

Az oktatás és a gazdaság együttműködésének szerepe a munkavállalói készségek fejlesztésében

Prof. Dr. Szécsi Gábor

tanszékvezető egyetemi tanár (PTE KPVK)

Az információ kora egyúttal a mediatisáció kora is. Az információs technológiák (internet, mobiltelefon stb.) mindennapi használata révén a média logikája mindinkább behálózza életvilágunkat, hatással van a társadalom és a kultúra minden elemére, megváltoztatja a tudásról és tanulásról alkotott fogalmunkat. A mediatisált kultúra keretein belül kiteljesedő és az információs társadalom alapjául szolgáló tudás mindinkább gyakorlativá, multimediálissá, transzdiszciplinárisává válik. Átalakulnak a tudásgyarapítás alapvető mintázatai: egyetemesen elfogadott követelményként jelenik meg az egész életen át tartó tanulás, az ismeretelsajátítás mindennapi folyamataiban a formális, iskolai intézményeket mindinkább felváltják a nyitott művelődés többnyire virtuális környezetei. A tudomány és a pedagógia gyakorlatát egyre erőteljesebben befolyásolja az a felismerés, hogy nem létezik tisztán elméleti tudás, bármiféle *knowing that* valamiféle *knowing how*-ra támaszkodik.

Ezek azok az általános felismerések, amelyeket a tudásalapú társadalom és gazdaság működési mechanizmusai közvetítenek nap mint nap az oktatás irányába a mediatisálódó kultúra világában. A hálózati társadalomban kapcsolatait eredményesen építő, a sikeres információfeldolgozás és –továbbítás kritériumait jól ismerő, a kreatív problémamegoldás és nyelvhasználat eszközeit megfelelően alkalmazó jövőbeni munkavállalók képzése olyan alapvető társadalmi, gazdasági igényként fogalmazódik meg a pedagógia felé, amit nem lehet már megkerülni a tantervek véglegesítésekor. A legfontosabb tanulság ebből a szempontból, hogy az oktatási és nevelési tevékenység során már kisgyermekkorától erősíteni és fejleszteni kell a gyakorlati tudás mindennapi alkalmazását segítő készségeket, képességeket: a problémák iránti nyitottságot, a kreatív és kollaboratív problémamegoldás iránti fogékonyságot, a csoportban, hálózatban való együttműködés képességét, megfelelő kommunikációs készséget, azt a képességet, hogy az új nyelvi és fogalmi eszközök segítségével minél eredményesebben tudjon valaki információkat feldolgozni és továbbadni a mindennapi ismeretelsajátítási és munkafolyamatok során. Ezek azok az alapvető kompetenciák, amelyek révén sikeres, a munkáját eredményesen, a munkáltatói elvárásoknak megfelelően végző munkavállalóvá válhat egy fiatal az információ korában. Előadásomban arra kívánok rávilágítani, hogy miként alapozhatók meg ezek a készségek egy, az oktatás és gazdaság erőteljesebb együttműködésére épülő pedagógiai paradigmaváltás jegyében.

Az információs társadalom által megkövetelt általános készségek természetesen megjelennek a munka világában is. Ma már a gyakorlati ismereteit jól működtető és folyamatosan gyarapítani képes, az információkat gyorsan és eredményesen feldolgozni és továbbítani tudó munkavállaló tudása jelent valódi értéket a hazai és nemzetközi munkaerőpiacon. Alapvető kritériummá vált a tudatosan fejlesztett készségek révén jól működtethető gyakorlati tudás. Így a vállalatok, régiók és nemzetgazdaságok versenyében ez a fajta humán tőke, és ezáltal az emberi tőkét a fenti szempontok figyelembevételével kifejlesztő oktatási-képzési rendszer hatékonysága, minősége a gazdasági versenyképesség egyre meghatározóbb tényezőjeként jelenik meg. Alapvető elvárásként fogalmazódik meg a gazdaság irányából az olyan gyakorlatorientált, kompetenciaelvű oktatási, képzési programok kidolgozása, amelyek az egyént foglalkoztathatóvá és továbbfejleszhetővé teszik, és aktív, beilleszkedni, a változó társadalmi, kulturális viszonyok közepette eligazodni tudó állampolgárrá nevelik személyes és egyéb (viselkedéskultúra, önértékelés, döntési képesség stb.) kompetenciák átadásával.

