

## Német képzési gyakorlat Magyarországon

*A német gazdaságot hazánkban képviselő vállalatok tevékenységi körük, méretük, személyzeti létszámuk alapján igen széles skálát mutatnak. Összességében a külföldi befektetéseknek az egyharmadát, a bruttó hazai összterméknek pedig a negyven százalékát adják, és több mint 200 000 főt foglalkoztatnak. A tekintélyes jelenlétnek és a közismert német precizitásnak is köszönhető eredmények óhatatlanul kíváncsivá tesznek....*

Mintegy 1000 cég állandó tagja a Németország és Magyarország közötti gazdasági kapcsolatokat elősegítő, széleskörű érdekképviseleti és szolgáltatási tevékenységet végző Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamarának. A kamara rendszeresen végez konjunktúrafelmérést, gazdasági kiadványokat és folyóiratokat publikál, szakmai rendezvényeket szervez és munkacsoportokat működtet. Mindeközben értékes visszajelzéseket kap a tagvállalataitól a magyarországi gazdasági környezettel, foglalkoztatási helyzettel, és nem utolsósorban a szakképzési rendszerrel kapcsolatban. A megfogalmazott igényekre válaszként, a mellette működő Német-Magyar Képző Központtal együtt magas színvonalú megoldási koncepciókat és szolgáltatásokat kínál.

### Elkötelezettség a munkaerő képzése terén

A németországi vállalatoknak a magyarországi beruházásukat előkészítő hatástanulmányaiban a szakképzett munkaerő rendelkezésre állása a kiemelt befektetési szempontok között szerepel. Az elmúlt években az említett szempont teljesülését elégtelennek ítélték. Úgy vélik, hogy a szakképzés felvevőpiaca a gazdaság, tehát egy jól működő szakképzési rendszernek a gazdaság, a munkaerőpiac elvárásaihoz, szükségleteihez kell igazodnia. Tapasztalataik szerint a magyarországi képzési rendszer modernizálása még nem hozta meg a kívánt eredményeket, továbbra is hiány mutatkozik a folyamatosan változó munkaadói követelményeknek megfelelő tudó szakemberekből.

Sok német vállalat éppen ezért elkötelezetten vett részt az elmúlt tizenkét évben a Kamara és a Képző Központ úttörőprojektjében, amely közgazdasági-üzemviteli szakmákban valósított meg a német modell szerinti duális képzést. A dualitás azt jelenti, hogy a szakma megszerzése két tanulóhelyen történik, a szakképző iskolában és a vállalati tanműhelyben. A kifejezés ugyanakkor utal a tanulás és a tanultak alkalmazá-

sának kapcsolatára is, hiszen a szakmai elméleti ismereteket elmélyítő gyakorlati képzési folyamat a mindennapi üzemi folyamatokba ágyazva történik. A duális képzési módszert bevált előnyei miatt alkalmazzák, nevezetesen: a képzési folyamat valós munkahelyi körülmények között nyújt gyakorlatorientált szaktudást és szakmai tapasztalatszerzést, és egyben a munkahelyi mindennapokban szükséges kompetenciákat, ismereteket, kulcsképeségeket is közvetíti.

A 2003. évi magyarországi szakképzési törvény megújításának fő célja is a szakképzésnek a gazdaság igényeihez való közelítése volt. A duális modellt követendő példának tekintő reformcélok a német érdekeltségű vállalatok szemszögéből nézve is jelentős előrelépést jelentenek az elavult magyar szakképzési struktúrák korszerűsítésében, megfelelő választ adva a problémákra. A német vállalatok kifejezett törekvése, hogy munkavállalóik esetében már a szakképesítés megszerzésétől kezdődően részt vehessenek a gyakorlati képzésben, minél előbb megtalálják a sikeresen szakmai vizsgát tett fiatalok végleges munkakörét a vállalaton belül, valamint további szakmai fejlődésüket megfelelő továbbképzési programokkal támogassák. Ez a fajta képzési szemlélet és gyakorlat az élethosszig tartó tanulást, taníttatást valósítja meg, és hasznos jövőbeli befektetésnek minősül a vállalat számára.

Nem meglepő, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező új munkaerőt sem tekintik kész szakembernek, hanem szakmai gyakorlatot is elvárnak tőle. A továbbképzéseket pedig a megszerzett szakmai kompetenciák megtartása és bővítése miatt tartják szükségesnek. Hiszen a meglévő tudás és készség manapság igen gyorsan elévül, illetve folyamatosan „termelődik” az új tudásanyag, azaz az élethosszig tartó tanulás a vállalatok versenyképessége megőrzésének, fennmaradásának záloga.

