

Farkas Éva

Európai helyzetkép a hosszú távú szakképzési tanulói mobilitásról

Lead:

A napokban publikálta a hosszú távú szakképzési mobilitást támogató és akadályozó tényezők feltárására irányuló kutatás eredményeit a Cedefop. A cikk a hat ország – köztük Magyarország – részvételével megvalósuló felmérés legfontosabb megállapításai és az eredményekre alapozott szakpolitikai javaslatok közül ismertet néhányat, reflektálva a kutatás befejezése óta eltelt időszakban megvalósuló hazai szakpolitikai változásokra is.

Bevezetés

Az **Erasmus+ program** az Európai Unió legrégebbi és legsikeresebb vívmánya az oktatás, az ifjúság és a sport területén, amely nemcsak a mobilitásokat és a stratégiai partnerségeket támogatja a különböző szektorokban, hanem erősen kapcsolódik az európai szakpolitikai prioritásokhoz is. Előmozdítja az európai oktatási térség kialakítását célzó intézkedéseket, a digitális oktatási cselekvési tervben és az európai készségfejlesztési menetrendben meghatározott prioritásokat és tevékenységeket. A 2021-2027 közötti időszakra struktúrájában és finanszírozásában is megerősített Erasmus+ program célja, hogy megduplázódjon a kedvezményezettek száma, és a korábbiaknál erőteljesebben segítse a hátrányos helyzetű érdeklődők bevonását, valamint biztosítsa a zöld és a digitális mobilitást (European Commission, 2021).

A célkitűzések között hangsúlyosan szerepel a **hosszú távú (6-12 hónapos) szakképzési mobilitási programokban résztvevők számának növelése**. A szakképzési szektorban pályázható mobilitások olyan hatékony tanulási lehetőségeket biztosítanak, amelyek nemcsak a szakmai tudás gyarapításában, de a gazdasági, a technológiai és a környezeti változásokhoz való eredményes alkalmazkodáshoz nélkülözhetetlen idegen nyelvi, transzverzális, globális és kulturális kompetenciák fejlesztésében is szerepet játszanak. A felmérések szerint a hat hónapnál hosszabb időtartamú mobilitás jár a legnagyobb hozzáadott értékkel a szakmai, a személyes és a szociális készségek fejlesztése tekintetében. Ma azonban **a szakképzési tanulói mobilitások többsége rövid időtartamú (72%-uk 1 hónapnál rövidebb, 21%-uk pedig 1 és 3 hónap közötti időtartamú)**.

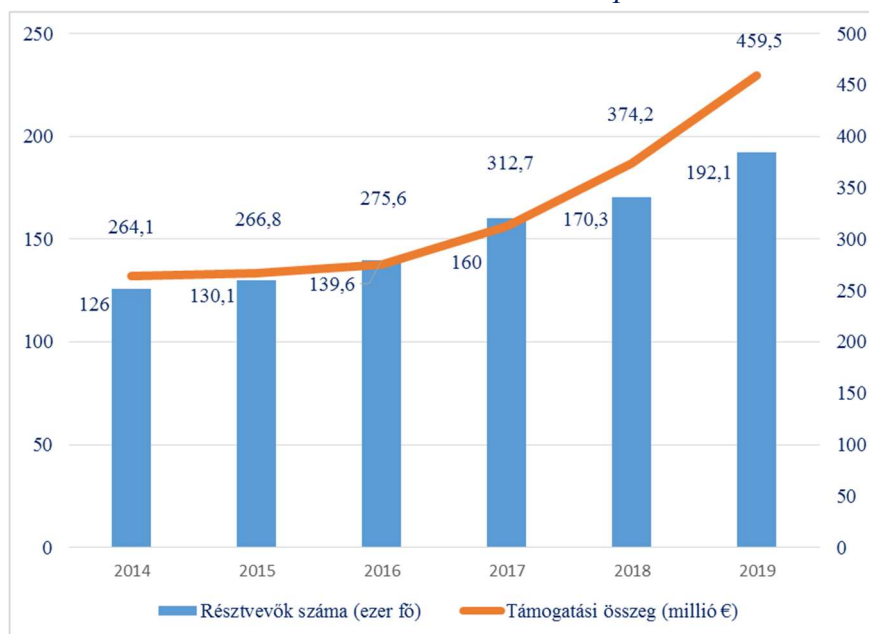
A hosszú távú mobilitások támogatása a 2018-as pályázati körben az ErasmusPro programelemmel bővült, amely – az erőfeszítések ellenére – egyelőre nem hozott jelentős növekedést a szektorban (European Commission, 2016). Ezért szükséges annak elemzése, hogy milyen tényezők támogatják, illetve akadályozzák a hosszú távú mobilitásban való részvételt a tagállamokban, és milyen szakpolitikai intézkedésekkel lehet segíteni az előrelépést. **A hosszú távú mobilitást támogató és akadályozó tényezők feltárására a szakképzési szektorban a Cedefop indított kutatást hat ország – köztük Magyarország – részvételével**. A 2019. január és 2020. október között megvalósuló kutatás eredményeit 2021 szeptemberében publikálták (Cedefop, 2021). Az alábbiakban a kutatás legfontosabb megállapításai és az

