



2012. április

KÖZÉPPONTBAN: A TEHETSÉGBARÁT SZAKKÉPZÉS

2012. március 29-én került sor a Szakképzési Kerekasztal idei első rendezvényére, melynek a Krúdy Gyula Szakközépiskola (Tagintézmény) adott otthont. A tanácskozás témájának a tehetségsegítést választottuk, tekintettel az aktuális pályázati teendőkre is.

Eredményes, tehetséges tanulók- és a velük való foglalkozás a Krúdy Gyula Szakközép-iskolában címmel **dr. Baráth Lajosné** igazgató tartotta az első előadást.

A tehetséggondozás az iskolavezetés, a tanárok, szakoktatók, osztályfőnökök, az ifjúságvédelmi felelős, a diákönkormányzatot irányító pedagógus és az iskolapszichológus jó együttműködését igényli. Alapelvként érvényesül a tanulóközpontúság, a képesség- és személyiségfejlesztés, a gyakorlatközpontúság, a differenciált fejlesztés és az esélyegyenlőség, valamint a fokozatosság és folyamatosság elve.

A tehetséggondozásban nagy szerepet kapnak a tanórán kívüli foglalkozások: színjátszó, rajz-és kerámia-szakkörök, társastánc, a közismereti és szakmai versenyekre való felkészítések. Fontos lehetőséget jelentenek a tehetséges tanulók bemutatkozását jelentő kiállítások, alkotói pályázatok is. Az intézmény tehetséggondozási programját segíti az Arany János Kollégiumi Szakiskolai Programban és az Útravaló programban való részvétel.

A Krúdy Gyula Szakközépiskola tehetséges tanulóinak szakmai fejlődését támogatják az intézmény örömdeszen bővülő nemzetközi szakmai kapcsolatai: az elmúlt tanévben 20 diák és tanár vett részt külföldi

gyakorlaton, tanulmányúton, és 5 országból fogadtak szakiskolai tanulókat, tanárokat.

Tolnai József, az Arany János Tehetséggondozó Programiroda vezetője *Esélyek és lehetőségek a tehetséggondozásban* című előadásában elmondta: a Nemzeti Tehetség Program 2009–2010. évi cselekvési programjaiban 2.300 nyertes pályázat valósult meg, több mint 312 ezer diákot összesen 1,5 milliárd forinttal segítettek. A 2011-2012.évi pályázatok prioritásai:

- a tehetségsegítő **hagyományok** őrzése és gazdagítása,
- az **egyenlő hozzáférés** biztosítása a tehetségsegítés területén,
- az értékalapú **társadalmi mobilitás** elősegítése,
- a tehetséges fiatalok **közösségformálásának és társadalmi felelősségének** növelése,
- a tehetségsegítő **személyek és szervezetek** (oktatási-nevelési intézmények) megbecsülése,
- a tehetségtudatos (esélyegyenlőséget célzó tehetségsegítő programok, **jó gyakorlatok elterjesztését** segítő hálózatok) és tehetségbarát társadalom (önkormányzatok, **tehetségsegítő tanácsok**) kialakulásának elősegítése,
- hazai és határon túli magyar tehetségfejlesztő közösségek **nemzeti együttműködésének**; a határon túli felsőoktatási intézmények tehetséges hallgatóinak támogatása,
- a magyar tehetségsegítés eredményeinek az **Európai Unió** tagállamaival és más államokkal való megismertetése.

Tolnai József arra is felhívta a figyelmet, hogy a következő időszakban több mint 60 új pályázat megjelenése várható, a közoktatási intézmények tanulói illetve felsőoktatási intézményi hallgatók és intézmények számára.

Bali Ferencné, a Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítvány elnöke az alapítványi Tehetségpont tevékenységét mutatta be, együttműködési lehetőséget javasolva a TÁMOP-3.4.4/B *Országos tehetségsegítő hálózat létrehozása* c. és a TÁMOP - 3.4.3-11/2 *Iskolai*





tehetséggondozás pályázaton. Bemutatta az alapítvány szakmai kezdeményezését: a *Tehetségbarát szakképzés a dél-alföldön* című programot..

