

A felnőttképzési trendek változásai- 2020-2022

JANKÓ TAMÁS, KÖZPONTVEZETŐ, DIGITÁLIS SZAKKÉPZÉSI ÉS FELNŐTTKÉPZÉSI MK, DJN KFT.

2022.06.08.

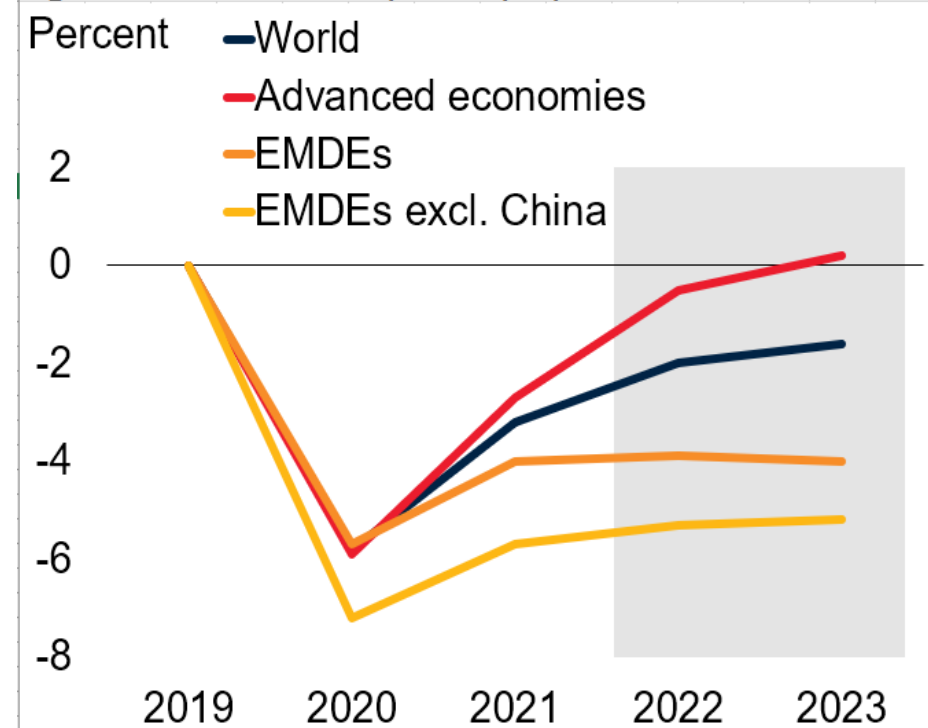
Képzés a pandémia alatt és után (?) – Mit? Hogyan? Miért?

- Adatok
- Képzési hajlandóság
- Nincs királyi út
- Mi a megoldás?

Covid-19 – GDP adatok – UN – Worldbank

- **UN Department of Economic and Social Affairs becslés, 2020:** A COVID-19 járvány globális szinten \$8.5 trillió veszteséget okozhat a következő két évre (2021, 2022)
- <https://www.un.org/development/desa/publications/world-economic-situation-and-prospects-wesp-mid-2020-report.html>
- **Világbanki elemzés:** 2022 január: 2022. február 24 előtti állapotok, EMDE: Fejlődő gazdaságok
- <https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>

