
Sós Tamás

A tudásalapú gazdaság regionális kihívásai a szakképzésben

Napjainkban a szakképzés területén tapasztalható „útkeresések” is azt mutatják, hogy komoly kihívást jelent – a képzés valamennyi szereplője részéről – az egyre magasabb szintű elvárásoknak megfelelni, a gazdasági igényeknek megfelelő mennyiségi és minőségi követelményeket teljesíteni. A szakképzés továbbfejlesztésével összefüggő közös gondolkodáshoz kívánok kapcsolódni közelmúltban elfogadott PhD értekezésemmel, amely a „A kompetenciaigények vizsgálata a szakképzés és a munkaerőpiac összefüggéseiben az észak-magyarországi régióban” címmel készült.

A kutatás célja az volt, hogy feltárjam, hogy az iskolarendszerű szakképzés kompetenciakínálata mennyire követi annak a munkaerőpiaci keresletét, a képzés mennyire tud hozzájárulni a régióban lévő vállalkozások folyamatosan változó igényeihez, és a – térségben lévő – gazdasági egységek humánerőforrás-fejlesztéséhez. Abból indultam ki, hogy a szakképzés jelenét, de még inkább a jövőjét az határozza meg, hogy hogyan tud reagálni a gyors technológiai változásokra, az ipar 4.0 során végbemenő gazdasági paradigmaváltásra, a tudásvezérelt innovációs társadalomra jellemző robotizáció kihívásaira, a mesterséges intelligencia fejlesztésére. A mindennapi helyzetet viszont az jellemzi, hogy jól képzett, megfelelő végzettségű munkavállalókat sok esetben nehéz találni, miközben dinamikusan növekednek a munkavilágának a fiatal szakemberekkel szembeni minőségi elvárásai. Átalakul a munka tartalma. Az új típusú munkaerő új típusú kompetenciákat, és új típusú foglalkoztatási formákat igényel. A szakmák is átalakulnak, egy részük megszűnik és újak jönnek létre. Mindezt az Országos Képzési Jegyzék permanens változásain is lehet érzékelni. A szakember-utánpótlás neuralgikus pontja, hogy a szakképzésben tanuló fiatalok korosztályon belüli aránya folyamatosan csökken. Ebben – többek között – közrejátszanak a demográfiai tényezők, a családi identitás, az oktatás hiányosságai, valamint az is, hogy a szakmunkások presztízse, megbecsültsége, Nyugat-Európában dolgozó munkavállalókkal összevetésben nagyon alacsony.

Fókuszban a pályakezdők, a szakképző intézmények, és a munkaadók

A kutatás során a hátrányos helyzetű mutatókkal rendelkező Észak-Magyarország megyéiben végeztem felmérést három területen: a pályakezdő fiatalok, a szakképző intézmények, valamint a munkaadók körében. A kérdések a pályakezdő fiatalokkal kapcsolatos kompetenciaelvárásokra irányultak. Az általában jellemző egy-két szereplős: iskolák, munkáltatók megkérdezésével készült kutatásokat igyekeztem meghaladni a pályakezdők bevonásával. A három kérdőíves vizsgálat során 172 fő pályakezdő szakmunkás fiatal, 127 fő munkáltató és 107 fő szakképző iskolai vezető válaszolt a kérdésekre. A kérdőíves kutatást jól kiegészítette egy félig strukturált fókuszcsoporthoz tartozó interjú 21 fő megkérdezésével. A vizsgálat fő módszere a primer adatgyűjtés, a kérdőíves lekérdezés volt, amit a kutatás során kiegészítettem félig strukturált interjúkkal. A kompetenciaalapú megközelítés a munkaerő-gazdálkodásban és a szakképzésben, mint elmélet és gyakorlat, a rendszerváltás időszakában terjedt el hazánkban, majd ezt követően különösen az uniós hatásokra erősödött fel.