(A rendezvénykrónikát összeállította Tóth Károly)

Tehetségbarát szakképzés a Dél-alföldön

Intézményesített együttműködési modell a tehetség-hasznosulás érdekében

Szakmai vezető: **Dr. Farkas Olga**

A Szakképzési Kerekasztal illetve annak tagja, az alapítvány célja, hogy partnereivel együttműködve csatlakozzon a Magyar Géniuszt Integrált Tehetségszorgató programhoz.

A csatlakozást a **Tehetségbarát szakképzés a Dél-alföldön** című programjával kívánják megvalósítani.

A program arra a **felfogásra** épül, hogy a tehetségnevelésben *együttműködéssel, a többoldalú megerősítéssel* jobb eredményt érhetünk el. Továbbá a személyes tapasztalatok a *civil életben, a gyakorlati-szakmai-pedagógiai munkában, konkrét élethelyzetekben ki-termelődött tudás értékes* és annak megismerése hasznos. Végül a *tehetségbarát pedagógiai kultúra közösségi programokkal előmozdítható és tudományos rendezvényekkel formálható, alakítható.*

1. Az együttműködést, a többoldalú megerősítést, a magas színvonalú szakképzési feladatellátást gyakran hátráltatja, hogy a szakképzésben érintettek, a fenntartók, a kutatóhelyek, az oktatási intézmények, a gyakorlóléhelyek, az iparkamarák, a munkaerőpiac képviselői és más szereplők érdemben nem működnek együtt, hiányzik az intézményesített együttműködés. A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal illetve az

alapítvány által kifejlesztett és megvalósított együttműködési modell szerinti tevékenységek megvalósítása, nemzeti és nemzetközi szinten a jó gyakorlat terjesztése elősegíti a *különböző szakmák tehetségeinek felismerését és gondozását, valamint nagyobb összhangot teremt a tanárképzés, a szakmák oktatása, a gyakorlati képzés, a munkaerő piaci elvárások és a tehetséggondozás között.* Mindezek várható eredménye, hogy a „tehetség-hasznosulás” a társadalomban és a gazdaságban nagyobb mértékű lesz.

2. A személyes tapasztalat és *tudás* gyakran nem hasznosul, elmarad a tehetség hasznosulását segítő tudás megosztásának kínálata, a lehetőségek igénybe vételének szorgalmazása, a tehetségfejlesztésre vonatkozó „mindennapi” tudás hasznosulására való odafigyelés. Általános, hogy a civil szervezetek, iskolai alapítványok, szakoktatók, műhelyvezetők, vállalati szakemberek, szülők nem osztják meg a tehetségnevelésre vonatkozó tapasztalatukat és tudásukat, nem hasznosítják szűkebb és tágabb közösségeik számára.

A tehetségneveléssel kapcsolatos tapasztalat és tudás megosztását, ezáltal annak jobb hasznosítását olyan nyitott, szervezett programok elősegítik, ahol van mód a jó gyakorlatokat megismerni, inspirációt adni és kapni a tehetség gondozására, hasznosulására figyelő, innovációs elemeket integráló kreatív megoldásokról. Mindezek várható eredménye, hogy nő az aktivitás és a közügy, a közélet irányába mozdul a tehetségnevelés.

3. Általános probléma, hogy a *tehetségbarát pedagógiai kultúra nem terjed ki közösségi programok szervezésére.* A szakképzésben közreműködő civil társa-





dalom pedagógiai érzékenysége nem megfelelő a tehetséges tanulók felismerésére, és ebből következően nem történik meg a tehetséggondozás sem. A szüntelenül „izgó-mozgó”, „nyugtalan” gyereket rendetlennek, fegyelmezetlennek vélik, akivel csak a baj van, aki a többiek munkáját hátráltatja. Pedig sokszor egészen másról van szó, az átlag feletti képességek, a tehetség megnyilvánulásáról. A tehetség felismerésének és gondozásának megtanulása, szisztematikus fejlesztése sürgető társadalmi igény a „tehetségbarát” pedagógiai kultúra kialakításában.

