

A KÉPZÉSI PIAC

A rendszerváltással együttjáró társadalmi értékrend változása és a racionális munkaerő-kihasználást előtérbe helyező újszerű vállalati stratégiák az oktatás és képzés területén is piaci viszonyokat teremtettek. A "munka világába" belépő ember mentális és fizikai képességeit a különböző felhasználók eltérő áron vásárolták, s ez az ár sok esetben nem volt arányban a befektetett idővel, energiával, költségekkel. Ma már – részben a nemzetközi trendek hatására – egyre inkább érzékelhető a munkaerő végzettségének, képesítésének piaci értéknövekedése. Ez is hozzájárult a képzéssel, az iskolával szembeni elvárások változásához.

E folyamatok az 1980-as évek végétől látványos változásokat indítottak el a felnőttképzési piacon. Egyrészt a fizetőképes kereslet hatására a hagyományos iskolarendszerű felnőttképzés új formákat öltve új tartalmakkal, új módszerekkel próbált alkalmazkodni a megváltozott igényekhez. Ezzel egy időben a '90-es években tovább szaporodnak a felnőttképzéssel, átképzéssel foglalkozó intézmények. Az iskolarendszerű képzés intézményeiben tanító tanárok jó része vállal fő-, vagy mellékfoglalkozású állást a felnőttképzés intézményeiben. Később a verseny éleződésének hatására a felnőttképzés intézményei a szakmai minőség, illetve piaci pozícióik védelmére szakmai szervezetekbe tömörültek, előkészítve a később színre lépő szakmai kamarák képzéssel kapcsolatos regisztráló-minősítő rendszerének kiépülését.

Az említett változásokkal egy időben a kormányzat kezdeményezte egy olyan átfogó szabályozó rendszer kiépítését, amely a hazai munkaerőpiaci szakképzés szervezeti struktúráját és kimenetét a különböző nemzetközi trendekkel teszi kompatibilissé. E rendszer elemei a következők:

- Az állam meghatározott felelősséget vállal az iskoláztatásban (az iskolakötelezettség idejének növelése, az első szakmaszerzés ingyenessége, a kötelező közismereti tartalmak kialakítása).
- A nemzetközi képzési struktúrákhoz való illeszkedést, a hazai és nemzetközi munkaerőpiaci mobilitást szolgáló szabályzók (Nemzeti alaptanterv, Országos Képzési Jegyzék) az iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli felnőttképzés átjárhatóságát, összehangolását hivatottak előkészíteni.
- Állami szerződések alapján nemzetközi támogatást élveznek azok a képzési struktúrát, illetve metodikát érintő fejlesztő tevékenységek, amelyeknek célja a munkavállalóknak a rugalmas alkalmazkodásra, az életpálya során bekövetkező változásokra, a fokozatos és folyamatos karrierépítésre, önképzésre, a kudarcok elviselésére, az egyéni pálya során szükségessé váló szakmaváltásokra történő felkészítése.
- A szakmák védettségének biztosítása érdekében szükségessé vált a szakmai kamarák újjáélesztése, hatásköri és szervezeti megerősítése, a mesterképzés korszerű formáinak újjáélesztése.
- Az államra, illetve az önkormányzatokra hárul a szocialista ipargazdaság "elavult" háttérjének (a nem piacképes szakmák képzőintézményeinek) felszámolásával kapcsolatos "fájdalmas" döntések terhe is.

Bár megnövekedett az igény a munkaerőpiaci képzések iránt, a képzési piac működésében a folyamatok természetéből eredően néhány lényeges akadályozó tényezővel mind a mai napig számolni kell.

Noha a munkavállalók jelentős része nem rendelkezik szakképzettséggel, tehát szükségük lenne a képzésben való részvételre, alacsony bérük miatt mégsem jelentenek fizetőképes keresletet a képzési piacon. Ez az egyik oldalon az államot jelentős többletkiadásra kényszeríti, a munkaadók részéről pedig lassítja a képzéssel kapcsolatos szemléletváltást, nevezetesen azt, hogy a képzést hosszútávú befektetésként kezeljék. A vállalatoknál a meggyengült érdekképviselői szervezetek ma már nem képesek hatékonyan képviselni a munkavállalók képzéssel, átképzéssel kapcsolatos igényeit.

A hirtelen fellépő munkanélküliség közepette az átképzés kínált újabb esélyt az elhelyezkedésre, vagy a pillanatnyi életválság megoldására. A képzők legnagyobb igyekezete és a legjobb minőségű képzés ellenére a képzéseket elvégzőknek csak kis százaléka tud ténylegesen elhelyezkedni. Ez azért van, mert a képzések nem tényleges átképzésként szerveződnek – tehát nem a munkaadók részéről felkínált üres vagy kiépülő státuszokra történik a felkészítés – ,hanem a képzők kínálata, a képzendők személyes igényei és a helyi Munkaügyi Központnak a várható keresletre vonatkozó becslései alapján.

Az évek folyamán a képzési piac kínálati oldala egyre telítettebbé válik, eközben az évek folyamán a képzések potenciális résztvevőinek köre csökken. Az 1990-es évek közepére csökken a képzések iránt érdeklődők száma. Ennek több oka van.

A képzés iránt motiváltak már akár több képzést is elvégezhetek anélkül, hogy el tudtak volna helyezkedni, vagyis elszaporodtak a "túlképzett munkanélküliek". Egyre több a diplomás munkanélküli (műszaki értelmiségiek, a karcsúsított állami intézményrendszerből leszakadók: katonatisztek, pedagógusok). A munkaerőpiaci képzésekben zömében a fiatalabb, iskolázottabb (érettségizett), képzés iránt motiváltabb munkanélküliek vesznek részt.

Ugyanakkor a több éve segélyen élők körét az ún. tartós munkanélküliek, alulképzettek (általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők), illetve a csökkent munkaerőpiaci esélyekkel rendelkezők (40 éven felüli alulképzettek) alkotják. Sajnos – a megnövelt központi támogatások ellenére – ennek a rétegnek a tanulás iránti motivációja igen csekély.

