

FARKAS ÉVA

## Megújulás útján a szakképzés

### A szakképzés szerkezeti és tartalmi átalakítása

*„Egy egész életre szóló állást nem lehet biztosítani, amit viszont lehet: mindenkori felkészültséget új állások követelményeihez.” (Bertil-Olof Svanholm)*

#### **Bevezetés**

A rendszerváltást megelőzően a szakképzési rendszer a gazdaság számára a végzést követően azonnal alkalmazható munkaerőt termelt, és a képzési folyamatba beépült a munkahelyi begyakorlás is. A gazdaság kiszámítható viszonyok között működött és így előre tudta jelezni igényeit a szakmák és az ezekhez köthető tevékenységeket illetően. Mára mindez megváltozott. A gazdaság – a rendkívül gyorsan változó körülmények között – nem tudja artikulálni igényeit, így a gazdaság szereplői egyre ritkábban kapnak „kész” munkaerőt. A tudásalapú gazdaság kiteljesedésével az értéktermelés döntően tudástermelés. A tudás azonban csak részben szakmai tudás. A verseny felértékelte azokat a kompetencia- és személyiségfejlesztő tevékenységeket, amelyek már az új gazdaság kívánalmainak jobban megfelelő képzési szemléletet tükröznek. Az átállás azonban nem megy egyik napról a másikra. Az 1990-es évek szakképzésre irányuló átalakítási folyamatai többnyire csak átmeneti eredményre vezettek. A szakmai tartalmak megújítása, az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) módosítása, a gyakorlati képzés megújítása önmagában nem segít a szakképzés problémáján. Csak az egész rendszert érintő korszerűsítési folyamat jelenthet hosszú távra megoldást. A magyar szakképzés egyik legnagyobb problémája ma az, hogy a szakképzési intézményrendszer és a munkaerőpiac változásai egymástól szinte teljesen függetlenül zajlanak. Rendszeresen készülnek megyei oktatási és szakképzési-fejlesztési tervek, de megfelelő intézmény- és forrásrendszer hiányában szinte hatástalanok. Az első ízben 1993-ban megjelent, azóta évenként karbantartott, de alapjában véve változatlan szellemű és struktúrájú OKJ a tartalmi fejlesztések kereteit nagymértékben meghatározta. A szakképzési reform keretében kialakított új, – mind tartalmában, mind formájában radikálisan megváltozott – 2006. április elsejétől hatályos OKJ évtizedekre határozza meg a szakképzés irányát, szerkezetét, tartalmát. A szakképzés modernizációja egyszerre jelent tartalmi, módszertani és szerkezeti megújulást. Az új szakképzési szerkezet kulcsfogalma a modularizáció és a kompetencialapú képzés.

#### **A Nemzeti Fejlesztési Terv (NFT) Humán erőforrás Fejlesztés Operatív Program (HEFOP) 3.2.1 központi programja**

Magyarországon ma történelmi jelentőségű folyamatok zajlanak. Az európai uniós csatlakozásunk alapvetően átrendezi a munkaerőpiacot, tovább folytatódik a második szerkezetváltás, a munkaerővel szembeni követelmények nemcsak nőnek, de folyamatosan változnak. Az Európai Unió finanszírozási rendszere soha nem látott

