

A középfokú szakképzésben tanulók átmenete a munka világába; a munkahelyi elvárásokra és kiválasztási folyamatra való felkészítés vizsgálata

Vámosi Tamás

Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar, Pécs

vamosi@feek.pte.hu

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. Fontossá vált a gyakorlatorientált gondolkodás, nyelvtudás, IKT-ismeretek, és mindazon készségek és képességek, amik a személyt *foglalkoztathatóvá és továbbfejleszhetővé* teszik. A munka világa mellett meg kell említeni a társadalmi dimenziót is; a képzési rendszer másik nagy funkciója ugyanis az aktív, beilleszkedni és eligazodni tudó állampolgárrá nevelés, olyan személyes és egyéb (viselkedéskultúra, önértékelés, döntési képesség stb.) kompetenciák átadása, amelyek által el tud igazodni a világban. Erre hatással van az európai dimenzió. Az EU az első lisszaboni stratégiában, majd a második EU-2020 stratégiában is igen nagyra törő célokat fogalmazott meg, és ezt követte a hazai fejlesztéspolitika.

Ehhez igazodik az oktatási/nevelési politika eszközrendszere: 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 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).

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). Azonban időről időre szükség van a tendenciák megragadására, mérésére, jelen esetben a munkáltatói vélemények és szakképzett munkavállalók irányában támasztott elvárások komplex módon történő összegzésére. 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 konkrét célja a szakképzés különböző szintjein, adott szakmacsoportokban végzett (szakképesítést szerzett) pályakezdőkkel szemben a munkaerőpiac, munka világa részéről megfogalmazódó elvárások vizsgálata¹. Mindezek révén olyan szakmai javaslatok megfogalmazása, amelyek megoldást kínál(hat)nak az oktatás/szakképzés és a munkaerőpiac értékalapú illeszkedési problémáira egy-egy képesítési szinten. További cél az állami foglalkoztatáspolitikai és szakképzés-politika azon eszközeinek hatásvizsgálata, amelyek a munkaerő-piacon jelentkező strukturális diszkrépancia, azaz a munkaerő kereslete és kínálata közötti szakadék megszüntetésére irányultak az elmúlt időszakban. Kutatási munkánk során külön figyelmet fordítunk a *tanulószerződés* keretében képesítést szerzett munkavállalók beilleszkedési lehetőségeire, illetve a munka világában felértékelődő *munkavállalói kompetenciák* megragadására, azok szakképzési folyamatok keretében történő fejlesztésére, és szerepére az álláskereső és kiválasztás során. Vagyis a kutatással rá kívánunk világítani arra is, hogy a munka világában jelentősen felértékelődött a kompetencia-elvű megközelítés, azaz fontos azonosítani az adott szakmacsoporthoz, foglalkozási területhez tartozó *kompetenciákat* ahhoz, hogy a szakmai képzés folyamatában azokat eredményesebben lehessen kialakítani, illetve a leendő munkavállaló is tudatosabban készülhessen szakmai pályájára.

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.

¹ A kutatás a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal jóvoltából, az NFA KA 3/2013.sz. támogatási szerződés keretében valósulhatott meg.

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.

A vizsgálat célcsoportjai és módszertana

A szakképzési rendszer többszereplős, 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, annyi megjegyzéssel, hogy a Dél-Dunántúl esetében a régiót kibővítettük Zala megyével, hiszen társadalmi-gazdasági kapcsolatrendszere alapján inkább ide tartozik, a Dél-Alföld esetében pedig elsősorban Kecskemétre és vonzáskörzetére fókuszáltunk, elsősorban a munkáltatói célcsoport jelenléte miatt.

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 *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 kitölttetése, majd egy mélyinterjú elkészítése kapcsán. A munkáltatói kérdőívet 174 szervezet töltötte ki, munkáltatói mélyinterjút 43 szervezetről sikerült készíteni.

