

DR. LÁSZLÓ GYULA

A lokális partnerség a szakképzés irányításában

(A megyei szintű Képzési Tanács létrehozásának indokai és működtetésének alapelvei)

Elindult, sőt azt is mondhatjuk, hogy már évek óta folyik a képzési rendszer átalakítása. Egyetemi körökben ennek megjelenését mindenki nagyon jól ismeri: a felsőoktatás alapszakos és mester-képzésre, az ún. kétlépcsős, lineáris, bolognai rendszerre való átalakítása előttünk és velünk, általunk zajlik. Alapvető szépséghibája ugyanakkor mindennek – és ezért inkább kerülöm a „reform” kifejezést –, hogy ebben is, és más változásokban is a képzési rendszer egyes elemeinek átalakítása történik, meglehetősen változatos, eltérő ütemezésben és intenzitással, anélkül, hogy látnánk magunk előtt a képzés egészét átfogó és átgondolt reformok jövőképét, elveit, eszközeit, struktúráját.

Így például hiába válik piacconformabbá a felsőoktatás, ha alatta diszfunkcionálisan működik az alapfokú képzés és a szakképzés. E cikk keretei között ennek a problémakörnek egy érdekes és fontos szegmensét ragadom ki: a szakképzést, és ezen belül is azt, hogy mi lehet a jövőben a szakképzés irányításának („kormányzásának”) hatékony eszköze.

Az iskolarendszerben sokféle érdek pozitív érvényesülése biztosítható, ugyanakkor három, alapvető fontosságú szempont háttérbe szorul:

- a *szakmai/pedagógiai szempontok*: milyen készségeket, kompetenciákat kell az egyes szinteken kifejleszteni, vagy pl. hogyan lehet a gyengébb képességűek, a hátránnyal küzdők számára is sikeressé tenni a tanulást,

- a *gazdaságossági, racionalitási szempontok*: mert ezeket háttérbe szorítják az egyes szervezetek fennmaradási érdekei (mindenki mondja, hogy nincs elég pénz az oktatási rendszerben, és kevesebben vannak, akik elismerik, hogy milyen pazarló ugyanez a rendszer),

- és a *munkaerő-piaci szempont*: a képzés tartalmának, a programok arányának és a szakok struktúrájának kialakításakor sok-

kal erőteljesebben kellene igazodni a munkaerőpiac elvárásaihoz.

A szükséges változtatások megvalósítását ugyanakkor alapvetően akadályozza az, hogy az oktatási rendszerünk – talán nem nagy túlzás ezt állítani – alapvetően atomizált és „önjáró”, mert hiányzik a rendszerként működtetés, a rendszer tudatos irányítása. A minisztériumnak vannak, lehetnek oktatáspolitikai elvei és céljai, ezeket – ha és amennyiben érvényesíteni tudja az egymással is szembenálló politikai, szakmai, intézményi, személyi, hatalmi érdekekkel ütközve, ld. a felsőoktatás átalakításának viharait, a felsőoktatási törvény sorsát – törvényekbe és más jogszabályokba, előírásokba foglalhatja, esetleg normatív finanszírozási eszközökkel terelhet, nincs viszont konkrét irányítási eszköze, mert azt leadta a fenntartóknak. Egy megyének le-

het közoktatási koncepciója, de nincs „hatalma” annak végrehajtására, mert legfeljebb csak a saját iskoláira van konkrét ráhatása, a települési, alapítványi stb. fenntartású iskolákra nincs. Egy iskolát minden további nélkül lehet létesíteni, fenntartani, független a „magasabb” elvektől, koncepcióktól.

Az előzőekből végső soron könnyen kiolvasható egy pesszista forgatókönyv. Ha

- különböző érdekek vannak, és ezek ütköznek,

- nincs olyan megoldás, ami automatikusan mindenkinek jó,

- nincs olyan irányító kéz, hatalmi centrum, amelyiknek jogában áll dönteni (egyes érintettek rovására, még akkor is, ha az a többség érdekében áll),

- a szereplők önként nem vállalják ezt,

akkor hiába fogalmazunk meg stratégiát, az csupán üres óhaj marad, mert abszolút önkéntes és esetleges, hogy az érdekelték annak mentén, vagy attól függetlenül cselekszenek. Vagyis arra a megállapításra juthatunk, hogy az egész képzési rendszer irányítását korszerűsíteni szükséges, a mai piaci viszonyokhoz alkalmazkodva. Ehhez viszont törvénymódosítás, kétharmados parlamenti döntés szükséges (amire rövid távon nincs esély).

