

A gyakorlati képzés és diákmunka szerepe a szakképzés rendszerében

*Pécsi Judit, szakmai igazgatóhelyettes
Szerényi József Szakközépiskola és Szakiskola*

1. Bevezetés

A magyar szakképzés rendszere folyamatosan változik. Ennek legfőbb indoka, hogy szoros kapcsolatban áll a magyar gazdasággal, és annak változását leköveti, illetve bizonyos esetekben indukálja azt. A magyar oktatási rendszernek ezt a folyamatosan változó szegmensét választottam témámnak.

A szakképzés egyik sarkalatos pontja a tanulók gyakorlati képzése. Az elmúlt évek ezen a területen is markáns változásokat hoztak, a képzési rendszer a német mintájú duális képzésre tér át, vagy talán tér vissza a gyökerekhez, hiszen a rendszerváltozás idején ezt a típusú szakképzési rendszert alkalmazták.

Az iskolák a NAT, a közismereti és a szakképzési kerettantervek valamint a szakmai és vizsgakövetelmények által meghatározott követelmények alapján készítik el Pedagógiai Programjukat, határozzák meg hitvallásukat, végzik ehhez méltón a napi munkát.

A jogszabályi háttér igen erőteljesen meghatározza egy iskola lehetőségeit, hiszen ezek adják a keretet a mindennapi munkához. Ha ezek a jogszabályok nincsenek összhangban egymással, a gazdaság igényeivel, a tanulók képességeivel, az oktatási tárca költségvetési lehetőségeivel, ha ezek a jogszabályok túl gyorsan változnak, és átláthatatlanná válnak, akkor az iskolákban és a vállalatoknál folyó elméleti és gyakorlati tanítás és a tanuló szenved csorbát.

Egy szakmát elsajátítani csak úgy lehet, hogy az elméleti alapozás a gyakorlattal párosul, majd koncentrikusan haladva, bővítve az ismereteket elméletben még több gyakorlati tapasztalás, próba, kísérlet előzi meg a valóságos munkakörnyezetben végzett tényleges, önálló munkavégzést. A vállalkozások álláshirdetéseit olvasva bizton állíthatjuk, hogy döntő többségük hirdetésében olvasható az „önállóan dolgozni tudó” jelző. A munkaerőpiacon elvárás, hogy rövid betanulási idő után (ahol a munkavállaló a cég specifikumait ismeri meg) képes legyen önálló, felelősségteljes munkavégzésre. Mindezt a szakmai végzettséget kiállító iskolarendszernek kell(ene) biztosítani. A feladat tehát adott, a megoldása azonban - kritikus szemmel nézve oktatási rendszerünket - még nem tökéletes.

2. A szakképzés tartami szabályozói

Az elmélet és a gyakorlat szerves egységét, azok egymáshoz viszonyított arányát, az egymásra épülést a kerettantervek és az OKJ határozza meg. A kimeneti mérés a szakmai és vizsgakövetelményekben került meghatározásra.

2.1. A szakképzési kerettantervek

A kerettantervek viszonylagos állandóságot jelentenek a magyar oktatási rendszerben, hiszen a jelenleg hatályos jogszabály a 10/2003. OM rendeletet váltotta. A most érvényes kerettanterveket az 51/2012. EMMI rendelet adta ki, melynek 6. melléklete vonatkozik a szakközépiskolák 9-12. évfolyamára, 8. melléklete a szakiskolákra (megjelent 23/2013-as

EMMI rendeletben). A jelenlegi jogszabály az elmúlt két évben többször módosult, a szakközépiskolai a 23/2013-as és a 34/2014-es EMMI rendeletekkel, a szakiskolai a 6/2014-es és a 34/2014-es EMMI rendeletekkel. Ezen kerettanterv szerint tanuló diákjaik még csak 11. évfolyamon tanulnak, a módosításokat tehát nem a kimeneti mérések, vagy a munkaerő piaci éles tesztelés indukálta (10/2003-as OM rendelet és 51/2012-es EMMI rendelet a kerettantervről).

2.2. Országos Képzési Jegyzék

Az Országos Képzési Jegyzéket (OKJ) a szakképzésről szóló, többször módosított 1993. évi LXXVI. törvény vezette be, mely tartalmazza az állam által elismert szakképesítéseket. 1996-tól az OKJ tartalmazza az ISCED-nek (International Standard Classification of Education) megfelelő képzési szintek rendszerét. A szintek bevezetése egy Európa konform, jobban áttekinthető és rendszerező képzési jegyzék kiadását eredményezte.

2001-től szakmacsoportos rendszerű. Az OKJ 2009-ig évente a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter rendeleteként került kiadásra, a szakképesítésért felelős miniszterrel egyetértésben. 2010-től az OKJ kormányrendeletként jelenik meg.

2012-ben az OKJ strukturális átalakítása a szakképzési rendszer átalakítására és gazdasági igényekkel való összehangolására irányuló kormány koncepcióval, illetve a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény és a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény kiadásával összhangban történt a 150/2012-es Kormányrendelet kiadásával.

A 150/2012. (VII. 6.) Kormányrendelettel kiadott OKJ-ban szereplő szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményei 643 db szakképesítés vizsgáját szabályozza.

2.3. Szakmai és vizsgakövetelmények

A vizsgáztatási rendszer, vagyis a kimeneti mérés a szakma tanításának egyik sarkalatos pontja, hiszen mind a tanuló, mind a tanár, mind a szülő joggal várja el, hogy a több évi tanulás-tanítás végeredménye sikeres legyen, másrészt a munkaerő piac csak végzettséggel bíró, bizonyítványt felmutatni tudó alkalmazottakat vár.