Figure 1.1.A. Deviation of output from pre-pandemic trends



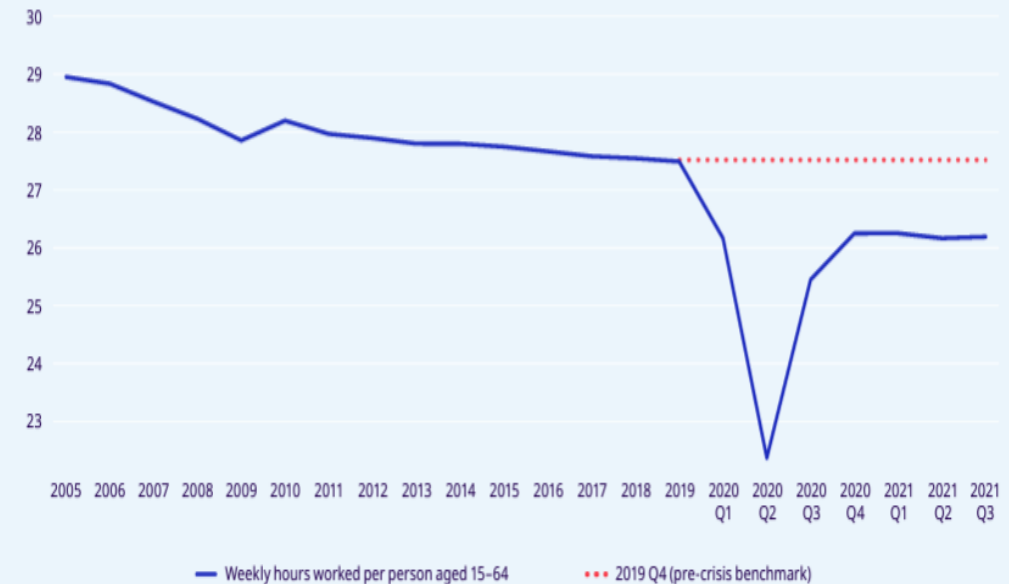
Source: World Bank.

Note: EMDEs = emerging market and developing economies. Aggregates calculated using GDP weights at average 2010-19 prices and market exchange rates. Shaded area indicates forecasts. Data for 2021 are estimates. Figure shows the percent deviation between the latest projections and forecasts released in the January 2020 edition of the *Global Economic Prospects* report (World Bank 2020a). For 2023, the January 2020 baseline is extended using projected growth for 2022.

COVID-19 – Elveszített munkaórák – ILO

- **2021 őszi becslés:** Az ILO előbecslése alapján 2021-ben a globális ledolgozott munkaórák száma 4.3 százalékkal továbbra is elmarad 2019-től, ami megfelel 125 millió teljes állásnak. Ez még drámaibb, mint a 2021. június becslés, 3.5 % csökkenéssel, ami 100 millió állásnak felelt meg.
- **2021 III. negyedév:** A fejlett országok esetében 2019-hez képest a ledolgozott órák száma a IV. negyedévben (2021) 3.6% alacsonyabb lesz. Az alacsony jövedelmű országok esetében 5.7%-os volt az elmaradás, a közép szinten álló országok esetében 7.3 %.
- **Forrás:** ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth edition:2021. 10. 27. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>

► Figure A4. Hours worked per person in the working-age population (aged 15–64), 2005–2021 Q3

