

A munkaerőpiaci kihívásoknak való megfelelés érvényesítése a szakképzésben

Magyarországon a kiváló természeti adottságokból kifolyólag a mezőgazdaság tradicionális tevékenységnek számít. Az ágazat nemzetgazdasági súlya azonban jelentősen csökkent, ami kihát az agrárképzésbe jelentkezők számára, összetételére és a tőlük elvárható követelményekre. Míg a rendszerváltás előtt tanult diákok szinte biztosra vehették, hogy a végzés után egy nagyüzemben állás és karrier lehetősége vár rájuk, addig napjainkban ezt csak kevesek tudhatják magukénak. A mezőgazdasági ágazatban szerény az új beruházók száma és a beruházások volumene, a munkaerőpiacra inkább a munkaerőkínálat, semmint az igény a jellemző.

Jelen tanulmány arra keresi a választ, hogy a megváltozott gazdasági-társadalmi körülmények között a frissen végzett agrárszakemberekkel szemben milyen elvárásokat fogalmaz meg a munkaerőpiac keresleti oldala.

A munkáltatóknak a képzésre vonatkozó észrevételei, javaslatai figyelemre méltóak, annak ellenére, hogy nem igazán ismerik a vonatkozó szakképesítések követelményeit és tartalmát. Használható javaslatok többek között: a képzésben a gyakorlat, ezen belül az üzemi gyakorlat arányát növelni kellene; nem új szakképesítésekre van szükség, hanem a meglévőkön belül a hatékonyabb szemléletformálásra, az oktatás minőségének fejlesztésére; a szakmai idegennyelv-ismeretre nagyobb gondot kellene fordítani.

Az agrárokztatás fejlesztési irányai

Az oktatás kérdését a gazdasági igények oldaláról és társadalompolitikai megközelítésből egyaránt vizsgálni kell. Ezen a területen minden oktatási intézménynek nagy szerepe van, mivel a helyi közösségek újrászervezését a pedagógustársadalom hatékonyan tudja segíteni. Szükséges a paradigmaváltás általában a tanárképzésben, de konkrétan a mezőgazdasági szaktanárképzésben is. A képzési célok között – ennek a szerepnek a társadalmi megvalósításához – jelenleg kiemelt helyen szerepelnek az élenjáró eljárások, technológiák elsajátítására irányuló képzési programok, a gyakorlat, a konkrét gazdánál, telephelyeken folyó gyakorlati képzés. Ugyanakkor a képzés jellegében előtérbe kell helyezni az aktív tanulás alkalmazását. Ehhez törekedni kell az egyéni igényekhez jobban illeszkedő oktatási környezet megteremtésére, a használható tudás fontosságára, a kompetenciák fejlesztésére.

A kompetencia-alapú humán erőforrás-fejlesztés mint megközelítési mód egyeduralgódóvá válik az OECD-országokban, amely tagállamok nagy átfedéssel tartalmazzák az EU tagjait is. Az Európai Unió maga is több lépésben és több megközelítésben foglalkozott a kompetencia fogalmának meghatározásával és szakpolitikai bevezetésével. A bolognai, majd prágai-koppenhágai folyamatok beérése a 2010-es évek elejére várható, amikortól az unió területén kiadott bizonyítványok, oklevelek és a nem iskolapadban szerzett tudást elismerő beszámítások igazolásai fogják meghatározni az oktatási rendszereket (közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés) és így a munkapiacot is.

A kompetenciák előtérbe kerülése azt jelzi, hogy a munkaerőpiac olyan készségeket, jártasságokat, készségeket, személyiségvonásokat, motivációkat vár el a munkavállalóktól, amelyek megszerzése nem történik meg automatikusan a szocializáció során. Azért nem történik meg, mert nem feltétlenül követeli meg a családi kultúra, s mert a munkamegosztás olyan fokú, hogy az egyén nem is képes minden speciális élethelyzetre felkészülni sem a képzés, sem a kezdeti munkaévek során. Ebben a helyzetben kiemelt szerepet kell kapnia a képzésnek s különösen az iskolai képzésnek, hogy a különböző élethelyzetekben szükséges kompetenciákat is biztosítsa az egyén számára. Nem egyszerű feladat ez, hiszen a gazdaság gyorsan változó igényei újabb és újabb kompetenciákat helyeznek előtérbe.

