

A felnőttképzésről szóló új törvény előkészítésének egyes javasolt elvei

Birher Nándor Máté*

Jelen munka a törvény alapelveit meghatározó 2010-ben alakult munkacsoport által javasolt alapelveket sorolja fel. A munkacsoport 7 tagból állt, az itt közölt szövegek a tagok által együttesen 2010-ben megalkotott javaslatok. Az alapelvek közül jó néhány már kodifikált formában megtalálható a hatályos szakképzésről szóló törvényben, néhányuk érvényre juthat az új felnőttképzésről szóló törvényben, és természetesen vannak olyanok is, amelyek nem jelennek meg a jogalkotás során.

A tanulmány felépítése a problémafelvetés – megoldási javaslat szerkezetet követi.

1. A felnőtt- és szak-képzési rendszer

Probléma

A magyarországi felnőttképzési rendszer több elemében is vitatható. A felnőttképzési törvény sokkal inkább a felnőttképzés finanszírozásának, vagy a felnőttképzés szervezésének törvénye, mint egy szakmai szabályozó rendszer. A törvény kerettörvény, amelynek célja, hogy a felnőttképzés sokszínűségének teret adjon, azonban a kerettörvény jelleg épp a sokszínűséget fojtja meg, minden képzési formát egyszínű szűrőre festve.

A felnőttképzés szabályozásával kapcsolatban felvethető további kritikai elemek:

1. A felnőttképzési tevékenységet nem definiálja egyértelműen, s ez visszaélésekre ad alapot.
2. A jogszabály szakmai fogalmakat, szabályozókat tartalmaz, amelyek nincsenek minden elemükben összhangban az elvárható vagy a valóságban amúgy működő szakmai elvekkel, gyakorlatokkal.
3. A szabályozott tartalmak elhelyezése a különböző jogszabályokban nem fejezi ki az adott tartalom szabályozási szintjét. Pl. a felnőttképzési tevékenység elvárt dokumentációja nem törvényi szintű kérdés.
4. A jogszabályokban alkalmazott hivatkozások, összefüggések nem minden esetben alkotnak rendszert, ami a jogalkalmazásban jelentős nehézségeket jelent. Pl.: illetékességi kérdések.

* Veszprémi Érseki Hittudományi Főiskola; Kaposvári Egyetem
Email: birher@vhf.hu

5. A felnőttképzési törvény nem ad teret a felnőttképzési tevékenységek teljességének, ezáltal rontja az elvárt indikátorok teljesíthetőségét.
6. A felnőttképzés jogszabályi rendszere a végrehajtók oldaláról számos elemében életszerűtlen vagy teljesíthetetlen elemeket tartalmaz, ami eleve kódolja az amorális működést.
7. A helyzet kialakulásának okai közé sorolható, hogy:
8. A felnőttképzés igazgatásban kevés volt a felnőttképzéshez, mint szakmai tevékenységhez értők aránya.
9. A jogszabályi környezet kialakulását a munkaerőpiaci képzésfelfogás determinálta, már a felnőttképzési törvény létrejöttékor fêkezett volt a tág értelemben vett és valóban mûködtethetô felnőttképzés szabályozás.
10. A felnőttképzési szabályok létrejötté sokkal inkább piacszelektáló vagy közgazdasági okokból történt, szemben a szakma alapon elvárható szabályozással.

A felnőttképzés szakmai módszertani problémái közé sorolható, hogy a felsôoktatás részérôl nem tapasztalható valós input a felnőttképzés világa felé, a felnőttképzés tudományos megközelítése alacsony minôség szintet képvisel.

A felnőttképzés szabályozásával, rendszerével kapcsolatban felvetethetô probléma továbbá, hogy számos nyugat-európai országban külön szabályozás nélkül is hatékonyan folyik ez a tevékenység.

Megoldási - intézkedési javaslat

A felnőttképzés igazgatás szintjén olyan köztisztviselôk foglalkoztatására van szükség, akik valós szakmai ismeretekkel rendelkeznek a felnőttképzés terén, s nem pusztán foglalkoztak életpályájuk során a felnőttképzéssel.

A felsôoktatásban szorgalmazni kell az andragógia képzések tartalomfejlesztését. El kell érni, hogy a felnőttképzés szakmai megközelítése tudományosan is igazolt legyen, s az igazolt eredmények megjelenjenek a felnőttképzéshez kapcsolódó szakmai tevékenységekben.