forrásokat nyitott meg hazánk előtt. Az NFT HEFOP 3.2.1. központi program<sup>1</sup> keretében 2004 őszén nyílt meg a lehetőség a jelenlegi szakképzési rendszer radikális átalakítására. Az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) szerkezete, tartalma, a szakképesítések mennyisége az elmúlt tíz évben többször változott, azonban a változások összességében nem tekinthetők jelentősnek. A szakképesítés-szerkezet és a FEOR<sup>2</sup> között nincs összhang. Az OKJ korábbi állapotában nem volt alkalmas a teljes körű modulrendszer, a kompetenciamérés rendszerének kialakítására. Ma a szakmastruktúra csak részben felel meg a magyar gazdaság igényeinek, elvárásainak, nemzeti sajátosságainak, hagyományainak. Egyes szakképesítései képzési idejüket és tartalmukat tekintve nem összehasonlíthatók az EU-tagországok szakképesítéseivel, ezért nem biztosítják automatikusan a szakképesítések átláthatóságát. A szakképesítések tartalmát, szintjét tekintve ma nem alkot koherens rendszert, és nem kapcsolódik a foglalkoztatási rendszerhez, ezáltal megnehezíti a változó gazdasági, munkaerő-piaci körülményekhez gyorsan és alkotó módon alkalmazkodni képes szaktudás kialakítását.

A szakképzés jelenlegi minőségi mutatói több tényező mentén ragadható meg. A gazdaság szereplői folyamatosan bírálják a szakképzésből kikerült fiatalok felkészültségét. Kétségtelen, hogy a szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményei – főleg az iskolai rendszerű képzésben – nehezen képesek követni a munkaerőpiac folyamatosan változó igényeit. Ez a szakképzés legneuralgikusabb pontja. A gazdaság igényei a képző intézmények igényei és a potenciális képzésben részt vevők igényei nem feltétlenül esnek egybe. Felmerülhet a kérdés, hogy jogi eszközökkel lehet-e, érdemes-e, szükséges-e befolyásolni a képzési piacot. Korlátozni kellene-e, hogy milyen szakképesítésből hány csoportot indíthatnak egy-egy település szakképző intézményei? És egyáltalán milyen indikátorok mentén lehet mérni a szakképzés során elsajátított tudás minőségét? Ki hivatott meghatározni a gazdaság igényeinek megfelelő releváns tudás tartalmát? És ha meghatározta, az meddig érvényes? És a rendszer melyik elemével kell kezdeni szükség esetén az átalakítást? Mi az optimális képzettségi szint?

### **A fejlesztés folyamata**

A fejlesztési program tervezése egy éven keresztül folyt, sokrétű és körültekintő egyeztetéssel. Ennek során alakultak ki a program mérföldkövei, indikátorai. Először a munkaerőpiac jellemzőit, a gazdaság szereplőinek igényeit kellett megismerni, tanulmányozni. A moduláris képzési rendszer fejlesztési módszereinek kidolgozása a szakmacsoportokban szereplő szakképesítések és a foglalkozási csoportok elemzése alapján 2005 február és május között 482 FEOR foglalkozás/munkakör elemzésére került sor. Azok a foglalkozások kerültek kiválasztásra, amelynek betöltéséhez nem kell felsőfokú iskolai végzettség, és amelyekben a legtöbben dolgoznak ma Magyarországon. Az elemzéshez az adott foglalkozást/munkakört több éve gyakorlottan, sikeresen végző munkaszakértőket kért fel a Nemzeti Szakképzési Intézet (NSZI). Az elemzések eredménye foglalkozásonként: szervezeti ábra, foglalkozás/munkakör-elemzési táblázat és lista, a FEOR foglalkozás tartalmi leírása. Minden foglalkozás/munkakör elemzés eredményét egyenként húsz, a foglalkozást gyakorló

---

<sup>1</sup> A központi programok esetében nem pályázat keretében valósulnak meg a fejlesztések, hanem bizonyos szervezetek kijelölésre kerülnek – jelen esetben a Nemzeti Szakképzési Intézet –, és ezek egy részletesen kidolgozott központi programterv alapján hajtják végre a projektet.

