



A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségbiztosítása a németországi duális rendszerben

Áttekintés gyakorlati szakemberek és szakképzési szakértők számára

A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségbiztosítása a németországi duális rendszerben

Áttekintés gyakorlati szakemberek és szakképzési szakértők számára

A Német Nemzeti Könyvtár bibliográfiai adatai

A Német Nemzeti Könyvtár ezt a kiadványt a német nemzeti bibliográfiában katalogizálja. Részletes információk elérhetők a <http://dnb.ddb.de> internetcímen.

© 2017 Szövetségi Szakképzési Intézet, Bonn

Szerző:

Dr. Chokri Guellali

Közreműködő munkatársak:

Helena Sabbagh (II. rész)

Michaela Achenbach (Kitérő: Szakiskolai tanulmányok)

Dr. Hendrik Biebeler/Helena Sabbagh (III. rész, 1. fejezet)

További közreműködők:

Barbara Hemkes, Peter Pfaffe, Markus Wölk,

Dr. Doris A. Zimmermann

Szerkesztőség:

Alexander Brandt-Memet, Ülkü Gülkaya

Kapcsolattartó: Helena Sabbagh

Fordítás:

Martin Kelsey, Global SprachTeam, Berlin

Kiadó:

Szövetségi Szakképzési Intézet, Bonn

Internet: www.bibb.de

E-mail: zentrale@bibb.de

Kiadványgondozás: 1.4. részleg

Címlap- és grafikai tervezés: CD Werbeagentur Troisdorf

Előállítás: Verlag Barbara Budrich, Leverkusen

Fényképek: © BIBB/Ülkü Gülkaya/E. Schenk

Értékesítési cím:

Szövetségi Szakképzési Intézet (BIBB)

1.4. részleg – Kiadványgondozás/Könyvtár

– Kiadványok –

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

E-mail: vertrieb@bibb.de

Megrendelészám: 09.280

ISBN 978-3-96208-003-7 (PDF)

ISBN 978-3-96208-002-0 (Nyomtatott változat)

urn:nbn:de:0035-0728-6

Nyomtatva Németországban



E mű tartalma Creative Commons licenchez kötött (licenctípus: Átruházás – Nem kereskedelmi – Nem származékos – 4.0 Németország)

További információkért keresse fel a Creative Commons licenccel kapcsolatos tájékoztatást nyújtó honlapunkat: <http://www.bibb.de/cc-lizenz>.

Ezt az internetes kiadványt a Német Nemzeti Könyvtár vette nyilvántartásba és archiválta.

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Tartalomjegyzék

Előszó.....	6
Bevezetés	8
I. rész: A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségbiztosításának sarokkövei	12
II. rész: A duális rendszer minőségbiztosítása az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer (EQAVET) összefüggésében	31
III. rész: A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségbiztosítása a többszintű szakképzési rendszerben	38
1. A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés rendszerszintű minőségbiztosítása	42
1.1. A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés rendszerszintű felépítése	42
1.2. A képzési követelmények kidolgozása	49
1.3. Minőség a pályaaorientáción és támogatáson keresztül.....	55
2. Minőségbiztosítás a köztes szinten.....	59
2.1. A kamarák.....	59
2.2. Szövetségi tartományi szakképzési bizottságok	69
3. Minőségbiztosítás a vállalati szinten.....	72
3.1. A képzést nyújtó vállalat alkalmassága	72
3.2. A képzést nyújtó felek és a tanulók jogai és kötelezettségei	81
3.3. Együttműködés a vállalatok és a szakiskolák között	86
Jogalapok.....	91
Szakirodalom	93
Rövidítések jegyzéke	97

Előszó



A szakképzés minőségbiztosítása az oktatáspolitikai fontos eleme, és ez bizonyára így is marad. A minőségbiztosítás klasszikus horizontális feladat, amely – a rendszerszintű nemzeti képzési követelmények kidolgozásától a szolgáltatói szintű vállalati képzési tervig – a szakképzés valamennyi vetületére kiterjed. A minőség, valamint a minőség biztosítása és folyamatos fejlesztése a képzési folyamat valamennyi résztvevőjének állandó feladata.

A szakképzés minőségbiztosításának ügye európai kezdeményezésekből is kap ösztönzést. A képesítések átláthatósága és összehasonlíthatósága, valamint a fokozottabb mobilitás a közös európai oktatási térség és a közös munkaerőpiac létrehozása céljával került előtérbe. A 2002 óta tartó koppenhágai folyamat keretében az Európai Parlament és a Tanács 2009-ben elfogadta az EQAVET Ajánlást. Az Ajánlás tartalmazza magát az EQAVET referencia keretrendszer (EQAVET = európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer).

Németországban a szakképzés minőségbiztosításának különböző elemeit eddig nem a „minőségbiztosítás” kifejezéssel értelmezték és kommunikálták. E tényezők a – számos jogszabályban és dokumentumban előírt, és a szakképzés európai minőségbiztosítási referencia keretrendszerével csak korlátozottan feltérképezhető – hagyományos folyamatokban, eljárásokban és szabályozásokban gyökereznek (lásd e broszúra II. részét). Ezért nemzeti szinten az a tendencia, hogy minőségbiztosítási eszközök helyett inkább az országszerte alkalmazandó szabályozáspolitikai szabályokra, alapvető jogelvekre vagy normákra hivatkoznak. Ez a témához kapcsolódó európai párbeszéd és hálózatépítés érdekeit nem szolgálja.

E broszúra célja, hogy közérthetőbbé tegye a németországi duális rendszeren belüli szakmai alapképzés vállalatoknál megvalósuló részének alapját képező központi minőségbiztosítási mechanizmusokat. A broszúra strukturált áttekintést ad azokról a legfontosabb szabályozásokról, eljárásokról és érdekelt felekről, amelyek biztosítják és továbbfejlesztik a képzés minőségét a képzést nyújtó vállalatoknál. A szakiskolai minőségbiztosításnak a broszúra jóval kevesebb figyelmet szentel, ugyanis ez a szövetségi tartományok felelősségi körébe tarto-

zik. Nem célja továbbá kifejtetni, hogy a duális rendszer egésze hogyan működik. Ezt már számtalan egyéb kiadvány és ismertető megtette.

Ez a brosúra német és angol nyelven készült, és a németországi és az európai tudományos kutatás, a szakmapolitikai döntéshozatal és a gyakorlat oktatási és képzési szakértőinek szól. Ahhoz kíván hozzájárulni, hogy a tagállamok között nagyobb mértékű átláthatóság valósuljon meg ezen a területen. A közös európai oktatási térség és munkaerőpiac fényében kizárólag ily módon alakítható ki további bizalom és mobilitás, ami ugyanakkor megkönnyíti az egész életen át tartó tanulást.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

A Szövetségi Szakképzési Intézet elnöke

Bevezetés

Mit jelent a minőség a szakképzésben? Hogyan biztosítható? Ezek a kérdések a szakképzés létrejötte óta a szakértőket és a gyakorlati szakembereket egyaránt foglalkoztatják. A minőség nem egyértelmű fogalom, amelyet az oktatási rendszerben a sokféleség és a nem kellő konkrétság jellemez. A résztvevők minőséggel kapcsolatos elvárásai céljaik szerint változnak. A tanulóknak a vállalatoknál folyó képzéssel kapcsolatos elvárásai és elképzelései például különböznek a képzést nyújtó szakemberek elvárásaitól és elképzeléseitől. Az államnak az az érdeke, hogy megőrizze a gazdaság egészének hatékonyságát és versenyképességét, és a fiatalokat integrálja a társadalomba. Ez valamilyen szakmában megszerzett képesítéssel és a vállalaton belüli szocializációs folyamatokkal valósul meg. A munkáltatói szövetségek a vállalatok képviselőiként elegendő szakképzett munkaerőt szeretnének biztosítani. Végezetül a szakszervezetek kiemelt feladata a leendő szakmunkások jogainak és lehetőségeinek védelme. A „jó” szakmai alap- és továbbképzés kritériuma ezért az, hogy arról az érintett felek között párbeszéd folyjon, és azt a szakképzési ágazat különböző szintjein elfogadják.

Nem vitatott kérdés, hogy a képzés minőségét megbízható módon kell biztosítani. Jogszabályi szinten a minőségbiztosítási mechanizmusokat a szakképzési törvény, valamint a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet írja elő. Ezek a képzési szabályzatok kidolgozását, valamint a képzés lebonyolítását és a kamarák általi nyomon követését is szabályozzák. A szakképzési törvény 2005. évi reformja előírta, hogy a kamaráknál működő szakképzési bizottságoknak és a szövetségi tartományi szakképzési bizottságoknak a szakképzés minőségének folyamatos továbbfejlesztésén kell munkálkodniuk. Az így létrejött jogi eszközök a szakképzés minőségének biztosítását és fejlesztését, javítását határozottan a duális rendszeren belüli állandó feladatként rögzítik.

A szakiskolai rendszer területén a szövetségi tartományok többsége jogszabályban írja elő, hogy minőségirányítási rendszereket kell működtetni. Gyakran előfordul az is, hogy a szokásos modellek egyes tartományokra szabott változatait fejlesztik ki. Ezeket a III. rész bevezetése vázolja fel.

A szakképzés minőségbiztosításának megértése szempontjából három átfogó elv bír jelentőséggel. Ez a duális elv, a szakma elve és a konszenzus elve. A duális elv a munkafolyamat közbeni – munka-alapú – tanulást a szakiskolai tanulással ötvözi, ugyanakkor megkönnyíti a szakmai tapasztalat megszerzését. A szakma

elve a képességek kötelező és országsszerte elismert igazolásán alapul. Lehetőséget teremt számos szakmai tevékenység gyakorlására. A konszenzus elve – a szociális partnerek, a szövetségi kormány, valamint a szövetségi tartományok nemzeti képzési követelmények kidolgozásában való részvétele révén – garantálja a munkaerőpiachoz való közelséget, valamint a szakmák átláthatóságát és elfogadását, elfogadottságát. Törvények, rendeletek és ajánlások írják elő a vállalatoknál folyó gyakorlati képzés országos szinten kötelező minimumkövetelményeit.

Számos kommunikációs csatorna és – különösen a szociális partnerek szakképzési bizottságokban való képviselte révén gyakorolt – számos lehetséges (horizontális, felülről lefelé építkező, alulról felfelé építkező) hatáskör teszi lehetővé, hogy a szociális partnerek között folyamatos és interaktív megállapodás legyen. Ez a hálózatba szerveződés biztosítja, hogy konkrét vállalatok tényleges körülményei és a hosszabb távú követelmények kellő figyelmet kapjanak a rendszer-elemek szerkezetének kialakítása során. A „részvételen alapuló” minőségbiztosításnak köszönhetően a duális rendszer a személyre szabott szakképzés megbízható útja, amely egyúttal helyzeti előnyt is biztosít Németország számára.

A minőségnek több dimenziója van. Többek között a bemenet - input (a képzőhelyen rendelkezésre álló felszerelések, az oktatók képezése, a képzési tervek stb.), a folyamat (a tanulási módszerek, az oktatók motivációja stb.), a kimenet - output (a sikeres tanulás, a végső érdemjegy stb.), valamint az eredmény (a tanultak alkalmazása, a képezés kamatoztatása stb.). A minőség inputot és outputot érintő dimenziója az említett minimumkövetelmények legfontosabb eleme. A sikeres képzés előfeltételei és eredményei egységesítettek. A helyi szinten (szolgáltatói szinten) biztosított képzési folyamatban a képzést nyújtó vállalatok megfelelő mozgástérrel rendelkeznek, míg a kamarák biztosítják a képzés megfelelő lebonyolításának nyomon követését. A folyamat minősége tehát a tanulók és a képzést nyújtó felek közötti interakcióban jut kifejezésre. Az e brosrában ismertetett hivatalos szabályozásoknak olyan eszköz szerepét kell betölteniük, amellyel vállalati szinten folyamatosan, újra és újra biztosítható a minőség elérése.

A szakképzés minőségbiztosításának különböző érdekelt felei között megoszló felelősségi területek, illetve végbemenő interakciók és folyamatok láncolatának érthetővé tétele érdekében a DEQA-VET (a német szakképzési minőségbiztosítási referenciapont) tizenegy sarokkövet határozott meg a vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségbiztosítására vonatkozóan (lásd az 1. ábrát). Ezek a

sarokkövek egy tömörítési folyamatot követően és a szakképzési szakértőkkel folytatott párbeszéd eredményeképpen fogalmazódtak meg. A mérföldkövek kidolgozásának alapját a jogszabályi előírások (a szakképzési törvény, a gyermekek és a fiatalok védelméről szóló törvény), valamint a Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsának ajánlásai képezik. Az első szakaszban megtörtént a minőségbiztosítás szempontjából releváns rendszer-specifikus alkotóelemek kiválasztása. Az eljárás második része ezután az volt, hogy ezek számát csökkentették és a leglényegibb elemekre szorítkoztak. A megfelelő források összeállítását követően kísérletet tettek a minőségbiztosítási mechanizmusok egyszerűsített formában történő bemutatására. Ez az egyszerűsítés azt is jelenti, hogy a brosúra a lehető legkisebb mértékben foglalkozik a rendkívüli szabályozásokkal.

Az I. rész egy rövid leírást követően ismerteti, hogy az egyes sarokkövek miért relevánsak a minőségbiztosítás szempontjából. Az olvasók ezáltal rövid áttekintést kaphatnak arról, hogy hogyan történik a szakképzés minőségbiztosítása.

A II. rész a duális rendszer minőségbiztosítását az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer (EQAVET) összefüggésében vizsgálja. Összeveti a konkrét jellemzőket és kiemeli a hasonlóságokat.

A III. rész az intézményi szintű (a vállalati, a köztes és a rendszerszintű) minőségbiztosítási mechanizmusokat sorakoztatja fel szisztematikusan. Itt a duális rendszert meghatározó struktúrák egyértelműsítése a cél. Ez az ábrázolási forma összhangban van a rendszer- és a szolgáltatói szint EQAVET szerinti megkülönböztetésével, elkülönítésével is, ugyanakkor kiemeli a német rendszer konkrét jellemzőjét is, a köztes szintet. Ez a szint foglalja magában a kamarákat, amelyek a legfontosabb érdekelt felek és összekötők az állam és a vállalatok között. A három intézményi szint azonban nem merev rendszernek, hanem a feladatok felosztását és a felelősségi területek meghatározását biztosító eszköznek tekinthető. A vertikális feladatmegosztás mellett horizontális feladatmegosztás is létezik az egyes szintek érdekelt felei között, és ez a duális rendszer további minőségbiztosítási jellemzőjének tekinthető.

A szövegben kerültük a források idézését, azért, hogy a brosúra olvasása gördülékenyebb legyen. Ennek következtében az ismertetésekben csak olyan kifejezések és általános érvényű kijelentések szerepelnek, amelyek konkrét szerzőnek nem tulajdoníthatók. A témával kapcsolatos további szakirodalmat, hivatalos

európai dokumentumokat, legfontosabb szövetségi jogszabályokat és a Szövetségi Szakképzési Intézet ajánlásait a brosúra végén soroltuk fel.



I. rész: A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségbiztosításának sarokkövei

A szakképzés duális rendszere egyrészt a fiatalok számára az első szakképesítés megszerzésének bevált és kipróbált útja, másrészt a gazdaság egészében a szakemberkínálatot garantáló tényező. A képzési piacon zajló események a vállalatok által biztosított képzési helyek, valamint a fiatalok által egy-egy szakmában vagy egy-egy vállalatnál folytatandó képzésre vonatkozóan hozott egyéni döntések következményei. A szövetségi kormány, a szövetségi tartományok, a szociális partnerek és más érdekelt felek arra törekednek, hogy szakképzési szerződés (a jelenlegi magyar viszonyok között a tanulószerveződésnek felel meg) jöjjön létre a vállalatok és az ilyen szerződést kötni kívánó fiatalok között, és hogy e szerződések sikeresen teljesüljenek, és eredményük munkaszerződés legyen. A minőségbiztosítás céljai: az oktatásra és képzésre, mint a fiatalok társadalmi integrációját segítő eszközre vonatkozó minimumkövetelmények betartása, illetve felkészítésük a szakmában való munkavégzésre a vállalatok szakemberekkel szemben támasztott követelményeinek kielégítése mellett. Számos érdekelt fél együttműködik e célkitűzések elérése érdekében. A jogi kereten belül a képzésnek a vállalati képzőhelyek és a szakiskola közötti lebonyolítását a kamarák követik nyomon. Az elsődleges hangsúly a képzés megfelelő teljesítésére, nem pedig magára a nyomonkövetési folyamatra kerül. Ezért ehhez az utóbbi aspektushoz nem határoztak meg sarokkövet.

A vállalatok különféle indokok alapján döntenek a képzés nyújtása mellett. Az alapvető hangsúly a versenyképesség megőrzését vagy fokozását szolgáló szakképzett munkaerő biztosítására, illetve a vállalatok társadalmi kötelezettségére esik. A duális rendszerben a minőségbiztosítás alapja egyrészt a képzés nyújtásával kapcsolatos vállalati döntések, másrészt a fiatalok által egy-egy szakmára felkészítő képzésbe való belépésről hozott döntések támogatása és megkönnyítése. A fiataloknak a képzés végére mindenképp jártasságot kell szerezniük a szakmában. Bár a vállalatok és a fiatalok által teljesítendő feltételek jelentősen eltérnek, biztosítani kell a minimumkövetelmények betartását. Ezen felül kialakultak olyan hagyományos eljárások, amelyek integráló hatást fejtenek ki, amennyiben lehetővé teszik, hogy az érdekelt felek csoportjainak különféle érdekei beépüljenek a rendszerbe.

A minimumkövetelmények betartásának megkönnyítésére regionális és szövetségi szintű intézmények és programok jöttek létre annak érdekében, hogy útmutatást és támogatást biztosítsanak a rendszer igénybevétele iránt érdeklődő vállalatoknak és fiataloknak. A képzést biztosító vállalatoknak a képzési hely felajánlástól egészen a képzés befejezéséig figyelembe kell venniük a minőségi

minimumkövetelményeket. Ehhez számos partner és intézmény nyújt közvetlenül és közvetetten segítséget.

A brosúra jelen – I. – fejezete a sarokkövek segítségével mutatja be a minőségbiztosítás működését. Ez a rész egy rövid leírást követően az olvasó elé tárja, hogy az egyes sarokkövek miért relevánsak a minőségbiztosítás szempontjából. A brosúra III. fejezete részletesen foglalkozik ezekkel a sarokkövekkel: intézményi szintenként (rendszerszint, köztes szint és vállalati szint) kerülnek bemutatásra, további minőségi jellemzők hozzáadásával az egyes szinteken (1.ábra).



1. ábra: A minőségbiztosítás 11 sarokköve

1. Az állam, a munkáltatók és a munkavállalók a konszenzus elvével összhangban közösen alakítják a duális rendszert

Leírás

A duális rendszeren belül a szövetségi kormány felel a képzés vállalati eleméért, míg az iskolai eleme a szövetségi tartományok hatáskörébe tartozik. A regionális és nemzeti szintű irányítóbizottságokban a munkáltatók és a munkavállalók képviselőit egyaránt az ernyőszervezeteik látják el. A munkáltatók és a munkavállalók egyenlő szavazati jogokkal rendelkeznek a kamarai szakképzési bizottságokban, a szövetségi tartományi szakképzési bizottságokban, valamint a Szövetségi Szakképzési Intézet (BIBB) igazgatótanácsában, albizottságaiban és munkacsoportjaiban.



Az illetékes kamara szakképzési bizottságát értesíteni kell a szakképzéssel kapcsolatos fontos kérdésekről, és azokról egyeztetni kell vele. A szövetségi tartományi bizottság tanácsokat ad az adott szövetségi tartomány részére a szakképzéssel kapcsolatos kérdésekben. A szakképzési törvény értelmében mindkét bizottságnak kiemelten kell kezelnie a hatáskörébe tartozó szakképzés minőségének folyamatos fejlesztését.

A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa tanácsokat ad a szövetségi tartomány részére a szakképzéssel kapcsolatos alapvető kérdésekben. Az igazgatótanács által a vállalati képzés kialakítására vonatkozóan elfogadott ajánlások célja a szakképzési törvény egységes alkalmazásának megvalósítása, különösen akkor, ha a hangsúly bizonyos, konkrét kapcsolatokra vonatkozó eljárások meghatározásán van.

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

Az állam, a szakszervezetek, a munkáltatók és a kamarák közötti együttműködést a szakképzési törvény egyértelműen megállapítja. Így a konszenzus elvének alapja a munkáltatók és a munkavállalók egyenlő szerepvállalása. A jogszabályok és a szakképzési követelmények kidolgozása nem valósul meg a szociális partnerek – mint érintett érdekelt felek és munkaerő-piaci szerződő felek – részvétele és beleegyezése nélkül. Részvételük garantálja a szakképzési gyakorlat valós körülményeinek felismerését és figyelembevételét. Egyeztetésüknek kö-

szönhetően elvárható, hogy a törvények, rendeletek és előírások végrehajtása sikeres legyen. A törvények és előírások állam általi egyoldalú kihirdetése, illetve ezen jogi eszközöknek valamelyik partner kihagyásával történő bevezetése társadalmi konfliktusokhoz, illetve a vállalatoknál végrehajtási problémákhoz vezethet. Ezért az állam és a szociális partnerek a konszenzus elvével összhangban együttműködnek a rendszer stabilitásának és továbbfejlesztésének biztosítása érdekében.

A konszenzus elve azért központi jelentőségű a minőségbiztosítás szempontjából, mert a szakképzés szakpolitikai, gazdasági és szakoktatási (szakma- oktatási / szakma-pedagógiai) célkitűzések között formálódik. Egyes esetekben a különböző csoportérdekek versengenek. A rendszer csak akkor irányítható eredményesen, ha az állam és a szociális partnerek együttműködő hozzáállást tanúsítanak. A konszenzus elve kimondja, hogy semmi sem történhet a többi érintett fél akarata ellenére. Ezért a szociális partnerek a szövetségi kormány és a szövetségi tartományok által is elfogadható konszenzus elérésére törekednek.

2. A szakképzést mutatók felhasználásával készített jelentésekre alapozva tervezik meg

Leírás

A Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium (BMBF) folyamatosan nyomon követi a szakképzés területén végbemenő fejleményeket. Minden év április 1-ig közzéteszi a szakképzési jelentést. Ez a jelentés megállapítja a szakképzés aktuális helyzetét és valószínűsíthető jövőbeli alakulását. Az előző naptári évre vonatkozóan információkat tartalmaz a megkötött és még hatályos szakképzési szerződésekről, a betöltetlen, szabad képzési férőhelyek számáról, valamint a képzőhelyre jelentkezőként nyilvántartott személyekről. A képzőhelyek iránti aktuális naptári évi keresletről és azok kínálatáról is készül előrejelzés.



A Szövetségi Szakképzési Intézet a szakképzésre vonatkozóan részletes információkat, adatokat és elemzéseket is közzétesz évente a szakképzési jelentést kísérő adatjelentésében. Ez a jelentés a szakmai alap- és továbbképzéshez kapcsolódó legfontosabb mutatókat ismerteti, és bemutatja az időközben bekövetkezett fejleményeket.

A szakképzési törvény értelmében a szakképzési statisztikák szempontjából releváns adatokat a Szövetségi Statisztikai Hivatal gyűjti össze a Szövetségi Szakképzési Intézet és a Szövetségi Foglalkoztatási Hivatal támogatásával. Ezek az adatok például a tanulókra, az oktatókra és a képzési tanácsadókra vonatkozó információkat foglalnak magukban. Az összegyűjtött adatokat a szakképzés megtervezéséhez és szabályozásához használják fel az egyes felelősségi területeken.

A nemzeti oktatási jelentés kétévente jelenik meg, és az oktatási rendszer egészét vizsgálja. Ez a jelentés az összes oktatási ágazatra – többek között a szakmai továbbképzésre – vonatkozó mutatókat tartalmazó, átfogó leltár.

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

A regionális és országos adatok összegyűjtése, valamint a mutatók kialakítása központi jelentőségű a képzőhelyek keresletének és kínálatának megfigyeléséhez és a képzési piacon esetlegesen fennálló egyensúlyhiány feltárásához. Ha a szakképzési jelentés szerint a szakmai képzési helyek regionális és ágazati szintű kínálatának kiegyensúlyozottsága veszélybe kerülhet, a jelentés a helyzet orvoslására vonatkozó javaslatokat is megfogalmaz. Az összegyűjtött adatokat a különböző bizottságokban megvitatják, illetve az érdekelt felek csoportjainak bevonásával nyilvános egyeztetések is folynak. A konkrét javaslatokat különféle intézmények – például a Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa – kiadványokban, ajánlásokban és hivatalos válaszokban is elérhetővé teszik.

A képzési piacra vonatkozó adatok nyilvántartásba vételével, valamint a demográfiai változásoknak és a fiatalok oktatáshoz való hozzáállásának figyelembevételével prognózisok állíthatók fel arra vonatkozóan, hogy rövid- és középtávon hogyan biztosítható a szakképzett munkaerő kínálat a kereskedelem és az ipar számára.

Az összegyűjtött adatokat a szakmapolitikai döntéshozatal, a tudományos kutatás és a gyakorlat számára is elérhetővé teszik. Az adatokat intézkedések és programok tervezéséhez is felhasználják. Így a szövetségi kormány és a szövetségi tartományok meg tudják határozni a szakképzés-finanszírozás legfontosabb területeit, és projekteket tudnak kidolgozni az intézkedést igénylő területeken. A nemhez, az iskolai végzettséghez és a migrációs háttérhez hasonló paraméterek

szerinti differenciálásnak köszönhetően a támogatásra szoruló célcsoportok meghatározhatók a felmérési folyamat során.

3. A rendszer folyamatos fejlesztése, tökéletesítése korszerűsítési mechanizmusokkal, kutatási és fejlesztési programokkal, kísérleti projektekkel, valamint gyakorlati projektekkel valósul meg

Leírás

A duális rendszer alkotóelemeit folyamatosan értékeli, és a gazdasági, társadalmi és technikai-technológiai fejlemények figyelembevételével korszerűsítik.



