

# **BERKES JUDIT : A SZAKKÉPZÉS FELADATAINAK ÉS HATÉKONYSÁGÁNAK VIZSGÁLATA EGY ÉSZAK- MAGYARORSZÁGI NAGYVÁLLALAT KÉPZÉSI FELTÉTELEIN KERESZTÜL**

**Témavezető tanár: dr. Tóth András**

## **1. Bevezetés**

### ***1.1. A témaválasztás indoklása***

A munkanélküliség problémájának egyre nagyobb mértéke, arányának növekedése égető gondként ütötte fel a fejét az egész világon, így sajnos nincs ez másképp Magyarországon sem. Ebben Északkelet-Magyarország az egyik legérintettebb terület. A KSH legfrissebb adatai szerint – azaz 2010 I. negyedévét tekintve – ebben a régióban a legmagasabb a munkanélküliségi ráta (16,9%), a munkanélküliek száma pedig meghaladja a 78 000 főt ezen a területen. (KSH 2010). A megyéket tekintve Nógrád megyében 16,9%, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 15,6%, Heves megyében 13,1% volt a munkanélküliségi ráta 2009 őszén – tudhatjuk meg a KSH adataiból. (KSH 2010)

A munkanélküliség gyakori okaként sorolja a szakirodalom például a létszámleépítést, gyárak bezárását, felszámolását. Ilyenkor a több száz munkaerő nagy része átképzésen vagy továbbképzésen vesz részt, hogy találjon egy új munkahelyet, illetve munkanélkülivé válik. Tehát a felnőttképzésnek igen nagy szerepe van – nem csak – ezekben a helyzetekben. A felnőttoktatás egyéb feladatának tekinthető, hogy bővíti a foglalkoztatást, növeli a versenyképességet, megpróbálja megakadályozni a kirekesztődést. A felkészültebb munkaerő kedvező hatást gyakorol a nemzetgazdaság alakulására.

További tényező, amelyet feltétlenül figyelembe kell venni, az a technika nagyléptékű fejlődése. Ha valaki emiatt nem tud elhelyezkedni, vagy veszíti el az állását, technológiai munkanélkülinek nevezi a szakirodalom. Egyes vállalatok ezt megelőzve folyamatos képzéseket, tanfolyamokat szerveznek a munkavállalók számára, hogy lépés tudjanak tartani ezzel a modern világgal.

Ilyen intenzív képzési programot indított egy Észak-magyarországi nagyvállalat a dolgozói számára, hogy még felkészültebben végezzék a munkát, ha normalizálódik a helyzet a gazdasági piacon. Továbbá a cég rendelkezik úgynevezett tanműhellyel, ahol a leendő munkavállalóit képzik. Ebben a programban annyi fő vehet részt, amennyire a vállalatnak szüksége van. Ez jól szemlélteti, miként tud együttműködni egy vállalat a munkaerő-piaci igényekkel.

Következésképp a megdöbbentő szám adatok a munkanélküliségről, és ezen súlyos probléma jelenléte és aktualitása ihlette a dolgozatomat.

## ***1.2. A kutatás célja és a hipotézisek felállítása***

A dolgozatom központjában álló cég Észak-Magyarország egyik legfrekvenciáltabb vállalata munkakeresés szempontjából. Kutatásom célja egyrészt bemutatni, hogy az említett vállalat és a gazdaság mennyire látványosan tud együttműködni a gyakorlatban. Másrészt választ kapni azokra a kérdésekre, hogy mennyire elégedettek a gyakorlat lehetőségével azok, akik a vállalat tanműhelyének képzésében jelenleg részt vesznek, hogyan látják a saját munkavállalási esélyeiket, illetve hogy az említett együttműködést milyennek ítélik meg.

Célom rámutatni arra, hogy van olyan vállalat, amely logikusan, gyakorlatiasan tudja megvalósítani azt, amire a munkaerőpiacnak és magának a vállalatnak is szüksége van. Így a cég igénybe veszi a képző intézet szolgáltatásait, illetve megkapja az onnan kikerülő szakképzett munkaerőt, akiknek munkahelyüül szolgál majd a vállalat. Ezáltal csökken a munkaerőpiacon jelen levő szakképzett munkanélküliek aránya.

A következőkben a kutatás hipotéziseiről lesz szó, amelyekre a későbbiekben választ kell kapni.

