



Háber Hajnalka, Hoffmann Imre, Tóth László, Cimer Zsolt

## A VÍZÜGYI ÁGAZATI TOVÁBBKÉPZÉS KIALAKÍTÁSA ÉS MŰKÖDTETÉSE II.

### Absztrakt

A cikksorozat első részében a Nemzeti Vízstratégiai irányelveinek oktatással szemben támasztott követelményrendszerén túl a továbbképzési rendszer jogszabályi hátterének ismertetésére fókuszáltunk. A második részben a továbbképzési rendszer képzési típusait ismertetjük, illetve a 2018-as és 2019-es év tapasztalatait összegezzük, rávilágítva az előnyökre, fejlesztési javaslatokat megfogalmazva a jelentkező hiátusok, hátrányok alapján.

**Kulcsszavak:** továbbképzési rendszer, képzési típusok, előnyök – hátrányok, fejlesztési javaslatok

## DEVELOPMENT AND OPERATION OF IN-SERVICE TRAINING IN THE WATER SECTOR II.

### Abstract

In the first part of the article series, in addition to the system of requirements for education set out in the National Water Strategy Guidelines, we focused on describing the legal background of the continuing education system. In the second part, we describe the types of training of the further training system, and summarize the experiences of the 2 years, highlighting the advantages and formulating development proposals based on the shortcomings and disadvantages.

**Keywords:** further training system, types of training, advantages - disadvantages, development suggestions

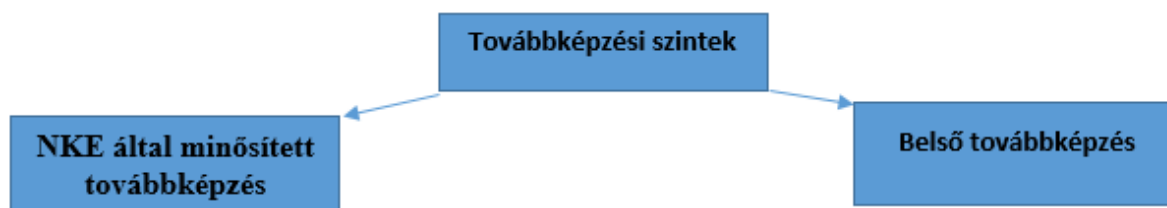


## 1. BEVEZETÉS

A víz jelentőségének felértékelődéséből eredően egyre nagyobb hangsúlyt kapott a vízügyi igazgatás területén az oktatás, képzés szerepe. A vízválság determinálta kihívásokra, kizárólag naprakész ismeret birtokában lehet eredményesen reflektálni, megoldási javaslatokat kidolgozni. A folyamatosan bővülő szakember állománnyal szemben elvárás a szakterületüknek megfelelő naprakész tudás folyamatos fenntartása, gyakorlati alkalmazása. Mint azt az első részben is megfogalmaztuk, a fenntartható fejlődés kulcsa, a munkaerőbe fektetett energia, a humán erőforrás folyamatos fejlesztése. [1]

A felnőttképzésben rejlő lehetőségek kiaknázása indokolt, reagálva ezáltal a kor kihívásaira. Számos iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli, felsőfokú képzés közül választhatnak a tanulni vágyók. Jelen esetben azonban a problémakör értelmezési keretein belül maradván, a vízügyi továbbképzésben rejlő lehetőségeket térképezzük fel.

A vízügyi igazgatási szerveknél foglalkoztatottak továbbképzése, a komplex továbbképzési rendszer működtetésével kapcsolatos feladatok végrehajtása a vízgazdálkodásról szóló 1995. évi LVII. törvény szabályozása alapján, továbbá a vízügyi igazgatási szerveknél foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának különös szabályairól szóló 391/2017. (XII.13) Korm. rendeletben (a továbbiakban: Kormányrendelet) foglalt rendelkezések figyelembevételével kerülnek végrehajtásra. Utóbbi rendelet részletesen szabályozza, hogy milyen minőségi követelményeknek szükséges a képzésért felelős személyi apparátusnak felelnie. Jelen probléma felvetésben arra vállalkozunk, hogy kizárólag a Nemzeti Közszolgálati Egyetem (a továbbiakban: NKE) vállalásait, és az egyetemmel szemben támasztott „követelményrendszernek” való megfelelést vizsgáljuk. A továbbképzés szintjeit az 1. számú ábra mutatja be.