A szakképzésre irányuló kutatás sajátos szerepet tölt be a korszerűsítési folyamatban. Kiterjed a szakképzés mögöttes alapelveinek tisztázására, a nemzeti, az európai és a nemzetközi fejlemények megfigyelésére, a szakképzés tartalmára és céljaira vonatkozó követelmények meghatározására, a szakképzés felkészítésére a gazdasági, társadalmi és technikai-technológiai igények fényében történő továbbfejlesztésre, a szakképzés nyújtására, valamint a tudás- és a technológiatranszferre szolgáló eszközök és eljárások előmozdítására.

A Szövetségi Szakképzési Intézet – a tudományos kutatás, a szakpolitika és a gyakorlat közötti határmezsgyén elfoglalt helyzetéből fakadóan – központi szerepet tölt be ebben a folyamatban. A szociális partnerek, valamint a szakmai és ipari szervezetek közötti párbeszéd miatt ez a szerep különösen nyilvánvaló a meglévő szakmák korszerűsítése és az új szakmák kialakítása területén. A Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium által finanszírozott kísérleti projektek a szakképzés minőségének javításához hozzájáruló, új és lehetséges innovatív megoldások kísérleti fejlesztésére és tesztelésére szolgáló eszközök. Céljuk, hogy a megállapításokat átültessék a gyakorlatba, beépítsék a tudományos kutatásba és a szakmapolitikai döntéshozatalba.

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

A szakképzésre irányuló kutatás valamennyi érdekelt fél előtt nyitva álló terület. Nem az állami intézmények monopóliuma. Ahhoz a munkáltatói szövetségek, a

kamarák, a szakszervezetek és számos alapítvány is hozzájárul. A párbeszéd nem korlátozódik a nemzeti keretekre, az európai és a nemzetközi szintre is kiterjed. A kutatási eredményeket nyilvánosan hozzáférhető kiadványokban és szakmai konferenciákon is közzéteszik.

A rendszer folyamatos fejlesztése, tökéletesítése a kutatási eredmények figyelembevételével, felhasználásával és megvitatásával, valamint a struktúrába való beépítésével történik.

A kísérleti projektek ösztönzést adnak a szakképzési innovációkhoz, értékelésükre tudományos kutatás keretében kerül sor. Bizonyítékokon alapuló és a gyakorlatban megvalósítható megoldásokat dolgoznak ki, és a korszerűsítést szolgáló fejlesztési eszközöket biztosítanak.

A meglévő struktúrák értékelése a rendszer valamennyi elemére, összetevőjére kiterjed, a képzési követelményektől a Szövetségi Szakképzési Intézethez hasonló intézményekig. Az igazgatótanács ajánlásai felülvizsgálat és frissítés tárgyát képezik. A szakképzési törvényt például 2005-ben reformálták meg, majd a megvalósítását 2016-ban értékelték.

4. A képzési szabályzatok kialakítása a szakma elvén alapul

Leírás

328 államilag elismert szakmát (2016. évi állapot) szabályoznak nemzeti szinten egységesített módon az azokra vonatkozó képzési szabályzatokkal, amelyek minimumkövetelményeket írnak elő. Ezek a szabályozások az elismert szakmák megnevezésére, a képzés időtartamára, a képzési profilra (szakmai készségek, ismeretek és kompetenciák), az általános képzési tervre (a képzés tartalma és időbeli szerkezete), valamint a vizsgakövetelményekre vonatkozó információkat tartalmaznak.



A szakképzési törvény értelmében a képzés időtartama legfeljebb három év és legalább két év lehet. A hangsúly inkább a szakma elsajátítására, nem pedig olyan egyedi munkafeladatok megtanulására kerül, amelyek biztosíthatják a munkaerőpiacra jutást. A szakoktatásnak és szakképzésnek a társas kompetenciák és az önállóság, valamint a szakmai kompetenciák fejlesztését is elő kell

segítenie. A társas kompetenciákat és az önállóságot rendkívül nehezen lehet átadni a részképesítést nyújtó, vállalat- vagy ágazat-specifikus képzési programokban.

A szakma elvén belül rugalmasság érvényesül, amennyiben az egy-egy szakmában vagy szakiskolai képzésen elsajátított, releváns kompetenciák elismerhetők, beszámíthatók egy másik szakmánál. A szakmák szerkezete egyedi feltételek mentén is kialakítható differenciálással, például szakosodással vagy kiemelten hangsúlyos elemekkel. A közös alapkészségekkel jellemezhető szakmák, például a villamosenergia-ipari vagy fémmegmunkálási szakmák egy szakmacsoportba tömöríthetők.

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

A szakma elve több konkrét munkafeladat ellátásának lehetőségét biztosítja. Az a cél, hogy a fiatalok a szocializációs folyamatok keretein belül esélyt kapjanak személyiségük fejlesztésére és valamely szakmával való azonosulásra. További célkitűzés, hogy szakmai tapasztalatot szerezzenek. A széles alapokon nyugvó szakképzés szilárd alapot biztosít a személyes fejlődéshez és az egész életen át tartó tanuláshoz.

A vállalatokhoz kihelyezett gyakorlati képzés országos szinten egységesített jellege jó foglalkoztatási lehetőségeket és nagymértékű mobilitást biztosít a fiatalok számára a képzésük sikeres elvégzését követően. A képzés során elsajátított kompetenciák alapján bárhová benyújthatnak álláspályázatot, ahol megfelelő álláshelyeket kínálnak. A munkáltatók biztosak lehetnek az elismert szakmákban képesítést szerzett pályázók képesítésében, még akkor is, ha a képesítéseket egy másik szövetségi tartományban adták ki.

A szakma elve a differenciálással oly módon válik rugalmassá, hogy a szakmák mindeközben felismerhetők maradnak a munkaerőpiacon. A szakmacsoportok kialakítása megkönnyíti a csoporton belüli szakmaváltást. A különböző képzési programok koordinálása egyszerűbbé válik a vállalatok számára.

5. Az államilag elismert szakmák kialakítása gyakorlatorientált, aktualizálásuk biztosított

Leírás

Az államilag elismert szakmák szabályozásáról a szövetségi kormány, a szövetségi tartományok, a munkáltatók és a munkavállalók egységesen állapodnak meg.



A képzési szabályzatokat rendszeresen nyomon követik, és konkrét igény felmerülésekor a társadalmi, gazdasági és technológiai fejleményekhez igazítják azokat. Előfordulhat, hogy e fejlemények hatására új foglalkoztatási területeken újabb szakmák jönnek létre. A szabályozási eljárás általában 12–18 hónapig tart. A vállalatok támogatására a Szövetségi Szakképzési Intézet gyakorlati végrehajtási útmutatókat dolgoz ki, annak érdekében, hogy a képzés megtervezése és lebonyolítása a kihirdetett szabályozásoknak megfelelő legyen.

Az érintettek szabadon indíthatnak a meglévő szakmák korszerűsítését vagy új szakmák kialakítását célzó kezdeményezéseket. Az újraszabályozási folyamat az adott szakmára vonatkozó teljesítménymérő referenciaértékek (benchmark) kidolgozásával kezdődik. Ezeket a vállalati gyakorlatban jártas szakértők a szociális partnerek egyetértésével dolgozzák ki. A felelős szövetségi minisztérium utasítása nyomán a szociális partnerek által kijelölt szakértők a Szövetségi Szakképzési Intézet irányításával kidolgozzák a szabályozási eszközöket. Ezzel párhuzamosan az oktatási és kulturális miniszterek konferenciája a szakiskolák számára megfelelő kerettantervet dolgoz(tat) ki, a szövetségi kormány érdekelt feleivel szoros együttműködésben. A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsának jóváhagyását követően a felelős minisztérium a Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztériummal (BMBF) egyetértésben kihirdeti a képzési szabályzatokat.

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

A szabályozási eljárás biztosítja, hogy a képesítések összhangban legyenek a munkaerő-piaci igényekkel, és hogy azokat megfelelő időben az aktuális és a jövőbeli fejleményekhez igazítsák. A tanulási célkitűzések kialakítása technológia-semleges módon történik, annak érdekében, hogy azok a munka világában bekövetkező folyamatos változások mellett is érvényesek maradjanak. A képzési

szabályzatok korszerűsítése vagy új szakmák megjelenése csak jelentős változások esetén jellemző. Ezek a szakmák igazodnak a szociális partnerek javaslataihoz és a szakképzésre irányuló kutatások eredményeihez.

A képzési szabályzatoknak a szövetségi kormány és a szociális partnerek általi közös kidolgozása, valamint a szövetségi tartományokkal folytatott koordináció biztosítja, hogy a szakmák megfeleljenek a munkaerőpiac igényeinek, illetve átláthatóságuk valamennyi résztvevő tekintetében biztosított legyen. Ez azt jelenti, hogy széles körű elfogadás valósul meg. A szövetségi tartományok korai szakaszban történő bevonása biztosítja a tantervek koherenciáját.

A vállalatok valós helyzete érvényesül a képzési szabályzatokban kidolgozások teljes folyamata során, a vállalati gyakorlat szakértőinek a teljesítménymérő referenciaértékek előírásába való bevonásától a teljesítménymérő referenciaértékeknek (benchmark) a Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa általi jóváhagyásáig.

A konszenzus elvének hatása példaértékű a szabályozási munkában. A szociális partnerek különböző – egyes esetekben eltérő – érdekeinek egyeztetése oly módon történik, hogy végül széles körben elfogadott, gyakorlatorientált képzési követelmények jönnek létre. Ennek az elvnek az értéksége bebizonyosodott, és lehetővé teszi, hogy az egyes akadályok felszámolása még az újraszabályozási folyamat során megtörténjen.

6. A fiatalokat pályaaorientációs intézmények és programok, valamint adatbázisok támogatják a képzés kiválasztásában

Leírás

A szakmai pályaaorientáció akkor kezdődik, amikor a fiatalok még iskolába járnak. Ennek kapcsán különféle megközelítések érvényesülnek a szövetségi tartományokban. Az iskolák többségénél vannak szakmai gyakorlati hetek, amelyek során a tanulók betekintést kapnak a munka világába. Ezen felül egyes iskolák rendelkezésére állnak pályakezdést támogató munkatársak, akik segítséget tudnak nyújtani olyan ügyekben, mint a képzőhely keresése. A Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium szakmai orientációs programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy a bennük rejlő lehetőségek elemzésével



megtalálják erősségeiket, majd különböző szakmaterületeket próbáljanak ki műhelymunka keretében.

A Foglalkoztatási Hivatal segítséget nyújt a pályaválasztás során, tájékoztatást ad a képzési lehetőségekről, és segítséget nyújt a képzőhely kereséséhez. A szakmai információs központokban elérhetők tájékoztató anyagok a képzési útvonalakra és szakmákra vonatkozóan. Helyi szinten a pályaválasztási tanácsadók biztosítanak személyes pályaaorientációt. A kamarák is szolgálnak információkkal a szakmákra vonatkozóan. . Online képzési börzéket és regionális képzési vásárokat szerveznek, amelyeken a vállalatok képviselőitől további információkat lehet kapni. Ágazati, regionális és országos adatbázisokban és portálokon részletes és módszeres tájékoztatás áll rendelkezésre a szakmákra és a szakmai pályafutásra, valamint a képzőhelyek kínálatára vonatkozóan.

Azokat a fiatalokat, akik nem rendelkeznek vállalati képzőhellyel az iskolából a munka világába való átlépéskor, külön intézkedések támogatják. A szakképzést megelőző év és a szakképzés alapozó éve például szakmai orientációt és a képzésre való felkészülést biztosít. Egyes esetekben később beszámítható a szakmai előkészítő időszak.

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

A fiatalok családi és személyes környezete alapvetően meghatározza pályaválasztásukat. A szülők, a barátok és az ismerősök szubjektív nézetei és ötletei befolyásolhatják az érintettek véleményét. A fentiek mellett az érintettek szakmai pályaaorientáció formájában szakszerű támogatásban is részesülnek. Ez segítséget nyújt a fiataloknak abban, hogy saját preferenciáik, érdeklődési körük és képességeik alapján a megfelelő pályát válasszák maguknak.

Ha a fiatalok megfelelő pályát választanak, nő a motiváció és csökken a korai iskolaelhagyás, a képzés idő előtti megszakításának kockázata. A fiataloknak megfelelő alternatívákat ajánlanak, ha nem tudnak képzőhelyet szerezni az általuk preferált szakmában. Egyes szakmák – a fiatal férfiak számára például a gépjármű-mechatronikai technikus, a nők esetében pedig az irodavezető – vonzóbbak a fiatalok számára, mint más szakmák, és ezért többen jelentkeznek a rendelkezésre álló képzési helyekre. Az alternatívák bemutatásával olyan szakmák felé terelhetők a fiatalok, amelyekről korábban nagyon keveset vagy szinte semmit sem tudtak, és amelyek még akkor is jó választásnak bizonyulhatnak számukra, ha nem minősülnek a nemük szerinti tipikus választásnak.

7. Az oktatók rendelkeznek a képzési tartalom átadásához szükséges személyes és szakmai kompetenciákkal

Leírás

A szakképzési törvény értelmében az oktatóknak személy(iség)ükben alkalmasnak kell lenniük. Alkalmatlannak minősülnek azok, akik nem foglalkozhatnak gyermekekkel vagy fiatalokkal, vagy akik megsértették a szakképzési törvényt és annak vonatkozó rendelkezéseit.



Az oktatók rendelkeznek a foglalkozás és a szakma oktatásához szükséges készségekkel, ismeretekkel és kompetenciákkal. Állami-lag elismert vizsgát tesznek a szakma szempontjából releváns szakterületen. Ezt a vizsgát le lehet tenni a duális képzés vagy nappali tagozatos iskolai képzés keretében, illetve felsőoktatási intézményben. A foglalkozás és a szakma oktatására való alkalmasságról vizsga keretében győződnek meg. A mestervizsga sikeres teljesítése a foglalkozás és a szakma oktatására való alkalmasság bizonyítékának minősül.

Az oktatók ezen kívül megfelelő szakmai tapasztalattal rendelkeznek. Az oktató felelőssége mellett további, arra alkalmas munkatársak is elláthatnak szakképzéshez kapcsolódó feladatokat.

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

Az oktatók, valamint a képzésbe bevont egyéb szakképzett munkavállalók minőségbiztosításban betöltött központi szerepe miatt a velük szemben támasztott elvárások magasak. Számos regionális és országos hálózat és portál támogatja őket. A megfelelő oktatószemélyzet célja a vállalatoknál folyó gyakorlati képzéshez szükséges kapacitások rendelkezésre állásának biztosítása.

A személyes alkalmasság azt jelenti, hogy az oktatók erkölcsi hozzáállása és értékrendje nem áll ellentétben az ifjúságvédelemmel vagy a vonatkozó szabályozások betartásának szükségességével. A képzés megvalósítását esetlegesen veszélyeztető vagy magukra a fiatalokra kockázatot jelentő személyeket kizárják.

A szakmai alkalmasság vagy a szakmai tapasztalat garantálja, hogy az oktatók rendelkeznek azokkal a készségekkel, ismeretekkel és kompetenciákkal, amelyeket át kell adniuk. Ezen felül tudják, hogy a képzés tartalmát hogyan kell pedagógiai szempontból a leghatékonyabban átadni.

Mivel a képzési folyamat konkrét munkafeladatokhoz kapcsolódik, és mivel nem biztosítható mindig, hogy az oktatók minden tanuló rendelkezésére álljanak, a képzés egyes részei átruházhatók más olyan munkavállalókra, akik személyükben alkalmasak.

8. A képzőhelyek jellegüket és felszereltségüket tekintve alkalmasak a szakképzésre

Leírás

A képzőhely alkalmasságáról való meggyőződés folyamata akkor kezdődik, amikor a vállalat szakképzési szerződést vetet nyilvántartásba a kamaránál. Az alkalmasságot csak a kérdéses oktatott szakma esetében határozzák meg, nem általános érvényű. A vonatkozó képzési szabályzatok a képzőhely rendelkezésére állnak. A vállalatoknál

folymó gyakorlati / szakképzés kerettanterve (a továbbiakban: általános képzési terv) alapján kerül kidolgozásra a vállalati képzési terv, amely a konkrét munkahelyekre, képzési szakaszokra, átadandó képzési tartalmakra és a megállapított képzési időre vonatkozó információkat tartalmaz. A vállalatnál teljes mértékben meg nem valósítható képzési tartalmakra üzemek feletti tanműhelyekben vagy más partnerekkel együttműködésben kerülhet sor. Ilyen esetben ezeket az intézkedéseket a szakképzési szerződésben kell megállapítani.



A vállalati munka- és üzleti folyamatoknak biztosítaniuk kell, hogy a szakmai jártasság megszerzése a képzési szabályzatoknak megfelelően történjen. A szükséges létesítményeknek és oktatási segédanyagoknak rendelkezésre kell állniuk. A képzés céljára megfelelő időt kell biztosítani.

A képzés rendes menetének biztosítása érdekében a minőségi és a mennyiségi körülményeket egyaránt figyelembe kell venni. A tanulók számának megfelelő arányban kell állnia a képzési férőhelyek számával vagy a foglalkoztatott szakemberek számával (irányadó érték: három szakemberre egy tanuló jut). Ezen

kívül a tanulók számának és az oktatók számának megfelelő arányban kell állniuk (a részmunkaidős oktatók és a képzést nyújtó szakemberek legfeljebb három tanulóra figyelnek, míg a teljes munkaidős oktatókra legfeljebb 16 tanuló jut).

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

A képzőhelyek alkalmassága biztosítja, hogy a képzés lebonyolításához szükséges anyagi források és feltételek adottak legyenek, és hogy a képzés zavartalanul lebonyolítható legyen minden tanuló számára.

A képzési szakaszok és a lehetséges munkahelyek meghatározása rögtön a képzés elején megtörténik. Ezek megtervezése úgy történik, hogy a párhuzamosan folyó munka- és képzési folyamatok összhangban legyenek egymással. Egyéni szinten a tanulók elegendő segédanyagot, teret és támogatást kapnak az oktatóktól annak érdekében, hogy ne okozzanak fennakadást más munkavállalók vagy egymás számára.

A képzést nyújtó vállalatok számának növelése érdekében megvan arra a lehetőség, hogy a képzés egyes részeire a vállalaton kívüli képző központokban kerüljön sor. A vállalatok így számos módon együttműködhetnek és együttműködésen alapuló képzést nyújthatnak. A vállalatok vállalaton kívüli, államilag finanszírozott üzemek feletti tanműhelyeket is igénybe vehetnek. Ezekről a vállalaton kívüli képzési tevékenységekről a szakképzési szerződésben állapotnak meg azért, hogy valamennyi résztvevő előzetesen ismerje a konkrét képzési helyszíneket.

9. A szakképzési szerződés szerinti jogok és kötelezettségek szabályozás alá esnek

Leírás

A szakképzési szerződés megkötése és az illetékes szervnél való nyilvántartásba vétele a képzés előfeltétele. A szerződő felek: a képzést nyújtó fél (meghatározása: szakképzés céljából más személyeket alkalmazó fél) és a tanuló. A 18 év alatti tanulók esetében törvényes gyám beleegyezése szükséges.



A tanulók javadalmazásra és fizetett szabadságra jogosultak. A képzési támogatás – a szakképzés előrehaladásával – évente emelkedik. A próbaidő időtartamának legalább egy hónapnak kell lennie, és nem haladhatja meg a négy hónapot. Ennek ellenére mindkét fél megalapozott esetben felmondhatja a szerződést. A szakképzést abbahagyni kívánó vagy más szakmára felkészítő képzést elkezdni kívánó tanulók számára négy hét felmondási időt kell biztosítani. A szakképzési szerződés idő előtti felmondása esetén a tanulók három havi kompenzációt igényelhetnek, ha az idő előtti felmondás a másik szerződő fél hibája miatt következett be.

Bizonyos információkat, például a szakképzés kezdetét és időtartamát, valamint a napi rendszeres képzési időt írásban kell megállapítani a szakképzési szerződésben. Szintén írásban kell említést tenni a szakképzési szerződéses rendelkezésekre alkalmazandó kollektív bértmegállapodásokról, illetve vállalati és/vagy szolgáltatási megállapodásokról. A szakképzés tartalmát és időbeli felépítését a szerződés mellékletében kell megállapítani. A tanulóknak napi vagy havi nyilvántartást (képzési napló) kell vezetniük a képzés előrehaladásának dokumentálása céljából. Ezt az oktatóknak legalább havonta egyszer ellenőrizniük kell.

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

A képzéshez mindkét szerződő fél esetében jogok és kötelezettségek kapcsolódnak, amelyek alapos ok nélkül nem szüntethetők meg. A szerződés a képzés sikeres teljesítésének jogalapja. A tanulók – a fiatalok munkahelyi védelméről szóló törvény különböző rendelkezéseiből fakadóan – különleges védelmet élveznek a munkaidejük, illetve a munkafeladataik tekintetében. A vállalatoknál

érvényesülő érdekképviselőikre a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény irányadó.

A szakképzési szerződés garantálja, hogy a tanulókat ne olcsó munkaerőként használják ki, és elegendő idejük legyen a szakiskolába járásra anélkül, hogy le kellene mondaniuk a szabadidőről vagy a szabadságról. Mivel alkalmazotti jogállásúak, a tanulókra alapvetően minden munkajogi szabályozás alkalmazandó a szintén rájuk vonatkozó egyedi védelmi rendelkezésekkel együtt. A javadalmazást az alkalmazandó kollektív bértmegállapodásokban foglalt rendelkezések írják elő, azt a vállalat önhatalmúlag nem állapíthatja meg. A vállalatok számára a szakképzési szerződés azt garantálja, hogy a tanulók idő előtt nem szüntetik meg ok nélkül a szakképzési szerződésüket, valamint azt, hogy ellátják a feladataikat, kötelezettségeiket mind a vállalatnál, mind pedig a szakiskolában. A képzési folyamatot pontosan megtervezik, azt a vállalati képzési terv rögzíti. A képzés tényleges menetét a tanuló a képzési naplóban dokumentálja, amelyet az oktató ellenőriz. Ez a napló a reflexió, illetve a nyomon követés és az ellenőrzés eszközéül szolgál.

10. A tanulók által megszerzett szakmai jártasságot – érvényes eljárást követően – az illetékes szerv vizsgabizottsága állapítja meg

Leírás

A záró- vagy szakmunkásvizsgák során megállapítják a szakmai jártasságot. A vizsgázóknak számot kell adniuk a szükséges szakmai készségek, szakmai ismeretek és kompetenciák meglétéről, valamint a szakiskolai oktatás keretében átadott tananyag megfelelő ismeretéről. A képzési folyamat alatti jártasság meghatározása érdekében

időközi – köztes – vizsgára kerül sor a képzési szabályzatoknak megfelelően. A képzési szabályzatok e helyett azt is előírhatják, hogy a záróvizsgára eltérő időpontokban tartott két részben kerüljön sor (kiterjesztett záróvizsga).



A záróvizsga megtartásához a kamara legalább három tagból álló, független vizsgabizottságokat hoz létre. A vizsgabizottsági tagoknak érteniük kell a vizsgaterületekhez, és alkalmasnak kell lenniük a vizsgáztatási rendszerben való

résztételre. A vizsgabizottságnak a munkáltatók és a munkavállalók egyenlő számú képviselőjéből és legalább egy szakiskolai tanárból kell állnia.

A vizsgabizottság az egyéni vizsgateljesítményt és általában véve magát a vizsgát értékeli, valamint dönt a vizsga sikerességéről.

A kamara vizsgaszabályzatokat dolgoz ki, amelyekhez szükség van a szövetségi tartomány legmagasabb szintű hatóságának jóváhagyására. A vizsgaszabályzatoknak rendelkezniük kell a vizsgára bocsátásról, a vizsga felépítéséről, az értékelési eljárásokról, a vizsgabizonyítványok kibocsátásáról, a vizsgaszabályzat megsértésének következményeiről és a vizsga megismétléséről.

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

A vizsgáztatók pártatlansága a vizsgáztatási rendszer minőségbiztosításának alapvető jellemzője. Az elv az, hogy a képzést nyújtók nem vehetnek részt a vizsgáztatásban. Ezért a vizsgák szervezése a kamarákhoz került, nem a vállalatok vagy a szakiskolák végzik. Az érdekelt felek csoportjainak közös döntése ennek ellenére biztosított. A munkáltatók, a munkavállalók és a szakiskolák egyaránt részt vesznek ebben.

A vizsgák minőségbiztosításának további jellemzője, hogy az egyéni vizsgateljesítményt legalább két vizsgáztató értékeli. Ez nagymértékben hozzájárul az értékelési folyamat tárgyilagosságához, objektivitásához.

Az időközi vizsga vagy a kiterjesztett záróvizsga első része tükrözi a képzés alatti előrehaladás mértékét. Tanulási nehézségek esetén kompenzációs intézkedésekre kerülhet sor, még mielőtt túl késő lenne. Ezáltal a záróvizsga sikertelenségének valószínűsége csökken.

A vizsgáztatókat számtalan eszköz segíti, például továbbképzési kínálat és szakképzési vagy szakmai portálok.

11. A vállalatok és a szakiskolák együttműködnek a szakképzés lebonyolítása során

Leírás

A képzési szabályzatokból fakadó képzési tartalmak, valamint a vállalat és a szakiskola mint tanulási-képzési helyek számára előírt kerettantervek koordinálása a képzési helyek közötti szoros együttműködés keretében valósul meg a leghatékonyabban. A tanulmányi / képzési területek kerettantervekkel történő bevezetése azt jelenti, hogy mindkét képzési hely felelős a gyakorlati kompetenciák elsajátíttatásáért. A tanulmányi területek koncepciója a képzési helyek – elmélet és gyakorlat jobb összekapcsolását célzó – közös képzési projektjeinek közös kidolgozása révén segíti elő a képzési helyek közötti együttműködés fókuszálását. A szakiskolai tanárok többen tanulnak a vállalati gyakorlat aktuális követelményeiről. Az oktatókkal együtt teret kapnak a képzés minőségének javítására. A képzési tartalmak és a tanítási modulok koordinálása mellett a tanulókra vonatkozó információkat (jelenlét, motiváció, teljesítmény, társas viselkedés stb.) is meg tudnak osztani egymással.



