

SZAKMAI KÉPZÉS

DOI: 10.17165/TP.2017.1–2.11

VÁMOSI TAMÁS¹

A középfokú szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzési folyamattal és kimenettel kapcsolatos elvárásai és részvételi jellemzői

Szakképzési rendszerünk állandó változásban van, azonban a folyamat nem mellőzheti az eddigi eredmények mérését, a résztvevő partnerek visszajelzésének becsatornázását, és ezekre alapozva újabb fejlesztési, vagy akár korrekciós lépések kidolgozását. Jelen kutatás fő célja az volt, hogy vizsgáljuk a szakképzés különböző szintjein, adott szakmacsoportokban végzett (szakképesítést szerzett) pályakezdőkkel szemben megfogalmazódó munkaerőpiaci, a munka világa részéről érkező elvárásokat, a munkáltatók szerepét és funkcióját a szakképzési folyamatokban, és ezek feltárása után olyan szakmai javaslatokat fogalmazzunk meg, amelyek megoldást kínál(hat)nak az oktatás/szakképzés és a munkaerőpiac értékalapú illeszkedési problémáira egy-egy képesítési szinten.

1. Bevezetés

Magyarország alapvető céljai közt szerepel a gazdasági növekedés megalapozása és fenntarthatóvá tétele, továbbá a teljes foglalkoztatottsági szint elérése. Ezen nagy ívű vállalások realizálásában nagy szerep hárul a képzési rendszerünkre, hiszen a gazdaság jó szakmai alapokkal, kezűgyességgel, tenni akarással rendelkező, jól felkészített pályakezdőket vagy át- és továbbképzett felnőtteket vár el. Ehhez igazodik az oktatási/nevelési politika eszközrendszere is: alapvető változtatásokat hozott létre az elmúlt években a köznevelés, szakképzés, felnőttképzés és felsőoktatás rendszerében, az irányításban és a képzés tartalmában, a fenntartók szervezeti struktúrájában és a képző intézményekben egyaránt. Az elmúlt években számos (többségében jogos) kritika érte a középfokú szakképzést, elsősorban azért, mert a képzés sem szakmaszerkezetében, sem tartalmában nem volt képes megfelelni a munkaerőpiac, a gazdaság vele szemben támasztott elvárásainak (László, 2015). A végzett tanulók nagy többsége nem kapta meg a képzés során a munkahely által igényelt gyakorlati ismereteket, magas volt a lemorzsolódás és a pályaelhagyók aránya, miközben több szakmában

¹ egyetemi docens, központvezető, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési Központ, vamosi@feek.pte.hu

munkaerőhiányt jeleztek a munkáltatók. A probléma kellően komplex, hiszen ez nem csak az oktatási rendszer „hibája”, megemlíthető az iparfejlesztés koncepciójának hiánya, a fizikai munka társadalmi presztízsének alacsony foka, a földrajzi szegmentáltság, az európai munkaerőpiacok elszívó hatása, bérszínvonalban rejlő feszültségek stb. (Vámosi, 2015).

2. Problémafelvetés és a kutatás céljai

A középfokú szakképzési rendszer kibocsátása, értve ez alatt a szakképzett munkaerő minőségi és mennyiségi aspektusát, illetve a munkáltatói elvárások között jelentős feszültségek érezhetőek. Az elmúlt időszakban a szakképzés-politika több intézkedést is megfogalmazott ezen eltérések csökkentése érdekében (pl. OKJ és SZVK-k korszerűsítése, átgondolása, duális képzés újbóli térnyerése). Szükség van a különböző programok „finomhangolására”, módszertani eszközök kidolgozására, és mivel a szakképzési rendszer alapvetően kimeneti vezéreltségű, az eredmények közvetlenül a munka világában hasznosulnak, fontos ismerni a konkrét munkáltatói véleményeket és fejlesztési javaslatokat (elvárásokat).

A kutatás fő területei a következők voltak:

- a középfokú szakképzési rendszer fő keretei és a jelenleg tapasztalható problémakörök,
- a gyakorlati képzés jellemzői, az ezzel kapcsolatos munkáltatói motivációs háttér,
- a gyakorlati képzés adminisztrációs és kommunikációs jellemzőinek vizsgálata a szakképző iskola és munkáltatói kör kapcsolatában, különös tekintettel a szakmai programok elkészítésére és megvalósulására,
- a munkavállalói kompetenciák fejlesztése a szakképzési folyamatok során, és azok mérése és fontossága a munkáltatói oldal részéről,
- a tanulószerveződés intézménye, szerepe és funkciója a gyakorlati képzés során.

A kutatás² konkrét célja a szakképzés különböző szintjein, adott szakmacsoportokban végzett (szakképesítést szerzett) pályakezdőkkel szemben a munkaerőpiac, a munka világa részéről megfogalmazódó elvárások vizsgálata. Mindezek révén olyan szakmai javaslatok megfogalmazása, amelyek megoldást kínál(hat)nak az oktatás/szakképzés és a munkaerőpiac értékalapú illeszkedési problémáira egy-egy képesítési szinten. Kutatási munkánk során külön figyelmet fordítunk a *tanulószerveződés* keretében képesítést szerzett munkavállalók beilleszkedési lehetőségeire, illetve a munka világában felértékelődő *munkavállalói*

² A kutatás a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal jóvoltából, az NFA KA 3/2013.sz. támogatási szerződés keretében valósulhatott meg.

kompetenciák megragadására, azok szakképzési folyamatok keretében történő fejlesztésére és szerepére az álláskeresés és kiválasztás során.

3. Kutatási kérdések

A kutatás 2015 szeptemberében kezdődött el, a kutatási folyamat főbb állomásainak és kérdéseinek kidolgozása után a célcsoportok felkutatása és lekérdezése következett, majd az eredmények összegzése. A kutatási menet főbb jellemzőit az alábbi pontokban foglaljuk össze.

3.1 Hipotézisek

A célkitűzések kapcsán az alábbi hipotéziseket fogalmaztuk meg:

1. Feltételezésünk szerint a munka világában egyre inkább megragadható egy olyan kompetenciakör, amely legalább olyan fontossággal járul hozzá a munkakörből fakadó feladatok sikeres elvégzéséhez, mint a szűken vett szakmai kompetenciák. Ezen kompetenciák általános érvényességgel bírnak, vagyis a munkaerőpiac szereplőinek vonatkozásában egységes munkáltatói követelményt képviselnek.

2. A munkáltatók többsége már felismerte ezen (többségében személyi és társas) kompetenciák fontosságát, és tudatosan épít rájuk a kiválasztás folyamatában, illetve a munkakörtervezésben, teljesítménymenedzsmentben, karriermenedzsmentben és a képzés-fejlesztés területén. Vagyis a szervezetben való munkavégzés minősége miatt a szakmai kompetenciák és tudás mellett a munkáltatók egyre nagyobb figyelmet szentelnek a tágabban vett munkahelyi kompetenciák meglétének.

3. Ugyanakkor a munkáltatók többsége nem elégedett a szakképzési rendszerből kikerülő tanulók munkahelyi kompetenciáival, amelyek kifejlesztésére az oktatási rendszer sem igazán vállalkozik.

3.2 A vizsgálat célcsoportjai

A szakképzési rendszer többszereplős; a jelen kutatás esetében azonban elsősorban *a munkáltatói vélemények, tapasztalatok és fejlesztési elképzelések* megragadása állt a középpontban. Emellett a kutatás főbb tartalmi elemei kapcsán (tanulószerződés, szakképzési folyamat dokumentációja, munkavállalói kompetenciák fejlesztése, kiválasztási módszertan) megkerestük a már szakképesítést szerzett tanulókat is, ugyanis véleményünk szerint a két „oldalról” érkező információk nagymértékben kiegészítik egymást, és árnyaltabb képet

alkotnak. Vagyis a kutatásban nem szerepelnek a szakképző intézmények, kamarák (csak közvetve mint csatorna) és a makroszintű irányításért felelős szervezetek. Területi lefedettséget tekintve mindkét célcsoport a dél-dunántúli, illetve dél-alföldi régiókból származik.

