

# Csongrád-Csanád vármegyei PAKTUM Hírlevél



## „3 AZ 1-BEN” ÉLETPÁLYA-MODELL: EGYEDÜLÁLLÓ OKLEVELES TECHNIKUSKÉPZÉS INDUL SZEGEDEN A BME KÖZREMŰKÖDÉSÉVEL

*Több hónapos szakmai előkészítő munka eredményeként új szintre lép a műszaki szakképzés Magyarországon. A Szegedi Szakképzési Centrum és a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem olyan, országosan is egyedülálló együttműködést indít el, amely világos, tervezhető és valódi perspektívát kínál a műszaki pálya iránt érdeklődő fiatalok számára.*

A fejlesztés egy pilot projekt keretében valósult meg, amelyben három szakképzési centrum nyolc technikuma vett részt. A Szegedi SZC ebben a programban nem az Informatika és távközlés, hanem az Elektronika és elektrotechnika ágazatban kapcsolódott be, tovább erősítve a képzés szakmai sajátosságait. Ennek eredményeként a Szegedi SZC Déri Miksa Műszaki Technikumban a 2026/2027-es tanévtől indul az Ipari informatikai technikus okleveles technikusoképzés, a BME-vel közösen kidolgozott és jóváhagyott képzési program alapján.

Az együttműködés mögött az a közös meggyőződés áll, hogy Magyarország gazdasági és társadalmi fejlődésének alapja a magas színvonalú, folyamatosan megújuló műszaki tudás, valamint a szakképzés és a felsőoktatás egymást erősítő, tudatos együttműködése.

A tehetséggondozás, a pályaorientáció és a tervezhető tanulói életutak biztosítása közös felelősség és közérdek.

**„3 az 1-ben” – több mint egyenes út az egyetemre**

Az okleveles technikusoképzés elnevezése önmagáért beszél: **„3 az 1-ben” lehetőséget kínál a diákoknak**, hiszen egyetlen, egymásra épülő képzési út során szereshető meg **technikusi oklevél + érettségi + diploma**.

A képzés során a technikus bizonyítvány **direkt bemenetet biztosít**: a BME alapképzésére 30

**kredit továbbvihető, a BProf képzés 60 kreditje pedig egy teljes év beszámítását jelenti, így a diploma megszerzésének ideje egy teljes évvel lerövidül.** Ez nem csupán egyenes út az egyetemre, hanem **gyorsabb, tudatosabban felépített továbbhaladás** a felsőfokú végzettség felé.

**Tanulás közben is biztonság és megbecsülés**

Az okleveles technikusoképzésben részt vevő tanulók számára már a technikus évek alatt is kézzelfogható előnyök jelennek meg:

- **ösztöndíj,**
- **szakképzési munkabér,**
- **valamint a duális képzés keretében megszerezhető valós munkaerőpiaci tapasztalat.**





A BME-n a képzés utolsó féléve kifejezetten **gyakorlatorientált**, illeszkedik a szakképzés duális rendszeréhez: a hallgatók szakképzési munkaszerződéssel, szakképzési munkabér mellett, valós ipari környezetben dolgoznak. Ez az üzemmérnöki végzettség kifejezetten keresett, és közvetlenül reagál a **Szegeden és térségében megjelenő munkaerőpiaci igényekre**.

**A szakképzés nem B terv – hanem életpálya-modell**

A Szegedi Szakképzési Centrum szemlélete egyértelmű: **a szakképzés nem egy másodlagos választás, hanem egy tudatosan felépített életpálya-modell**, amely **a felsőoktatásba vezet – sőt, azon túl is versenyképes jövőt biztosít**.

Ennek hitelességét az is alátámasztja, hogy a Szegedi Szakképzési Centrumban már **7 ágazatban működik okleveles technikusképzés**

együttműködésben a **Szegedi Tudományegyetemmel** és a **Neumann János Egyetemmel**. Ezekben a programokban már most egyértelműen láthatók az előnyök: a diákok **eredményesebben tanulnak tovább a felsőoktatásban, és gyorsabban, stabilabban helyezkednek el a munkaerőpiacon**. A 2026/2027. tanévben tovább bővül a lehetőségek köre: a BME mellett a Nemzeti Közszerződési Egyetemmel a Vízügyi technikus képzés is választható okleveles technikusképzésként.

**Üzenet a 8. osztályosoknak és szüleiknek**

A Szegedi Szakképzési Centrum célja, hogy a **8. osztályos tanulók a szakképzést tudatos továbbtanulási lehetőségként válasszák**. Olyan út ez, amely nem zár be ajtókat, hanem **kiszélesíti a lehetőségeket**: biztos szakmát, érettségit, felsőfokú továbbtanulást

és piacképes diplomát kínál egyetlen, átgondolt rendszerben.