A háttérintézményekben a felnőttképzés szakmai, módszertani „irányítását”, a felnőttképzési intézmények számára biztosított szolgáltatási rendszert kell kiépíteni annak érdekében, hogy a szakmai fejlesztések hozzáférhetôk, a felnőttképzést folytató szervezetek munkájába beépíthetôk legyenek. Ez azokra az intézményekre igaz elsôsorban, akik az állami forrásokból megvalósuló képzések közremûködôi kívánnak lenni.

Azon képzôk számára, akik szabadpiaci forrásokból valósítják meg a képzési tevékenységet (gazdasági társaságok eredményük terére megvalósított képzései, magánszemélyek által finanszírozott képzések, civil szervezetek önkéntes alapon megvalósított képzései stb.), a lehető leglazább jogi feltételrendszert kell kialakítani. Ez biztosíthatja, hogy a képzôk érdekeltek legyenek a felnőttképzés rendszerében „megjelenni”, s tevékenységük alapján a magyarországi felnőttképzési volumen indikátorához adatot szolgáltatni.

Hatások

A felnőttképzés és a felnőttképzéshez kapcsolódóan a szakképzés minôségének fejlôdése, a megvalósuló képzési tevékenység ellenôrizhetô és szakmailag hiteles rendszerének mûködtetése.

2. Szakoktatási életpálya modell (az átjárhatóság kérdése)

Probléma

A magyarországi képzési szerkezet tagolt, az egyes képzési szegmensek kapcsolódása esetleges. A helyzetet negatívan befolyásolja, hogy az európai uniós forrásokból megvalósuló humán erőforrás-fejlesztési projekteknél nagyon sok tartalom és képzés-fejlesztés valósult meg, azonban ezekről átfogó információval nem rendelkezik a támogató. Sok esetben kiváló szakmai tartalmak egy-egy projektdokumentáció lezárt elemei maradtak (mint ahogy az is igaz, hogy számos fejlesztés talán jobb is, ha nem közismert).

A képzési rendszerben a horizontális átjárhatóság alapjai megszülettek, de a iskolafokokozatok közötti átjárhatóság még alig-alig létezik. Mindössze a felsőoktatási intézmények által megvalósított OKJ-s képzések és egyes felsőoktatási szakok között beszélhetünk valós átjárhatóságról. A szakképzések bemeneti kompetencia követelmények alapján való elérése nem az átjárhatóság fogalmát merítik ki. Ez a lehetőség inkább az iskolafokozat átugrására ad lehetőséget.

Az élethosszig tartó tanulás stratégiája ugyanakkor megköveteli egyrészt a folyamatos fejlődést, másrészt viszont elvárja, hogy az új képzési tartalmak a lehető leghatékonyabban legyenek elérhetőek. Ez a képzési rendszerek átjárhatóságának elemzésével, biztosításával érhető el.

Megoldási - intézkedési javaslat

Az átjárhatóság alapfeltétele, hogy az egyes intézménytípusokban, iskolafokokozatokban egyértelműen azonosított legyen az átszármaztatott tudástartalom és meghatározott legyen ezek ekvivalenciája. Annak érdekében hogy valós átjárhatóság és ezáltal a szakképzési rendszerben egy széles értelemben vett szakoktatási életpályamodell kialakítható legyen, ki kell alakítani a képzési ekvivalencia rendszert. Ehhez alapot ad a szakképzés kompetenciaelvű. Moduláris megközelítése. Az OKJ rendszerét egyszerűsíteni és egységesíteni kell. Az iskolafokozaton átnyúló kapcsolódási pontoknál várhatóan a kompetenciaelemek szintjén lehet meghatározni az ekvivalenciát, hiszen a közoktatás és a felnőttoktatás esetében nem beszélhetünk kompetencia elvű képzési modellről, legalább is nem a szakképzés kompetencia elvével egyezően.

A fokozatosság elve alapján első lépésben egy-egy, különböző iskolafokozathoz tartozó intézményre érdemes kidolgozni az ekvivalencia- és az erre alapozott átjárhatósági rendszert.

Hatások

Az intézmények közötti átjárhatóság tágabb teret enged az egyéni elképzelések megvalósulásának és ezzel párhuzamosan a gyors reagálást igénylő képzési kimenetek biztosításának. Az ekvivalencia rendszerrel egyszerűen, külön mérési eljárások nélkül valósulhat meg az előzetes tudásszint beszámítási rendszere.