Az SZVK-k nagyban befolyásolják a tanítandó tananyagot, hiszen minden gyakorló tanár vizsgára készít fel, és csak „mellesleg” a valós munkavállalói feladatokra. Ha a vizsgakövetelmények nem fedik le a vállalkozói munkapiaci igényeket, akkor szakadék keletkezik, és a sikeres vizsga után érik a tanulót kudarcok a munkavállalás terén, másrészt a vállalati szektor az iskolát hibáztatja, mit is tanított ennyi éven keresztül, „ha a végzett még ezt sem tudja...”

Jelenleg még a moduláris rendszer vizsgáztatása is életben van, de folyamatosan térünk át a komplex vizsga rendszerére.

A szakmai vizsgáztatás minimumkövetelménye 51%-os szintet határoz meg, (szemben az érettségi vizsga 25%-ával), mind a moduláris mind a komplex vizsga tekintetében; ha a tanuló nem tudja ezt az írásbeli központi feladatot elégséges szintre megírni, eredménytelen a vizsga. (315/2013. Kormányrendelet a komplex szakmai vizsgáztatás szabályairól)

A szakiskolai tanulók jelenleg nagyon gyenge általános iskolai eredménnyel érkeznek. A szakképzők feladata, hogy a kimeneti követelményekre felkészítsék őket. Pontos, jól behatárolható szakmai és vizsgakövetelményekre van ahhoz szükség, hogy a feladat sikeres legyen. Minél több olyan mérhető vizsgatevékenységre van szükség, amely a gyakorlati képzésben is tananyag, és a valóságos munkavégzéshez szükséges (150/2012-es Kormányrendelet a szakmai és vizsgakövetelményekről).

3. A gyakorlati képzés szinterei

Az ezredforduló utáni években jellemzően iskolai tanműhelyekben oktatták a gyakorlatot - már ahol az iskola fenntartója áldozott a tetemes forrásigényű gyakorlati képzőhely fenntartásra, fejlesztésre – így a tanulószereződéses tanulók arányának növelése, mint kormányzati szándék jelenleg újszerű, és néhol érdekeket sértő változtatási kezdeményezés. Elmondható, hogy a mai szakképzési paletta nagyon színes: találunk jól működő iskolai tanműhelyeket, kellő szakmai és pedagógiai tudással bíró szakembergárdával, és ugyanígy súlyosan alulfinanszírozott iskolákat, szakos tanár hiánnyal küzdve, másrészt a vállalati kihelyezett gyakorlati helyszínek színvonala, az ott folyó szakmai-pedagógiai munka minősége is nagyon eltérő (Molnár, 2006).

3.1. Iskolai tanműhely, taniroda, tanbolt, tangazdaság

A középiskolás diák a képző iskolával létesít tanulói jogviszonyt, tehát a gyakorlat lehetséges helyszínei közül első helyen áll a középiskolában megszervezett gyakorlati képzés.

Ennek tere az iskolai tanműhely, egyes szakmák esetében taniroda, tanbolt, tankonyha, vagy esetleg tangazdaság.

A magyar középiskolák nagyon különböző színvonalú tanműhelyekkel rendelkeznek. Vannak akár milliárdos nagyságrendű fejlesztéseken átesett iskolák, (elsősorban volt TISZK-központok - Térségi Integrált Szakképző Központok) és vannak minimális, elavult eszközparkkal felszerelt, folyamatos anyagihiánnyal küzdő tanműhelyek is.

Az iskolai tanműhelyben szakképzett szakoktató illetve szaktanár foglalkozik a tanulóval, hiszen a közalkalmazottak foglalkoztatása szigorúan nyomon követhető. Iskolaszervezési szempontból ideális helyszín a külső képzőhellyel összehasonlítva, ha a szakma nem indokolja, nem kell külön elméleti illetve gyakorlati napot kijelölni, könnyebb az órarendkészítés, az osztályfőnök napi kapcsolatban marad a tanulóval, (nem hetente 2 nap találkoznak – ilyen esetben a pedagógiai nevelőmunka esetleges) a tanuló a megszokott környezetében tölti a mindennapjait.

A szakmai gyakorlat feltételeinek folyamatos biztosítása azonban nehezen volt finanszírozható a KLIK költségvetéséből, az iskolák folyamatos forráshiánnyal küzdenek, és a gyakorlati oktatásvezető pozíció törvényi megszüntetésével munkaszervezési problémák is felmerültek. Ez utóbbi probléma megoldódni látszik az iskoláknak az Nemzetgazdasági Minisztériumhoz való átkerülése után 2015 szeptemberétől.

3.2. Tanulószereződés keretében történő gyakorlati képzés

A szakmai utánpótlás nevelésében fontos a gazdálkodók szerepvállalása. A magas színvonalú gyakorlati képzés alapvető feltétele, hogy a képzőhely technikai felszereltsége adott legyen, és legyen olyan képzett szakember, aki rendelkezik az oktatáshoz szükséges szabad kapacitással, és némi pedagógiai érzékkel is.