- Mivel egy igen jó hírű, megbízható vállalatról van szó, így feltételezem, hogy többen lesznek, akik mindenképpen a vállalatnál tervezik az elhelyezkedést. Továbbá úgy vélem a válaszadók jelentős része a szakmában helyezkedne el, de nem feltétlen a vállalatnál, bár kisebb számban, de lesznek, akik nem a szakmájukban képzelik a saját jövőjüket.
- Mivel a vállalat nagy hangsúlyt fektet a képzésre, ezért feltételezem, hogy a képzésben résztvevők közül többen elégedettek azzal, mint akik nem.
- Úgy vélem, hogy az illetékes vezetők meg vannak elégedve a képzés minőségével, a CNC gépi forgácsoló szakma elvégzésével szerezhető szakmai és gyakorlati tudással, hiszen a jövőben nagy valószínűséggel a vállalat munkalehetőséget fog kínálni nekik.
- Feltételezem, az ismeretek elsajátításának – a tananyagnak – a szerkezeté ilyen korszerű körülmények között megfelel az életkori sajátosságoknak és az előzetes tudásnak.
- Úgy gondolom, figyelembe veszik az individuális feltételeket és az időgazdálkodást is.
- Úgy vélem, hogy az elméletben és gyakorlati kompetenciákban is élen járó technológiát képviselő képzés további inspirációt ad a tanuláshoz, egyéni fejlődéshez.

Megválaszolandó kérdéseim közé tartozik az, hogy van-e lehetőségük továbbfejleszteni a képzést, illetve min változtatnának.

A kutatásom magyarázó jellegű, a témával kapcsolatosan nem találtam egyéb kutatást. Célom feltárni és bemutatni a cég humán erőforrás hátterét, mint egy olyan vállalatot, aki képes együttműködni a piaci igényekkel. Továbbá kutatni a

tanműhelyben folyó képzéssel kapcsolatos elégedettséget mind a vállalat mind pedig a tanműhely tanulói részéről, illetve feltárni ennek a gazdasági oldalát (tanműhely támogatásának szempontjából).

## **2. Empirikus kutatás**

### ***2.1. A kutatás módszerei***

A kutatásomat két módszerrel végeztem; a kérdőíves vizsgálattal, illetve egy oktatóval és a vállalat tanműhelyének képzéséért felelős vezetővel készítettem interjút, hogy választ kapjak a hipotézisekre.

A kérdőíveket összesen 56 fővel sikerült kitöltetnem, 16 fővel a vállalat tanműhelyből – amely gyakorlatilag teljes körű vizsgálatot jelent –, 21 fővel a szakiskolai tanműhelyéből és további 19 fővel a középiskolából. Az első két helyszínen első- és másodévesek egyaránt részt vettek a kutatásban, a harmadévesek a kérdőíves felmérés kezdete előtt 2 héttel tették le a szakmai vizsgát. A középiskola tanulói a CNC modulvizsga napján töltötték ki a kérdőíveket. Mindkét iskola tanulói fegyelmezetten viselkedtek, maximálisan segítőkészek voltak, komolyan vették és segítették a munkámat.

A kérdőív zárt jellegű, az vállalat és a szakiskolai tanműhelyben 23 kérdésre, a középiskolában 21 kérdésre kellett felelniük a tanulóknak. A kérdések célja reflektálni a hipotézisek, illetve feltárni a résztvevők jövőre vonatkozó elképzeléseit. A kérdések tekintve szelektív (több válasz közül lehet választani) és skála (1-5) típusúak.

Az egyik interjút a vállalat munkatársával, a tanműhelyi képzésért felelős szervezővel készítettem. Olyan kérdésekre kerestem a választ, amelyek további összefüggésekre mutatnak rá a jövőben munkakör betöltésével és az elégedettség kapcsolatban; mint például arra, hogy változtatnának-e valamit a képzésen, mi alapján történik a tanulók kiválasztása az egyes munkakörökbe.

Az oktatóval folytatott beszélgetés célja a képzés minőségének, gyakorlatiaságának felmérése, vajon ő hogyan látja a tanulók motiváltságát, hozzáállását az oktatáshoz. Vannak olyan kérdések, amelyeket – nem véletlenül – minkét célszemélynek feltettem azzal a szándékkal, hogy ezekből a szemszögekből is kapjak képet a tanműhelyi képzésről.

## 2.2. Eredmények és a válaszok a hipotézisekre

### Interjúk

A teljesebb személyes tapasztalatok érdekében interjúkat is készítettem. A következőkben ezek legfőbb megállapításairól lesz szó. Elsőként **a vállalat munkatársával** folytattam beszélgetést, aki egyben a tanműhelyi képzés koordinálásában is részt vesz.

**A vállalati tanműhelybe történő bekerülés** a következőképpen működik: első évben felvesz a szakiskola 30 tanulót. Ennek a fele kerül be a cég tanműhelybe, mégpedig úgy, hogy első napon kimennek a cégtől a képzésért felelős munkatársak és elbeszélgetünk velük. Akik be akarnak kerülni a vállalathoz – általában mindenki szeretne bekerülni –, azok között keresik az alkalmasakat a felvételi során. Igyekszenek a szakmai orientáció okát feltárni, rávilágítani a motivációra, és azért a személyiségjegyek is nagy befolyással bírnak.

A következő kérdésekre kapott válaszból kiderült, hogy már vannak lányok is, akik jelentkeznek a képzésre. Jelenleg 47 tanulót foglalkoztatnak a vállalati tanműhelyben, végzősökkel együtt.