**1. ábra: Vízügyi továbbképzés szintjei (saját szerkesztés)**

A cikksorozat első részében az eljárásrendet, a folyamatszabályozást mutattuk be. A vízügyi ágazati továbbképzés kialakulásának fontosságára, a humán erőforrás fenntartható fejlesztés szempontú képzésének jelentőségére hívtuk fel a figyelmet. A teljesség igénye nélkül röviden ismertetjük a továbbképzés rendszerének struktúráját, a képzésszervezési feladatok egymásra épülését. A Kormányrendelet szabályozásának e területre vonatkozó rövid bemutatását követően a képzési típusokra helyezzük a hangsúlyt. Meghatározásra kerülnek a továbbképzési típusok fogalmai. Majd a két év tapasztalatai alapján vonjuk le a szükséges fejlesztési irányok meghatározásához szükséges következtetéseket.

A továbbképzés elsődleges célja a vízügyi életpályamodell szakmai támogatása, biztosítva a foglalkoztatott közalkalmazottak önfejlesztését, igazodva a kor kihívásai által determinált jogszabályi változásokhoz, tudományos és társadalmi kihívásokhoz. A képzésfejlesztésben szerepet vállaló humán erőforrás legfőbb törekvése, hogy lépést tartson a XXI. század vízügyi kihívásaival, az elméleti ismeretek folyamatos bővítésén keresztül, gyakorlatorientált, kompetenciaközpontú képzési kínálat kialakításával, a célszemélyek részére történő képzések kialakításán keresztül. A kompetenciaközpontúság jegyében felkészültséget, szakavatottságot, és szakértelmet feltételezünk a képzési rendszer szereplőitől, illetve elvárásként fogalmazzuk meg, mind a humán erőforrás, mind pedig a képzésszervezők tevékenységét illetően. A kompetencia kifejezés mindennapivá vált használata is a gazdasági-munkaerő-piaci jelentőségére vezethető vissza. A tudományos ismeretek, szabályzatok, technológiai eljárások lexikális ismerete nem elegendő. Elsődleges szempont, hogy a munkaerő el is tudja látni a munkaköréből eredő feladatát. [2] A képzési paletta folyamatos bővítését így a gyakorlati



képességek elsajátításán túl, mint munkaerő-piaci elvárás, az egyéni igények is folyamatosan alakítják, igazodva a gazdasági kihívásokhoz. A vízügyi továbbképzésen belül, a képzésre „kötelezett” felsőfokú és vezető beosztású közalkalmazottak szakmai felkészültsége, naprakész tudása biztosítja az előmeneteli rendszer támogatását. Az általános ismeretek biztosításán túl, munkakör-, és szakterület specifikus a választható képzések köre, módszertani ajánlásokkal.

## 2. AZ NKE SZEREPVÁLLALÁSA

A továbbképzés szervezetrendszerét érintő szabályozás értelmében a Kormányrendelet 13. §-a alapján az NKE fejleszti ki a felsőfokú végzettséggel rendelkező közalkalmazottak és vezető beosztásban lévő humán erőforrás részére, a rendszer működtetésével összefüggő képzési programokat. A fent említett képzési programok illeszkednek a Belügyi Továbbképzési Kollégium (továbbiakban BTK) által determinált követelményekhez, illetve az Országos Vízügyi Főigazgatóság (továbbiakban: OVF) főigazgatójának szakmai javaslataihoz. A minőségügyi eljárásrend alapján látja el a képzésfejlesztési tevékenységet. Komplex módszertani támogatást biztosítva az ágazat részére, a továbbképzés tervezési metódusához. Az NKE által ellátott feladatokat a 2. ábra mutatja be.



**2. ábra: Az NKE feladatai a továbbképzési rendszer működtetése során**

(saját szerkesztés)

A vízügyi igazgatási szerveknek a tárgyévvel vonatkozóan egyéni képzési tervet szükséges kidolgoznia a foglalkoztatottjai részére. Az éves képzési terveket a 12 vízügyi igazgatóság



továbbképzésért felelős szakemberei koordinálják. Az egyéni képzési tervek határozzák meg az igazgatóságok képzéseinek ütemezését, az éves képzési terv összetételét. Az NKE ezek alapján bonyolítja le a meghirdetett továbbképzéseket. A szervezetrendszer feladatellátásának sajátossága, hogy a képzésszervezési feladatok kivitelezése az OVF, illetve az igazgatóságokon működő továbbképzésért felelős szervezeti egységek gondozásában valósul meg. A minősített továbbképzési programokra jelentkező vízügyi dolgozók létszámadatai alapján lebonyolításra kerülnek a képzések. A jelenléti programok esetében is a teljes ügyintézését az osztály munkatársai látják el.

Megfogalmazásra kerülnek a munkavégzéshez köthető, illetve azon kívüli célok, melyek komplex módon támogatják az egyén szakmai, kompetenciaközpontú fejlődését, biztosítva így a hatékonyabb, eredményesebb munkavégzést. Az ismeretek bővítésén kívül, készség szintű fejlődési eredmények felmutatása a cél, ami a gyakorlatba történő adaptációt szolgálja, az egyéni személyiségfejlődést is támogatva. A szakmai képzések lehetőséget teremtenek a szakmai kommunikáció folyamatos fenntartására a különböző szakterületek között, szervezeten belül és azon kívül is. A képzéseken való rendszeres részvétellel biztosítottá válik a vízügyi ágazatban dolgozó szakemberek munkaköri feladatainak jogkövető ellátása. Az NKE a minősítési eljárás követelményeinek megfelelő, minőségtanúsított, minősített továbbképzési programokon keresztül ebben a fejlesztési folyamatban vállal szerepet. Ugyancsak a rendszer sajátossága, hogy a középfokú végzettséggel rendelkezők képzése, illetve belső képzési programok biztosítása nem az NKE hatásköre. A képzések eredményes elvégzését igazoló hiteles tanúsítvány kiadása is az OVF továbbképzésért felelős szervezeti egysége által történik.

[3]



## 3. KÉPZÉSI TÍPUSOK

Az NKE gondozásában és fejlesztésében megvalósuló továbbképzés alábbi típusait szükséges egymástól elkülönítenünk [4] a minősített továbbképzések és vezetőképzések esetében is. A kompetenciafejlesztést biztosító, elméleti és gyakorlati képzéseket kell a továbbképzésként értelmeznünk, melyek a közalkalmazott által betöltött munkakör megtartását, esetleges szervezeten belüli „mozgását” hivatottak támogatni.

### 3.1. Jelenléti képzés

Jelenléti képzés alkalmával, a képzést választó egyén részvétele kötelező a képzés teljes időtartama alatt. A jelenléti képzések is pontértékkel bírnak. A tanulásra fordított idő arányát figyelembe véve, képzési óránként (45 perc) egy képzési pont megszerzésére van a képzésben résztvevőknek lehetősége. A jelenléti képzés, lehetőséget ad a különböző vízügyi igazgatóságok eltérő végzettséggel rendelkező, különböző szaktudású, más - más munkakört betöltő közalkalmazottjainak találkozására, megteremtve ezáltal a szakmai tapasztalat- és elméleti ismeretek cseréjét, a kapcsolati tőke bővítését. A két év során megvalósult minősített jelenléti továbbképzések alapján, az a következtetés egyértelműen levonható, hogy a képzésszervezés folyamat során, szerencsés az igazgatóságok részéről érkező munkaerő logisztikájának könnyítése érdekében, minél közelebbi képzési helyszín biztosítása. Igen nagy a szórás, így az NKE gondozásában bajai telephelyen, a Víztudományi Karon (továbbiakban: VTK) tartott szakmai programok, a szakmai magas színvonalú és gyakorlatias tartalom megfelelőisége ellenére is nagyobb létszámmal kerültek lebonyolításra az OVF oktatási termeiben. A jelenléti képzések kivitelezése során, célszerű lehet több képzés egymásra épülése, és a szervezés során is ennek megfelelő ütemezése.





