

# **A munka és a tanulás integrációja\***

Az Országos Közoktatási Intézet Kutatási Központja, a Munkaügyi Kutatóintézet és a MAHOLNAP Alapítvány kutatói az European Training Foundation finanszírozásával olyan szakképzéssel foglalkozó innovatív intézményeket vizsgáltak meg, amelyek tettben is bizonyítani igyekeznek, hogy a képzés során fontosnak tartják a szakképzés és a gyakorlat közelítését. 2000. november 23-án tartották záró konferenciájukat, amelynek a "Munka és a tanulás" címet adták.

## **Vállalatok és képző intézmények**

A konferencián elhangzottak adták az apropót ahhoz, hogy elgondolkodjunk azon, milyen lehetőségek állnak azok előtt a vállalatok, vállalkozások és képző intézmények előtt, amelyek szorosabbra szeretnék fűzni kapcsolataikat annak érdekében, hogy a munkaerőpiaci igényekhez jobban illeszkedő végzős tanulók hagyják el az iskolapadokat. (A fent említett konferencia anyagát természetesen nem idézzük, de akit részletesebben érdekel a projekt, az a [www.iwl-hungary.org](http://www.iwl-hungary.org) honlapon nézhet utána.)

Makro és mezo szinten a társadalmi partnerség, az érdekképviselők és a szakmai szervezetek kapcsolódási módjai teremthetik meg az igények közlésének, a jelzések visszacsatolásának lehetőségeit. Bár szükségesek ezek a fórumok, a sok szűrő és egyeztető hatás miatt a konkrét képzési igények és üzenetek nem valószínű, hogy elérnek minden címzethez. Ezért egyre inkább a valós, két- vagy többoldalú konkrét kapcsolatok jelenthetik az igazi megoldást.

Az innovációra nyitott iskolákban és a vállalatoknál is folyik tanulás, azaz tapasztalathasznosítás, de más szervezeti keretekben, eltérő módszertani alapokon. Mind az iskolák, mind a vállalatok számára jelentős fejlesztési forrás lehet a másik szféra tapasztalatainak megismerése és beépítése a személyzetfejlesztési folyamatba.

## **A képző intézmények és a vállalatok közötti kapcsolatok lehetséges útjai**

A kapcsolat kezdetét jelentheti, ha a munkavállalókat befogadó vállalkozás vagy nagyobb vállalat felméri, hogy munkakörönként milyen kompetenciákkal kell rendelkezniük a belépőknek, és milyenekkel a gyakorlott szakembereknek. Jó, ha jelzi, hogy a belépőknél rendszeresen milyen hiányosságokat talál. Ezeknek a jelzéseknek a konkrét képzőkhöz való visszajuttatásával és megbeszélésével hathatósan járulhatnak hozzá az iskola innováció iránti érzékenységéhez és ahhoz, hogy a változás irányát is körvonalazza.

A kapcsolatot erősítheti az is, hogy a munkáltató néhány kiválóan felkészült szakembere - aki a tanításmódszertanban is jártas - részállásban gyakorlati órákat ad a képző intézményben. Munkatapasztalatai így rövidre zárva juthatnak el az ifjabb nemzedékhez.

Sok vállalat a Szakképzési Hozzájárulás bizonyos százalékát nem az Alapba fizeti be, hanem bizonyos képző intézmények támogatására fordítja. A finanszírozásból olyan infrastruktúra, gyakorlati tanműhely vagy szimulációs terem (pl.: taniroda) rendezhető be, amely alkalmassá tehető a konkrét munkafeladatok begyakorlására.

---

\* Megjelent: Menedzserek Országos Szövetségének lapjában, a MENEDZSER 2000/11. novemberi számában

## Szorosabb kapcsolatokkal

Mindezek jó lehetőséget teremthetnek az együttműködésre, de további, intézményes kommunikáció nélkül a lehetséges összes előny nem aknázható ki. Az alábbiakban az intenzívebb kapcsolódási mintákból emelünk ki néhányat.