A nem kifejezetten vállalkozó-, illetve foglalkoztató-barát szabályozók rendelkezései pénzügy-technikailag nehezítették a képzési vállalkozások működését. A piaci verseny további éleződését okozta, hogy az iskolarendszerű közép- és felsőfokú intézmények – megoldást keresve belső gondjaikra – a munkaerőpiaci átképzések területén is megjelentek. A munkaerőpiaci képzések területén az állami felelősségvállalás mértékét, tartalmát és a finanszírozást illetően az irányítás szintjén bizonyos ambivalenciák érzékelhetők. A szabályozók között olyan elemeket találunk, amelyek jellegük szerint a *központi irányítási modellhez* sorolhatók: például az első szakma megszerzésének ingyenes biztosítása, a szakképzés törvényi szabályozása a közoktatás és a piac felé, a képzéseknek az Országos Képzési Jegyzék szerinti bemeneti és kimeneti szabályozása, a regionális képzőközpontok létrehozása és előnyben részesítése az állam által fenntartott munkaügyi szervezet képzési tenderei esetében, képzési támogatások biztosítása központi alapból, ahol a preferált szakirányok az államilag ösztönzött műszaki fejlesztések, nemzetközi kapcsolódások irányába mutatnak.

Más oldalról viszont az állam által fenntartott intézmények irányítási elveiben, a szabályozókban több *piaci működést* ösztönző elemet találunk: a képzések piaci törvények szerinti szerveződése, a kvalifikáció felelősségének átruházása a szakmai szervezetekre, a piaci működés igénylése a költségvetési keretből fenntartott intézmények esetében is. Emellett a képzési támogatások utalása a helyi intézmények döntése szerint történik, illetőleg adott helyen a preferált szakirányok az aktuális piaci igényeknek megfelelően alakulnak ki.

A kereslet

A képzésben résztvevők köre előképzettségét és motivációját tekintve erősen differenciált. A magyar munkaerő szakképesítése vegyes, a magasabb igényt kielégítő érettségire épülő szakképzettségek aránya alacsony. A fizikai foglalkozásúak közül minden második munkavállaló szakképzetlen. A munkanélküliek 60-65 %-át a szakképzettséggel nem rendelkezők alkotják, akik később tartósan munkanélküliekké válnak. Ma az egyes évfázatok 28 %-a tekinthető a foglalkoztatás és szakképzés szempontjából hátrányos helyzetűnek. A munkanélküliség foglalkozások szerinti jellemzői azt mutatják, hogy a szakképzetlenek, illetve a válságágazatokban hasznosítható képzettséggel rendelkező munkavállalók veszélyeztetettek elsősorban (segédmunkások, adminisztrátorok, gépkocsivezetők, és várhatóan a hivatásos katonatisztek, pedagógusok).

A képzést igénylők – többnyire középiskolát végzett fiatalok – jelentős része esetében a képzésben való részvételt elsődlegesen nem az elhelyezkedés, hanem a továbbtanulásra való felkészülés szándéka vezérli. Ennek felismerése miatt a felsőfokú képzőintézményekbe történő bejutást szolgáló "előkészítő" tanfolyamok elvégzését a Munkaügyi Központok többségében nem támogatják. A képzési piac "vevői" között az egyik legnagyobb csoportot a potenciális és tényleges munkanélküliek, illetve az őket segítő állam alkotja.

A Munkaügyi Központok által szervezett, a foglalkoztatást elősegítő tanfolyamokon résztvevők többsége munkanélküli. A munkaerőpiaci képzésben a pályakezdők létszáma erősen felülreprezentált. A Munkaügyi Központok jelzései alapján a munkaerőpiaci szakképzések tartalmi prioritásait alapvetően az egyénileg és alkalmazottként hasznosítható képességek, illetve a gazdálkodáshoz szükséges ismeretek elsajátítása iránti igény jelenti. Ide sorolhatók a számítástechnika, az informatikai ismeretek; a kisvállalkozás vezetésére felkészítő képzések, a pénzügyi és számviteli képzések, kereskedelmi és külkereskedelmi, szociális és pedagógiai ismeretek, illetve a rokon irányú képességeket fejlesztő képzések.

A finanszírozás

A szakmai képzés új finanszírozási elemeiként jelentek meg a foglalkoztatást támogató képzések, átképzések, adóalap-csökkentő kedvezmények. A munkanélküliség megjelenésével párhuzamosan alakultak ki a foglalkoztatáspolitikai eszközök, jöttek létre azok a források, amelyek a munkanélküliek ellátását biztosítják. A foglalkoztatási eszközrendszeren belül kialakult a munkaerőpiaci képzési rendszer, amely a foglalkoztatáspolitikai egyik legaktívabb eleme. A munkaerőpiaci képzésekben résztvevők száma 1983 óta fokozatosan bővül, a megváltozott gazdasági és foglalkoztatási helyzethez igazodik. A bevezetés időszakában a képzési programokat az állami költségvetés, 1987-től a Foglalkoztatási Alap finanszírozza. 1983-88 között az átképzéseken kizárólag munkavállalók vehettek részt, a képzést a munkáltatók szervezték. 1988-tól vált lehetővé bármely olyan munkanélküli, vagy munkanélküliséggel veszélyeztetett személy átképzésének támogatása, akinek elhelyezkedése képzés nélkül nem biztosítható, és aki a munkaügyi intézmények nyilvántartásában szerepel. A jelenlegi döntési mechanizmusban a helyi Munkaügyi Központ irányításával a helyi munkaadók részvétele biztosítja a munkaerőpiaci képzések prioritásait, piaci értékének garanciáit. A szakképzési kötelezettség nyilvántartásával, ellenőrzésével kapcsolatos feladatokat, az egész konstrukció gazdasági gyakorlathoz való szorosabb illeszkedését a Munkaerőpiaci Alap létrehozásáról szóló törvény szabályozza, amely együttesen kezeli a munkajövedelmeket és a bérköltségeket terhelő járulékrendszert, amely megszabja a szakképzési hozzájárulás mértékét.

