

Kérdés helyett vélemény?

LLL (life-long learning) és felnőttképzés

A gyerekek még kérdeznek, a felnőtteknek inkább már véleményük van. Főként emiatt egészen más megközelítést, az alapoktatástól eltérő módszertant igényel a felnőttek képzése és továbbképzése. Ez a szakterület alapvető fontosságú. A munkaerőpiacon versenyképesnek maradni, a gyorsan változó kihívásoknak megfelelni csak naprakész és korszerű ismeretekkel lehet.



A téma megbeszélésére egy átfogó, különböző közvetlenül érintett foglalkozási körű szakértő grémium folytatott kerekasztal beszélgetést a Personal Hungary 2010-es HR Szakkiállításán. Először a közreműködők bemutatkozását ismertetjük.

Borsi Árpád, főtítkár, Felnőttképzők Szövetsége,

Ez már a harmadik nevünk. 1992-ben Felnőttképzési Vállalkozások Kamarájaként indultunk. Ezidőtájt hirtelen megszaporodtak a felnőttképzéssel foglalkozó intézmények, s szükség volt egy önszabályozó testületre. Kicsit később Felnőttképzési Vállalkozások Szövetségeként működünk tovább, jelenleg is használjuk az FVSZ nevet.

Mára már meghaladja a 200-at tagszervezeteink száma. Közöttük a felsőoktatási intézmények, középiskolák, vállalkozások, non-profit szervezetek, átképző központok, tehát a felnőttképzés teljes palettája megtalálható. A Felnőttképző Szövetségen belül elsősorban szakmai érdekképviselettel foglalkozunk, de természetesen igyekszünk összehangolni, magát a szakmai tevékenységet is. Nagyon komoly része munkánknak a fogyasztóvédelmi törekvések támogatása, amelyet az etikai kódex működtetésével és a minőségbiztosítás alkalmazásának koordinálásával végzünk.

Dr. Gyökér Irén, a Budapest Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem tanára,

Szeretnék nagyon röviden bemutatkozni. Szerénytelenül állíthatom, hogy az emberi erőforrás menedzsmentet, mint tárgyat, legjobb tudomásom szerint, Magyarországon, elsőként mi vezettük be, és nekem volt alkalmam tanítani. Azóta is egyaránt tanítunk felnőtteket és nem felnőtteket. Számomra ez nagyon nagy kihívás. Sok esetben azért, mert az anyagot néha a hallgatók „jobban tudják”, mint én, és ilyen esetekben igen nehéz rávenni valakit arra, hogy gondolja újra azt, amit már az eddigi tapasztalata megerősített.

Jókai István, elnök, Felnőttképzési Akkreditációs Testület,

A Felnőttképző Akkreditáló Testület egy 15 fős testület, melynek dolga a Magyarországon érvényben levő felnőttképzésről szóló jogszabályokban rögzített intézményes program akkreditáció biztosítása. Jelenleg 12 taggal üzemel ez a testület, amely a beérkező kérelmek alapján dönti el, hogy egy intézmény minőségbiztosítása, működése, a minőség teljes körű felépítése során megérdemli-e, használhatja-e az akkreditált felnőttképzési intézmény címet, illetve a programjai megfelelnek-e azoknak a követelményeknek, amit a jogszabályok előírnak. A testület fő feladata tehát a jelenleg érvényes jogszabály előírásainak maximális érvényesítése. A testületben sokrétű képviselő jelenik meg: a minisztérium (mindig az aktuális, ahova ez a terület tartozik), az egyházak, a gazdasági kamarák, munkavállalók, munkaadók, önkormányzatok, és a felnőttképzés szakmai szervezetei egyaránt képviseltetik magukat. Ezen kívül a miniszter mindig felkér egy-két olyan kollégát is, aki a szakma elismert képviselőjeként tudja tevékenységét végezni.