A tanárok vállalatokhoz történő kihelyezése segít abban, hogy elmélyítsék a vállalati eljárásokra, struktúrára és folyamatokra vonatkozó ismereteiket, és azt célozza, hogy betekintést nyerjenek a munka és a foglalkoztatás folyamatosan változó világába. A tanárok jobban megismerik a vállalatok igényeit, és képesek átadni újonnan szerzett ismereteiket a tanulóknak. A gyakorlati helyre történő kihelyezés segítséget nyújt az oktatószemélyzetnek a személyes kapcsolati háló kialakításában, emellett új lehetőségeket teremt a vállalatok és a szakiskolák között a fenntartható együttműködésre.

Jelentőség a minőségbiztosítás szempontjából

A szakmai jártasság eléréséhez szükséges kompetenciák – például a holisztikus szemléletmód, a csapat-játékos képesség és a megfontoltság – nem alakíthatók ki elszigetelten egyetlen képzési helyen. A két képzési hely közötti szoros együttműködésre van szükség. Így kapcsolhatók össze a leghatékonyabban az elméleti képzési tartalmak a gyakorlatban alkalmazott üzleti- és munkafolyamatokkal.

A képzési helyek közötti együttműködésre vonatkozó merev keret előírása helyett a szövetségi szintű jogszabályok több olyan lehetőségről rendelkeznek, amelyeket a helyi érdekelt felek – a követelményeiktől és az emberi erőforrásaiktól függően – különböző intenzitással igénybe vehetnek. A szövetségi kormány tulajdonképpen nem tud konkrét, kötelező együttműködési formát érvényesíteni, mivel ez meghaladná a német szövetségi rendszerben számára biztosított hatásköröket. A szövetségi tartományok – a duális rendszer iskolai részéért felelős szervekként – képesek befolyást gyakorolni, és az iskolatörvényben szigorúan előírják az együttműködést a képzési helyek között.

A szakiskolai tanárok vállalati gyakorlati helyre történő kihelyezése a képzési helyek közötti együttműködés sajátos formája, amely a szakemberek kapcsolati háló építése és szakmai tapasztalatcseréje mellett olyan platformot biztosít, amelyen a felek megismerhetik egymást és további tevékenységeket kezdeményezhetnek.



II. rész: A duális rendszer minőségbiztosítása az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer (EQAVET) összefüggésében

Európai szinten a szakképzés minőségbiztosítását különféle intézményi keretek között vizsgálják több mint egy évtizede. Ez az önkéntes együttműködés az Európai Parlament és a Tanács által 2009. június 18-án elfogadott ajánlás nyomán kötelezőbb érvényűvé vált. Ezt követte egy 34 európai államot (2016. évi adat), tömörítő hálózat is megalakulása, amely a mai napig EQAVET (európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer) Hálózat néven folytatja tevékenységét.

Németország a kezdetektől fogva részt vett a szakképzés minőségbiztosítására irányadó közös alapelvek kidolgozásában. A Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium 2008-ban létrehozta a német szakképzési minőségbiztosítási referenciapontot (DEQA-VET), amely a Szövetségi Szakképzési Intézetben működik.

1. A német szakképzési minőségbiztosítási referenciapont (DEQA-VET) feladatai

A német referenciapont mindig is a fent hivatkozott Ajánlásban említett „minőségbiztosítási kultúra” elősegítésére törekedett. Ezzel kapcsolatos törekvései elsősorban a szakképzésben érdekelt felek és a szakképző intézmények hálózának kiépítésére irányulnak. A DEQA-VET – a szakképzés minőségbiztosításával kapcsolatos kérdésekért felelős kapcsolattartó pontként és szolgáltató ügynökségként – európai, nemzeti és regionális szinten működik, és közvetítő szerepet tölt be a különböző érdekelt felek között. Célja az információáramlás biztosítása, kezdeményezések indítása és a szakképzés minőségbiztosítása jobb megértésének előmozdítása (lásd: www.deqa-vet.de).

Az európai államok – a nemzeti referenciapontok létrehozása iránti elköteleződésük mellett – az EQAVET Ajánlásban arról is megállapodtak, hogy alkalmazták és továbbfejlesztik az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszert (EQAVET Keretrendszer). Ez egy olyan referenciaeszközt biztosít a tagállamok számára, amelynek célja, hogy támogassa őket a közös európai

értékek érvényesítésében, amelyek eszközül szolgálnak a szakképzési rendszerek folyamatos fejlesztésének, tökéletesítésének előmozdítására és nyomon követésére. Az ajánlás további célja, hogy helyi, regionális és országos szinten platformot biztosítson a bevált és kipróbált eljárások azonosításához, elterjesztéséhez és cseréjéhez. A szóban forgó európai kezdeményezés céljai a következők: a szakképzés minőségének javítása a koppenhágai folyamat keretein belül, valamint a szakképzési politika tagállamok közötti átláthatóságának és következetességének javítása az átjárhatóság, a mobilitás és az egész életen át tartó tanulás kölcsönös bizalomra alapuló elősegítése érdekében.

2. Az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer

Az EQAVET referencia keretrendszer alapvető alkotóeleme egy négy szakaszból – tervezés, végrehajtás, értékelés és felülvizsgálat – álló minőségbiztosítási ciklus. Ez a ciklus a Deming-ciklusnak is megfelel, amely a minőségbiztosításban elismert, négy szakaszból álló eszköz (PDCA: plan – tervezés, do – cselekvés, check – ellenőrzés, act – beavatkozás). A referencia keretrendszer a szolgáltatói szintet és a rendszerszintet egyaránt magában foglalja, és azokhoz minőségi kritériumok és indikatív deskriptorok is kapcsolódnak. Ezen felül a részt vevő országok tíz minőségi mutatót dolgoztak ki a szakképzés színvonalára vonatkozó következtetések levonásának megkönnyítése érdekében. A tagállamok ezeket az eszköztár elvvel összhangban tudják használni a nemzeti szakképzési rendszerek helyzetére vonatkozó statisztikai kimutatások létrehozásához (Európai Parlament és Tanács, 2009).

A szakképzés európai minőségbiztosítási referencia keretrendszeréről szóló megállapodás nem jelenti azt, hogy konkrét minőségbiztosítási rendszer lenne előírva az összes tagállam számára. Az Európában létező heterogén szakképzési rendszerek ténye mellett a referencia keretrendszer jóval nagyobb hangsúlyt helyez arra, hogy az európai országok nagy mozgásterrel rendelkezzenek a tekintetben, hogy a szakképzés minőségbiztosításának sajátos nemzeti módozatait hogyan alakítsák ki. Ugyanakkor minden elfogadott nemzeti módszernek a körkörös tervezés, végrehajtás, értékelés és felülvizsgálat koncepcióján kell alapulnia. Az európai hálózat egyetértésre jutott azt illetően, hogy ennek a referencia keretrendszer központi és közös elvének kell lennie.



2. ábra: Az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer (EQAVET minőségbiztosítási ciklus)

Ez az EQAVET által támogatott folyamatközpontú megközelítés összhangban van a jól ismert minőségbiztosítási rendszerek (például az ISO és az EFQM) filozófiájával, amelyeket eredetileg az ipari termelési folyamatokhoz terveztek, később pedig adaptáltak az iskolákban és egyéb intézményekben szervezett oktatási folyamatok általános feltételeinek és követelményeinek való megfelelés biztosítása érdekében. Az európai országok döntő többségében továbbra is a nappali tagozatos képzést biztosító szakiskola jelenti a normát, ezért a szakképzés európai minőségbiztosítási referencia keretrendszere jól illeszkedik ehhez. Az elmúlt néhány évben az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszernek megfelelő minőségirányítási rendszereket vezettek be számos olyan európai államban, ahol túlnyomórészt iskolai rendszerű szakképzési struktúrák léteznek. Az ajánlás végrehajtásának helyzetéről szóló, 2009. évi bizottsági jelentés szerint 14 tagállamban a szakképzés minőségbiztosítására szolgáló nemzeti rendszerek kialakítását közvetlenül befolyásolta az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer (Európai Bizottság, 2014).

3. Társadalmi partnerségen, a szakma elvén, valamint a kereskedelem és az ipar felelősségteljes szerepén alapuló minőségbiztosítás

Hogyan biztosítják valójában a szakképzés minőségét Németországban? A minőségbiztosítási rendszerek (ISO 9000 ff. stb.) alkalmazásának ugrásszerű növekedése mellett zajló minőségügyi vita az 1990-es évek óta a szakképzés

területére is kiterjedt, többek között Németországban is. A releváns rendszerek alkalmazása a továbbképzés területén bevált, és ezek a rendszerek irányítási koncepcióvá is váltak a (szak)oktatás és (szak)képzés területén. A németországi szövetségi tartományok többsége jelenleg egy meghatározott minőségirányítási rendszerrel dolgozik, és gyakran dolgoznak ki az egyes tartományokra jellemző változatokat a szokásos Q2E, ISO és EFQM modellek alapján (DEQA-VET, 2015). Németországban a szakiskolai minőségbiztosítás jellege ezért összhangban van az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszerben meghatározott elvekkel – csakúgy, mint más európai országok szakiskolái esetében.

Németországban a vállalatokhoz – a tanulók számára általában a legtöbb időt igénylő képzőhelyre – kihelyezett gyakorlati, munka-alapú képzés minőségét azonban másként biztosítják. Bár törvények, rendeletek és ajánlások előírják a vállalatoknál folyó képzés minimumkövetelményeit, teret engednek további minőségbiztosítási intézkedéseknek is. A német rendszer további jellemzője, hogy ezek a minimumkövetelmények többnyire a szociális partnerek, a szövetségi kormány és a szövetségi tartományok részvételével zajló egyeztetési folyamatok eredményeként jönnek létre. A munkáltatói és a munkavállalói oldal eredendően eltérő érdekei ellenére a konszenzus elve lehetővé teszi megvalósítható döntések, megoldások elérését. A gyakorlat és a szakmapolitikai döntéshozatal szakértői megegyezésen alapuló megoldásokat keresnek a szakképzés területén, ahol az állam járulékos felelősséget biztosít számukra. E megoldások gyakorlathoz való közelsége is növeli az elfogadottságukat.

Németországban a minőségbiztosítás tehát elkülönül az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszerben alkalmazott folyamatközpontú megközelítéstől azáltal, hogy az alapját elsősorban a minimumkövetelmények meghatározása, betartása és nyomon követése, valamint az országban egységesen alkalmazandó általános feltételek képezik. Ide tartoznak a rendszert meghatározó jellemzők, például a szakma elve, a konszenzus elve, a kereskedelem és az ipar nagymértékű felelősségvállalása, valamint az úgynevezett „illetékes” szervek szerepe, amelyek köztes intézményként járnak el azáltal, hogy központi nyomon követési és támogatási feladatokat látnak el a vállalatoknál folyó képzésben (lásd a III. rész 2. fejezetét). Az illetékes szervek német minőségbiztosítási rendszeren belüli fő feladatkörének szemléltetése érdekében ez a broszúra „köztes szintre” hivatkozik. Az itt használt elméleti megközelítés ennek megfelelően az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer két

szintjére (a rendszer- és a szolgáltatói szintre) tér ki, és azokat kiegészíti a közöttük lévő harmadik szinttel (lásd a 3. ábrát).

4. Folyamatos fejlesztési, tökéletesítési folyamatok

Bár a minőségbiztosítási cikluson belüli folyamatos tökéletesítésre való törekvés alapelve a német minőségbiztosítási rendszer egészében tükröződik, kialakításának nem ez a vezérelve. A képzési szabályzatok kidolgozása és korszerűsítése igazodhat például a minőségbiztosítási ciklus négy szakaszához (lásd a 7. ábrát), a „szakmai jártasság” fogalma (lásd az 5. ábrát) pedig – az önálló fellépésre vonatkozó elgondolás tekintetében – összefügghet a PDCA ciklus mögöttes filozófiájával. A minőségbiztosítás körkörös fogalma a szakképzés velejárója, de többnyire nem explicit módon. Ez azt jelenti, hogy bár a tervezési, a végrehajtási, az értékelési és a felülvizsgálati folyamatra alapvetően sor kerül, ezek kezdeményezése vagy lebonyolítása olyan eljárások keretében történik, amelyek korábban alakultak ki, nem pedig a minőségirányítási rendszerekre jellemző folyamatleírások mentén.

Az elmúlt néhány évben megfigyelhető volt, hogy a minőségirányítási rendszerek terjedésének hatására a hagyományos eljárások leírására és egységesítésére visszamenőlegesen került sor, egyfajta felzárkózási fejlesztés formájában. A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa például 2008-ban a szabályozási eljárások során alkalmazandó minőségbiztosításról és minőségirányításról szóló ajánlást fogadott el. Ez egy ideális foratókönyv a képzési szabályzatok minőségirányítási rendszerek stílusában történő fejlesztésének és korszerűsítésének a felelős szaktárca utasítása szerinti elvégzésére, amely eljárás a jellegét tekintve eddig sokrétű volt.

Az azonban nincs írásban rögzítve, hogy a képzési szabályzatok korszerűsítésének folyamatát hogyan és ki kezdeményezi. Miután a képzési szabályzatok korszerűsítési igénye megjelenik a gyakorlatban, a felülvizsgálatot rendszerint vagy a munkavállalók, vagy a munkáltatók, vagy a két társadalmi partner együtt, vagy a felelős szaktárcák vagy pedig a Szövetségi Szakképzési Intézet kezdeményezi.

Az EQAVET mutatóinak és deskriptorainak tartalma a német szakképzési rendszerben is megtalálható. Mivel ezek nem a szakképzés minőségbiztosításának német irányvonalát képviselik a rendszer és a kialakítás tekintetében, az egy az egyben történő megfeleltetés csak nagyon korlátozott mértékben lehetséges. Az ebbe az irányba történő elmozdulásra tett kísérletekre példák hozhatók a szakképzésről való beszámolás területéről (lásd a III. fejezet 1.1.3. pontját),

valamint a képzésben való részvételre (3. EQAVET mutató), a képesítésekre (4. EQAVET mutató) és az elhelyezkedési arányra (5. EQAVET mutató) vonatkozóan összegyűjtött adatok esetében. Németországban az EQAVET deskriptorainak alapvető szempontjait, például az érdekelt feleknek a minőségbiztosítási ciklus valamennyi szakaszába való bevonására vonatkozó ajánlás teljesülését a háromoldalú rendszer, az intézményesített társadalmi partnerség (III. fejezet, 1.1.1. pont), valamint a tanulók érdekeinek képviselője (III. fejezet, 3.2.2. pont) szolgálja. Az oktatószemélyzet képzése további példa. Az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszerben erre a szolgáltatói és rendszerszinten is meghatározott deskriptor tér ki. A német rendszerben ehhez a területhez kapcsolódik többek között az oktatók alkalmasságáról szóló rendelet és az illetékes szervek által nyújtott támogató szolgáltatások (III. fejezet, 2.1.7. és 3.1.1. pont).

5. A munka-alapú tanulás kötelező jogállást és szabad mozgásteret tesz szükségessé

Európai szinten mára konszenzus jött létre arról, hogy a duális rendszer vagy a munkaalapú tanulás egyéb változatai keretében folytatott szakképzés segíthet abban, hogy a fiatalok számára jól alakuljon az iskolából a munka világába való átmenet, és ezért abban is, hogy a fiatalok szakmai jártasságának javításával csökkenjen a munkanélküli fiatalok száma (CEDEFOP, 2015). Ez jól tetten érhető a bruges-i közleményben (Európai Bizottság, 2010), a rigai következtetésekben (az uniós tagállamok, a tagjelölt országok, az EGT országok szakképzésért felelős miniszterei, 2015), valamint az egész uniós oktatáspolitikai szintjén az új európai készségfejlesztési programban (Európai Bizottság, 2016). Ebben az összefüggésben az európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer jelenlegi kiegészítéseit olyan szempontok szerint is meg kell vizsgálni, mint a munkahelyhez kapcsolódó tanulás (munkával egybekötött szakmatanulás).

A németországi tapasztalatokból az derül ki, hogy a duális rendszer és a munka-alapú tanulás egyéb formái keretében a vállalati folyamatok felé orientálódott tanítás és tanulás sajátos minőségbiztosítási követelményeket támaszt különösen amiatt, hogy a képzést nyújtó németországi vállalatok – szám szerint kb. 430 000 (2016) – kifejezetten heterogének a méretüket, a képzőhelyek jellegét, valamint az ágazatukra jellemző egyéb általános feltételeket tekintve.

Ilyen körülmények között a duális képzés vállalati részének a minimumkövetelmények megállapításával, a szociális partnerek bevonásával, valamint a szakma elvével és a konszenzus elvével biztosított minőségbiztosítási alternatívája értékesnek bizonyult Németországban abból fakadóan, hogy ez a megközelítés

kellően kötelező jellegű, ugyanakkor elegendő szabad mozgásteret is biztosít a különféle vállalatípusok számára. Ez biztosítja, hogy a kis- és középvállalkozások és a vállalatcsoportok saját felelősségükre járhatnak el, amennyiben átlátható és megbízható képzést tudnak nyújtani.

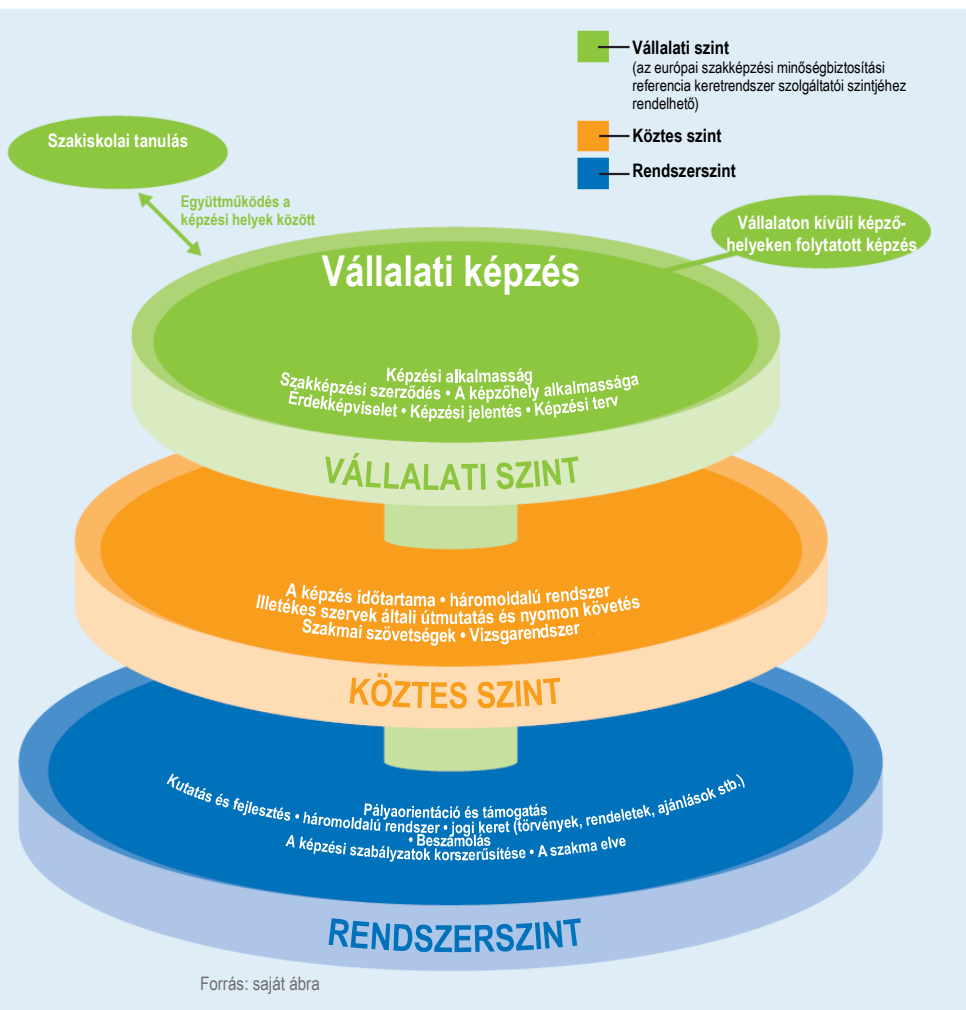
III. rész: A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségbiztosítása a többszintű szakképzési rendszerben

Németországban a vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségbiztosítása igen változatos eszközökkel történik a szakképzés mindhárom szintjén – rendszer-szinten, köztes szinten és vállalati szinten (3. ábra). Rendszerszinten alapvetően szabályokat, például kötelező alapelveket és képzési szabályzatokat dolgoznak ki és vezetnek be a szakképzés minőségbiztosítására vonatkozó minimumkövetelmények előírása érdekében. Ezeket a köztes szinten követik nyomon, és a szolgáltatói szinten hajtják végre konkrétan, például a képzést kínáló vállalatok. E folyamat keretében a vállalatok a köztes szint érdekelt feleitől kapnak útmutatást és támogatást. A duális képzésben a vállalatnál és a szakiskolában is folyik tanulás. Ez a két képzési helyszín kiegészülhet további helyszínekkel, mint például az üzemek feletti tanműhelyek. Tehát többszintű rendszer van érvényben, amelyben a duális képzés minőségét minden egyes szinten és a szintek közötti interakcióval biztosítják. A minőségbiztosítást olyan átfogó elvek jellemzik, mint a társadalmi partnerség és a konszenzus elve.

Kitérő: Szakiskolai tanulmányok

Németországban a duális képzésben a vállalatnál és a szakiskolában is folyik tanulás. Az iskolai képzési helyszínen alkalmazott minőségbiztosítás módjáról az alábbiakban található egy rövid bemutatás. Ez a brosúra azonban elsősorban a vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségbiztosítási mechanizmusairól szól.

A Németországi Szövetségi Köztársaságban a szakképzés figyelembe veszi a szövetségi rendszer sajátosságait. A szövetségi tartományok kulturális szuverenitása azt jelenti, hogy a szakiskolai rendszer az ő felelősségi körükbe tartozik.



3. ábra: A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségbiztosítása

A szakiskolák legfontosabb feladata, hogy szakmai elméleti ismereteket adjanak át az adott szakmára vonatkozóan. Közismereti tantárgyakat, például idegen nyelveket, német nyelvet, testnevelést és vallási ismereteket is oktatnak.

A szakiskolákban részidős képzés keretében vagy ütemezett tanítási tömbök keretében folyik a tanítás. Ez általában heti tizenkét órát foglal magában. A részidős képzés keretében heti egy vagy két napon folyik tanítás. Ha a tanítás egy adott napon csak néhány óráig tart, a tanulók a nap fennmaradó részét a

vállalatnál töltik. Az ütemezett tanítási tömbök esetében több hetes teljes idejű iskolai tanítási időszakok és teljes idejű vállalati képzési időszakok váltakoznak.

Az oktatási tartalmak a szakiskolai képzési helyszínen folytatott szakmai oktatáshoz kidolgozott kerettantervekhez igazodnak. Ezeket az ajánlásokat a szövetségi tartományok oktatási és kulturális ügyekért felelős minisztereinek konferenciája (KMK) fogadja el. Az ajánlások felépítése a tanulmányi területeket követi, kialakításuknak köszönhetően pedig kellően rugalmasak ahhoz, hogy a szövetségi tartományok kiigazításokat végezhesenek. Ez azt jelenti, hogy a szövetségi tartományok eldönthetik, hogy a kerettanterveket közvetlenül és változatlan formában fogadják-e el vagy saját, módosított tantervet dolgoznak ki. Az alkalmazási kör a szakiskolai szakmai oktatáshoz kapcsolódik. A közismereti tárgyak szakiskolai oktatásához nincs a KMK által elfogadott kerettanterv, és a szövetségi tartományok jelentős mozgástérrel rendelkeznek ebben a tekintetben. A kerettantervek meghatározzák az egyes tantárgyak oktatásának célkitűzéseit és tartalmát. Ezek képezik az iskolai belső oktatási programok kidolgozásának alapját.

Az iskolák színvonala sokféle szempont szerint megragadható. Számos szövetségi tartomány cselekvési vagy orientációs keretet állapít meg, amelyben meghatározzák az iskolai minőség saját területeit. Ezek közé tartoznak többek között a következők:

- ▶ Tanítási és tanulási folyamatok/tanítási minőség
- ▶ Iskolai kultúra és légkör
- ▶ Iskolaigazgatás és iskolavezetés
- ▶ A tanári kar professzionalizálódása
- ▶ Minőségfejlesztés
- ▶ Eredmények és hatások

Ezek a minőségbiztosítási területek támpontot adnak, és központi alapot jelentenek az iskola minőségében érintett összes csoport – a tanárok, a tanulók, az iskola felső vezetése, az iskolafelügyeleti szervek, a minőségügyi megbízottak, az iskola belső irányítását ellátó csoportok, a minisztériumok és a tanfelügyelet – számára. Az egyes szövetségi tartományokban és tulajdonképpen az egyes iskolákban alkalmazandó általános feltételek jelentősen eltérnek. Így az egyedi minőségi jellemzők fontossága és kifejezési formája is iskolánként változik.

A németországi szakiskolákban tehát rengeteg koncepció és megoldás létezik a minőségbiztosításhoz és a minőségfejlesztéshez kapcsolódóan. Külső és belső értékelésre szolgáló eszközöket minden szövetségi tartományban bevezettek, a többségük iskolatörvényében szerepelnek ilyen eszközök.

Az iskolaprogram végrehajtására vonatkozó kötelezettség a szövetségi tartományok többségében központi szerepet tölt be. Az egyes iskolák az iskolaprogramjukban határozzák meg a munkájuk leghangsúlyosabb elemeit és célkitűzéseit. Ez a gyakorlat a szövetségi tartományokra vonatkozó külön előírásokban gyökerezik.

Létezik eszköz az iskola és az iskolafelügyeleti szervek közötti célzott megállapodásokra vonatkozóan is. E megállapodások célja a fenntartható minőségfejlesztés biztosítása. Az iskolai minőségfejlesztés céljainak elérése, teljesülése érdekében pedagógiai támogató rendszerek jöttek létre.



Számos szövetségi tartomány álláspontja szerint a minőség csak magán az iskolán belül jöhet létre. Ezért az iskolák felelősségvállalásának és autonómiájának megerősítését célzó projektek indultak.

A szövetségi tartományok többsége egységesített minőségirányítási rendszert alkalmaz a szakiskolai rendszer területén. Gyakran dolgoznak ki a Q2E (Quality through Evaluation and Development), az ISO 9000 ff. és az EFQM (Európai Minőségirányítási Alapítvány) általánosan elterjedt rendszerein alapuló szövetségitartomány-specifikus változatokat. A minőségirányítási rendszerek különféle rendelkezéseket tartalmaznak a tanúsítás lehetőségei tekintetében. Az ún. oktatási utalványok használata mellett az iskolának a szakmai testületek akkreditációjának feltételeiről és eljárásairól, valamint a foglalkoztatási támogatást nyújtó szolgáltatók elismeréséről szóló rendelettel összhangban történő tanúsítása előkészítés alatt áll vagy már megvalósult.

1. A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés rendszerszintű minőségbiztosítása

1.1. A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés rendszerszintű felépítése

A vállalatoknál folyó gyakorlati képzés alapvető szabályozásának meghatározása rendszerszinten történik. A köztes és a vállalati szintre minimumkövetelmények vonatkoznak, amelyek a felelősségi területek és a folyamatok meghatározására is kiterjednek. Az ernyőszervezeteik által képviselt állam, munkáltatók és munkavállalók a rendszerszinttől kezdődően a konszenzus elve szerint működnek együtt. Az ezzel kapcsolatban javasolt szabályozásokat a parlament vagy a felelős szakminisztériumok vitatják meg és fogadják el.

1.1.1. A szociális partnerek közötti együttműködés révén megvalósuló minőségbiztosítás

Bár a szakképzés – és ennél fogva a szakképzés minősége – tekintetében alapvetően az állam rendelkezik szabályozási hatáskörrel, a képzés vállalatoknál folyó részébe csak igen korlátozott mértékben avatkozik be. Az érdekelt felek csoportjainak részvétele kifejezetten hangsúlyos a szakképzésben. Részvételük jellege jogilag szabályozott. Ez egy olyan terület, ahol a vállalatok képzés iránti elkötelezettsége, az állam szabályozási hatásköre, a munkavállalók közös részvételhez és közös döntéshez fűződő joga, valamint a tudományos kutatási szakértelem jelentősége találkozik. További szempont, hogy a szövetségi tartományokat szuverenitási jog illeti meg az oktatási rendszer tekintetében, ezért a képzés iskolai részét szabályozzák, míg a szövetségi kormány a vállalatoknál folyó résznél gyakorolja hatáskörét. Ehhez a szakképzés szabályozása és nyomon követése területén együttműködési formákra és együttműködési rendelkezésekre van szükség.

A szakképzés vállalatokra kiélezett német modelljének középpontjában az állam, a munkáltatók és a munkavállalók állnak (lásd az 1. táblázatot). Az államot a szövetségi és a szövetségi tartományi szintű szakminisztériumok, e minisztériumok közös bizottságai és a Szövetségi Szakképzési Intézet (BIBB) képviselik. Az állami érdekelt felek közös bizottságai: mindenekelőtt a szövetségi tartomá-

nyok oktatási és kulturális ügyekért felelős minisztereinek állandó konferenciája (KMK), valamint a szövetségi kormány és a szövetségi tartományok képzési szabályzatokkal, illetve kerettantervekkel foglalkozó koordinációs bizottsága (KoA). Ez utóbbi koordinálja a duális rendszerben folyó képzés tantervi alapjait, azaz az iskolai részhez tartozó kerettanterveket, valamint a vállalatoknál folyó gyakorlati képzésre vonatkozó általános képzési tervet.

1. táblázat: A szakképzés háromoldalú rendszere

Résztvevők	Jogszabályban (a szakképzési törvényben) előírt bizottságok
▶ Állam: szövetségi és szövetségi tartományi minisztériumok, Szövetségi Foglalkoztatási Hivatal ▶ Munkáltatók: munkáltatói szövetségek, kamarák ▶ Munkavállalók: szakszervezetek	▶ A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa (szövetségi szint) ▶ szövetségi tartományi bizottságok (szövetségi tartományi szint) ▶ szakképzési bizottságok, vizsgabizottságok (regionális/kamarai szint)

Forrás: saját ábra

A munkáltatói oldalon a szövetségi szinten részt vevő felek a kereskedelmi és az ipari ernyőszervezetek és ágazati szövetségek. Regionális szinten a kamarák – különösen a kézművesipari kamarák, valamint a kereskedelmi és iparkamarák – ernyőszervezetei, illetve a regionális gazdasági, munkáltatói és szakmai szövetségek találhatók. A munkavállalókat, köztük a tanulókat a szakszervezetek képviselik. A bizottságtól függően az ernyőszervezetnek minősülő Német Szakszervezetek Szövetségének képviselői vagy az egyes szakszervezetek képviselői vannak a küldöttek között.

Az állam, a munkáltatók és a munkavállalók közötti háromoldalú együttműködés intézményi színterét a három szinten elhelyezkedő bizottságok jelentik. Szövetségi szinten a Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa, szövetségi tartományi szinten a szakképzési bizottságok, regionális szinten pedig az egyes kamarák értendők ide.

A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa biztosítja a szakképzésre vonatkozó jogszabályi előírások egységesített alkalmazását konszenzuson alapuló folyamat keretében kidolgozott és elfogadott ajánlásokkal; egy ilyen eszköz a minta-vizsgaszabályzat. A testület a szövetségi kormány, a szövetségi tartomá-

nyok és a szociális partnerek képviselőiből, valamint a Szövetségi Foglalkoztatási Hivatal, a helyi önkormányzat és a Szövetségi Szakképzési Intézet kutatási tanácsának egy-egy képviselőjéből áll, ez utóbbiak tanácsadói minőségben járnak el (4. ábra). Az igazgatótanács munkáját albizottságok egészítik ki. A szövetségi tartományi és a szakképzési bizottságokat a 2. fejezet mutatja be.



4. ábra: A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsának összetétele

Ezekben a bizottságokban a konszenzus elvének megfelelően folyik a munka. A résztvevők jogosultak véleménynyilvánításra, és a hangsúly a közösen meghatározott eredmények elérésére kerül. Az eltérő érdekek ellenére a célok a következők: a felelősségteljes fellépés és a kompromisszum-készség, ugyanakkor a szociális partnerek által a kollektív bérmegállapodás partnereiként kezelendő kérdéseket szem előtt tartó egyeztetés. Az említett bizottságok létrehozása óta eltelt négy és fél évtizedben a konszenzus kultúrája tulajdonképpen megvalósult. Az előírt (jogi) keret oly módon támogatja ezt, hogy az egyes szociális partnerek számára egyenlő képviselőt biztosít a bizottságokon belül. Ily módon a tárgyi-lagos eszmecserék és döntések, valamint az összes érintett fél nézeteinek és érdekeinek kellő figyelembevétele garantálja az eredmények nagyfokú elfogadottságát.

1.1.2. A szakképzés és a minőségbiztosítás mögöttes jogelvei

Németországban a képzések szervezését szerteágazó rendeletek szabályozzák a képzési tartalmak, a vizsgarendszer, valamint az érintett felek jogai és kötelezettségei tekintetében. A képzésszervezés nem úgy van kialakítva, hogy csak a vállalatok és a tanulók érdekeinek feleljen meg. A képzés minőségét ezek az előírások biztosítják. A szakképzési törvény 4. cikke, valamint a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet 25. cikke értelmében Németországban államilag elismert szakmára felkészítő képzés csak a vonatkozó képzési szabályzatnak megfelelően folyhat.

A szakképzés minőségbiztosítására vonatkozó rendelkezések különféle normatív dokumentumokban – többek között törvényekben, rendeletekben és ajánlásokban – találhatók meg. A jogalapot a szakképzési törvény, valamint a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló jogszabály (más néven: a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet) írja elő. A szakképzési törvény kiter a szakképzésre való felkészülésre, a szakképzésre, a szakmai továbbképzésre és a szakmai átképzésre. A törvény az érdekelt felek feladataira is irányadó, és a Szövetségi Szakképzési Intézet jogalapja. A szakképzési törvény 2005. évi megreformálásakor a szakképzés minőségének folyamatos fejlesztése először került be a törvénybe a szövetségi és a szövetségi tartományi szakképzési bizottságok feladataként (79. és 83. cikk). A minőségbiztosítás tehát a háromoldalú bizottságok (az állam és a szociális partnerek) felelősségi körébe tartozik.

A kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet jelenleg (2017-ben) a kézműves szakmák ágazatának 114 szakmájára irányadó a vonatkozó képzési programokkal együtt. A rendelet ezért a szakképzési törvényhez kapcsolódó rendelkezéseket, valamint kifejezetten a kézműves szakmákkal foglalkozó részletes szabályozásokat tartalmaz. A foglalkoztatást szabályozó jogszabályok, például a fiatalok munkahelyi védelméről szóló törvény, valamint a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény előírásai a szakképzési törvénnyel, valamint a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelettel együtt a vállalatoknál folyó képzésre is irányadóak.

A jogszabályokban előírt bizottságok – különösen a Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa – által kiadott rendeletek és ajánlások szintén tartalmazzanak fontos normatív rendelkezéseket a szakképzésre vonatkozóan. A rendeleteket a felelős minisztériumok hirdetik ki a szakképzési törvény, valamint a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet előírásai alapján. A kép-

zési szabályzatok és az oktatók alkalmasságáról szóló rendelet fontos szerepet töltenek be a szakképzésben.

A szakképzés iskolai része, amely a képzési időnek mintegy 30%-át teszi ki, a szövetségi tartományok felelősségi körébe tartozik. Hatáskörük a szövetségi tartományok saját oktatási és iskolatörvényeire, a szakiskolai tantervekre, a tanárok alap- és továbbképzésére, az iskolák minőségbiztosítására és egyedi rendeletekre terjed ki.

1.1.3. Beszámolás a szakképzésről

A vállalati képzés területén elérhető színvonal helyzetének vagy általános feltételeinek megismerése érdekében rendszeres beszámolásra van szükség. A szakképzési törvény 86. cikke a következőképp rendelkezik: „A Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium folyamatosan nyomon követi a szakképzés alakulását, és minden év április 1-ig ehhez kapcsolódóan jelentést (szakképzési jelentést) nyújt be a szövetségi kormánynak. Ez a jelentés ismerteti a szakképzés aktuális helyzetét és valószínűsíthető jövőbeli alakulását. Ha vannak arra utaló jelek, hogy a szakképző helyek regionális és ágazati szinten kiegyensúlyozott kínálatá veszélybe kerülhet, a jelentés a helyzet orvoslására vonatkozó javaslatokat is tartalmaz.”

A Szövetségi Szakképzési Intézet a szakképzésre vonatkozó lényeges adatokat, információkat a szakképzési jelentés elkészítéséhez rendelkezésre bocsátja. A Szövetségi Szakképzési Intézet 2009-ben tette közzé a szakképzési jelentést kísérő első adatjelentését. Ez a jelentés a szakmai alap- és továbbképzéshez kapcsolódó legfontosabb mutatókat ismerteti, és bemutatja az időközben bekövetkezett fejleményeket. Ezen felül minden évben foglalkozik különböző kiemelt témakörökkel.

Az adatjelentésben közölt információk a Szövetségi Foglalkoztatási Hivatallal, a Szövetségi Statisztikai Hivatallal, a szövetségi tartományok statisztikai hivatalaival és további intézményekkel folytatott szoros együttműködés eredményei. A Szövetségi Szakképzési Intézet saját empirikus felméréseket végez, és külső adatforrásokat értékel. Ez utóbbiak közé tartoznak a vállalatok, a képzőhelyre jelentkezők és az iskolaelhagyók, valamint a szakképzési szakértők körében végzett felmérések.

Sok más országgal ellentétben, ahol az iskolai rendszerű szakképzés a meghatározó, Németország az „első küszöböt”, azaz az általános képzésről a szakképzésre való áttérést, mint kritikus pontot is figyelembe veszi a részvételi, az elvégzési

és az elhelyezkedési arány mellett. A megállapítások gyakorlatba történő átültetése igen változatos módon történik: szakmapolitikai döntéshozatal, tudományos kutatás és gyakorlat keretében. A megállapításokat integrálják az e területeken belüli munkaterületekbe, és ezáltal a szakképzési intézkedések, folyamatok és előírások értékelésének támogatását is szolgálják. Ezért a korai jelzőrendszerek szerepét is át tudják venni.

Ami a képzés helyzetét illeti, a szakképzésre vonatkozó beszámolás leghangsúlyosabb elemét a bemeneti (input) és a folyamaténezők jelentik. Ennek keretében például információgyűjtés folyik olyan szempontokról, mint a képzésben való részvétel aránya, a képzést nyújtó vállalatok aránya, a tanulók előzetesen megszerzett tudása, a szakképzési szerződések felmondási aránya, valamint a vizsgákon való részvétel aránya. Mindemellett a kimenet (output) orientált kulcsfontosságú mutatók meghatározására, például a sikeresen teljesített vizsgák számának értékelésére is sor kerül.

A 2006 óta két évente közzétett nemzeti oktatási jelentés az egyik további eszköz, amely hozzájárul a nemzeti oktatási rendszer egészéről való beszámoláshoz. Ez a jelentés ismétlődő mutatókat használ a német oktatási rendszer (a kisgyermekkorai neveléstől a továbbképzésig mindenre kiterjedő) összes területét felölelő aktuális és átfogó leltár elkészítéséhez. A nemzeti oktatási jelentés többek között olyan szempontokra tér ki, mint a szakképzés munkaerő-piaci eredményei, azaz a munka világába való átmenet és a képzés elvégzése utáni foglalkoztatási helyzet, a képesítés szintjével összhangban lévő munkafeladatok, valamint az egyes szakmákban szerzett jövedelem.

1.1.4. A szakképzésre irányuló kutatás és fejlesztés

Valamennyi megbízható minőségbiztosítási rendszer folyamatos nyomon követést igényel annak megállapítása érdekében, hogy az általános feltételek változása miatt szükség van-e módosításokra. Ebben az összefüggésben a szakképzés terén is szükség van folyamatos kutatásra ahhoz, hogy a társadalom és a gazdaság időben felismerje a fejlődést, valamint a szakképzési rendszer ebből fakadó kiigazításának szükségességét.

Az így összegyűjtött megállapítások birtokában könnyebb adatokon alapuló megoldásokat kidolgozni a duális rendszeren belüli vállalati képzés területén felmerülő kihívásokra. A Szövetségi Szakképzési Intézet különleges szerepet tölt be ebben a tekintetben. A szakképzésre irányuló kutatás a jogszabályban foglalt hatáskörének részét képezi (a szakképzési törvény 90. cikkének (2) bekezdése). Hatásköre a következőkre terjed ki: a szakképzés mögöttes alapelvei-

nek egyértelművé tétele, a nemzeti, az európai és a nemzetközi fejlemények megfigyelése, a szakképzés tartalmára és céljaira vonatkozó követelmények meghatározása, a szakképzés további fejlesztésének előkészítése a gazdasági, társadalmi és technikai-technológiai igényekre tekintettel, a szakképzés nyújtására, valamint a tudás- és a technológiatranszferre szolgáló eszközök és eljárások előmozdítása (a szakképzési törvény 84. cikke).

A Szövetségi Szakképzési Intézet tudományos kutatási feladatainak ellátása a kutatási tanács által támogatott kutatási projektek vagy szolgáltatások formájában történik. A szakképzési törvény 94. cikke értelmében a kutatási tanács értékeli a kutatási projektek minőségét és a kutatási programok fenntarthatóságát. A szakképzésre irányuló kutatást gyakran a Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium szakosodott programjai keretében támogatják. A Szövetségi Szakképzési Intézet a folyamatban lévő kutatási projektjeit, valamint a harmadik felek által megrendelt és finanszírozott kutatási projekteket hajtja végre. A kísérleti projektek a szakképzés minőségének javításához hozzájáruló, új és lehetséges innovatív megoldások kísérleti fejlesztésére és tesztelésére szolgáló eszközök, és ebben az összefüggésben különös jelentőséggel bírnak.

Gyakorlati példa

„A vállalatokhoz kihelyezett szakképzés minőségének fejlesztése és biztosítása” című kísérleti program végrehajtására 2010 és 2013 között került sor.

Legfontosabb céljai között különösen a kis- és középvállalkozásoknál zajló képzési folyamatok minőségének javítása, valamint az oktatószemélyzet továbbképzési koncepciókkal és folyamatorientált támogatással történő segítése és szakmai hozzáértésének fokozása szerepelt. E célból vállalati minőségbiztosítási



és minőségfejlesztési eszközöket hoztak létre, az oktatószemélyzet számára pedig együttműködési struktúrákat és képzési koncepciókat dolgoztak ki. Kiderült, hogy kiváló színvonalú duális szakképzés különösen akkor biztosítható, ha számos érdekelt fél szisztematikusan, folyamatosan és átlátható módon, több szinten együttműködik. Ezeket a szinteket az általános jogi feltételek, a vállalati feltételek, az oktatók képzése, a tanulók jogai és kötelezettségei, a pedagógiai folyamat, valamint a képzési helyek közötti együttműködés jelöli ki. A képzési tevékenységek leginkább a fiatalok oktatásának folyamatára helyezik a hangsúlyt. Ezzel a megközelítéssel elkerülhető a hiányos kommunikáció és együttműködés, valamint a szerződések idő előtti felmondása. Az eredmények a DEQA-VET honlapján érhetők el.

Kutatást és fejlesztést más intézmények és szervezetek – gyakran egyetemek és más felsőoktatási intézmények – is végeznek. Ezek elért eredményeit is felhasználják a képzési szabályzatok továbbfejlesztéséhez.

1.2. A képzési követelmények kidolgozása

A képzési szabályzatok és e szabályzatok kidolgozásának, felülvizsgálatának és korszerűsítésének folyamata fontos pillére a minőségi követelmények meghatározásának és biztosításának. E tekintetben az alapelvet az egyes szakmák szerinti felosztás, bontás adja.

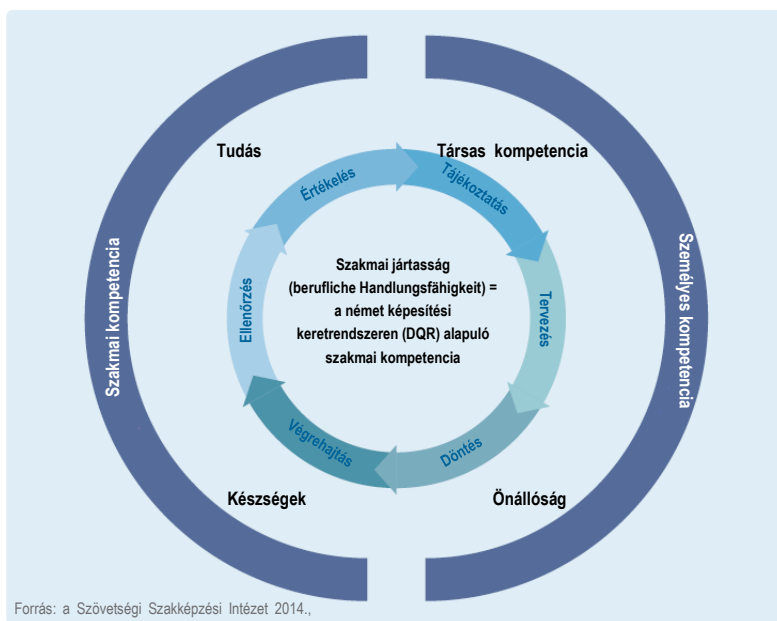
1.2.1. Képzési szabályzatok és szakmai jártasság

A képzési szabályzatok a szakma elvén alapulnak, és nemzeti szinten alkalmazandó minimumkövetelményeket határoznak meg a szakképzés minőségére vonatkozóan. A szakképzési törvény 1. cikkének (3) bekezdése alapján a képzés elsődleges célkitűzése a „szakmai jártasság” átadása: „A szakképzés célja, hogy szabályozott képzés keretében átadja az ahhoz szükséges készségeket, tudást és képességeket (szakmai jártasság), hogy megkezdjék a képesítést igénylő szakmai tevékenységet a munka változó világában. Lehetővé kell tennie azt is, hogy a tanulók megszerezzék a szükséges szakmai tapasztalatot.”

A képzés során a cél az, hogy megismertessék a tanulókat az üzleti és termelési folyamatok minden aspektusával, hogy előmozdítsák a vállalaton belüli általános összefüggések megértését, és elősegítsék a szakszerű fellépést, amely a tapasztalatra épül. Egy további célkitűzés, hogy ezt a vizsgán is bemutassák. A hangsúly így a holisztikus képzésre helyeződik, amelyet összehangolnak a valós

vállalati munkafolyamatokkal, és amely lehetővé teszi, hogy a fiatalok autonóm módon tervezzék meg, végezzék el és ellenőrizzék munkájukat. A második cél az állandó továbbtanulásra való hajlandóság ösztönzése, mivel az először megszerzett szakmai tudás nem lesz elég a teljes munkával eltöltött életszakaszra.

Emiatt az egész életen át tartó tanulás német képzési keretrendszere (DQR), amelyet 2013-ban fogadtak el, és amely az európai képzési keretrendszer (EQF) valósítja meg nemzeti szinten, a kompetencia differenciált fogalom-meghatározását használja. A DQR a „szakmai kompetencia” és a „személyes kompetencia” alapján írja le a kompetenciát. Ezeket a fogalmakat további kategóriákra bontják (szakmai kompetencia = tudás és készségek, személyes kompetencia = önállóság és társas kompetencia). A kompetenciának ez a fogalom-meghatározása egyenértékűséget kíván teremteni az önálló tevékenység követelményeivel, amely hat szakaszból, azaz az információszerezésből, a tervezésből, a döntésből, a végrehajtásból, a nyomon követésből és az értékelésből áll (5. ábra). Ebben az összefüggésben a kompetenciát átfogó szakmai jártasságnak tekintik, amely így túlmutat az adott vállalatnál elvégzendő, körülhatárolt munkatevékenységhez vagy feladathoz szükséges tudás és készség átadásán.



5. ábra: Szakmai jártasság és szakmai kompetencia

Kötelező elemek

1. Szakma megnevezése
2. A képzés időtartama
3. Képzési profil: készségek, tudás és kompetencia (minimum)
4. Általános képzési terv: a kompetenciák átadási módjának strukturálása
5. Vizsgakövetelmények

Forrás: saját ábra

6. ábra: A képzési szabályzatok kötelező elemei

A képzési szabályzatokat a szociális partnerek, a szövetségi kormány és a szövetségi tartományok dolgozzák ki és egyeztetik az úgynevezett konszenzus elve alapján. A szakképzési törvény 5. cikke és a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet 26. cikke alapján az egyéb választható szempontok mellett tartalmazzák a 6. ábrán bemutatott kötelező elemeket. A képzési szabályzatok önkéntes elemeket is tartalmazhatnak, mint amilyen a fokozatos képzés lehetősége, a kiterjesztett záróvizsga vagy olyan további szakmai készségek, tudás és kompetenciák megszerzése, amelyek fejlesztik vagy bővítik a szakmai jártasságot.

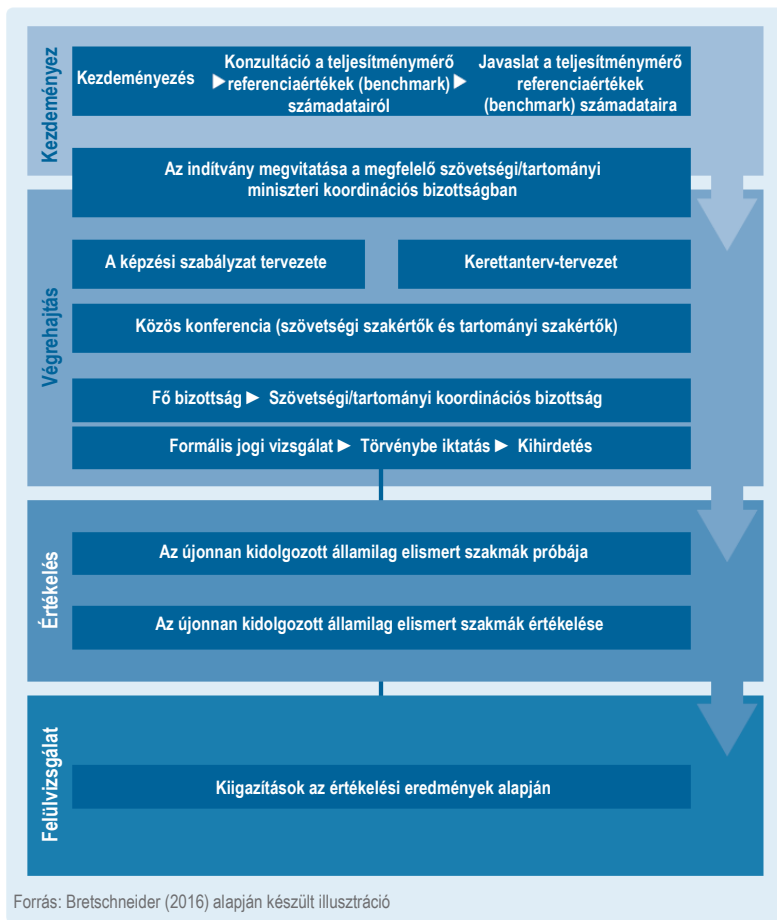
1.2.2. Az államilag elismert szakmákra vonatkozó szabályozási eljárás

A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsának 130. sz. ajánlásában meghatározott eljárás érvényes az államilag elismert szakmák fejlesztésére és korszerűsítésére. A 7. ábrán bemutatottak szerint a minőségbiztosítási ciklus szakaszai (tervezés, végrehajtás, értékelés és felülvizsgálat) összekapcsolhatók ezzel az eljárással.

(1) Előzetes szakasz (*felülvizsgálat*): Rendszerint a szociális partnerek kezdeményezik egy új szakma kidolgozását, fejlesztését. Az első kikristályosodási pontot gyakran annak felismerése jelenti, hogy egyre nehezebbé válik a képzési tartalmak és a vállalati realitások összehangolása, illetve a feladatok tulajdonképpen még nem is képezik tárgyát a képzési szabályzatoknak.

A változtatás iránti igényt (ágazati) konferenciákon, szakértői vitákon vagy hivatalos nyilatkozatokban fogalmazzák meg. Munkáltatói oldalon a szóban forgó feladatot a Német Szakképzési és Továbbképzési Munkáltatói Szervezet (KWB) veszi kézbe és koordinálja, amely közös intézményként a kereskedelem és az ipar ernyőszervezeteit képviseli. A munkavállalói oldalon a megfelelő szerv a Német Szakszervezeti Szövetség (DGB). Mindazonáltal kutatási projek-

tek vagy a Szövetségi Szakképzési Intézet által készített szakértői jelentések eredményei alapján is indulhatnak ilyen kezdeményezések.



7. ábra: A képzési szabályzatok kidolgozási folyamatának leírása

Annak érdekében, hogy a lehető legpontosabban elemezzék a jövőbeli szakképesítések iránti igényeket, előzetes vizsgálatokat végeznek, amelyek az adott követelményektől függően tanulmányokon vagy rövid szak(értői) véleményeken alapulhatnak. Ezek eredményeit aztán figyelembe veszik a szabályozási eljárásban.

(2) A teljesítménymérő referenciaértékek (benchmark) meghatározása (*tervezés*). Egy államilag elismert szakma újraszabályozásának induló speciális fázisa során a szakképzési törvényben meghatározott kötelező elemek alapján (lásd a 6. ábrát) kidolgozzák a teljesítménymérő referenciaértékeket, és egyeztetik ezeket a szociális partnerekkel. A teljesítménymérő referenciaértékek igazodnak a nemzeti szinten alkalmazandó képzési szabályzatok alapvető szerkezetéhez.

A szociális partnerek átadják ezeket a teljesítménymérő referenciaértékeket az illetékes szakminisztériumnak, és kéri ezek megvitatását. A munkáltatók, a munkavállalók, az illetékes minisztérium, a Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium, a KMK és a Szövetségi Szakképzési Intézet mind részt vesznek a vitában. Minden résztvevő konszenzusos megközelítést követ a teljesítménymérő referenciaértékek elfogadása során, amelyek megermentik az alapot a képzési szabályzatok kidolgozásához, szükség esetén módosított formában. Ezt követően a Szövetségi Szakképzési Intézet (BIBB) megkapja a feladatot, hogy strukturálja és koordinálja a képzési szabályzatok kidolgozásának folyamatát.

(3) A képzési szabályzatok kidolgozása és elfogadása (*végrehajtás*). Ez a folyamat magában foglalja a vállalatoknak szóló általános képzési terv kidolgozását. Az általános képzési terv tartalmazza a szakmai profilt, amely a szükséges készségekre, tudásra és kompetenciákra van felosztva. A következő lépés a vizsgakövetelmények meghatározása.

Egy ezzel párhuzamos és koordinált folyamat keretében a KMK kidolgozza a szakiskolákra vonatkozó kerettantervet. A folyamat részeként a két érintett bizottság egy „korrelációs listán” keresztül állapodik meg a tartalmakról. „Közös ülést” tartanak, hogy konzultáljanak a képzési szabályzatok kidolgozott tervezetéről, a kerettantervről és a vizsgarendelkezésekről, és megállapodásra jussanak a tartalom koordinálásáról és az ütemezésről. A tervezetet benyújtják a BIBB-nek, hogy hivatalos választ kapjanak. Ha a BIBB jóváhagyja a tervezetet, továbbítják azt az illetékes szövetségi minisztériumnak, és kéri, hogy a jelenlegi formájában iktassák törvénybe a képzési szabályzatot. Ha az igazgatótanács nem tud konszenzusra jutni a képzési szabályzatról, akkor a tartalmat felül kell vizsgálni, és az eljárást először elhalasztják. Amint megszületett a konszenzus, a szövetségi kormány és a szövetségi tartományok képviselői találkoznak a szövetségi kormány/szövetségi tartományok képzési szabályzatokkal/kerettantervekkel foglalkozó koordinációs bizottsága (KoA) keretében, hogy jóváhagyják a tervezetet.

(4) Törvénybe iktatás és rendelet. Miután az úgynevezett Állandó Monitoring Tanács, amely a szövetségi kormány tanácsadó szerve a bürokrácia csökkentésével és a jogalkotás javításával kapcsolatos ügyekben, felülvizsgálta a képzési szabályzat tervezetét, a Szövetségi Igazságügyi és Fogyasztóvédelmi Minisztérium pedig elvégezte a technikai jogi ellenőrzéseket, az illetékes minisztérium a Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium (BMBF) egyetértésével rendelet útján törvénybe iktatja a képzési szabályzatot. A szabályzatot a Szövetségi Közlönyben teszik közzé, és minden esetben augusztus 1-én, a tanév kezdetén lépnek hatályba. Az oktatási és kulturális ügyekért felelős miniszterek konferenciája által elfogadott kerettantervet ezt követően a képzési szabályzatokkal együtt közzéteszik a Szövetségi Közlönyben.

A képzést nyújtó vállalatoknak a hatálybalépésük után be kell vezetniük a képzési szabályzatokat és az általános képzési tervet. A szövetségi tartományok hatáskörébe tartozó szakiskolák számára ajánlják a kerettanterv használatát. Az új képzési szabályzatok bevezetése során végrehajtási iránymutatásokkal támogatják a képzési gyakorlatot, amelyek részletesebben kifejtik a korszerűsített képzés tartalmát és a vizsgára vonatkozó rendelkezéseket.

Ha újonnan kidolgozott képzési szabályzat lép hatályba, amire példa volt a mezőgazdasági szolgáltatási szakemberek szakmájára vonatkozó új szabályozás 2005-ben, akkor azt először kísérleti alapon vezetik be (*értékelés*), hogy feltárják az esetleges gyenge pontokat. Ez a kísérleti fázis rendszerint öt évig tart. A vizsgálat értékelés formájában folyik, amely szisztematikusan áttekinti a tartalmat, a struktúrát és a végrehajtással kapcsolatos feltételeket. Az értékelő kutatók rendszerint a szociális partnerek, a szövetségi kormány és a szövetségi tartományok érdekelt felei végzik el.

A megállapítások alapján a szociális partnerek, a szövetségi kormány és a szövetségi tartományok a BIBB irányítása mellett a képzési szabályzatok fejlesztésére és koordinálására előírt eljárásokkal összhangban kiigazítják a kísérleti szabályozást. A szabályzat ekkor megkapja az úgynevezett állandó jogállást (*felülvizsgálat*).

A minimumkövetelmények meghatározása, az érdekelt felek csoportjai közötti, több ponton egymásba kapcsolódó koordinációs eljárások és a további minőségbiztosítási elemek mind a duális rendszer tipikus jellemzői, amelyek biztosítják a szakképzés és ezáltal a vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minőségét. Emellett

megteremtik az átláthatóságot és az elfogadottságot a szociális partnerek körében is.

1.2.3. Képzési követelmények korszerűsítése

A folyamatos technikai, gazdasági és társadalmi változások korában a követelmények az elfogadásuk után gyorsan elveszíthetik aktualitásukat, érvényességüket. A hangsúlyt ennek megelőzésére kell helyezni. Emiatt a képzési szabályzatokat korszerűsítik, amint az igény felmerül. A naprakész képzési szabályzatok fenntartása további hozzájárulást jelent a szakképzés minőségének biztosításához a vállalatoknál és a szakiskolákban egyaránt.

A gyakorlatban a meglévő szakmák korszerűsítése és újrahangolása gyakoribb, mint a teljesen új szakmák létrehozása. Például a haltenyésztési technikus szakmára vonatkozó képzési szabályzatot úgy aktualizálták, hogy az akvakultúrában használt keringetési rendszerekkel kapcsolatos új tartalmakkal egészítették ki. 2016 augusztusa óta ez lehetőséget ad a haltenyésztési technikus képzésben részt vevők számára, hogy az akvakultúra gazdasági ágazatra szakosodjanak. Elvileg a képzési szabályzatok ilyen jellegű korszerűsítései és kiigazításai pontosan ugyanúgy történnek, mintha egy teljesen új szakmát szabályoznának.

Ahhoz, hogy a képzési szabályzatokat ne kelljen túl gyakran korszerűsíteni, úgy kell megtervezni azokat, hogy a különböző ágazatokban működő eltérő méretű vállalatok is alkalmazni tudják. Ez azt jelenti, hogy a tartalomnak bizonyos fokig nyitottnak kell lennie. Ezt úgy érik el, hogy szándékosan nem ismertetik részletesen azokat az intézkedéseket és technológiákat, amelyek a gazdaságban és a társadalomban gyorsan végbemenő fejlemények nyomán hamar elavulttá válnak. Ezáltal a vállalatok is kellő mozgásteret kapnak a további szakmai tartalmak átadására.

A szakmák fejlesztése és korszerűsítése általában nem tart tovább két évnél. Ez garantálja a képzési tartalmak aktuális érvényességét és ezáltal a jó minőséget is.

1.3. Minőség a pályaaorientáción és támogatáson keresztül

A fiatalokat a szakképzés/szakma kiválasztásában pályaaorientációs intézmények és programok támogatják. Ezek fontos feladatokat végeznek a pályaaorientáció területén és a tekintetben, hogy segítséget nyújtanak a vállalati képzőhellyel nem rendelkező fiataloknak, és ezáltal hatást gyakorolnak a képzés minőségére.

1.3.1. Pályaorientáció

A jó minőségű képzés, később pedig a jó minőségű munkateljesítmény biztosítása érdekében rendkívül fontos, hogy a fiatalok olyan képzést válasszanak, amely arányban áll a képességeikkel és az érdeklődésükkel, a preferenciáikkal. Ez megköveteli, hogy időben mérlegeteljék ezeket a képességeket és preferenciákat, valamint a különböző szakmákban való felhasználhatóságukat. E célból rendszerszinten érvényes és torzításmentes információkat lehet gyűjteni és feldolgozni a célcsoportnak megfelelő módon, hogy lehetőséget teremtsenek a pályaorientációra, amely már akkor megkezdődik, amikor a fiatalok még az általános iskolában vannak. Ez ösztönözheti az orientációt és a döntések meghozatalát a keresés során, amely a kínálatban szereplő sokféle lehetőség miatt egyre nagyobb kihívást jelent, továbbá folyamatosan támogathatja ezt a folyamatot. Annak érdekében, hogy személyesen szólítsák meg az egyes személyeket, és kezdeményezzék és elősegítsék a lehetséges opciókat, a biztos tények, e tények bemutatásának módja és a személyre szabott megközelítés közötti összjátékra van szükség.

A rendszerszinten biztosított kínálat kifejezett célja az, hogy megakadályozzák az egyes szakmákkal és képzési utakkal, valamint az egyéni alkalmassággal kapcsolatos túl korai elkötelezettséget, illetve ítéleteket, és elősegítsék a tájékozott és megalapozott döntéseket. A fiatalok preferenciái kisszámú szakmához kapcsolódnak, amelyek nemek szerint erősen differenciáltak. Ezt talán jelzésnek lehet tekinteni arra vonatkozóan, hogy a megfelelő szakma keresése nem mindig könnyen nyitottan folyik. Emiatt lehetséges és hasznos megoldás az, ha a pályaorientáción keresztül javítják a döntéshozatali folyamat színvonalát. A rossz pályaválasztás elégedetlenséghez, motivációhiányhoz és a képzési út megszakításához vezethet. És ezt nem utolsósorban a képzés minősége szenvedné meg.

Az e célból országszerte bevetett legfontosabb eszközök közé tartozik az iskola-idő alatti üzemi gyakorlatok, az iskolában nyújtott pályaorientáció, az interneten folyó képzési börzék, képzési vásárok és a foglalkoztatási szolgálatok által működtetett szakképzési információs központok. Ezek az utóbbi években újabb rendszerekkel, például szakmai orientációs programokkal egészültek ki.

A szakmai orientációs program minden iskolatípusban lehetővé teszi a hetedikes és nyolcadikos tanulók számára, hogy megtegyék az első lépéseket a pályaválasztás felé. A program egy általában kétnapos szaktudás-értékelésből és az azt követő kétételes műhelymunkából áll. A műhelymunkákon, amelyeknek jórészt több vállalatot egyesítő szakképzési központok adnak otthont, a tanulók rendki-

vül gyakorlatias módon két vagy három szakmát ismerhetnek meg. Néhány szövetségi tartományban egyenesen kötelező részt venni ebben a programban.

1.3.2. A hátrányos helyzetű fiataloknak és a képzőhellyel nem rendelkező fiataloknak nyújtott támogatás

Annak érdekében, hogy bevonják azokat a fiatalokat a képzésbe, akik nem kaptak képzési helyet, szakképzési előkészítő év és szakmai alapképzési év formájában támogatást nyújtanak. A további támogató intézkedések közé tartozik a bevezető képzés, a képzéstámogató intézkedések és a támogatott képzés. Ezek megteremtik az alapokat a jó képzéshez, még azon fiatalok esetében is, akik sokféle problémával szembesülnek.

A Szövetségi Foglalkoztatási Hivatal bevezető képzési programokat kínál azoknak a fiataloknak, akiknek nem sikerült képzőhelyet szerezniük. A bevezető képzés hat hónapos vagy egész éves vállalati gyakorlati helyre történő kihelyezésből áll. Ez lehetőséget ad a fiataloknak arra, hogy megvizsgálják az előnyben részesített szakmát, és adott esetben megismerkedjenek azzal a vállalattal, amely a jövőben képzést nyújthat nekik. A gyakorlat alatt juttatásokat kapnak, a program végén pedig kérésre bizonyítványt kapnak a megszerzett készségekről.

Úgynevezett képzéstámogató intézkedések működnek a tanulási nehézségekkel küzdő és szociálisan hátrányos helyzetű fiatalok megsegítésére. A céljuk az, hogy személyes támogatást nyújtsanak a fiataloknak, és így lehetővé tegyék számukra a képzés sikeres elvégzését. A támogatás technikai jellegű intézkedésekből, például a nyelvi és tanulási problémákat csökkentő speciális korrepetálásból, illetve szociál-pedagógiai támogatás nyújtásából áll, hogy segítsenek a fiataloknak áthidalni a mindennapi problémákat. A Szövetségi Foglalkoztatási Hivatal vagy a helyi munkaügyi központok munkatársai a kapcsolattartók, akikhez be lehet nyújtani a támogatási kérelmet. Az intézkedéseket magán vagy nonprofit képzési szolgáltatók, a kereskedelmi és iparkamarák vagy a kézműipari kamarák végzik el. Ezeket a szervezeteket a Szövetségi Foglalkoztatási Hivatal bízta meg az intézkedések végrehajtásával, és finanszírozza az intézkedéseket. Ez azt jelenti, hogy a képzést nyújtó vállalatoknak vagy a képzésben részt vevőknek nem merülnek fel költségei. A támogatásra rendszerint munkaidőn kívül kerül sor.

A támogatott képzésre vonatkozó törvényi szabályozások 2015. májusban léptek hatályba. A támogatott képzés olyan modell, amelyben a képzést nyújtó vállalat és a képzésben részt vevő személy mellett egy harmadik partner is részt vesz a képzési folyamatban. A cél az, hogy áthidalják a vállalati igények és a fiatalok előzetesen megszerzett tudása közötti szakadékot. A program a hátrányos helyzetű fiatalokat célozza meg, legyen szó migráns vagy nem migráns háttérű fiatalokról. Ezt a célcsoport-specifikus szolgáltatást magán vagy nonprofit képzési szolgáltatók is nyújtják. A finanszírozást szintén a Szövetségi Foglalkoztatási Hivatal biztosítja.



2. Minősbiztosítás a köztes szinten

A köztes szinten a kamaráknál működő szakképzési bizottságoknak és a szövetségi tartományi szakképzési bizottságoknak törvényben előírt feladata, hogy törekedjenek a szakképzés minőségének folyamatos továbbfejlesztésére. A regionális vagy ágazat-specifikus képzési rendszerhez szorosan kapcsolódó érdekelt felek közül is sokan ezen a szinten tevékenykednek. A legfontosabb részt vevő szervezetek a szakszervezetek, a kereskedelmi és ipari szervezetek, valamint a munkáltatói és a szakmai szövetségek. Felmérésekkel, hivatalos nyilatkozatokkal, tanulmányokkal és további minőségjavító intézkedésekkel vesznek részt a rendszer megtervezésében, és közvetítői funkciót töltenek be a képzési gyakorlat és a rendszerszint között.

A kamarák az állam által rájuk ruházott feladatokon keresztül fontos minősbiztosítási szerepet töltenek be. Ide tartozik az iránymutatások nyújtása a szakképzést nyújtó vállalatok és a képzésben részt vevők számára, a szakképzés nyomon követése és a vizsgák megszervezése. Ők döntenek a képzés időtartamának lerövidítéséről vagy meghosszabbításáról, valamint közreműködnek a vállalati oktatószemélyzet képzésében azzal, hogy speciális továbbképzési vizsgákat szerveznek.

2.1. A kamarák

2.1.1. A kamarák mint illetékes szervek

A kamarák – különösen a kereskedelmi és iparkamarák és a kézműipari kamarák – a kereskedelmi és ipari szervezetek és munkáltatói szövetségek mellett kulcsfontosságú pillérei a gazdasági érdekek megszervezésének. A kamarák közjogi szervezetek. A regionális gazdaság autonóm intézményeiként bizonyos esetekben állami feladatokat vesznek át, többek között a szakmai alap- és továbbképzés területén is. A szakképzési törvény és a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet „illetékes szerveknek” nevezi őket.

A törvényben rögzített kötelező tagsági követelménynek megfelelően minden vállalat egy adott kamarához tartozik. A kamarák a szövetségi szintű ernyőszervezetek, a Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége (DIHK) és a Német Kézműipari Kamarák Szövetsége (DHKT) keretében szerveződnek. Ezek a szervezetek egyesítették erőiket más ernyőszervezetekkel és munkáltatói szövetségekkel, és létrehozták a Német Szakképzési és Továbbképzési Munkáltatói

Szervezetet (KWB), hogy összekapcsolják és koordinálják a kereskedelem és az ipar érdekeit a szakképzési politika terén.

Annak érdekében, hogy a kamarák hatékonyan el tudják végezni az állam által rájuk ruházott feladatokat, és megbízható partnerként működhessenek, struktúráikat és szerveiket törvény határozza meg. A kamarák jogi felügyeletét a felettes tartományi hatóság, rendszerint a gazdasági minisztérium látja el. Néhány kamara minőségirányítási rendszert vezetett be, illetve tanúsította magát vagy képzési központjait az ISO 9001 szabvány szerint.

A szervek közös munkáját az alapszabály szabályozza. A tagok megválasztják a közgyűlést, az pedig megválasztja az igazgatótanácsot, és kinevezi az ügyvezető igazgatót. Az igazgatótanács tagjai önkéntes alapon és fizetés nélkül dolgoznak, míg az ügyvezető igazgatók teljes munkaidőben dolgozó alkalmazottak. A kamarák különböző szakbizottságokat hozhatnak létre, amelyek tanácsokkal látják el a közgyűlést és az igazgatótanácsot. A szakképzési bizottság létrehozása viszont törvényben előírt feladat.

A kamarák, mint illetékes szervek feladatköreit egy átlátható szabályozási rendszer határozza meg szakmaterületenként, a 2. táblázatban bemutatottak szerint.

2. táblázat: Az illetékes szervek kijelölése

Illetékes szerv	Terület
Kézműipari Kamara	A kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet által szabályozott szakmák
Ipari és Kereskedelmi Kamara	Nem kézműipari magánszektorbeli szakmák
Mezőgazdasági Kamara	Mezőgazdasági szakmák
Ügyvédi, szabadalmi ügyvivői és közjegyzői kamarák, közjegyzői biztosítási alapok	Jogalkalmazás
Könyvvizsgálói és adótanácsadói kamara	Számvitel és adótanácsadás
Orvosi, fogorvosi, állatorvosi és gyógyszerész-kamarák	Egészségügyi szakmák

2.1.2. A szakképzési bizottság

A kamarák a szakképzési törvény 77. cikke, illetve a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet 44. cikke alapján szakképzési bizottságot hoznak létre. Ennek a bizottságnak hangsúlyosan kell kezelnie a hatáskörébe tartozó szakképzés minőségének folyamatos fejlesztését. Értesíteni kell a bizottságot a szakképzéssel kapcsolatos fontos kérdésekről, és azokról egyeztetni kell vele.

A szakképzési bizottság a munkáltatók hat képviselőjéből, a munkavállalók hat képviselőjéből és hat szakiskolai tanárból áll, akik tanácsadói minőségben vesznek részt a bizottság munkájában. A munkáltatók képviselőire és a munkavállalók képviselőire a kamarák, a szakszervezetek és a független munkavállalói szövetségek tesznek javaslatot. A tanárok képviselőit az illetékes tartományi hatóság jelöli ki. A bizottság tagjai önkéntes alapon és fizetés nélkül dolgoznak. A szakképzési bizottság akkor határozatképes, ha a szavazásra jogosult tagjainak több mint a fele jelen van. A határozatokat a leadott szavazatok többségével hozzák meg.

A szakképzési törvény és a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet felsorolja azokat a fontos ügyeket, amelyekben konzultálni kell a szakképzési bizottsággal. A konzultáció azt jelenti, hogy a bizottságot bevonják a döntéshozatali eljárásba. A fontos ügyek közé tartozik az igazgatási alapelvek törvénybe iktatása (olyan kérdésekkel kapcsolatban, mint a képzőhelyek alkalmassága és a vizsgák lebonyolítása), a szövetségi tartományi szakképzési bizottságok által javasolt intézkedések végrehajtása és a minta szakképzési szerződés jelentős tartalmi változásai.

A szakképzési bizottságot más fontos ügyekről is értesíteni kell, például a szakképzésre, a szakképzési szerződésekre és a vizsgákra vonatkozó statisztikákról, a tanácsadók által végzett nyomkövetési tevékenységekről, a kamara által kiadott hivatalos állásfoglalásokról és nyilatkozatokról és arról, ha a kamara saját üzemek feletti tanműhelyeket hoz létre.

A szakképzési bizottságra ruházott átfogó hatáskörök azt is jelentik, hogy a bizottság egyben a kamara felügyeleti és döntéshozatali szerve is. A bizottság fogadja el a kamara által a szakképzés megvalósítása érdekében törvénybe iktatandó jogszabályokat. Ezek a jogszabályok olyan területekre vonatkoznak, mint a vizsgaszabályzatok és az oktatók alkalmasságára vonatkozó általános rendelkezések, illetve a képzőhelyek ellenőrzése. A bizottság hatásköre kiterjed a szakképzés technikai és szervezeti megvalósítására és a szakképzés tartalmi

felépítésére is. Az, hogy a szociális partnerek is képviseltetve vannak ebben a központi tanácsadó és döntéshozó szervben, ismételten azt szemlélteti, hogy a konszenzus elve szerves részét képezi a köztes szinten folyó munkának.

A szakiskolák tanárai szavazati jogot kapnak a szakképzés előkészítésével és magával a szakképzéssel kapcsolatos döntésekben, amennyiben ezek a döntések közvetlenül érintik az iskolai szakképzés megszervezését. Gyakorolni lehet például a szavazati jogot, ha a képzési idő lerövidítésével kapcsolatos igazgatási alapelvek közvetlen hatást fejtenek ki a szakiskola szervezésére.

2.1.3. Iránymutatás a vállalatok és a tanulók számára

A kamarák képzési tanácsadókat alkalmaznak szakképzési feladataik ellátására. Ezek a tanácsadók rendszerint teljes munkaidőben dolgoznak, bár részmunkaidős alkalmazottakat és önkénteseket is ki lehet nevezni. A tanácsadóknak meg kell felelniük az oktatói alkalmassági követelményeknek, és többéves szakmai tapasztalattal kell rendelkezniük. Minden érdekelt felet értesíteni kell a kinevezésükről, illetve felelősségi köreikről.

A Szövetségi Szakképzési Bizottság (a BIBB igazgatótanácsának jogelődje) által 1973. augusztus 24-én kiadott ajánlás meghatározza az iránymutatásokra és a képzőhelyek képzési tanácsadók általi ellenőrzésére vonatkozó alapelveket. A képzési tanácsadók többféle módon látják el feladataikat, többek között látogatásokat tesznek a képzőhelyeken, rendszeres megbeszéléseket és egyéni vagy csoportos tanácsadási foglalkozásokat, valamint tájékoztató rendezvényeket tartanak a képzést nyújtó felek, az oktatók és a tanulók számára. A képzési tanácsadók számát úgy kell meghatározni, hogy minden egyes képzőhelyet évente legalább egyszer fel tudjanak keresni, és ellenőrizni tudjanak. Annak biztosítása során, hogy a felmerülő tanácsadási és ellenőrzési feladatok elvégzésére elégséges számú képzési tanácsadó álljon rendelkezésre, figyelembe kell venni a képzőhelyek számát, azok földrajzi megoszlását, a tanulók számát és a képzőhelyek közötti megoszlásukat. Minden képzési tanácsadónak egy munkatervet vagy ütemtervet kell használnia annak biztosítása érdekében, hogy a területükhöz tartozó minden képzőhelyet legalább évente felkeressenek. Ennek a tervnek figyelembe kell vennie, hogy panaszok esetén elsőbbséget kell adni az érintett képzőhelyeknek.

A vállalatoknak és a tanulóknak nyújtott tanácsadás közös fő irányai közé tartoznak a szakképzési szerződésből eredő jogok és kötelezettségek, a képzési

időszak lerövidítése és meghosszabbítása, a szakiskola látogatása, részvétel a képzőhelyen kívül képzéseken, valamint az időközi (köztes) és záróvizsgák (beiratkozás, felvétel, követelmények és eljárások). A vállalatok is kérhetnek iránymutatásokat a törvényi keretbe tartozó képzési lehetőségekről, a képzés nyújtására való alkalmasságról, a vállalati képzési tervekről, valamint a képzésben részt vevő felekkel folytatott együttműködésről. A tanulókkal kapcsolatban a hangsúly olyan kérdésekre is helyeződhet még, mint az ismeretek korszerűsítése, a továbbképzés és a finanszírozási lehetőségek.

A kamarák mellett a kereskedelmi és ipari szervezetek, a munkáltatói és a szakmai szövetségek, valamint a kereskedelem és az ipar oktatási és képzési egységei is támogathatják a vállalatokat és a tanulókat, mégpedig tanácsadáson, képzési együttműködésen és a képzést előkészítő intézkedések végrehajtásán keresztül.

2.1.4. A képzés nyomon követése

A kamarák nyilvántartást vezetnek az államilag elismert szakmákra vonatkozó szakképzési szerződésekről, amelyben rögzítik a szerződés érdemi tartalmát. Ezek a tartalmak információkat tartalmaznak a tanulókról, az oktatókról, a képzésen oktatott szakmáról, a szakképzés megkezdéséről és a próbaidőről. Ahhoz, hogy nyilvántartásba lehessen venni, a szerződésnek meg kell felelnie a szakképzési törvénynek és a képzési szabályzatnak, valamint eleget kell tennie a formai feltételeknek is. A személyes és a szakmai alkalmasságot, illetve a képzőhely alkalmasságát a munkaeő alkalmazására és a képzésre bizonyítani, igazolni kell. A fiatalok munkahelyi védelméről szóló törvény rendelkezéseinek megfelelően a 18 év alatti tanulóknak orvosi igazolást is be kell nyújtaniuk. A kiskorúak emellett saját maguk nem írhatják alá a szerződést, illetve nem mondhatják fel a képzési jogviszonyt, csak a törvényes képviselőik, akik rendszerint a szüleik. A képzést nyújtó feleknek a szerződés megkötése után haladéktalanul kérelmet kell benyújtaniuk arra vonatkozóan, hogy a szerződést nyilvántartásba vegyék. Értesítést kell küldeni minden korábbi általános vagy szakképzésről és az oktatók kinevezéséről. A szerződés tartalmának lényeges változásait is be kell jelenteni.

A vállalatok kötelesek megadni az ellenőrzési folyamathoz szükséges információkat, benyújtani az e célból szükséges dokumentációt, valamint lehetővé tenni a képzőhely ellenőrzését (a szakképzési törvény 76. cikke).

A kamarák által végzett ellenőrzési tevékenység a képzés megfelelő megvalósítására irányul. Az olyan szempontokra helyezik a hangsúlyt, mint a képzés nyújtására való alkalmasság, a képzési szabályzat és a vállalati képzési terv betartása, a megfelelő rendelkezések alkalmazása, valamint a hiányosságok orvoslása érdekében szabott feltételek teljesítése.

Az ellenőrzést rendszerint akkor indítják meg, ha konkrét jelek utalnak arra, hogy a minimumkövetelményeket nem teljesítik. A tanulók panaszai vagy a következetesen rossz vizsgaeredmények esetén a képzési tanácsadók először konzultálnak a vállalattal a jogairól és a kötelességeiről. Ha a hiányosságokat nem orvosolják, az eredmény az lehet, hogy megszüntetik a létező szakképzési szerződést, vagy megtiltják a képzés nyújtását.

Ellenőrzési tevékenységeik során a képzési tanácsadók egymásnak ellentmondó célkitűzésekkel szembesülhetnek, amelyek a képzés helyes végrehajtása és a vállalat gazdasági érdekei között feszülnek. Emiatt döntéshozatali hatásköreik tekintetében bizonyos fokú rugalmassággal rendelkeznek, különösen, amikor új képzőhelyek létrehozására vagy arra kerül a hangsúly, hogy sikeresen lezárják a már létező szakképzési szerződéseket. Egyes esetekben helyénvaló lehet, ha ideiglenesen megtűrik a kisebb hiányosságokat, és később konzultáción és együttműködésen alapuló megoldásokon keresztül rendezik ezeket.

A munkaügyi bíróságokról szóló törvény 111. cikke szerint a kamarák rendezhetik a képzést nyújtó felek és a tanulók között a meglévő szakképzési szerződés miatt kialakuló jogvitákat, mégpedig úgy, hogy bizottságokat állítanak fel, amelyekben egyenlő számban kell lenniük a munkáltatók és a munkavállalók képviselőinek. Ez a bizottság szóbeli bizonyítékokat gyűjt az érintett felektől. Amennyiben a bizottság által hozott döntést a felek egy héten belül nem ismerik el, e döntéstől számított két héten belül keresetet lehet benyújtani az illetékes munkaügyi bíróságon. Ezt a keresetet minden esetben meg kell előznie a bizottság által lefolytatott szóbeli meghallgatásnak. A bizottság által megkötött kompromisszumokat és a bizottság által hozott és mindkét fél által elismert döntéseket kötelező végrehajtani. Az egyeztető bizottság feladata, hogy törekedjen a felek kölcsönös megállapodására.

2.1.5. A vizsgák megszervezése

Az államilag elismert szakmákban záróvizsgát tartanak, amelyen megállapítják a szakmai jártasságot. A vizsgázóknak számot kell adniuk a szükséges szakmai készségek, szakmai ismeretek és kompetenciák meglétéről, valamint a szakisko-

lai oktatás keretében átadott tananyag megfelelő ismeretéről. Mind a képzési tartalmak, mind a vizsgakövetelmények egységesítve vannak, így azok a duális rendszer alapvető minőségi jellemzőit képviselik.

A vizsgáztatók pártatlansága különösen fontos a vizsgáztatási rendszer minőségbiztosítása szempontjából. Ezért a vizsgák szervezése a kamarákhoz került, azt nem a vállalatok vagy a szakiskolák végzik. Az érdekelt felek csoportjainak közös döntése ennek ellenére biztosított. A munkáltatók, a munkavállalók és a szakiskolák egyaránt részt vesznek ebben. A záróvizsga megtartásához a kamara független vizsgabizottságokat hoz létre.

A vizsgabizottság legalább három tagból áll. A vizsgabizottsági tagoknak érteniük kell a vizsgaterületekhez, és alkalmasnak kell lenniük a vizsgáztatási rendszerben való részvételre. A vizsgabizottság a munkáltatók és a munkavállalók egyenlő számú képviselőjéből és legalább egy szakiskolai tanárból áll. Az összes tag legalább kétharmadának a munkáltatók és a munkavállalók képviselőjének kell lennie. A feladat önkéntes. A tagoknak helyetteseik vannak. A vizsgabizottság akkor határozatképes, ha a tagjainak legalább kétharmada és legalább három tag jelen van. Ezek a szabályozások elősegítik annak biztosítását, hogy a határozatokat testületileg fogadják el. Az elvárások értelmében a testületiség elve biztosítja, hogy figyelembe veszik és kiegyensúlyozottan mérlegelik a munkáltatók, a munkavállalók és a szakiskolák különböző nézőpontjait.

A vizsgabizottság az egyéni vizsgateljesítményt és általában véve a vizsgát értékeli, valamint dönt a záróvizsga sikerességéről. A vizsgabizottság az egyéni vizsgateljesítmény értékelése céljából szakértői véleményeket szerezhet be harmadik felektől. Kivételt képez ez alól a szóbeli vizsgateljesítmény, amelyet a vizsgabizottság saját maga értékel. Ezek a szakértői jelentések azonban jogilag nem kötelező erejűek. A vizsgabizottság jogosult módosítani a javasolt osztályzatokat. A szakértői jelentések lehetővé teszik, hogy a szakiskolák és a vállalatok oktatószemélyzete is részt vegyen a vizsgateljesítmény értékelésében. A vállalatoknál a szakértői jelentés a gyakorlati feladatok értékeléséhez kapcsolódhat. A vizsgabizottság dönt a záróvizsgára bocsátásról is, ha a kamarák úgy ítélik meg, hogy a vizsgára bocsátás feltételei nem állnak fenn.

A kamara vizsgaszabályzatot dolgoz ki, amelyet szükséges a szövetségi tartomány legmagasabb szintű hatóságával jóváhagyatni. A vizsgaszabályzatnak rendelkeznie kell a vizsgára bocsátásról, a vizsga felépítéséről, az értékelési

eljárásokról, a vizsgabizonyítványok kibocsátásáról, a vizsgaszabályzat megsértésének következményeiről és a vizsga megismétléséről.

A képzési folyamat alatt a szakmai jártasság elsajátítási szintjének a meghatározása érdekében időközi vizsgára kerül sor a képzési szabályzatoknak megfelelően. A képzési szabályzatok e helyett azt is előírhatják, hogy a záróvizsgára eltérő időpontokban tartott két részben kerüljön sor (kiterjesztett záróvizsga). Ilyen esetekben a vizsga első részén való részvétel a feltétele annak, hogy a jelölt vizsgára bocsátható legyen a záróvizsga második részére.

A szakmai vizsga minősége alapvetően attól függ, hogy a vizsgabizottság tagjai mennyire készültek fel a feladataikra. A vizsgaszemélyzet képzésével kapcsolatban többféle megközelítés alakult ki, amelyek tartalmukban és módszertanukban is eltérőek. Itt a szakszervezetek, a kamarák és a kamarák ernyőszervezetei által bevezetett vizsgáztatói képzéseket kell megemlíteni. Ezek különböző programokból állnak, mint például a regionális bevezető rendezvények és szemináriumok az újonnan kinevezett vizsgáztatóknak, a vizsgabizottságok közötti tapasztalatcsere, illetve a vizsgáztatóknak és a tanácsadóknak szóló iránymutatások, segédletek kidolgozása és azok alkalmazása.

2.1.6. A képzési időszak lerövidítése és meghosszabbítása

Kérelem alapján korábban záróvizsgára lehet bocsátani a tanulót, és le lehet rövidíteni a képzés időtartamát, hogy figyelembe vegyék a tehetséges vagy hátrányos helyzetű tanulók sajátos igényeit. A benyújtott kérelmekről a kamarák döntenek a BIBB igazgatótanácsának 2008. június 27-i ajánlásával összhangban.

A kamara köteles csökkenteni a szakképzés időtartamát, ha a kérelmező hitelt érdemlően bizonyítani tudja, hogy a szakmai alapképzés céljait várhatóan rövidebb időn belül eléri. Ezt a kérelmet írásban a képzést nyújtó félnek és a tanulónak közösen kell benyújtania. A kérelmet lehetőség szerint a szerződés megkötésének időpontjában, legkésőbb egy évvel a képzési idő vége előtt kell benyújtani a kamarának. A képzés legfeljebb tizenkét hónapos csökkentését indokolhatja az, ha a tanuló korábban már részesült képzésben (felsőfokú tanulmányokra jogosító általános érettségi, elvégzett szakképzési program stb.). Egyéni esetekben a képzés lerövidíthető, ha a tanuló 21 év feletti. Emellett a releváns szakmai alapképzést, szakmai tevékenységet vagy munkatapasztalatot is figyelembe lehet venni. A megfelelő bizonyítványok és dokumentumok jobban alátámasztják a kérelem hitelességét.

Jogos érdek esetén a képzés időtartamát a napi vagy a heti munkaórák számának csökkentésével is le lehet rövidíteni a tanuló és a képzést nyújtó fél közös kérérelme alapján. Ilyen indokot szolgáltathatnak például az olyan körülmények, amikor a tanulónak saját gyermekéről vagy családtagjáról kell gondoskodnia. Annak érdekében, hogy az alapvető vállalati folyamatok megismerése ne kerüljön veszélybe, a heti képzési idő nem csökkenhet 25 óra alá. A részidős képzés nem vezet szükségszerűen ahhoz, hogy naptári hónapokban mérve meghosszabbodik a teljes képzési idő, kivéve, ha ez a hosszabbítás szükséges a képzési célkitűzések eléréséhez.

A korábbi záróvizsgára bocsátás a tanulóval és a szakiskolával folytatott konzultációt követően lehetséges, ha a tanuló bizonyítani tudja, hogy átlagon felül teljesít mind a vállalatnál, mind pedig a vizsga szempontjából releváns tantárgyakban vagy tanulmányi területeken. Bizonyítékként be kell nyújtani a szakiskolai bizonyítványt, a képzést nyújtó vállalat nyilatkozatát vagy más megfelelő igazolását, valamint az időközi vizsgáról szóló igazolást és a képzési naplót. Ha a kamara úgy ítéli meg, hogy a vizsgára bocsátás feltételei nem teljesülnek, a döntést a vizsgabizottság hozza meg. Az előrehozott vizsga hat hónapnál nem lehet korábban az eredeti időpontnál, ellenkező esetben az a képzési idő lerövidítésének minősül. A szakképzési szerződés időtartama rendes esetben nem lehet rövidebb egy meghatározott minimális időtartamnál, különösen abban az esetben, ha több indoka is van a képzési idő lerövidítésének vagy az idő előtti vizsgára bocsátásnak. Ez a minimális időszak a két- és hároméves képzési programoknál a rendes időtartam fele, a három és fél éves képzési programoknál pedig



24 hónap.

Kivételes esetekben a képzési célkitűzés eléréséhez szükség lehet a képzési idő meghosszabbítására. Ezt a tanulónak kell írásban kérelmeznie a kamaránál. A tanulónak hitelt érdemlően bizonyítania kell, hogy szükség van a hosszabbításra. A lehetséges indokok közé tartozhatnak a képzés súlyos hiányosságai, a hosszabb hiányzások vagy az olyan körülmények, amikor a tanulónak saját gyermekéről kell gondoskodnia.

2.1.7. Az oktatószemélyzet képzése

A szakmai és szakma-specifikus továbbképzési tanfolyamok biztosításán és a szakiskolák tanárainak szóló szakmai gyakorlatok megszervezésén túl a kamarák részt vesznek az oktatószemélyzet képzésében is azzal, hogy továbbképzési vizsgákat szerveznek a vállalatok azon munkavállalói számára, akik részt vesznek a vállalatnál folyó szakmai alap- és továbbképzésben. Ezen a képzési területen két rendeletet léptettek életbe két elismert továbbképzési képesítés vizsgájáról. Ezek az okleveles alap- és továbbképzési szakoktató (Bachelor) és az okleveles szakoktató (Masters). A kamarák felelnek a vizsgák lebonyolításáért.

Az okleveles alap- és továbbképzési szakoktató képesítést adó vizsgára akkor jelentkezhetnek a jelöltek, ha igazolni tudják, hogy képesítéssel rendelkeznek egy legalább hároméves elismert szakmában, és legalább egyéves szakmai gyakorlatuk van. A vizsga nyitva áll azok előtt is, akik sikeresen teljesítették a záróvizsgát egy másik elismert szakmában, és legalább kétéves szakmai gyakorlattal rendelkeznek, továbbá azok előtt is, akik sikeresen letették az oktatók szakmai alkalmasságáról szóló rendelet szerinti vizsgát, illetve bizonyítékot tudnak szolgáltatni arról, hogy megfeleltethető szakmai vagy szakoktatói képesítéssel rendelkeznek. Tartalmát illetően a szakmai gyakorlatnak alapvetően a feladatokhoz kell kapcsolódnia, amelyeket önállóan és felelős módon kell ellátni. Ezek a feladatok kiterjednek a szakképzésben és a vállalati továbbképzésben folyó oktatás holisztikus megtervezésére és végrehajtására. Az okleveles alap- és továbbképzési szakoktató képes a képzési szabályzat végrehajtására és a vállalati továbbképzések megtervezésére. Ők felelnek a tanulási folyamatok strukturálásáért, a tanulónak nyújtott támogatásért, valamint a minőségbiztosításért és az optimalizálásért.

Az okleveles szakoktató képesítést adó vizsgára akkor jelentkezhetnek a jelöltek, ha igazolni tudják, hogy megszerezték az okleveles alap- és továbbképzési szak-

oktató továbbképzési képesítését, illetve elvégezték az okleveles vezető adminisztrátor, kereskedelmi szakadminisztrátor képesítést adó továbbképzést, illetve megszerezték a mestervizsgát egy ipari vagy más szakmában vagy egy kézműves szakmában, vagy hasonló továbbképzési képesítéssel rendelkeznek a szakképzési törvény vagy a kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló törvény alapján, és ezt követően legalább egyéves szakmai tapasztalatot szereztek. A vizsga nyitva áll azok előtt is, akik sikeresen elvégeztek egy felsőoktatási képzést vagy megszerezték egy államilag elismert kereskedelmi vagy műszaki iskola képesítését egy legalább kétéves továbbképzést követően, és legalább kétéves szakmai tapasztalattal rendelkeznek, továbbá akik sikeresen elvégezték a szakképzést egy elismert szakmában, és legalább ötéves szakmai gyakorlatot szereztek, valamint akik sikeresen letették az oktatók szakmai alkalmasságáról szóló rendelet szerinti vizsgát, illetve bizonyítékot tudnak szolgáltatni arról, hogy megfeleltethető szakmai vagy szakoktatói képesítéssel rendelkeznek. Tartalmát illetően a szakmai gyakorlatnak alapvetően a feladatokhoz kell kapcsolódniuk, amelyeket az okleveles szakoktatóknak önállóan és felelős módon kell ellátniuk. Az okleveles szakoktatók irányítják és koordinálják a szakmai oktatást és a vállalati folyamatokat. Megtervezik és megszervezik az alap- és továbbképzési folyamatokat, valamint a humán erőforrás- és szervezeti fejlesztési intézkedéseket. Megállapítják a vállalati és egyéni képzettségi igényeket, és a célcsoportnak megfelelő képzést dolgoznak ki. A vállalaton belül tanácsadási és támogatói feladatokat látnak el. Feladataik közé tartozik a minőségfejlesztés is.

2.2. Szövetségi tartományi szakképzési bizottságok

A szövetségi tartományi bizottság tanácsot nyújt az adott szövetségi tartomány részére a szakképzéssel kapcsolatos kérdésekben. Ennek a bizottságnak hangsúlyosan kell kezelnie a hatáskörébe tartozó szakképzés minőségének folyamatos fejlesztését, és a regionális foglalkoztatási és képzési helyzet megszilárdítása érdekében ajánlásokat tehet a tartalomra és a szervezeti kialakításra, valamint a képzési kínálat javítására vonatkozóan.

A szövetségi tartományi szakképzési bizottságokban egyenlő számban vannak képviseltetve a munkáltatók, a munkavállalók és a legmagasabb szintű tartományi hatóságok. A legmagasabb szintű tartományi hatóságok képviselői felének jártasnak kell lennie az iskolarendszerrel kapcsolatos kérdésekben. A munkáltatók képviselőire a kamarák, a munkáltatói szervezetek és a vállalkozások tulajdonosainak szervezetei tesznek javaslatot. A munkavállalók képviselőire a szak-

szervezetek és a független munkavállalói szövetségek tesznek javaslatot. A bizottság tagjai önkéntes alapon és fizetés nélkül dolgoznak. A szövetségi tartományi bizottság akkor határozatképes, ha a tagjainak több mint a fele jelen van. A határozatokat a leadott szavazatok többségével hozzák meg.

A szövetségi tartományi bizottságok munkájának egyik sajátos kiemelt területe az iskolai rendszerű szakképzés és a szakképzési törvény alapján megvalósított szakképzés közötti együttműködés, valamint a szakképzés figyelembe vétele, megvizsgálása az iskolarendszer újraszabályozása és továbbfejlesztése esetén.

A szövetségi tartományi bizottságok szerepet játszanak a szakképzésen belüli átjárhatóság előmozdításában azzal, hogy a kreditátvitelen és az iskolai rendszerű szakképzésre vonatkozó elismerési eljárásokon keresztül megnyitják a duális rendszert. A szakképzési törvény (42. cikk (2) bekezdése) lehetővé teszi azok számára, akik iskolai rendszerű szakképzést végeztek, hogy részt vegyenek a kamara által tartott záróvizsgán, amennyiben a képzés megfelel egy elismert szakmában folyó szakképzésnek. A szóban forgó képzés tartalmának és időbeli felépítésének megfelelő arányban tartalmaznia kell gyakorlati szakmai képzést, és egyenértékűnek kell lennie a képzési szabályzatban szereplő követelményekkel. Az ezeknek a feltételeknek megfelelő képzéseket a tartományok rendeletben határozzák meg. E rendeletek hatályba léptetése a szövetségi tartományi bizottság szakképzési tevékenységeihez kapcsolódik. A korábbi szakképzés kreditjeinek a képzési időszakra való átvitelét szintén a tartományi rendeletek szabályozzák, a szövetségi tartományi bizottsággal folytatott konzultációt követően.

Ezek a kreditátviteli és elismerési eljárások segítenek egységesíteni a tartományok iskolarendszerű képzési programjait, és hozzájárulnak ahhoz, hogy ezeket a képzéseket a képzési szabályzatok országos normáihoz közelítsék. A szövetségi tartományi bizottság részvételén keresztül a szociális partnereket is bevonják a köztes szinten.

A szövetségi tartományi bizottság albizottságokat hozhat létre, amelyek nyitva állnak a külső tagok előtt. A tartományi hatóságok, helyi önkormányzatok, önkormányzati szövetségek és a foglalkoztatási hivatal képviselői részt vehetnek a bizottság és az albizottságok ülésein. Ez lehetővé teszi, hogy a szövetségi tartományi bizottság szakértelmet vonjon be koordináló és tanácsadó feladatainak ellátásához. Feladatainak ellátása mellett a szövetségi tartományi bizottság a begyűjtött régió-specifikus információk alapján ajánlásokat és hivatalos nyilatkozatokat, állásfoglalásokat is tehet. A regionális érdekelt felek között folyó

együttműködés e típusa kifejezetten támogatja a képzőhelyek kiegyensúlyozott kínálatának kialakulását és a szakképzés optimális megszervezését.



3. Minőségbiztosítás a vállalati szinten

A duális rendszerben a vállalatok önkéntes alapon vesznek részt a szakképzésben. A vállalatok önállóan döntenek az általuk felkínált képzési férőhelyekről. Nem szankcionálják bírsággal, ha egy vállalat nem vesz részt a rendszerben. Viszont azoknak a vállalatoknak, amelyek úgy döntenek, hogy képzést nyújtanak, eleget kell tenniük bizonyos törvényi minimumkövetelményeknek. A vállalatoknál folyó gyakorlati képzésben így a minőségbiztosítást elsősorban törvényi és rendeleti úton, valamint a BIBB igazgatótanácsának ajánlásain keresztül teremtik meg.

Maguk a vállalatok a minimumkövetelményeken túl további minőségi kritériumokat írhatnak elő, és a minőségirányítási rendszerek alkalmazási körében meghatározhatják saját teljesítménymérő referenciaértékeiket (benchmark) is. A képzés tartalmát illetően a vállalatok elégséges mozgástérrel rendelkeznek azzal kapcsolatban, hogy milyen mélységben és széleskörűen adják át ezeket a tartalmakat. A képzési szabályzatban megállapított követelményeken felül – a lehetőségektől és az igényektől függően – további képesítések is adhatók.

Konkrétan a minőségbiztosítás három pilléren nyugszik. Ezek a vállalat képzés nyújtására való alkalmassága, a képzést nyújtó felek és a tanulók jogai és kötelezettségei, valamint a szakiskolákkal folytatott együttműködés.

3.1. A képzést nyújtó vállalat alkalmassága

Nem minden vállalat nyújthat képzést. A sikeres képzés előfeltételeinek meglétét előzetesen kell vizsgálni. A vállalat csak akkor nyújthat képzést, ha mind az oktatószemélyzetet, mind a képzőhelyet erre alkalmasnak találják. Szükség esetén a képzés folyhat üzemek feletti gyakorlati tanműhelyekben, illetve más vállalatokkal és szolgáltatókkal együttműködve. A vállalat képzési tervének tartalmaznia kell az adott képzőhelyen folyó képzés tartalmát és időbeli tagolását. Az adott kamara felelősségi körébe tartozik az alkalmasság meghatározása és annak folyamatos ellenőrzése, hogy betartják-e a törvényi rendelkezéseket.

3.1.1. Az oktatószemélyzet alkalmassága

Az oktatóknak személy(iség)ükben alkalmasnak kell lenniük. Alkalmatlannak minősülnek azok, akik nem foglalkozhatnak gyermekekkel vagy fiatalokkal,

vagy akik megsértették a szakképzési törvényt és annak vonatkozó rendelkezéseit (szakképzési törvény 29. cikke). Ezek azok a személyek, akiket bizonyos büncselekmények és vétségek miatt jogerősen elítéltek. Az oktatók személyes alkalmassága azt jelenti, hogy az oktatók erkölcsi hozzáállása és értékrendje nem áll ellentétben az ifjúságvédelemmel vagy a vonatkozó szabályozások betartásának szükségességével. A képzés megvalósítását esetlegesen veszélyeztető vagy magukra a fiatalokra kockázatot jelentő személyeket kizárják.

Az oktatóknak személyükben és szakmailag is alkalmasnak kell lenniük. A szakmai alkalmasság, a szakmai tapasztalat és a pedagógiai kompetencia garantálja, hogy maguk az oktatók is rendelkeznek azokkal a készségekkel, ismeretekkel és kompetenciákkal, amelyeket át kell adniuk.

Az oktató felelősségére és irányítása alatt további vállalati szakembereket is be lehet vonni a képzésbe, akik személyükben és a tartalmak átadása tekintetében is alkalmasak erre a feladatra. Az oktatószemélyzetben belül három kategóriát különböztetnek meg. Vannak részmunkaidős oktatók, teljes állású oktatók és képzést nyújtó szakemberek. A személyes alkalmasság egyformán érvényes mindhárom kategóriára. A személyes alkalmasságot a részmunkaidős és teljes állású oktatóknál vizsgálják. Az oktatókról akkor jelenthető ki, hogy szakmailag alkalmasak, ha rendelkeznek a képzési tartalom átadásához szükséges szakmai és szakoktatási készségekkel, ismeretekkel és kompetenciákkal. Míg a szakmai kompetenciát közvetlenül a szakképzési törvény határozza meg (30. cikk), az oktatással kapcsolatos szakmai alkalmasságot az oktatók alkalmasságáról szóló rendelet alapján külön mérlegelik.

