Módszertani kézikönyv új munkavállalók toborzására, kiválasztására, képzésére a konfekcionált textil- és ruházati termék gyártás területén

Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület részére

(GINOP 5.3.5.-2018-as pályázati felhívás megvalósításához kapcsolódóan; pályázati azonosító: GINOP-5.3.5-18-2019-00135)

Készítette:

INVESTMENT 2000
Szervező és Pénzügyi Tanácsadó Bt.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

Bevezetés ... 3

Toborzás, kiválasztás, szűrés ... 3

Kompetencia mérés, fejlesztés ... 5

A textil- és ruhaiparban fontos jellemzők meghatározása ... 5

A PractiWork® bemutatása ... 7

A kialakított sztenderdekről ... 8

Képzés ... 8

Munkáltatói attitűdfejlesztés ... 11

Onboarding ... 12

Mentorálás ... 14

A Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület, mint felnőttképző intézmény bekapcsolódási és részvételi lehetősége a vállalati HR folyamatokba ... 16

A TMTE, hagyományos szerepe a szakmai tudás megőrzésében, átadásában és közvetítésében ... 16

A TMTE, mint szakmai tudásközpont fejlesztési lehetőségei a modern digitális rendszerek alkalmazásával ... 17

Modern digitális rendszer (platform) a vállalati tudásmenedzsment szolgálatában ... 17

Fejlesztési irányok és a TMTE felnőttképzési szolgáltatásának bővítési lehetősége a rendszer használatával. ... 18

Mellékletek ... 20

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Bevezetés

Ez a dokumentum a Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület (röviden TMTE) feltáró és elemző munkája révén jött létre. Célja egy olyan módszertani ismeretátadás, ami lehetővé teszi a textil- és ruhaiparban tevékenykedő szervezetek számára, hogy célirányosan fejlesszék saját humán erőforrásukat, és biztosítsák önmaguknak a megfelelően képzett munkaerő rendelkezésre állását. A módszertani tanulmánykötet célja, hogy segítse azon szervezeteknek a munkáját, ahol – a vállalat méreteiből adódóan – nem feltátlelnül áll rendelkezésre HR szakember, hanem a vonatkozó feladatok az ügyvezetőre/cégtulajdonosra, vagy egy megbízott, de nem HR-es végzettségű munkatársra hárulnak (pl. termelésvezető, üzemvezető)

Szervezetenként nagyon különböző lehet az a folyamat, ahogyan az új munkaerő végül beilleszkedik, ám vannak olyan általános pontok, amelyet érinteni célszerű. Ennek a dokumentumnak a fejezetei ezeket a pontokat érintik, az alábbi sorrendben:

- Toborzás, kiválasztás, szűrés
- Kompetenciamérés
- Képzés
- Munkáltatói tudásmenedzsment
- Munkáltatói attitűdfejlesztés
- Onboarding
- Mentorálás

Toborzás, kiválasztás, szűrés

Az első fejezet fókuszában a toborzás áll, de fontos kiemelni, hogy az új munkavállaló beillesztésének folyamatában nem ez az első állomás, hanem ez is része egy nagyobb, átfogóbb rendszernek, aminek az elsődleges célja, hogy átlátható és tisztességes felvételi eljárást biztosítson, amely segítheti a „HR személyzetet" abban, hogy érdemek és a munkakörhöz való megfelelés alapján válassza ki a megfelelő jelöltet.

Általában az alábbi módon zajlik le egy ilyen folyamat:

- A felvételi igény azonosítása
- Toborzási terv kidolgozása
- Toborzás
- A pályázatok áttekintése
- Pályázók értékelése
- Döntés
- Állásajánlat
- Felvétel

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- Beépítés

A toborzás célja az, hogy a megüresedett, vagy az újonnan létrejött pozíciókba oda illő munkavállaló kerüljön. A folyamat során fel kell kutatni a potenciális munkavállalókat, és meggyőzni őket arról, hogy a szervezetbe jöjjenek dolgozni.

A teljesség igénye nélkül látható az alábbiakban több olyan módszer, eljárás, ami a toborzási folyamatok közé sorolható.

- Közvetlen hirdetések, pl. karrieroldalakon és álláshirdetési oldalakon, vagy a helyi médiában
- Közösségi média használata
- Tehetségkutató adatbázisok
- Belső promóció
- Hálózatépítő, vagy toborzási célú rendezvényeken való részvétel
- Munkavállalói és iparági ajánlások bevonása
- Passzív toborzás
- Előléptetések és áthelyezések
- Munkaerőközvetítéssel foglalkozó szervezetek felkérése

Ezek az eszközök és eljárások alapvetően általánosnak tekinthetők, de ágazatonként speciális helyzetekre is kell reagálni a toborzási stratégia kialakítása során. A Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület megbízásából a textil- és ruhaiparban a Dialogue Creatives Kft. által kialakított toborzó és szemléletformáló kampánystratégia hasznos kiindulópont lehet akkor, ha egy szervezet az ágazatra specifikus jellemzőket szem előtt tartva alakítja ki a toborzási folyamatát. Az ebből készített anyagot az I. Melléklet tartalmazza.

A kampánystratégia lényege, hogy azonosítani kell a célcsoportot, akiknek a körében népszerűsíteni kell a szakmát, növelni kell a társadalmon belül a szakma megbecsültségét. Egy magas presztízsű szakma mindig több érdeklődőt vonz. Érdemes ezen a ponton megemlíteni, hogy a Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület által végzett kutatások alapján egyébként az ágazaton belül dolgozók kifejezetten büszkék a saját munkájukra. Ez az információ felhasználható egy toborzó kampány megtervezése során.

A szakma presztízsének növelése mellett a stratégia alapján érdemes hangsúlyt fektetni a szakma nyújtotta kihívásra, és arra, hogy mit tud adni a munkakör. Egy munkakör ugyanis nemcsak elvárásokkal, hanem potenciális előnyökkel is jár, ám természetesen ezek az előnyök nem feltétlenül ugyanannyira értékesek mindenki számára. A textil– és ruhaiparban való munka előnye az alkotás öröme lehet, ezért ezt célszerű hangsúlyozni, bármilyen toborzó kampányról is van szó.

Szerencsés esetben a toborzó tevékenység végeztével kellően nagy számú potenciális jelölt állhat rendelkezésre, így valamilyen formában indokolttá válhat a

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

beérkező pályázók szűrése és értékelése annak érdekében, hogy megfelelően meg lehessen hozni a kiválasztási döntést.

A pályázók szűrésére alapvetően az önéletrajzok áttekintése szolgálhat, ebből számos információ világossá válhat (pl. szakmai tapasztalat). Abban az esetben, ha sok pályázó van egy munkakörre, feltétlenül szükséges az előzetes szűrés, mert a HR kapacitása nem feltétlenül elégséges arra, hogy minden jelölttel interjút folytasson le.

Az interjú kulcsfontosságú eszköz ahhoz, hogy képet lehessen alkotni az egyén szakmai tapasztalatairól, személyiségvonásairól, ezért minden esetben javasolt. Egy alapos interjú átfogó képet adhat egy jelöltről, azonban nem szabad arról sem megfeledkezni, hogy szubjektív módszerről van szó, amit nagyon nehéz sztenderd körülmények között végezni, ezért bizonyos, fontosnak tekintett jellemzők vizsgálatához célszerű lehet különböző teszteket használni.

Érdemes szem előtt tartani azt is, hogy a toborzási folyamat során fontos visszajelzést adni a pályázóknak. Egy munkakereső általában több helyen is próbálkozni szokott, és emiatt könnyen előfordulhat, hogy visszajelzés hiányában egy elhúzódó procedúra miatt a pályázó máshol vállal munkát, így a szervezet elveszíthet egy potenciálisan jó munkaerőt.

Kompetencia mérés, fejlesztés

Ahhoz, hogy a toborzási folyamatot sikeresnek lehessen tekinteni, arra van szükség, hogy a potenciális munkavállalók rendelkezzenek azokkal a kulcskompetenciákkal, amelyek feltétlenül szükségesek a munka ellátásához. A Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület empirikus munkáiban feltárta ezeknek a kompetenciáknak a mibenlétét munkavállalók és munkaadók bevonásával, illetőleg egy átfogó kompetenciaméréssel, ennek az eredményét a „Kompetencia térkép és munkavállalói attitűd kutatás a textil- és ruházati ipar konfekcionált termék gyártási területén" című anyag tartalmazza bővebben, ebben a fejezetben a legfontosabb megállapításokat és módszertani megoldásokat összegezzük.

A textil- és ruhaiparban fontos jellemzők meghatározása

A kompetenciamérés első lépése annak a meghatározása, hogy milyen kompetenciákat szükséges mérni, mi kell ahhoz, hogy valaki jó munkaerő legyen. A textil- és ruhaipari ágazatban végzett feltáró munka eredményei alapján az alábbi jellemzők bizonyultak kiemelkedően fontosnak:

- Alapkészségek: ide olyan, általános készségeket sorolunk, amelyek minden munkakörben fontosak lehetnek.
    - Alapműveletek: egyszerű matematikai műveletek elvégzésének képessége
    - Szövegértés: írásban prezentált információ megértése és feldolgozása
- Kognitív képességek: ide olyan, az egyén mentális működésével kapcsolatos képességeket sorolunk, amelyek alapvetően két cél elérésében segítik az egyént: a hatékony problémamegoldásban, és a balesetek elkerülésében.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- Figyelem
    - Célkövetés: egymástól függetlenül mozgó objektumok követésének a képessége
    - Éberség: a figyelem fenntartásának képessége olyan helyzetben, amikor hirtelen kell reagálni a megjelenő ingerekre
    - Észlelési pontosság: képesség a különböző ingerek közötti különbségek és hasonlóságok pontos észlelésére
    - Hosszúság becslés: képesség egy objektum hosszúságának a megállapítására
    - Koncentrációs készség: a figyelem fenntartásának képessége változatos és összetett feladathelyzetben
    - Monotóniatűrés: a figyelem fenntartásának képessége tartós figyelmet és alacsony aktivitást igénylő helyzetben
    - Sebesség és mozgásészlelés: képesség egy objektum várható helyének előre jelzésére jelenlegi mozgása alapján
    - Tudatos szelektív figyelem: képesség a figyelem tudatos irányítására, a fontos jellemzők összegyűjtésére a változások észlelése érdekében
    - Vizuális hibakeresés: egy adott szabályrendszernek nem megfelelő, hibás inger kiválasztásának képessége
- Gondolkodás
    - Deduktív gondolkodás: ismert, vagy adott alapelvekből, logikus lépések következtében új következtetésre jutás képessége
    - Egyszerű szabály követes: egyszerű szabályrendszerek értelmezésének és használatának a képessége
    - Induktív gondolkodás: egy jelenség megfigyelésének, és a mögötte meghúzódó mintázatok felismerésének a képessége
    - Mechanikai problémakezelés: mechanikai jellegű problémák megoldásának képessége
- Memória:
    - Munkamemória kapacitás
    - Munkamemória terjedelem

- Motoros képességek: ide olyan képességeket sorolunk, amelyek lehetővé teszik az egyént arra, hogy különböző tárgyakat, objektumokat precízen, egy adott cél elérése érdekében manipulálni tudjon
    - Célzás: egy objektum adott pontra irányításának képessége
    - Kézügyesség: képesség az apró tárgyakkal való precíz finommotorikus munkavégzésre
    - Kézstabilitás: a kéz és a kar stabil, kilengések nélküli mozgatásának képessége
    - Szem-kéz koordináció: a szem és a kézmozgások összehangolásának képessége
- A munkavégzéshez kötődő személyiségvonások:

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- Felelősségvállalás: a munkavállaló azon megítélése, hogy a munkája során hozott döntéseiért, valamint a viselkedéséért milyen mértékben számoltatható el
- Önszabályozás, Impulzivitásgátlás: képesség a hirtelen indulatok kontrollálására és szabályozására, az önuralom megőrzésére
- Önállóság: a munkavállaló a rábízott feladatokat törekszik a lehető legönállóbban elvégezni
- Stressztűrés: a feszült helyzetekben a nyugalom és hatékonyság megőrzésének képessége
- Tanulásra való motiváció: nyitottság és törekvés új ismeretek elsajátítására
- Terhelhetőség, munkabírás: a plusz munkaterhelés elbírása és vállalása

- Társas készségek:
  - Aktív segítőkészség: képesség a felszólítás nélküli proszociális viselkedésre, az önzetlen segítségnyújtásra
  - Konfliktuskezelés: preferált viselkedés a vitás helyzetek rendezésében.