4. *Tudományos rendezvények formálják-alakítják a tehetségügyről való gondolkodást, ugyanakkor sok igényes kezdeményezés nem válik valóra, ismeretlenek maradnak a kutatási eredmények és jó elgondolások. Nem valósul meg a tehetségüggyel foglalkozó, motivált szakemberek és szervezetek szándéka: szakmai konferencia megrendezése, az eredmények közzététele. Ennek egyik oka, hogy a költségvetés nélkül, többnyire anyagi támogatás hiányában működő akadémiai munkabizottságoknak nincs pénzük.*

Az MTA SZAB Tehetségfejlesztés- Minőségbiztosítás Munkabizottsága közreműködésével, a szakképzés és tehetség témájú konferenciaszervezéssel, az elhangzott előadások széles körű megismerésével alakul, formálódik a korszerű tehetséggondozás szemlélete a szakképzésben. A szakmai fórum inspirációt nyújt a kutatási eredmények megismeréséhez és hasznosításához a társadalomban és a gazdaságban. Elméleti és gyakorlati eredmények várhatók.

Megvalósulási formák:

„**Én így gondozom a tehetséget**”. Kutatás „**Tehetség kávéház**” működtetése. Mit tanultam/tanulhatok másoktól.

„**Ki tud többet szakmája szépségéről**” vetélkedő elsősorban a felsőfokú szakképzésben tanuló fiatalok körében,

Konferencia. Kutatási eredmények, új tehetséggondozó program bemutatása,

Együttműködő partnereink:

- SZTE Szakképzési Továbbképzési és Távoktatási Központ
- MTA SZAB Tehetségfejlesztési- Minőségbiztosítási Munkabizottság
- „Kompetencia” Gazdaság szervezési és Humán erőforrás Fejlesztési Klaszter
- MTA Szegedi Akadémiai Bizottság Állampolgári Kompetenciák Munkabizottság

Tanuljunk másoktól

A biztonság és egészség, mint érték – egy kutatás tükrében

„A biztonság és egészség olyan érték, amelyért valamennyi jelenlegi és potenciális munkavállaló mag is felelős” – vallják azok a szakemberek, akik a Szakképzési Kerekasztal közreműködésével a közelmúltban egy kutatást végeztek különféle FSZ, BSc és MSc szakon tanuló felsőoktatási hallgatók körében.

A kérdőíves kikérdezésben 300 fő vett részt – az OMFB támogatásának köszönhetően. A kérdések





egy része az egészségfejlesztéssel kapcsolatos vélemények összegyűjtését célozta.

Néhány megállapítás a kutatási beszámolóból.

Megállapítható, hogy a hallgatók *egyetértenek* azzal, hogy a munkáltatók kötelesek felmérni a munkavállalók egészségét és biztonságát fenyegető kockázatokat, és intézkedni ezek kezeléséről (90,3 %), a belső munkahelyeknek szellőzéssel, világítással, páratartalommal és mérettel kell rendelkezniük (94 %), a munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységben való részvétel önkéntes (48 %), a munkavállalóknak aktívan részt kell venniük a munkahelyi egészségfejlesztési programokban (61 %), a munkáltatótól elvárható követelmény, hogy az egészséges életmódot ösztönözze (68 %), az iskolának szerepet kell vállalni a biztonsággal kapcsolatos képességek elsajátításában (88,3 %), minden munkavállaló saját felelőssége a munkahelyi kockázatok felismerése és a biztonságosabb lehetőségek választása (49 %), minden felnőttnek rendelkeznie kell az elsősegély nyújtásának képességével (89,3 %), a munkahelyen a stresszt minimálisra kell csökkenteni (83,7 %), az egészséges táplálkozás hozzájárul a jó munkahelyi közérzethez (75 %), a munkahelyi stressz megelőzésének egyik lépése a megfelelő kockázattértékelés (58 %), a munkavédelemben a megelőzésre kell helyezni a hangsúlyt (90 %), az egészség és az életminőség kölcsönösen összefüggenek (86,3 %). A hallgatók nagyarányú egyetértéséből arra lehet következtetni, hogy nevezett elemek nagy valószínűséggel benne vannak a hallgatók értékrendjében.

Ugyanakkor a hallgatók *nem értenek egyet* azzal, hogy a munkavállaló egészségéhez nincs köze a munkáltatónak (72 %), a munkavédelmi oktatás csak időpazarlás, hiszen minden munkavállaló önmagáért felelős (79,3 %). A válaszokból arra lehet következtetni, hogy nagy valószínűséggel azok ellentétes tartalma szerepel a megkérdezettek értékrendjében.

A hallgatók az egészséges életmód összetevőiből elsősorban a testedzést, másodsorban a táplálkozást, harmadsorban a pihenést részesítik előnyben.

Figyelmükbe ajánljuk:

Megjelent a Szaktudósító (A szak- és felnőttképzés és aktuális hírei) c. folyóirat 2012/ 2. száma.

A változások az új szakképzési törvény alapján című cikk az alábbi kérdésekre ad választ. Az Országos Képzési Jegyzékben milyen változásokat indukál az új törvény, milyen formai és tartalmi változások jellemzik a szakmai és vizsgakövetelményeket? Hogyan működnek az új megyei fejlesztési és képzési bizottságok? Milyen változtatások jelennek meg a szakmai vizsgáztatásban?

A kiadványban olvashatunk „Az uniós projektek rendszerszintű ellenőrzései a 2007-2013 időszakra II.”

többek között arról, hogy melyek a kedvezményezettek jogai és kötelezettségei, illetve hogy mit kell ellenőriznie az irányító hatóságnak.

Reinhardtne Barkóczy Emese átfogó tanulmányban mutatja be „Az élethosszig tartó tanulást Magyarországon” – hangsúlyozva, hogy a magyar felnőtt társadalom tanulási aktivitása rendkívül alacsony, elmarad az európai átlagtól.

Végezetül a duális rendszerű felsőfokú képzésben rejlő lehetőségekről olvashatunk. A szerző hangsúlyozza, hogy a felsőoktatási intézmények szakképzési programjainak hatékonyabbá tételére vannak működőképes megoldások, ezek egyike a gyakorlatorientált felsőfokú duális szakképzés megvalósítása, amely több évtizedes múltjával, elért sikereivel bizonyította létjogosultságát Németországban.





Húszezer gyakorlati helyre van szükség a szakképzésben

Jelenleg kilencezer szervezet fogad szakképzésben tanuló diákokat gyakorlatra, a terv azonban az, hogy számuk húszezerre emelkedjen - mondta el dr. Henczi Lajos felnőttképzési szakértő, a Budapesti Gazdasági Főiskola docense a Raabe Kiadó április 4-én tartott konferenciáján. Az eseményt az Országgyűlés által 2011. november 9-én elfogadott új szakképzési törvény hatásairól tartották a törvényből adódó aktuális feladatokat középpontba állítva.

Dr. Henczi Lajos előadásában a foglalkoztatás és a szakképzés kapcsolatáról, a tendenciákról és a hazai realitásról számolt be. Hangsúlyozta: cél a gyakorlatorientált képzés kialakítása minden szinten, a szakképzettség, illetve a képzés képviselői és a munka világa közti kommunikáció javítása. Hozzátette: a legnagyobb probléma az, hogy a képző intézmények és a munkaadók igényei között hatalmas különbségek vannak, "nagyon kicsi a közös halmaz". A felnőttképzési szakember kiemelte, hogy szerinte is szükség van új szabályrendszerre többek között azért, mert a hosszú iskoláztatás hagyománya már a múlté, a képzési igények sokrétűbbek, mint korábban, és egyre több a tanulási nehézséggel küzdő felnőtt - egy friss felmérés szerint Európában 10-15 százalék az arányuk. "Egyre inkább erősödik a gyakorlatorientáció, az ismeretek helyett fontosabbak a kompetenciák, és a tudás is új értelmezést kapott: ma már nem okos szakemberre van szükség, hanem arra, aki, használni is tudja, amit megtanult" - mondta Henczi Lajos. Előadása zárásaként összegezte az új törvény hazai szakképzést érintő változásait. A legfontosabb módosítás, hogy 50 százalékra, 460 órára nő a szakképzés gyakorlati óráinak száma, a nyári gyakorlat 200 órája pedig 300-ra emelkedik. A tanulószerveződések megerősödnek, míg az együttműködési megállapodások 50 százalékról 40-ra szűkülnek. Nagy hangsúlyt fektet a duális képzés kialakítására, azaz a kihegyezett gyakorlati helyek számának gyarapítására. Fontos cél a képzési hajlandóság növelése is: je-

lenleg 9 ezer szervezet fogad hallgatókat, a terv, hogy 20 ezerre emelkedjen a számuk. A modulvizsgát komplex szakmai vizsga váltja fel, a központi programok helyett szakképzési kerettantervek készülnek, a tanuló pénzbeli juttatása pedig nem lesz fizethető ki készpénzben. Henczi Lajos az új szakképzési törvény egyik legjelentősebb változásaként említette, hogy a felsőoktatási intézmények nem szerepelnek a szakképzés intézményei között.

Dr. Szilágyi János, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) képzési igazgatója egy 2009-ben készült statisztikára hivatkozva elmondta: fontos a szakképzés erősítése, ugyanis 2009-ben a szakmunkások "csupán" 25 százaléka volt munkanélküli, míg a nyolc osztálynál alacsonyabb végzettségűek esetében 75 százalékuknak nem volt állása. "Az MKIK szakmai fejlesztő munkája eredményeként a szakmai záróvizsga maximum kétnapos lesz, és négy vizsgafeladatból fog állni. Szakképzéseként maximum hat modul lehetséges, melyek tartalmában nem lesznek átfedések" - hangsúlyozta az igazgató. Hozzátette: a teljes képzési idő három évében összesen 3552 óra szerepel, melyből 2593 az elméleti és gyakorlati, 959 pedig a közismereti órák száma. Az OKJ felülvizsgálatának köszönhetően az eddigi 429 alap szakképzés helyett 2013 szeptemberétől várhatóan körülbelül 250 lesz, kialakul a nyolc osztályra épülő hároméves szakmunkásképzés, illetve létrejön az ágazati szakközépiskolák - összesen 39 - rendszere. A képzési igazgató kiemelte: az MKIK készít egy úgynevezett "oktatási salátatörvényt", mely a kamara javaslatait, illetve a fórumon résztvevők véleményeit fogja tartalmazni, és ezt továbbítják a Nemzeti Erőforrás Minisztériumnak is.

(www.edupress.hu) 2012. 04.05.





Várható a szakképzési törvény újabb módosítása

Szeptember elsejétől a kilencedik évfolyamon is lehetne majd tanulószereződést kötni, ezzel kiterjesztve a gyakorlati képzést a szakiskolákban – Matolcsy György benyújtotta a kormánynak javaslatát

Az általános indoklás szerint a nemzetgazdasági miniszter által jegyzett törvényjavaslat célja, hogy közép- és hosszú távon javuljon a foglalkoztathatóság.

A megfogalmazott módosítások szerint a szakiskolai képzésben kiterjesztik a duális képzést azáltal, hogy már a kilencedik évfolyamtól lehet tanulószereződést kötni gyakorlati képzésre, emellett lehetővé válik az is, hogy a gyakorlati képzés egy részét iskolai tanműhelyen kívül szervezzék az intézmények.

A törvényjavaslatban szereplő módosítás megváltoztatja a szakiskolai képzésben a kerettantervek minimális közismereti tartalomarányára - 33 százalék - vonatkozó rendelkezést, így a jövőben nem minimális, hanem maximális közismereti arányt határoznak meg.

Kilencedik évfolyamon csak olyan vállalati tanműhelyben lehet tanulószereződést kötni, amely kizárólag gyakorlati képzési célt szolgál. A jelenleg hatályos törvény csak korlátozottan, tanulóelőszereződés formájában, a kilencedik évfolyam gyakorlati képzési idejének 10 százalékára vonatkozóan engedi meg az iskolai tanműhelyen kívüli gyakorlati képzést.

Módosulhat a szintvizsga megszervezése is: a

jövőben a tanulószereződés megkötésének már nem lenne feltétele a szintvizsga letétele.

A törvényjavaslat értelmében módosul a tanulószereződés megkötésére vonatkozó azon rendelkezés is, amely jelenleg iskolatípusonként és szakmai előtanulmányok szerint határozza meg, hogy a szakiskolai és a szakközépiskolai tanuló mely szakképzési évfolyamtól kezdődően köthet tanulószereződést.

A törvényjavaslat szerint a jövőben egységesen az első szakképzési évfolyamtól köthet minden szakképző iskolai tanuló tanulószereződést.

A módosuló szabályokkal összhangban kiegészülnek a törvény felhatalmazó rendelkezései, amely alapján nemcsak a gyakorlati képzés folytatására jogosult szervezetek nyilvántartásának részletes szabályait határozhatja meg rendeletben a kormány, hanem azokat a részletes feltételeket is, amelyek alapján tanműhelyként nyilvántartásba lehet venni egy-egy szervezetet.

Forrás: Stop internetes portál 2012. április 13.