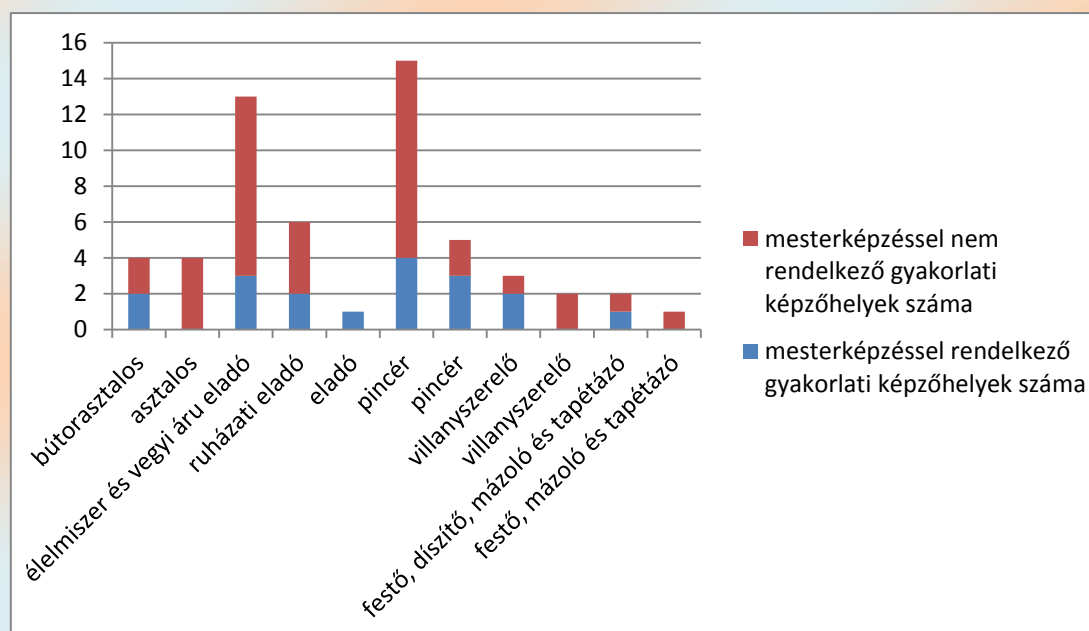
Ahhoz, hogy egy vállalkozás, illetve vállalkozó tanulót foglalkoztasson, a gyakorlati oktatást végző vállalkozásnak, vállalkozónak rendelkeznie kell a tanított szakma "szakmai és vizsgáztatási követelményeivel", „kerettantervével” és az "iskola helyi programjával”, melyek beszerezhetőek a képző intézményektől. (2011. évi CLXXXVII. Törvény a szakképzésről)

A programok tartalmazzák a szakma oktatásához szükséges valamennyi tárgyi eszköz felsorolását. A teljes idejű gyakorlati képzés bonyolításához ezekkel az eszközökkel, oktatási berendezésekkel és infrastruktúrával kell rendelkezni a gyakorlati képzőnek. Amennyiben bizonyos eszközök hiányoznak, részképzésben (teljesítési megbízással) más gazdálkodóval vagy az iskolával meg lehet osztani a képzési feladatokat. A tárgyi feltételek biztosításához hozzátartozik még mindaz, ami a jogszabályok által előírt egészséges, biztonságos és szabályos munkavégzés, oktatás megszervezését szavatolja. E tekintetben nincs különbség, tanuló és munkavállaló között (Farkas, 2011).

A vállalkozásnál meg kell határozni azt a munkaviszonyban álló, vagy tulajdonosként dolgozó személyt, aki a tanulóval foglalkozik gyakorlati oktatóként. A végzettségét tekintve minimum követelmény az adott szakmában megszerzett iskolai végzettség és a végzettség megszerzésétől számított legalább 5 éves szakmai tapasztalat. A gyakorlati oktatók személyére (a fenti végzettség és gyakorlati idő elvárásokon túl) minden esetben vonatkozik a büntetlen előélet megléte is, melynek minden esetben fenn kell állnia. (2011. évi CLXXXVII. Törvény a szakképzésről)

2015. szeptember 1.-től kizárólag olyan képzőhelyen lehet tanuló, ahol van mestervégzettséggel rendelkező oktató. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) szervezésében az elmúlt évben felgyorsult a mesterképzések szervezése, követve a jogalkotói igényt. A vállalkozásokhoz - az iskolák segítségét is felhasználva - eljutott a törvényváltozás ténye, azonban féltő, hogy nem minden, jelenleg szakképző tanulót alkalmazó cég iskolázta be valamely alkalmazottját. Iskolámban, a Szterényi József Szakközépiskola és Szakiskolában végzett felmérés szerint a gyakorlati helyek az alábbi megoszlásban rendelkeznek mestervizsgával bíró szakemberrel.

szakma neve	tanulószerződéses tanulók száma	gyakorlati helyszínek száma	ebből mesterképzéssel rendelkező gyakorlati képzőhelyek száma
bútorasztalos	16	4	2
asztalos	10	4	0
élelmiszer és vegyi áru eladó	28	13	3
ruházati eladó	10	6	2
eladó	20	1	1
pincér (2+2 képzés)	23	15	4
pincér (3 éves képzés)	10	5	3
villanyszerelő (2+2 képzés)	12	3	2
villanyszerelő (3 éves képzés)	11	2	0
festő, díszítő, mázoló és tapétázó	17	2	1
festő, mázó és tapétázó	10	1	0



1. számú ábra: Külső gyakorlati helyszínek mestervizsgával rendelkező dolgozóinak adatai a Szterényi József Szakközépiskola és Szakiskolai tanulóinál 2015. március

Forrás: A Szterényi József Szakközépiskola és Szakiskola saját felmérése

A fenti adatokból látható, hogy a probléma nagyon is aktuális, hiszen a következő tanév kezdetéhez nem állnak rendelkezésre jelenleg kellő létszámban a szakemberek. A munkahelyek közül számos az iskolával évek óta kapcsolatban álló vállalkozás, akiknek a tanulói a szakmai vizsgákon megfelelnek. A képzőhelyekkel való napi kapcsolattartás tapasztalataiból elmondható, hogy a mikro vállalkozások számára a mestervizsga képzés költségein túl a legnagyobb gond a képzésen való részvétel miatti bevételkiesés, hiszen ezek a vállalkozók sokszor nem alkalmaznak alkalmazottat, vagy csak minimális létszámot. A vállalkozók másik szegmense nem érzi át a változás közelségét, vagy pedig a tanulók kérdése marginális a cégen belül, és nem költenek erre, inkább nem alkalmaznak tanulót a közeljövőben.