A szervezetbe felvételt nyert munkatárs esetében nem csupán az a fontos, hogy jó és alkalmazható szakmai tudással rendelkezzen, hanem az is, hogy el tudja helyezkedni a szervezetben, képes legyen eredményesen kommunikálni, meg tudja szervezni a munkafolyamatait, és kezelni tudja a munkahelyi szintéren felmerülő konfliktusokat is. A munkáltatók többsége méri ezeknek a kompetenciáknak és tulajdonságoknak a meglétét és minőségét, ugyanakkor ezek kifejlesztése – a kompetenciaelvű megközelítés ellenére – még mindig nem kap elég figyelmet a hazai oktatási, képzési programokban. Azaz bár ezek az igények és szempontok egyre határozottabban artikulálódnak a gazdaság irányából, a hazai oktatási, képzési gyakorlat még nem hangolódott rá teljes mértékben a belőlük fakadó elvárásokra. Különböző vizsgálatok egyértelművé tették, hogy ennek egyik oka a képző intézmények és a vállalatok kompetencia-felfogása közötti különbségben rejlik. Amíg ugyanis a képző intézmény készség alatt valamilyen értékelhető, meghatározott szakmai referenciakeretbe illeszkedő tudást ért, addig a vállalatok inkább műveleti, cselekvő, tevékenységben és eredményben megjelenő tudást fogadnak el kompetenciaként. Más szóval, a munkaadók a kognitív ismereteken túl nagy jelentőséget tulajdonítanak az olyan, munkahelyi közegben is érvényesülő szociális kompetenciáknak, mint például a konfliktuskezelési és kommunikációs készség, vagy a csoportos munkavégzés képessége.

A gazdaság mind több fórumon hangoztatott elvárása tehát az oktatás felé a kompetenciaalapú fejlesztés, képzés szakmai feltételeinek megteremtése. Az információs technológiák megjelenését kísérő kulturális, társadalmi változások mellett ez az egyre erőteljesebben artikulálódó elvárás is szükségessé tett egy, az oktatás, képzés teljes vertikumát érintő paradigmaváltást. A gazdaság szereplői, a szakmai kamarák és az érdekképviseleti szervek részéről ugyanis folyamatosan megfogalmazódó bírálat, hogy a fenntartók és a szakképző intézmények nem a munkaerőpiac igényeinek megfelelő képzéseket működtetnek. A probléma megoldása természetesen közel sem egyszerű. A fenntartók és az iskolák szándékain túl, számtalan tényező befolyásolja, hogy a végeredmény nem megfelelő a felhasználók számára. Több, az utóbbi években végzett

felmérés is egyértelművé tette, hogy a gazdaság képviselőinek többsége nincs megelégedve az elhelyezkedni kívánó munkavállalók szakmai felkészültségével, képességeivel. Alapvető problémának jelölik meg ezen belül is az önálló munkavégzés képességének hiányát, a munkafegyelmi problémákat, illetve a munkakultúrabeli hiányosságokat. A kamarák szakembereinek többsége ezzel a véleménnyel egyetértve a mennyiségi és minőségi hiányosságokért általában a nem megfelelően szervezett, a munkaerő-piac igényeit nem szem előtt tartó iskolarendszert teszi felelőssé.

A fenti kritika háttérben rejlő munkaadói elvárásokra világítanak rá azok a kutatások is, amelyeket a Pécsi Tudományegyetem felnőttképzési kutatócsoportja végzett 2016 és 2017 között a Dél-dunántúli és a Dél-alföldi régió térségében. A csaknem 200 szervezetet érintő vizsgálat egyértelműen igazolta ugyanis az alábbi hipotéziseket:

1. 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 ezeknek a (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 az oktatási rendszerből kikerülő munkavállalók munkahelyi kompetenciáival, az oktatás, képzés alapvető hiányosságának tartják, hogy ezeknek a készségeknek a fejlesztésére nem fordítanak kellő figyelmet a formális tanulás keretein belül.

A kutatás egyik kiemelt területét a munkavállalói kompetenciák azonosítása és fontosságának megítélése jelentette. A vizsgálatok egyértelművé tették, hogy a pályakezdők és a munkáltatók többnyire hasonlóan vélekednek a legfontosabb munkavállalói kompetenciákról. Mindkét célcsoport fontosnak ítéli a gyakorlatban jól alkalmazható tudást, a jó kommunikációs készséget, a rugalmasságot, a jó munkaszervezést és időgazdálkodást, valamint a konfliktuskezelési készséget. Ugyanakkor néhány kulcsfontosságú területen (csapatban történő munkavégzés, önállóság) nagyobb a munkáltatói elvárás. Abban viszont mind a megkérdezett munkaadók, mind a pályakezdő munkavállalók egyetértettek, hogy ezeknek a kompetenciáknak az elsajátítására az oktatás, képzés nem kínál megfelelő kereteket.

