



KÖFOP-2.1.1-VEKOP-15-2016-00001

A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program és oktatás technológiai fejlesztése



TARTALOMJEGYZÉK

„AZ IGAZI TISZTVISELŐ”

Ünnepi nyitórendezvény

az állami tisztviselők új képzési programjának és a közszolgálati továbbképzési rendszer megújításának alkalmából

2016. szeptember 21.

KÖFOP-2.1.1-VEKOP-15-2016-00001 azonosítószámú,

A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program és oktatás technológiai fejlesztése című projekt nyitórendezvénye

Az igazi tisztviselő	4
A Haza szolgálatában!	6
A közszolgálati továbbképzési rendszer megújítása	9
Az állami tisztviselők új képzési programjai	15
A KÖFOP 2.1.1-VEKOP-15 kódszámú <i>A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program és oktatás technológiai fejlesztése</i> című projekt fejlesztési célrendszere	17
A fejlesztés alapköve – NKE az „együttműködés egyeteme” Országos közszolgálati továbbképzési szakértői-oktatói hálózat kiépítése és működtetése	19

AZ IGAZI TISZTVISELŐ

Az ünnepi rendezvény mottóját gróf Teleki Pál miniszterelnök a köztisztviselő igazi hivatásáról és a nemzet vezetésében betöltendő szerepéről tartott, publikált előadásának címe ihlette, amely a közigazgatási továbbképző tanfolyam megnyitóján, 1941-ben hangzott el. ***Az igazi tisztviselő***¹ című írás ma is helytálló elveket fogalmaz meg, eszerint:

Az igazi tisztviselő

- elmélyül a nemzet feladataiban
- ismeri az állam gépezetét
- széles látókörrel dolgozik
- a nemzetet szolgálja az egyes ember eseteiben is
- nemzetnevelő is egyben
- elébe megy az embernek és saját nyelvén szól hozzá
- számára a vezetés elsősorban példa
- számára a vezetés nem parancs, hanem megértés
- számára a vezetés nem parancs, hanem az emberek nevelése
- számára a vezetés tanítás
- számára a vezetés nem parancs, hanem leleményesség
- számára a vezetés nem parancs, hanem a kötelességnek a tudata
- számára az igazi vezetés egyöntetű munka

1 Magyar Közigazgatás, LIX. évfolyam, 12. szám.



A közszoigálat minősége, magatartása, nemzeti és emberi jelentősége meghatározója az állami feladatellátásnak.

Magyarország Alaptörvényének X. cikke szellemében, a Nemzeti Közszoigálati Egyetem (NKE) a tudományos kutatás, a tanulás és a tanítás szabadságának intézménye, amelynek tevékenysége és fejlesztései közvetlenül szolgálják és támogatják a hatékony állami feladatellátást, az államreform-, a közszoigálat-fejlesztési és a közszoigálati életpálya-stratégiák megvalósítását.

Az NKE az „igazi tisztviselők” képzésének, nevelésének bázisintézménye.

A HAZA SZOLGÁLATÁBAN!

Az Európa 2020 Stratégia, a Nemzeti Reformprogram, a Partnerségi Megállapodás, valamint a Közigazgatás- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégia célkitűzéseinek megfelelően, **Magyarország kiemelt célja a közigazgatás és a közszolgáltatások hatékonyságának fejlesztése, egy ügyfélközpontú, szolgáltató szemléletű állam kialakítása és működtetése.**

A magyar közigazgatásban megkezdett átalakítások (a bürokratikus terhek csökkentése, az egyszerűbb, elektronikus megoldásokat preferáló, szolgáltató szemléletű ügyintézés, a szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása, az integritás-szemlélet kialakítása stb.) a gazdasági növekedés és az üzleti versenyképesség erősítésének kritikus feltételei. A közigazgatási szervezet, a jog- és feladatrendszer, az eljárások jelentős ütemű és mértékű átalakítása naprakész ismereteket, a változó elvárásokhoz igazodó, bővülő kompetenciákat és folyamatos önfejlesztést igényel, ami komoly kihívást jelent a tisztviselők számára. **Az adaptív szemléletű, a közigazgatási változásokkal azonosuló, azokat pozitívan kezelő tisztviselő a közigazgatási fejlesztések sikerének egyik legfontosabb feltétele.** Az elkötelezettség, a reformokat támogató vezetői és tisztviselői mentalitás, a motivált munkahelyi kultúra jórészt a szakmai fejlődés lehetőségének biztosításával, az egyéni és csoportos tanulást, az adaptív szemléletet támogató „tanuló környezet” kialakításával teremthető meg.

