



A FELNŐTTKÉPZÉS TERVEZÉSE ÉS A MUNKAERŐPIACI KÉPZÉS

**2005/2006. tanév őszi félév
2. rész**

MUNKAKÖRI KOMPETENCIÁK

A munkaköri kompetenciák három csoportja:

1. Ismeretek

A feladatellátáshoz szükséges szakmai végzettség, szaktudás, valamint számítógépes ismeret, nyelvtudás

MUNKAKÖRI KOMPETENCIÁK

2. Készségek, képességek

Szervezőképesség, új ismeretek, tapasztalatok befogadásának készsége, együttműködési készség, munkatársakkal és külső ügyfelekkel történő kapcsolattartáshoz szükséges készség, kommunikációs készség, feladatmegoldó képesség, stb.

MUNKAKÖRI KOMPETENCIÁK

3. Tulajdonságok

**Pontosság, felelősségtudat, rugalmasság,
szorgalom, határozottság, megbízhatóság,
kreativitás, stb.**

MUNKAKÖRI KOMPETENCIÁK

Munkáltatói elvárások

- Szakmai profizmus
- Lojalitás
- Stressz-tűrés
- Problémamegoldó képesség
- Csapatmunkában való részvétel
- Alkalmazkodás a változó vezetési és szervezési módszerekhez
- Kezdeményezőkézség (korlátozottan)
- Pontosság

A TUDÁS SZERKEZETE

A szakmai képzés szerkezete SZAKMAI TUDÁS MUNKATEVÉKENYSÉG



Tudáselemek:

- Ismeretek
- Készségek
- Jártasságok
- Attitűdök



Tudásszintek

- * reprodukzív
- * önálló alkalmazás
- * alkotó alkalmazás

Munkakör és/vagy foglalkozás elemzés
Szakmai- és vizsga-követelmények

A FELNŐTTKÉPZÉS TERVEZÉSE

A tervezés a környezeti mozgásokhoz való aktív vagy passzív alkalmazkodás eszköze.

A tervezés lépései:

- 1. Helyzetelemzés**
- 2. Célok meghatározása**
- 3. Feladatok meghatározása**
- 4. Módszerek, eszközök, időhatárok meghatározása**
- 5. Teljesítményfigyelés, ellenőrzés**

A FELNŐTTKÉPZÉS TERVEZÉSE

A felnőttképzés tervezését befolyásoló tényezők:

- **A felnőttképzés kínálata nem találkozik a munkaerő-piaci igényekkel,**
- **Meghatározó a gazdaság igénye (de az oktatás és a résztvevő felnőttek igénye)**
- **Finanszírozás hatékonysága (se nem tisztán állami, se nem tisztán piaci)**

A FELNŐTTKÉPZÉS TERVEZÉSE

A felnőttképzés tervezését befolyásoló tényezők:

- **A makroszintű előrejelzések egy konkrét intézménynek nem adnak iránymutatást,**
- **Szükséges a munkaerő-piaci modellezés ágazonként a KKV-tól a multi cégekig,**
- **Standard foglalkozások (nem mobilak)**

A FELNŐTTKÉPZÉS TERVEZÉSE

A munkaerőpiaci tervezés szintjei:

- 1. szint: helyi szintű prognózisok,
3 hónapra**
- 2. szint: mikroszintű felmérés, a
következő 1 évre,**
- 3. szint: makroszintű tervezés, 5-
10-15 éves kihatású**

A KORSZERŰ PROGRAMTERVEZÉS

A TANULÓKÖZPONTÚSÁG ALAPELVEI:

- Más - más tempóban, és különböző módon tanul minden egyén
- A tanulás akkor eredményes, ha tapasztalati jellegű
- A tanulás olyan feladat, ami az egész életre szól

A KORSZERŰ PROGRAMTERVEZÉS

Korszerű módszerek

- Megelőző tudás mérése, figyelembe vétele
- Tanulási képesség fejlesztése
- Alapvető (kulcsképessegek) fejlesztése
- Gondolkodási képesség fejlesztése
- Önálló tanulási képesség fejlesztése

A KORSZERŰ PROGRAMTERVEZÉS

Korszerű modellek

- **Nyitott képzés/tanulás**
- **Távoktatás / E-learning**
- **De: konzultációs központ, tanári felkészítés**

A KORSZERŰ PROGRAMTERVEZÉS

A tanítási/tanulási tér kitágul

- Teleházak
- E-otthonok
- E-iskolák
- Tanulóközpontok saját életterben



A foglalkozás –munkakör elemzésének DACUM módszere



Mi a DACUM ?