Az oktatás és a munkaerőpiac kapcsolata

Több kutató vizsgálta a munkaerőpiaci illeszkedést, azaz az oktatási output és a munkaerőpiaci kereslet találkozását, a sikeresség kapcsolatát. Kiderül, hogy a megfelelő illeszkedés eléggé ritka, nagyon gyakori viszont a munkaerőpiaci szempontból túlzottan magas felvételi létszám, ráadásul a nem jól illeszkedő esetek szakcsoportonkénti eloszlása nem véletlenszerű. Például az agrárszakcsoportban nem található jó illeszkedés, a képzésekbe „túl sok” tanuló került be.

Az oktatási intézmények és a munkaadók közötti kapcsolat ma még többnyire laza, esetleges és egyoldalú. Az oktatásban ma még általában az intézmények és a fenntartók fogalmazzák meg különböző szintű elvárásait a munkaadókkal szemben, abban sokszor és sok helyen felvetik a munkaadók intenzívebb részvételének igényét a képzések finanszírozásában. Ugyanakkor a képzések tartalmát, módszertanát, az alkotott tananyag jellemzőit tekintve kevésbé várják és – ennek megfelelően – veszik figyelembe a munkáltatók igényeit. Ez különösen igaz az országos beiskolázású intézményekre, melyeknél külön probléma, hogy nem csak a potenciális munkaadók típusai (gazdálkodó szervezet, nonprofit szervezet, költségvetési intézmény), méretei, tulajdonosi összetétele, de az országon belüli földrajzi elhelyezkedésük alapján is igazodniuk kell a munkaerőpiaci elvárásokhoz.

A munkaerőpiacra kilépni készülő végzősöknek nincs elegendő információjuk, hogy leendő munkaadóik milyen viselkedési szokásokat, milyen vállalati kultúrát várnak el, és milyen szociális, jóléti vagy egyéb szolgáltatásokat, át- és továbbképzéseket nyújtanak nekik. A mára már gyakorlatilag átalakult magyar gazdaságban a foglalkoztatók pedig olyan sokféleképpen differenciáltak, hogy alaposabb kutatás, a terület elmélyült vizsgálata nélkül az általuk kínált álláshelyek jellemzőiről lehetetlen képet alkotni (Szabó, 2005).

A folyamatos és dinamikus gazdasági környezeti változás arra készíti a vállalatokat, hogy versenyelőnyük megtartása érdekében folyamatosan biztosítsanak egyfajta rugalmasságot, amelynek egyik legfőbb eszköze az emberi erőforrás, amellyel szembeni vállalati elvárások jelentősen átalakultak. Az emberi erőforrás és annak menedzselése is egyre fontosabb tényezővé vált. A vállalatok a munkaerőre ma már nem mint termelési tényezőre tekintenek, hanem mint a menedzsment szerves részére. A vállalatok piaci sikere attól függ, hogy mennyire tudnak alkalmazkodni a folyamatosan változó követelményekhez. A felhalmozott szellemi tőke ma „megújulási képességet” jelent. Ha a vállalatok különböző képzettségű embereket alkalmaznak, akkor tudásukat különböző területeken tudják hasznosítani, és kreativitást tudnak vinni a munkafolyamatokba. A vállalati munkafelvétel során olyan „soft” tényezők (például érzelmi intelligencia) döntenek el a jelentkezők sorsát, amelyeket nehéz mérni (Turzó, Farkasné és Lóránd, 2005).

A kérdés tehát az, hogy mit, milyen kompetenciákat igényel a munkaerőpiac, és megjelenik-e ez a képzésben.

A vizsgálat

A vizsgálat időpontja 2008. október-november folyamán volt. A vizsgálati minta méretének megállapításához a minőségbiztosítási rendszer adatbázisa szolgált, de – természetesen – ez a reprezentatív mintavételt nem tette lehetővé. Sajnálatos, de mindenképpen említésre méltó tény, hogy a kiküldött 250 felkérő levélből 16-ra érkezett válasz. Tizenöt mélyinterjúra alapszik a vizsgálat, agrár-tevékenységet folytató, többnyire kis- és középvállalkozásokkal. A válaszadók a legtöbb esetben a cégek elsőszámú vezetői, műszaki vagy munkaügyi vezetői voltak.