A tisztviselők és vezetők felfokozott szervezeti, jogi és technológiai (IT) átalakulási folyamatban, rendkívüli hatékonysági kényszer alatt dolgoznak. Figyelembe kell venni, hogy a lakossági/vállalati adminisztratív teher



csökkentése gyakran a tisztviselői teher (feladat) növekedését (mennyiség), illetve a feladatellátás módjának (ügyintézési rutin) gyors átalakítását (minőség és módszer) jelenti. A tisztviselőknek és vezetőknek folyamatos, up-to-date adaptációs-tanulási támogatásra van szükségük ebben a folyamatban ahhoz, hogy **rendelkezzenek azokkal a kompetenciákkal, amelyek a hatékony közigazgatás és közszolgáltatási rendszer működtetéséhez, az állampolgári bizalom megszerzéséhez szükségesek.** Ezért **kulcsfontosságú a tisztviselők személyre szabott (egyéni fejlesztési igényeken és valós szervezeti szükségleteken alapuló) kompetenciafejlesztése.** (A kompetencia fogalma magában foglalja a képességek – tudások, ismeretek, készségek és attitűdök – összességét.)

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem által megvalósítandó **KÖFOP 2.1.1-VEKOP-15 kódszámú A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program és oktatás technológiai fejlesztése című projekt** eredményeként a közszolgálatban dolgozókat hatékonyabb tanulást segítő – modern oktatás technológiai és



képzésmenedzsment-rendszerre épülő – tanulási környezet jön létre. A beavatkozás hatásaként mérhetően javul és folyamatosan fejleszhetővé válik a közszolgálatban dolgozók kompetenciaszintje, rendszerszinten elterjed a személyre szabott fejlesztés módszere. A projekt célcsoportját képező tisztviselők tudásának, képességeinek fejlesztése végső soron hozzájárul a közigazgatás és közszolgáltatások hatékonyságának növeléséhez, a bürokrácia-csökkenés minőségi végrehajtásához és Magyarország versenyképességének növeléséhez.

A KÖZSZOLGÁLATI TOVÁBBKÉPZÉSI RENDSZER MEGÚJÍTÁSA

A Kormány 2014-ben indította el a közszolgálati továbbképzés rendszerét, amelyben kulcsszerepe van a képzések fejlesztését, szervezését, megvalósítását, illetve rendszerszintű informatikai támogatását végző NKE-nek. A közszolgálati továbbképzés a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) és a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről szóló 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendeletben meghatározott keretek között működik. A közszolgálati továbbképzés rendszere sokat fejlődött bevezetése óta, és a közigazgatás átalakításának egyik legmarkánsabb elemévé vált. Egy közigazgatás reformjának mindig kritikus eleme a változások képzési-tanulási támogatása a vezetők és tisztviselők körében. A változáskezelés egyik legfontosabb eszköze az érintettek személyes fejlesztése, képzése, a hatékonyság javulása pedig csak aktív és célzott, a valós szükségletekre épülő tanúlással érhető el.

A kompetens tisztviselő jelenti a kritikus humánfaktort a közigazgatás és a közszolgáltatások fejlesztésében, különösen a stratégiai és szervezeti célok megvalósításában, a lakosság és a vállalatok adminisztratív tehercsökkentésében, az elektronikus szolgáltatások kiterjesztésében.