Első körben leginkább arra voltam kíváncsi, hogy **meg vannak-e elégedve a tanulók szakmai és gyakorlati felkészültségével, vagyis magával a tanműhelyi képzéssel**. A képzésért felelős vezető azt nyilatkozta, hogy elégedettek a megszerzhető szakmai tudással, gyakorlattal. Ám kevésbé jó megoldásnak tartja azt, hogy két évre csökkentse a képzési időt, pedig már megtették az ehhez szükséges intézkedéseket. Ennek a szakmának a megtanulását nem lehet becsúfolni két évbe. Egy nagyon jól működő rendszerük van; első két évben szeparált saját műhelyben foglalkoztatják a tanulókat külön oktatókkal, harmadik évben már a vállalatnál forgatják őket a termelésben, ahol már ipari körülmények között is tudják gyakorolni azt, amit megtanultak. Ha ez két évre leszűkül, akkor a tanulni való is szűkül, így kevesebb tudást kapnak a tanulók.

Megtudtam, hogy **a képzéssel nem teljesen elégedettek**, ha az előzetes tudás szempontjából vizsgáljuk. Nem azért mert három év alatt kevés ismeretet kapnak a tanulók, hanem a problémát ott látja a képzésért felelős vezető, hogy az előzetes képzés: a pályaorientációs, a középiskolai és általános iskolai képzés alacsonyabb szintűvé vált, így ezen a szinten már kiütköznek a problémák.

Ezen kívül a **gyakorlati és elméleti aránnyal elégedett a cég**. Akivel az interjút készítettem, személy szerint az iskolai képzésnél vezetne be még szakmai blokkot, nyelvből emelné meg egy az óraszámot, véleménye szerint a tanulók nyelvtudása nem megfelelő. Itt megjegyezném, hogy a kérdőívek alapján a tanulók többsége közepesen jónak ítéli meg saját nyelvismeretét.

Rákérdeztem, hogy felmerülhet-e az, hogy esetleg emiatt magasabb iskolai végzettséghez kötik majd a szakma elsajátítását. Erre azt a választ kaptam, hogy

nem, mert ha ez megtörténne, akkor a tanulók nem jelentkeznének a szakiskolába, hanem inkább megpróbálnának főiskolai képzésben részt venni.

A következőkben a **tanműhely felszereltségéről** kérdeztem. Két saját tanműhelyük van, egyik a szakiskolában, a másik pedig a vállalat területén. Nagyon felszereltek, sok géppel dolgozhatnak, regionális és országos szinten is élenjárnak ebben. Az szakiskolába kihelyezett tanműhelybe nekem is volt szerencsém betekinteni; mindenkinek lehetősége van külön gépen dolgozni, tiszta és rendezett teremről van szó.

A tanműhelyben oktató tanáron a vállalattól járnak ki tanítani a szakiskolába, ők a cég alkalmazottjai. Akad, aki azelőtt egy középiskolában tanított, de külföldön is dolgozott. A vállalaton belüli oktatók – akik részt vesznek a termelésben – rendelkeznek oktatói vizsgával és egyben jó szakemberek is. Van egy oktató a vállalatnál, aki az ottani tanműhelyben felügyeli a képzést, koordinálja a tanulókat.

A képzés **alkalmazkodása a tanulók időgazdálkodásához**, rugalmas. 7 óra munkaidejük van. Ha valaki azt mondja, hogy neki fél kilenckor megy a busz, pedig délután kilencig kellene dolgozni, akkor megoldják oly módon, hogy hamarabb bejön, ezáltal hamarabb is végez, vagy esetleg máskor bedolgozza.

Ezt követően arra kérdeztem rá, hogy hány munkanapon van **gyakorlat**. „Ez évfolyamtól függ. Az első évesek heti két napot vannak gyakorlaton, három napot iskolában, a másodéveseknek már három napon van gyakorlat, kettő nap iskola, a harmadéveseknek van „A” hét, „B” hét. „A” héten végig gyakorlaton vannak, „B” héten két napot, három napot pedig iskolában.”

A diákok a gyakorlat folyamán a következő műszakokban dolgoznak: az első két évben kizárólag nappal, 7–14-ig. A harmadik évben már két műszakba rakják be őket, hogy jobban tudjanak velük foglalkozni, így nem 20 tanulóra kell egyszerre figyelni. Ez utóbbinál már 7–14-ig és 14–21-ig dolgoznak.

A **képzés gyakorlatorientáltságért mindent elkövetnek**, tehát maximálisan arra törekednek, hogy elsajátítsák azokat az ismereteket, amik egy gépi forgácsolónak szükségesek. Akiben azt látják azt, hogy nem él ezzel a lehetőséggel, azt eltanácsolják. „Ez nagyon ritkán fordul elő” – tette hozzá a cég munkatársa. Akadt olyan tanuló, aki nem tudott azonosulni ezzel a szakmával, így neki is és a cégnek is jobb volt, hogy másik szakmára váltott. Előfordul az ilyesmi, szerencséje ritkán.

