém	2004/2005-ös tanév	2,86	147
	2005/2006-os tanév	3,19	697
	2006/2007-es tanév	3,35	432
Zala	2004/2005-ös tanév	3,45	231
	2005/2006-os tanév	3,34	569
	2006/2007-es tanév	3,48	380

Forrás: Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIR); lekérdezés dátuma: 2008. január 18.

2. tábla: A szintvizsgák átlageredményei tanévek és szakmák szerint (2004-2007)

Tanév	Szakma	Átlag- eredmény	Esetszám
2004/2005-ös tanév	Asztalos	3,02	604
	Ács-állványozó	3,18	146
	Bőrdíszműves	3,78	23
	Cipőfelsőrész-készítő	4,14	7
	Cukrász	3,45	186
	Épületburkoló	3,56	181
	Férfi ruha-készítő	3,55	33
	Fodrász	3,16	510
	Kárpitos	3,40	47
	Kozmetikus	4,27	386
	Kőműves	3,54	332
	Női ruha-készítő	3,44	190
	Pincér	3,48	463
	Szakács	3,32	480
	Szobafestő-mázoló és tapétázó	3,57	349
	Villanyszerelő	3,57	289
2005/2006-os tanév	Asztalos	3,13	1607
	Ács-állványozó	3,35	384
	Bőrdíszműves	3,67	69
	Cipőfelsőrész-készítő	3,63	16
	Cukrász	3,72	568
	Épületburkoló	3,42	628
	Férfi ruha-készítő	3,60	48
	Fodrász	3,13	1342
	Kárpitos	3,40	202
	Kozmetikus	3,99	928
	Kőműves	3,22	1370
	Női ruha-készítő	3,47	847
	Pincér	3,42	1342
	Szakács	3,53	1897
	Szobafestő-mázoló és tapétázó	3,38	1179
	Villanyszerelő	3,56	674
2006/2007-es tanév	Asztalos	3,21	1568
	Ács-állványozó	3,11	331
	Bőrdíszműves	4,05	86
	Cipőfelsőrész-készítő	4,00	8
	Cukrász	3,65	486
	Épületburkoló	3,25	572
	Férfi ruha-készítő	4,03	39
	Fodrász	3,74	191
	Kárpitos	3,32	191
	Kozmetikus	3,89	1160
	Kőműves	3,30	1341
	Női ruha-készítő	3,71	725
	Pincér	3,32	1164
	Szakács	3,56	1740
	Szobafestő-mázoló és tapétázó	3,56	1319
	Villanyszerelő	3,65	669

Forrás: Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIR); lekérdezés dátuma: 2008. január 18.



3. tábla: A szakmai vizsgákon résztvevő vizsgázók száma megyék szerint (2005-2007)

Év	Megye	Esetszám (fő)
2005	Borsod-Abaúj-Zemplén	2571
	Csongrád	469
	Fejér	18
	Győr-Moson-Sopron	1724
	Pest	0
	Vas	347
	Összesen	5129
2006	Baranya	5327
	Békés	8
	Borsod-Abaúj-Zemplén	4247
	Csongrád	191
	Győr-Moson-Sopron	268
	Jász-Nagykun-Szolnok	735
	Szabolcs-Szatmár-Bereg	915
	Tolna	1502
	Vas	23
	Zala	16
	Összesen	13232
2007	Baranya	5964
	Bács-Kiskun	6498
	Békés	5567
	Borsod-Abaúj-Zemplén	10639
	Budapest	28971
	Csongrád	6846
	Fejér	5563
	Győr-Moson-Sopron	7202
	Hajdú-Bihar	6599
	Heves	3891
	Jász-Nagykun-Szolnok	4681
	Komárom-Esztergom	4286
	Nógrád	2311
	Pest	5970
	Somogy	2823
	Szabolcs-Szatmár-Bereg	4806
	Tolna	2895
	Vas	4153
	Veszprém	3387
	Zala	3480
	Összesen	126532

Forrás: Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIR); lekérdezés dátuma: 2008. január 18.

4. tábla: A szakmai vizsgákon résztvevő vizsgázók száma régiók szerint (2005-2007)

Év	Régió	Esetszám (fő)
2005	Dél-Alföld	469
	Észak-Magyarország	2571
	Közép-Dunántúl	18
	Közép-Magyarország	0
	Nyugat-Dunántúl	2071
Összesen		5129
2006	Dél-Alföld	199
	Dél-Dunántúl	6829
	Észak-Alföld	1650
	Észak-Magyarország	4247
	Nyugat-Dunántúl	307
Összesen		13232
2007	Dél-Alföld	18911
	Dél-Dunántúl	11682
	Észak-Alföld	16086
	Észak-Magyarország	16841
	Közép-Dunántúl	13236
	Közép-Magyarország	34941
	Nyugat-Dunántúl	14835
Összesen		126532

Forrás: Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIR); lekérdezés dátuma: 2008. január 18.

5. tábla: A vizsgák száma megyék szerint (2005-2007)

Év	Megye	Esetszám
2005	Borsod-Abaúj-Zemplén	32
	Csongrád	1
	Győr-Moson-Sopron	39
	Hajdú-Bihar	1
	Jász-Nagykun-Szolnok	1
	Vas	46
	Veszprém	4
Összesen		124
2006	Baranya	42
	Békés	11
	Borsod-Abaúj-Zemplén	60
	Budapest	4
	Győr-Moson-Sopron	36
	Heves	1
	Szabolcs-Szatmár-Bereg	5
	Tolna	49
	Vas	14
	Veszprém	13
Összesen		235
2007	Baranya	63
	Bács-Kiskun	92
	Békés	54
	Borsod-Abaúj-Zemplén	79
	Budapest	197
	Csongrád	62
	Fejér	52
	Győr-Moson-Sopron	74
	Hajdú-Bihar	63
	Heves	53
	Jász-Nagykun-Szolnok	35
	Komárom-Esztergom	25
	Nógrád	24
	Pest	41
	Somogy	25
	Szabolcs-Szatmár-Bereg	58
	Tolna	33
	Vas	48
	Veszprém	38
	Zala	54
Összesen		1170

Forrás: Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIR); lekérdezés dátuma: 2008. január 18.

6. tábla: A vizsgák száma szakmák szerint (2005-2007)

Év	Megye	Esetszám
2005	Asztalos	18
	Ács-állványozó	8
	Bördízműves	2
	Cukrász	8
	Épületburkoló	5
	Férfiruha-készítő	2
	Fodrász	7
	Kárpitos	4
	Kőműves	15
	Kozmetikus	3
	Nőiruha-készítő	5
	Pincér	16
	Szakács	23
	Szobafestő-mázoló és tapétázó	10
	Villanyszerelő	6
Összesen		132
2006	Asztalos	24
	Ács-állványozó	19
	Bördízműves	2
	Cukrász	9
	Épületburkoló	15
	Férfiruha-készítő	1
	Fodrász	15
	Kárpitos	3
	Kőműves	29
	Kozmetikus	6
	Nőiruha-készítő	9
	Pincér	32
	Szakács	40
	Szobafestő-mázoló és tapétázó	23
	Villanyszerelő	16
Összesen		243
2007	Asztalos	72
	Ács-állványozó	44
	Bördízműves	11
	Cukrász	6
	Épületburkoló	72
	Férfiruha-készítő	55
	Fodrász	5
	Kárpitos	96
	Kőműves	25
	Kozmetikus	103
	Nőiruha-készítő	64
	Pincér	28
	Szakács	178
	Szobafestő-mázoló és tapétázó	264
	Villanyszerelő	85
Összesen		1178

Forrás: Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIIR); lekérdezés dátuma: 2008. január 18.

7. tábla: A cégek tulajdonformája 2004-2006

Év	Cég tulajdonformája (képzőhelyenként)	Esetszám	Megoszlás (%)
2004	Ismeretlen	5	0,4
	100 %-ban magyar tulajdon	1138	94,6
	többségi magyar tulajdon	9	0,7
	fele-fele arányban magyar és külföldi tulajdon	4	0,3
	többségi külföldi tulajdon	7	0,6
	100 %-ban külföldi tulajdon	40	3,3
Összesen		1203	100
2005	Ismeretlen	19	0,4
	100 %-ban magyar tulajdon	4031	92,2
	többségi magyar tulajdon	34	0,8
	fele-fele arányban magyar és külföldi tulajdon	10	0,2
	többségi külföldi tulajdon	101	2,3
	100 %-ban külföldi tulajdon	179	4,1
Összesen		4374	100
2006	Ismeretlen	33	0,5
	100 %-ban magyar tulajdon	5701	93,8
	többségi magyar tulajdon	48	0,8
	fele-fele arányban magyar és külföldi tulajdon	8	0,1
	többségi külföldi tulajdon	79	1,3
	100 %-ban külföldi tulajdon	211	3,5
Összesen		6080	100

Forrás: Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIR); lekérdezés dátuma: 2008. január 18.

8. tábla: A gyakorlati képzőhelyek akkreditálási folyamatának eredménye megyénként és évenként (2004-2006)

Megye	Év	Akkreditálás eredménye	Esetszám	Megoszlás (%)
Budapest				
	2004	sikertelen	1	100
		sikeres	0	0
		Összesen	1	100
	2005	sikertelen	0	0
		sikeres	0	0
		Összesen	0	0
	2006	sikertelen	0	0
		sikeres	0	0
		Összesen	0	0
Baranya				
	2004	sikertelen	15	17,4
		sikeres	71	82,6
		Összesen	86	100
	2005	sikertelen	8	3,6
		sikeres	213	96,4
		Összesen	221	100
	2006	sikertelen	136	33,2
		sikeres	274	66,8
		Összesen	410	100
Bács-Kiskun				
	2004	sikertelen	48	24,6
		sikeres	147	75,4
		Összesen	195	100
	2005	sikertelen	25	6,9
		sikeres	338	93,1
		Összesen	363	100
	2006	sikertelen	42	5,8
		sikeres	676	94,2
		Összesen	718	100
Békés				
	2004	sikertelen	53	64,6
		sikeres	29	35,4
		Összesen	82	100
	2005	sikertelen	34	30,1
		sikeres	79	69,9
		Összesen	113	100
	2006	sikertelen	13	4,5
		sikeres	279	95,5



			Összesen	292	100	
Borsod-Abaúj-Zemplén	2004	sikertelen	1	0,8		
		sikeres	124	99,2		
		Összesen	125	100		
	2005	sikertelen	26	40		
		sikeres	39	60		
		Összesen	65	100		
	2006	sikertelen	17	4,8		
		sikeres	335	95,2		
		Összesen	352	100		
	Csongrád	2004	sikertelen	82	37,8	
			sikeres	135	62,2	
Összesen			217	100		
2005		sikertelen	92	72,4		
		sikeres	35	27,6		
		Összesen	127	100		
2006		sikertelen	342	60,4		
		sikeres	224	39,6		
		Összesen	566	100		
Fejér		2004	sikertelen	22	23,4	
			sikeres	72	76,6	
	Összesen		94	100		
	2005	sikertelen	28	31,5		
		sikeres	61	68,5		
		Összesen	89	100		
	2006	sikertelen	20	5		
		sikeres	380	95		
		Összesen	400	100		
	Győr-Moson-Sopron	2004	sikertelen	48	31,6	
			sikeres	104	68,4	
Összesen			152	100		
2005		sikertelen	15	15		
		sikeres	85	85		
		Összesen	100	100		
2006		sikertelen	91	16,1		
		sikeres	475	83,9		
		Összesen	566	100		
Hajdú-Bihar		2004	sikertelen	18	20	



		sikeres	72	80
		Összesen	90	100
	2005	sikertelen	19	14,5
		sikeres	112	85,5
		Összesen	131	100
	2006	sikertelen	23	5,5
		sikeres	395	94,5
		Összesen	418	100
Heves				
	2004	sikertelen	20	42,6
		sikeres	27	57,4
		Összesen	47	100
	2005	sikertelen	30	25,6
		sikeres	87	74,4
		Összesen	117	100
	2006	sikertelen	17	6,5
		sikeres	244	93,5
		Összesen	261	100
Jász-Nagykun-Szolnok				
	2004	sikertelen	8	4,7
		sikeres	163	95,3
		Összesen	171	100
	2005	sikertelen	16	36,4
		sikeres	28	63,6
		Összesen	44	100
	2006	sikertelen	11	3,8
		sikeres	279	96,2
		Összesen	290	100
Komárom-Esztergom				
	2004	sikertelen	11	12,5
		sikeres	77	87,5
		Összesen	88	100
	2005	sikertelen	1	2,9
		sikeres	34	97,1
		Összesen	35	100
	2006	sikertelen	79	41,1
		sikeres	113	58,9
		Összesen	192	100
Nógrád				
	2004	sikertelen	0	0
		sikeres	98	100
		Összesen	98	100
	2005	sikertelen	0	0