<sup>2</sup> Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere, ma több mint 9000 munkakört/foglalkozást tartalmaz.

szakemberrel véleményeztették. A foglalkozás/munkakör elemzéseket a DACUM<sup>3</sup> módszerrel valósították meg. A DACUM központi fogalma a kompetencia, a kompetencia-feltárástól jut el a modulig. A műhelymunka végeredményéül nem csak a munkakör, foglalkozás feladatcsoportjainak és feladatainak rendezett halmazát – az úgynevezett kompetencia táblázatot – kapjuk, hanem ez még kiegészül a bizottság véleményére alapozott négy listával: a munkakör sikeres ellátásához elengedhetetlenül szükséges általános ismeretekkel, készségekkel, a dolgozói magatartásformákkal, a berendezések, eszközök, szerszámok, anyagok részletezésével és a jövőben várható tendenciák felsorolásával.

A validált és feldolgozott foglalkozás/munkakör elemzések után került sor a tényleges fejlesztő munka első lépésére a feladatelemzések elvégzésére. A feladatelemzés a foglalkozás/munkakör feladatainak tartalmát, valamint azoknak a dolgozóval szembeni elvárásokkal és a foglalkozás/munkakör további ismerveivel fennálló összefüggéseit tárja fel.

A foglalkozás kompetenciaprofilja egyfelől a foglalkozás/munkakör tevékenységi feladatainak, produktumainak – továbbiakban feladatkompetenciák – , másfelől a személy e feladatok ellátásához elvárt tulajdonságainak (alkalmazott ismereteinek, készségeinek, képességeinek, magatartási, viselkedési jegyeinek stb.) – továbbiakban tulajdonságkompetenciák – rendezett összessége.

A közös tartalmak megállapításához szükséges volt a hatályos OKJ-ben, a Szakiskolai Fejlesztési Programban szereplő, a kamarának átadott szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeinek, a szakmacsoportos alapozás követelményeinek, továbbá a szakmai alapozás követelményeinek összehasonlítása a kompetenciaprofilokkal. A 2005 szeptemberében folyó összehasonlítás célja a 482 foglalkozás/munkakör kompetenciaprofiljának összehasonlító elemzése, tartalmi kapcsolódásai, átfedései feltárása, közös részeik, elemeik azonosítása, valamint a tartalom részben kódolt formában való megjelenítése a későbbi modularizáció számítógépes támogatása érdekében.

A fejlesztési munka legfontosabb lépése a modulterképek kidolgozása az elkészített kiértékelések alapján, és javaslat készítése az OKJ új struktúrájára. Az NSZI 2005. október 31-ig készítette el javaslatát az új szerkezetű OKJ bevezetésére.

A további feladatok között szerepel a foglalkozáscsoportok elemzése alapján modulárisan kialakított dokumentumrendszer elkészítése (képzési programmodulok, vizsgakövetelmények; eszközjegyzék), a szakmai és vizsgakövetelmények, programmodulok kidolgozása, az előzetes tudás mérése, értékelése, beszámítása módszereinek kidolgozásához tanulmány készítése, a beszámítás és értékelés módszereiről útmutatók összeállítása 416 szakképesítésre.

A gazdálkodó szervezetek szakemberei, a társadalmi partnerek szakértői, pedagógusok, a gazdálkodó szervezeteknél gyakorlati képzést végzők, intézményvezetők, intézményfenntartók, tanácsadók, programfejlesztők felkészítése, továbbképzése a komponenssel kapcsolatos módszertani, szakmai feladataikra<sup>4</sup>.

A fejlesztés eredményeképpen a 1/2006. OM rendelettel létrejött egy – mind tartalmában, mind szerkezetében – radikálisan új Országos Képzési Jegyzék. Kialakult

<sup>3</sup> Developing A Curriculum. A DACUM a munkakör, szakterület elemzésének Magyarországon viszonylag új és innovatív megközelítése, mely csoportmunkán alapul.

<sup>4</sup> A szakmai és vizsgakövetelményeket és tanterveket készítő szakértők számára 2005. november 7-én a Nemzeti Szakképzési Intézetben tartott továbbképzésen elhangzottak alapján.

egy egységes definíciórendszer a kompetenciákat illetően és kialakult a szakképesítések modularizációja és ezzel egyidejűleg megújulnak a szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményei. A Térségi Integrált Szakképző Központokban a gépészeti és a kereskedelmi-marketing szakmacsoportokban 2006 szeptemberétől már moduláris jellegű szakképzés folyik.