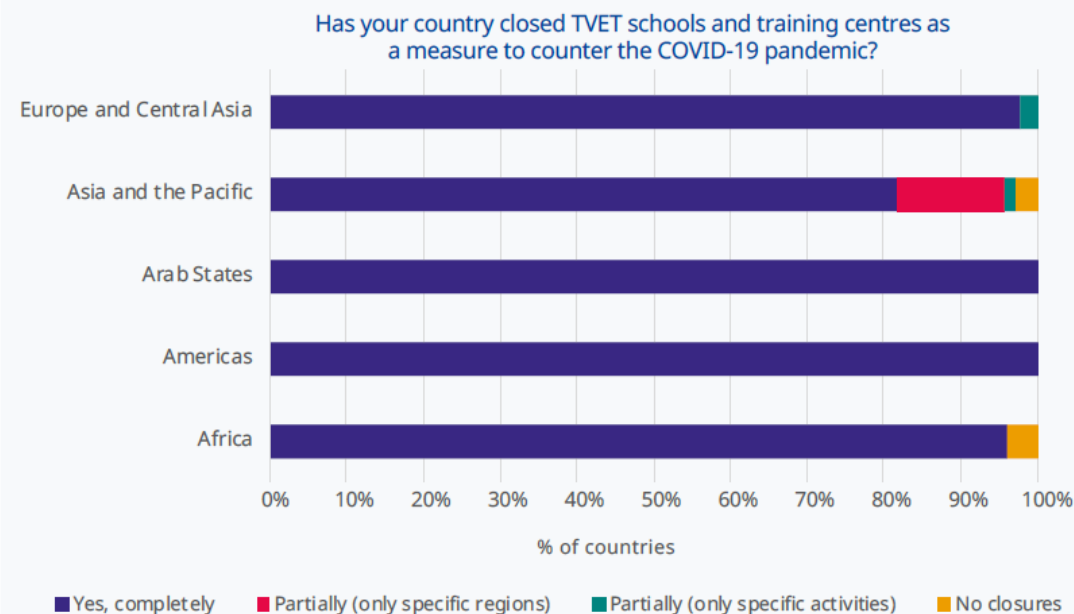


Source: ILO modelled estimates based on the ILO nowcasting model.

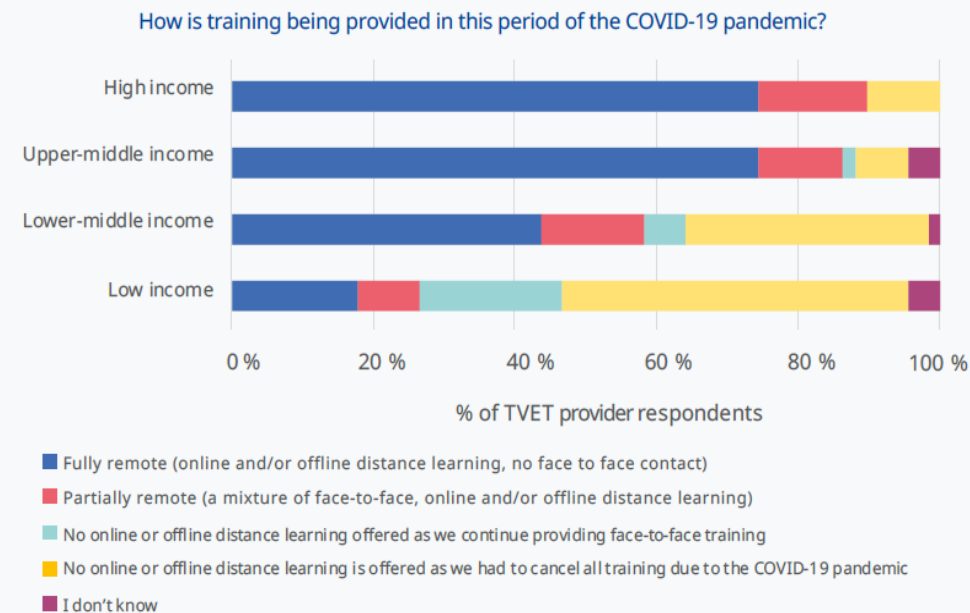
válaszadó-TVET képzések a pandémia alatt: Zárás- képzési módszerek

(forrás: Skills development in the time of COVID-19:online survey 2020. 04-05,)