		sikeres	124	100
		Összesen	124	100
	2006	sikertelen	4	2,8
		sikeres	141	97,2
		Összesen	145	100
Pest				
	2004	sikertelen	25	30,9
		sikeres	56	69,1
		Összesen	81	100
	2005	sikertelen	102	62,2
		sikeres	62	37,8
		Összesen	164	100
	2006	sikertelen	24	12,9
		sikeres	162	87,1
		Összesen	186	100
Somogy				
	2004	sikertelen	11	10,8
		sikeres	91	89,2
		Összesen	102	100
	2005	sikertelen	21	20
		sikeres	84	80
		Összesen	105	100
	2006	sikertelen	14	2,9
		sikeres	467	97,1
		Összesen	481	100
Szabolcs-Szatmár-Bereg				
	2004	sikertelen	8	11,6
		sikeres	61	88,4
		Összesen	69	100
	2005	sikertelen	30	26,3
		sikeres	84	73,7
		Összesen	114	100
	2006	sikertelen	75	30,9
		sikeres	168	69,1
		Összesen	243	100
Tolna				
	2004	sikertelen	35	24,8
		sikeres	106	75,2
		Összesen	141	100
	2005	sikertelen	0	0
		sikeres	23	100
		Összesen	23	100
	2006	sikertelen	20	16,3



		sikeres	103	83,7
		Összesen	123	100
Vas				
	2004	sikertelen	5	12,2
		sikeres	36	87,8
		Összesen	41	100
	2005	sikertelen	3	3,8
		sikeres	75	96,2
		Összesen	78	100
	2006	sikertelen	1	0,4
		sikeres	265	99,6
		Összesen	266	100
Veszprém				
	2004	sikertelen	7	6
		sikeres	109	94
		Összesen	116	100
	2005	sikertelen	26	16,9
		sikeres	128	83,1
		Összesen	154	100
	2006	sikertelen	5	1,5
		sikeres	320	98,5
		Összesen	325	100
Zala				
	2004	sikertelen	4	9,3
		sikeres	39	90,7
		Összesen	43	100
	2005	sikertelen	12	20
		sikeres	48	80
		Összesen	60	100
	2006	sikertelen	41	14
		sikeres	251	86
		Összesen	292	100

Forrás: Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIIIR); lekérdezés dátuma: 2008. január 18.



9. tábla: A vállalatok tartósan betöltetlen álláshelyeinek száma ágazatok szerint (2005-2006)

Év	Ágazat	Nincs tartósan betöltetlen álláshelye	Van tartósan betöltetlen álláshelye	Nincs válasz	Összesen
2005	Bányászat, villamosenergia-, gáz-, hő- és vízellátás	36	1	1	38
	Élelmiszerek, italok és dohánytermékek gyártása	59	1	0	60
	Textíliák, ruházati, bőr- és szőrmetermékek gyártása	34	4	0	38
	Fa-, papír- és nyomdaipari termékek gyártása, kiadói tevékenység	81	6	4	91
	Vegyipar	33	1	0	34
	Nemfém ásványi termékek gyártása	3	0	0	3
	Kohászat és fémfeldolgozás	139	8	2	149
	Gépipar	83	5	2	90
	Egyéb feldolgozóipar	106	3	1	110
	Építőipar	298	19	3	320
	Kereskedelem	636	19	8	663
	Idegenforgalom	382	9	5	396
	Szállítás	78	6	1	85
	Pénzügyi szolgáltatás	94	1	1	96
	Üzleti szolgáltatás	481	10	4	495
	Humán szolgáltatás	186	4	5	195
	Nincs válasz	310	16	7	333
	Összesen	3039	113	44	3196
2006	Bányászat, villamosenergia-, gáz-, hő- és vízellátás	11	0	0	11
	Élelmiszerek, italok és dohánytermékek gyártása	48	4	0	52
	Textíliák, ruházati, bőr- és szőrmetermékek gyártása	11	1	0	12
	Fa-, papír- és nyomdaipari termékek gyártása, kiadói tevékenység	45	4	0	49
	Vegyipar	4	1	0	5
	Nemfém ásványi termékek gyártása	1	2	0	3
	Kohászat és fémfeldolgozás	21	7	0	28
	Gépipar	91	10	0	101
	Egyéb feldolgozóipar	29	3	0	32
	Építőipar	193	13	0	206
	Kereskedelem	387	27	2	416
	Idegenforgalom	301	31	0	332
	Szállítás	18	1	0	19
	Pénzügyi szolgáltatás	28	2	0	30
	Üzleti szolgáltatás	354	15	3	372
	Humán szolgáltatás	486	42	4	532
	Nincs válasz	2028	163	9	2200
	Összesen	5067	276	53	8982

Forrás: Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer (ISZIR); lekérdezés dátuma: 2008. január 18.

II. MMPP (Magyar Munkaerőpiaci Prognózis)⁵⁴

1. Az MMPP

A Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP) a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával készülő, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet (MKIK GVI) által kidolgozott és fejlesztett on-line lekérdezést biztosító adattár, amelynek tesztváltozata (MMPP Béta) interneten keresztül a www.mmpp.hu vagy az mmpp.hu címen érhető el.

2. Az MMPP célja

Az MMPP célja, hogy empirikus vállalati adatfelvételek eredményeit felhasználva tájékoztató adatokat nyújtson a munkavállalóknak, munkát keresőknek, munkaadóknak és képző intézményeknek a vállalkozások várható munkaerőigényéről és segítse az elemzőket a munkaerőpiac elemzésében.

3. Az MMPP adatai

Az MMPP Béta verziója jelenleg 2006. október 1. - november 17. lebonyolított, az SZMM és az MKIK GVI közös vállalati felvételének adatait tartalmazza. E felvétel során 6046 magyarországi vállalkozás vezetője válaszolt személyes megkérdezés keretében az Állami Foglalkoztatási Szolgálat és a GVI kérdezőbiztosai által feltett kérdésekre. Az MMPP-ben közzétett adatok e vállalatoknak a kérdezés alatt megfogalmazott várakozásait, szándékait és véleményét tükrözik. A várható munkaerő keresletre vonatkozó válaszok ebből adódóan orientáló és tájékoztató jellegűek és nem foghatók fel ténylegesen meghirdetett állások listájaként. A jelenleg fejlesztés alatt álló MMPP elsőként e vállalati adatfelvétel adatait teszi elérhetővé.

⁵⁴ Forrás: www.mmpp.hu



4. Az MMPP használata

Az MMPP-t az interneten www.mmpp.hu, vagy az mmpp.hu címeken érhetjük el. A használathoz ki kell tölteni egy rövid regisztrációs felületet, majd ezután léphetünk be az on-line lekérdezési rendszerbe. Ezután jutunk el a főmenübe [Belépés]. Itt a két lehetőségünk adódik, vagy az MMPP rövid ismertetését és a használatot segítő információkat olvassuk el a [Tovább az MMPP ismertetésére] menüre kattintva, vagy a lekérdezéseket tartalmazó menübe megyünk [Tovább a lekérdezésekre]. E menüben tetszésünk szerint kiválaszthatjuk a rendelkezésünkre álló menüpontra kattintva az SZMM-GVI felvételtől minket érdeklő információkat. A lekérdezési lehetőségeket két csoportba osztottuk: „Listák” és „Keresztábrák”.

Ha az első csoport („Listák”) közül kattintunk egyre, akkor ezután kiválaszthatjuk, hogy az adatfelvétel során megkérdezett cégek közül melyek véleményére vagyunk kíváncsiak (a megfelelő „Szűrés” opció megadásával). (A régiók szerinti szűrésre mutat példát az 1. ábra; a külföldi tulajdon aránya, illetve az export árbevételen belüli aránya szerinti egyidejű szűrésre pedig a 2. ábra.) Ekkor azon cégek válaszait kapjuk meg, amelyek megfelelnek a szűrés során kiválasztott szempontoknak. A [Mehet] gomb megnyomásával jutunk el az eredményekhez. A lekérdezés bonyolultságától és az internet kapcsolat gyorsaságától függően cca. 5-25 másodperc alatt láthatjuk is a lekérdezés eredményét a monitorunkon. Az eredményeket letölthetjük a számítógépünkre Excel-be importálható csv file-ként. Ehhez először mentsük le a gépünkre az eredményeket tartalmazó file-t, majd hívjuk be az Excel-t és az Excelből hívjuk be az eredmény file-t.



1. ábra: Példa a régiók szerinti szűrésre

MMPP - Microsoft Internet Explorer

Fájl Szerkesztés Nézet Kedvencek Eszközök Súgó

Vissza Keresés Kedvencek Ugrás Hivatkozások >>

Cím http://mmp.hu/lekerdes.php?type=i&kerdes=hiany szakma&level1=1&level2=1&level3=1

Frissítve: 2007-05-22 Belépve: mako_agnes Segítség Kilépés

 **MMPP**
Magyar
Munkaerőpiaci
Prognózis

Listák
Keresztábrák

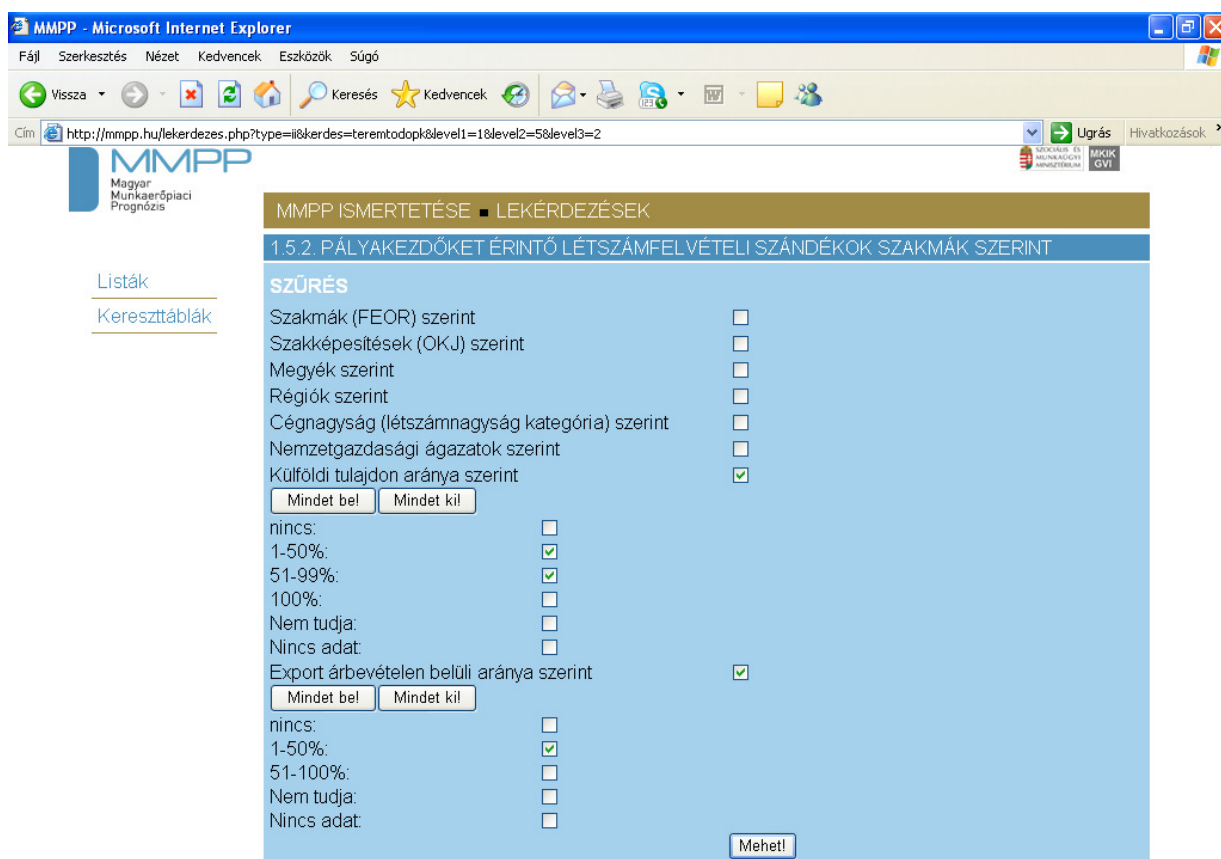
MMPP ISMERTETÉSE ■ LEKÉRDEZÉSEK

1.1.1. TARTÓS MUNKAERŐHIÁNY TERÜLETI BONTÁSBAN

SZŰRÉS

Szaktörzsek (FEOR) szerint	☐
Szakképesítések (OKJ) szerint	☐
Megyék szerint	☐
Régiók szerint	☒
Mindet bel Mindet kil	
Közép-Magyarország:	☐
Közép-Dunántúl:	☒
Nyugat-Dunántúl:	☒
Dél-Dunántúl:	☒
Dél-Alföld:	☐
Észak-Alföld:	☐
Észak-Magyarország:	☐
Cégnagyság (létszámnagyság kategória) szerint	☐
Nemzetgazdasági ágazatok szerint	☐
Külföldi tulajdon aránya szerint	☐
Export árbevétel belüli aránya szerint	☐
Minimális bér (ezer forint)	☐
Maximális bér (ezer forint)	☐
Mehet!	