A szükséges szakmai készségeket, tudást és kompetenciákat a képzésen oktatott szakmának megfelelő szakirányon letett záróvizsgákon kell igazolni. Az államilag elismert vizsgát le lehet tenni a duális képzés vagy nappali tagozatos iskolai képzés keretében, illetve felsőoktatási intézményben. További előfeltétel, hogy egy megfelelő ideig gyakorolják is a szakmát.

A szakmai és szakoktatói / munka-pedagógiai alkalmasságot egy vizsgán kell bizonyítani, amely egy írásbeli és egy gyakorlati részből áll. Ez a vizsga a kézműves mestervizsga IV. részének felel meg. Tartalmát illetően a szakmai és szakoktatói alkalmasság magában foglalja a szakképzés önállóan történő megtervezésével, megtartásával és nyomon követésével kapcsolatos kompetenciákat:

- ▶ A képzési követelmények ellenőrzése és a képzés megtervezése.
- ▶ A képzés előkészítése és részvétel, közreműködés a tanulók toborzása, felvétele során.
- ▶ A képzés megtartása.
- ▶ A képzés befejezése.



Ezek a cselekvési területek lefedik a vállalatoknál folyó képzés valamennyi idevágó folyamatát. Felölelik a követelmények azonosítását, a vállalati képzési terv kidolgozását, a tartalmakat, a szervezeti egyeztetéseket az együttműködő partnerekkel, a képzési módszerek és eszközök kiválasztását, a tanulóknak nyújtott egyéni támogatást, a vizsgákra való felkészítést, valamint a továbbképzési lehetőségekkel kapcsolatos tanácsadást. Emiatt az oktatók központi szerepet játszanak a vállalatoknál folyó szakképzés minőségbiztosításában.

3.1.2. A képzőhely alkalmassága

A képzőhelynek a létesítmény jellegét és felszereltségét tekintve alkalmasnak kell lennie a szakképzésre, és a tanulók számának megfelelő arányban kell állnia a képzési férőhelyek számával vagy a foglalkoztatott szakemberek számával. A megfelelő számaránytól csak akkor szabad eltérni, ha ez nem veszélyezteti a szakképzést. Képzéseket a képzőhelyen kívül is tarthatnak, ha a szükséges szakmai készségeket, tudást és kompetenciákat teljes egészében a vállalatnál nem lehetséges átadni (a szakképzési törvény 27. cikke). Ezeket az intézkedéseket a szakképzési szerződésben kell előírni.

A kamarák megállapítják a képzőhelyek alkalmasságát, ami biztosítja, hogy a képzés lebonyolításához szükséges anyagi források és feltételek adottak legyenek, és hogy a képzés lebonyolítása minden egyes tanuló számára zökkenőmentes legyen. Ez azt jelenti, hogy minden tanuló elegendő anyagot, teret és támogatást kap az oktatóktól. A tanulást és a munkafolyamatokat olyan módon hangolják össze, hogy a tanulók ne zavarják a többi munkavállalót vagy egymást.

A BIBB igazgatótanácsának a képzőhelyek alkalmasságáról szóló, 2015. december 16-i ajánlása kritériumokat ír elő, amelyek pontosabban meghatározzák a követelményeket, és elősegítik a törvényi rendelkezések egységes alkalmazását. A képzőhelynek például minden olyan általa oktatott szakmára vonatkozóan rendelkeznie kell érvényes képzési szabályzattal, amelyek tekintetében kérelmeztek szakképzési szerződés nyilvántartásba vételét. A vállalati képzési tervnek tartalmaznia kell a konkrét képzési helyekre, képzési szakaszokra, átadandó képzési tartalmakra és a megállapított, hozzárendelt képzési időkre vonatkozó információkat. A vállalati munka- és üzleti folyamatoknak biztosítaniuk kell, hogy a készségeket, tudást és kompetenciákat a képzési szabályzatoknak megfelelően adják át. Rendelkezésre kell állniuk a képzés nyújtásához szükséges létesítményeknek és képzési anyagoknak, és megfelelő időt kell biztosítani a képzéshez.

Az ajánlás előírja a megfelelő számarányokat is. Az általános szabály szerint a tanulók és a szakemberek számának megfelelő aránya egy a háromhoz. A rész-munkaidős oktatók és a képzést nyújtó munkavállalók átlagosan háromnál több tanulót saját maguk nem oktathatnak. A teljes állású oktatók 16 tanulóval nagyobb létszámú csoportot közvetlenül nem oktathatnak. Ez alól kivételek akkor megengedettek, ha különleges képzéstámogatási intézkedéseket hajtanak végre.

Az illetékes szerv ellenőrzi a képzőhely alkalmasságát, valamint a személyes és szakmai alkalmasságot. Ha az alkalmasság terén hiányosságokat állapítanak meg, a képzést nyújtó felek az illetékes szerv által kitűzött határidőn belül kötelesek orvosolni ezeket. Ha az alkalmasság hiányosságai nem orvosolhatók, ha a tanulók számára kockázatok merülhetnek fel, illetve a hiányosságot a megadott határidőn belül nem szüntették meg, az illetékes szerv köteles értesíteni a tartományi jogszabályban megjelölt felelős hatóságot. Ez a hatóság megtilthatja, hogy a vállalat tanulókat vegyen fel és oktasson, ha a szükséges feltételek nem, illetve már nem állnak fenn. Az ilyen tilalom bevezetése előtt meg kell hallgatni a feleket és az illetékes szervet is.

3.1.3. Képzés az üzemek feletti tanműhelyekben, együttműködésen alapuló képzés

Ha a vállalat nem tud minden képzési tartalmat a saját képzési helyén átadni, üzemek feletti tanműhelyekben vagy más partnerekkel együttműködve is tarthat képzést.

Az üzemek feletti gyakorlati tanműhelyek további támogatást nyújtanak azoknak a vállalatoknak, amelyek szakterületük miatt nem tudnak minden képzési tartalmat átadni. Ez egy olyan eszközt kínálnak, amellyel biztosítani lehet, hogy a kis- és középvállalkozások is tudjanak képzést nyújtani. Az üzemek feletti tanműhelyeket a Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium (BMBF) és a Szövetségi Gazdasági és Energiaügyi Minisztérium finanszírozza. A kamarák és szervezetek általában szolgáltatóként lépnek fel. A kamarák is létrehozhatják saját üzemek feletti tanműhelyeiket.

Az együttműködésen alapuló képzés egy másik lehetőség azoknak a vállalatoknak, amelyek önmagukban nem tudják átadni a teljes képzési tartalmat. A tanulók a képzés egyes fázisait a partnervállalatoknál vagy oktatási intézményekben végzik el. Ezek a vállalaton kívüli képzési tevékenységek segítik a képzőhely alkalmasságának biztosítását, és így hozzájárulnak további képzési férőhelyek létrehozásához.

Az együttműködésen alapuló megoldás általában azoknak a vállalatoknak megfelelő, amelyek először tartanak képzést, illetve új szakmákban nyújtanak képzést, továbbá azoknak a vállalatoknak, amelyek meg kívánják osztani a képzés költségeit, azoknak, amelyek nem tudják a teljes képzést vállalni, mert tevékenységük túlságosan szakosodott, valamint azoknak, amelyek további képesítéseket kívánnak kínálni a tanulóknak.

Az együttműködésen alapuló képzés elősegíti a képzés minőségének javítását, különösen azáltal, hogy felhasználja az adott vállalat „speciális szaktudását” a tanulók szakmai képzésének megszerzéséhez. A különböző vállalatoknál történő tapasztalatszerzés és a különböző emberekkel való kapcsolat a tanulók társas kompetenciáit is fejleszti.

A képzési együttműködést négy szervezeti formában lehet létrehozni.

- Egy vezető vállalat és a partnervállalatok által közösen tartott képzés: a vezető vállalat köti meg a szakképzési szerződést, és a partnervállalatokhoz rendeli a tanulókat. A partnervállalatok felhasználják a vezető vállalat kép-

zési tapasztalatát, képzési létesítményeit és eszközeit. Így emelni tudják saját képzésük színvonalát.

- ▶ Megbízásba adott képzés: egy képzésszolgáltató vagy egy másik vállalat szolgáltatásnyújtás keretében vállalja a felelősséget a képzés egyes szakaszaiért. A szakképzési szerződést a fő vállalat köti meg, amely fizet a megbízásba adott külső képzési szolgáltatásokért.
- ▶ Konzorcium: a vállalatok egyenlő és közös felelősséget vállalnak a képzésért, és tanulót cserélnek annak érdekében, hogy többféle szakterület bemutatásával emeljék a képzés színvonalát. A konzorciumot alkotó vállalatok tanulói szakképzési szerződést kötnek a vállalatukkal, és ez a vállalat fizeti a képzési támogatást akkor is, ha a képzés az egyik partnervállalatnál folyik.
- ▶ Képzési szövetség: a vállalatok felelnek a képzési tartalom átadásáért, míg a szerződő partner a képzési szövetség. A szövetség együttműködési megállapodásban szabályozza a képzésben részt vevő vállalatok hatásköreit.

3.1.4. Vállalati képzési terv

A képzési folyamatnak a képzési szabályzatokon és az általános képzési terven kell alapulnia, és azt olyan bontásban kell megjeleníteni, hogy a szakképzés időbeli ütemezése és tartalmi felépítése láthatóvá váljon. A képzési terv figyelembe veszi az általános vállalati feltételeket és az egyéni tényeket és körülményeket. Ha a képzés egyes részeire a képzési helyen kívül kerül sor, azokat úgy kell megszervezni, hogy a vállalati és vállalaton kívüli képzési tevékenységek ésszerűen kapcsolódjanak egymáshoz, és egymásra épüljenek.

A szakképzés tartalmáról és időbeli tagolásáról szóló, 1972. március 28-i ajánlásában a Szövetségi Szakképzési Bizottság hangsúlyozta a képzési terv szerepét, amely szerves része a szakképzési szerződésnek. Amellett, hogy fel kell sorolni a képzési helyeket és a képzési anyagokat, az ajánlás felsorolja a tartalomra és az időbeli tagolásra vonatkozó kritériumokat is.

A tartalmi felépítésben szerepelnie kell az általános képzési tervben megadott összes készségnek és ismeretnek. Ezeket össze kell foglalni és világosan azonosítható képzési egységekre kell osztani, amelyek bizonyos funkciókhoz (pl. értékesítés vagy szerelés) vagy bizonyos részlegekhez (pl. könyvelés vagy tanulóműhely) rendelhetők hozzá a képzési helyen. Az átadott készségek és ismeretek különleges alkalmazására és megszilárdítására csak a lehető legszélesebb tudásalap megszerzése után kerülhet sor. Ahogy már ismertettük, az általános képzési terv tartalma összefügg a szakiskolákra vonatkozó kerettanterv tartalmával.

Amennyiben a képzési szabályzat időbeli sorrendet ír elő, ezt a vizsgák sorrendjét figyelembe véve kell betartani. Az időbeli tagolásnak követnie kell mind a logikai, mind pedig a pedagógiai kritériumokat. A képzés tartalmának megfelelően egyértelműen azonosítható szakaszokat kell előírnia (a maximális időtartam 6 hónap), és figyelembe kell venni a szabadságokat is. Lehetőség szerint és az oktatott szakmától és a képzési évtől függően havi és heti bontásban részszakaszokat kell megadni. Kivételes indokolt esetekben korlátozott mértékben el lehet térni a tagolástól, ha ez nem érinti hátrányosan a részleges célkitűzéseket és az általános célt. A képzőhelynek rögzítenie kell minden ilyen eltérést, meg kell adnia az indokokat, és értesítenie kell az illetékes szervet.

**Gyakorlati példa: A képzési szabályzattól a vállalati képzési tervig az irodai menedzser szakmában
(az „ügyfélkapcsolatokra” vonatkozó kivonat)**

Képzési szabályzat

(...)

4. szakasz: A szakképzés felépítése, képzési profil

(1) A szakképzés a következők részekre oszlik:

1. A kötelező szakképesítésben a szakmai profilt alkotó közös készségek, tudás és kompetenciák
2. A szakmai profilt alkotó további készségek (...)

(2) A kötelező szakképesítésben a szakmai profilt alkotó közös készségek, tudás és kompetenciák a következők:

1. Irodai folyamatok (...)
2. Üzleti folyamatok
 - 2.1. Ügyfélkapcsolatok
 - 2.2. Megrendelések feldolgozása (...)

Általános képzési terv:

Tartalom felépítése (1. függelék)

A. szakasz: A kötelező szakképesítésben a szakmai profilt alkotó közös készségek, tudás és kompetenciák

Szám	A képzés szakmai profiljának része	Az átadandó készségek, tudás és kompetenciák
(...)		
2.	Üzleti folyamatok (4. §, (2) bekezdés, 2. pont)	
2.1.	Ügyfélkapcsolatok (4. §, (4) bekezdés, 2. pont)	(a) Az ügyfélkapcsolati szolgáltatóként betöltött saját szerep figyelembevétele (b) Ügyféladatak gyűjtése, feldolgozása és értékelése (c) Tájékoztatás és tanácsadás megfelelő és ügyfélorientált módon (d) Információk előkészítése az ügyféligenyeknek megfelelően (e) Annak felismerése és figyelembevétele, hogy az ügyfélszolgáltatásnak jelentősége van az ügyfél-elégedettség szempontjából
(...)		

Időbeli felépítés

A. A képzési idő teljes tartama alatt átadandó (...)

B. A képzés 1–15. hónapja (...)

C. A képzés 16–36. hónapja

(1) Egy tizenegy hónapos időszak során át kell adni a szakmai profil tételeivel kapcsolatban a 4. szakaszban meghatározott készségeket, tudást és kompetenciákat:

(2) bekezdés 2.1. pont Ügyfélkapcsolatok

(2) bekezdés 2.2. pont Megrendelések feldolgozása és nyomon követése

(2) bekezdés 2.4. pont Humánerőforrások és kapcsolódó folyamatok

(2) bekezdés 2.5. pont Kereskedelem menedzsment

(4) bekezdés 3.2. pont Kommunikáció

A kerettanterv szerinti tanulmányi területek

Szám	Tanulmányi területek	Javasolt időfelosztás tanórákban		
		1. év	2. év	3. év
1	A vállalaton belüli saját szerep alakításának segítése és a vállalat bemutatása	40		
2	Az irodai folyamatok kialakítása és a munkafolyamatok megszervezése	80		
3	Megrendelések feldolgozása	80		
4	Áruk és szolgáltatások beszerzése és szerződések megkötése	120		
5	Az ügyfelek lojalitásának megszerzése és megtartása		80	
6	Értékmozgások azonosítása és értékelése		80	
7	Megbeszélés-helyzetek tervezése		40	
(...)				

Az általános képzési terv és kerettanterv közötti korrelációk:

Általános képzési terv			Kerettanterv			
A képzési profil tételei	A képzés hónapjai		Iskolaév			Tanulmányi területek
	1-15	16-36	1	2	3	
(...)						
2. Üzleti folyamatok (4. §, (2) bekezdés, 2. pont)						
2.1. Ügyfélkapcsolatok (4. §, (2) bekezdés, 2.1. pont)						
(a) Az ügyfélkapcsolati szolgáltatóként betöltött saját szerep figyelembevétele	X		X			3
(b) Ügyféladatok gyűjtése, feldolgozása és értékelése	X		X	X		3; 5
(c) Tájékoztatás és tanácsadás megfelelő és ügyfélorientált módon	X		X	X		3; 7
(d) Információk előkészítése az ügyféligényeknek megfelelően	X		X	X		3; 7
(e) Annak felismerése és figyelembevétele, hogy az ügyfélszolgáltatnak jelentősége van az ügyfél-elégedettség szempontjából	X		X			3
(...)						

Példa vállalati képzési tervre:

Tartalom felépítése

A. szakasz:

Szám	A képzés szakmai profiljának része	Az átadandó készségek, tudás és kompetenciák	Átadott tétel
2	Üzleti folyamatok		
2.1	Ügyfélkapcsolati folyamatok	(a) Az ügyfélkapcsolati szolgáltatóként betöltött saját szerep figyelembevétele (b) Ügyféladatok gyűjtése, feldolgozása és értékelése (c) Tájékoztatás és tanácsadás megfelelő és ügyfélorientált módon	☐ ☐ ☐
(...)			

Időbeli felépítés

A képzés 16–36. hónapja

(1) Egy tizenegy hónapos időszak során át kell adni a szakmai profil tételeivel kapcsolatban a 4. szakaszban meghatározott készségeket, tudást és kompetenciákat, a következő módon:

Szám	A képzés szakmai profiljának része	Tervezett átadás/folytatás	
		Szervezeti egység	-tól/-ig
(2) bekezdés 2.1. pont	Ügyfélkapcsolati folyamatok		
(2) bekezdés 2.2. pont	Megrendelések feldolgozása és nyomon követése		
(2) bekezdés 2.4. pont	Humán erőforrással kapcsolatos feladatok		
(2) bekezdés 2.5. pont	Kereskedelem menedzsment		
(4) bekezdés 3.2. pont	Kommunikáció		

3.2. A képzést nyújtó felek és a tanulók jogai és kötelezettségei

A képzési programok a szakképzési szerződés megkötésével és annak az illetékes szervnél való nyilvántartásba vételével kezdődnek. A szerződő felek a tanulók és a képzést nyújtó felek. A képzést nyújtó feleket olyan felekként határozzák meg, akik / amelyek a szakképzés céljára más személyeket alkalmaznak. Meg kell különböztetni őket azoktól, akik a gyakorlatban ténylegesen megtartják

a képzést. Ezek lehetnek maguk a képzést nyújtó felek vagy az oktatók, akikre ezt a feladatot bízák.

A képzés során a képzést nyújtó felek és a tanulók jogait és kötelezettségeit a szakképzési törvény határozza meg. A képzési folyamat dokumentálása és minősége szempontjából kiemelt szerepe van a képzési naplónak.

3.2.1. A szakképzési szerződés

A szakképzési szerződés megkötése és az illetékes szervnél való nyilvántartásba vétele a tanulók felvételének előfeltétele. A szerződés a tanuló és a képzést nyújtó fél között jön létre. A 18 év alatti tanulók esetében törvényes képviselő / gyám beleegyezése szükséges. E tekintetben a két szülő együtt jogosult képviselni a tanulót. Mind a kamarák, mind pedig a BIBB (a 2008. március 7-én módosított, 2005. július 18-i igazgatótanácsi ajánlás) mintaszerződéseket bocsátanak az érdekelt felek rendelkezésére.

A szakképzés típusát, tartalmát és időbeli tagolását, valamint a szakképzés megkezdését, időtartamát és célját írásban rögzíteni kell a szakképzési szerződésben. A képzési helyen kívül képzések és a rendes napi képzési idő szintén a szerződés tárgyát képezik. Jogilag a szakképzési szerződés munkaszerződésnek tekintendő. Ez azt jelenti, hogy a munkaszerződésre irányadó törvényi rendelkezések és jogi alapelvek a szakképzési szerződésre is alkalmazandók. A tanulók így javadalmazásra és fizetett szabadságra jogosultak. A képzési támogatás – a szakképzésben eltöltött idő előrehaladásával – évente emelkedik. Ezeket a szociális partnerek között létrejött kollektív bértmegállapodások keretében egyeztetik. Azok a vállalatok, amelyeket nem kötik a kollektív bértmegállapodások, kötelesek megfelelő javadalmazást fizetni. A szakképzési szerződésnek utalnia kell az alkalmazandó kollektív bértmegállapodásokra, valamint a vállalati és a szolgáltatási megállapodásokra.

A próbaidő időtartamának legalább egy hónapnak kell lennie, és nem haladhatja meg a négy hónapot. Ezt az időtartamot úgy állapítják meg, hogy mind a képzést nyújtó fél, mind a tanuló elég időt kapjon a képzés körülményeinek kipróbálására. A legfeljebb négy hónapos időszak alkalmas erre a célra, még akkor is, ha figyelembe veszik a vállalaton kívül tartott üzemek feletti tanműhelyekben történő oktatás időszakait és a képzés elején tömbösítve megtartott szakiskolai oktatást is.

A próbaidő végén indokolással mindkét fél felmondhatja a szerződést. A szakképzést abbahagyni kívánó vagy egy másik szakmára felkészítő képzést elkezdni kívánó tanulók számára négy hét felmondási időt kell biztosítani. Ez a kilépési lehetőség lehetővé teszi a fiatalok számára a szakmai re-orientációt, ha úgy érzik, hogy kisebb az esélye a képzés sikeres lezárásának. A szakképzési szerződés idő előtti felmondására a próbaidő után kerül sor, a tanulók három havi kompenzációt igényelhetnek, ha az idő előtti felmondás a másik szerződő fél hibája miatt következett be.

A szakképzés és a szakképzési szerződés a képzés szerződésben elfogadott időtartamának befejezését követően szűnik meg. A szakképzési szerződés végét követően így semmilyen módon sem korlátozható a tanuló szakmai tevékenységének gyakorlása. Ez azt jelenti, hogy a tanuló más munkáltatóknál is jelentkezhet állásra. A szakképzési szerződésen kívüli további foglalkoztatásról legkorábban a képzési időszak utolsó hat hónapjában állapodhatnak meg. A szerződő felek megállapodását a tanuló megfelelő szándéknyilatkozata követi. Határozatlan vagy határozott időre szóló munkaszerződést lehet kötni. Ha a szakképzési viszony befejezését követően kifejezett megállapodás megkötése nélkül alkalmazták a tanulót, ezt a határozatlan időre szóló munkaszerződés létrejöttének kell tekinteni.

A képzés befejezését követően a vállalatok nem kötelesek állást kínálni a tanulóknak, kivéve, ha ezt az alkalmazandó kollektív bértmegállapodások előírják. Számos kollektív bértmegállapodás rendelkezik arról, hogy a képzés sikeres befejezését követően munkavállalóként fel kell venni a tanulót. Ezek a szabályozások különböző foglalkoztatási modelleket írnak elő, a hat és 24 hónap közötti határozott idejű szerződésektől kezdve a határozatlan idejű munkaszerződéséig. Általában az a megállapodás, hogy elvileg felajánlják a munkaviszonyt. Ez azt jelenti, hogy a vállalatok bizonyos magatartásbeli vagy személyes okok, illetve súlyos foglalkoztatási problémák esetén eltérhetnek ettől a rendelkezéstől. Ugyanez érvényes akkor, ha a vállalat által megkötött szakképzési szerződések száma meghaladja a vállalat igényeit.

3.2.2. A képzést nyújtó felek kötelezettségei

A képzést nyújtó fél köteles biztosítani, hogy a szakmai jártasságot átadják a tanulóknak. A szakképzést az előírt tartalomnak és időbeli tagolásnak megfelelően és úgy kell lefolytatni, hogy a tervezett időszakban lehetővé tegyék a képzési célkitűzések elérését. A magához a szakképzéshez és a vizsgák teljesítéséhez szükséges anyagokat díjmentesen kell biztosítani. A képzés megkezdése

előtt díjmentesen át kell adni a tanulóknak a képzési szabályzat egy példányát is. A tanulóknak szakiskolába kell járniuk és naplót kell vezetniük a képzésről. A képzést nyújtó felek biztosítják továbbá, hogy támogatják a tanulók személyiségfejlődését, és hogy nem veszélyeztetik a tanulókat se morálisan, se fizikailag. A tanulók csak olyan feladatokkal bízhatók meg, amelyek a képzés célját szolgálják, és megfelelnek a testi erejüknek. A képzést nyújtó feleknek meg kell követelniük a képzés megkezdése előtt, a 18 év alatti tanuló esetében pedig a képzés első évének vége előtt elvégzett megfelelő orvosi vizsgálatokra vonatkozó igazolások benyújtását. A szakiskolai oktatás, a vizsgák és a képzőhelyen kívül tartott képzések idejére elengedik a tanulókat a képzőhelyről.

A képzést nyújtó feleknek a szerződés megkötése után haladéktalanul kérelmet kell benyújtaniuk az illetékes szervhez, hogy az regisztrálja a szerződést a szakképzési szerződések nyilvántartásában. Be kell nyújtani a szerződés egy példányát is. Az illetékes szervet haladéktalanul értesíteni kell a szerződés tartalmának későbbi változásairól is. A képzést nyújtó szervek addig nem végezhetik el a tervezett vizsgákra való jelentkezéssel kapcsolatos formalitásokat, amíg meg nem kapták a tanuló erre vonatkozó engedélyét.

A szakképzési szerződés végét követően a tanulók írásos igazolást, tanúsítványt kapnak a szakképzés jellegéről, időtartamáról és célkitűzéseiről, valamint a megszerzett szakmai készségekről, ismeretekről és kompetenciákról.

Ha a vállalatnál működik üzemi tanács, akkor ez a szerv felügyeli a munkavállalók érdekeit védő törvényi rendelkezések és kollektív bértmegállapodások betartását (a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény – BetrVG – 80. cikke). A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény 60. cikke alapján azok a vállalatok, amelyeknek legalább öt 18 év alatti munkavállalója vagy legalább 5 olyan 25 év alatti munkavállalója van, akik részt vesznek a szakképzésben, kötelesek a fiatalokat és a tanulókat képviselő testületeket választani. Az üzemi tanácsnak joga van részt venni a vállalatoknál folyó szakképzés intézkedéseinek meghatározásában (a BetrVG 96–98. cikke). A munkáltató és az üzemi tanács részvételével zajló üléseken be kell vonnia a fiatalokat és a tanulókat képviselő testületet is, ha a megvitatott ügyek érintik a szóban forgó csoportot. Érdekeik ily módon történő képviselete lehetővé teszi a fiatalok számára annak elsajátítását, hogy hogyan vehetnek részt a demokrácia alakításában a munka világában. A képviselők segíthetik a minőségbiztosítást azzal, hogy felhívják az üzemi tanács figyelmét a vállalatoknál folyó gyakorlati képzés gyenge pontjaira vagy hiányosságaira.