Kérdés, hogy honnan tudható az, hogy a jelöltek megfelelnek annak a szintnek, amire szükség van a munkakör betöltéséhez? Ahhoz, hogy erre a kérdésre válaszolni lehessen, ki kell alakítani egy olyan sztenderdet, amihez viszonyítva összehasonlíthatóvá válnak a munkavállalók, megismerhetők erősségeik és fejlesztendő területeik
A Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület szervezésében véghezvitt képesség, készség és személyiségjellemzők felmérésének egy ilyen sztenderd kidolgozása volt a célja, ami a későbbiekben referenciaértékként szolgálhat a textil- vagy ruhaipari szereplők számára. Ez a sztenderd segítséget adhat a továbbiakban két területen is:

- **Az új munkavállalók kiválasztása során** a leendő munkavállalók képességmérését követően megállapítható, hogy a sztenderdhez viszonyítva milyen szinten állnak a fontos képességekben. Ebből előre lehet jelezni a jövőbeli teljesítményt, ez segíthet a felvételi döntésben
- **Meglévő munkavállalók esetében** segíthet annak a meghatározásában, hogy a nagyobb teljesítmény érdekében milyen képzéseken lenne célszerű részt venni

A mérések 2020 októberében, illetve 2021 júliusában történtek, a PractiWork® képességmérő rendszer segítségével.

A PractiWork® bemutatása

A PractiWork® egy modern, összetett rendszer, ami olyan egyéni képességek, készségek és személyiségjellemzők mérésre alkalmas, amelyek transzverzálisak, így szinte minden munkakörben alapvető fontosságúak. A PractiWork® egyéni képesség és készségmérésre, adatgyűjtésre tervezett speciális hardverek és szoftverek kombinációja. Az egyének képességeit és készségeit különböző feladathelyzetekben, objektív módon méri. Az értékelési módszertana olyan modern adatelemző eljárásokat tartalmaz, mint különböző mintázat felismerő technikák és gépi tanulás. A

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

PractiWork® holisztikus megközelítést használ az egyén jellemzéséhez, és képességeire, készségeire alapozva javaslatot tesz a számára legszükségesebb képzésekről.
A rendszer képes arra, hogy a legkülönbözőbb munkakörökhöz igazítva tudjon egy olyan, mérésen alapuló profilt alkotni, ami összefoglalja az adott munkakörben legfontosabb készségeket, képességeket, jellemzőket. Így a segítségével megalkotható a textil- vagy ruhaipari munkavállalók számára fontos jellemzők listája, és az adott jellemzőkhöz tartozó ideális értékek is.

A kialakított sztenderdekről

A PractiWork® rendszere egy összetett, gépi tanuláson alapuló elemzési módszertan alapján a résztvevőket csoportokba (ún. klaszterekbe) sorolja, és leírja az egyes klaszterek jellemzőit. A klaszterekbe olyan személyek kerülnek, akik egymáshoz nagyon hasonló képességekkel rendelkeznek, a klaszterek között pedig a lehető legnagyobb különbségek detektálására törekszik a rendszer. Az eljárás lényegében jól teljesítő, átlagos, és gyengén teljesítő csoportok különítette el a vizsgálatban résztvevőket. Ennek két területen van gyakorlati implikációja:

- Kiválasztás esetében, ha egy új jelentkező részt vesz a mérésen, akkor meg lehet vizsgálni, hogy az eredményei melyik klaszter eredményeihez hasonlítanak a legjobban.
- Képzések esetében segít abban, hogy milyen csoportos képzések szervezése lehet hasznos és praktikus, könnyen azonosítható, hogy milyen képzésekre van nagyobb számban igény

Képzés

Az emberek állandóan változnak: új ismeretekre, képességekre tesznek szert. A vállalatok számára fontos, hogy a dolgozók pozitív irányba változzanak, fejlődjenek. A versenyszférában a legtöbb vállalatnak van valamilyen képzési terve, ennek megfelelően nagy üzletté vált. A szervezetek számára stratégiai jelentőségű kérdéssé vált, hogy mennyit költsenek a munkavállalóik fejlesztésére.

Alapvetően két felfogás alakult ki:

- A hagyományos felfogás szerint a lehető legminimálisabb összeget kell erre fordítani, mert a képzett és gyakorlott emberek úgyis elhagyják a céget
- Az újabb felfogás szerint az emberi erőforrás tesz különbséget a szervezetek között, ezért nem szabad a fejlesztésére sajnálni a pénzt

A szervezetek számára létszükséglet, hogy a dolgozóik jól teljesítsenek. Ezért a képzés célja, hogy biztosítsa a szervezetekben a megfelelő szakembereket azáltal, hogy karbantartja és fejleszti a munkavállalók:

- ismereteit

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- képességeit
- készségeit
- attitűdjeit.

Így a jelenlegi és a jövőbeni munkatevékenységeket, feladatokat sikeresebben tudják ellátni, teljesíteni. Nemcsak azt kell azonban figyelni, hogy a dolgozók jobban tudjanak teljesíteni, de azt is szem előtt kel tartani, hogy a dolgozóknak megvan az igényük az egyéni fejlődésre. A Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület által végzett kérdőíves kutatások is rámutattak erre (bővebben lásd a Kompetencia térkép és munkavállalói attitűd kutatás a textil- és ruházati ipar konfekcionált termék gyártási területén" című anyagot), vagyis a szervezetek számára fontos a képzések biztosítása, vonzóbbá teheti a munkahelyet.

Minden képzés fő célja úgy fogalmazható meg, hogy a személy képességei, készségei, személyiségvonásai és a munkakör követelményei illeszkedjenek egymáshoz. A szervezeteknek nagyon fontos, hogy a munkavállalók beváljanak a cégnél, vagyis hosszú időn keresztül, eredményesen, tartós lelki károsodás nélkül képesek legyenek ellátni a munkát.

Miért fontos a képzés? Gyors társadalmi és gazdasági változások mehetnek végbe:

- új/más munkakörök jönnek létre a szervezeten belül
- más környezet, szervezeti kultúra alakulhat ki (emiatt olyan készségekre is szükség lehet, amelyek nem szerepeltek az oktatásban)

A gyors változásokhoz alkalmazkodnia kell a cégeknek. A szervezetek komplexebbé válnak, a munkakörök formálódnak. Emellett nagy mennyiségű információ halmozódhat fel a technikai fejlődésnek köszönhetően, szükséges lehet ezek frissítése, naprakészen tartása, szűrése. A technikai, műszaki fejlődés felgyorsult, ami megnövelheti egy cég versenyképességét, de ha a cégek között már nincs nagy technikai különbség, az emberi erőforrásban akkor is lesz.

A képzési stratégiának illeszkednie kell a szervezet általános stratégiájához. A szervezetek szemléletétől függően általában kétféle megközelítéssel lehet találkozni:

- A toborzás, kiválasztás, valamint a plusz juttatások kapnak nagyobb hangsúlyt, ilyenkor eleve magas képzettségű személyeket vesznek fel, és erre fordítanak sok pénzt, nem a képzésre
- A képzés nagyobb hangsúlyt kap, ilyenkor nem annyira magasan képzett személyeket vesznek fel, és a szervezet maga képezi ki őket

A képzések megtervezése során öt alapvető kérdésre keressük a választ:

- Miért kerül sor a tréningre, oktatásra, mi a résztvevők célja, mit kellene elérniük a tréning végére?
- Mit fogunk csinálni, milyen intellektuális szinten, milyen eszközökkel?
- Kinek fogjuk tartani a képzést? Elemezzük a résztvevőket életkor, tapasztalat, nemzetiség, nyelv elvárások, értékek, hiedelmek szerint.
- Milyen időszakban?

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- Hol?

A szisztematikus képzés megtervezése alapvetően az alábbi lépések érintésével jön létre:

1. A képzési igény felmerülése a szervezetben
2. A résztvevők kiválasztása
3. A képzési igény felmérése
4. A képzési célok meghatározása
5. Az értékelési szempontok meghatározása
6. A képzés tartalmának a meghatározása
7. A módszerek, eszközök megtervezése
8. A képzési program megvalósítása
9. A képzés értékelése az 5. pontban meghatározott szempontok alapján

Ha a képzési rendszer szisztematikus, akkor a lépések egymásra épülnek. A képzési rendszer működéséhez a szervezet szolgáltatja a keretet, hiszen innen érkeznek az igények, és a célok megvalósulásához kell a szervezet támogatása.

A szisztematikus képzési rendszerhez kapcsolódik a vállalati tudásmenedzsment fogalma. A tudásmenedzsment azoknak a módszereknek, eljárásoknak az összessége, amelyeket a vállalat arra használ, hogy a tudását összegyűjtse, rendszerezze, elemezze és megossza a munkavállalóival. Célja, hogy a szervezet munkavállalói számára mindig rendelkezésre álljon a munkavégzéshez szükséges releváns tudás. Amennyiben ez nem működik megfelelően, akkor a munkavállaló a feladatai elvégzése helyett az idejét a számára fontos információk felkutatására használja, ami csökkenti a hatékonyságot.

A tudásmenedzsment rendszerek leginkább valamilyen informatikai megoldáshoz kapcsolódnak, de nem minden esetben. Az alábbiak lehetnek példák ilyen rendszerekre:

- Gyakran ismétlődő kérdések (GYIK)
- Esettanulmányok
- „Workflow" szoftverek
- Dokumentumrendszerező szoftverek
- Képzések

A Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület segítséget nyújt a textil- és ruhaiparban dolgozó szervezeteknek azzal, hogy kialakította az alábbi képzési programokat (lásd a II. Mellékletben):

- „Konfekcionált termékgyártó betanított munkás" - Program Követelmény terv
- „Segédszabász" - képzési program
- „Digitális varrógép kezelő" - képzési program
- „Csomagológép és vasalókezelő" - képzési program

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Ezek a képzési programok elsősorban az alacsony képzettségű, előzetes szakmai tudással nem rendelkező munkavállalók betanításához, a megnevezett munkakörök ellátásához biztosítanak szakmai képzést.

Munkáltatói attitűdfejlesztés

Az attitűd fogalma úgy ragadható meg, mint egy értékelő viszonyulás valamihez, ami magában foglal érzéseket, véleményeket és cselekvéses szándékokat. Az attitűd tárgya gyakorlatilag bármi lehet.

Munkahelyi viszonylatban a munkáltatói attitűd elsősorban a szervezeti stratégia kialakítása során jut szerephez, a humán erőforrás szempontjából a toborzás, kiválasztás és képzés területein. A stratégiát ezek a viszonyulások jelentős mértékben befolyásolhatják. A munkáltatói attitűdök erős kölcsönhatásban állnak a munkavállalók attitűdjeivel, ezért érdemes ezeket külön, de mégis összefüggéseiben vizsgálni.

Ahogyan azt a képzéssel kapcsolatos fejezetben írtuk, a szervezetek nagyon különbözhetnek a munkavállalók toborzásával és a képzésükkel kapcsolatosan. A Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület annak érdekében, hogy feltárja az ezzel kapcsolatos attitűdöket, elvégzett egy kérdőíves vizsgálatsorozatot 2020 és 2021 során. Ennek az volt a célja, hogy feltárja a textil- és ruhaiparban dolgozó munkavállalók szakmával és képzésekkel kapcsolatos attitűdjeit, emellett megismerje az ágazatban dolgozó munkáltatók toborzáshoz, képzésekhez és atipikus foglalkoztatáshoz köthető vélekedéseit.

Ennek a feltáró munkának a részletes eredménybemutatását a Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület által készített „Kompetencia térkép és munkavállalói attitűd kutatás a textil- és ruházati ipar konfekcionált termék gyártási területén" című anyag tartalmazza. Ebben a fejezetben röviden összegezzük ennek a feltáró munkának az eredményét, mert nagyon fontos, hogy az attitűdök változtatásához tisztában legyünk a jelenleg uralkodó nézetekkel.