A munkaerőpiac által elvárt és a szakképzésben résztvevők által elsajátított kompetenciák összehasonlítása

Először a pályaválasztási módszereket vizsgálom a szakképzésben, ezt követi a szakképzés hangsúlyai és a pályakezdők felkészültsége közötti összefüggések elemzése. A harmadik problémakör a gazdasági elvárások és a szakképzés gyakorlatának áttekintése. A negyedik témakör a készségkínálat és a munkaerőpiaci kereslet közötti kapcsolat. Ötödik hangsúlyos terület a pályakezdőkkel szembeni elvárások a kompetenciák tükrében. Ezeknek a kérdésköröknek vizsgálata segít a hazai iskolarendszerű szakképzésben résztvevők által elsajátított kompetenciák és a munkaerőpiacon elvártak összehasonlításában.

A pályakezdő fiatalok, a szakképző intézmények és a munkaadók elégedettségének összefüggései az iskolarendszerű szakképzésről.

A fókuszcsoporthoz félig strukturált interjúk során megállapítható, hogy a pályakezdő szakmunkások, az iskolák és a munkaadók képviselőinek véleménye nem áll távol egymástól. A jövő munkavállalóival kapcsolatban megfogalmazódott az egyik ipari képzőintézmény vezetője részéről, hogy a képzésbe bekerülő tanuló „rendelkezzen alpműveltséggel, legyen együttműködő”, utalva a résztvevők hiányos alapismereteire és motivációs hiányosságaira. Gond, az is hogy tanulók részéről sok a hiányzás, még ma is egyharmados a lemorzsolódás. A következő felvetés a szakemberhiányra utalt, nagyvállalati HR-es mondta el, aki fontosnak tartotta kiemelni több más mellett, hogy „OKJ-s végzettséggel érkezőt várunk, még ha nem is a nekünk szükséges szakmával rendelkezik, átképezzük”.

A következőkben az iskolai képzést vizsgáltam. A leendő munkavállalók képviselője egy – érettségi után szakmát tanult és kiemelkedő tanulmányi eredményt elért, 2017-ben végzett – autószerelő tanuló mondta el véleményét: „Az iskola legyen rugalmas, értse meg gondjainkat, vannak társaim között olyanok, akik már családfenntartók”. Érzékeltetve a tanulók nehéz helyzetét, illetve azt, hogy az ittlévőknek nemcsak szakmai kompetenciára, hanem szociális kompetenciafejlesztésre is szükségük van. A szakmai képzést érintve elmondta, hogy „profi felkészítést kaptam, ezért tudtam a szakmában kiemelkedő eredményt elérni”. Ez viszont azt mutatja, hogy ahol megfelelő személyi és tárgyi feltételek rendelkezésre állnak, és elkötelezett tanulók vannak, a magyar szakképzés kiemelkedő eredményekre képes egy-egy területen. A munkáltatók részéről egy mikrovállalkozó az iskola felé a következőket fogalmazta meg: „Az iskola alapozza meg a gyakorlati képzést, illetve az életpálya-építést”. Valójában ez nem kisebb feladatot jelent, mint a szakmai alapoknak az iskolában történő élményszerű elsajátítását, valamint felkészülést az átképzésekre, a változásokra. Az imént említett leendő munkavállaló a gazdasági egységgel szembeni elvárásként mondta el a következőt: „A munkáltató biztosítson versenyképes fizetést, megfelelő munkafeltételeket, előrehaladást”. Ez a gondolat is mutatja, hogy a fiatalok elhelyezkedését, beilleszkedését a szakképzettségén túl számos tényező befolyásolja. Ilyenek lehetnek a munkakörülmények, a javadalmazás, illetve, hogy milyen perspektívát kínál az adott munkahely. A lakókörnyezetben van-e megfelelő álláslehetőség, vagy el kell menni az ország más pontjára, illetve külföldön szükséges keresni a boldogulást?