### 3.2. e-learning

A jelenléti képzésnél rugalmasabb képzéstípus, távoktatási forma. A digitális eszközök, kommunikációs technológia által biztosított tanulási- tanítási forma, mely egyszerre biztosít tér- és időbeli rugalmasságot a felhasználó részére. Hatékony ismeretátadási módszer. A tutor segíti a tanulási folyamatot.

### 3.3. blended-learning

Ez a képzési típus ötvözi a kontakt képzés és a távoktatás pozitívumait. Az adott célcsoporthoz illeszkedve adaptálja az alkalmazható oktatási rendszereket és módszereket. [3] A képzési típusokat és azok előnyeit és hátrányait a 3. ábra összesíti.

VÍZÜGYI TOVÁBBKÉPZÉSI RENDSZER - NKE		
Minősített képzések		Vezetőképzések
ELŐNY		HÁTRÁNY
személyes jelenlét visszacsatolás	JELENLÉTI KÉPZÉS	távolság – logisztika kötött
távoktatás időben és térben rugalmas	E-LEARNING (MOODLE)	nincs személyes <u>interakció</u>
rugalmas kontakt és távoktatás ötvözte	BLENDED LEARNING	
	KÖZPONTI TOVÁBBKÉPZÉS	

3. ábra: Az NKE feladatai a továbbképzési rendszer működtetése során  
(saját szerkesztés)



A fenti képzési típusok közül, a blended learninget, illetve az e-learning képzéseket részesíti előnyben az érintett célcsoport. A jelenléti képzések esetében hátrányként fogalmazódik meg, hogy a képzés idejére, ami a távolságból adódóan egy egész, vagy több napot is igénybe vehet, a munkából kiesést jelent. Hangsúlyozandó azonban, hogy a továbbképzésbe befektetett energia megtérül.

Abban az esetben, ha már minősített képzési program került feltöltésre, egyszerűsített eljárás keretében Közigazgatási Továbbképzési Kollégiumon (továbbiakban: KTK) által minősített programként fog megjelenni a Rendészeti Vezetőképzési Továbbképzési és Vizsgaportál (továbbiakban: RVTV) rendszerében. A portálon a moodle e-learning az NKE elektronikus tanulást segítő platformjára utal, az alkalmazott információ és kommunikációs technológiára (IKT).

A képzéstípusok rövid ismertetését követően a Kormányrendelet megjelenését követő közel 2,5 év tapasztalatait ismertetjük. 2018-ban mindösszesen 4 jelenléti képzés valósult meg, továbbá 9 e-learning. Az OVF Továbbképzési Osztályával egyeztetett adatok alapján, a 2018. évi jelenléti képzési alkalmait, a megszerezhető képzési pontokat és résztvevők létszámát a 4. ábra mutatja be. Az NKE oktatás szervezési tevékenysége alapján a BTK által minősített továbbképzésként 14 képzési program került minősítésre, 69 pontot biztosítva a továbbképzésre kötelezettek részére. 2019-ben már az előző év tapasztalataiból kiindulva, vezetőképzések is minősítésre kerültek, tréning és előadás formájában. A tréningek kompetencia alapú képzés kivitelezését tették lehetővé, interakciók révén. A minősített vezetőképzéseket az 5. ábra mutatja be. A Probono rendszeréből 20 e-learning tananyag került integrálásra az RVTV rendszerébe KTK minősített programként, összesen 242 képzési pont. 13 szakmai képzési programot készített elő az NKE, az OVF-vel egyeztetve, ebből három képzési program (Árvízvédelmi ismeretek, Vízgazdálkodás és Nemzeti Vízstratégia) fejlesztése indult meg és az utolsó negyedében az elkészült e-learning tananyagok minősítése is megtörtént. Összesen 57 képzési pontot biztosítva.





