

RÉGI KIHÍVÁSOK, ÚJ VÁLASZOK – A DUÁLIS SZAKKÉPZÉS PÁLYASZOCIALIZÁCIÓT ELŐTÉRBE HELYEZŐ, ÚJ TÍPUSÚ MEGKÖZELÍTÉSE

OLD CHALLENGES, NEW RESPONSES – A NEW APPROACH TO DUAL
VOCATIONAL TRAINING WITH A FOCUS ON CAREER SOCIALISATION

Kenderfi Miklós¹, Kulcsár Szilvia², Fűrész István³

¹egyetemi docens, ²kancellár, ³tanácsadó, pályaorientációs tanár

¹Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet,
^{2,3}Székesfehérvári Szakképzési Centrum

E-mail: kenderfi.miklos.mate@uni-mate.hu¹, kancellar@szfzsc.hu², ifuresz@datatrans.hu³

Összefoglalás

A duális szakképzési rendszer bevezetése minden korábbinál jobb lehetőséget biztosít a képzésben érdekelték együttműködésére és közös felelősséggyakorlására. Utat nyit a képzés hatékonyságának fokozásához azáltal, hogy az irányított pályaszocializáció révén növeli a tanulók szakmai helytállásának esélyeit. A pályaszocializáció maga is folyamat és mint ilyen, irányítható. Ennek ellenére jelenleg egyelőre spontán hatások együtteseként valósul meg. Ezért tartjuk szükségesnek annak tudományos és gyakorlati áttekintését, miként lehet tervszerű cselekvéssel támogatni a duális képzésben mindezt és hogyan lehet az ember és a gazdaság szolgálatába állítani. Téma feldolgozása jelen esetben nem csak tudományos megalapozást, de rövid szakképzéstörténeti áttekintést is igényel.

Abstract

The introduction of a dual vocational training system offers better opportunities than ever before for cooperation and shared responsibility between stakeholders. It paves the way for improving the effectiveness of training by increasing the chances of learners' career prospects through guided career socialisation. Career socialisation is itself a process and as such, it can be managed. However, it is currently still a combination of spontaneous effects. This is why we believe it is necessary to take an academic and practical look at how this can be supported by planned action in dual training and how it can be placed at the service of people and the economy. In the present case, this requires not only an academic approach but also a brief overview of the history of vocational training.

Kulcsszavak: duális képzés, pályaorientáció, pályaszocializáció

JEL besorolás: I25, I28, J24, L84, O15

LCC: LC1041-1048, LC1081-1087.4

Pályaválasztás, pályafejlődés, pályaszocializáció

A szakképzésből kikerülő fiatal felnőttek néhány év távlatából már viszonylag pontosan megfogalmazzák, hogy intézményüknek hol, milyen területen kellett volna mást adnia ahhoz, hogy szakmai tevékenységükre, még pontosabban életpályájukra felkészüljenek. Az okok között igen gyakran az hangzik el, hogy az adott képzés tanulókkal szemben támasztott követelményei nem igazodnak a valóság kihívásaihoz, nem készítetnek kellő erőfeszítésre. A

következőkben ennek a jelenségnek a hátterét keressük a pedagógia, pszichológia és a szociológia, időnként azok határterületei magyarázóelveinek segítségével. Kísérletet teszünk néhány, a témánk szempontjából releváns fogalom, folyamat tisztázására különböző hazai és nemzetközi, már-már klasszikusnak mondható szakirodalom segítségével. Bátran merünk visszanyúlni akár több évtizeddel korábbi munkákhoz, hiszen a közelmúlt mértékadó publikációi (pl. Szentés, 2014; Margitics, 2015) is ezekre alapoznak, tehát azok érvényességükből mit sem veszítettek.

A kiindulási pontnak a szocializációt tekintjük, mely lényegében az a folyamat, amelynek során a tanuló szert tesz szociális személyiségére (J. Szilágyi – Völgyesy, 1985). Ennek kialakulásában szerepet kapnak mindazok az intézmények is, amelyek a pálya elvárt normáit közvetítik tudatosan szervezett hatások segítségével a tervezett pedagógiai munka során. A társadalmi személyiség végeredményben számos szerepből tevődik össze, amelyek mintegy biztosítják az egyént egyrészt a feladatok vállalására, másrészt a feladatokból következő tevékenység végrehajtására. A szocializációs folyamat egyik eredményének tekinthető a szociális érettség kialakulása. Amennyiben mint állapotra tekintünk erre a minőségre, úgy a tanulók esetében a viszonylag homogén, objektív feltételek ellenére is rendkívül sokféleképpen alakul. Különösen differenciálódik ez a folyamat időben és minőségben. A szociális érettség szorosan összefügg az adott társadalmi környezettel, annak sajátos értékeivel és az ezek alapján kialakuló szerepmintákkal. A különböző képzési szinteken tanuló fiatalok környezetében ható társadalmi összetevők határozzák meg azt, hogy a felnőttek társadalmába való átlépés mikor következik be. Manapság egyes ifjúsági rétegek már sokkal korábban elérik a felnőttkort (László et al., 1988), míg mások csak hosszú iskolai képzés után válnak a szó valóságos értelmében felnőtté. Az a társadalmi közeg, amelyben a fiatalok felnőnek, különböző kritériumok alapján minősíti az egyént érettnak, illetve éretlennek. Annak megfelelően, ahogy az egyén tényleges magatartását normák, minták, szokások, értékek tartományaihoz viszonyítjuk, beszélhetünk különböző szintű szocializáltságról. Szempontunkból kiemelt jelentőséggel bír, hogy a szociális érettség azt is jelzi, hogy az adott munka ellátására feljogosító szakértelem birtokában van-e az egyén. Mindezek tükrében könnyen belátható, hogy a (pálya)szocializációs folyamatok tudatos irányítása nélkül nem bizonyulhat elég eredményesnek a társadalom és az egyén szempontjából is értelmezhető kellő érettség, legyen az pálya- vagy szociális érettség kimunkálása.

A címben megadott fogalmak leírásához a továbbiakban a fejlődési modellből indulunk ki, mely a pályaválasztás értelmezésének jó keretét adja. Herr és Cramer (1992) szerint Ginsberg és munkatársai már a múlt század közepén megkísérelték az életszakaszokat pályaválasztás szempontjából elemezni. A modell kidolgozásakor azokból a kérdésekből indultak ki, hogy a szakma szempontjából fontos személyiségjegyek az életnek melyik szakaszában jelennek meg, és ekkor a környezet milyen jellemző befolyást gyakorol. A pályaválasztás folyamatát a belső és külső tényezők közötti kompromisszumként értelmezték. Ez azt jelenti, hogy az egyén érdeklődése, képességei és értékei, valamint az aktuális munkaerőpiac, jövedelemstruktúra és a pályák presztízse kölcsönös ráhatásai között épül ki a kompromisszum. Ezeknek a kísérleti feltevéseknek az alap gondolata az volt, hogy a fiatalok élményeit a pályaválasztás időszakában meghatározónak kell tekinteni. Ginsberg elméletének jelentősége abban rejlik, hogy a fejlődéselvet hangsúlyozta a pályaválasztásban.

Ennek a modellnek a figyelembevételével D. E. Super (1990) a pályaválasztás helyett pályafutást meghatározó, az életen át tartó szakmai fejlődésre vonatkozó elmélet kidolgozására törekszik. Ennek kapcsán egy ötszakaszos modellt vázol fel, ami a tanulók pályaeorientációjának támogatását szolgáló tevékenység szempontjából igen jelentős. A szerző öt stádiumot

különböztet meg, melyek további alfázisokra oszthatóak. Az alábbiakban ennek a modellnek csupán a célcsoportunk szempontjából releváns időszakának jellemzőit kívánjuk összefoglalni. Ide tartozik a növekedési fázis utolsó szakasza (13-14 év) és a teljes explorációs stádium (15-24 év). Ebben a korszakban kezdi kipróbálni magát a fiatal olyan iskolai vagy szabadidős tevékenységekben, ahol konkrét módon megnyilvánulnak a személyiségjellemzői. Egyre tudatosabban keresi azokat az alkalmakat (pl. szakkör, alkalmi-, nyári- vagy önkéntes munka), amelyek során kipróbálhat olyan szerepeket, melyek megfelelnek ezen tulajdonságainak. Ezek a próbálkozások nem vezetnek jellemzően tartós választáshoz, legfeljebb ideiglenes szakmai döntések születnek. Itt válik fontossá az önvizsgálat, az önismeret bővítése, mélyítése. Ezt követően a kísérletezések során szerzett reális tapasztalatoknak megfelelően kialakul a domináns szakmai terület, ahol az elképzelését megvalósíthatja. A végén ki is próbálja ezt és mérlegeli, hogy megfelel-e életpályának ez az adott tevékenység, elemzi a saját öndefiníciója és a szakmai szerep egybevághóságát. Super elmélete a pályaválasztás és a pályán tanúsított magatartás pszichológiai koncepcióját képezi. Segíti érvényre juttatni azt a gondolatot, miszerint a pályaválasztás és a szakmai fejlődés életen át tartó folyamat, amely a személyiséggel és a pályával kapcsolatos követelmények egymásra hatását dinamikus egységben kezeli.

A pályaválasztás folyamatként való felfogása az életút, a szociális tanulás, a szocializáció fogalmának bevezetését eredményezte a pályalélektan rendszerébe. A szocializációs folyamat lényeges összetevője a pályaszocializáció, amelynek „*során az egyén bekapcsolódik a társadalmi munkamegosztásba, a munkavégző társadalmi környezetéhez alkalmazkodik, s annak elismert, együttműködő és hatékony tagjává válik*” (Ritoókné, 1986:7). Ennek folyamán azokat a meghatározott értékeket, normákat, magatartásmódokat, elvárásokat hordozó pályá-, illetve foglalkozási szerepeket kell megismerni és elsajátítani, valamint alkotó módon alkalmazni, amelyekre az adott pályán szükségünk van (Helembai – Zakar, 1993). Ezzel összefüggésben kívánjuk megjegyezni, hogy a Szilágyi vezette munkacsoport (2005) elengedhetetlennek tartja a pályaelképzelés stabilitását és azt az erőfeszítést, ami a kitűzött cél eléréséhez szükséges. Szilágyi (2000) – Csirszka modelljét felhasználva – az életpályát két szakaszra bontotta, a pályaadaptáció, valamint a pályatevékenység szakaszára, majd ezeket tovább tagolta: az előbbit az általános képzés és a szakmai képzés, míg az utóbbit a szakmai beilleszkedés és a hasznos szakmai tevékenység stádiumaira. Rámutat azokra a személyiségfejlődési folyamatokra és feladatokra is, amelyek a sikeres döntés meghozatalához szükségesek. A személy aktuális állapotjelző fogalmaként említi a pályaválasztási érettséget, mely az általánosból a szakmai képzésbe való átmenethez szükséges döntés feltétele. Rókusfalvy (1969:49) szerint ez a minőség „*biztosítja a szakmai képzésnek legalább minimális sikerét és felébreszti a tanulóban a szakmai beilleszkedésre való tartós törekvést*” is. A pályaválasztási érettség kialakulásában jelentős szerepet kap a reális önismeret. Itt nem mehetünk el szó nélkül amellett, hogy valamennyi szakirodalom világosan jelzi a tanulók 14 éves kori pályaválasztási éretlenségét. Ennek egyenes következménye, hogy a pályaválasztási döntésben felértékelődik szocializációs csoportok hatása, kiemelten a szülőké (Kenderfi, 2019). A következő fejlettségi szint a pályarérettség (az előbbivel nem azonos, de a személyiségfejlődés folyamatában egységet képeznek), amely a képzés és szakmai beilleszkedés életpálya szakaszok közötti határon helyezkedik el. Ez teszi lehetővé a tanult szakmában majd az eredményes munkavégzést. A tényleges szakmai beilleszkedéshez ki kell alakuljanak a pályarérettség elemei, úgymint „*munkarérettség*”, „*üzemi érettség*”, „*szociális érettség*”. Ez utóbbi fogalom jól ismert a szocializáció témaköréből, ahol a szociális érettséggel fejezhető ki a folyamatban elért szint. J. Szilágyi pályaszocializációs kutatásaira figyelemmel határozza meg, mely jól jelzi a pályarérettséggel való összefüggését. Szerinte (1985:22) a szociális érettség „*a szakmai végzettségnek megfelelő, társadalmi normatívákat figyelembe vevő, a személyiség*

öndefinícióján alapuló, tanult társadalmi szerepek felelősséggel való alkalmazása”. A folyamat harmadik eleme az önmegvalósítási érettség, mely a hasznos szakmai tevékenység során jellemzi az egyént. Ez alatt azt értjük, hogy képességeinket ki tudjuk úgy bontakoztatni a munka során, hogy a saját és a környezet realitásaihoz igazítva, önállóan hozzuk meg az egyéni életpályával kapcsolatos soron következő döntéseket – mert döntések bizony lesznek, hiszen a XXI. század emberének útja változással, változtatással, adott esetben vargabetűkkel és zsákutcákkal terhelt (pl. lemorzsolódás).

