

## Könnyűipari Szakmai Nap

# A szakmai oktatás helyzete, problémái

Barna Judit

**A Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság, együttműködve az ágazati partnerszervezetekkel, 2017. december 6-án Könnyűipari Szakmai Napot rendezett, amelyen a hazai könnyűipar – a textil-, a ruházati, a bőr-és cipőipar – helyzetét, kilátásait elemezték a területek szakértői. Nagy súllyal szerepeltek az előadásokban a szakmai oktatás kérdései, a pályázati lehetőségek, a munkakörülmények. Az esemény alkalmat adott néhány doktorandusz hallgatónak is, akik a Moholy-Nagy Művészeti Egyetemen készítik szakdolgozatukat, hogy bemutassák munkájukat a szakma képviselőinek.**

**Az előadások egy részét lapunk más oldalain olvashatják, az alábbiakban az oktatással kapcsolatos témákról szóló előadásokról adunk összefoglaló ismertetést.**

\* \* \*

A Könnyűipari Nap súlyponti témájaként több előadó elemezte a szakképzés helyzetét, gondjait és jövőjét.

### Van mit, van mivel, de nincs kivel!

A fenti mondat a termelés, gyártás, termék előállítás tevékenységeinek általános és alapvető hármas feltevérendszeréből jelzi a hiányzó láncszemet, az embert, a munkaerőt a szakképzett humán erőforrást. A témát *Gablini Gábor*, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) alelnöke taglalta előadásában.

A „...de nincs kivel” kérdés égető okainak feltárására Magyar Gyáriparosok Országos Szövetsége Magyarországon 7 régiójának 20 városában országos roadshow-t szervezett 2017-ben az őszi hónapokban, a valós munkaerőpiaci gondok és a szakképzés helyzetének országos felmérésére. A körút állomásain (Nyíregyháza, Győr, Szeged, Kaposvár, Miskolc, Eger, Székesfehérvár, Veszprém, Békéscsaba, Szombathely, Zalaegerszeg, Kecskemét, Tatabánya, Salgótarján, Pécs, Szekszárd, Vác, Nyíregyháza, Debrecen, Szolnok) a környező települések munkaerő gondokkal küzdő kis- és középvállalkozásainak vezetői és oktatási intézmények képviselői vettek részt.

Az előadó szerint Magyarországra alig települnek külföldi vállalkozások, mert nincs megfelelő szakképzett munkaerő. A magyar bérek már túlünk délre és keletre sem versenyképesek – mondta. A munkaerőhiány okai között említette a motiválatlanságot, az alacsony tudásszintet, az idegen nyelvismeret hiányát a korszerűtlen szakképzést, a képzőhelyek és oktatók hiányát.

Az előadó beszámolt a roadshow hozzászólásaiból összeállított és országosnak mondható véleményekről is. Riasztóak a felmérés számai: a szakképzésbe beiskolázott 100 fő tanuló közül már az első időkben lemorzsolódik 12 fő, pályaelhagyó lesz 70 fő, és csak 18-an helyezkednek el a tanult szakmában. Mivel nincs intézményesített tanuló utánkövetés, ezért nem tudható, hogy a friss szakképzési oklevéllel rendelkező munkavállaló meddig marad meg eredeti munkahelyén, vagy mikor és miért hagyja el azt.

A munkaadók külföldi példák alapján jónak tartják, hogy a vállalatok a saját maguknak létrehozott gyakorlati oktatási rendszerbe előbb ők vesznek fel ta-

nulókat, azután az iskola. Igényelnék a korszerű informatikai tudást a szakképzésben végzettektől, és hiányolják a fiatalok lojalitását a munkahelyhez. A cégek igénye, hogy a maradékelv helyett (2,5 osztályzat alatt a gimnáziumok átterelik a tanulókat a szakképzésbe!) a jó képességű, a szakma iránt hivatástudatot mutató gyerekek kerüljenek be a szakképzésbe. Kíváncsian lenne a tanulóknak minél több céget megmutatni a szakképzés legelején, vagy akár még pályaválasztás előtt. Az iskolák hiányolják a szaktanárok és szakoktatók gyakorlati továbbképzését, valamint negatív iránynak tartják a pedagógus társadalom elöregedését.

Az MGYOSZ és a szakképzésért felelős kamarák, valamint a szakmai szövetségek feladatai: a pályaelhagyás kutatása, a szakképzés tartalmi módosítása, a szakoktatók hiányának felszámolása, a pályaeorientáció intézményesítése, és a pályaválasztási tanácsadók viszszaállítása.