Dr. Poór József, egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem, elnök, HSZOSZ,

Bemutakozó slide-omon egy képen egy mérleg látható. A mérleg egyik oldalán az van beírva, hogy konvergencia, a másik oldalon meg divergencia. Én ugye két intézményt képviselek, a Pécsi Tudományegyetemnek egyetemi tanára vagyok, a Humán Szakemberek Országos Szövetségének pedig az elnöke. Egész életemben ezt a konvergenciát, divergenciát képviseltem, és mindig azt szoktam mondani, hogy akkor tanul valaki jól, hosszú távon, ha nem mindig azt csinálja, amit éppen a főáramlat sugall neki. Ugyanis a főáramlat az csupán a pillanatnyi helyzetre adja meg a megfelelő válaszokat.

Szügyi György, HR tanácsadó, több szakmai szervezet tisztségviselője és szakértője,

Bemutakozás helyett inkább pár gondolatot szeretnék fölvetni. Ezúttal főként a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Szakképzési Kollégiumát képviselem, ahol a szakképzéssel, az OKJ, azaz az Országos Képzési Jegyzék szerinti képzéseknek a hasznosításával, gyakorlatiasságával foglalkozunk. Ugyanakkor képviselem azt a

céget, amely az elmúlt 20 évben – hiszen éppen most volt augusztusban 20 éves – közel 3.000 vállalkozás, és közel 50.000 ember számára nyújtott hosszabb vagy rövidebb továbbképzést. Ez a cég az Euromenedzser Tanácsadó és Képzési Központ. Csatlakozom a már elhangzott gondolathoz, hogy a felnőttek képzése nagy kihívás. Jó, hogy gyerekeknek tele van a feje kérdésekkel. Nagyon rossz ellenben, hogy a felnőttek véleményekkel van tele. Ez a nagy kihívás egy felnőttképzőnek. A már teleírt felnőtt fejet, a meglévő sok véleményből felépített akadályokat elgördíteni a továbblépés, a tanulás útja elől.

A bemutatkozások után szakértőink előre meghatározott tematika szerint tekintették át a vizsgált szakterületre vonatkozó legfontosabb jellemzőket. Természetesen csatlakozó hozzászólásokra és kiegészítésekre is lehetőség nyílt. Ezek közül is ismertetjük a legfontosabbakat.

1. A felnőttképzés tartalma és fogalma. Mit jelent a life-long learning?

Jókai István:



„Tanulás életen át” – ez az MTA bizottságának állásfoglalása erről az idegen szóösszetételről. De a magyar nyelv ismert erre korábban is egy megfelelő szót, „a jó pap holtig tanul”. Még Lenin is beszélt erről: „Tanulni, tanulni, tanulni”.

Gyermekkorunkban és felnőttkorunkban is folyamatosan tanulunk. A tanulás fogalmát, a felnőttképzés fogalmát nem érdemes most a felnőttképzés 3. §-a, illetve 29. §-a alapján definiálnunk. Sokkal inkább a motivációs bázisa és a célja szempontjából érdemes vizsgálni. Egyetemi oktatók, felnőttképzők, tanárok, mindannyian érezzük, hogy a képzettség és a végzettség megszerzése, a valaminek való megfelelés a célja a hallgatónak vagy a tanulónak, amikor bekapcsolódik egy ilyen képzésbe. Ez igen-igen megnehezíti a kompetenciák fejlesztését, a képzés célja egy végzettségben összpontosul.

Magyarországon viszonylag friss, alig 8 évre visszatekintő jogszabály szerint próbáljuk a felnőttképzést mederbe szorítani. Egyes hibás tevékenységet gyakorlók miatt folyamatosan szigorítani próbáljuk a szakképzési hozzájárulásról szóló jogszabályokat, annak adminisztrációját és a felnőttképzéssel kapcsolatos nyilvántartási szabályokat. Előbb-utóbb eljutunk oda, hogy mindenki ezt kiabálja: „Tanulni, tanulni, tanulni”, vagy ennek a modernebb változatát: „Tanulás életen át”, közben pedig úgy döntenek munkáltatók, hogy nem használják fel a szakképzési hozzájárulásukat, inkább befizetik adóként.

