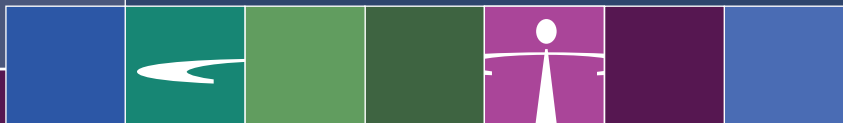


SZAKÉRTŐI
TANULMÁNYUTAK

Útinapló

2012



HOPPÁ

Disszeminációs füzetek 38.

Impresszum

Szerkesztette: Jenei János és Kármán Tímea

Kiadványszerkesztő: Vilimi Kata

Kiadja: Tempus Közalapítvány, 2012

A kiadásért felel: Tordai Péter, igazgató

Nyomdai kivitelezés: Komáromi Nyomda és Kiadó Kft.

ISBN 978-615-5319-00-6

A kiadványban az egyes projektek résztvevőinek képeit is felhasználtuk. Borítókép: www.sxc.hu, www.flickr.com »
Creative Commons

Kiadványunk megjelenését az Emberi Erőforrás Minisztérium és az Európai Bizottság támogatta.

A kiadványban megjelentek nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.

Tempus Közalapítvány

1093 Budapest, Lónyay u. 31.

Postacím: 1438 Budapest 70, Pf. 508.

Infóvonal: (061) 237 1320

E-mail: info@tpf.hu

Internet: www.tka.hu



Tartalomjegyzék

5 BEVEZETŐ

10 OKTATÁS ÉS KÉPZÉS 2020

1. stratégiai célkitűzés:

AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS ÉS A MOBILITÁS MEGVALÓSÍTÁSA

„...előrelépésre van szükség az egész életen át tartó tanulás stratégiáinak végrehajtásában, valamint az európai képesítési keretrendszerhez kötődő nemzeti képesítési keretrendszerek és a rugalmasabb tanulási lehetőségek fejlesztése terén.”

- 10 Az ír képesítési keretrendszer a gyakorlatban | Szlamka Erzsébet
- 12 Az egész életen át tartó pályatanácsadás rendszere Litvániában | Hajdú Endre

OKTATÁS ÉS KÉPZÉS 2020

15 2. stratégiai célkitűzés:

AZ OKTATÁS ÉS A KÉPZÉS MINŐSÉGÉNEK ÉS HATÉKONYSÁGÁNAK JAVÍTÁSA

„... minden polgárnak lehetőséget kell biztosítani a kulcskompetenciák megszerzésére, valamint az oktatás és képzés minden szintjét vonzóbbá és hatékonyabbá kell tenni.”

- 15 Versengés helyett összefogás – a Järfälla modell | Molnár Péter
- 18 Vállalkozásfejlesztés Észak-Olaszországban | Münnich Zsófia
- 21 Tudatossággal egy zöldebb világért | Bertalan Nikolett

OKTATÁS ÉS KÉPZÉS 2020

25 3. stratégiai célkitűzés:

A MÉLTÁNYOSSÁG, A TÁRSADALMI KOHÉZIÓ ÉS AZ AKTÍV POLGÁRI SZEREP- VÁLLALÁS ELŐMOZDÍTÁSA

„...az oktatásnak és képzésnek minden polgárt képessé kell tennie arra, hogy megszerezze és fejlessze a foglalkoztathatóságához szükséges kompetenciákat és készségeket, valamint elő kell segítenie a további tanulást, az aktív polgári szerepvállalást és a kultúrák közötti párbeszédet. Az oktatás terén jelentkező hátrányokat magas színvonalú befogadó és kisgyermekkorú oktatással kell kiküszöbölni.”

- 25 Az utolsó esély – portugál fiatalok fél lábbal az oktatásban | Gupcsó Tímea
- 28 Sajátos nevelési igényű tanulók befogadásának elősegítése a szakoktatásban és a szakképzésben | Kordosné Tauszig Judit
- 32 Variációk az integrációra | Virág Tünde

OKTATÁS ÉS KÉPZÉS 2020

36 4. stratégiai célkitűzés:

AZ INNOVÁCIÓ ÉS A KREATIVITÁS – A VÁLLALKOZÓI KÉSZSégeket IS BELEÉRTVE – FEJLESZTÉSE AZ OKTATÁS ÉS A KÉPZÉS MINDEN SZINTJÉN

„...segíteni kell, hogy minden polgár megszerezhesse a transzverzális kompetenciákat, valamint biztosítani kell a tudásháromszög (oktatás–kutatás–innováció) működését. Elő kell mozdítani a vállalkozások és oktatási intézmények közötti partnerségeket, valamint a civil társadalmat és egyéb érdekelt feleket is bevonó szélesebb tanulóközösségeket.”

- 36 Alacsony képzettségűek társadalmi-gazdasági integrációja Flandriában | Pete Zoltán
- 40 Gyakornokok szakmai integrációjának elősegítése | Jármay Erzsébet
- 44 Innováció és kreativitás a felsőoktatás és a vállalkozások együttműködésében | Gál Zsuzsanna

Bevezető

Sok mai *Szakértői tanulmányút* résztvevője még meg sem született, amikor 1978-ban az első, bizonyára már akkor is kivételesen jó szakértői csoport összejött, hogy mindnyájukat érdeklő oktatási kérdésekről tapasztalatokat cseréljen. Az akkor *Arion* névre keresztelt programot minden bizonnyal a szakmai kíváncsiság és elhivatottság hívta életre. Bár szervezési és menedzsment szempontból, kétség nem fér hozzá, igen sok kívánnivalót hagyhatott még maga után, a közös gondolkodás olyan hasznosnak és izgalmasnak bizonyult, hogy az évek során egy életerős oktatási csereprogram fejlődött ki belőle, sok-sok ezer résztvevővel, meglátogatott oktatási és képzési intézmények százaival, hol higgadt, hol hevesebb szakmai vitákkal, tapasztalatcserékkel és persze kirándulással, vacsorával, borozással... és egyszerre csak elszaladt 34 év. Igazi sikertörténet, írhatnánk. Nem csak a programé, személyes sikertörténetek is, sok megtalált és hazavitt jó ötlet, gyakorlat, amitől valahol, valami jobb lett, és a résztvevők újra és újra megtapasztalták, hogy milyen hasonlíthatatlanul jó dolog egymástól tanulni.

Közben persze történt egy s más. Még sokan emlékszünk a *Socrates* programra, majd annak 2. szakaszára, amit az *Egész életen át tartó tanulás* programja követett, mely az addig külön működő oktatási és képzési tanulmányutakat *Szakértői tanulmányutak* néven egyesítette. Az Európai Bizottság a nemzetközi koordináció feladatait előbb az osztrák nemzeti irodára, majd a Cedefopra bízta. A program témakörei hosszú evolúciós folyamat során igazodtak az éppen aktuális európai stratégiákhoz, új és új eszközöket dolgoztak ki a minőségbiztosítás szempontjainak érvényesítésére, egyre nagyobb hangsúly került az előkészítésre és az utómunkára. A hosszú távú hatások mérésébe és elemzésébe kezdtek, hogy, legalábbis így gondoltuk, a program hosszú távon is meg tudjon felelni a folyamatosan változó igényeknek és szükségleteknek. Kollégák jöttek és mentek, új és új országok kapcsolódtak be az együttműködésbe és a tanulmányutak csak folytak és folynak ma is zavartalanul. A programkatalógus már önmagában is figyelemre méltó olvasmány, hiszen olyan európai műhelyek bemutatkozó írásait tartalmazza, amelyek sokszor verítékkal, nem kevés kudarc és befektetett munka árán találtak megoldásokat a legkülönbözőbb oktatási és képzési kihívásokra, s amelyeket az együttműködésbe vetett hitből vezérelve – mert kurzusdíj ebben a programban nincs – kínálnak fel másoknak okulásul. Nem kevés szakértő várja minden év januárjában, hogy a katalógus felkerüljön a világhálóra, s bizonyosan így lenne ez még sokáig, ám 2014-ben az *Egész életen át tartó tanulás* programjával együtt a jelenlegi formájában várhatóan a *Szakértői tanulmányutak* program is véget ér. Miközben a legújabb, negyedik és minden valószínűség szerint utolsó Útinapló szerkesztése zajlik, már meg is kezdődött a záró konferencia előkészítése.

A program keretében szervezett tanulmányutakon évről évre hozzávetőleg 2 500 oktatási és képzési szakértő külföldi tapasztalatcseréje valósul meg, összes költségvetése 2012-ben valamivel több, mint 4.3 millió euró. A pályázók szakmai hátterét tekintve ez az *Egész életen át tartó tanulás* program legváltozatosabb alprogramja. A résztvevők gyakran számolnak be arról az élményről, hogy az útnak köszönhetően korábban számukra elképzelhetetlenül tág betekintést nyertek a vizsgált témába, mert a csoportban az adott területtel behatóan foglalkozó kutató, oktatási és képzési döntéshozó, intézményvezető, szolgáltató, szociális partner is képviseltette magát.

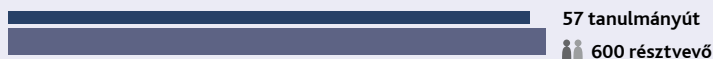
Résztevők célcsoportok szerinti százalékos aránya (2008–2012)

célcsoportok	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13 (előrejelzés)
vezető tanárok és tanárképzésben részt vevő oktatók	25.0	25.0	26.9	24.9	24.8
oktatási és szakképző intézmények, képzőközpontok, képzési szolgáltatók igazgatói	18.2	15.8	15.2	15.1	16.3
munkaközösség-vezetők	7.3	7.1	7.7	9.7	10.6
helyi, regionális és nemzeti hatóságok képviselői	10.0	11.2	10.7	9.7	9.8
társadalmi partnerek	4.5	6.2	5.9	6.0	7.6
pedagógiai és pályaválasztási tanácsadók	10.2	8.0	8.1	8.1	6.6
oktatási és szakképzési tanfelügyelők	5.5	6.0	5.1	5.4	4.0
oktatási és képzési hálózatok és szövetségek képviselői	3.6	3.6	3.5	3.8	3.3
oktatási szolgálatok, munkaügyi központok és tanácsadók képviselői	2.8	4.1	3.4	3.9	3.3
kutatók	2.3	3.5	3.5	3.3	3.1
egyéb	10.6	9.4	9.9	10.1	10.6
Összesen	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

A programban részt vevő magyar szakemberek számára minden évben szervezünk egy találkozót, mely a tanulmányútra való tudatos felkészülést igyekszik szolgálni. A közös gondolkodást ebben az évben az alábbi beszámoló részlettel kezdtük: „...különösen az egyik olasz kolléga fogalmazott meg provokatív kérdéseket. Mint mondta, váratlanul érte, hogy a szakértői tanulmányút pályázatát támogatták, nem igazán érti, hogy miért éri meg az Európai Uniónak az adófizetők pénzét ilyesféle találkozókra költeni.” A válasz egyszerű. Ahogy a felhívásban is olvashatjuk, a program fő célja, hogy támogassa az Európai Uniónak az oktatási és képzési rendszereket érintő célkitűzéseit, ezen belül elősegítse az európai szintű információ- és tapasztalatcserét és az egymástól tanulást oktatási és képzési kérdésekben, terjessze a szakértői tanulmányutak résztvevői által megszerzett ismereteket és nemzetközi tapasztalatokat, és összekapcsolja a szakértői tanulmányutakat az *Oktatás és képzés 2020* munkaprogrammal. Mivel az oktatás és képzés nemzeti hatáskörben van, az Unió többek között úgy tudja ösztönözni a közös célok elérését a tagállamokban, ha azokhoz forrásokat rendel. Nagyon leegyszerűsítve az Egész életen át tartó tanulás program is egy ilyen forrás: a pályázatok értékelése tulajdonképpen annak a vizsgálatoként is értelmezhető, hogy a pályázó személyes, szakmai céljai mennyire vannak összhangban az Unió által meghatározott célokkal. Természetesen több más szempontot is vizsgálunk az értékelést végző szakemberek, de az biztonsággal kijelenthető, hogy olyan tanulmányút, amely esetében ez az összhang nem áll fenn, nem valósul meg. Ez igaz az Egész életen át tartó tanulás program valamennyi pályázati formájára, a különbség talán annyi, hogy a szakértői tanulmányutak résztvevőivel szemben az is elvárás, hogy saját szakmai tevékenységüket európai kontextusban is értelmezni tudják. Ma már a tanulmányutak témakörei is az egyes altémák tágabb összefüggéseire irányítják a figyelmet, fő szervező eleme Európa intelligens, fenntartható és inkluzív növekedésének támogatása.

Résztevők témák szerint (2011–12)

Az oktatás, a képzés és a munka világa közötti együttműködés ösztönzése



A tanárok, az oktatók, valamint az oktatási és képzési intézményeket vezető szakemberek szakmai alapképzésének és továbbképzésének támogatása



A kulcskompetenciák elsajátításának támogatása a teljes oktatási és képzési rendszerben



A társadalmi integráció és a nemek közötti egyenlőség támogatása az oktatásban és a képzésben, beleértve a migránsok integrációját is



Stratégiaiák kialakítása az egész életen át tartó tanulásra és a mobilitásra



**ÖSSZESEN: 216 tanulmányút
és 2465 résztvevő**

A tanulmányutak hosszú távú hatásainak vizsgálatában a programot koordináló Cedefop-nak komoly érdemei vannak. Az általa kidolgozott és éves rendszerességgel alkalmazott eszközök többé-kevésbé azonosítani tudják azokat a változásokat, amelyeket a tanulmányutak hatására kezdeményeztek a résztvevők intézményi, helyi, regionális vagy nemzeti szinten. Felméréseik valóban hiánypótlóak, hiszen a nemzeti irodáknak a hosszú távú hatások vizsgálatára csak korlátozott lehetőségük van: a szakmai beszámolók röviddel a tanulmányutak végeztével elkészülnek, s így ebből a szempontból nem irányadóak, a programkoordináció mellett hatásvizsgálatok elvégzésére pedig csak nagy ritkán adódik lehetőség. A pályázók elkötelezettségére enged következtetni, és jól mutatja a program erejét és népszerűségét, hogy a válaszadók aránya évről évre meghaladja a 40%-ot, így a felmérés valóban érdemi képet adhat a program eredményeiről. Eszerint az összes válaszadó 97%-a volt elégedett vagy nagyon elégedett a tanulmányúttal, s ez összhangban áll a tanulmányút során összeállított, így az összes résztvevő álláspontját tükröző 92%-os adattal.

A 2010–11-es pályázati év tanulmányútjait követően a pályázók 98%-a számolt be arról, hogy megosztotta tapasztalatait kollégáival és tágabb szakmai környezetével, 57%-uk tett javaslatot szakmai változásokra a saját oktatási/képzési környezetében, 35% esetében ezek a javaslatok az oktatási és képzési politika szintjén hangzottak el. Új módszereket és eszközöket a tanulmányutat követően a válaszadók 40%-a honosított meg, de számos egyéb pozitív hatásról is beszámoltak, például a munkatársak szakmai, szemléleti, nyelvi fejlődéséről.

A pályázóra, illetve a pályázó intézményére gyakorolt hatások a válaszadók százalékában (2008–2010)

célcsoportok	Pozitív válasz (%)		
	2008/09	2009/10	2010/2011
Az európai oktatási és képzési rendszerek jobb megismerése	93	94.2	93.2
Jó gyakorlatok megismerése	91	92.9	93.0
A téma további kutatása a tanulmányút után	82	82.7	83.5
Az európai szintű oktatási és képzési együttműködések jobb megismerése	70	74.1	70.5
Megoldás munkahelyi problémákra	53	59.9	57.4
A küldő intézmény működésében javasolt változtatások	56	58.7	56.6
Javaslatok oktatás- és képzéspolitikai szinten	34	37.7	33.4
Együttműködési projekteket kidolgozása	30	30.9	27.7

A beszámolók szerint a magyar szakértők is számos olyan jó gyakorlatot ismerhettek meg, amelyek segíthetik az oktatás és a képzés minőségének javítását célzó hazai törekvéseket, mint például a munkaerő-piac igényeihez igazított szakképzés Flandriában, az angol pályatanácsadási modellek, az előzetesen szerzett tudás elismerésének ír példája, vagy a finn általános és középiskolák együttműködése a korai iskolaelhagyás megelőzésére. Az együttműködésben rejlő lehetőségek felismerése egyébként is meghatározó tapasztalat volt sok esetben. Önkormányzati munkatársak ismerkedhettek meg olyan külföldi gyakorlatokkal, amelyek segítik a közösségek sokszor rejtett erőforrásainak hatékonyabb kiaknázását, de izgalmas tapasztalatot jelentett az ír képesítési keretrendszer tanulmányozása is, melynek működése az összes érintett szervezet együttműködésén alapszik, s ennek révén nem csak az egész életen át tartó, hanem az élet minden területét átfogó tanulást is támogatja. A résztvevők jó része elkötelezett a tanulmányút során szerzett szakmai kapcsolatok megőrzése mellett, többen közülük már konkrét nemzetközi projektek előkészítéséről is be tudtak számolni. E tapasztalatok egy részéről bővebben is olvashat az Útinaplóban.

A program eredményességét sokféleképpen mérhetjük. Kiadványunkban ezúttal a beszámolókat az *Oktatás és képzés 2020* stratégiai keretrendszer négy fő célja köré szerveztük, természetesen ismét csak ízelítőt adva, hiszen számos más beszámolót és európai jó gyakorlatot is választhatunk volna. A Szakértői tanulmányutak program igazi jelentőségét, erejét azok a tapasztalatok adják, amelyeket a tanulmányutak hatására a hazai oktatási és képzési gyakorlatban is sikerült hasznosítani intézményi, helyi, regionális vagy akár nemzeti szinten. A kiadvány borítóján ezekből is összegyűjtöttünk egy csokorra valót.

Az útinapló szerkesztésekor még nem tudható, hogy az új programgenerációban az európai oktatási és képzési szakemberek együttműködése milyen formában valósul majd meg. A Szakértői tanulmányutak program története mindenesetre azt bizonyítja, hogy ezek a szakemberek tudnak és szeretnek is együttműködni, ez olyan erőforrás, amelyre számítani lehet és kell a jövőben is.

Készült a Cedefop elemzéseinek és a Tempus Közalapítvány éves jelentéseinek felhasználásával

- 10 Az egész életen át tartó tanulás és a mobilitás megvalósítása
- 15 Az oktatás és a képzés minőségének és hatékonyságának javítása
- 25 A méltányosság, a társadalmi kohézió és az aktív polgári szerepvállalás előmozdítása
- 36 Az innováció és a kreativitás fejlesztése az oktatás és a képzés minden szintjén

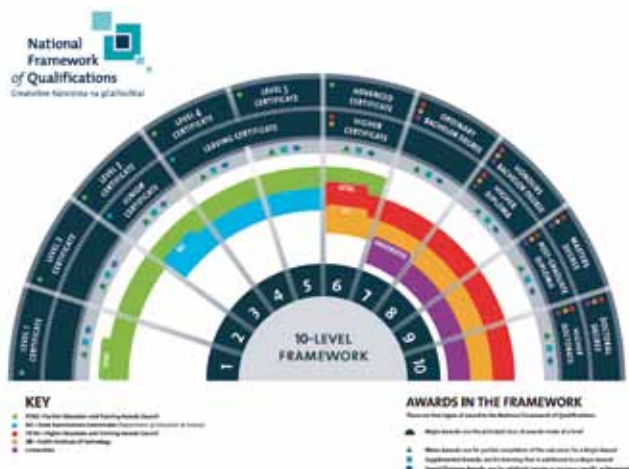


A nemzeti és a szektorális képesítési keretrendszerek kapcsolódása az Európai Képesítési Keretrendszerhez

AZ ÍR KÉPESÍTÉSI KERETRENDSZER A GYAKORLATBAN

Írország, Dublin 2011. október 11–14.

SZLAMKA ERZSÉBET, nemzetközi referens, Oktatási Hivatal



megvizsgálni a képesítési keretrendszer gyakorlati megvalósulását, de emellett például a képzések kiadásáért felelős hatóságok munkáját is megismerhettük.

A **képzőintézmények** közül először a *Ballyfermot Továbbképző Intézetet* látogattuk meg, amely olyan diákokat és munkavállalókat céloz meg, akik valamilyen okból kiestek a tanulás és/vagy a munka világából. Itt elsősorban a hangmérnöki és filmes utómunka képzésbe nyertünk betekintést. Az iskola joggal büszke rendkívüli felszereltségére, de a legfontosabb tapasztalat mégis az előzetesen szerzett tudás elismerésének rendkívül jó gyakorlata

Írország Európában az elsők között vezette be a saját, 10 szintű képesítési keretrendszerét, s mivel az ma már a végfelhasználók mindennapi életébe is beszívargott, a dublini tanulmányút a keretrendszer kidolgozásának, és a bevezetésének stádiumában levő tagállamok képviselői számára is hasznos volt. Az ír keretrendszer már csak azért is jó gyakorlatnak tekinthető, mert, mint azt legyező alakja is mutatja, nemcsak az egész életen át tartó, hanem az élet minden területét átfogó tanulást is támogatja. Míg az egész életen át tartó tanulás az idő-dimenzió mentén helyezi el a tanulás folyamatát, addig az utóbbi a tanulás minden életterületre és élethelyzetre kiterjedő, horizontális jellegét helyezi előtérbe.

A tanulmányút során meglátogatott intézmények ezt jól példázták. A szervezők igyekeztek a kérdésben érintett valamennyi típusú szervezetet beilleszteni a programba. A képző intézmények, a munkaadók és a munkavállalók szempontjából is lehetőségünk volt

volt, melyet vendéglátónk, Anne Murphy mutatott be nekünk. Nincs olyan képzettségi szint, amelyről ne lehetne itt továbbtanulni, s ez már a tantermek ajtajai mellett kihelyezett táblákon is jól látszik. Ezek jelezik, hogy milyen képesítést céloznak meg az adott helyen, és az melyik szintnek felel meg. A „legyező” tehát eljutott a végfelhasználókhoz, akik az információnak ténylegesen hasznát veszik.