A szakképzési törvény júniusi módosítása jogi eszközökkel úgy oldotta fel a fenti problémát, hogy haladékot adott a vállalkozásoknak: ha 2015. szeptemberéig megkezdte a mestervizsgán a képzést a cég alkalmazottja, akkor a következő tanévben is foglalkozhat tanulókkal.

A tanulószerezéssel külső helyszínen lévő tanulók alkalmazásának feltételeit és az alkalmazás körülményeit a kamarák ellenőrzik. Az ellenőrzés a képzőhelyé minősítés előtt történik, ill. a már működő vállalkozásokat szűrőpróbaszerűen ellenőrzik. A bevezető ellenőrzésre akkor kerül sor, amikor a vállalkozás bejelenti a kamara felé tanuló felvételi szándékát. A kamarai szakértő a képző iskola képviselőjének részvételével egy előre egyeztetett időpontban felkeresi a vállalkozást, és meggyőződik a tanulófoglalkoztatás feltételeinek meglétéről. Iskolám képviselőjeként számos ellenőrzésen vettem részt, és tavaly kamarai szakértői minősítő felkészítésen és vizsgán is részt vettem sikeresen.

Az ellenőrzések tapasztalataként elmondható, hogy a vállalkozások döntő többsége felkészül a hatósági ellenőrzésre, és rendelkezésre állnak a kellő dokumentumok, és a helyszín bejárásával meggyőződhetünk a tárgyi feltételek döntő többségének meglétéről is. Ha hiányt állapít meg az ellenőrzés, a kamara végzésben szólítja fel a vállalkozót a hiány pótlására (amennyiben erre adminisztratív hiba miatt volt szükség, könnyen pótolható, ha eszköz hiányról, akkor nehezebben).

A közttes ellenőrzések célja annak megállapítása, hogy a vállalkozó a törvényi előírásoknak megfelelően alkalmazza-e a tanulót. Ezekre az ellenőrzésekre ritkán kerül sor, ennek legfőbb okát a kamara túlterheltségében látom. A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara tanulószerezés nyilvántartására jellemző, hogy a tanulószerezés megkötése után 7-8 hónappal jut el a szerződés az iskolánkba (a Pest Megyei Kereskedelmi és Iparkamara esetében ez 1-2 hónap).

A túlterheltség tényére vezethető vissza az az iskolai tapasztalatom is, hogy a kamarai ellenőrzés után a napi rutin nem követi az ellenőrzéskor tapasztaltakat. Iskolai példám: a képzőhely ellenőrzésekor a tanulóval közvetlenül foglalkozó dolgozó bizonyítványát bemutatta, megfelelt a végzettség és a szakmai gyakorlati idő, majd fél év múlva ugyanezen cég iskolánkba eljuttatott tanulószerezésén a tanulókkal közvetlenül foglalkozó dolgozó nevével egy szintén nálunk végzett, 1 év gyakorlati idővel rendelkező dolgozó neve szerepel. A képzőhelyen mindösszesen 2 alkalmazott van, a tulajdonos nem rendelkezik szakmai végzettséggel.

A kamara kapacitásait ismerve elmondható, arra nincs lehetősége, hogy minden mikro, kis és középvállalkozást rendszeresen ellenőrizzen, így ezekre az esetekre csak akkor derül fény, ha

a szülő vagy az iskola bejelentést tesz. Iskolánk egy esetben tett bejelentést, amikor tanulónk jelezte, hogy a bankszámlára átutalt tanulószervezés szerint neki járó ösztöndíjat a vállalkozó másnap készpénzben visszakérte, a tanuló pedig „megsajnálta” a vállalkozót, és visszaadta a kért összeget.

A fent említett negatív tapasztalatok ellenére, a külső gyakorlati képzőhely számos olyan előnyt tud felmutatni, melyeket tanműhelyi körülmények között nem tud a tanuló elsajátítani

Ezek közül a legfontosabbnak az élő, folyamatosan változó, valóságos munkakörnyezetet érzem. A munka világa eltér az iskolák zárt világától, ahol a tanuló még gyerekként van kezelve, míg a vállalkozásoknál felnőttként

Az érintett tanulók életkora 15-20 év. Iskolai képzésükben tanárként, pedagógiai eszköztárral felfegyverkezve sem könnyű ezzel a korosztállyal együtt dolgozni. Egy részük igazi gyerek, még nem érzi (honnan is érezné?), hogy a munkahelyeken való megfelelés milyen társas kompetenciákat igényel. Más részük felnőtt, nehezen tűri az iskolai szabályokat, (pl. engedélyt kérni az iskola elhagyására), egyenlő partneri viszonyt igényelne.

A külső helyszínre való kihelyezés kezdeti időszakában ezek a típusú konfliktusok napi rendszerességgel fordulnak elő. A tanulónak meg kell tanulni alkalmazkodni a felnőtt világhoz, tudni kommunikálni a felnőtt környezetben, érdekeit érvényesíteni, meg kell tanulnia elviselni a monotóniát, a „számárlétrán” való előrejutás fokozatait a saját bőrén kell tapasztalnia, és ez nem megy zökkenőmentesen. A szakiskolai osztályfőnököknek, az iskolavezetésnek a feladata ebben a tanulót segíteni, hiszen míg az iskolában a diákok csoportban tanulnak és dolgoznak, addig a munkahelyek jó részén kevés számú kiskorú dolgozik együtt a felnőttekkel.

Úgy gondolom, ezt a tanulási folyamatot, munkahelyi szocializációt nem lehet megúszeni. Ha a tanuló végig tanműhelyi körülmények között tanul, ez a folyamat végzettként vár rá, miközben a munkahelyek már „kész” dolgozót várnak.