Magyarországon közel százezer tisztviselő számára kell megteremteni a tanulási esélyegyenlőséget, azaz egységesen azonos színvonalú képzésre, tanulástechnológiai háttér és szolgáltatások elérésére kell törekedni. A munkavégzés melletti folyamatos tanuláshoz az időgazdálkodás leghatékonyabb formájában működő képzési módszerekre és technikákra van szükség. Ennek információ-



technológiai feltételeit egységesen biztosítani kell minden tisztviselő számára. **Különösen kritikus elem a tisztviselők elkötelezettségének és integritásának fenntartása, fejlesztése.** A közigazgatási átalakulásból következő tisztviselői tehernövekedés kockázatot jelent a kormányzat és a tisztviselő közötti bizalmi kapcsolat fenntartásában. A képzés a karriertámogatás, és ezen keresztül a tisztviselői biztonságérzet (elégedettség) fontos eszköze. A kormányzat és a tisztviselő közötti bizalmi kapcsolatot erősíti a tisztviselő egyéni igényeire figyelő képzés, a tanulást támogató környezet. A közigazgatásnak bizalmat kell építenie a lakosságban és a vállalatokban a közszolgáltatások iránt. Ehhez a bizalomépítéshez olyan tisztviselők kellene, akik maguk is önbizalommal, motivációval és a közszolgáltatások változásai iránt pozitív érülettel rendelkeznek, és ezt közvetítik a társadalom és a gazdaság szereplői felé is.

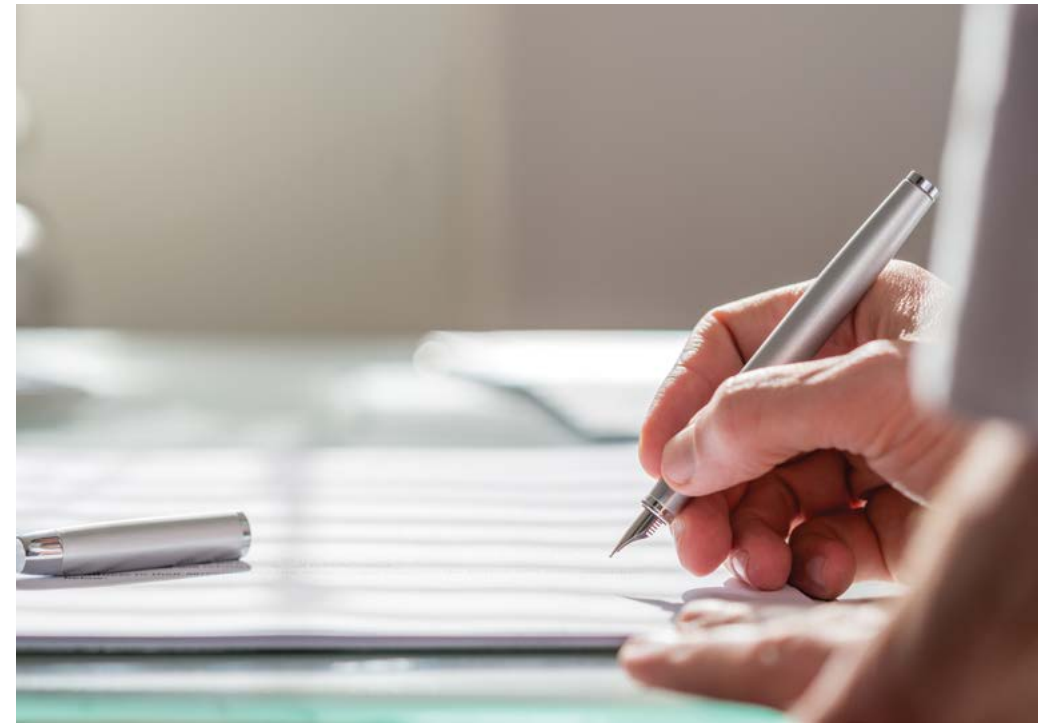


A **KÖFOP 2.1.1-VEKOP-15** kódszámú **A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program és oktatás technológiai fejlesztése** című projekt átfogó stratégiai célja mindezek alapján így fogalmazható meg: a közigazgatás hatékonyabb működése folyamatosan tanuló, adaptív szervezetet feltételez, amely a bürokráciacsökkentést szolgáló minőség erősítésére, a munkavégzés hatékonyságának növelésére törekszik olyan tisztviselőkkel, akik tudatosan fejlesztik szolgálati képességeiket és bővítik szakmai ismereteiket. A projekt stratégiai célja, hogy ehhez biztosítsa az egyéni fejlesztési igényeket szolgáló programokat, korszerű tanulási eszközöket és fejlesztő környezetet.