A kutatás tehát rávilágított arra, hogy az oktatás és gazdaság együttműködésének egyik legfontosabb hozadéka annak tudatosítása lehet az oktatáspolitikusok számára, hogy egyre nagyobb igény mutatkozik a munkavállalói kompetenciák iskolai szintéren kivitelezett és szakmai ismeretekbe ágyazott fejlesztésére.

Ezeknek a fejlesztési programoknak kerettantervi szinten kell megjelenniük, és a modulnak a következő főbb területeket kellene 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 azoknak a készségeknek és tulajdonságoknak a kialakítására, amelyek a szervezetbe való beilleszkedést, az önálló és hatékony munka megszervezését, az önértékelést, elvárásoknak való megfelelés képességét és önfejlesztést teszik lehetővé. Ennek alapjait pedig már az alapfokú oktatásban meg kell teremteni annak érdekében, hogy a szakmaválasztást és pályaeorientációt még tudatosabbá tegyünk.

Az alapfokú, általános iskolai oktatás jelentős szerepet tölt be a szóban forgó készségek megalapozásában. Az alapfokot sikeresen elvégzők ebben az időszakban szerzik meg azokat a képességeket és kompetenciákat, amelyekre építkezve vagy sikeresen továbbképzik magukat, vagy közvetlenül megjelennek a munkaerőpiacon. Mindkét esetben – a nevéből adódóan is – meghatározó a tanulásra való képesség kifejlesztésének kérdésköre. Általánosan megjelenő probléma például, hogy a szakképzésbe áramló fiatalok körében egyre több a funkcionális analfabéta, ami egyaránt komoly nehézségeket okoz a képző intézménynek és a képzésben részt vevő fiatalnak. A szakképzés során ugyanis az alapvető készségek hiánya és pótlása miatt csak korlátozott keretek állnak rendelkezésre az elsajátítandó munkavállalói kompetenciák kialakítására.

Ezek a problémák a tartalom-alapú tervezésre épülő és a lexikai tudást preferáló pedagógiai programok dominanciájából is fakadnak, amit sokáig a magyar oktatási rendszer legfőbb pozitívumának tekintettek. A középfokú tanulmányok megalapozásaként egyre több és több lexikális tudásanyaggal töltötték fel az alapfokú képzést, miközben a módszertan és az időtervezés nem változott. Az elmúlt időszakban azonban bebizonyosodott, hogy a megnövekedett terhelés az átlag alatti, de sokszor az átlagos tanulók számára is túlzott, ami miatt a rendszer nem képes hozzájárulni a problémamegoldó és logikai-gyakorlati alkalmazási képesség készség szintjére történő fejlesztéshez.

A hátrányok sok esetben már az alsóbb osztályokban kialakulnak, és az évek során halmozódnak, aminek következtében a végzés előtt már nem tudnak érdemben változtatni a tanuló tudás- és kompetenciaszintjén. A tanulók ezzel a tudással kerülnek be a szakképzésbe, ahol viszont az alapkompentenciák megléte nélkül nem lehet fejleszteni a szakmai kompetenciákat sem.

Kiemelt igény ezért napjainkban az alapfokú oktatás esetében a gyakorlatiasabb tudás elsajátításának támogatása, hogy a tanulóban kialakuljanak azok a kompetenciák, amelynek köszönhetően a későbbiekben képes lesz elsajátítani a szakmai ismereteket, fontosabb munkavállalói készségeket. Ez azért is fontos feladat, mert a technológiák gyors változásából adódóan középtávon (akár 5-7 évente) új, a korszerű eszközök eredményes használatához elengedhetetlen tudás megszerzésére van szükség. Ezek alapján a kompetenciaelvű képzés megalapozásához a következő tényezők szükségesek az alapfokú oktatásban:

- a köznevelési rendszerben a kompetenciaelvű megközelítés preferálása az értő olvasás, elfogadható írás, helyesírás, számolási készségek, idegen-nyelvi tanulás, infokommunikációs képességek, az önállóságra nevelés és csoportos munkavégzés tekintetében; legyen a tanulóknak továbbá tanulási képessége, műszaki érdeklődése;
- a problémaérzékenységet, együttműködési készséget erősítő pedagógiai módszerek, a kooperatív pedagógia és a projektpedagógia elveinek integrálása a pedagógiai gyakorlatba;
- a túlterhelés csökkentése, kisebb terjedelmű lexikális anyag mellett több gyakorlati alkalmazás az élménypedagógia előtérbe helyezésével;
- önértékelésre, önfejlesztésre építkező minőségfejlesztés a partnerközpontúság szellemiségében;
- az alapkészségek kialakítását célzó 1-6. évfolyamos szemléletmód meghonosítása a jelenlegi 1-4. évfolyamossal szemben.