A *Téagasc Kertészeti Főiskola* működésében jó és követendő példaként említhető meg a diákközpontúság: a modulok hosszúságát és a tartalmát egyértelműen a diákok képzési igényei határozzák meg. Jó gyakorlat a szakképzés és a felsőoktatás közötti hatékony együttműködés is, hiszen ezek közös projektjei, a programok egyeztetése azt mutatja, hogy a rivalizálás és szektorális különbségek nincsenek jelen.

A **munkaadókat** az Ír Munkaadók Szövetsége képviselte, s a téma szempontjából elsősorban a szervezet képzései voltak izgalmasak. Ezek a képzé-

sek azokat célozzák meg, akik a gazdasági válság következtében elveszítették állásukat, illetve tovább-, vagy átképzésre szorulnak. A munkaadók fordulhatnak közvetlenül az akkreditáló intézményekhez is, ha el szeretnék ismertetni programjaikat. www.ibec.ie

A munkavállalók (és munkaadók) érdekképviselőjével egy szakszervezetnél, a *Mandate Trade Union*nál tett látogatás keretei között ismerkedtünk meg. Az érdekképviselő kiscsoportos képzéseket kínál, melyek során személyes, társas, és módszerkompetenciákat fejlesztenek, és a volt (vagy jelenlegi) diákok toboroznak újabbakat. A tapasztalatok terjesztésére igyekeznek hangsúlyt fektetni, hiszen még mindig nehéz meggyőzni az érintetteket, hogy képezzék tovább magukat. A szakmai pálya építése mellett a személyiség fejlesztését is segíti a szervezet, ami egyértelműen kiderült egy bolti eladó és egy repülőtéri dolgozó beszámolójából is.

A tanulmányút során meglátogatott többi szervezet nem sorolható a már említettek közé. Ezek többnyire olyan feladatokat látnak el, amelyekre a képzőintézmények vagy a munkaadók tevékenységi köre nem feltétlenül terjed ki. Ilyen például a *Skillnets* hálózat. Ez az államilag finanszírozott, vállalkozás-alapú szervezet nem kapcsolható lobbycsoportokhoz. Fő célja, hogy tudatosítsa a képzés és a továbbképzés fontosságát annak érdekében, hogy Írország versenyképességét növeljék. Olyan vállalkozási hálózatokat támogat, amelyekben a résztvevők a Képző Hálózat Program (*Training Networks Programme*) segítségével képzik magukat. A 2010–11-es évtől munkanélkülieket is képeznek, akik a munkaerőpiacon aktív tanulókkal kerülnek egy csoportba, így kapcsolatépítési lehetőségekkel és a szakmáról szóló friss információkkal is ellátják a munkanélkülieket. www.skillnets.ie

A *Further Education and Training Awards Council* (FETAC) továbbképzésekkel és az azokhoz kapcsolódó képesítésekkel foglalkozó **képesítési hatóság**, amely a képesítési keretrendszer 1–6. szintjére besorolt képesítésekért felelős. Természetesen Írországban is vannak még bonyodalmak a keretrendszer gyakorlati megvalósítása körül. A 6. szint ugyanis érinti a *Higher Education and Training Awards Council* (HETAC), a felsőoktatási képesítések kiadásáért fe-

lelős hatóság munkáját is. A közeljövőben tervezik a két hatóság összeolvasztását, amitől azt várják, hogy a rendszer még átláthatóbb lesz. www.fetac.ie

Az utóbbi évek számos jelentős változást hoztak a képesítések elismerése terén, melyek közül az egyik leglényegesebb, hogy általánossá vált a tanulási eredmények alapú szemléletre való áttérés. A nemzeti képesítési keretrendszerek létrehozása mögött minden országban az összehasonlíthatóságra, az átláthatóságra, a kölcsönös bizalom megteremtésére irányuló törekvések állnak. A képesítési keretrendszerek lehetővé teszik a nem formális és informális környezetben szerzett tudás elismerését, és támogatják a rugalmas tanulási utak kialakítását. A legtöbb ország az összes szektort magában foglaló keretrendszert igyekszik létrehozni, ami elősegítheti a különböző szektorok közötti együttműködést is. A tanulmányút valamilyen résztvevője egyetértett abban, hogy a társadalmi partnerek bevonása elengedhetetlen már e munka kezdeti fázisától, de abban is, hogy a képesítési keretrendszerek kialakítása nem lezárható folyamat, dinamikus, állandóan változó jellegűknél fogva azokat a gyakorlati megvalósítás tapasztalatainak felhasználásával folyamatosan fejleszteni kell.

Könnyű belátni, hogy ezek a változások egyre jobban megkövetelik a stratégiai alapokon nyugvó, tervszerű szakpolitikai fejlesztést. Az sem vitás, hogy a nemzetközi tapasztalatcserék, mint ez a szakértői tanulmányút is, nagyban elősegíthetik az európai szintű közös gondolkodást a témában. Ezt persze a tanulmányutakon kívül sok más kezdeményezés is támogatja. Anne Murphy-től hallottunk például a *HEQ Bridges* nevű projektről, amelyben Málta, Románia, Írország, Franciaország, Spanyolország és Szlovénia vett részt. A projekt keretében igyekeztek olyan módszereket és folyamatokat kifejleszteni, melyek támogatják a képesítési keretrendszer bevezetését és a tanulási eredmények hatékonyabb használatát (pl. képesítések összehasonlítása). A *European Journal of Qualifications* című elektronikus folyóiratban jelentetik meg a kutatásokat, mely reményeik szerint az összes társadalmi szereplőnek segíthet a keretrendszerek értelmezésében és alkalmazásában www.heqbridges.eu.

A tanulást és a munkát támogató, egész életen át tartó pályatanácsadás

AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ PÁLYATANÁCSADÁS RENDSZERE LITVÁNIÁBAN

Litvánia, 2009. május 19–22.

HAJDÚ ENDRE, pályaválasztási tanácsadó pszichológus
Méri Ferenc Fővárosi Pedagógiai és Pályaválasztási Tanácsadó Intézet,
Pályaválasztási és Pszichológiai Tanácsadó Osztály



Lenyűgöző az a fejlődés, amit Litvánia a pályatanácsadás területén szakpolitikai, intézményi és a gyakorlati munka szintjén néhány év leforgása alatt elért. Az országos pályainformációs adatbázisuk bármelyik országban alkalmazható lenne.

A pályatanácsadás kimondottan interdiszciplináris szakterület, amelynek sikeres működése csak számos intézmény részvételével, különböző szakterületek képviselőinek – szerencsés esetben megfelelően összehangolt – együttműködésével valósulhat meg. Ezek között az intézmények között fontos szerepet töltenek, tölthetnek be az általános és középiskolák, a munkaügyi központok, a nevelési tanácsadók, a pályaválasztási tanácsadók, a főiskolákon és egyetemeken működő karrier-tanácsadó irodák, cégek humán erőforrás osztályai, és természetesen az egész hálózat tevékenységének jogi és pénzügyi kerete-

ket biztosító döntéshozó, törvényalkotó testületek. A tanácsadói munkában részt vehetnek tanárok, pszichológusok, pályaválasztási tanácsadó szakemberek, iskolai és munkahelyi pályaválasztási felelősök, szociológusok, andragógusok.

A litvániai tanulmányút megpályázásakor két éve dolgoztam tanácsadó pszichológusként a Mérei Ferenc Fővárosi Pedagógiai és Pályaválasztási Tanácsadó Intézet Pályaválasztási és Pszichológiai Tanácsadó Osztályán. Érdeklődésemet fölcsigázta a lehetőség, hogy szakmai tanulmányúton ismerhetném meg egy olyan ország pályatanácsadó hálózatának működését, amelyről az általános földrajzi és történelmi ismeretanyagom túl nagyjából annyit tudtam, hogy lakói magas szinten művelik a kosárlabdázást, kedvelik a rozskenyeret meg az abból készülő *gira* nevű italt, és állítólag rendkívül morcosak az üzletekben a pénztárosok. Vonzott az is, hogy különböző országokból érkező kollégákkal együtt nyílna erre lehetőség, miközben tapasztalatainkat is megoszthatnánk egymással.

SZERVEZÉS ÉS RÉSZTVEVŐK

A résztvevők szakmai háttere megfelelt a pályatanácsadás szerteágazó jellegének. Voltak a csoportban iskolai pályaválasztási felelősök, pszichológusok, munkaügyi központok munkatársai, főiskolai karrier-tanácsadó központ vezetője, minisztériumi alkalmazott, felnőttoktatási központ munkatársa, *Euroguidance-*

alkalmazott, humánerőforrás szakember és számítógépes pályaválasztási programot forgalmazó cég ügyvezetője.

A csoport tagjai különböző földrajzi fekvésű, eltérő történelmi és politikai múlttal rendelkező országokból kerültek ki. A kívánatos tarkaság abban is megmutatkozott, hogy a küldő országokban a pályatanácsadás rendszerét eltérő hagyományok jellemzik. Ez csöppet sem meglepő, hiszen hat nyugat-európai demokrácia (Norvégia, Dánia, Nagy-Britannia, Észak-Írország, Spanyolország, Németország), négy középkelet-európai, különböző fejlődési utat bejáró fejlődő demokrácia (Magyarország, Szlovénia, Bulgária, Románia), továbbá az Európai Unió felé igyekvő Törökország képviseltette magát, a fogadó ország pedig majd' öt évtizeden át a Szovjetunió tagállama volt.

A program részeként az intézménylátogatások általában bevezető előadásokkal kezdődtek, amit a gyakorlati munka bemutatása követett. Minden esetben elegendő idő jutott a fölmerült kérdések megválaszolására, megvitatására is. Az együttesen elköltött ebédek, vacsorák, esti szabadidős tevékenységek kiváló lehetőséget és keretet adtak az informális közlekedéshez, eszme- és tapasztalatszerzéshez, ami a strukturált foglalkozások mellett szintén fontosak az eredményes munkavégzés szempontjából.

A LITVÁN PÁLYATANÁCSADÁS RENDSZERE

Az Oktatás és Tudományok Minisztériumában tett látogatásunk során kaptunk általános ismertetőt a litván oktatási és pályatanácsadási rendszerről, amely – a magyarországi gyakorlathoz hasonlóan – két minisztérium, az Oktatási és Tudományos, valamint a Szociális- és Munkaügyi Minisztérium irányítása alá tartozik. Az Oktatási és Tudományos Minisztériumhoz kapcsolódóan a *Litván Ifjúsági Információs és Műszaki Kreativitás Központ* az a központi intézmény, amely kulcsszerepet játszik a pályainformációkkal, -tanácsadással kapcsolatosan. E szervezet égisze alatt tervezik meg és koordinálják a *Pályainformációs pontok* és a *Karrierközpontok* kialakítását és akkreditálását, a szakértők képzését, valamint a módszertani és információs anyagok elkészítését és

kiadását. 2003 óta működik egy *Pályatervezési Osztály* az intézmény keretében.

2009-ig 700 pályainformációs pontot hoztak létre az általános oktatási és szakképző intézményekben, pedagógiai központokban, könyvtárakban, munkaközvetítő irodákban és más intézményekben. 59%-ban vidéken, 18%-ban nagyobb városokban, 29%-ban pedig a fővárosban található. A pályainformációs pontok hozzáférést biztosítanak az országos oktatási és munkaerő-piaci adatállományokhoz, de elérhetőek különböző információs anyagok: CD-k, kiadványok is. E pontokat pályatanácsadó szakemberek vezetik.

A karrierközpontok általános képzést nyújtó, szakképző vagy felsőoktatási intézmények keretén belül működnek és karrier, illetve életpálya kialakításával kapcsolatos szolgáltatásokat biztosítanak az intézmény hallgatói számára.

A Szociális- és Munkaügyi Minisztériumhoz kapcsolódva a *Litván Munkaügyi Képzési Hatóság* az a központi jelentőségű intézmény, amely alapvető pályatanácsadással kapcsolatos funkciókat lát el. Koordinálja a pályatanácsadó központok létrehozását és akkreditálását, azok tevékenységének minőségellenőrzését is biztosítja, valamint módszertani és információs anyagokat készít és jelentet meg. Litvániában 46 munkaerő-közvetítő irodából álló hálózat működik.

2007-ben önkormányzati szinten országsszerte 60 oktatási osztályon neveztek ki pályaaorientációs felelősöket. E személyek nem csak pályainformációs pontok létrehozásában és működtetésében vesznek részt, hanem más intézményekkel együttműködve az oktatási rendszerből lemorzsolódott tanulók és munkanélküliek reintegrálásában is szerepet vállalnak.

2006-ban alakult meg a *Litván Pályaaorientációs Tanács*. Fő feladatköre a pályaaorientációs rendszer fejlesztésével kapcsolatos kérdések elemzése és megvitatása, illetve javaslatok megfogalmazása azon intézmények számára, amelyek részt vesznek a pályatanácsadási stratégia elemeinek megvalósításában, pályainformációs tanácsadást nyújtanak, vagy egyéb módon kapcsolódnak e szolgáltatásokhoz.

A pályatanácsadási tevékenységek finanszírozása az oktatási intézményekben a tanulói, hallga-

tói létszám alapján történő juttatás elve alapján, munkaügyi szinten pedig egy, a minisztérium által kidolgozott sajátos eljárás szerint valósul meg. Összességében elmondható, hogy lenyűgöző az a fejlődés, amit Litvánia a pályatanácsadás területén szakpolitikai, intézményi és a gyakorlati munka szintjén néhány év leforgása alatt elért. Az AIKOS nevű pályainformációs adatbázisuk bármelyik országban alkalmazható lenne.

Az interaktív csoportmunkának köszönhetően a tanulmányút során számos új ismeretet, hasznosítható tapasztalatot szereztünk a különböző országok gyakorlatából. A tanulmányút egyik legfontosabb, konszenzusos következtetése az volt, hogy a pályatanácsadási szolgáltatás alapvető fontosságú országos és európai szinten egyaránt. Minden európai fiatal és felnőtt számára biztosítani kellene, hogy alanyi jogon hozzájuthasson e szolgáltatásokhoz. Országoként eltérő mértékben ugyan, de szinte mindenhol hátráltatja a célok megvalósítását az anyagi források szűkössége, nem kivétel ez alól hazánk sem. Jó gyakorlatként azonosítható ugyanakkor, hogy egyre több országban kap szerepet a pályaaorientáció a közoktatásban. Norvégiában megvalósult gyakorlat a kötelező, pályaválasztással kapcsolatos tantárgy a középiskolában, Törökországban pedig az általános és középiskolai tantervekben is heti egy kötelező pályaaorientációs óra szerepel. A spanyolországi Cantabriában a tanulók 16 éves korukban egy-két hetet szakmai gyakorlaton töltenek, így időben betekintést nyernek a munka világába. Szlovéniában a felnőttoktatásban dolgozó tanácsadók munkahelyükön, kisebb településeken, illetve börtönöket látogatva is megkeresik az érintetteket, Nagy-Britanniában nemzetközi csereprogram is működik tanácsadók részére.

A tanulmányút hozadékainak összegzésekor fontos megemlítenem, hogy már a pályázatírás, a háttéranyagok összegyűjtése is hozzájárult szakmai fejlődésemhez, a fölkészülés során pedig mélyebben megismertem a hazai pályatanácsadási rendszer különböző szintjeit, erősségeit, hiányosságait. Kifejezetten magyar sajátosságnak tekinthető sajnos, hogy kevés a kapcsolat, akadozik az együttműködés a pályatanácsadás különböző szintjei, intézményei,

letéteményesei között. Teljes mértékben megvalósultak a szakmai ismereteim és látóköröm bővülésére vonatkozó előzetes elvárásaim is. A tanulmányút hozzájárult szakmai identitásom megerősödéséhez, tisztábban látom pályaválasztási tanácsadó osztályunk szerepét és saját helyemet a tanácsadás nagy hálózatában. Megerősödött bennem az a felismerés, hogy milyen nagy jelentősége van a tágan értelmezett pályatanácsadásnak úgy országos, mint európai szinten. Megbizonyosodtam arról is, mennyire fontos a folyamatos önképzés, a kapcsolatok építése, a tapasztalatcsere országos és nemzetközi szinten egyaránt. A tanulmányút tapasztalatai alapján sikerült megerősítenünk a pályaválasztási tanácsadó tevékenységünk súlyát az intézetünkön belül, valamint lépéseket tenni a pályatanácsadói rendszer szereplői közötti kommunikáció erősítése irányában: pl. nyílt napokat szervezünk pedagógusok számára, szakmai gyakorlati helyet biztosítottunk az Eötvös Loránd és a Szent István Egyetem hallgatói számára.

Zárszóként hadd mondjam el, hogy a litván rozskenyér és a kvász-szerű gira nagyon ízletes. A pénztárosok Vilniusban sajnos tényleg nem sokat mosolyogtak, a szervezők viszont rendkívül kedvesek és segítőkészek voltak. A csoporttagokat pedig szakmai hozzáállásukért, nyitottságukért, példás együttműködő készségükért csak dicsérő szavak illethetik; mindannyian kivételesen nyitott, érdeklődő személyiségnek bizonyultak. Ennek köszönhetően csoportként is kiválóan együtt tudtunk működni, jó hangulatban sem volt hiány, s a litvániai tanulmányútról felejthetetlen élményekkel tértem haza.

Oktatási és képzési intézmények irányítása és menedzsmenje

VERSENGÉS HELYETT ÖSSZEFOGÁS – A JÄRFÄLLA MODELL

Svédország, 2011. október 24–28.

MOLNÁR PÉTER, igazgatóhelyettes
Toldy Ferenc Gimnázium, Budapest



Számomra a tanulmányút legmeghatározóbb tapasztalata az egy önkormányzathoz tartozó iskolavezetők közötti folyamatos kapcsolattartás, a heti rendszerességű szakmai értekezletek, az aktuális iskolavezetői teendők egyeztetése volt.

2011 őszén vehettem részt egy szakértői tanulmányúton Svédországban, a Stockholm egyik elővárosának tekinthető Järfällaban. A tanulmányút elsősorban iskolavezetési kérdésekkel foglalkozott és engem különösen érdekelt, hogy a jól ismert skandináv iskolamodellben milyen szerepet játszanak az iskolavezetők. Az utazást megelőzően viszonylag kevés szakmai egyeztetésre került sor, de kiemelendő, hogy már előzetesen minden résztvevővel leegyeztették, hogy milyen iskolát szeretne meglátogatni, megfigyelni a tanulmányút során.

A program szakmai szempontból átgondoltan épült fel, a tanulmányút első felét döntően elméleti

jellegű foglalkozások, előadások és viták jellemezték, a második rész pedig a svédországi gyakorlatba történő bepillantásra nyújtott lehetőséget. Ekkor került sor a *job shadowing*ra, minden résztvevő két napot töltött el két különböző intézményben. Az utolsó napon alkalmunk nyílt tapasztalataink összegzésére és a közös beszámoló lezárására. Visszatekintve praktikus és előrelátó lépés volt a koordinátor

részéről, hogy a hét során folyamatosan napirenden tartotta a csoportjelentés elkészítését. Ez önmagában is igen komoly feladat, és megkívánja minden résztvevő aktív hozzájárulását, ami csak az együtt töltött napok alatt valósítható meg maximálisan.

Meg kell említeni, hogy nagyon ötletesek és közösségépítők voltak az ún. kiegészítő programok is. Az első, ismerkedési est apropóján mindenki hozott magával valamilyen nemzeti ételspecialitást, amit megkóstolhattunk, másnap este pedig közösen főztünk. A harmadik nap estéjét egy üvegfúvó üzemben töltöttük, ahol nemcsak a svédek vendégszeretetét tapasztalhattuk meg, de megismerhettünk egy igazi, ökológiai szempontok alapján működő üzemet, és magunk is megpróbálkozhattunk az üvegfúvás mesterségével. A közös tevékenységek nagyon gyorsan feloldották a résztvevőket, és hozzájárultak ahhoz, hogy intenzív együttlét jellemezze a hátralévő napokat is. Ezek a programok tehát a jó hangulat megte-

remtése mellett azt is elősegítették, hogy a résztvevők közötti tapasztalatcsere is minél gyorsabban és kötetlenebbül megkezdődjön.

A hét első felében két alkalommal is meglátogattuk a járfaillai önkormányzatot, ahol részben önkormányzati szakemberek, részben tanárok tartottak számunkra előadást. Igen hasznosnak találtam Margareta Forsslund beszámolóját. Forsslund asszony az önkormányzathoz tartozó iskolák szakmai vezetője (maga is volt iskolavezető). Rendszeresen konzultál az intézmények igazgatóival, továbbképzéseket szervez számukra, szakmai segítséget ad, de egyúttal ellenőrzi is munkájukat. Elbeszélése nyomán érdekes volt bepillantani a svédországi intézményvezetői kinevezések rendszerébe, és megismerni a kiválasztás szempontjaival. Szintén érdekes és hasznos volt a három igazgatónő, Margareta Odstam, Lena Elfvingsson és Gunilla Carlsson előadása. Prezentációjukból elsősorban azt tudtuk meg, hogy milyen, gyakorlatilag folyamatosnak tekinthető szakmai konzultáció zajlik Svédországban egy-egy régió hasonló típusú oktatási intézményeinek vezetői között. Hazai szemmel nézve irigylésre méltóan erős a kooperációs hajlam az ottani vezetők között, a tanügyi igazgatás felől érkező újabb és újabb feladatokkal, a jogszabályi változásokkal nem egyedül kell megbirkózniuk. Az oktatási rendszer előnyeiről és hátrányairól, a gyakorlatban jelentkező problémákról a legtöbbit két másik iskolavezetővel, Mrs Anika Ramsellel és Kah Slenninggel folytatott beszélgetéseink nyomán tudhattunk meg. Tapasztalt igazgatóként mindkettejüknek nagy rálátása volt a svéd iskolaügyre és az ezen a területen az elmúlt 30-40 évben bekövetkezett változásokra. Leginkább ők tudták érzékeltetni a svédországi iskolákban (és magában a svéd társadalomban, az emberek mentalitásában) bekövetkezett változásokat és amellett, hogy egyértelműen hitet tettek a decentralizált iskolamodell mellett, a kritikus pontokra is ráirányították figyelmünket.