Ezzel szemben talán megfogalmazható egy optimista scenario is: ha mégis akarunk egy egységes megyei képzési stratégiát, mert (többségében legalábbis) úgy érezzük, hogy változtatni kell a képzés

Dr. László Gyula egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Vállalati Gazdaságtan és Számviteli Tanszék.

rendszerén (szerkezetén, tartalmán), akkor magunknak kell kialakítanunk valamilyen megyei szintű, de működő modellt az egységes(ebb) irányításra. Ennek a szükséges koordinációnak pedig a változtatóhoz leginkább illeszkedő módszerét az EU a foglalkoztatáspolitikában már régen ajánlja: ez az ún. TEP (Territorial Employment Pact), vagyis helyi foglalkoztatási partnerség, megállapodás.¹

A modell keretében egységes, megyei szintű stratégiát kell alkotni, és nemcsak megfogalmazni, hanem meg is valósítani. Ehhez pedig irányító kell, akin/amin keresztül megvalósulhat legalább az iskolarendszerű szakképzés koordinációja. Ha nincs és nem is fogadható/fogadtatható el egy centralizált irányítási modell, alternatívaként nem tudunk jobb megoldást elképzelni, mint egy megállapodásos/együttműködési/partnerségi rendszert. Ezzel azt mondjuk ki, hogy ha nincsenek – vagy nem kellene – centralizált („hatalmi”) eszközök, akkor a probléma csak úgy oldható meg, ha minden releváns érintett összefog a probléma közös megoldására.

Ez kizárólag önkéntes alapon működhet, minden érintett bevonásával, lehetőleg elkerülve a kirekesztés legkisebb esélyét is. Ebbe a formációba ezért meg kell hívni, be kell vonni az összes érdekelt, érintett felet, a fenntartóktól a kamarán és a szakmai szervezeteken át az iskolákig. Ebben a partnerségi rendszerben mindenki részt vesz a célok megfogalmazásában, az eszközök kialakításában, az ellenőrzésben és értékelésben. Mindenki vállal felelősséget és vállal valami áldozatot is, annak érdekében, hogy a közös feladat megoldható legyen.

Mindez természetesen feltételezi azt, hogy a résztvevők – a közöttük fennálló esetleges érdekellentétek mellett is – a közös célokat, szempontokat tekintsék elsődle-

gesnek, és szükségesnek tartásuk az együttműködést, a megállapodást, abból kiindulva, hogy az jelenlenti egyúttal önmaga számára is a legjobb hosszú távú megoldást. Ha ebben a lehetséges partnerek között egy előzetes egyeztetés során konszenzus teremthető, akkor létrehozható – első lépésként – egy koordinációs testület. E testület megnevezésére a következőkben a Képzési Tanács elnevezést használjuk.

A Képzési Tanács létrehozásának célja

A Képzési Tanács² olyan szakmapolitikai testület, melynek az a célja, hogy összefogja a képzés és a munkaerőpiac mindazon szereplőit, amelyek befolyással bírhatnak a (középfokú) képzési rendszer működtetésére és/vagy közvetlen érintettjei a képzési rendszernek. A résztvevők annak érdekében, hogy az adott térségben a képzési rendszer szakmai/pedagógia, munkaerő-piaci és gazdasági/működhetőségi szempontból egyaránt jól működjön, felvállalják a képzési rendszer – különböző szempontokat, érdekeket egyaránt mérlegelő – koordinációját, az egyeztetések elvégzését, a közösen követhető stratégia megfogalmazását és megvalósítását. A Képzési Tanács hangsúlyos szerepet kaphat az elvek, értékek és preferenciák megfogalmazásában, a képzési programok és a programok/szakok közötti arányok meghatározásában, a pedagógiai/szakmapolitikai elvek kialakításában, a finanszírozási elvek és súlypontok meghatározásában, az intézményfejlesztési célok, irányok és akcióprogramok kialakításában.

A testület rangját, súlyát, elsősorban a delegáló szervezetek szakképzésre gyakorolt hatása, valamint a koordinációval szembeni elkötelezettsége adja. Elképzelhető olyan Képzési Tanács,

amelyik „csak” a képzéssel kapcsolatos vélemények kifejtésének fóruma, a párbeszéd terepe. Ez sem kevés, de hatása értelemszerűen esetleges, attól függ, hogy a résztvevők mennyire tartják fontosnak a részvételt a párbeszédben, és milyen mértékben akarnak igazodni egy ott megfogalmazódó állásponthez. Komolyabb értelme, hatása egy olyan Képzési Tanácsnak lehet, amelynek véleménye, ajánlása a képviselt szervezet és a célszervezetek, az iskolák irányában egyaránt meghatározó súllyal érvényesül. Állásfoglalásai, ha nem is feltétlen kötelezőek, de azok az intézményi döntéshozók elé minimum egy igen határozott ajánlásként, döntési szempontként kerülnek, amelynek figyelembevétele többé-kevésbé természetes, és az eltérés az, ami komolyabb mérlegelést és magyarázatot igényel. (Érdemi koordinációt, egységes stratégiát követő eljárást csak ebben az esetben várhatunk el a Képzési Tanácstól.)

A Tanács munkájában részt vevők

A testület alapítói/partnerei a következők lehetnek:

- a fenntartók (városi önkormányzatok, megyei közgyűlés, ágazati minisztérium) képviselői: indokolt ebbe beleértünk a közgyűlések megfelelő bizottságainak képviselőit és a hivatalok szakmai apparátusának képviselőit (vezetőit) is.
- a különböző iskolatípusok képviselői: a képző intézmények, mint legfőbb érintettek az iskolarendszerű és felnőttképzéssel foglalkozók egyaránt) tudnak a legtöbbet tenni és megvalósítani a cél érdekében. Az oktatási intézmények, iskolák, részben önállósággal rendelkeznek az oktatás területén, együttműködésük jó részt akaratukon múlik, ez

¹ László Gyula: A „szociális Európa” és a magyar munkaerőpiac, II. Foglalkoztatás és jövedelempolitika, PTE KTK Pécs, 2002. pp. 42-46.

² A Képzési Tanács modelljét Baranya megye középfokú szakképzésének fejlesztési programja, az ennek keretében megalakított megyei Szakképzési Tanács alapján fogalmazzuk meg.

alapvető kulcskérdés. Az alapítás során szükséges tisztázni, hogy milyen iskolatípusok (szakközépiskola, szakiskola, alapítványi iskola, oktatási vállalkozás stb.) milyen módon legitimált képviselői vegyenek részt a Tanács munkájában. A TISZK/ek/ számára mindenképpen indokolt képviseletet biztosítani.

- a megyei Munkaügyi Központ: A munkaügyi szervezet részvétele, tapasztalata és támogatási rendszere egyaránt nélkülözhetetlen az együttműködésben. Adatbázisai hasznos információkat tartalmaznak a munkaerő-piaci mozgásokról. Jelzik a cégek igényeit, követik a belső képzéseket, átképzési igényeket. A FIT-ek segítségével aktív résztvevői lehetnek a hatékony pályaválasztási munkának.

- a megyei Kereskedelmi és Iparkamara és a megyei Agrárkamara rendelkezik a legtöbb tapasztalattal a képzés eredményéről, hasznosulásáról, mivel közvetlenül érzékeli a munkaerő-piacon megjelenő munkavállaló képzettségi színvonalát és az ezekből adódó foglalkoztatási nehézségeket. „Megrendelője”, a gyakorlati képzés ellenőre, egyes szakmákban a képzés „gazdjaként” is jelen kell, hogy legyen.

- a munkaerőpiac, az oktatás szakmai-tudományos, innovációs kérdéseivel foglalkozó, független és magas színvonalú szakmai háttérrel biztosító egyetemi kar, kutatóintézet

- a Regionális Képző Központ
- a Magyar Pályaválasztási Egyesület és ennek szervei; pedagógiai szakszolgálatok és szakmai szolgáltatások központjai, pedagógus szakmai szervezetek képviselői

- érdekképviseleti szervezetek: a munkaügyi tanács munkaadói és munkavállalói oldalának képviselői a saját oldalukról fontos szempontokkal és információkkal egészíthetik ki a Tanács munkáját.

- a civil szervezetek képviselete: az alapítás során szükséges tisztázni, hogy milyen típusú, funkciójú (foglalkoztatási, képzési, hátrányos helyzetűeket támogató

stb.) szervezetek, milyen módon legitimált képviselői vegyenek részt a Tanács munkájában.