Ahhoz, hogy a munkavállalói kompetenciákkal kapcsolatos munkáltatói elvárások és javaslatok oktatási, képzési paradigmaváltást alapozhassanak meg, szükség van az oktatás és gazdaság olyan új együttműködési formáinak kialakítására, amelyek révén a munkaerőpiaci igények közvetlenül befolyásolhatják az oktatási, képzési programok kidolgozását. Kulcskérdés például, hogy a képzési programokkal kapcsolatos tartalmi módosítások egyik pillérének tekintett duális képzés hogyan valósítható meg, és mennyire lesz bevonható ebbe a folyamatba az érintett vállalkozói kör. Az egész szakképzési rendszer jövője (de legalábbis a hatékonyság jelentős része) múlik ezen a tényezőn. Vagyis elsősorban megyei szinten azt kell megoldani, hogy a multinacionális cégek alacsony jelenléte mellett, önerőt korlátozottan felvonultatni képes, döntően kkv-szektor jellemezte gazdaság minél nagyobb motivációval forduljon a közép- és felsőfokú szakképzés irányába, fogadva a tanulókat és hallgatókat. Ennek *pénzügyi háttere* elsősorban a mindenkori adópolitikától és forrásoktól függ, ami elsősorban központi döntés függvénye. Fontos lépés lehet ugyanakkor a megyei kereskedelmi és iparkamarák feladatkörének kiszélesítése és a szervezetek igényelt erőforrásokkal való ellátása is annak érdekében, hogy a vállalkozások tájékoztatásával, igényeinek felmérésével és döntésekbe való bevonásával egyfajta szakmai híd szerepét tölthessék be az oktatás és gazdaság között a munkavállalói kompetenciák fejlesztését szolgáló képzési programok kidolgozásának folyamatában. Jó példa arra, hogy az együttműködés új formái hogyan járulhatnak hozzá egy, a munkavállaló kompetenciák hatékony fejlesztését szolgáló képzés megvalósításához, az a hazánkban egyedülálló művezetőképzés, amelynek oktatási anyagát a Német-Magyar Iparkamara szakemberei dolgozták ki a Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft. hazai

gyárának igényeire szabva. A képzés alapját a német kamarai szervezet tananyagai, valamint a trénerek és oktatók újszerű kombinációja jelenti. A trénerek, oktatók komoly szakmai tapasztalattal, valamint német-magyar kulturális háttérrel rendelkeznek, amit a gyakorlati alkalmazhatóságot és megvalósíthatóságot a középpontba állítva kamatoztatnak a képzés során. A képzés a duális szakképzésben és felsőoktatási képzésben megszerzett tudásanyagot egészíti ki, amelyet a Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft. már jelenleg is sikeresen alkalmaz a gyakorlatban. Az ötéves időtartamú projekt keretében évente több csoportban, összesen 180 szakember vehet részt a Mercedes-Benz gyár különböző üzemegységeiből a képzéseken, ami hozzájárul ahhoz, hogy magas szintű felkészültséggel rendelkező művezetők dolgozzanak minden területen, és gyorsabb, hatékonyabb problémamegoldásra legyenek képesek. A résztvevők a képzés segítségével a mindennapi munkájukat támogató, gyakorlatban is jól használható elméleti tudást szereznek, de a tapasztalatgyűjtés a vezetői ismereteik széleskörű bővítéséhez is hozzájárul. A tantárgyak között szerepel a közgazdaságtantól kezdve a fejlesztő, motivációs és kommunikációs tréningeken át, a minőségirányításig számos ismeretanyag.

A fenti példa is rávilágít arra, hogy az oktatás és gazdaság együttműködését erősítő képzési kooperációk, szakmai fórumok, integrált képzési központok egyik fontos feladata, hogy közvetítsék a munkavállalói készségek fejlesztésével kapcsolatos munkaadói elvárásokat, és egyértelművé tegyék, hogy az információ korában mely kompetenciák segíthetik a gyakorlati tudás minél hatékonyabb kiaknázását, a sikeres munkavállalói életpályák megalapozását. Ezért válhat ennek az együttműködésnek akár már középtávon is egy, az oktatás, képzés gyakorlatát alapvetően megváltoztató pedagógiai paradigmaváltás a gyümölcsévé. Egy olyan paradigmaváltás, amely révén az iskolapadokból olyan, a nyitott művelődési térben ismereteiket folyamatosan gyarapítani képes munkavállalók kerülhetnek ki, akik gyakorlati tudásuk és készségeik révén megtalálják helyüket az emberi egymásrataltság új technológiák teremtette világában.