A szerdai és a csütörtöki nap alapvetően a *job shadowing* jegyében telt, egyesével vagy ketten-ketten töltöttünk fél napot egy-egy iskolában. Minden résztvevő a szakmai profiljának leginkább megfelelő intézménybe mehetett, a beosztás előre ismert volt,



így már az elutazás előtt alkalmunk nyílt – legalább a honlap alapján – az intézményekről tájékozódni. Talán nem kell hangsúlyozni, hogy gyakorló iskolavezetőként ez a program pont volt a legizgalmasabb, hiszen nemcsak az intézmény jellegét, hangulatát lehetett megismerni, de számos, a gyakorlati munkában felmerülő, a vezetői munkával kapcsolatos kérdést is meg lehetett beszélni. A vendéglátó igazgatók minden esetben nagyon készségesek és nyitlak voltak, nyelvtudásuk sosem volt akadálya az érdemi eszmecserének. Arról természetesen már egyikünk sem tehetett, hogy a kívülálló nyugalmával hallgathattam végig a velem együtt érkező norvég és a vendéglátó svéd igazgató párbeszédét arról, hogy notebookot vagy inkább tabletet vegyenek iskolájuk minden diákjának.

A korábban említett sikeres kiegészítő programok hamar megteremtették azt a munkaléggkört, ami lehetővé tette a csoport hatékony és jó hangulatú munkáját. A svéd oktatási viszonyok megismerése mellett a tanulmányút másik nagy hozadéka a többi európai ország gyakorlatának megismerése volt. Noha minden résztvevő bemutatta saját iskoláját, rendszerszintű ismereteket elsősorban, érthető módon, a svéd iskolarendszerről szereztünk. Nagyon érdekes volt látni azt a decentralizált, döntő mértékben az önkormányzatok és az iskolák önállóságán alapuló modellt, amelyben az állami szerepvállalás meglehetősen csekély, a tanterv nagyon kevés kötöttséget ír elő, és a



szabad iskolaválasztás a gyakorlatban is érvényesül. Különösen érdekes volt mindez annak fényében, hogy a hazai oktatásirányítás éppen az állami szerepvállalás növelését szándékozik megvalósítani.

Az iskolavezetők fizetése nem a közalkalmazotti bértábla szerint történik, hanem – az üzleti életből ismert – megegyezés alapján születik, és erősen függ az általa vezetett intézmény teljesítményétől. Érdekes és megdöbbentő, Európában máshol is nagyon ritka gyakorlat, hogy Svédországban nem szükséges pedagógiai végzettség, illetve tanári gyakorlat az iskolavezetői poszt betöltéséhez. Noha első hallásra furcsának és elfogadhatatlannak tűnik az ötlet, a svéd gyakorlatban egyelőre nem okozott nagy problémákat, azt pedig kimondottan hasznosnak tartották, hogy bizonyos esetekben egy teljesen máshonnan érkezett vezető nagyon innovatívan tud hozzájárulni régóta megoldásra váró feladatokhoz. Egy skandináv ország esetében talán nem is olyan meglepő, hogy többünk elismerését is kivívta a sajátos nevelési igényű gyermekek integrálása. Az már természetesen nem kizárólag elhatározás, hanem az anyagi lehetőségeknek is a következménye, hogy ezekre a célokra minden iskolában csak velük foglalkozó asszisztenseket tudtak alkalmazni.

Számomra a legmeghatározóbb tapasztalat mégis az egy önkormányzathoz tartozó iskolavezetők közötti folyamatos kapcsolattartás, a heti rendszerességű

szakmai értekezletek lebonyolítása, az aktuális iskolavezetői teendők egyeztetése volt. A *job shadowing* alkalmával kétszer is hospitálhattam ilyen megbeszéléseken. A mindig felmerülő pedagógiai kérdések megvitatása mellett az egyre több jogi és gazdasági ismeretet megkövetelő vezetői munkában is nagy segítség a tapasztalatcsere. Üdítő volt látni, hogy – noha ott is van egyfajta konkurencia az intézmények között, hiszen számukra is fontos a megfelelő beiskolázás – alapvetően meghatározó az együttműködés szelleme. A konfliktusok elkerülése érdekében törekednek arra, hogy mindegyik iskola valamilyen sajátos profilt alakítson ki, és ennek megfelelően az ilyen érdeklődésű gyermekek jelentkezzenek az iskolákba, elkerülve ezzel a nagyon nagy színvonalbeli különbségek kialakulását egy-egy régió belül. Jó gyakorlatként említhetjük, de a realitásokat tekintve inkább csak irigyelhetjük, hogy Svédországban minden diák ingyen kap tankönyvet és ebédet.

Több hónappal a tanulmányút után úgy látom, hogy szakmai kompetenciáim elsősorban a vezetői ismeretek és gyakorlatok terén fejlődtek. Munkámra kétségkívül hatással lett az itt megismert, nagyon sok egyeztetésen és a kommunikáció fontosságának tudatosításán alapuló vezetői stílus. Természetesen kulturális ismereteim is bővültek, és más európai országok oktatásügyéről is szerezhettem számos információt.

Tapasztalataimat elsősorban intézményemben adtam tovább, és megpróbálom saját iskolai gyakorlatunkban is megvalósítani az arra érdemesnek tekintett jó gyakorlatokat. Több kollégával azóta is folyamatosan tartom a kapcsolatot és működtetjük a *Järfälla October 2011* című Facebook-csoportot. Közös megállapodás alapján 2012 márciusában a järfällai NT Gymnasium (melynek igazgatóját már a tanulmányút alatt személyesen megismertem) 35 tanára tanulmányi utazást szervezett Budapestre. Ennek keretében meglátogatták iskolánkat, a budapesti Toldy Ferenc Gimnáziumot, ahol egy előadást hallhattak a magyar oktatási rendszerről és órákat is látogattak. Terveink szerint a jövőben is folytatjuk az együttműködést, s lehetőséget biztosítunk kollégáink számára szakmai látogatásokon történő részvételre.

A vállalkozó szellem oktatása

VÁLLALKOZÁSFEJLESZTÉS ÉSZAK-OLASZORSZÁGBAN

Olaszország, Asti, 2010. október 18–22.

MÜNNICH ZSÓFIA, projektmenedzser,
Észak-Alföldi Regionális Fejlesztési Ügynökség



Az egyhetes olaszországi tanulmányút célja az volt, hogy a vállalkozási készségek fejlesztésével kapcsolatos jó gyakorlatokat oszthassanak meg egymással a különböző területeken tevékenykedő szakértők. A csoport összetétele, a résztvevők nyitottsága, valamint a program sokszínűsége lehetővé tette, hogy szakmai szempontból hasznos és érdekes beszélgetések alakuljanak ki, átfogó ismereteket szerezzünk a különböző vállalkozásokat és a vállalkozóvá válást segítő kezdeményezésekről.

Az öt nap során több, a vállalkozások, vállalkozási készségek fejlesztése szempontjából fontos szervezet képviselőjével találkozhattunk. Közös pont, hogy mindenképpen szeretnék az iskolai, szakiskolai oktatást a cégek igényeihez közelíteni, hiszen ez mind a felsőoktatás, mind a szakoktatás terén elengedhetetlen. Ehhez azonban a vállalatok részéről is egyfajta

szemléletváltásra van szükség. Szakmai gyakorlatra diákokat fogadni munka- és időigényes feladat, viszont, ahogy azt egy helyi étteremtulajdonos is hangsúlyozta, megéri a „befektetés”, hiszen a ma gyakornokai a jövő munkavállalói. Roberto Trincherio a Torinói Egyetemről érkezett előadó, egy korábban készített tanulmányt mutatott be a résztvevőknek, amely különféle kompetenciák mérésére és fejlesztésére helyezte a hangsúlyt. Véleménye szerint a jó vállalkozónak másokban (leendő munkavállalóiban, partnereiben) is fel kell tudnia ismerni a számára fontos képességeket. A komplex tanulás lényege, hogy egy valós problémára keresnek a résztvevők megoldást, először egyénileg, előzetes tapasztalataik alapján, majd további információkat gyűjtenek az adott kérdéshez kapcsolódóan (pl. szakirodalomban utána olvasnak). Ezt követően vitatják meg gondolataikat a csoport többi tagjával, így jutva el a probléma megoldásához. A módszert gyakorlatiassága miatt kiválóan lehetne alkalmazni a vállalkozói készségek fejlesztése területén – például valódi vállalkozást szimuláló játékok során a diákok gyakorlatiasabban sajátíthatnák el a vállalkozói szemléletmód és a vállalkozói lét legfontosabb ismérveit.

Sok nyugat-európai országhoz hasonlóan Astiban is kiemelt figyelmet fordítanak a női vállalkozókra, míg nálunk nem annyira jellemzőek a külön nőknek szóló programok. Astiban több bizottságot hoztak létre annak érdekében, hogy a női munkavállalók problémáira felhívják a figyelmet, illetve elősegítsék a nők

vállalkozóvá válását. Ajánlásokat fogalmaztak meg, melyek célja, hogy a nők vállalkozóvá válását és vállalkozói készségeinek fejlesztését szolgáló programok jöjjenek létre, kutatásokat végezzenek arra vonatkozóan, hogy milyen problémákkal néznek szembe a nők a munkaerőpiacon, elősegítsék a női vállalkozók támogatási forrásokhoz jutását. Egy 2000-ben hozott rendeletnek köszönhetően olyan projektek nyertek támogatást, amelyek a dolgozó anyák számára biztosítottak kedvezményeket (részmunkaidős állás, otthoni munkavégzés, rugalmas munkaidő), illetve családbarát intézkedéseket vezettek be (óvoda-csekk, gyermekmegőrzési-csekk stb.).

A tanulmányutunk ideje alatt született egy új rendelkezés, a vállalkozóvá váláshoz kapcsolódó további támogatási formára vonatkozóan, amely a Nobel-díjas Muhammed Yunus mikrohitel-programját veszi alapul: nyugdíjas topmenedzserek és a kereskedelmi szövetség képviselői karolják fel a mikrovállalkozásokat, és adnak szakmai tanácsokat számukra. A támogatott vállalatok 7 éven keresztül számíthatnak a szaktanácsadásra és összesen 3000–5000 eurónyi induló pénzügyi támogatásra, melyhez 3 évig a régió adja a bank számára a garanciát.

A tanulmányut egy különösen érdekes színfoltja volt az utolsó programnapon az ASTAD vállalat meglátogatása. Az olasz–dél-koreai együttműködés hátterében a FIAT-tal együttműködő STA szervezet állt – amely a nemzeti televízió, majd a FIAT számára tervezett dizájnt. A szervezet belső igénye volt külföldi szakképző intézetekkel való együttműködés létrehozása, így egy háromnapos szemináriumot követően a dél-koreai HOSEO Egyetem mellett döntöttek. Nem hagyományos képzési együttműködésben gondolkodtak, már a kezdetektől fogva gyakorlatorientált szemlélet uralkodott. A különféle területekről (építészet, marketing stb.) érkező koreai diákok egyetemi kreditekért, egyfajta magán dizájnjeget szimulálva vettek részt a különféle workshopokon Astiban, de a megrendelések, amelyeken dolgoztak, valódiak voltak. A koreai oktatásban nem volt megszokott a csapatmunkára építés, így ezen a területen nagyon sokat fejlődhetek a diákok. Ez a fajta együttműködés a vállalatok és az oktatási intézmények között minden-

képpen követendő példa. Így érhető el, hogy a diákok a diplomájuk kézhezvételekor már olyan képességek birtokában legyenek, amely lehetővé teszi számukra, hogy saját vállalkozást alapítsanak, vagy vállalkozói szemlélettel építsék karrierjüket valamely szervezet alkalmazottjaként.

NEMZETKÖZI JÓ PÉLDÁK

Az öt nap során sikerült valamennyi résztvevővel beszélgetnem az általuk alkalmazott módszerekről, technikákról, programokról. Ezek közül most csak néhányat emelnék ki.

Inge Hill Anglia East Midlands tartományában él és dolgozik. Saját vállalkozást vezet, amelyben ERDF és ESF programok külső értékelését végzik, valamint tanácsadóként segítik a kezdő vállalkozásokat (üzleti tervezés, stratégiafejlesztés és alkalmazás, pénzügyi támogatások). Ami a munkájával kapcsolatosan különösen érdekes, az a munkaszervezés módja. Több szakértővel áll kapcsolatban a vállalkozásfejlesztés valamennyi területéről (pénzügy, marketing, kommunikáció), akik minden esetben egy adott projekt erejéig szerződnek le, s ezáltal a megbízó igényeinek leginkább megfelelő csapatot hozták létre, például egy komplex tréning megtartására. Inge kutatóként a társadalmi vállalkozás (*social enterprise*) és a női vállalkozók témájával foglalkozik részletesen. Kiemelnék egy kutatását, mely során egy hátrányos helyzetű nők (bevándorlók, alacsony iskolázottságú családokból származók, valamely kisebbséghez tartozók stb.) számára kidolgozott programot, és annak eredményeit vizsgálta. A program során a nők játékos formában, gyakorlati példák segítségével tanulhattak önmagukról, saját képességeikről, lehetőségeikről, és kaptak tanácsot egymástól és a szervezőktől arra vonatkozóan, hogy hogyan álljanak a saját lábukra, hogyan hozhatnak létre önálló vállalkozást. A résztvevők egy „rózsaszín női táskát” használtak a gyakorlatok során, melyből mindennapi eszközök (pl. olló) kerültek elő, és segítették a résztvevőket, hogy szisztematikusan rendezni tudják magukban a vállalkozás indításával kapcsolatos legfontosabb ismereteket, teendőket (pl. olló – vágás – költségek csökkentése – hogyan lehet-



gekre jelentkezhetnek, amit további szakmai gyakorlattal egészíthetnek ki. A szervezettel 60, úgynevezett *tutor delegate* működik együtt, akiknek feladata, hogy folyamatosan nyomon kövessék a résztvevők előrehaladását, szakmai gyakorlatát, és kapcsolatot tartsanak mind az egyes diákokkal, mind a vállalkozásokkal. A sok lehetőség közötti választásban úgynevezett orientációs módszerekkel is segítik a diákokat, amelyhez akár pszichológusok segítségét is igénybe vehetik, illetve szintre hozó képzéseket szerveznek szükség esetén matematikából és/vagy francia nyelvből,

séges ez). A tanulmány szerint a résztvevő nők nagyon pozitívan értékelték ezt az új módszertant, jobban meg tudtak nyílni egymás között, és többen vállalkozást indítottak a program befejezését követően.

Pierre Otte az IFAPME (Vallon Intézet a Szakképzésért, Egyéni vállalkozókért és KKV-k fejlesztéséért) képviselőjeként Belgiumból érkezett. A fogadó partner által szervezett előadások egyik szünetében rögtönzött prezentációt mutatott be a szervezetről. Érdekessége, hogy modern és rugalmas eszközökkel kíván komplex megoldást kínálni a tizenéveseknek és fiatal felnőtteknek a munkaerőpiacon való helykeresésük támogatására. A szervezet már több, mint 100 éve létezik, tevékenységei folyamatosan bővültek és bővülnek. Gyakornoki programokat koordinálnak, és különféle vállalkozásalapítási és vállalatvezetési tréningeket tartanak. Módszertanuk arra épül, hogy a fiatalok 15 éves koruktól gyakornokként kapcsolódhatnak be valamely szervezet életébe, miközben természetesen továbbra is részt vesznek az általános képzésben. Ezt követően speciális előkészítő tréning-

ha a jelentkező szükségesnek érzi. A programba további tutorok is bevonhatók, akik valamely, a szervezettel kapcsolatban álló vállalkozás munkatársai, vezetői vagy szakértői. Az ő feladatuk a tudásuk és tapasztalataik megosztása a diákokkal. A program tételesen szabályozza a résztvevők jogait és kötelezettségeit is, kitérve természetesen az anyagi jellegű kérdésekre is. Érdekes, hogy valamennyi brit (vagy brit kötődésű) résztvevő számára a társadalmi vállalkozás témája kiemelkedően fontos volt, míg más résztvevőknek gyakran nem voltak pontos elképzelései a fogalmat illetően. Magyarországon sem túlságosan elterjedt még ez a típusú megközelítés, így hasznosnak tartom, hogy erről a témáról is bővebb ismereteket szerezhettem.

Összességében véve nagyon fontos tapasztalatnak tartom a szakértői tanulmányutat. A hazaérkezésemet követően kollégáimmal is beszélgettem erről a lehetőségről, akik közül többen is pályáztak azóta, sőt 2013-ban intézményem, az Észak-Alföldi Regionális Fejlesztési Ügynökség is tervezi egy szakértői tanulmányút megszervezését.

Az aktív állampolgárság és a fenntartható fejlődés oktatása

TUDATOSSÁGGAL EGY ZÖLDEBB VILÁGÉRT

Belgium, 2011. november 21–25.

BERTALAN NIKOLETT, programirányító
Nemzeti Fejlesztési Ügynökség, Budapest



Eldobható, egyszer használatos dolgok és értékek... erre halad a világ. Vajon megállítható, visszafordítható ez a létforma? Némi tudatossággal, ha megállítani talán nem is, de lassítani biztosan lehet ez a folyamatot. Erre láttam kiváló példákat brüsszeli utamon. Ha mindenki egy kicsit tudatosabban él mikrokörnyezetében, azzal változik a makrokörnyezet is. Én már elkezdtem...

A tanulmányutat a Flamand Oktatási Minisztérium szervezte. Az általuk kiválasztott és bemutatott intézmények a fenntartható fejlődés oktatási rendszerbe való bevezetésének széles spektrumát fedték le. A csoport résztvevői eltérő szakmai háttérrel rendelkeztek, s bár ez az azonos munkaterülethez kapcsolódó tapasztalatok cseréjét nem tette lehetővé, a gondolkodás spektrumának kiterjesztéséhez hozzájárult. A csoport tagjai között volt bölcsődei, középiskolai, egyetemi szakember, pedagógus-to-

vábbképző intézet vezetője, látás- és hallássérült gyerekekkel foglalkozó oktató, és oktatási intézményeket felügyelő szakember is. A csoportmunkát megkönnyítette a fogadó intézmények lelkesedése és nyitottsága a téma, és a részt vevő országokból hozott tapasztalatok megismerése iránt.

A minisztériumban folytatott konzultáció során betekintést nyertünk a flamand oktatási rendszerbe, és annak jogi szabályozásába. Tekintettel Belgium sokszínűségére, elég sajátos közigazgatási és oktatási rendszert ismerhettünk meg. Belgiumban több közösség, régió, és ebből adódóan eltérő közigazgatási rendszer található. A szövetségi (belga) hatóságok csak az olyan átfogó politikákért felelnek, mint a pénzügypolitika, bel-, és külpolitika, társadalombiztosítás és munkanélküliség.

Az ország nyelvi-kulturális diverzitásának köszönhetően a flamand, a francia és a német nyelvterület is saját oktatási rendszerrel rendelkezik. A flamand

kormány oktatási minisztere felelős a teljes flamand oktatáspolitikáért, a bölcsődei oktatástól a felsőoktatási szintig. A belga szövetségi hatóságok a kötelező oktatás időtartamát, a végzettségek megszerzéséhez szükséges minimum követelményeket, és az oktatásban dolgozók nyugdíját határozzák meg. A flamand oktatási rendszerben való részvétel 6 éves kortól 18 éves korig kötelező, ami nem jelenti azt, hogy látogatni is kell az iskolát. Az otthoni képzés is megvalósítható, de vizsgakötelezettség ebben az esetben is fennáll.

A flamand szabályozások szerint bárki alapíthat iskolát és egy évnyi működés után elismertetheti azt. A diákok is szabadon választhatnak oktatási intézményt, nincs meghatározva se területileg, se vallásilag se egyéb módon, hogy kinek hova kell járnia iskolába. Alapvetően nagyon liberális az oktatási rendszerük, és a PISA felmérések alapján nagyon hatékony is. A tantervek tekintetében nincsenek nemzeti szabályozók, az intézmények autonóm módon alakítják ki tanterveiket. A központi szervek meghatározzák a célt, de a hogyan az iskolák hatásköre. Központilag csak a tudás, a készségek és kompetenciák minimális szintjét írják elő, azt nem, hogy ezeket az iskoláknak milyen módon kell elérniük. Az iskolák között így alapvetően nincs is rangsor, s azok nem összehasonlíthatóak már csak azért sem, mert az iskolarendszerben nincsenek felvételi és záró vizsgák, mint Magyarországon. Az év közben megszerzett osztályzatok alapján kerül valaki tovább egy másik iskolába, nem záróvizsgák, vagy felvételi vizsgák eredményei által.

A tanulmányúton elhangzott előadások alapján megállapítható, hogy a flamand oktatás minden szintjén jelen van a fenntartható fejlődés kérdése. Lehet önálló egység is (óra), de az esetek döntő többségében horizontális szempontként jelenik meg, melyekre a meglátogatott intézmények is nagyon jó példát nyújtottak.

GBS POELBOS ÁLTALÁNOS ISKOLA – KÖRNYEZETTUDATOS ISKOLA

Az óvoda és alsó tagozatos iskola a környezet- és egészségtudatos nevelésnek nagy szerepet szán. Az

iskola elhelyezkedése is tudatos, a város zöld övezetében található, a Nap energiájának legnagyobb mértékben történő kihasználását segítő szerkezeti megoldásokkal (pl. nagy, jól szigetelt üvegfelületek a lámpahasználat csökkentésére). Az intézmény működése során a fenntartható fejlődés nem csak az osztálytermekben jelenik meg elméleti oktatásként, hanem a gyerekek mindennapi életének is szerves részét képezi. Folyamatos kupakgyűjtési és egyéb szelektív hulladékgyűjtési akciókban vesznek részt, melyért az újrahasznosító cégek játékokat, iskolai eszközöket vagy pénzt adnak. Az így befolyt bevételt az iskola tanulmányi kirándulásokra, vagy adakozásra fordítja, pl. vakvezető kutyák képzését végző intézményt támogatnak.