### **A szakképesítések modularizációja**

A fejlesztés alapja a modulrendszer. A modul (követelménymodul) a szakképesítési követelmények olyan egysége, amely a szakképesítéseknek megfelelő foglalkozás/munkakör tevékenységeinek részeként határozható meg. Az új OKJ-ben szereplő szakképesítések véges számú, egymástól jól megkülönböztethető követelménymodulból állnak. Ha egy munkavállaló rendelkezik egy adott szakképesítéssel, de azzal nem tud elhelyezkedni, csak egy más típusúval, akkor a modulrendszer lehetőséget ad arra, hogy csak a különbséget kell elsajátítania. A modul ott jelenik meg, ahol az egyes foglalkozásokban, munkakörökben van közös tartalom. Két foglalkozás akkor tekinthető közösnek, ha bennük közös cselekvés, közös tartalom található, tehát van köztük átfedés. A fejlesztés következő szintje a tananyagmodul, ami a folyamatot írja le, és amelynek eredményeképpen meg lehet szerezni a szakmai és vizsgakövetelményekben meghatározott kompetenciákat, azaz teljesíthetők a követelménymodul előírásai<sup>5</sup>.

A modulrendszer előnye, hogy az időben és térben való megkötöttséget a lehető legminimálisabbra csökkenti. Miután a képzési kínálat nem szűkül le egy intézmény adottságaira, lehetőség van különböző intézmények közötti átjárásra, egyéni haladási ütem megvalósítására. A modulrendszer fokozottan épít az önálló tanulásra, és azt számos eszközzel segíti: tanulócsomag, önértékelő tesztek, szoftverek, tanári konzultációs lehetőség stb. A modulrendszerrel kiszűrhetőek a felesleges párhuzamosságok, ismétlések, átfedések (Udvardi-Lakos, 2005).

A munkaerő-piaci mobilitást elősegítendő, bevezetésre került a rész-szakképesítés fogalma. „Rész-szakképesítés: jogszabályban meghatározott, a munkaerőpiac által elismert, olyan kompetenciát tanúsít, amely egy munkakör ellátását teszi lehetővé” (...) A szakmai és vizsgakövetelményben meghatározott, a szakmai vizsgán letehető modulzáró vizsgák eredményes megszerzésével rész-szakképesítés szerezhető”.<sup>6</sup> A rész-szakképesítés tehát önállóan is értelmes, egy adott munkakör betöltésére jogosít, melynek lehetősége csökkenti az iskolából szakképzetlenül kilépők számát.

### **A kompetenciák rendszere**

Az 1/2006. OM rendelettel 2006. április elsején hatályba lépett OKJ legfőbb jellemzője, hogy a korábbi 812 szakképesítéssel szemben 416 szakképesítést tartalmaz. A szakképesítésekhez 436 rész-szakképesítés, 307 elágazó, és 107 ráépülő szakképesítés tartozik, melyek teljesen új elemei az OKJ-nek. Az új jegyzék átjárható, átlátható, mivel a szakképesítések jelentős része magában foglalja a ráépülés, elágazás lehetőségét. Rugalmas abban a tekintetben, hogy az országos modulterképben definiált követelménymodulokból újabb szakképesítést lehet alkotni, amennyiben azt a munkaadói oldal igényli.

---

<sup>5</sup> A szakmai és vizsgakövetelményeket és tanterveket készítő szakértők számára 2005. november 7-én a Nemzeti Szakképzési Intézetben tartott továbbképzésen elhangzottak alapján.