A Szegedi SZC és a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem közös okleveles technikusképzése ennek a szemléletnek az egyik legelőremutatóbb hazai példája – valódi válasz a jövő kihívásaira, a diákok sikerére építve.

forrás:  
<https://www.delmagyar.hu/pr/2026/02/3-az-1-ben-eletpalyamodell-egyedulallo-okleveles-technikuskepzes-indul-segeden-a-bme-kozremukodesevel>





## HAZÁNKBAN IS ALKALMAZNI KELL A BÉRTRANSPARENTIA-IRÁNYELVET – KINEK TEHER, KINEK MEGOLDÁS?

*Idén június 7-éig a tagállamoknak, köztük Magyarországnak is át kell ültetniük az Európai Unió bértárszereplés irányelvét (2023/970), amely kötelezővé teszi a bérek átláthatóságát a legalább 100 főt foglalkoztató vállalatok esetében. Az irányelv szerint az ebbe a körbe tartozó munkáltatóknak közzé kell tenniük a bérsávokat, tájékoztatást kell adniuk az átlagos fizetésekről, és nem tilthatják a bérről kapcsolatos információk megosztását. Éppen ezért legújabb Kamarai Podcastünkben erről a témáról beszélgettünk Kalmár Ákossal, a Continental cégcsoport ContiTech ágazatának Európai Munkaügyi Kapcsolatok és Munkaügyi Szertenderdek vezetőjével, valamint dr. Horváth Péter Károlyval, a Csongrád-Csanádi Kereskedelmi és Iparkamara ügyvédjével. Kamaránk ezáltal is szeretne a vállalkozásoknak segítséget nyújtani az irányelvhez való alkalmazkodásban.*

**- A szabályozás célja a nemek közötti bérszakadék és a diszkrimináció csökkentése. De mi mindenről szól még?**

**- K. Á.:** Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet célozza meg, ugyanis a nemek és az összehasonlítható munkakörökben dolgozók közötti béregyenlőtlenséget szeretné kiigazítani 5 százalékos mértékig. Az azonos munkaköröket tekintve az EU-ban 10-13, Magyarországon 17-18 százalék a különbség a bérekben. Az uniós irányelv szerint a 100 fő feletti cégeknek 3 évente, a 200 fő felettieknek pedig évente riportot kell küldenie majd az illetékes hatóságnak a bérek alakulásáról. Ha a jelentés alapján 5 százaléknál nagyobb a különbség az összehasonlítható munkakörökben, akkor két lehetőség van: béremeléssel csökkenteni a különbséget, vagy objektív indokkal alá kell támasztani. Az első riportot 2027. június 7-ig kell majd elkészítenie a munkáltatóknak, és az azt követő hatodik hónapban, vagyis 2027. decemberében lesz majd érezhető az irányelv hatása. De vannak olyan intézkedések, amelyek már idén életbe lépnek: a munkavállalók joga van arra vonatkozóan, hogy tájékoztatást

kérjenek foglalkoztatójuktól a velük azonos munkakörben dolgozók bérééről, emellett az állás pályázatoknál közzé kell majd tennie a munkáltatóknak, hogy mekkora az elérhető munkabér.

**- Dr. H. P. K.:** Több cikket is olvastam az elmúlt napokban arról, hogy a tájékoztatáshoz való jog paradigmaváltást hoz majd, és ezt én is így gondolom. Elkezdünk beszélgetni arról, hogy ki mennyit keres, persze érdekes kérdés az, hogy mennyire tartjuk ezt tabutémának, valamint az is, hogy munkáltatónak mennyire áll érdekében az, hogy ez üzleti titok legyen. Ugyanakkor ez a váltás szembe megy egy korábbi törvénnyel, a GDPR-szabályozással, hiszen a bér személyes adatnak minősül, csakis a munkavállaló hozzájárulásával lehet azt kiadni. Most azonban mégis lesz egy előírás arról, hogy a munkáltatónak kötelezettsége lesz igény esetén tájékoztatni a dolgozót a bérekről. Várjuk, hogy az igen szigorú adatvédelmi hatóság milyen állásfoglalást ad ki erre vonatkozóan.





Továbbá a munkaszerződéseket is érinti majd az új szabályozás, nagyon alaposan, átgondoltan kell azokban meghatározni a munkaköröket és a munkabéreknek annak érdekében, hogy jelentéstételkor ne jelentkezzenek nagy különbségek. És még a béreknél maradvánnyal, az új szabályozás szerint egy állásinterjúknál nem kérdezheti majd meg a munkáltató, hogy az előző munkahelyen mennyit keresett az állásra jelentkező. Ezt törvény tiltja majd.