A munkavállalói részről nagyon fontos volt az a tanulság, hogy a textil- és ruhaiparban történő munkavégzés inkább büszkeséggel töltötte el őket, és elégedettek voltak a végzett munkájukkal. Ennek számos szempontból van jelentősége. Egyfelől fokozza az elköteleződést a szervezethez, ami feltétlenül szükséges a hosszú távú hatékony munkavégzéshez. Másfelől ennek jelentősége lehet egy toborzással kapcsolatos kampány megtervezése során, hiszen hitelesen kommunikálható az, hogy az ágazatban való munka a megbecsültség érzetét adja. További nagyon fontos tanulság volt az, hogy a munkavállalók fontosnak tartják a szervezeti képzéseket. Ugyan nem ezek megléte az elsődleges, amikor egy munkahely vonzóságát kell megítélni, de mégis lehet szerepe a munkahelyválasztásban, vagy a munkahely iránti elköteleződésben. A vizsgálatban nagyon fontos eredményként jelentkezett az, hogy a kitöltők akár munkaidőn kívül is képesek arra, hogy a szakmai ismereteiket bővítsék különböző források felhasználásával. Fontos azonban azt is hangsúlyozni, hogy a munkavállalók nem minden képzési formát ítélnek meg hasznosnak, ezért nem mindegy, milyen képzésen vesznek részt.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A munkáltatói attitűdök felmérése elsősorban a toborzó tevékenységekre, és a képzéssel kapcsolatos stratégiákra irányult. Ez utóbbi egy olyan terület, amelyet párhuzamba kell állítani a munkavállalói vélekedésekkel. A felmérésben részt vevő szervezetek egy része úgy nyilatkozott, hogy alkalmaznak olyan munkavállalókat, akiknek alacsonyabb a képzettsége. Emellett kevéssé állnak kapcsolatban felsőoktatási, vagy szakképzési centrumokkal, és meglátásuk szerint a jelenlegi szakképzési rendszer kevéssé segíti őket az új munkaerő beszerzésében. Ezek a tényezők aztán ahhoz vezetnek, hogy a szervezetek részéről megjelent egy erőteljes képzési igény mind technológiai, mind a személyes jellemzők szintjén. Ez a munkáltatói igény találkozik a fejlődésre vonatkozó munkavállalói igénnyel, ami kifejezetten szerencsés, hiszen segíti a képzéseken való részvétel sikeres promócióját, elfogadottabbá teszi a szervezti képzéseket.

A szervezeti kapcsolatrendszer terén fontos megjegyezni, hogy a vizsgált szervezeteknek viszonylag kevés a kapcsolatuk az oktatási intézményekkel (egyetemekkel, szakképzési centrumokkal), és gyakornoki program sem jellemző. Emellett megfogalmazódott az a vélemény is, hogy a jelenlegi oktatási rendszer nem tudja kiszolgálni a szervezetek munkaerőigényét. Ennek a vélekedésnek a változásához szorosabb integrációra lenne szükség a szervezetek és az oktatási rendszer között. Indokolt lenne olyan kommunikációs csatornák használata, amelyek segítenének közelebb hozni egymáshoz az intézményeket és a szervezeteket, mert a cél valójában közös. Az oktatási intézmények presztízsét növeli, ha olyan tanulók kerülnek ki, akik megállják a helyüket a munkaerőpiacon, a szervezeteknek pedig fontos lenne az igényeiket továbbítani az oktatási szereplők felé, akik így könnyebben el tudják látni feladataikat.

Onboarding

Az „onboarding" kifejezés az új munkavállaló sikeres szervezetbe való integrációját jelenti. Ez a fogalom párhuzamba állítható a munkahelyi szocializációval, tulajdonképpen szinonimának lehet tekinteni őket. A folyamat sikeres végrehajtása igényel egyfajta alkalmazkodást egyrészt a szervezet normáihoz, másrészt a munkakör követelményeihez.

Mi a jelentősége az „onboarding"-nak? A munkavállaló úgy élheti meg, hogy a szervezet teljes jogú tagjává vált, rendszeresen kaphat pozitív visszajelzéseket munkatársaitól és vezetőjétől. A sikeres folyamat révén elégedett lesz az aktuális helyzetével és pozitívnak ítéli meg a karrierlehetőségeket. A szervezet szemszögéből az onboarding jelentősége a szervezet iránti elkötelezettség fokozása. A szervezet iránt elkötelezett munkavállalók képesek a szervezet problémáit önmagukénak érezni, lelkesednek a rájuk bízott feladatokért, és akár áldozatokat is képesek vállalni azért, hogy a szervezet céljai megvalósulhassanak.

Mi történik akkor, ha valaki sikeresen integrálódik egy szervezetbe? A témával sokat foglalkozó elméletalkotók szerint az új belépő alkalmazkodik a szervezeti környezethez. Minden szervezetben más és más a szociális tér és idő. Ez azt jelenti, hogy az idői keretek és idői perspektívák

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

igazodnak a szervezet normáihoz. Például előfordulhat, hogy egy szervezetben még újoncnak számít az, aki egy éve dolgozik ott, míg más szervezetnél ez az időtartam már hosszúnak minősül. Az új belépő megismeri a szervezet informális struktúráját, és ebben képes lesz meghatározni önmagát. A legfontosabb mozzanat, hogy sikeresnek lehessen tekinteni a szervezeti integrációt az, hogy az egyén megtalálja azt a szakmai célkitűzést a szervezeten belül, amellyel teljes mértékben azonosulni tud, amit igazi feladatának tekint. Ennek a célnak az elérése érdekében áldozatokat is hoz, és ha sikerül elérnie, az jutalmazó erővel bír számára.

Mi kell ahhoz, hogy valaki sikeresen integrálódjon a szervezetbe? Alapvetően négy fontos feladat megvalósítására van ehhez szükség:

- Betanulás: ez tulajdonképpen arra vonatkozik, hogy az egyén elsajátítja azokat a szükséges ismereteket és speciális készségeket, amelyek révén el tudja látni a munkafeladatait.
- Szereptisztázás: az egyénnek tudatosítania kell, hogy milyen elvárásokat támasztanak vele szemben a kollégái és a vezetői, vagyis egyértelművé kell válnia, hogy milyen szerepet vagy szerepeket tölt be a szervezetben. Az új belépőnek el kell fogadnia és azonosulnia kell a szereppel
- Kultúraátvétel: minden szervezetre jellemző egy adott kultúra, vagyis a szokások, folyamatok, normák egyedi mintázata. Ha az új belépő ezzel azonosulni tud, és átveszi a kultúrából származó elemeket, illetve ennek megfelelően kezd el gondolkodni
- Társas-szervezeti integráció: ez arra vonatkozik, hogy az egyén a szervezetben szélesíti és elmélyíti az emberi kapcsolatait

Hogyan jellemezhető az onboarding folyamata? A szakirodalomban a beilleszkedés folyamatát alapvetően három nagy szakaszra bontják. A különböző elméletalkotók ezeket a szakaszokat más és más elnevezésekkel illetik, de a tartalmuk alapvetően kis eltérésekkel ugyanaz. A három szakasz a következő:

- Előzetes szocializáció és belépés: Ez a szakasz már a munkába állás megkezdése előtt elkezdődik. A munkavállalók először csak kevés információval rendelkeznek az adott szervezetről, és ezekre alapozza elvárásait leendő munkájával kapcsolatban. Azonban könnyen előfordulhat, hogy ezek az információk pontatlanok. A szervezetek egy toborzási kampány során gyakran kedvezőbb színben tüntetik fel a munkát és a munkahelyet, mint amilyen az valójában. Az első szakaszban tulajdonképpen nem történik más, mint az irreális elvárások leépülése, és a reális elvárások kialakítása
- Szocializáció: ez a munkába állás első, és gyakran a leginkább megterhelő szakasza. A belépő szembesül a munkafeladatokkal, kialakul a szervezeten belüli kapcsolati háló, összehangolódnak a szervezeti normák és az egyéni szükségletek. A szervezet ebben a szakaszban visszajelzést ad a belépő teljesítményéről.
- Kölcsönös elfogadás és stabilizálódás: ez a folyamat végső fázisa, az egyén integrálódik a szervezetbe, elköteleződik a munkahely és a feladatai iránt.

Milyen eszközökkel lehet segíteni az „onboarding" folyamatát? A TMTE kérdőíves adatgyűjtése során a résztvevő vállalatok beszámoltak arról, hogy milyen

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

eszközökkel segítik a folyamatot. Olyan tevékenységeket soroltak ide, mint:

- bemutatás
- körbe vezetés a cégnél
- szerepek, munkakör, feladatok tisztázása (vagy tisztázottsága)
- dolgozói kézikönyv alkalmazása
- megismertetés a szervezeti kultúrával
- munkavállalói igényfelmérés már az új belépőknél
- képzési lehetőségek a belépéskor
- mentorálás, mentor kijelölés
- visszamérés

Ezek a módszerek segíthetik a zökkenőmentes beilleszkedést a szervezetbe.

Mentorálás

Egy szervezeten belül számos, különböző képzési és beillesztési tevékenység létezik. Ezeknek az egyik lehetséges kategorizációja az, hogy a képzés „on the job" vagy „off the job" jellegű, azaz konkrétan a munkahelyen, munkavégzés közben történik-e az információszerzés, vagy a munka elhagyásával. Ebben a fejezetben az „on the job" képzések egyik megjelenési formájával, a mentorálással foglalkozunk bővebben.

A mentorálás, mint tevékenység számos közegben és szituációban megvalósulhat. Jelen esetben a mentorálásra, mint a munkahelyi közegben megvalósuló tevékenységre gondolunk, és a továbbiakban ezt fejtjük ki bővebben, szem előtt tartva, hogy a mentorálás megvalósulhat például hátrányos helyzetű személyek munkaerőpiacra való inegrációját célzó programok során is.

A mentorálás nem egyszerűen egy képzési forma, hanem jelentősen több annál. De mit is takar ez pontosan? A mentorálásnak nincs mindenki által elfogadott, egységes definíciója, mert a mentori tevékenység alapvetően nagyon sokféle formát ölthet. Azonban a közös elem a meghatározásokban általában az, hogy egy tapasztaltabb, általában idősebb személy segíti a kevésbé tapasztalt, általában fiatalabb személy fejlődését, szakmai előrelépését.

A mentorálás szakmai támogató tevékenységként fogható fel. Kérdés, hogy ez a kapcsolat mennyire formális. Különbséget lehet tenni ugyanis informális és formális mentorálás között. Az informális mentorálás mindenféle szervezeti útmutatás nélkül jön létre a mentor és a mentorált között kölcsönös szimpátia alapján. Ehhez bizonyos személyiségjellemzők megléte feltétlenül szükséges, elsősorban a mentor részéről. Az informális mentorálás, mivel nem irányított folyamat, általában hatékony, és nagyobb elégedettséggel tölti el a résztvevőket.

A formális mentorálás során a szervezet jelöli ki a mentor személyét. A felek általában kisebb mértékű azonosulásról számolnak be ilyenkor, és kevésbé jellemző az interakció a mentor és a mentorált között. Ez a fajta

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

mentorálás jellemzően inkább bürokratikus szervezetek esetében használt. Kérdéses, hogy vajon van-e akkor előnye az ilyen mentori tevékenységnek? A kutatások ebben a kérdésben vegyes képet mutatnak, de alapvetően elmondható, hogy kellő körültekintés mellett a formális mentori rendszernek is lehet számos pozitív hozadéka. Amire mindenképpen figyelni kell ilyen esetben, az a mentor gondos kiválasztása. Meg kell győződni arról, hogy a mentor olyan szakami ismeretekkel rendelkezik, és olyan ismereteket is tud átadni, amelyek megfelelnek a szervezet céljainak, mert előfordulhat, hogy rossz szokásokat, gyakorlatokat, megoldásokat is átadnak a mentoráltnak. Nem elég azonban a szakmai tapasztalat, a mentornak rendelkeznie kell olyan készségekkel és képességekkel, amik lehetővé teszik a tapasztalat átadását. A folyamat akkor lehet hatékony, ha van egyfajta illeszkedés a mentorált és a mentor között, ez például biztosítható azzal, hogy a felvételi eljárás során tekintettel vagyunk az új belépő személyiségjegyeire, és ehhez igazodó mentort jelölünk ki számára. További kritikus pont egy formális mentori rendszer működtetése során az, hogy milyen legyen a finanszírozás és az ösztönzés. Amennyiben semmilyen rendszer nincs erre, akkor a mentori tevékenységet a mentor csak tehernek fogja érezni, megbecsültség nélkül, és nem fog erőfeszítéseket fektetni a mentorálási tevékenységbe. A túlzott anyagi kompenzáció ugyanakkor azért lehet hátrányos, mert bizonyos esetekben a mentor arra törekedhet, hogy minél több mentoráltja legyen, de tényleges tevékenységet nem tud fektetni a folyamatba.