Az étkeztetésben jelentős szerepe van az egészséges életmódnak, előírás a napi gyümölcsfogyasztás, és az iskolában nem kapható semmilyen cukros üdítő és édesség. Csak vizet isznak saját palackból, a tízórait és uzsonnát is dobozban szállítják, nem papírban/szalvétában/fóliában, hogy csökkentsék a környezetterhelést. Az iskola teli van *zárd el a csapot!, ne szemetelj!, ne használj fölöslegesen papírt!, kapcsold le magad után a villany!* piktogramokkal. Ez a fajta gondolkodás a gyerekek szemléletmódját és viselkedését nagymértékben és tartósan határozza meg, de hat a szűkebb környezetükre is. A szülőket is bevonják a programba, mind a napi rutinokkal, mind az éves szinten megtartott zöld napok rendezvénysorozattal.

Az óvoda és általános iskola nagyon jó példát mutatott arra, hogy az intézményeknek milyen jó a kapcsolata a flamand minisztériummal és hatóságokkal a fenntartható fejlődés témáinak vonatkozásában. A minisztérium folyamatosan eljuttat az iskola, a diákok és a szülők részére különböző kiadványokat a témában. Több kötetet is láttunk például arra, hogyan lehet energiahatékonyan működtetni egy intézményt, vagy egészséges környezetet biztosítani. A kapcsolat folyamatos és interaktív a résztvevők között, folyamatosan újabb és újabb információk jutnak el hozzájuk, és nagyon lelkesen hasznosítják is ezeket.

Érdekes volt az intézmény kulturális, nemzetiségi összetétele is. Több mint 20 különböző országból

voltak diákjaik, ami a társadalmi befogadás, szolidaritás aspektusát is megjeleníti. Követendő gyakorlat, hogy kora gyerekkortól fontosnak tartják a szemléletformálást, mert talán ezek az évek azok, amikor még nagyon hatékonyan be lehet építeni az emberek mindennapi életébe a fenntartható fejlődésnek megfelelő viselkedési normákat.

BU.S.O. KATRINAHOF – SAJÁTOS NEVELÉSI IGÉNYŰ DIÁKOK KÖZÉPISKOLÁJA

Az intézmény hátrányos helyzetű fiatalok oktatásával foglalkozik. Hallássérült, látássérült, értelmi fogyatékos, autista diákok társadalmi felzárkóztatását, integrálását tűzték ki zászlójukra, mely mellett az intézmény környezettudatos működtetése is megvalósul, és erre nevelik diákjaikat is. Parktakarításokat szerveznek, saját szelektív szemétyűjtési rendszert alakítottak ki. Csak igénytermékeket fogyasztanak, főzésórájuk során csakis az éppen termő – helyi termelőktől vásárolt – zöldségeket, gyümölcsöket használják. Saját zöldségeskertet alakítottak ki, komposztálnak, *fair trade* termékeket fogyasztanak és tavasszal tervezik az iskola még zöldebbé tételét a kert átalakításával. Tanári csapatuk elhivatottsága, lelkesedése példaértékű volt.

ECOHUIS – BEMUTATÓ KÖZPONT

A lerobbant, üresen álló gyárépületből kialakított bemutató központ és tanácsadó iroda példaértékűen jeleníti meg a fenntartható fejlődés környezetvédelmi aspektusát. Az épületben található tanácskozó részleg oktatás és megbeszélések helyszíne, ahol képekkel illusztrálva látható Antwerpen város hosszútávú fenntartható fejlődési stratégiája, az eddig elért eredményekkel, lehetőségekkel és célokkal. A tanácskozó területhez csatoltak az idelátogató iskolai csoportok részére egy oktatási teret is, melyben interaktív tábla segítségével mutatják be a téma főbb aspektusait.

Az elméleti oktatás gyakorlati támogatására több emeleten keresztül mutatják be a környezetvédelem különböző lehetőségeit, a vízpazarlás szemléltet-

sétől a passzív ház kialakításán át a termékek újrahasznosítási lehetőségéig. Termékéletről bemutatásával szimulálják a különböző anyagok lebomlását, újrahasznosítási lehetőségét, vagy az újrahasznosíthatatlanságának következtében létrejövő környezetterhelését. Tanácsot adnak építkezők és lakásfelújítók részére a passzív ház technológiákról. A leginkább szembetűnő kezdeményezésük az Antwerpenről készített hőterképes légifotójuk volt, mely segítségével bárki, aki Antwerpenben, vagy környékén lakik, megnézheti házának/lakásának energiakibocsátását, hő eleresztő képességét. Ezt a fotót 5 évente készítik, így az eseteleges utólagos szigetelések eredménye is jól felmérhető. Az épület példát nyújt a napenergia felhasználásra, a zöld tető kialakítására és más környezettudatos megoldásokra. Az energiatakarékoság szemléltetése is példaértékű. Minden kézbe vehető, így a gyerekek is könnyen, tapasztalat útján tanulhatnak. A bemutatóterben minden korosztály megtalálja a számára izgalmas témákat: komposztálható anyagból készült póló, természetes szigetelőanyagok, újrahasznosító eljárások a vízgazdálkodásban, csak néhány példa az itt felhalmozott tudásból. Az intézmény része egy teljes egészében önálló, környezettudatos lakótér is, annak minden funkciójával, a módszerek egymásra építhetőségének tökéletes szimulációját biztosítva.

XIOS TANÁRKÉPZŐ FŐISKOLA – LIMBURG, KATOLIKUS TANÁRKÉPZŐ FŐISKOLA – LEUVEN

A két tanárképző főiskola bemutatta, hogy a Comenius program során kialakított modelljük alkalmazásával milyen hatékonyan és gyakorlatorientáltan tudják megvalósítani a fenntartható fejlődés integrálását az oktatásba. A modell alap gondolata annak tanítása, hogy a fenntartható fejlődés lényege egy olyan gondolkodásmód és viselkedési forma, mely egy élhetőbb világot teremt a jelenben és a jövőben mindenki számára, a világ bármely pontján.

A projekt során meghatározták azt az öt kulcskompetenciát, mely a fenntartható fejlődés alkalmazásához szükséges. Ezek a folyamatos igény a tudás növelésére, a rendszer szintű gondolkodás, az

érzelmi érintettség, az értékrendek kialakítása és a tenniakarás. A 2005–2006-os tanév az általános iskolákban már egy olyan új curriculum alapján indult, melynek része volt a fenntartható fejlődés.

Ezek a képzési rendszerek önállóan is megjelennek a pedagógus-képzésben. A 2007–2008-as tanév óta választható a „fenntartható iskola” 50 órás modulja, vagy a környezetismeret, oktatás a fenntartható fejlődésért órák, de sok tantárgyban horizontálisan is érintik a témát. Az oktatás a fenntartható fejlődésért szakirányt választó pedagógushallgatók első évben önállóan dolgoznak egy a témához kapcsolódó projekten (újrahasznosítás, felszín alatti vizek, fenntartható építészet stb.), a második évben pedig már egy külső partner bevonásával kell tovább dolgozniuk a témán. A külső partner egyrészt segítséget nyújt a téma feldolgozásához, másrészt értékeli is a munkát. A képzési rendszer lényege a folyamatos gyakorlatorientált csoport- és projektmunka, valamint a szemléletformálás.

STUDIO GLOBO ANTWERPEN

Nagyon jó példa a *Studio Globo* civil szervezet is, mely a társadalmi befogadást erősíti azáltal, hogy játékos módon szemlélteti a gyerekekkel a különböző kultúrák mindennapi életét és szokásait. A bemutatott kultúráknak megfelelően felépített környezetben a gyerekek testközelből „élhetik” egy-egy ország lakosainak mindennapi életét, s ezáltal könnyebben elfogadják migráns társaikat, nyitottabbak lesznek a sajátjuktól eltérő kultúrákra, emberekre, ami a társadalmi befogadást jelentős mértékben javítja a sokszínű belga lakosság körében. A *Studio Globo* a bölcsődei szinttől a szakközépiskolai oktatásig nyújt interkulturális oktatási és képzési szolgáltatásokat, melybe helyenként a felsőoktatási intézményeket is bevonja. A tanárok számára képzést nyújtanak, s az ő bevonásukkal szervezik meg az oktatást, melyhez a képzések eltérő szintjeihez igazodó oktatási módszereket, modelleket és tananyagokat is biztosítanak. Képzéseik, workshopjaik nagyon gyakorlatorientáltak, interaktívak.

Jelenleg Belgiumban öt *Studio Globo* szervezet működik, melyek más-más kultúrák bemutatására



szakosodtak. Az általunk meglátogatott antwerpeni intézmény Peru és Kongó városi és falusi életének szokásait szemléltette az épületen belül kialakított bemutatóterekkel. A diákokat „repülővel” szállítják el a jelképes „országokba”, ahol a csoportot két részre bontják. Az egyik csoport a vidéki életet éli, a másik pedig a városit tapasztalhatja meg. Az „országokon” belül családokat, fodrászt, szatócsot, törzsfőnököt, italtoltost stb. játszanak el, és a moderátorok, tanárok segítségével végigélik egy napot. Földet művelnek, vizet hoznak a folyóról, törzsfőnököt választanak, hogy a kulturális, és a népszokásokat is megismerjék.

A felsőbb tagozatos diákok részére, kiscsoportos foglalkozások keretein belül szerveznek különféle programokat, színjátszást, bábjátékot, közös zenélést, melyeken keresztül a gyerek hozzászokhatnak a csoportmunkához. A feladatok végrehajtása után megbeszélhetik tapasztalataikat, a csoportban megélt érzéseiket. Az intézmény nagyon jó példa a fenntartható fejlődés társadalmi céljainak megvalósítására. Magyarországon is hasznos lenne egy ilyen intézmény bármilyen kultúra, de talán leginkább a roma kultúrára bemutatására.

A szakmai programon bemutatott gyakorlatok mind a személyes gondolkodásmódom, szemléletem formálásában, mind a munkám során átadható ismeretek tekintetében kiemelkedően hasznos volt, így minden kétséget kizáróan állíthatom, hogy a szakmai program céljai magas szinten teljesültek.

A korai iskolaelhagyás megelőzését célzó intézkedések

AZ UTOLSÓ ESÉLY: PORTUGÁL FIATALOK FÉL LÁBBAL AZ OKTATÁSBAN

Portugália, Sintra, 2012. március 5–9.

GUPCSÓ TÍMEA, iskolapszichológus,

Madarász Imre Egyesített Óvoda és Pedagógiai Szakszolgálat, Budapest



vándorolnak be az országba, elsősorban az afrikai országokból, de a világ sok más tájáról is. Az újonnan Portugáliába érkező fiatalokat el kell helyezniük az oktatási rendszerben, holott sokan még a nyelvet sem beszélik. Vannak olyan fiatalok is, akik valamilyen bűncselekményt követtek el, és második esélyként integrálják őket speciális programokba.

Nagyon különleges élmény volt megismerni a portugálok közvetlenségét, amely nemcsak a vendégszeretetüket, hanem a mindennapi oktatást is átítatja. A diákokhoz nagyfokú empátiával fordulnak, és törekszenek mélyebb megismerésükre. Az egyéni tulajdonságok és képességek megismerése és kiteljesítése a cél.

A tanulmányút célja az volt, hogy olyan portugál oktatási programokat és kezdeményezéseket ismerjünk meg, amelyek azokat a fiatalokat segítik, akik valamilyen okból nem tudták, vagy jelenleg nem tudják teljesíteni a tankötelezettségüket a normál osztályokban. A portugál oktatási rendszer felépítése több ponton is eltér a magyartól. A tankötelezettség az oktatás 3 ciklusára terjed ki. Az első ciklus 6–11 évig, a második ciklus 11–12 évig, míg a 3. ciklus 12–15 évig terjed. A középiskolai képzés már nem tanköteles. Úgy tudom értelmezni, mintha nálunk 9. osztályig lenne tankötelezettség. Évről évre sokan

A 2007–2008-as tanévben a portugál iskolákban jellemzően az alábbi problémákkal kellett szembenézni: iskolai erőszak, egészségügyi problémák, alacsony iskolázottság, bukások, melyek kezelésére különböző oktatási programokat dolgoztak ki. A tanulmányút során ezek közül két programot tekinthettünk meg 3 iskolában. Az egyik egy olyan szakmai tréning, amely során a diákok a 2. szint teljesítése mellett szakmai képesítést is grafikusként, számítógépes operátorként, adminisztratív asszisztensként, keramikusként, pedagógus asszisztensként vagy éppen csempesztőként. A PIEF programba azokat a diákokat veszik fel, akiket valamilyen okból (pl. bevándorlók, magatartás problémásak, stb.) az oktatási rendszerből való kiesés fenyeget. A programok résztvevőivel (intézményvezetők, programvezetők, pedagógusok, diákok, támogató szakemberek), továbbá munkájukkal személyesen is megismerkedhettünk. Az iskolai programok során több közös tevékenységet is szerveztek számunkra a diákokkal,

melyek során formális és informális úton is tanulmányozhattuk a mindennapjaikat. A diákok nagyon kommunikatívak voltak, bátran kérdeztek tőlünk és nyíltan válaszoltak a mi kérdéseinkre is. Aki nem beszélt angolul, az is kerített maga mellé valakit, aki fordítani tudott. Minden diák nagyon fontosnak tartotta részvételét a programokban, egyfajta utolsó esélyként tekintenek erre a lehetőségre. A részt vevő pedagógusok nagyon elkötelezettek voltak a diákjaik iránt. Meglepő volt számomra, hogy a portugál és a szakértői tanulmányúton részt vevő többi kolléga számára a magántanuló státusz fogalma ismeretlen volt. A portugál osztályokban találkoztunk kismamákkal, akik már hatalmasan gömbölyödő pocakkal koptatták az iskolapadot. Nekik rendszeresen meg kellett jelenniük tanácsadáson az iskolavédőnőnél és az iskolapszichológusnál. Magyarországon a kismamák vagy a nehezen beilleszkedő tanulók gyakran magántanulói státuszt kapnak.

Az iskolák igyekeznek több olyan lehetőséget biztosítani a diákoknak és a szülőknek is, melyek biztosítják, hogy szabadidejüket az iskolában hasznosan tudják eltölteni. Az intézményekben, amelyekben jártunk, délelőtti és délutáni tanítási rend volt a gyermeklétszámok miatt. A könyvtárakban lehetőség van arra, hogy a gyerekek számítógépezzenek, vagy filmeket nézzenek az olvasáson túl. Az iskola környezetét a diákok tartották rendben, vagy tették színéssé. Az egyik iskolában a PIEF programban részt vevő diákok kis kertészetet alakítottak ki az udvaron, egy madárházat és egy kacsasztatót is építettek. A maguk által termelt zöldségeket betakarítják és feldolgozzák. A kész befőttet az iskolán kívül értékesítik, és a bevételből újabb vetőmagokat vesznek. A jó kezűességű diákok bizsu ékszereket készítettek, amelyeket szintén eladnak. Az órák 90 percesek, és a szünetek is hosszabbak, mint Magyarországon. A szünetekben animátorok segítik a diákok hasznos időtöltését. Különböző sportolási lehetőségek állnak rendelkezésükre (pl. asztalitenisz), de vannak iskolák, ahol a diákok által kedvelt zenére koreográfiát tanítanak be, hogy lekössék őket. A pedagógusok szerint a szervezett szünetek hatására az erőszak csökkent az iskolában, és a gyerekek is több hasznos időtöl-

tést ismerhettek meg. Egy másik intézményben *Generációs Zenekari Program* névvel zenei tehetségek iskolai időn túli képzését végzik. Nagy hangsúlyt fektetnek a diákok kreativitásának kibontakoztatására és a környezetük karbantartására. A diákok alakítják környezetüket, például kifestik saját tantermüket, dekorálják iskolájukat vagy az iskolaudvar padjait. Portugáliában az önkéntes munka nagyon elterjedt, a diákok gyakran vállalkoznak erre az iskolán kívül is. A csempefestő diákok részt vehetnek középületek díszítésében vagy akár restaurálási munkálatokban. A kötelező tanításon túl a diákok eljárhatnak: matematika szakkörre, nyelvi laborba, tudományos klubba, vagy sportkörbe. A környezettudatos magatartás fejlesztésére indítottak az országban egy *Eco-Iskola* programot, amely pályázataival ösztönzi a diákokat arra, hogy óvják környezetüket, és amit lehet, újrahasznosítsanak. Az egészségnevelés is nagyon fontos számukra. Az iskolai egészségnevelést és konfliktuskezelést pszichológus és védőnő segíti. Az iskola segíti a diákokat alkotó munkáik megjelenítésében, például iskolai folyóiratban, kiadványokban vagy kiállításokon. Haladnak a korrallal, igyekeznek az oktatásba beépíteni és kihasználni az internetes közösségi oldalakban rejlő lehetőségeket. A diákok művészeti anyagait már ebook formájában is megjelentetik. A szülők számára előadásokat és képzéseket szerveznek nevelés és egészség témakörökben.

A *Lopas' Szabadidő Központ* egy olyan intézmény, amely a környéken lakó közösségek szabadidős lehetőségeit bővíti. A beérkezőket ugyan regisztrálják, de a központ a helyi közösség minden tagja számára nyitott egész nap. Az intézményben felnőttek és gyerekek egyaránt találhatnak programokat maguk számára. Az alkalmazottak a kötött foglalkozások mellett teljesen szabad lehetőségeket is nyújtanak. Lehet sportolni, számítógépezni, kreatív és egyéb játékokat játszani. A szülőket gyerek-szülő közös játékkal és tanácsadásokkal segítik. Az iskolákkal rendszeres a dolgozók kapcsolata. Ha valamelyik diákat tanítási időben a központban találják, akkor az iskolával közösen igyekeznek megoldást keresni arra, hogy ez ne forduljon elő még egyszer, például az adott diák órarendjét kiragasztják a regisztrációs



pulthoz. Az intézményben van egy színházterem, amelyben programokat, előadásokat lehet szervezni. Az intézmény területének rendben tartásába, takarításába az odajáró diákok önkéntes munkában bese-gítenek.

A tanulmányút résztvevői közül többen is beszámoltak arról, hogy országukban a PIEF-hez hasonló programokat működtetnek (Pl. Svédország, Norvégia, Spanyolország, Magyarország). Karcagon az egyik középiskolai intézményben, ahol iskolapszichológusként dolgozom, a 8. osztályát be nem fejező, de 16. életévét betöltött diákok számára működik szakképzést előkészítő évfolyam. Az évfolyam indításának és működtetésének koncepciója hasonló a PIEF-éhez. Szakemberként mindennap találkozom a gyakorlatban is a magyar oktatás sajátosságaival és nehézségeivel is, melyek a nemzetközi összehasonlításban elég élesen megjelentek (az oktatás finanszírozási háttere, nem megfelelő személyi feltételek, kompetenciahatárok elcsúszása). A többi ország képviselőivel a program során szerzett tapasztalatok alapján megállapítottuk, hogy a PIEF program sikerességéhez nagyban hozzájárul a személyre szabott oktatás, illetve a diákokkal dolgozók elkötelezettsége, empátiája. A cél, hogy fejlesszék a diákok szociális készségeit, felfedezzék a bennük rejlő lehetőséget, és jó képességeikre építve elindítsák őket a számukra megfelelő pályán. A tanulási nehézségekkel küzdők számára egyéni tanterv szerint biztosítanak egyéni és csoportos fejlesztést.



A szakmai tapasztalatcsere a résztvevők között nagyon eredményes volt: a jó gyakorlatok cseréje az egyes módszerek, technikák szintjétől egészen a karcagi szakszolgálat keretein belül kialakított, és iskolákra szabott prevenciós programokig terjedt. Itthon minden általam ellátott intézményben beszámoltam a kollégáknak a tanulmányútról, több jó gyakorlatot már a mindennapokban is alkalmaznak. A tanulmányút fontos hozadéka, hogy a külföldi kollégákkal továbbra is tartjuk a kapcsolatot, és olykor megvitatunk egy-egy kritikus kérdést, vagy éppen rendezvényekre, pályázatokra hívjuk fel egymás figyelmét. Néhány kollégával hosszú távú kapcsolat kiépítését is tervezzük a háttérintézményeink között.

A hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlősége

SAJÁTOS NEVELÉSI IGÉNYŰ TANULÓK BEFOGADÁSÁNAK ELŐSEGÍTÉSE A SZAKOKTATÁSBAN ÉS A SZAKKÉPZÉSBEN

Finnország, Jyväskylä, 2011. október 10–14.

KORDOSNÉ TAUSZIG JUDIT, vezető tanácsos
Nemzetgazdasági Minisztérium



A fogadóintézmény a *JAMK Egyetem Tanárképző Intézete* volt. Az út során arra kerestük a választ, hogy miként lehet elősegíteni a befogadó pedagógiai megoldásokat a szakoktatásban és a szakképzésben, hogyan lehet a sajátos nevelési igényű tanulók inklúzióját támogatni az életen át tanulás e szegmensében. A szakértői tanulmányút pár napja alatt a témával kapcsolatban számos tapasztalattal, ismerettel gazdagodtam. Gyakorló szakemberek szemszögéből lehetőségem nyílt rálátást kapni arra, hogy miként is működik a sajátos nevelési igényű tanulók szakképző iskolai integrációja, inklúziója Európa különböző országaiban. A skandináv területeken, a közép-kelet európai illetve a nyugat-európai régióban.

TARTALMI, SZERVEZETI, INTÉZMÉNYI, MÓDSZERTANI KERETEK, MEGOLDÁSOK

A széles körű tapasztalatok megosztását a tanulmányút szervezeti, intézményi keretei és módszertani megoldásai sokféleképpen segítették. A szervezők egy nagyon következetesen felépített, tartalmas programot állítottak össze. A témákat tudatosan, jól fókuszálva határozták meg, s a tanulmányút rövid ideje alatt sikerült azokat alaposan körbejárni, átbeszélni, és a gyakorlatban is tanulmányozni. A program nagy részben a fogadó ország gyakorlatának áttekintésére koncentrált, de lehetőséget adott nemzetközi szintű tapasztalatcserére, a résztvevő országokban zajló inklúzió helyzetének megismerésére is.