► Figure 2. Closure of TVET centres by region



► Figure 3. How training is provided by countries' income level



Source: ILO-UNESCO-World Bank online survey, 2020

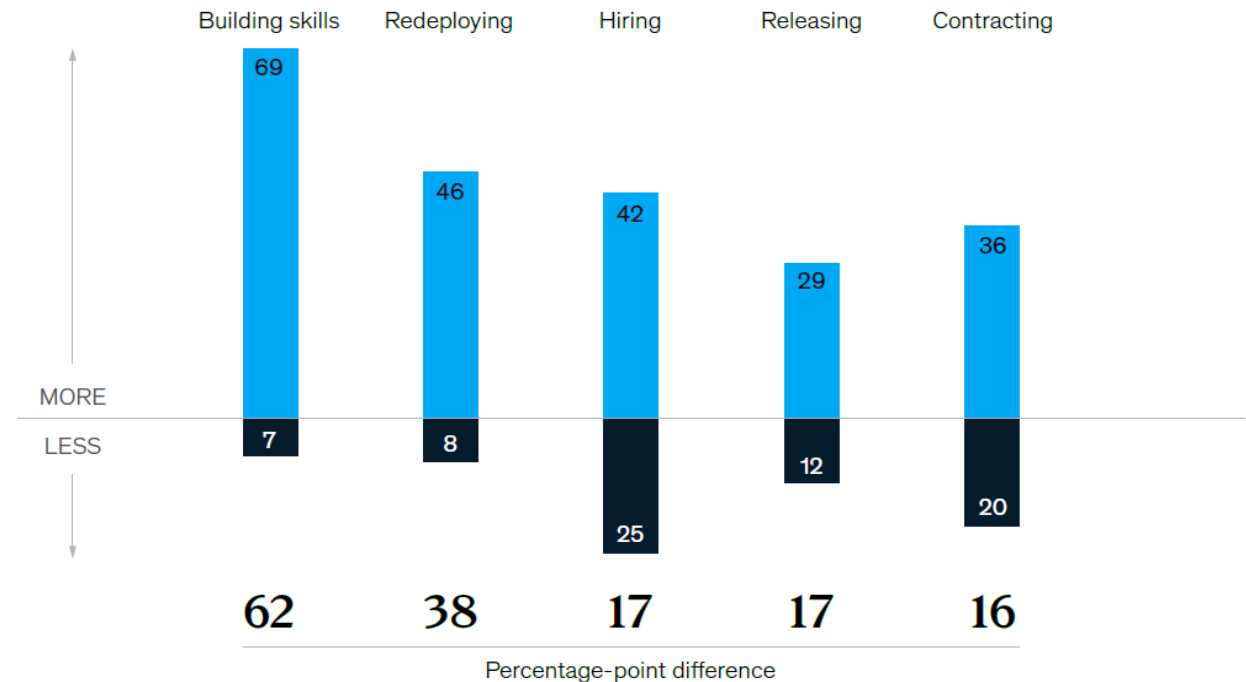
Mckinsey2020: Global Survey on reskilling, 2020, kutatás

- **2020. december:** 700 fős reprezentatív minta: regionális, iparági, vállalatméret és tapasztalat alapján
- **A KÉPZÉS – ÁTKÉPZÉS** lett a legnépszerűbb eszköz 2020. március óta, népszerűbb, mint az áthelyezés, felvétel, elbocsátás, a feladatok kiszereződése
- **69%** válaszolta azt, hogy a pandémia alatt a képzés-átképzés vált a vállalati kompetencia, versenyképesség növelés egyik legfőbb eszközévé, és az magasabb szint, mint volt 2019-ben, a „békeévben”
- Forrás: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/building-workforce-skills-at-scale-to-thrive-during-and-after-the-covid-19-crisis>

Exhibit 1

Sixty-nine percent of respondents report an increase in skill building during the pandemic, more so than for other actions to close skill gaps.

Changes in actions used to close skill gaps, since the end of 2019, % of respondents¹



¹Respondents who answered "no change" or "don't know" are not shown; n = 700.

Mckinsey 2020: Hogyan készüljünk fel?

- **9 lépés (3X3) döntő**, amelyet nem lehet megkerülni, kihagyni
- Akik így jártak el, és mind a 9 lépést végrehajtották, 97% -ban azt válaszolták, hogy a vállalat megoldotta a képzési hiányait, és a cég fejlődési-képzési kultúrája kialakult
- **Lépés 1: Helyzetfelmérés:** a képzési hiányosságok összegyűjtése
- **Lépés 2: Képzési stratégia:** Vállalati képzési stratégia kialakítása, felkészülés
- **Lépés 3: Átalakítás:** Az új képzési struktúra végrehajtása, stabilizálása, mérése
- **Forrás:** Mckinsey2020: Global Survey on reskilling, 2020

Exhibit 4

The nine key practices support three different phases of a skill transformation.

% of respondents who say their companies have successfully implemented each practice

Scout: Workforce planning to assess potential skill gaps	
Assessing demand and/or need for specific skills in the future	58
Determining the current supply of specific skills	56
Analyzing skill gaps (including development of the business case to close them)	54
Shape: Development of a skill strategy to ensure that the workforce is future-ready	
Designing a portfolio of initiatives to close skill gaps	43
Designing tailored learning journeys and delivery plans for specific roles and/or groups of employees	40
Deciding on learning infrastructure and enablers ¹	48
Shift: Reimagined infrastructure for skilling at scale	
Launching a "skilling hub" or other organizational structure ² dedicated to learning	28
Delivering a skill transformation at scale across the organization via comprehensive capability-building programs that address the most critical skill needs	28
Implementing dynamic tracking of workforce and impact ³	23

¹That is, specific technologies to use.