A **Közigazgatás- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégia** szerinti szakpolitikai célok megvalósítását, a szolgáltató állam és az ügyfélcentrikus működés fenntartását a kompetens, korszerű tudású tisztviselő rendelkezésre állása



tudja garantálni. A közigazgatás intézményrendszerének fejlesztése során alkalmazandó újszerű, modern menedzsmenttechnikák, eszközök és módszerek alkalmazása, a munkafolyamatok hatékonyságának növeléséhez való hozzájárulás csak képzett és felkészített, professzionális tisztviselői állománnyal lehetséges. A szakmai tudás és ismeret mellett fontos hangsúlyt helyezni az egyéb kompetenciák (képességek, attitűdök) fejlesztésére, mivel a szolgáltató közigazgatás megteremtéséhez és működtetéséhez vezetési, kommunikációs, együttműködési stb. készségek terén is felkészült, tanulásra és önfejlesztésre nyitott, etikus magatartásmintát követő szakemberekre van szükség. **A stratégia által meghatározott átfogó stratégiai cél a szolgáltatóállam-modell kialakítása.** A Közigazgatás- és Közzolgáltatás-fejlesztési Stratégia a célok elérése érdekében négy beavatkozási területet nevesít, amelyek közül jelen projekt



intézkedései **„A közigazgatás emberierőforrás-gazdálkodásának fejlesztése” beavatkozási terület intézkedéseire, azon belül is elsősorban a tisztviselői kompetenciafejlesztéshez, valamint a vezetői kompetenciák fejlesztéséhez kapcsolódnak.** Ahogy a stratégia fogalmaz: a kompetenciafejlesztés az új közzolgálati életpályamodell keretein belül is kiemelt jelentőségű. A 2014–2020 közötti fejlesztési ciklusban a személyi állomány horizontális mozgását elősegítő általános kompetenciafejlesztés hangsúlyos szerepet kap, mivel a közzolgálati pályára való belépés, a teljesítmény- és tudásalapú előmenetel, a munkaköralapú gazdálkodás, a közzolgálaton belüli átjárhatóság a tisztviselői és hivatásos közzolgálati állomány tudásának komplex és folyamatos fejlesztését igényli. A személyi állomány képzéseinek fejlesztéscentrikus szemlélettel, a hatékony tanulást szolgáló technológiai és módszertani eszközökkel, valamint dinamikus



kutatási háttérrel kell működniük. Cél, hogy a tisztviselők azokon a területeken gyarapíthassák tudásukat, illetve azon kompetenciáikat fejleszthessék, amelyek a munkakörükhöz kapcsolódó szakmai tudásuk alkalmazásához kiemelkedően fontosak, és a kiváló teljesítmény elérése érdekében fejlesztendők.²

A folyamat során különösen fontos tartalmi elem, hogy a tisztviselők fejlesztési igényei összhangban legyenek az államreform céljaival, a jogi és szervezeti környezet változásaival, az egyéni karrier- és életpályatervekkel, az egyéni teljesítményértékeléssel, valamint az egyéni kompetenciák tényleges fejlesztési igényeivel. A projekt céljait a tisztviselői állomány munkáltatóinak igényei mentén, a bürokráciacsökkentés minőségi megvalósítását támogatva kívánjuk teljesíteni.