– **Versenyhátrányt okozhat a kkv-k számára az, ha a nagyobb munkáltatók közléseik majd egy-egy álláshirdetésnél a bért. Hogyan lehet felkészülni számukra az irányelvre, és hogyan tudják ahhoz hangolni működésüket a 100-200 főt foglalkoztatók?**

– **K. Á.:** Jelentős teher hárul majd a munkáltatókra jogi, adminisztrációs, kommunikációs és IT területen is, invesztálniuk kell ezekbe. Fel kell készíteni akár az IT, akár az adminisztrációs rendszereket a változásra, valamint minden olyan adatbázist, ami tartalmazza a dolgozók személyes adatait, a nemüket, a pozíciójukat és a fizetésüket. Ezek adják majd az alapját a bérkülönbségek csökkentésének. Emellett a kommunikációs platformokra és eszközökre is jóval nagyobb figyelmet kell fordítani annak érdekében, hogy ne alakuljon ki feszültség a munkavállalók között. A kkv-knál pedig a HR-szakértelem hiánya és az adatkezelési rendszerek elavultsága, hiánya is fokozza a helyzetet. De a munkaintenzív ágazatok szereplőire is figyelni kell, hiszen esetükben a bérköltség jelentős részét képezi a kiadásaiknak, ezért a bérkülönbség rendezése pénzügyi fenntarthatósági kérdés számukra.

– **Dr. H. P. K.:** Ha a jogi oldalát nézzük a változásnak, akkor felmerül a kérdés, hogy milyen szankcióval jár az, ha valaki nem tesz eleget az uniós irányelvnek, milyen hatóság felügyeli majd azt, kinek kell jelentést adni és milyen kötelezettségeknek kell megfelelni. Nem láttunk még törvénytervezetet erről, de Németországban például 2017 óta törvény van erre vonatkozóan. A bértranszparenciával megfordul a bizonyítási teher, hiszen nem a munkavállalónak kell majd bizonyítania azt, hogy megkülönböztették, hanem a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem történt ilyen, vagy ha mégis előfordult, akkor objektív indokokkal alá kell támasztania, hogy miért volt ekkora különbség a férfi és a női dolgozó bére között.

Ráadásul ha a dolgozó pert indít majd ilyen eset miatt, akkor az irányelv életbelépésével minden költség a munkáltatót terheli, tehát a dolgozónak nincs veszítenivalója. Éppen ezért nagyon fontos a felkészülés.

– **Kalmár Ákos** a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége elnökségi tagja is. A szövetség milyen javaslatokat tesz a kormányzat felé az irányelv bevezetésére vonatkozóan?

– **K. Á.:** A szövetség tagja a versenyszféra és a kormány állandó konzultációinak, amelyekben minden olyan témát tárgyalunk, amely a béreket érinti, így az új uniós irányelvet is. Zajlik a munka, bízunk abban, hogy mielőbb megjelennek a részletek a bevezetésre vonatkozóan, hiszen felkészülési időt kell hagyni a vállalkozások számára, nem elegendő június 7. előtt 1-2 nappal publikálni az új jogszabályt.

– **Mi várható, milyen hatása lesz hazánkban a bértranszparenciá-irányelvnek?**

– **K. Á.:** Nagy eséllyel jelentkeznek majd a munkavállalók a foglalkoztatónál, hogy hozzá szeretnének jutni a béradatokhoz, és eltérés esetén béremelést fognak kérni. Persze a munkáltató döntése, hogy eleget tesz-e a kérésnek. Bérfeszültség kialakulása, megnövekvő munkavállalói igények és fluktuáció is várható az új szabályozás miatt.

– **Dr. H. P. K.:** Említettem a németországi példát, ott több újságcikk szerint nagyon nehezen ment végbe a váltás, nehezen tudták levetni az kultúrát, miszerint nem kell a bérről beszélni, mert az feszültséget eredményez. Elképzelhető, hogy hazánkban is okoz majd feszültséget, de jó eszköz lesz arra az irányelv arra, hogy kezelve legyen a nők és a férfiak közötti különbség, valamint az azonos munkakörben dolgozók közötti bérkülönbség is. Úgy vélem, készül majd útmutató az új szabályozás alkalmazására, de az egyedi esetek megoldásához az nem lesz segítség.

A beszélgetés teljes egészében az alábbi podcast-ban hallgatható meg:

<https://www.youtube.com/watch?v=VtbGL7UQbsw>

forrás:  
<https://cskik.hu/hazankban-is-alkalmazni-kell-a-bertranszparenci-iranyelvet-kinek-teher-kinek-megoldas/>



## EKKORA BÉREMELÉST TERVEZNEK 2026-RA A MAGYAR MUNKAADÓK

*A megkérdezett vállalatok több mint tizede egyáltalán nem tervez béremelést.*

A hazai vállalatok idén átlagosan 6,3%-os béremelést terveznek, ami a várható 4%-os infláció mellett mintegy 2%-os átlagos reálbér-növekedést jelent – derül ki a GKI Gazdaságkutató Zrt. 2026 januárjában, 850 cég bevonásával készült felméréséből.