NKE minősített jelenléti továbbképzési programok 2018. évben					
Képzés kódja	Program címe	Óra/Pont	Képzési alkalmak	Jelentkezők (fő)	Képzést teljesítők (fő)
12/M/2018/98	Víz és biztonság Magyarországon	2	22	870	844
12/M/2018/128	Vízészletkockázatok	4	1	60	56
12/M/2018/129	Ár- és belvízbiztonság, mint a sok víz kockázatai	4	22	753	733
12/M2018/130	A vízbiztonság nemzetközi aspektusai	4	1	69	65
<b>Összesen:</b>			<b>46</b>	<b>1752</b>	<b>1698</b>

4. ábra: Az NKE 2018. évi minősített jelenléti képzései  
(saját szerkesztés)

Vezetőképzési programok				
Ssz.	Program kódja	Program neve	Képzési alkalmak száma	Végzettek száma
1.	12/V/2019/62	Érzelmi intelligencia tréning vezetőknek	2	14
2.	12/V/2019/67	Személyes hatékonyság-személyes vezetői hatékonyság	2	15
3.	12/V/2019/86	Vezetés változó környezetben, vezetői szerepek, és stílusok	2	139
4.	12/V/2019/87	A vezető személyisége, kompetenciái, érvényesülésének sikertényezői	2	134
<b>ÖSSZESEN:</b>			<b>8</b>	<b>302</b>

5. ábra: Az NKE 2018. évi minősített jelenléti képzései  
(saját szerkesztés)



## 4. ÖSSZEGZÉS

A cikksorozat második részében több aspektusból is megvilágításba kerültek a rendszer sajátosságai, melyek az NKE oktatási tevékenységének szerepvállalását illetően egyaránt értelmezhetőek előnyként és hátrányként is. Bár a képzések minőségügyi elvárásoknak való megfelelésében az egyetem szerepvállalása jelentős, a szervezési folyamatban való aktív, kooperatív részvétel is további előrelépést jelenthet a képzési kínálat bővítésének szempontjából. A szervezési folyamat lehetőséget biztosít a résztvevők közvetlen igényeinek, észrevételeinek megismerésére, a személyes tapasztalatokon keresztül a fejlesztési javaslatok módszertani adaptálására. A vízügy humán erőforrás állományának szakmai előképzettségének és betöltött munkakörének ismerete, további mozgatórugója lehet egy lineárisan építkező életpályamodell kialakításának. A képzési kínálat célcsoportjának bővítése, a középfokú végzettséggel rendelkező közalkalmazottakra történő kiterjesztése is előrelépést eredményezhet, mind az ágazat állományának szakmai fejlődésében, illetve munkaerőpiaci stabilitásának megteremtésében, mind pedig az NKE oktatási tevékenységének magas színvonalú szakmai fenntartásában, továbbá beiskolázási tevékenységének hatékony fenntartásában. A bemenet szabályozásában törekedni kell a közoktatással megteremtett eredményes együttműködésre. Hangsúlyt kell fordítani arra, hogy a közoktatás kimenete a felsőoktatás bemenete. Mind a hallgatói, mind pedig az oktatói oldalt motiválttá kell tenni. Mindehhez olyan struktúraváltásra, paradigmaváltásra van szükség, ami stratégiai alapokon áll. Az oktatás kimeneti oldalának szabályozottsága kihat a hallgatóra, a későbbi

munkavállalóra, illetve magára a munkáltatóra is. Mindezek figyelembevételével kialakítható egy olyan kompetencia- és gyakorlatorientált rendszer, amelyben meghallgatásra talál mindkét fél, miközben nem tévesztjük szem elől az oktatás minőségi javulásának kérdését. [6]