A képzést nyújtó vállalatoknak be kell tartaniuk a fiatalok munkahelyi védelméről szóló törvény rendelkezéseit. Ezek előírják például, hogy napi nyolc óránál, illetve heti 40 óránál hosszabb ideig nem lehet foglalkoztatni őket. A tanulókat veszélyes feladatokkal sem lehet megbízni. A tanulókat mentesíteni kell azokon a napokon, amikor öt óránál hosszabb szakiskolai oktatást tartanak, illetve azokon a szakiskolai heteken, amikor legalább 25 órás oktatást terveznek tömbösített formában.

3.2.3. A tanulók kötelezettségei

A tanulóknak mindent meg kell tenniük a szakmai jártasság megszerzése érdekében. A képzés során rájuk bízott feladatokat kellő gondossággal és figyelemmel kell elvégezniük, és részt kell venniük a vizsgákon. A tanulóknak követniük kell az oktatószemélyzet által adott utasításokat, és biztosítaniuk kell a megfelelő rendet a képzőhelyen. Óvatosan kell kezelniük a szerszámokat, gépeket és egyéb felszereléseket, a vállalati és az üzleti titkokat pedig bizalmasan kell kezelniük. Az írásos képzési naplókat megfelelően vezetni kell, és rendszeresen be kell nyújtani.

A tanulóknak értesíteniük kell a képzést nyújtó felet, ha hiányoznak a vállalati képzésről, a szakiskolai oktatásról vagy más képzés(ek)ről. Betegségből adódó, három naptári napot meghaladó munkaképtelenség esetén orvosi igazolást kell bemutatni a képzést nyújtó félnek. A 18 éven aluli tanulóknak a képzés megkezdése előtt és a képzés első évének vége előtt orvosi vizsgálaton kell átesniük, a megfelelő igazolásokat pedig be kell mutatniuk a képzést nyújtó félnek.



3.2.4. A képzés dokumentálása – A képzési napló

A BIBB igazgatótanácsának 2012. október 9-i ajánlása előírja a képzési naplók vezetésére vonatkozó szabályokat. A képzési folyamat ilyen típusú dokumentálása arra ösztönzi a tanulókat, hogy reflektáljanak a képzés tartalmáról és folyamatáról. A vállalatnál és a szakiskolában folyó képzés időbeli és tartalmi tagolása így átláthatóvá és igazolhatóvá válik a részt vevő felek és az illetékes szerv számára.

Amennyiben a képzési szabályzat kifejezetten előírja a képzési naplók vezetését, akkor a záróvizsgára bocsátás előfeltétele, hogy bemutassák a vizsgabizottságnak ezeket a naplókat.

A tanulók felelnek azért, hogy naponta vagy hetente kitöltsék és aláírják a képzési naplókat. A naplóknak legalább felsorolásszerűen le kell írniuk a szakiskolai oktatás által felölelt témákat és a vállalatnál folyó szakképzés tartalmát, valamint a feladatok időtartamát. A tanulók számára lehetőséget kell biztosítani arra, hogy a képzési idő alatt képzési naplót vezethessenek. A szükséges füzeteket és formanyomtatványokat a képzést nyújtó félnek díjmentesen rendelkezésre kell bocsátania.

A képzést nyújtó fél vagy az oktató havonta legalább egyszer ellenőrzi a képzési naplók bejegyzéseit, és aláírásával igazolja azok helyességét és hiánytalanságát. 18 év alatti tanulók esetében a törvényes képviselőnek rendszeres időközönként tudomásul kell vennie a naplók bejegyzéseit, és aláírásával jóvá kell hagynia azok tartalmát. Együttműködő tanulási-képzési helyként a szakiskola, valamint a munkavállalók képviselői szervei is jogosultak betekinteni a képzési naplóba.

3.3. Együttműködés a vállalatok és a szakiskolák között

Bár az alkalmazandó jogszabályok előírják, hogy a tanulási-képzési helyeknek együtt kell működniük a képzés megvalósítása során (a szakképzési törvény 2. cikkének (3) bekezdése), az együttműködés pontos formáját nem határozzák meg. E rugalmasság oka az, hogy a szövetségi szintű törvény nem írhat elő kötelező rendelkezéseket a szakiskolák számára a szövetségi kormány és a tartományok közötti hatáskörmegosztás miatt. A szakiskoláknak különböző lehetőségek állnak a rendelkezésükre, ezekről pedig meg kell állapodni a régióban működő vállalatokkal.

A képzési szabályzatokból fakadó képzési tartalmak, valamint a vállalat és a szakiskola mint tanulási-képzési helyek számára előírt kerettantervek koordinálása a képzési helyek közötti szoros együttműködés keretében valósul meg a leghatékonyabban. A szakmai jártasság eléréséhez szükséges kompetenciák – például a holisztikus szemléletmód, a csapat-játékos képesség és a megfontolt-ság – nem alakíthatók ki elszigetelten, csupán egyetlen képzési helyen. A két képzési helyszín közötti szoros együttműködésre van szükség.

A hagyományos szakiskolai tantárgyakat felváltották a KMK kerettantervekkel bevezetett tanulmányi területek, annak érdekében, hogy jobban figyelembe lehessen venni a vállalati munkafolyamatokat és a tevékenységek, munkaműveletek összefüggéseit. Ezzel megszűnt a szakiskolák és a képzést nyújtó vállalatok közötti hagyományos feladatmegosztás. Mindkét képzési helyszín felelős a gyakorlati kompetenciák elsajátításáért. A tanulmányi területek koncepciója a képzési helyek – elmélet és gyakorlat jobb összekapcsolását célzó – közös képzési projekteinek közös kidolgozása révén segíti elő a képzési helyszínek közötti együttműködés fókuszálását. A szakiskolai tanárok többet tanulnak a vállalati gyakorlat aktuális követelményeiről. A vállalati oktatókkal együtt lehetőséget, teret kapnak a képzés minőségének a javítására.

A képzési helyek közötti együttműködés nem önmagáért való cél, hanem eredményorientáltnak kell lennie, azt fel kell tölteni tartalommal. Az együttműködés intenzitását meghatározó fontos tényező a vállalat mérete, a meglévő képzési struktúrák és a képzésen oktatót adott szakma. A vállalatok és szakiskolák közötti együttműködés a követelményektől függően különböző formákat ölthet. Az egyik kézenfekvő szempont az, hogy az oktatásban és képzésben részt vevő személyzet információkat oszt meg a tanulókról olyan ügyekben, mint a jelenlét, a motiváció, a teljesítmény, a társas magatartás stb. Az együttműködés előtérbe helyezheti a képzési tartalmak és a tanítási időre vonatkozó modellek koordinációját, a didaktikai anyagok kidolgozását vagy a több helyre kiterjedő képzési tevékenységeket és a közös továbbképzéseket. További együttműködési lehetőséget kínálnak a közös projektek és a regionális munkacsoportok.

A szakiskolai tanárok és a szakoktatók vállalati gyakorlati helyre történő kihelyezése és a tanulóknak szervezett üzemi látogatások jól példázzák a vállalatok elkötelezettségét a képzési helyek közötti intenzív együttműködés iránt. A tanárok vállalatokhoz történő kihelyezése segít abban, hogy elmélyítsék a vállalati eljárásokra, struktúrára és folyamatokra vonatkozó ismereteiket, és azt célozza, hogy betekintést nyerjenek a munka és a foglalkoztatás folyamatosan változó

világába. A tanárok jobban megismerik a vállalatok igényeit, és képesek átadni az újonnan szerzett ismereteiket a tanulóknak. A gyakorlati helyre történő kihelyezés segítséget nyújt a tanároknak a személyes kapcsolati háló kialakításában, emellett új lehetőségeket teremt a vállalatok és a szakiskolák közötti fenntartható együttműködésre.

Tartománytól függően a kihelyezések célja, hogy bemutassák az adott szakmai specializáció és lehetőség szerint a tanár által oktatott közismereti tantárgy közötti konkrét összefüggést (mint például Bajorország esetében). Olyan szempontokra is irányulhatnak, mint az információszerzés a tanuló vállalaton belüli szociális környezetéről (mint például Szász-Anhalt tartományban). Ha a gyakorlati helyre történő kihelyezés elsősorban olyan területekre összpontosít, mint a humán erőforrás-fejlesztés és a menedzsment, akkor ez javaslatokat és útmutatásokat adhat a vezetői feladatokra való felkészüléshez (mint például Hamburgban).

Néhány tartomány erőteljesen elkötelezett a képzési helyek közötti együttműködés mellett. Baden-Württembergben az iskolák felső vezetése és az ipari és kereskedelmi kamarák közösen neveztek ki együttműködési tanácsadókat, akik tájékoztató és továbbképzési rendezvényeket szerveznek az oktatók számára, és munkacsoportok megalakításáért felelnek. Néhány tartományban a képzési helyek közötti együttműködéssel kifejezetten foglalkozik az iskolatörvény. Alsó-Szászországban például a vállalatokkal és az alap- és továbbképzésben részt vevő egyéb intézményekkel folytatott együttműködést a szakiskolák képzésfejlesztéséhez és szakmacsoportjaihoz rendelik hozzá (az alsó-szászországi iskolatörvény 35a. cikke).

Hamburgban a vállalati oktatók a tartományi szakiskolák igazgatóságának tagjai lehetnek, ahol a vállalkozások képviselőiként a vállalatok és azok tanulóinak érdekeit érvényesítik az iskolában. A szakiskoláknak emellett szakmai együttműködési csoportokat kell létrehozni a képzési helyek között (a hamburgi iskolatörvény – HmbSG – 78a. cikke). Ezekben a csoportokban az adott képzési programban oktató személyzet mellett helyet kapnak a képzést nyújtó vállalatok, az üzemek feletti tanműhelyek, a gyakorlati kihelyezéseket biztosító vállalatok, valamint a megfelelő ipartestület vagy szakmai szövetség képviselői is. A képzési helyszínek közötti együttműködési megállapodás célja különösen az, hogy támogassa a képzés minőségének és a képzési tartalmának, valamint ezek koordinálási módjainak továbbfejlesztését. Elősegítik a tudáshálózatok kiépítését a vállalatok és az iskolák között, és tanácsokat adnak az adott iskola igazga-

tóságának stratégiai kérdésekben. További képezéseket és az egyes tanulói csoportokat célzó képzéstámogatási lehetőségeket is kidolgozhatnak.

Gyakorlati példa: A KOLIBRI kísérleti projekt

A tanulási-képzési helyek közötti együttműködés tágabb értelmezéséből kiindulva, a Szövetségi-Tartományi Oktatástervezési és Kutatástámogatási Bizottság (BLK) egy országos szintű kísérleti projektet kezdeményezett– „Együttműködés a tanulási-képzési helyek között a szakképzésben” (KOLIBRI) címmel, amely 1999. szeptember és 2004. február között valósult meg. A végrehajtott 28 kísérleti projekt a következő intézkedéstípusokat foglalta magában:

- ▶ Együttműködési koncepciók kidolgozása a „helyi” tanterv és azon eszközök pontos meghatározása érdekében, amelyek a képzés során támogatják a módszer- és társas kompetenciák értékelését.
- ▶ Olyan moduláris koncepciók kidolgozása, amelyek összeegyeztethetők a szabályozási politikával és kapcsolódnak a szakmai továbbképzéshez.
- ▶ A gyakorlati dimenziók integrálása és didaktikai kialakítása az iskolai rendszerű nappali képzési programokban.
- ▶ A finanszírozási módszerek tanulási helyeket átfogó fejlesztése az adott célcsoportok képzési sikerének biztosítása érdekében.
- ▶ Az intézményi és a humán erőforrás-feltételek fejlesztése annak érdekében, hogy az együttműködés a tanulási-képzési helyszínek közötti együttműködésre irányuljon és megerősítsék azt.

A tanulási-képzési helyek közötti együttműködés koordinálása és előmozdítása különböző formákat öltött a kísérleti programban. Az eszközök közé tartoztak a szakértői konferenciák, az irányítócsoporthoz és az új intézmények létrehozása. Az egyik fontos megállapítás az volt, hogy nem lehet egyféle típusú „együttműködő szerv”. A helyi feltételeknek döntő jelentősége van. A koordinátornak kell kezdeményeznie és irányítania a tanulási-képzési helyek közötti együttműködést. Ez lehet egy magánszemély vagy egy kifejezetten erre a célra létrehozott együttműködő szerv. Mindazonáltal a tanulási helyek közötti együttműködés nem szűkíthető le a szakképzés érdekelt feleinek egyéni cselekedeteire, fellépéseire. Az együttműködést a tanulási-képzési helyekre jellemző általános szakpolitikai, gazdasági, technikai-technológiai és kulturális feltételek határozzák meg.



Jogalapok

Törvények és rendeletek

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) – Az oktatói alkalmasságra vonatkozó rendelet

Berufsbildungsgesetz (BBiG) – Szakképzési törvény

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény

Gesetz zur Ordnung des Handwerks – Handwerksordnung (HwO) – A kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend – Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) – A fiatalok munkahelyi védelméről szóló törvény

Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland – Kultusministerkonferenz (KMK) – A Németországi Szövetségi Köztársaság tartományi oktatási és kulturális minisztereinek állandó konferenciája (az oktatási és kulturális ügyekért felelős miniszterek konferenciája): Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen (*Kerettantervek és képzési szabályzatok*). Berlin, 2016.

Ajánlások

Bundesinstitut für Berufsbildung [*Szövetségi Szakképzési Intézet*] (Szerk.): Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung [*Ajánlás a szakképzés tartalmáról és időbeli tagolásáról*], 1972.

Bundesinstitut für Berufsbildung [*Szövetségi Szakképzési Intézet*] (Szerk.): Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater [*A tanácsadásra és a képző helyek képzési tanácsadók általi ellenőrzésére vonatkozó alapelvek*], in: Zeitschrift für Berufsbildung [*Szakképzési folyóirat*] (1973).

Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung [*Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa*] (Szerk.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit/zur Teilzeitausbildung [*A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsának ajánlása a képzési idő lerövidítéséről és meghosszabbításáról, valamint a részidős képzésről*] – 129. sz. Bonn, 2008.

Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung [*Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa*] (Szerk.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren [*A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsának ajánlása a szabályozási eljárásban alkalmazott minőségbiztosításról és minőségirányításról*] – 130. sz. Bonn, 2008.

Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung [*Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa*] (Szerk.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung für das Führen von Ausbildungsnachweisen [*A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsának ajánlása a képesítés megszerzését igazoló bizonyítványok nyilvántartásáról*] – 156. sz. Bonn, 2012.

Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung [*Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa*] (Szerk.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen [*A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsának ajánlása a képzési szabályzatok struktúrájáról és kialakításáról*] – 158. sz. Bonn, 2013.

Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung [*Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsa*] (Szerk.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Eignung der Ausbildungsstätten [*A Szövetségi Szakképzési Intézet igazgatótanácsának ajánlása a képzőhelyek megfelelőségéről*] – 162. sz. Bonn, 2016.

Szakirodalom

- Das Berufsorientierungsprogramm des BMBF (BOP) *[A Szövetségi Oktatási és Kulturális Minisztérium (BOP) szakmai orientációs programja]:* Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten *[Szakmai orientáció az üzemek feletti tanműhelyekben és hasonló szakképző központokban]*. Bonn, 2016.
- Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB *[Szövetségi Szakképzési Intézet] – BIBB* (Szerk.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen *[A képzési szabályzatok és fejlődésük]*. Bonn, 2015.
- Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB *[Szövetségi Szakképzési Intézet] – BIBB* (Szerk.): Training regulations and how they come about. *[A képzési szabályzatok és létrejöttük]* Bonn, 2014.
- BIBB (Szerk.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht *[A szakképzésről szóló beszámolót kísérő adatjelentés]*. Bonn, 2015a.
- Bretschneider, Markus: Egy nem publikált ábra felülvizsgált változata, amelyet az „Elismert szakmák fejlődése a fagylaltkészítő és fagylaltkészítő szakember példáján keresztül” című prezentációban használtak fel, amelyet 2016. április 19-én adtak elő a „Minőségbiztosítás a vállalatoknál folyó szakképzésben és az EQAVET referencia keretrendszer – követelmények a bemutatással, a besorolással és a fordítással kapcsolatban” című konferencia alkalmából, BIBB, Bonn, 2016.
- CEDEFOP – Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (Szerk.): Stronger VET for better lives: Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies 2010-14 *[Erősebb szakképzés a jobb életért: a Cedefop nyomkövetési jelentése a 2010 és 2014 közötti szakképzési politikákról]*. Luxembourg, 2015. – URL: www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/3067 (változat: 2016.09.21.).
- DEQA-VET (Szerk.): Der Einsatz von Qualitätssicherungssystemen in den Berufsschulen, die den EQAVET-Anforderungen entsprechen *[A minőségbiztosítás alkalmazása azokban a szakiskolákban, amelyek megfelelnek az EQAVET követelményeinek]* – URL: www.deqa-vet.de/de/BeruflichesSchulsystem-3512.php (változat: 2016.09.21.).
- Deutscher Bundestag *[Német Szövetségi Parlament]* (Szerk.): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung *[Az Oktatási, Kutatási és Technológiai Hatásvizsgálati Bizottság záró ajánlása és jelentése]*, 15/4752. sz. nyomtatott dokumentum. Berlin, 2005.

Európai Bizottság: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Gondoljuk újra az oktatást: beruházás a készségekbe a jobb társadalmi-gazdasági eredmények érdekében. Brüsszel, 2012. URL: www.eqavet.eu/gns/library/policy-documents/policy-documents-2012.aspx

Európai Bizottság: A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a szakoktatás és szakképzés európai minőségbiztosítási referencia-keretének létrehozásáról szóló, 2009. június 18-i európai parlamenti és tanácsi ajánlás végrehajtásáról (COM(2014) 30 final). Brüsszel, 2014. URL: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/eqavet_en.pdf (változat: 2017.03.10.)

Európai Bizottság: Új európai készségfejlesztési program – Közös erővel az emberi tőke, a foglalkoztathatóság és a versenyképesség megerősítéséért. A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának (SWD(2016) 195 final), Brüsszel, 2016: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15621&langId=en>

Európai Tanács és Bizottság: A Tanács és a Bizottság együttes jelentése az oktatás és képzés terén folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszerének („Oktatás és képzés 2020”) végrehajtásáról. Az oktatás és képzés terén folytatott európai együttműködés új prioritásai – A Tanács 2015. november 23-i következtetései, www.eqavet.eu/gns/library/policy-documents/policy-documents-2015.aspx

Szakoktatásért és szakképzésért felelős európai miniszterek/Európai Bizottság: A 2002. november 29–30-án Koppenhágában ülésező, szakoktatásért és szakképzésért felelős európai miniszterek és az Európai Bizottság nyilatkozata a szakoktatás és szakképzés terén megvalósuló európai együttműködés bővítéséről. „A koppenhágai nyilatkozat”. Koppenhága, 2002. URL: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf

Szakoktatásért és szakképzésért felelős európai miniszterek, európai szociális partnerek és az Európai Bizottság: A bruges-i közlemény a 2011–2020. közötti időszakban a szakképzés terén folytatott megerősített európai együttműködésről. Közlemény a szakképzésért felelős európai miniszterek, az európai szociális partnerek és az Európai Bizottság 2010. december 7-én Bruges-ben a koppenhágai folyamat 2011–2020-as időszakra vonatkozó stratégiai megközelítésének és prioritásainak felülvizsgálatára tartott találkozójáról. Bruges, 2010. URL: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf (változat: 2017.03.10.)

Német változat:

Für die berufliche Bildung zuständige europäische Minister, europäische Sozialpartner und Europäische Kommission: Communiqué von Brügge zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung für den Zeitraum 2011-2020, 7. Dezember 2010. Bruges, 2010. URL

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_de.pdf (változat: 2017.03.10.)

Szakoktatásért és szakképzésért felelős európai miniszterek: Szakoktatás és szakképzés Európában – A fiatal nemzedék perspektívái. Egyetértési megállapodás az európai szakoktatásról és szakképzésről. Berlin, 2012. december 10–11., URL:

www.bibb.de/dokumente/pdf/memorandumvocational_education_and_training_2012.pdf (változat: 2017.03.10.)

Európai Parlament és a Tanács: Az Európai Parlament és a Tanács 2009. június 18-i ajánlása a szakoktatás és szakképzés európai minőségbiztosítási referenciakeretének létrehozásáról. Brüsszel, 2009.,

www.eqavet.eu/gns/library/policy-documents/policy-documents-2009.aspx (változat: 2017.03.10.)

Német változat:

Európai Parlament und Rat: Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung vom 18. Juni 2009. Brüssel, 2009. URL:

<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=DE&f=ST%203746%202008%20REV%201> (változat: 2017.03.10.)

Frank, Irmgard: Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens – Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung auf allen Ebenen erfordert [A német képesítési keretrendszer bevezetése – a szakoktatás és szakképzés minőségi fejlesztésére minden szinten szükség van]. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis [Szakképzés a kutatásban és a gyakorlatban] (2013) 2, 34–37. o.

Gaylor, Claudia et al.: Leitfaden – Qualität der betrieblichen Ausbildung [Iránymutatás – a vállalatoknál folyó gyakorlati képzés minősége]. Bonn, 2015.

Gehlert, Berthold: Die politische Steuerung der dualen Berufsausbildung in Deutschland im Spannungsfeld von Bundes- und Landespolitik [A duális szakképzés politikai irányítása Németországban a szövetségi és a tartományi politika ütközési területén]. Hamburg, 2014.

Gonon, Philipp: Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Eine Bilanz [Minőségbiztosítás a szakképzésben. Értékelés]. In: Zeitschrift für Pädagogik [Pedagógiai folyóirat], 53 (2008), 96–107. o.

- Kremer, Manfred: Berufsprinzip sichert Qualitätsanspruch der Ausbildung [*A szakmák elve biztosítja a képzés minőségi célkitűzéseit*]. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis [*Szakképzés a kutatásban és a gyakorlatban*] (2015) 4, 3-6. o.
- Az uniós tagállamok, a tagjelölt országok és az EGT-országok szakképzésért felelős miniszterei: A 2015. évi rigai következtetések. Új középtávú célok a szakképzés területén a 2015–2020-as időszakra a 2010. évi brugesi közleményben meghatározott rövid távú célok felülvizsgálata alapján. Riga, 2015. URL: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf (változat: 2017.03.10.)
- Müller, Hartmut; Padur, Torben: Lernortkooperation auf Ordnungsebene. Entwicklung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen [*A képzési helyek közötti együttműködés szabályozási szinten. A képzési szabályzatok és a kerettantervek fejlesztése és koherenciája*]. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis [*Szakképzés a kutatásban és a gyakorlatban*] (2015) 1, 52-53. o.
- Servicestelle Bildungsketten beim Bundesinstitut für Berufsbildung [*A Szövetségi Szakképzési Intézet oktatási láncokért felelős szolgálata*] (Szerk.): Das Starterpaket für die Berufseinstiegsbegleitung [*Kezdőcsomag a pályakezdési támogatáshoz*]. Bonn, 2015.
- Ulmer, Philipp; Gutschow, Katrin: Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu? [*Az oktatói alkalmasságról szóló 2009. évi rendelet – mi az újdonság?*] In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis [*Szakképzés a kutatásban és a gyakorlatban*] (2009) 3, 48-51. o.

Rövidítések jegyzéke

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung – Az oktatói alkalmasságról szóló rendelet
ARP	Ausbildungsrahmenplan – Általános képzési terv
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – A szakmai testületek akkreditációs feltételeiről és eljárásáról, valamint a foglalkoztatási támogatást nyújtó szolgáltatók elismeréséről szóló rendelet
BBiG	Berufsbildungsgesetz – Szakképzési törvény
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz – A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung – Szövetségi Szakképzési Intézet
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung – Szövetségi-Tartományi Oktatástervezési és Kutatástámogatási Bizottság
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung – Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium
BOP	Das Berufsorientierungsprogramm – Szakmai orientációs program
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung – Német szakképzési minőségbiztosítási referenciapont
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag – Német Kézműipari Kamarák Szövetsége
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag – Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen – Az egész életen át tartó tanulás német képesítési keretrendszer
EFQM	Európai Minőségirányítási Alapítvány
EQAVET	Európai szakképzési minőségbiztosítási referencia keretrendszer
EQF	Európai képesítési keretrendszer
HmbSG	Hamburgisches Schulgesetz – A hamburgi iskolatörvény
HWK	Handwerkskammer – Kézműipari Kamara
HwO	Handwerksordnung – A kézműipari tevékenységek szabályozásáról szóló rendelet

IHK	Industrie- und Handelskammer – Ipari és Kereskedelmi Kamara
ISO	Nemzetközi Szabványügyi Szervezet
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz – A fiatalok munkahelyi védelméről szóló törvény
KMK	Konferenz der Kultusminister und -senatoren der Länder – A szövetségi tartományok oktatási és kulturális ügyekért felelős minisztereinek és szenátorainak konferenciája
KoA	Bund-Länder-Koordinierungsausschuss „Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne” – A szövetségi kormány/szövetségi tartományok képzési szabályozásokkal és kerettantervekkel foglalkozó koordinációs bizottsága
KOLIBRI	Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung – A képzési helyek közötti együttműködés
KWB	Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung – A német munkáltatók szakképzési szervezete
Q2E	Qualität durch Evaluation und Entwicklung – Minőség az értékelésen és fejlesztésen keresztül (az iskolákra vonatkozó minőségirányítási rendszer)
RLP	Rahmenlehrplan – Kerettanterv
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Üzemek feletti tanulmányhelyek



Szövetségi Szakképzési Intézet
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: (02 28) 1 07-0

Internet: www.bibb.de
e-mail: zentrale@bibb.de



Szövetségi Szakképzési Intézet

BIBB

- Kutatás
- Tanácsadás
- A jövő alakítása