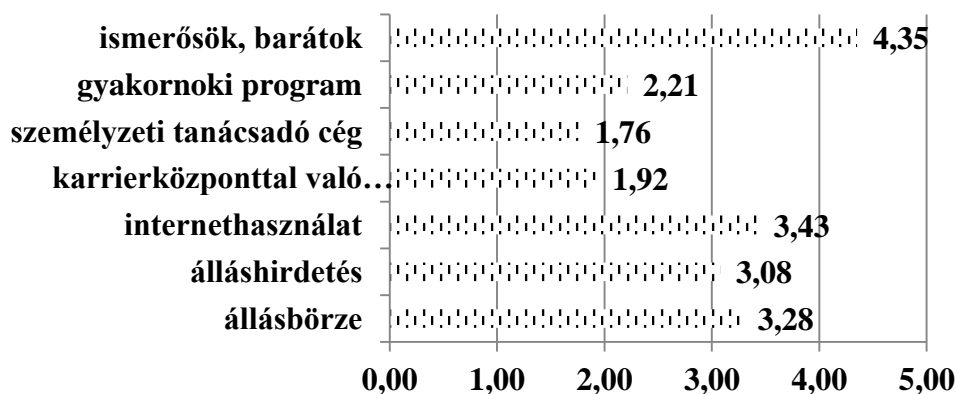
Egy, a kereskedelem-vendéglátásra szakosodott magániskola vezetője fontosnak tartotta kiemelni a gyakorlati képzésben is résztvevő és a pályakezdőket fogadó egyik potenciális munkahelyről a következőket: „A munkáltató a szakma teljes spektrumát a Szakmai és Vizsgakövetelmények (SZVK) szerint oktassa, és ne csak egy szűkebb szeletét a követelményeknek”. Ez jelzi azt is, hogy nem mindegyik, a szakmai oktatást felvállaló képzőhelyen van meg a feltétele a gyakorlati oktatás teljeskörűségének. Az eddigieket árnyalja egy az igazgatási területen dolgozó, foglalkoztatással foglalkozó szakember véleménye: „Mind három, a szakképzésben meghatározó tényező saját

aspektusából indul ki. A pályakezdő szeretné magát pozicionálni, szakmájában érvényesülni. Az iskola olyan szakmában szeretne képezni, amiben leginkább megvannak a személyi és tárgyi feltételek, amiben ő a legjobb. A munkáltató kész, új munkaerőt szeretne, a mostani igényeiből indul ki.” Ehhez a gondolathoz kapcsolódik egy mezőgazdasági iskola igazgatóhelyettesének véleménye: „Nincs érdemi, csupán formális kommunikáció az érintettek között sok esetben”. Az iménti megnyilatkozások rávilágítanak arra is, hogy a lényegi kérdések nem helyben, decentralisan, hanem központilag dőlnek el, amire a térségi szereplőknek minimális a befolyása. Eredetileg is azt gondoltam, hogy a régiókban az iskolarendszerű szakképzés színvonala nem rosszabb, mint az ország más részein lévő szakképzés. Mégis meglepő volt számomra, hogy rendkívül meggyőző módon minősítették a különböző térségekkel összevetésben a három megyében folyó szakképzést a több évtizedes tapasztalattal rendelkező szakképzési szakértők. A huszonegy megkérdezett véleményformáló szakemberből tizenhatan (76,2%) mondták, hogy más régióhoz képest nem gyengébb a szakképzési rendszer iskolai és tanulói teljesítményátlagja Észak-Magyarország megyéiben. Öten (23,8%) úgy ítélték meg, hogy gyengébb az itt folyó képzés színvonala.

A szakképzésbe történő jelentkezés, a pályaválasztási döntés nem egy tudatos választás eredménye, meghatározó a család, a barátok, az ismerősök véleménye.

A szakképzés egészére kihat, hogy Észak-Magyarország három megyéjében a szakképzést nem egy tudatos életpálya-építés alapján választják a fiatalok. Ezért is csekély mértékű a pályakezdő fiatalok motivációja. A pályaválasztási döntéseknél meghatározó jelentőséggel bír a szülők, barátok, ismerősök véleménye. Ezt vallja a félig strukturált fókuszcsoporthoz tartozó interjúban részt vett huszonegy főből tizennyolc fő (85,7%), hárman (14,3%) azonban nem így látják. A kérdőíves vizsgálat során pedig – a pályaválasztási témakörnél – először azt vizsgáltam, hogy a pályakezdők álláskeresési szokásai hogyan alakultak. A pályakezdők a pályaválasztási döntésük meghozatalakor a legmagasabb arányban a családot, a barátokat és az ismerősöket jelölték meg, mint elsődleges forrást, míg a legkisebb arányban a személyzeti tanácsadókat választották. Azt vizsgálva, hogy mely módszerekkel keresnek a pályakezdő fiatalok munkát, azt tapasztaltam, hogy kiemelkedően magas volt az ismerősök, barátok segítségével talált munkalehetőség. A válaszok szórása 2 és 5 között volt, mindösszesen két ember adott erre 2-es értéket, vagyis ezt tartotta kevésbé jellemzőnek. Ahogyan az 1. ábrán is látható a legalacsonyabb értéket a személyzeti tanácsadó cégek kapták. És hasonlóan alacsony értékkel bír a karrierközponttal való konzultáció lehetősége.