Az átlagos bérnövekedési szándék átlagosan 6,3 százalék (létszámmal súlyozva 6 százalék) volt, kissé elmaradva a tavalyi 6,6%-tól. Az építőiparban a tervezett emelések körülbelül 5%-osak, míg az ipar, kereskedelem és szolgáltatás szektorban 6% felettiek. A megkérdezett vállalatok 12%-a egyáltalán nem tervez béremelést, további 15% pedig 5% alattit. A cégek fele 5–9%-os emelést tervez, míg 22% legalább 10%-os növekedéssel számol.

A mikrovállalatok körében magasabb az emelést egyáltalán nem tervezők, illetve a 10 százalék feletti tervezést emelők aránya is. A felmérés szerint a tervek megvalósulása esetén a dolgozók 75%-a reálbére növekedésére számíthat. Ugyanakkor mintegy 18% esetében reálbér-csökkenés is előfordulhat. Reálbér-stagnálásra mintegy 7% számít. A fizikai munkakörökben átlagosan nagyobb béremelési hajlandóság látszik (6,1%), részben a minimálbér és garantált bérminimum emelése miatt. A GKI kiemeli, hogy a létszám-bővítést tervező és javuló üzleti környezetben lévő vállalatok nagyobb arányban emelnek fizetést. Az arányok nagyjából megfelelnek a tavalyi KSH adatoknak, ami a bérek stabil, de nem kiugró növekedését jelzi.

A háromgyermekes anyák adómentessége automatikusan növelheti a nettó keresetet béremelés nélkül is. Ezzel szemben az idén 25 évesnél idősebb munkavállalóknál külön intézkedések nélkül csökkenhet a nettó bér. Összességében a vállalati béremelési tervek mérsékelt bővülést jeleznek a magyar gazdaságban az idei évre.

forrás:

<https://www.hrportal.hu/c/ekkora-beremelest-terveznek-2026ra-a-magyar-munkaadok-20260127.html>

## CZOMBA SÁNDOR: 4 MILLIÁRD FORINTBÓL NÖVELHETIK KAPACITÁSAIKAT A HAZAI KKV-K

*A hazai mikro-, kis-, és középvállalkozások már pályázhatnak a „KKV kapacitásbővítő támogatás 3.0” programra, mellyel közel 2,5 millió forintos támogatásban részesülhetnek minden új munkavállaló felvétele esetén. A kormány mindent megtesz annak érdekében, hogy a foglalkoztatás továbbra is magas szinten maradjon hazánkban.*

A „KKV kapacitásbővítő támogatás 3.0” program a hazai mikro-, kis- és középvállalkozások versenyképességének erősítését és munkahelyteremtését támogatja. A program összesen 4 milliárd forintos keretből nyújt vissza nem térítendő támogatást.

A program célja, hogy a vállalkozások bértámogatás és eszközbeszerzés révén bővíteni tudják foglalkoztatotti

létszámukat, valamint alkalmazkodjanak a zöld és digitális átállás kihívásaihoz. A támogatás Magyarország teljes területén igényelhető. A pályázatot azok a kkv-k nyújthatják be, amelyek legalább egy lezárt üzleti évvel rendelkeznek, kettős könyvvitelt vezetnek, és vállalják minimum 1, maximum 10 új munkavállaló felvételét. Fontos elvárás, hogy a felvételt megelőző 30 napban az érintett munkavállalók ne végezzenek kereső tevékenységet.

Az egy főre jutó támogatás felső határa 2.467.920 forint, amely 6 hónapon keresztül bér- és bérjárulék-támogatásból, valamint a bértámogatás legfeljebb 30 százalékáig elszámolható eszközbeszerzésből áll. A vállalkozásnak 30 százalék önrészt

kell biztosítania, és a támogatási időszak után további 6 hónapig fenn kell tartania a foglalkoztatást.

A támogatott projektek végső megvalósítási határideje: 2027. július 31.

**A pályázatot 2026. február 1-től 2026. február 28-ig lehet benyújtani, elektronikusan az [OFA Nonprofit Kft.](#) Forráskezelő Rendszerén (FKR) keresztül, a pályázati felhívásban foglaltaknak megfelelően.**

forrás:

<https://ofa.hu/hirek/czomba-sandor-4-milliard-forintbol-novelhetik-kapacitasaikat-a-hazai-kkv-k>

# A felnőttek is jól járnak az új szakképzési rendszerrel



**A Szegedi Szakképzési Centrum felnőttek szakmai oktatása és szakmai képzési kínálatában ingyen lehet szerezni akár két szakmát is, munka vagy egyetemi tanulmányok mellett, rugalmas formában.**