A Képzési Tanács feladatai

Egy ilyen testület a közös és hosszú távú érdekek felmutatásán, az érdekek egyeztetésén, az esetleges hátrányok kompenzációs módjának kimunkálásán keresztül alkalmas lehet a szakképzés megyei szintű koordinálására, konszenzusos/participatív irányítására. A Képzési Tanács, mint szakmai egyeztető/koordináló fórum feladatkörébe alapvetően a következő feladatok tartozhatnak (ami az adott, konkrét körülmények és célok alapján természetesen tetőzés szerint bővíthető vagy szűkíthető):

1. Az oktatásban-képzésben érintett összes szervezet képviseletével célszerű összehívni egy „megyei képzési fórumot”. Ennek keretei között a résztvevők meg tárgyalhatják a képzési piac adott helyzetét, a stratégiai célokat és a megoldásra váró feladatokat, ennek alapján meghatározhatják az operatív célokat, a szükséges intézkedéseket. Ez a fórum alapozhatja meg a Tanács működését, intézményileg is ez adhat legitimitást a Tanács működéséhez, az annak keretében hozott koordinációs döntéseknek. A fórum rendszeres és intenzív működése, a felek szorosabb együttműködési szándéka alapján – a TEP-ek mintájára – Képzési Együttműködési Megállapodás is köthető.

2. A képző intézmények és a képzésben érdekelt gazdálkodó szervezetek folyamatos munkakapcsolatának kiépítésére van szükség. Ennek érdekében szakmacsoportonként indokolt lehet – ha még nem működik ilyen – önálló szakmaterületi műhelyeket kialakítani, amelyek azonos vagy rokon szakmák működési területét képviselik. A rendszeres (tanévenként legalább egy-két alkalommal) szervezett találkozók jó

keretet adhatnak a szakmai megbeszélésekhez.

3. A gazdálkodó szervezetek elsősorban a Kereskedelmi és Ipar-, illetve Agrárkamarán keresztül rendszeresen informálhatják igényeikről, tapasztalataikról, konkrét intézkedéseikről a képzésben érintetteket, akár szakmacsoportonkénti bontásban is. A Kamara évente adhat tájékoztatást az érintetteknek a szakképzés terén végzett munkáról, a gyakorlati képzés és a mesterképzés terén szerzett tapasztalatairól, az aktuális helyzetről.

4. Meg kell szüntetni az eddigi pazarló rendszer működtetését. A regionális koordináció keretében össze kell és lehet hangolni a szakok indítását, a tanműhelyek működtetését, a kollégiumi elhelyezést, valamint a pályorientációs munkát is. Ennek alapja lehet egy informatikai hálózat, mely összekapcsolja az iskolák és fenntartóik ide vonatkozó adatait, naprakész frissítéssel. Kapcsolatot kell kiépíteni a kamarai adatbázisokkal a gyakorlati képzések adatairól, és a munkaügyi központok aktuális adataival. Be kell építeni a munkaerőpiac igényfelmérését is, hiszen a képzési rendszernek végső soron és hosszú távon ezt kell kiszolgáltatnia.

5. A meglévő szakoknál valamint újak indításakor szükség van a tanműhelyi kapacitások egyeztetésére. Fel kell mérni, hogy mekkora igény van a nagy anyag- és eszközigényes szakmákra, hány tanműhely működik a régióban és milyen területi elrendezésben.

6. Integrált szakképzési központok létrehozása és szerves beillesztése a régió képzési rendszerébe. Ez segítené az felaprózott szakképzési struktúra minőségi megváltoztatását és a munkaerő-piaci igényeknek való jobb megfelelést.

7. A munkaügyi központok, a megyei önkormányzat és a gazdasági kamarák közreműködésével a beiskolázás előtti tanév kezdetére meg kellene határozni a nehe-

zen beiskolázható szakképesítések körét. Egyúttal meg kellene állapodni arról, hogy a képzési rendszer mivel kívánja/tudja ösztönözni az így keletkezett „rések” felszámolását. (Pl. emelt normatívát, magasabb ösztöndíjat biztosít az adott szakképesítés megszerzésének időtartamára. A magasabb normatíva a fenntartó, a magasabb ösztöndíj pedig a tanuló oldaláról tenné vonzóbbá az adott szakképesítést.)

8. A partnerek együttműködésében jelentős feladat a szakképzettséggel nem rendelkezők (az iskolába be sem kerülők, vagy a képzésből kimaradók jelentős tömegének) kezelése, figyelemmel kísérése és bevonása az oktatási rendszerbe. Általános tapasztalat, hogy akinek már van egy szakképesítése, azt könnyebb átirányítani más, új piacképes szakmákra, a képesítéssel nem rendelkező viszont jelentős hátránnyal indul a munkaerőpiacon.