Nem kizárólag a továbbképzés fejlesztését szükségszerű előmozdítani, hanem a képzési rendszer egészének egymáshoz történő kapcsolódásának, és az ebből eredő összetett, összefüggő fejlesztési tevékenységnek van létjogosultsága. A középfokú oktatás, felsőfokú oktatásba történő átvezetése, az életpályamodell alap köve. A felsőoktatásba bekerülők részére



folyamatos szakmai fejlesztést célzó, kiegészítő képzési lehetőségek biztosítását indokolt előmozdítani, a bemeneti és kimeneti követelmények folyamatos újra gondolásával. A vízügy szervezetrendszerébe bekerülve, a továbbképzés kötelezettségét az érintettekben saját, személyes igényként kell elültetni, meg kell teremteni az egyéni motivációt. Az NKE minősített továbbképzési kínálatának munkaerőpici igényekhez illeszkedő bővítése a szervezeti struktúra, és humán erőforrás állományának részletesebb ismeretében jobban kiteljesedhet és még hatékonyabb oktatásszervezési együttműködést biztosíthat az ágazat és az egyetem között.

A cikksorozat első részében arra vállalkoztunk, hogy a vízügyi ágazati továbbképzés kialakulásának fontosságát, a humán erőforrás fenntartható fejlesztés szempontú képzésének jelentőségét hangsúlyozzuk. Jelen tanulmányban a fentiek megerősítésén túl, az eddigi tapasztalatokat mutattuk be és vetítettük elő a fejlesztési irányokat a vízügyi ágazati továbbképzési rendszerében.

A harmadik és egyben utolsó cikkben a további lehetőségeket, konkrét fejlesztési javaslatokat mutatjuk be, az idei év speciális gyakorlatát is a vizsgálat középpontjába állítva.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

[1] Nemzeti Vízstratégia, Kwassay Jenő Terv

<https://www.kormany.hu/download/6/55/01000/Nemzeti%20V%C3%ADzstrat%C3%A9gia.pdf> (letöltés dátuma: 2020. 06.01.)

[2] Udvardi-Lakos E. (2002): Lifelong-learning, modul, kompetencia (Tézisek és magyarázatok) In: Szakképzési Szemle, XVIII. évf., 2002/1.,

[3] 391/2017. (XII.13.) Korm. rendelet a vízügyi igazgatási szerveknél foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának különös szabályairól

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1700391.KOR> (A letöltés ideje: 2020.06.16)

[4] Magyarország: A Képzések fő típusai.



[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-34\\_hu](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-34_hu) (letöltés ideje: 2020.06.20.)

[5] Belügyminisztérium, Továbbképzési Rendszer, Vízügyi ágazat továbbképzési modulja <https://ovf.bmkszf.hu/> (A letöltés ideje: 2020.06.28.)

[6] Tudás Menedzsment, X. évfolyam 1. szám, 2009. április, PTE FEEK, Pécs, 2009. Háber Hajnalka Mária (2010): A kompetenciakészlet szükségessége a felsőoktatásban/felnőttképzésben. Egy pályakövetés eredményei. In: Hajdicsné Dr. Varga Katalin (szerk.) : Képzés és Gyakorlat, 2010/2. Kaposvár. 85-95.

## **Háber Hajnalka**

Nemzeti Közszerológálati Egyetem Vízúdományi Kar

haber.hajnalka @uni-nke.hu

orcid azonosító: 0000-0002-1455-582X

## **Dr. Hoffmann Imre** címzetes egyetemi tanár

Nemzeti Közszerológálati Egyetem Vízúdományi Kar

orcid azonosító:0000-0002-8886-3446

## **Tóth László** adjunktus

Nemzeti Közszerológálati Egyetem

toth.laszlo@uni-nke.hu

orcid azonosító: 0000-0002-7258-2578

## **Cimer Zsolt** egyetemi docens

Nemzeti Közszerológálati Egyetem Vízúdományi Kar

cimer.zsolt@uni-nke.hu

orcid azonosító: 0000-0001-6244-0077