Másik érv a külső gyakorlat mellett a teljesítmény kényszer mellett végzett munkavégzés megtanulása. Az iskolában a szakiskolai tanulók (említettem a gyenge tanulmányi eredményt), azt szokták meg, hogy elégségesre is lehet teljesíteni ahhoz, hogy továbblépjenek következő évfolyamba. Egy munkahelyen az a dolgozó, aki csak 50%-os munkavégzésre képes, nem marad meg sokáig, a próbaidő alatt megszűnik a munkaviszonya. Azt, hogy a szakmai tudást el kell sajátítani magas szinten, különben nincs megrendelés, nincs elvégezhető munka és nincs jövedelem se, a tanuló sokkal inkább megtapasztalja külső gyakorlati helyszínen, mint a tanműhelyben, ahol iskolai feladatként oldja meg a gyakorlati feladatokat is.

A szakiskolai képzés 3 évesre történő átalakítása azonban előrébb hozta a tanulók vállalathoz történő kihelyezését, hiszen a 9. évfolyam után, 15-17 évesen kerülnek ki a tanulók a vállalkozásokhoz. A szakiskolai magas (30%-os) lemorzsolódás egyik oka az, hogy nem minden tanuló érett a fent említett munkahelyi szocializációhoz. Ha a munkahely nem tud különbséget tenni egy felnőtt új munkavállaló és egy kiskorú új munkavállaló betanítási folyamata között, akkor a tanulószervezést felmondása elég hamar bekövetkezik. Ilyenkor az iskola segítségével a tanuló szülője új munkahelyet keres, azonban az időbeli korlátok megnehezítik ezt a folyamatot. A 16 évre lecsökkentett tankötelezettség esetében a tanuló 30 igazolatlan óra után nem lehet az iskola tanulója. Napi 7 gyakorlati órát számolva ez egy

hétnél is kevesebb idő arra, hogy a tanuló új munkahelyet keressen, és érvényes tanuló szerződéssel bírjon. A szakiskolai tanulók szülei sok esetben ez alatt az egy hét alatt nem is értesülnek a feladatról (gyerek fél otthon elmondani, hogy kirúgták), a hivatalos, kamarát megjáró levelezés pedig hónapokat is igénybe vesz néha. (2011. évi CXCV. Törvény a nemzeti köznevelésről, 20/2012-es EMMI rendelet)

3.3. Együttműködési megállapodás

Az együttműködési megállapodás jól alkalmazható forma a szakközépiskolák 9-12. évfolyamán az összefüggő nyári gyakorlat megszervezésére, ill. azoknál a szakmáknál, pl. 1/13, és 2/14. évfolyamon, ahol a gyakorlati képzés aránya nem éri el a 40%-ot. (2011. évi CLXXXVII. Törvény a szakképzésről.)

A szakközépiskolai képzésben a heti 35 óra képzési időből évfolyamonként növekedve 6, 7, 8, és 11 óra a szakmai órák száma, mely az elméletet és a gyakorlatot is magába foglalja. Itt a gyakorlatot célszerű iskolai keretek között megszervezni, az alacsony óraszám és a tanítandó tananyag miatt. Jogos tanulói és vállalati cél azonban, hogy a szakközépiskolai tanuló is tapasztaljon vállalati légkört, melynek lehetősége az összefüggő gyakorlat külső megszervezése.

Iskolámban ez a feladat jelenleg (gyakorlati oktatásvezető hiányában) az intézményvezető-helyettes feladata, így saját tapasztalatként állapíthatom meg a feladat nehézségeit.

A szakképző évfolyamokon a feladat jól kivitelezhető, hiszen érettségizett, egy szakképző évfolyam elvégzése után lévő, 19-20 éves tanulóknak keresünk képzőhelyet. Ettől a korosztálytól elvárható a vállalat számára is hasznos munkavégzés. A gond a 9-12. évfolyamosok nyári gyakorlatának megszervezéséből adódik. A kezdő, 9. évfolyamon pedagógiai megfontolásból és a gyakorlati tudás minimális szintjéből adódóan az iskola szervezi meg a gyakorlatot, benntartva a tanulókat. A szakmai tanárok nem vesznek részt a szóbeli érettségizetésben, így megoldható a június második felében történő foglalkoztatással, és a nyári szabadságoltatással összhangban a gyakorlat.

A 10. és 11. évfolyamos tanuló együttesen akkora létszámot képviselnek, és a képzési idő is 3 hét, hogy az iskolák csak a nyári szabadság ideje alatt tudnák megszervezni a gyakorlatot, hiszen a szakos ellátás miatt nem mindegy ki van a tanulókkal. A szabadság későbbi, szorgalmi időszakban, pl. szeptemberben történő kiadása pedig a tanulók érdekeit sértene. Adott tehát az ok, hogy mindenképp külső helyszínen bonyolítsuk le a szakközepes gyakorlatot együttműködési megállapodással.

A gond, hogy a vállalkozások kevésbé motiváltak ebben. A tanulók 16-17 évesek, minimális gyakorlati tudással, a képzés mindössze 3 hét, (mire betanul, már vége is). Az együttműködési megállapodás szerint az iskolának kapcsolatot kell tartani a céggel és ellenőriznie kell a gyakorlatot, de a nyári szünetben a tanárok szabadságon vannak.

Cél lehetne a csoportos nagyobb létszámú megállapodás, azonban megkeresésünkre több cég is elzárkózik, hivatkozva arra, hogy gyerekeknek nem tudnak munkát adni, vagy pl. keveslik a 3 hetet, mások azt tartják, hogy nem éri meg foglalkozniuk a tanulóval, hiszen egy főállású dolgozót kivesz a munkából a velük való törődés, és még fizetni is kell a tanulóknak.