Lehetséges problémák a javaslatokkal

A képzések közötti átjárhatóság a képzetek oldaláról közvetlen érdekeltség, a képzők oldaláról viszont ellenérdekeltség áll fenn. A képzési rendszer finanszírozása (közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés) szinte minden esetben arra ösztökéli a

képzőket, hogy magas létszámot vonjanak be a képzésbe, s lehetőség szerint ezt a létszámot a lehető leghosszabb időtartamra tartsák is benn a képzésben. Amennyiben a képzők nem érdekeltek az átjárhatóságban, illetve a már tanult képzési tartalmak elismerésében, úgy az ehhez kapcsolódó rendszerfejlesztés felesleges erőforrás-lekötés.

3. Akkreditáció, FAT, felnőttképzés

Probléma

A szakképzési tevékenységre jelentős hatást gyakorol a felnőttképzés, illetve a felnőttképzési keretek között megvalósuló szakmai képzések.

Jogi szempontból a felnőttképzésnek gyakorlatilag bárki alanya lehet, s amennyiben nem akkreditáltatja magát, lényegében szakmai minősítés és kontroll nélkül végezheti a szakmai képzési tevékenységet. A vizsgáztatás ugyan szakmai értelemben nyújt visszajelzést a képző teljesítményéről, de közvetlenül nem befolyásolja a képző szakmai képzési gyakorlatát.

Az intézményi akkreditáció a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásához képest már nyújt ellenőrzött kereteket, s a képzések személyi és tárgyi feltételeire is tartalmaz előírásokat. Ugyanakkor ki kell jelenteni, hogy az akkreditált intézmények esetében sem beszélhetünk a szakmai képzés valós minőségellenőrzéséről. Az intézmények ellenőrzése tipikusan dokumentum-ellenőrzési tevékenységgel valósul meg, a képzési aktivitás lényegében nem azonosított.

Az intézményi akkreditációval kapcsolatos további negatív jelenség, hogy a képzők tipikusan – a felnőttképzési törvény szándékával ellentétben – nem a szakmai minőség fejlesztése, magasabb szintű gyakorlása okán kérelmezik az intézményi akkreditációt, hanem sokkal inkább forráselérési stratégiák miatt.

Az intézményi akkreditáció mellett a program-akkreditáció is vitatható. Pozitívumként említhető, hogy a felnőttképzést folytató szervezeteket rávezeti a tudatosabb képzési programalkotásra. Ugyanakkor a program-akkreditáció jelenlegi rendszerében nem biztosított minden esetben a szakma-specifikus kontroll. Ez egyszerűen annak köszönhető, hogy a program-akkreditációra benyújtott kérelmek szakmai tartalma sokkal szélesebb spektrumú, mint az eljárásban közreműködő szakértők szakmai jártassága.

Az akkreditáció rendszerében mindenképp probléma, hogy a szervezetek többsége teherként éli meg, felesleges megfelelési lépésnek tartja, s a saját képzői tevékenységére visszatükrözve nem látja a rendszerfejlesztő hatását.

Eljárásrendi szempontból a leglényegesebb kifogás, ami az akkreditációs rendszerrel szemben felvethető, hogy az ellenőrzési, adatazonosítási tevékenység nem kötődik a felnőttképzési tevékenység aktualitásához, a konkrét képzésmegvalósításhoz.

Megoldási-intézkedési javaslat

A felnőttképzési akkreditáció fenntartható elem a felnőttképzés és a felnőttek körében folyó szakképzés esetén. Megfelelő állapotot jelent az is, hogy az állam, mint megrendelő fogalmazza meg az elvárásait az állami pénzek terhére képzést megvalósító szervezetekkel szemben. De világosan tisztázni kell ebben az esetben, mi tekinthető megrendelői elvárásnak, ezek közül mi szolgálja a képzési tevékenység valós minőségbiz-

tosítását és kontrollját, s a szükségtelen, értelmezhetetlen elvárásokat ki kell venni a rendszerből. Lényegében az akkreditáció intézményrendszerének fenntartása esetén újra kell fogalmazni az ahhoz tartozó célokat, követelményeket és a rendszer működését leíró eljárási feltételeket. Kiemelten fontos az ellenőrzések szigorítása is.

Hatások

Egy általános és elfogadott szakmai elveken nyugvó akkreditációs rendszer alkalmas motivált és ellenőrzött szakmai tevékenység kialakítására. Ezzel megelőzhető vagy arányosan szankcionálható a képzés minőségére negatívan ható tényezők. Ez közvetlenül hozzájárul a felnőttképzés és a felnőttképzés keretében megvalósuló tevékenységek hatékonyságnöveléséhez.

4. Valós minőségbiztosítás a szak- és felnőtt-képzésben

1. Probléma

A szakképzés/felnőttképzés (a továbbiakban munkaerő-piaci képzés) területén alapvető probléma az egységes minősítési rendszer hiánya.

Ezen túlmenően probléma, hogy a meglévő rendszerek nem a tényleges minőséget/megfelelőséget vizsgálják, hanem erősen formálisak.

Mindez következik abból, hogy a rendszereket jogszabályok írják körül (pl. 24/2004 FMM) gyakorlatilag szembeállítva a szigorú jogszerű/jogszerűtlen jogászi szemléletet és a folyamatos tökéletesítést célul tűző minőségbiztosítási szemléletet.

Ebből következik, hogy a rendszer ellenőrzései formálisak, a tényleges hibák helyett minőségbiztosítási szempontból lényegtelen jogszerűtlenségeket hangsúlyoznak.

Ez az intézmények magatartását a formális megfelelés (minőség) irányába viszi a tartalmi megfelelés (minőség) helyett.

Összegezve: az irányítás számára jóval fontosabb a képzés megfelelő dokumentálásával elérhető forráslehívás, mint a magas színvonalú képzés.

Strukturális probléma, hogy a finanszírozás szerkezete nem a magas szintű szakmai teljesítést támogatja. Amennyiben a képzés nem egzisztenciális (munkaerőpiaci elhelyezkedés lehetősége) jelentőségű, csak az ösztöndíj megszerzése a cél, vagy a jobb esetben a „papír” megszerzése a cél. Tehát mind a képzendőknek, mind a képzőknek az érdeke a forrásokhoz (ösztöndíj, normatíva) minél könnyebben való hozzájutás.

Összegezve: A képzés célja alap esetben az ismeretek, kompetenciák átadása és átvétele. Torzult rendszer esetén a képzés célja a források megszerzése.

Finanszírozási probléma, hogy a munkaerő-piaci képzésekbe beáramló korábban elképzelhetetlen mennyiségű EU forrás torzítja a rendszert. A piaci szempontok helyett a fogyasztó számára „ingyenes” valójában túlárzott, formális teljesítésre ösztönző szerkezet lesz az elvart.

Összegezve: a képzési kínálat, a fizetőképes kereslet fogalmi különválnak

Tényleges probléma a divergáló érdekek: a magas színvonalú képzés (jó szakember képzése) senkinek sem igazi érdeke a következők miatt:

Képzésben résztvevő: „nincs munka se így se úgy”, inkább csak ösztöndíj, és/vagy papír legyen.

Képző: a lehető legnagyobb költséghatékonyságra törekszik, amihez formális elszámolás kell, mivel a résztvevő maga sem vár el tényleges teljesítést.

Állam: sikerüljön minél hatékonyabban lehívni az EU forrásokat.

Képzést közvetítők (hivatalok, központok, kamarák): teljesüljenek az alapvető indikátorok tartalmi ellenőrzés nélkül.

Összegezve: a rendszerben senkinek sem érdeke a tartalmi ellenőrzés

Sajátosan magyar képzési probléma: a választások után a hirtelen nagy arányú munkahelyteremtés két irányból történhet – alacsony képzettségű hh rétegek munkaerőpiacra való helyezésével, továbbá – szakképzési életpályamodell kialakításával.

Összegezve: egyszerre kell kialakítani egy gyors reagálású, hh-ra fókuszáló képzési rendszert és egy magas színvonalú átjárható szakképzési struktúrát

2. Megoldási - intézkedési javaslat

Egységes minősítési rendszer

Az egységes rendszer kialakítása az EU normák alapján is elengedhetetlen. Ennek alapjai a TAMOP 2.2.1 programban elkészültek.

„A fejlesztés adaptálja az Európai Parlament és Tanács által jóváhagyott Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszert (EQARF) és annak elemeit. Az Egységes Szakképzési Minőségbiztosítási Keretrendszer igazodva az uniós elvárásokhoz elsőként alkalmazza az EQARF indikátorokat.

A tanulmány javaslatot tesz a rendszer bevezetéséhez segítségül kialakítandó támogató adatbázisra – melynek kialakításakor figyelembe vesszük a Szakiskolai Fejlesztési Programban létrehozott benchmarking adatbázist is. Megállapítja, hogy amennyiben az indikátorok rendszere kiépül, és valamennyi intézmény alkalmazza, az eredmények összehasonlíthatóvá válnak.

Végül az utolsó fejezet javaslatot tesz az Egységes Szakképzési Minőségirányítási Keretrendszer (ESZMK) alkotóelemeire és felépítésére, a Keretrendszerhez való csatlakozás szerkezetére, az Egységes Szakképzési Önértékelési Modell (ESZÖM) követelményrendszerére, továbbá a minőségirányítási rendszer szervezeti hátterének (ágazatirányítás, regionális szervezeti-, és intézményi szintű) feladataira is.”¹

A rendszer előnye, hogy egységes adatkezelést tesz lehetővé. A rendszer leírása azonban nem fogja az alapvető problémát megoldani: nem formális, hanem tartalmi minőségre van szükség. Az elkészült rendszer gyökeres felülvizsgálta szükséges, továbbá a felnőttképzési mutatóink javítása érdekében a rendszer statisztikai elemeit ki kell terjeszteni minden képzésre (munkavédelmi képzések, sport képzések, kishajóvezetői tanfolyamok stb.) Tipikus ugyanis, hogy a magyar felnőttképzési statisztikák azért ijesztően alacsonyak, mert sok képzés nem jelenik meg bennük, mivel maguk a képzők sem tudják, hogy felnőttképzést végeznek.

Összegezve: egy egyszerű statisztikai rendszer használatát minden képzéshez kötelezővé kell tenni. Tudatosítani és szankcionálni kell.

Az egységes minősítési rendszernek alapjaiban a korábbi rendszereknél jóval egyszerűbbnek kell lennie, az adminisztráció helyett a tényleges minőséget kell tükröznie. Ennek két alapkritériuma van: igénybe veszik-e a szolgáltatást? ill. el tudnak-e

¹ <http://www.kepzesevolucioja.hu/index.php/component/content/article/35-minsegbiztositas/98-egyseges-miniranyitasi-keretrendszer-bevezetese>

helyezkedni vele? A minőségbiztosítás, ha nem az önkéntes értékelismerésen alapul, soha nem lesz igazán hasznos.

A megfelelőség kritériumait kell szigorúan jogszabályba foglalni. A képzéseket tipizálni kell, azokhoz meg kell határozni az alapvető eszközöket. A megfelelőségnek a tartalomra és nem a formára kell irányulnia. A megfelelőséget és a minőséget monitorozni (fokozatosan szankcionálni, követni, visszacsatolni, támogatni) és ellenőrizni kell. A jelenleg durva és átgondolatlan ellenőrzés helyett támogató monitorozásra van szükség. (Ez végezhető piaci alapon is, mint általában a minőségbiztosítási rendszerek auditja.)

Összegezve: a megfelelőség jogszabályi körülírása és az önkéntes minőségkövetés támogatása az elsődleges cél. A támogató monitoring elengedhetetlen.

Tudatosítani kell, a jelentéseinkben leírtak, az indikátoraink, az elméleteink formálisan szépek és igazak, a tartalom azonban messze mögötte kullog. Elégedjünk meg a tartalmi javításával, hagyjunk fel a kollektív hazudozással.

Támogassuk a helyi, szakmai, munkaerőpiachoz kötődő minősítési rendszereket. A kamarák a hivatali jellegük helyett inkább a „céh” jellegüket domborítsák ki a tartalmi vizsgálat előtérbe helyezésével.

Összegezve: a monitorozást szakmailag kompetens személyek, szervezetek végezzék, ne hivatalok és hivatalnokok.

Finanszírozási struktúrák hatékonyságának mérése

A támogatások komplex intézményrendszereken keresztül jutnak el a felhasználókhoz. Az intézményrendszer az adminisztrációban és nem a tényleges minőségben érdekelt. A felesleges sokszorozódásokat meg kell szüntetni, a közvetítő intézmények helyett centrális forráselosztásra kell törekedni. A források elosztását „globálisan” kell végiggondolni (alanyi jogon juttatni), ám a felhasználás ellenőrzését „lokálisan” kell elvégezni. A szükségtelen háttérintézményeket meg kell szüntetni, helyettük a forrásokat közvetlenül az érdekeltekhez kell eljuttatni. Az érdekeltek tartalmi teljesítményét differenciált ösztönző rendszerrel kell támogatni. A tényleges igényt szabad csak támogatni, a továbbfoglalkoztatást ösztönözni kell.