3.2.1 A tanulói célcsoport

A tanulók esetében kutatási szempont volt, hogy a kiválasztott szakmacsoportok (vendéglátás-turisztika, építészet, gépészet, elektrotechnika-elektronika) különböző képzési szintjein (érettségi előtti, utáni és felsőfokú szakképzés) szakképesítést szerzett pályakezdők legyenek. Összesen 426 fő töltötte ki a kérdőívet, a megkérdezettek 37%-a volt lány, 63%-uk fiú, 14-en két szakképesítést is szereztek a vizsgált szakmacsoportokban). A tanulók 39%-a érettségi nélküli szakmunkásképzésben, 50%-a érettségire épülő technikusi, 11%-a pedig FSZ/FOKSZ képzésben szerzett szakképesítést.

A kutatási csatornák esetében mindenképpen megjegyzendő, hogy esetükben (fiatal generációról lévén szó) a papíralapú kérdőív kitöltetése csak korlátozottan működik, a kitöltés és visszajuttatás alapvetően negatívan hat a válaszadási hajlandóságra és a kutatásban való részvételre. Ennek megfelelően a megkeresés döntően elektronikus felületen történt, ami – talán nem tűnik túlzásnak – hozzájárult a bevonás magas hatékonyságához.

3.2.2 A munkáltatói célcsoport

A munkáltatók megkérdezése kapcsán egyetlen fő kutatási kritériumot határoztunk meg: legyen tapasztalata a gyakorlati szakmai képzés kapcsán, vagyis jelenleg vagy a közelmúltban fogadott tanulót szakmai gyakorlatra, és munkáltatóként részt vett az illető felkészítésében.

A cégeket két hullámban kerestük meg: először egy kérdőív kitöltetése, majd egy mélyinterjú elkészítése kapcsán. A munkáltatói kérdőívet 174 szervezet töltötte ki, munkáltatói mélyinterjút 43 szervezetnél sikerült készíteni.

A szervezetek tevékenységi köre kimondottan heterogén, alapvetően leképezi a regionális sajátosságokat. A 174 szervezet összesen 347 szakmacsoportot jelölt meg annak kapcsán, ahol tapasztalatokat szereztek pályakezdők kiválasztásában és alkalmazásában. Domináltak a turizmus-vendéglátással és gépészettel foglalkozó vállalkozások.

3.3. A kutatás módszertana

Kutatási módszertanunk volt a szakképesítést szerzett tanulók körében kitöltetett kérdőív (426 fő), a szakmai gyakorlati képzésben részt vevő vállalatok körében kitöltetett kérdőív (174 szervezet), és a velük elkészített mélyinterjú (43 szervezet szakmai vezetőjével vagy HR-

esével). Az eredmények felhasználásával egy komplex és szerteágazó intézkedési javaslatcsomagot fogalmaztunk meg, amely véleményünk szerint nagymértékben segítené a szakképzés presztízsének kialakítását, a rendszer belső hatékonyságának növelését, a munkáltatói kör nagyobb arányú bevonását, és összességében a megrendelők (egyén, társadalom, gazdasági szféra, szakképző intézmények, partnerintézmények) nagyobb arányú elégedettségét.

A *szakképesítést szerzett tanulók* megkérdezése kérdőívvel történt (döntően online felületen), amely többségében zárt kérdéseket tartalmazott, de nyitva hagyta a megjelölési lehetőséget egyéb, fel nem sorolt válaszadási lehetőség esetén. A kérdések a következő nagyobb tartalmi egységek köré szerveződtek: alapinformációk, szakképesítés megszerzése utáni életút, szakképzési dokumentáció ismerete, tanulószerveződés, álláskeresési technikák és munkavállalói kompetenciák. Minden esetben mérni próbáltuk a személyes tapasztalatokat, aktivitást, illetve a pályakezdéssel, munka világával kapcsolatos jellemzőket.

A *munkáltatói kör* megkeresése többnyire direkt módon történt, hiszen itt azt a személyt is fel kellett kutatni, aki magában a témakörben (gyakorlati képzés szervezése, iskolai kapcsolattartás, tanulói munka szervezése) érdekelt, és válaszolni tud a kérdésekre. Az esetek többségében ez könnyen ment, de természetesen voltak elutasítások. A kutatás első körében kérdőív kitöltését kértük, ami elsősorban zárt kérdéseket tartalmazott, a következő témakörök köré csoportosítva: alapinformációk, a gyakorlati képzés jellemzői, szakképző iskolával való kapcsolattartás, tanulószerveződés, szakmai programok jellemzői, motivációs háttér, kiválasztási módszertan és a munkaerő biztosításának kompetenciaalapú megközelítése. A kérdőívek feldolgozása után több céget (korábban már megkérdezett és újakat is) ismét felkerestünk mélyinterjú elkészítése kapcsán, ahol gyakorlatilag ugyanezek a témakörök fordultak elő, csak már nyitott kérdések formájában, feltárva az összefüggéseket és árnyaltabb jellemzőket.

4. Eredmények

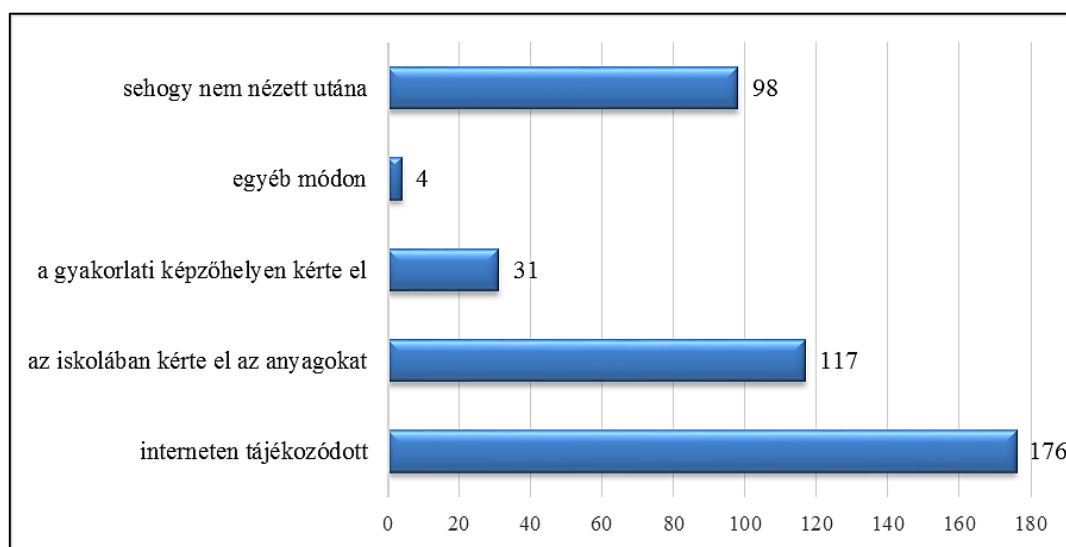
Az eredmények kifejtésénél nem külön-külön taglaljuk a két célcsoport esetében feltárt információkat, hanem a témakörök köré szervezzük a kifejtést. Ezek a következők:

- A szakképzési folyamat alapját szolgáló dokumentáció tanulók általi ismerete; mennyire játszott ez szerepet a szakmaválasztásban, illetve ezzel kapcsolatosan az iskolák magatartásának vizsgálata. A szakmai program elkészítése, a munkáltatói igények megjelenítése és az egyeztetési folyamat jellemzői.

- A gyakorlati képzés jellemzőinek vizsgálata, elsősorban munkáltatói szempontból; mi a főbb motivációs háttér a gyakorlati képzésbe való bekapcsolódás kapcsán, hogyan lehet ezt növelni, és mi jellemzi a szakképző intézményekkel való kapcsolattartást és az adminisztrációs folyamatot.
- A tanulószereződés intézményének értékelése elsősorban munkáltatói szempontból, a benne rejlő fejlesztési lehetőségek vizsgálata.
- Átmenet a szakképzési rendszerből a munka világába; pályakezdői életutak, a munkavállalói kompetenciák módszertani mérése a kiválasztás során, azok fejlesztése, illetve az elvárások a munka világában.