eredményekre alapozott szakpolitikai javaslatok közül ismertetünk néhányat, reflektálva a kutatás befejezése óta eltelt időszakban megvalósuló hazai szakpolitikai változásokra is.

A rövid távú mobilitás a népszerű

Az Erasmus+ programnak a résztvevők általi ismertsége és elismertsége jelentősen nőtt az utóbbi években, a pályázó intézmények, valamint a kiutazó tanulók és tanárok száma évről évre emelkedik. 2019-ben a tagországokban benyújtott 8384 pályázatból 4551 projekt kapott összesen 459,5 millió euro támogatást. A mobilitásban résztvevő 192 ezer fő 87%-a volt tanuló, 13% pedig oktató és/vagy kísérőtanár volt (1. ábra). **A tanulók döntő többsége rövid távú, néhány hetes mobilitási programokban vett részt.**

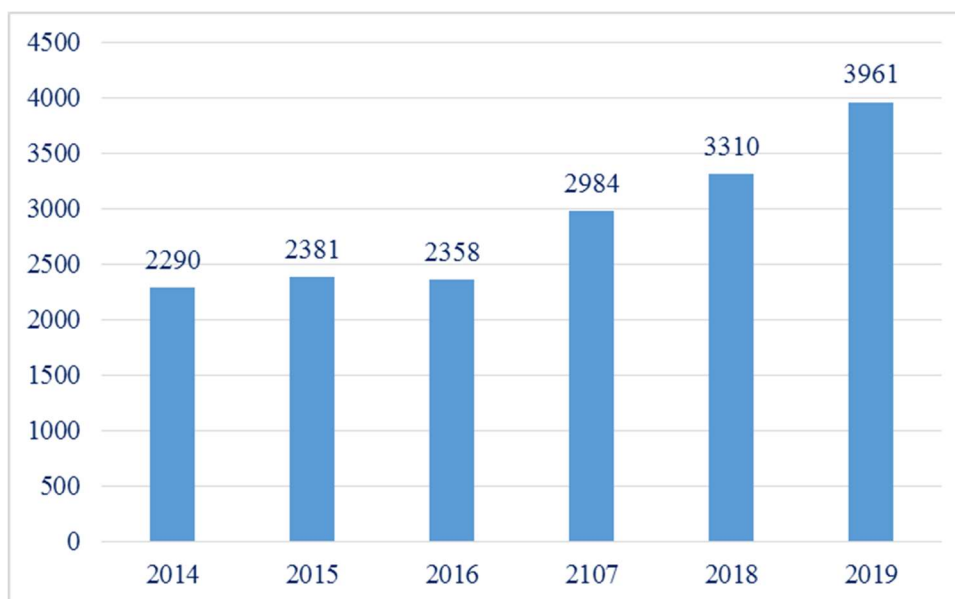
1. ábra: Erasmus+ szakképzési tanulói és munkatársi mobilitás résztvevői és támogatási adatai 2014-2019 között Európában



Forrás: European Commission, 2020a

A hosszú távú mobilitások száma ugyan nőtt 2019-re, de arányuk még mindig alacsony. ErasmusPro **3-12 hónapos mobilitásban összesen 12667 tanuló vett részt, ez a szakképzési tanulók teljes mobilitásának csak 7,5%-át tette ki** (European Commission 2020a). Magyarországon is folyamatosan – a 2014. évi 2290 főről 2019-re 3961 főre – nőtt a szakképzési tanulói mobilitásban résztvevők száma a (2. ábra).