A tanműhely **anyagi támogatásáról** is érdeklődtem. „A szakképzési hozzájárulásból finanszírozza a munkáltató, tehát a vállalat, amit a szakképzési hozzájárulásról szóló törvény határoz meg, ami a bruttó kötelezettség – tehát a TB köteles juttatások – 1,5%-a. Ezt az összeget vagy befizeti az állami kasszába vagy dönthet arról, hogy cégen belüli képzésre fordítja. A vállalat egy beszámolót, bevallást készít, arról – amit törvény is meghatároz –, hogy mire milyen arányban költhet ebből a pénzből.” Ez az összeg minden évben más, mert a bértöme-

gük is változó, illetve a prémiumuk is módosulhat, sőt akár az ezt koordináló jogszabály is.

Egyéb támogatásban is részesül a tanműhely, mivel „abban a szerencsés helyzetben van, hogy ennek a vállalatnak egy kis egységét alkotja, ezért ha fel szabadul egy gép, például termelőgép, forgácsoló gép, akkor elsősorban a tanműhelynek ajánlják fel.”

A következő téma arra vonatkozott, hogy **hány embert, mi alapján, milyen munkakörbe vesznek át a tanműhelyből a vállalathoz**. Tehát elsőként arra kérdeztem rá, hogy a tanulók kb. hány százaléka jelentkezik a céghez. Mivel most elég nehéz munkát találni, nagy részük szeretne bekerülni. Folyamatosan figyelik őket főleg harmadikban, akkor már a termelésben is részt vesznek, többet látnak az egész folyamatból. Készítenek róluk egy elemzést, hogy ki az, akiben igazán jó munkaerőt látnak. Tavaly 16 tanulóból 10-et vettek fel. Azok pályáját, akik nem kerültek felvételre, nem követték nyomon.

Egyébként harmadikban van egy kidolgozott programjuk arról, hogy melyik területen mennyit tartózkodhatnak, mindenhol kipróbálhatják magukat.

Az interjú során az is kiderült, hogy nyilvánvalóan **előnyt élveznek a tanulók** a felvétel során, hiszen ők már „saját nevelésű” dolgozókká váltak. Ismerik a céget, a vállalati kultúrát, az eljárásokat, a hagyományokat, a technológiát. Sok mindent megtanulnak a három év alatt. Sajnos ez a tanulási idő – mint már fentebb érintettem – le fog rövidülni.

Arra a kérdésemre is választ kaptam, hogy **hogyan osztályozzák a tanulókat** (mi alapján és milyen gyakorisággal kapnak jegyet). Megtudtam, hogy a tananyag bizonyos nehézségi szintjeit elérve kapnak feladatokat, amiket teljesíteniük kell, például el kell készíteniük egy-egy munkadarabot. „Miatán elkészült, ezt lemérik, hiszen meg kell felelni az elvárásoknak, kiváló minőségűnek kell lennie. Erre kapják a jegyet havonta.”

**A tanulókat a forgácsolás területein tudják alkalmazni, de nem minden esetben**, például vettek már fel tanulót a minőségbiztosítás területére is, illetve a beérkező áruk kezelésére, és hőkezelő gépekhez is.

A területeken való elhelyezés során előfordul olyan eset is, hogy a tanuló kifejezetten azon a területen szeretne dolgozni, mert ő úgy érezte, ott teljesített a legjobban. Arra is volt már példa, hogy azon a bizonyos területen dolgozó vezetők szóltak, hogy nekik erre a tanulóra lesz szükségük a jövőben.

Több helyről gyűjtik az információkat a tanulókról azoktól, akik foglalkoztak velük, akikkel találkoztak. „Első két évben az oktatóktól, harmadik évben, mikor már a termelésben dolgoznak, az ottani tapasztaltabb kollégáktól, a műszakvezetőktől.” Tehát megpróbálnak minél több helyről információkat összegyűjteni, és ezek alapján választják ki az adott munkakörbe a tanulókat.

Ha tényleg olyan munkaerőről van szó, akiben a vezetőség is látja fejlődni akarást, akkor támogatják. Tehát ha valaki műszakvezető akar lenni, van rá lehetőség, de várnia kell. Tapasztalatokat kell szereznie. „Amellett, hogy szakmailag

jól felkészült, jó szervezőképességgel kell rendelkeznie, tehát sok minden hozzátartozik, például még a megfelelő számítógépes ismeretek is.” Tehát magasabban kvalifikálnak kell lennie. Látniuk kell benne, hogy fejlődő képes. Például most is van olyan tanuló, aki most végzett, felvették a céhez és három év múlva akár műszakvezető is lehet belőle.

Ha döntöttek arról, hogy kiket vesznek fel a vállalathoz, akkor ők általában július elsején kezdenek, miután júniusban levizsgáztak. Ezután kötnek velük egy három hónapos munkaszerződést. Az még nem fordult elő, hogy próbaszerződés után nem hosszabbították volna meg a munkaviszonyt.

A vállalat kapacitása határozza meg a felvehető létszámot, szem előtt tartva azt, hogy egy gép mellé annyi munkavállalót vegyenek fel, amennyire ott szükség van, nem többet.

Majd a vállalat másik munkatársával, a tanműhely egyik **oktatójával** is beszélgettem a képzésről. Nem véletlenül némely kérdések megegyeznek az előző interjú témaköreivel, így további információkra is fény derült, illetve újabb perspektívából világítja meg az oktatást.

Elsőként **a tanműhely felszereltségéről** számolt be az oktató. Az iskolai tanműhelyben számos géppel dolgozhatnak a tanulók. Leginkább hagyományos gépek vannak, ami azt jelenti, hogy van egy daraboló gép, úgynevezett fűrészgép, van egy palástköszörű gép, egy marógép, és LC-360-as esztergagépek, és van egy nagyobb esztergagép is (TOS). Az azért jó, mert a tanuló nem csak azt szokja meg, hogy kis gépen dolgozik.

A **gyakorlati képzés** pedig úgy áll össze, hogy 2 nap elméletük van, 3 nap gyakorlat (első évfolyamon). A képzés modulrendszerű, ami nem mindenben jobb, mint az előző rendszer. A régi hagyományos képzés jobb volt. Nem kellett őket ennyire fegyelmezni, a tananyagot is jobban le lehetett adni. A gyerekek közt nagy a szóródás, van, aki 10 osztállyal jelentkezik a képzésre, van, aki érettségivel. A kettő között nagy a különbség. Előfordul, hogy órán van, aki már unatkozik, de akad, aki még meg sem értette a feladatot.

A **képzési időt újra visszacsökkentették két évre**. Ez azt jelenti, hogy két év alatt 1020 órát jelent gyakorlati képzésben, míg 3 év alatt 2124 óraszám volt. Ha csak az első két évet nézzük, akkor is 200–250 órával kevesebb a gyakorlati óraszám, mint 3 éves rendszerben, ami igen soknak számít. Azért is jó volt a 3 év, mert amikor kint voltak a tanulók az üzemben belül, akkor különböző részen dolgozhattak, megismerte őket az üzem vezetősége, és a dolgozók, volt rá példa, hogy előre szóltak, hogyha végeznek a tanulók, kit hova szeretnének felvenni. „Ez nagy előny volt. Most sajnos szinte nem is látnak a tanulók üzemi körülményt. Jelenleg ezeken a kis gépeken gyakorolnak, viszont ha kikerülnek a vállalathoz, akkor találkoznak akkora géppel, mint egy fél tanterem, meg lesz ijedve, hogy azon kell dolgoznia.”

A **tanulók motiváltsága** igen változó. Az a legszerencsésebb, ha már az elején sikerül elérni azt, hogy élvezzék, hogy forgácsolhatnak. Előfordul, hogy

csináltatnak velük valami kis emléktárgyat, amit hazavihet megmutatni, valakit ez motivál. Ám akad példa arra is, hogy semmivel nem lehet felkelteni az érdeklődést. Ha nem azért jött ide, mert hallotta, hogy ezzel jól lehet keresni, hanem mert tényleg érdekli, akkor a motiváció is megjelenik. Ám ha csak azért jön ide, mert ez egy jó kereseti forrás, akkor úgy nehéz érdekessé tenni.

**A tanulók nagy része jelentkezik a céghez** a képzés végeztével. Szerződést kötnek velük, de utána nem kötelező elfogadniuk a cég ajánlatát. „A vállalatnak sem kötelező alkalmazni őket. Tavalyiak közül 16-ból 9-en dolgoznak ott. A 16 közül voltak, akik azt mondták, hogy mennek továbbtanulni, mert nem érettségiztek le. Volt, aki kiment külföldre. A vállalat törekszik a tanuló képességeinek megfelelően elhelyezni az üzemben. Voltak olyan tanulók, akik szóltak, hogy bizonyos területen jól érezték magukat, élvezték a munkát, ott szeretnének maradni. Ám akadt olyan is, aki elment, mert nem érezte jól magát.”

A következő témakör **a támogatás** volt. A tanulók szerződést kötöttek a céggel; „a minimálbér 40%-ával vették fel őket a vállalathoz, és ez az összeg a minimálbér 50%-ig mehet el, mert addig adómentes. Félévente megvizsgálják a tanulmányi átlagot, figyelembe veszik a tanulók hozzáállását és ez alapján emelkedik az összeg. Akik most itt vannak a műhelyben (első évfolyamosok), ők kapnak 2500 Ft étkezési hozzájárulást. Akik már kint vannak a cégnél, nekik meg van lehetőségük ott ebédelni.”

**Az időgazdálkodáshoz és az individuális feltételekhez való alkalmazkodást** a legjobban az oktató által elmesélt példán keresztül szemléltethető a legjobban Volt olyan csoport, akikkel reggel 7:30-kor kezdték a tanítást, mert volt 2-3 tanuló, akiknek ekkorra ért be a busz, illetve a vonat. Akkor megegyeztek, hogy 7:30-tól kezdik, de sokszor elkéstek, úgyhogy átálltak 8 órára. Igen ám, de ha 8-tól kezdték, akkor nem délután 14 óráig voltak iskolában, hanem 15 óráig. Ez megint nem volt túl kedvező, úgyhogy visszaálltak az eredeti időbeosztáshoz. A végére azért mindenki tudta magát ehhez tartani. Tehát tudnak alkalmazkodni. Viszont 3 tanuló miatt, a többieknek is alkalmazkodniuk kellett. Végeredményben fegyelem nélkül nem menne a tanítás. Nem akkor jár iskolába, mikor ő szeretne, sőt nem is akkor megy el. Habár ezt minden évben megpróbálják, az első hónap a legrosszabb, idő kell, míg fegyelmezetté válnak.

Az **előzetes tudás** nem mindig jelent biztos alapokat a tanulók felkészültségében. Az általános iskoláig kell visszamenni, mivel ha azokkal az alapfeladatokkal probléma van – például kivonás, összeadás, szorzás, osztás –, akkor nyilván itt elő fog jönni. Valaki leérettségizik, valaki 10 osztályt végez, de mégis sokszor magyarázni kell a Pitagorasz-tételt, vagy a szögfüggvényeket, mivel ez a szakma a matematika alapjaira épül.

A következő kérdésemben arra voltam kíváncsi, hogy a tanulók között hányan vannak azok, akik az **egyéni fejlődést is kitűzték célul**, tehát azért tanulnak, hogy fejlesszék önmagukat. Az oktatónak a legnagyobb problémája azokkal van, akik nem olvassák el azokat az anyagokat újra, amit leadott az órán. Hat

tanuló közül egy olvassa el. Ilyenkor dolgozatokat írat velük azokból a tananyagokból, amiket eddig vettek, így jobban rákényszerül arra, hogy átnézze. „Sajnos azt hiszik, hogy akik szakmunkásképzőbe jelentkeznek, azoknak nem kell tanulniuk. Van körülbelül 18 képlet, amit tudni kell, és vannak kódok, amik a számítógép vezérlésű (CNC) esztergagéphez kell ismerni. Ezeket fejből kell tudni.”

Tehát ritkán jelenik meg motivációként az egyéni fejlődés, általában később határozzák el magukat a tanulás kérdésében. Ebben nagy szerepe van az oktatónak.

### **Kérdőíves vizsgálat**

Ezt követően a kérdőíves vizsgálatom eredményeivel válaszolnám meg a kutatás előtt felállított hipotéziseket.

Elsőként azt feltételeztem, hogy *lesznek, akik mindenképpen a vállalatnál tervezik az az elhelyezkedést*. Erre a kérdésre a következő eredményeket kaptam. A vállalati tanműhely tanulóinak 56%-a tervezi, hogy a jövőben ennek az Észak-magyarországi nagyvállalatnak a munkavállalói lesznek, 13% viszont nem is szeretne ott dolgozni. Akik ez utóbbit választották, elképzelhetőnek tartják azt, hogy kiutazzanak külföldre és ott vállaljanak munkát a szakmájukban.

Az iskolai tanműhelyben tanulók mindössze 38%-a gondolja úgy, hogy a cégnél fog munkát vállalni. Következésképp a vállalati tanműhely tanulói közül többen érzik biztosabbnak, hogy ott fognak elhelyezkedni.

A következő hipotézis arra vonatkozott, hogy természetesen a csoport jelentős része *a szakmában helyezkedne el, bár kisebb számban, de lesznek, akik nem ezzel szeretnének foglalkozni*. Mind a három tanulói csoportot megkérdeztem erről.

Tehát a vállalati tanműhely tanulóinak 6%-a, azaz 1 fő válaszolta azt, hogy más tervei vannak a jövőt illetően. A többiek elképzelései szerint ebben a szakmában szeretnének dolgozni. Vajon mit gondolnak ugyanerről a kérdésről a szakiskola tanműhelyének tanulói?

A tanulók 10%-a – azaz ebben az esetben 2 fő – szeretne olyan munkakörben elhelyezkedni, amely nem kapcsolódik a szakmájához. Következésképp sokan hisznek abban, hogy jól döntöttek, mikor ezt a szakmát választották, szeretik és elégedettek vele annyira, hogy szeretnének a jövőben ezzel a szakmával elhelyezkedni.

A középiskola tanulói között is szintén kevés válaszadónak, azaz 1 főnek (5%) van más terve a jövőre vonatkozóan csakúgy, mint a vállalat tanműhely tanulóinak.

A következő hipotézisem úgy szólt, hogy *többen elégedettek a képzéssel, mint akik nem*. A vállalati tanműhely tagjainak többsége (68,75%) nagyon elégedett a képzéssel. A kevésbé, illetve az egyáltalán nem elégedett minősítés nem jelent meg az értékelés során.