AZ ÁLLAMI TISZTVISELŐK ÚJ KÉPZÉSI PROGRAMJAI

2016. június 1-jén hirdették ki az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvényt, amely jelentős mértékben átalakítja a tisztviselők képzési rendszerét annak érdekében, hogy a **közigazgatás valós fejlesztési igényeit jobban szolgáló, a tanulást hatékonyabban támogató képzések fogadják a tisztviselőket.** A törvény számos új feladatot határoz meg, amelyek megvalósítása a Nemzeti Közzolgálati Egyetem, a kormányhivatalok és a közzolgálati továbbképzési rendszer működtetésében részt vevő társegyetemek minden eddiginél szorosabb együttműködését igényli. A törvény két új előmeneteli képzést vezet be: a **közigazgatási tanulmányok szakirányú továbbképzést** (5. § (2) bek., 14. § (1) bek.), valamint a **kormányzati tanulmányok szakirányú továbbképzést** (11. § (2) bek.).

A két képzési program tartalma és a képzés módszere alapvetően nem a tételes ismeretek mechanikus átadására és számonkérésére, hanem a **résztevők hatékony egyéni fejlesztésére kíván koncentrálni.** Figyelemmel lesz arra, hogy a résztvevők jelentős munkateher mellett tanulnak, miközben folyamatosan változó közigazgatási környezethez kell adaptálódniuk. A képzésekben lehetőséget látunk arra, hogy **célzottan fejlesszük a résztvevők tanulási képességeit, a személyes kompetenciák helyes önértékelését, az egyéni és a kooperatív problémamegoldási képességet, és végül az aktív, kreatív tanulás élményét nyújtsuk, erősítve a tisztviselők motivációját.** A kormányzati tanulmányok képzés a **vezetői képességek közös fejlesztésének platformjaként** kíván működni a résztvevők számára.



A képzések fejlesztését és a képzési költségeket a **KÖFOP-2.1.1-VEKOP-15-2016-00001** kódszámú, **A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program és oktatás technológiai fejlesztése** című projekt biztosítja.

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásával valósul meg.

Az NKE fejlesztési célja, hogy a törvény által bevezetett új állami tisztviselői képzési rendszert a tisztviselők és a közigazgatás fejlesztésének hatékony és fenntartható eszközévé tegye.

A KÖFOP 2.1.1-VEKOP-15 KÓDSZÁMÚ „A KÖZSZOLGÁLTATÁS KOMPLEX KOMPETENCIA, ÉLETPÁLYA-PROGRAM ÉS OKTATÁS TECHNOLÓGIAI FEJLESZTÉSE” CÍMŰ PROJEKT FEJLESZTÉSI CÉLRENDSZERE

A közigazgatás hatékonyabb működése folyamatosan tanuló, adaptív szervezetet feltételez, amely a bürokráciacsökkentést szolgáló minőség erősítésére, a munkavégzés hatékonyságának növelésére törekszik olyan tisztviselőkkel, akik tudatosan fejlesztik szolgálati képességeiket és bővítik szakmai ismereteiket. A projekt stratégiai célja, hogy ehhez az **egyéni fejlesztési igényeket szolgáló programokat, korszerű tanulási eszközöket és fejlesztő környezetet biztosítson**. A projekt célrendszerét úgy alakítottuk ki, hogy a közigazgatás és közszolgáltatás fejlesztésének kritikus humánfaktorára, a kompetens tisztviselőre vonatkozó stratégiai elvárásoknak megfeleljen.

A stratégiai cél elérését három rész cél szolgálja:

1. a közszolgálatban dolgozók egyéni fejlesztési terven alapuló kompetenciafejlesztése;
2. a közszolgálatban dolgozók hatékonyabb tanulását segítő tanulási környezet, oktatástechnológia és képzésmenedzsment fejlesztése;
3. kompetenciaalapú közszolgálati életpálya-programot támogató szolgáltatások.