2. ábra: Erasmus+ szakképzési tanulói mobilitásban részt vevő magyar tanulók száma 2014-2019 között



Forrás: Tempus Közalapítvány, 2015-2020

A hosszú távú mobilitásban részt vevő tanulók száma Magyarországon is nagyon alacsony. 2016 és 2019 között összesen 20 intézmény valósított meg ErasmusPro hosszú távú mobilitást, ebből 16 szakképző iskola. Néhány kivételtől eltekintve a hosszú távú mobilitásban jellemzően 3-4 tanuló vesz részt egy szakképző iskolából.

A Tempus Közalapítvány adatai alapján 2016 és 2018 között összesen 454 szakképzési (ebből 320 fő tanuló szerződéses) vagy frissen végzett tanuló vett részt hosszú távú mobilitási programban. A mobilitások átlagos hossza 4 hónap, a tanulók átlagéletkora 18 év. A 2019-es pályázati évben 18 projektben 207 tanuló hosszú távú mobilitására nyertek forrást a pályázó intézmények.

Milyen tényezők támogatják, illetve akadályozzák a hosszú távú mobilitást?

A szakképzés területén a szektor jellegéből adódóan is nehezebb megvalósítani a tanulói mobilitást. Míg a felsősoktatás területén sokkal jelentősebb a nemzetköziesítés, addig a szakképzés erősen nemzeti ügy, nem működik kreditrendszer, és országonként jelentős eltérések vannak a szakmai oktatás struktúrájában, intézménytípusaiban, időtartamában, tanterveiben, szervezési módjában és finanszírozásában.

A hosszú távú mobilitást támogató és akadályozó tényezők feltárására a Cedefop 2019 januárjában indított kutatást (Cedefop, 2021). A felmérésben a hosszú távú mobilitást az Európai Bizottság közleményében definiáltak szerint értelmezték (European Commission, 2016). Ennek megfelelően **a Cedefop kutatása a 6-12 hónapig tartó olyan vállalati helyszíni gyakorlati képzésre irányuló mobilitásokra fókuszált**, amelyben kifejezetten a tanuló szerződéses/munka szerződéses (apprenticeship) tanulók, valamint frissen végzettek vettek részt.

A felmérésbe 6 országot (Dánia, Írország, Franciaország, Hollandia, Ausztria, Magyarország) 3 projektet (**Apprentices in motion project; Euro apprenticeship pilot projects; Travel to farm project**), illetve európai szintű társadalmi partnereket vonták be. A felmérésben a hosszú távú mobilitás helyzetét több szinten és fókuszról – tanulók, szülők, munkahelyek, iskolák, társadalmi partnerek oldaláról – vizsgálták.

Az elemzések azt mutatják, hogy a **gazdasági tényezők** közül leginkább a duális képzőhelyek (vállalatok) mérete és képzési kapacitása, valamint az adott szektorban fennálló készséghiány van jelentős befolyással a hosszú távú mobilitásban való részvételre. Szintén meghatározó a vállalatok mobilitásról való gondolkodásmódja is. Sok esetben nem látják világosan a mobilitás hasznát, ugyanakkor félnek annak munkaerő-elszívó és termelőkapacitás-csökkentő hatásától.

A szakképzési rendszer szintjén a képzési struktúra, a tanulók státusza, a tanulók és vállalatok közötti kötetelmek, az iskolai és vállalati képzés aránya és a tantervek típusai befolyásolják leginkább a hosszú távú mobilitást. A duális szakképzésben tanulók külföldi gyakorlata a tanulószerveződéses/munkaszerződéses kötetelmek miatt sokkal összetettebb és nagyobb kihívást jelent, mint az iskolai szakképzésben résztvevő tanulók vagy a felsőoktatási hallgatók mobilitása.