²For example, that conducts skill and fit assessments, matches talent to new roles, and redeploys people accordingly.

³For example, return on investment and impact on business outcomes.

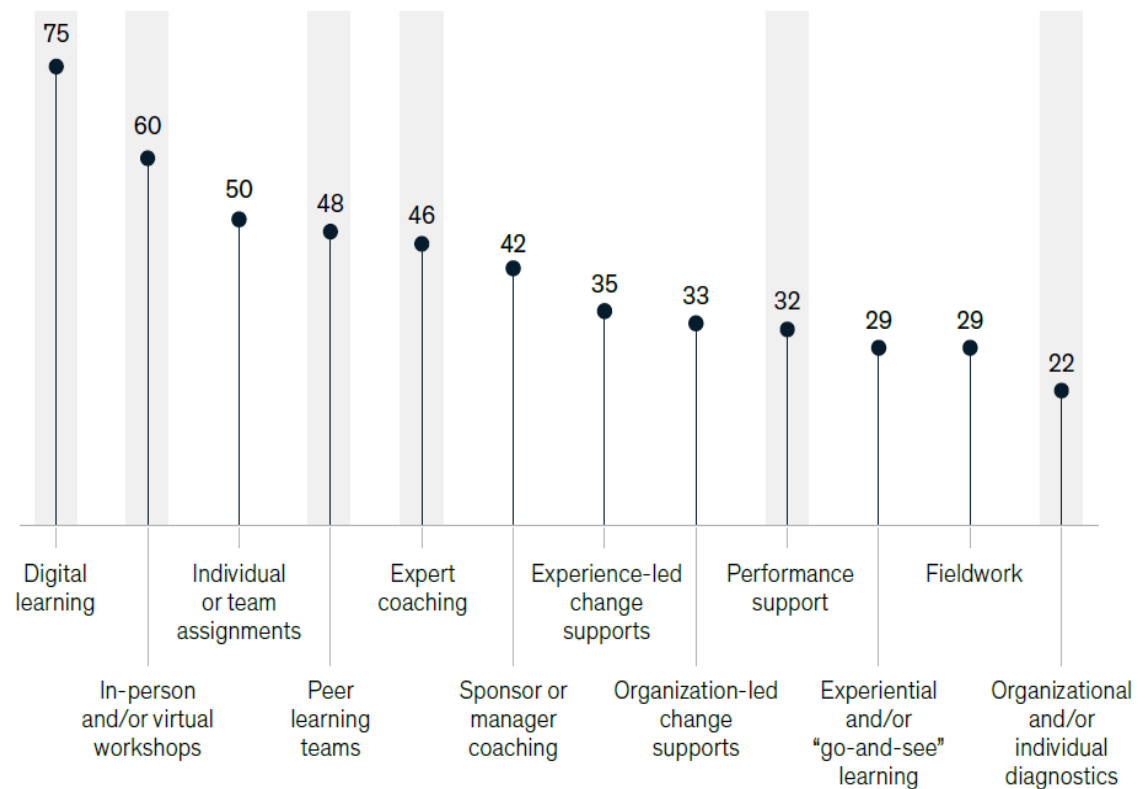
Mckinsey 2020: A sikeres képzések titka

- **Nincs meglepetés: A digitális képzés működik 75%-ban, ez a lehetőség, ez a valóság**
- **A siker titka:** sokszínű és összetett megoldások kellenek, hibrid oktatás, csapatmunka, peer –learning, élményalapú, terepmunka stb.
- **A cégek 70%-a 8 vagy annál több módszert használ**
- **Nincs egyedüli, királyi út:** sok választás, sok lehetőség- **NAGYOBB SIKER!**
- **Forrás:** Mckinsey 2020: Global Survey on reskilling, 2020

While digital learning is the most suitable format for skill building, the survey suggests that a multichannel approach supports success.

Most suitable learning/skill-building formats for organization's employees,¹ % of respondents

■ Formats that are significantly correlated with a successful skill transformation²



¹Respondents who answered "other" or "don't know" are not shown; n = 700.

²Confidence interval = 0.95.

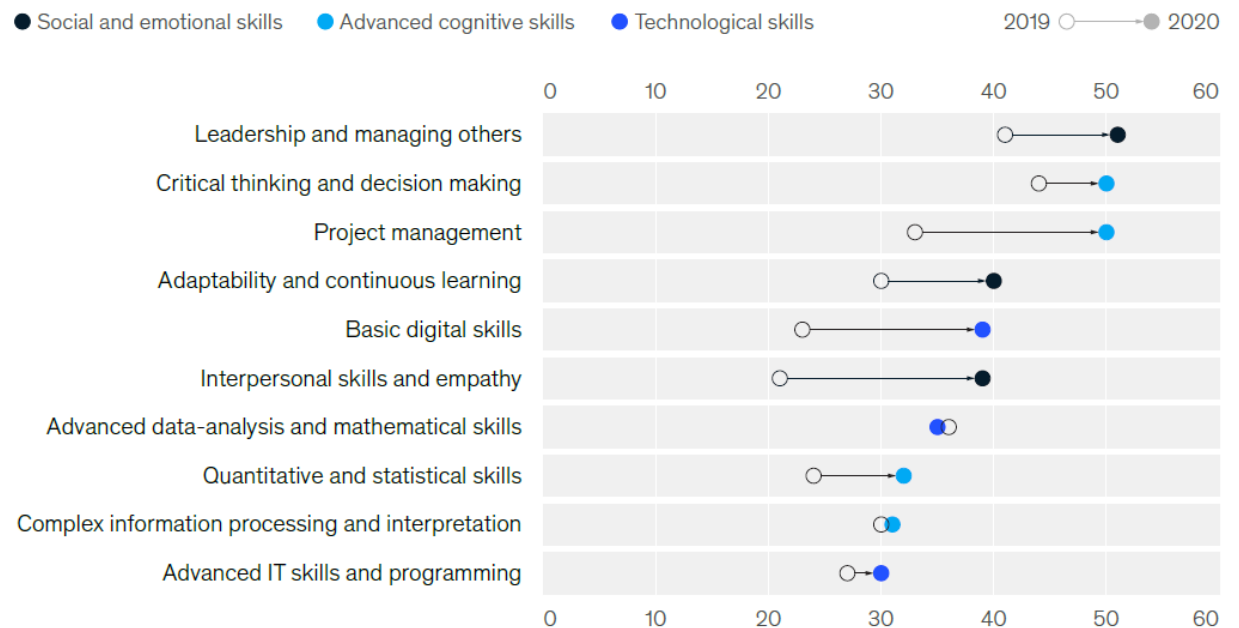
Mckinsey 2020: Mit képezzünk?

- **25 specifikus kompetenciát** vizsgáltak, három csoportban (szociális-érzelmi, fejlett kognitív, technológiai), és a 2019-2020 közötti elmozdulást kérdezték
- **Három kiemelt terület:** A válaszadók több, mint fele három területet jelölt meg: vezetés és csapatok menedzsmentje, kritikus gondolkodás- döntés hozás, projekt menedzsment
- **A legnagyobb elmozdulás 2019-hez képest:** digitális, szociális és érzelmi kompetenciák, fejlett kognitív kompetenciák, projekt menedzsment
- **Alapvető digitális kompetenciák: 16%-kal nőtt ez az igény 2019-hez képest!**
- **Forrás:** Mckinsey 2020: Global Survey on reskilling, 2020

Exhibit 2

Most of the skills that companies are increasingly focused on developing are social, emotional, and advanced cognitive.

Skills that companies have prioritized to address through reskilling,¹ % of respondents

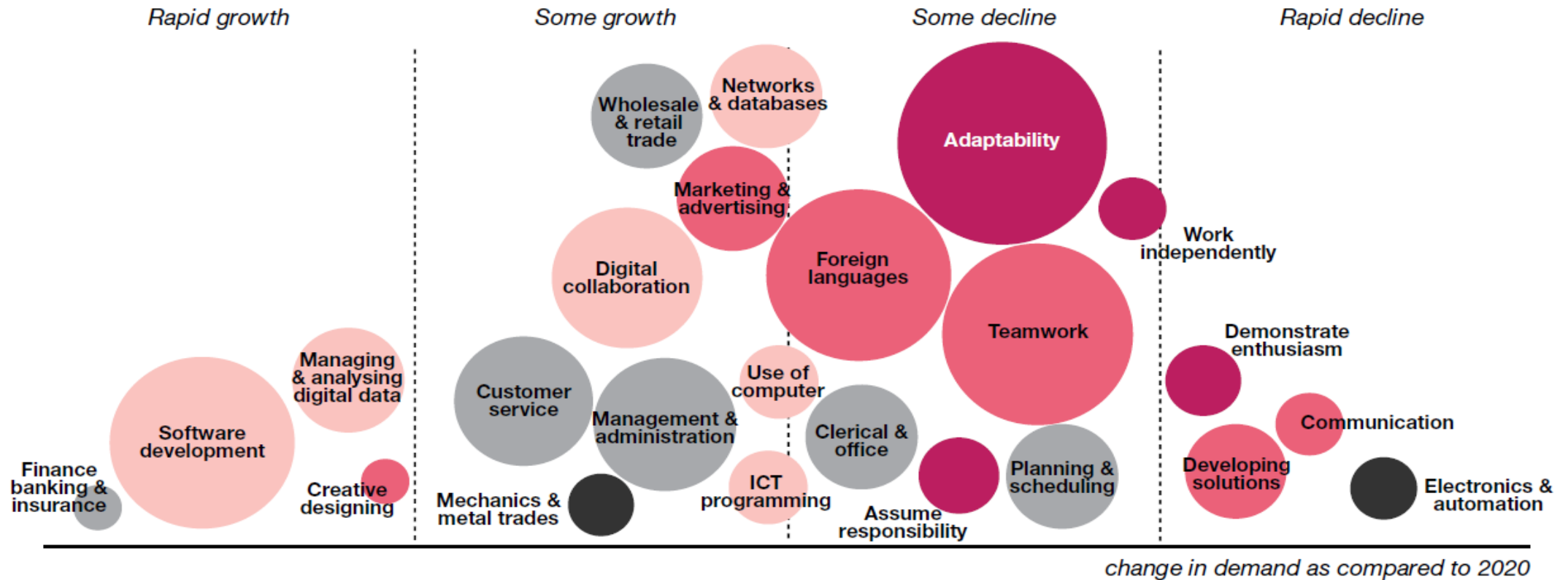


¹Out of 25 skills that were offered as answer choices; n = 700.

CEDEFOP: 2021. április: Covid 19 – online álláshirdetési trendek kompetencia- elvárás vizsgálata

<https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/skills-online-job-advertisements/publications>

FIGURE 4. SKILLS IN ONLINE JOB ADS (2020 AND % CHANGE SINCE 2019)



Source: Cedefop skills OVATE. Own calculations. Bubble size reflects skill demand. Skills representing <1% not shown.

Összegzés

- A Covid-2019 járvány drámai módon alakította-formálta, sok esetben kierőszakolta a távmunkát, a távoktatást, a távoli vizsgáztatást.
- 69%-a a vállalatoknak a KÉPZÉST helyezte a pandémia alatti legfőbb megoldásnak, a kompetencia-hiány feloldása érdekében – **Digitális Képzés- változatos módszertanok.**
- **Zöld és Digitális képzés 4.0:** Európai szinten:
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/eu-countries-commit-leading-green-digital-transformation>
- 2021-2030 – ez a lehetőség!

Köszönöm a figyelmet!

Elérhetőség: janko.tamas@djnkft.hu

