

Munkáltatói elvárások és kompetenciák mérése a kiválasztás során a középfokú szakképzésben végzettek esetében, konkrét kutatási eredmények alapján

Pelczer Dóra, egyetemi hallgató

Pécsi Tudományegyetem

7633 Pécs, Szántó Kovács János utca 1/B, dora.pelczer@gmail.com

Absztrakt

A magyar szakképzési rendszer átalakítása elengedhetetlen volt az elmúlt időszakban. A duális szakképzés bevezetésére azért volt szükség, hogy az oktatás/képzés színterét egy kicsit közelebb hozzák a munka világához. Továbbá a diákok a képzés során a megfelelő szakmai ismereteket és kompetenciákat tudják elsajátítani. Ezért úgy vélem, fontos, hogy képet kapjunk a jelenlegi képzési-fejlesztési folyamatokról, hogy majd ezek segítségével lehetőség nyíljon a szakképzési rendszer „finomhangolására” és továbbfejlesztésére.

„A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című kutatás 2015 őszén zajlott. Kutatói munkatársként ezekre az eredményekre alapozva készült el tanulmányom, amelyben a megváltozott munkaerő-piaci elvárásokat és folyamatokat, továbbá a kompetenciák fontosságát vizsgálom. Emellett kiemelt szerepet kap a kiválasztási folyamat is, amely az utóbbi időszakban jelentősen megváltozott a szakképzettséggel rendelkező munkaerő kiválasztása során. A kutatás célcsoportjai olyan tanulók/pályakezdők, akik a szakképesítéssel rendelkeznek és olyan szervezetek, ahol szakmai gyakorlati képzés folyik. A kérdőíves adatfelvétel során több mint 450 tanulót és 160 céget sikerült elérnünk. Második körben pedig mélyinterjú készült 40 olyan szervezettel, akik a kérdőív kitöltésében is részt vettek. Ezekre az adatfelvételek 2015 szeptembere és 2016. januárja között került sor.

A kutatási eredményekre alapozva egy elég átfogó képet kaphatunk a jelenlegi szakképzési rendszerről, és a szakképzésből kikerülő tanulókkal szembeni elvárásokról. Ezen információk birtokában vonhatók le a következtetések.

Kulcsszavak: szakképzés, munkáltatói elvárások, kompetencia

Measurement of employer's expectations and competences during the selection in mid-level professional training, based on exact research results

Abstract

Reforming the Hungarian vocational education became unavoidable lately. Introducing dual vocational training was necessary in order to get closer to the labor market, providing relevant knowledge and competences to students. Getting a picture of the current course of education and development is essential for fine-tuning and further development of the system.

A research about expectations of potential employers of freshly graduated youth was made in 2015. My research, investigating changed requirements and importance of competences in the labor market, is based on its

results. As it has changed significantly, another highlight will be what factors employers consider when picking from candidates. Targets of my research were students and freshmen with vocational training, and organizations providing such trainings. With the developmental processes we managed to reach more than 450 students and 160 companies. In the second round we made in-depth interviews with 40 organizations that were also participating in the survey. Collecting data started in September 2015 and ended January 2016.

My research gave me an overall picture of the current vocational system and also the expectations towards those leaving it. My conclusions are based on the gathered information.

1. Bevezetés

Magyarországon az oktatási rendszer folyamatos átalakuláson vett részt az elmúlt években. Számos kritika érte az oktatási rendszert, ugyanis a diákok nem kapták meg a megfelelő képzést és gyakorlati ismereteket. Létfontosságúvá vált reformokat végrehajtani. Ez főként annak érdekében történt, hogy javuljon az oktatás színvonala, csökkentsék a lemorzsolódást, megalapozzák a gazdasági növekedést és elmozdulást idézzenek elő a teljes foglalkoztatás elérésében.¹⁸ A gazdaságnak ugyanis a jó szakmai alapokkal, kezűgyességgel, nyelvtudással rendelkező pályakezdőkre van szüksége. Fontossá vált a gyakorlatorientált gondolkodás, információs és kommunikációs technológiai (IKT) ismeretek, és további készségek és képességek, melyek a leendő munkavállalókat foglalkoztathatóvá és továbbfejleszhetővé teszik¹⁹.

Az oktatáspolitikai igyekszik a mai napig az előbb leírt kritériumokhoz alakítani az egész oktatási rendszert és olyan eszközrendszert kialakítani, ami lehetővé teszi, hogy a szükséges kulcskompetenciákat és tudást a tanulók megszerezzék a tanulmányaik során, amelyre aztán a további fejlesztési folyamatokat tudják alapozni, az élethosszig tartó tanulás paradigmájának megfelelően.²⁰

Azonban ez a problémakör ennél jóval komplexebb, főleg a szakképzési rendszert illetően. A beiskolázás egyre csökkent, amelyek egy része a demográfiai csökkenéséből fakad, de jelentősen befolyásolja a fizikai munka társadalmi megítélése - amit igen alacsony

¹⁸ Council of the European Union (2011): COUNCIL RECOMMENDATION on policies to reduce early school leaving, 2011. (Letöltési link: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:191:0001:0006:en:PDF>, 2016. január 5.)

¹⁹ László Gyula (szerk.) (2015): Baranya megye képzési stratégiája. Baranya Megyei Önkormányzat. Pécs. p. 64

²⁰ Council of the European Union (2011): Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning, 2011. (letöltési link: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF>, 2016. január 5.)

megbecsülése és bérszínvonala is tükrözi - továbbá a felsőfokú végzettség preferálása és a karrier lehetőségének hiánya.²¹

Fontos lenne képet kapni a jelenlegi képzési-fejlesztési folyamatokról, majd ezt összehasonlítani a későbbiekben tapasztalt eredményekkel. Ezáltal lehetőség lenne következtetéseket levonni az egyes változások eredményességéről, sikerességéről és lehetőség nyílna a rendszer „finomhangolására”. Ennek érdekében e tanulmány során a középfokú szakképzési rendszerben végzett pályakezdők munkaerő-piaci megjelenését, a munka világában tapasztalható elvárásoknak való megfelelést vizsgálom. Röviden bemutatom az átalakított, hazai szakképzési rendszert, ami teljes mértékben illeszkedik az Európai Unió oktatáspolitikájához és foglalkoztatáspolitikájához. Ezt követve bemutatom a munkaerő-piac oldaláról azonosítható hiányszakmákat és a munkáltatók szerepvállalását a duális szakképzés keretrendszerében. Azonosítom a munkaadói igényeket, ide értve a kompetenciakörök fontosságát és felértékelődését.

2. A kutatás kontextusa

2015 szeptemberében kezdődött el „*A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai*” című kutatás, melynek kutatásvezetője dr. Vámos Tamás volt. A kutatás a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal megrendelése és támogatása alapján valósulhatott meg. E munkába lehetett bekapcsolódni segítő kutatóként. Fontos, hogy a kutatás célcsoportjai csak a Dél-dunántúli, illetve Dél-alföldi régióból kerültek ki.

2.1. Hipotézisek

A kutatás kapcsán a következő hipotézisek fogalmazódtak meg:

A munkaadók aktívan szeretnének részt venni a szakképzésben tanuló diákok képzésében, ugyanis nem megfelelő a munkaerő-piaci utánpótlás.

²¹ Vámosi Tamás (2016): A középfokú szakképzésben tanulók átmenete a munka világába; a munkahelyi elvárásokra és kiválasztási folyamatra való felkészítés vizsgálata. In: Karlovitz János Tibor (szerk.): A IV. Neveléstudományi és Szakmódszertani Konferencia válogatott tanulmányai. International Research Institute, Komárno, Szlovákia, 2016, p. 265-271.

A munka világában elvárt kompetenciák egyformán fontosak a pályakezdők és a munkáltatók oldaláról, ugyanis ezek nagyban hozzájárulnak az adott munkakör sikeres betöltéséhez.

A munkáltatók a kiválasztási folyamat során előnyben részesítik a kompetencia-elvű módszereket, már a középfokú szakképzettséggel rendelkező munkavállalók esetében is.

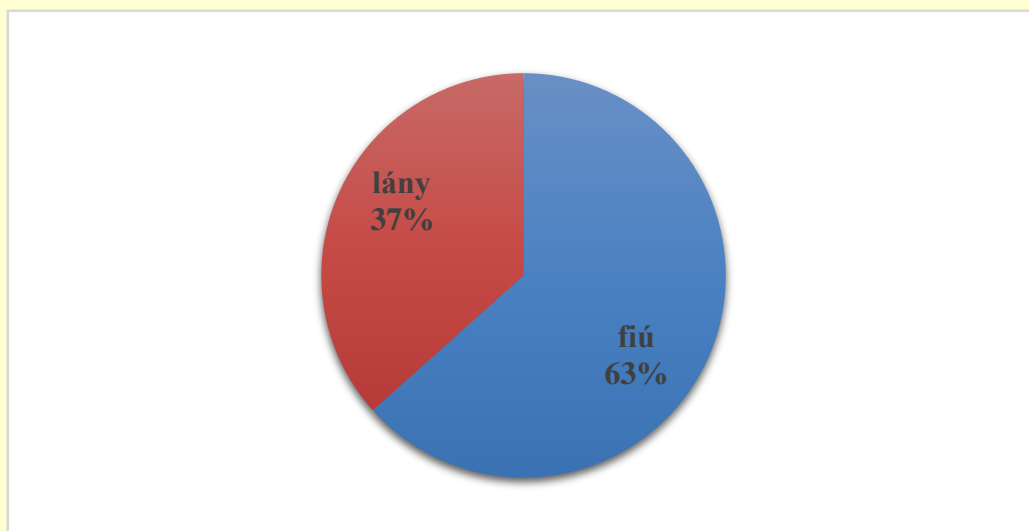
2.2. Célcsoportok és a kutatás módszertana

2.2.1. A tanulói célcsoport

A tanulók esetében olyan diákok tölthették ki a kérdőívet, akik már szereztek legalább egy szakképesítést. Nem volt kikötés arra nézve, hogy milyen képzési szinten szereztek azt (érettségi előtti, után vagy felsőfokú szakképzés). A kérdőív többnyire zárt kérdéseket tartalmazott, de nyitva hagyva annak lehetőségét, hogy egyéb választ is adhassanak. A kérdések a következő nagyobb tartalmi egységek köré szerveződtek: alapinformációk, szakképesítés megszerzése utáni életút, szakképzési dokumentáció ismerete, tanulószereződés, álláskeresési technikák és munkavállalói kompetenciák. Minden esetben mérni próbáltuk a személyes tapasztalatokat, aktivitást és a pályakezdéssel, munka világával kapcsolatos jellemzőket.

Összesen 426 fő töltötte ki a kérdőívet, mely papír alapon és online is elérhető volt (az online felület dominált a kitöltés során). Megoszlásukat a következő két ábra mutatja (1. ábra, 2. ábra).

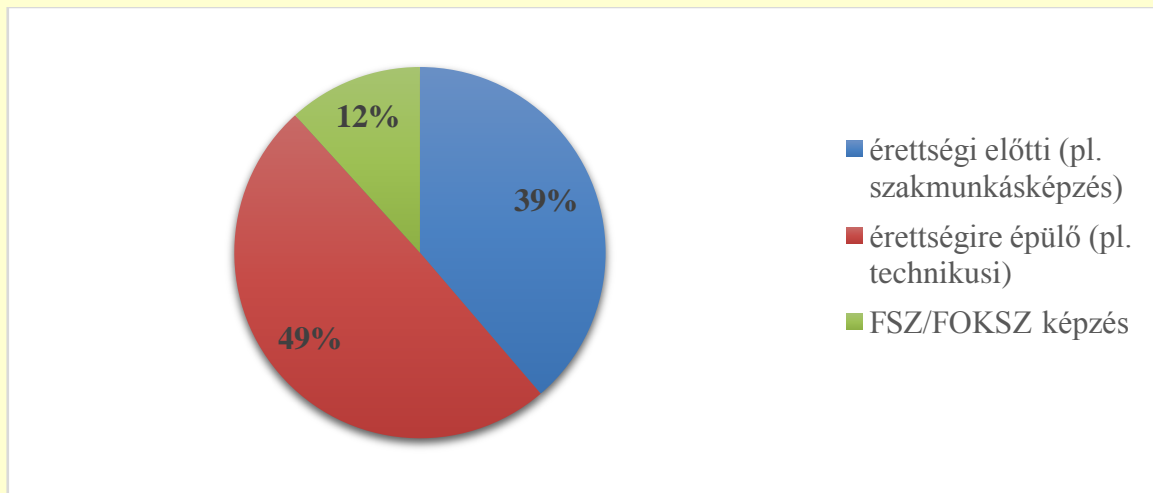
I. ábra Neme (tanulók, N= 426)



Adatok forrása: saját kutatás alapján²²

Az ábrán szereplő nemek megoszlása részben tükrözi az országos helyzetet, miszerint több fiú vesz részt a szakképzésben. A lányok száma is jelentős, de nem ők vannak túlsúlyban.

II. ábra Milyen szintű képzésben végeztél? (tanulók, N=426)



Adatok forrása: saját kutatási eredmények alapján²³

Mintahogyan az az ábráról is leolvasható, a szakképzésben résztvevők majdnem fele érettségire épülő szakképzésben vesz részt. Ez részben köszönhető az elmúlt évek oktatáspolitikájának, hiszen az volt a cél, hogy minél több fiatal szerezzék meg az érettségüket, majd tanuljon tovább, vagy tanuljon szakmát. Illetve a társadalmi megítélése is jelentősen közrejátszik.

2.2.2. A munkáltatói célcsoport

„A munkáltatók megkérdezése kapcsán egyetlen fő kutatási kritérium volt meghatározva: legyen tapasztalata a gyakorlati szakmai képzés kapcsán, vagyis jelenleg vagy a közelmúltban fogadott tanulót szakmai gyakorlatra, és munkáltatóként részt vett az illető felkészítésében.”²⁴

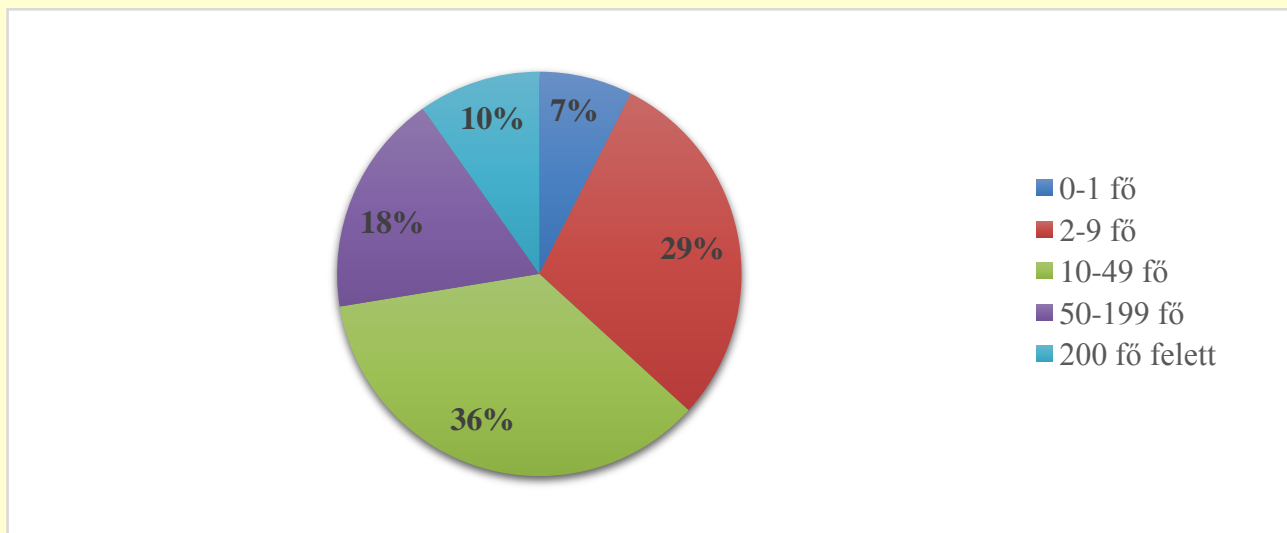
²² „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás

²³ „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás

²⁴ Vámosi Tamás (2016): A középfokú szakképzésben tanulók átmenete a munka világába; a munkahelyi elvárásokra és kiválasztási folyamatra való felkészítés vizsgálata. In: Karlovitz János Tibor (szerk.): A IV.

A cégek először egy kérdőíves felkeresésben vettek részt. A megkeresések indirekt módon történtek, ugyanis itt azt a személyt is fel kellett kutatni, aki magában a témakörben érdekelt és válaszolni tud a kérdésekre. A kérdőív elsősorban zárt kérdéseket tartalmazott, a következő témakörök köré csoportosítva: alapinformációk, gyakorlati képzés jellemzői, szakképző iskolával való kapcsolattartás, tanulószereződés, szakmai programok jellemzői, motivációs háttér, kiválasztási módszertan és a munkaerő biztosításának kompetencia-alapú megközelítése. Majd ezek feldolgozása után több céget ismét megkerestünk annak érdekében, hogy mélyinterjút készítsünk velük. A mélyinterjú kérdéscsoportjai megegyeznek a kérdőív témaköreivel.

A munkáltatói kérdőívet 174 szervezet töltötte ki, és munkáltatói mélyinterjú 43 szervezetnél készült. A kérdőívet kitöltő szervezetek megoszlása a következő ábrákon láthatóak (3. ábra, 4. ábra)



III. ábra Hány főt foglalkoztat a szervezet? (szervezet, N= 174)

Adatok forrása: saját kutatási eredmények alapján²⁵

A megkérdezett cégek tevékenységi területe nagyjából leképezi az egész gazdasági struktúrát.