A témák között szerepelt a finn iskolai és szakképzési rendszer áttekintése, ezen belül is a finn inkluzív nevelés-oktatás rendszerszintű megismeretése, megértése. Ezen túl szó volt a finn szakképző iskolai tanárok (köztük a sajátos képzési igényű fiatalokkal foglalkozó pedagógusok) képzéséről, a sajátos nevelési igényű fiatalokkal való foglalkozás jellemzőiről, az alapfokú oktatásból a középfokú iskolarendszerbe való átmenet elősegítésének lehetőségeiről, és így a korai iskolaelhagyás megelőzéséről, valamint az inkluzív nevelés-oktatás nemzetközi és közösségi szakpolitikai hátterének, szabályozóinak sajátosságairól. A finn előadók jellemzően a mainstream oktatási rendszer szerves részeként beszéltek a SNI tanulók neveléséről, SNI szakképző iskolai tanárok képzéséről. Mindez jól tükrözte azt a fajta befogadó

szemléletet, ahogyan az SNI tanulókhoz közelítenek, ahogyan a velük való foglalkozást, az oktatás-képzési rendszerük elválaszthatatlan, természetes részének tekintik.

A témák feldolgozásához a szervezők a módszertani megoldások széles tárházát alkalmazták, amelyben a frontális előadások mellett jutott hely az interaktív eszmecsereknél, intézménylátogatásoknak, valamint egy videó konferencia erejéig az IKT pedagógiai alkalmazásának is. A meghívott előadók között volt a *Finn Nemzeti Oktatási Bizottság* képviselője, a JAMK Egyetem Tanárképző Intézetének vezetője és munkatársai. A tanulmányút során két intézménylátogatáson vettünk részt, ahol nem csak a pedagógusokkal beszélgettünk, hanem gyakorlati képzési foglalkozásokba (tanműhely és erdőgazdaság) is bepillanthattunk.

Az egyik felkeresett intézmény a *Jyväskylä College* volt. Az intézmény az ország egyik legnagyobb, 10 iskolát (gimnáziumot és szakképző intézményt) tömörítő oktatási konzorcium tagja, amelynek intézményeiben összesen mintegy 8000 fiatal és 13000 felnőtt tanul és vesz részt közismereti oktatásban, illetve a technológia és logisztika, az üzlet és szolgáltatások, valamint a jólét és kultúra szakmacsoportokat lefedő szakképzésben. A második intézménylátogatás alkalmával a *Bovallius Speciális Szakképző Intézményt* kerestük fel. A szakképző iskola az országban található hét ilyen típusú képző intézmény egyike, amely a többi finn speciális iskolához hasonlóan szakmai, módszertani intézményként is funkcionál, és bentlakásos intézményként szállást is biztosít tanulói számára. Szakmai munkájában fontos szerep jut az egyénre szabott foglalkozásnak, a pedagógiai és a foglalkozási rehabilitáció elősegítésének.

AZ INKLUZÍV NEVELÉS-OKTATÁS HELYZETE, KIHÍVÁSAI A RÉSZTVEVŐ ORSZÁGOKBAN

Az uniós szintű oktatási, képzési szakpolitikában meghatározó jelentőségű a méltányosság és a kohézió előmozdítása. A közösségi szintű szakpolitika felhívja a figyelmet arra, hogy az oktatás terén jelentkező hátrányokat többek között a befogadó

oktatás előmozdításával kell kiküszöbölni. Az oktatási és képzési rendszereknek törekedniük kell arra, hogy valamennyi tanuló számára, legyen az akár hátrányos helyzetű, migráns vagy sajátos nevelési igényű tanuló, biztosítsák a tanulmányok elvégzésének lehetőségét. Ennek megvalósítása az egyes tagországok gyakorlatában – ahogy azt a tanulmányút tapasztalatai is bizonyították számomra – Európaszerte nagyon változatos képet mutat. A résztvevő országok gyakorlatában közös pontként azonosítottam, hogy a sajátos nevelési igényű tanulók inkább a szakképzésben folytatják tanulmányaikat. Az általános iskola befejezése után az általános műveltséget adó gimnáziumi képzés kevésbé vonzó, vagy elérhető a számukra. Mindez csak megerősítette a tanulmányút létjogosultságát. Rávilágított arra, hogy milyen fontos az SNI tanulók szakképző iskolai befogadásával alaposabban is foglalkozni.

Míg Finnországban, Izlandon vagy Nagy-Britanniában erőteljes a sajátos nevelési igényű tanulók integrált, sőt inkluzív oktatására-nevelésére való törekvés, addig a Lengyelországból, Csehországból, Romániából vagy Németországból érkezett résztvevők, hazánkhoz hasonlóan, inkább a sajátos nevelési igényű tanulók gyógypedagógiai magas szintű, szegregált formában való nevelésének-oktatásnak jellemző tendenciájáról számoltak be. Elterjedt jelenségként említették a spontán integrációt is, amikor a fogadó intézmény megfelelő személyi és tárgyi feltételek hiányában vállalkozik az SNI fiatal nevelésére, oktatására.

Az SNI felfogása, értelmezése is alapvetően különbözött a résztvevő országokban. Az ország bemutatók alapján a közép-kelet-európai régióból érkező országok gyakorlatában a sajátos nevelési igény megítélése jellemzően az iskolán kívül szerveződő, szakértői bizottságban történik orvosi, gyógypedagógiai diagnosztikai eszközök alkalmazásával. Finnországban ezzel szemben az iskola, és azon belül a különböző iskolai szakemberek együttműködésében szerveződő gyermekjóléti csoportok feladata a sajátos nevelési igény megállapítása és annak folyamatos felülvizsgálata. A nyugat-európai országokhoz hasonlóan Finnországban is jellemző az SNI kiterjesztő értelmezése,

amelyben az orvosi/organikus okok mellett figyelembe veszik a tanuló egyéni vagy társadalmi helyzetéből fakadóan jelentkező sajátos nevelési igényt is.

AZ INKLUZÍV NEVELÉS-OKTATÁS A FINN SZAKKÉPZÉSBEN

A finn szakképzési szerkezetben a szakoktatás és a szakképzés közös, egységes oktatási kormányzati irányítás, szabályozás alatt áll. Az iskolai rendszerű szakképző intézmények száma országosan mindösszesen 150. Az iskolai rendszerű szakképző intézmények 2/3-a a felnőttek képzésével is foglalkozik, többségében egy intézményrendszerre építve valósul meg tehát a szakoktatás és a szakképzés. A finn iskolai rendszerű szakképzés intézményrendszere kevésbé tagolt, nem különülnek el benne a szakmunkásképző vagy szakközépiskolai intézménytípusok, mint hazánkban. A 9 éves általános iskolai oktatást követően az iskolai rendszerű szakképzés általában 3 éves (120 kredites). Annak befejeztével a tanulóknak lehetősége van továbbtanulni a gyakorlatorientált főiskolai jellegű felsőoktatási képzésekben (polytechnikumok vagy egyetemek bachelor szintje), illetve részt venni felnőttképzésben.

Hazánkhoz hasonlóan az SNI tanulók az alapfokú oktatást, nevelést követően többségében szakképzésben tanulnak tovább Finnországban is. Míg azonban hazánkban az SNI tanulók szakképzésével jellemzően az erre szakosodott speciális, valamint készségfejlesztő speciális szakiskolák foglalkoznak, Finnországban az SNI tanulók 77%-a integráltan tanul a többségi szakképző intézmények valamelyikében. Hazánkban az SNI tanulók iskolai nevelésére külön irányelvek vonatkoznak. A speciális szakiskolai képzést erre a célra kifejlesztett, adaptált képzési programok segítik. Finnországban a szakképző intézmények szintjén az SNI tanulók befogadását elősegítő cselekvési tervet kell készíteni, amelyben meghatározzák a segítség alapelveit, módját, eszközeit, a felelősségi viszonyokat, az együttműködést más szolgáltatókkal. E mellett a finn szakképzéséről és a szakoktatásról szóló törvény előírása, hogy minden SNI tanuló számára, a tanulóval együttműködve, egyéni tanulási tervet

kell készíteni, amely rögzíti az egyéni tanulási célokat, az integrációt segítő egyénre szabott pedagógiai eszközöket, szociális és egészségügyi szolgáltatásokat, valamint a tanulási terv monitorozásával kapcsolatos tennivalókat. Az intézmények hazánkhoz hasonlóan az SNI tanulók után állami finanszírozásban részesülnek. A Nemzeti Alaptanterv rögzíti, hogy az iskolának kötelessége az SNI tanulók oktatására szánt pénzügyi keretet elkülönítetten kezelni, fenntartani. A SNI pedagógiai megítélésében elsősorban nem az orvosi diagnózisokra támaszkodnak, hanem a tanulói igények egyénre szabott, személyes tapasztalatokon alapuló pedagógiai megismerésére törekcszenek. Megítélésük szerint az egyéneket nem lehet fogyatékoságuk alapján előre meghatározott kategóriákba sorolni. A SNI-t széleskörűen értelmezik, amelynek oka lehet orvosi/organikus, de akár szociális, egyéni élethelyzetből fakadó is. Felfogásukban minden tanuló egyedi és bármikor szüksége lehet egyéni, speciális, plusz segítségre. A finn pedagógiai gondolkodásmód középpontjában a tanulók egyéni igényei és szükségletei állnak. Az iskolai oktató-nevelő munkában a pedagógusok személyiségének, felkészültségének, kreatív, innovatív kezdeményezéseinek kulcsszerepe van. Jellemző a rugalmasan átjárható iskolarendszer, az egyéni-kicsoportos tanulásszervezés dominanciája, az egyéni tanulási utak elősegítése, a különböző szakemberek együttműködése. A képzett tanárok (közismereti vagy szaktanár) három féléves szakirányú továbbképzés keretében készülhetnek fel az iskolai tanulmányokat segítő tanácsadói tevékenység ellátására, illetve az SNI fiatalok és felnőttek szakképző iskolai oktatására és képzésére.

EGY KIEMELT SZAKPOLITIKAI TERÜLET: A KORAI ISKOLAEHLAGYÁS MEGELŐZÉSE, KEZELÉSE

Európa-szerte kihívást jelent a korai iskolaelhagyás megelőzése, kezelése. Finnországban, ahogy most már hazánkban is, a tankötelezettség 16 éves korig tart. A fiatalok továbbtanulásának, szakmaszerzésének elősegítése, lemorzsolódásuk megelőzése azonban erőteljes állami törekvés. A korai iskolaelhagyás kezelése a tanulmányút szakmai programjában is

külön kiemelt helyet kapott. A finn kollegák számos olyan kezdeményezést, programot bemutatnak, amelynek révén mindez kezelhető. Finnországban már az általános iskolától elérhető a pályaorientációs szolgáltatás és az iskolai szociális munka. A finn iskolákban nagy kultúrája van a pedagógus-pedagógus (speciális nevelési igényűekkel foglalkozó pedagógus, szaktanár, osztályfőnök), valamint a pedagógus és a különböző iskolai szakember (iskolai szociális munkás, iskolai életpálya-tanácsadó, iskolai egészségügyi szolgálat), sőt még az alap- és középfokú oktatási intézmények közötti együttműködésnek is. Az iskolai rendszerű szakképzés részeként, hazánkhoz hasonlóan, alkalmazzák az előrehozott szakképzést. A szakmai kompetenciák bővítése mellett az általános kompetenciák (írás, olvasás, számolás) fejlesztésére is van lehetőség a 10. osztály elvégzésével. Mindazoknak a fiataloknak, akik súlyos fogyatékkal rendelkeznek, a középfokra való átmenet megkönnyítésére speciális szakmai rehabilitációs és tanácsadó oktatási programba kapcsolódhatnak be. Az állam erőteljesen támogatja továbbá azt a fajta ifjúsági munkát is, amelynek célja az iskolából kimaradt, csellengő fiatalok feltérképezése, elérése és visszavezetése a tanulás világába. Mindennek is köszönhetően, hazánktól és a többi résztvevő országtól eltérően, a szakképzés évre évről egyre népszerűbb Finnországban. Az alapfokú kötelező oktatás befejeztével a tanulók több mint 40%-a folytatja tanulmányait szakoktatásban vagy szakképzésben.

A TANULMÁNYÚT UTÓÉLETE, A BEFOGADÓ PEDAGÓGIA ELŐSEGÍTÉSE A HAZAI SZAKKÉPZÉSBEN

Küldő szervezetem felelős a felnőttképzési és részben a szakképzési rendszer ágazati irányításáért, szabályozásáért, ezért a szakértői tanulmányút során szerzett tapasztalataimat közvetlenül is tudtam közvetíteni az ágazati döntés-előkészítésben részt vevő kollégák számára. A tanulmányút tapasztalatai jó példaként szolgálhattak az akkor előkészítés alatt álló szakképzési reformok számára az inklúzió elősegítésében. A köznevelési rendszer megújulásával összhangban a tanulmányút óta eltelt időben jelentős szerkezeti és

tartalmi átalakítások mentek végbe a szakképzésben, amelyek közvetlenül vagy közvetetten hatást gyakorolnak az SNI tanulók szakképzésére is. A szakképzés új rendszerében hangsúlyosabbá válnak a szakmai, gyakorlati képzési elemek, erősödik a képzés duális jellege. Az első szakképesítést az iskolai rendszerű szakképzésben mindenki ingyenesen szerezheti meg, a három évre rövidülő szakiskolai képzést követően a diákok két éves érettségi vizsgára felkészítő középiskolai felkészítésben is részt vehetnek. A speciális szakiskolák működésének szakmai kereteit speciális szakiskolai kerettantervek határozzák meg. Köznevelési Hídprogramok kerülnek bevezetésre, amelyek célja, hogy a gyenge tanulmányi eredmény, betegség, vagy más ok miatt továbbtanulni nem tudó tanulóknak és fiataloknak felzárkózási lehetőséget adjanak a középiskola sikeres megkezdéséhez, illetve elvégzéséhez. E szakképzési reformok, intézkedések célja a társadalmi felzárkózás elősegítése, a szakképzési szerkezet rugalmasabbá tétele, az egyéni tanulási utak, a felzárkózás nagyobb támogatása valamint az, hogy a szakképzés jobban meg tudjon felelni a munkaerő-piac követelményeinek. Mindez pedig hozzájárulhat a többségében hátrányos helyzetű szakiskolai tanulók elhelyezkedési, foglalkoztathatósági esélyeinek növeléséhez, a szakképzés vonzóbbá tételéhez.

ZÁRSÓ HELYETT

A tanulmányút alkalmával átfogó képet kaptam arról, hogy a finn szakképzési rendszer miként segíti az SNI tanulók iskolai inklúzióját. Példaértékű volt számomra az a fajta finn befogadó pedagógiai szemléletmód, amely a tanítási-tanulási folyamat középpontjába a tanulót helyezi, minden tanulót egyedinek ismer el, és törekszik az egyéni tanulói igények legoptimálisabb figyelembevételére, az egyéni képességek minél szélesebb körű kibontakoztatására. Elgondolkodtató volt, hogy ebben a tanuló-központú rendszerben milyen fontos szerep hárul a pedagógusra, annak felkészültségére, aktivitására, kezdeményező-készségére és elkötelezettségére. Meggyőződhettem arról, hogy a finn pedagógiai elmélet és gyakorlat több mint integráció, a tényleges befogadásról, az inklúzióról szól.

A hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlősége

VARIÁCIÓK AZ INTEGRÁCIÓRA

Írország, Dublin, 2011. november 29 – december 2.

DR. VIRÁG TÜNDE, főiskolai docens,
Eszterházy Károly Főiskola, Eger



A meglátogatott intézmények példája azt mutatja, hogy a társadalmi és a politikai elvárásokra az iskolák ugyanazon elvek mentén nagyon különböző, a saját szűkebb környezetükhöz igazodó megoldásokat találtak. A magyar oktatási rendszer számára ez egy nagyon fontos üzenet: nincsenek általános szabályok az integrációra, elvek vannak és azok helyi megvalósulásai.

2011 őszén tucatnyi európai kollégámmal egy hetet töltöttünk Dublinban, ahol az iskolai integráció ír modelljével, illetve a résztvevő országok kutatói és szakemberei által bemutatott sikeres európai integrációs modellkísérletekkel ismerkedhettem meg. Kutatóként és főiskolai oktatóként rendkívül izgalmasak voltak számomra az intézményi látogatásokon keresztül bemutatott ír integrációs modellkísérletek, hiszen országaink oktatási rendszere, az abban működő szelekciós mechanizmusok nagyon hasonlóak,

ugyanakkor az oktatási-társadalmi problémára adott válaszok nagyon különbözőek. Azt is mondhatnánk, van mit tanulnunk az írektől.

Írországban a hátrányos helyzetű csoportok közé elsősorban az angolt mint idegen nyelvet nagyon alacsony szinten használó, többségében Marokkóból, Dél-Amerikából, Lengyelországból és Litvániából érkező, migráns csoportok gyermekei tartoznak. Esetükben a nyelvi hátránnyal kombinálódó migráns létforma speciális megoldásokat kíván. Az iskolai integráció

másik markáns célcsoportja a többnyire lakócsikban élő, vándorló életmódot folytató családok (*traveller*), akiket a helyiek cigányokként tartanak számon. Az alapfokú oktatásban mintegy 30 ezer ilyen háttérű fiatal tanul. Jelentős számú hátrányos helyzetű csoportot alkotnak a szegény, iskolázatlan szülők gyerekei, és az egyszülős családban felnövő gyerekek is. Ezzel szemben Magyarországon a nyelvi hátrány kevésbé problematikus, hiszen az oktatásból kirekesztett csoportok túlnyomó többsége magyar anyanyelvű, ugyanakkor a jelentős társadalmi hátrányokkal küzdő, szegény családokból érkező gyerekek, a kulturális különbségek és sokszínűség kezelése, a cigány gyerekekkel szembeni előítélet és rasszizmus hasonló problémákat vet fel.

Mindkét országban közel azonos időben, az ezredforduló után néhány évvel, országos integrációs programot indítottak el, ezek ugyanakkor megközelítésben és a szemléletben nagyon különböztek.

Írországban a hátrányos helyzetű tanulók arányának megfelelően jár állami többlettámogatás minden iskolának. Magyarországon csak azok az iskolák kaphattak többlettámogatást (*integrációs normatívát*), akik vállalták, hogy adott időszakon belül megteremtik az együttnevelés lehetőségét. Ezzel a legrosszabb helyzetben lévő, a legtöbb hátrányos helyzetű gyereket oktató gettóiskolák kimaradtak a támogatásból, számukra csak egy alacsonyabb összegű ún. *felzárkóztató normatíva* volt elérhető. Az oktatási és a szociális programok (egész napos étkezés biztosítása, tankönyvek biztosítása) nagyon hasonlóak a két országban, de Írországban külön elemként jelent meg az iskola és a család kapcsolatát javító/kialakító programelem. Mindkét országban hangsúlyos problémaként merül fel az alapfokú és középfokú oktatás közötti átmenet biztosítása. Írországban erre a problémára az „átmeneti év” intézményét vezették be, amely a gyengébb tanulók számára biztosítja az ismétlés, a tudás elmélyítésének lehetőségét. Magyarországon a *Hátrányos Helyzetű Tanulók Arany János Tehetséggondozó Programjában* jelenik meg hasonló elem a középiskolai oktatás kezdetén.

A tanulmányút során meglátogatott intézmények közül két példát szeretnék kiemelni – egy, többségében migráns tanulók által látogatott általános iskolát, és egy hátrányos helyzetű fiatalokat oktató középiskolát. A látogatások felépítése nagyon hasonló volt: az intézmény igazgatója rövid áttekintést adott az iskola történetéről, jelenlegi tevékenységi köréről, főbb esélyegyenlőségi célkitűzéseiről, illetve az ott tanuló gyerekek szociális és társadalmi hátteréről, az esélyegyenlőségi kihívásokról. Az általános ismertető után az iskola legjellemzőbb, leghangosabb tevékenységeit mutatták be. Mindezek után lehetőségünk nyílt körbenézni az iskolában, és kötetlen beszélgetés formájában tisztázó kérdéseket feltenni az ott dolgozó pedagógusoknak. Az intézmények működésében, esélyegyenlőségi hangsúlyaiban jelentős különbségeket fedezhetünk fel.

A Dublin külvárosában működő általános iskolába (*Scoil an Cheathrair Aliinn – Ladyswell National School*) többségében migráns és vándorló életmódot folytató gyerekek járnak. A tanulóknak kevesebb,

mint tizede ír, majd minden második tanuló valamelyik afrikai országból bevándorolt családból érkezik. Az iskola a *Sárga Zászló* programhoz tartozik. Ezt a jelzőt azok az iskolák nyerhetik el, akik vállalják, hogy a tanárok és az iskola munkatársai részt vesznek egy interkulturális továbbképzésen és programot dolgoznak ki az interkulturális nevelés megvalósítására. A program keretében élő, mindennapi kapcsolatot alakítanak ki az iskolába járó gyerekek családjával, az iskola tágabb környezetével, az iskolán belül pedig létrehoznak egy szervezetet, amelyik folyamatosan felügyeli, hogy a programból senki ne maradjon ki. Mindezen irányelvek gyakorlati megvalósulását tapasztalhattuk az iskolában.

Az iskola egyik legfontosabb elve a nyitottság. Nyitottak a szülők és a tágabb környezet, az egész városrész felé, annak minden problémájával együtt. Fontos alapelv, hogy a diákokat és a velük járó társadalmi problémákat (a migráns lét bizonytalansága, a szülők alacsony iskolai végzettsége, az alapvető angol nyelvi kompetencia hiánya, a városrészben jelen levő szegénység, bűnözés, drog) adottságként kezelik, és ehhez igazítják oktatási programjukat. Elvük, hogy a gyerekek oktatása csak a családok, a tágabb városrész és az iskola összefogásával lehet sikeres. Ez a nagyon fontos alapelv az, ami a magyar oktatásirányításból és ebből következően a legtöbb magyarországi, többségében hátrányos helyzetű gyereket oktató iskolából hiányzik. Ennek a szemléletnek a meghonosítása, és ez alapján speciális programok előkészítése véleményem szerint jelentősen javítana a jelentős társadalmi hátránnyal induló diákok iskolai esélyein. A nyitottság nemcsak azt jelenti, hogy a szülők bármikor bejöhettek az iskolába, elkísérhetik gyerekeiket, hanem azt is, hogy az intézmény különböző programokat szervez a kisiskolás diákok szülei számára, például az angolt nehezen beszélő szülőknek olyan foglalkozásokat, ahol (sokszor a gyerekekkel együtt) elsajátíthatják az angol nyelv alapjait. Ha nyelvi hiányosságaik mellé alacsony iskolázottság is társul, akkor matematikai és különböző más kompetenciákat fejlesztő kurzusokon vehetnek részt, szerveznek például főzőtanfolyamot is. Mindezen túl fontosnak tartják, hogy a szülők megismerjék és

elfogadják az iskola szabályait, amit a gyerekeknek is szigorúan be kell tartaniuk. A szülőknek, szülőikkel szervezett programok arra is lehetőséget adnak, hogy bepillantassanak az iskola életébe, megismerkedhetnek a tanárokkal. Mindezekon keresztül megváltozik a viszonyuk az iskolához: nem egy távoli, idegen világ lesz számukra, ahova nehéz szívvel küldik el gyerekeiket. A szülőikkel folytatott aktív kommunikáció és a programok hatására az iskolai hiányzások száma jelentősen csökkent az iskolában. A városrészhez való kapcsolattartás azt jelenti, hogy az ott működő szociális intézményekkel és különböző civil szervezetekkel együttműködve egy jelzőrendszert építettek ki. Az információk folyamatos cseréje teszi lehetővé azt, hogy a gyerekeket megvédjék a kriminalizálódástól.

A nyelvi hátránnyal küzdő, és részképesség fejlesztésre szoruló gyerekek számára külön kiscsoportos foglalkozásokat szerveznek, de csak ezeket a fejlesztő órákat töltik külön, egyébként saját osztályukban tanulnak. Felismerve a korai nevelés fontosságát, ebben az iskolában három éves korban kezdődik az oktatás (Írországból alig van óvoda). A legkisebbek természetesen a mi óvodáinkhoz hasonló foglalkozásokon vesznek csak részt, de azzal, hogy egy épületben, egy intézményben működik az általános iskola és az óvoda, a kettő közötti átmenet sokkal gördülékenyebb.

Az informatikai fejlesztés egyszerre jelenti a folyamatosan működő és frissülő weblapot, ahol például az iskolatitkár a Twitteren üzeni meg a szülőknek és a gyerekeknek a legfontosabb napi tudnivalókat, de elérhető az összes on-line tananyag is. A weblap segíti a szülőikkel való kommunikációt: mindez azon a felismerésen alapult, hogy a legtöbb migráns szülő a rokonokkal való kapcsolattartásra a Skype-ot, vagy a Facebook-ot használja, így ezek az eszközök egyáltalán nem idegenek számukra. A legtöbb családnak, ha számítógépe nincs is, de web-használatra alkalmas telefonja biztos van. Hasonlóképpen a tanárok közötti kommunikációt, adminisztrációt és minőségbiztosítást is az informatikai fejlesztésekre alapozták: minden tanárnak van egy mappája, ebben kell tárolnia az összes óratervet, értékelést stb.

A mappához mindenki hozzáférhet, használhatják egymás anyagait, így jelentős idő és energia takarítható meg. A mappában elhelyezett tananyagok alapján történik a tanárok értékelése is. A tantestületen belüli nyílt kommunikáció és transzparencia biztosítja a tanárok mindenkori teljesítményének ellenőrizhetőségét, mely a magyar oktatási rendszerben is nagyon előremutató lenne.

A sport fontossága az oktatásban azon a nagyon régi felismerésen alapul, hogy ezen keresztül lehet legkönnyebben sikerélményhez juttatni a gyerekeket. Nagyon fontosnak tartják, hogy az iskola különböző sportversenyeken induljon, ahonnan a gyerekek szép eredményekkel térhetnek haza. Az egészségnevelés egyébként is fontos szerepet kap: saját konyhájuk van, ahol csak ellenőrzött és egészséges ételeket készítenek a gyerekeknek, külön figyelmet fordítanak arra, hogy minden nap kapjanak zöldséget, gyümölcsöt. Az ír rendszerben külön program van az egéssznapos étkeztetés biztosítására, amit itt ki is használnak.

A másik intézmény, amelyet a tanulmányút során meglátogattunk (*St. Dominic's Secondary School*) Ballyfermotban, Dublin egyik külvárosában található. 1956-ban harminc tanulóval nyitotta meg kapuit a dominikánus nővérek által fenntartott intézmény. A folyamatos bővülésének köszönhetően ma már több száz lány tanul az iskolában (nem koedukált intézmény). A környék társadalmi összetételéből következően az iskolában többségében hátrányos helyzetű gyerekek tanulnak, közülük majdnem száz a vándorló életmódot folytató diák. Nagyon sok olyan lány van az iskolában, akit édesanyja egyedül nevel. Hasonlóan az előző általános iskolához ez a középiskola is elnyerte az inkluzív nevelés biztosítását garantáló *Sárga Zászló* címet. Ebből következően ebben az iskolában is különös hangsúlyt fektetnek az iskola nyitottságára és a szülőikkel való kapcsolattartásra. A cél ugyanaz, de az eltérő társadalmi közeg miatt a Ladyswell iskolától némileg eltérő módszereket alkalmaznak. Egyrészt egy tanárnő rendszeresen látogatja a családokat, elsősorban a vándorló életmódot folytató közösséggel próbál élő, mindennapi kapcsolatot kialakítani. Ennek egyik formája, hogy az iskolában különböző programokat szerveznek a szü-



lőknek. Mivel a lányiskolában sokakat egyedül nevel az édesanyja, elsősorban az anya-lánya kapcsolatok erősítésére koncentrálnak, ami még normál helyzetben is kritikus a kamaszkor idején. Ennek egyik formája a főzőklub, ami egyébként is egy választható tantárgy az iskolában. Egy tökéletesen felszerelt tankonyha áll rendelkezésre, ahol az anyák és lányaik közös program keretében megtanulják az egészséges étkezés legfontosabb alapelveit. Másik formája az iskolában található szülői klub. Ez egy nagy, családi nappalira hasonlító helyiség az iskolán belül, ahol látogatásunk idején néhány szülő éppen az iskola dekorációját készítette az egyik asztalnál, míg a másik asztalnál azok a szülők teáztak, akik társadalmi munkában, az ott termett zöldség és gyümölcs egy részéért művelik az iskola kertjét, gondozzák udvarát. Arra, hogy a szülők bevonása működőképes és mindennapi jelenség, jó példa, hogy mire befejeztük az iskolai látogatást, mely során a különböző órákra diákok kísérték minket, a szülők nekünk is készítettek szendvicseket és teát ebben a nappaliban.

Az iskola épületében, de attól egy zárt ajtóval elválasztva működik egy, az iskola által kialakított és fenntartott családterápiás központ, mely a családi konfliktusok megoldására jött létre. A terapeuta az iskola egyik volt tanítványa, aki önkéntesként végzi feladatát.

A középiskola egyik központi célja, hogy a csavargás, kallódás és férjhez menés mellett egy lehetséges alternatívaként jelenjen meg a kamasz lányok életében az, hogy minél tovább az intézményben maradjanak, lehetőség szerint egészen az érettségig. Ehhez változatos és vonzó lehetőségeket kell kínálnia: a tanórákon túl különböző foglalkozásokon (főzés, varrás, sport stb.) is részt vesznek a lányok. Az egyébként választható „átmeneti év” ebben az iskolában kötelező. A pedagógiai munka eredményeképpen az itt végzett diákok ötöde valamilyen felsőfokú intézményben tanul tovább, két ötödük pedig szakmát tanul.

Mindkét iskola példája azt jelzi, hogy a társadalmi (hátrányos helyzetű, szegény, migráns, vándorló életmódot folytató gyerekek) és a politikai elvárásokra (inkluzív nevelés) az iskolák ugyanazon elvek mentén nagyon különböző, a saját szűkebb környezetükhöz igazodó megoldásokat találtak. A magyar oktatási rendszer számára ez egy nagyon fontos üzenet: nincsenek általános szabályok az integrációra, elvek vannak és azok helyi megvalósulásai. Mindkét iskolában közös volt, hogy az ott tanító pedagógusok igyekeztek megismerni az általuk tanított gyerekek tágabb környezetét, annak minden problémájával együtt. Magyarországon az iskolán belüli konfliktusokat jelentősen csökkentené, ha a tanárok jobban megismerhetnék a tanulók társadalmi problémáit (akár egy társadalomtudományi továbbképzés segítségével), elvárásaik nem a középosztálybeli normákhoz igazodnának, hanem közelítenének a helyi közösséghez.

Átmenet az oktatási és képzési intézményekből a munka világába

ALACSONY KÉPZETTSÉGŰEK TÁRSADALMI-GAZDASÁGI INTEGRÁCIÓJA FLANDRIÁBAN

Belgium, Bruges, 2009. október 19–22.

PETE ZOLTÁN, ügyvezető igazgató helyettes
Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége – ÉVOSZ



A Flamand Szakképzési Intézet (DBO) által szervezett szakértői tanulmányút az oktatásból a munka világába való átmenet elősegítésnek flandriai gyakorlatát mutatta be. A jól felépített program során a flamand képzési struktúra minden szegmensét, azaz az iskolarendszerű képzés mellett a felnőttképzést, átképzést, valamint a speciális képzési lehetőségeket nyújtó intézmények tevékenységét is módunkban állt megismerni. Átfogó képet kaphattunk arról, hogy Flandriában milyen lehetőségek, és milyen intézményi háttér segíti elő a fiataloknak, közülük is legfőképpen a szociális, mentális vagy más problémákkal küzdő fiataloknak a munka világába történő orientálását.

A program indításaként a DBO munkatársai elsőként a flamand alap-, és középfokú oktatási rendszer felépítést mutatták be, melyet az egyes képzési szakaszok egymásra épülése, illetve az iskolatípusok kö-

zötti átjárhatóság jellemez. Belgiumban is nagy problémát jelent az, hogy a tanulók a saját, vagy szüleik akaratából a lehető legmagasabb szintű középfokú oktatási intézményt választják, és évről évre csökken a szakképzésre jelentkezők száma. A szakközépiskolai, illetve a szakmunkásképzést a társadalom jó része még mindig csak a gimnázium utáni második, vagy harmadik lehetőségnek tekinti. Az ún. vízesség elv azonban lehetővé teszi a gyengébben teljesítő, vagy a többiekől egyéb okok miatt lemaradó tanuló számára, hogy a képességének, teljesítményének jobban megfelelő szakközépiskolába, vagy szakmunkásképzőbe iratkozzon át.

A középfokú oktatás egymásra szervesen épülő intézményei közül elsőként a szakmai képzést nyújtó VTI-be látogattunk el. A szakképzés Flandriában is duális rendszerű, azaz a németországi modellhez hasonlóan a tanulók gyakorlati képzése a vállalkozóknál végzett szakmai gyakorlatból, és az oktatási

központban meghatározott képzési program alapján megvalósuló tanműhelygyakorlatból tevődik össze. Éppen ezért a szakiskola szorosan együttműködik a vállalatokkal, és a szakmai szervezetekkel. A *Tanulókat Segítő Központ* (CLB) munkatársai minden flandriai iskolában jelen vannak, és a tanulókkal, az iskolai életpályával, az egészségmegőrzéssel, valamint szociális és érzelmi fejlesztéssel kapcsolatban a tanulók, a szülők, a tanárok, valamint az iskola-vezetők számára adnak tanácsot, segítséget illetve tájékoztatást. Tanácsadásuk a bizalomra és a párbeszédre épül. Tevékenységük szigorúan bizalmas és ingyenes.

Az iskolaelhagyó fiatalok számának növekedése Belgiumban is egyre nagyobb gondot jelent, amelynek okai rendkívül sokfélék lehetnek. A társadalom számára azonban hosszú távon sokkal nagyobb problémát, és nagyobb költséget is jelent az, ha ezeket a kallódó fiatalokat nem sikerül a munka világába orientálni, és emiatt a társadalom peremére sodródva hosszú éveken át szociális segílyre szorulnak, netán bűnöző életmódot folytatnak. Flandriában éppen ezért létrehozták az ún. *Részmunkaidős Középfokú Szakképzési Központok* (CDO-VTI) hálózatát, amely a rendkívül nehéz családi és szociális hátterű fiatalok kompetenciáinak fejlesztéséhez nyújt segítséget. A flamand oktatás „vízesés” rendszerében a problémás fiatalok számára ez az iskolatípus jelenti az utolsó lehetőséget arra, hogy szakmát tanuljanak. Kezdetben ezt a képzési formát is a szakiskolában próbálták megvalósítani, azonban a kedvezőtlen tapasztalatok rávilágítottak arra, hogy a normál oktatási formából lemorzsolódó fiatalok a legtöbb esetben már az iskola intézményét is elutasítják, sőt többnyire már a szüleik is iskolakerülők voltak, így otthonról semmiféle motivációt nem kapnak. Ezért ezeket a speciális képzőhelyeket az ipari zónába helyezve alakították ki úgy, hogy az intézmények inkább egy munkahelyre, semmint egy iskolára hasonlítsanak.

Az intézménybe kerülő fiatalok többsége (92%) iskolaelhagyó, akik rossz tanulási eredményeik, rossz magaviseletük, az iskolai tanulás iránti érdektelenségük, illetve a rossz családi körülményeik miatt hagyták abba tanulmányaikat. Kis részük drog, alkohol,

pszichiátriai, pszichológiai vagy egyéb más problémák miatt szociális ellátást is igényel. A tanulók kis hányada (5%) életkörülményeik alakulása miatt kerül ebbe a képzési rendszerbe, például terhesség, rossz anyagi körülmények miatt, vagy azért, mert a szülő(k) betegsége miatt nekik kell a családjukról gondoskodni. Néhányan (3%) azonban saját elhatározásból választják ezt a képzési formát, ugyanis dolgozni szeretnének, de a munkavégzésük közben egyúttal szakképesítést is szeretnének szerezni.

Flandriában 46 ilyen típusú oktatási központ működik, melynek fele állami, fele magán (egyházi) fenntartású. Egy központban átlagosan összesen 140 tanulóval 5-8 fős csoportokban foglalkoznak, és 22 különböző szakmát oktatnak. A fiatalok 15 és 20 éves koruk között tanulhatnak ebben a részmunkaidős képzési formában, de negyedük 18 évesnél idősebb. A tanulóknak járó állami támogatás fontos ösztönző eszköz a fiatalok számára.

Az itt tanulók nagyon különböző előéletűek, különböző körülmények között, és különböző környezetben nőttek fel. A részmunkaidős képzés erősségét azt mutatja, hogy a rendszer ezekkel a különbözőségekkel is meg tud birkózni. Az oktató személyre szabottan maga határozza meg az egyes tanulók tananyagát. Az oktatás modulrendszerben történik, így lehetőség van arra is, hogy csak bizonyos modulokat sajátítsanak el, ami alapján rész-szakképesítést kaphatnak. Ha minden rész-tanúsítványt megszereznek, szakképesítést kapnak. Azoknak, akik az intézményt idő előtt elhagyják, de tanulmányaikat a későbbiekben újra folytatni szeretnék, nem kell az egész programot elölről kezdeniük, csak a hiányzó modulokat kell teljesíteniük.

A tanulók munkájának értékelése kompetencia-központú, folyamatos, és eltér a normál iskolában megszokottól. A tanulók két napot töltenek az oktatási központban, és három nap szakmai gyakorlaton vesznek részt. A központban az egyik nap közismerteti, a másik nap szakmai tárgyakkal foglalkoznak. Az elegendő szaktudással rendelkező, illetve motivált és megfelelő magatartású fiatalok rész-munkaidős szerződés alapján munkahelyi gyakorlaton vesznek részt egy vállalkozónál. A munkahelyi képzés négy-

féle módon, azaz *Rendes részmunkaidős képzés*, a *Híd-projekt*, az *Előkészítő képzés*, illetve a *Személyes fejlesztési projekt* keretében történhet.

A *Híd-projekt* célja a megfelelő képességekkel rendelkező, de motiválatlan fiatalok munkahelyi környezetbe történő integrálása a munkavégzéshez szükséges kompetenciák kifejlesztése érdekében. Elsőként hozzá kell szokniuk ahhoz, hogy reggel időben keljenek fel, a munkahelyükön pontosan jelenjenek meg, és ott barátságosan viselkedjenek, stb. A meglatogatott tanműhelyben például a fiatalok Bruges város kerékpárjait javították, illetve tartották karban. Az *Előkészítő képzés* a szakképzetlen, motiválatlan, rossz magaviseletű fiatalokat igyekszik munkára nevelni. A *minek dolgozzak* hozzáállás helyett a munkahelyi körülményekhez való hozzászoktatásuk, és a munka világába történő irányításuk az elsődleges cél. A *Személyes fejlesztési projekt* keretében a személyes problémákkal – alkohol, drog, illetve lelki problémákkal – küzdő fiatalok vesznek részt, azzal a céllal, hogy elfogadják a képzési programban való részvétel lehetőségét, és fontosságát.

A részmunkaidős oktatási forma azonban a tanároktól és az oktatóktól is rendkívül nagy türelmet kíván. Tisztában kell lenniük azzal, hogy az iskolán kívüli dolgok nagyban befolyásolják a fiatalokat, egyúttal azt is tudomásul kell venniük, hogy – természetesen nem minden nap, de – a tanulóknak is lehet rossz napjuk.

Az *Oktatási Központban* a tanárok mellett a *Munkaügyi Központ* és a *Gyermekjóléti Intézet* munkatársai is teljes munkaidőben jelen vannak. A Munkaügyi Központ munkatársa közvetíti a tanulók és munkaadók között. Rendszeres időközönként megbeszéléseket folytat a munkaadóval, és áttekintik a tanuló képzési programjának magvalósulását. A Gyermekjóléti Intézet munkatársának a feladata, hogy rávegye a tanulókat arra, hogy jelenjenek meg az iskolában, elfogadtassa velük az oktatási módszereket, a tanárokat, a szabályokat, és az elvárásokat. Természetesen meghallgatja a problémáikat is, támogatást nyújt számukra ezek megoldásában, és egyúttal a tanárokat is segíti abban, hogy megértsék a tanulókat, és megtalálják a lehető legjobb utat a tanításukra.

A részmunkaidős oktatás minden résztvevő számára személyre szabott. A tanár minden oktatási nap végén bejegyzést tesz a tanuló kompetenciaívérére. Az Oktatási Központ munkatársai évente négy alkalommal jelentést készítenek a tanuló és a szülők számára. Ebben nincsenek osztályzatok, vagy pontok, hanem csak a már meglévő, és a még fejlesztendő kompetenciák körét adják meg. A Központ munkatársa évente minimum három alkalommal a munkaadót is felkeresi, hogy ő is értékelje a tanuló teljesítményét. Ha egy tanuló kilép a munkahelyéről, vagy a 18. életévének betöltése után több mint 30 napot hiányzik, tanulóviszonya automatikusan megszűnik, és azt követően ő már a *Munkaügyi és Szakképzési Ügynökség (VDAB)* hatáskörébe tartozik.

Flandriában az álláskeresők, a munkaadók, és a munkavállalók számára szervezett felnőtt-továbbképző és átképző tanfolyamokat a *Flamand Munkaügyi és Szakképzési Ügynökség (VDAB)* által fenntartott regionális Oktatási Központok szervezik és bonyolítják le. A VDAB a Flamand Szövetségi Kormánnyal kötött együttműködési szerződés alapján minden régióban működtet egy-egy képzési központot, ahol a középfokú szakképzési, illetve felnőttképző programok mellett munkahelyi oktatást, továbbá nyitott, vagy távoktató kurzusokat (pl. Web-tanfolyamok) szerveznek. A VDAB egyúttal munkaerő-közvetítő szolgáltatást is nyújt az álláskeresők számára. A vállalkozásoknak a VDAB ingyenes alapszolgáltatásain kívül igénybe vett egyéb szolgáltatásaiért mérsékelt összegű díjat kell fizetniük. A munkavállalók számára szervezett továbbképzések, illetve a karriertanácsadás díja is méltányos. A munkanélküliek számára ingyenes helyzetértékelést, a már hosszabb ideje állás nélkül lévőknek pedig speciális tréningeket, és személyes tanácsadást is magába foglaló segítő programot biztosítanak.

A kis- és középvállalkozások szakmai és vállalkozási ismereteinek javítását a Flandriában 22 oktatási intézményből álló hálózattal rendelkező SYNTRA tűzte ki célul. Szlogenjük: „*Oktatás a még jobb vállalkozások érdekében*”. Az egész életen át tartó tanulás keretében magánszemélyek, szakemberek, vállalkozások, valamint szociális, non-profit, illetve közin-

tézmények számára a tanulóképzéstől a vállalkozói ismeretek oktatásán át a felnőtt továbbképzésekig különböző típusú képzéseket, illetve tanfolyamokat szerveznek. Az egyéni vállalkozást kezdők részére hosszú távú, munka melletti esti képzés keretében menedzsment-, illetve szakmai ismereteket oktatnak. A már munkában állók, illetve az egyéni vállalkozók számára rövid, egynapos, vagy egy estés képzéseket, a kis- és középvállalkozások számára pedig testre szabott, zárt céges képzéseket szerveznek. Az ötven év fölötti munkavállalók meglévő tudásának felrészítésére speciális képzéseket biztosítanak.

Az iskolarendszerű, és felnőtt-továbbképző programokat nyújtó intézményeket követően néhány speciális képzést nyújtó intézményt is meglátogattunk. Az *Ápolónő Képző Iskolában* (HBOV) emigránsok, szakképesítéssel nem rendelkező negyven év feletti nők, akik gyermekeiket már felnevelték, alacsony iskolai végzettségűek, illetve egyedülálló szülők szerezhetnek okleveles ápolói képesítést. A résztvevők a képzés ideje alatt sem veszítik el a munkanélküli segélyüket, és balesetbiztosításban is részesülnek. A nem flamand anyanyelvű résztvevők számára egyúttal kiscsoportos nyelvoktatást is biztosítanak.

A tanulmányút során látottak közül három dolog fogott meg a leginkább. Nagyon jó gyakorlatnak tartom, hogy Flandriában a gyengébben teljesítő, vagy az elméleti képzés helyett inkább a manuális tevékenységek iránt érdeklődő fiatalok bizonyos esetekben már 12 éves korukban, az általános iskola hatodik évfolyamát követően átíratkozhatnak a szakmunkás-képzőbe, ahol a közismereti tárgyak tanulása mellett bizonyos alap szakmai elméleti és gyakorlati képzésben is részesülnek. Természetesen a műhelygyakorlat keretében kezdetben csak a szakmai alapfogásokat sajátítják el, és csak a felsőbb évfolyamokban végezhetnek komolyabb fizikai munkát. Az elméleti tárgyak tanulása során többnyire csak kudarcokat megelőző tanulók a manuális munkának köszönhetően sikeresebben, eredményesebben és kiegyensúlyozottabban birkóznak meg iskolai tanulmányaikkal.

A másik követendő példának a Flamand Munkaügyi és Szakképzési Ügynökség (VDAB) által szervezett felnőtt-továbbképzés és átképzés gyakorlatát

találtam. A regionális képzési intézmények magas szakmai színvonalú, az iskolarendszerű szakképzés követelményeivel azonos szintű felnőtt képző programokat valósítanak meg, így az ott tanulók nemcsak bizonyítványt, hanem a társadalom számára teljes mértékben hasznosítható szaktudást is szereznek. A munkanélküliek számára biztosított szolgáltatásaiuk ingyenesen és könnyen elérhetők. Az állás keresők például a nagy forgalmú vasútállomásokra kihelyezett terminálok maguk is hozzáférhetnek a munkahely-kínálati adatbázishoz. A már hosszabb ideje munkát keresők az ún. *Pathway Guidance* rendszer keretében a személyes konzultáció és tanácsadás mellett különböző tréningeken is részt vehetnek. A VDAB képzései naprakészek, és a szakmai kompetenciák mellett a szociális kompetenciák elsajátítására (pl. pontosság, rugalmasság, motiváltság) is nagy figyelmet fordítanak.

A flamand oktatási rendszer átjárhatóságának egyik jó példája az a „védőháló”, amely a szakiskolából kimaradó, illetve a hagyományos iskolai oktatásba beilleszkedni nem tudó, vagy nem akaró fiatalok számára biztosít még egy utolsó lehetőséget arra, hogy részmunkaidős képzés formájában szakmát tanulhassanak. Irigylésre méltó, hogy a személyre szabott, kiscsoportos oktatás eredményeként az iskolaelhagyó, problémás fiatalok mintegy 60-65%-a eljut a szakmunkás-bizonyítvány megszerzéséig, és tartósan munkaviszonyban is tud maradni. Kétségtelen, hogy ez a kiscsoportos oktatási forma igen költséges. A társadalom számára hosszútávon mégis sokkal több haszonnal jár az, ha a problémás fiatalok jó részét szakképesítéshez, és munkához tudják juttatni ily módon, s nem kell hosszú éveken át gondoskodni róluk. A motiválatlan fiataloknak a normál szakképző intézményektől eltérő intézményekben történő képzésével a szakiskolák oktatói munkája is lényegesen hatékonyabbá és eredményesebbé tehető.

Átmenet az oktatási és képzési intézményekből a munka világába

GYAKORNOKOK SZAKMAI INTEGRÁCIÓJÁNAK ELŐSEGÍTÉSE

Franciaország, Dijon, 2010. április 26–30.

DR. JÁRMAI ERZSÉBET MÁRIA PhD, egyetemi docens

Budapesti Gazdasági Főiskola GKZ Szaknyelvi és Kommunikációs Intézeti Osztály



Az országok képzési-oktatási rendszere különféle indikátorokkal méri intézményeinek, területi oktatási központjainak működési eredményét. Ilyen mérőszám például a munkaerő-piaci beilleszkedés százalékos aránya a szakmai bizonyítványt szerzett diákok körében. Úgy vélem, a munkaerő-piacról kiszorulókhöz viszonyítva minden egyes sikeres elhelyezkedés 100%-os teljesítmény az egyén szempontjából, ezért meg kell becsülni minden olyan kezdeményezést, ahol a hátrányos helyzetű fiataloknak esély kínálkozik a társadalmi beilleszkedésre. Bár a 60 millió lakosú Franciaországban az országos képzési hálózatban marginális helyet foglal el az ún. *Maisons Familiales Rurales* (MFR) típusú szakképző intézményi hálózat a maga 800 iskolájával, mégis jelentős szerepe van, mert az átlagosnál rosszabb szociális helyzetben lévő fiataloknak is lehetőséget nyújt, hogy szakmát tanuljanak.

Az „MFR” tehát egy olyan, legalább elemeiben követésre érdemes szakképzési modell, amelyik Franciaországban sem számolt fel minden problémát a foglalkoztatás terén, de a nálunk még egyelőre áhított pedagógiai szemléletével és alkalmazott módszertani kultúrájával sikeresnek mondható. A helyszíni látogatások során megismert nevelési-oktatási gyakorlatról elmondható, hogy szinte megszokott természetességgel használják a fiatalokkal való foglalkozásokban az olyan célzatosan kimunkált pedagógiai elemeket, mint a változatos kontextus, szituativitás, cselekvés és szereplés, öntevékenység, életszerűség, adaptivitás, interdiszciplinaritás, emocionalitás, tapasztalati tudás. A nevelőtanárok szigorú válogatás során kerülnek az MFR-ekbe. Feltehetően fontos a szakterületen szerzett tapasztalat, vállalati múlt. Képzettségüket tekintve mindenképpen alapfeltétel a felsőfokú szakmai (lehetőleg MA szintű) diploma, amelyet pedagógiai végzettséggel kell kiegészíteni, ha valaki nem rendelkezik ezzel. Társadalmi presztízsük nem kisebb a gimnáziumi tanárokénál.

A szakképzési modell sikere a múltban gyökerezik, a régiók helyi adottságai, sajátos igényei hívták életre. Már maga ez a szemlélet is követendő példa lehet. Az MFR hálózatának első létesítménye 1937-ben kezdett működni Lot-et-Garonne-ban, néhány helyi gazda kezdeményezésére, akik a gyerekeik képzését akarták megoldani, hogy legyen szakmai utánpótlás a családi gazdaságban. Azóta terebélyes szakmai profilkálával rendelkeznek. A mezőgazdaságtól és állattenyésztés-

től kezdve, a speciális állatgondozáson, szőlőművelésen, borászaton, erdőgazdaságon, tájépítészen, kertészen, környezetvédelmen, építőiparon, fémmegmunkáló és gépipari szakmákon keresztül a turizmuson, szálloda- és vendéglátóiparon, élelmiszeriparon, kereskedelmen át, az ügyvitelszervezés, egészségügyi szolgáltatás, biztonságtechnika területéig mindenféle szakmaterületen kínálnak képzést, szigorúan a helyi igényeknek megfelelően. Franciaországban kb. 800 vidéki székhelyű képző intézményt tart fenn a magánszektor a *Nemzeti Nevelési Minisztérium* felügyeletével és a kamarák közreműködésével.

Ebben a képzési formában már a képzési idő alatt váltakozva történik a tanulók elméleti oktatása és a gyakorlati felkészítés, azaz 2 hetet töltenek az iskolapadban, 2 hetet a munkahelyen. Ők úgy nevezik, hogy a cselekvés, a tettek időszaka után következik a gondolkodás és elemzés időszaka. A tanulási idő alatt megismerkednek a munka világával. Tanulmányaik kezdetén lefektetnek egy személyre szabott, lépésről lépésre kidolgozott szakmai tervet, amelyben az is szerepel, hogy hova jutnak el a végén, milyen vizsgát kell letenni a tanulónak. Több gazdasági szektor számára képeznek szakembereket, és az egymásra épülő képzés során el lehet jutni bizonyos szakterületeken a Bac+5 fokozathoz (érettség + 5 év felsőoktatás) is, amely már a felsőoktatás szintjére vezet el.

Az intézmények fenntartását fele-fele arányban az állam és a magánszektor finanszírozza, de vállalkozhatnak maguk az iskolák is. A gyerekek ösztöndíjat kapnak, a gyakornoki idő alatt munkájukat díjazák, a szülők pedig az állam által biztosított különféle családi juttatásokból fizetik a bentlakásos képzést. A leghátrányosabb szociális helyzetben lévő családnak is van lehetősége gyerekeit ezekben az intézményekben taníttatni. Nem kizárt az sem, hogy valaki a támogatási lehetőségeknek köszönhetően ingyen vesz részt a képzésben.

Szinte mozgalomként terjedt el a világban ez a képzési forma (pl. Brazíliában 180 működik), és már nemcsak a mezőgazdaság, hanem egyéb, főleg a szolgáltató szektor részére is képeznek szakembereket. Az MFR-ekben idegen nyelvet is tanulnak a diákok. Az intézmények stratégiájának fontos eleme a

külföldi országokban folytatott munkavégzés lehetőségének biztosítása, néhol az ún. humanitárius misszió teljesítése. A fiatalok néhány hónapot külföldön töltenek, hogy az ottani szakmai szokásokkal ismerkedjenek, megtanuljanak alkalmazkodni idegen kultúrákhoz, és természetesen, az idegen nyelvet is gyakorolják. Az intézmények életében nagy jelentősége van az európai partnerkapcsolatoknak mind a tanulói, mind az oktatói mobilitás vonatkozásában. 1975-ben megalakult Dakarban a külföldi országokban is elterjedt intézményhálózatot összefogó Nemzetközi Szövetség. Jelenleg minden kontinensen tanulhatnak a gyerekek ilyen rendszerben működő iskolákban. Az intézmények száma: Európában 506, Afrikában 133, Ázsiában 9, a Karib-szigeteken 1, az Indiai óceán régiójában 2, Észak-Amerikában 3, Közép-Amerikában 35, és Dél-Amerikában 228 MFR működik.

A RENDSZER FILOZÓFIÁJA A NEVÉBEN

Maison, mint ház – az iskola és a szálláshely, ahol gyerekek kollégiumi körülmények között élnek. Az intézmények emberléptékű méreteikkel igyekeznek a családias légkört fenntartani: átlagosan 100-200 fős gyereklétszámmal. Az egyik sajátossága ennek a rendszernek, hogy nincs helye az anonimitásnak. Differenciált bánásmóddal mindenkit személy szerint ismernek a nevelők, az ún. *monitőrök*. Minden gyereknek van egy kijelölt nevelője. Nemcsak a szakmai ismeretek megszerzése áll a nevelés fókuszában, hanem alapvető cél, hogy megtanulják az együttélés szabályait, a kapcsolatokat ápolását, azzal is, hogy részt vesznek az intézmény közösségi életében. Az MFR-ek értéke, hogy a hátrányos réteghez tartozó gyerekeket is megszólítják, és lehetőséget biztosítanak számukra az oktatási rendszerbe való visszajutásra. Az állampolgársági nevelés része a szolidaritás gyakorlása és a kultúrák tisztelete. Mindezt a nemzetközi kapcsolatok, a külföldi munkatapasztalatok is segítik.

Familiare, mint családi – a szülővel történő szerződés-kötéssel őket is bevonják gyerekük nevelésébe, és az intézmény működése iránti tudatos felelősségvállalásba. Részt vesznek a szülői értekezleteken, a gyerekek hétféle hazlátogatásakor elbeszélgetnek

a gyerek munkahelyi élményeiről, mivel ők is besegítenek a gyakornoki helyek feltérképezésében. E sajátos pedagógiai koncepcióval a szülő, az oktató, és a vállalati felelős hármass felügyeletével gondoskodnak a kulcsszereplő diák társadalmi integrációjáról.

Rurale, mint vidéki – az MFR-ek túlnyomórészt vidéken alakultak ki, hogy a helyi munkaerő-utánpótlást biztosítsák. Tudatosítják a fiatalokban a helyi kihívásoknak való megfelelést, az alkalmazkodást a helyi viszonyokhoz, a szerepvállalást annak a területnek a fejlesztésében, ahol élnek. Egyben ez jelenti a kifelé nyitást, a munkahely színterét.

NÉHÁNY MEGLÁTOGATOTT INTÉZMÉNY

1. Le C.F.A. du Bâtiment de la Côte d'Or – szakképző intézmény

A tanulmányút keretében először egy építőipari képzőintézményben tettünk látogatást, ahol közel 900 diák sajátíthatja el a különböző szakmákat az építőipar területein. A fiatalok 14-15 éves kortól húszas éveik elejéig tanulhatnak házon belül, és egyre magasabb szintű bizonyítványt szerezhetnek meg. Az a tanuló, aki nem tudja eldönteni, milyen szakmát szeretne később elsajátítani, több területen is kipróbálhatja magát, és változtathat menet közben is. A pályaaorientációra, a pályatanácsadásra nagy hangsúlyt fektetnek ezekben az intézményekben. Tanácsadók segítik a fiatalok eligazodását, szakmai életútjuk megválasztását. A látogatás során diákokkal is találkozhattunk, akik elmesélték, hogyan kerültek az iskolába, milyen módon választották ki az elsajátítandó szakmát, és milyen terveik vannak a jövőre nézve.

2. CFA Maison Familiale Rurale Quetigny – szakképző intézmény

A képzőintézményben 300 diák tanul, és 15 ügynevezett *formateur* (nevelő-tanár) foglalkozik velük. A kertésztől a fodrászig, a szociális területek (idősek otthona számára személyzet, egészségügyi asszisztens stb.) és az irodai szektor pályáin át sokféle szakma képzésével foglalkoznak. A tantermekben órát látogattunk, megnézhattük a diákok hálótermeit, az ebédlőt, az egyéb közösségi tereket. A diákok itt is

elmondták tapasztalataikat, terveiket. Volt olyan 20 éves tanuló lány, aki már a 2. szakképesítést szerezte meg, mert a munkavégzés során kiderült, hogy más irányú az érdeklődése, mint amit korábban tanult. Így a közigazgatásba kerül majd tanulmányai befejeztével, jogi asszisztensként. Bac+2, azaz a magyar felsőfokú szakképzésben szerezhető bizonyítványt kapnak, de lehetőség van felsőbb szintekre jutni intézményen belül, a szakmától függően. A legfiatalabbaknak 2 évig van lehetőségük az orientációs szakaszban a különböző szakterületekkel ismerkedni, természetesen kiváló pályaaorientációs szakemberek segítségével.

3. CFAI et ARDIR – Centre de Formation des Apprentis d'Industrie – szakképző intézmény

Az intézmény Dijon modern üzleti negyedében, a város egyik külterületén található. Két létesítmény tartozik hozzá 450 tanulónak nyújtva szakmai képzést. 250 tanulóval foglalkozik 60 mérnök-nevelő, a legmagasabb szintű végzettséggel és kiváló szakértelemmel. Számítógép által vezérelt berendezéseken dolgoznak (esztergagépek, elektronikai és mechatronikai gépek, robottechnológia stb.) A legmodernebb technológiával felszerelt műhelyeket alakították ki, hogy a tanulók már itt megismerkedjenek az újdonságokkal, és ne a vállalatnál találkozzanak velük először. Magánintézmény, állami akkreditációval és az oktatási minisztérium ellenőrzésével. A pénzügyi források lehetővé teszik minden társadalmi rétegből jövő tanuló bekerülését. Országos szinten probléma számukra is, hogy a gimnáziumok több állami támogatást kapnak, mint a szakképző intézmények. Szerintük túl sokan dolgoznak az állami apparátusban, például miniszteriális szinteken, ami sokba kerül. Ide folynak el leginkább az adóból befolyó pénzek. A szakképzés kevésbé támogatott, pedig nyilvánvaló értékteremtés zajlik itt is.

4. Dijoni Kereskedelmi és Iparkamara

A Kamarában azzal ismerkedhettünk meg, mit tesznek a szakképzésben részt vevő tanulók érdekében, különös tekintettel a duális rendszerű képzésben tanulókért. Főképpen a felek összehozására, és a jogi keretek érvényesülésére fektetnek hangsúlyt. Abban is

aktívan segítenek, hogy a vállalatok és a tanulók egymásra találjanak. Fontos a marketingmunka, a PR tevékenység: időről időre nyitott napokat és tematikus műhelyeket szerveznek. A szerződések megkötését, követését is magukra vállalták. Létrehoztak egy *Forrásközpontot* a pénzügyek kezelésére. Abban az évben a Kongresszusi Palotában egy *Salon Apprentissimót* rendeztek, amelynek során közel 1000 szakmát vonultattak fel. Az eseményt kerekasztal-beszélgetések tarkították, és egyéb (*job dating, espace* multimédia) ingyencégek, ami egy szakmabörzének kijár.

5. Conseil Régional de Bourgogne

A Bourgogni Regionális Tanács nemzetközi kapcsolatokért felelős vezetője bemutatta, hogy segítik elő a fiatalok nemzetközi mobilitását, mind a középfokú szakképzés, mind az egyetemi képzés terén. Elmondta, honnan biztosítanak forrást a tervek megvalósításához. Beszél a Leonardo de Vinci programról, a Comeniusról és az Erasmusról. Ezeken kívül is számos lehetőség van külföldi szakmai gyakorlaton való részvételre, és fogadnak is több országból diákokat. Általában kétoldalú szerződésekkel oldják meg az ilyen jellegű együttműködést.

KONKLÚZIÓ

A csoporttagok a helyszíni látogatások alapján jól össze tudták hasonlítani a saját országukban meglévő képző intézmények sajátosságait az itt látottakkal. Egyetértettünk abban, hogy a tanulmányút alkalmával megismert francia képzési gyakorlat nagyon eredményes, és követendő jó példa lenne minden ország számára. Pozitív benyomást tett mindenki-re, hogy mennyire szorosan együtt tud működni a vállalati szféra és a képző intézmény. Érdemi partnerkapcsolat van közöttük, és valóban mindenki azon munkálkodik, hogy a diákok munkaerő-piaci beilleszkedését segítse. A *Dijoni Regionális Központ* pedig képes arra, hogy szinte személyre szabott szolgáltatást nyújtson a programjaikban részt vevőknek. Ez arra mutat, hogy az oktatáspolitikai (ezen belül is a szakképzés) és a foglalkoztatáspolitikai jól összehangolja működését ezen a területen.

A magyar gyakorlattal való összevetésben megállapíthattam, hogy már a középiskolába való belépést megelőzően nagyobb erőfeszítést tesznek a pályaiorientáció érdekében. Jobban odafigyelnek a leszakadó gyerekekre, a családi problémák vagy egyéb okok miatt hátrányos helyzetbe kerülő fiatalokra. Meglepő volt számomra, hogy a középfokú szakképző intézményekben (a magyarországi szakiskolák és régi szakmunkás-képzők megfelelői) tanító tanárok kiválasztása milyen szigorú kritériumok alapján történik, így az ilyen típusú iskolákban a kiválóság és a pedagógiai hozzáértés alapfeltétel. Úgy látom, hogy az iskolákat működtető egyéb intézmények, az önkormányzatok, miniszteriális szervek hatékonyabban ki tudják fejteni ellenőrző funkciójukat, mint Magyarországon. A megismert gyakorlat számomra mindenképpen pozitív volt. Magyarországon félnék az emberek a magántőke bevonásától az oktatásba, de Franciaországban ezt remekül megoldották, és az ilyen típusú intézmények szintén a nemzeti minisztérium felügyeletével dolgoznak.

Nemzetközi kapcsolataikat is sokkal céltudatosabban, eredményesebben alakítják, mint itthon. Amíg nálunk ezt a tanárok sok esetben a szabad idejük rovására teszik, ott külön felelősök foglalkoznak a külföldi kapcsolatépítéssel. Jobban átérzik, hogy a tanulóknak fontos a nyelvtudás. Úgy gondolom, hogy itthon mindenképpen újfajta szemléletre van szükség az oktatási és képzőintézmények minden szintjén, de elsősorban az intézményi menedzsmentben.

A tanulmányúton megismert szakképző hálózat előnyeit az alábbi pontokban foglalom össze:

- A *Maisons Familiales Rurales* rendszerében tanulók munkaerő-piaci beilleszkedési aránya magasabb a nemzeti átlagnál.
- Elősegítik mind a szakmai, mind a társadalmi beilleszkedést.
- A vállalatok bekapcsolódnak a képzésbe, rendszeres és szoros a velük való kapcsolat.
- A pályaiorientáció hatékonyabb a differenciált pedagógiai módszereknek köszönhetően.
- A pályakövetés igazolja, hogy kevés a pályaelhagyó.
- A régiók helyi igényeit is ki tudják elégíteni.
- Rugalmas alkalmazkodás a vidék világához intézményi szinten, így a társadalom igényeihez is.

Az innováció és a kreativitás – a vállalkozói készségeket is beleértve – fejlesztése az oktatás és a képzés minden szintjén

Együttműködés az oktatási és képzési intézmények, a vállalkozások, valamint a helyi közösségek között

INNOVÁCIÓ ÉS KREATIVITÁS A FELSŐOKTATÁS ÉS A VÁLLALKOZÁSOK EGYÜTTMŰKÖDÉSÉBEN

Litvánia, Vilnius, 2011. december 6–9.