A képzések költségei egyrészt a tanfolyamtípustól, másrészt az infláció mértékétől függenek. A szerződéssel lekötött tanfolyamok esetében a drágább, magasabb kvalifikációs szintet biztosító tanfolyamok irányába történik az eltolódás.

A munkaviszonyban állók képzési költségeinél is megfigyelhető a költségek növekvő tendenciája, bár ez alacsonyabb, mint a munkanélkülieké, hiszen a dolgozók tanulmányi költségeinek egy részét a munkaadók fedezik. A munkaviszonyban állók esetében a szakképesítést nyújtó tanfolyamok egy órára jutó költsége jóval alacsonyabb, mint a betanító tanfolyamoké.

A kínálat

A képzési piac erősen differenciált, mennyiségi túlkínálat és kiélezett verseny jellemzi. Az 1980-as és kilencvenes években rendkívüli mértékben megszorodott képzési vállalkozások nyújtotta szolgáltatások szakmai színvonala egyenetlen, a tevékenység csak kevésbé szabályozott, ellenőrzött. A vállalkozások a képzési igényeket különböző formákban, eltérő intézménytípusokban elégítik ki.

Új funkciók jelentkezése a közoktatási intézményekben

A demográfiai hullámvölgy, az államháztartás iskolafenntartással kapcsolatos problémái az önállóan gazdálkodó intézményeket arra készítik, hogy minél találékonyabbak legyenek a többoldalú finanszírozás lehetőségének feltárásában, a helyi képzési igények kielégítésében. Az iskolák meglévő infrastruktúrájuk kihasználása révén a képzési vállalkozásoknál könnyebben teremtették meg a szükséges feltételeket. Emellett általánosan jellemző volt a helyiségek különböző rendezvényekhez történő bérbeadása (sport- és társadalmi szervezetek gyűlése, ünnepek, kiállítások, étkeztetés, kultúrcikkek-árusítás stb.). A helyi lakosság igényeinek kielégítése érdekében tanfolyamokat szerveztek (idegen nyelv, számítástechnika, felvételi előkészítő tanfolyam, amatőr művészeti kurzusok).

Mindezek a folyamatok hozzájárulnak ahhoz, hogy az iskola szervezesebben kötődjön közvetlen környezetéhez, érzékelje a képzésekkel kapcsolatos tartalmi és metodikai igényeket. A hatékony megfelelés érdekében az "élelmes" iskolák közvetlen, élő és folyamatos kapcsolatot tartanak fenn mind "horizontálisan" (azaz a saját közvetlen környezet, régió szakmai-politikai és gazdasági referenciát képviselő intézményeivel), mind pedig "vertikálisan" a szakigazgatási intézményekkel, az országos szakmai tanácsadó intézményekkel, a nemzeti és nemzetközi pályázati rendszereket működtető szervezetekkel. Az iskola így potenciálisan az adott környezet meghatározó kulturális bázis-intézményévé válhat, vagy egy adott képzési profilban szolgálhatja az egész régió képzési szükségleteit, függetlenül attól, hogy fő feladataként eredetileg melyik korosztály képzését végezte.

A munkaerőpiac és a *szakképzési rendszer* közötti kapcsolat az átalakuló munkaerőpiaci igényeknek megfelelően szintén megváltozott. Mind az iskolarendszerű, mind az iskolarendszeren kívüli képzési rendszernek egyaránt célja, hogy lehetővé tegye a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő, a gyors változásokhoz rugalmasan alkalmazkodni képes új munkaerő kibocsátását, illetve a meglévő munkaerőállomány képzettségi struktúrájának megváltoztatását.

A szakképzés szintjeinek és intézményeinek szerveződése is módosult. Az alapvető intézmények között ott találhatjuk a négy, illetve öt évfolyamos *szakközépiskolát*, amely a Nemzeti alaptanterv, illetve a Szakképzési törvény alapján 14-16 éves korig általános műveltséget, a 16-18 esztendő fiataloknak általános szakmai orientációt, a 18 év fölöttieknek

pedig technikus képesítést, illetve egyéb szakképesítést nyújt, valamint felkészít a felsőfokú továbbtanulásra.

A *szakmunkásképző* általános iskolára épülő hároméves, illetve a középiskola IV. évfolyamának elvégzése utáni egy vagy kétéves kiegészítő iskolarendszerű képzés, amely kvalifikált, államilag elismert szakmára, munkatevékenység végzésére készít fel, s szakképesítést, országos érvényű bizonyítványt nyújt. Az általános iskolára épülő típus nem ad befejezett középiskolai végzettséget, azaz a kiadott bizonyítvány érettségi vizsga letételére, felsőfokú továbbtanulásra nem jogosít.

A *hagyományos szakiskola* az általános iskolára épülő egy-három éves időtartamú képzés. A kiadott bizonyítvány érettségi vizsga letételére, felsőfokú továbbtanulásra ugyancsak nem jogosít.

Az 1990-es években létrejött *speciális szakiskola* az általános iskolára épülő egy-két éves képzés, amely a fogyatékos gyermekek, a hátrányos helyzetű fiatalok, a más iskolából lemorzsolódók számára nyújt szakképzést. A kiadott bizonyítvány érettségi vizsga letételére, felsőfokú továbbtanulásra úgyszintén nem jogosít.

Az ún. "*post-secondary*"-képzés – mint felsőfokú szakképzési program – jelenleg szakközépiskolákhoz vagy felsőoktatási intézményekhez kapcsolódik. A képzés erősen gyakorlatra orientált, az Országos Képzési Jegyzék szerint technikus, szaktechnikus, szakasszisztens munkakörök betöltéséhez alkalmaznak ilyen képzettségű embereket, akik segítik a felsőfokú végzettségű szakemberek munkáját. A megszerzett ismeretek bizonyos része felsőfokú továbbtanulás esetén kreditként beszámítható. A képzési időtartam általában két év (2000-2800 óra). A kötelező szakmai és választható szakmai témakörökből álló, modulárisan építkező képzési programok szélesebb szakmai alapot adnak, és önálló vállalkozói magatartásra készítik fel.