<sup>6</sup> 1993. évi LXXIX. törvény a szakképzésről 12 § (1)

Az HEFOP 3.2.1. komponensének végrehajtása során feltétlenül szükséges volt a kompetencia fogalmának egy olyan kettős értelmezését alkalmazni, amely kezdettől fogva koherens a jelenleg folyó más fejlesztésekkel, és illeszkedik valamennyi oktatási terület valamint a munka világa, a foglalkoztatás, gazdaság, és a kultúra területein szokásos fogalomhasználathoz.

A projekt során a tulajdonságkompetenciákat a foglalkozási kompetenciák Európában általánosan elfogadott rendszere szerint tagolták, azaz a szakmai, módszer, társas és személyi kompetenciák rendszerében. Ez azt jelenti, hogy egy-egy szakképesítés esetében nemcsak a szakképesítéssel betöltött munkakör feladatai (feladatprofil), de az azok elvégzéséhez kiemelt fontosságú kompetenciák is meghatározásra kerültek (tulajdonságprofil). A kettő együtt adja meg egy szakképesítés kompetenciaprofilját. Ennek az innovációnak abban is szerepe van, hogy tisztázza az egyes kompetenciák értelmezési kereteit. A cél az volt, hogy meghatározásra kerüljenek azok a módszer-, társas- és személyes kompetenciák, amelyek kiemelten szükségesek az adott szakma feladatainak ellátásához. Nyilvánvaló, hogy szinte valamennyi felsorolt kompetencia kisebb-nagyobb mértékben szükséges lehet bármelyik szakember számára. Ezért feltételezhető, hogy a szakképzésig eljutók addigi tanulmányaik és élettapasztalataik alapján már rendelkeznek a kompetenciák egy olyan „átlagos” szintjével, amelyre – szakmájától függetlenül – minden embernek szüksége van a munka világában való boldoguláshoz. A fejlesztés során a cél tehát kizárólag a szakma-specifikus kompetenciák kiválogatása volt. Szakma specifikusnak az a kompetencia tekinthető, amely elengedhetetlen a (szakmai) munka valamely fő feladatának ellátásához és fejlettsége nagymértékben befolyásolja a szakember teljesítményét, eredményességét. A fejlesztő munka egyik jelentős eredménye, hogy meghatározásra kerültek a kulcskompetenciák és elkészült egy kompetencia szótár, így kialakult egy egységes értelmezési keret a kompetenciákat illetően.

1. táblázat Módszerkompetenciák felosztása

<b>Módszerkompetenciák</b>		
Gondolkodás	Problémamegoldás	Munkamódszer, munkastílus
Absztrakt (elméleti) gondolkodás	Hibakeresés (diagnosztizálás)	Rendszerekben való gondolkodás (rendszer szemlélet)
Áttekintő képesség	Problémaelemzés, – feltárás	Módszeres munkavégzés
Logikus gondolkodás	Problémamegoldás, hibaelhárítás	Gyakorlatias feladatértelmezés
Kritikus gondolkodás	Információgyűjtés	Terhelhetőség, munkaintenzitás
Rendszerező képesség	Tervezés	Ellenőrzőképesség
Kreativitás, ötletgazdagság	Értékelés	Körültekintés, elővigyázatosság
Ismeretek helyén való alkalmazása	Kontroll (ellenőrzőképesség)	Figyelem összpontosító képesség
Új megoldások meghatározása	Lényegfelismerés (lényeglátás)	Céltudatosság, állhatatosság
Új (hasznos) ötletek, megoldások kipróbálása	Okok feltárása	Utasítások megértésének képessége
Általános tanulóképesség (ismeretmegőrzés)	Érvelési képesség	Munkához való hozzáállás
Felfogóképesség	Helyzetfelismerés	Kritikus szemlélet
Számítások gyors elsajátítása, numerikus gondolkodás, matematikai készség		Eredményorientáltság

Forrás: Útmutató a módszer-, társas, és személyes kompetenciák meghatározásához (2005). Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest. Kézirat

Az 1. táblázat a módszerkompetenciák felosztását mutatja. A módszerkompetenciákon belül megkülönböztetjük a gondolkodás és problémamegoldás kompetenciacsoportot. Elsősorban olyan szakmák esetében találunk itt kulcskompetenciákat, ahol gyakran változik a feladat, amelyet el kell végezni. Jellemzőek az újszerű vagy egyedi megoldást igénylő problémák és/vagy az olyan feladatok, amelyek új ismeretek elsajátítását és alkalmazását teszik szükségessé (pl. programozó, marketing és reklámüggyintéző, grafikus, stb.) Munkamódszer, munkastílus kompetenciacsoportban minden olyan szakma kulcskompetenciája szerepelhet, ahol kimondottan hangsúlyos, hogy a feladatokat valamilyen meghatározott módszer szerint és/vagy meghatározott elvek folyamatos betartása mellett végezze a szakember (pl. vegyész, hőerőművi kazángépész, textilnyomó, stb.). Ez szinte minden szakmáról elmondható, az azonban már változó, hogy a kompetenciacsoportból melyik elem a legjellemzőbb az adott szakmában.

2. táblázat A társas kompetenciák felosztása

<b>Társas kompetenciák</b>		
Együtműködési kompetenciák	Kommunikációs kompetenciák	Konfliktuskezelési kompetenciák
Kapcsolatteremtő készség Kapcsolatfenntartó készség Interperszonális rugalmasság Udvariasság Kezdeményezőkézség Határozottság Meggyőzőkézség Konszenzus-készség Empatikus készség Segítőkézség Motiválhatóság Motiváló készség Visszacsatolási készség Irányíthatóság Irányítási készség Tolerancia	Fogalmazó készség Nyelvhelyesség Tömör fogalmazás készsége Kommunikációs rugalmasság Közérthetőség Prezentációs készség Hatékony kérdésés készsége Meghallgatási készség Adekvát metakommunikációs készség	Kompromisszumkézség Konfliktuskerülő készség Rivalizáló készség Konfliktusmegoldó készség Engedékenység

Forrás: Útmutató a módszer-, társas, és személyes kompetenciák meghatározásához (2005). Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest. Kézirat

A 2. táblázat a társas kompetenciák felosztását tartalmazza. Minden szakember kisebb-nagyobb társas közegben dolgozik. Ezért a táblázatban elsősorban nem azoknak a szakmáknak a kulcskompetenciái vannak felsorolva, amelyekben a szakember a megszokott munkatársaival dolgozik együtt, jellemzően velük kommunikál és a munka során keletkező konfliktusokat is ebben a körben kezeli. Mindehhez „átlagos” társas kompetenciákra van szüksége, amelyek így nem tekinthetők szakmai kulcskompetenciáknak. A társas kompetenciák három kompetenciacsoportból állnak. Az együttműködés kompetenciacsoportban elsősorban olyan szakmák kulcskompetenciái szerepelnek, ahol a munka „tárgyát” gyakran új személyek (ügyfelek, partnerek, kliensek, stb.) képezik, akikkel rövid idő alatt, rugalmasan alkalmazkodva kell jó együttműködést kialakítani. Itt szerepelnek továbbá azokhoz a szakmákhoz tartozó kulcskompetenciák, amelyekben a szakember gyakran és közvetlenül találkozik a cég ügyfeleivel, partnereivel (pl. eladó, ügyfélszolgálati asszisztens, fodrász, stb.).

A kommunikáció kompetenciacsoportban többségében azoknak a szakmáknak a kulcskompetenciái szerepelnek, ahol a szakember munkájának nagy részét maga a kommunikáció teszi ki, jellemzően változó és gyakran új partnerekkel. Itt szerepelhetnek továbbá olyan szakmák kulcskompetenciái is, ahol a kommunikáció elengedhetetlen a gyakran változó szakmai munka pontosításához (pl. PR ügyintéző, utazási ügyintéző, stb.)

A konfliktuskezelés kompetenciacsoportban azok a szakmák találhatnak kulcskompetenciákat, amelyeknél a munka jellemzően magában hordozza a másfajta érdekekkel való találkozás és ütközés lehetőségét (pl. idegenvezető, ellenőr, stb.). Konfliktusról csak eltérő érdekek esetén beszélhetünk, nem tekintjük konfliktusnak, ha pl. két szakembernek más elképzelése van egy probléma megoldásáról, és ezen vitatkoznak. Itt ugyanis az érdek ugyanaz (a probléma megoldása), csak az elképzelések különbözőek.

3. táblázat – Személyes kompetenciák felosztása

Személyes kompetenciák			
Adottságok			Jellemvonások
Fizikai adottságok	Fiziológiai adottságok	Pszichológiai adottságok	
Állóképesség Erős fizikum Külső megjelenés	Érzékszervi adottságok Térlátás Térbeli tájékozódó képesség Kézügyesség Stabil kéztartás Mozgáskoordináció	Érzelmi stabilitás, Kiegyensúlyozottság Tűrőképesség	Elhivatottság, elkötelezettség Fejlődőképesség, önfejlesztés Felelősségtudat Kitartás Kockázatvállalás Lelkesedés Megbízhatóság Monotónia-tűrés Önállóság Önfegyelem Pontosság, precizitás Rugalmasság Stressz-tűrő képesség Szervezőkészség Szorgalom, igyekezet Terhelhetőség Türelmesség

Forrás: Útmutató a módszer-, társas, és személyes kompetenciák meghatározásához (2005). Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest. Kézirat

A 3. táblázat a személyes kompetenciákat tartalmazza, amely az adottságokból és személyiségjellemzőkből áll, amelyek meghatározzák és befolyásolják az egyén teljesítményét, hatékonyságát a munkavégzés során. Az adottságok kompetenciacsoportba a szakmához tartozó feladatok ellátásához szükséges adottságok a szakmai kulcskompetenciák „objektív” elemei tartoznak. Az adottságok veleszületett jellemzők, amelyek lehetőséget nyújtanak viselkedésmódok, képességek és készségek kifejlesztésére.

### Befejezés

Az előzőekben leírtakból jól látszik, hogy nagyon komoly fejlesztő munka indult el a szakképzés területén és alapjaiban változik meg a szakképzés eddigi rendszere. Olyan úton indult el a szakképzés átalakítása, amely még járatlan, amellyel nem

hasonlítható össze eddigi magyar vagy európai rendszer. A generális cél egyfajta szemléletváltás. Az új szakképzési szerkezet bevezetéséig azonban a kormányzatnak és a szakképző intézményeknek hosszú utat kell még megtenni. Véleményem szerint a fejlesztő munka sikerét nagyban befolyásolja, hogy milyen minőségben sikerül a képző intézmények vezetőit és pedagógusait, valamint a szülőket és a tanulókat az új képzési struktúra elfogadására, bevezetésére és alkalmazására felkészíteni. Nemcsak a pedagógus, de az intézményvezetői szerep is megváltozott mára. A mai iskolavezető problémaközpontú, menedzser szemléletű, értékelnie kell a külső elvárásokat, fel kell ismernie az elvárásokra adható válaszokat, és meg kell találnia a megvalósításhoz szükséges eszközöket.

Eddig a szakmai fejlesztő munka „könnyebbik” része zajlott. Természetesen időzjelben értem, hiszem szakképzési szakértőként magam is részese voltam/vagyok a fejlesztési folyamatnak és tudom mennyit dolgoztunk, és milyen nehézségekkel. De törvényeket mindig könnyebb hozni, mint azokat a szakképző intézmények mindennapos gyakorlatában aprópénzre váltani. Ennek oka lehet az is, hogy az adminisztratív területeken a legkönnyebb változtatni. A tananyag, értékelés, tanárképzés, attitűdök területén már nem lehet olyan könnyen gyors eredményeket elérni. Az attitűdök változtatását is fontosnak érzem, az intézményekben szemléletváltásra van szükség, amely nélkül eredményes szakképzést a magam részéről nem tudok elképzelni.