A német vállalatok vezetői, személyzeti felelősei alapvetően kompetenciák, kulcsképeségek megszerzésében gondolkodnak. A vállalati szakemberek ma-

napság egyre növekvő szellemi terhelésnek vannak kitéve, valamint a műszaki és szervezeti változások miatt érteniük és kezelniük kell komplex összefüggéseket is. A kulcsképeségek az általános szakmai teljesítőképeségre vonatkoznak, olyan szakmákon és funkciókon átívelő kvalifikációt jelentenek, amelyek a jövőbeli feladatok megoldásában a legnagyobb jelentőséggel bírnak, sőt, a hagyományos ismereteken és készségeken túlmutató képességeket is tartalmaznak, képessé téve az egyént az önálló, élethosszig tartó tanulásra. A német érdekeltségű vállalatoknál szakmai, módszertani, szociális és személyi kompetenciák fejlesztésére kerül sor. A német hivatalos szakirodalom a kompetenciaterületek közül a személyi képességeket nevezi meg első helyen, mert azok képezik a másik három kompetencia előfeltételét.

### Gyakorlati szempontok a képzéshez

A német cégek a munkatársaik képzésére éves intervallumban készítene képzési terveket, amelyek a mindenkori üzleti terv részét képezik. Alapjuk az üzleti stratégiában megfogalmazott hosszú távú munkaerő-fejlesztési terv, valamint a dolgozók éves teljesítményértékelése során felmért tudásszükséglet. Az éves képzési terv irányozza elő vállalati részlegenként, munkakörönként és egyes munkavállalókra bontva a megszerzendő ismereteket, a fejlesztendő kompetenciákat, valamint a hozzárendelt képzési témákat és időtartamot. Az éves képzési ütemterv a megvalósítási formákat, így a betanítást, a belső tréninget, a külső szakmai szemináriumokon való részvételt, valamint az éves képzési költségkeretet is tartalmazza.

A Magyarországon működő német vállalatoknál általában az alábbi képzési konstrukcióval találkozhatunk:

– A vállalat gyakorlati képzőhelyként, belső képzési helyszíneként regisztráltatja magát, szakközépiskolai tanulókat fogad gyakorlatra, illetve továbbképzési programjait saját helységeiben és tréneirevel bonyo-

lítja le. Az elmúlt években egyre több hatékony szakképzési együttműködés alakult ki a vállalatok és a helyi iskolák között. Ezzel szemben a cég- vagy termékspecifikus továbbképzések esetében sokszor a külföldi anyavállalat székhelyén kerül sor német vagy angol nyelvű tréningekre.

- A vállalat elküldi munkatársait nyílt szemináriumokra, főként gazdasági, minőségügyi témákban. Ezek általában 1–3 napos képzéseket jelentenek, a külső felnőttképző intézmény általános képzési tematikáját követve. A vállalatok arra törekszenek, hogy ennek költségeit teljes mértékben elszámolhassák a szakképzési hozzájárulási kötelezettségük terhére.
- Egyedi képzési igények vagy összetett képzéssorozat esetén a vállalat előzetes felmérés és egyeztetések után a felnőttképző intézmény oktatóját, vagy a megbízott trénercéget hívja el saját helyszínére, azaz kihelyezett képzési forma valósul meg. Ez azért előnyös számára, mert minden feltétel a cég egyedi igényei szerint alakítható.

Utóbbi képzési konstrukcióban csak a legmagasabb piaci elvárásoknak megfelelni tudó képző intézmények juthatnak be a cégekhez. Nagyobb német vállalatok még szigorú beszállítói ellenőrzést is alkalmaznak. Ez a felnőttképzés már az oktatásnál sokkal többet ad: teljes körű, igényorientált és magas minőségű szakmai szolgáltatást nyújt – az igényfelméréstől a közös gondolkodáson és egyeztetéseken át a hatékony megvalósításig, az eredményesség mérését, a szükséges fejlesztések elvégzését is beleértve. Mindez pedig elősegíti azt, hogy hosszú távú együttműködések jöjjenek létre a képzési piac és a gazdaság résztvevői között. Ennek révén a magyar felnőttképzési piac igényes képviselői jelentős szerephez juthatnak a német vállalatok szervezet- és személyzetfejlesztési céljainak megvalósításában, és hozzájárulhatnak a vállalat versenyképességének növeléséhez is.

**Borosné Huber Mária**

*elnök, Német-Magyar Képző Központ Egyesület*