A szakképzések hagyományos formáihoz tartoznak a *felsőfokú* intézmények egyetemi, főiskolai végzettséget adó nappali tagozatos szakmai képzési programjai, valamint a felsőfokú intézmények továbbképző szintjein folyó ún. posztgraduális szakképzések.

A munkaerőpiaci képzés intézményei

Munkaerőpiaci képzésen az iskolarendszeren kívüli valamennyi szakmai oktatást, képzést értjük. A pontosabb értelmezésre azért van szükség, mert e kifejezés alatt sokáig kizárólag a munkanélkülieket, illetve a munkanélküliséggel veszélyeztetetteket érintő képzéseket, átképzéseket értették. A munkaerőpiaci képzés elsősorban az egyén munkaerőpiaci pozíciójának javítására irányul. A munkaerőpiaci képzések szervezésébe bekapcsolódhat bármely olyan felnőttképzéssel foglalkozó szervezet, iskola, oktatási vállalat, amely rendelkezik a szakképzési és foglalkoztatási törvényben meghatározott feltételekkel.

Az iskolarendszer egyes intézményein belül szerveződő munkaerőpiaci képzés

Ezeknek a képzéseknek alapvetően az a céljuk, hogy az iskola személyi állományának és infrastruktúrájának alkalmazásával enyhítsenek az iskola költségvetési gondjain, illetve megfelelő professzionális elfoglaltságot, mellékjövedelmet biztosítsanak a tanároknak. Ugyanakkor ezek a képzések az ott tanulók számára megteremtik a további pályaorientáció, továbbá szakmaszerzés lehetőségét abban az esetben, ha nem folytatják tanulmányaikat felsőfokú tanintézményben, illetve ha nem volt sikeres az elhelyezkedésük. Az iskolák ezeket a képzéseket al-, vagy fővállalkozóként végzik. Több iskola kapcsolódik az adott régióban működő Regionális Munkaerőfejlesztő- és Képző Központokhoz. Ebben az esetben az iskola a

képzéseket a központ bázisiskolájaként – infrastruktúra és oktató biztosításával, kihelyezett részlegként látja el.

Vállalati belső betanító-, valamint továbbképzések

A vállalatok többsége a képzett munkaerő utáni igényének kielégítését ma főként nem képzéssel, hanem az igénynek megfelelő munkaerő felvételével oldja meg. A képzés – mint munkaerőfejlesztő eszköz – inkább a nagyvállalatokat jellemzi.

A vállalati belső képzések célja, hogy mind a munkavállaló, mind a munkaadó a munkaerőpiacon való versenyképességét megőrizze. A különböző vállalkozások döntő többsége elsősorban továbbképzés formájában gondoskodik alkalmazottai képzéséről. A kisvállalkozók inkább eleve olyan munkatársakat alkalmaznak, akik a munkakörnek megfelelő ismeretekkel, képességekkel rendelkeznek. A továbbképzéssel leginkább a non-profit és a szellemi szolgáltatást nyújtók élnek. A vállalkozások többsége tanfolyamra delegálja munkatársait. Az egyéb formákat inkább a nagy- és közepes méretű vállalkozások, illetve a non-profit szervezetek választják (mint például önképzés, belső és külső programok, tréningek, egyéni oktatási lehetőségek, külföldi tanulmányutak).

A szervezettséget illetően egyes munkaadók a rendszeres képzést preferálják. A munkaadók nagyobb része elvárja, hogy a képzésben résztvevő alkalmazott maga is hozzájáruljon a képzési költségekhez.

A belső képzések többségét az aktuális igények motiválják. A vállalati profilváltások korában a képzések többsége a szervezetfejlesztés, menedzserképzés témáiban zajlott. A felsőszintű vezetők kiképzését többnyire a középszintű vezetők számára szervezett, illetve az egyes preferált munkakörökre szabott belső képzések sora követi. Tartalmi irányultságukat tekintve ezek a képzések egyrészt a modern vállalat általános képességelvárásait tükrözik (nyelvtudás, számítógéppelkezelési képességek), másrészt ezek a képzések igen speciálisak: az egyes szabályozók által megkövetelt kötelező képzések (munka-, baleset-, környezetvédelem), vagy valamely vállalat adott munkaköreire szabottak, így sok esetben jelentős mértékben eltérnek az országos szakmai követelmények elvárásaitól. A munkaadóknak éppen ezért nem igazán érdeke a dolgozók beiskolázása külső tanfolyamra. Egyrészt időben-térben-tartalomban nem illeszkednek a speciális elvárásokhoz (az utaztatás időt vesz el a dolgozótól, a tartalom általános a konkrét felhasználási igényekhez képest, a szakmai általános ismeretek, képességek nyújtása szintén jelentősen meghosszabbítja a képzésre fordított időt), másrészt a munkaadónak azért sem érdeke, hogy dolgozója állami elismertségű kvalifikációt szerezzen, mert a képesítés megszerzése a kedvezőbb munkaerőpiaci esélyek miatt mobilizálhatja a munkaerőt.

A vállalatok kis része rendelkezik képzéseket szervező önálló egységgel, saját képzési stratégiával, döntő többségében viszont a képzések jelentős része inkább kampány-jelleggel, mint tervszerűen szerveződik.

Privatizált átképző intézmények és oktatási központok

Többnyire államigazgatási főhatóságok, minisztériumok továbbképző intézményeiből alakultak olyan oktatási vállalkozások, amelyek tradicionálisan rendelkeznek a munkaerőpiaci szakmai továbbképzésekhez, képzésekhez szükséges megfelelő infrastrukturális, szakmai és személyi feltételekkel. Az esetek többségében képzéseiket országos hálózatban szervezik. Szakmai és metodikai stabilitás, hazai és nemzetközi tendenciákat figyelembevevő, folyamatos fejlődés és fejlesztés jellemzi ezeket az intézményeket, ugyanakkor a piaci verseny következtében itt is szükségszerűen bekövetkezett bizonyos "karcsúsítás" (bérelt termek felmondása, alkalmazottak elbocsátása). Jelentős szervezői és szereplői a

munkaerőpiaci érdekek alapján szerveződő szakmai szövetségeknek, kiterjedt kapcsolatuk van mind hazai, mind nemzetközi téren. Az újonnan alakult cégekkel szemben előnyt élveznek az infrastrukturálisan igényesebb képzések terén.

Újonnan alapított oktatásszervező- és képző cégek

A képzési igények kielégítésére a munkaerőpiaci képzések szervezésére nemcsak képzési tapasztalattal, múlttal rendelkező cégek vállalkoztak, hanem olyan szervezőkészséggel és kapcsolatokkal rendelkező egyének is, akik a piaci szükségletek jelentkezése alapján az aktuális igényeknek képesek megfelelni. Természetesen ezek az intézmények inkább a *szervező funkciót* vállalják, és nem rendelkeznek sajátos, speciális szakmai profillal. Hátrányuk a tradíció-hiány, valamint a kevés referencia a szakképzést illetően; referenciájukat elsősorban a szerződötett tanárok hordozzák. Előnyük, hogy mindig rugalmasan tudnak igazodni a piac aktuális igényeihez, nem köti meg kezüket a speciális szakirányok igényelte infrastruktúra, s nem kell folyamatosan csak az adott területen jártas szakembereket foglalkoztatniuk.

Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központok

Az állam által a Világbank támogatásával létrehozott kilenc központ (Miskolc, Székesfehérvár, Békéscsaba, Kecskemét, Debrecen, Nyíregyháza, Pécs, Szombathely, Budapest) több szempontból is multifunkcionális. Képzést, átképzést, továbbképzést szolgáltatnak különböző szinteken: alapképzés, alap-, közép- és felsőfokú kvalifikációs szakképzés, kiegészítő szakképzés, minőségi szakképzés (gazdasági szerkezet-átalakítást, az ipari struktúrát támogató új technológiák bevezetése a képzésbe). A szakképzés – speciális, kiegészítő, eurokvalifikációs – szinte minden olyan irányultságot lefed, amely az adott terület munkaerőpiaci szükségletének megfelel. A speciális képességfejlesztő képzések szolgáltatásai a következők: nyelv, számítástechnika, vállalkozási ismeretek, munkaerőpiaci képességek, illetve kiegészítő képzésként az iskolarendszerű oktatás számára hasonló tárgyú képzések nyújtása. Sok központ vállal iskolarendszerű képzéseket is. A munkaadók számára belső fejlesztő, illetve preventív átképzéseket vállalnak, s vizsgacentrumként működnek más képző intézmények számára. Mindezek mellett a központok tevékenysége magába foglalja a munkaerőpiaci képzésekhez kapcsolódó egyéb szakmai szolgáltatásokat is: igény szerint egészségügyi, pszichológiai alkalmassági vizsgálat, pályakorrekciós, pályaorientációs, karrier-tanácsadás, életvezetési szaktanácsadás; előzetes tudásszintmérés; felzárkóztatás; tanulási technikákra, vizsgastratégiákra történő felkészítés; álláskeresési technikák tréningje; munkavállalói ismeretek, munkahely keresési tanácsadás; a képzés eredményességét, az elhelyezkedés mértékét nyomonkövető vizsgálatok. A központok működésében nagy jelentősége van a módszertani fejlesztő tevékenységnek.

Felsőfokú oktatási intézmények

Ma már egyre gyakoribb, hogy a felsőfokú képzést nyújtó tanintézmények az érettségit követő alapképzés, illetve a diplomaszerezést követő posztgraduális képzés mellett önköltséges formában felvállalnak tanfolyamszerű, de állami elismertségű kvalifikációt, szakképesítést nem nyújtó munkaerőpiaci képzéseket.

Alapítvány-jellegű intézmények

Ezeket a szervezeteket részben a felsőoktatási intézmények, kutatóintézetek munkatársai hozzák létre kis méretű képzési vagy képzésszervezési vállalkozásként, melyekben általában mellékállásban végzett képzési tevékenységüket más szakmai tevékenységgel kombinálják. Működésüket megkönnyíti, hogy vállalkozásukhoz a felsőfokú tanintézmény infrastruktúráját használják fel.

Egy-egy szakmai profil képzésére alakult vállalkozás

Régóta működő vagy új keletű intézmények, amelyek egy-egy speciális szakmai képzésre vállalkoznak infrastruktúrájuk, illetve a rendelkezésre álló humán szakértelem révén. Egy részük korábbi állami nagyvállalatok saját oktatási központjából szerveződött önálló képzési vállalkozássá, miután a vállalat a gazdasági fennmaradás érdekében vállalkozásra kényszerült. Ezeknek az oktatóközpontoknak általában nincs országos hálózatuk, viszont a korábbi anyavállalat az általuk kínált képzést vásárolja meg. Gyakori a gyártó cég mellett szerveződő oktatóközpont, amely a cég által forgalmazott termék betanításából alakult a specifikált képzés önálló intézményévé.

Nemzetközi projektet honosító vállalkozások

Nemzetközi cégek leginkább a menedzser-, valamint gazdasági képzések területén honosodtak meg, de ma már érzékelhető a jelenlétük a nyelvoktatás és az informatika területén is. A hatékony távoktatási tananyagokat is ilyen intézményeknél találjuk. Előnyük, hogy az oktatott tartalmakat nemzetközileg elismert anyagokkal, módszerekkel tanítják, hátrányuk, hogy nem rendelkeznek hazai állami elismertséggel.

A képzés módszerei

Könnyű belátni, hogy a képzést érintő változások nem mehetnek végbe a képzési módszerek, tanulási-tanítási technikák radikális változtatása nélkül. A motiváció erősítése és a tényleges eredmény elérése érdekében a munka világához kötődő, családi gondokkal terhelt felnőttek képzésére korlátozódó munkaerőpiaci képzések esetében mind az oktatók, mind a tanulók szemléletét, tanulási-tanítási gyakorlatát fejleszteni szükséges.