1. ábra: A pályakezdő fiatalok által hatékonynak tartott álláskeresési lehetőségek



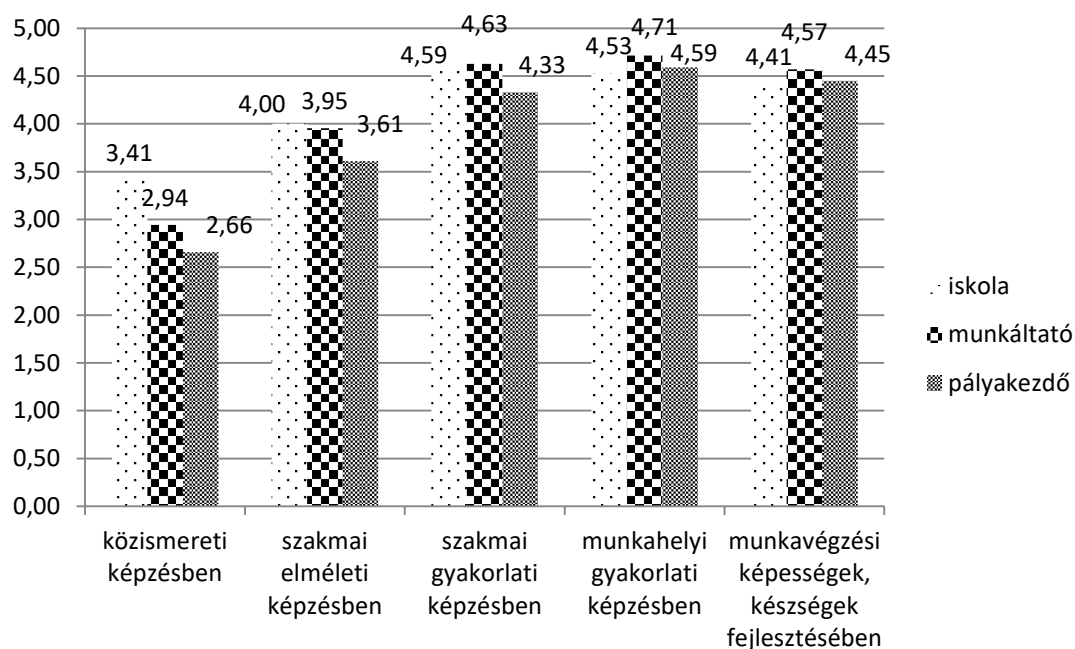
Forrás: Saját kutatás és szerkesztés, 2018

Összességében a tárgyalt megyékben a fiatal pályakezdők és a munkaadók jobban bíznak az ismerősök által adott ajánlásokban, mint a gyakornoki állásokban vagy a karrier-, esetleg a személyzeti tanácsadókkal történő kapcsolatfelvételen.

A szakképzés során erősebb a szakmai elméleti oktatás, kevés a gyakorlati képzés időtartama, és ennek intenzitása sem elegendő.

Egy gyakorisági keresztábra-elemzéssel a következő vizsgálatban azt néztem meg, hogy az elméletinek vagy gyakorlatinak tartott képzések közül mi az, amit fejleszteni kellene az interjúalanyok szerint. Az ötös skálán jelölt válaszok minél kisebb értéket kaptak, annál kevésbé tartották őket fejlesztendőnek. Az elemzéshez az átlagokat vettem egybe. Ahogyan az a 2. ábrán is látható, mind a három vizsgált csoport leginkább a közismereti képzéssel volt elégedett: azt mondják, hogy ezt kell a legkevésbé fejleszteni. Bár az átlagok aránya a megkérdezett csoportonként változott, mégis a sorrendiség mindenhol ugyanaz volt.

2. ábra: A leginkább fejlesztendőnek ítélt területek



Forrás: Saját kutatás és szerkesztés, 2018

A legmagasabb értéket a munkahelyi gyakorlati képzés jelentette, ami azért ütközik nehézségekbe, mert ehhez olyan partner gyakorlati képzőhelyek kellene, ahol a diákok munkahelyen, élesben gyakorolhatnak. A következő fejlesztendő terület a szakmai gyakorlati képzés, ami hasonló problémát jelent. Itt az iskolák magasabb értéket adtak, mint a munkahelyi képzésben. Ennek az oka az lehet, hogy az iskolák tisztában vannak a gyakorlati képzés mindennapi gondjaival, és nekik mégis keresni kell ilyen gyakorlati helyeket. Ettől egyszerűbbnek tűnik a szakmai gyakorlat helyi megszervezése, vagyis az iskolai tanműhelyi oktatás. Ám maguk az iskolák is elmondják, hogy mivel nincsen elegendő erőforrásuk, így nehézséget jelent sok esetben megfelelően felkészült gyakorlati oktatók bevonása a képzésbe. Az a feltételezés erre vonatkozóan, hogy a szakmai képzés túlságosan elméleti oldalról történik; ezt támasztotta alá az is, hogy a legkevésbé fejlesztendő területnek a szakmai elméleti képzést tartják.

A munkaadók közepes színvonalúnak tartják a szakképző iskolák tevékenységét.

Az összehasonlíthatóság érdekében egy ötös skálán kértem a véleményeket, ahol a magasabb pontszám jobb eredményt jelentett. Az 1. táblázat mutatja, hogy a vizsgálat szerint az egyes megyékben mértek középértékei között jelentős eltérések vannak. A munkaadók az elvárásaikhoz képest alacsonyabb színvonalúnak – közepesnek – tartják az iskolák teljesítményét. Míg B-A-Z megyében inkább elégedetlenek voltak a képző intézményekkel, addig mind Heves, mind Nógrádban ez valamivel pozitívabb, és a hevesiek legelégedettebbek az iskoláikkal. Az átlagos eloszlás magasabb ebben a két megyében, vagyis a válaszadók véleménye jobban eltér.

1. táblázat: A munkaadók elégedettsége a szakképző iskolák teljesítményével

| Megye | Átlag | Elemzés | Szórás |
|----------------------|-------------|------------|--------------|
| Heves | 3,44 | 62 | 0,969 |
| Borsod-Abaúj-Zemplén | 2,99 | 91 | 0,707 |
| Nógrád | 3,21 | 29 | 0,819 |
| Összesen | 3,19 | 182 | 0,850 |

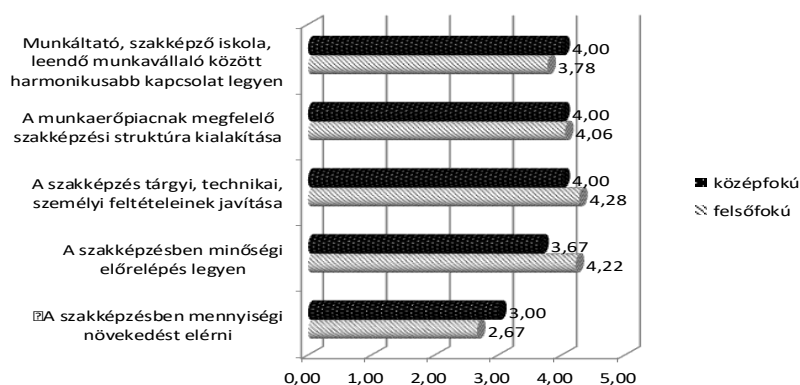
Forrás: Saját kutatás és szerkesztés, 2018

A korrelációt is vizsgáltam a megyék és az adott válaszok tükrében, de nem találtam közöttük kimutatható kapcsolatot. A Khi-négyzet próba mértéke 0,04 ($p=0,01$), vagyis nincs közöttük összefüggés.

Igény van arra az iskolák, munkáltatók, pályakezdekők részéről, hogy a szakképzés dinamikusabb legyen, a munkaerőpiaci igényeknek megfelelően időről időre megújítsák.

Arra kérdeztem rá, hogy mit gondolnak, a térségben milyen feladatok vannak a szakképzés és a munkaerőpiac kapcsolatrendszerének megújítását tekintve. Az ötös skálán jelölt értékek közül – ahogy a 3. ábrán is látható – a legkisebb eredményt a szakképzés mennyiségi növekedése jelenti. Míg a felsőfokú végzettségű szakképzésben dolgozó szakemberek – tanárok, szakoktatók, igazgatási szakdolgozók – inkább a minőségi előrelépést tartanák fontosnak, addig a középfokú végzettségűek – tanulókkal foglalkozó szakmunkások, szakoktatók – a leendő munkaadókkal kialakított harmonikus kapcsolatot, a munkaerőpiaci megfeleléshez alkalmazkodó képzést.

3. ábra: Az interjú alanyainak válasza szerint a szakképzés megújításáról



Forrás: Saját kutatás és szerkesztés, 2018

A munkaerőpiaci képzések területén van egy erős megújítási igény a szakképzés minden résztvevőjétől. A véleménykülönbség abban áll, hogy ez milyen mértékű legyen. A válaszadók a régióban lévő szakképzés minőségének fejlesztését a térség gazdaságfejlesztésével együtt látják megoldhatónak. A képzés személyi és tárgyi feltételeinek javítását, a gyakorlati képzés fejlesztését kiemelt feladatnak tartják, valamint a munkáltatók, szakképző iskolák képviselői és a leendő munkavállalók közötti érdemi együttműködés megteremtését.

A munkaadók által elvárt kompetenciák a gyakorlatban eltérnek a szakképző iskolák és a pályakezdeők számára fontosnak tartott kompetenciáktól.

Arra kerestem a választ, hogy milyen különbségek és azonosságok vannak az egyes vizsgált csoportok elvárásai között a készség tekintetében, azaz mennyire tartják fontosnak a pályakezdeő szakmunkások munkakörében az adott készségeket. Az látható a 2. táblázaton az egyes készségek sorrendjét vizsgálva, hogy mindhárom megkérdezett csoport a legalacsonyabb értékűnek az idegennyelv-ismeretet választotta. A legfontosabbnak pedig a munkafegyelmet.

2. táblázat: A munkavégzés során fontosnak ítélt képességek sorrendje

| | Iskolai | Pályakezdeő | Munkáltatói |
|-----------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 | munkafegyelem | munkafegyelem | munkafegyelem |
| 2 | szakmai gyakorlati | szakmai gyakorlati | önálló munkavégzés |
| 3 | problémamegoldó készség | problémamegoldó készség | együttműködő képesség |
| 4 | együttműködő képesség | önálló munkavégzés | problémamegoldó készség |
| 5 | önálló munkavégzés | együttműködő képesség | szakmai gyakorlati |
| 6 | tanulási képesség | tanulási képesség | tanulási képesség |
| 7 | szakmai elméleti ismeretek | szakmai elméleti ismeretek | szakmai elméleti ismeretek |
| 8 | kommunikációs készségek | szervezési képesség | szervezési képesség |
| 9 | informatikai ismeret | döntéshozó képesség | kommunikációs készségek |
| 10 | döntéshozó képesség | kommunikációs készségek | döntéshozó képesség |
| 11 | szervezési képesség | informatikai ismeret | informatikai ismeret |
| 12 | idegennyelv-ismeret | idegennyelv-ismeret | idegennyelv-ismeret |

Forrás: Saját kutatás és szerkesztés, 2018

Mind a három esetben első helyre került a munkafegyelem. A második helyen már eltérés volt tapasztalható, az iskolai és pályakezdeők esetében a szakmai gyakorlati ismeret a második legfontosabbnak tartott készség, addig ez a munkáltatóknál csak a problémamegoldó képességgel esik egybe a 4. helyen. A munkaadók fontosabbnak tartották az együttműködő készséget, a problémamegoldó készségnél is. A pályakezdeők esetében egyedül a szakmai gyakorlati felkészültségnél van nagyobb hasonlóság az iskolai sorrenddel, míg a többi esetben inkább a munkáltatói eredménnyel mutat nagyobb azonosságot a készségek és képességek sorrendje.

Az alapkészségek fejlesztése – a szakképzés továbbfejlesztésénél – gazdasági szükségszerűség

A szakirodalmi elemzések és a közvetlen kutatásaim alapján is megállapítottam, hogy – válaszul a munkaerőpiaci kihívásaira – szükséges, hogy rugalmasan változzon a szakképzés irányai és beiskolázási arányai, mert várhatóan a szakmai struktúrák változásai képzetesebb munkaerőt igényelnek az elkövetkezendőkben. Jellemzően a képzés hosszútávra történő alapozó jellegének a fejlesztését, az érettségire épülő szakképzés nagyobb térnyerését szorgalmazzák a megkérdezettek, ezzel összefüggésben a szakképzés személyi, tárgyi feltételeinek javítását, valamint a szakmunkáslét megbecsültségének a növelését tartják indokoltnak.

A „lifelong learning”, az egész életen át tartó tanulás paradigmaváltást indított el – az alapkészségek, a képességek, a kulcskompetenciák fejlesztésében – az oktatás, a szak- és felnőttképzés, a munkahelyi át- és továbbképzések egymásra épülő rendszerében. A változás új tanulási kultúrát, kompetenciaelven alapuló oktatásfejlesztést igényel. A pályakezdő szakmunkásoknál a közvetlen munkahelyi igényeknek történő megfelelésén túl fontos megtanulni a távlatos célokhoz történő alkalmazkodást, az önálló tanulás képességét. A szakképzés, a pályakezdők foglalkoztathatóságának megteremtése folyamatos megújulást indokol, együttműködési készséget feltételez az ismeretek elsajátíttatása, a humán erőforrás-fejlesztése a leendő munkavállalók, az iskola és a potenciális munkahelyek között.

A kutatás során a megkérdezettek megerősítették, hogy az alapkészségek fejlesztése – a szakképzés továbbfejlesztésénél – gazdasági szükségszerűség, ami magába foglalja az írás, olvasás, beszéd, a szövegértés, a számolás, valamint az információs kommunikációs technikákat (IKT) illetve az idegen nyelvek ismeretét. Ezzel összefüggésben a tankötelezettségi korhatár emelése, a közismereti órák számának Nyugat-Európai mintára történő emelésének kérdése, különös aktualitással vetődött fel a vizsgálat során. A leendő munkavállalók egy részét jellemző alapképesség hiányosságok – túlmutatnak a szakképzésen – ez várhatóan az életvezetésüket is hátrányosan érinti. Számukra maradnak a különböző iskolarendszereken kívüli – nem kellően hatékony – a felnőttképzéssel összekapcsolt felzárkóztatási formák.

A kutatásom igazolja, hogy alapvető ellentmondás van a szakképzésbe kerülők pályaválasztási gyakorlatában, nem valósul meg az az elv, hogy a tanulók a számukra legmegfelelőbb szakma tanulását választják. A szakképzésben tanulók életpályáját jelentősen meghatározó pályaválasztási döntések kevésbé egy tudatos folyamat eredményei, inkább meghatározó jelentőségű a család anyagi és szociális helyzete, a mobilitás hiánya; az alacsony általános iskolai tanulmányi eredménynek pedig az a következménye, hogy a szakképzés választása során a diákok részéről a „maradék elv” érvényesül.

Vizsgálataim rávilágítanak arra, hogy a szakmák oktatásában domináns az elméleti képzés, ennek az oktatási formának van meg leginkább a személyi, tárgyi feltétele. Elsősorban az iskolai szakmai gyakorlati és a munkahelyi gyakorlati oktatást szükséges fejleszteni, a közismereti és a szakmai elméleti képzésnek jobban kialakult a feltételrendszere és a gyakorlata. Ezen körülményt a duális képzés továbbfejlesztésénél feltétlenül célszerű figyelembe venni. A strukturált interjúban résztvevők közül egyetlen válaszadó sem értékelte jónak – alapvetően közepesnek tartják – az iskolai szakképzés színvonalát.

Az iskolai szakképzés helyzetét mutatja az is, hogy bár mind a három fél azonosan ítéli meg a legfontosabb munkafegyelmet és a legkevésbé fontosnak tartott idegennyelv-ismeret kulcskompetenciákat – a többi kompetencia fontossági sorrendje a három félnél jelentősen eltér. Ez azt eredményezi, hogy a munkafegyelmet – ami előfeltétele a képzésnek és a munkavégzésnek is – ma cél és nem evidencia, a megteremtése jelentős erőfeszítést igényel a szakképzésben dolgozók részéről.

Azt is kimutattam, hogy a munkaadók kompetenciaelvárásai jobban megegyeznek a pályakezdőkével, mint az iskolákéval.

Néhány gondolatot felvet az a tény is, hogy a fiatal szakmunkások számára fontosnak ítélt kompetenciák rangsorában csak leghátul találhatóak az idegen nyelvi, a kommunikációs és az informatikai készségek. Ez nem jó. Az idegennyelv-ismeret, illetve az informatika még nem mindenhol nyert teret, ezért több figyelmet érdemelne ez a két kompetencia. Lehet ez tünete, következménye a jelenlegi hazai munkaerőpiaci elvárásoknak, foglalkoztatási gyakorlatnak. Egyedül az iskoláknál érzékelhető pozitív elmozdulás a „digitális világ” fontosságának felismerésében. Ez riasztóan kevés! Az iskoláknak nemcsak a pillanatnyi elvárásoknak szükséges megfelelni, hanem hosszabb távra kell képezniük a tanulóikat, emiatt is nézik másképpen a fontosnak tartott képességeket és készségeket.

A következőkben a régió felzárkóztatásának gátja lehet, amennyiben a jövő fejlődését meghatározó kompetenciák fejlesztésének a kérdésében nem lesz gyökeres előrelépés. Fentiek miatt célszerűnek látszik visszatérően vizsgálni, hogy a digitalizációt ösztönző ágazati (esetleg szélesebb kitekintésben: kormányzati) intézkedések hatására hogyan lehet elérni kedvező átalakulást ezen a területen. A változások iránya és üteme megfelelően segíti-e a régiót a felzárkózásban, vagy inkább csak arra elegendő, hogy ne következzen be a térség drámai leszakadása, mert emiatt mai hátrányos helyzet beláthatatlan időre konzerválódik.

Későbbi kutatási célként határoztam meg a szakképzési kínálat és a munkaerőpiaci kereslet regionális kompetenciavizsgálatának kibővített folytatását, az iskolarendszerű szakképzésen túl a kompetenciavizsgálat felnőttképzésre történő kiterjesztését is. További kutatás tárgya lehet a szakmai képzettségen túl a szakmunkások foglalkoztathatóságát befolyásoló más fontos tényezők – az ösztönzés, bérezés, munkakörülmények, mobilitás, dinamizmus – vizsgálata.

Felhasznált szakirodalom

- Benedek A. (2015): Az európai és hazai szakképzési rendszer fejlődésének tendenciái. Budapest: BME Tanárképző Központ, 126 p.
- Lükő I. (2015): A szakmai nevelés, szakmai szocializáció összefüggéseiről. *Opus et Educatio: Munka és nevelés* (2) pp 17-25.
- Molnár Gy. (2016): Pillanatképek az IKT szakképzésben alkalmazható megoldásairól – avagy kételyek és jó gyakorlatok az innovatív módszerek útján – visszatekintés az EDU elmúlt időszakára. *EDU* 6 (2) pp 7-18.
- Sós T. (2018): A kompetenciaigények vizsgálata a szakképzés és munkaerőpiac összefüggéseiben, az észak-magyarországi régióban. PhD értekezés, Gödöllő: Szent István Egyetem Gazdálkodási és Szervezéstudományok Doktori Iskola, 187 p.
- Varga E.– Szira Z. – Bárdos I.K. – Hajós L. (2017): The most relevant labour market competencies for employers and their assesment by students. *Practice and theory in systems of Education* 11 (2) pp 95-104.