4.1 A szakképzési folyamat dokumentációja, szakmai program

A tanulók esetében alapvető kérdés volt, hogy milyen információk birtokában választottak szakmát, mennyire és hogyan néztek utána a szakképesítés tartalmának, elvárásoknak, vagy a szakmai vizsga összetételének. A helyzet kicsit riasztó képet mutat, ugyanis a tanulók – saját bevallásuk szerint – közel negyede egyáltalán nem érdeklődött tartalmilag az iránt, hogy mit is tanul, mit tartalmaz a gyakorlat, a tanterv, a szakmai program vagy a majdani szakmai vizsga. Jelentős részük az iskola honlapját nézte át, illetve próbált felkutatni szakmai és vizsgakövetelményeket, központi programokat vagy kerettanterveket, illetve a gyakorlati képzést folytató cégek honlapján próbáltak utalást találni a gyakorlati képzés jellemzőit és tartalmát tekintve (1. ábra).

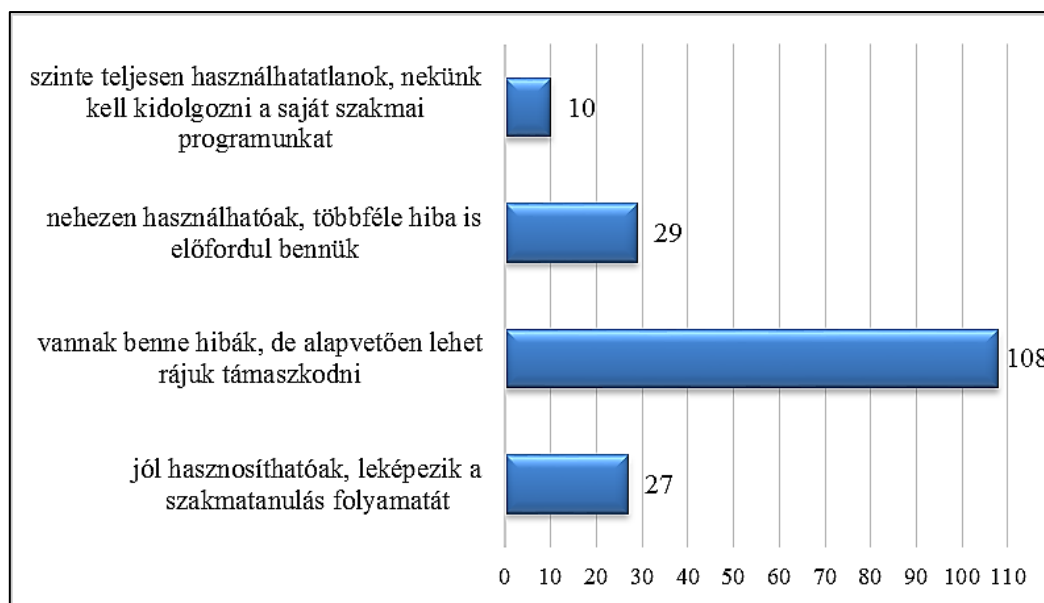


1. ábra. A tanulók a képzés szakmai dokumentációval kapcsolatos aktivitása és csatornái (fő, N=426)

Természetesen adódott a kérdés, hogy amennyiben a tanuló aktivitást fejt ki az információk megszerzése kapcsán, akkor ebben mennyire együttműködő a szakképző intézmény. A tanulói válaszok alapján kimondottan kedvező kép rajzolódik ki előttünk: gyakorlatilag aki már minimális erőfeszítést is tanúsít, az be tudja szerezni azokat az alapvető információkat, amelyek szükségesek lehetnek a szakmatanulás és a képzési folyamat tervezésében. Vagyis itt már érezhető egy tanulói passzivitás, ami a cégeknél való megjelenéskor csak fokozódik (munkába állás, hiányzások, motiváltság stb.), és ami jelzi a szakképzési folyamatok egyik fontos problémakörét.

A gyakorlati képzés alapját a *szakmai program* szolgáltatja, amelynek elkészítését és tartalmi elemeit a jogszabályi keretek teljes mértékben meghatározzák. Kutatásunk elsősorban arra irányult, hogy ennek használhatóságát, nyomon követhetőségét vizsgáljuk a munkáltatói kör szemszögéből, illetve számba vesszük az esetleges fejlesztési elképzeléseket.

A megkérdezett cégek alapvetően tudják hasznosítani az iskolák által elkészített szakmai programokat, de nagyon sok helyen említették meg az azokban rejlő hibákat (2. ábra).



2. ábra. Mennyire tartják használhatónak a cégek az iskolák által elkészített szakmai programokat (szervezet, N=174)

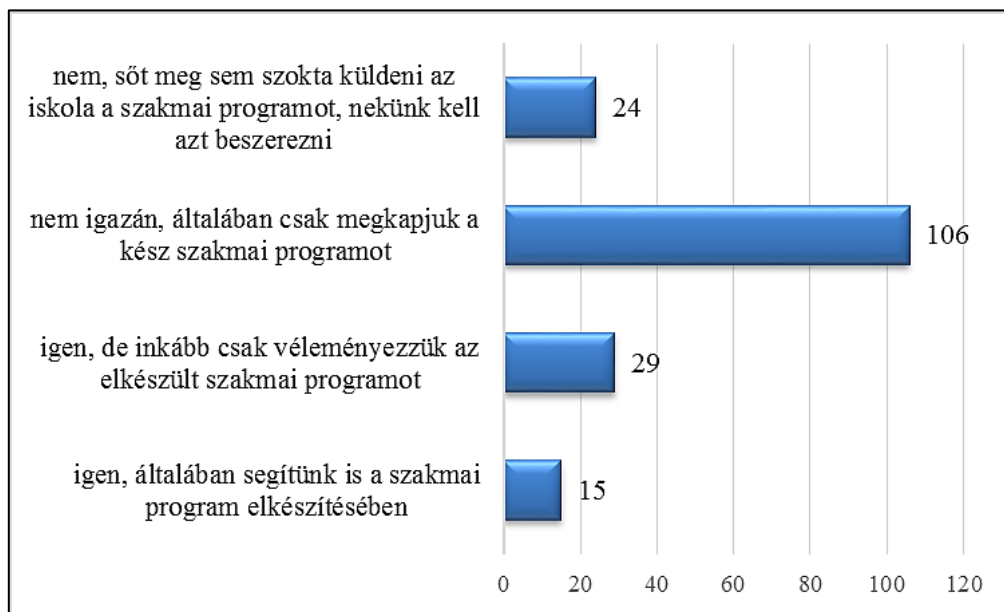
Természetesen az ábra által sugallt kép korántsem ennyire egyszerű, a mélyinterjúk több aspektusra is rávilágítottak.

Az egyik fontos problémakört az jelenti, hogy a szakmai programban szereplő gyakorlati tartalmat nem abban az ütemezésben tudja biztosítani a cég, ahogy az le van írva, mert egyszerűen máshogy alakulnak a megrendelések, szállítások, időszakos teljesítések stb. A

másik problémakör a cég azon adottságaival kapcsolatos, hogy összességében milyen értékalkotó tevékenység folyik a termelés során, milyen munkamozzanatok érhetők tetten, milyen a technológiai felszereltsége, mert nem minden cég képes lefedni a szakképesítésből fakadó elvárások egészét. Fontos lenne ennek a korrekciós folyamatnak az elősegítése központi eszközökkel, érteve ezalatt pályázati forrásokat, dokumentáció rugalmasabbá tételét, vagy a tanulószerveződés intézményének változtatását.

Multinacionális cégek esetében volt megfigyelhető, hogy nem vártak az iskola által megküldött szakmai programra, hanem az SZVK alapján ők dolgozták ki a saját gyakorlati programjukat. Teljes mértékben az OKJ által determinált tartalmat vették alapul, de az egymásra épültséget és a szabad sáv adta lehetőségeket már ők határozták meg. Természetesen a program egyeztetve lett az iskolával, hiszen azt a cég is pontosan tudta, hogy az elméleti és gyakorlati tartalomnak fogaskerékként kell egymáshoz kapcsolódnia.

A szakmai program elkészítésének egyoldalúságát jól mutatja, hogy az iskolák döntő része meg sem kísérli az együttműködést *tartalmi* kérdésekben (3. ábra).



3. ábra. Kereste-e már meg szakképző iskola azzal az igénnyel, hogy egyeztesse a vállalattal a szakmai program tartalmi elemeinek kidolgozását? (szervezet, N=174)

Rögzíteni kell, hogy a munkáltatók döntő része nem is akar beleszólni a szakmai program azon részébe, amit az iskolának kell megtanítania. A cégek elsősorban a „saját” részükre koncentrálnak, illetve igényként fogalmazódott meg az, hogy ők is lássák az elméleti részt, sőt ne csak lássák; az integráció egyik fontos lépése lenne, ha ők is megismernék azt az elméleti részt, amit az iskolák tanítanak.

A szakmai programokkal kapcsolatos fejlesztési elképzelések szükségszerűen felvetették a *kamarai hatáskört és aktivitást*. A cégek többsége elsősorban koordináló szerepkört szánna a kamarának, kevésbé hatóságit, legfeljebb egyfajta ellenjegyzési hatáskörrel. Egy dolgot látni kell: a kamarák az iskolák és a munkáltatók közt helyezkednek el, beépítve küldetésükbe a gazdasági igények összegyűjtését és megjelenítését a kormányzati politika és helyi szintű döntéshozók, intézményrendszerek irányába. Innentől kezdve a küldetés kapcsán elvárások is meg fognak jelenni! A munkáltatók számára a szakképzés az emberi erőforrás kitermelésének egyik fontos színhelye, az emberi erőforrás pedig az általuk felhasznált erőforrások legfontosabbja. Joggal várják el a kamarától, hogy a képzési/szakképzési rendszer irányába megfogalmazott kéréseiket, igényüket és elvárásaikat közvetítsék, és tegyenek meg mindent a döntéshozók irányába. A cégek a kamarára úgy tekintenek, mint aminek kettős szerepe van: egyrészt helyi szinten a bürokrácia és hatósági szerepkör működtetése, másrészt makroszinten egy, a szakképzési rendszer ügyeit felkaroló érdekérvényesítő szervezet.

A szakmai program kidolgozása kapcsán érdemes azt végiggondolni, hogy lehetséges lenne-e *két tartalmi szint* kialakítása. A vállalatok többségénél speciális termelés folyik, olyan tudástőke felhasználásával, amit az iskola nem tud szükségszerűen biztosítani. Speciális tudást viszont csak használható alaptudás megléte esetén lehet kialakítani. A duális képzés egyik fő célja az utánpótlás-nevelés a szakképzésben részt vevő cég számára, amely viszont igényli a speciális, cégre jellemző szaktudás kialakítását a fejlesztő folyamatban, így szükségszerű lehet, hogy a szakmai program kialakításának ezen részéhez a cég konkrét segítséget nyújtson. Vagyis a kötelező vagy önkéntes együttműködési folyamatot önmagában erre a folyamatra is lehet érvényesíteni. Ha a szakmai program rendelkezik speciális tartalommal, akkor az átmenet a munka világába lényegesen könnyebb lehet, és a munkáltató is motiváltabbá válhat!

A szakmai programok kidolgozása kapcsán fontos megemlíteni egy csoportot: ők a frissen végzett *mesteroktatók*, akik pontosan azonosíthatók, és a céges környezetben dolgozva érdemben tudnak hozzátenni a szakmai programok tartalmához, amennyiben bevonják őket. További variánsként az is felmerült, hogy a kamara vállalja fel a szakmai programok egyeztetésének folyamatát, támaszkodva elsősorban azokra a cégekre, amelyek ezt felvállalják, és egyfajta szakmai holdudvart jelentenek a kamara szakképzéssel foglalkozó csoportja mellett.

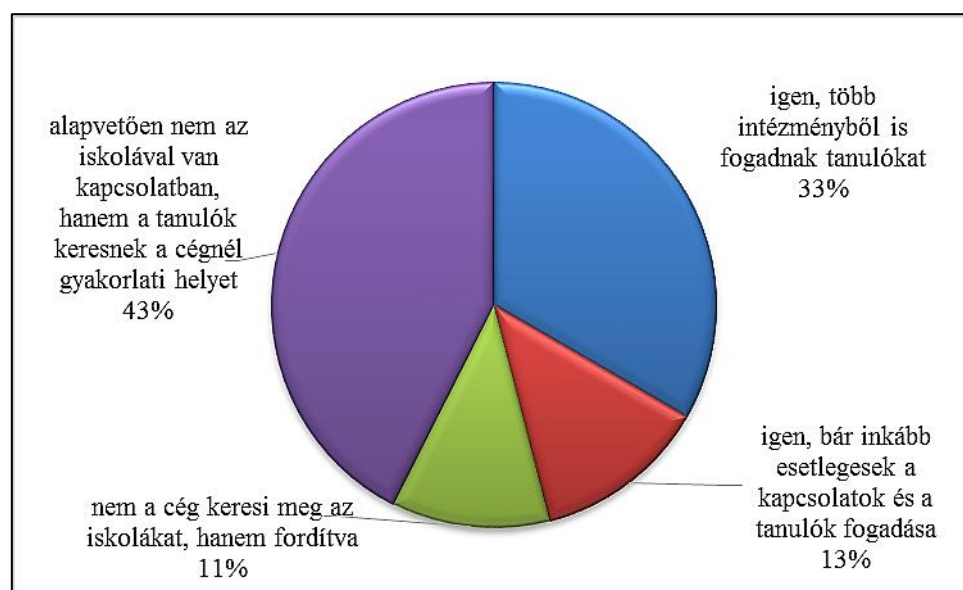
4.2 A gyakorlati képzés, kapcsolattartás szakképző intézményekkel

A gazdasági társaságoknak a duális szakképzési rendszerre történő átállásból direkt és indirekt hasznuk származik (lásd utánpótlás-nevelés, elkötelezettség stb.). A haszon természetesen

jelentkezik tanulói oldalon is, hiszen az elvárás az, hogy a hosszabb gyakorlati idő magasabb szintű kompetencia-fejlesztést tesz lehetővé, illetve a gyakorlat már eleve referenciaként is működik az álláskeresés során.

A gyakorlati képzés nemcsak a szakma elsajátítása miatt fontos folyamat, hanem a munka világában tapasztalható elvárások megismerése, a szervezet (munkahely) működésének megismerése miatt is. A tanulók 51%-a egyet értett azzal a megállapítással, hogy „*csak a gyakorlati vállalati képzésen keresztül tudtam felmérni a munkahelyi elvárásokat*”, további 37% pedig részben bár, de szintén egyet értett ezzel. Visszatekintve a szakképzési évekre, a célcsoport tagjainak 76%-a jelölte meg azt a választ, hogy „*fontosnak tartja a szakképzésben a magas gyakorlati óraszámot*”, ami egyértelmű jelzés a tartalom kialakítása kapcsán.

A cégek nagyjából fele nem kimondottan keresi az iskolákkal a kapcsolatot a tanulók kihelyezése kapcsán, ennek többnyire az az oka, hogy a tanulók egyébként is kopogtatnak a cég ajtaján a szakmai gyakorlat lehetősége miatt (4. ábra).



4. ábra. Törekedett-e arra a szervezet, hogy szakmai kapcsolatokat építsen ki középfokú szakképző iskolákkal az utánpótlás biztosítása miatt?

A kutatás egyik legérdekesebb pontja következik, amely a cég és az iskola közti kapcsolattartásra, szakmai viszonyra vonatkozik. A kérdőíves lekérdezés eredményei viszonylag „jó” eredményt hoztak abból a szempontból, hogy nagy gond nincs, működik a kapcsolattartás és a dokumentációs kötelezettség. Azonban a mélyinterjúk során egy érdekes magyarázat rajzolódott ki több cég részéről is, amit röviden úgy lehetne megfogalmazni, hogy „*persze, hogy nincs baj, mert nem is beszélünk egymással*”. Vagyis a kapcsolattartás kettéválk:

a szakmai kommunikáció akadozik, mert a munkatársak leterheltek, ez visszaveti a hatékonyságot is, egyébként pedig ott van a dokumentációs kötelezettség (haladási napló, hiányzások elsősorban), amivel érdemben nincsenek komoly problémák, működik a rendszer.

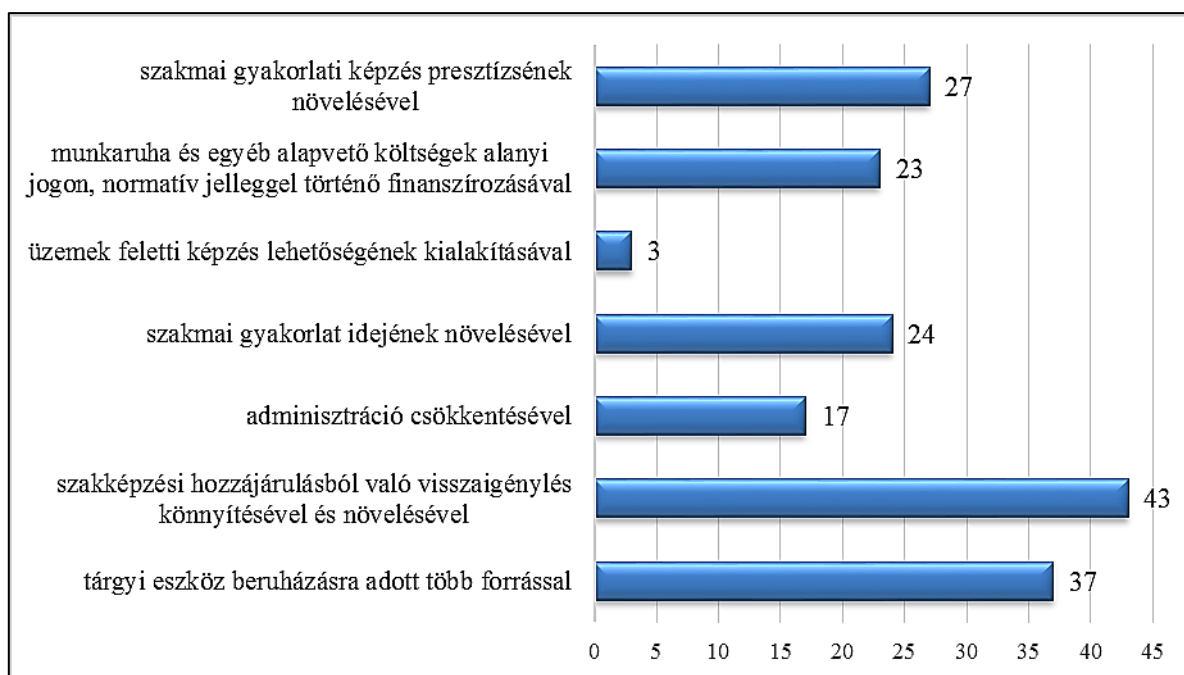
A szakmai kapcsolatok akadozásáért a cégek 45%-a a túlzott bürokratikusságot, 29%-a az iskolát, 22%-a pedig mindkét partnert (céget és iskolát egyszerre) nevezte meg okként; mindössze 7 cég nyilatkozott úgy, hogy igazából ők a hibásak a zavarokért és fennakadásokért. Természetesen több cég számolt be arról, hogy jó szakmai kapcsolatokat sikerült kiépíteni az iskolával, rendszeresen folytatnak megbeszéléseket, ami abból a szempontból is jó, hogy ebben a kommunikációban idővel megjelenik a szakmai egyeztetés, visszacsatolás is. Vagyis a „kiindulási alap” elsősorban a szakmai gyakorlat, ennek kapcsán a dokumentáció, szakmai program, és ez idővel bővül a szakmai megbeszélésekre, szakmai programmal kapcsolatos visszajelzésekre, nyílt napon való részvételre stb. Biztosan megállapítható, hogy ezen kommunikációs csatornák kialakításában a helyi szintű partnerek a felelősek elsősorban, tehát ez nem központi akarat kérdése.

„Nagyon jó viszonyban vagyok a szakmai tanárokkal, illetve a szakképző iskolával. Van olyan szakmai tanár, aki kint az üzletben, illetve itt a gyakorlati munkahelyen tart órát. Elméletet kihozza anyagismeret vagy szakmai órára, és így elég sokat tud bemutatni az üzletben. Több mint 6000 termék van az üzletben, és ezeket meg is tudja mutatni. Másképpen csak papíron látná a gyerek. Hát ezek jók. Ez működik nálunk, és az iskola részéről sincs probléma” (elektrotechnikai bolt és szerelési szolgáltatások).

A dokumentációs kötelezettség kapcsán a cégek nem fogalmaztak meg nagy zavarokat. Maga a dokumentációs kötelezettség egy ”szükséges rossz”, nem is a meglétét érte kritika, hanem a túlburjánzását.

„Az adminisztráció csökkentése szuper lenne, mert látom azt, ahogy a kolléganőm kitépi a haját attól, hogy mi gyakorlati képzők vagyunk” (német tulajdonú, gépgyártással foglalkozó multi cég, elég sok tanulóval).

Fontos kérdésnek bizonyult, hogy mivel lehetne növelni a cégek motivációját a gyakorlati képzés biztosításának kapcsán. Összeállítottunk egy listát, amelynek elemei külön-külön is „vonzóak” voltak a cégek számára, így azt kértük, hogy azt jelöljék meg, amit a legfontosabbnak tartanak (5. ábra).



5. ábra. Mivel lehetne növelni a vállalatok motivációját a tanulók szakmai gyakorlatra történő fogadása kapcsán, cégek válasza alapján (szervezet, N=174)

Megállapítható volt, hogy a *gyakorlati képzésbe való bekapcsolódás* mögötti fő ok az utánpótlás-nevelés; a cégek többsége egyszerűen rá van utalva arra, hogy magának képezze ki a munkatársakat, mert a munkaerőpiacról korlátozottan lehet őket beszerezni. Ez különösen igaz azokra a szervezetekre, ahol speciális tudást követel meg a gyártási/szolgáltatási folyamat (pl. nem szériagyártásról beszélünk).

Másik motivációs tényező a dolgozói kör kiegészítése viszonylag alacsony bérszínvonalon foglalkoztatott erőforrással, vagy éppen a támogatási rendszerek igénybe vétele. Főleg a kkv-k esetében figyelhető az meg, hogy a tanulókat egy bizonyos idő után már a munkatevékenységbe is bevonják, kiváltva ezzel a szakmunkások egy részét.

Vagyis az egyik fő tapasztalat az volt, hogy a motiváció a cégek jelentős részénél megvan, sokan be is kapcsolódnak a gyakorlati képzésbe, emellett bizonyos támogatási eszközök megvalósításával pedig viszonylag gyorsan lehetne a céges kört bővíteni.

A *pályakezdők* alkalmazása bevett szokás, egyrészt mert magának képezte ki, másrészt nem ismeretlen számára az illető, tudja, hogy mi várható el tőle. Ezért is fontos mindenféle támogatási csatorna biztosítása a gyakornoki/pályakezdői programok esetében, mert itt lehet megkönnyíteni az átmenetet a munka világába, csökkenteni a munkanélküliséget, vagy legalábbis rövidíteni az álláskeresés időszakát. A cégek – ahol csak lehet – ki is használják a lehetőségeket (lásd munkahelyvédelmi akcióprogram, korábban START-programok), és igénylik is ezek folytatását és kiterjesztését.

„A vállalatoknak be kellene azt látniuk saját maguktól, hogy ez nem motiváció kérdése. A gyakornokok először befektetést igényelnek, de attól a pillanattól, amikor kiképeztük őket arra, hogy elvégezzék a feladatukat, már nagyon jól használhatóak!” (turisztikai kisvállalkozás)

„Egy olyan cég, mint amilyen mi vagyunk, nem attól lesz motivált, hogy több pénzt fogunk visszaigényelni, meg nem attól vagyunk motiváltak, hogy könnyebb lesz az adminisztráció, hanem attól vagyunk motiváltak, hogy nincs más fórumunk a stratégiai munkaköreinkben az utánpótlásra. Csak az, hogy mi képezzük a gyakorlati képzés során a pályakezdőket” (külföldi tulajdonban lévő gépipari nagyvállalat, egyedi termeléssel).

A gyakorlati képzés normatíváinak a megemlése egyértelműen jó lépés volt, a cégek többsége szerint ez már lassan a „helyén is van”, de legalább három helyen érdemes lenne még szélesíteni a lehetőségeket:

- a beruházás ösztönzésénél (technológia vásárlása, képzési helyszín fejlesztése),
- munkaruha normatív alapú és differenciált összegű támogatása,
- cégnél dolgozó mesteroktató bérének átvállalása.

Több cég esetében is megerősítést nyert az a tapasztalat, hogy ha a vállalkozás külföldi tulajdonban volt (gondolunk itt elsősorban a német és osztrák tulajdonosi körre), akkor a cég esetében szinte egyértelmű volt, hogy bekapcsolódnak a duális képzésbe, és eleve már a külföldi minták szerint alakították a képzési rendszerüket. Vagyis az anyaország munkakultúrájának hatása többszörösen is tetten érhető.

A másik fontos tapasztalat az volt, hogy a cégnagyság alapvetően befolyásolja a tanműhely kialakítását, és az ott felhasznált technológia minőségét. Nem egy olyan gépipari cégnél jártunk, ahol – a szakoktató vagy HR-es elmondása szerint – olyan technológián tanulhatnak a diákok, amely a kkv-k többségénél nincs, vagy nincs bekapcsolva a képzésbe (magyarán több tőke jut a beruházásra). A legideálisabb pedig az volt, amikor a két jellemző (munkakultúra és beruházási tőke) találkozott egymással. Német tulajdonban lévő nagy cégeket sikerült megszólítani (pl. Hauni, Siemens), ahol teljesen más feltételek állnak rendelkezésre a duális képzést tekintve. Ez a tapasztalat felvetette azt a megoldási utat, hogy a duális képzés esetén bizonyos erőforrásokat célszerű lenne ezekhez a vállalatokhoz irányítani, emellett rugalmasabbá tenni az elszámolási rendszert és a tanulószerveződés keretében történő részkihelyezést, és a tanulók több cég esetében szerezhethék meg – az összességében magasabb

színvonalú – szaktudást. Innen már csak egy lépés, hogy a munkanélküliek képzését is tervezhessük a vállalati szférában, ami indokolt is lenne, hiszen a felnőttképzés területén megvalósuló állami szerepvállalás (értve ezalatt elsősorban a TKKI-kat) messze elmarad a kívánt hatékonyságtól.

A cégek több esetben szűrik a jelentkező tanulókat, ami főleg a multikra jellemző. Eleve a cég presztízse miatt megtehetik (és meg is teszik) azt, hogy mérik a gyakorlati képzésre jelentkező tanulók kompetenciáit, és csak azokat fogadják be, akiknél a meglévő tudás hiánya nem lesz akadálya a közös munkának.

4.3 A tanulószereződés intézménye

Kutatásunk célja elsősorban az volt, hogy a munkáltatókkal értékeltsük a tanulószereződés intézményét, illetve fejlesztési javaslatokat fogalmazzunk meg a további működéséről. Azt már előre lehet bocsátani, hogy a kutatás egyik eredménye sajnos pontosan az volt: a cégek többsége nyugtázta a tanulószereződés meglétét, el is fogadja azt, de érdemi változtatást nagyon kevesen fogalmaztak meg.

A tanulószereződés önmagában elfogadottnak tekinthető, ami kölcsönösen rögzíti a felek jogait és kötelezettségeit. Átmenet a tanulói munkaviszony és a munkaszerződés között. A rugalmasabbá tétele jelentkezett inkább igényként, egyrészt abból a szempontból, hogy az adatokat kevesebb helyen kellene csak megadni hozzá (pl. történjen kötelező iskolai adatszolgáltatás az ISZIIR rendszeren keresztül), másrészt könnyebben fel lehessen bontani problémás tanuló esetében. Vagyis jelenleg inkább a cég van kiszolgáltatva a tanulónak; kérdés, hogy ez az állapot támogatandó-e a központi oktatáspolitikai által (jelenleg úgy tűnik, igen). Sok cégnél problémaként jelentkezett, hogy a tanulószereződés kamarai adminisztrációt és ellenjegyzést igényel, ami viszont akadozva működött, néha csak jelentős késésekkel. Ebben sajnos néha a többi közreműködő partner is ludas néha, mert pontatlanul, hibásan kitöltve adják le a szerződéseket, ami korrekciót igényel. A cégek viszont elvárják – főként mióta a kamarának tagjai vagy éppen regisztrációs díjat fizetnek –, hogy ez a szolgáltatás minél jobban és gyorsabban működjön.

A multinacionális cégek korszerű HR-szemlélete más aspektusból is érvényesült. Több cég is csak egyfajta alapnak vette a tanulószereződést, de kidolgozta mellé azt a dokumentumot, ami az elvárásokat, kölcsönös teljesítést és ütemezést rögzítette, vagyis honnan hova szeretnék eljutni, és ha ez nem sikerül, akkor mi a teendő, illetve ha teljesül, akkor mi a kompenzáció. Ebből is származott az egyik leginkább megragadható fejlesztési elképzelés: határozzuk meg árnyaltabban azokat az eseteket, amikor a cég már felmondhatja a tanulószereződést, és ennek

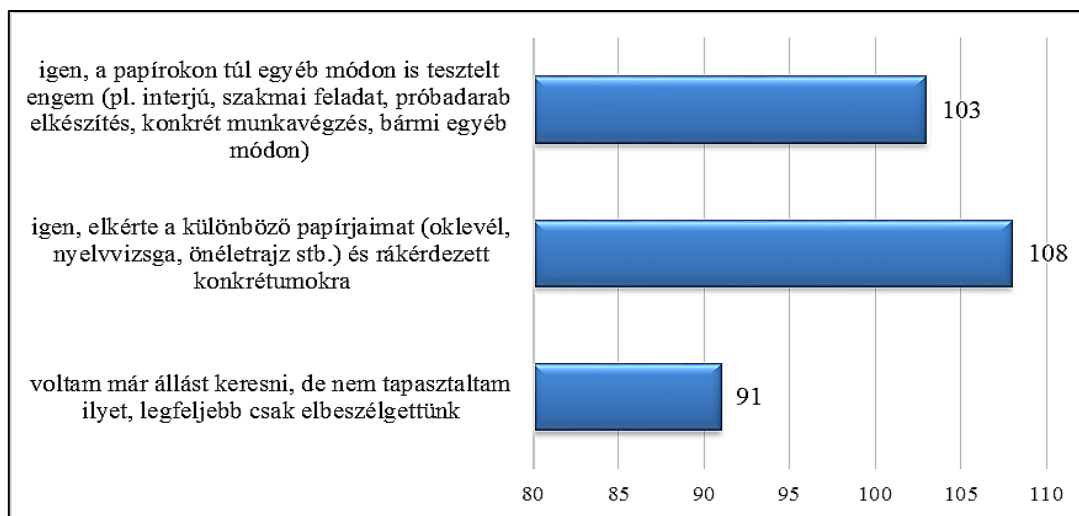
tartalma kötődjön a teljesítményhez. Nyilván ezt nehéz megállapítani, még nehezebb általánosítani, de épüljön ki egy árnyaltabb értékelési megközelítése a tanulószereződés keretében végzett teljesítménynek, ami akár a javadalmazás alapja is lehet (gondoljunk csak az ösztöndíjakra).

4.4. Átmenet a munka világába

A szakképesítést szerzett tanulók esetében a legizgalmasabb kérdés talán az, hogy a szakma megszerzése után miként alakult az életútja. Talán nem elhamarkodott kijelentés, hogy a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetet, pályakezdők kilátásait alapul véve a kapott kép kedvezőbb annál, mint amire a kutatók számítottak. Összességében a tanulók 10–12%-a került csak „parkolópályára”, vagyis nem tanultak tovább, vagy nem találtak állást maguknak. Az „egyéb” kategória az esetlek többségében az érettségi megszerzését jelentette.

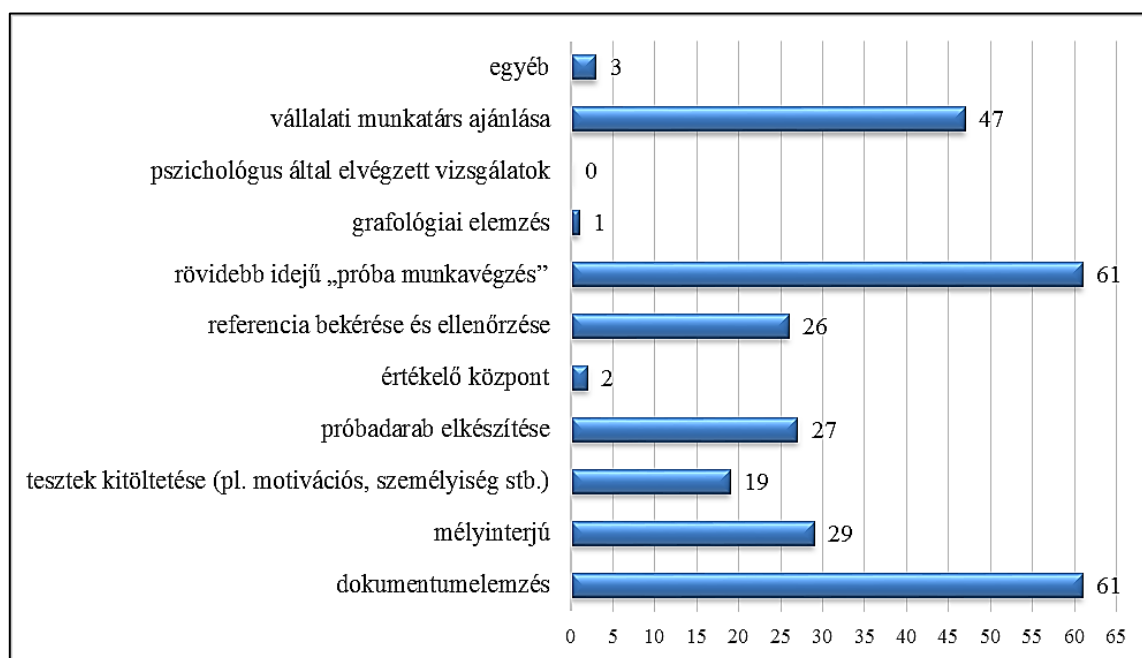
A célcsoportból 302 fő konkrétan már *keresett állást*, az ő esetükben arra voltunk kíváncsiak, hogy a vállalkozás/szervezet miként és hogyan mérte a szakmai tudását és munkavállalói kompetenciakészletét, vagy mérte-e egyáltalán. Ezt a területet két oldalról is megközelítettük, egyrészt milyen kiválasztási eljárással találkoztak a pályakezdők szakmai karrierjük elején, másrészt milyen módszertant alkalmaznak a fogadó vállalkozások/szervezetek, árnyaltabb képet kapva a célokról és tartalmakról.

A pályakezdők tapasztalata rögtön mutatja, hogy a harmaduk egy komolyabbnak mondható kiválasztási eljárásan esett át, ahol a középpontban természetesen az állt, hogy mire *képes*, mit tud elvégezni, hogyan tud beilleszkedni a szervezetbe, miként tud megfelelni a munkahelyi elvárásoknak (6. ábra).



6. ábra. „Álláskeresés során tapasztaltál-e már olyat, hogy a munkáltató mérni próbálta a szakmai tudásodat, készségeidet és képességeidet?” (fő, N=302)

Érdemes megnézni a „másik” oldalt is. A munkáltatók 55%-a nyilatkozott úgy, hogy a felvételi elbeszélgetés mellett egyéb kiválasztási módszertani megoldást is alkalmaz (többet is megnevezhettek). Ezek közül kiemelkedik a vállalati munkatárs ajánlása (vagyis visszaigazolást nyert, hogy a megüresedő állások jelentős része nyilvánosság nélkül betöltésre kerül, egyrészt idő- és költség szempontok miatt, másrészt az információk megalapozottsága miatt), illetve a rövidebb idejű „próba munkavégzés” és próbadarab-elkészítés (vagyis a munkáltató elsősorban arról akar meggyőződni, hogy mit képes elvégezni, végrehajtani, kivitelezni a jelentkező), illetve a dokumentumelemzés (iskolai eredmények, korábbi munkatapasztalat, gyakorlati képzés, esetleg referenciák) (7. ábra).



7. ábra. A munkáltatók által alkalmazott kiválasztási módszertani megoldások (szervezet, darab)

Mennyire készíti fel a szakképző iskola a tanulókat erre a folyamatra? Változatos képet kapunk, de összességében elmondható, hogy az álláskeresési technikák, munkaerőpiaci követelmények valamennyire megjelentek a szakképzési folyamat során. Viszont ha mélyebben mögé nézünk a jelenségnek, kiderül, hogy a jelenlegi átalakítások egyik vesztese pontosan ez a terület, ugyanis kevesebb gyakorlati óraszám maradt az iskoláknál, és az esetek többségében a munkavállalói kompetenciák fejlesztésére már nem marad időkeret, mert azt inkább a szakmai gyakorlati alapokra teszik, hogy a tanuló felkészültebben tudja megkezdeni a gyakorlatát céges környezetben.

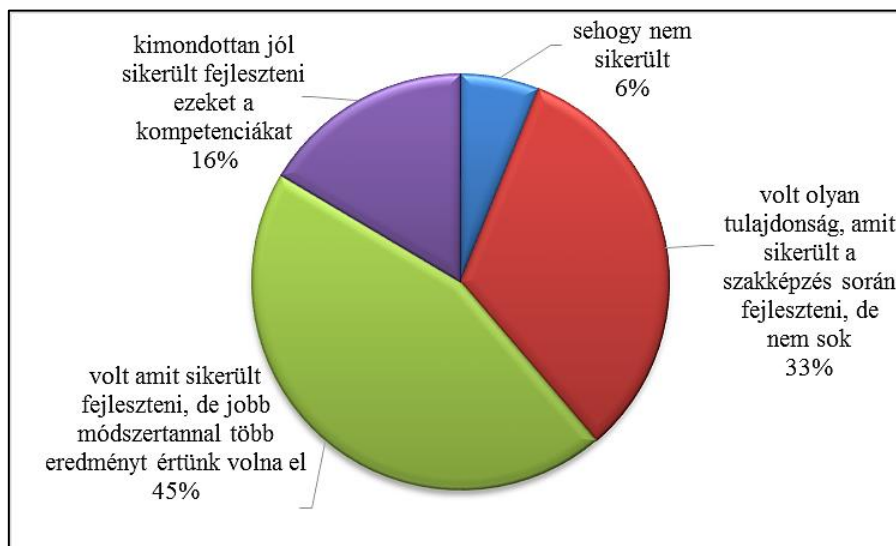
Talán a legérdekesebb terület a *munkavállalói kompetenciák azonosítása és fontosságának megítélése* volt. Megadtuk az általunk alapvetőnek tartott kompetenciák listáját, és megkérdtük mindkét célcsoportot, hogy egy 7-es skálán értékelje azok fontosságát (1 – *nagyon nem fontos*, 7 – *kiemelkedően fontos a munkavégzés során*). A két célcsoport eredményei nagyban közelítenek egymáshoz, ugyanakkor érezhető a kulcsfontosságú területeken (csapatban történő munkavégzés, önállóság, szakmai felkészültség) a nagyobb munkáltatói elvárás (1. táblázat).

Tulajdonság, kompetencia	Pályakezdők	Munkáltatók
Együttműködés a munkahelyi csapattal	6,1	6,4
Elméleti szaktudás	5,6	5,7
Fogalmazási készség	5	4,8
Idegen nyelv ismerete	5	4,6
Innovatív készség (munkafolyamatokkal kapcsolatos megújító szándék)	5,1	5,4
Íráskészség	5	5
Jó munkaszervezés, időgazdálkodás	5,7	5,9
Jó prezentációs készség	4,6	4,7
Konfliktuskezelési készség	5,5	5,9
Mások irányítása	4,6	4,8
Monotonitás tűrés	5	5,2
Nagy munkabírás, kitartás	6,1	6,4
Önállóság	6,2	6,4
Rugalmasság	6	6,3
Szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	6,4	6,6
Informatikai tudás	4,8	4,6

1. táblázat. Tulajdonságok és kompetenciák fontosságának megítélése a munkakör sikeres betöltése szempontjából (átlagok 7-es skálán)

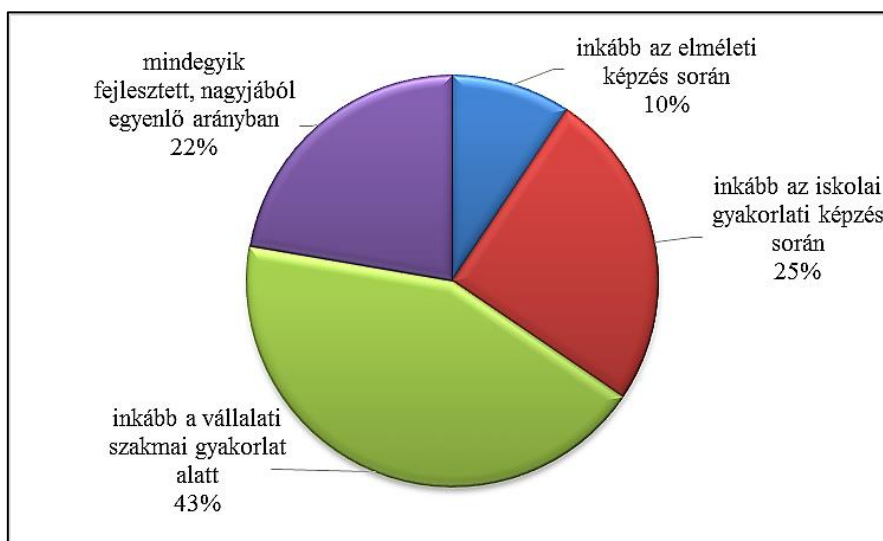
A kompetenciák körét a szakmai és vizsgakövetelmények, illetve a központi programok/szakképzési kerettantervek tartalmazzák, vagyis elvileg a szakképzési folyamatok során megtörténik ezek fejlesztése. A tanulói visszajelzések azonban korántsem mutatnak

ennyire egyöntetű képet. A szakmai gyakorlat, az álláskeresési folyamat, és a sokak esetében már meglévő munkatapasztalat jó viszonyítási alapot nyújt a fejlesztési folyamat utólagos értékelésére; mennyire is sikerült ezen kompetenciák kialakítása az iskolai évek alatt (8. ábra).



8. ábra. A szakképző iskolák sikeressége a kompetenciafejlesztés folyamatában, tanulói vélemények alapján

Ezzel szorosan összefügg, hogy a szakképzési folyamat *mely szegmense* tudta a legtöbbet hozzáadni a fejlesztési folyamathoz. A jelenlegi tervezés középpontjában az áll, hogy a munkahelyi környezetben teljesített gyakorlati képzésre kell helyezni a hangsúlyt, ami viszont a tanulói vélemények alapján nem nyert egyértelmű megerősítést (9. ábra).



9. ábra. „Az említett tulajdonságok és kompetenciák fejlesztése hol, a szakképzési folyamat melyik szakaszában volt szerinted a legeredményesebb, hol fejlődöttél a legtöbbet?”

Fontos kutatási eredmény, hogy a szaktudás elsajátításának folyamatában a duális képzés csak az első szakaszt jelenti (Mártonfi, 2011). Elemeztük, hogy milyen motivációk vannak a cégek részéről a duális képzésbe való bekapcsolódás kapcsán, és láttuk, hogy a legfontosabb tényező az *utánpótlás kinevelése*. Ezek a pályakezdők azonban nem hagyhatják abba a tanulást, munkaviszonyuk során be kell kapcsolódniuk a vállalat belső képzési rendszerébe, hogy eleget tudjanak tenni a változó körülmények, technológiai fejlődés, munkaszervezési változások indukálta elvárásoknak a saját munkakörük és értékalkotó tevékenységük kapcsán. Vagyis a képzési folyamatok támogatása nem szabad, hogy csak a szakmunkás évekre korlátozódjon, az egész életen át tartó tanulás paradigmája nem egy üres frázis, hanem a valóság (ezért is szomorú, hogy a hazai oktatáspolitikai nem veszi ezt komolyan, és nem tekinti ezt koherens egésznek).

A szakképzési rendszer átalakításának egyik fontos eleme volt, hogy a 3 éves képzés befejezése után a tanulónak lehetősége legyen érettségit is tenni (ne legyen „zsákutca” a szakmunkásképzés). Ezt a megoldást a munkáltatói kör nem fogadta kitörő örömmel, ugyanis ennek a folyamatnak ők csak kárát látják. Kiképzik a tanulót, költséget és időt fordítanak rá, majd a tanuló a bizonyítvány megszerzése után nem marad ott teljes értékű munkatársként, hanem elmegy érettségizni. Újabb két évet nem tudnak rá várni, mert addig a szaktudása is elavul. Jobbik esetben nem nappali tagozaton fog iskolába járni, rosszabbik esetben igen... Ha pedig az érettségi megszerzése után még egy újabb szakmát is elkezd, akkor a munkába lépés időpontja még jobban kitolódik.

5. Összegzés

A megfogalmazott hipotézisek esetében – szakmai tudás mellett a munkavállalói kompetenciák is fontosak, arra tudatosan építenek a munkáltatók, illetve azok kifejlesztése nem elég hangsúlyosan történik – a feltevéseink igazolást nyertek.

A szervezetbe felvételt nyert munkatárs esetében nemcsak az a fontos, hogy jó és alkalmazható szakmai tudással rendelkezzen, hanem hogy el tudjon helyezkedni a szervezetben, tudjon kommunikálni, meg tudja szervezni a munkafolyamatait, és kezelni tudja a munkahelyi szintén felmerülő konfliktusokat. A munkáltatók többsége méri ezen kompetenciák és tulajdonságok meglétét és minőségét, ugyanakkor ezek kifejlesztése – a kompetenciaelvű megközelítés ellenére – nem kap elég figyelmet a képzési folyamat során. Ezen tapasztalatok fényében javaslatot teszünk egy munkavállalói „soft skill” modul tartalmára,

amit minden szakmacsoportban érdemes lenne megjeleníteni a közép- és felsőfokú szakképzési folyamatokban. A munkavállalói kompetenciák kifejlesztése mindig is a szakképzési folyamat része volt, azonban a duális képzésre való átállás szűkítette a szakképző iskolák mozgásterét és időkeretét, így ez a tartalmi megközelítés háttérbe szorult a szűkebben vett szakmai kompetenciák kialakítása mellett. A munkáltatók ugyan a munka világát közvetítik a tanulók irányába, azonban alapok nélkül nehezebb építkezni, illetve a szakmát oktató munkatársak szűkebb pedagógiai eszköztárral vesznek részt a képzésben (ezt hivatott orvosolni a mesteroktatói kör kialakítása). Az iskolából a munka világába történő zökkenőmentes átmenet a társadalmi beilleszkedés egyik legfontosabb feltétele. Hosszú távon meghatározza az egyén társadalmi pozícióját, munkaerőpiaci helyzetét, ezért gazdasági és szociális szempontból egyaránt fontos, hogy az iskolapadból kikerülő fiatalok szakmailag felkészülten jelenjenek meg a munkaerőpiacon; az iskolában és a munkáltatónál elsajátított ismereteik összhangban legyenek a technológiai követelményekkel, a piaci igényeknek megfelelő szintű és szakirányú képzettséggel, és konvertálható ismeretekkel rendelkezzenek. A duális képzésben a fejlesztés súlypontját áttoltuk a vállalkozói körre, emellett csökkentettük a képzési időt. Ugyanakkor ha értékalkotó munkára képes, szervezetbe beilleszkedni tudó, akár önálló vállalkozást indító szakemberek kibocsátása a cél, akkor időt kell hagyni a munkavállalói kompetenciák fejlesztésére is.

BIBLIOGRÁFIA

- László, Gy. (Ed.) (2015): *Baranya megye képzési stratégiája*. Pécs: Baranya Megyei Önkormányzat.
- Mártonfi, Gy. (2011). A megemelt tankötelezettség fogadtatása és hatása a szakképzésre. *Szakképzési Szemle*, 27. évf. 3. szám, pp. 147–161.
- Vámosi, T. (2015). *Tanoncból mesterember*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, FEEK.

VÁMOSI, TAMÁS

THE EXPECTATIONS AND PARTICIPATION CHARACTERISTICS OF POTENTIAL EMPLOYERS OF
VOCATIONAL EDUCATION SCHOOL LEAVERS CONCERNING THE PROCESS AND OUTPUT OF
VOCATIONAL TRAINING

Our vocational training system is changing constantly, nevertheless, the process cannot ignore the assessment of the results reached so far and the channelling of the participating partners' feedback, and the elaboration of newer developmental or correctional steps based on them. The main aim of our present research was to study the expectations related to the world of work of given professional groups on different levels of vocational training, the role and function of employers in the vocational training process. After the exploration the aim of the research was to give voice to professional recommendations, which can be a solution for adjusting a problem of education/vocational training to the labour market's problems on a qualification level.