Jelenleg vannak kidolgozás alatt az új szakmai és vizsgakövetelmények, de már felmerül számos kérdés. A modulok, az abban testet öltő követelmények időben is változnak, tehát az országos modulterképet folyamatosan karban kell tartani. Ki fogja ezt megtenni, hiszen korábban sem tudták megoldani a tárcák, hogy a szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeit karban tartsák. A másik problémát abban látom, hogy a képesítések nem tagolódnak olyan mereven és főleg nem olyan logika szerint, mint a kormányzat, logikátlan a szakképesítések ilyen fajta felosztása a minisztériumok között vagyis hogy a szakképesítéseket 12 minisztérium felügyelje. Nehezebbé teszi a koherens működést, és nem küszöböli ki a politikai akaratot. A minisztériumok helyett/mellett sokkal inkább a gazdaság szereplőinek kellene nagyobb súllyal megjelenniük. És végül a legfontosabb tényező. Hogyan lehet az oktatás és gazdaság minden szektorát érintő, átalakító szakképzési változásokat az iskolák számára értelmezhetővé és kezelhetővé tenni, hogyan lehet az intézmények napi gyakorlatába a folyamat nélkülözhetetlen elemeit átültetni, adaptálni? Milyen mértékben képesek a pedagógusok/oktatók megfelelni az új szakképzési rendszer kihívásainak?

A szakképzést nem értelmezhetjük és vizsgálhatjuk önmagában, csakis az egész életen át tartó tanulás folyamatában. Azonban az egész életen át tartó tanulás eszméjének, stratégiájának, gyakorlatának az elfogadtatása, megértése maga is egy hosszú tanulási folyamat eredménye lehet csak. Mást jelent a gondolatiság síkján elfogadni és egyetérteni vele (a mai magyar társadalomban most itt tartunk), és mást jelent az egyének tudat szintjén végbemenő rendkívül komplikált változás. A jövő célkitűzéseinek megfogalmazásán és egy strukturális átalakítás elindításán túl – illetve ezekkel párhuzamosan – a múlt beidegződéseit, jó vagy rossz gyakorlatait, megszokott struktúrákat, berögzült fogalmakat, gondolkodásmódokat, attitűdöket kell átprogramozni. Ez az ami még nem kezdődött el sem a kormányzat, sem az egyén szintjén a magyar társadalomban.



*Felhasznált irodalom*

1993. évi LXXIX. törvény a szakképzésről

A szakmai és vizsgakövetelményeket és tanterveket készítő szakértők számára 2005. november 7-én a Nemzeti Szakképzési Intézetben tartott továbbképzésen elhangzottak

Dacum kézikönyv (2001) Főszerk. Sum István. Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest.

Jakab János (2004) A szakképzés fejlesztésének stratégiája. Szakképzési Szemle 2004/2. p. 96-100.

Kompetencia szótár (2005) Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest. Kézirat

Mártonfi György-Tordai Péter (2005) Az oktatás és a munkaerőpiac kapcsolódása.

[www.oki.hu/printerFriendly.php?tipus=cikk&kod=egyeb-munkaeropiac](http://www.oki.hu/printerFriendly.php?tipus=cikk&kod=egyeb-munkaeropiac) (letöltés: 2006. 02.13.)

Nagy László (2005) A kompetencia alapú, moduláris szakképzési szerkezet. In.: Szakképzési Szemle XXI. évfolyam 2005/4. p. 341.

Udvardi-Lakos Endre (2005) Paradigmaváltás a gyakorlatban I. A modularitás. Szakképzési Szemle 2005/4. p. 345-379.

Útmutató a módszer-, társas, és személyes kompetenciák meghatározásához (2005). Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest. Kézirat