Az iskolai vagy diák vállalkozásokkal való szoros kooperációban (pl.: közösen működtetett szerelő műhely) a tanulók felelősséget vállalva sajátíthatják el a szakma fogásait, miközben élő kapcsolatban együtt dolgoznak az oktatókkal és a gyakorlott szakemberekkel. Kiemelkedő lehetőség nyílik a problémamegoldó gondolkodás és az önállóság fejlesztésére, a team-munkára való felkészítésre, a minőségügy melletti elköteleződés kialakítására.

Ha nincs lehetőség külön iskolai gyakorló terem, műhely, kabinet kialakítására, a képző intézmény széles vállalati kapcsolati háló kialakításával és gondozásával teheti elérhetővé a tanulók számára az "életízű" felkészülést. Az egyik ilyen megoldás lehet, hogy a jól teljesítő tanulóknak egy belső állásbörzén megjelenve kell eladniuk magukat a gyakorló helyek vezetői felé. Kölcsönös tetszés esetén 3-6 hónapos szakmai munka vár rájuk, miközben szakdolgozatukat is el tudják készíteni. A gyakorló helyek rendszeresen visszajeleznek a képző intézmény felé, hogy milyen kompetenciákban látják felkészültnek a tanulókat, és melyekben nem. A visszajelzések innovatív hatással lehetnek a képzési programokra.

A gyakorló terepet nyújtó vállalkozások, vállalatok közötti rotáció segítségével a tanuló/gyakornok többféle terepet is megismerhet, amely tapasztalat alapján könnyebb lesz eldöntenie, hogy az ő képességei, készségei, attitűdjei mely foglalkoztatóhoz és foglalkoztatási formához állnak közelebb. A munkaadók is nagyobb választékból választhatják ki, hogy melyik gyakornok munkájára tartanak igényt a továbbiakban.

Nem egy munkáltató rájött arra, hogy előnye származik abból, ha a számára megbízható és megfelelő minőségben munkaerőt "szállító" képző intézményt megbízza a belső szakembereinek bizonyos típusú továbbképzésével is. Együtt tervezik meg az előzetes tudásfelmérést, a képzési szükségletek azonosítását, és a hiányzó készségek fejlesztésére irányuló tananyag fejlesztését - hasznosítva a vállalatnál már korábban felhalmozódott tudást is. A képzés során összegyűlt kérdések, reflexiók, problémák alapján korrigálják és átdolgozzák a belső tanfolyam anyagát és az alkalmazott módszereket. Ezek a tanfolyamok a következő nemzedék képzésénél is hasznos alapot jelenthetnek a helyi, a régió sajátosságaihoz igazodó tananyagfejlesztéshez.

A szakképző intézmény és a nagyobb munkaadók közös intézkedéseket tervezhetnek el arra vonatkozóan, hogyan segítik a pályázókat és a frissen belépőket a beilleszkedésben. Közös orientációs foglalkozások, mentori rendszer, a problémák rendszeres megbeszélése segítheti a konfliktusoktól mentes átmeneti időszakot az iskola elhagyása és a munkavállalóvá válás között.

Valószínűleg nem soroltuk fel mindazokat a lehetőségeket, amelyek a munka világa és az iskolarendszerű oktatás világa közötti kommunikáció fejlesztését szolgálják. A kreatív megoldások száma végtelen, ha a felek hajlandók szóba állni egymással és megteremtik a helyi együttműködés emberi/kapcsolati és finanszírozási alapjait.

Sok tanár csak lelkesedésből, a minőségi képzés melletti elkötelezettség érzésétől hajtva vesz részt a fent említett programok kitalálásában és végrehajtásában. Érdemes lenne elgondolkodni a leginkább együttműködő, legkiválóbb tanárok kitüntetésének, díjazásának formáin is, hiszen sokkal nagyobb az a kézzel nem mindig fogható haszon, amit a képzés és a

munkahely követelményei közötti illeszkedés, azaz a munkaadó igényeinek jobban megfelelő munkaeő felkészítése érdekében tesznek, mint amit ennek finanszírozása jelent egy munkaadó számára.

*Szatmáriné dr. Balogh Mária*  
*Munka- és pályatanácsadó szakpszichológus,*  
*tréner, szervezetfejlesztő tanácsadó*