4. Rövid kitekintés a német duális rendszerre

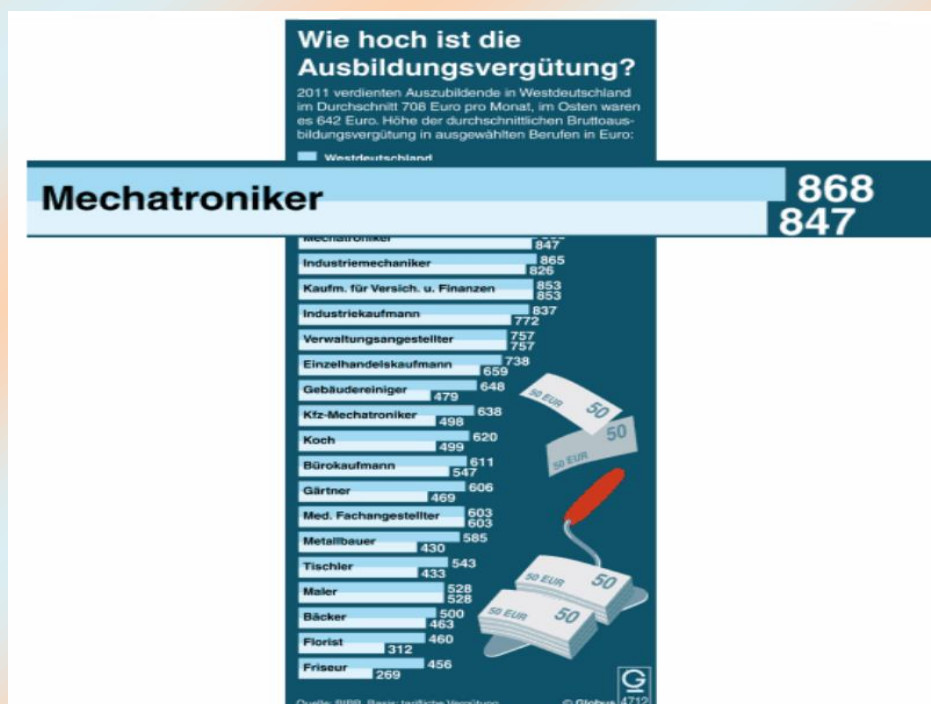
A magyar szakképzési rendszer átalakítása német példára történik napjainkban, célszerű tehát kitekinteni kissé külföldre is.

A szakképzés Németországban az üzemekben és a szakiskolákban egymás mellett párhuzamosan folyik. Az úgynevezett duális rendszer elve szerint a gazdálkodó szervezet vállalja a szakma gyakorlati képzését, míg a szakiskolában, amelyet hetente egy illetve két napon látogatnak, kiegészítő szakmaelméleti illetve általános oktatást nyújtanak. A duális képzés karakterisztikus ismertetőjele az ismeretek és szakmai fogások átadásával összekötött szakmai tapasztalatok megszerzése. Ezzel biztosítva van, hogy a képzés ugyanazon feltételek alapján folyik, amelyek alapján a tanult szakmát később gyakorolni kell. Az üzemben a tanuló egyfelől megtanul a valódi üzemi élet változó követelményeinek megfelelni, másfelől megtapasztalja, hogy milyen változatos szociális kapcsolatok létesülnek a munka világában. Az üzemekben folyó képzést illetően a szövetségi törvények és rendeletek az irányadóak (Szakképzésről szóló törvény, szakképzési rendelet). A szakiskolákban folytatott képzés a tartományok törvényei és jogszabályai szerint történik (Iskolatörvény, kerettantervek, tantervek).

2013 őszén személyesen is részt vehettem a Goethe Intézet szervezésében egy baden-würthenbergi tanulmányúton, mely a duális képzés magyarországi átvétele céljából szerveződött a szakképzésben dolgozó tanárok és vezetők részére. Ezen a tanulmányúton lehetőségünk volt mind a szakképző iskola, mind a képzésben résztvevő vállalat bejárására, tapasztalatszerzésre.

Az iskolák tanulólétszáma jóval magasabb, mint a magyar iskolarendszerben, nem jellemző a 600-700 fős szakképző iskola, ami ismerve a szakképzés költséges mivoltát, hatékonyabb megoldást jelent (az általam látogatott iskolának 4500 diákja van). A német szakképző iskolák tanulói is a kevésbé jó képességű tanulókból tevődnek össze, sőt nehezíti a magas számú bevándorló családból származó tanuló képzése is a feladatukat. (Személyes tapasztalat, hogy a látogatás során, a táblán óra közben német alapige ragozását is láttuk, mellette a szakrajz egyik ábrájával – bizonyítva, hogy a szaktanár a szakmatanítással párhuzamosan német nyelvre is adott.)

A legfőbb kérdésünk mégis az volt a német tanár kollégákhoz, hogy hogyan motiválják a tanulókat a jobb tanulmányi eredményre, ill. a jobb, precízebb munkavégzésre. Megállapítottuk, hogy hasonló motivációs problémákkal bírnak, hiszen a német gyerek is kamasz, azonban a vállalati pénzügyi motiváció, és a cégeknél való majdnem biztos munkavállalási lehetőség hatványozottan nagyobb motiváltságot jelent.



2. számú ábra: Néhány szakma vállalati szakképzési ösztöndíja 2011.

Forrás: Gottlieb Dammler Schule, Esslingen

Az ábra kiemelt sora a mechatronikai technikus szakma, melyet iskolámban is oktatunk, tanműhelyi körülmények között. Nálunk a tanulók nem kapnak ösztöndíjat, ellentétben a német diák havi 847-868 euro ösztöndíjával.

A német látogatás során felkeresett vállalatnál a tanulók legfőbb motivációja, hogy a tanulószerveződés letelte után a cég munkahelyet kínál a tanulónak. Lehetőség volt a tanulókkal is beszélgetni, akik nem is értették a kérdést, hogy mi motiválja őket a tanulásra: annyira természetes volt számukra, hogy leendő munkahelyükért tanulnak és dolgoznak. A vállalat érdeke is, hogy a képzésbe energiát, pénzt fektessen, hiszen az ő igényei szerint képzett szakembert kap. A vállalat önerőből építi ki és fejleszti a vállalati tanműhelyét, ahol kis csoportban (6 tanuló) foglalkoznak velük, a többi tanuló pedig a termelésben vesz részt közvetlenül, és állandó körforgás szerint cserélődnek a tanulók a vállalati tanműhely és a termelő gépek között.

A német szakképzési rendszer egy „két lábon” álló duális képzés, melynek azonban van egy „harmadik lába”: a kereskedelmi és iparkamara. A kamara szerepvállalása erősebb, mint hazánkban: közvetlenül is részt vesz a képzésben hiánypótlásként.

A vállalatok, mint már említettem, a saját termelő kapacitásukat használva, a saját termékkínálatuk megteremtésében használják a tanulók erőforrásait. Az iskola a saját tantermeiben, tanműhelyeiben a szakma általánosan megfogalmazott követelményei szerint elméletet oktat, a szakmai vizsgára készít fel. A kamara feladata az, hogy a központilag összeállított szakmai vizsga és a vállalati tényleges termelés közötti rést betömje. Ha egy asztalos tanuló a vállalatánál bizonyos munkafolyamatokat nem tud megtanulni, mert az a cég profiljába nem illik bele, de a vizsgán gyakorlati feladat, akkor nem az iskola feladata a hiánypótlás, mint Magyarországon, hanem a kamarai központi oktatóbázisokon tanulja ezt meg.

Baden-Württemberg tartományban 3 ilyen képzőközpont van, ahol a tanulók 3-4 hetet töltenek el, (természetesen kollégiumi elhelyezéssel) és az előzetes felmérések szerint megállapított hiányosságokat gyakorolhatják be, majd visszatérnek a céghez, ahol egyébként is a gyakorlatot töltik. A kamarák tartományi finanszírozásban vannak, évi 300-500 ezer euro-t költenek fejlesztésre. Egy ilyen oktatóbázis sok szakmának ad helyszínt, szintén felszerelt tanműhelyekkel.

Saját tapasztalataim alapján a német és a magyar szakképzési rendszer közötti különbségeket az alábbiakban látom:

- a német gazdaság ereje többszöröse a magyar gazdaságénak, és mivel a szakképzés az oktatás leginkább költségigényes ágazata, ez jelentős különbségeket eredményez
- az ösztöndíj rendszer jóval kiterjesztettebb, mint nálunk, hiszen Magyarországon csak a tanulószereződéses gyerekek kapnak ösztöndíjat, az iskolai tanműhelyekben tanulók nem, és a hiányszakmákra járó plusz ösztöndíjban részesülők száma is korlátozott.
- a német mentalitás, habitus, munkához való hozzáállás más, mint a magyar, a minimummal való megelégedés nem elfogadott már a szakmát tanuló diákoknál sem.

5. Jó gyakorlatok a magyar szakképzésben

A magyar szakképzés követhetné a német példát. Miért nem tesszük? Mert bár az alapötlet jó, a megvalósítás itthon egyelőre biceg. Míg a szakképzési rendszer átalakításában mintaként szolgáló Németországban a cégek egyötöde működtet tanműhelyt, addig Magyarországon csupán öt százalékuk, ez pedig kevés. A magyar vállalkozások nagy részének esélye sincs arra, hogy jól felszerelt tanműhelyeket hozzon létre, a kis- és középvállalkozók többsége kifejezetten ódzkodik a plusz kiadásoktól. Igaz, nemrég a szakképzésért felelős Nemzetgazdasági Minisztérium bejelentette, hogy 2014 és 2020 között 50 milliárd forint jut uniós forrásból a duális szakképzés erősítésére.

Vannak azonban olyan cégek, ahol már jelenleg is működik a német rendszer, leggyakrabban az Audi szokták emlegetni, ha duális képzésről van szó. Az Audi győri gyárában tizenhárom szakma tanulói dolgozhatnak, évente 250 diák vesz részt a programban, több szakirányra pedig három-négyszeres a túljelentkezés (Molnár, 2014).

Egy másik példa: a Robert Bosch Energy and Body Systems Kft. miskolci gyárában az előző tanévben huszonnégy diák kezdte meg a duális képzést. A cég és a Miskolci Egyetem együttműködési megállapodást kötött, amelynek keretében létrehozzák a Bosch Lean Akadémiát. A Bosch Lean Akadémiának köszönhetően az eddig csak a középfokú oktatásban jellemző duális, vagyis gyakorlatorientált képzést kiterjesztik a felsőoktatásra is.

2015 júliusában a szakképző iskolák, köztük a Sztéryni József Szakközépiskola és Szakiskola is újabb fenntartó váltáson esik át: az új fenntartó a Nemzetgazdasági Minisztérium. Az átadás-átvétel ténye adott, a Minisztérium háttérintézményként az országos irányítás a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalhoz került, azonban a megyei szintű szakképzési centrumok ugyan már léteznek, de még szerveződőben vannak, az

iskoláknak nincs biztos információjuk a közvetlen irányításról. Kérdés továbbá, hogy a minisztériumi szinten emlegetett nagyobb önállóság alatt pontosan mit kell érteni, ez az önállóság a szakképzési centrumokra vagy az iskolákra lesz-e értendő?