A vizsgálati módszer: strukturált beszélgetés, amelyben az agrár-végzettségű szakembereket foglalkoztató szervezetek általános jellemzőivel, az alkalmazott középfokú végzettségű munkavállalók foglalkoztatási helyzetével, a cég és a szakképzés kapcsolatával, a szakképzésről alkotott véleménnyel, az agrár-szakképzésből kikerülőkkel szembeni elvárásokkal, követelményekkel kapcsolatos munkáltatói véleményekről esik szó.

A vizsgálatból óvatosan levonható legérdekesebb következtetéseket a következőkben lehet összefoglalni:

A munkáltatók véleménye szerint a problémák gyökere már a pályaválasztásnál kezdődik, ezért hangsúlyozták ennek fontosságát. A pályaválasztással kapcsolatban jelentősnek ítélik a szülők szerepét. Fontosnak tartják, hogy a szülők segítsék gyermekeiket, igyekezzenek őket a képességeiknek, érdeklődésüknek, adottságaiknak legmegfelelőbb szakma felé irányítani. Szükséges, hogy tájékozódjanak a gazdaság alakulásáról, az elhelyezkedési lehetőségekről. Foglalkozzanak többet gyermekük jövőre vonatkozó elképzeléseivel, terveik formálásával, megvalósításával. Másik oldalról fontos lenne, hogy a gyerekek látogassák az iskolai nyílt napokat, pályaválasztási rendezvényeket. Igyekezzenek maximálisan elsajátítani a szakma ismeretét, tanuljanak többet és jobban, fektessenek nagyobb hangsúlyt az idegen nyelv tanulására. Rendelkezzenek minél jobb önismerttel, fogadják el a realitásokat.

Az általános munkaerőpiaci helyzetről alkotott munkáltatói vélemények szerint a hiányszakmák kialakulása több okra vezethető vissza. Ezek közül a legfontosabb, hogy bizonyos szakmák nem népszerűek, ezért ezekre kevesen jelentkeznek. Ugyanakkor nem elhanyagolható az a tény, hogy egyes szakmákban sok a pályaelhagyó. Ennek egyik oka, hogy a fiatalok nem szeretik a nehéz fizikai munkát, a másik ok pedig abban keresendő, hogy a munkáltatói igények olyan gyorsan változnak, hogy a szakképző intézmények nem tudnak ehhez kellő gyorsasággal alkalmazkodni. Magasabb bérekkel és más juttatásokkal lehetne ösztönözni a fiatalokat, hogy a hiányszakmák közül válasszanak.

A legtöbb és leghasználhatóbb információ arra a kérdéskörre érkezett, hogy a vizsgálatba bevont vezetők milyen alapképzettséget várnak el a szakmunkásoktól. Megdöbbentő, de sajnos nem alaptalan elvárás, hogy „értsék a leírt utasításokat”! A felnőttoktatásban a felzárkóztatás oldhatja meg az ilyen típusú problémát, de ehhez idő kell.

A munkáltatók véleménye szerint a középfokú végzettséggel rendelkezők kevésbé tudják hasznosítani a szakképző intézményben tanult elméleti ismereteket. A megkérdezettek az oktatott elméleti tárgyak mennyiségét és minőségét jobbra megfelelőnek tartották. A gyakorlati képzés mennyiségét viszont egyöntetűen mindenképpen növelni javasolták, amelynek során a tanulók olyan készségekre is szert tehetnek, amelyek nagy súllyal szerepelnek a munkáltatók elvárásai között. Egybehangzó vélemények szerint az eddignél jobban össze kell hangolni az iskolai tanműhelyben, illetve a gyakorlati képzőhelyeken folytatott képzést.