A munkaerőpiaci képzési modellben az oktató adaptációs, prezentációs, kommunikációs képességekkel felvértezten az adott szakma elismert szakértője (instruktor). Mind a Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központokban, mind a képzési vállalkozásoknál fontosabb az oktatók gyakorlati tapasztalata, mint pedagógiai képesítésük. A szakoktatók a szükséges kommunikációs, módszertani képességeket, technikákat belső képzések keretében, vagy posztgraduális felsőfokú képzésként sajátítják el. A képző cég és az instruktor részéről a hallgatóhoz való viszonyt a szolgáltatói felelősség határozza meg. A képzés felhasználóinak elsőrendű érdeke, hogy minél kevesebb idő-, energia- és költség-ráfordítással optimális tudást kapjanak – ez az alkalmazott képzési módszerek oldaláról a következőket jelenti:

- a moduláris (kreditálható) képzés alkalmazásával csak azokat a képzési elemeket nyújtani, melyre a hallgatónak éppen aktuálisan szüksége van;
- a képzés alapvetően gyakorlat (kompetenciaorientált), önálló vagy irányított tevékenység közben történik, munkatapasztalaton alapul, az oktató alapvetően a tanulás-irányító konzulens szerepét tölti be;

- a képzés kiscsoportokban történik és az aktivizáló, gyakorló technikák, feladatok mellett intenzíven épít a kooperációs eljárásokra;
- a képzés tananyaga információhordozók szempontjából differenciált, többcsatornás (nyomtatott, nem nyomtatott stb.), és ezzel az egyes hallgatók különböző tanulási stílusához alkalmazkodik;
- a képzés hangsúlyosan épít a modern prezentációs technikákra. (Egyéni tanulásra alkalmasan bontott, adaptív, önellenőrzési-önkorrekciós elemeket tartalmazó tananyagokkal, távoktatással a térbeli problémák feloldására.)

A munkaerőpiaci képzések *módszertana* a hatékonyság iránti igények miatt összetett és ellentmondásos képet mutat. A profitorientált, a piaci igényekre rugalmasan reagálni kívánó vállalkozások többsége a módszertani kérdéseket másodrendű problémaként kezeli. A divatos témákra felkért gyakorlati szakemberek ritkán rendelkeznek a felnőttképzés pedagógiai rutinjával, azaz a résztvevők információéhségét a hagyományos előadói módszerekkel elégítik ki (sok száz fős hallgatóság, előadás minimális szemléltetéssel, alapvetően ismeretközlő tananyag stb.). A felnőttként képzésbe kerülő hallgató az "iskolában" leképezi a hagyományos, ifjúkori tanulási szokásokat, saját és tanárával szembeni szerepelvárásai is ezekhez kötődnek. A felnőttkor adottságaihoz illeszkedő metodikák számára is újdonsággként, furcsasággként jelentkeznek, azaz érvényesítésükhöz le kell építeni a már kialakult ifjúkori tanulási szokásrendszert. Az oktató intézmények többségében a hagyományos tantermi, tanműhelyi berendezéssel találkozunk. Az önálló infrastruktúrával rendelkező intézmények törekednek az oktatóeszközök szakszerűen telepített alkalmazására, de még nevesebb intézmények esetében is előfordul, hogy bár rendelkeznek ezekkel, az alkalmazás mégis fizikai nehézségekbe ütközik (külön szervezést igényel a terembe telepítés, az előadó járatlansága miatt tartózkodik az alkalmazástól). Ugyanakkor figyelemreméltóak a vállalkozási szférában megfigyelhető tendenciák: 30 fő alatti tanulócsoporthoz, a nyelv és a számítástechnika esetében osztott csoport (maximum 16 fő), egy gép-egy tanuló tendencia, a termék nyitott kommunikációt lehetővé tevő berendezése stb. A magán képzőintézmények többsége a választott képzési profilban saját fejlesztésű taneszközökkel is rendelkezik. Ezeket éppúgy forgalmazzák, mint a képzést: egyes képzők nyilvános terjesztési csatornákat, bolti hálózatot alkalmaznak, mások saját boltot működtetnek, ismét mások kizárólag saját képzéseikhez csatolják az újabbakat. A képzési piacon az államilag támogatott *szakmai kvalifikáció* megszerzése az egyik lényeges mozzanat. A képzéseket ennek garانتálásával szervezik. A képzőintézményt már az is minősíti, ha rendelkezik a vizsgaszervezés jogával (enélkül az esetek többségében nem nyerheti el a Munkaügyi Központ támogatását). A legkvalifikáltabb intézmények, amelyek hagyományaiknál és személyi-infrastrukturális stabilitásuknál fogva a piac referencia intézményei, egy-egy szakma vizsgaközpontjaiként működhetnek. A vizsgaközpont kötelessége adott szakterület tananyagainak, ellenőrzési-értékelési rendszerének folyamatos fejlesztése, és ezek felhasználókhöz történő eljuttatása. Az állam által fenntartott szakképző iskolák és Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központok a Szakképzési törvény értelmében minden általuk oktatott szakmában vizsgaközpontként működhetnek. Az állam által többféle forrás bevonásával (Világbank, PHARE) támogatott fejlesztések különböző nemzetközi modellek adaptációjával történtek, az alábbiakban ezek közül hozunk néhány példát.

- Európai (angol, ír, német, francia) modellek szolgáltattak alapot a szakképzés átstrukturálásához, az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli szakképzés átjárhatóságának megteremtéséhez. Ez a változtatás – például a Leonardo-program keretében – ad lehetőséget a további nemzetközi együttműködéshez. A fejlesztési folyamatban az infrastrukturális támogatáson túl az egyes szakmacsoportokon belül

komoly tantárgyi-szakmai fejlesztéseket is elindítottak. Mindez együtt járt külföldi tanulmányutakkal, a tanárok pedagógiai szemléletének fejlesztésével, hazai és nemzetközi iskolaközi kapcsolatok kiépítésével.

- A regionális képzőközpontok hálózata ír és kanadai modell adaptációja révén jött létre. A modellként szolgáló külföldi intézmények részben a munkaügyi szervezethez, részben főiskolákhoz kapcsolódnak. Az ír modell az állam által elismert, szigorú szakmai követelményeket megjelenítő képzéseket kínálja a lazán a munkaügyi szervezethez kapcsolt, de piaci érdekeltséget is képviselő képzőközpontokban. A kanadai modellben a főiskolák országos szakképzési hálózat keretében kínálják az egyéni és munkaerőpiaci igényekhez rugalmasan alkalmazkodó kompetencia-alapú, modulrendszerű képzéseiket, s az elvégzett modulok kreditálási lehetőséget biztosítanak.
- A francia és a kanadai munkaügyi szervezet adott mintát a munkanélküliek számára nyújtandó humán szolgáltatások (job-klub, álláskereső technikák, egyéni kompetenciák felmérése, pályaaorientáció stb.) magyar adaptációjához, a szolgáltatások hazai telepítéséhez, szervezéséhez.
- Németországi, svájci, francia, olasz modellek szolgáltak alapul a tartós munkanélküliek, illetve a többszörösen hátrányos helyzetűek számára kialakított szakképzési rendszerhez. Ezekben az intézményekben a munkára és gyakran önálló vállalkozásokra épülő "termelőiskolák" a munka eredményessége révén sikerélményt nyújtanak a hátrányos helyzetű fiataloknak, és így vezetik el őket a rendszerességet, önfegyelmet igénylő munka világába.
- Szintén németországi modell alapján kezdődtek meg a megváltozott munkaképességűek számára indított rehabilitációs képzések, átképzések, illetve az ezek honosításával kapcsolatos fejlesztések.
- Osztrák, belga, német és kanadai modellek közvetítették a termelés, illetve az irodai munka szimulációjára épülő "learning by doing" képzési formát.
- Amerikai projekt tette lehetővé a vállalatok által igényelt, elhelyezkedési lehetőséghez kapcsolt, de államilag elismert végzettséget nem nyújtó gyors betanító (quick start) képzés honosítását.
- Svájci, ír, belga struktúrák adnak mintát a képzési szolgáltatást végző intézmények minőségbiztosítási rendszerének megalkotásához.

A munkaerőpiaci képzések állami rendszerében honosított, a képzések metodikáját célzó nemzetközi projektek (DACUM, azaz a kompetencia-alapú munkakörfejlesztés, kompetenciamérleg, Quick Start, gyakorlóiroda) általános elterjesztése több oldalról nehézségekbe ütközik. A honosítás még kísérleti jellegű, tehát a más intézményeknek való átadás emiatt is akadályozott (például kevés a szakember). A magyar munkaügyi, illetve munkaerőpiaci képzési rendszer – az állami bürokrácia – sok esetben a szabályzó merevsége miatt fékezi a rugalmas alkalmazkodást célzó képzési kultúra honi elterjesztését.

A magyar vállalati, vagy szakmai kultúra még nem érte ki a saját racionális működéséhez szükséges elemeket (a szakma kompetencialapú elemzése, munkakörök meghatározása). Speciális területnek tekinthető a Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ módszertani kultúrája. Miután ezeket az intézményeket az állam világbanki támogatásból, a korszerű munkaerőpiaci képzési elvek figyelembevételével hozta létre, ezért meghatározó lehet az azokban intézményesen megjelenített képzési kultúra. Az intézmények infrastruktúrája a technikai felszereltségre vonatkozó, csúcstechnológiai normáknak megfelelő, nemzetközi tenderek meghirdetése alapján épült ki. A rendelkezésre álló taneszközök: a technikai felszereltségen túlmenően korszerű prezentációs eszközök (telepített írásvetítők, videók, televízió, flipchart, LCD kivetítő, video kivetítő). A moduláris képzés

sajátosságaként a képző központokban több száz szakirányban saját fejlesztésű modulfüzeteket találunk, melyekhez segédanyagok, segédletek kapcsolódnak. A tananyagok a képző központok hálózatában ingyenesen terjeszthetők és felhasználhatók. (A képzőközpontok képzéseiről és az ott készült tananyagokról a Nemzeti Szakképzési Intézet adatbázisából tudható meg bővebb információ).

A képzőközpontok képzéseinek andragógiai motiváltóságú jellemzői: modulrendszerű, azaz a modulok be-, illetve kimeneti szintjei meghatározottak; a modularitás miatt a képzésbe való be- és kilépés rugalmasan biztosított; a képzések során törekednek alkalmazkodni a tanulás egyéni üteméhez; a képzések változó időpontokban indíthatók; egyes képzések esetén lehetőséget adnak az átjárhatóságra, továbbképzésre; a képzés gyakorlatorientált, tevékenységen alapuló, tapasztalatokra építő; az oktatás a képzésbe kerültek előzetes felkészültségéhez igazodik. Amennyiben a jelentkező már rendelkezik szakirányú ismeretekkel, lehetősége van (a sikeres vizsgák letételét követően) a tanfolyam rövidített elvégzésére – az ajánlott minimális-maximális óraszám alapján.

Minden munkaerőpiaci képzés alapvetően igazodik az állam által elismert szakképzéseket magába foglaló Országos Képzési Jegyzék által meghatározott, és a szakigazgatási közlönyökben kiadott vizsga-követelményekhez. A képzések eredményességét az annak megfelelő vizsga méri. Az értékelés kidolgozott, megfogalmazott standard irányelveken, egységes rendszeren, különböző képzési típusok megtervezésére és azok használatára vonatkozó információkon alapszik.

A Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központokban szervezett moduláris munkaerőpiaci képzésekhez Magyarországon több olyan személyiségfejlesztő modult honosítottak, amelyek ismerettartalmuk, illetve a fejlesztett képességek révén a tanulók munkaerőpiaci esélyeit hivatottak növelni (önismeret, önérvényesítés, munkaerőpiaci ismeretek, vállalkozási ismeretek, tanulástechnikák, stresszkezelés, kommunikáció, karrier-tanácsadás, élet- és pályatervezés). Ezek a tartalmak ma már a közoktatási rendszerben a Nemzeti alaptanterv révén lehetőséget kaptak arra, hogy megjelenjenek az iskolarendszerű oktatás keretei között is. Így a munka világában való érvényesülést biztosító képességek kialakítása már "megfelelőbb életkorban", 6-18 év között preventív jelleggel is megtörténhet.

Az e képességek kialakításához szükséges tartalmak, a tananyagfejlesztések és az oktatók képzése eddig elszórta, párhuzamosan folyt különböző állami és társadalmi intézményekben, szervezetekben, hazai és nemzetközi támogatások, tapasztalatcserék igénybe vételével.

Minősítési rendszer

Az elmúlt évek anarchisztikus piaci mozgásai az igényesebb, és/vagy "ügyesebb" intézményeket önkormányzó szakmai szervezetek alapítására, és ezeken belül az igényeiknek megfelelő szakmai értékek és minőségek megfogalmazására és képviselésére sarkallták. Így jött létre a *Felnőttképzési Vállalkozások Kamarája*, amely a szakmai kamarák hivatalos megalakulása után szövetséggé alakult. A szövetség alapszabálya és minősítő rendszere rögzíti azokat az elveket, elvárásokat, amely a tagszervezetek szerint a korrekt piaci magatartást jellemzik (a kliensek pontos, korrekt tájékoztatása a szolgáltatás tartalmáról, a garantált kimeneti szintről, formáról, a képzés időtartamáról, módszeréről, áráról, más képző cégekkel szembeni korrekt magatartás stb.).

A munkaerőpiacon folyó képzések minősítése, regisztrálása jelenleg több nehézségbe ütközik. Az intézményi regisztráció kötelező jelleggel folyik a Cégbírói bejegyzéseknél, illetve a most kiépülő kamarai regisztrációs rendszeren belül. Ez 1995-ben indult be, és – mivel a tagság "kényszer"-jellegű és a vállalkozások kevés része nyereséges – igen lassan alakul. Így az intézményeket teljességében adminisztrálni szinte lehetetlen. A kínálatot nyújtók

többségéről ugyanakkor az önkéntes szakmai érdek-alapú szerveződésekben, illetve a megyei/városi Munkaügyi Központoknál vezetett nyilvántartásból kaphatunk képet. Miután a Munkaügyi Központok helyi döntési jogkörben rendelkeznek a Foglalkoztatási Alap *átképzési támogatás* része felett, így azon képző intézményeknek, amelyek ebből részesedni akarnak, kötelező a nyilvántartásba vétele. Minden Munkaügyi Központ saját hatáskörében gondoskodik a cég-regisztráció, valamint a támogatandó képzésekre kiírt pályázatok szempont- és követelményrendszeréről. A Munkaügyi Központok arra törekednek, hogy a pályáztatás során kiválasszák a képző szervezetek azon körét, akikkel hosszú távon akarnak együttműködni. A kiválasztott képző szervezetekkel a Munkaügyi Központok kapcsolattartása folyamatos és rendszeres, melynek során ellenőrzik a szerződésben vállaltak megtartását, illetve tájékoztatást adnak a képzők számára a munkaerőpiac igényeiről a szervezendő tanfolyamok körének meghatározásához. A Munkaügyi Központok a munkaerőpiaci képzést vagy a képzőintézményben szervezett tanulócsoportok összeállítása alapján, vagy a képzésben résztvevő egyének választásaként támogatják. A Munkaügyi Központok által elfogadott képzések részaránya az összes tanulólétszámon belül 25 %-ot tesz ki. A felajánlott és elfogadott képzések egymáshoz viszonyított aránya megyénként változó, mivel ez döntően a Munkaügyi Központok "keményebb" vagy "puhább" képzési koncepciójától függ. Az elfogadott képzések általában olyan speciális ismeretek megszerzését biztosítják, amelyek a felajánlott képzések között nem szerepelnek, rendszerint magasabb szintűek azoknál, s az esetek egy részében a kérelmező konkrét állásajánlattal rendelkezik, vagy vállalja a rövid határidőn belüli (30-60 nap) elhelyezést, illetőleg az elfogadott képzésben résztvevők a Munkaügyi Központtal megosztva – bár jóval kisebb arányban – részt vállalnak a képzés költségeiből.

Ma már egyre több munkaügyi központ épít a képző cégek referenciaanyagaira (több éves, bizonyítottan eredményes képzés a pályázott szakterületen, kamarai minősítés stb.) is.

A fejlődés irányai

A piaci verseny következtében a munkaerőpiaci képzőintézmények marketing-stratégiája, orientációja az alábbi trendekkel jellemezhető.

Tovább erősödik a széleskörű szakmai és szakigazgatási formális és informális kapcsolatrendszer kiépítése és folyamatos működtetése horizontális és vertikális szinten egyaránt.

A nemzetközi akkreditációk mentén, a nemzetközi és hazai piacokon való hiteles érvényesülés érdekében mind az egyes képzési vállalkozások, mind az érdekeiket képviselő szövetségek és intézmények egyre szervezettebb struktúrákat építenek ki az intézményi kvalifikáció megszerzése érdekében.

A fogyasztóközpontú piaci versenyben a minőségi képzések szolgáltatása egyet jelent a rugalmas, sokoldalú alkalmazkodással a képzés résztvevőjének igényeihez (képzési profil bővítése és/vagy változtatása, metodikai kultúra fejlesztése, időkedvezmények, szakképzések speciális modullal való bővítése stb.)

A képzés iránti kereslet bővítése, illetve a speciális képzéseket nyújtók további működésének biztosítása jelentős részben függ a költségcsökkentő lehetőségek felkutatásától (például pályázatok útján).

SZÖLLŐSI ZSUZSA