Feltétlenül el kell jutnia a felnőttképzésnek oda, ahonnan egyébként kialakult, hogy adott szükséges kompetenciák elsajátítása legyen a cél. Ezért hajlandó áldozatot vállalni a felnőttképzésben résztvevő; beleteszi az energiáját, idejét, lemond sok

minden másról, amit ehelyett tehetne. A képző pedig azért a díjért végzi a tevékenységét, amit ő kaphat ezért. Ebből a szempontból tehát mindegy, hogy ezt állam, vállalat vagy magánszemély finanszírozza.

A magánszemély áldozatvállalása rendkívül fontos, az egyre erősebben megjelenő kompetenciaigény a meghatározó. A hiányszakmák irányába történő képzés fontos lenne de a pontos igények nem határozhatók meg. A társadalmi igények, az egyéni igények és a képzők szolgáltatásának egyensúlyára kell törekednünk.

Szügyi György:

Az élethosszig tartó tanulás nem azt jelenti, hogy sokszor és sokat járunk iskolába. Kell az elméleti tudásgyarapítással is foglalkozni, de az ismeretek gyakorlatba történő átültetése, mint módszertan, egy működő vállalkozás számára legalább olyan fontos.

Borsi Árpád:

A nemzetközi trendekhez és a piaci igényekhez igazodva el kell ismerni a formális (diploma, szakképesítés) és a nem formális (ez az informális) tudás egyenértékűségét. Ezek egymáshoz közelítésének igénye a felnőttképzésben is hamarosan meg kell, hogy jelenjen.

2. A felnőttképzés állami vagy szakmai feladat? Minőségbiztosítási rendszer.

Szügyi György:



Ha a felnőttképzés állami feladat, akkor lehet, hogy politikai töltetű lesz, de legalább van finanszírozási forrás. Ha szakmai szervezetek kapják meg, akkor meg lehet, hogy egy-egy irányzat kaparintja meg a lehetőségeket. Ez a kérdés arra jó, hogy a dilemmákat vessük föl, és elmondhassuk, hogy mindkét rendszer lehet rossz is és nagyon jó is.

Nagyon fontos gondolat, hogy a jelenlegi minőségbiztosítási rendszerek legtöbbször formális. Írott szabályokat, folyamatleírásokat követ, de mindig más a gyakorlat, a valós működés. Csak a legjobb minőségbiztosítási rendszer garantálhatja, hogy a legjobb gyakorlatokat alkalmazzák a folyamatban, és természetesen ezt megfelelő precizitással követi a folyamatleírások mennyisége.

A minőség fogalma a harmadik kérdés. „A macskák Whiskas-t vennének.” Ki a vevő a felnőttképzésben, és ki az ügyfél. A felnőttképzésben is lehet mondjuk a szülő a vevő, vagy a vállalkozás és az ügyfél pedig maga a hallgató, aki végigjárja ezt a folyamatot. Éppen ezért, hogyha valaki szakmai tapasztalatomat kérdezi, mi az a 4 legfontosabb dolog, amit ma a 21. században minőségnek tartok, azt a felnőttképzés területén én az alábbiakra foglalnám össze.

1. A felnőttképzésnek kötelezően szórakoztatónak, érdekesnek kell lennie. Ugyanis versenyez, állandóan versenyez azokkal a médiákkal, azokkal az eszközökkel, amelyekkel egyszerűen óhatatlanul összehasonlíttja az ember. Nekem az a tapasztalatom, hogy lehet is szórakoztató, tehát ilyen értelemben a multimédiás oktatás technológiai és elektronikus eszközök alkalmazása nagyon előrevisz.
2. A másik: olyan tanárok működjenek a felnőttoktatásban, akik maguk is gyakorlatban csinálják, amiről beszélnek. Én erről nem hiszem, hogy többet kellene, beszéljek.
3. A gyakorlatba történő átültetés folyamatát is támogatnia kell. Nekem határozott véleményem – lehet, hogy ebből még vita is lesz.
4. Fontos, hogy az egész oktatási folyamatot egy tanulási ívre és egy jól átgondolt, előrehaladás mérési rendszerre kell fölfűzni.