Milyen előnyei vannak a mentorálásnak? Ezt a kérdést érdemes három részre bontva vizsgálni. A mentorálásnak lehet pozitív hozadéka a mentorált számára. Alapvetően a következő előnyökről lehet beszámolni:

- Szakmai fejlődés
- Magasabb teljesítmény
- Fokozódó szakmai identitás
- Jobb kapcsolati hálózat
- Gyorsabb karrierfejlődés
- Nagyobb karrierrel való elégedettség
- Nagyobb szervezeti elköteleződés
- Kisebb kilépési szándék
- Több proszociális viselkedés

A mentorálás a mentor számára is járhat pozitív hozadékkal. A következő előnyökről szoktak általában a mentorok beszámolni:

- A tudás és ismeret átadásával járó személyes elégedettség érzés
- Alkotás érzése, örökség hagyása
- Jobb kapcsolati háló
- Gyakoribb előléptetés
- Magasabb fizetés
- Nagyobb elégedettség
- Nagyobb szervezeti elköteleződés

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Végezetül érdemes azt is megemlíteni, hogy a mentorálás a szervezet számára is előnyökkel bír. Szakirodalmi beszámolókra alapozva alapvetően a következőket lehet megfogalmazni:

- Az új belépők szervezeti integrációja nem spontán módon történik meg, hanem irányított módon, úgy, hogy a szervezet céljainak az a lehető legjobban megfeleljen
- A szervezeti kultúra irányítottan adható tovább
- Csökken a fluktuáció az elköteleződés fokozódása révén
- Segíti az illeszkedést a vezetők elvárásai és a dolgozók tevékenysége között
- Hozzájárul ahhoz, hogy a munkavállalók rendelkezzenek a munka ellátásához szükséges tudással
- Segíthet megőrizni a jó képességű munkavállalókat a szervezetnél, például úgy, hogy egy korábban mentorált személy tapasztalatokat szerez, majd mentorként tevékenykedhet tovább

Természetesen nem csak előnyei, de költségei és nehézségei is vannak egy mentori rendszernek. Mire érdemes figyelni? Először is arra, hogy tisztázni kell, mi is a mentor és a mentorált pontos szerepe, tisztázni, kinek milyen felelőssége van a folyamatban. Kérdéses továbbá az is, hogy milyen szintű beleszólása lehet egy mentoráltnak abba, ki legyen a mentora? Komoly gát lehet, ha a mentor személyisége nem megfelelő, vagy téves elvárásai vannak a mentorált felé, mert ebben az esetben a folyamatot a mentorált elutasíthatja, és sérül annak a hatékonysága.

Mindez azt mutatja, hogy a kulcskérdés a megfelelő mentor kiválasztása. Amennyiben ez kellő körültekintéssel történik, az mind a mentor, mind a mentorált, mind a szervezet számára számos hozadékkal jár, ami miatt érdemes működtetni a rendszert.

A Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület, mint felnőttképző intézmény bekapcsolódási és részvételi lehetősége a vállalati HR folyamatokba

A TMTE, hagyományos szerepe a szakmai tudás megőrzésében, átadásában és közvetítésében

Az Egyesület megalakítása (1948) óta egyfajta tudásközpont szerepet tölt be a textil-, ruházati és a textiltisztító ágazatok területén. Összefogja az általa lefedett szektorok szakembereit, tevékenységében már a kezdetektől jelentős szerepet játszott a szakmai ismeretanyagok gyűjtése, átadása, konferenciák, képzések, továbbképzések szervezése, a tapasztalatcserét elősegítő üzemlátogatások lebonyolítása, szakmai kiadványok megjelentetése.

A tudásközpont alapját, azaz a tudás bázisát a szervezet egyéni tagsága, a jogi tagvállalatok szakemberei, az évtizedek során kialakult, kiterjedt ágazati kapcsolatrendszer, valamint a szakképzési és felsőoktatási intézményekkel fenntartott együttműködés adta és adja ma is.

A TMTE 2004 óta nyilvántartott felnőttképzési intézményként is működik. Az egyesület égisze alatt az évek során számos

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

szakmai képzés, továbbképzés (akkreditált, regisztrált, szakmunkás bizonyítványt is adó OKJ-s, stb.) valósult már meg vállalatoknál kihelyezett, vagy központi formában.

Az Egyesület a hagyományosnak mondható kontakt képzési mód mellett, már 2008-2009-es években két, a textilipari alapismereteket oktató és a textil- és ruházati termékek forgalmazását érintő fogyasztóvédelmi kérdéseket feldolgozó blended-learning típusú képzést is bevezetett, melyek során az oktató anyagok és az egyes fejezetekhez tartozó ellenőrző kérdéseket a résztvevők már digitálisan, CD-n kapták meg, az anyag önálló feldolgozása után pedig, lehetőség nyílt személyes konzultációra is.

E fejlesztések is bizonyítják, hogy az Egyesület vezetése a képzés, a tudásátadás területén folyamatosan kereste és keresi az új megoldásokat, az ismeretátadás korszerű módjait.

A TMTE, mint szakmai tudásközpont fejlesztési lehetőségei a modern digitális rendszerek alkalmazásával

A mai, felgyorsult világban a hagyományos oktatási módszerekkel szemben egyre nagyobb szerephez jutnak az online rendszerek, a digitalizáció a felnőttképzés, a vállalati képzések, területén is. Ezt az irányt erősítette az elmúlt, immár csaknem két éve tartó COVID 19 világjárvány is, melynek következtében a képzők és a vállalkozások egyaránt kénytelenek voltak gyors, hatékony és rugalmas megoldásokat keresni a megváltozott körülményekhez történő alkalmazkodáshoz.

A TMTE, mint szakmai tudásközpont és felnőttképző szervezet számára ezen új módszerek bevezetése egyszerre szolgálhatja a tagvállalatai és partnerei számára nyújtott szolgáltatások bővítését és hozzájárulhat az ágazati tudás megőrzéséhez, fejlesztéséhez, a munkavállalók ismereteinek bővítéséhez, az utánpótlás neveléshez.

Modern digitális rendszer (platform) a vállalati tudásmenedzsment szolgálatában

Általánosságban e rendszerek célja, hogy a vállalat számára biztosítsák azt az eszközt, amely segítségével a munkatársaik hozzáférhetnek a feladataik ellátásához szükséges információkhoz, tudásanyagokhoz, ott és akkor, amikor csak szükségük van rá.

Ezenkívül lehetővé teszik a vállalaton belül a már meglévő tudás digitalizálását és hatékony megosztását, így növelve a szervezet teljesítőképességét.

Mit nyújthat egy ilyen rendszer TMTE jogi tagjai, partnerei, azaz a vállalkozások számára?

E kérdésre a választ az Egyesület által kiválasztott „Skillnaout" rendszer vizsgálatával szemléltetjük:

- **Mobilra optimalizált** e-learning megoldást adhat, mely a képzés folyamatát teljesen új szintre emeli.
- Benne a **tudás átadására alkalmas oktatási tartalmak kis erőforrással és egyszerűen** hozhatók létre.
- Az adott tartalmakat a munkavállalók, üzleti partnerek **saját időbeosztásukhoz igazodva**, hatékonyan tudják elsajátítani.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- E hibrid rendszer magában foglalja a minőségi e-learning tananyagok létrehozásához szükséges **tartalomszerkesztő funkciók**at és az egyszerűen használható **képzés-menedzsment rendszer**t is.
- Már **meglévő vállalati dokumentumokból** minimális ráfordítással konvertálható benne nagyon **hatékony és interaktív e-learning tananyag**.
- A beépített (elismerésre, jutalmazásra épülő) **gamification** megoldás magasabb tudásszint elérésére ösztönözheti a képzésen résztvevő munkatársakat.

A képzések kialakításánál olyan új lehetőségek nyílnak a rendszer használatával, mint:

- a meglévő e-learning anyagok importálása és ötvözése a beépített (elismerésre, jutalmazásra épülő) gamification megoldással
- konvertált ppt. előadások, hangalámondással (animatic)
- oktató videók feltöltése
- beszúrható interaktív kérdések
- szoftverek, műszerek, gépek stb. használatának rizikó mentes oktatása egyedi „modellező megoldással"
- könnyen elkészíthető vizsga tesztek
- mikrotréningek
- az Y és Z generáció tartalomfogyasztási szokásainak is megfelelő audiovizuális és interaktív oktatási tartalmak létrehozása

További felhasználási területe pl. az automatizált onboarding megoldás, mely segíti az új munkavállalók beilleszkedését, élménnyé varázsolja a vállalat megismerését és interakcióra készteti a belépőt a régebben ott dolgozó munkatársakkal.

Fejlesztési irányok és a TMTE felnőttképzési szolgáltatásának bővítési lehetősége a rendszer használatával.

- A digitális rendszer használata lehetőséget biztosít a TMTE meglévő tudásbázisának, tréning programjainak gyors és egyszerű digitalizálására (animatic tartalomfejlesztő modul) és az elkészült képzési tartalmak hatékony megosztására (jogi vállalatok, partnerek és a képzés iránt érdeklődő magánszemélyek számára) – a kurzusmenedzser modul segítségével.
- A TMTE számára skálázható bevételi forrást kínál a platform, azaz a meglévő tudásanyagok digitalizálásával lehetőséget nyújt az egyszeri idő és erőforrás ráfordítással elkészíthető, piac számára értékes képzési programok / tartalmak sokszoros értékesítésére.
- A rendszer segítségével nem csak egy új digitális képzési tartalom szolgáltató üzlet lehetősége nyílik meg a TMTE előtt, hanem a hagyományos kontakt tréningek megszervezése, ütemezése és adminisztrációja is automatizálható. Mindez a törvényi (GDPR, Fktv.) kötelezettségeknek való megfelelés mellet.
- A digitális rendszer használatával a TMTE meglévő képzési tevékenységének hatékonysága növelhető és egyben a képzésekkel járó adminisztrációs terhei csökkenthetők, valamint egyszeri nagyobb (majd

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

minimális folyamatos) ráfordítással, sokszoros bevételt termelőképességre tehet szert.

- A TMTE egyedi digitális platformot kínálhat jogi tagjai számára vállalati belső képzéseikhez, az új munkafolyamatok, gépek, az Onboardinghoz kapcsolódó betanítási folyamatokhoz.

Összegzésképpen, e fejlesztési irányok és a modern digitális rendszer használata tovább erősítené a Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület tudásközpont jellegét, tagvállalatai számára pedig - melyek jelentős része KKV - új, hasznos szolgáltatás igénybevételére (rendszerhasználat, asszisztencia) ad lehetőséget, mely a cégek tudásmenedzsmentjének jövőbeni fejlődését is támogatja.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Módszertani kézikönyv új munkavállalók toborzására, kiválasztására, képzésére a konfekcionált textil- és ruházati termék gyártás területén

I. Melléklet

Toborzó és szemléletformáló kampánystratégia és megvalósítási terv

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TMTE

VARRÓNŐ TOBORZÓ KAMPÁNY

Dialogue Creative Agency

Dialogue.

PREZENTÁCIÓ

TARTALOM

- feladat
- kulturális és fogyasztói környezet
- célcsoportok
- stratégia
- csatornák
- kreatív megvalósítási példák

Dialogue.

FELADAT

HOGYAN NÉPSZERŰSÍTSÜK A VARRÓNŐI SZAKMÁT

a 16-25 éves vidéki, női célcsoport körében, és

hívjuk fel a vállalkozások figyelmét a TMTE-re?

KULCS INSIGHT

Miért tanuljak egy olyan szakmát, amiben csak kevesen tudnak érvényesülni, és nem is tudok vele olyan jól keresni?

FOGYASZTÓI MEGÍTÉLÉS

A fogyasztók egyre ritkábban szorulnak rá klasszikus varrónőkre, a fast fashion térhódítása miatt a ruhadarabok is egyre alacsonyabb értéket jelentenek a fogyasztók életében. Bár egyre több a fenntartható kezdeményezés - ez vagy drága vagy alacsony minőséget képvisel.

KULTURÁLIS MEGÍTÉLÉS

A modernizáció és a gépesítés, valamint a fast fashion hálózatok miatt egyre inkább háttérbe szorul. Az emberek nem rendelkeznek elég információval a ruhagyártásról, viszont a pandémia miatt, mint hobbi egyre népszerűbb.

CÉLCSOPORTOK

Három potenciális célcsoport szegmenst határoztunk meg.

ALACSONY VÉGZETTSÉGŰEK

Alacsony iskolai végzettségekkel, szegényebb területen élők, közmunkában résztvevők

PÁLYAVÁLASZTÁS ELŐTT ÁLLÓK

Szakközép vagy szakmunkás iskolát, esetleg gimnáziumot végzett diákok, akik inkább szakmát tanulnának

PÁLYAMÓDOSÍTÓK

Főiskolát, egyetemet elhagyók, más szakmát tanult hallgatók

1. FÁZIS
Egy szélesebb célcsoporthoz, a társadalomhoz szólunk, általánosan kommunikáljuk, hogy milyen érték a varrónői szakma.

2. FÁZIS
Szűkítjük a célcsoportot, és a potenciális célközönséget célozzuk a 16-25 éves nőket és férfiakat.

3. FÁZIS
A potenciális jelöltek célzása, vállalati kommunikáció, remarketing

STRATÉGIAI MEGKÖZELÍTÉS

Nemcsak a potenciális célcsoportot, hanem a teljes társadalmi közvéleményt kell formálni. Újra vonzóvá kell tenni a varrónői szakmát, és racionális *reason to believe-k* helyett **érzelmi töltetet kell belevinnünk a kampányba.**

ÁTFOGÓ STRATÉGIAI ÜZENET

“Ez a szakma egy csapatmunka, ahol közösen kézzelfogható minőséget készíthettek, és **segíthettek az embereknek abban, hogy nap mint nap magabiztosan érezhessék magukat** az általatok készített ruhákban. ”

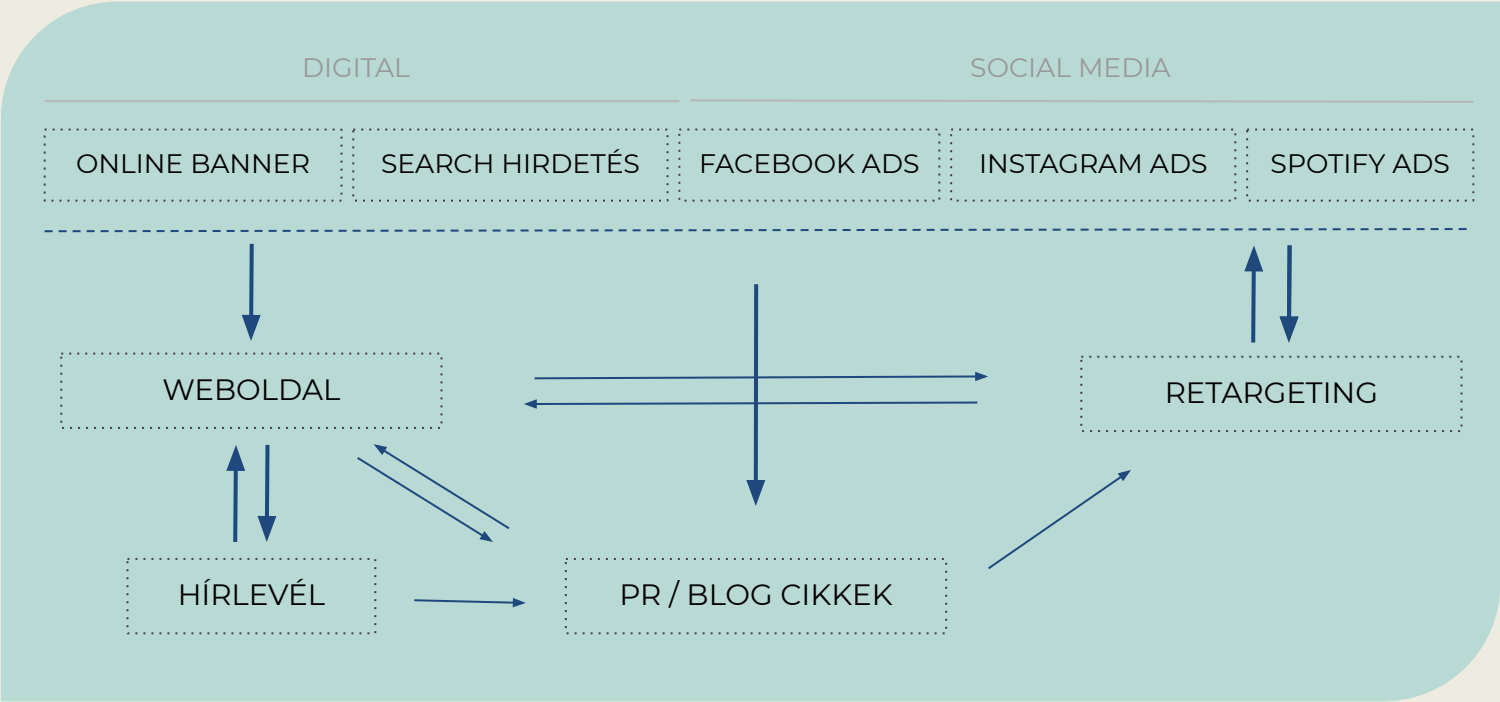
A kampányt három fázisra bontottuk.

FÁZISOK	ÁLTALÁNOS	RTB ALAPOZÁS	TOBORZÁS
FELADAT	a kategória felépítése, a szakma “újrapozícionálása”, népszerűsítése, a reputációjának növelése	a kategória népszerűségének alátámasztása magyar márkákkal, nagykövetekkel, tartalmakkal	a célközönség körében felkelteni a potenciális jelöltek figyelmét a képzésekre
CSATORNA	*online, social, PR*	*online, social, PR, retarget*	*online, social, retarget*

KAMPÁNY - ÜZENETEK

	alacsony végzettségűek	pályaválasztás előtt állók	pályamódosítók
1. FÁZIS	“A ruhadarabok által kapott magabiztosság mögött egy szakképzett csapat áll.”		
2. FÁZIS	“Sokoldalú munkalehetőség, különböző textil területek.”	“Kreatív, fiatalos, népszerű magyar márkák, tervezők.”	
3. FÁZIS	“Jelentkezz, és teremts értéket nap mint nap!”	“Sajátíts el egy kreatív, sokoldalú szakmát, és légy részese a magyar márkák sikerének!!”	“Csatlakozz, és fedezd fel magad, teljesedj ki egy kreatív szakmában!”

KOMMUNIKÁCIÓS ÖKOSZISZTÉMA - JAVASOLT CSATORNÁK



JAVASOLT CSATORNÁK DEFINÍCIÓI

- **Online banner:** Weboldalakon megjelenő statikus (állókép) vagy mozgó hirdetés, különböző méretekben létezik.
- **Search hirdetés:** A Google keresés során a találatok között az első találatként megjelenő hirdetés.
- **Facebook hirdetés:** A Facebook hírfolyamban megjelenő statikus vagy videós hirdetés.
- **Instagram hirdetés:** Az Instagram hírfolyamban vagy történetfolyamban (story-k között) megjelenő statikus vagy videós hirdetés.
- **Spotify hirdetés:** A zenestreamelő alkalmazásban megjelenő audio hirdetés.
- **Retargeting:** Az elért felhasználók hirdetésekkel való újra megcélzása.

KOMMUNIKÁCIÓS ÖKOSZISZTÉMA

A kampány hirdetéseinek fő csatornái a digitális és közösségi média platformok, valamint a hírportálok, tematikus oldalak, blogok. Az előbbivel főleg a fiatalabb, magánembereket tudjuk hatékonyan elérni, míg a PR, natív vagy egyéb tartalmakkal a vállalkozói szegmenst célozzuk meg.

A kampány középpontjában a weboldal és a hírlevélre való feliratkozás áll, minden hirdetéssel és tartalommal oda tereljük a forgalmat, valamint az elért felhasználókat újra megcélozzuk különböző hirdetésekkel. Célunk a minél nagyobb adatbázis felépítése.

MEGVALÓSÍTÁS

Dialogue.

KONCEPCIÓ

Minden, amit a mindennapok során viselünk, amitől magabiztosan állunk a kihívások elé - az egy szakértőkből álló csapatmunka eredménye.

KREATÍV ÜZENET

“Magabiztosságba öltöztetjük az embereket!

COPY STRATÉGIA

A hétköznapi nyelvhasználat, a szakmai kifejezéseket és zsargonokat mellőző szövegek, humoros formában, amik inspirálóak, motiválóak és interaktívak.

KREATÍV MEGVALÓSÍTÁS

A vizuálokon hétköznapi, emberközeli képeket mutatunk, azokat a személyeket, akik *“láthatatlan”* munkájukkal segítenek minket nap, mint nap. A képek kicsit elrugaszkodva a valóságtól egy szebb, inspirálóbb képet mutatnak a szakmáról.

FACEBOOK COPY:

Magabiztosság és önbizalom. A legnehezebb pillanatokban kedvenc ruhadarabjaink segítenek nekünk abban, hogy bátran állhassunk a kihívások elé.

Azonban ezek a ruhadarabok nem maguktól készülnek, hanem egy szakértő csapat által, akik a tervezéstől a kivitelezésig dolgoznak a legjobb minőségű darabokon.

1. FÁZIS

ÁLTALÁNOS

FACEBOOK COPY:

Szeretsz alkotni? Kreatív dolgokat készíteni? Értéket teremteni? Akkor válassz egy olyan szakmát, amivel hozzájárulhatsz a magyar divatmárkák sikeréhez!

Nézz körül textil- és ruhaipari képzéseink között, és találd meg a hozzád legjobban illő foglalkozást!

2. FÁZIS

PÁLYAVÁLASZTÓK ÉS -MÓDOSÍTÓK

FACEBOOK COPY:

Válogass képzéseink között, és találj sokoldalú munkalehetőségeket a különböző textil- és ruhaipari területeken. Jelentkezz, és teremts értéket nap mint nap!

3. FÁZIS

ALACSONY VÉGZETTSÉGŰEK

KÖSZÖNJÜK!

Dialogue.

Módszertani kézikönyv új munkavállalók toborzására, kiválasztására, képzésére a konfekcionált textil- és ruházati termék gyártás területén

II. Melléklet

Képzési programok és követelménytervek

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

…… számú Konfekcionált termékgyártó betanított munkás megnevezésű

szakképesítés megszerzésére irányuló szakmai képzéseket megalapozó programkövetelmény-javaslat

1. A javaslatot tevő adatai[1]

1.1 Természetes személy esetén:

1.1.1 Név:

1.1.2 Lakcím:

1.1.3 E-mail cím:

1.1.4 Telefonszám:

1.2 Nem természetes személy esetén:

1.2.1 Név:

1.2.2 Jogi személy működési formája (cégforma):

1.2.3 Székhely:

1.2.4 Képviseletre (cégjegyzésre) jogosult személy neve:

1.2.5 Képviseletre (cégjegyzésre) jogosult személy telefonszáma:

1.2.6 Képviseletre (cégjegyzésre) jogosult személy e-mail címe:

1.2.7 Kapcsolattartásra kijelölt természetes személy neve:

1.2.8 Kapcsolattartásra kijelölt természetes személy telefonszáma:

1.2.9 Kapcsolattartásra kijelölt természetes személy e-mail címe:

2. A programkövetelmény, illetve az ennek alapján szervezhető szakmai képzés

2.1 Megnevezése: **Konfekcionált termékgyártó betanított munkás képzés** Ágazat megnevezése: **Kreatív**

2.2 Besorolása a képzési területek egységes osztályozási rendszere (KEOR) szerinti kód alapján: 1013

3. A programkövetelmény alapján szervezhető szakmai képzéssel megszerezhető szakképesítés

3.1 Megnevezése: **Konfekcionált termékgyártó betanított munkás**

3.2 Szintjének besorolása

3.2.1 Az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) szerint: 3

3.2.2 A Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) szerint: 3

[1] A megfelelő elem kiválasztandó.

3.2.3 A Digitális Kompetencia Keretrendszer szerint: 3

4. A programkövetelmény alapján szervezhető szakmai képzéssel megszerezhető szakképesítés és az azzal betölthető munkakör vagy végezhető tevékenység kapcsolata, összefüggése[2]:

4.1 A szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerezhető szakképesítéshez szükséges kompetenciákkal szakmajegyzékben szereplő szakma körébe vonható munkaterület, tevékenység vagy munkakör magasabb szinten gyakorolható, vagy a szakmai képzés szakmajegyzékben szereplő szakma képzési és kimeneti követelményeiben meg nem határozott speciális szakmai ismeretek és szakmai készségek megszerzésére irányul.

4.2 A szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerezhető szakképesítés jogszabályban meghatározott képesítési követelmény munkakör betöltéséhez vagy tevékenység folytatásához.