9. A képző intézmények területén az adott társadalmi gazdasági környezetben kell a megrendelő partnerek (tanulók, szülők, foglalkoztatási szervezet) igényeit kielégíteni a szolgáltatói szemlélet erősítésével, a közoktatási törvény módosításában előírt intézményi minőségirányítási rendszer (MIR) átgondolt elkészítésével. Ennek alapján rangsorolni lehetne a résztvevőket, az akkreditáció követelményének való megfelelésre figyelemmel.

10. Fontos feladat a megfelelő marketing munka koordinálása (pályaválasztásnál, beiskolázásnál a megfelelő tájékoztató anyagok és fórumok kialakítása, összehangolása).

11. A pályaeorientálásnál kezdődik a folyamat kezelése, ezért célszerű együttműködést létrehozni az iskolák, szakmai/pedagógiai szervezetek, információs és tanácsadó központok munkál-

tatói szervezetek között, ezzel is segítve a szülők és tanulók pontosabb, szélesebb körre kiterjedő, megalapozottabb döntését.

12. Az információ-áramlás kulcskérdés az együttműködő partnerek között. A megyei foglalkoztatási helyzetről, változásokról, tendenciákról rendszeresen és kölcsönösen tájékoztatni kell egymást.

Magának a Tanácsnak a működtetése minimális önálló menedzsment támogatást igényel. (Szervezési, egyeztetési, titkársági és adminisztrációs feladatok ellátására lenne szükség.) A titkárság a hagyományos és szokásos előkészítő-koordináló tevékenységet végző szervezeti egység, amely a testületek működését szolgálja ki. Lehet független, de a megyei önkormányzat, illetve a munkaügyi központ valamely szervezeti részlege is elláthatja ezt a funkciót.

A Képzési Tanács kritikus egyeztetési, koordinációs témakörei

A partnerség lényege eredetileg is az, hogy egy platformra hozza össze az érintetteket, kiváltja belőlük egymás kölcsönös elismerését és tiszteletét, a célok és eszközök egyeztetésével és a feladatok, illetve a felelősség együttes/kölcsönös vállalásával egy olyan állapotot hoz létre, amelyet az érintettek külön-külön nem tudnának elérni, és még ha ez esetenként és területenként áldozatokat is igényel egyes résztvevőktől, ez az új állapot minden résztvevő érdekeltiségét a lehető legteljesebb mértékben figyelembe veszi és érvényesíti, közös optimumot, szinerikus hatásokat indukál.

A következőkben néhány olyan témakört emelünk ki – a baranyai példának megfelelően

elsősorban a szakképzés területére fókuszálva –, amelyben különösen fontos (elkerülhetetlen és lehetséges is) a helyi egyeztetés és együttműködés.

- Egységes információs rendszer kialakítása, működtetése
- A gazdaság igényeinek megfogalmazása, igazodás a piac változó elvárásaihoz
- Pályaorientáció
- Az iskolaszervezet, beiskolázási arányok és szakmastruktúra befolyásolása
- A „stratégiai” és „hétköznapi” partnerség működtetése

Ez utóbbi fogalmakhoz érdemes néhány magyarázó megjegyzést fűzni. A partnerség, és az azt megtestesítő Tanács értelemszerű, természetes szervezeti kereteket ad a munkaerőpival, foglalkoztatással, képzéssel kapcsolatos stratégiai elvek, célok, akcióprogramok kialakítására, a megvalósítás nyomán követésére, értékelésére. Ugyancsak ebben a keretben kell és lehet folyamatosan aktualizálni, a szükséges mértékben korrigálni a lokális képzési stratégiát.

Van ugyanakkor a partnerségnek egy „hétköznapi”, de legalább ilyen fontos szintje. Azt kell ugyanis elérni, hogy a partnerség ne csupán a stratégiára és/vagy a Tanács ülésére szorítkozzon, hanem az jelenjen meg a partnerek mindennapi tevékenységében is. Ezért érdemes és szükséges azt is sorra venni, hogy

- az egyes partnerek – folyamatos működésük, döntéseik során – mivel tudják/akarják támogatni a közös stratégiát;
- mit várnának el ennek érdekében a partnerektől, a partnerségtől, illetve
- mit várnának el tőle a partnerek, ezeket
- hogyan lehet egyeztetni, összhangba hozni és végül
- hogyan lehet a megvalósítást is koordinálttá tenni.