A projekt jellegű képzésfinanszírozás frusztrációi inkább a normatív jellegű centrális elosztás felé tolják a rendszert. A jelenlegi munkaügyi központok által végzett képzési igény felmérés lassú és nem jól finanszírozott. Az elvek jók, a gyakorlat azonban nem hatékony. Nem engedhető meg a forrásért való képzés.

Összegezve: a képzésnek kötődnie kell a munkaerőpiaci igényekhez, csak ilyen képzés lehet finanszírozható. A felesleges háttérintézményeket ki kell venni az elosztási rendszerből.

EU források torzító hatásának megszüntetése

Az EU források bevonása több területen kontra produktív volt. Ennek tipikus példája a gyakorlatilag működésképtelen TISZK rendszer kialakítása, vagy a pazarló TAMOP 2.2.1 program. Az EU forrásokat fel kell használni, azonban amennyire csak lehet oktatási infrastruktúra fejlesztésre. Az infrastruktúra kihasználtságát ténylegesen mérni kell! A finanszírozás kritériuma a kihasználtság legyen. Biztosítani kell forrásokat az amortizációra ill. a taneszközökre. A képzésnek feltétlenül a munkaerőpiaci igényekhez kell igazodnia, különösen is igaz ez a hátrányos helyzetű csoportok igényeire. Komplex közmunka programok tervezése és finanszírozása szükséges. A projekt tervezése legyen egyszerű, központi és kísérje a megvalósítást helyi szintű monitoring. Maga a monitoring tevékenység is kiváló foglalkoztatási lehetőség és

gyakorlótérp a középzvezetők számára. A monitoringot magából a támogatási forrásból kell finanszírozni.

Összegezve: az EU forrásokat lehetőleg nagy központi automatikus programok formájában kell elosztani egyszerű elszámolás és intenzív monitorozás mellett. Támogatandó a kihasználtságához kötött infrastruktúra fejlesztés és fenntartás.

Érdekkonvergencia

Azonosítani kell a rendszer szereplőinek érdekeit. Célszerű azonosítani a szereplők kapcsolati rendszerét (irányok és intenzitás). A felmérésből kiderül, hogy hol vannak a redundanciák, továbbá, hol jelennek meg a formális, hol a tartalmi igények. A formális igényeket a minimálisra kell szorítani a közreműködők számának csökkentésével is. Csak olyan tevékenységek hagyhatók meg, amelyeknél az érdek a munkaerőpiaci képzés és a foglalkoztatás. A segélyek rendszerét át kell alakítani a képzéshez és a munkavégzéshez kötődő differenciáló rendszerre.

Tudatosítani kell a társadalomban, hogy a szakmunka érték. A szakmai érdekképviseletek biztosítsák ennek az értéknek a képviseletét. Támasszanak szigorú minőségi kritériumokat, alakítsák ki a minősítők hálózatát. Ezt a hálózatot célszerű EU forrásokból finanszírozni.

Összegezve: a foglalkoztatás lényege a személyes érdekek találkozása. A rendszerből mindinkább ki kell venni a hivatalt, helyére pedig szakmai, személyi elkötelezettséget kell tenni.

Két frontos cselekvés

A segélyezési rendszer átalakítását a foglalkoztatási rendszer átalakításához kell kötni. Ki kell alakítani a hátrányos helyzetű személyeket foglalkoztató gazdasági alapon nyugvó, fenntartható foglalkoztatási rendszert (pl. foglalkoztatási szövetkezetek). Ezt össze kell hangolni az agrárpolitikával is. Az célzott kompetenciafejlesztő képzéseknek gyorsnak és hatékonyak kell lenniük. Folyamatos támogató rendszert célszerű működtetni. Elengedhetetlen a fenntarthatóság folyamatos elemzése és a szükséges visszacsatolások.

A képzési rendszer legyen valóban munkaerőpiaci szemléletű. A képzés értékét ugyanis a foglalkoztatási lehetőség adja. A képzés legyen átjárható felfelé és visszafelé egyaránt. A megszerzett mesterlevélnek legyen tekintélye, amit a képzés minősége tud garantálni. A mesterlevél legyen bemeneti lehetőség felsőfokú szakképzéshez, ill. esetlegesen BA képzéshez is.

A sok szempontból használhatatlan OKJ-s rendszert egyszerűsíteni és közelíteni kell a munkaerőpiaci kompetenciaelvárásokhoz.

Összegezve: a munkaerőpiaci képzés rendszerének kialakítását a foglalkoztathatósághoz kell kötni.