A képesítési követelményt előíró jogszabály:

5. A programkövetelmény alapján szervezhető szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerezhető szakképesítéssel ellátható legjellemzőbb munkaterület, tevékenység vagy munkakör leírása:

A **konfekcionált termékgyártó betanított munkás** feladata műszaki dokumentáció és szakmai irányítás, felügyelet mellett, sorozat- és méretes termékek gyártásához, egyéb termékek ágynemű, függöny, lakástextíliák készítéséhez, ruházati termékek átalakításához, javításához kapcsolódó rész munkafeladatok elvégzése.
Munkáját a jó kézügyesség, a pontosság, a szemmérték, a részleges önállóság, valamint a csapatmunka jellemzik.
Sorozatgyártás esetén műveleti bontásban előkészítő, varrodai összeállító és befejező műveleteket végez. A szükséges gépeket, vasalóberendezéseket, formapréseket, balesetmentesen üzemelteti. Egyedi gyártás esetén próbák után igazít, majd befejezi a férfiruházati terméket.

6. A programkövetelmény alapján szervezhető szakmai képzéssel megszerezhető szakképesítéshez szükséges képzési tartalom szabadalmi vagy szerzői jogi oltalom alatti állása:

6.1 Szabadalmi vagy szerzői jogi oltalom alatt áll: nem

6.1.1 Az oltalom típusának megjelölése:

6.1.2 Nyilvántartó hatóság:

6.1.3 Azonosító vagy nyilvántartásba vételi száma:

.

7. A programkövetelmény alapján szervezhető szakmai képzés megkezdéséhez szükséges bemeneti feltételek:

7.1 Iskolai előképzettség[3]:

alapfokú iskolai végzettség,

7.2 Szakmai előképzettség: nem szükséges

7.3 Egészségügyi alkalmassági követelmény: szükséges

7.4 Szakmai gyakorlat területe és időtartama: nem szükséges

8. A programkövetelmény alapján szervezhető szakmai képzés elvégzéséhez szükséges foglalkozások minimális és maximális óraszáma(Amennyiben a programkövetelmény modulszerű felépítésű, a minimális óraszám a <u>modulonként</u> meghatározott minimális, a maximális óraszám a modulonként meghatározott maximális óraszámok összege):

8.1 Minimális óraszám: 200

8.2 Maximális óraszám: 300

A szakmai követelmények leírása:

8.3 Nem modulszerű felépítés esetén:

Készségek, képességek	Ismeretek	Elvárt viselkedésmódok, attitűdök	Önállóság és felelősség mértéke
Tárgykészítéshez kiválasztja és előkészíti az ágazatra jellemző különféle alapanyagokat, hozzájuk segéd- és kellékanyagokat rendel.	Ismeri és felsorolja az ágazatban jellemzően használt alap-, segéd- és kellékanyagok fajtáit, sajátos tulajdonságait, felhasználásuk módjait.	Törekszik az alap- és segédanyagok szakszerű és gazdaságos felhasználására.	Instrukció alapján részben önállóan
Szakszerűen használja a mérőeszközöket.	Alkalmazói szinten ismeri az alap-, segéd- és kellékanyagok méréséhez szükséges mérőeszközöket, azok használatát.	Fejlődik a számolási, mérési és mérőeszköz-használati készsége. Törekszik eszközeit munkára alkalmas állapotban tartani.	Instrukció alapján részben önállóan
Kiválasztja, munkára előkészíti, rendel-	Alkalmazói szinten ismeri az ágazatban	Törekszik eszközeit munkára alkalmas	Instrukció alapján részben önállóan

[3]A megfelelő elem kiválasztandó.

tetésszerűen használja és karbantartja az ágazatra jellemző alapvető szerszámokat.	használatos szerszámok fajtáit, felhasználásuk és karbantartásuk módját.	állapotban tartani.	
Kezeli az ágazatban jellemző gépeket, berendezéseket.	Ismeri az ágazatban használatos gépek, berendezések fajtáit, jellemzőit, használatukat és karbantartásuk módját.	Munkavégzésében minőségorientált, önkritikus.	Instrukció alapján részben önállóan Instrukció alapján részben önállóan
Előkészíti a munkaterületet a munkavédelmi előírások alkalmazásával, betartásával.	Ismeri a tevékenységre vonatkozó munka-, baleset, egészség- és környezetvédelmi előírásokat, a hulladékkezelés módszereit.	Önmagára nézve, munkájában kötelező érvényűnek tekinti a felelősségteljes, szakszerű és minőségi egyéni munkavégzést.	Instrukció alapján részben önállóan

8.4 Modulszerű felépítés esetén[4]

8.4.1 Programkövetelmény-modul neve:

8.4.1.1 Programkövetelmény-modul sorszáma:

8.4.1.2 Programkövetelmény-modul tanulási eredményeinek elsajátításához szükséges foglalkozások minimális és maximális óraszáma:

8.4.1.2.1 Minimális óraszám:
8.4.1.2.2 Maximális óraszám:

Készségek, képességek	**Ismeretek**	**Elvárt viselkedésmódok, attitűdök**	**Önállóság és felelősség mértéke**

8.4.2 Programkövetelmény-modul neve:

8.4.2.1 Programkövetelmény-modul sorszáma:

8.4.2.2 Programkövetelmény-modul tanulási eredményeinek elsajátításához szükséges foglalkozások minimális és maximális óraszáma:

8.4.2.2.1 Minimális óraszám:
8.4.2.2.2 Maximális óraszám:

Készségek, képességek	**Ismeretek**	**Elvárt viselkedésmódok, attitűdök**	**Önállóság és felelősség mértéke**

8.5 A szakmai képzés megszervezhető kizárólag távoktatásban: igen/**nem**[5]

[4]Legalább két modul esetén modulonként szükséges meghatározni a tanulási eredményeket! A sablont a modulok számának függvényében további táblázatokkal ki lehet egészíteni a modulra vonatkozó információk megjelenítésével.
[5] A megfelelő válasz aláhúzandó.

9. A programkövetelmény alapján szervezhető szakmai képzéssel megszerezhető szakképesítés társadalmi-gazdasági hasznosíthatóságának bemutatása (munkaerő-piaci relevanciája):

A **konfekcionált termékgyártó betanított munkás** képzés a textilipari, cégek évek óta növekvő munkaerő hiányának csökkentésére valamint a szakemberek utánpótlására nyújthat megoldást. Évek óta országosan kialakult szakképzett munkaerőhiány van ebben a szakmában, ezért a szakmai végzettség megszerzése biztos munkahelyet, megbecsülést elismertséget és megélhetést biztosíthat. A megszerzett szakképesítés lehetőséget nyújt arra, hogy képzésben résztvevő tovább képezze magát és szakmai képzettséget szerezzen. A képesítő vizsga megszervezéséhez szükséges feltételek és a képesítő vizsga vizsgatevékenységeinek részletes leírása:

9.1 A képesítő vizsgára bocsátás feltétele:

A szakmai képzés követelményeinek igazolásáról a képző intézmény által kiállított tanúsítvány.

Egyéb feltételek:

11.2 Írásbeli vizsga

11.2.1 A vizsgatevékenység megnevezése: **Textilipari termékek anyagismerete, gyártástechnológiája**

11.2.2 A vizsgatevékenység, vagy részeinek leírása: írásbeli feladatsor, mely 20 db tesztkérdésből áll, (feleletválasztós, kiegészítős, párosítás) az alábbi témakörökben:

Témakörök:

Alapfokú anyagismeret

Alapfokú gyártástechnológia

Eszközök és berendezések alapfokú ismerete és felhasználási területe

A teszten belüli kérdések az alábbi arányban szerepeljenek:

Alapfokú anyagismeret: 30%

Alapfokú gyártástechnológia: 35%

Eszközök és berendezések alapfokú ismerete és felhasználási területe: 35%

11.2.3 A vizsgatevékenység végrehajtására rendelkezésre álló időtartam: 90 perc

11.2.4 A vizsgatevékenység aránya a teljes képesítő vizsgán belül: 30 %

11.2.5 A vizsgatevékenység értékelésének szempontjai: A javítás a feladatsorhoz rendelt javítási útmutató alapján javítókulcs segítségével történik.

11.2.6 A vizsgatevékenység akkor eredményes, ha a vizsgázó a megszerezhető összes pontszám legalább 41 %-át elérte.

11.3 Projektfeladat

11.3.1 A vizsgatevékenység megnevezése: **Gyártástechnológiai gyakorlati ismeretek**

11.3.2 A vizsgatevékenység, vagy részeinek leírása:

A vizsgázó egy gyártástechnológiai műveletet végez el, a vizsgaszervező által biztosított, alapanyagok, segédanyagok, eszközök, berendezések és a műszaki dokumentumok felhasználásával, betartva a munkabiztonsági előírásokat.

A vizsga része a helyszínen elkészített vizsgadarab szóbeli bemutatása (a felhasznált anyag bemutatása, a vizsga darab elkészítése során használt gép, technikák, módszerek) legfeljebb 10 perc időtartamban.

11.3.3 A vizsgatevékenység végrehajtására rendelkezésre álló időtartam: 120 perc

11.3.4 A vizsgatevékenység aránya a teljes képesítő vizsgán belül: 70 %

11.3.5 A vizsgatevékenység értékelésének szempontjai:

- az elkészített vizsgadarab esztétikai megjelenése,
- a műszaki dokumentációnak való megfeleltetés,
- a szakmai, tűz- munkavédelmi és higiéniai szabályok betartása,
- a megvalósítás lépéseinek sorrendje, szakszerűsége, minősége,
- megvalósítás során alkalmazott gépek, berendezések, eszközök, anyagok használata,
- a kommunikációs készség a szóbeli kikérdezés folyamán,
- önállóság, kreativitás,
- igényesség,
- előre nem látható helyzetek, fellépő problémák kezelése

Értékelési szempontok aránya

- az elkészített vizsgadarab esztétikai megjelenése:15%
- a műszaki dokumentációnak való megfeleltetés:30%
- a szakmai, tűz- munkavédelmi és higiéniai szabályok betartása: 10%
- a megvalósítás lépéseinek sorrendje, szakszerűsége, minősége:10%

● megvalósítás során alkalmazott gépek, berendezések, eszközök, anyagok használata:15%

● a kommunikációs készség a szóbeli kikérdezés folyamán,:10%

● önállóság, kreativitás:5%

● igényesség: 5%

11.3.6 A vizsgatevékenység akkor eredményes, ha a vizsgázó a megszerezhető összes pontszám legalább 41%-át elérte. A vizsga tevékenység értékelésének szempontjai: 8/8 0-40% elégtelen (1) 41-49% elégséges (2) 50-59% közepes (3) 60-79% jó (4) 80-100% jeles (5)

11.4 A vizsgatevékenységek lebonyolításához szükséges személyi feltételek:

Vizsgafelügyelő: Szakirányú felsőfokú végzettség és legalább 5 év szakmai gyakorlat

Értékelésért felelős vizsgabizottsági tag: Szakirányú középfokú végzettség és legalább 10 év szakmai gyakorlat

Mérésért felelős vizsgabizottsági tag: Szakirányú középfokú végzettség és legalább 10 év szakmai gyakorlat

11.5 A vizsgatevékenységek lebonyolításához szükséges tárgyi feltételek:

Vizsgázónként számítógép a vizsgához szükséges konfigurációkkal, szoftverekkel és szélessávú internet hozzáféréssel

● varrodai berendezések, gépek, eszközök

● szabászasztal

● anyagok

● speciális kéziszerszámok

● mérőeszközök

● műszaki dokumentáció

11.6 A vizsgatevékenységek alóli felmentések speciális esetei, módja, és feltételei:-

11.7 A képesítő vizsgán használható segédeszközökre és egyéb dokumentumokra vonatkozó részletes szabályok: a vizsgaszervezőnek biztosítania kell a vizsga lebonyolításához szükséges műszaki dokumentációt vagy mintadarabot, anyagokat, és a biztonságos munkavégzés feltételeit. Használható saját eszközök: saját számológép használta, saját íróeszközök, mérőeszközök.

11.8 A vizsgatevékenységek megszervezésére, azok vizsgaidőpontjaira, a vizsgaidőszakokra vonatkozó sajátos feltételek:-

10. A szakmai képzés megszervezéséhez kapcsolódó különös, egyedi, speciális feltételek

KÉPZÉSI PROGRAM

a Felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. tv. 12.§ (1) bekezdésének megfelelően

1. Képzési program

1.1.	**A képzés megnevezése**	**SEGÉDSZABÁSZ**
1.2.	**A képzés célja**	A szabászati munkához szükséges egyszerű gépek és eszközök megismerése, azok munkavédelmi szempontból biztonságos, hatékony, szakszerű működtetésének elsajátítása.
1.3.	**A képzés célcsoportja**	Alapfokú általános iskolai végzettséggel rendelkezők, akik kedvet éreznek a munkához.

2. A képzés során megszerezhető kompetenciák

Képesség	Tudás	Attitűd	Autonómia-felelősség
Biztonságos, hatékony munkavégzés	Érintésvédelmi és egyéb releváns műszaki ismeretek	Biztonságos, hatékony munkavégzés képességének elsajátítása	Vezetői irányítással való önálló munkavégzés

3. A képzési programba való bekapcsolódás feltételei

3.1.	Iskolai végzettség	Alapfokú iskolai végzettség
3.2.	Szakmai előképzettség	Nem szükséges
3.3.	Egészségügyi alkalmassági követelmény	szükséges
3.4.	Szakmai gyakorlat területe és időtartama	Nem releváns
3.5.	Egyéb feltételek	nincs

4. A programban való részvétel feltételei

4.1.	Részvétel követésének módja	Jelenléti ív
4.3.	Megengedett hiányzás	Legfeljebb 10%
4.3	Egyéb feltételek	nincs

5. Tervezett képzési idő

5.1.	Összes óraszám	80

6. Tananyagegységek[1]

	A képzés tananyagegységeinek megnevezése
6.1.	Alapvető műszaki és biztonságvédelmi ismeretek
6.2.	A segédszabász munkához szükséges gépek eszközök használata, munkaszervezés, kommunikáció

6.1. Tananyagegység

6.1.1.	**A tananyagegység megnevezése**	Alapvető műszaki és biztonságvédelmi ismeretek
6.1.2.	**A tananyagegység célja**	A hatékony és biztonságos munkavégzéshez szükséges alapvető műszaki és szakmai kompetenciák megszerzése
6.1.3.	**A tananyagegység óraszáma**	10
6.1.4.	**A kontaktórától eltérő munkaforma alkalmazása esetén, ha az a képzés óraszámába beszámítható, a beszámítható óraszám:**	-

6.1.4.	**A tananyagegység tartalma tanulási eredmények szerint[2]**		
Képesség	**Tudás**	**Attitűd**	**Autonómia-felelősség**
Biztonságos, hatékony munkavégzés	Érintésvédelmi és egyéb releváns műszaki ismeretek	Biztonságos, hatékony, szakszerű munkavégzés képességének elsajátítása	Vezetői irányítással mellett autonóm munkavégzés

6.1.5.	**A tananyagegység tartalma tematikai egységek szerint**			
A tananyagegység tematikai egységei	**A tematikai egység tartalmi elemei**	**A tematikai egység óraszáma**	**A tematikai egység megvalósítása során**	**A tematikai egység megvalósítása során**

[1] A tananyagegységek száma tetszőleges, ahány tananyagegységből áll a képzés a tananyagegységekhez kapcsolódó táblázatot annyiszor szükséges kitölteni.
[2] A táblázat sorai tetszőlegesen bővíthetők.

			alkalmazott képzési módszerek	alkalmazott képzési munkaformák
Biztonságos munkavégzés	Műszaki ismeretek, érintésvédelem	5	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka
Gép és eszközhasználat, munkaszervezés	Gépek és eszközök ábráinak, jelzéseinek értelmezése, hatékony kommunikáció	5	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló szituációs gyakorlatok	Csoportmunka

6.1.7	**A tananyagegység tanulási eredményeinek mérése és értékelése**	A tanórán való részvétel, aktivitás, figyelem, a tananyagegység végén teszt feladat
6.1.8.	**A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei**	Tanári, rövid értékelés (maximum 400 karakter szóközökkel)

6.2. Tananyagegység

6.2.1.	**A tananyagegység megnevezése**	A segédszabász munkához szükséges gépek használata, munkaszervezés
6. 2.2.	**A tananyagegység célja**	A segédszabász munkához szükséges gépek használatának szakszerű, hatékony módja, a munkatársakkal való hatékony szakmai kommunikáció
6.2.3.	**A tananyagegység óraszáma**	70

6.2.4.	**A kontaktórától eltérő munkaforma alkalmazása esetén, ha az a képzés óraszámába beszámítható, a beszámítható óraszám:**	-

6.2.4.	**A tananyagegység tartalma tanulási eredmények szerint**		
Képesség	**Tudás**	**Attitűd**	**Autonómia-felelősség**
Szakszerű, eredményes és hatékony munkavégzés képessége	A gépek és eszközök hatékony használatához szükséges elméleti és gyakorlati tudás	Kooperatív, szakszerű, hatékony munkavégzés iránti igény	Vezetői felügyelet melletti autonóm munkavégzés

6.2.5.	**A tananyagegység tartalma tematikai egységek szerint**			
A tananyagegység tematikai egységei	**A tematikai egység tartalmi elemei**	**A tematikai egység óraszáma**	**A tematikai egység megvalósítása során alkalmazott képzési módszerek**	**A tematikai egység megvalósítása során alkalmazott képzési munkaformák**
Elméleti alapozás	Anyagok csoportosítása felhasználás szerint (alap-, kellék-, segédanyagok), anyagok kiszerelése, paraméterei (végszélesség, vég hosszúság, ingadozások) Terítés, alapfogalmak, folyamata, általános követelményei , terítési módok, eszközök,	20	Frontális és interaktív, a visszacsatoláso kra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka

	berendezések, terítést befolyásoló anyagsajátosságok Terítéken alkalmazott jelölések			
Gyakorlat-igényes elmélet	Felfektetési rajz készítése, módjai, paraméterei, terítési utasítás tartalma Szabás folyamata, eszközei, módjai (kézi, gépi) Kiegészítő szabászati munkák (szalagkészítés, ferdeszalag készítés, cakkozás, fixre igazítás stb.)	25	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka
Gyakorlati ismeretek	Ragasztó-berendezések, ragasztóprések működtetése A ragasztás technológiája. A ragasztóanyagok és ragasztó-bevonatos textíliák fajtái és jellemzőik Kiszabott alkatrészek	25	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka

	előkészítése a további varrodai megmunkálásra (jelölés, számozás, leigazítás, csomagolás)			

6.2.6	**A tananyagegység tanulási eredményeinek mérése és értékelése**	A tanórán való részvétel, aktivitás, figyelem, a tananyagegység végén teszt feladat
6.2.7.	**A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei**	Tanári, rövid értékelés (maximum 400 karakter szóközökkel)

7. A maximális csoportlétszám *(kivéve zárt rendszerű távoktatásnál)*

7.1.	Maximális csoportlétszám (fő)	20

8. A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszerének a leírása

A tanórákon tanúsított figyelem, aktivitás, a tananyagegységek végén megoldandó tesztfeladat, legalább 70%-os elvégzése

9. A képzés zárása

9.1.	A képzés elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A szakmai képzés követelményeinek igazolásáról a képző intézmény a felnőttképzési adatszolgáltatási rendszerben tanúsítványt állít ki a 11/2020. (II. 7.) Korm. rendelet 22.§-ának megfelelően. A tanúsítvány kiadásának feltételei: A tananyagegységek végén megoldandó tesztfeladat, legalább 70%-os elvégzése. A megengedett hiányzás betartása

10. A képzési program végrehajtásához szükséges személyi és tárgyi feltételek, valamint a képzéshez kapcsolódó egyéb speciális feltételek és ezek biztosításának módja

10.1.	Személyi feltételek	-középfokú, szakirányú végzettség és legalább 3 éves szakmai gyakorlat -női vagy férfi szabó képesítés és mestercím -ruhaipari technikus képesítés -ruhaipari üzemmérnök képesítés *Fenti 4 feltétel közül bármelyik megléte elégséges*
10.1.1.	Személyi feltételek biztosításának módja	Megbízási szerződés a megfelelő szakemberrel
10.2.	Tárgyi feltételek	20 fő befogadására alkalmas tanterem, projektor számítógéppel, flip-chart, csomagoló és vasalógép, Nemenként elkülönített mosdóhelyiségek
10.2.1.	Tárgyi feltételek biztosításának módja	Saját tulajdonú vagy bérelt
10.3.	Egyéb speciális feltételek	nincs
10.3.1.	Egyéb speciális feltételek biztosításának módja	nincs

A képzési program előzetes szakértői minősítése megtörtént. Az írásbeli szakértői vélemény a képzési program mellékletét képezi.

Minősítés helye: **Minősítés időpontja:**

Szakértő neve Intézmény képviselőjének aláírása

Szakértői nyilvántartási szám

Szakértő aláírás

KÉPZÉSI PROGRAM

a Felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. tv. 12.§ (1) bekezdésének megfelelően

1. Képzési program

1.1.	**A képzés megnevezése**	**DIGITÁLIS VARRÓGÉP KEZELŐ**
1.2.	**A képzés célja**	A digitális varrógépek munkavédelmi szempontból biztonságos működtetésének elsajátítása. A digitális varrógépek típusainak megismerése. A digitális varrással kapcsolatos munkaszervezési feladatok elsajátítása.
1.3.	**A képzés célcsoportja**	Alapfokú általános iskolai végzettséggel rendelkezők, akik kedvet éreznek a munkához.

2. A képzés során megszerezhető kompetenciák

Képesség	Tudás	Attitűd	Autonómia-felelősség
Biztonságos, hatékony munkavégzés	Érintésvédelmi és egyéb releváns műszaki ismeretek	Biztonságos, hatékony munkavégzés képességének elsajátítása	Vezetői irányítással való önálló munkavégzés

3. A képzési programba való bekapcsolódás feltételei

3.1.	Iskolai végzettség	Alapfokú iskolai végzettség
3.2.	Szakmai előképzettség	Nem szükséges
3.3.	Egészségügyi alkalmassági követelmény	szükséges
3.4.	Szakmai gyakorlat területe és időtartama	Nem releváns
3.5.	Egyéb feltételek	nincs

4. A programban való részvétel feltételei

4.1.	Részvétel követésének módja	Jelenléti ív
4.3.	Megengedett hiányzás	Legfeljebb 10%
4.3	Egyéb feltételek	nincs

5. Tervezett képzési idő

5.1.	Összes óraszám	80

6. Tananyagegységek[1]

	A képzés tananyagegységeinek megnevezése
6.1.	Alapvető műszaki és biztonságvédelmi ismeretek
6.2.	A digitális varrógép használata, munkaszervezés, kommunikáció

6.1. Tananyagegység

6.1.1.	**A tananyagegység megnevezése**	Alapvető műszaki és biztonságvédelmi ismeretek
6.1.2.	**A tananyagegység célja**	A hatékony és biztonságos munkavégzéshez szükséges alapvető műszaki és szakmai kompetenciák megszerzése
6.1.3.	**A tananyagegység óraszáma**	10
6.1.4.	**A kontaktórától eltérő munkaforma alkalmazása esetén, ha az a képzés óraszámába beszámítható, a beszámítható óraszám:**	-

6.1.4.	**A tananyagegység tartalma tanulási eredmények szerint[2]**		
Képesség	**Tudás**	**Attitűd**	**Autonómia-felelősség**
Biztonságos, hatékony munkavégzés	Érintésvédelmi és egyéb releváns műszaki ismeretek	Biztonságos, hatékony, szakszerű munkavégzés képességének elsajátítása	Vezetői irányítással mellett autonóm munkavégzés

[1] A tananyagegységek száma tetszőleges, ahány tananyagegységből áll a képzés a tananyagegységekhez kapcsolódó táblázatot annyiszor szükséges kitölteni.
[2] A táblázat sorai tetszőlegesen bővíthetők.

