



FKK 2022

SZAK- ÉS FELNŐTTKÉPZÉSI TRENDEK 2022

PROGRAM &
ABSZTRAKTOK



FKK 2022

2022. május 12.

Az esemény főszervezői:



Kiemelt partner:



A szervezésben résztvevő további partnerek:



Impresszum

Szerkesztette: Szabó Szilvia - Kiss Ferenc - Poór József

Kiadó: Budapesti Metropolitan Egyetem

Kiadás helye: 1148 Budapest, Nagy Lajos király útja 1-9.

A kiadásért felel: Prof. Dr. Bachmann Bálint, a METU rektora

ISBN 978-615-5459-17-7

www.metropolitan.hu

Copyright: Jelen kiadvány szabad hozzáférésű a Creative Commons „CC BY” licenznek megfelelően.

This publication is Open Access according to the Creative Commons „CC BY” licence scheme.



Program

Időpont		Program	Előadók
10:00	12:00	Plenáris Előadások	Szabó Szilvia
10:00	10:20	Megnyitó, szakmai köszöntők	Papp-Váry Árpád Poór József
10:20	10:40	Ma kell oktatni a jövőt! Minőségi felnőttképzés	Szittné Csányi Krisztina Hunyadi-Barta Zsuzsanna
10:40	11:00	Ma már Lifelong Skilling	Zsuffa Ákos
11:00	11:20	A megváltozott képességekészlet és az innovatív felnőttképzés összefüggései	Vass Vilmos Kiss Ferenc
11:20	11:40	Lépést tartani a változással, fordulópontok egy innovatív KKV életében	Elter Klára
11:40	12:00	Mit jelent a jövőtállóság az Egisben?	András Klára
12:00	12:30	Szünet	
12:30	13:20	Kerekasztal beszélgetés Egyedül nem megy – A duális képzés és a szakmai gyakorlatok hazai helyzete	András Klára (EGIS) Erdei Kata (RICHTER) Kelemen Lilla (Magyar Telekom) Fülöp Ágnes (MVM Csoport) Major Szilvia (METU) Markó Tamás (METU / Waberer' s duális hallgató)
13:20	13:30	Szünet	
13:30	15:30	Szekciótulés	Szabó Szilvia
1. Szekció A Life Long Learning hazai és nemzetközi környezetben			Poór József Szabó-Szentgróti Gábor Kómúves Zsolt Sándor
13:30	13:45	Integrálódni az élethosszig tartó tanulás folyamatába	Hegedűs Henrik
13:45	14:00	Tanuló szervezetek a Dél-dunántúli régióban pandémia idején	Hollósy-Vadász Gábor Kómúves Zsolt Sándor Szabó Szilvia
14:00	14:15	Új trendek a tanúsításban: a mikrotanúsítványok	Szlamka Erzsébet
14:15	14:30	Mit és hogyan tanítsunk egyetemeken, szakképzésben, munkahelyeken tanulási eredmény- vagy kompetencia alapokon a közgazdasági területen?	Szatmáriné dr. Balogh Mária
14:30	14:45	Pest megyei közművelődési intézmények működése az informális és nem-formális tanulás tükrében	Mohos Edina
14:45	15:00	A munkatapasztalat szerepe a munka-alapú tanulásban	Kovács Zsuzsanna Hegy-Halmos Nóra
15:00	15:15	Az idősakadémiák szerepe a pozitív idősödésben	Bene Ágnes



2. Szekció			Kiss Ferenc
A digitalizáció szerepe a felnőttképzésben			Németh Balázs
13:30	13:45	A digitális oktatás trendjei napjainkban a felsőoktatás és szakképzés bázisán – módszertani és technológiai kísérletek és jó gyakorlatok	Molnár György
13:45	14:00	Kékgalléros munkavállalók oktatásának digitalizálási kihívásai és lehetőségei	Otti Csaba
14:00	14:15	Mesterséges intelligenciával felruházott tudásmenedzsment rendszerek hatása a szervezetek működésére	Korodi Norbert
14:15	14:30	A digitális HR oktatás tapasztalatai és lehetőségei a gyakorlatban	Török Attila
14:30	14:45	Az X generáció munkaerőpiaci kihívásai -különös tekintettel a digitális kompetenciafejlesztésre a magasan képzett munkaerő körében	Kudari Nóra
14:45	15:00	Digitális eszközök pandémia idején a szakképzésben	Kovács Tamás
15:00	15:15	Képzés-Kovid-Képzés-Friss kutatási eredmények a világméretű pandémia alatti vállalati képzési trendekről	Jankó Tamás
3. Szekció			Szittné Csányi Krisztina
Win-win helyzetek a képzési folyamatokban			Szepessy Hajnalka
13:30	13:45	Win-Win helyzetek a képzési folyamatokban	Szepessy Hajnalka - Szilber Erzsébet
13:45	14:00	Oktatói win-win helyzeten	Nádas János
14:00	14:15	Win-Win helyzetek	Verő Barbara
14:15	14:30	Érték és ár a vállalati nyelvi képzéseknél	Légrádi Tamás
14:30	14:45	Paradoxonok az egyetemi szervezetek és az egyetem fő feladatai között	Németh Gergely
14:45	15:00	Játék a gyárban: Trénerként hogyan dolgozzunk együtt alacsonyán képzett felnőttekkel?	Endrődi Anna Deliné Pócze Erzsébet
15:00	15:15	Játék és játékos típusok tudatos felhasználása tréning környezetben	Győri Zoltán
15:15	15:30	Viselkedéstervezés - Behavior Design - az oktatásban	Gerlei Béla
15:30	15:40	Szünet	
15:40	16:00	Záró plenáris előadások	Szabó Szilvia
15:40	16:00	A vezető fel-és továbbképzés csapdái A trendet nem kapjuk, hanem csináljuk	Gulyás József
16:00		A konferencia zárása	Kiss Ferenc Hunyadi-Barta Zsuzsanna



Absztraktok

Nyitó plenáris

Ma kell oktatni a jövőt! Minőségi felnőttképzés

Szittné Csányi Krisztina, Hunyadi-Barta Zsuzsanna

A konferencia szakmai programját felvezető részben a két előadó a plenáris ülésén elhangzó előadások és a szekciók témáit tekinti át; azt az elsődleges célt megfogalmazva, hogy a téma iránt érdeklődő szakemberek mind elméleti tudásukat, mind pedig gyakorlati tapasztalatukat bővíthessék a konferencián való részvételükkel. A konferencia előadói közösen keresik a megoldásokat arra, hogy az IPAR 4.0 következményeként megváltozó foglalkoztatói elvárásokra, a szakképzést és felnőttképzést befolyásoló makrogazdasági és munkaerőpiaci tényezőkre, vagyis a változó környezetünk kihívásaira született képzési válaszaink fejlődésünket, sikereinket szolgálják. Az érintett szereplők számára a kihívás: MA KELL OKTATNI A JÖVŐT!

Ma már Lifelong Skilling

Zsuffa Ákos

Az új munkaerőpiaci igények és trendek nem is a lifelong learning (LLL) hanem egyre inkább a lifelong skilling (LLS) jelentőségét hangsúlyozzák, mint új irányt: nagyobb részt a képességekben mutatkozik meg a sokoldalúság, nem a lexikában. A softskill képzések szerepe is változóban van: a Randstad tanulmánya szerint a növekvő automatizálás és a versenyképesség miatt egyre nagyobb igény mutatkozik az olyan humán készségekre is, mint az érzelmi intelligencia, a tárgyalási készségek, vagy akár a kreativitás. A képzési/átképzési kedvet megnövelte egyrészt a vírusjárvány okozta átcsoportosítás és a változásra való kényszerhelyzet, másrészt szintén a vírusjárvány következtében felgyorsult digitális fejlődés is, valamint az utóbbi időben megnövekedett a humán és képzési pályázattal élhetnek a vállalatok. A felnőttképzésben résztvevők száma Magyarországon az egymillió főt is meghaladja és szinte bizonyos, hogy előbb-utóbb a kétmilliót is eléri évente, ezáltal létszámát tekintve hamarosan a legnagyobb oktatási alrendszeré válik.

A megváltozott képességekészlet és az innovatív felnőttképzés összefüggései

Vass Vilmos, Kiss Ferenc

Az előadás alapkérdése: Milyen mértékben hatott a 21. század megváltozott képességekészlete és az innovációs szemlélet a felnőttképzés tartalmára és módszertanára? A kérdésre válaszolva, az előadás a megváltozott képességekészlet fogalmának, tartalmának és kontextusának a bemutatásával kezdődik, különös tekintettel a World Economic Forum Job Reportjára, a reskilling és az upskilling fogalmának az értelmezésére vonatkozóan. Ennek keretén belül sor kerül a munkaerőpiac és a munkavállalók megváltozott képességekészletének, valamint a kompetencia-alapú trendek és az egész életen át tartó tanulás összefüggéseinek, fókuszáltnan a 2025-re elvárt TOP 10 képességterület elemzésére. Ezt követően az előadás az innovatív mindset egyes területeit és az innovációkutatások eredményeit mutatja be. Az előadás összegzés a megváltozott képességekészlet és az innovatív felnőttképzés összefüggéseire fókuszál, felvet néhány releváns kérdést és dilemmát.



Lépést tartani a változással, fordulópontok egy innovatív KKV életében

Elter Klára

Az állandó változást nem mindenki szeretni. Egy dinamikusan fejlődő vállalkozás esetében azonban nincs választás. Ha megnő a forgalom, nő a munkatársak leterheltsége, a korábban használt munkafolyamatok már nem működnek vagy nem elég hatékonyak. Az ez ebből adódó nehézségekkel csak a munkatársak fejlesztésével, a szervezet átalakításával, automatizációval lehet megbirkózni. Ezen az úton számtalan kérdésben kell döntést hozni: Tapasztalt embereket vegyünk fel vagy pályakezdőt? Vezetővé fejlesszünk egy régi munkatársat vagy vegyünk fel egy "kész" vezetőt? Már a diákok képzésébe folyjunk bele vagy felvétel után cégen belül oktassuk az új munkatársat? Kinek a feladata az oktatás?

Mit jelent a jövőállóság az Egisben?

András Klára

A vállalatok számára a hétköznapiak része az új, kihívást jelentő helyzetekkel szembenézni. A napi híradások tele vannak például, hogyan jelenik meg a VUCA az élet minden színterén: a társadalomban, a politikában és az üzleti életben. Láthatóan más készségekre van szükség ehhez a gyors ütemű, folyamatosan változó és zűrzavaros világhoz. Eljött az ideje a másfajta, rugalmasabb, befogadó gondolkodásmódnak. Az exponenciálisan növekvő információáradat és a minden személyes és üzleti törekvésre választ adó modellek idején éppen az egyszerű megoldásokra és válaszokra van szükség, hogy jövőt álló future-proof szervezetté váljunk. Az Egis út: adaptív, proaktív szervezet, amely gyorsan reagál és rugalmasan alkalmazkodik a lehetőségekhez és kihívásokhoz az agilis segítségével megoldásokat és hatékony, funkcionális együttműködést.

I. Szekció

Integrálódni az élethosszig tartó tanulás folyamatába

Hegedűs Henrik

Előadás kivonata: Alap kérdés, hogy tudás vagy munkaalapú társadalmat építsünk. További kérdés, hogy a „szegény állam” cífra nyomorúsága marad a „kiművelt emberfők sokasága”, ha a megszerzett tudás nem hasznosul. Az oktatásba, képzésbe történő investíció hosszú távon megtérülő befektetés, így annak jövedelemtermelő képessége társadalmi, illetve nemzetgazdasági kérdés. A hagyományos iparágakban a siker a holt tőkebefektetéseken múlt, illetve múlik, a tudás alapú társadalomban viszont a humántőke és a kutatási és fejlesztési (K+F) beruházások növelésén. A termelékenységgel összefüggésben meghatározó elem a globalizált világ gazdaságban az eredményesség és a minőség. Az elvégzett munka minőségét több tényező is befolyásolja. Ezek közül a képességek, az életen át történő tanulás és karrierfejlesztés kiemelt jelentőségű. Arról van szó, hogy az emberek motiváltak kell, hogy legyenek képességeik folyamatos fejlesztésére, a lehető legnagyobb mértékben, az életen át való tanulás megfelelő támogatásával. Ennek a területnek az indikátora többek között a részvételi arányok az oktatásban és képzésben, később hasonló indikátorra válhat a képzést követő beválás vizsgálata. A jövőben várhatóan tovább nő az iskolarendszeren kívüli képzések – felnőttképzés – keretében megszerezhető kompetenciák iránti munkaadói és munkavállalói érdeklődés. A kompetencia egyébiránt különbségtétel az elvárható és az elvárt, valamint a tényleged teljesítmény között mennyiségi és



minőségi szempontból is. Mindez megkülönbözteti a lemaradót a legjobbtól. A kompetencia igazi tartalmát az elsajátított szakmai ismeretanyag, a tapasztalat és a magatartás (motiváltság, viselkedés) adja meg többek között. Lényege az, az át nem ruházható felelősség, mely szakmai etikai értelemben is hangsúlyozza a hiteles „én kép” , a reális önismeret fontosságát., a tacit tudás meglétét, vagy annak teljes hiányát, az életpálya különböző szakaszaiban. A felnőttképzést adókedvezményekkel, költségátvállalással még vonzóbbá kell-és lehet tenni. A szakképzési törvény, a modulrendszerű OKJ alapjainak kimunkálása már korábban is, a globális kihívásokra adott választ jelentette a nemzet állami foglalkoztatáspolitikában és ezt napjainkban is végig kellene gondolnunk, újra- és újra, a munkaerőpici igényekhez hozzáigazítva azt.

Tanuló szervezetek a Dél-dunántúli régióban pandémia idején

Hollósy-Vadász Gábor, Szabó Szilvia, Kőműves Zsolt

Empirikus kutatásunkban a Dél-dunántúli régióban működő szervezetek vettek részt (n=241). A tanulmány célja a pandémia idején, a Dél-dunántúli régióban alkalmazott munkaerő-megtartási eszközök és módszerek vizsgálata. Kutatásunkban arra kerestük a választ, hogy a szervezeti tanulás eredményeként a régióban működő cégek a szervezeti méretük függvényében, milyen eltérő HR gyakorlatokat vezetnek be a munkaerő megtartása érdekében. A kutatásunk során mind a három hipotézisünket igazoltuk, azaz a szervezetek a méretükből fakadóan eltérő HR lépésekkel igyekeznek megtartani a munkaerőt, amihez kapcsolódóan különböző módon fejlesztik a munkavállalók szakmai tudását, illetve más-más programokat alkalmaznak a munkaerőhiány kezelésének a céljából. Azaz a szervezeti tanulást és az ebből következő HR válaszokat a szervezeti méret szignifikánsan befolyásolja. A kutatással szembeni kritika, hogy ugyan törekszünk a minél heterogénebb vizsgálati minta összeállítására, azonban az nem reprezentatív, ami megkérdőjelezi az eredmények generalizálhatóságát. A jövőben egy összehasonlító vizsgálat keretében szeretnénk vizsgálni, hogy a Dél-dunántúli régióban kimutatható tendenciák az ország más területein is észlelhetőek-e.

Új trendek a tanúsításban: a mikrotanúsítványok

Szlamka Erzsébet

Az előadás egy, az oktatási és képzési rendszeren belül tapasztalható, a felnőttképzés képesítési ökoszisztémáját is befolyásoló trendet mutat be: a tanulási folyamat és ebből adódóan a tanúsítás „mikrosítását” . A magasan képzett munkaerőt igénylő munkák 25%-kal emelkedtek az OECD országokban az elmúlt két évtizedben, és a dolgozók tovább maradnak a munkaerőpiacon; emiatt alapvető fontosságú az átképzés (reskilling) és a készségfejlesztés (upskilling). A munkaerőpiacon tapasztalható másik jelentős változás, hogy a korábbiakhoz képest fragmentáltabb az egyén karrierútja, egyre nagyobb arányú az atipikus foglalkoztatás. Ezt a trendet követi az oktatásban és képzésben a mikroképzések elterjedése: ezek ugyanis rövidebb idő alatt, könnyebben elvégezhetőek és a pillanatnyi igényekre fókuszáltabbak, így a felnőtt lakosság motiválhatóbb a tanulásban való részvételre. A képesítések „mikro” verzióinak elterjedése már nemcsak a hivatalos oktatásirányításon múlik. Nagyobb cégek és az oktatási intézmények már állami közvetítés nélkül is hoznak létre mikroképzéseket: a felsőoktatási intézményeknek egyfelől reklámot és plusz bevételi forrást jelenthetnek, másfelől beszámíthatják a későbbi tanulmányokba a mikrotanúsítványokat, míg a munkaadók a betöltetlen állásaikra fókuszálva hirdetnek meg célzott képzéseket (lásd Google Certificate), de vannak olyan esetek is, amikor a nagyobb techcégek a munkaadókkal és kormányokkal együttműködve hirdettek meg



képzéseket, kihagyva a hagyományos oktatási ágazatot (pl. Amazon). Kiemelten fontos, hogy a versenyképesség fenntartásához a mikrotanúsítványok hasznosságát Magyarországon is megvizsgáljuk, bevezetésének lehetőségeit mérlegeljük.

Mit és hogyan tanítsunk egyetemeken, szakképzésben, munkahelyeken tanulási eredmény- vagy kompetencia alapokon a közgazdasági területen?

Szatmárné Balogh Mária

Az előadás a munkaköri feladatok- és kompetenciák legutóbbi 3-4 évvel ezelőtti elemzésének eredményeit mutatja be a közgazdasági képzési területen. Az elemző workshopokon a szakterület művelőinek legtapasztaltabb tagjait kérdeztük meg. Tükrözi az új kihívásokat, a szakmai tartalmak és szükséges készségek listáját, a gyakorlat és az elmélet összefonódásának igényét, és módszertani ajánlásokat fogalmaz meg. A kutatásból kitűnik a kompetenciaszintek egymásra épülése is, amely alapján a "betanított" szinttől az egyetemi postgraduális szintig felépíthető lehet az oktatás rendszere.

Pest megyei közművelődési intézmények működése az informális és nem-formális tanulás tükrében

Mohos Edina

Az előadás témája az informális és nem-formális tanulás színtereinek bemutatása, kifejezetten a közművelődés területén. A vizsgálat fókuszja a szektorban rejlő adottságok, a szervezetek erőforrásai, szolgáltatásai és működési módjai mellett az ifjúsági korosztály elérésének, bevonásának, illetve az önkéntesmenedzsment területe. Az eredmények továbbá egy helyzetképet is szemléltetnek a közművelődés szakma kihívásairól és fejlődési lehetőségeiről.

A munkatapasztalat szerepe a munka-alapú tanulásban

Kovács Zsuzsanna, Hegyi-Halmos Nóra

A felsőoktatás keretei között megjelenő munka-alapú tanulás sikerességének kulcskérdése, hogy milyen módon tudják a résztvevők megoldani/feloldani az elméleti képzés és munkahelyi gyakorlati tapasztalatok integrációjának nehézségeit (Boud & Solomon, 2001). A szakmai tudás legalább két különböző tanulási környezetben alakul (egyetemi képzés, munkahely), ennek az összehangolása, rekontextualizációja nemcsak a tanuló egyén, de a felsőoktatási intézmény és a munkahely felelőssége is. Előadásunkban friss kutatási eredmények mentén törekszünk körbejárni a vázolt problémakört, kutatási projektünk során az ELTE Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzésben végzett hallgatók tapasztalatait vizsgáltuk abból a szempontból, hogy milyen módon segítette a képzés a szakmai fejlődésüket, illetve milyen módon tudták kamatoztatni a munkahelyi tapasztalatukat a képzés során. Az interjúk válaszai változatos stratégiákra világítanak rá: erőteljesen az egyéni munkahelyi felhasználási módok dominálnak, a munkahelyi tapasztalatok alkalmazása a képzésben elsősorban módszertani, pedagógiai megoldásokban jelentkezik. Az integráció szintje, minősége és formái egyúttal jelzik a szakmai fejlődéshez kapcsolódó reflektivitás szintjét is és jellemzően a nagyobb munkahelyi tapasztalattal rendelkező hallgatók esetében alakul ez változatosan. A kutatás tapasztalatai



hasznos információval szolgálhatnak arról is, hogy a munkahelyek milyen módon tudják integrálni a képzésben résztvevők újonnan szerzett tapasztalatait.

Az idősakadémiák szerepe a pozitív idősődésben

Bene Ágnes

Ma már nem kérdés, hogy a felsőoktatási intézmények, - részben társadalmi felelősségvállalásuk részeként, szerepet vállaljanak az idősoktatásban. Országszerte működnek Idősakadémiák, különböző szervezeti háttérrel, hasonló tematikák mentén. Plenáris előadásokkal, helyenként szemináriumokkal várják az 55+-os hallgatókat. Az oktatókat nagyon inspirálja a megszokottnál idősebb hallgatói közösség, az aktivitásuk, az előadások után kialakuló hosszas eszmecserek. A hallgatók számára számos pozitív haszna lehet a szenior hallgatói létnek. Amellett, hogy hódolhatnak a tanulás szeretetének, új ismeretségek, barátságok alakulhatnak, és ez a működés katalizátora lehet a további aktivitásaiknak.

II. Szekció

A digitális oktatás trendjei napjainkban a felsőoktatás és szakképzés bázisán - módszertani és technológiai kísérletek és jó gyakorlatok

Molnár György

A digitalizáció mint egyik jelentős globális folyamatunk a mindennapi életünk szinte teljes spektrumában megjelenik. A technológiai forradalmak egyre markánsabban reprezentálják a globalizációs folyamatok leképezését, így a digitalizációt is. Világunk szerves részeként működik már a mobiltechnológia, a környezeti intelligencia, a digitális játékok, a big data alapú technológiák és algoritmusok (Miller, 2020). A mobiltelefonok penetrációja nagymértékben segíti a segítségükkel támogatható digitális pedagógia (Benedek et.al., 2013) által definiált módszertani és technológiai megoldások (Molnár-Orosz, 2020). A digitális oktatási munkarend számos jó pedagógiai gyakorlattal gazdagította az eddigi módszertani kultúrát és digitális eszközök által biztosítható lehetőségeket. Új elemként jelent meg a hibrid oktatási forma, az interaktív feladatok, a szabad szavas ellenőrzési és értékelési módszerek, a projektfeladatok vagy a portfólió alapú tanulói és hallgatói munkák. Emellett az egyre jelentősebben változó tartalomfogyasztási szokások formálódása is új kihívásokat mutat, amelyre a virtualizált tanulási környezetek és folyamatok (Baranyi, 2018) valamint a digitális kompetencia deficit (Molnár, 2020) kiaknázása kínálhat megfelelő megoldást. Előadásomban kutatásainkra és pedagógia tapasztalatainkra építkezve kerül bemutatásra a fentebb említett módszertani, technológiai kísérletek és jó gyakorlatok.

Kékgalléros munkavállalók oktatásának digitalizálási kihívásai és lehetőségei

Otti Csaba

A termelő nagyvállalatok kékgalléros munkavállalói állomány humán folyamatainak digitalizálása komoly kihívásokkal terhelt feladat. Jelen előadásban a digitális ID, tevékenységhez tartozó ismeret és kompetencia ellenőrzés, on the job tréning lehetőségei kerülnek ismertetésre.



Mesterséges intelligenciával felruházott tudásmenedzsment rendszerek hatása a szervezetek működésére

Korodi Norbert Ákos

A Konferenciára készült kutatás célja, hogy a mesterséges intelligenciára épülő új technológiák és a szervezeti tudástranzfer viszonyát megfigyelje és elemezze. Dolgozatom első része a szekunder kutatást tartalmazza. A második rész magába foglalja primer kutatásom részleteit, melynek keretében vállalati mélyinterjúk útján próbálok választ kapni a következő két kérdés csoportra. Először arra keresem a választ, hogy milyen mértékben valósul meg a hatékony tudástranzfer az interjúalanyok vállalatainál, hiszen a hatékony tudásmenedzsment jelentősen képes növelni a vállalatok versenyképességét és profitját, valamint optimalizálni a költségeket. A továbbiakban arról szeretnék képet kapni, hogy a mesterséges intelligenciára épülő technológia jelenléte milyen mértékben befolyásolja a szervezeten belüli tudásáramlást, és milyen mértékben növelni a vállalatok versenyképességét. A mesterséges intelligencia nemcsak a vállalatokat, szervezeteket fogja megváltoztatni, hanem nagymértékben átalakítja a társadalmunkat is.

A digitális HR oktatás tapasztalatai és lehetőségei a gyakorlatban

Török Attila

Az előadás során bemutatásra kerülnek azok a humáninformatika keretében érintett digitális HR témakörök, és azok oktatásának módszertana, mellyel betekintést nyerhetnek korunk korszerű digitális HR eszköztárába.

Az X generáció munkaerőpiaci kihívásai -különös tekintettel a digitális kompetenciafejlesztésre a magasan képzett munkaerő körében.

Kudari Nóra

Egyedülálló korszakát éljük a történelemnek, amire még sosem volt példa: egyszerűen az előző generációkhoz képest elképesztően sokáig élünk, ebből kifolyólag sokkal tovább dolgozunk így hosszabb időt töltünk el a munkaerőpiacon, ami egy teljesen új helyzetet teremtett, mint munkáltatói, mint munkavállalói oldalon. Előrejelzések szerint 2030-ra a munkavállalók 30-40% -a, 2050-re minden második munkavállaló 50 feletti lesz, a céges kultúrának azonban még nem része, hogy az 50 feletti munkaerő még 15- 20 évig aktív tagja lesz a vállalatnak és ugyanolyan szüksége van a fejlődésre és a képzésekre, mint a fiatalabbaknak és nincsenek tapasztalataik arra vonatkozóan sem, hogy az X generáció tagjait hogyan tudják hosszú távon motiválni és bent tartani a munkaerőpiacon. A szakirodalom keveset foglalkozik a magasan képzett idősödő munkavállalók fejlesztési szükségleteivel különösen a digitális reskill képzésekkel. Az 50 feletti informatikusok továbbképzésével még ennél is kevesebbet foglalkozunk. Az elkövetkezendő évtizedek idősebb korosztályát nem egy szánni való, magatehetetlen, elavult ismeretekkel bíró személyekként kell kezelnünk, hanem olyan potenciális munkavállalóként, akik jó fizikai és mentális állapotuknak köszönhetően hasznos közreműködői lehetnek a vállalatnak. Az IVSZ gondozásában nemrégiben kidolgozásra került egy módszertan a magasan képzett X generáció tagjainak a megtartása és képzése érdekében, az előadásban bemutatásra kerül egy-két gyakorlati tanács is.



Digitalizáció szerepe az online, a jelenléti és a kevert oktatási formákban

Kiss Márta

A digitalizáció egyre nagyobb szerepet kap az oktatás különböző területein, így a felnőttképzésben és a szakképzésben is. Ezt a folyamatot csak felgyorsította, az a körülmény, hogy az elmúlt időszakban olyan képzéseket is online kellett megvalósítani szinte egyik napról a másikra, ami korábban elképzelhetetlen volt. A technológia már egy ideje itt volt karnyújtásnyira, mégis nehezen terjedt el széles körben. Ebben hozott új helyzetet a pandémia, és változtatta meg a prioritásokat, világított rá olyan szükségletekre, mely az oktatás sikerességét alapjában véve határozza meg. Azáltal, hogy az online oktatás kikényszerítette a digitális technológia használatát, olyan lehetőségek nyíltak meg, melyek az oktatást egy teljesen új pályára állították, legalábbis új utak nyíltak meg. Az, hogy az így kapott lehetőségekkel mennyire sikerült élni, a nehézségekkel megküzdeni, már több dolog függvénye. Hasznos lehet annak vizsgálata is, hogy a „visszarendeződésnél” mi az, amit érdemes megőrizni az online oktatásban sikerrel alkalmazott eszközökből, illetve miként lehet kialakítani egy olyan kevert oktatási formát, ami mindkét oktatási forma (online, jelenléti) előnyeit magába foglalja, figyelembe véve a felnőttképzés sajátosságait.

Képzés-Kovid-Képzés-Friss kutatási eredmények a világméretű pandémia alatti vállalati képzési trendekről

Jankó Tamás

A pandémia alatti kényszerű változások gyors és radikális módon alakították át a munkát, a termelést, a szórakozást, és a tanulás világát is. Az előadás során a 2020-2021-es friss adatok alapján tekintjük át a legújabb trendeket, kihívásokat, és a lehetséges válaszokat is – felnőttkori tanulás és a vállalati képzések esetében.

Digitális eszközök pandémia idején a szakképzésben

Kovács Tamás

Kutatás és igényfelmérés a digitális oktatás eszközeiről szakképző intézmények pedagógusai körében. A kvantitatív kutatás lényege a szisztematikusan gyűjtött adatok feldolgozása. Kulcsfontosságú kutatási kérdés: „Nyitottak-e a célcsoport tagjai a szakképzésben, és milyen mértékben, milyen tartalmi elemekkel hasznosítani egy online, digitális szakképzési tudás- és módszertant?” A kutatás azt vizsgálja, hogy a pedagógusok mennyire felkészültek a digitális oktatásra, milyen helyzetet teremtett számukra a SARS-CoV-19 világjárvány hatására bevezetett online oktatás – és mennyire rendelkeznek digitális eszközökkel, rugalmasak-e használatukban? Van -e online tananyagbázisuk, amelyet hasznosnak találnak, tudnak-e több olyan oldalt, amelyek hasznosak lehetnek a munkájuk során? Használnak-e tudásmegosztó tereket?



III. Szekció

Win-Win helyzetek a képzési folyamatokban

Szepessy Hajnalka, Szilber Erzsébet

Változó jogi környezet, kötelezettségek, azaz, hogyan tud mindkét fél nyerni? A képzési folyamatban kik az együttműködő felek? Vállalat és képző? Munkáltató és munkavállaló? Képző és oktató? Kinek mi a feladata? Számos változás történt az elmúlt időszakban, ami a szak- és felnőttképzést érintette. Hogyan igazodjak el a rengeteg jogszabály között? Vajon érintett vagyok-e, mint munkáltató, vagy vezető? Milyen plusz feladataim vannak, amire figyelnem kell? Ez az én feladatom? Vállalati partnereink, ügyfeleink elégedettsége inspirál bennünket arra, hogy az együttműködési tapasztalatainkat megosszuk Önökkel, és praktikusán, hatékonyan segítsünk eligazodni a fogalmak rendszerében és a teendők sűrűjében!

Egyre erőteljesebben mutatkozik a szakember hiány a gyártásban, termelésben, valamint már a szolgáltatási szektorban is. A változó trendek okán a meglévő munkavállalók fejlesztése - upskilling-, a munkatársak megtartása egyre inkább a HR terület fókuszába kerül a digitalizációs kihívások mellett. A képzési folyamatokra vonatkozó - és az előzőekben már röviden vázolt - szabályozási változások ismeretében további, kicsit részletesebb információt, és támogatást szeretnénk biztosítani ahhoz, hogy a felnőttképzési területet érintő rendszer szintű átalakítás ne jelentsen további nehézséget és extra kihívást a menedzsmentnek.

Oktatói win-win helyzetek

Nádas János

Az előadás alapkérdése: Hogyan alakulnak a win-win helyzetek a képző intézménnyel, a megrendelővel és a HALLGATÓKKAL! 20 év a felnőttképzésben - 20 év folyamatos tanulás a mai napig. Írásvetítő-projektor-videó-hanganyag. Tanterem-online-e-learning. Kapcsolat a képző intézményekkel - rendszeres, szoros együttműködés, folyamatos tananyag frissítés, fejlesztés. Kapcsolat a megrendelővel - szabad kéz vagy konkrét igények. Kapcsolat a hallgatókkal a legfontosabb tényező!!!! A bizalom kiépítése, partnernek tekintés, kapcsolati tőke hangsúlyozása! Interaktivitás, ráhangolódás, bevonás, tudásátadás, szemléltetés, párbeszéd, HUMOR! Az oktató „jóbarátai„: handout, hallgatóság, képek, ábrák, flipchart, személyes jegyzet. A figyelemfenntartás technikái, eszközei - csatornaváltás: ppt-flipchart-videó. Kapcsolat a tantermen kívül!!!

Win-Win helyzetek

Verő Barbara

Kell-e mindenáron nyerni? Mit jelent a co-opetition? Ezek szerint lehetne versengve együttműködni? Mit veszít, aki veszít? Nézzünk túl a szervezetek keretein, mit veszít az ökoszisztéma egy nem nyerő helyzetben?



Érték és ár a vállalati nyelvi képzéseknél

Légrádi Tamás

Az ajánlatok hasonlóak, a teljesítményekben jelentős a különbség. A nyelvtanárok, nyelvi trénerek jövedelmi elvárásai jelentős mértékben nőttek az utolsó években, főleg 2019-től kezdődően. Az általános jövedelem emelkedés mellett ez annak a következménye, hogy a megelőző 8-10 évben egyre nyomottabb áron vállaltak munkát ők is és a nyelviskolák is. Az óradíjmelkedési folyamatot a pandémiás helyzet csak néhány hónapra akasztotta meg, 2020 végétől folytatódott a trend. A home office időszakában világossá vált, hogy a hosszabb, rendszeres képzési folyamatok, így a nyelvi képzések nagyon hatékony eszközei a munkavállalói lojalitás erősítésének, a csapatok együtt tartásának, ezért stabil sőt inkább növekedő keresletet látunk a nyelvi képzési szolgáltatások területén. Általánossá vált az online csatornákon való tanítás, a korábbi kiszállásos óradíjak online óradíjakká váltak és ezek az árak is emelkedtek, emelkednek tovább a magas infláció következtében. A személyesen megtartott képzéseket felárral lehet megszervezni; a döntő mértékben online csatornákon tanító kollégák órarendjébe nehezen illeszthetők a személyes képzések. Az emelkedő árakat az ügyfelek jelentős része jól tolerálja, de sokan tesztelik is a piacot. Az ajánlatkérésnél körültekintően kell eljárni: csak jó referenciákkal rendelkező, már bizonyított képzőkkel érdemes együtt dolgozni; árban kb. 10 - 15 % szórás van az ajánlatok szélső értékei között, eredményességben, értékben sokkal nagyobb. Az ajánlott alacsony ár szinte garancia arra, hogy a képző nem fog tudni megfelelő nyelvtanárt vagy tréneret biztosítani.

Paradoxonok az egyetemi szervezetek és az egyetem fő feladatai között

Németh Gergely

A nagy, tradicionális egyetemek főként tudomány egyetemek. A felsőoktatási piacon természetesen megjelennek más formációk is, például magánegyetem, alkalmazott tudomány egyetem, stb... Az egyetemek, bármelyikről is legyen szó, a munkaerőpiacra "termelik" a kiművelt emberfőket. A mostanra felgyorsult munkaerőpiaci változások következtében az egyetemek kínálatának is változniuk kéne, kompetencia átadás színjén. Ezt persze egy sor szabály, sőt jogszabály (KKK, kreditrendszer elvárások, stb.) akadályozza. Ezen túlmenően persze maga az egyetem szerkezete, felépítése is lassítja, és akadályozza a reakciók gyorsaságát, vagy megtörténtét. A gazdasági életből vett példákkal és párhuzamokkal igyekszem rámutatni azokra a pontokra, ahol az egyetemeknek is magukba érdemes nézni, hogy a vágyott változások megtörténhessenek.

Játék a gyárban: Trénerként hogyan dolgozzunk együtt alacsonyan képzett felnőttekkel?

Endródi Anna, Deliné Pócze Erzsébet

A termelő üzemek dolgozói, a kékgallérosok és az alacsonyan iskolázott felnőttek számára tartandó tréningek izgalmas kihívást, egyúttal fejtörést is okoznak a fejlesztési folyamatok során. Kell-e különleges felkészültség az alacsonyan képzett felnőttekhez? Miben más a tréneri munka ezzel a célcsoporttal? Mik a tipikus kihívások és milyen eszközöket használhatunk ezek kezelésére? Az Erasmus+ program keretében finanszírozott EUpTrain projekt egyedülálló módon nyolc nemzetközi partner bevonásával dolgozott ezen a témán. Előadásunkban a márciusban befejezett projekt tapasztalatairól és a közös munka eredményeképpen létrejött tréneri kézikönyvről szeretnénk beszámolni hallgatóságunknak.



Játék és játékos típusok tudatos felhasználása tréning környezetben

Győri Zoltán

Viselkedéstervezés - Behavior Design - az oktatásban

Gerlei Béla


A tanteremben, a tréningeken és a továbbképzéseken - az oktatásban - azon fáradozunk, hogy változást hozzunk létre a „tanulók” életében: azt szeretnénk, hogy csináljanak valamit. Más szóval valamilyen viselkedést akarunk kiváltani. Ahhoz, hogy a megcélzott viselkedés hatékonyan létrejöjjön, nem csak megfelelő minőségű tananyagra van szükség, hanem jó átgondolt, tudatos viselkedéstervezésre is. Ehhez ad segítséget a Stanford Egyetem „Behavior Design” Laboratóriumában kifejlesztett Fogg Viselkedésmodell, amely látszólagos egyszerűsége ellenére könnyen érthetővé, megfoghatóvá teszi egy-egy konkrét viselkedés összetevőit. Ezt a tudást felhasználva az oktatás ebből az aspektusból is tervezhetővé válik, nagyobb valószínűséggel érhetjük el, hogy a tudásátadás (azaz, hogy rávegyük a „tanulókat” a megcélzott viselkedésre) sikeres lesz. Az előadás a Fogg modell ismertetése mellett olyan gyakorlati megközelítést mutat be, amely minden képzéssel, oktatással foglalkozó („tanuló” is!) eszköztárának értékes darabja lehet.

Záró Plenáris

A vezető fel és továbbképzés csapdái. A trendeket nem kapjuk, hanem csináljuk

Gulyás József

Tudjuk, hogy miért húzódoznak sokan a továbbképzésektől? Tanulni akarunk vagy tudni? Van különbség, van megoldásunk mind a kettőre? Tudjuk, hogy milyen ismeretekre van szükségünk a sikerhez? Az előadó több év tapasztalatai alapján igyekszik választ adni ezekre a kérdésekre, és másokra. Az előadásból kiderül, hogy a képzést mentális oldalról is meg lehet közelíteni. Sőt onnan a leghasznosabb. A képzés technikájában új trendeket érdemes létrehozni, és szabad elszakadni bevett szokásoktól. Végezetül az előadásból megtudhatja, hogy a legtöbb sikeres vezető miféle tudás birtokában érte el az eredményeit.



<https://fkk2022.metropolitan.hu/>