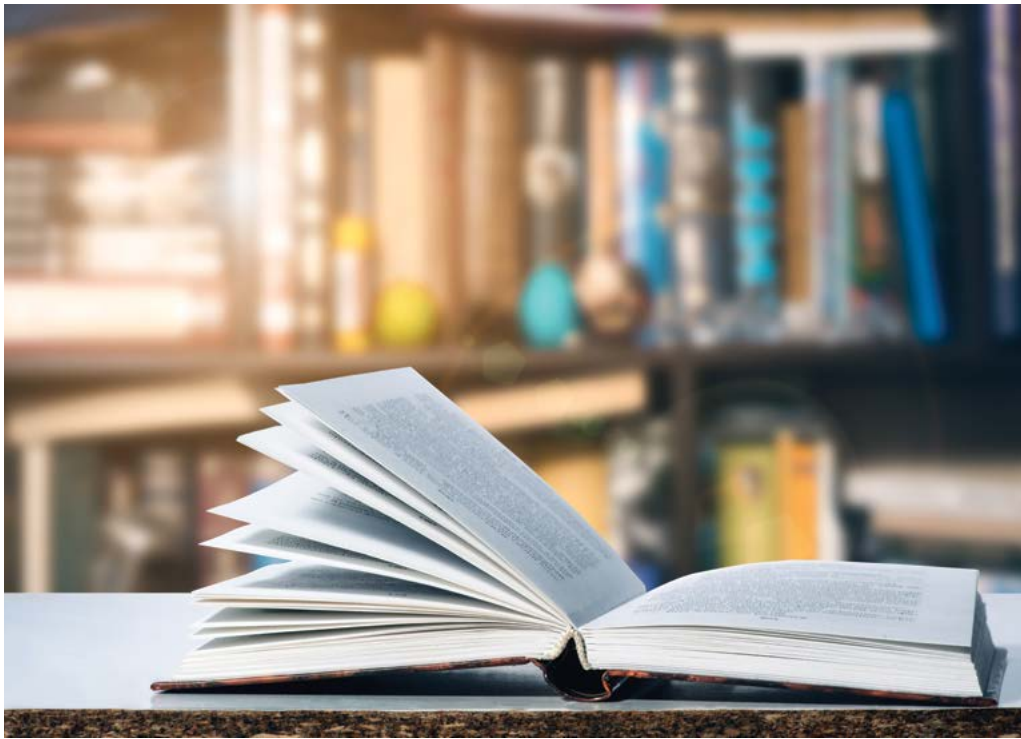
KÖFOP 2.1.1-VEKOP-15 kódszámú A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program és oktatás technológiai fejlesztése című projekt fejlesztései		
Stratégiai rész cél / beavatkozási terület	Tevékenység / résztevékenység (fejlesztési tartalom)	
Rész cél: A közszolgáltatásban dolgozók egyéni fejlesztési tervén alapuló kompetenciafejlesztése Beavatkozási terület: Képzésfejlesztést támogató feladatok megvalósítása	Tisztviselői fejlesztési igényeket szolgáló képzéstervezés – elektronikus képzéstervezési rendszerfejlesztés – egyéni fejlesztési célalapú képzési kínálat	Tisztviselői fejlesztési igényeket szolgáló képzéstervezés – elektronikus képzéstervezési rendszerfejlesztés – egyéni fejlesztési célalapú képzési kínálat
	A tisztviselők egyéni fejlesztési igényein alapuló képzési programok létrehozása és képzések megvalósítása	Képzési programok fejlesztése Online tanulási-tanítási képességek és kultúra fejlesztése Képzések megvalósítása
	A tisztviselő folyamatos tanuláshoz szükséges képességeinek és a szervezetek tanulási kultúrájának fejlesztése	Képzésfejlesztési menedzsmentrendszer kialakítása
Rész cél: A közszolgáltatásban dolgozók hatékonyabb tanulását segítő tanulási környezet, oktatás-technológia, képzésmenedzsment fejlesztése Beavatkozási terület: IT-környezet, logisztika fejlesztése	Az egyéni fejlesztési igényeket szolgáló korszerű tanulási eszközök és fejlesztő környezet létrehozása	Integrált digitális tanulás-tanítási környezet és infrastruktúra kiépítése
		Országos közszolgálati továbbképzési szakértői-oktatói hálózat kiépítése és működtetése
Rész cél: A kompetenciaalapú közszolgálati életpálya-programot támogató szolgáltatások fejlesztése Beavatkozási terület: Életpályához, előmenetelhez kapcsolódó fejlesztések	A tisztviselők egyéniesített életpályán belüli mobilitását elősegítő fejlesztési, képesítő képzési programok létrehozása	Közigazgatási tanulmányok szakirányú továbbképzés Kormányzati tanulmányok szakirányú továbbképzés
	Egyéni fejlesztést szolgáló tanulási szolgáltatások fejlesztése	Digitális tanulási szolgáltatások kifejlesztése
	Egyéni tisztviselői kompetenciamérési rendszer kialakítása	Egyéni fejlesztést elősegítő mérések megvalósítása (e-kompetenciamérés)
	Egyéni fejlesztést szolgáló (posztgraduális) előmeneteli képzési rendszerfejlesztés	Egyéni fejlesztést szolgáló (posztgraduális) előmeneteli képzési programok fejlesztése és megvalósítása