Az általános képzésről alkotott vélemények sem túl jók. A munkaerő-állományt tekintve gyakran van létszámgondjuk a vizsgálatban érintett munkáltatóknak, mivel az állás-hirdetésekre sokszor csak szakképzetlenek jelentkeznek. Volt, aki azt említette, hogy az agrár-területen rendkívül nagy a fluktuáció: ha egy csoportot kiképeznek, akkor tagjai

elmennek más munkahelyre, ezért a cégek a már kipróbált, megbízhatónak tekinthető, esetleg már szakmával is rendelkező dolgozókat iskoláznak be.

A munkáltatók közül csak azoknak van napi kapcsolata az iskolákkal, akik maguk is folytatnak gyakorlati képzést. A többiek kapcsolata ennél sokkal lazább, néhány esetben csak esetlegesnek mondható. A rendszeres kapcsolattartás azt szolgálhatná, hogy a gyakorlati képzést végző munkahely saját elvárásainak megfelelő irányba alakíthatná a diákok szakmai munkáját, képességeinek, készségeinek fejlesztését. Hiszen az iskolák számára egyre fontosabb értékmerővé válhat a továbbtanulási arányok mellett az elhelyezkedések aránya is.

A munkaadók sok esetben a feladatokat a saját profiljukba tartozó, más szakképzettségű dolgozókkal láttatják el, bonyolultabb rendszereknél középfokú vagy felsőfokú végzettségű szakemberek irányításával.

A szakképzés változtatásához a megkérdezett munkáltatók konkrét javaslatokat nem adtak, de többen jelezték, hogy szívesen részt vennének a szakképzések elméleti és gyakorlati fejlesztésében. Szintén sokan jelezték a tankönyvek hiányát, mert azok nélkül nem egységes a képzés anyaga és színvonala.

Konkrét munkáltatói elvárások a képzési rendszerrel szemben a következők:

- A pályakezdő szakmunkások felkészültsége, a képzés során megszerzett gyakorlati tudása, így munkaerőpiaci értéke növekedjen.

- A tanulók legyenek felkészítve az élethosszig tartó tanulásra.

- Alakuljanak ki az egyéni tanulási utak feltételei.

- Készítsen fel az uniós piaci kihívásokra és lehetőségekre.

A szakmunkásoktól elvárt alapképzettség tekintetében a megkérdezettek igen eltérő válaszokat adtak. Többen kiemelték a következőket: a leírt utasítások megértése, gyakorlati feladatok készségszintű elvégzése, C típusú gépkocsiveetői jogosítvány, nehézgépezői vizsga megléte, környezetbarát szemléletet, valamint a jó saját példamutatás szükségessége.

A munkáltatók elvárásai között középfokú végzettségű munkatársak esetén a munkát illető igényesség, a szakmai alapismertek, az önálló munkavégzés, a szakmai gyakorlat és jártasság, a problémamegoldó-készség, a rugalmasság és a csapatmunkára való készség szerepel legnagyobb súllyal az elvárások között. A három terület, ahol szerintük a pályakezdők nem rendelkeznek az általuk elvárt szinttel: az önálló munkavégzés, a szakmai gyakorlat, jártasság, valamint a munkában való igényesség. A felsorolt tulajdonságok egy része készséget, képességet, mentalitást jelent, aminek kialakítása, elsajátítása az esetek többségében sokkal nehezebb, mint az elméleti tantárgyak és a gyakorlat elsajátítása. Ebben a szülőknek, a gyakorlati képzőhelyeknek is nagy szerepe van.

A munkáltatók véleménye szerint a középfokú végzettségű pályakezdők elvárásai munkahelyük megválasztásánál a teljesítménytől függő juttatásokra, a karrier-lehetőségekre, a versenyképes jövedelemre és a jó munkakörülményekre terjednek ki.