A felnőttek közismeret nélküli szakmai oktatásában van lehetőség szakmatanulásra, szakmai végzettség megszerzésére. Az első két Szakmajegyzéken szereplő szakma megszerzése mindenki számára ingyenes. A felnőttek szakmai oktatásában rugalmas oktatási formában, rövidített képzési idővel – akár 0,5 év alatt is, ha valaki rendelkezik előzetes és beszámítható tudással – lehet alapszakmát elsajátítani. A tanórákat délutáni-esti órákban és hétvégi napokra szervezik az intézményeink, hogy a képzésben résztvevőknek lehetőségük legyen munka mellett is részt venni a szakmai órákon. A szakirányú oktatás során duális képzőhelyeken, valós munkakörülmények között lehet teljesíteni a szükséges oktatási szakaszt, amelynek nagy előnye, hogy a szakképzési munkaszerződés munkaviszonynak számít és szakképzési munkabért kap a képzésben résztvevő. Intézményeinkben 21 ágazat 75 szakmájából lehet választani, amely biztosítja, hogy minden érdeklődő megtalálja a hozzá legjobban illő szakmát. Lehet szakképzés, Villanyszerelő, Épületgépész technikus, Fotográfus, Grafikus, Sportedző (a sportág megjelölésével) – sport-szervező, Cukrász, Szakács, Villanyszerelő, Hegesztő, Központifűtés- és gázhálózat-rendszer-szerelő, Kőműves, Burkoló, Szigetelő, Asztalos, Épület- és szerkezetlakatos. Ingyenesek a Programkövetelményekre épülő,

képesítő bizonyítványt adó szakmai képzések. Néhány példa a széles képzési kínálatunkból: PLC programozó, Sminkes és szempillaépítő, Ingatlanközvetítő, Logisztikus, Megújuló és egyéb primer energiaforrású kísérőmű erősáramú létesítője. Előnyük, hogy viszonylag rövid idő alatt (hasonlóan egy tanfolyami képzéshez) szerezhetnek a képzésben résztvevők hasznosítható részsakmákat, szakképesítéseket, szakképzési munkaszerződés nélkül.

Aki szakmával, szakképesítéssel a zsebében felnőttként szeretne érettségit tenni, a szakképzési rendszerben ezt ingyen is megteheti – esti tagozaton, 2 év alatt.

A Szegedi Szakképzési Centrum akár felnőttek szakmai oktatása, akár szakmai képzések keretében, egyedi megrendelésre, személyre/vállalatra szabott továbbképzési lehetőségeket is összeállít a cégek saját munkavállalói részére.

Bármely képzési formában is indítunk osztályt vagy csoportot, mindig figyelembe vesszük a munkáltatók igényeit, így például a közeljövőben a BYD által igényelt szakmaterületeken indítunk nagyobb arányban képzéseket, mint például Gépgyártás-technológiai technikus, Mechatronikai technikus, Automatikai technikus, Gépjármű-mechatronikai technikus, Járműfényező, Karosszérialakatos, Alternatív járműhajtási technikus, Idegen nyelvű ipari és kereskedelmi technikus, Pénzügyi-számviteli ügyintéző, Logisztikai technikus, Környezetvédelmi technikus.

A felnőttek szakmai oktatásáról, illetve a szakmai képzésekről bővebb információt a [www.szakkepzesseged.hu](http://www.szakkepzesseged.hu) oldalon talál. (X)

Iskola neve	2025/2026-os tanévben indítani tervezett szakma megnevezése
Szegedi SZC Csonka János Technikum	Alternatív járműhajtási technikus
	Gépjármű-mechatronikai technikus
	Járműfényező
Szegedi SZC Déri Miksa Műszaki Technikum	Karosszérialakatos
	Gépi és CNC forgácsoló
Szegedi SZC Gábor Dénes Technikum és Szakgimnázium	Logisztikai technikus
	Oktatási szakasszisztens
	Óvodai nevelő
	Sportedző (versenytánc) – sportszervező
	Fitness-wellness instruktorkor
	Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus
Szegedi SZC József Attila Általános Iskola és Szakképző Iskola	Környezetvédelmi technikus
	Vízügyi technikus
	Asztalos
	Kárpitos
	Dívatszabó
	Épület- és szerkezetlakatos
	Gyermek- és ifjúsági felügyelő
	Szociális ápoló és gondozó
	Dívat-, jelmez- és díszlettervező
	Szociális és mentálhigiénés szakgondozó
Szociális és gyermekvédelmi szakasszisztens	
Szegedi SZC Kőrösy József Közgazdasági Technikum	Pénzügyi-számviteli ügyintéző
Szegedi SZC Krúdy Gyula Szakképző Iskola	Turisztikai technikus
	Cukrász szaktechnikus
	Szakács szaktechnikus
	Vendégtéri szaktechnikus
	Kereskedő és webáruházi technikus
	Kereskedelmi értékesítő
Szegedi SZC Móravárosi Szakképző Iskola	Cukrász
	Szakács
	Épületgépész technikus
	Erosáramú elektrotechnikus
	Fodrász
	Kozmetikus technikus
	Kéz- és lábápoló technikus
	Vegyész technikus
	Ács
	Bádogos
	Burkoló
	Festő, mázó, tapétázó
	Hegesztő
	Hűtő- és szellőztetőrendszer-szerelő
Kőműves	
Központifűtés- és gázhálózat-rendszer-szerelő	
Szárázépítő	
Szigetelő	
Tetőfedő	
Villanyszerelő	
Szegedi SZC Tóth János Mórhalmai Szakképző Iskola és Szilágyi Mihály Kollégium	Rehabilitációs terapeuta
	Sportedző (sportág megjelölésével) – sport-szervező
	Szakács
	Pincér
	Cukrász
Szegedi SZC Vasvári Pál Gazdasági és Informatikai Technikum	Panziós-fogadós
	Vállalkozási ügyviteli ügyintéző
	Szoftverfejlesztő és -tesztelő
Szegedi SZC Vedres István Technikum	Idegen nyelvű ipari és kereskedelmi technikus
	Fotográfus
	Grafikus





## PÁLYAVÁLASZTÁS AZ AI KORÁBAN: ÍGY VÁLASSZ EGYETEMET 2026-BAN

*A továbbtanulásnál a választás súlyát az elmúlt években jelentősen megnövelte a mesterséges intelligencia (AI) gyors térnyerése, amely alapjaiban alakítja át a munkaerőpiacot. A WHC Csoport szakértői szerint ugyanakkor továbbra is léteznek olyan pályák és szakterületek, ahol az AI még a következő 10–15 évben sem kiváltja, hanem kiegészíti az emberi munkát.*

A pályaválasztás kérdése az elmúlt években új dimenziót kapott, hiszen a generatív mesterséges intelligencia rövid idő alatt vált a munkaerőpiac egyik legmeghatározóbb formáló erejévé. A fiatalokban joggal merülhet fel a kérdés, hogy milyen módon változtassák preferenciáikat a szakmákat illetően, hogy egy most hozott választás évekre, évtizedekre is kitartsa a munkaerőpiacon.

A pályaválasztás előtt állók számára ezért ma már nem az a legfontosabb kérdés, hogy „mely szakmát váltja ki az AI”, hanem az, hogy mely területeken marad hosszú távon nélkülözhetetlen az emberi gondolkodás, kreativitás felelősség. A WHC Csoport munkaerőpiaci tapasztalatai alapján ilyen pályát jelenthetnek többek között az egészségügyi és élettudományi képzések, a mérnöki és műszaki szakok, az informatikai és kiberbiztonsági területek, valamint a jogi, oktatási és pszichológiai irányok. Jelenleg ezeken a szakterületeken az AI nem önálló döntéshozóként, hanem támogató technológiaként jelenik meg, miközben a végső felelősség, az etikai mérlegelés, a kreatív problémamegoldás és az emberi kapcsolatok menedzselése továbbra is megkerülhetetlen marad. A hosszú távú karrierbiztonságot így nem egyetlen konkrét szoftverismeret, hanem a stabil szakmai alapokra épülő, technológiával bővíthető tudás adhatja.

Ebből következik, hogy a mesterséges intelligencia elsősorban az ismétlődő, szabályalapú és nagy mennyiségű adat feldolgozására épülő tevékenységeket képes kiváltani. Ezzel szemben azok a munkakörök bizonyulnak ellenállóbbnak, ahol komplex döntéshozatalra, empátiára, kreatív gondolkodásra, stratégiai szemléletre vagy személyes felelősségvállalásra van szükség. Ezekben az esetekben az AI inkább gyorsítja és támogatja a munkavégzést, semmint helyettesítené azt, így egy újfajta ember–technológia együttműködés formálódik a munkaerőpiacon.

*„A mesterséges intelligencia nem teljes állásokat vesz el, hanem egyes feladatokat alakít át. Azok a szakmák maradnak hosszú távon értékállóak, ahol a döntés, a felelősség és a gondolkodás nem automatizálható. A jövő nem az ember vagy az AI kérdéséről szól, hanem az együttműködésről”* – hangsúlyozta Götl Viktor, a WHC Csoport ügyvezető igazgatója.

Ez a technológiai átalakulás már a toborzások során is érzékelhető. A WHC tapasztalatai alapján az AI egyre gyakrabban jelenik meg az álláshirdetésekből igényként, kihívásként és fokozatosan alapelvárásként is, különösen az irodai, elemző, pénzügyi, jogi és marketing területeken. A munkáltatók többsége ugyanakkor nem mély fejlesztői tudást keres, hanem olyan szakembereket, akik képesek a mesterséges intelligenciát hatékonyan beépíteni a napi munkafolyamatokba. Ennek következtében a kiválasztás során egyre nagyobb hangsúlyt kap a tanulási agilitás, a digitális nyitottság és az alkalmazkodóképesség, vagyis kis túlzással nem a szakma, hanem a hozzáállás a meghatározó egy pályaválasztás során is.

A WHC Csoport és az Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány közös kutatása szerint Magyarországon a következő évtizedben több mint 900 ezer munkahely lehet érintett az automatizációban, ami a foglalkoztatottak mintegy 20–25 százalékát jelenti. A változás ugyanakkor elsősorban nem munkahelyek megszűnését, hanem a feladatkörök radikális átalakulását vetíti előre, különösen az irodai és tudásalapú munkakörökben.

Forrás: <https://www.hrportal.hu/c/palyavavalasztas-az-ai-koraban-igy-valassz-egyetemet-2026ban-20260209.html>



## A SZEGEDI SZAKKÉPZÉSI CENTRUMBAN LEHETŐSÉG NYÍLIK PIACKÉPES SZAKMÁK TANULÁSÁRA

*Pályaválasztás előtt felmerül a kérdés minden 8. osztályos tanulóban: Merre tovább? Milyen irányba tanuljak? Melyik középiskola lenne számomra megfelelő? A Szegedi Szakképzési Centrum és iskolái segítséget nyújtanak az ideális iskola –és szakmaválasztásban.*

Intézményeikben olyan ágazatok és szakmák közül lehet választani, melyek keresettek a munkaerőpiacon, könnyen el lehet helyezkedni velük és jól jövedelmező állásokat tudnak a jövőben vállalni. A tanulás egyben befektetés is a jövőben! Mindemellett anyagilag is megéri a szakképzést választani, hiszen a tanulók ösztöndíjban és az egyszeri pályakezdési juttatásban részesülnek. További részletes információk [itt](#) érhetők el.





## FEJLESSZE VÁLLALKOZÁSÁT A SKILL4RETAIL VOSZ KERESKEDELMI DOLGOZÓK KÉPZÉSE PROGRAMMAL!

A Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ) elindította új, országos szintű programját, amely a kereskedelemben dolgozók szakmai fejlődését támogatja. A Skill4Retail Kereskedelmi Dolgozók Képzése Program célja, hogy a résztvevők naprakész tudással, korszerű szemlélettel és digitális kompetenciákkal erősítsék szakmai felkészültségüket – mindezt gyakorlatorientált, rugalmas képzések keretében.

### A program célja

A kereskedelem világában folyamatos a változás: a digitalizáció, az online vásárlások térnyerése és a fogyasztói elvárások növekedése új készségeket igényel. A VOSZ képzési programja segít a dolgozóknak és vállalkozóknak alkalmazkodni a modern kereskedelem kihívásaihoz, miközben erősíti a munkahelyi hatékonyságot és ügyfélközpontúságot.

### Aktuális képzéseink

**Kiskereskedelmi ügyfélélmény tervezett programja:**

- ✓ Általános szempontok az ügyfélélménnyel kapcsolatban
- ✓ Ügyfél elvárásainak megértése
- ✓ Ügyfélélmény javításának szükségessége
- ✓ Kiskereskedelmi ügyfélélmény vizsgálatának mozgatórugói
- ✓ Új vásárlói elvárások
- ✓ Vevői elégedettség, elégedetlenség és bizonytalanság forrásai a kiskereskedelemben
- ✓ Kommunikációs csatornák a kiskereskedelemben
- ✓ Ügyfélút térkép használata
- ✓ Eszközök a kiskereskedelmi vásárlói élmény felmérésére és mérésére
- ✓ Jobb ügyfélélmény előmozdítása
- ✓ Az ügyfélélmény jövője

Időpontok: 2026.03.03. • 03.06. • 03.10. • 03.13.

<https://docs.google.com/.../1FAIpQLSeU46oWHBl.../viewform...>

A képzés napi ütemezése ugyanaz mindig.

Kezdés: 9:00

### Ütemezése:

9.00–14.15

### Szünetek:

9.00–10.30 (15 perc szünet)

10.45–12.15 (15 perc szünet)

12.45–14.15



## Kiknek ajánljuk?

A képzésekre várjuk:

- kereskedelmi dolgozókat, eladókat, üzletvezetőket,
- kisvállalkozókat, üzlettulajdonosokat,
- valamint mindenkit, aki szeretné fejleszteni digitális és értékesítési kompetenciáit.

## Miért érdemes részt venni?

A VOSZ programja **rugalmasan**, online formában elérhető, a résztvevők pedig a sikeres teljesítés után **tanúsítványt** kapnak.

A képzés során megszerzett tudás **közvetlenül hasznosítható** a mindennapi munkában – legyen szó vásárlói kommunikációról, online értékesítésről vagy ügyfélélmény-fejlesztésről.