A FEJLESZTÉS ALAPKÖVE – NKE AZ „EGYÜTTMŰKÖDÉS EGYETEME” ORSZÁGOS KÖZSZOLGÁLATI TOVÁBBKÉPZÉSI SZAKÉRTŐI- OKTATÓI HÁLÓZAT KIÉPÍTÉSE ÉS MŰKÖDTETÉSE

Az Intézményfejlesztési Terv (2015–2020) szerint az NKE az „együttműködés egyeteme”, a társadalmi igények, nemzetstratégiai-kormányzati célok és az egyetemi autonómia közötti hatékony együttműködés modellje. **Az együttműködéseknek a közérdekű célok, a közjó szolgálatában kell állniuk.** A szakmai fejlesztések eredményessége és hatásainak elnyerése érdekében szükséges a megfelelő együttműködési, partneri kapcsolatok kialakítása és fenntartható megalapozása.

A fővárosi, megyei kormányhivatalokkal és a felsőoktatási intézményekkel való közszolgálati továbbképzési partnerségek hálózata új szervezési, finanszírozási és erőforrás-menedzsment lehetőségeket biztosít az új fejlesztési





programok megvalósításához. A hálózati multiplikátor hatás ezen túl biztosítja a közszolgálati fejlesztések gyors és hatékony megvalósítását és elterjesztését. Az NKE oktatói és kutatói állománya, szakértői jelentik az elsődleges erőforrást az intézmény által a projektben vállalt eredmények előállítására. Az új tudás előállítása és a hatékony tudáskoncentráció azonban indokoltá teszi azt, hogy minél szélesebb körben hasznosuljanak a magyar közigazgatás működésével és a közszolgáltatások fejlesztésével kapcsolatos azon kutatási eredmények és empirikus tapasztalatok, amelyekkel a magyar felsőoktatási és tudományos közösség, valamint a közigazgatási állomány rendelkezik. Kiemelt cél a közigazgatás fejlesztését, a közszolgálat hatékonyságát támogató továbbképzések fejlesztéséhez és megvalósításához szükséges **stabil oktatói-szakértői háttér felállítása.**



A megvalósítás fontosabb lépései:

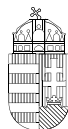
- a továbbképzési témakeretekhez és programokhoz kapcsolódó oktatói, szakértői toborzás országos szinten;
- fővárosi, megyei kormányhivatalok, járási hivatalok és felsőoktatási intézmények együttműködésével a témakerethez kapcsolódó szükséges fejlesztői és oktatói tapasztalattal rendelkező személyek bevonása a fejlesztésekbe;
- együttműködési megállapodás a megyei kormányhivatalokkal, közigazgatási és felsőoktatási intézményekkel a szakmai együttműködés kereteiről és a kapacitás biztosításáról.



A kiadvány a KÖFOP-2.1.1-VEKOP-15-2016-00001

*A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program és oktatás
technológiai fejlesztése című projekt keretében került kiadásra.*

Nemzeti
Közszolgálati
Egyetem



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE