

ható meg e változók között. A szakközépiskolákban is ugyanez a trend körvonalazódik, amely szerint az Országos kompetenciamérés matematika eredményei erősebb összefüggést mutatnak a közép szintű matematika érettségi eredményeivel, mint az intézményi átlageredményekkel, a magyar nyelv és irodalom esetében azonban ez fordítva igaz. Ennek magyarázata véleményünk szerint az, hogy a kompetenciamérés olvasás-szövegértés része nem a magyar nyelv és irodalom tárgyi tudás mérésére irányul, hanem a tanulók tanulásához szükséges egyik fontos kognitív kompetenciájára, így érthető, hogy az össztanulmányi teljesítménnyel mutat szorosabb összefüggést.

7. táblázat: A középszintű intézményi matematika és magyar érettségi átlagok eredményének összefüggése a kompetenciamérés eredményeivel

	Gimnáziumi képzés		Szakközépiskolai képzés	
	olvasás-szövegértés	matematika	olvasás-szövegértés	matematika
R	0,740	0,851	0,551	0,707
p	0,000	0,000	0,000	0,000
N	500	498	476	476

Forrás: 2012. május–júniusi érettségi adatbázis, saját számítások.

Összegzés

Kutatásunk eddigi szakaszában az érettségi adatokat mint az iskolai eredményesség lehetséges indikátorait vizsgáltuk. Hipotézisünk szerint az emelt szintű vizsgák intézményi aránya, valamint az érettségi átlageredmények, mind emelt, mind pedig közép szinten az iskolai eredményesség meghatározásának indikátorai lehetnek. Ezt igazolják a fenti mutatók részletesebb vizsgálatai, egymással való összefüggései, illetve az Országos kompetenciamérés eredményeivel való összevetésének eredményei.

Kutatásunk következő lépéseként kísérletet teszünk az érettségi eredmények különböző, az eredményességet meghatározó háttérváltozókkal történő összevetésére, keresve ezzel az iskolai eredményességre ható egyéb tényezőket.

Ercsei Kálmán & Nikitscher Péter

Út a fennmaradáshoz: egy szociális szövetkezet képzési tevékenysége

Európa-szerte egyre súlyosabb problémát jelent a fokozódó munkanélküliség és a szegénység, ami a gazdasági válság hatására több tagállamban elviselhetetlen mértéket kezd ölteni. Az Európai Unió felismerte, hogy a formális gazdaság képtelen a munkanélküliség visszaszorításához szükséges mennyiségű új munkahely megteremtésére, ezért az atipikus foglalkoztatási formák terjesztését kezdte támogatni. Így került előtérbe a szociális gazdaság fejlesztése, és ennek keretein belül a szociális szövetkezetek létrehozásának népszerűsítése. A szociális szövetkezetek új munkahelyeket teremtenek a munkaerőpiacról kiszorultak számára, és jellemzően a többi szektor által kielégítetlenül hagyott szükségletekre reagálnak.¹

A szociális szövetkezet fogalmának meghatározására számos megközelítés létezik, de minden definíció egyetért abban, hogy a cél, a foglalkoztatáson keresztüli társadalmi in-

¹ Csoba, Frey, G. Fekete, Lévai & Soltész (2007) *Szociális gazdaság kézikönyv*. Bp., Pátria Nyomda Zrt.

tegráció és a támogatásra szoruló személyek, csoportok segítése. Eme kettős küldetés a szövetkezetek tevékenységében is jelentkezik: feladatuk egyrészt a tagok által kitűzött gazdasági célok megvalósítása, másrészt olyan társadalmi célok elérése, amely jóléti, kulturális, szélesebb körben pedig egy adott terület fejlesztését, fejlődését eredményezi.²

A szövetkezetek tevékenysége széles spektrumon mozog, mivel ezzel kapcsolatban nincs megkötés (az sem előírás, hogy szociális irányultságú legyen). Ha mégis szeretnénk lehatárolni tevékenységüket, három csoportot alkothatunk: kulturális, közösségi és életkörülményeket javító szolgáltatásokat nyújtó szövetkezetek.

Magyarországon a szociális szövetkezetek viszonylag rövid múlttal rendelkeznek: jogi szabályozásra 2006-ban került sor, elterjedésük pedig a Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2007–2011-es támogatási programjához kötődik, s elsősorban a hátrányos helyzetű munkavállalók munkaerőpiacra történő (vissza)segítését célozza.

A tágabb értelemben vett szövetkezeti szektor hazánkban igen jelentős súlyt képvisel. A 2006. évi szövetkezeti törvény előkészítéséhez begyűjtött adatok szerint Magyarországon összesen 5300 szövetkezet működik, megközelítőleg 1,8 millió taggal. Legnagyobb arányban a lakásszövetkezetek, a mezőgazdasági és a fogyasztási szövetkezetek vannak, de jelentős számban tevékenykednek ipari szövetkezetek, takarékszövetkezetek és diák-szövetkezetek is. Ezzel szemben a szociális szövetkezetek száma jóval kevesebb. Ennek magyarázata, hogy hazánkban meglehetősen rövid múlttal rendelkeznek és hagyománya sincs igazán az ilyen jellegű társulásnak. Megjelenésük és terjedésük erősen kötődik az Országos Foglalkoztatási Közaalapítványhoz és a TÁMOP 2.4.3.B (Atipikus foglalkoztatási formák támogatása) konstrukció keretében meghirdetett támogatási pályázatokhoz. Alakulásukat jellemzően a meghirdetett támogatási pályázatok és az induláshoz szükséges támogatási összegek elnyerése motiválta, amelynek súlyát jól kifejezi az a tény, hogy az OFA Szövetkezz/2007 kétfordulós pályázata keretében az első fordulóra 444 projektötlet érkezett, a második fordulóra ezek közül 140 került részletes kidolgozásra, de ténylegesen csak azok a szövetkezetek jegyeztették be magukat, akik elnyerték az OFA támogatását.

A kutatás bemutatása³

A kutatás célja a szervezet emberi erőforrásának pillanatnyi állapota valamint a céljai eléréséhez szükséges készségek és szakértelem között meghúzódó különbség (skills gap) vizsgálata, valamint annak feltérképezése, hogy ennek csökkentésére, felszámolására milyen alternatívákat lát az érintett szervezet.

A kutatásomba bevont szövetkezet alapítása szintén egy támogatási programhoz kötődik. Azzal a céllal jött létre, hogy munkát adjon olyan embereknek, akiknek helyzete kilátástalan a munkaerőpiacon. Az alapító tagok hisznek abban, hogy a szociálisan hátrányos helyzetűek is képesek a társadalom hasznos tagjai lenni, ezért a szövetkezet fő feladatának tekinti, hogy példát mutasson azon foglalkoztatók számára, akik különböző okokra hivatkozva kirekesztik őket a munkaerőpiacról. Az alapító tagok magasan kvalifikált, a munkaerőpiacon több lábbon álló szakemberek, jelentős szakmai gyakorlattal rendelke-

2 Magyar Népfőiskolai Társaság (2008) Segély helyett munkát. *Kalauz a szociális szövetkezetekhez.*

3 A kutatás a szerző szakdolgozatához készült. 2013 tavaszán valósult meg, egy Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei község szociális szövetkezetének közreműködésével. A kutatás első fázisában spontán interjúkon, dokumentumelemzésen és online kutatáson keresztül a szövetkezet megismerésére került sor. Ezt követték a strukturált interjúk 7 fő bevonásával.

nek mind a civil, mind a piaci szektor területén. Vállalásuk nem volt más, mint az alapításkor meglévő taglétszámot legalább a duplájára emelni hátrányos helyzetű munkavállalók bevonásával. Céljaik közt szerepelt az is, hogy hosszú távon biztosítsanak megoldást a településen a munkanélküliség visszaszorítására, ezért a szövetkezet alapításánál különösen ügyeltek a fenntarthatóságra: a szövetkezetet egy helyi kézműves mester tudására építették, aki önmaga már nem volt képes lépést tartani a megnövekedő piaci igényekkel. Ezzel a felvevőpiac biztosítottá vált, már csak olyan munkavállalókat kellett találni, akik kellőképpen motiváltak, és képesek hozzájárulni a szövetkezet sikeréhez.

A munkavállalók kiválasztása három körben zajlott. Első körben meghirdetésre került a lehetőség, nem túl szigorú feltételekkel. A második körben állapotfelmérés, tudásszint felmérés és pályaallemassági vizsgálat segítségével, szakemberek, valamint a leendő foglalkoztatók részvételével valósult meg a jelentkezők alapos szűrése, ezzel biztosítva azt, hogy valóban azok kerüljenek a harmadik fordulóra, akik alkalmasak és kellőképpen motiváltak a munkavállalásra. A harmadik körben a munkavállalók képzésére került sor, pályázati forrásból a szövetkezet profiljához illeszkedő OKJ-s végzettség megszerzése volt a cél. A képzéshez kapcsolva a résztvevők fejlesztő tréningeken vettek részt, valamint munkaerő-piaci és pszichoszociális szolgáltatásokban részesültek. Eddig a korig 14 fő jutott el, de belőlük csak 9 fő foglalkoztatását vállalta a szövetkezet. Egyrészt maga a képzés is egyfajta szűrőként funkcionált: az alkalmasak közül is a legjobbak kerültek kiválasztásra, amely növeli a későbbi bevalás esélyét. Másrészt csökkent annak a veszélye, hogy a képzés befejezése után nem áll rendelkezésre megfelelő létszámban és minőségben a szövetkezet munkájához szükséges munkaerő. A képzésben részt vevők előzetes felkészítése arra, hogy csupán 2/3-uk kerülhet a szövetkezetbe, lehetőséget biztosított a motiváltság megfigyelésére (világossá vált, ki mennyit képes tenni azért, hogy munkát kapjon). A másik oldalról felvetődik a kérdés, hogy azok, akik nem kerülnek a szövetkezetbe, hogyan élik meg be nem választásukat. Észreveszik az újonnan szerzett szakma nyújtotta lehetőségeket és igyekeznek kihasználni, vagy kudarcként tekintenek a történetekre és még inkább elidegenednek a munkavállalástól?

Bár a két csapat (alapítók és második körös tagok) szociológiai jellemzői és munkaattitűdje több tekintetben eltér egymástól, mégis képesek egységet alkotni, egy koherens szervezetként fellépni. A munkavégzéssel kapcsolatban a legszembevetőbb eltérés az alapító tagok és az újonnan beléptetettek közt, hogy utóbbiak igénylik az irányítást, az alá-fölrendeltségi viszonyok tisztázottságát, ezzel szemben az alapító tagokra ez egyáltalán nem jellemző, egyenrangú félként tekintenek egymásra, ahol mindig az koordinálja a munkát, aki az adott kérdéskörben a legjártasabb.

A szövetkezet munkaerő-fejlesztő tevékenysége

A kutatás során készített interjúkban kitértem arra, hogy a szövetkezet tagjai milyen készségeket, ismereteket tartanak szükségesnek a megfelelő munkavégzéshez. Az alapító tagok esetén a kérdés inkább arra vonatkozott, mit vettek figyelembe az új tagok kiválasztása és képzése során. Interjúalanyaim egybehangzó véleménye alapján az őszinteség, a megbízhatóság és a becsületesség a leginkább elvárt tulajdonság, úgy vélik, minden más tanulással pótolható. A kapott válaszokból nyilvánvalóvá vált, hogy a szervezetben dolgozók az alábbi tulajdonsággal is rendelkeznek: nyitottság, önállóság, együttműködési készség, csapatszellem és segítőkészség. Mindemellett motiváltak és jó a munkamoráljuk. A szükséges készségek közt a kezűgyesség és a kreativitás került kiemelt helyre.

A szükséges ismereteket illetően egybehangzó véleményen voltak a megkérdezettek: a szövetkezet minden tagja rendelkezik a munkavégzéshez szükséges ismeretekkel. Ezen ismeretek három forrásból származnak:

Korábbi tanulmányok, munkahelyi tapasztalatok: A munkagépek és szerszámok ismeretét valamint a szakmai rutint tartják a korábbi tapasztalataik közül a leginkább hasznosíthatónak. Emellett megjelennek a korábbi tanulmányok és a hobbiból származó ismeretek is. (A lényeg, hogy meglegyenek az alapok, arra már lehet építkezni.)

A projekt részeként megvalósuló képzés: Célrányosan a szövetkezetben végzendő munkára alakították a képzést, így biztosítva azt, hogy a résztvevők megkapjanak minden olyan ismeretet, amire a munkavégzés során szükségük lehet.

A munkavégzés során megtanultak: Itt egyértelműen a rutinszerzés került kiemelésre, a tudás és a készségek oly módon történő csiszolódása, amely könyvekből nem tanulható, kizárólag a munkával töltött idő során fejlődik.

A szövetkezetben tudásbeli hiányosságok több területen jelentkeznek, ám ezek nem olyan jelentősek, hogy veszélyeztetnék a munkavégzést, ugyanakkor kezelésükkel hatékonyabb működésre lenne képes a szövetkezet. Hiányosság jelentkezik egyrészt a második körös tagoknál, akik a szövetkezet által egyedi eljárással készülő termékek gyártását ugyan megtanulták, de újdonságok megalkotására még nem képesek. Saját maguk értékelésekor a szakmai ismeretek, de még inkább a tapasztalatok hiányát emelték ki. Ebből fakadóan szinte mindegyiküknek adódtak már nehézségei. A kézműves mester, akinek tevékenységére épül a szövetkezet, hiányolja önmagából a vezetői készséget, holott tőle várják el a gyártócsoport irányítását. Pozitívum, hogy a szervezetben dolgozók látják a gyenge pontokat, így képesek azokon dolgozni. A hiányosságok pótlásának lehetőségét elsősorban egymás segítségével, a tapasztalatszerzésben és a tapasztalatok megosztásában látják, tehát megoldást a szervezeten belül keresnek, a szövetkezetből kilépés ismeretszerzés céljából egyikükben sem merült fel. A második körös tagok számára új a szakma, az ismeret- és készséghiány mértékét illetően nem lehet különbséget tenni köztük (nincs kimagaslóan jobb vagy rosszabb teljesítményű). A kézműves mester szerint, ha tanulásról van szó, mindenki egyformán lelkes, így ebből sem fakadnak eltérések. A tanulás eredményességét mutatja, hogy az ismeretek és készségek területén a hiányosságok mértéke határozottan csökkent.

A munkaerő-fejlesztés legalapvetőbb módja a képzés. Erre jelen szövetkezet esetében még induláskor sort került. A képzésben részt vevő célcsoport sajátossága az volt, hogy szakmai tudásuk erodálódott és jellemzően küzdöttek valamilyen szocializációs vagy mentális problémával. Ezen problémák kezelése feltétlenül szükséges volt ahhoz, hogy hatékonyan és hosszú távon lehessen őket foglalkoztatni. Éppen ezért a projekt teljes ideje alatt szociális szolgáltatásokat biztosítottak számukra ezen problémák leküzdésére (vagy legalább mérséklésére). A képzés egy 400 órás szakképző tanfolyam keretein belül valósult meg azzal a céllal, hogy felkészítse a résztvevőket a szövetkezetben való munka ellátására. A tanfolyam rész-szakképzés megszerzését tette lehetővé, emellett a digitális írástudás fejlesztésére és háromféle tréningre (pályaorientációs és motivációs tréning, álláskereső technikák, személyiségfejlesztő tréning) került sor. A képzésnek köszönhetően a szövetkezet kilenc jól képzett taggal bővült. Ezzel is magyarázható, hogy jelenleg a humán erőforrás minőségét jónak ítélik meg, és nem látják a működésre veszélyt jelentő hiányosságokat. Szintén ez a magyarázata annak, hogy az alapító tagoknak feltett „Milyen képzésre lenne szüksége munkatársainak?”, valamint a „második körös” tagokhoz intézett „Milyen

képzésre lenne szüksége ahhoz, hogy maximálisan teljesítsen jelenlegi pozíciójában?” kérdésekre elutasító válaszok érkeztek. Sem egymást, sem önmagukat nem küldenék tanfolyamra, amelynek magyarázata kétségtelenül a felkészítő képzés. A második körös tagok válaszainak érdekessége, hogy bár kijelentik, hogy jól felkészültek érzik magukat a munkavégzésre, mégis képesek olyan területet megnevezni, amelyben szívesen fejlődnének. A tanulás helyszínéként azonban a szövetkezetet jelölik meg és nem egy külső szervezetet. A válaszokból egyértelműen kiderül, hogy az egymástól való tanulást tartják a leghatékonyabbnak, mert célirányos, ugyanakkor tudják, hogy a szervezeten belül megvan az a tudás (és hozzá a tanító), aki képes nekik átadni mindazt, amire szükségük van.

A szervezeten belüli tanulásnak több fajtája van. Jelen szövetkezet sikeresen alkalmazza az öntanulást, a „learning by doing” módszert és időnként a szituatív tanulást, ugyanakkor vannak olyan módszerek, melyek nem vagy csak részben hoztak eredményt. Ez utóbbira példa a munkakör-rotáció (olyan program, amely során a dolgozókat a saját pozíciójukhoz hasonló, de más tudást, kompetenciákat is megkívánó munkakörbe helyeznek; a tanulás az új munkakör betöltéséhez szükséges hiányzó ismeretek pótlása által történik).⁴

Kezdetben ugyan voltak próbálkozások, de ez sem idő, sem anyagi szempontból nem volt gazdaságos. Arra azonban elég volt, hogy mindenki értsen egy kicsit minden fázishoz, és szükség esetén egymás helyettesítését meg tudják oldani. Ennek köszönhetően mindenki képes a gyártási folyamatot önállóan végig csinálni, de úgy a legszebb a végeredmény, ha a kialakított rendszer szerint dolgoznak.

Az interjúk alapján a következő helyzet látszik kirajzolódni: a kézműves mester évtizedek során felhalmozott tudása megfelelő alapot jelent a szövetkezetben dolgozók számára a folyamatos tanulásra. Kreativitása és alkotóvágya új technológiák, termékek megalkotásában teljeseedik ki, amelynek elsajátítása állandó tanulást igényel. Munkája iránti lelkesedése inspirálja a körülötte dolgozókat, akik motiváltakká és érdeklődőkké válnak, nemcsak saját munkaterületükön akarnak fejlődni, minden újdonságra nyitottak. A második körös tagokhoz intézett azon kérdéseimre, amelyek a szervezeten belüli tanulásra irányultak, egyértelműen olyan válaszokat kaptam, amelyek arra engednek következtetni, hogy az itt dolgozók nyitottak a tanulás minden formájára, sokat és szívesen tanulnak, mindemellett úgy vélik, van kitől és van mit megtanulni, ezért nem szükséges a szövetkezetet elhagyni új ismeretek megszerzése miatt.

Az általam vizsgált szövetkezet számára egy nyertes pályázat lehetővé tette, hogy tagjait képezze, de ezt követően forrás hiányában, ők is az alternatív módszerek felé fordultak.⁵ Jelen kutatás bizonyítja, hogy ezek a módszerek lehetnek hatékonyak, hiszen a szövetkezet napjainkban is sikeresen működik. Felvetődik ugyanakkor a kérdés, hogy az alternatív módszerek képesek-e a felkészítő képzés nélkül megadni mindazt a tudást, amire a munkavállalónak a szövetkezetben szüksége van? Mivel az általam vizsgált szövetkezetnek a hosszú távú céljai közt szerepel további tagok bevonása, az akkor bekerülők („harmadik” és „negyedik” körösök) esetében – akik sem felkészítő képzésen, sem pedig az azt megelőző kiválasztási folyamaton nem mennek majd keresztül – ez valószínűleg kiderül.

Ádám Eszter

⁴ Filgueiras-Rauch, Maria João (2013) *A munkahelyen való tanulás módszerei*.

⁵ Az OFA által támogatott, a szociális szövetkezetek körében végzett országos kutatás azt mutatja, hogy a szövetkezetek jellemzően nem rendelkeznek formális képzésre fordítható forrásokkal, ezért alternatív módszereket alkalmaznak a munkaerő-állomány minőségének javítására.