**Foglalkozás-, munkakör-elemzés
egyik hatékony módszere**



A foglalkozás –munkakör elemzésének DACUM módszere

Jellemzői:

- Csoportmunkán alapszik
- A munka világának elismert képviselői alkotják a bizottságot
- Gyors
- Hatékony

A foglalkozás –munkakör elemzésének DACUM módszere

A DACUM alapelvei:

- A szakértő,- tapasztalt,- elismert dolgozók mindenkinél jobban le tudják írni a végzett munkájukat**
- A munka hatékony leírási módja: pontosan meg kell fogalmazni a teljesített feladatokat**
- Minden tökéletesen végrehajtott feladathoz szükséges ismeret, készség, eszköz, hozzáállás**



A foglalkozás –munkakör elemzésének DACUM módszere



A DACUM alkalmazás előnyei:

- Kapcsolatépítés**
- Kapcsolatok építése, fejlesztése az adott szakmában**
- Továbbképzés, tapasztalatcsere a csoporttagok számára**
- Személyes kapcsolatok kialakítása**
- Pontos tájékoztatás a munkatársak számára**



A foglalkozás –munkakör elemzésének DACUM módszere

A DACUM alkalmazás lehetőségei:

- Tananyagfejlesztés**
- Képzési szükséglet meghatározása**
- Kompetencia teszt készítés**
- Dolgozói teljesítmény értékelés**
- Munkaköri leírás készítése**
- Munkatárs keresés**

DACUM tábla

Fel.cs. A	Fel. A1	A2	A3	A4
B	B1	B2		
C	C1			
D				

PÁLYAORIENTÁCIÓ, ÁLLÁSKERESÉS

Pályaorientáció:

Az a folyamat, amelynek segítségével a felnőtt egyéni igényeinek figyelembevételével, a legszélesebb információnyújtás révén képessé válik a munka világában történő eligazodásra, és meg tudja határozni azt a foglalkozási kört, amelyet élethivatásként gyakorolni kíván.

PÁLYAORIENTÁCIÓ, ÁLLÁSKERESÉS

**A pályaaorientációs tevékenység
területei:**

- 1. Oktatás-képzés**
általános és középiskolai oktatás
munkaerő-piaci képzés

PÁLYAORIENTÁCIÓ, ÁLLÁSKERESÉS

A pályaaorientációs tevékenység
területei:

2. Tanácsadás

pályaválasztási
továbbtanulási
elhelyezkedési

3. Egyéb szolgáltatás

álláskeresési tréning
állásbörze

PÁLYAORIENTÁCIÓ, ÁLLÁSKERESÉS

Álláskeresési technikák:

- A keresett munkahelyre vonatkozó információk összegyűjtése
- A munkahely-kiválasztás szempontjainak gyakorlása
- Az állás-elnyerés technikáinak ismerete és gyakorlása (önéletrajz, pályázat-készítés, személyes tárgyalás, stb.)

NEMZETI FEJLESZTÉSI TERV

**A Nemzeti Fejlesztési Terv célja:
az életminőség javítása**

- **versenyképesebb gazdaság**
- **a humánerőforrás fejlesztése és jobb kihasználása**
- **jobb minőségű környezet,
kiegyensúlyozottabb regionális fejlődés**



NEMZETI FEJLESZTÉSI TERV

Az Operatív Programok

1. **Gazdasági Versenyképesség Operatív Program**
2. **Humán Erőforrás Fejlesztés Operatív Program**
3. **Környezetvédelmi és Infrastruktúra - fejlesztési Operatív Program**
4. **Agrár – és Vidékfejlesztési Operatív Program**
5. **Regionális Fejlesztési Operatív Program**

HEFOP

**A Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program
céljai:**

- 1. A foglalkoztatási szint emelése**
- 2. A munkaerő versenyképességének javítása**
- 3. A társadalmi beilleszkedés elősegítése**

A HEFOP FEJLESZTÉSI TERÜLETEI

- Aktív munkaerő-piaci politikák támogatása 21%
- A társadalmi kirekesztés elleni küzdelem a munkaerőpiacra történő belépés segítségével 12%
- Az egész életen át tartó tanulás és az alkalmazkodóképesség támogatása 31%
- A humán erőforrásfejlesztéshez kapcsolódó infrastruktúra fejlesztés az oktatás, a szociális szolgáltatások és az egészségügy területén 31%
- Technikai segítségnyújtás 5 %

LIFELONG LEARNING

Élethosszig tartó tanulás



MIT JELENT A LIFELONG LEARNING ?

LIFELONG LEARNING GONDOLKODÁS
magában foglalja az oktatási folyamat további alternatíváinak kidolgozását, készségek, ismeretek, végzettségek megszerzését és továbbfejlesztését, a tanulási képesség és az alkalmazkodóképesség fejlesztését, problémahelyzetek megoldását, megfelelő tanítás és tanulási formák kidolgozását, feltárását és elfogadtatását.



LLL CÉLJA

AKTÍV ÁLLAMPOLGÁRSÁG

ÉS

FOGLALKOZTATHATÓSÁG

EUROPASS PORTFÓLIÓ

Az Europass-portfólió egy személyi dokumentumcsomag, amelyet az állampolgárok önkéntes alapon használnak végezettségei és formális, nem formális és informális oktatásban és képzésben szerzett kompetenciáik elismertetésére, munkavállalás esetén a munkaadók tájékoztatására Európában.

EUROPASS PORTFÓLIÓ

- **Europass Önéletrajz (Europass Curriculum Vitae)**
- **Europass Mobilitási Igazolvány (Europass Mobility)**
- **Europass Bizonyítványkiegészítő (Europass Certificate Supplement)**
- **Europass Oklevélmelléklet (Europass Diploma Supplement)**
- **Europass Nyelvtanulási Napló (Europass Language Portfolio)**



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET !

Farkas Éva

**Pécsi Tudományegyetem
Felnőttképzési és Emberi
Erőforrás Fejlesztési Kar**

farkas@human.pte.hu