IV. ábra Milyen ágazatban van a szervezet fő tevékenysége? (szervezet, N=174)

Neveléstudományi és Szakmódszertani Konferencia válogatott tanulmányai. International Research Institute, Komárno, Szlovákia, 2016, p. 267.

²⁵ „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás



Adatok forrása: saját kutatási eredmény alapján²⁶

3. A magyar szakképzési rendszer helyzete

Magyarország kidolgozta a nemzeti fejlesztési tervét, amely összhangban áll az Európai Unió célkitűzéseivel. Ezek közé tartozik, hogy a munkaerőpiacon tapasztalt, gyors, változásokra képes gazdaság jöjjön létre az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés szellemiségében.

A 2013-as törvénymódosítások hatására teljes egészében átformálták a szakképzési rendszert. Létrehozták az állami intézményfenntartó központot (Klebsberg Intézményfenntartó Központ – KLIK), és létrejöttek a járási kerületek. Emellett a 2013-as szakképzési törvény módosítása értelmében csökkentették a tankötelezettséget 18 éves korról 16-ra és kialakították a hároméves szakiskolai képzést.²⁷

²⁶ „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás

²⁷ Mártonfi György (2011): A megemelt tankötelezettség fogadtatása és hatása a szakképzésre. Szakképzési Szemle. 2011/3. szám, p. 147-161.

Az Európai Unióban három meghatározó szakképzési modell figyelhető meg, földrajzilag eltérő dominanciával:²⁸

- piaci modell (angolszász országokban)
- tanonc modell (Németországban és Ausztriában)
- iskolai képzés modellje (skandináv országokban)

Magyarországon ez a törvény a duális jellegű – tanonc modellre épülő – képzési rendszert hozta létre. A duális szakképzés fő jellemzői, hogy az oktatási intézmények és a vállalatok együttműködve képzik a diákokat. Az oktatási intézmény végzi az elméleti oktatást (eredetileg 1-2 hetente), az üzemek (cégek, vállalatok) pedig a gyakorlati képzést (eredetileg 3-4 nap hetente). Ezt a munkaviszonyt tanulószerveződés keretében rögzítik, azonban csak olyan céggel történhet szerződéskötés, mely a kamara nyilvántartásában szerepel. Ezt azért kötötték ki, mert a cégeknek egy hosszú akkreditációs folyamaton kell átesni mielőtt tanulót fogadhatnának. Ezzel biztosítva azt, hogy valóban képesek minden feltételt biztosítani a diákok teljes körű gyakorlati képzéséhez. Azonban a német duális képzésben létezik egy harmadik fél is, az üzemek feletti képzőközpontok. Ezek azt a célt szolgálják, hogy azokat a technológiákat vagy tananyagelemeket, amelyeket a vállalatok saját kereteiken belül nem tudnak biztosítani, itt meg tudják tanítani a diákoknak. Azonban a teljes gyakorlati képzés a vállalatokra hárul, aminek azért van nagy jelentősége, mert Magyarországon a kkv-k vannak nagytöbbségben, amelyek nagy része nem vagy csak nehezen tudja biztosítani a gyakorlati képzés feltételeit. Esetleg megoldás lehetne a Térségi Integrált Szakképző Központ (TISZK) vagy Szakképzési Centrumok (SZC) felújítása és felszerelése, de ezt az állam nem támogatja, ugyanis a szakképzési rendszer teljes átalakítása során is a cél a költségcsökkentés volt. További megoldás lehetne a kkv-eket támogató pályázatok, adókedvezmények, illetve a multinacionális cégek tanműhelyfejlesztésének támogatása.²⁹

Az új rendszer bevezetésének következtében már a 9. osztálytól van szakmai oktatás és 12. osztály végén, az érettségizni akaró diákoknak szakmai tárgyat is kell választani. A sikeres érettségivel a kétéves szakmai képzésből egy év teljesül, ezután még egy év szakmai képzés és gyakorlat teljesítése után sikeres OKJ-s vizsgával szakmához jut a tanuló.³⁰

²⁸ Szép Zsófia, Vámosi Tamás (2007): Szakképzés és felnőttképzés – makro-folyamatok, tervezés. PTE FEEK. Pécs

²⁹ Farkas Péter (2011): Duális képzés, tanulószerveződés, hídprogramok, átjárhatóság. Szakképzési Szemle, 2011/3. szám

³⁰ Bihall Tamás (2011): A modern három éves szakképzés bevezetése Magyarországon. Szakképzési Szemle. XXVII. évfolyam 1. szám. p. 5-25.

2015-től pedig a szakképző intézmények kiváltak a KLIK-ből, és országosan a minden megyében létrehozott Szakképzési Centrumokba tömörültek.

3.1. A középfokú szakmai képzés munkaerő-piaci környezete

A Dél-Dunántúl nem tudott olyan gazdasági fejlődést felmutatni, mint ami az ország egészét jellemezte, elmaradt attól. További problémát jelent a külföldi munkavállalás népszerűsége, mivel Baranya megye a depresszív területek közé tartozik, nagyon nehezen tudja megtartani a munkavállalókat, főleg a frissen kibocsájtott pályakezdőket. Azonban a másik két megye sem tűnik ki jelentősen az országos átlagból, sőt gyakran inkább átlag alatti mutatókkal rendelkeznek. Az általános statisztikákat elemezve ez jól látható.³¹

- A *foglalkoztatottak* számát tekintve bár javulás figyelhető meg, mivel az elmúlt évekhez képest 4-5%-kal nőtt a Dél-Dunántúl foglalkoztatottsága. Csakhogy hozzá kell tenni, hogy ez az országos átlagot jelenti, hiszen vannak olyan területek (például Észak-Alföld, Észak-Magyarország), ahol ez az érték a 6,5-7%-ot is eléri.³²
- A *munkanélküliek* számát megnézve továbbra is tükröződik az elmaradás. Az elmúlt években (2011-2014) az ország hátrányosabb régióiban bár a munkanélküliség száma csökkent a többi régióhoz képest ez sem kiemelkedő. (Meg kell jegyeznünk, hogy a közmunkaprogram valamelyest korrigálja a munkanélküliség adatait.) A munkanélküliségi ráta a 2014-es évben (utolsó KSH mérés adatai) a vizsgált régióban 7,8% volt.
- Az *alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete* ugyan azt a képet mutatja, mint a foglalkoztatottság vagy a munkanélküliség. A dél-dunántúli területek bruttó átlagkeresete a régiókhoz viszonyítva a középmezőnyben helyezkedik el. Az mindenképpen elmondható, hogy a közép-magyarországi régióban foglalkoztatottak bruttó átlagkeresete jelentősen kiemelkedik a többi területből.³³

A munkaerő-piacra belépők száma azonban igen csekély az egész országra nézve. Ez komoly gondokat okoz és fog okozni továbbra is. Ugyanis jelentős problémát jelent a munkáltatóknak

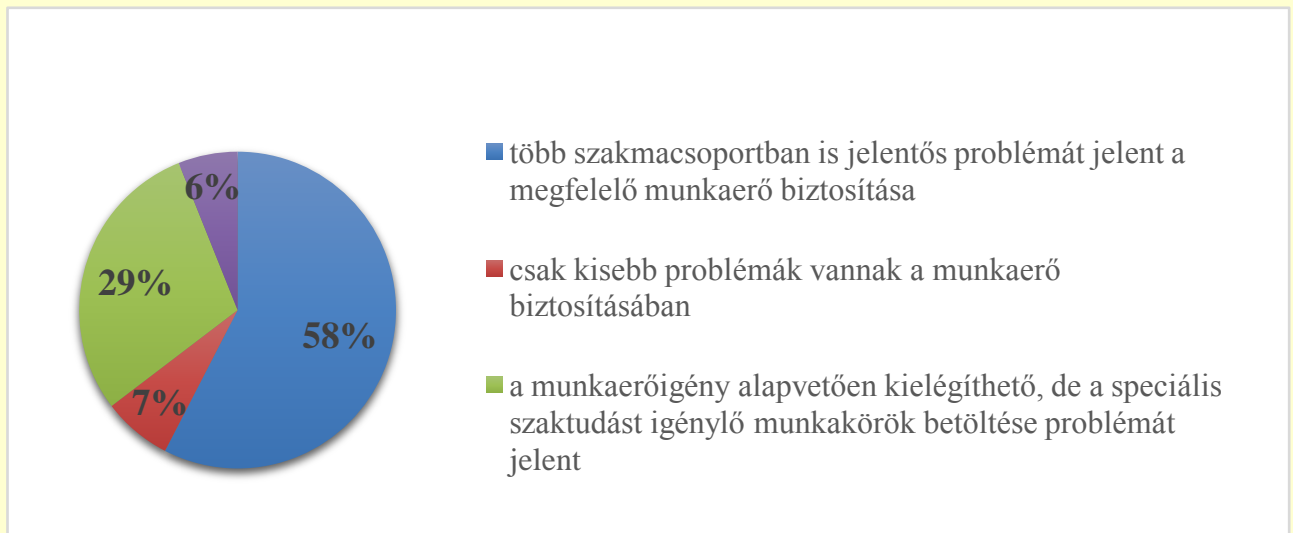
³¹ Bakó Tamás – Lakatos Judit (2015): A magyarországi munkapiac 2014-ben. In: Fazekas Károly – Varga Júlia (szerk.): Munkaerő-piaci Tükör. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet. Budapest. p. 17-36.

³² KSH (STADAT): Idősoros éves, területi adatok – Társadalom – Munkaerőpiac – A foglalkoztatottak száma (Letöltési link: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf021b.html, 2016. január 17.)

³³ KSH (STADAT): Idősoros éves, területi adatok – Társadalom – Munkaerőpiac – Alkalmazásban állók száma, keresete (Letöltési link: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli049b.html, 2016. január 17.)

feltölteni leendő vagy megüresedett munkaköreiket megfelelő végzettségű és szaktudással rendelkező munkavállalóval. Ennek következménye, hogy egyre tovább nő a szakemberhiánnyal küzdő szervezetek száma (5. ábra). A médiával és a politikával ellentétben nincs tömeges túlképzés a felsőoktatásban sem. A munkavállalók szerint, még ha nem is akkora mértékű, de munkaerőhiány van a felsőfokú végzettségű állások betöltésénél is.³⁴

V. ábra Általánosságban milyenek ítéli meg a munkaerő-utánpótlás biztosításának helyzetét? (szervezetek, N=174)



Adatok forrása: önálló kutatási eredmények alapján³⁵

Ezen problémák ellensúlyozásaképp az oktatáspolitikai igyekszik elősegíteni a változásokat. Ilyen elősegítő intézkedés például a hiányszakmák népszerűsítése azáltal, hogy a hiányszakmák közé tartozó szakmát tanulóknak plusz ösztöndíjat biztosítanak. Fontos megemlíteni, hogy ezt a meghatározott ösztöndíjat a tanuló egész tanulmányi ideje alatt kapja, hiába kerül ki esetleg a hiányszakmák közül az, amit ő tanul. Ezeket a szakmákat minden évben a Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság állapítja meg (6. ábra). Érdekességként

³⁴ Adatok a szakképzésről és a szakképzettek foglalkoztatásáról. Tények és következtetések. MKIK GVI Kutatási Füzetek. 2014/4. Budapest. p. 54

³⁵ „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás

említhető, hogy a hiányszakmák száma az utóbbi években folyamatosan nőtt (korábban 10 db, 2015-ben 12 db, 2016-ban 20 db).³⁶

VI. ábra Az ösztöndíjjal támogatott szakmák Baranya megyében

2015/2016-os tanévben	2016/2017-es tanévben	
Ács	Ács	Laboratóriumi technikus
Eladó	Elektronikai műszerész	Mechatronikai technikus
Gazda	Elektronikai technikus	Mezőgazdasági gépész
Gépi forgácsoló	Épület- és szerkezetlakatos	Műanyag feldolgozó
Hegesztő	Gazda	Női szabó
Húsipari termékgyártó	Gépgyártás-technológiai technikus	Vájár
Ipari gépész	Gépi forgácsoló	Villanyszerelő
Közműves és hidegburkoló	Gyakoroló ápoló	Víz-, csatorna- és közmű-rendszereszerelő
Műanyag-feldolgozó	Húsipari termékgyártó	
Női szabó	Kertész	
Vájár	Közműves és hidegburkoló	
Villanyszerelő	Központi fűtés- és gázhálózat rendszereszerelő	

Adatok forrása: Pályaválasztás Baranya³⁷

Meg kell jegyezni, hogy még az ösztöndíj lehetősége sem vonzza túlságosan a fiatalokat a szakiskolák felé. Megfigyelhető ugyanis az a tendencia, hogy fokozatosan egyre kevesebb diák választja a szakiskolát. Ez nem csak a Dél-Dunántúlon figyelhető meg, hanem az egész országban. Erre megoldás lehetne a fizikai munka megbecsülése, bérszínvonalának emelése vagy a tudatos pályaválasztási folyamat szorgalmazása. Nagymértékű a pályaelhagyók száma. Sajnos Magyarországon igen kevés figyelmet fordítanak a pályaorientációra, pályatanácsadásra.³⁸ Gyakori a továbbtanulási határidő előtti, kampányszerű hirdetés. Az

³⁶ Pályaválasztás Baranya honlapja: hiányszakmák (Link: <http://palyavalasztasbaranya.hu/szakmak/hianyszakmak>)

³⁷ Pályaválasztás Baranya honlapja: hiányszakmák (Link: <http://palyavalasztasbaranya.hu/szakmak/hianyszakmak>)

³⁸ Barakonyi Eszter, Cséfalvay Ágnes, Cseh Judit, Muity György, Szellő János (2014): Pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci esélyei a Dél-dunántúli régióban 2025-ig: Kutatási zárótanulmány. PTE FEEK. Pécs

informátlanságnak és a tájékozatlanságnak köszönhető, hogy a fiatalok körében jelentős a fluktuáció, nagy részük végzettségük megszerzése után maximum 2-3 évet dolgozik a szakmájában, majd elhagyja azt, mert nem felelt meg igényeinek és elvárásainak.³⁹

VII. ábra A tanulók létszáma

	2011	2012	2013	2014
Dél-Dunántúl régió				
Szakiskola és speciális szakiskola	15 160	14 532	12 931	11 549
Szakközépiskola	19 721	17 296	16 068	14 397
Baranya megye				
Szakiskola és speciális szakiskola	5 383	5 259	4 583	3 993
Szakközépiskola	7 657	6 786	6 330	5 651

Adatok forrása: KSH Táblák⁴⁰

Sajnos Magyarországon a középfokú szakképzésben nincs kiépített rendszer a pályakövetésre, ami megnehezíti e probléma feltárását. Fontos lenne, ha lenne a szakmát tanulók körében pályakövető rendszer, mint a felsőoktatásban a Diplomás Pályakövető Rendszer és ezáltal információ lenne a szakmával rendelkező munkaerő-piacra kikerülő munkavállalókról.

3.2. A munkáltatók megjelenése a szakképzésben

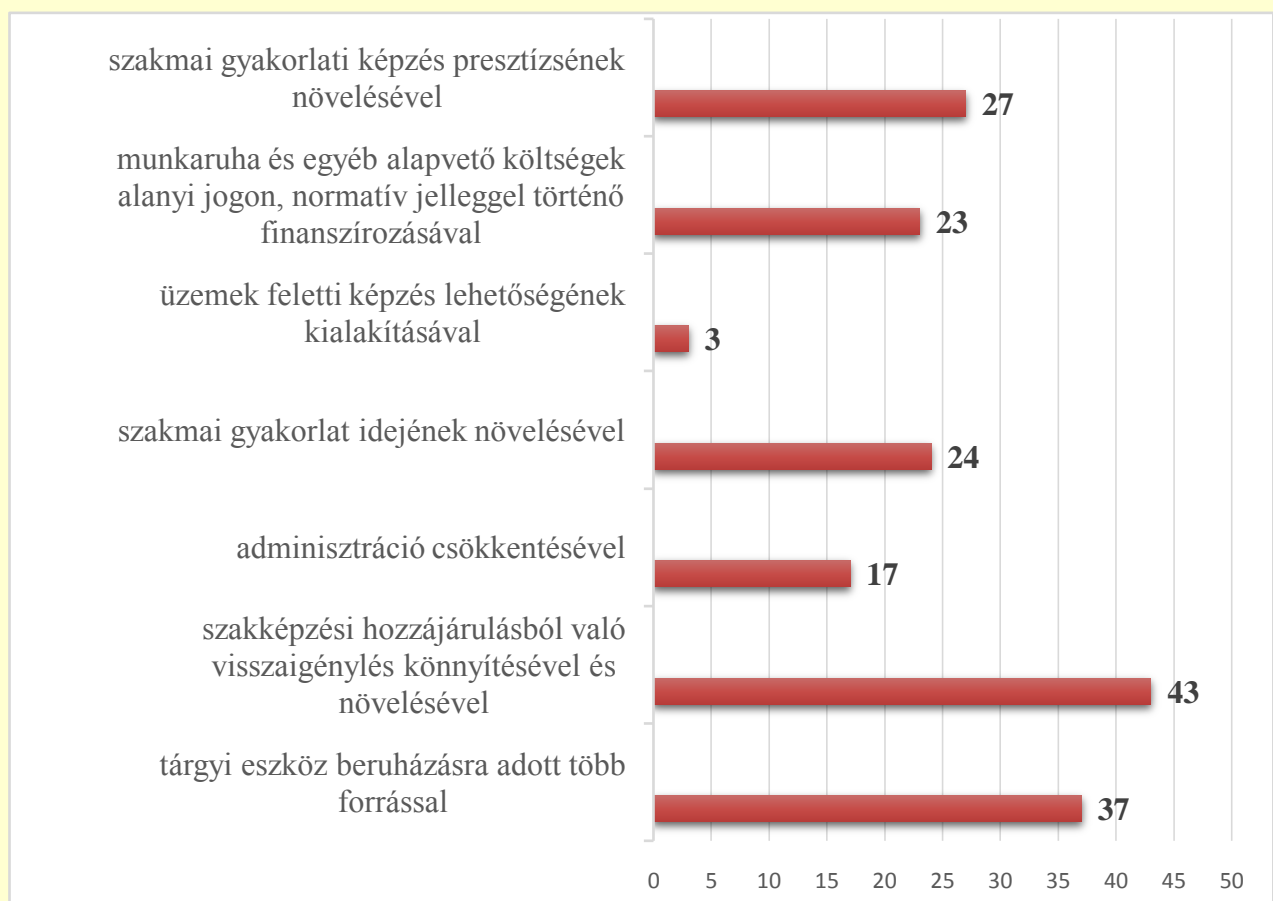
Az említett problémák azokban a munkáltatókat is kedvezőtlenül érintette. Az oktatáspolitikai is felismerte ezt, és igyekezett korrigálni a duális képzés bevezetésével. A vállalatok egy része ezért úgy döntött, hogy részt vesz a képzési folyamatokban, ezáltal biztosítva a megfelelő minőségű és tudással rendelkező szakemberek kibocsájtását. (8. ábra) Hiszen a most tanuló fiatalokat ők fogják alkalmazni, ezért igyekeznek már a képzés idején bekapcsolódni a diákok formálásba és a munkaerő-piac igényeinek megfelelő képzést biztosítani. Lényeges figyelmet fordítani arra, hogy nem minden vállalat, cég tud ezekben a folyamatokba bekapcsolódni, sőt. Magyarországon a legtöbb kkv nem képes tanulókat fogadni és képezni őket. A vállalatok kis hányada rendelkezik megfelelő tanműhellyel és

³⁹ Munkapiaci esélyek és pályaelhagyás a szakmai képzés végzőseinek körében (2009) Kutatásvezető: Dávid János

⁴⁰ KSH (STADAT) - Idősoros éves, területi adatok – Társadalom (Letöltési dátum: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_aves/i_zoi011b.html, 2016. január 18.)

megfelelő erőforrásokkal, illetve motivációval. A duális képzésben való részvétel motivációja bizonyos támogatási eszközökkel javítható. Fontos lenne további támogatásokat biztosítani e szektornak. Míg a kkv-k csak kis mértékben vagy szinte egyáltalán nem tudnak részt venni a duális képzésben, addig a multinacionális vállalatoknak ez nagy lehetőség. Elmondásuk alapján (saját kutatási eredmények – mélyinterjú, összesen 43 szervezet) őket nem a visszaigényelhető összegek, nem a forrásokra adott támogatások, hanem az utánpótlás kinevelése ösztönzi. Ugyanis számottevő munkaerőhiánnyal rendelkeznek és a meglévő munkaerő-piacon nem találnak megfelelő minőségű és képzettségű szakembert. Ezáltal ők a gyakorlati képzés ideje alatt már előre terveznek a tanulók egy részével és szűrik őket, biztosítva a megfelelő utánpótlást.

VIII. ábra Ön szerint mivel lehetne növelni a vállalatok motivációját a tanulók szakmai



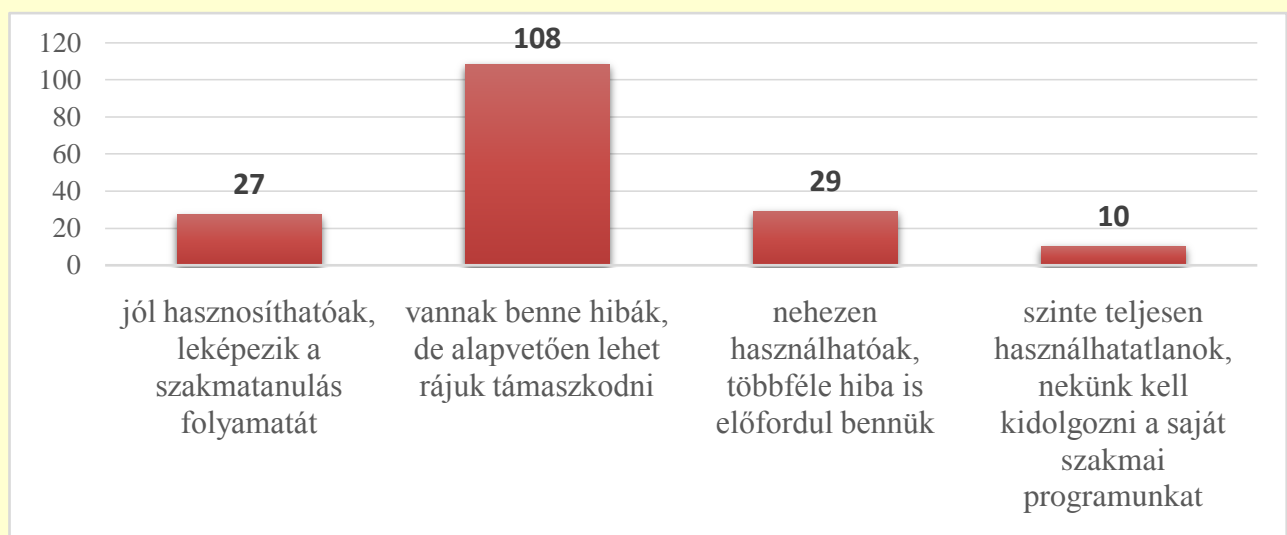
gyakorlatra történő fogadása kapcsán? (szervezetek, N= 174)

Adatok forrása: saját kutatási eredmények alapján⁴¹

⁴¹ „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás

Továbbra is a szakképzési intézmények dolgozzák ki a szakképzési programot, melyet csak átadnak a gyakorlatot biztosító vállalatnak. Az alábbi ábrán is látható (9. ábra), hogy a cégek nincsenek teljesen mértékben megelégedve ezekkel. Ennek talán fő oka az, hogy a legtöbb vállalat az adott munkák, megrendelések során tudja a lehető legjobban képezni tanulóit, azonban a szakképzési program nem sok rugalmasságot és szabadon kitölthető időt/helyet hagy.

IX. ábra Mennyire tartja használhatónak a szakképző iskolák által elkészített szakmai programokat? (szervezetek, N=174)

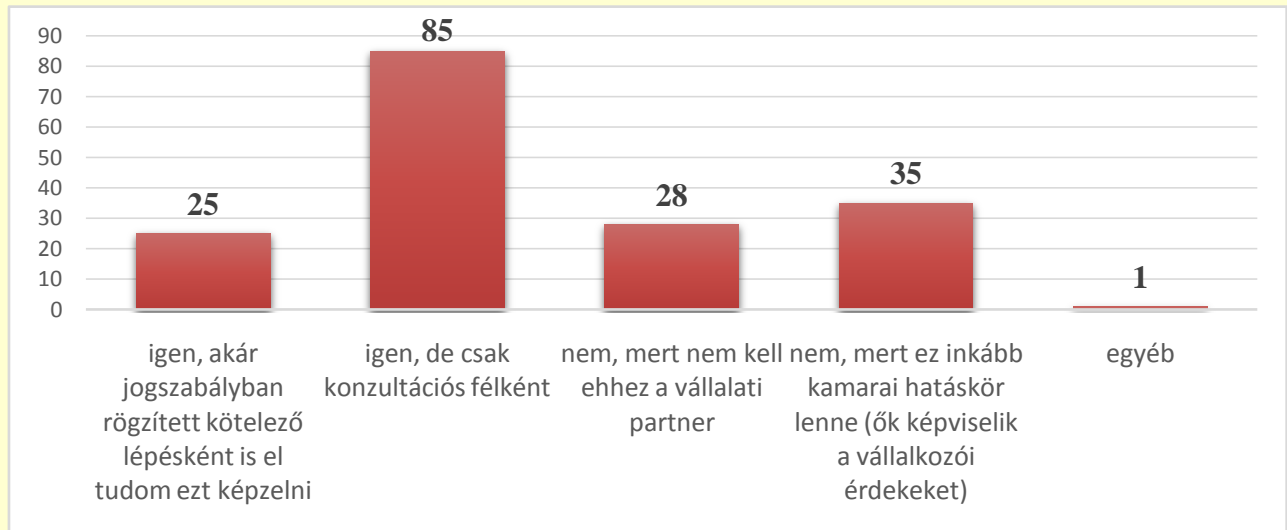


Adatok forrás: saját kutatási eredmények alapján⁴²

A megkérdezett multinacionális cégek elmondása alapján megfigyelhető, hogy nem vártak az iskola által megküldött szakmai programra. Inkább ők maguk dolgozták ki a *Szakmai és vizsgakövetelmények alapján*. (Természetesen egyeztették az iskolákkal is). A kérdőívek során arra is fényderült, hogy legtöbbször az iskolák meg sem keresik a képzőintézményeket annak érdekében, hogy egyeztessék a tartalmi elemeket. Ezáltal magára hagyva a gyakorlati képzést végző vállalatot. Fontos megemlítenünk, hogy a válaszokban megfigyelhető volt az is, hogy a vállalatok nagy része nem is szeretne igazán részt venni ezek kidolgozásában, inkább csak konzultációs félként szeretnének jelen lenni.

⁴² „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás

X. ábra Önnek lenne-e olyan igénye, hogy (mint vállalati oldal) részt vehessen az iskola szakmai programjának elkészítésében? (szervezetek, N=173)



Adatok forrása: saját kutatás alapján⁴³

Az új rendszer kereteiben a tanulók tanulószerveződést kötnek a gyakorlatot biztosító vállalattal. Saját kutatási eredmények alapján elmondható, hogy a szervezetek ezt a jogi keretmegoldást hasznosnak ítélik, mivel ezáltal biztosítva vannak, de különösebb változásokat, eredményességet nem látnak ezzel kapcsolatban. Volt olyan cég is, amely említette a mélyinterjú során, hogy ezt még kiegészíti egy további munkaszerződéssel.

4. Átmenet a munka világába, munkaerő-piaci elvárások

4.1. A kompetencia kérdésköre

A 2000-es évektől kezdődően jelentősen megváltozott a munkaerő-piac és megváltoztak a munkaerő-piaci elvárások. Míg jó pár évvel ezelőtt elegendő volt egy végzettség ahhoz, hogy valaki az első munkahelyétől menjen nyugdíjba, addig manapság már elengedhetetlen, hogy egy potenciális munkavállaló ne álljon több lábbon. Ne legyen több végzettsége, több kulcskompetenciája, hiszen a tudásalapú társadalom ezt megköveteli. *„Nagyon megnőtt a munkaerőpiacon az egymástól távoli szaktudások kombinációjának értéke. Ezek a modern ipari társadalmakban is értékesek voltak, de most tömegesen van igény irántuk. Ez az egyik oka annak, hogy az egy foglalkozáshoz – de igazán csak ahhoz – értő specialisták helyett*

⁴³ „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás

mind inkább a több foglalkozásban, eltérő tevékenységekben jól teljesítő, vagy ezeket gyorsan elsajátítani képes „generalisták” iránti kereslet nőtt és nő, akik jövedelme éppen ezért átlag fölötti.”⁴⁴

Azonban a kompetencia meghatározása nem is olyan egyszerű, ugyanis kisebb-nagyobb eltéréseket találni a szakirodalomban. A fogalomnak több változata él a világban, így Magyarországon is, ezáltal nincs egységes és általánosan elfogadott definíció. Maga a szó latin eredetű és ügyességet, alkalmasságot, képességet jelent. Legtöbbször a kompetencia és a teljesítmény összefonódva jelenik meg, továbbá valamilyen tulajdonságot jelöl meg, ami a sikeres és eredményes munkavégzéshez szükséges.⁴⁵

A Felnőttképzési törvényben (2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről) meghatározásra került a kompetencia fogalma: *„a felnőttképzésben részt vett személy ismereteinek, készségeinek, képességeinek, magatartási, viselkedési jegyeinek összessége, amely által a személy képes lesz egy meghatározott feladat eredményes teljesítésére.”⁴⁶*

A munkaerő kiválasztás során a *„kompetencia a szakképzett dolgozótól elvárt ismeretek, személyiségjegyek (készségek, jártasságok, képességek) és magatartásformák (attitűdök) összessége, amelynek birtokában képes lesz a szakmai feladatok eredményes elvégzésére. Más megfogalmazásban, a kompetencia egy személy alapvető, meghatározó jellemzőinek sora, amelyek szoros kapcsolatban állnak a hatékony és kiváló teljesítménnyel.”⁴⁷*

A kompetenciákat többféleképpen is lehet csoportosítani. Különbséget teszünk alapkompenciák és kulcskompetenciák között. Az Európai Parlament és Tanács ajánlása alapján az egész életen át tartó tanuláshoz elengedhetetlenül szükséges nyolc kulcskompetencia került meghatározásra. Ezeket első sorban a fiataloknak kell elsajátítani a tankötelezettség végéig, ezáltal felkészülve a felnőttkorra, továbbá a felnőtteknek, akiknek a tudásalapú társadalom által megkövetelt folyamatos tanuláshoz, képzéshez, tudásfrissítéséhez szükséges.

A nyolc kulcskompetencia:

- anyanyelven folytatott kommunikáció (fogalmak, gondolatok, érzések, tények és vélemények kifejezéséhez és értelmezéséhez szóban és írásban egyaránt, továbbá az aktív állampolgári és kulturális életbe való bekapcsolódáshoz)

⁴⁴ Mártonfi György (2006): Szakmák, foglalkozások és a gazdaság igényei a változó munkaerőpiacon. Educatio. 2006/II. p. 215-231.

⁴⁵ Nemeskéri Gyula, Pataki Csilla (2007): A HR gyakorlata. Ergofit Kft. Budapest.

⁴⁶ 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről (Letöltési link: <http://mkogy.jogtar.hu/?page=show&docid=a0100101.TV>, 2015. január 3.)

⁴⁷ Poór Ferenc (2008): A kompetencia a munkaerő kiválasztásában és a képzésben. HR Portál (Link: <http://www.hrportal.hu/hr/a-kompetencia-a-munkaero-kivalasztasaban-es-a-kepzesben-20080321.html>)

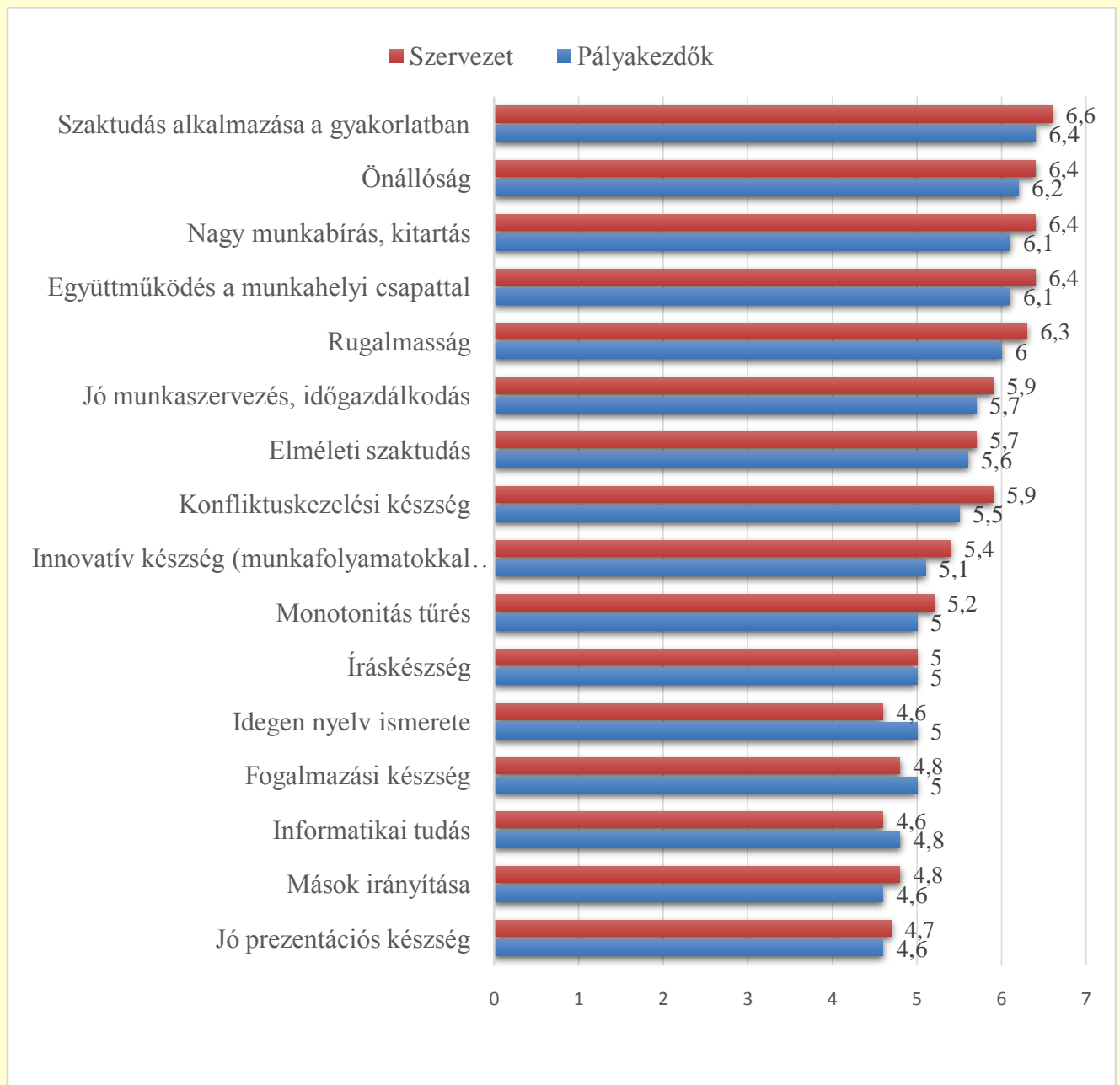
- idegen nyelveken folytatott kommunikáció
- matematikai kompetenciák és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok területén (a mindennapi aktív élethez elengedhetetlenül fontos)
- digitális kompetencia (az IKT eszközök magabiztos használata és kezelése)
- a tanulás elsajátítása
- szociális és állampolgári kompetencia (aktív társadalmi és állampolgári élet függvénye, a közügyekben való részvétel, viselkedés szabályok elsajátítása)
- kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia (kreativitás, innováció, kockázatvállalás, kitartás)
- kulturális tudatosság és kifejezőkézség (elképzelések, élmények, érzések kreatív kifejezése és megértése a művészeti ágakban)⁴⁸

Azért fontos ezen kulcskompetenciák kérdéskörével foglalkozni, mert a munkaerő-piacon csak azok tudnak érvényesülni és sikeressé válni, akik ezekkel rendelkeznek. Azok a személyek, akik a kulcskompetenciák egy részével nem rendelkeznek, nem tudják a további szükséges kompetenciákat elsajátítani. Kiszorulnak a társadalom perifériáira és a későbbiekben nagyon nehéz lesz őket újra integrálni a társadalomba és a munkaerő-piacra. Fokozatosan lemaradnak, és hatalmas törésvonal keletkezik köztük és a társadalom aktív része között.

A kutatás kérdőíveiben szerepelt egy olyan kérdés, melyben a kutatócsoport által meghatározott 16 tulajdonságot, kompetenciát fontosság szerint kellett rangsorolni. Ez a kérdés szerepelt a tanulók és a szervezetek kérdőívében is. A következő táblázat ennek eredményeit tartalmazza (11. ábra).

⁴⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/962/EK ajánlása: Az egész életen át tartó tanulásához szükséges kulcskompetenciákról (2006). Hivatalos Lap L 394.

XI. ábra Ön szerint a konkrét szakmai tudáson túl az alábbi kompetenciák mennyire fontosak a munkakör sikeres betöltéséhez? (tanulók, N=476; szervezetek, N=174)



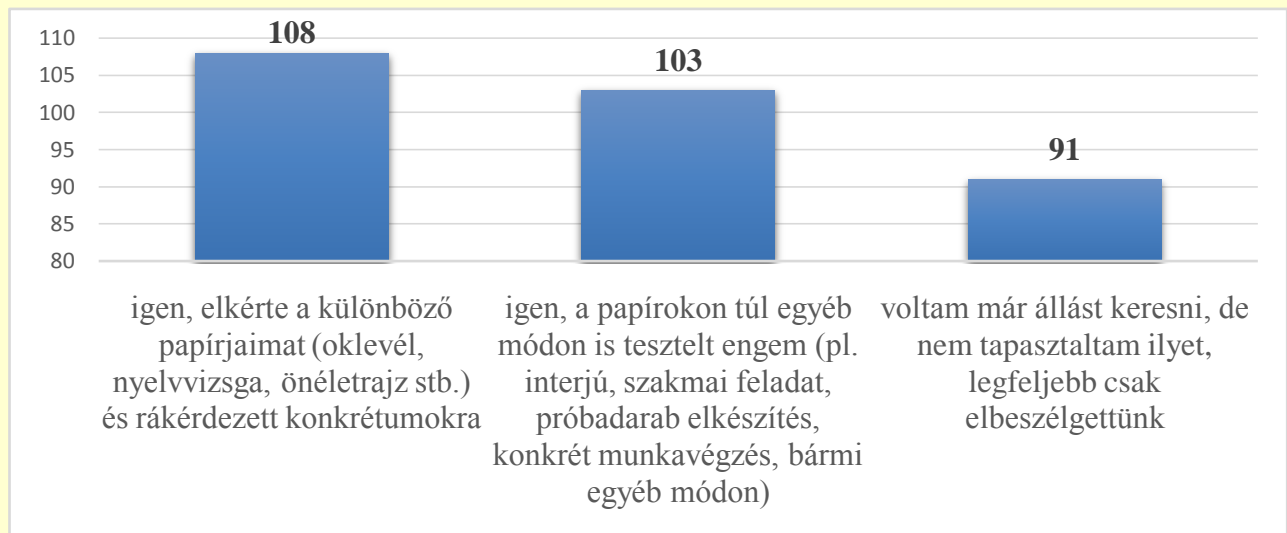
Adatok forrása: saját kutatási eredmények alapján⁴⁹

Mint ahogy az jól látható az egyes kompetenciák, tulajdonságok megítélése nem mutat nagy eltérést. Arra következtethetünk, hogy a megkérdezett pályakezdők reális képpel rendelkeznek a munkaerő-piaci elvárások tekintetében. De ez nem feltételezi, hogy rendelkeznek is ezekkel a kompetenciákkal az általuk megadott mértékben.

⁴⁹ „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás

A kompetencia kérdéskörénél fontos szót ejteni arról is, hogy napjainkban igen elterjedtek a kompetencia-elvű módszerek a kiválasztás folyamatában. Már nem elegendő a csak jól képzett szakember, ha emellett nem rendelkezik az adott munkakörhöz szükséges kompetenciák egy részével sajnos nagyon kis esélye van az állás elnyerésére.

XII. ábra Álláskeresés során tapasztaltál-e már olyat, hogy a munkáltató mérni próbálta a szakmai tudásodat, készségeidet és képességeidet? (tanulók, N=302)

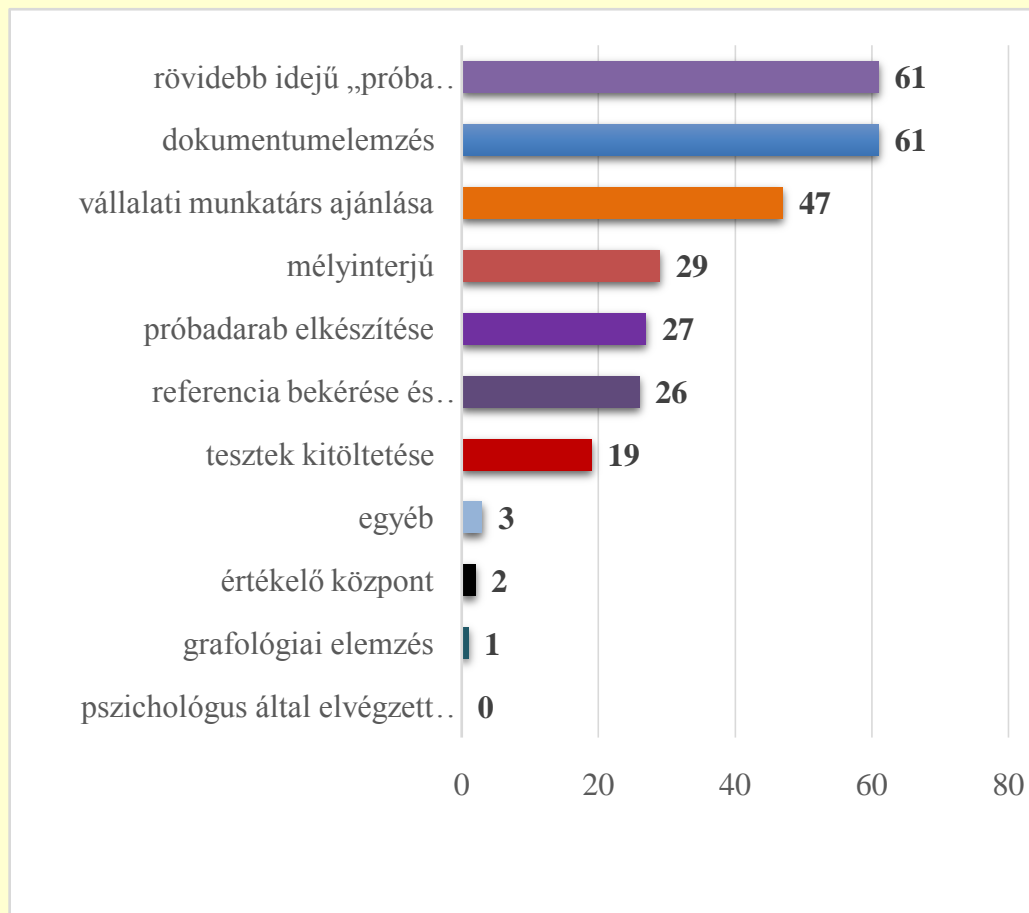


Adatok forrása: saját kutatási eredmények alapján⁵⁰

A tanulók megkérdezése alapján jól látszik, hogy nagyrésztük már tapasztalt valamiféle szűrést, mérést a felvétel során. Ez egyáltalán nem meglepő, hiszen a munkáltatók is vállalják akár a többkörös felvételi rendszerek alkalmazását (főként felsőfokú végzettségűek körében), de akár középfokú végzettségű munkaerő felvétel során próbamunka alkalmazását. Hiszen nekik is érdekük megtalálni a legmegfelelőbb embert a megfelelő helyre.

⁵⁰ „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás

XIII. ábra Szokott-e a vállalata a középfokú végzettségű munkaerő felvétele során kiválasztási módszertani megoldásokat alkalmazni, ha igen ezek közül melyiket? (Több válasz is jelölhető!) (szervezet, N=276)



Adatok forrása: saját kutatási eredmények alapján⁵¹

Elmondható, hogy napjainkban már egyre jobban elterjedt az a nézet, hogy a leendő munkavállalókat igenis szűrni kell és nem elég egy önéletrajz bemutatása a munka megszerzéséhez. Ez nem csak Magyarországon van így, sőt a külföldi munkáltatók már egy jó ideje alkalmazzák azt a módszert, hogy úgynevezett „éles helyzetben” próbálják ki a munkavállaló tudását és kompetenciáit ezáltal előrejelezve, hogy a való életben a mindennapi munkában is megfelelné-e.

⁵¹ „A munkaerő-piaci szereplők, a szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzéssel kapcsolatos elvárásai” című projekt. PTE KPVK. 2015 szeptember – 2016 február. kutatásvezető: dr. Vámosi Tamás

5. Összefoglalás

A kutatás végére átfogó kép rajzolódott ki a középfokú szakképzési rendszerben végzett pályakezdők munkaerő-piaci megjelenéséről, a munka világában tapasztalható elvárásokról, illetve az átalakított szakképzési rendszerről. Elmondható, hogy a duális szakképzési rendszer bevezetésének nagy szerepe van a pályakezdők és a munkaadók közötti feszültségek lebontásában és az oktatás színvonalának javításában. A hipotézisek egy része beigazolódást nyert, miszerint a munkavállalók szeretnének aktívan résztvenni az utánpótlás nevelésben, nagyrészüknél erre nincs módjuk és lehetőségük, ami igazán elkeserítő. Több olyan támogató intézkedést kellene hozni, amelyek szorgalmaznák és elősegítenék, hogy a kis- és középvállalások is e folyamatnak aktív részesei lehessenek. Ezáltal biztosítva lenne, hogy a leendő munkavállalók tényleg a legmegfelelőbb képzést kapják, és képzésük lefedi a munkavállalók elvárásainak jelentős részét. A pályakezdők és a munkáltatók által meghatározott kompetenciák fontossága szinte azonosnak mondhatóak. Mindkét fél ugyanazokat a kompetenciákat, tulajdonságokat tartja kiemelkedően vagy kevesbé fontosnak. Ez egy pozitív visszajelzés a vállalatok számára és a pályakezdők számára is, hiszen tisztában vannak azzal, hogy tőlük adott esetben mit várnak el. Kérdés, hogy ezzel mennyire értenek egyet és ezeknek a tulajdonságoknak, kompetenciáknak mennyire felelnek meg, vagy akarnak megfelelni. Végül a harmadik hipotézis is részben beigazolódott, merthogy a cégek számottevő része már a középfokú végzettséggel rendelkező munkaerő kiválasztása során is alkalmazza a kompetencia-elvű kiválasztási módszereket, mint a próbadarab elkészítése, vagy próbanap. Szűrik a középfokú végzettségű munkaerőt, viszont erre csak akkor van lehetőségük, ha van kellő mennyiségű potenciális munkavállaló. Egy tudásalapú társadalomban már nem elégedő a szakmai tudás, mellette további kompetenciákkal is rendelkezni kell ahhoz, hogy valaki sikeresen betöltsön egy adott munkakört.

Hivatkozások

2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről (Letöltési link: <http://mkogy.jogtar.hu/?page=show&docid=a0100101.TV>, 2015. január 3.)

A Tanács ajánlása (2010. április 27.) a tagállamok és az Unió gazdaságpolitikáira vonatkozó átfogó iránymutatásokról. Az Európa 2020 integrált iránymutatás II. része. (Letöltési link: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=HU](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=HU), 2015. január 5.)

Adatok a szakképzésről és a szakképzettek foglalkoztatásáról. Tények és következtetések. MKIK GVI Kutatási Füzetek. 2014/4. Budapest. p. 54.

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/962/EK ajánlása: Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról (2006). Hivatalos Lap L 394.

Bakó Tamás – Lakatos Judit (2015): A magyarországi munkapiac 2014-ben. In: Fazekas Károly – Varga Júlia (szerk.): Munkaerő-piaci Tükör. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet. Budapest. 2015. p. 17-36.

Barakonyi Eszter, Cséfalvay Ágnes, Cseh Judit, Muity György, Szellő János (2014): Pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci esélyei a Dél-dunántúli régióban 2025-ig: Kutatási zárótanulmány. PTE FEEK. Pécs

Bihall Tamás (2011): A modern három éves szakképzés bevezetése Magyarországon. Szakképzési Szemle. XXVII. évfolyam 1. szám. p. 5-25.

Council of the European Union (2011): COUNCIL RECOMMENDATION on policies to reduce early school leaving (Letöltési link: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:191:0001:0006:en:PDF>, 2016. január 5.)

Council of the European Union (2011): Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning (letöltési link: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF>, 2016. január 5.)

Európa 2020 honlapja: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/index_hu.htm

Európa 2020: az Európai Unió növekedési és foglalkoztatási stratégiája (Letöltési link: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=URISERV:em0028&from=HUV>, 2015. január 5.)

Farkas Péter (2011): Duális képzés, tanulószervezés, hídprogramok, átjárhatóság. Szakképzési Szemle. 2011/3. szám

KSH (STADAT) - Idősoros éves, területi adatok – Társadalom (Letöltési dátum: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi011b.html, 2016. január 18.)

KSH (STADAT): Idősoros éves, területi adatok – Társadalom – Munkaerőpiac – A foglalkoztatottak száma (Letöltési link: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf021b.html, 2016. január 17.)

KSH (STADAT): Idősoros éves, területi adatok – Társadalom – Munkaerőpiac – Alkalmazásban állók száma, keresete (Letöltési link: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli049b.html, 2016. január 17.)

László Gyula (szerk.) (2015): Baranya megye képzési stratégiája. Baranya Megyei Önkormányzat. Pécs.

Mártonfi György (2006): Szakmák, foglalkozások és a gazdaság igényei a változó munkaerőpiacon. *Educatio*. 2006/II. p. 215-231.

Mártonfi György (2008): Javaslatok a szakiskolai lemorzsolódás megelőzésére. *Szakoktatás*. 2008/6. szám. p. 14-18.

Mártonfi György (2011): A megemelt tankötelezettség fogadtatása és hatása a szakképzésre. *Szakképzési Szemle*. 2011/3. szám. p. 147-161.

Munkapiaci esélyek és pályaelhagyás a szakmai képzés végzőseinek körében (2009)
Kutatásvezető: Dávid János

Nemeskéri Gyula, Pataki Csilla (2007): A HR gyakorlata. Ergofit Kft. Budapest

Pályaválasztás Baranya honlapja: hiányszakmák (Link: <http://palyavalasztasbaranya.hu/szakmak/hianyszakmak>)

Poór Ferenc (2008): A kompetencia a munkaerő kiválasztásában és a képzésben. HR Portál (Link: <http://www.hrportal.hu/hr/a-kompetencia-a-munkaero-kivalasztasaban-es-a-kepzesben-20080321.html>)

Szép Zsófia, Vámosi Tamás (2007): Szakképzés és felnőttképzés – makro-folyamatok, tervezés. PTE FEEK. Pécs

Tanács (2009): Az Európai Unió intézményeitől és szerveitől származó tájékoztatások. Az Európai Unió Hivatalos Lapja. (Letöltési link: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=HU](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=HU), 2015. január 5.)

Vámosi Tamás (2016): A középfokú szakképzésben tanulók átmenete a munka világába; a munkahelyi elvárásokra és kiválasztási folyamatra való felkészítés vizsgálata. In: Karlovitz János Tibor (szerk.): A IV. Neveléstudományi és Szakmódszertani Konferencia válogatott tanulmányai. International Research Institute, Komárno, Szlovákia, 2016, p. 265-271.

Vámosi Tamás (2015): Tanoncból mesterember. Pécsi Tudományegyetem. Pécs