GÁL ZSUZSANNA okleveles angoltanár

Szegedi Tudományegyetem, Juhász Gyula Pedagógusképző Kar,
Szakképzési, Távoktatási és Továbbképzési Központ



Az Európai Unió gazdaságpolitikai és oktatáspolitikai fejlesztési stratégiáinak kiemelt célkitűzése az oktatási intézmények és a gazdasági szereplők sokszínű partnerségének előmozdítása, a polgárok transzverzális kompetenciáinak elmélyítése, a képzésben és kutatásban rejlő kreatív, innovatív lehetőségek kihasználása a sikeresebb foglalkoztathatóság, végső soron a nagyobb versenyképesség elérése érdekében. Az újabb és újabb kihívások megfelelő kezeléséhez elengedhetetlen, hogy a képzési tartalmak és módszerek gyorsan és érzékenyen igazodjanak az állandóan alakuló társadalmi igényekhez, a munkaerő-piaci változásokhoz, így a foglalkoztatók elvárásaihoz. A vilnusi Nemzetközi Jogi és Üzleti Főiskola által szervezett szakértői tanulmányút számos jó példával és gyakorlattal szolgált a felsőoktatás és az üzleti vállalkozások közötti partneri együttműködési lehetőségek kihasználására.

A vendéglátó intézmény, az ISLB, ahogyan magukat az angol rövidítéssel hívják, Litvánia felsőoktatási intézményeinek versenyében az utóbbi években a végzetek foglalkoztatottságát, nemzetközi sikerességét, a diákok magas szintű elismerését illetően az első helyet foglalja el mind a magán, mind az állami intézmények sorában. A szervezők nemzetközi együttműködésekben szerzett rutinjának és vendégszeretetének, valamint a színes szakmai összetételű csoportnak köszönhetően igazi kulturális találkozóban lehetett részünk. A hivatalos program jól szervezett volt és célzottan a témával foglalkozott, azaz a felsőoktatás, szakképzés és az üzleti szféra kapcsolatával. A meghívott és felkért előadók az oktatásigazgatás és a vállalkozói szektor vezetői voltak (gazdasági, oktatási és tudományos minisztérium, az ISLB tanszékek vezetői, a főiskola üzleti partnerei, iskolavezetők), akik a saját szakmai területükről átfogó képet nyújtottak. Minden szak-

cióülést moderátorok irányítottak, akik teret adtak a nemzetközi tapasztalatcserének is. Találkozhatunk az üzleti szféra képviselőivel, diákokkal és megismerhettük a főiskola tevékenységét, az oktatási rendszerben elfoglalt helyét.

A program során három intézménylátogatásra volt lehetőségünk, amelyek tartalmilag jól illeszkedtek a szakmai koncepcióhoz: a jó gyakorlatok bemutatásán keresztül ismerhettük meg, hogyan kapcsolódik össze Litvániában az oktatás, a foglalkoztatás és vállalkozásfejlesztés.

NORTHTOWN TECHNOLÓGIAI PARK (NTP)

Az első meglátogatott intézmény a *Northtown Technológiai Park* volt. Mint megtudtuk, az NTP-t 2002-ben, egy elhagyott gyártelepen hozták létre a Gazdasági Minisztérium és Vilnius Önkormányzatának együttműködésében azzal a céllal, hogy az induló vállalkozások számára innovatív környezetet teremtsenek. Tevékenységeik legfőbb célja az, hogy az állami intézmények, nemzetközi, valamint helyi vállalkozások és felsőoktatási intézmények között partneri együttműködést alakítsanak ki *start-up* és *spin-off* cégek bevonásával, támogatásával. Egyfajta inkubátorházként működnek, ahol vállalkozásokat támogató szolgáltatásokat nyújtanak különféle projekteken keresztül. A partnercégek főként az információtechnológia, üzleti kommunikáció, megújuló energia, környezetvédelem, biotechnológia, gyógyszergyártás és kereskedelem, valamint mérnöki-műszaki területeket képviselik. Az NTP kiemelkedő szerepe abban van, hogy kedvezményes irodahelyiséget és hozzá kapcsolódó üzletfejlesztési szolgáltatásokat nyújt még tökéletes, de innovatív vállalkozások számára egy valós és egy virtuális irodán keresztül.

Kiemelkedő projektjük az innovációt segítő médiakampányuk – a *Dragon Dance (Sárkánytánc)* –, amelyet már többször megrendeztek az országos TV-csatornával és elismert vállalkozások támogatásával. Ez a projekt tulajdonképpen üzleti tervek versenye, amely során induló, innovatív technológiára vagy ötletre épülő fiatal vállalkozások mérik össze erejüket, és a nyertes ötleteket a nagy cégek vezetői több

tízezer eurós elismerésben részesítik a megvalósítás érdekében. A 2005. és 2008. közötti versenyeken 900 csapat vett részt közel kétezer ötlettel, amelyeket közel száz mentorvállalkozó támogatott. A projekt élvezte az egész ország médianyilvánosságát.

Az NTP másik markáns tevékenysége a *HUB Vilnius* létrehozása amerikai és EU-s minták alapján. Ez fiatal szakembereknek, diákoknak és szabadfoglalkozásúaknak teremt egy olyan közös teret, amelyben nemcsak a létesítményeket, hanem a kreatív, vállalkozásfejlesztő szolgáltatásokat is együtt használhatják, beleértve a piacteremtést, az üzleti terv kialakításának a támogatását, a mentorálást, és a helyi, illetve nemzetközi kapcsolatépítést. Legfőbb filozófiájuk a költséghatékony vállalkozás és innovatív ötletek egymásra találásának segítése, a vállalkozói szemlélet fejlesztése, a fiatalok kreatív üzleti gondolkodásának támogatása.

ISLB ÖTLEPIAC

A főiskola diákjainak ötletpiaca izgalmas és kreatív része volt a programnak, ahol a képzésben részt vevő diákok egy kiállítás keretében bemutathatták vállalkozási ötleteiket. Ez a program immáron hagyományrá vált az ISLB-n, és mind a diákok, mind a programot támogató tanárok és üzletemberek tetszését elnyerte. Az ötletpiac egyszerű lehetőséget biztosít a diákok számára, hogy elméleti tanulmányaikat gyakorlatban is kivitelezzék. Az ötletpiacot a reklám és marketing tanszék találta ki és szervezi, az ötleteket meghívott szakemberek és a partnervállalkozások képviselői értékelik, és egyben díjazják is. Igazi motiváló erővel bír a diákok számára, hogy csapatmunkában, önállóan vagy éppen párokban kidolgozott kreatív, és nem ritkán átütően innovatív üzleti elképzeléseiket bemutassák. A programra való felkészülés során együtt kell működniük, ami személyes és társas kompetenciáik fejlesztését egyaránt szolgálja. A kiállításon, illetve versenyen való megmérettetés során pedig a versenyszellem és az elismerés ösztönző erejét élik át. Azt hiszem, ez a program példaértékű abban az értelemben, hogy az oktatást közvetlen kapcsolatba hozza az üzleti vállalkozások világával.

A tanulmányút résztvevői sorra látogathatták a standokat és meghallgathatták a diákok lelkes bemutatkozását. Volt, aki egy régió turisztikai fellendítésének marketing tervét és reklámmegjelenítését készítette el és mutatta be, mások használt autók ellenőrzésére, szervizelésére és értékbecslésére alapították meg cégüket. Voltak, akik nikotin ízű cukorka forgalmazásával segítenék a dohányosok leszokását, és mások GPS városi navigátort fejlesztenének ki a turisták eligazodásának segítésére. De találkozhatunk játékos és rendkívül szellemes ötletekkel is, például lányok lelkes csapata olyan cipőt fejlesztene ki, amelynek a sarka a funkcionális igényekhez igazodva cserélhető, ami a nők általános komfortérzetének javítását szolgálhatja. A szponzor cipőgyár díjazta is a kreatív elképzelést.

A csoportunkat is felkérték különdíj átadására. A döntés nem volt egyszerű, hisz nagyon sok jól kidolgozott, és jó marketingstratégiával kínált terméket láthattunk. Fő szempontunk az volt, hogy olyan projektet támogassunk, amely globális jelentőséggel bír, és üzletileg is megvalósítható. Végül egy, a cégek energiafogyasztásának felmérésére, kiértékelésére és az energiatakarékos termékek forgalmazására, illetve beszerelésére specializálódott ötletre esett a választásunk. A program jelentőségét és elismertségét ünnepléses díjkiosztás is öregbítette, amelyen a főiskola magas rangú vezetői gárdája is részt vett.

KTU (KAUNAS MŰSZAKI EGYETEM) REGIONÁLIS TECHNOLOGIAI PARK

A harmadik látogatásunkat Kaunasba, a *Technológiai Parkba* tettük. A park Litvánia legnagyobb műszaki egyetemének a tulajdonában van, és szoros együttműködésben dolgoznak az egyetemi oktatókkal és diákokkal. 1998-ban jött létre először inkubátorház formájában közel kétszáz cég betelepülésével. 2006-ban alakultak át a legnagyobb technológiai parkká, amelynek legfontosabb célja a technológiai újításokra épülő üzleti vállalkozások támogatása és fejlesztése. Korábban állami finanszírozásban is részesültek, ma már képesek profitorientáltan működni. A *startup* portfólió szolgáltatási csomagjuk keretében tech-

nikai, üzleti és jogi tanácsadást nyújtanak, képzési és technológiai transzfer programokat tartanak.

A Technológiai Park, az egyetemmel szorosan együttműködve, hatékony szerepet vállalt a regionális innovációs stratégia kidolgozásában is, amelynek egyik meghatározó eleme a fiatalok vállalkozói készségének fejlesztése. Nagyszabású informatikai projektfejlesztésekbe vonják be az IKT cégeiket. Ilyen például az EU-t átfogó térinformatikai adatbázis kiépítését szolgáló projekt, amely révén az oktatás, a tudomány és az üzleti szféra eredményeinek felhasználásával hozzáadott értéket tudnak létrehozni.

Lehetőségünk volt az egyik *spin-off* cég vezetőjével is találkozni, aki kiemelte a technológiai park inkubátor jellegű segítségét és egyéb előnyeit. Sajnálatos tényként említette, hogy miközben a vállalkozásokkal szemben a felgyorsult üzleti életben rendkívül nagyok az elvárások, addig a műszaki pályák iránt Litvániában is alacsony az érdeklődés, bár mutatkoznak javuló tendenciák. Hangsúlyozta azt is, hogy az új kihívásokra való megfelelő válaszadást az is korlátozza, hogy a felnövekvő vállalkozói rétegnek egy egészen új vállalkozói kultúrát kell elsajátítania, így ezen a téren a felsőoktatásnak rendkívül nagy felelőssége és szerepe van.

A SZAKKÉPZÉS ÉS A GAZDASÁG KAPCSOLATA: A TANULMÁNYÚT ÁTFOGÓ EREDMÉNYEI ÉS JÓ GYAKORLATOK

A felkért előadók és nemzetközi hozzászólók a 21. század kihívásaira adott adekvát válaszok szükségességét, az EU általános törekvését – az innováció, a kreatív vállalkozás és az újszerű technológiák hatékony ötvözését – megkérdőjelezhetetlennek tekintették. A szakképző intézmények kiemelkedő célja a személyes boldogulás, a szakmailag és személyes szinten is kielégítő foglalkozás és karrier lehetőségének biztosítása kell, hogy legyen. Ehhez a meghatározó szereplők szoros együttműködését kell megteremteni, a kölcsönös elvárásokat fel kell mérni és azok szerint kell a képzési terveket kialakítani. Az üzleti partnereket be kell vonni a képzési

tartalmak meghatározásába és a fejlesztendő kompetenciák felmérésébe. Erre az ISLB-n folyó nemzetközi kutatás kínált bizonyítékot, ahol felmérték a cégek kompetencia-elvárásait, amelyek a teljesség igénye nélkül a következők: kezdeményezőkézség, felelősségvállalás, döntésképeség, kommunikációs képesség, kapcsolatmenedzselés, nyitottság a változásra és magas szintű nyelvtudás. Összességében a *puha kompetenciák* és a *társas kompetenciák* adták a legnagyobb értékeket, alátámasztva ezzel azt az igényt, hogy a tantervi tartalmakat és képzési modulokat ezekhez sokkal erőteljesebben hozzá kell igazítani.

Általánosan elmondható, hogy mind a vendéglátók, mind a tanulmányút résztvevőinek országaiban nagy kihívást jelent a közép-, és a felsőfokú oktatás tartalmi elemeinek összehangolása a gazdaság felől támasztott igényekkel. Elengedhetetlen a vállalkozói kompetenciák fejlesztése. Különösen a volt szocialista országok képviselői fogalmazták meg, hogy a globális, szabad piaci gondolkodás új kihívásokat támaszt számukra, de bíznak abban, hogy ezeket a felnövekvő generációk már egyre hatékonyabban tudják kezelni.

Egyetértés volt a csoportban afelől is, hogy a felsőoktatásnak ki kell lépnie az elszigetelődésből. A tudomány nem önmagáért való, az intézmények konkrét szolgáltatásokon keresztül mind az oktatók, mind a diákok bevonásával segíthetik a vállalkozásfejlesztő tevékenységeket, a vállalkozások pedig szakmai és anyagi támogatással, szponzori tevékenységgel erősíthetik az intézményi kötődésüket. Erre láttunk jó példákat: jogi klinika, üzleti tervek versenye, diákok ötletvására és kiállítása. A gyakornoki programokat értékes és értelmes tartalommal kell megtölteni minden szereplő számára, hogy valóban fejlesztő hatása legyen. Az anyagi ösztönzők és visszajelzési mechanizmusok beépítése, fejlesztése kiemelkedően fontos. Jövőorientált, a továbbfoglalkoztatást támogató gyakorlatok nyújtása lenne az elvárás.

A felsőoktatásnak a kreatív gondolkodásra mint kulcskompetenciára kell elsősorban képeznie a diákokat, ezt kell később, a felnőttkorban fenntartani, és erre kell építeni az üzleti életben való boldogulás-

hoz szükséges egyéb kompetenciákat, mint például a jó üzleti terv készítése, a piac igényeinek felmérése. Lényeges, hogy az üzleti életbe belépők felmérjék, szükség van-e arra a termékre, szolgáltatásra, amit nyújtani akarnak, és hogy fenntartható-e, azaz mennyire terheli meg a társadalmat a jövőben. Erre a kritikus gondolkodásra kell felkészíteni a leendő vállalkozókat.

A bemutatott litván, dán gyakornoki modellek elemeiben léteznek Magyarországon is, hisz a tanulószereződés intézménye országosan, törvényben is támogatottan elterjedt. Talán a felsőoktatás gyakornoki programjait lehetne ezen a téren továbbfejleszteni, amire a felsőoktatási szakképzés új képzési struktúrája keresi a megoldásokat. A dán *Aarhus Üzleti Főiskola* által kifejlesztett PQS (*Positive Quality Spiral* – pozitív minőségi spirál) modell ehhez szolgálhat jó ötletekkel, a finomhangoláshoz nyújthat szakmai kitekintést. A jó gyakorlatként is azonosítható PQS egy alulról építkező komplex tevékenység, amely ötvözi a minőségfejlesztést, a változásmenedzsmentet és a projektmunkát, s mindez a diákok vállalati tapasztalatszerzése során jól alkalmazható. A modell lényege az, hogy a gyakorlatukat végző diákok feladata annak felmérése, hogy a cégnél melyek azok a területek, amelyek fejlesztésére vannak ötleteik. Önálló változtatási tervet kell kidolgozniuk, amit majd a mentoraik segítségével a cégnél meg is kell valósítaniuk. Ehhez persze meg kell nyerni a képzőhelyek vezetőit és munkatársait, hogy nyitottak legyenek a költségtakarékosságot, ésszerűbb működést elősegítő változtatásokra. A PQS elemeiben jól beépíthetőnek tűnik az egyes nemzeti modellekbe is.

Jó gyakorlatként azonosítható az IBLS Jogi Kara által megvalósított *Jogi Klinika*, amely lehetőséget biztosít a diákok számára gyakorlat megszerzésére, hiszen ők maguk nyújtanak vállalkozói, jogi tanácsokat üzletemberek számára. A tanácsadói irodát a főiskola működteti, egyelőre ingyenes szolgáltatások nyújtására. A klinika kiváló terep az elméleti tudás gyakorlati alkalmazására, kipróbálására, és a későbbi munkavégzéshez szükséges kompetenciák fejlesztésére.

Az Egész életen át tartó tanulás program több alprogramjában is részt vettem már egyéni tanulmányutak, illetve Leonardo innovációtranszfer projektek keretében. Szervezőként és résztvevőként is az a személyes meggyőződésem, hogy ezek a programok bármilyen háttérrel rendelkező szakember számára hasznosak lehetnek. A társakkal folytatott tapasztalatszere fejleszt a kultúráközi kommunikációt, a toleranciát, a kommunikáció nyitottságát és hajlékonyságát. A nemzetközi szinten tartott előadás személyes szinten kihívás, és mindig teret nyújt a fejlődésre. Megerősítést kaptam a nyelvi kompetenciák fejlesztésének fontosságával kapcsolatban is. A szaknyelvi képzésben lényegesnek tartom, hogy megjelenjenek a kultúráközi kompetenciák, az üzleti élethez köthető tartalmi elemek, tükrözve a gazdasági szférából érkező elvárásokat.



Főiskolai oktatóként a tanulmányút egyik legérdekesebb és a napi munkámban is hasznosítható tapasztalata az a vállalkozási szimulációs játék volt, amely az üzleti döntések hatását modellezte a vállalkozás pénzügyi, vagyoni, jövedelmi helyzetére, piaci pozíciójára vonatkozóan. A játéktáblán, játékmegzőkön, különböző funkciójú kellekkel folytatott piaci áralkut, hitelfelvételt, piacbővítést és szűkítést is modellező, a marketingkommunikációt is magában foglaló játék jobban hasonlított a valós, megfontolt, több szempontot mérlegelő, együttgondolkodást megkívánó üzleti döntésekhez. A tanulmányutat követően a szaktárgyamhoz kapcsolódóan itthon is kialakítottam egy szállodai gazdálkodási szimulációt, amelybe részben beépítettem az út során szerzett tapasztalatokat.

DR. KÓRÓDI MÁRTA • *Oktatási és Tudományos Rektorhelyettes, tanszékvezető főiskolai tanár • Szolnoki Főiskola, Turizmus-Vendéglátás tanszék*

Az egyik legfontosabb tapasztalat az volt számomra, hogy amikor a fenntartható fejlődés lényegét akarjuk megértetni a gyerekekkel, fiatalokkal, akkor a fő hangsúlyt a gyakorlati képzésre, a személyes tapasztalatokon alapuló ismeretszerzésre kell helyezni. Az egyetemi hallgatókkal végzett csoportmunkát azóta a tanulmányúton megismert módszerek alapján szoktam megszervezni, és nagyon jól tudtam hasznosítani a Sony-Ericsson gyárban megismert életciklus-elemzés módszerét is.

DR. SZABÓ GYÖRGY • *egyetemi docens • Debreceni Egyetem, Tájévédelmi és Környezetföldrajzi Tanszék*

A tanulmányút során szerzett tapasztalataim az iskolavezetés szervezetfejlesztési, pedagógiai gyakorlatában jól hasznosíthatók, a legfontosabbnak mégis az iskolai autonómia megőrzésére vagy növelésére vonatkozó törekvéseket láttam. A hazai jogszabályi környezet nagymértékű változásai ebben az évben szükségessé teszik valamennyi iskolai dokumentum felülvizsgálatát. Ehhez a munkához is találtam olyan jó gyakorlatokat, melyek elősegítik a belső erőforrások hatékony felhasználását, például a szakmai munkaközösségek önállóságának és felelősségének növelésével.

KOVÁCSNÉ SZEGEDI ILDIKÓ • *igazgató • Zrínyi Ilona Gimnázium, Miskolc*

A tanuló szemléletmódjának formálásához elméleti és módszertani segítséget kaptam, amelyeket kiválóan tudok alkalmazni egy nehezen motiválható gyerekközösségekben. Megtapasztaltam a nyitott iskola működését, ahol különböző partnerek (szülő, külső szakember stb.) és helyszínek (kiállítások megtekintése, filmvetítések) bevonásával a nevelés élményszerűbb, a szemléletformálás eredményesebb. A partnerség olyan lehetőség a fenntartható fejlődésre nevelésben, aminek előnyeit ki nem használni hiba, s aminek komoly szerepe lehet a fenntartható pedagógia megújulásában és eszközrendszerének bővítésében.

SZITTERNÉ G. MÁRIA • *tanár, mérés értékelés koordinátor • Széchenyi István Gyakorló Kereskedelmi Szakközépiskola, Budapest*



A teljesítmény és követelmény orientált szak- és felnőttképzési rendszer kialakításával foglalkozó exeteri tanulmányúton megismert jó gyakorlatok közül elsősorban a pályaválasztási rendszerre, a pályaorientációs tevékenységre kidolgozott modell elemeit tudtuk hasznosítani a kecskeméti pilot projekt keretében. A szervezők egy kutatásokkal alátámasztott, széles szakmai kompetenciák figyelembe vételével összeállított és működő modellt mutattak be, amely a szakképzésben jelentkező problémák megoldására szolgál. A pilot projekt keretében az általános iskolákat, a szakképző intézményeket, a főiskolát, és valamennyi, a képzésben érdekelt szervezetet (kereskedelmi és iparkamara, az érintett cégek, TISZK, munkaügyi központ stb.) bevontuk a pályaválasztási együttműködésbe. A tapasztalatok azt mutatták, hogy az információáramlásnak, a lehetőségek megismerésének motiváló ereje van, és kapcsolatot teremt a tanulók és szülei, valamint a cégek és a szakképző intézmények között. 2011-ben először 36 szakiskolai tanuló gyakorlati képzése kezdődött meg a Mercedes kecskeméti gyárában, amelyet a tanulói készségek, kompetenciák előzetes felmérése előzött meg. 2012-ben pedig a duális felsőfokú képzés népszerűsítése eredményeként 12 főt a Mercedes-hez, és 14 főt a Knorr Bremse Kft.-hez vettek fel.

SZEMEREYNÉ PATAKI KLAUDIA • *alpolgármester • Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata*