

VAMOSI TAMÁS

Intézményi átalakulás a szakképzési rendszerben, a Térségi Integrált Szakképző Központok létrejötté

I. Bevezetés

A rendszerváltozást követő időszak társadalmi-gazdasági változásai felerősítették a szakképzési rendszer átalakításának igényét. A szétaprózódott intézményrendszer jelentős átalakítás előtt áll, egyre súlyosabb eltérések tapasztalhatók a munkaerőpiaci igények és a jelenlegi szakmastruktúra közt, illetve egyre erősebb az igény a fenntartók és szakmai szervezetek megyei, de elsősorban regionális szintű együttműködésére.

A végzettek számát tekintve szinte csak a felsőfokú képzésben részt vevők aránya nő. Az elmúlt tíz évben a középiskolai oktatási intézményekben tanulók száma 517 ezerről 439 ezerre, a szakiskolákban képzetteké 225 ezerről 132 ezerre csökkent (KSH előzetes adatok, 2004. december). A hazai munkaadók régóta hangoztatják, hogy több hegesztőre, lakatosra, vas- és fémipari szakemberre lenne szükségük, valamint kőműves, állványozó is kellene. Hangjuk az országhatáron túlra is elhallatszott, ennek köszönhető, hogy a hiányszakmák többségét ma már külföldi munkaerővel pótolja a magyar munkaerőpiac, gondoljunk csak az Erdélyből átcsábított nővérekre és a felvidéki magyarokra, akik Győr környékén töltik be az üres álláshehelyeket. Nagy gond, hogy a munkaerőhiány mai probléma, a szakképzés korszerűsítése, presztizsének emelése évek múltán hathat. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara 2004 nyarán kezdeményezte a kormánynál egy olyan program elindítását, amellyel a munkaerő-áramlást intenzifikálni lehet az országban. A képlet önmagában egyszerű, a szakemberek akkor és ott álljanak rendelkezésre, ahol és amikor kereslet mutatkozik irántuk. A mobilitás azonban nagyon korlátozottan lehetséges Magyarországon. A kamara ezért kezdeményezte olyan program kidolgozását, amellyel javíthatók a munkaerő-áramlás feltételei. Sem a szakmunkásképzés, sem a munkaerő mobilitását esetlegesen elősegítő majdani kormányzati program nem ad választ a mind több iparág napi problémájára, a szakképzett munkaerő hiányára. A kamara elnökségi tagja, Bihall Tamás szerint is elkerülhetetlen, hogy határainkon túlról alkalmazzanak a cégek munkaerőt.

A hazai szakképzéssel nem csak mennyiségi, minőségi problémák is vannak. A tananyagok elavultak, az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő 800 szakmából valójában 130-at oktatnak. A fejlesztési terv SWOT-analízise elismeri, a tananyagok mellett a pedagógiai módszerek is korszerűtlenek, a szakképzési rendszer elaprózottsága pedig reménytelenné teszi a fejlesztést. Jelenleg több mint ezer képzőintézmény próbálja enyhíteni a szakmunkáshiányt. A döbbenetes szám azonban csak azt bizonyítja, jó üzlet a képzés, a szakemberhiány viszont nem csökken, sőt az

egyres szakokon való tömegtermelés aggasztó. Bár a jelenlegi rendszer számos sebből vérzik, a finanszírozásra nem panaszkodhat. A Nemzeti Fejlesztési Terv (NFT) keretén belül jelenleg közel 23 milliárd forinttal javítható a szakképzés, ebből közel 17 milliárd fordítható a térségi integrációs szakképző központok (TISZK) létrehozására. A tananyagfejlesztést pedig több mint 5 milliárd teszi lehetővé. És ez csak a kezdet. Az NFT-ből a 2007–2013 közötti időszakban ezek az összegek minimum megnégyszereződhetnek. A SWOT-analízis veszélyei között egyelőre nem szerepel, pedig érdemes lenne megemlíteni a források koordinációját és ellenőrzését is.

A folyamatosan alakuló szakképzési stratégia nem csak átemeli a francia és német rendszer előnyeit, hanem „magyarspecifikus” szakképzést tesz lehetővé. Az intézkedések határideje azonban szkepticizmusra ad okot. A szakmai vizsgák központi nyilvántartási rendszerét két fázisban alakítja ki az oktatási tárca, az első szakasz 2005 júliusában zárul le. Eddig kell a bizonyítványok uniós elismertségét, a kreditek beszámíthatóságát is lehetővé tennie, de a szakképzést segítő informatikai hálózat is bevezetésre vár. A munkaügyi tárcát érintő intézkedések határideje még kedvezőbb, a finanszírozás és a statisztikai rendszer korszerűsítésére 2006 végéig van idejük. Az intézkedési terv 2013-ig fogalmaz meg feladatokat, így valós értékelésre csak kilenc év múlva lesz lehetőség, akkor derül ki, hányasra vizsgáznak a tárcák szakképzésből. Tanulmányomban áttekintem a folyamat során már most felmerülő problémaköröket és a szakképzési rendszer tulajdonságaiból eredő hiányosságokat. Kutatási módszerem elsősorban a különböző fejlesztési stratégiákban és operatív programokban leírtak elemzése, illetve a megyei és regionális szintű szakképzés-fejlesztési stratégiák kidolgozása során tapasztalt vélemények és begyűjtött információk hasznosítása.

II. A TISZK-ek létrehozásának indokoltsága

A középfokon tanulók megoszlásában a szakiskolák részaránya folyamatosan csökken (a szakiskolai tanulók megoszlása a képzések közt 1990/91-es tanévben még 43,3%, 1995/96-ban 31,7%, a 2001/02-es tanévben már csak 22,8%), ugyanakkor jelentősen nőtt az érettségis adó szakközépiscolai képzés volumene. Egyre több iskola kapcsolódik be a szakképzésbe, mind több és több szakma jelenik meg, városi szinten még nem, de megyei szinten már jelentős átfedésekkel. A képzési kapacitások növekednek, és ez 1-2 éven belül még drasztikusabban fog nőni, ugyanis a közép és felsőfokú szakképzés területén meg fognak jelenni a felsőoktatási intézmények is, „előremenekülve” a Bologna-folyamat kapcsán. Demográfiai oldalról viszont a képzésbe belépők számának csökkenése állapítható meg. Tényként kezelendő, hogy a középfokú szakképző intézményekbe érkező diákok nagy része egyre szegényebb ismeretanyaggal rendelkezik, több bukás áll mögöttük, problémamegoldó képességük gyenge, és nem sajátítják el az alapvető kompetenciákat sem (írás, olvasás, számolás) az alapfokú képzés során. A képzések jelentős része ma már érettségishez kötődő, ez egyfajta „megkívánt minimum szint” lett a munkaerőpiacon, és ez visszavetette a szakiskolai képzést. Társadalmi, és nem munkaerő-piaci szempontból értékelődött le a szakképzés, világjelenséggé vált a felsőfokú képzés felé orientálódás, miközben bizonyos szakmákban munkaerőhiány tapasztalható. Maga a középfokú szakképzés is megosztott a szakterületeket illetően, kiválasztottak bizonyos „slágerszakmák”, és miközben ezekből túlermelés folyik (fodrász, adatkezelő, gazdasági vagy vállalkozási ügyintéző, vendéglátás), addig más, elsősorban műszaki szakterületeken, több hiányszakmával számolhatunk.

Rendkívül *szétaprózott* az intézményrendszer, egyrészt sok a szakképzést folytató iskolarendszerű képzőhely, másrészt átláthatatlan a felnőttképzést folytató cégek tevékenysége. Nincs közöttük együttműködés, mindenki a saját érdekét nézi, ami a piaci elveken működő cégek esetében teljesen érthető, de sajnos a finanszírozási rendszer visszasságai miatt (elsősorban fejkvóta-rendszer) ugyanez a fenntartási stratégia vezeti az állami (önkormányzati) kézben lévő intézményeket is. Az intézményi érdekek alapvetően nem hordozzák magukban a munkaerőpiachoz való igazodást, a jogszabályi és a finanszírozási rendszer nem ösztönöz kellőképpen a korszerűsítésre, a társadalmi, gazdasági kohézió elősegítésére. Ezen érdekek érvényesítése jelentős mértékben elősegíti a párhuzamos képzések kialakulását, melyek elsősorban a munkaerő-piaci szempontból keresetnek tartott szakmák esetében figyelhetők meg. Az újonnan alakult iskolák (legyen szó állami vagy magán fenntartóról) rögtön a „piacképes” szakokat célozzák meg, de teljesen érthető módon a többi intézmény esetében is megfigyelhető a szakmaválaszték súlyponti elmozdulása a keresett, több diákot vonzó szakmák irányába. A TISZK-ek létrehozása azzal is összefüggésben áll, hogy az állam nem tartja finanszírozhatónak a jelenlegi szakképzési szerkezetet. Az Oktatási Minisztérium államtitkára nemrég kijelentette: a mostani rendszert mintegy felére csökkentik tíz éves távlatban. Hogy ez ne drasztikus beavatkozással történjék, kialakítják a TISZK-ek hálózatát, amely több iskola tömörítését jelenti, átjárhatósággal, racionálisabb munkaszervezéssel, ezen belül azonban minden szakképző megtarthatná az önállóságát. A következő uniós költségvetési periódusra — 2013-al bezárólag — összesen mintegy 60 ilyen központ létrejöttét képzeli el a tárca, és onnantól ezen együttműködő intézményeket kiemelten finanszíroznák. Egyes vélemények szerint ez azt is jelentené, hogy amelyek kívül maradnak a körön, azok nem állták ki az idők próbáját...

Az intézményrendszer jellegéből fakad az erőforrások szétforgácsolódása, sok a felesleges költség, illetve több, a képzés szempontjából alapvető beruházás nem valósul meg. Ez is az oka annak, hogy a szakmák jelentős része – elsősorban a piaci szegmensben – „elméleti” szakma (titkárnő, adminisztrátor, asszisztens stb.), a gyakorlatigényes szakmák oktatását pedig igyekeznek a cégek minél olcsóbban, a lehető legkevesebb beruházással megoldani.

III. A TISZK-ek területfejlesztésben betöltött szerepe

A demográfiai folyamatok, a népesség iskolázottsági szintje, a vándorlási tendenciák, a népesség egészségügyi állapota jelentős szerepet játszik az egyes régiókban rendelkezésre álló, illetve tervezhető potenciális munkaerő mennyiségében és minőségében. A régiók jövőre vonatkozó fejlesztési elképzelései között kitüntetett szerepe van a humán erőforrások fejlesztésének. A fejlesztési elgondolások tartományát azonban igen tekintélyes módon befolyásolják valamely térség említett adottságai, illetve a régió képző intézményeinek kibocsátása, a régió népességet és munkaerőt megtartó képessége, valamint a működő és tervezett gazdaság munkaerőigénye. A fejlesztési tervekhez kapcsolódó cselekvési prioritások között a humán erőforrás fejlesztés az elsők közt szerepel, hiszen ennek révén nyílik lehetőség arra, hogy hatékony beruházásokat hajtsanak végre az infrastruktúrában és a termelő iparágakban. Ennek legfontosabb eszköze a képzés, mely jelen esetünkben elsősorban az iskolai rendszerű középfokú szakképzést, felsőoktatást és a felnőttképzést jelenti. A régióból Baranya megye középfokú képzési kínálatának sokszínűségével és gazdasági, munkaerő-piaci viszonyokhoz történő jobb alkalmazkodásával emelkedik ki.

A másik két megyét tekintve különösen Tolna hátrányos helyzete tűnik ki, egyrészt az elvándorlás mértéke, másrészt a korszerűtlenebb szerkezetű szakképző rendszere miatt (M. Császár Zs. 2004).

A népesség előregedése, egyes régiók munkaerőforrásának szűkülése ráirányítja a figyelmet a mennyiség és a minőség szembeállítására, s általában a minőségi kérdésekre. A munkaerő minőségének előtérbe kerülése felértékeli az oktatás, képzés és átképzés jelentőségét. Másik dimenzióban vizsgálva a kérdést, a belső erőforrások szerepe mind a fejlett, mind a fejletlenebb régióban egyaránt erősödik. A fejlettebb régiókban szemléletváltás következtében; a kívánatos, tömegtermelés és a bér munka helyett magas minőséget képviselő, innováció-vezérelt gazdaságfejlesztés nem jöhet létre a humán erőforrások fejlesztése, az oktatás és képzés korszerűsítése, hatékonyságának fokozása és elérhetőségének kiterjesztése nélkül. A fejletlenebb régióban pedig a humán erőforrások fejlesztése teremtheti meg, illetve növelheti az esélyét annak, hogy – a meglévő adottságok kihasználásával – a régió vonzerőt és garanciát tudjon nyújtani akár a belföldi, akár a külföldi befektetők számára.

A szakképzés tekintetében különösen nehéz a regionális szintű gazdasági párbeszéd megteremtése. A finanszírozási rendszer nem teszi érdekeltté sem a képző intézményeket, sem a fenntartókat abban, hogy a képzés szerkezete kövesse a gazdaság igényeit, és arra sem ösztönzi a képző intézményeket, hogy a régióban együttműködjenek egymással. Kétségtelen, hogy a gazdaság sem könnyíti meg a képzők tervezési munkáját, hiszen a vállalatok többsége csak rövid távra képes jelezni szükségleteit, és nem képes megjeleníteni, artikulálni a gazdaság jövőbeli igényeit. Másrészt, noha a kamaráknak és a munkaadói szövetségeknek jó kapcsolataik vannak mind a vállalatokkal, mind az iskolákkal, mégis hiányzik az iskolák és a vállalatok között az az élő, *intézményesült kapcsolat*, együttműködés, amely lendíthetne a helyzeten, és véget vetne annak az egyébként elkoptatott és üres frázissá alakult panasznak, hogy „az iskola nem a gazdaság igényei szerint képez”. Különösen a fejletlenebb régiókat sújtja az a jelenség, miszerint a korábbi gazdasági szerkezet felbomlását követően igen lassan jön létre egy olyan, viszonylag stabilnak tekinthető gazdasági szerkezet, amelynek igényeire és szükségleteire a régió középfokú szakképzési intézményei építeni tudnak.

A Nemzeti Fejlesztési Terv Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Programja (HEFOP) két szakképzést érintő intézkedést tartalmaz, melyek alapvetően meghatározzák a szakképzésben várható változásokat. A fő célkitűzések a következőkben felsorolt kiemelt szempontoknak megfelelően kerültek meghatározásra:

- az EU-elvárások,
- az átláthatóság biztosítása,
- a szakmastruktúra átalakítása,
- a képzés és az intézményrendszer szétaprózottságának csökkentése,
- az iskolai rendszerből lemorzsolódók magas arányának csökkentése,
- a szakképzettséggel rendelkezők munkaerő-piaci elhelyezkedési esélyeinek növelése,
- a szakképzés és a gazdaság kapcsolatának erősítése.

A munkaerő-piaci igények és az iskolai rendszerű szakképzésben végzők tudásának összehangolása érdekében a HEFOP intézkedései a következő célokat tűzték ki a szakképzés területén.

A HEFOP 3.2 A szakképzés tartalmi, módszertani és szerkezeti fejlesztése intézkedés 1. komponense az új képzési szerkezet kialakítását biztosítja a Nemzeti Szakképzési Intézet által kidolgozott és végrehajtott központi programon keresztül. Ez a komponens magában foglalja többek között a moduláris képzési rendszer kifejlesztése módszerének kidolgozását, két szakmacsoport moduláris dokumentumrendszerének kifejlesztését, továbbá az előzetes tudás mérése módszereinek kidolgozását.

A HEFOP 3.2 A szakképzés tartalmi, módszertani és szerkezeti fejlesztése intézkedés 2. komponense és a 4.1 Az oktatási és képzési infrastruktúra fejlesztése intézkedés 1. komponense a Térségi Integrált Szakképző Központok (TISZK) létrehozását és infrastrukturális feltételeinek javítását pályázati programmal valósítja meg. E komponensek célja a szakképzés hatékonyságának növelése a szakképzési kínálat megfelelő koordinációjának biztosításával, valamint a 21. századi igényeknek megfelelő csúcstechnológia összehangolt alkalmazása a szakképzésben részt vevő fiatalok naprakész, korszerű gyakorlati ismereteinek bővítésére. A komponensek egyben a képzés és munkaerőpiac közötti összhang megteremtését kívánják előmozdítani a gazdaság szereplőinek közreműködésével és együttműködésével.

A célok elérése érdekében, illetve a csúcstechnológiát felvonultató berendezések közös használatára jön létre az új szervezeti forma. A moduláris rendszerű képzés bevezetése mellett alkalmassá válik a szervezet arra, hogy gyakorlatorientált szakképzési bázisként működjön.

IV. Tartalmi funkciók

A tiszk-ek megalakításával az intézményrendszer jelentős átalakuláson fog keresztül menni, azonban ezt a változást egyelőre egy sor – ma még megválaszolatlan – kérdés kíséri, melyek feloldása helyi koordináció és kezdeményezés nélkül nehezen képzelhető el. A makroszinten megfogalmazott stratégia elég egyértelmű; az egész életen át tartó tanulás, az iskolarendszerű és azon kívüli szakképzés támogatása érdekében, a hatékonyságot javítva, az átláthatóságot és források együttes felhasználását biztosítva TISZK-ek létesülnek, melyek tulajdonképpen 6-8 szakképző intézményt integrálnak, azok fenntartóinak konzorciumi együttműködésével. A TISZK-ek kialakításával létrejön az ifjúsági szakképzés, felnőttképzés, továbbképzés legkorszerűbb igényeit is kielégítő, hatékonyan és gazdaságosan működő, a szakmaszerkezetben tapasztalt átfedéseket kiszűrő, többcélú és -funkciójú, a munkaerő-piaci változásokat követni tudó intézményhálózat. Az új intézmények létrejötte jelentősen segíti a képzőhelyek korszerűsítését, hatékony működésének, működtetésének biztosítását, a munkaerő-piaci igények és a szakképzés összehangolását a gazdaság szereplőinek bevonásával. A pályázati úton összesen 16 TISZK állhat fel (régiónként 2-2, illetve Budapesten 2) a 17,3 milliárdos összköltségű program keretében. A tervezés során megjelenik a területiség is; a TISZK-nek biztosítania kell, hogy a tanulók képzéshez való hozzáférése napi utaztatással valósuljon meg (tömegközlekedési eszközökkel 1,5 óra alatt megközelíthető legyen).

Feladatai:

- Vezetők, tanárok, szakoktatók és tanácsadók felkészítése továbbképzések keretében (pályaorientációs, pályaválasztási, karrier-tanácsadási feladatok; alapképzés, üzemi tanműhelyi gyakorlati képzés; szakképzés, vizsgázta-

- tás; hátrányos helyzetű fiatalokat támogató szolgáltatások; információszolgáltatás stb.), vagyis „a trénerek tréningeztetése”, multiplikátor-képzés;
- A kistérség igényeit figyelembe vevő szociál-, illetve családpedagógiai, karriertervezési programok kidolgozása és bevezetésének támogatása, különös tekintettel a hátrányos helyzetű fiatalokra;
 - Pályatanácsadás és pályaeorientáció (marketing tevékenység a szülők és a tanulók felé);
 - Éljenjáró (legjobb) módszerek, képzésformák és oktatásszervezési eljárások adaptálása, kipróbálása a gazdálkodó szervezeteknél folyó gyakorlati képzésben;
 - A pedagógusok, gyakorlati oktatók, a gazdálkodó szervezeteknél gyakorlati oktatást végzők, a gazdasági kamarák tanácsadóinak továbbképzése; felkészítése a moduláris képzés programok bevezetésére;
 - A közös modulok oktatásának bevezetése a térségi integrált szakképző központban az általuk oktatott szakképesítéseknél. (A jelenlegi két kiemelt szakterület a gépészet és a kereskedelem-marketing.)
 - A gyakorlati képzéssel foglalkozók szakmai képzése, ezáltal a képzés és a munka világa közötti kapcsolat javítása, szorosabbra fűzése.
 - A helyi gazdasági igényekre gyorsan reagáló képzési kínálat kialakítása, megvalósítása.
 - Üzemközi tanműhelyként a szakmai továbbképzés feltételeinek megteremtése.
 - A mesterképzésbe való bekapcsolódás.

A TISZK mindenképpen integráló szerepkört fog betölteni, azonban a megye (és a régió) képzési szerkezetében csak akkor tud hatékonyan részt venni, ha szerepét tudatosan, a *megyei szinten* működő, széleskörű szakmai összefogáson alapuló szakképzési irányító testület segítségével tervezzük meg. Maga az intézmény jelentős szakmai, pénzügyi és technológiai tőkét fog jelenteni, azonban felmerül egy sor olyan probléma mely nagyban képes a hatékonyságot rontani, és nagy valószínűséggel ezek megoldása a megyék feladata lesz.

a, Milyen szerepet szánunk az évek óta eredményesen működő regionális képző központoknak a TISZK-ek mellett? Párhuzamosan lesz finanszírozva mindkét szervezet, vagy esetleg várható valamilyen szintű összeolvadás, esetleges kooperáció (bár ezt a baranyai pályázat elkészítése során tapasztaltak egyáltalán nem jelzik előre)? Mi lesz az ott felhalmozott tudástőkével és szakember-gárdával? És ami a legfontosabb, a munkaügyi központok melyik intézménynél fognak fellépni mint *megrendelők* a megyében?

b, Mi lesz azokkal az iskolákkal, amelyek kimaradnak a konzorciumból? Mennyire lesz jelentős a központ tanulóelszívó hatása a vidéki kisvárosokból, veszélyeztetve ezzel az ottani szakképző iskolák fennmaradását?

c, Maga a TISZK létrehozása önmagában feltételezi a koordinációt, azonban ismerve a fenntartók passzivitását, ez pontosan hogyan fog működni? Milyen szerepet szánunk az irányításban, gazdasági igények begyűjtésében, munkaerő-piaci prognózisok elkészítésében a kamaráknak, munkaügyi központoknak és független szakértőknek?

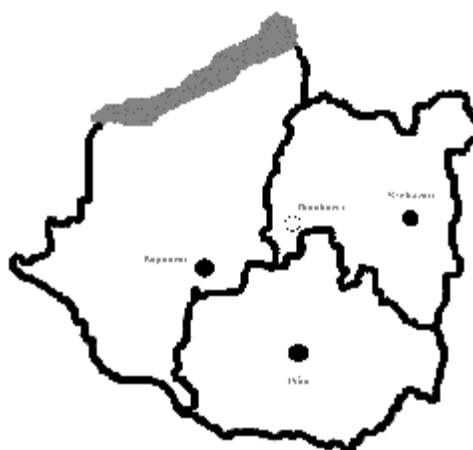
Ez mind olyan kérdés amelyre a pályázat kiírója nem fog választ vagy iránymutatást adni, hanem adott megyére (és régióra) fog várni bizonyos lépések megtétele.

V. Régiós vetület

Az intézményeknél végrehajtandó racionalizálás, profiltisztítás, a megfelelő szociális keretek biztosítása, a szakképzési rendszer hatékonyságának, a munkaerő-piaci igényeknek való jobb megfelelés mind a szakképzési rendszer koncentrációjának irányába hatnak. Ez az elképzelés maximálisan találkozik a közreműködő felek (önkormányzatok, fenntartók, kamarák, iskolaigazgatók és szakértők) igényeivel. A források minél jobb kihasználása érdekében a megyei és a régió érdekeit kell figyelembe venni, és a maximális kooperáció és együttműködésre kell törekedni. Ennek ellenére egyértelművé vált, hogy a pályázat kiírása csak rivalizálást eredményezett a régió megyéi közt, széthúzást a megyén belül, és látható, hogy az esetlegesen felálló két régióon belüli TISZK közt nem igazán várható kooperáció, mindegyik a saját megyéjén belül lesz meghatározó. Régiós szintű koordinációról a megfelelő szakmai irányító szervezet megnevezése nélkül, pusztán az önkéntességet feltételezve pedig végképp lemondhatunk.

A megyeszékhelyek és régiós szinten Pécs központi szerepe nem vitatható, hiszen itt található a konzorciumot alkotó iskolák többsége, a legfontosabb munkaerő-piaci, közigazgatási és érdekvédelmi szervezetek, a gazdasági vállalkozások többsége és a K+F tevékenység bázisa, elsősorban a Pécsi Tudományegyetem révén. A mobilitási szempontok – elsősorban Pécs esetében – is egyértelműen a nagyvárosok központi szerepét támasztják alá. A kiépítésre szoruló szociális keretek megteremtése lényegesen könnyebb koncentrált helyszínek esetében, felhasználva akár a meglévő infrastruktúrát, illetve kalkulálva azzal a ténnyel, hogy a szociális keretek biztosítására és a géppark egyszeri beruházás utáni fenntartására hosszútávon csak „nagyobb költségvetéssel” rendelkező város lesz alkalmas.

A régióban – sikeres pályázatok esetén – legfeljebb 2 központ alakulhat, azonban bizonyos esetekben (pl. érvénytelen pályázat) egy tartalékpályázat is lehet nyertes. Ebből a megfontolásból minden megye beadta a saját pályázatát, a megyeszékhelyeket jelölve meg központként. Voltak kezdeményezések a regionális szintű kooperációra (földrajzi szempontok alapján Dombóvár mint esetleges központ megnevezése), azonban nagyon rövid idő alatt világossá vált, hogy egyik megye sem akar lemondani a beruházásról, így már a lehetséges helyszín elfogadtatása sem sikerült. Bármelyik pályázó is fog nyerni, könnyű belátni, hogy a létrejövő szervezet elsősorban a megyén belül, és nem a régióban lesz hangsúlyos...



A TISZK-ek lehetséges székhelyei a régióban

VI. Következtetések

Hosszú idő után a TISZK-ek létrehozása kapcsán jut a szakképzési rendszer egy jelentős mértékű tökeberuházáshoz, azonban ez sok tisztázatlan kérdéssel és problémával

jár együtt. Oktatáspolitikai viszonylatban tekintve a lépés szerves része a szakképzési stratégiának, azonban ennek lebontása során több kérdést nyitva hagy a kidolgozó. Csak példaképpen megemlítve, még kidolgozás alatt áll a modulrendszer és az OKJ korszerűsítése, mégis a több millió forintos géppark beruházása már most meg kell hogy történjen. A létesülő TISZK-re bízzák a vásárlást, azonban az adott szakmában használatos kötelező eszközjegyzék még nincs kész.

- Nem tisztázott a TISZK-be bekerült és kimaradt intézmények kapcsolata, szerepköre, és ami a legfontosabb, finanszírozási megítélése. Hagyjuk elsorvadni ezeket az iskolákat, vagy a politikai döntést felvállalva bezárjuk őket?
- Világossá vált, hogy a régió szereplői képtelenek a kooperációra, nem alakult ki a „régiónak”, illetve az önkéntesség elvét feltételező intézményi egyeztetés és döntés-előkészítés utópisztikus gondolat. Nem odázható el a központosítás, az erőforrások hatékonyabb felhasználása és a jobb tervezhetőség megteremtése miatt, ezért minden megyének és régiónak magának kell kialakítania azt a működő modellt, mely alkalmas a feladat ellátására.
- Egységes szakképzési rendszerrel beszélünk, de közben elfelejtjük azt a tényt, hogy az irányítás szintjén jelentős a megosztottság. Gondoljunk csak arra, hogy hány minisztériumhoz vannak rendelve bizonyos szakmacsoportok. Ki fogja kézbe venni a TISZK-ek egységes koordinációját? Milyen szerepe lesz ebben az adott régió képviselőinek? Lesz-e egyáltalán érdekegyeztetés a régió szereplőivel?
- Nem lehet elégszer hangsúlyozni, hogy egy jelentős intézményrendszer-módosítás előtt állunk. Egyik oldalról szükségszerű lépés, másik oldalról viszont megválaszolatlan kérdések tucatjait hagyta nyitva a pályázat kiírója, ami jelentősen csökkenteni fogja a beruházás eredményességét. Három év múlva újabb kör következik, újabb intézmények fognak létrejönni, reméljük már átgondoltabb keretek között.

Irodalom:

- A Dél-dunántúli Régió regionális innovációs stratégiája. 2004. augusztus, 176 p.
- A Nemzeti Fejlesztési Terv Humánerőforrás-fejlesztés Operatív programjának szakképzést érintő intézkedései. Szakképzési Szemle, XX. évfolyam 2004/3. pp. 168-190.
- CSÉFALVAY Á. – GYÁNTI I. – RABB SZ. – VÁMOSI T.: A Dél-dunántúli régió iskolarendszerű szakképzésének elemzése és fejlesztési-racionalizálási terve. Pécs, 2004. május, 215 p.
- CSIZMÁR G. 2004: Munkaerőpiac – szakképzés. Szakképzési Szemle, XX. évfolyam 2. pp. 89-95.
- JAKAB J. 2004: A szakképzés fejlesztésének stratégiája. Szakképzési Szemle, XX. évfolyam 2. pp. 96-100.
- LÁSZLÓ GY. (SZERK.): Baranya megye középfokú szakképzésének fejlesztési programja. Pécs, 2004. október, 110 p.
- M. CSÁSZÁR Zs. 2004: Magyarország oktatásföldrajza. Pécs, Pro Panonia Kiadói Alapítvány, 189 p.
- TVRDOŇ, M.: Etika sociálnej práce a sociálneho pracovníka (A szociális munka és a szociális munkás etikája). In: Súčasný stav sociálnej práce na Slovensku a perspektívy jej rozvoja. TRIPSOFT, 138-156 p. Bratislava 2002.
- TVRDOŇ, M.: Profesionálni sociálni pracovníci a povaha ich práce (Hivatásos szociális munkások és munkájuk jellege). In: Tokárová, A. kol.: Sociálna práca. Prešov, FF PU 2000., 275–336 p.