2. ábra: Példa a külföldi tulajdon aránya, illetve az export árbevételen belüli aránya szerinti egyidejű szűrésre



Ha a második csoportot („Keresztáblák”) választjuk, akkor a „Szűrés” opció mellett választhatunk egyet a megadott „Csoportosítás” opcióból is. Ekkor a kiválasztott csoportosítási ismerv értékei szerint kapjuk meg a kívánt eredményt, egy keresztáblát. Ezt is lementhetjük a gépünkre csv formában.

A [Vissza] gomb megnyomásával egyet lépünk visszafelé, a [Menü] gombra kattintással pedig a lekérdezési menübe jutunk vissza. A [Kilépés] gombbal tudunk kilépni az MMPP rendszeréből.



5. Az MMPP fejlesztésének irányai

Az MMPP alapvetően a munkaerőpiac várható rövid távú változásairól kíván – döntően vállalati empirikus felvételekre támaszkodó – tájékoztató adatokat a szélesebb nyilvánosság számára is elérhetővé tenni. Egyrészt igyekszünk az MMPP Béta változat során szerzett tapasztalatokat hasznosítani és a jelenleg elérhető adatállomány lekérdezési felületét több opcióval is bővíteni és barátságosabbá tenni. Másrészt olyan adatállományok MMPP-be való integrálása a célunk, amelyek idősoros elemzésekre is módot nyújtanak, ezáltal nemcsak egy-egy időpontra vonatkoztatva, hanem tendenciákat is figyelembe véve tudjuk a munkaerőpiaci szereplők orientálását szolgálni.



6. Példák a Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP) adatbázisaiban elérhető szakképzési indikátorokra

1. tábla: Tartós munkaerőhiány területi bontásban az ács-állványozó, asztalos, cipőfelsőrész-készítő, épületburkoló, cukrász, férfiruha-készítő, fodrász, kozmetikus, kőműves és nőiruha-készítő szakmákban

Munkaügyi kirendeltség	Szakma (FEOR)	Fő	Mióta (hó)	Bér (ezer Ft)
Ajkai Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	10	6	80
Bácsalmási Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	6	12	63
Bajai Kirendeltség	Kőműves	4	6	95
Baktalórántházi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	20	6	63
Balassagyarmati Kirendeltség	Cukrász	1	7	80
Balmazújvárosi Kirendeltség	Ács-állványozó	1	6	100
Balmazújvárosi Kirendeltség	Kőműves	4	6	100
Békéscsabai Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	2	6	80
Békéscsabai Kirendeltség	Kőműves	2	2	69
Békéscsabai Kirendeltség	Ács-állványozó	1	2	69
Békési Kirendeltség	Bútorasztalos	4	8	70
Berettyóújfalui Kirendeltség	Ács-állványozó	2	6	100
Bonyhádi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	3	7	95
Bonyhádi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	2	24	63
Bonyhádi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	6	36	67
Bonyhádi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	3	36	63
Bonyhádi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	4	12	70
Bonyhádi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	6	12	80
Budapest	Kőműves	2	36	140
Budapest	Burkoló	6	36	140
Budapest	Bútorasztalos	1	3	150
Budapest	Szabó, varrónő, modellkészítő	2	24	73
Budapest	Bútorasztalos	2	12	73
Budapest	Burkoló	5	6	140
Budapest	Kőműves	2	2	100
Budapest	Burkoló	1	7	.
Budapest IV., XIV., XV. kerületi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	4	6	87
Budapest IV., XIV., XV. kerületi Kirendeltség	Kőműves	3	5	75
Budapest IV., XIV., XV. kerületi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	5	12	63
Budapest V., VI., XIII. kerületi Kirendeltség	Ács-állványozó	15	12	140
Budapest V., VI., XIII. kerületi Kirendeltség	Burkoló	10	12	130
Budapest V., VI., XIII. kerületi Kirendeltség	Kőműves	15	12	120
Budapest VII., VIII. kerületi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	10	12	69
Budapest VII., VIII. kerületi Kirendeltség	Bútorasztalos	3	6	80
Budapest VII., VIII. kerületi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	5	12	69
Budapest VII., VIII. kerületi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	2	6	95
Budapest XI., XII., XXII. kerületi Kirendeltség	Ács-állványozó	10	12	70
Budapest XVI., XVII. kerületi Kirendeltség	Ács-állványozó	10	24	100
Budapest XVI., XVII. kerületi Kirendeltség	Kőműves	15	6	80



Budapest XVI., XVII. kerületi Kirendeltség	Ács-állványozó	15	6	80
Budapest XVI., XVII. kerületi Kirendeltség	Kőműves	4	6	170
Budapest XVI., XVII. kerületi Kirendeltség	Ács-állványozó	3	5	100
Budapest XVI., XVII. kerületi Kirendeltség	Kőműves	4	5	160
Budapest XVIII., XIX. kerületi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	2	1	69
Budapest XX., XXIII. kerületi Kirendeltség	Kőműves	1	1	75
Budapest XX., XXIII. kerületi Kirendeltség	Ács-állványozó	1	1	80
Ceglédi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	80	9	69
Ceglédi Kirendeltség	Bútorasztalos	4	10	90
Ceglédi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	2	6	69
Ceglédi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	90	9	69
Cellőmölki Kirendeltség	Kőműves	2	1	.
Csongrádi Kirendeltség	Bútorasztalos	10	4	500
Csornai Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	3	10	77
Debreceni Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	2	20	80
Dorogi Kirendeltség	Kőműves	1	6	125
Dorogi Kirendeltség	Burkoló	1	6	125
Dunaújvárosi Kirendeltség	Kőműves	2	6	.
Dunaújvárosi Kirendeltség	Ács-állványozó	2	6	.
Dunaújvárosi Kirendeltség	Ács-állványozó	2	2	84
Dunaújvárosi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	5	4	75
Dunaújvárosi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	1	1	69
Egri Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	10	.	80
Egri Kirendeltség	Bútorasztalos	10	1	110
Egri Kirendeltség	Bútorasztalos	5	3	75
Esztergomi Kirendeltség	Ács-állványozó	5	.	70
Esztergomi Kirendeltség	Kőműves	3	.	70
Fehérgyarmati Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	15	6	70
Gödöllői Kirendeltség	Kőműves	2	3	70
Gödöllői Kirendeltség	Ács-állványozó	2	3	70
Gödöllői Kirendeltség	Burkoló	2	3	70
Gödöllői Kirendeltség	Ács-állványozó	5	24	85
Gödöllői Kirendeltség	Kőműves	2	24	85
Gyomaendrődi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	9	2	80
Gyöngyösi Kirendeltség	Ács-állványozó	2	3	70
Gyöngyösi Kirendeltség	Kőműves	2	3	70
Győri Kirendeltség	Kőműves	2	2	130
Gödöllői Kirendeltség	Kőműves	3	5	69
Gödöllői Kirendeltség	Ács-állványozó	4	5	70
Gödöllői Kirendeltség	Burkoló	4	4	63
Hajdúhadházi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	5	2	63
Hajdúnánási Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	50	12	66
Hajdúszoboszlói Kirendeltség	Ács-állványozó	4	8	85
Hajdúszoboszlói Kirendeltség	Kőműves	6	8	90
Hajdúszoboszlói Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	30	10	63
Hódmezővásárhelyi Kirendeltség	Kőműves	2	3	85
Jászberényi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	10	6	65
Kazincbarcikai Kirendeltség	Ács-állványozó	3	5	80
Kazincbarcikai Kirendeltség	Kőműves	4	10	80
Kazincbarcikai Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	3	3	75
Kazincbarcikai Kirendeltség	Kőműves	3	4	69
Kazincbarcikai Kirendeltség	Ács-állványozó	2	4	69
Kecskeméti Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	15	3	70
Kecskeméti Kirendeltség	Bútorasztalos	8	7	100
Kiskőrösi Kirendeltség	Kőműves	1	1	90
Kiskunhalasi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	1	3	65
Komlói Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	2	3	63
Kőrmendi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	3	6	63
Kőszegi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	4	3	63
Kőszegi Kirendeltség	Bútorasztalos	3	7	122
Kőszegi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	4	1	68
Kunhegyesi Kirendeltség	Bútorasztalos	1	6	68



Makói Kirendeltség	Bútorasztalos	10	2	75
Mezőtúri Kirendeltség	Bútorasztalos	2	1	63
Mezőtúri Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	2	12	63
Miskolci Kirendeltség	Burkoló	1	12	70
Miskolci Kirendeltség	Kőműves	2	24	70
Mórahalmi Kirendeltség	Bútorasztalos	3	2	90
Móri Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	40	4	80
Nagykálói Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	15	5	63
Nagykanizsai Kirendeltség	Bútorasztalos	5	2	90
Nagykanizsai Kirendeltség	Kőműves	1	8	85
Nagykátai Kirendeltség	Bútorasztalos	2	2	80
Nagykátai Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	3	6	68
Nyírbátori Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	50	20	65
Nyíregyházi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	30	1	63
Nyíregyházi Kirendeltség	Kőműves	5	10	91
Nyíregyházi Kirendeltség	Kőműves	2	1	.
Nyíregyházi Kirendeltség	Burkoló	2	1	.
Nyíregyházi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	20	9	.
Nyíregyházi Kirendeltség	Bútorasztalos	4	18	120
Ózdi Kirendeltség	Bútorasztalos	1	1	70
Ózdi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	20	12	63
Ózdi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	15	9	90
Paksi Kirendeltség	Burkoló	1	2	80
Paksi Kirendeltség	Kőműves	2	2	80
Pétervásári Kirendeltség	Bútorasztalos	2	.	69
Putnoki Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	25	9	63
Putnoki Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	20	.	63
Püspökladányi Kirendeltség	Kőműves	2	2	70
Ráckevei Kirendeltség	Kőműves	2	6	120
Rétsági Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	20	48	95
Salgótarjáni Kirendeltség	Kőműves	3	6	100
Sárbogárdi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	5	.	65
Sárvári Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	43	24	73
Sárvári Kirendeltség	Kőműves	2	8	90
Sárvári Kirendeltség	Kőműves	2	6	75
Sellyei Kirendeltség	Burkoló	3	6	100
Sellyei Kirendeltség	Kőműves	3	6	100
Szécsényi Kirendeltség	Bútorasztalos	2	6	110
Szécsényi Kirendeltség	Bútorasztalos	1	2	120
Szegedi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	75	12	70
Szegedi Kirendeltség	Ács-állványozó	1	12	125
Székesfehérvári Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	2	.	70
Szentendrei Kirendeltség	Bútorasztalos	2	12	80
Szentendrei Kirendeltség	Bútorasztalos	5	.	75
Szigetvári Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	70	36	63
Szombathelyi Kirendeltség	Bútorasztalos	4	4	75
Szombathelyi Kirendeltség	Burkoló	4	4	75
Szombathelyi Kirendeltség	Ács-állványozó	4	4	75
Tapolcai Kirendeltség	Bútorasztalos	2	3	95
Tatabányai Kirendeltség	Kőműves	3	6	80
Tatabányai Kirendeltség	Fodrász, borbély	3	9	66
Tatabányai Kirendeltség	Kőműves	3	6	120
Tatabányai Kirendeltség	Ács-állványozó	2	6	120
Tatabányai Kirendeltség	Kőműves	2	3	80
Váci Kirendeltség	Bútorasztalos	4	60	80
Veszprémi Kirendeltség	Kőműves	4	36	80
Veszprémi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	3	6	61
Zsámbéki Kirendeltség	Ács-állványozó	2	.	110
Zsámbéki Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	6	3	80
Nagykátai Kirendeltség	Bútorasztalos	2	2	80
Nagykátai Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	3	6	68
Nyírbátori Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	50	20	65
Nyíregyházi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	30	1	63
Nyíregyházi Kirendeltség	Kőműves	5	10	91
Nyíregyházi Kirendeltség	Kőműves	2	1	.
Nyíregyházi Kirendeltség	Burkoló	2	1	.
Nyíregyházi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	20	9	.
Nyíregyházi Kirendeltség	Bútorasztalos	4	18	120
Ózdi Kirendeltség	Bútorasztalos	1	1	70