6.1.5.	**A tananyagegység tartalma tematikai egységek szerint**			
A tananyagegység tematikai egységei	**A tematikai egység tartalmi elemei**	**A tematikai egység óraszáma**	**A tematikai egység megvalósítása során alkalmazott képzési módszerek**	**A tematikai egység megvalósítása során alkalmazott képzési munkaformák**
Biztonságos munkavégzés	Műszaki ismeretek, érintésvédelem	5	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka
Géphasználat, munkaszervezés	A digitális varrógép ábráinak, jelzéseinek értelmezése, hatékony kommunikáció	5	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka

6.1.7	**A tananyagegység tanulási eredményeinek mérése és értékelése**	A tanórán való részvétel, aktivitás, figyelem, a tananyagegység végén teszt feladat
6.1.8.	**A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei**	Tanári, rövid értékelés (maximum 400 karakter szóközökkel)

6.2. Tananyagegység

6.2.1.	**A tananyagegység megnevezése**	A digitális varrógép használata, munkaszervezés
6. 2.2.	**A tananyagegység célja**	A digitális varrógép használatának szakszerű, hatékony módja, a munkatársakkal való hatékony szakmai kommunikáció
6.2.3.	**A tananyagegység óraszáma**	70

6.2.4.	**A kontaktórától eltérő munkaforma alkalmazása esetén, ha az a képzés óraszámába beszámítható, a beszámítható óraszám:**	-

6.2.4.	**A tananyagegység tartalma tanulási eredmények szerint**		
Képesség	**Tudás**	**Attitűd**	**Autonómia-felelősség**
Szakszerű, eredményes és hatékony munkavégzés képessége	A digitális varrógép hatékony használatához szükséges elméleti és gyakorlati tudás	Kooperatív, szakszerű, hatékony munkavégzés iránti igény	Vezetői felügyelet melletti autonóm munkavégzés

6.2.5.	**A tananyagegység tartalma tematikai egységek szerint**			
A tananyagegység tematikai egységei	**A tematikai egység tartalmi elemei**	**A tematikai egység óraszáma**	**A tematikai egység megvalósítása során alkalmazott képzési módszerek**	**A tematikai egység megvalósítása során alkalmazott képzési munkaformák**
Gyakorlat igényes elmélet	Elméleti alapozás kézi- és gépi öltések, gépi varrástípusok csoportosítása, fajtái, a készítés minőségi követelményei. (ketlizés, pántozás, pántvágás, pikózás, reteszelés, díszvarrat, gomblyukkészítés, fletlokozás, paszpólozás stb.)	20	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka
Gyakorlati ismeretek I	Varróeszközök, gépek,	25	Frontális és interaktív, a	Csoportmunka

	speciálgépek, automaták, berendezések fő részei, általános működési elvük, optimális működésükhöz szükséges állítási lehetőségek, alkalmazási területeik, biztonságtechnikai berendezéseik		visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	
Gyakorlati ismeretek II	Alap- és módosított öltésű varrógépek öltésképzési folyamata Gépek karbantartása a munkafolyamatok között Hurok- és láncöltésű varrógépek, speciálgépek, automaták, biztonságtechnikai berendezései Védőeszközök fajtái	25	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka

6.2.7.	**A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei**	Tanári, rövid értékelés (maximum 400 karakter szóközökkel)

7. A maximális csoportlétszám *(kivéve zárt rendszerű távoktatásnál)*

7.1.	Maximális csoportlétszám (fő)	20

8. A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszerének a leírása

A tanórákon tanúsított figyelem, aktivitás, a tananyagegységek végén megoldandó tesztfeladat, legalább 70%-os elvégzése

9. A képzés zárása

9.1.	A képzés elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A szakmai képzés követelményeinek igazolásáról a képző intézmény a felnőttképzési adatszolgáltatási rendszerben tanúsítványt állít ki a 11/2020. (II. 7.) Korm. rendelet 22.§-ának megfelelően. A tanúsítvány kiadásának feltételei: A tananyagegységek végén megoldandó tesztfeladat, legalább 70%-os elvégzése. A megengedett hiányzás betartása

	Személyi feltételek	-középfokú, szakirányú végzettség és legalább 3 éves szakmai gyakorlat -női vagy férfi szabó képesítés és mestercím -ruhaipari technikus képesítés -ruhaipari üzemmérnök képesítés *Fenti 4 feltétel közül bármelyik megléte elégséges*
10.1.1.	Személyi feltételek biztosításának módja	Megbízási szerződés a megfelelő szakemberrel
10.2.	Tárgyi feltételek	20 fő befogadására alkalmas tanterem, projektor számítógéppel, flip-chart, csomagoló és vasalógép, Nemenként elkülönített mosdóhelyiségek
10.2.1.	Tárgyi feltételek biztosításának módja	Saját tulajdonú vagy bérelt
10.3.	Egyéb speciális feltételek	nincs
10.3.1.	Egyéb speciális feltételek biztosításának módja	nincs

10. A képzési program végrehajtásához szükséges személyi és tárgyi feltételek, valamint a képzéshez kapcsolódó egyéb speciális feltételek és ezek biztosításának módja

A képzési program előzetes szakértői minősítése megtörtént. Az írásbeli szakértői vélemény a képzési program mellékletét képezi.

Minősítés helye:

Minősítés időpontja:

……. ……

Szakértő neve Intézmény képviselőjének aláírása

…….

Szakértői nyilvántartási szám

……

Szakértő aláírás

Szignó helye

KÉPZÉSI PROGRAM

a Felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. tv. 12.§ (1) bekezdésének megfelelően

1. Képzési program

1.1.	**A képzés megnevezése**	**CSOMAGOLÓ GÉP-ÉS VASALÓKEZELŐ**
1.2.	**A képzés célja**	A csomagológépek munkavédelmi szempontból biztonságos működtetésének elsajátítása. A csomagológépek típusainak megismerése. A vasalógépek-berendezések munkavédelmi szempontból biztonságos működtetésének elsajátítása. A vasalógépek-berendezések típusainak megismerése. A csomagolással és vasalással kapcsolatos munkaszervezési feladatok elsajátítása.
1.3.	**A képzés célcsoportja**	Alapfokú általános iskolai végzettséggel rendelkezők, akik kedvet éreznek a munkához.

2. A képzés során megszerezhető kompetenciák

Képesség	Tudás	Attitűd	Autonómia-felelősség
Biztonságos, hatékony munkavégzés	Érintésvédelmi és egyéb releváns műszaki ismeretek	Biztonságos, hatékony, szakszerű munkavégzés képességének elsajátítása	Vezetői irányítással való önálló munkavégzés

3. A képzési programba való bekapcsolódás feltételei

3.1.	Iskolai végzettség	Alapfokú iskolai végzettség
3.2.	Szakmai előképzettség	Nem szükséges
3.3.	Egészségügyi alkalmassági követelmény	szükséges

3.4.	Szakmai gyakorlat területe és időtartama	Nem releváns
3.5.	Egyéb feltételek	nincs

4. A programban való részvétel feltételei

4.1.	Részvétel követésének módja	Jelenléti ív
4.3.	Megengedett hiányzás	Legfeljebb 10%
4.3	Egyéb feltételek	nincs

5. Tervezett képzési idő

5.1.	Összes óraszám	80

6. Tananyagegységek[1]

	A képzés tananyagegységeinek megnevezése
6.1.	Műszaki és biztonságvédelmi ismeretek
6.2.	Gépek berendezések használata, munkaszervezés

6.1. Tananyagegység

6.1.1.	**A tananyagegység megnevezése**	Műszaki és biztonságvédelmi ismeretek
6.1.2.	**A tananyagegység célja**	A hatékony és biztonságos munkavégzéshez szükséges alapvető műszaki és biztonságvédelmi tudás elsajátítása
6.1.3.	**A tananyagegység óraszáma**	10
6.1.4.	**A kontaktórától eltérő munkaforma alkalmazása esetén, ha az a képzés óraszámába beszámítható, a beszámítható óraszám:**	-
6.1.4.	**A tananyagegység tartalma tanulási eredmények szerint[2]**	

[1] A tananyagegységek száma tetszőleges, ahány tananyagegységből áll a képzés a tananyagegységekhez kapcsolódó táblázatot annyiszor szükséges kitölteni.
[2] A táblázat sorai tetszőlegesen bővíthetők.

Képesség	Tudás	Attitűd	Autonómia-felelősség
Biztonságos, hatékony munkavégzés	Érintésvédelmi és egyéb releváns műszaki ismeretek	Biztonságos, hatékony munkavégzés képességének elsajátítása	Vezetői irányítással való önálló munkavégzés

6.1.5.	**A tananyagegység tartalma tematikai egységek szerint**			
A tananyagegység tematikai egységei	**A tematikai egység tartalmi elemei**	**A tematikai egység óraszáma**	**A tematikai egység megvalósítása során alkalmazott képzési módszerek**	**A tematikai egység megvalósítása során alkalmazott képzési munkaformák**
Biztonságos munkavégzés	Műszaki ismeretek, érintésvédelem	5	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka
Géphasználat, munkaszervezés	Gépkezelés, ábrák, jelzések értelmezése, hatékony kommunikáció	5	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka

6.1.7	**A tananyagegység tanulási eredményeinek mérése és értékelése**	A tanórán való részvétel, aktivitás, figyelem, a tananyagegység végén teszt feladat
6.1.8.	**A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei**	Tanári, rövid értékelés (maximum 400 karakter szóközökkel)

6.2. Tananyagegység

6.2.1.	**A tananyagegység megnevezése**	Gépek berendezések használata, munkaszervezés
6. 2.2.	**A tananyagegység célja**	A gépek berendezések használatának szakszerű, hatékony módja, a munkatársakkal való hatékony szakmai kommunikáció
6.2.3.	**A tananyagegység óraszáma**	70
6.2.4.	**A kontaktórától eltérő munkaforma alkalmazása esetén, ha az a képzés óraszámába beszámítható, a beszámítható óraszám:**	-

6.2.4.	**A tananyagegység tartalma tanulási eredmények szerint**		
Képesség	**Tudás**	**Attitűd**	**Autonómia-felelősség**
Szakszerű, eredményes és hatékony munkavégzés képessége	A gépek berendezések hatékony használatához szükséges elméleti és gyakorlati tudás	Kooperatív, szakszerű, hatékony munkavégzés iránti igény	Vezetői felügyelet melletti önálló mu8nkavégzés

6.2.5.	**A tananyagegység tartalma tematikai egységek szerint**			
A tananyagegység tematikai egységei	**A tematikai egység tartalmi elemei**	**A tematikai egység óraszáma**	**A tematikai egység megvalósítása során alkalmazott képzési módszerek**	**A tematikai egység megvalósítása során alkalmazott képzési munkaformák**
Gyakorlat-igényes elmélet I	Vasalók, vasaló-berendezések, gőzölő-bábuk Késztermék minősítése	35	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra, visszajelzésekre figyelő és reflektáló	Csoportmunka
Gyakorlati ismeretek II	Kézi munka, szálak behúzása, pödrődés	35	Frontális és interaktív, a visszacsatolásokra,	Csoportmunka

	rögzítés, varrat leöltés, varrat visszaigazítás, kézi hólozás s Címkézés, tétel összeállítás		visszajelzésekre figyelő és reflektáló	
6.2.6	**A tananyagegység tanulási eredményeinek mérése és értékelése**	A tanórán való részvétel, aktivitás, figyelem, a tananyagegység végén teszt feladat		
6.2.7.	**A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei**	Tanári, rövid értékelés (maximum 400 karakter szóközökkel)		

7. A maximális csoportlétszám *(kivéve zárt rendszerű távoktatásnál)*

7.1.	Maximális csoportlétszám (fő)	20

8. A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszerének a leírása

A tanórákon tanúsított figyelem, aktivitás, a tananyagegységek végén megoldandó tesztfeladat, legalább 70%-os elvégzése

9. A képzés zárása

9.1.	A képzés elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A szakmai képzés követelményeinek igazolásáról a képző intézmény a felnőttképzési adatszolgáltatási rendszerben tanúsítványt állít ki a 11/2020. (II. 7.) Korm. rendelet 22.§-ának megfelelően. A tanúsítvány kiadásának feltételei: A tananyagegységek végén megoldandó tesztfeladat, legalább 70%-os elvégzése. A megengedett hiányzás betartása

10. A képzési program végrehajtásához szükséges személyi és tárgyi feltételek, valamint a képzéshez kapcsolódó egyéb speciális feltételek és ezek biztosításának módja

10.1.	Személyi feltételek	-középfokú, szakirányú végzettség és legalább 3 éves szakmai gyakorlat -női vagy férfiszabó képesítés és mestercím -ruhaipari technikus képesítés -ruhaipari üzemmérnök képesítés *Fenti 4 feltétel közül bármelyik megléte elégséges*
10.1.1.	Személyi feltételek biztosításának módja	Megbízási szerződés a megfelelő szakemberrel
10.2.	Tárgyi feltételek	20 fő befogadására alkalmas tanterem, projektor számítógéppel, flip-chart, csomagoló és vasalógép, Nemenként elkülönített mosdóhelyiségek
10.2.1.	Tárgyi feltételek biztosításának módja	Saját tulajdonú vagy bérelt
10.3.	Egyéb speciális feltételek	nincs
10.3.1.	Egyéb speciális feltételek biztosításának módja	nincs

A képzési program előzetes szakértői minősítése megtörtént. Az írásbeli szakértői vélemény a képzési program mellékletét képezi.

Minősítés helye: **Minősítés időpontja:**

Szakértő neve Intézmény képviselőjének aláírása

Szakértői nyilvántartási szám

Szakértő aláírás

 Szignó helye