A munkáltatók elvárásainak minél jobban megfelelő képzés eléréséhez szoros együttműködés szükséges a munkaerőpiac szereplői között. A szakképző és felsőoktatási intézmé-

A megkérdezettek az oktatott elméleti tárgyak mennyiségét és minőségét jobbra megfelelőnek tartották. A gyakorlati képzés mennyiségét viszont egyöntetűen mindenképpen növelni javasolták, amelynek során a tanulók olyan készségekre is szert tehetnek, amelyek nagy súllyal szerepelnek a munkáltatók elvárásai között. Egybehangzó vélemények szerint az eddiginél jobban össze kell hangolni az iskolai tanműhelyben, illetve a gyakorlati képzőhelyeken folytatott képzést.

nyeknek változtatniuk kell a képzés szerkezetén oly módon, hogy a kereslet határozza meg tevékenységüket. Mindenekelőtt a munkáltatóknak pontos információkat kell adni munkaerőigényükről a szakképző és felnőttképzést folytató intézmények, önkormányzatok és a munkaügyi szervezet számára. Lényeges, hogy a munkáltatók minél nagyobb arányban vegyenek részt a gyakorlati képzésben, és célszerű lenne növelni a tanulmányi szerződéses számát is. Ugyancsak nagyobb hangsúlyt kell helyezni a saját dolgozók képzésére is. Szükség van az említettekén túl az intézmények oktatóinak folyamatos továbbképzésére.

A megkérdezettek nagyobb aránya nem foglalkoztat sem középfokú, sem felsőfokú végzettségű pályakezdőket. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatók jelentős részénél nincs felvétel, illetve csak gyakorlattal rendelkezőket keresnek. Mindkét eset azt jelenti, hogy a pályakezdőknek rendkívül nehéz munkahelyet találniuk.

A megkérdezett munkáltatók többnyire informálisan (személyes kapcsolatokon keresztül), ezt követően az intézményekkel fenntartott kapcsolatokon, végül pedig a munkaügyi központon keresztül kereste meg a cégéhez felvett pályakezdőt. Ez a gyakorlat nagymértékben gátolhatja a pályakezdők munkahelyhez jutását.

A vizsgálat eredményeinek a szakirodalom megállapításaival való összefoglalása

A vizsgálat középpontjában a mezőgazdasági szakképzés és a foglalkoztatás kapcsolata állt. Az elemzés arra kereste a választ, hogy miként hasznosul a szakmai képzés a gyakorlatban; a szakképzés mennyire felel meg a munkahelyek elvárásainak; milyen irányban szükséges a szakképzési rendszert fejleszteni, hogy az megfeleljen a foglalkoztatás által megfogalmazott szempontoknak.

A kutatás során az volt a cél, hogy minél több munkáltatói véleményt megismerve és ezeket feldolgozva javaslatok szülessenek a mérnök-tanár-képzésben megejtendő szükséges változtatásokra, amelynek következtében a teljes agrár-szakképzésen belül olyan szemléletváltás következhet be, amely lehetőséggé teszi, hogy az iskola valóban a munkaerőpiac igényeinek megfelelően képezzen.

A munkáltatóknak a képzésre vonatkozó észrevételei, javaslatai is figyelemre méltóak, annak ellenére, hogy nem igazán ismerik a vonatkozó szakképesítések követelményeit és tartalmát. Használható javaslatok többek között: a képzésben a gyakorlat, ezen belül az üzemi gyakorlat arányát növelni kellene; nem új szakképesítésekre van szükség, hanem a meglévőkön belül a hatékonyabb szemléletformálásra, az oktatás minőségének fejlesztésére; a szakmai idegennyelv-ismeretre nagyobb gondot kellene fordítani.

A fentiek alapján a következő megoldási irányok rajzolódnak ki:

Az intézményekben a pedagógiai folyamatok átalakítása, melynek célja az intézményt választó gyerek fejlesztése a foglalkoztathatóság érdekében (egyéni fejlesztési programok).

A szakképzés irányításában: a gazdaság szakmai megrendelői képességének fejlesztése, várható foglalkoztatási, szakképzési igényei megfogalmazásának „kikényszerítése”, pályaaorientáció és karrier-tanácsadási rendszer kiépítése.

Irodalom

Szabó Imre (2005): A munkaerőpiac kereslete, a kereslet belső struktúrájának vizsgálata, különös tekintettel a pályakezdő munkanélküliekre. www.ofakht.hu 2–8.

Thurzó B. É., Farkasné Zs. és Lóránd B. (2005): Hallgatói és vállalati elvárások a változó munkaerőpiacon. *Tudásmenedzsment*, 1. sz. 121.

Csehné Papp Imola
Szent István Egyetem, Gödöllő