### A szakképzés új irányvonalai

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara képzési és oktatási igazgatója, *Vörös-Gubicza Zsannett* fontosnak tartja a fiatalok életkori besorolását és betűkkel jelölt korcsoportokra osztását az oktatás és képzés stratégiájának kialakításához. Az Y generáció már dolgozik, a Z generáció még iskolás, de hamarosan jön az Alfa generáció, ezért a hosszabb távlatokra történő tervezésnél figyelembe kell venni – a gazdaság igényével összhangban – a generációk iskolákba érkezését. A legfiatalabbak, a „digitális bennszülöttek” a korszerűtlen tankönyvekből való tanulással, füzetbe jegyzeteléssel, otthoni feladatokkal, magolással már képtelenek megbarátkozni, mert számukra a virtuális világ és annak eszközei az elfogadhatók. Cégevezetők véleménye szerint a szakképzésből a munkahelyre kerültek közül sokan még az írás-olvasással is küzdenek, számolási és szövegértési nehézségeik vannak, az alapkompétenciákat sem sajátították el, ami megkérdőjelezi az általános iskolai oktatás minőségét. A tananyagok mennyiségét és minőségét felül kell vizsgálni, előtérbe kell kerülnie az általános intelligenciának, az „életre nevelésnek”, a környezet-tudatosságnak és a tudatos fogyasztó paraméterei oktatásának és elsajátításának.

A szakképzés lehetséges irányvonala, hogy a megismert információk birtokában a fiatalok készítésével azonosuljon és alakítsa át az iskolai környezetet, infrastruktúrát, az eszközállományt és a módszertant. A szakképzésért felelősök nagy kihívása, hogy az elmúlt években átnevezett, átszervezett középiskolák (gimnázium, szakgimnázium, szakközépiskola, szakiskola) irányítói, és a továbbtanulók is találják meg a legmegfelelőbb oktatási intézményt és szakirányt.

A gyerekek tanításához természetesen képzett és a kor szemléje szerint felkészült tanárookra van szükség, akiknek egy része sajnos szintén pályaelhagyó. Az elhivatott oktatók továbbképzését a legkorszerűbb módszerekkel érdemes csak végezni, ezért a kamara keresi azokat a befogadó vállalatokat, ahol a pedagógusok szakmai továbbképzést találhatnak. A szakembereket váró fellelvő piac, a vállalkozások igényeinek felmérésé-

vel az NGM és a MKIK megkezdte a szakképzés átalakítását, a létrehozott 20 Ágazati Készség Tanács és támogató szakértő teamek segítségével újra gondolják a duális képzést, a szakképzés folyamatát, átvizsgálják az OKJ-t és a vizsgarendszert is modernizálják.

### A tanulószereződéses képzés programja

A textil- és ruházati nemzeti szervezetek európai szintű szövetsége, az EURATEX *TEXAPP projekt* néven egy stratégiai kezdeményezést indított a tanulók textiliparban működő kis- és közepes méretű vállalatoknál, valamint a mikrovállalkozásoknál folyó szakmai képzésének megerősítésére. A két évet átfogó projekt megvalósításának jelenlegi állását *Ecker Gabriela*, a TMTE ügyvezető főtitkára ismertette. A projekt célja, hogy támogassa a kis- és középvállalatok kompetenciájának és kapacitásának fejlesztését a tanulószereződéses programok végrehajtásának sikere érdekében. A projekt partnerországainak (Belgium, Bulgária, Görögország, Magyarország, Olaszország, Portugália, Anglia) szakértői felméréseik eredményei alapján kidogoznak

egy keretrendszer, amely bemutatja, hogy milyen kompetenciák és kapacitások szükségesek a kis- és középvállalatoknál a tanulószereződések létrehozásához és menedzseléséhez. Összesen 210 vállalat vett részt a felmérésben, a szektor kb. 23.800 munkavállalóját képviselve, amiből 54 a magyar cég 3800 fővel.

A felmérés eredménye szerint a vállalatok többsége 2018-ban létszámbővítést tervez, de a cégek felének nincs oktatási/HR stratégiája, jellemzően belső oktatókat és külső oktató cégeket alkalmaznak. Többségük nem rendelkezik elég ismerettel a tanulószereződéses képzésről és nincs pontos képük a tanulószereződéssel járó pénzügyi támogatás lehetőségeiről, nincs tapasztalata a tanulószereződésekkel kapcsolatban, de hajlandó lenne a következő 2 évben tanulószereződés kötésére, főleg a gyártás, a műszaki és marketing területeken.

A 2018 szeptemberi határidőig a projekt kidolgozásának további feladatai: a munkához, munkahelyhez elvárt hozzáállással rendelkező tanulók kiválasztása, valamint az oktatási terv összeállítása az iskolák bevonásával.