Iskolámban, a Szterényi József Szakközépiskola és Szakiskolában is tapasztalok jó gyakorlatokat a számos nehézség mellett. Vidéki iskoláról lévén szó, nagyvállalati háttér hiányában a kis-és közép vállalkozások adják a gyakorlati képzés színterének szinte teljes egészét, az eladó képzésben vesz részt csak néhány multinacionális cég, pl. Spar, Tesco, azonban itt is az egyes üzletekben csak 1-2 tanuló van.

Csonka Jánosné egy ceglédi oktatási kft, a Liliomház-Tudástár Kft. tulajdonosa és vezetője, Danka Imre egyéni vállalkozó, aki asztalos tanulók képzésében vesz részt. Mindkét vállalkozó olyan erős szakmai elkötelezettségről ad tanúbizonyságot, mely példaértékű. Problémaként élhető azonban meg, hogy mindkét vállalkozónál a személyes elköteleződés a siker kulcsa, és mindketten az idősebb generáció tagjai. Nem vonhatjuk le tehát azt a következtetést, hogy a duális szakképzés egyedül az üdvözítő megoldás: sajnos negatív tapasztalataim száma is jelentős a vállalati szférában. A cégek másik része számára a tanulók foglalkoztatása csak olcsó munkaerőforrást jelent, hiszen az ösztöndíj húszezer forint körül mozog, a százezres minimálbérrel szemben.

Danka Imrével készült interjúmból idéznék egy gondolatot:

„Nagyon sok mindent megéltem már, versenyképes vállalkozásom van 30 éve. Hagyománytisztelő ember vagyok, nem forgok, mint a szélkakas. A szakmaszeretet, a természetszeretet, a fa, az anyag szeretete örök, nem változik. A gyerekek változnak, de inkább őket próbálom hozzám igazítani, nem én változok. Természetesen haladok a korról, én is e-mailban bonyolítom az üzletet, és tudom, hogy a mai gyerekek igényei mások, mint az enyémekek voltak. Pont emiatt vittem őket kirándulni autóval Felcsútra a stadionba, megnézni a Makovecz Imre által tervezett faszervezetet, mert a focit mindenki szereti, itt viszont szakmai élményt is kapnak. A monori iskola osztálykirándulásán is voltam már az elméleti szaktanárral és az asztalos osztállyal, ahol tájvédelmi körzeteket néztünk meg.

A jogszabályok folyamatos követésére a kamara figyelmeztet időnként, hiszen a tanuló szerződés kötelezettségeit be kell tartania minden vállalkozónak, de úgy érzem, a kötelező feladatokon túl sokkal fontosabb, hogy EMBER-t faragjak a gyerekekből, jó szakembereket.”

A Szterényi József Szakközépiskola és Szakiskola hitvallása: (Szterényi József Szakközépiskola és Szakiskola Pedagógiai Programja 2013):

Emblémánk egy mécses, melynek lángját táplálja a szeretetet jelképező S betű. Mert fémeket, fát megmunkálni, hálózatokat kiépíteni, számítógépet üzemeltetni, kereskedni lehet szeretet nélkül, de remekművet alkotni csak az önbizalommal, tudással, mélységes hittel, gondolkodással rendelkező ember képes. Mint ahogy a palánta is önálló lény, növekedik,

fejlődik, de hogy milyen virágot hoz, milyen termést érlel az őt gondozó kertész odaadásán, mélységes szeretetén, gondos ápolásán múlik. Mi hiszünk a hozzánk kerülő palántákban. Hisszük, mindegyikük képes saját területén remekművet alkotni, mert valamiben tehetséget rejtő, önálló személyiség. A hozzájuk vezető kulcsot kell megtalálni, és jól használni! Ez a mi hitvallásunk, küldetésünk!

Irodalomjegyzék

10/2003-as OM rendelet a kerettantervről

150/2012-es Kormányrendelet a szakmai és vizsgakövetelményekről

2011. évi CLXXXVII. Törvény a szakképzésről

2011. évi CXC. Törvény a nemzeti köznevelésről

315/2013. Kormányrendelet a komplex szakmai vizsgáztatás szabályairól

51/2012-es EMMI rendelet a kerettantervről

20/2012-es EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról

Farkas Péter: Duális képzés - tanulószervezés, hídprogramok, átjárhatóság Szakképzési szemle, 2011. (27. évf.) 3. sz. 132-145. old.

http://www.fesbp.hu/common/pdf/Wolfgang_SonnekHU.pdf, 2014. 11. 04.

http://www.netacad.hu/downloads/iok2014/iok2014_szsz-1_drodobina.pdf, 2014.11.03.

http://www.oktatas.hu/szakkepzes/hazai_rendszer, 2014. 11.03.

<http://www.pbkik.hu/hu/letoltes/10838/a9ad8> 2014. 11. 03.

<http://www.pbkik.hu/hu/szakkepzes-mesterkepzes/szakiskolai-tanulok-gyakorlati-kepzesenek-feltetelei-58> 2015. február 28.

http://www.rkk.hu/rkk/publications/phd/velkey_ertekezes.pdf, 2014.11.03.

Molnár György: A leggyakrabban használt pedagógiai fogalmak, In: Benedek András (szerk.) : A szakképzés pedagógia alapkérdései. Budapest: BME GTK; Typotex Kiadó, 2005. (ISBN 9639694065) pp. 191-218.

Molnár György: Pedagógiai megújulás tapasztalatai a szakmai tanárképzésben - új IKT alapú eszközök és koncepciók a tanárképzésben, In: Ollé János (szerk.) VI. Oktatás-Informatikai Konferencia Tanulmánykötet. Budapest, ELTE PPK Neveléstudományi Intézet, 2014. pp. 434-452. (ISBN:978-963-284-493-0)

Szakképzési kerettantervek

https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=533, 2014.11.05.

Szterényi József Szakközépiskola és Szakiskola Pedagógiai Program 2013