S talán egy utalás, amiről itt szó volt: Jókai úr mondta, hogy a gazdaságfejlesztéssel kapcsolatos, pontos adatok nem állnak rendelkezésre. Nyilvánvaló, pontos számok nem, de azért koncepciók igen. Azért bizonyos irányokat és arányokat jó, ha a gazdaság keresletvezérelt jellege miatt ad, ez is a minőség fontos része. Ne strukturális munkanélküliségre készítsünk fel, vagy azt fokozva végezzük a felnőttoktatást.

Dr. Poór József:

Felnőttképzéssel kapcsolatban is fontos a motiváció. A tényleges sikerhez rengeteg út vezet. Az alapok a döntőek, s az az alap jöhet az állami oktatásból, jöhet a családból vagy valamilyen véletlenből is. Nekem volt olyan ismerősöm, aki felnőtt korában abszolút analfabéta volt az idegen nyelvhez, de olyan helyzetbe került, hogy megtanulta az idegen nyelvet.

És én még egyszer azt hangsúlyozom, hogy ami ma nagyon jónak látszik, az nem biztos, hogy holnap jó. Mert hát verseny van.

Dr. Gyökér Irén:

Véleményem szerint a felnőttoktatás nem azért van, hogy a munkaerőpiaci helyzetet kezelje. A felnőttoktatásra azért van, volt és azért egyre inkább lesz szükség, mert annyira turbulens környezetben élnek az emberek, élnek a szervezetek, működik a gazdaság, hogy a szervezeteknek tanuló szervezetként kell működni, folyamatosan változnia kell. A folyamatos változás pedig csak az emberek által történhet, nincs más út.

Kinek a feladata? Minden szereplőnek, az egyénnek, az államnak és azoknak a képző intézményeknek, akik felkészültek. A hallgató a lábával szavaz – ahova megy, az jó hely.

Jókai István:

Szeretném kihangsúlyozni, hogy az egyén felelősségét semmiképpen nem vállalhatja át senki. Az egyén kudarca nem elkerülhető akkor, ha adott szempontok szerint nem helyesen döntött.

Borsi Árpád:

Nagyon fontosnak tartom a minőségbiztosítást, de amire a felnőttképzés területén alkalmazzák, az tévút, vagy zsákutca.

Át kell gondolni az egész rendszert és a szabályozást, figyelembe véve a különböző méretű és szakirányú szereplők igényeit.

3. A szervezeten belüli képzések és továbbképzések

Dr. Poór József:



A profi képzésnek, továbbképzésnek, élethosszig tartó tanulásnak egy vállalaton belül az ún. felkent papja a HR rendszer. Az igazi személyzetfejlesztő viszont nem a HR-es, hanem a vezető.

A nemzetközi vállalati gyakorlatban mindenkit az ügyfélorientációra treníroztak. A másik fő irány - a technikai tudás mellett – a partnerség és a nyitottság. Az volt a fő hangsúly, hogy projektben, teamben dolgozzunk.

Eljutottak a nemzetközi cégek odáig, hogy az ún. center of excellence, tehát a kiválósági központjaikat kihelyezték, többek között Magyarországra. Legújabb kutatásaim szerint - a válság ellenére - nem csökkent ezeknek az intézményeknek a száma. Ma egy sor olyan Magyarországon működő cég van, amelyik itt tartja a fejlesztőit, vagy ide telepítette a központját, s ez nagyon jó az egyetemünknek is. Van egy nagy probléma: általában a nemzetközi cégek nem nagyon kapcsolták be az elmúlt években a magyarországi egyetemeket a fejlesztő munkákba.

Ezt befolyásolja a felnőttképzés szabályozását is. Mostanában arról beszélünk, hogy kevesebb szabályozás kellene, de ugyanakkor mindenhol megjelenik az erős szabályozás. Feltehetőleg az ún. szabályozott laposodás korszaka fog bekövetkezni. Úgy érzem, hogy ennek az új korszaknak egyik jellegzetes kompetenciája az, hogy a magyar cégeknek interkulturálisan kell a munkatársaikat képezniük. Ebbe beleértendő, hogy a régiós nyelveket kell tudni. Tanszékvezető vagyok Szlovákiában, nekem meg kell tanulni szlovákul az ottani magyar egyetemen, hogy tudjak tanácsot adni az ottani magyar hallgatóknak. Másrészt a sokszínűséget is nagyon fontosnak tartom: Ebbe beleérttem a romákat, beleérttem mindenkit, aki más, és beleérttem a külföldieket. A harmadik fontos kompetencia, hogy projekt és a team munkában a lokális, a regionális és a globális érdekeket kell majd összhangba hozni. Tehát nem helyezhetem magamat előre, mert hogy egy ezer éves államnak vagyok a képviselője, de ugyanakkor nem szabad megalázkodnom sem, mivel ez az állam

nagyon kicsi és nagyon szegény. Tehát a jövőben ezekre az új kompetenciákra lesz szükség.

Új helyzetbe került a magyar oktatási rendszer. A korábbi megatrendek megváltoztak. Ehhez kell új értékeket, új magatartásokat, és gyakorlatilag új oktatási és fejlesztési filozófiákat kidolgozni. Tehát amikor a továbbképzési lehetőségek közül választunk vállalként, természetesen a vállalat rövid távú profitérdeke a döntő, de egy jó menedzser, azzal is számol, hogy egy megfelelően kifejlesztett kollegából később egy nemzetközi játékos is lehet, mondjuk egy technológiai teamben.

Szügyi György:

Minden fejlesztésnek és fejlődésnek az a végső célja, hogy a cég együttműködése eredményesebb legyen.

Jókai István:

Egy számomra nagyon kedves és fontos gondolat hangzott el az előbb a regionális nyelvekkel kapcsolatban.

Én dolgoztam a Nemzeti Tankönyvkiadóban korábban, ma is a közelében dolgozom, ezért tudom, hogy fontos lenne, hogy a környező országok nyelvein is megfelelő tananyagok készüljenek. Tanuljunk meg együttműködni.

4. A felnőttképzés és az érdekképviselet

Borsi Árpád:



Nagyon komoly érdekképviseleti, szakmai szervezetek működnek a felnőttképzés területén. Egy belső HR szervezet, egy foglalkoztatással foglalkozó szervezet, egy non-formális képzéssel foglalkozó szervezet ugyanolyan komoly munkát végez a felnőttképzés területén, mint egy kifejezetten a felnőttképzésre szakosodó.

Gyakorlatilag négy funkció van, ami minden érdekképviseleti szervezetre jellemző. Az egyik természetesen az érdekképviseleti tevékenység maga, hiszen megpróbálja kitalálni a saját érdekeit, és megpróbálja ezt kommunikálni a külvilág felé.

A másik ilyen fontos terület, a szakmai munka koordinálása. Ez is a legtöbb szervezetnél megjelenik, hiszen megnézik azt, hogy melyek azok a közös szakmai platformok, ahol érdemes összehozni az erőforrásokat, és érdemes azokat kihasználni.

A harmadik nagy terület, az információ áramoltatása a felnőttképzést irányító szervezetek, az azt befolyásolni tudó szervezetek és az egyszerű nép között. Ne csupán íróasztal mellett dőljenek el a dolgok.

És végül még egy terület, ami minden komolyan dolgozó szervezetnek a szívügye kell, hogy legyen. A célcsoporton kívüli, tehát az igénybevevők, a hallgatók és a

potenciális jelöltek számára eljuttatott információk. (Támogatási rendszerek Magyarországon, a kismamák képzési lehetőségei, képzési szerződés, stb.)

A Felnőttképzők Szövetsége, a mi szervezetünk az egyik legstabilabb pont. Jöttek mentek miniszterek, átszervezték a felnőttképzést, visszaszervezték a felnőttképzést, átcsoportosítottak, de mi változatlanul dolgoztunk. A valódi szakmai kérdéseket, majdnem minden esetben, nem az államigazgatás környékén, hanem valamelyik lelkes szakmai szervezet keretében dolgozzák ki. Hiszek abban, hogy ezeknek a szakmai szervezeteknek nagyon komoly jelentőségük van, és egy normális irányítási rendszerben érdemes odafigyelni arra, hogy ezek a szervezetek mit mondanak.

5. A BMGE képzési és felnőttképzési gyakorlata

Dr. Gyökér Irén:



Nem vagyok semmilyen szervezetnek képviselője, csak a magamé, másrészt az intézményé, amelynek tagjaként 38 éve dolgozom az oktatásügy és a felnőttoktatás területén. Ez a ma mamutnak tűnő intézmény eredetileg egy tanárral és néhány hallgatóval indult, és mára évente átlagosan kb. 20-23.000 hallgatónk van, és kb. 1.000 oktatónk.

Ez az intézmény már 1939-ben felállított egy Mérnöktovábbképző Intézetet, Európában elsőként. Hivatásának tekintette, hogy a megszerzett tudást továbbfejlessze.

A felnőttképzésben, több formában is részt veszünk. Az iskolarendszerű levelező képzés, azaz fokozatot adó képzés minden karon megtalálható. A részidős- és levelező képzése, csak felnőttek számára látogatható. Nagyon sok kihelyezett képzésünk is van. Minden karra jellemző, hogy együttműködve külső cégekkel az ott kívánatos, az ő eredményességük fejlesztéséhez szükséges tudást próbálja átadni.

A minőség alapvető. Meg kell mutatni, hogy az intézmény alkalmas, rendelkezik megfelelő emberekkel. Minden képzés a kulcsfontosságú szereplője a tanár. Nálunk nagyon szigorúan veszik a tanárok képzését, továbbképzését, fejlesztését. A tanárok 60%-a minősített oktató és ezt is kevésnek tartjuk. Nálunk minden képzésben van hallgatói véleményezés. Képzeljék el, vannak olyan szélsőséges, szigorúan kontrollált képzések, amelyben nem egyszerűen csak hallgatói véleményezés van, hanem, ha a valaki a hallgatók 1-5-ös skáláján nem éri el legalább azt, hogy 4,00-esnek minősítik, akkor abból a képzésből kikerül. Viszont, ha eléri, nagyon komoly ösztönzőket kap.

Évente körülbelül 5.000 hallgatót veszünk föl és hallgatóinkat a legmagasabb pontszámúakból kapjuk. A mi hallgatóink értékesek a piacon, vannak felmérések, amik azt mutatják, hogy a jövedelmek az átlag jövedelmek felett vannak. A piac is elismeri a minőséget, amit beleviszünk. Kutató egyetemi címünk, amelyre nagyon büszkék vagyunk, szintén a minőségi munka következménye.

Kedves kollegák, lehet, hogy azt hiszik, ez most egy reklám volt, de nem, Önök ismerik az intézményt. Én a mi példánkon szerettem volna megmutatni, hogy hogyan kell a felsőoktatás, helyét, szerepét és minőségbiztosítását megoldani.

Az elmondottak alapján számtalan további kérdés és gondolat vetődhet fel. Meggyőződésem, hogy az érintett téma a jelen és főként a jövő legfontosabb kihívásairól szól. A nemzetközi szintéren kell helytállnunk, megfelelnünk az egyre keményebb feltételeknek. A fejlődés nemcsak gyorsul, hanem ismételten új irányokat vesz. A környezettudatosság, a generáció menedzsment új kompetenciák elsajátítását igényli. Rajtunk múlik: LLL, „Jó pap holtig tanul”, vagy más, de tanulni kell!

Fejér Tamás
www.perbithr.hu