A szakiskolai műhelyben tanulók – ellentétben a vállalati tanműhely válaszadóival – csak 19% van megelégedve a képzéssel. Leginkább (62%-ban) az elégedett válasz jelenik meg a véleményekben.

A középiskola tanulói szintén nagyon elégedettek a képzés minőségével.

A következő hipotézisem szerint a *képzés figyelembe veszi az individuális feltételeket és az időgazdálkodást is*. A cég tanműhelyében a válaszadók 43,75%-a szerint kiválóan, 50%-a szerint pedig jól alkalmazkodik a képzés az időgazdálkodáshoz. Ez azt jelenti, hogy többségében figyelembe veszik a tömegközlekedés menetrendjét stb. Itt csak 6,25%-ban jelenik meg az a vélemény, mely szerint csak közepesen jól tolerálják az ilyen jellegű akadályokat.

A szakiskolai véleményezők több, mint 33%-ban mondják közepesen jól alkalmazkodónak a képzés ezen részét. Mindössze 28% vélekedik kiválóan erről, és valamivel több, mint 38%-ban vannak jól megelégedve ezzel.

A középiskolában viszont már megjelenik az a vélemény is, hogy kevésbé alkalmazkodik a képzés ezekhez a feltételekhez. Több mint 52% véleménye alapján jól összeegyeztethető a képzés időtartama a mindennapi tevékenységekhez, míg kiváló minősítéssel csak 10%-uk illette.

Véleményem szerint az *elméletben és gyakorlati kompetenciákban is élen járó technológiát képviselő képzés további inspirációt ad a tanuláshoz, egyéni fejlődéshez*.

Jól igazolja az állítást ez a táblázat, hiszen 87%-ban tartják elképzelhetőnek azt, hogy újabb tanulmányokat folytassanak a cég tanműhelyében tanulók.

A szakiskolások 52%-a nem tartja valószínűnek, hogy a jövőben újra iskolapadba üljön.

A középiskolások 84%-a érez motivációt arra, hogy a jövőben újabb képzésben vegyen részt. Ez meglepő és pozitív arány.

### 3. Összegzés

Dolgozatom a munkaerőpiac, a gazdaság és egy észak-magyarországi nagyvállalat együttműködésének bemutatását tűzte ki célul egy helyi példán keresztül. A munkaerőpiacra kikerülő szakképzett munkavállaló elhelyezkedési esélyei egyre bizonytalanabbak, versenyhelyzete fokozódik más munkavállalóval szemben. Tehát legfőbb és aktuális problémának a munkanélküliség nagyléptékű növekedését tekintem.

Ennek a helyzetnek enyhítésére, az említett indikátorok csökkentésére, a munkaerőpiac tudatosabb kontrolljának szándékából hozott létre tanműhelyeket a kutatásom központjában álló cég. Itt a tanulók munkahelyi körülmények között mélyíthetik el gyakorlati tudásukat, amely elméleti oktatással is párosul. Célom volt bemutatni a tanulók szemszögéből és a vállalat oldaláról az oktatást, és egy jövőképet kialakítani a tanulók munkavállalási szándékairól.

Ezután két kulcsfogalmat szeretnék kiemelni, ami a dolgozatom alapjait jelenti; az egyik a munkaerő-piaci képzés a másik a munkahelyi szakképzés.

Az elméleti háttér rövid áttekintésében fontosnak tartom megemlíteni a tanműhelyek szerepéről szóló részt. A gyakorlatorientált oktatásra helyezik a hangsúlyt. A munkahelyi szakképzés egyik helyszínét képezik, ahol a leendő munkavállalók felkészítése történik az adott munkakörhöz szükséges speciális szakmai ismeretek elsajátításával.

A kutatásomban két módszer segítségével vizsgáltam az együttműködés két oldalát; kérdőívek és interjúk készítésével. A kérdőívben szereplő kérdések a tanulók véleményét mérik fel a képzés minőségéről, és tervezett jövőjükről kapunk képet.

Az interjúk a cég nézetét mutatják be az oktatásról. Megtudtam, hogy megvannak-e elégedve a képzéssel, mi alapján kerülnek be a tanulók a tanműhelybe, milyen ösztöndíjat, támogatást biztosítanak a számukra, milyen arányban tanulnak elméletet és gyakorlatot, hogyan alkalmazkodik az oktatás az időgazdálkodáshoz, illetve azt is, hogy a jövőben milyen munkakörökbe tudnak elhelyezkedni a tanműhely tanulói.

A kutatásom során választ kaptam a hipotézisekre, kérdésekre. Véleményem szerint hasznos és hatékony megoldást jelentene a szakmunkáshiány és felesleg arányainak csökkentésére, javítaná a szakképzett munkanélküliek elhelyezkedési esélyeit, ha több helyen működnének tanműhelyek, és több vállalat fordítana a szakképzési hozzájárulást további munkaerő fejlesztésére, illetve az alkalmazottjaik képzésére.

A további vizsgálat során kapott releváns mutatók alapján akklimatizálni a képzést, így hatékonyabb oktatás eredményezhető, továbbá a piac és a vállalatok között létrejövő együttműködés tovább fejleszthető, javítható.

Zárszóként: a tanműhelyek felélesztésével kiépíthetővé válna egy biztosabb út a hosszú távú munkavállaláshoz, egy konstans piac kiépítéséhez, illetve az emberi tőkébe való beruházással a pozitív gazdasági hozam is látványos mutatókat produkálna.

## **Irodalomjegyzék**

- Bornemissza Gergely Szakközép-, Szakiskola és Kollégium (2010): *Az iskola története*. In: <http://www.bgszi.sulinet.hu/html/main/index2.html>, 2010.07.22. 15:20
- Bornemissza Gergely Szakközép-, Szakiskola és Kollégium (2010): *Képek*. In: <http://www.bgszi.sulinet.hu/html/main/tanmuh.html>, 2010.07.27. 14:20
- Bornemissza Gergely Szakközép-, Szakiskola és Kollégium (2010): *Képzés*. In: <http://www.bgszi.sulinet.hu/html/main/index2.html>, 2010.07.22. 16:20
- Észak-Magyarországi Regionális Fejlesztési Ügynökség (2010): *A régió bemutatása*. In: <http://www.norda.hu/a-regio-bemutatas>, 2010. 10. 16. 11:46
- BENEDEK András – CSOMA Gyula – HARANGI László (szerk.) (2002): *Felnőttoktatási és -képzési lexikon A-Z*. Magyar Pedagógiai Társaság – OKI Kiadó – Szaktudás Kiadó Ház, Budapest.

- GUBÁN Gyula (1997): Alaptanterv, szakmacsoportos tanterv. In: Uő.: Tantervfejlesztés a középiskolákban. In: BENEDEK András (szerk.): *Oktatásméleti kérdések a szakképzésben*. Tanulmánygyűjtemény a szakmai képzésben tanító tanárok és oktatók számára. Budapest, Műszaki Könyvkiadó, 11-27. p.
- KÉZDI Gábor – KÖLLŐ János – FAZEKAS Júlia (2008): A „szakmunkás hiányról”. In: Uő.: Az érettségit nem adó szakképzés válságtünetei. In: FAZEKAS Károly – KÖLLŐ János (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2008*. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 87-134.
- KSH (2010): *A válság hatása a munkaerőpiacra*. In: <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/valsagmunkaeropiacra.pdf>, 2010. 07. 04. 14:01
- KSH (2010): *Foglalkoztatottság és munkanélküliség*. In: <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog21003.pdf>, 2010. 07. 04. 13:23
- MAGAY Tamás et al. (szerk.) (1993): *Angol-magyar műszaki és tudományos szótár*. Akadémia Kiadó, Budapest.
- SOLTI Gábor – HALÁSZ Csaba – FEKETE János (1997): Célok és törekvések. In: Uő.: Gyakorlati oktatás a duális képzésben. In: BENEDEK András (szerk.): *Oktatásméleti kérdések a szakképzésben*. Tanulmánygyűjtemény a szakmai képzésben tanító tanárok és oktatók számára. Budapest, Műszaki Könyvkiadó, 29-41. p.
- SZÉP Zsófia – VÁMOSI Tamás (2007): A felnőttképzés és a szakképzés társadalmi, gazdasági környezete. In uő.: *A felnőttképzés és szakképzés, makro-folyamatok, tervezés*. [Humán szervező (munkaügyi) menedzser sorozat] Pécs, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar.
- SZÉP Zsófia – VÁMOSI Tamás (2007): A szakképzés, felnőttképzés irányítási és jogszabályi rendszere. In uő.: *A felnőttképzés és szakképzés, makro-folyamatok, tervezés*. [Humán szervező (munkaügyi) menedzser sorozat] Pécs, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar.
- TÓTH Éva (1997): *Felnőttképzés*. (1997?). In: <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=Jelentes97-hatter-Tot-Felnottkepzes>, 2010. 07. 06. 11:28
- ZACHÁR László (2010): *A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói*. In: <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=felnottkepzes-zachar-felnottkepzes>, 2010. 07. 05. 11:53
- ZRINSZKY László (1997): *A felnőttképzés tudománya*. Bevezetés az andragógiába. Budapest, OKKER Oktatási Iroda.
- ZRINSZKY László (2002): *A tudás mint andragógiai probléma* (Tanulás az egész életen át). In: Magyar Pedagógia, 102. évf. 2. szám, 131-144.p.
- Wigner Jenő Műszaki, Informatikai Középiskola és Kollégium (2010): *Iskolatörténet*. In: <http://www.wigner.sulinet.hu/wigner/iskolatortenet/index.html>, 2010.07.26. 12:58
- Wigner Jenő Műszaki, Informatikai Középiskola és Kollégium (2010): *Képzések*. In: <http://www.wigner.sulinet.hu/wigner/kepzesek/felnottkepzes/leiras/index.html>, 2010.07.26. 14:08