Ózdi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	20	12	63
Ózdi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	15	9	90
Paksi Kirendeltség	Burkoló	1	2	80
Paksi Kirendeltség	Kőműves	2	2	80
Pétervásári Kirendeltség	Bútorasztalos	2	.	69
Putnoki Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	25	9	63
Putnoki Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	20	.	63
Püspökladányi Kirendeltség	Kőműves	2	2	70
Ráckevei Kirendeltség	Kőműves	2	6	120
Rétsági Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	20	48	95
Salgótarjáni Kirendeltség	Kőműves	3	6	100
Sárbogárdi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	5	.	65
Sárvári Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	43	24	73
Sárvári Kirendeltség	Kőműves	2	8	90
Sárvári Kirendeltség	Kőműves	2	6	75
Sellyei Kirendeltség	Burkoló	3	6	100
Sellyei Kirendeltség	Kőműves	3	6	100
Szécsényi Kirendeltség	Bútorasztalos	2	6	110
Szécsényi Kirendeltség	Bútorasztalos	1	2	120
Szegedi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	75	12	70
Szegedi Kirendeltség	Ács-állványozó	1	12	125
Székesfehérvári Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	2	.	70
Szentendrei Kirendeltség	Bútorasztalos	2	12	80
Szentendrei Kirendeltség	Bútorasztalos	5	.	75
Szigetvári Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	70	36	63
Szombathelyi Kirendeltség	Bútorasztalos	4	4	75
Szombathelyi Kirendeltség	Burkoló	4	4	75
Szombathelyi Kirendeltség	Ács-állványozó	4	4	75
Tapolcai Kirendeltség	Bútorasztalos	2	3	95
Tatabányai Kirendeltség	Kőműves	3	6	80
Tatabányai Kirendeltség	Fodrász, borbély	3	9	66
Tatabányai Kirendeltség	Kőműves	3	6	120
Tatabányai Kirendeltség	Ács-állványozó	2	6	120
Tatabányai Kirendeltség	Kőműves	2	3	80
Váci Kirendeltség	Bútorasztalos	4	60	80
Veszprémi Kirendeltség	Kőműves	4	36	80
Veszprémi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	3	6	61
Zsámbéki Kirendeltség	Ács-állványozó	2	.	110
Zsámbéki Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	6	3	80

Forrás: Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP); lekérdezés dátuma: 2008. január 22.

2. tábla: Tartós munkaerőhiány területi bontásban a Közép-magyarországi és az Észak-magyarországi régióban

Szakma (FEOR)	Össz. Fő	Mióta átlag (hó)	Min. bér (ezer Ft)	Max. bér (ezer Ft)	Átlagbér (ezer Ft)	Szórás (ezer Ft)
Ács-állványozó	70	9	69	140	88	20
Adószakértő, szaktanácsadó	5	5	90	650	370	280
Általános orvos	1	8	600	600	600	0
Anyag- és termékvizsgáló, minősített laboráns	5	4	125	325	225	100
Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	16	4	85	400	241	107
Autóbusz-vezető	13	17	95	160	125	27
Becsüs, árverező	2	2	600	600	600	0
Bér- és társadalombiztosítási ügyintéző	9	5	250	250	250	0
Bérelszámoló	1	.	.	.	.	.
Bolti pénztáros	2	1	.	.	.	.
Bördísműves, bördöndkészítő	23	8	69	69	69	0
Bőrkikészítő,-feldolgozó gépkezelő, gyártósor mellett dolgozó	2	2	63	63	63	0
Burkoló	25	13	70	140	110	33
Bútorasztalos	44	10	69	150	90	23
Cipőgyártó gépkezelő és gyártósor mellett dolgozó	24	5	63	72	68	4
Csomagológép-kezelő	8	2	75	75	75	0
Csővezeték-építő	2	1	70	70	70	0
Cukrász	1	7	80	80	80	0
Diszpécser	2	1	160	160	160	0
Édesipari termékgyártó	3	19	75	125	100	25
Egyéb anyagmozgató gépek kezelői	1	3	70	70	70	0
Egyéb asszisztensek	4	6	180	220	203	17
Egyéb élelmiszergyártók, -feldolgozók és - tartósítók	1	5	99	99	99	0
Egyéb élet- és vagyonvédelmi ügyintézők	20	6	180	180	180	0
Egyéb építési, szerelési foglalkozások	1	.	110	110	110	0
Egyéb építőipari gépek kezelői	1	12	130	130	130	0
Egyéb feldolgozóipari gépek kezelői, gyártósori összeszerelők	12	12	62	230	146	84
Egyéb fémmegmunkálók, -felületkezelők	27	6	70	220	114	48
Egyéb funkcionális tevékenységet folytató részegységek vezetői	1	3	200	200	200	0
Egyéb gazdasági foglalkozások	9	7	250	600	400	147
Egyéb gazdasági ügyintézők	43	2	220	420	330	83
Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	14	8	85	130	106	15
Egyéb humán-egészségügyi (társ-), foglalkozások	4	2	450	450	450	0
Egyéb irodai jellegű foglalkozások	122	4	250	300	275	25
Egyéb irodai nyilvántartási foglalkozások	2	2	100	100	100	0
Egyéb járművezetők	1	12	130	130	130	0
Egyéb kereskedelmi foglalkozások	4	4	120	140	130	10
Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	8	7	350	600	435	97
Egyéb kisszervezetek vezetői (igazgató, elnök, menedzser),	1	10	150	150	150	0
Egyéb mérnökök	11	4	130	450	230	113
Egyéb műszaki foglalkozások	8	4	90	180	143	33
Egyéb műszaki ügyintézők	4	6	80	200	143	49
Egyéb művészeti foglalkozások	2	6	130	130	130	0
Egyéb nem feldolgozóipari jellegű gépek kezelői	5	4	63	90	77	14



Egyéb növénytermesztési és kertészeti foglalkozások	1	2	100	100	100	0
Egyéb nyomdaipari foglalkozások	4	2	63	70	67	4
Egyéb örök és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	22	11	62	120	77	20
Egyéb pénzügyintézetek	15	4	110	110	110	0
Egyéb ruházati és szőrmeipari foglalkozások	2	6	70	70	70	0
Egyéb segédmunkások (pl. alkalmi munkás),	309	5	63	125	80	16
Egyéb számítástechnikai foglalkozások	23	7	180	400	288	78
Egyéb takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	10	12	72	72	72	0
Egyéb technikusok	3	3	125	200	163	38
Egyéb termelői, szolg. tevékenységet folytató részegység vezetői	6	5	210	1000	570	326
Egyéb textilipari foglalkozások	10	12	63	63	63	0
Egyéb ügyintézők	16	10	180	180	180	0
Egyéb ügyviteli (ügyfélforgalmi), jellegű foglalkozások	1	2	370	370	370	0
Egyéb üzemfenntartási foglalkozások	4	5	200	200	200	0
Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	2	12	130	130	130	0
Egyéb védelmi szolgáltatási foglalkozások	2	9	100	100	100	0
Egyéb vegyipari foglalkozások	19	2	90	100	95	5
Egyéb villamossági szerelők, műszerészek	2	.	.	.	.	.
Egyéb, magasabb képzettséget igénylő számítástechnikai fogl.	3	3	200	400	300	100
Egyéb, magasán képzett ügyintézők	1	7	566	566	566	0
Egyszerű mezőgazdasági foglalkozások (pl. napszámos, mezőőr),	41	2	63	80	72	8
Eladó	74	4	69	140	98	24
Elektroműszerész	21	5	80	230	138	58
Élelmiszer-ipari technikus	2	3	150	150	150	0
Építésmérnök	10	5	130	600	276	166
Építészmérnök	6	6	80	150	114	26
Építőipari tevékenységet folytató részegység vezetője	1	12	120	120	120	0
Építőmérnök	9	5	200	200	200	0
Épület-, építménybádogos	1	6	170	170	170	0
Épületasztalos	9	10	70	120	89	19
Erősáramú villamosmérnök	3	9	175	200	188	12
Fa- és könnyűipari mérnök	1	12	100	100	100	0
Faesztorgályos	3	7	120	160	140	20
Faiskolai kertész	1	4	75	75	75	0
Felsőfokú tanintézet tanár, oktató (pl. egyetemi, főiskolai),	1	8	.	.	.	.
Felhasználó, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	11	3	82	90	86	4
Felvonószerelő	2	1	69	69	69	0
Fémmegmunkáló gépkezelő	20	5	66	210	131	44
Festő és mázoló	18	8	63	160	98	38
Forgácsoló	99	9	66	170	119	27
Földmérő és térinformatikai technikus	1	3	350	350	350	0
Gazdasági szervezet vezetője (igazg., elnök, ügyv. ig., menedzser),	2	11	100	600	350	250
Gépészmérnök	21	6	115	500	249	103
Gépésztechnikus	35	6	120	200	153	28
Gépjármű- és motorszerelő, -javító	8	4	80	130	108	19
Gumijavító	2	8	80	80	80	0
Gumitermékgyártó, vulkanizáló	13	3	112	120	116	4
Gyártósori összeszerelő	10	.	70	70	70	0
Gyengeáramú villamosipari technikus	4	2	150	250	200	50
Gyengeáramú villamosmérnök	9	4	125	310	200	69



Gyógyszerész	2	6	250	300	275	25
Gyógyszergyártó gépkezelő	1	3	.	.	.	.
Gyógyszertári asszisztens	5	5	300	300	300	0
Háztömbfelügyelő, házfelügyelő, házgondnok	2	2	130	130	130	0
Hegesztő, lángvágó	250	7	69	200	115	37
Hídszerkezet-építő	5	.	.	.	.	.
Húsfeldolgozó (hentes, mészáros),, hal- és baromfifeldolgozó	39	5	71	100	84	10
Ingatlanfenntartási (gondnoksági), ügyintéző	2	3	110	110	110	0
Ipari kisservezet vezetője (igazgató, elnök, menedzser),	1	20	200	200	200	0
Ipari tevékenységet folytató részegység közvetlen termelésir.	5	2	135	135	135	0
Ipari tevékenységet folytató részegység vezetője	2	13	180	200	190	10
Iparművész	2	1	.	.	.	.
Irodai adminisztrátor, írnok	5	3	69	120	96	21
Italgépjártó gépkezelő	1	6	80	80	80	0
Járatkísérő	5	5	80	130	107	21
Játék-, bazarár-, sportszerkészítő, -javító	3	5	80	80	80	0
Kárpitos	30	3	70	70	70	0
Kazánpékezelő (vizsgázott kazánfűtő),	4	1	170	170	170	0
Kerámiaterméket gyártó gépkezelő	2	6	75	75	75	0
Kereskedelmi kisservezet vezetője (igazgató, elnök, menedzser),	3	10	.	.	.	.
Kereskedelmi szervező	1	4	180	180	180	0
Kereskedelmi tevékenységet folytató részegység vezetője	2	8	800	800	800	0
Kereskedelmi ügyintéző	9	2	90	210	147	44
Kereskedő	6	3	200	200	200	0
Kézi anyagmozgató, csomagoló	6	4	140	150	145	5
Kocsirendező, tolatásvezető	2	12	125	125	125	0
Kohómérnök	1	3	150	150	150	0
Konyhai kisegítő	26	4	63	125	83	22
Kovács	2	36	250	250	250	0
Kőfaragó, épületszobrász, műköves	2	2	130	130	130	0
Kőműves	66	10	69	170	99	32
Könyv- és lapkiadó szerkesztő munkatársa	2	.	130	130	130	0
Könyvelő (analitikus),	6	5	100	155	126	20
Könyvkötő	1	.	66	66	66	0
Kötő	4	14	73	125	99	26
Közigazdász	7	1	160	280	220	60
Köztisztasági munkagép-, járműkezelő	1	2	43	43	43	0
Lakás-, intézménytakarító	11	4	31	75	57	19
Lakatos	149	7	69	160	99	23
Masszőr	2	4	70	70	70	0
Mechanikai műszerész	14	8	100	180	129	28
Menetjegyellenőr	3	1	70	70	70	0
Mezőgazdasági erőgépvezető, -kezelő	6	9	70	110	83	19
Mezőgazdasági mérnök	1	.	.	.	.	.
Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	10	6	115	500	261	134
Mosónő, vasalónő	4	9	70	70	70	0
Mozgópósta-kezelő	1	6	80	80	80	0
Műanyag-feldolgozó	9	5	63	63	63	0
Műszaki rajzoló, szerkesztő	2	9	130	250	190	60
Műszaki tevékenységet folytató részegység vezetője	1	1	80	80	80	0
Nehézföldmunkagép-kezelő	6	7	80	80	80	0
Nyomdaipari gépkezelő	16	2	80	90	85	5
Nyomdász	5	2	180	180	180	0
Öntödei foglalkozású	33	11	63	165	104	35
Papíripari gépkezelő	2	.	66	66	66	0

3. tábla: Pályakezdők alkalmazása területi bontásban a Közép-Dunántúli, a Nyugat-Dunántúli és a Dél-Dunántúli régiókban

Munkaügyi kirendeltség	Szakma (FEOR)	Fő
.	Mechanikai műszerész	3
.	Kereskedelmi ügyintéző	1
.	Forgácsoló	2
.	Eladó	1
.	Textilfestő, -nyomó, -kikészítő	1
Ajkai Kirendeltség	Gyengeáramú villamosmérnök	3
Ajkai Kirendeltség	Villamossági szerelő	1
Ajkai Kirendeltség	Ügyfél-tájékoztató	5
Ajkai Kirendeltség	Könyvelő (analitikus),	1
Ajkai Kirendeltség	Egyéb mérnökök	1
Ajkai Kirendeltség	Egyéb, magasan képzett ügyintézők	1
Ajkai Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	1
Ajkai Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Ajkai Kirendeltség	Műanyag-feldolgozó	3
Ajkai Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	13
Ajkai Kirendeltség	Felhasználó, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Ajkai Kirendeltség	Fémmegmunkáló gépkezelő	6
Ajkai Kirendeltség	Gépészmérnök	2
Ajkai Kirendeltség	Egyéb mérnökök	1
Ajkai Kirendeltség	Pénzügyi ügyintéző	1
Ajkai Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi foglalkozások	1
Balatonalmádi Kirendeltség	Mélyfúró	1
Balatonalmádi Kirendeltség	Egyéb számítástechnikai foglalkozások	1
Balatonalmádi Kirendeltség	Felhasználó, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Balatonboglári Kirendeltség	Eladó	1
Balatonboglári Kirendeltség	Számviteli ügyintéző	1
Balatonboglári Kirendeltség	Italgyártó gépkezelő	2
Balatonboglári Kirendeltség	Felhasználó, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	2
Balatonfüredi Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	4
Balatonfüredi Kirendeltség	Egyéb műszaki foglalkozások	1
Balatonfüredi Kirendeltség	Eladó	1
Balatonfüredi Kirendeltség	Felhasználó, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Barcsi Kirendeltség	Húsfeldolgozó (hentes, mészáros),, hal- és baromfifeldolgozó	1
Barcsi Kirendeltség	Mezőgazdasági mérnök	1
Barcsi Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Barcsi Kirendeltség	Mezőgazdasági mérnök	1
Bicskei Kirendeltség	Környezetvédelmi mérnök	1
Bicskei Kirendeltség	Egyéb feldolgozóipari gépek kezelői, gyártósori összeszerelők	2
Bicskei Kirendeltség	Gyengeáramú villamosmérnök	1
Bicskei Kirendeltség	Eladó	1
Bicskei Kirendeltség	Mezőgazdasági, erdészeti tevék.folyt.részegys.közvetlen term.ir.	1
Bicskei Kirendeltség	Egyéb örök és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	1
Bicskei Kirendeltség	Kereskedelmi szervező	1



Bonyhádi Kirendeltség	Egyéb, magasan képzett ügyintézők	1
Bonyhádi Kirendeltség	Cipész, cipőkészítő, -javító	2
Bonyhádi Kirendeltség	Piackutató, reklám- és marketingtevékenységet végző Ipari tevékenységet folytató részegység közvetlen termelésir.	1
Bonyhádi Kirendeltség	Egyéb kohászati foglalkozások	1
Celldömölki Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	5
Celldömölki Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Celldömölki Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	1
Celldömölki Kirendeltség	Bőrkieészítő, -feldolgozó gépkezelő, gyártósor mellett dolgozó	7
Celldömölki Kirendeltség	Épületasztalos	1
Csornai Kirendeltség	Mezőgazdasági erőgéphevezető, -kezelő	4
Csornai Kirendeltség	Lakatos	2
Csornai Kirendeltség	Mezőgazdasági erőgéphevezető, -kezelő	1
Csornai Kirendeltség	Mezőgazdasági gép(motor), -szerelő, -javító	2
Csornai Kirendeltség	Szarvasmarhatartó és -tenyésztő	1
Csurgói Kirendeltség	Egyéb irodai jellegű foglalkozások	1
Csurgói Kirendeltség	Mezőgazdasági erőgéphevezető, -kezelő	1
Dombóvári Kirendeltség	Diszpécser	1
Dombóvári Kirendeltség	Gyógytornász	1
Dombóvári Kirendeltség	Kézi anyagmozgató, csomagoló	2
Dombóvári Kirendeltség	Egyéb irodai nyilvántartási foglalkozások	1
Dombóvári Kirendeltség	Egyéb építési, szerelési foglalkozások	1
Dombóvári Kirendeltség	Közigazdaság	1
Dombóvári Kirendeltség	Mezőgazdasági mérnök	2
Dombóvári Kirendeltség	Ipari tevékenységet folytató részegység vezetője	3
Dorogi Kirendeltség	Fémmezmunkáló gépkezelő	1
Dorogi Kirendeltség	Laboráns (minősítés nélkül),	1
Dorogi Kirendeltség	Vegyésmérnök	2
Dorogi Kirendeltség	Egyéb segédmunkások (pl. alkalmi munkás),	1
Dorogi Kirendeltség	Vegyí alapanyagot és terméket gyártó gépkezelő Számviteli, pénzügyi tevékenységet folytató részegység vezetője	1
Dorogi Kirendeltség	Eladó	1
Dorogi Kirendeltség	Egyéb fémmezmunkálók, -felületkezelők	1
Dorogi Kirendeltség	Eladó	1
Dorogi Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	2
Dunaújvárosi Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Dunaújvárosi Kirendeltség	Papíripari gépkezelő	1
Dunaújvárosi Kirendeltség	Vasbetonszerelő	2
Dunaújvárosi Kirendeltség	Villanyszerelő	1
Dunaújvárosi Kirendeltség	Vezeték- és csőhálózat-szerelő	1
Dunaújvárosi Kirendeltség	Betonelemgyártó	3
Dunaújvárosi Kirendeltség	Építőmérnök	1
Dunaújvárosi Kirendeltség	Egyéb építőipari gépek kezelői	1
Dunaújvárosi Kirendeltség	Mezőgazdasági, erdészeti tevék.folyt.részegys.közvetlen term.ir.	3
Dunaújvárosi Kirendeltség	Hegesztő, lángvágó	1
Dunaújvárosi Kirendeltség	Környezetvédelmi mérnök	1
Dunaújvárosi Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Dunaújvárosi Kirendeltség	Mezőgazdasági gép(motor), -szerelő, -javító	1
Enyingi Kirendeltség	Mezőgazdasági gép(motor), -szerelő, -javító	2
Esztergomi Kirendeltség	Pénzügyi finanszírozási ügyintéző	1
Esztergomi Kirendeltség	Tehergépkocsi-vezető	1
Esztergomi Kirendeltség	Eladó	2
Esztergomi Kirendeltség	Pénzügyi ügyintéző	1
Esztergomi Kirendeltség	Egyéb anyagmozgató gépek kezelői	1
Esztergomi Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	1
Esztergomi Kirendeltség	Könyvtári, levéltári nyilvántartó, egyéb iratkezelő	1
Esztergomi Kirendeltség	Szerszámkészítő	2



Esztergomi Kirendeltség	Gépészmérnök	5
Esztergomi Kirendeltség	Egyéb, magasan képzett ügyintézők	4
Esztergomi Kirendeltség	Gépjármű- és motorszerelő, -javító	33
Esztergomi Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	18
Esztergomi Kirendeltség	Erdész, segéderdész	1
Esztergomi Kirendeltség	Lakatos	1
Esztergomi Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	1
Esztergomi Kirendeltség	Fémmegmunkáló gépkezelő	1
Esztergomi Kirendeltség	Vegyí alapanyagot és terméket gyártó gépkezelő	1
Esztergomi Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Esztergomi Kirendeltség	Egyéb gazdasági ügyintézők	1
Esztergomi Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Esztergomi Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Esztergomi Kirendeltség	Számítástechnikai adminisztratív jellegű foglalkozások	1
Esztergomi Kirendeltség	Elektroműszerész	1
Esztergomi Kirendeltség	Pénzügyi ügyintéző	2
Esztergomi Kirendeltség	Egyéb feldolgozóipari gépek kezelői, gyártósori összeszerelők	1
Esztergomi Kirendeltség	Masszőr	1
Esztergomi Kirendeltség	Ügyfél-tájékoztató	1
Esztergomi Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	1
Gárdonyi Kirendeltség	Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Gárdonyi Kirendeltség	Gyógytornász	2
Győri Kirendeltség	Titkárnő	3
Győri Kirendeltség	Gépjármű- és motorszerelő, -javító	35
Győri Kirendeltség	Erősáramú villamosmérnök	7
Győri Kirendeltség	Gépészmérnök	3
Győri Kirendeltség	Egyéb műszaki foglalkozások	1
Győri Kirendeltség	Villanyszerelő	5
Győri Kirendeltség	Erősáramú villamosmérnök	1
Győri Kirendeltség	Lakatos	1
Győri Kirendeltség	Egyéb műszaki ügyintézők	1
Győri Kirendeltség	Mezőgazdasági mérnök	1
Győri Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Győri Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	3
Győri Kirendeltség	Gépjármű- és motorszerelő, -javító	1
Győri Kirendeltség	Raktárkezelő	1
Győri Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	1
Győri Kirendeltség	Egyéb műszaki ügyintézők	1
Győri Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	1
Győri Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Győri Kirendeltség	Egyéb faipari foglalkozások	2
Győri Kirendeltség	Környezetvédelmi mérnök	1
Győri Kirendeltség	Szemétygyűjtő, utcaseprő	2
Győri Kirendeltség	Lakatos	1
Győri Kirendeltség	Egyéb irodai nyilvántartási foglalkozások	1
Győri Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	17
Győri Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Győri Kirendeltség	Pénzügyi ügyintéző	1
Győri Kirendeltség	Műanyag-feldolgozó	1
Győri Kirendeltség	Raktározási, üzemeltetési ügyintéző	1
Győri Kirendeltség	Egyéb, magasan képzett ügyintézők	1
Győri Kirendeltség	Szakács	1
Győri Kirendeltség	Szállító- és rakodómunkás	5
Győri Kirendeltség	Piacutató, reklám- és marketingtevékenységet végző	1
Győri Kirendeltség	Raktárkezelő	1
Győri Kirendeltség	Egyéb irodai nyilvántartási foglalkozások	1
Győri Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Győri Kirendeltség	Csomagológép-kezelő	1



Győri Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	2
Győri Kirendeltség	Lakatos	1
Győri Kirendeltség	Műanyag-feldolgozó	1
Győri Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	6
Győri Kirendeltség	Programozó	1
Győri Kirendeltség	Építőmérnök	1
Győri Kirendeltség	Egyéb gazdasági foglalkozások	1
Győri Kirendeltség	Vendéglátó tevékenységet folytató részegység vezetője	1
Győri Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Győri Kirendeltség	Egyéb mérnökök	1
Győri Kirendeltség	Egyéb mérnökök	1
Győri Kirendeltség	Számviteli ügyintéző	1
Győri Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Győri Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Győri Kirendeltség	Villanyszerelő	8
Győri Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Győri Kirendeltség	Egyéb ügyviteli (ügyfélforgalmi), jellegű foglalkozások	2
Kaposvári Kirendeltség	Szállító- és rakodómunkás	1
Kaposvári Kirendeltség	Egyéb műszaki ügyintézők	1
Kaposvári Kirendeltség	Nyomdász	1
Kaposvári Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	10
Kaposvári Kirendeltség	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	3
Kaposvári Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	2
Kaposvári Kirendeltség	Lakatos	2
Kaposvári Kirendeltség	Gépészmérnök	1
Kaposvári Kirendeltség	Egyéb vízgazdálkodási foglalkozások	1
Kaposvári Kirendeltség	Üzemfenntartási, üzembiztonsági foglalkozás	1
Kaposvári Kirendeltség	Forgácsoló	2
Kaposvári Kirendeltség	Építésztechnikus	1
Kaposvári Kirendeltség	Kézi anyagmozgató, csomagoló	1
Kaposvári Kirendeltség	Könyvelő (analitikus),	1
Kaposvári Kirendeltség	Gyors- és gépiró	1
Kapuvári Kirendeltség	Szoftverfejlesztő, informatikus	1
Kapuvári Kirendeltség	Hegesztő, lángvágó	3
Kapuvári Kirendeltség	Lakatos	1
Kapuvári Kirendeltség	Targoncavezető	1
Kapuvári Kirendeltség	Eladó	5
Kapuvári Kirendeltség	Kereskedelmi, vendéglátóipari tev.folyt.részegys.közv.	
Kapuvári Kirendeltség	termelésir.	1
Kapuvári Kirendeltség	Forgácsoló	1
Kapuvári Kirendeltség	Egyéb segéd munkások (pl. alkalmi munkás),	1
Kapuvári Kirendeltség	Gépésztechnikus	1
Kapuvári Kirendeltség	Mezőgazdasági erőgépvezető, -kezelő	1
Kapuvári Kirendeltség	Mezőgazdasági gép(motor),-szerelő, -javító	2
Kapuvári Kirendeltség	Ügyvédjelölt	1
Kisbéri Kirendeltség	Tehergépkocsi-vezető	1
Kisbéri Kirendeltség	Gépjármű- és motorszerelő, -javító	1
Komáromi Kirendeltség	Számviteli ügyintéző	3
Komáromi Kirendeltség	Egyéb technikusok	6
Komáromi Kirendeltség	Üzletkötő	7
Komáromi Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Komáromi Kirendeltség	Élelmiszer-ipari technikus	1
Komáromi Kirendeltség	Ruházatigép-kezelő és gyártósor mellett dolgozó	1
Komáromi Kirendeltség	Könyvelő (analitikus),	1
Komáromi Kirendeltség	Kézi anyagmozgató, csomagoló	1
Komáromi Kirendeltség	Közzgazdász	1
Komáromi Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Komáromi Kirendeltség	Lótartó és -tenyésztő	2
Komáromi Kirendeltség	Egyéb idegenforgalmi ügyintézők	1
Komáromi Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Komáromi Kirendeltség	Gyengeáramú villamosmérnök	1



Komlói Kirendeltség	Eladó	1
Komlói Kirendeltség	Lakatos	1
Komlói Kirendeltség	Lakatos	1
Komlói Kirendeltség	Forgácsoló	1
Komlói Kirendeltség	Hegesztő, lángvágó	1
Komlói Kirendeltség	Raktárkezelő	1
Komlói Kirendeltség	Szállodai portás, recepció	1
Komlói Kirendeltség	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	1
Körmendi Kirendeltség	Vegyésszmérnök	1
Körmendi Kirendeltség	Egyéb gazdasági ügyintézők	1
Körmendi Kirendeltség	Fafeldolgozó gépkezelő és gyártósor mellett dolgozó	1
Körmendi Kirendeltség	Ipari tevékenységet folytató részegység vezetője	1
Kőszegi Kirendeltség	Piacutató, reklám- és marketingtevékenységet végző	1
Kőszegi Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Kőszegi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	2
Kőszegi Kirendeltség	Masszőr	1
Kőszegi Kirendeltség	Jegypénztáros	1
	Egyéb feldolgozóipari gépek kezelői, gyártósori összeszerelők	4
Lenti Kirendeltség	Lakatos	2
Marcali Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Marcali Kirendeltség	Bőrdíszműves, bőrdíszkészítő	2
Marcali Kirendeltség	Egyéb textilipari foglalkozások	1
Marcali Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	1
Marcali Kirendeltség	Kereskedő	1
	Egyéb feldolgozóipari gépek kezelői, gyártósori összeszerelők	1
Marcali Kirendeltség	Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	1
Marcali Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Marcali Kirendeltség	Gyengeáramú villamosmérnök	3
Marcali Kirendeltség	Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	10
Marcali Kirendeltség	Bútorasztalos	1
Mohácsi Kirendeltség	Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	1
Mohácsi Kirendeltség	Mezőgazdasági mérnök	8
Mohácsi Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
	Mezőgazdasági, erdészeti tevékenys. folytató részegys vezetője	1
Mohácsi Kirendeltség	Fémmegmunkáló gépkezelő	1
Móri Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Móri Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Móri Kirendeltség	Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	21
Móri Kirendeltség	Raktározási, üzemeltetési ügyintéző	2
Móri Kirendeltség	Raktározási, üzemeltetési ügyintéző	1
Móri Kirendeltség	Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	1
Móri Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	1
Móri Kirendeltség	Szabász (textilkonfekció-ipari),	1
Mosonmagyaróvári Kirendeltség	Könyvelő (analitikus),	1
	Egyéb könnyűipari gépkezelők és gyártósor mellett dolgozók	4
Mosonmagyaróvári Kirendeltség	Gépészmérnök	2
Mosonmagyaróvári Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
	Számviteli, pénzügyi tevékenységet folytató részegység vezetője	1
Mosonmagyaróvári Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Nagyatádi Kirendeltség	Eladó	1
	Építőipari tevékenységet folyt.részegység közvetlen termelésir.	1
Nagyatádi Kirendeltség	Lakatos	2
Nagyatádi Kirendeltség	Sütő-, tésztaipari munkás, pék	1
Nagyatádi Kirendeltség	Fémmegmunkáló gépkezelő	6
Nagykanizsai Kirendeltség	Gépészmérnök	4



Nagykanizsai Kirendeltség	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	9
Nagykanizsai Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	1
Nagykanizsai Kirendeltség	Erdő- és természetvédelmi mérnök	1
Nagykanizsai Kirendeltség	Sütő-, tésztaipari munkás, pék	1
Nagykanizsai Kirendeltség	Gépjármű- és motorszerelő, -javító	1
Nagykanizsai Kirendeltség	Forgácsoló	2
Nagykanizsai Kirendeltség	Hegesztő, lángvágó	5
Nagykanizsai Kirendeltség	Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	3
Nagykanizsai Kirendeltség	Lakatos	9
Nagykanizsai Kirendeltség	Olajbányász	12
Nagykanizsai Kirendeltség	Pénzügyi ügyintéző	1
Nagykanizsai Kirendeltség	Villamossági szerelő	1
Nagykanizsai Kirendeltség	Környezetvédelmi mérnök	1
Nagykanizsai Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Nagykanizsai Kirendeltség	Vízgazdálkodási, kommunális	
Nagykanizsai Kirendeltség	szolg.tev.folyt.r.közvetlen.termelésir.	1
Nagykanizsai Kirendeltség	Egyéb fémmegmunkálók, -felületkezelők	2
Nagykanizsai Kirendeltség	Egyéb faipari foglalkozások	2
Oroszlányi Kirendeltség	Villamossági szerelő	2
Oroszlányi Kirendeltség	Gépészmérnök	1
Oroszlányi Kirendeltség	Öntödei foglalkozású	10
Oroszlányi Kirendeltség	Egyéb feldolgozóipari gépek kezelői, gyártósori	
Oroszlányi Kirendeltség	összeszerelők	6
Oroszlányi Kirendeltség	Fémmegmunkáló gépkezelő	20
Paksi Kirendeltség	Gépésztechnikus	1
Paksi Kirendeltség	Lakatos	1
Paksi Kirendeltség	Könyvelő (analitikus),	1
Pápai Kirendeltség	Sertéstartó és -tenyésztő	2
Pápai Kirendeltség	Villanyszerelő	2
Pápai Kirendeltség	Pénzügyi ügyintéző	4
Pápai Kirendeltség	Számviteli ügyintéző	1
Pápai Kirendeltség	Gépjármű- és motorszerelő, -javító	5
Pápai Kirendeltség	Villamossági szerelő	1
Pápai Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	2
Pápai Kirendeltség	Számítógéphálózat-üzemeltető	1
Pápai Kirendeltség	Számviteli ügyintéző	1
Pápai Kirendeltség	Diszpécser	1
Pápai Kirendeltség	Fafeldolgozó gépkezelő és gyártósor mellett dolgozó	3
Pápai Kirendeltség	Mezőgazdasági, erdészeti tevék.folyt.részegys.közvetlen	
Pápai Kirendeltség	term.ir.	2
Pápai Kirendeltség	Egyéb segédmunkások (pl. alkalmi munkás),	3
Pápai Kirendeltség	Gépészmérnök	1
Pápai Kirendeltség	Szarvasmarhatartó és -tenyésztő	1
Pápai Kirendeltség	Mezőgazdasági mérnök	1
Pécsi Kirendeltség	Egyéb technikusok	1
Pécsi Kirendeltség	Festő és mázoló	1
Pécsi Kirendeltség	Gépjármű- és motorszerelő, -javító	2
Pécsi Kirendeltség	Villamossági szerelő	2
Pécsi Kirendeltség	Eladó	9
Pécsi Kirendeltség	Számviteli ügyintéző	1
Pécsi Kirendeltség	Áru-összeállító	4
Pécsi Kirendeltség	Egyéb segédmunkások (pl. alkalmi munkás),	1
Pécsi Kirendeltség	Közigazdász	2
Pécsi Kirendeltség	Mechanikai műszerész	1
Pécsi Kirendeltség	Földmérő és térinformatikai mérnök	3
Pécsi Kirendeltség	Egyéb erdőgazdálkodási foglalkozások	9
Pécsi Kirendeltség	Erdő- és természetvédelmi technikus	3
Pécsi Kirendeltség	Egyéb irodai jellegű foglalkozások	1
Pécsi Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi foglalkozások	1
Pécsi Kirendeltség	Programozó	1
Pécsi Kirendeltség	Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	1



Pécsi Kirendeltség	Egyéb műszaki ügyintézők	1
Pécsi Kirendeltség	Dietetikus	1
Pécsi Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Pécsi Kirendeltség	Titkárnő	1
Pécsi Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Pécsi Kirendeltség	Ügyfél-tájékoztató	1
Pécsi Kirendeltség	Raktárkezelő	1
Pécsi Kirendeltség	Egyéb gazdasági ügyintézők	1
Pécsi Kirendeltség	Eladó	1
Pécsi Kirendeltség	Egyéb irodai nyilvántartási foglalkozások	5
Pécsi Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	10
Pécsi Kirendeltség	Raktárkezelő	17
Pécsi Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Pécsi Kirendeltség	Szállodai portás, recepció	1
Pécsi Kirendeltség	Közigazdász	1
Pécsi Kirendeltség	Gépjármű- és motorszerelő, -javító	1
Pécsi Kirendeltség	Egyéb feldolgozóipari gépek kezelői, gyártósori összeszerelő	2
Pécsi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	5
Pécsi Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Sárbogárdi Kirendeltség	Raktárkezelő	1
Sárbogárdi Kirendeltség	Egyéb mérnökök	2
Sárbogárdi Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Sárvári Kirendeltség	Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Sárvári Kirendeltség	Szakács	1
Sárvári Kirendeltség	Szállodai portás, recepció	1
Sárvári Kirendeltség	Egyéb gazdasági ügyintézők	1
Sárvári Kirendeltség	Szakács	1
Sárvári Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	28
Sárvári Kirendeltség	Lakatos	2
Sárvári Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Sárvári Kirendeltség	Könyvelő (analitikus),	1
Sárvári Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	1
Sárvári Kirendeltség	Egyéb villamossági szerelők, műszerészek	1
Sárvári Kirendeltség	Elektroműszerész	1
Sárvári Kirendeltség	Lakatos	5
Sárvári Kirendeltség	Forgácsoló	4
Sárvári Kirendeltség	Lakatos	1
Sárvári Kirendeltség	Szállodai portás, recepció	1
Sellyei Kirendeltség	Vegyészmérnök	1
Sellyei Kirendeltség	Pénzügyi ügyintéző	1
Sellyei Kirendeltség	Épületasztalos	1
Siklósi Kirendeltség	Szállodai portás, recepció	1
Siófoki Kirendeltség	Humánpolitikai szervező	1
Siófoki Kirendeltség	Közigazdász	1
Siófoki Kirendeltség	Kereskedelmi szervező	1
Siófoki Kirendeltség	Jegypénztáros	1
Siófoki Kirendeltség	Egyéb takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	1
Siófoki Kirendeltség	Közigazdász	1
Siófoki Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Siófoki Kirendeltség	Eladó	1
Soproni Kirendeltség	Mozdonyvezető	14
Soproni Kirendeltség	Pénzügyi ügyintéző	6
Soproni Kirendeltség	Cukrász	1
Soproni Kirendeltség	Szállodai portás, recepció	1
Soproni Kirendeltség	Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	2
Soproni Kirendeltség	Bolti pénztáros	2
Soproni Kirendeltség	Egyéb örök és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	3
Soproni Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	2



Soproni Kirendeltség	Építőmérnök	3
Soproni Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
	Ipari tevékenységet folytató részegység közvetlen termelésir.	1
Soproni Kirendeltség	Sütő-, tésztaipari munkás, pék	2
Soproni Kirendeltség	Raktárkezelő	1
Soproni Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Soproni Kirendeltség	Egyéb irodai jellegű foglalkozások	1
Soproni Kirendeltség	Gépjármű- és motorszerelő, -javító	1
Soproni Kirendeltség	Villamossági szerelő	1
Soproni Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Soproni Kirendeltség	Egyéb faipari foglalkozások	1
Soproni Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	3
Soproni Kirendeltség	Egyéb építési, szerelési foglalkozások	1
Soproni Kirendeltség	Egyéb műszaki foglalkozások	1
Soproni Kirendeltség	Villanyszerelő	1
Soproni Kirendeltség	Élelmiszergyártó gépkezelő	1
Soproni Kirendeltség	Mezőgazdasági mérnök	1
Soproni Kirendeltség	Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	1
Soproni Kirendeltség	Erősáramú villamosmérnök	2
Soproni Kirendeltség	Egyéb villamossági szerelők, műszerészek	2
Soproni Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Soproni Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Soproni Kirendeltség	Egyéb növénytermesztési és kertészeti foglalkozások	4
Soproni Kirendeltség	Egyéb gazdasági ügyintézők	1
	Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Sümegi Kirendeltség	Szakács	2
Sümegi Kirendeltség	Egyéb analitikus jellegű számviteli foglalkozások	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Mezőgazdasági erőgépvezető, -kezelő	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Kézi anyagmozgató, csomagoló	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Eladó	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb irodai nyilvántartási foglalkozások	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Pénzügyi ügyintéző	10
Székesfehérvári Kirendeltség	Piacutató, reklám- és marketingtevékenységet végző	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Gépészmérnök	3
Székesfehérvári Kirendeltség	Csomagológép-kezelő	2
Székesfehérvári Kirendeltség	Energiagazdálkodó	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Tejfeldolgozó	2
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Elektroműszerész	3
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb fémmegmunkálók, -felületkezelők	2
Székesfehérvári Kirendeltség	Közgazdász	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Lakatos	2
	Vízgazdálkodási, kommunális szolg.tev.folyt.r.közvetlen.termelésir.	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb könnyűipari gépkezelők és gyártósor mellett dolgozók	2
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb mérnökök	4
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb műszaki foglalkozások	2
Székesfehérvári Kirendeltség	Szakács	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Földmérő és térinformatikai mérnök	3
Székesfehérvári Kirendeltség	Gépészmérnök	3
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb mérnökök	2
Székesfehérvári Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	10
Székesfehérvári Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	120
Székesfehérvári Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb irodai jellegű foglalkozások	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Mezőgazdasági gép(motor),-szerelő, -javító	1



Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Egyéb nyomdaipari foglalkozások	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Gépészmérnök	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Fémmegmunkáló gépkezelő	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Lakatos	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Elektroműszerész	2
Székesfehérvári Kirendeltség	Mezőgazdasági gép(motor),-szerelő, -javító	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	1
Székesfehérvári Kirendeltség	Vezeték- és csőhálózat-szerelő	2
Székesfehérvári Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	20
Székesfehérvári Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	3
Szekszárdi Kirendeltség	Egyéb örök és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	1
	Egyéb takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	1
Szekszárdi Kirendeltség	Titkárnő	1
Szekszárdi Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Szekszárdi Kirendeltség	Nyomdaipari gépkezelő	2
Szekszárdi Kirendeltség	Sütő-, tésztaipari munkás, pék	1
Szekszárdi Kirendeltség	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	1
Szekszárdi Kirendeltség	Egyéb örök és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	3
Szekszárdi Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	2
Szekszárdi Kirendeltség	Egyéb irodai jellegű foglalkozások	1
Szekszárdi Kirendeltség	Vagyonőr	2
Szekszárdi Kirendeltség	Festő és mázoló	2
Szekszárdi Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	1
Szekszárdi Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Szekszárdi Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Szekszárdi Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	4
Szekszárdi Kirendeltség	Szállodai portás, recepciós	1
Szekszárdi Kirendeltség	Egyéb műszaki foglalkozások	1
	Ipari tevékenységet folytató részegység közvetlen termelésir.	1
Szentgotthárdi Kirendeltség	Titkárnő	1
Szentgotthárdi Kirendeltség	Mezőgazdasági erőgépvezető, -kezelő	2
Szombathelyi Kirendeltség	Fa- és könnyűipari technikus	3
Szombathelyi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	3
Szombathelyi Kirendeltség	Könyvelő (analitikus),	2
Szombathelyi Kirendeltség	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	7
Szombathelyi Kirendeltség	Egyéb technikusok	3
Szombathelyi Kirendeltség	Forgácsoló	3
Szombathelyi Kirendeltség	Diszpécser	4
Szombathelyi Kirendeltség	Egyéb védelmi szolgáltatási foglalkozások	1
Szombathelyi Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	1
Szombathelyi Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Szombathelyi Kirendeltség	Műanyag-feldolgozó	12
Szombathelyi Kirendeltség	Erősáramú villamosmérnök	2
Szombathelyi Kirendeltség	Sütő-, tésztaipari munkás, pék	2
Szombathelyi Kirendeltség	Dísznövény- és virágtermesztő	1
Szombathelyi Kirendeltség	Faiskolai kertész	1
Szombathelyi Kirendeltség	Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	2
Szombathelyi Kirendeltség	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	1
Szombathelyi Kirendeltség	Szakács	2
	Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Szombathelyi Kirendeltség	Gépészmérnök	2
Szombathelyi Kirendeltség	Forgácsoló	11
Szombathelyi Kirendeltség	Humánerő-gazdálkodási ügyintéző	2
Szombathelyi Kirendeltség	Számítástechnikai programozó	1
Szombathelyi Kirendeltség	Igazgatási ügyintéző	1
Szombathelyi Kirendeltség	Vízműgépkezelő	1



Szombathelyi Kirendeltség	Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Szombathelyi Kirendeltség	Eladó	1
Szombathelyi Kirendeltség	Egyéb mérnökök	1
Szombathelyi Kirendeltség	Egyéb technikusok	2
Szombathelyi Kirendeltség	Rádió-, televízió- és számítástechnikai műszerész	5
Szombathelyi Kirendeltség	Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	1
Szombathelyi Kirendeltség	Kereskedelmi ügyintéző	1
Szombathelyi Kirendeltség	Számítástechnikai adminisztratív jellegű foglalkozások	1
Tabi Kirendeltség	Gyengeáramú villamosmérnök	2
Tabi Kirendeltség	Elektroműszerész	3
Tabi Kirendeltség	Pénzügyi ügyintéző	1
Tamási Kirendeltség	Egyéb nem feldolgozóipari jellegű gépek kezelői	1
Tamási Kirendeltség	Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Tapolcai Kirendeltség	Szállodai portás, recepció	1
Tapolcai Kirendeltség	Bor-, pezsgőgyártó	1
Tapolcai Kirendeltség	Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	3
Tatabányai Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Tatabányai Kirendeltség	Mezőgazdasági erőgépezető, -kezelő	1
Tatabányai Kirendeltség	Mezőgazdasági mérnök	1
Tatabányai Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Tatabányai Kirendeltség	Gépészmérnök	1
Tatabányai Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Tatabányai Kirendeltség	Gépészmérnök	1
Tatabányai Kirendeltség	Vezeték- és csőhálózat-szerelő	1
Tatabányai Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Tatabányai Kirendeltség	Lakatos	1
Tatabányai Kirendeltség	Sütő-, tésztaipari munkás, pék	3
Tatabányai Kirendeltség	Raktározási, üzemeltetési ügyintéző	1
Tatabányai Kirendeltség	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	2
Tatabányai Kirendeltség	Humánpolitikai szervező	1
Tatabányai Kirendeltség	Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Tatabányai Kirendeltség	Öntödei foglalkozású	1
Tatabányai Kirendeltség	Irodai adminisztrátor, írnok	1
Tatabányai Kirendeltség	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	1
Tatabányai Kirendeltség	Ingatlanfenntartási (gondnoksági), ügyintéző	1
Tatabányai Kirendeltség	Szabó, varrónő, modellkészítő	1
Tatabányai Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	7
Tatabányai Kirendeltség	Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	1
Tatabányai Kirendeltség	Gépészmérnök	2
Tatabányai Kirendeltség	Gépésztechnikus	1
Tatabányai Kirendeltség	Egyéb műszaki ügyintézők	1
Tatabányai Kirendeltség	Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	1
Tatai Kirendeltség	Egyéb ügyintézők	1
Tatai Kirendeltség	Postai és banki pénztáros	1
Tatai Kirendeltség	Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	1
Tatai Kirendeltség	Épületasztalos	1
Tatai Kirendeltség	Anyagnyilvántartó	1
Tatai Kirendeltség	Kézi anyagmozgató, csomagoló	1
Tatai Kirendeltség	Kereskedelmi szervező	1
Várpalotai Kirendeltség	Ipari tevékenységet folytató részegység közvetlen termelésir.	8
Várpalotai Kirendeltség	Vegyészmérnök	2
Várpalotai Kirendeltség	Műtrágya- és növényvédőszer-gyártó gépkezelő	6
Vasvári Kirendeltség	Kereskedelmi tevékenységet folytató részegység vezetője	1
Veszprémi Kirendeltség	Bolti pénztáros	1



Veszprémi Kirendeltség	Eladó	1
Veszprémi Kirendeltség	Kézi anyagmozgató, csomagoló	2
Veszprémi Kirendeltség	Szoftverfejlesztő, informatikus	10
Veszprémi Kirendeltség	Laboráns (minősítés nélkül),	1
Veszprémi Kirendeltség	Utazási tanácsadó, szervező, idegenforgalmi ügyintéző	1
Veszprémi Kirendeltség	Kézi anyagmozgató, csomagoló	1
Veszprémi Kirendeltség	Egyéb műszaki foglalkozások	1
Veszprémi Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	2
Veszprémi Kirendeltség	Vezeték- és csőhálózat-szerelő	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Könyvelő (analitikus),	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Eladó	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Építőmérnök	3
Zalaegerszegi Kirendeltség	Építőipari tevékenységet folyt. részegység közvetlen termelésir.	2
Zalaegerszegi Kirendeltség	Egyéb műszaki ügyintézők	2
Zalaegerszegi Kirendeltség	Elektroműszerész	20
Zalaegerszegi Kirendeltség	Egyéb irodai jellegű foglalkozások	20
Zalaegerszegi Kirendeltség	Gyártósori összeszerelő	50
Zalaegerszegi Kirendeltség	Egyéb mobil gépek kezelői	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Egyéb mérnökök	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Gépészmérnök	2
Zalaegerszegi Kirendeltség	Humán erő-gazdálkodási ügyintéző	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Adószakértő, szaktanácsadó	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Elektroműszerész	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Szakács	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Fa- és könnyűipari mérnök	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Bútorasztalos	3
Zalaegerszegi Kirendeltség	Élelmiszer-ipari technikus	2
Zalaegerszegi Kirendeltség	Lakatos	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Áru-összeállító	2
Zalaegerszegi Kirendeltség	Fa- és könnyűipari technikus	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Közigazdász	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Egyéb villamossági szerelők, műszerészek	2
Zalaegerszegi Kirendeltség	Egyéb ügyviteli (ügyfélforgalmi), jellegű foglalkozások	1
Zalaegerszegi Kirendeltség	Számviteli ügyintéző	2
Zalaszentgróti Kirendeltség	Egyéb irodai jellegű foglalkozások	1
Zalaszentgróti Kirendeltség	Mezőgazdasági mérnök	1
Zalaszentgróti Kirendeltség	Szakács	1
Zalaszentgróti Kirendeltség	Felhasználó, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	2

Forrás: Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP); lekérdezés dátuma: 2008. január 22.

4. tábla: Pályakezdekők alkalmazása szakmák szerint Budapesten

Szakma (FEOR)	Fő
Ács-állványozó	4
Adószakértő, szaktanácsadó	14
Általános orvos	1
Anyag- és termékvizsgáló, minősített laboráns	4
Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	5
Áru-összeállító	17
Bér- és társadalombiztosítási ügyintéző	4
Cukrász	3
Dohánygyártó	1
Egészségügyi, oktatási szolgáltatási foglalkozások	1
Egyéb asszisztensek	4
Egyéb építési, szerelési foglalkozások	2
Egyéb építőanyag-ipari terméket gyártó gépkezelők	1
Egyéb fémmegmunkálók, -felületkezelők	5
Egyéb gazdasági foglalkozások	4
Egyéb gazdasági ügyintézők	29
Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	1
Egyéb idegenforgalmi ügyintézők	1
Egyéb irodai jellegű foglalkozások	4
Egyéb kereskedelmi foglalkozások	15
Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	29
Egyéb lakás-, kommunális szolgáltatási foglalkozások	10
Egyéb mérnökök	18
Egyéb műszaki foglalkozások	12
Egyéb műszaki ügyintézők	2
Egyéb növénytermesztési és kertészeti foglalkozások	2
Egyéb nyomdaipari foglalkozások	2
Egyéb segéd munkások (pl. alkalmi munkás),	22
Egyéb szakképzett oktatók, nevelők (pl. szociálpedagógus),	1
Egyéb számítástechnikai foglalkozások	8
Egyéb szolgáltatási foglalkozások	1
Egyéb technikusok	6
Egyéb ügyintézők	24
Egyéb lakás-, kommunális szolgáltatási foglalkozások	10
Egyéb mérnökök	18
Egyéb műszaki foglalkozások	12
Egyéb műszaki ügyintézők	2
Egyéb növénytermesztési és kertészeti foglalkozások	2
Egyéb nyomdaipari foglalkozások	2
Egyéb segéd munkások (pl. alkalmi munkás),	22
Egyéb szakképzett oktatók, nevelők (pl. szociálpedagógus),	1
Egyéb számítástechnikai foglalkozások	8
Egyéb szolgáltatási foglalkozások	1
Egyéb technikusok	6
Egyéb ügyintézők	24
Egyéb ügyviteli (ügyfelforgalmi), jellegű foglalkozások	2
Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	1
Egyéb villamosági szerelők, műszerészek	4
Egyéb, magasabb képzettséget igénylő kulturális foglalkoz.	1
Egyéb, magasabb képzettséget igénylő számítástechnikai fogl.	3
Egyéb, magasán képzett ügyintézők	2
Egyszerű szolgáltatási jellegű foglalkozások	1
Eladó	71
Elektroműszerész	8
Építésmérnök	7



Építészmérnök	1
Építőipari tevékenységet folyt.részegység közvetlen termelésir.	1
Építőipari tevékenységet folytató részegység vezetője	3
Építőmérnök	2
Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	3
Fémmegmunkáló gépkezelő	1
Festő és mázoló	2
Forgácsoló	12
Földmérő és térinformatikai mérnök	1
Gépészmérnök	7
Gépészmérnök	1
Gépjármű- és motorszerelő, -javító	4
Gyengeáramú villamosipari technikus	2
Gyengeáramú villamosmérnök	7
Gyógyszertári asszisztens	1
Hengerész	5
Humán-erő-gazdálkodási ügyintéző	4
Igazgatási ügyintéző	1
Irodai adminisztrátor, írnok	27
Járatkísérő	1
Jogász, jogtanácsos	5
Kereskedelmi szervező	1
Kereskedelmi tevékenységet folytató részegység vezetője	2
Kereskedelmi ügyintéző	10
Kereskedelmi, vendéglátóipari tev.folyt.részegys.közv.	
termelésir.	1
Kereskedő	1
Kézi anyagmozgató, csomagoló	9
Kozmetikus	2
Könyv- és lapkiadó szerkesztő munkatársa	5
Könyvelő (analitikus),	4
Könyvtári, levéltári nyilvántartó, egyéb iratkezelő	1
Könyvvizsgáló, könyvszakértő	1
Közgazdász	8
Látszerész	1
Mechanikai műszerész	1
Menetjegyllenőrző	3
Mezőgazdasági, erdészeti tevékenys. folytató részegys.	
vezetője	1
Munkavállalási tanácsadó	10
Nehézföldmunkagép-kezelő	1
Nyomdaipari gépkezelő	2
Nyomdász	2
Papíripari gépkezelő	2
Pénzügyi finanszírozási ügyintéző	10
Pénzügyi ügyintéző	16
Piacutató, reklám- és marketingtevékenységet végző	7
Portás	1
Raktárkezelő	3
Mezőgazdasági, erdészeti tevékenys. folytató részegys.	
vezetője	1
Munkavállalási tanácsadó	10
Nehézföldmunkagép-kezelő	1
Nyomdaipari gépkezelő	2
Nyomdász	2
Papíripari gépkezelő	2
Pénzügyi finanszírozási ügyintéző	10
Pénzügyi ügyintéző	16
Piacutató, reklám- és marketingtevékenységet végző	7
Portás	1
Raktárkezelő	3
Raktározási, üzemeltetési ügyintéző	2
Statisztikus	1
Sütő-, tésztaipari munkás, pék	3



Szabó, varrónő, modellkészítő	1
Szakács	4
Szakasszisztens (orvosi),	1
Szállító- és rakodómunkás	4
Szállodai portás, recepció	3
Számítástechnikai adminisztratív jellegű foglalkozások	8
Számítástechnikai programozó	2
Számítástechnikai szervező	2
Számítástechnikai tudományos foglalkozású	2
Számviteli ügyintéző	34
Raktározási, üzemeltetési ügyintéző	2
Statisztikus	1
Sütő-, térszabóipari munkás, pék	3
Szabó, varrónő, modellkészítő	1
Szakács	4
Szakasszisztens (orvosi),	1
Szállító- és rakodómunkás	4
Szállodai portás, recepció	3
Számítástechnikai adminisztratív jellegű foglalkozások	8
Számítástechnikai programozó	2
Számítástechnikai szervező	2
Számítástechnikai tudományos foglalkozású	2
Számviteli ügyintéző	34
Számviteli, pénzügyi tevékenységet folytató részegység vezetője	1
Szoftverfejlesztő, informatikus	33
Targoncavezető	1
Távközlési foglalkozású	2
Titkárnő	3
Újságíró	3
Utazási tanácsadó, szervező, idegenforgalmi ügyintéző	1
Ügyfél-tájékoztató	5
Ügyvéd	4
Ügyvédjelölt	1
Üzletkötő	7
Vagyonőr	6
Vegyésztechnikus	1
Vegyő alapanyagot és terméket gyártó gépkezelő	1
Vendéglátó tevékenységet folytató részegység vezetője	1
Villanyszerelő	1

Forrás: Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP); lekérdezés dátuma: 2008. január 22.

5. tábla: Pályakezdeket érintő létszámfelvételi szándékok szakmák szerint, Budapesten

Szakma (FEOR)	Fő
Ács-állványozó	9
Adószakértő, szaktanácsadó	13
Állatorvos	3
Általános orvos	2
Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	8
Áru-összeállító	12
Bér- és társadalombiztosítási ügyintéző	4
Bolti pénztáros	1
Bútorasztalos	6
Csomagológép-kezelő	4
Cukrász	3
Darus	2
Egyéb asszisztensek	3
Egyéb építési szakipari foglalkozások	1
Egyéb építési, szerelési foglalkozások	2
Egyéb feldolgozóipari gépek kezelői, gyártósori összeszerelők	1
Egyéb fémmegmunkálók, -felületkezelők	6
Egyéb gazdasági foglalkozások	4
Egyéb gazdasági ügyintézők	71
Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	1
Egyéb humán-egészségügyi (társ-), foglalkozások	4
Egyéb irodai jellegű foglalkozások	511
Egyéb irodai nyilvántartási foglalkozások	1
Egyéb kereskedelmi foglalkozások	5
Egyéb kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintézők	55
Egyéb kissezervezetek vezetői (igazgató, elnök, menedzser),	6
Egyéb könnyűipari gépkezelők és gyártósor mellett dolgozók	3
Egyéb lakás-, kommunális szolgáltatási foglalkozások	2
Egyéb mérnökök	27
Egyéb műszaki foglalkozások	14
Egyéb műszaki ügyintézők	10
Egyéb művészeti foglalkozások	2
Egyéb nem feldolgozóipari jellegű gépek kezelői	2
Egyéb nyomdaipari foglalkozások	8
Egyéb örök és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	10
Egyéb pénztárosok, pénzkezelők	7
Egyéb segédmunkások (pl. alkalmi munkás),	48
Egyéb számítástechnikai foglalkozások	9
Egyéb személyi szolgáltatási foglalkozások	1
Egyéb takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	5
Egyéb technikusok	4
Egyéb textilipari foglalkozások	3
Egyéb ügyintézők	109
Egyéb ügyviteli (ügyfélforgalmi), jellegű foglalkozások	2
Egyéb üzemfenntartási foglalkozások	2
Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	2
Egyéb villamossági szerelők, műszerészek	3
Egyéb, magasabb képzettséget igénylő számítástechnikai fogl.	139
Egyéb, magasan képzett ügyintézők	1
Egyszerű szolgáltatási jellegű foglalkozások	15
Eladó	137
Elektroműszerész	12
Építészmérnök	10



Építésztechnikus	10
Építőipari kisszervezet vezetője (igazgató, elnök, menedzser),	1
Építőipari tevékenységet folyt.részegység közvetlen termelésir.	1
Építőmérnök	10
Épületasztalos	1
Erősáramú villamosipari technikus	11
Erősáramú villamosmérnök	17
Fa- és könnyűipari technikus	1
Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér),	4
Felvonószerelő	4
Fémmegmunkáló gépkezelő	1
Fordító, tolmács	3
Forgácsoló	12
Gazdasági szervezet vezetője (igazg., elnök, ügyv. ig.,menedzser),	1
Gépészmérnök	22
Gépésztechnikus	3
Gépjármű- és motorszerelő, -javító	7
Gumijavító	2
Gyengeáramú villamosipari technikus	1
Gyengeáramú villamosmérnök	16
Gyógyszerész	10
Háztömbfelügyelő, házfelügyelő, házgondnok	1
Hegesztő, lángvágó	3
Hidromechanikus és úszómunkagép kezelője	2
Humán erő-gazdálkodási ügyintéző	5
Húsfeldolgozó (hentes, mészáros), hal- és baromfifeldolgozó	3
Irodai adminisztrátor, írnok	39
Jogász, jogtanácsos	1
Kereskedelmi szervező	15
Kereskedelmi tevékenységet folytató részegység vezetője	1
Kereskedelmi ügyintéző	6
Kereskedő	6
Kiállítási és kereskedelmi propaganda-ügyintéző	1
Konyhai kisegítő	1
Kőműves	11
Könyv- és lapkiadó szerkesztő munkatársa	4
Könyvelő (analitikus),	5
Jogász, jogtanácsos	1
Kereskedelmi szervező	15
Kereskedelmi tevékenységet folytató részegység vezetője	1
Kereskedelmi ügyintéző	6
Kereskedő	6
Kiállítási és kereskedelmi propaganda-ügyintéző	1
Konyhai kisegítő	1
Kőműves	11
Könyv- és lapkiadó szerkesztő munkatársa	4
Könyvelő (analitikus),	5
Könyvvizsgáló, könyvszakértő	1
Közgazdász	14
Közlekedési technikus	5
Kubikos	3
Laboráns (minősítés nélkül),	2
Lakás-, intézménytakarító	2
Lakatos	12
Marketingtevékenységet folytató részegység vezetője	2
Mechanikai műszerész	1
Mezőgazdasági, erdészeti tevékenys. folytató részegys vezetője	3
Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	4
Munkavállalási tanácsadó	5
Műanyag-feldolgozó	1
Műszaki rajzoló, szerkesztő	2

Műszaki tevékenységet folytató részegység vezetője	3
Nyomdaipari gépkezelő	2
Nyomdász	6
Öntödei foglalkozású	5
Papíripari gépkezelő	2
Pénzügyi ügyintéző	11
Pénzügyi, munkaügyi nyilvántartó	1
Piackutató, reklám- és marketingtevékenységet végző	12
Programozó	3
Rádió-, televízió- és számítástechnikai műszerész	1
Raktárkezelő	12
Statisztikai ügyintéző	21
Sütő-, tésztaipari munkás, pék	7
Szabadalmi ügyvivő	1
Szabó, varrónő, modellkészítő	6
Szakács	1
Pénzügyi ügyintéző	11
Pénzügyi, munkaügyi nyilvántartó	1
Piackutató, reklám- és marketingtevékenységet végző	12
Programozó	3
Rádió-, televízió- és számítástechnikai műszerész	1
Raktárkezelő	12
Statisztikai ügyintéző	21
Sütő-, tésztaipari munkás, pék	7
Szabadalmi ügyvivő	1
Szabó, varrónő, modellkészítő	6
Szakács	1
Szállítási, raktározási tevék.folyt.részegys.közvetlen termelésir.	1
Szállodai portás, recepció	1
Számítástechnikai adminisztratív jellegű foglalkozások	7
Számítástechnikai programozó	3
Számítástechnikai szervező	7
Számítástechnikai tudományos foglalkozású	3
Számítógéphálózat-üzemeltető	120
Szellőző- és klimatizálóberendezés-szerelő	2
Személygépkocsi-vezető	4
Szerszámkészítő	1
Szoftverfejlesztő, informatikus	160
Titkárnő	6
Tűzeléstechnikai karbantartó és kéményseprő	1
Újítási műszaki ügyintéző	1
Újságíró	7
Utaskísérő, légiutas-kísérő	7
Utazási tanácsadó, szervező, idegenforgalmi ügyintéző	6
Ügyfél-tájékoztató	1
Ügynök (szolgáltatási, kereskedelmi),	5
Ügyvédjelölt	4
Üzemgazdász, ügyvitelszervező	3
Üzletkötő	11
Vagyonőr	135
Váltókezelő	2
Vasbetonszerelő	13
Vegyész	7
Vegyészmérnök	8
Vegyésztechnikus	2
Vegyí alapanyagot és terméket gyártó gépkezelő	1
Vezeték- és csőhálózat-szerelő	3
Villamossági szerelő	1
Villanyszerelő	11

Forrás: Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP); lekérdezés dátuma: 2008. január 22.