A tanulók pályaszocializációját érintő kérdés a foglalkozási szerep elsajátítása, mellyel kapcsolatban egy rövid kitekintést kívánunk adni. Az adott pálya hatékony gyakorlása érdekében meg kell ismerni a környezeti elvárásokat, ami az ember – pálya megfelelés alapfeltételét is jelenti. A pályára való felkészülés során nem elegendő a gyakorlati feladatok elvégzésének alapjául szolgáló ismeretek, vagy a követelmények elsajátítása. Ennek kapcsán lényeges kérdés a foglalkozási szerep összetevőinek tisztázottsága. Ide tartoznak az említettekén túl a személyiséggel szemben a szereppartnerek által támasztott elvárások, mellyel kapcsolatban másik sarkalatos kérdés vetődik fel, az elvárások összeegyeztethetősége, ami a pályafejlődés folyamán újabb és újabb kihívásokkal szembesíti az egyént. Mindezekhez meg kell ismerni a szerepek komplex tartalmát, továbbá a szereppartnerek viselkedését, melyre a munkatevékenység alkalmával van lehetőség. Szilágyi (2000) ezt a szakmai életre való felkészülést, mint az egyén pályával való azonosulásának folyamatát, az egyéni és szociokulturális tényezők egymásra hatásának eredményeként, azok szintéziseként értelmezi.

Valamennyi szerző egyetért abban, hogy a pályafejlődés egyik legfőbb meghatározója az egyén életútjának, élethelyzeteinek minősége. Fontosnak tartjuk az adott foglalkozási szerep egyes összetevőinek előzetes kipróbálását, hiszen a különböző alkalmakhoz kapcsolódó, az egyén aktivitására épülő tapasztalok gazdagítják, fejlesztik a személyiségét, mely segíti a pályafejlődés alakulását.

A hazai pályafejlődési elméleteket (Rókusfalvy, 1969; Szilágyi, 1982) alapul véve Szabó (2008) négy szakaszra osztja a pályaszocializáció folyamatát. Az első szakaszt pályaaorientációként értelmezi, amikor az adott pálya iránti elköteleződés alakul ki. A második a szakmai képzés időszaka, amikor a kellő ismeretek elsajátítása eredményeképpen elérhető a pályaaérettség, mely a tanult szakmában való helytállás feltételeként értelmezhető. Ezt követi a pályakezdés, amikor a realitásban teszteli, hogy milyen mértékig készült fel az egyén a folyamat utolsó elemére, a pályavitelre. Ennek során már tisztában vagyunk a pálya valóságos előnyeivel és hátrányaival.

Daheim (1970, In: Szilágyi – Völgyesy, 1996) vizsgálta a társadalmi befolyásokat, leginkább a viszonyítási személyek és csoportok hatását. Rámutatott arra, hogy a pályaszocializáció különböző szakaszaiban más-más személyek befolyása a legjelentősebb. A folyamat elején az elsődleges csoport, vagyis a család, a szülők szerepe a leglényegesebb, majd az iskolai tanárok és a kortársak szocializációs hatása kerül előtérbe. A pályakezdés és a pályavitel során a szakmai és munkahelyi csoportok, kollégák és felettesek befolyásolása válik a legerősebbé. Super máig érvényes elméletében (1990) hangsúlyozza, hogy a pályán való fejlődés meghatározható, mint a növekedés és tanulás folyamata, amibe beleértendő a pályán való viselkedés minden pillanata, a pályával kapcsolatos viselkedési repertoár folyamatos alkalmazása. A pályakeresés és a pályán való fejlődés tehát a személyiségfejlődés része. Ritoók (2008) hangsúlyozza, hogy a pályával való azonosulás szempontjából az általános személyiségfejlesztés legalább olyan lényeges feltétel, mint a speciális pályaválasztási előkészítés.

A gyakorlati képzés alakulása az 1993. évi szakképzési törvénytől napjainkig

Amint a bevezetőben jeleztük, a téma igényel egy szakképzéstörténeti áttekintést is, hiszen a duális képzésnek jelentős hazai előzményei is vannak. A rendszerváltástól napjainkig a szakképzés számos átalakítást követően jutott el a mai szerkezetéhez és irányítási rendszeréhez. Ennek részletes vizsgálata most nem lehet a célunk, de folyamat néhány elemére rá kell világítani azért, hogy a bemutatni kívánt jó gyakorlat haszna és jelentősége bizonyítható legyen. A folyamatos fejlesztések kritikus pontjait a közvélemény és az érintettek is az iskolarendszer módosulásában látták, miközben az csupán egy szelete volt átalakulásnak. Alapvető változás a 2011. évi oktatási és szakképzés jogszabályok bevezetése után történt. A komplex átforgalmazásból tanulmányunkban két szorosan összetartozó területet ragadunk ki. Az egyik a képző intézmények szervezeti és irányítási rendje, a másik gyakorlati képzés kérdése. Az első megoldást nyert a szakképzési centrumok bevezetésével, a másodikkra a duális képzés megvalósítása a válasz.

A gazdasági szereplők képviselői 2011. előtt is igyekeztek a jogalkotásban és a fejlesztési források elosztásában érvényesíteni az érdekeiket. Ez nem járt az általuk elvárt eredménnyel és nem valósult meg a remélt mértékben a szakképző rendszer és a gazdaság kapcsolata sem. Ennek okát az érdekegység hiányában és az irányítás megosztottságában látjuk. Ezt a jelenséget jól foglalja össze a 3K Concens Iroda munkaerőpiaci előrejelzése (Dávid et al., 2007) már a címében, miszerint „Nem egyeznek...”. Az állami fenntartás bevezetése nélkül nem lehetett megteremteni a szakképzők szereplőinek érdekazonosságát. Ma már más a helyzet, de a cselekvési alapot biztosító jogszabályok mellett a képzést végzőknek kell az együttműködéshez szükséges bizalmat és garanciákat felmutatni a gazdálkodó szervezetek felé. A 2011. évet megelőző képzésszervezési törekvések, pl. Térségi Integrált Szakképző Központ (TISZK) rendszer nem jelentett megoldást a szervezeti és gyakorlati képzés problémaegyüttesére. A gazdálkodó szervezetek érdekérvényesítése nem emelkedett megfelelő szintre. 2004-től kezdően az első 16 TISZK (majd az ezt követő 7 modell is) lehetőséget biztosított erre, hiszen beépülhettek volna a képzőszervezetbe. Feltételezésünk szerint ennek háttérében a vállalatok informálatlansága és ennek következtében motiválatlansága állt. Az okokat nem a jogszabályokban kell keresni, sokkal inkább a korábbi fenntartók óvatosságában és az iskolák rosszul értelmezett függetlenségükhöz való ragaszkodásában. A régi berögződések mellett a figyelem áttevődött a fejlesztési források helyi lehetőségeken és érdekeltségeken alapuló felhasználására. A Dobszai – Vámosi szerzőpáros munkájára hivatkozva (2013:32) azt mondhatjuk ezzel a jelenségvilággal kapcsolatban, hogy „a felek együttműködésének minősége rányomja bélyegét a képzés hatékonyságára”. A hasonló problémáknak szeretné elejét venni a székesfehérvári projekt, aminek bemutatása előtt még néhány rövid megjegyzést tartunk szükségesnek. Korábban az együttműködési megállapodásokon nyugvó külső gyakorlatok többnyire csak a képzőhelyi kapacitásokkal függték össze. A tapasztalatok szerint a tanulószerveződésen alapuló gyakorlati képzésnek sok az ágazati sajátossága és nagyon eltérő mértékű volt a külső gyakorlólhelyeken foglalkoztatottak aránya (vö. Szakképzés 4.0). A képzést vállaló gazdálkodó szervezetek közvetlen támogatása merevvé vált a gazdaság változó igényeivel szemben és a sok változás szkeptikussá tette a többi szereplőt is.

A korábbi szakképzésfejlesztési törekvések nem alkottak olyan egységes rendszert, mint amire jelenleg épülhet a köznevelés, a szakképzés és felsőoktatás szervezése, valamint a gazdálkodó szervezetek együttműködése. Ennek alapját a jogalkotás és az államirányítás rendszerének fejlesztése teremtette meg az egységes minisztériumi irányítás kialakításával. Ez akkor lehet eredményes, ha a képzés szereplői a központi (állami háttérű) szolgáltatások mellett a helyi feladatoknak megfelelő módszertani támogatást is kapnak.

A duális képzés alakulása a 2011. évi jogalkotástól a megvalósításig

A szakképzési és felnőttképzési rendszer megújítása a Kormány döntése értelmében a Szakképzés 4.0 Stratégia alapján kerül megvalósításra, az 1168/2019. (III. 28.) Korm. határozat szerint. A stratégia részleteiben is bemutatja a kormányzat által megfogalmazott új igényeket. Ezek felölelik a szakképzés és a felnőttképzés jelentős fejlesztését, frissítését, integrációját, a folyamat- helyett a kimenetszabályozott rendszer érvényesülését. A szakképzés átalakításának stratégiai célja a munkaerőpiac igényeihez az eddigieknél jóval rugalmasabban alkalmazkodó és magas színvonalú szakmai képzési rendszer kimunkálása.

Kormányzati cél a gazdaság versenyképességének megőrzése, a vállalkozások támogatása, a gazdaság igényeinek megfelelő képzettséggel és kompetenciákkal rendelkező munkaerő biztosítása. Az új struktúra alapelve szerint az iskolarendszer feladata, hogy széles ágazati szakmai alaptudást és a foglalkoztatók által elvárt kompetenciákat adjon. Az ágazati alaptudással lehet a duális gyakorlati képzés során hatékonyan elsajátítani a speciális szakmai ismereteket. Az iskolából kikerülő szakemberek minőségi szakmai ismeretekkel és a tanulás képességével lesznek alkalmasak a felnőttképzés és a vállalati továbbképzés rendszerében megújítani tudásukat a szakmai karrierjük során, az életen át tartó tanulás jegyében.

Az új szakképzési törvény változást hozott a duális képzőhelyen történő foglalkoztatásban. Az eddigi tanulószerveződést szakképzési munkaszerződés váltja fel. Ezzel a határozott idejű kontraktussal a tanuló és a duális képzőhely között munkaviszony jön létre a munka törvénykönyve alapján. A pénzbeli juttatás helyett munkabért kell fizetni a gyakorlatát töltő tanulónak, szakképzési munkaszerződést pedig a jövőben nemcsak tanuló jogviszonyban állóval lehet kötni, hanem a felnőttképzési jogviszonyban álló személlyel is. A duális képzőhely a szakma, évfolyam és munkanapok számának függvényében érvényesíthet adókedvezményt. A jelenlegi szabályozásnak köszönhetően mind a tanulók számára, mind a gazdálkodók számára rentábilis a részvétel.

Kimondhatjuk, hogy a duális képzés a társadalmi, gazdasági környezetünk elvárása. A nagy tudású, széles látókörű, szociális- és pályaerett munkavállaló „pedagógiai kimunkálása” ennek keretein belül sikeresebben valósítható meg, és a gyakorlatiképző is kinevelheti az emberi erőforrás utánpótlását. A képzésben résztvevő személy valós munkakörnyezetben szocializálódhat, megismerheti az adott szervezeti kultúrát. A munkaadók a saját igényeiknek, elvárásaiknak megfelelően képzett munkaerőhöz juthatnak. A fiatalok pedig már a tanulóévek alatt megismerik a cég technológiáit, a munkahelyi elvárásokat, valós körülmények között tapasztalják meg a munkaszocializációt. A duális képzésben töltött évek alatt pedig piacépes tudásra tesznek szert. Ehhez azonban szükséges a szakképzés-szervezés támogatásának innovációja is. A módszertani támogatást nyújtó szervezetek (NSZFH, IKK, kamarák) mellett a gazdálkodó szervezetek helyzetét és igényét közelebbről ismerő szakképzési centrumok és/vagy szakértői csoportok innovációs potenciáljának kihasználására is érdemes törekedni. Véleményünk szerint nélkülözhetetlen a jó gyakorlatok multiplikációja.

Állami garanciák és pénzügyi alapok a jogi lehetőségek megvalósításához

A hatályos jogszabályok adta keretek szükségesek, de nem elegendők a duális képzés eredményes folytatásához. A jogszabály együttes és a pénzügyi források biztosítása a vállalati, foglalkoztatói szféra és szakképző iskolák közvetlen irányítói számára egyaránt fontos. Ez a feltételrendszer csak abban az esetben működőképes, ha társul hozzá minden közreműködő partner részéről a kellő szemlélet, felkészültség és elkötelezettség. Ennek fundamentuma a bizalom, mely csak abban az esetben várható el, ha minden érintett fél garantált működési

biztonsága, és képesek érdekeiket egyeztetni. (Utaltunk rá, hogy más okok mellett ennek hiánya szabott gátat 2004 – 2011 között a TISZK rendszer eredményes működésének és remélt kiterjesztésének.)

Bár a kamarák számos információs anyagot adnak ki és jelentős humán erőforrással igyekeznek a duális képzés szervezését segíteni, a feladat megoldása nem várható el tőlük. A kamarai rendszer nem képviseli a duális képzésben érintett gazdálkodó szervezetek összességét. Erre jó példa a korábbi Regionális Képzési és Fejlesztési Bizottságok működése, ahol a foglalkoztatói oldal megosztott volt. Amennyiben egy térségben összetett a képzési és a foglalkoztatási struktúra, akkor a centrumok és a független tanácsadó szervezetek együtt képesek arra, hogy a duális képzés foglalkoztatói számára világos képet adjanak az érdekeikről és a lehetőségeikről. A Szakképzés 4.0. dokumentumban (ITM, 2019:51) szó szerint is olvasható: „*Helyi szinten elsősorban a kancellárok feladata, hogy a szakképzési centrumok választ adjanak a térség gazdasági szereplőinek munkaerő-piaci igényeire.*” Ideértve azt is, hogy a munkaerő alatt társadalmi szereplőként munkát vállaló, vagy vállalkozó személyről beszélünk. A kancellároknak tehát célszerű olyan tanácsadó szervezetekre támaszkodni, amelyek képesek a pályaszocializációs folyamat irányításában is segíteni a duális partnereknek.

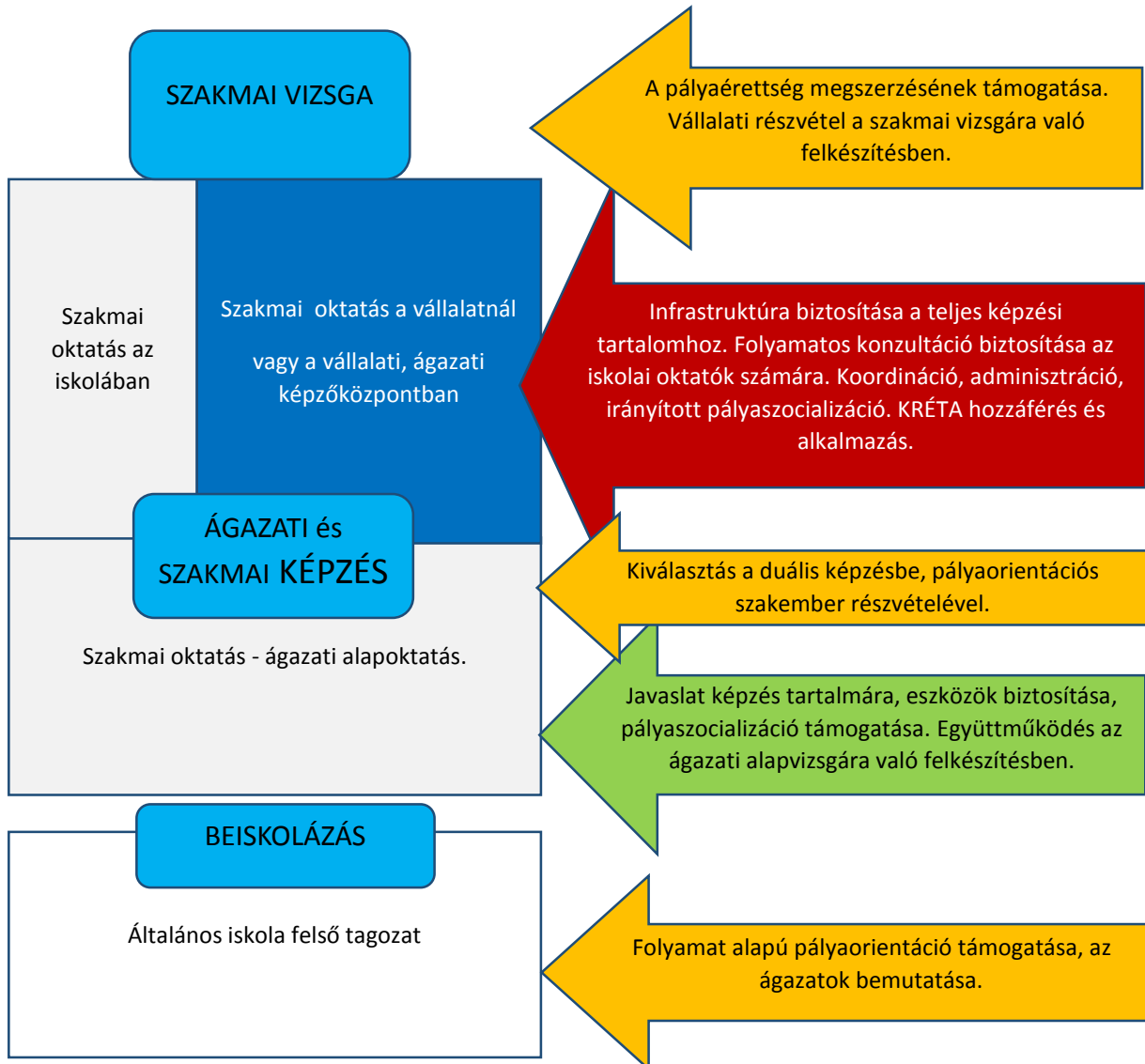
Új utakon az együttműködés, a szervezés és a pályaszocializáció

A fentiek megvalósítása érdekében az iskolai szemléletfejlesztési tevékenységen túl szükséges olyan vállalati képzések létrehozása, ahol korszerű módszertanok, segéd- és tananyagok segítik a gazdálkodók duális képzésbe történő becsatornázását. Egyidejűleg tökéletesen informált, hozzáértő és magabiztos céges partneri hálózat kialakítása ajánlatos ahhoz, hogy az ember-pálya megfelelés alapú pályaorientáció kiterjesztése révén a szakképzésbe bekerülő vagy bekerülni szándékozó tanulók és szüleik pontos információt kapjanak a szakmai képzésekről. Fontos tehát tisztázni a reális elvárásokat és lehetőségeket az iskolarendszer és gazdálkodó szervezetek viszonyában. Az új szakképzési rendszer, a duális képzés bevezetése, a projektoktatás módszertanának alkalmazása a gazdálkodó szervezetben a tanulókkal foglalkozó kollégától új gondolkodásmódot, módszertani megújulást vár el. Kiemelt jelentőséggel bír a vállalati szakemberek és oktatók folyamatos felkészítése és bevonása az intézményi munkába, a közös képzési program kialakítása és megvalósítása érdekében. Az együttes felelősségvállalás mellett cél a tanuló vizsgára történő felkészítése, miközben elengedhetetlen a pályaearitetséget biztosító folytatólagos pályaorientáció és pályaszocializáció támogatása. Ha a paradigmaváltás csak részlegesen, a foglalkoztatási módra és tananyagtartalomra vonatkozó együttműködés területein történne meg, az háttérben tartaná a munkahelyi környezetben megvalósuló pályaszocializáció lehetőségét. A minőségi szocializáció a képzési hatékonyság fokozásának alapvető eszköze (feltéve, hogy az szakszerű irányítás és folyamatkövetés mellett történik). Erről lemondani hiba lenne. Ugyanakkor külön kutatómunka nélkül is megállapítható, hogy legtöbb esetben csak a szakmai környezet spontán hatásai és a modellkövetés hat szocializációként.

A jó gyakorlat fontosabb elemeiről (...és mégis egyeznek, vö: Dávid et al, 2007)

Az új szakképzési rendszer a duális partnerektől új megközelítést igényel több területen is. Elengedhetetlen a duális partnerek, így az iskolai oktatók, a saját és partnercégek szakembereinek szoros és szabályozott kooperációja. Az 1. számú ábrán az ezt kísérő tanácsadói folyamatot kívánjuk bemutatni. Egyaránt feltüntetésre kerültek a szakoktatásirányítás és a pályaszocializáció mozzanatai. Az ábra ugyan egy folyamat megjelenítése, de nem a klasszikus műszaki vagy informatikai megjelenítési modellt követi.

Célunk nem az elágazások és visszacsatolások részletezése, hanem áttekintés nyújtása a képzési szakaszok jellemzőiről és az azokhoz kapcsolódó kiemelt feladatokról. A baloldalon levő négyzetek a képzés jellemző szakoktatás-igazgatási feladatainak egymásra épülését jelzik. A jobboldali nyilak tartalmi az aktuális pályáorientációs és szocializációs tartalmú beavatkozásokat mutatják.



1. ábra: A duális szakoktatás és támogató rendszere

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

Az ábrázolt folyamat elemeiből a szakoktatás irányítási területekhez kívánunk néhány megjegyzést fűzni. A szemléletfejlesztés során a változások megértésére irányuló tanácsadói tevékenység kiter a változások szükségességére és szemléleti alapjaira is. A szolgáltatás során kellő hangsúlyt kap egy olyan elem, ami elméleti problémának tűnik, mégis a gyakorlati cselekvés alapja is. Ez a szocializációs motiváció. A jelenlegi foglalkoztatói követelmények mellett nem lesz hatékony a képzés, ami szakmai ismeretek elsajátítására akarja leszűkíteni a szakoktatást.

Mind a duális képzésben, mind pedig a potenciálisan érdekelt gazdasági szervezeteknél zavart okozhat, hogy kivel és hogyan érdemes a kapcsolatot kiépíteni és fenntartani. A teljes jogszabályi környezet alapján kiderül, hogy elsősorban a szakképzési centrum kancellárjával javasolt feltérképezni az együttműködési lehetőségeket.

A tanácsadó szervezet napi szinten és az előremutató gazdasági elemzésben is együttműködik a duális partnerekkel. Bemutatja, hogy a többletteleher helyett gazdasági előnyt jelent a szakképzési munkaszerződéssel történő tanulófoglalkoztatás. A szabályozás megtartja a korábbi tanulósz szerződés előnyeit (pl. pihenőidő), biztosítva ezáltal érdekelttségüket. A Munka Törvénykönyve garanciális rendelkezéseit hangsúlyosabban terjeszti ki a tanuló és a duális képzőhely jogviszonyára, mellyel együtt a szakképzési munkaszerződés közelíti a szakképző intézmény tanulóját a munka világához. Általános érvennyel elmondhatjuk, hogy a tanulói munkaszerződés rendszere az Alaptörvény minden alapvető jogát kiterjeszti a tanulóra. A szerződés ezáltal erősebb garanciát jelent a korábbi tanulósz szerződésnél. A Munka Törvénykönyve 18. §-ában meghatározott tájékoztatási kötelezettség, a munkabérfizetésre vonatkozó 154-155. §-ok fontos példák erre. Kiemelésre érdemes még a 115-126. §-ok környezetében található, a szabadsággal összefüggő rendelkezéssor. Nem célunk a Munka Törvénykönyve részletes elemzése a tanulófoglalkoztatás kapcsán, csupán néhány példát idéztünk a törvényi szinten magalapozott garanciák köréből a törvényalkotói szándék szemléltetésére.

Tehát jelentős változás az eddigi juttatásnál magasabb mértékű munkabér biztosítása is, de hosszú távra még fontosabb a pályaszocializáció munkahelyi környezetben való megvalósítása. A tanácsadó szervezet és a centrum egyaránt felkészült annak szakszerű bemutatására, hogy melyek a duális képzés, a munkaszerződéses tanulói jogviszony pénzügyi, gazdálkodási és egyéb előnyei a foglalkoztatók számára.

A duális képzőhely a szakképzési munkaszerződés megkötését megelőzően a tanulók, illetve a képzésben részt vevő személyek számára – a Munka Törvénykönyvében foglalt adatkezelési rendelkezések megtartásával – kiválasztási eljárást folytathat le. Ez a foglalkoztató szervezet HR munkatársai számára rutinfeladatnak tűnhet, azonban az iskolai pályaorientáció jelenlegi helyzetében érdemes együttműködniük szakirányú, tehát kifejezetten pályaorientációs szakirányú diplomával rendelkező tanárokkal (Borbély-Pecze et al., 2019). A mintaprojektben résztvevő centrum rendelkezik ilyen szakemberekkel és egy olyan egyedi rendszerrel, aminek középpontjában a számítógéppel támogatott egyéni tanácsadás, mint ingyenes szolgáltatás áll. A duális képzést támogató szolgáltatás alapvető szemléletformálási célja, hogy a gazdasági szervezeteknek olyan, a kiválasztást megalapozó pályaorientációs folyamat lehetőségét mutassa be, ami a duális képzés egészét segíti. Ez együtt jár azzal, hogy a beiskolázási és iskolaválasztási tanácsadás megkülönböztetésre kerüljön a pályaorientációtól és alapja legyen a pályaszocializációt is biztosító, a lemorzsolódás veszélyét csökkentő érdemi foglalkoztatással (Kenderfi – Fűrész, 2021).

A képzők és tanulók együttműködésére is kiterjedő tanácsadói munka kiemelt elemei a kommunikáció, a konfliktuskezelés, a kreativitásösztönzéssel való közelítés a tanulóhoz, a közösségi integráció segítésének módszerei, eszközei, eljárásai. Ugyanis elengedhetetlen a tanulókkal megismertetni a teremtő munka örömét, amire a jelenkori kommunikációs hatások ellenére még mindig vágnak. A tanulók korábban a perspektíva és megbecsülés hiányában alul motiváltak voltak (Fűrész, 2009). A tudatos szocializáció során mindez biztosítható.

A centrum és a tanácsadó szervezet segíti a tanulót foglalkoztató vagy foglalkoztatni kívánó szervezeteket abban, hogy a képzési programba a szakmai gyakorlati oktatás idejére miként tudják jog- és szakszerűen, megvalósítható módon beépíteni a számukra fontos speciális elemeket a 20 %-os szabad sávba.

A duális képzést támogató szolgáltatás folyamata megfelel a tevékenységforma általános gyakorlatának. Innovációs jellegét az adja, hogy túllép azokon a paradigmákon, melyek hozzájárultak ahhoz, hogy a korábbi szakképzési reformkísérletek nem váltották be a hozzájuk fűzött reményeket. Új tartalmakat használó elemei a kapcsolatfelvétel, egyeztetés, a projektmunka tartalmának meghatározása. Gyakori módszer megbeszélés, a tréning, a műhelymunka, az adat- és véleménygyűjtés. Megszokott alkalmak a rendszeresen szervezett workshopok is, melyek tartalmát, tárgyát a felek közösen határozzák meg. Minden arra irányul, hogy a tanuló ne tárgya legyen a képzésnek, hanem alanya, aki képzésben való részvétel módjával maga is meghatározója lesz saját fejlődésének. Itt kívánjuk még megjegyezni, hogy a Szakképzési Centrum szervezetében működő külsőkapcsolati csoport munkatársai munkaköri leírása tartalmazza a koordinációs és támogató feladatokat.

Az innovatív elemei között van a tanácsadói tevékenység folyamatjellegének hangsúlyozása és megvalósítása, új eljárások integrálása az iskola és a képzőszervezet szinergikus együttműködésébe. Ez utóbbinak fontos technikai eleme a duális partnereknek a KRÉTA rendszerbe való bekapcsolása, mely hozzáférési igényt ösztönzik is. A centrum intézményei a képzőhely részére felhasználói profilt biztosítanak a KRÉTA rendszerhez. A profil létrehozását követően a szakképző intézmény segítséget nyújt a WEB alapú elektronikus adminisztrációs rendszerébe való belépéshez, az abban való eligazodáshoz, az elérési útvonal megismeréséhez. Ennek azért van jelentősége, mert a korábbi gyakorlatban kommunikáció az iskola és munkahely között háttérbe szorult és a szülők nem vagy későn kaptak hiteles információt a gyermekükkel, illetve a képzéssel összefüggő történésekről. A mintaprojekt a fejlődő tevékenységnek csupán egy részeseleme. Nem csak a tapasztalatok beépülése révén valósul meg az előrelépés és a szolgáltatás minőségének biztosítása, hanem szolgáltató tevékenység tartalmi arányainak változásában is. A mintaprojektben még a rendszerindítás és az átmenetmenedzselés a központi kérdés. Később azonban a jogkövetés, a duális folyamat minőségbiztosítása az eredmények multiplikációja, az eredménykövetés és a társadalmi integráció mélyítése is tanácsadói folyamat és az együttműködés részévé válik.

Ahol a tanulók már kollégák. Pályaszocializáció a duális munkakörnyezetben

A képzéstámogató szolgáltatási mintaprojekt egy fontos eleme az „Ahol a tanulók már kollégák” megnevezésű tréning. A jelenlegi duális képzési lehetőségek ugyanis nem csak munkajogi és társadalombiztosítási előnyök mentén egyesíthetik a tanuló és képző-foglalkoztató hely érdekeit. Fentebb említettük a duális képzés és a pályaszocializáció kapcsolatát. Jelentősége miatt erre külön is kitérnénk, de a fent idézett mottó sajátos alkalmat ad rá. A tanuló munkaszerződéssel való foglalkoztatása új lehetőségeket nyit a szakképzés legelhanyagoltabb feladatának reformjára is. Ez a pályaszocializáció, aminek a pályaorientációra kell épülnie. Olyan paradigmaváltásra van szükség, ami szintén igényli tanácsadó (szervezet) bevonását. Még akkor is, ha van olyan kivételes iskola vagy centrum, ahol a pályaorientációhoz szakirányú diplomával rendelkező munkatárs áll rendelkezésre. A vállalati és iskolai szervezeti kultúra változásának ki kell terjednie erre a területre és az ehhez kapcsolódó feladatrendszerre is.

Evidenciának tűnik az a kijelentés, hogy az iskolai környezet nem elegendő a szakemberjelölt (pálya)szocializációjához, az csak a gyakorlati képzés során teljesezhet az ki. A vállalati szféra közvetlen hatásai azzal a veszéllyel járnak, hogy a számos együttműködési, termelési és szolgáltatási feladat mellett csak spontán szocializáció valósul meg. A vállalati kultúrával szemben jogos elvárás, hogy szűken értelmezett szakmai képzés mellett, illetve annak részeként azokat a szociális kompetenciákat is fejlessze a gyakorlati képzés során, amit a vállalati hatékonyság eleve igényel a szakembereitől. Borbély-Pecze (2016) megállapítja, hogy a pályaszocializációt folyamatnak tekintjük, ami azzal is jár, hogy a szakképzés lezárásáról (pl. finanszírozási, logisztikai okokból) muszáj beszélünk, de ez nem jelenti az életpályaépítési kompetenciák fejlesztésének végét. Tudatos pedagógia ráhatás, tervezett és folyamatos pályaszocializáció nélkül az új gyakorlati képzési lehetőség egy területen ismét vesztes lehet. Ma már nem elegendő a spontán szocializációval is megközelíthető habitus elmélet által leírt pályaérettségi szint. A szerepelmélet fogalmkörébe tartozó szocializációs jelleg és eredmény is kevés. Lineáris pályaorientációra épülő pályaérettségi és ezzel egyenes összefüggésben szociális érettségi szint elérésére van szükség. A tanácsadási rendszernek ezért része a pályaszocializáció is, mert ebben teljesez ki a pályaorientáció, ami pályaválasztási érettségtől a pályaérettségen át vezet a foglalkozási- vagy munkaérettségig. A tanácsadói projekt tréning keretében bemutatja pályaszocializáció pályaorientációra épülő és a helyi munkakörnyezetre alapozó szocializáció folyamatát és eszközeit.

Összefoglalás

Az állam és a munkaadói érdekképviselői szervezetek számos támogató tevékenységgel segítik a duális képzés reformját. Ez a képzési mód történetileg nem új, de szellemiségében és jogi, valamint pénzügyi alapjaiban új formát kapott. A változás új lehetőségekkel is jár. A korábbi tapasztalatok indokolják, hogy az érintett iskolák és a gazdálkodó szervezetek az új lehetőségekhez a megszokottakon túlmutató módszertani támogatást kapjanak, az állami segítségen túl. A feladatok megoldása olyan innovációt és öntevékenységet igényel, ami első sorban a helyi sajátosságokat veszi figyelembe. A kizárólag belső erőforrásokra való támaszkodás korlátozza a lehetőségek kimerítését, ezért célszerű külső szellemi forrásokat is bevonni. Különös tekintettel arra, hogy a szervezeti és foglalkoztatási változások csak akkor vezethetnek a duális képzés teljes sikeréhez, ha ezek mellett az irányított pályaszocializáció is megvalósul. Ez alapvető feltétele a humán erőforrásfejlesztésnek és a tanulóknak is elemi érdeke. Az itt bemutatott modellben a már kollégának tekintett tanulók pályaszocializációja tervezett, irányított és a pályaorientációt kiterjesztő alapon történik.

Az innovációt vállalatokkal szemben alapvető elvárás a helyi kezdeményezések és eredmények megosztása. Ennek egyik példája a Székesfehérvári Szakképzési Centrum és a Cometgroup tanácsadó szervezet tárgyalat együttműködése. E szervezet egyik referenciája a nevezett a szakképzési centrummal folytatott munka. A Centrum azért lehetett alkalmas az innovációra, mert több pályaorientációs tanári képesítéssel is rendelkező munkatársa van. Így biztosított, hogy a pályaorientációs munka középpontjában ne a beiskolázás mennyiségi céljai álljanak, hanem a minőségi, emberközpontú pályaorientáció. Ez nagymértékben hozzájárul a leírt eljárás sikeres alkalmazásához és ezzel összefüggésben a lemorzsolódás minimális szinten tartásához.

Irodalomjegyzék

1. Borbély-Pecze T. B. (2016): Szakképzés és pályaorientáció – tévutak és lehetőségek. *Educatio*. Vol. 25. No. 1. 59-69. p., ISSN 1419-8827

2. Borbély-Pecze T. B. et al. (2019): Pályabolyongások – Pályaorientációról a Szakképzés 4.0 stratégia kapcsán. Új Pedagógia Szemle. Vol. 69. No. 7-8. 95-106. p., ISSN 1788-2400
3. Dávid J. et al. (2007): Nem egyeznek... A munkaerőpiaci kereslet és kínálat előrejelzése: 2005-2015. Budapest, 3K Consens Iroda.
<http://www.3kconsens.hu/files/A%20munkaeropiaci%20kereslet%20es%20kinalat%20elorejelzese%202005%202015.pdf> [Letöltés ideje: 2022. 05.14.]
4. Dobszai B. – Vámosi T. (2013): A középfokú szakképző iskolák és a vállalati szféra együttműködési jellemző adatai. Szakképzési Szemle. Vol. 29. No. 3. 23-42. p. ISSN 0237-2347
5. Fűrész I. (2009): Az ember, a gazdaság és a szakképzés. Mester és Tanítvány. No. 23. 42-51. p. ISSN 1785-4342
6. Helembai K. – Zakar A. (1993): Pályafejlődés és szerepsajátítás. Az Eszterházy Károly Tanárképző Főiskola tudományos közleményei (Új sorozat 21. köt.). Tanulmányok a neveléstudomány és a pszichológia köréből = Acta Academiae Paedagogicae Agriensis. Sectio Paedagogica et Psychologica. 261-272. p. URI: <http://publikacio.uni-eszterhazy.hu/id/eprint/2908>
7. Herr, L. E. – Cramer, H. S. (1992): Career Guidance and Counseling Through the Life Span. New York, HarperCollins Publishers.
8. ITM (2019): Szakképzés 4.0 – A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakpolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira. Budapest, ITM.
https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024
[Letöltés ideje: 2022. 08.10.]
9. J. Szilágyi K. (1985): Kísérlet a szociális érettség vizsgálatára a felsőoktatásban. Pályaválasztás. Vol. 18. No. 4. 19-26. p. ISSN 0134-0581
10. J. Szilágyi K. – Völgyesy P. (1985): A pályafejlődés vizsgálatának módszertani lehetőségei a felsőoktatásban. Budapest, Oktatókutató Intézet.
11. Kenderfi M. (2019): A pályaorientáció elmélete és gyakorlata hazánkban. Munkaügyi Szemle. Vol. 62. No. 4. 52-61. p. ISSN 2064-3748
12. Kenderfi M. – Fűrész I. (2021): Szemléletváltás a szakképzésben: a lemorzsolódás megelőzésének pályaorientáció központú megközelítése. Új Munkaügyi Szemle. Vol. 2. No. 4. 18-30. p. ISSN 2677-1306
13. László K. et al. (1988): Iskolai veszélyeztetettség és pályaszocializáció. Pedagógiai Szemle. Vol. 38. No. 6. 533-539. p. ISSN 0031-3785
14. Margitics F. (2015): Pályalélektan – pályatervezés. Nyíregyháza, Nyíregyházi Főiskola. 133 p. ISBN 978-615-5545-53-5
15. Ritoók M. (2008): Pályafejlődés – pályafejlődési tanácsadás. Egy negyven évet átfogó longitudinális pályakövető vizsgálat tanulságai. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó. 104 p. ISBN 978-963-463-973-2
16. Ritoók P. (1986): Személyiségfejlesztés és pályaválasztás. Budapest, Tankönyvkiadó. 193 p. ISBN 963-17-8713-3
17. Rókusfalvy P. (1969): Pályaválasztás, pályaválasztási érettség. Budapest, Tankönyvkiadó. 279 p.
18. Super, D. E. (1990): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In: Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice. Duane Brown, Linda Brooks, and associates. Second Edition. San Francisco, Jossey-Bass Publishers. 197-261. p.
19. Szabó I. (2008): Bevezetés a szociálpszichológiába. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó. 122 p. ISBN 978-963-19-5490-6

20. Szentes E. (2014): A felsőfokú képzés a szakmai fejlődés meghatározó időszak. *Magiszter*. Vol. 12. No. 3. 45-52. p. ISSN 1583-6436
21. Szilágyi K. (1982): Az orvossá válás folyamatának pszichológiai elemzése különös tekintettel a pályaalakulás szempontjaira. Kandidátusi értekezés. Budapest.
22. Szilágyi K. (2000): *Munka- pályatanácsadás mint professzió*. Budapest, Kollégium Kft. 326 p. ISBN 963-00-4620-2
23. Szilágyi K. et al. (2005): A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei. Kutatási zárótanulmány. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet. 117 p.
24. Szilágyi K. – Völgyesy P. (1996): *Pályorientáció*. Egyetemi jegyzet. Gödöllő, GATE. GTK. TKI. 129 p.

A műre a Creative Commons 4.0 standard licenc alábbi típusa vonatkozik: [CC-BY-NC-ND-4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