Eredmények – 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 munkaerő-piaci helyzetet, pályakezdők kilátásait alapul véve a kapott kép kedvezőbb annál, mint amire a kutatók számítottak. Összességében a tanulók 10-12%-a került csak „parkoló pályára”, vagyis nem tanultak tovább vagy nem találtak állást maguknak. Természetesen az is felmerülhet kérdésként, hogy aki továbbtanult, de nem a szakképesítésének megfelelő területen az minnek számít, pályaelhagyónak bizonyos értelemben, korábbi rossz képzési befektetéssel, vagy az ismereteit tágító, több lábon állni igyekvő pályakezdőnek. A válaszadók mélyebb elemzésével sem látunk tisztábban, ugyanis ezen csoport szakmacsoportos és képzési szint szerinti összetétele semmilyen kiugró tendenciát nem mutat, teljesen megfelel az alapcsoport jellemzőinek.

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. A vizsgálat mögötti elképzelés elsősorban az volt, hogy lássuk milyen álláskeresési technikákra lenne célszerű felkészíteni a tanulókat a képzési folyamat során, ugyanis nem csak magának a kompetenciának a fejlesztése a fontos, hanem az is, hogy a pályakezdő *bizonyítani tudja rátermettségét*, eredményesebben tudjon szerepelni a különböző mérési és értékelési helyzetekben. 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 eljárásról 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. Az ő esetükben a dokumentációelemzés mellett komolyabb kompetenciavizsgálat is történt, ami elsősorban arra irányult, hogy milyen szakmai és személyes kompetenciakörrel rendelkeznek.

Érdeemes 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 költségszempontra miatt, másrészt az információk megalapozottsága miatt), 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).

Mennyire készíti fel a szakképző iskola a tanulókat erre a folyamatra? Változatos képet kapunk, de összességében elmondható, hogy az álláskeresési technikák, munkaerő-piaci követelmények megjelentek a szakképzési folyamat során (203 válasz szerint nem volt a tananyag része, de előkerült, további 147 válasz alapján az anyag része volt)). 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). Emellett nyitva hagytuk a lehetőséget, hogy kiegészítsék a listát, de csak néhány megemlítes érkezett, ezért a listán nem változtattunk. A két célcsoport eredményei nagyban közelítenek egymáshoz, ugyanakkor érezhető a kulcsfontosságú területeken (csapatban történő munkavégzés, önállóság, szakmai felkészültség) a *nagyobb munkáltatói elvárás* (1. táblázat).

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

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

Fontos kutatási eredmény, hogy a szaktudás elsajátításának folyamatában a duális képzés csak az első szakaszt jelenti. 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 munkatártnak, 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.

Összefoglalás, fejlesztési javaslatok

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 nem csak az a fontos, hogy jó és alkalmazható szakmai tudással rendelkezzen, hanem el tudja helyezkedni a szervezetben, tudjon kommunikálni, meg tudja szervezni a munkafolyamatait, és kezelni tudja a munkahelyi szintéren felmerülő konfliktusokat. A munkáltatók többsége méri ezen kompetenciák és tulajdonságok meglétét és minőségét, ugyanakkor ezek kifejlesztése – a kompetencia-elvű 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, munkaerő-piaci 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.

Igény van a munkavállalói kompetenciák fejlesztésére a szakképzési folyamatok keretében, *külön időkeretet* hagyva erre, döntően az iskolai szinten kivitelezve ezt, beleágyazva a szakmai alapismeretekbe. A „*soft skill*”-eknek kerettantervi szinten kell megjelenniük, és a modulnak a következő főbb területeket kell minimálisan felölelnie:

- Önismeret, személyiségfejlesztés,
- Kommunikáció, konfliktuskezelés és időmenedzsment a munkahelyen,
- Karriertervezés,
- Minőségmenedzsment,
- Munkavállalói pénzügyek,
- Foglalkozási ismeretek,
- Projektmenedzsment.

Vagyis tartalmilag nem a klasszikus álláskeresési technikákra kell helyezni a hangsúlyt, hanem azon kompetenciák és tulajdonságok kialakítására, amelyek a szervezetbe való beilleszkedést, az önálló és hatékony munka megszervezését, és az önértékelést, elvárásoknak való megfelelési tudást és önfejlesztést teszik lehetővé. *Ennek az alapjait már az alapfokú oktatásban is el kell helyezni, hogy a szakmaválasztást és pályorientációt tudatosabbá tegyük.*

Irodalomjegyzék

László Gyula (szerk.) (2015). *Baranya megye képzési stratégiája*. Pécs: Baranya Megyei Önkormányzat.

Vámosi Tamás (2015). *Tanoncból mesterember*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.