A legnagyobb problémát az okozza, hogy a tanulók jellemzően munkaszerződést kötnek a vállalattal, és ezzel a tanuló munkavállalói státuszba kerül, munkabért kap, és foglalkoztatására a munkajogi jogszabályok vonatkoznak. Ebből **a kötelemből adódóan a vállalatok jellemzően nem támogatják a tanulók hosszú távú mobilitását**, mert az munkaerő- és költségkiesést jelent számukra. A helyzet jogilag is nehéz kezelhető, mivel a tanulók státuszára és foglalkoztatására vonatkozó szabályozásban, illetve a tanulók juttatásai/munkabére között is jelentős eltérések vannak az egyes országokban (Cedefop, 2021).

2020 szeptemberétől Magyarországon is a korábbi tanulószerveződéses rendszert felváltó szakképzési munkaszerződés keretében, duális képzésben zajlik a szakmajegyzék szerinti szakmai oktatás. A szakképzési munkaszerződéssel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a duális képzőhely között munkaviszony jön létre. A tanulók munkabért kapnak, és megilletik őket mindazok a jogok, amelyeket az érdekvédelem tekintetében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményei tekintetében a munkavédelemről szóló 1993. évi XCII törvény és végrehajtási rendeletei biztosítanak a munkavállaló részére¹. A szakképzési munkaszerződés nem szüneteltethető, így bizonyosan gátolja a tanulók mobilitási (különösen hosszú távú) programokban való részvételét. Azoknál a duális képzőknél nem jelent ez problémát, akik külföldi telephellyel (is) rendelkeznek, és a vállalatcsoporton belül szervezik a tanulók külföldi gyakorlatát.

A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény nem tartalmazott szabályozást a mobilitásra vonatkozóan, így nem tiltotta, de nem is támogatta a szakmai gyakorlat külföldön történő teljesítését.

¹ E rendelkezések alkalmazásában munkavállalón a tanulót, munkáltatón a szakképző intézményt, illetve a duális képzőhelyet kell érteni.

A 2020-tól hatályos 2019. évi LXXX. szakképzési törvény 76. § (1) bekezdése rögzíti, hogy „ha a szakmai oktatás célját szolgálja, a szakirányú oktatás teljesíthető külföldön is, amelynek időtartama nem haladhatja meg a szakirányú oktatás időtartamának egynegyedét”. A szakirányú oktatás a 3 éves szakképző iskolai képzésben kettő, az 5 éves technikumi képzésben három tanév. Ez azt jelenti, hogy szakképzésben tanulók esetében a hosszú távú mobilitás nem lehet hosszabb, mint 6, illetve 9 hónap. Ennél hosszabb idejű mobilitásban csak végzést követően, frissen végzettként tudnak részt venni a fiatalok. Ez a szabályozás azonban lehetővé teszi, hogy a külföldön teljesített szakmai gyakorlat teljes egészében beszámítható legyen a hazai tantervbe.

Releváns kérdés, hogy a **képzésnek melyik szakasza a legalkalmasabb a hosszú távú mobilitás megvalósítására**. A képzésük elején járó 15/16 éves tanulók szakmailag, nyelvileg és mentálisan még nem elég felkészültek a hosszú távú mobilitásban való részvételre. Eredményesebb a mobilitás, ha a tanulók a képzés második felében mennek mobilitásra, illetve a frissen végzett tanulók esetében kínálkozik a legrugalmasabb lehetőség a hosszú távú mobilitás megszervezésére. Szintén érdemes figyelembe venni, hogy **a rövid távú mobilitásban való részvétel elősegíti a hosszú távú mobilitás eredményességét**.

A tantervek összehasonlíthatóságát és a külföldön szerzett tanulási eredmények értékelését és beszámítását egyértelműen támogatják a **tanulási eredmény alapú tantervek**, amelyek nem ismeretekre, hanem munkatevékenységekre és azok ellátásához szükséges kompetenciákra tagolják a képzési folyamatot. Az ilyen tantervek rugalmasabbak és jobban igazíthatók a vállalati igényekhez (Cedefop 2021).

Magyarországon 2020-tól a szakmajegyzékben szereplő szakmák kimenetszabályozásúak lettek. Ez jelentős szemléletbeli, illetve tartalmi és módszertani változást is jelent. A szakmák képzési és kimeneti követelményei (KKK) nem azt határozzák meg, hogy mit milyen sorrendben kell tanítani, hanem a minden tanulótól elvárható eredményre (kimeneti követelményekre) helyezik a hangsúlyt. A kimeneti követelmények tanulási eredmény alapú szemléletben vannak meghatározva.

A tanulási eredmények egy adott szakterület eredményes és autonóm műveléséhez szükséges kimeneti követelményeket határozzák meg. Arra vonatkozó megállapítások, elvárások (követelmények), hogy a tanuló a szakmai oktatásnak vagy annak egy szakaszának (beleértve a mobilitási időszakot is) az elvégzésével

- milyen (szakmai) feladatok/tevékenységek ellátására lesz képes,
- ezeket a feladatokat/tevékenységeket milyen önállósági és felelősségi szinten képes ellátni,
- ezeknek a feladatoknak/tevékenységeknek az eredményes és hatékony ellátásához milyen szintű és összetettségű tudással rendelkezik,
- milyen – az eredményes munkavégzéshez szükséges – attitűdök jellemzik.

A tanulási eredmény alapú tanterv alapján a küldő és fogadó vállalat igényei és képzési lehetőségei sokkal inkább összehangolhatóak. A külföldi gyakorlat célja egyértelműbbé, a tanuló

teljesítményének értékelése megbízhatóbbá, a tanulási eredmények elismerése és a hazai tantervbe történő beszámítása könnyebbé válhat. A mobilitás munkaprogramját, a tanulási eredmények értékelési formáit, valamint a hazai tantervbe történő beszámítás lehetőségeit a küldő és a fogadó intézménynek közösen kell meghatározni. A küldő vállalatnak előnyt jelenthet, ha **olyan munkatevékenységeket, technológiákat tanul külföldön a tanuló, amelyre az adott vállalatnál vagy hazai környezetben nincs lehetőség.**

A **gyakorlati megvalósítást** befolyásolja, hogy a hosszú távú mobilitás hogyan jelenik meg a stratégiai dokumentumokban és a szakpolitikai diskurzusban. A vizsgálatba vont országok közül **csak Franciaországban élvez szakpolitikai prioritás a hosszú távú mobilitás.** Még Dániáról sem mondható ez el, ahol már 1992 óta működik a szakképzésben tanulók külföldi mobilitása, és saját nemzeti forrásokat is mozgósítanak ennek támogatására. Hiányoznak az olyan stratégiák vagy jogszabályok, amelyek legalább keretszabályozás szintjén támogatnák a szakképzési tanulói mobilitás megvalósítását (Cedefop, 2021).

Magyarországon sincs erős és egyértelmű kommunikációja a tanulói mobilitásnak. Bár évről évre nő a pályázó intézmények és a nyertes pályázatok és ezzel a kiutazó tanulók száma, a mobilitás a pályázó szakképző intézmények ügye, nincs beágyazódva a magyar szakképzési rendszerbe. Ezen a területen előrelépést jelenthet, hogy a 2019 márciusában elfogadott Szakképzés 4.0 Stratégiában már explicit célként jelenik meg a szakképzésben tanuló magyar diákok mobilitásának növelése.

A vállalatoknak és a szakképző intézményeknek is több támogatásra, az előnyök világossá tételére, a mobilitás vonzóvá tételére, a mobilitás előkészítésére és megszervezésére vonatkozó **gyakorlati útmutatókra** van szükségük. Szintén elengedhetetlen **a mobilitások szervezéséhez szükséges humán erőforrás biztosítása.**

Ajánlások a szakpolitikai döntéshozatalhoz

A felmérés nemcsak helyzetelemzést nyújt a hosszú távú mobilitásról, valamint elemzi a támogató és akadályozó tényezőket, hanem a kutatás eredményeire alapozva részletes rövid-, valamint közép- és hosszú távú javaslatokat is megfogalmaz az akadályok csökkentését célzó szakpolitikai döntésekhez (Cedefop, 2021a).

A problémák kezelése komplex megközelítést igényel, és amíg a tagországok nem tekintik stratégiai kérdésnek a mobilitást, és nem tesznek az akadályozó tényezők felszámolásáért és/vagy csökkentéséért, addig az európai kezdeményezések és támogatások sem tudnak eredményesen hasznosulni.

A **rövid távú ajánlások** között – sok más mellett – az alábbiak szerepelnek:

- A hosszú távú mobilitást a tanulmányi időszak végén vagy a képzés befejezését követően érdemes szervezni, úgy, hogy a tanulmányi időszak alatt a tanulók vegyenek részt rövid távú külföldi mobilitásban.

- A felsőoktatási mobilitási ablak mintájára érdemes a szakképzési tantervekben is meghatározni olyan időszakokat (figyelembe véve az adott ágazat jellemzőit, pl. szezonális), amely a leginkább alkalmas a mobilitásra.
- A vállalati mobilitási gyakorlat olyan készségek megszerzésére, technológiák megismerésére, tapasztalatok megszerzésére irányuljon, amely értékes a küldő vállalat részére, és támogatja a szakmai innovációt.
- Növelni kell a szakképző intézmények és a vállalatok mobilitás szervezési kapacitását, és biztosítani kell az ehhez szükséges humán erőforrást. (Cedefop, 2021a)

A közép- és hosszú távú beavatkozási ajánlások – többek között – az alábbiak:

- Tényekre alapozottan kell bemutatni, hogy milyen hosszú távú előnyei vannak a mobilitásnak a küldő vállalat számára, és növelni kell a vállalatok tudatosságát és elkötelezettségét a mobilitások támogatásában.
- Bónuszokkal, pénzügyi ösztönzőkkel kell a külföldi gyakorlaton részt vevő fiatalokat motiválni, hogy a mobilitási időszak után visszatérjenek a küldő országba.
- Szükséges, hogy a hosszú távú mobilitás részét képezze ágazati stratégiáknak, vagy szülessenek ágazatspecifikus intézkedések a mobilitás támogatására, ezzel is erősítve az ágazat vonzerejét és nemzetköziesítését.
- Mobilitási coachok képzése és alkalmazása a szakképző intézményeknél és vállalatoknál, akik az érdekeltekkel együttműködve segítik a mobilitás eredményes megszervezését, valamint az adminisztratív és költségterhek csökkentését. (Cedefop, 2021a)

Befejezés

A hosszú távú mobilitásra mint hosszú távú szakpolitikai stratégia részeként megvalósítandó lehetőségre, és nem mint önálló célkitűzésre érdemes tekinteni. A megvalósításra irányuló erőfeszítéseket és intézkedéseket elsősorban nemzeti szinten, az érintettek (tanulók, szakképző intézmények, vállalatok, társadalmi partnerek, szakpolitikai döntéshozók) együttműködésével kell meghozni, az európai uniós ösztönzők és eszközök támogatásával. Az eredmények eléréséhez fokozatos, de szisztematikus változásokat megvalósító, lépésről lépésre történő előrehaladásra van szükség. A cselekvési terv meghatározáshoz értékes információkat és megfontolásra érdemes javaslatokat nyújt a bemutatott Cedefop kutatás.

Felhasznált irodalom

- ⇒ Cedefop (2021): Enablers and disablers of cross-border long-term apprentice mobility. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3089>
- ⇒ Cedefop (2021a): Cross-boarder long-term apprentice mobility. Making it work: suggestions for national policy-makers. https://www.cedefop.europa.eu/files/4202_en.pdf
- ⇒ Cedefop (2018): Apprenticeship schemes in European countries. A cross-nation overview. https://www.cedefop.europa.eu/files/4166_en.pdf
- ⇒ European Commission (2021): Erasmus+ Programme Guide. https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-09/2021-erasmusplus-programme-guide_v3_en.pdf
- ⇒ European Commission 2020: Communication on achieving the European Education Area by 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625&from=EN>
- ⇒ European Commission (2020a): Erasmus+ Annual Report 2019. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30af2b54-3f4d-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>
- ⇒ European Commission (2017): Combined evaluation of Erasmus+ and predecessor programmes. <https://ec.europa.eu/assets/eac/erasmus-plus/eval/icf-volume1-main-report.pdf>
- ⇒ European Commission (2016): Investing in Europe's youth. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0940&from=EN>
- ⇒ Tempus Közalapítvány (2015-2020): Éves jelentés a Tempus Közalapítvány tevékenységéről. <https://tka.hu/kiadvanyok/8/kategoria/eves-jelentesek>
- ⇒ 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900080.tv>