**Skills4Retail**  
Building sustainable growth

**SZENT GYÖRGY**  
NYG ISKOLAVEZETŐI TUDÁSKÖZPONT

**VOSZ**  
VÁLLALKODÓK ÉS MUNKÁLTATÓK  
ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE

**JA Magyarország**

# Kiskereskedelmi ügyfélélmény

## A KÉPZÉS CÉLJA:

Átfogó ismeretek megszerzése a kiskereskedelmi ügyfélélmény:

- ✓ megértéséről
- ✓ méréséről
- ✓ fejlesztéséről

## MEGSZEREZHETŐ KOMPETENCIÁK:

- ✓ Ügyfelek elvárásainak meghatározása és rögzítése
- ✓ Vevői elégedettség, elégedetlenség és bizonytalanság forrásainak azonosítása
- ✓ Személyiségprofil készítése
- ✓ Kommunikációs csatornák ütemezése és működtetése
- ✓ Ügyfélút-térképezés
- ✓ Ügyfélanalitika
- ✓ Vásárlói élmény mérése és értékelése
- ✓ Vásárlói élmény tervezése, fejlesztése



## BESZÁMOLÓ AZONOSÍTÓSZÁMÚ TÁMOGATÁSOKRÓL

A

PROJEKT

TOP\_PLUSZ-3.1.1-21-CS1-2022-00001

KERETÉBEN

MEGVALÓSULT

*A munkaerőpiaci program célja a 2021-2027. évi programozási időszakban a 30 év feletti munkát vállalni szándékozó, hátrányos helyzetű személyek és inaktív foglalkoztatására kínál lehetőséget. A szolgáltatások és támogatások 2023. december 1. napjától elérhetőek.*

A projekt célcsoportjai Csongrád-Csanád vármegyében

- Inaktív személyek, akik a programba való bevonás előtt nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni
- GYED-ről, GYESE-ről, GYET-ről visszatérők, akik a programba való belépést megelőző 12 hónapon belül a fenti juttatások valamelyikében részesültek, vagy jelenleg is részesülnek, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek.
- 30 év feletti tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett álláskeresők: legalább 6 hónapja regisztrált a vármegye valamelyik járásában.

Célcsoport részére adható szolgáltatások és támogatások:

A projekt keretében adhatóak különböző szolgáltatások/segítő tevékenységek az ügyfelek/bevont személyek részére, melyek elősegítik a munkaerőpiaci reintegrációt azok számára, akik esetleges elhelyezkedési nehézséggel küzdenek.

A projekt keretében bevont álláskereső és inaktív személyek részére az alábbi szolgáltatások valósultak meg:

Munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása: 323 fő  
Mentori szolgáltatás: 266 fő  
Munkaközvetítés: 226 fő

Egyéni álláskeresési tanácsadás: 168 fő

Egyéni munka-tanácsadás: 41 fő  
Csoportos vállalkozóvá válást elősegítő szolgáltatás: 20 fő

A projekt keretében jelenleg az alábbi támogatások igényelhetőek:

- Legfeljebb 6 havi 50% bértámogatás,
- Legfeljebb 6 havi 50% bértámogatás de minimis
- Munkaerőpiaci alkalmazkodás keretében álláskeresést ösztönző juttatás,
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatáshoz nyújtott szolgáltatás ideje alatt nyújtható álláskeresést ösztönző juttatás

2026. január 31-ig megállapított támogatások:

- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi): 168 fő
- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi de minimis): 70 fő
- Munkaerőpiaci alkalmazkodás keretében álláskeresést ösztönző juttatás: 20 fő
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatáshoz nyújtott szolgáltatás

ideje alatt nyújtható álláskeresést ösztönző juttatás: 20 fő

• 6 havi vállalkozóvá válást elősegítő támogatás: 19 fő  
Csongrád-Csanád vármegyében 2026.01.31-ig teljesült adatok: Vármegyénkben a 7 járási hivatal foglalkoztatási osztályán 2026. január 31-ig 326 fő került bevonásra, melyből 206 fő munkanélküli és 120 fő inaktív célcsoportba tartozó személy.

A projekt célcsoportra fordítható támogatási kerete 1.602.309.316 Ft, melyből a kötelezettségvállalás összege 2026. január 31-én: 281.142.684 Ft.

2026. január 31-ig 242.197.918 Ft támogatás került kifizetésre.

A támogatásban részesült foglalkoztatók tevékenységi köre jellemzően a kereskedelem, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátóipar, építőipar, feldolgozóipar, gépjármű-javítás ágazatokat érinti.

A projekt forrását az Európai Szociális Alap Plusz és Magyarország költségvetése társfinanszírozásban biztosítja.

További információk:

<https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad>

Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal  
Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály Munkaerőpiaci Osztály

Csongrád-Csanád Vármegye Önkormányzata

6720 Szeged, Tisza Lajos krt. 2-4

<https://csongradmegyeipaktum.hu>