

Dr. Farkas Olga  
**Tehetség a szakképzésben**



Dr. Farkas Olga

## **TEHETSÉG A SZAKKÉPZÉSBEN**

# **Tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer a gyakorlati képzésben**

SZTE JGYPK  
Szeged, 2013

Projektcím:  
Dél-alföldi Felnőttképzési – Szakképzési Tudástár  
és Tanácsadó Központ létrehozása /DAF-FSZTTK/

Pályázati azonosító:  
TÁMOP-2.2.4-11/1-2012-0004

Kedvezményezett:  
Szegedi Tudományegyetem

Projektidőszak:  
2012.07.01–2013.12.31

E-mail: [projekt@jgypk.u-szeged.hu/dft](mailto:projekt@jgypk.u-szeged.hu/dft)  
Web: [www.jgypk.hu](http://www.jgypk.hu)

Lektorálta:  
Benákné Szűcs Katalin

Borítóterv:  
Forró Lajos

ISBN 978-963-9927-69-8

© Farkas Olga  
© SZTE JGYPK

## TARTALOMJEGYZÉK

<b>1. BEVEZETÉS</b> .....	7
<b>2. TEHETSÉG ÉS MINŐSÉG</b> .....	9
<b>2.1. A 21. század kihívásai</b> .....	9
2.1.1. Nemzeti Tehetség Program .....	9
2.1.2. Szakképzés-fejlesztési stratégia .....	13
<b>2.2. Fogalomértelmezések</b> .....	18
2.2.1. Tehetséggel kapcsolatos fogalmak .....	18
2.2.2. Minőséggel kapcsolatos fogalmak .....	24
<b>2.3. Tehetség és minőségfejlesztés</b> .....	26
2.3.1. Tehetségpont: Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítvány .....	26
2.3.2. SZTE JGYPK SZTTK Minőségfejlesztési Csoport .....	29
<b>3. JÓ GYAKORLATOK A SZAKKÉPZÉSFEJLESZTÉSBE</b> .....	33
<b>3.1. Az „intézményesített” együttműködés</b> .....	33
3.1.1. Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal .....	33
3.1.2. Dél-alföldi Szakképzési Egyesület .....	36
3.1.3. Teljesítményfokozás a klaszter lehetőségeivel .....	37
<b>3.2. Komplex tehetségfejlesztő program készítése</b> .....	39
3.2.1. A munka menete .....	40
3.2.2. Eredmények és következtetések .....	43

<b>4. A TEHETSÉGFÓKUSZÚ MINŐSÉGBIZTOSÍTÁSI RENDSZER A GYAKORLATI KÉPZÉSBEN</b>	49
<b>4.1. Minőségirányítási rendszer a felsőoktatási gyakorlati képzésben</b>	49
4.1.1. Minőségtervezés	51
4.1.2. Minőségbiztosítás végrehajtása	53
4.1.3. Minőség-ellenőrzés megvalósítása	54
<b>4.2. Tehetségfókuszú minőségbiztosítási keretrendszer modellje</b>	55
4.2.1. Alapkövek	55
4.2.2. Jellemzők	57
4.2.3. Folyamatok	61
4.2.4. Felelőségek és eljárások	84
<b>5. ÖSSZEFOGLALÁS</b>	89
<b>6. IRODALOMJEGYZÉK</b>	95
<b>7. MELLÉKLETEK</b>	99
7.1. Carl Rogers kérdései önmagához	99
7.2. Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítvány	100
7.3. A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal kiemelt tanácskozásai	102
7.4. MTA Szegedi Akadémiai Bizottság Állampolgári Kompetencia Munkabizottság	103
7.5. A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal néhány sikeres rendezvénye	105
7.6. A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal projektekben való eredményes együttműködése	108

## 1. BEVEZETÉS

Korunk középpontban álló témája a tehetség és minőség. Ennek jegyében két témára fókuszálunk, a tehetségügyre és a minőségügyre. Mindkét terület kiemelt jelentőségű, hiszen egyértelműen összefügg a gazdasági fejlődés és a tehetségek hasznosulása, valamint a minőség megvalósulása a gazdasági fejlődésben. A témák fontosságát jelzi, hogy a **TÁMOP-2.2.4-11/1 a Dél-alföldi Felnőttképzési Szakképzési Tudástár és Tanácsadó Központ létrehozása** című projekt keretében tehetséggondozással és minőségüggyel foglalkozó kutatók, gyakorlati szakemberek és a téma iránt érdeklődők támogatott keretek között oszthatják meg kutatási eredményeiket és gyakorlati tapasztalataikat.

A társadalmi megújulás folyamatában felértékelődik a tehetségek felkészítése a társadalmi szerepvállalásra. A tehetség kibontakoztatásának és hasznosulásának igénye abban is megmutatkozik, hogy a tehetségügyet több szinten támogatja a magyar kormány. A TÁMOP és TIOP 2011–2013. évekre szóló akcióterve több ponton foglalkozik a hazai tehetséggondozással. A **tehetségügy további pályázati finanszírozása állami szerepvállalással** zajlik. Országos Tehetségsegítő Hálózat kezdte meg működését. A Magyar Géniusz Integrált Tehetségsegítő Program (2009–2029) szisztematikusan ösztönzi a fejlesztési célok megvalósulását.

Kötetünk példát mutat arra, hogy a szakképzés területén hogyan gyümölcsözhet kutatók, képzőintézmények és más szakmai partnerek érdemi együttműködése. A tartalom a címben előrevetített gondolatot fejti ki: ha a tehetséggondozásban minőségfejlesztési

eszközöket és módszereket is alkalmazunk, ha megismerjük a jó gyakorlatokat és a számunkra hasznosakat felhasználjuk a szervezeti működésben és a képzési programok összeállításakor, jobb eredményt kapunk.

Rávilágítunk a kooperáció lehetséges kereteire és hasznára. Majd erre az alapra helyezett „megfoghatóbb”, konkrétabb kérdésekkel foglalkozunk. A tehetségügy fogalomkészletéből kiindulva a tehetség társadalmi hasznosulásán át világítjuk meg a téma lényegét és súlyát. Továbbá egy gyakorlat közeli, „tehetségfókuszú” minőségbiztosítási rendszerről kaphat képet és inspirációt az Olvasó. Végül egy kevésbé érintett, de annál nagyobb jelentőséggel bíró terület, a gyakorlati képzés megújulásának egyik lehetőségét mutatjuk be.

Kuriózum a **teljesítményfokozás a klaszter lehetőségeivel** kérdéskör, amely felhívja a figyelmet arra, hogy egy-egy konkrét feladat megoldásához mindig meg kell keresni a legkompetensebb közreműködőket, azokat, akik a felmerülő megbízói kérdésekre a lehető leggyorsabban és leghatékonyabban tudnak reagálni. Felvázoljuk, hogy a klaszter keretei hogyan adnak lehetőséget arra, hogy növeljük az eredményességet. A klasztertagok miként állítják együttesen megbízóik szolgálatába a különböző elméleti ismereteiket és gyakorlati tapasztalataikat versenyképes áron. A logikai ív végén a tehetségügy és a minőségügy együttes megjelenése áll, kiemelve azok szinergikus, gazdasági fejlődést támogató hatását.

Szeged, 2013. február 5.

*Dr. Farkas Olga*  
*A Szerző*



## 2. TEHETSÉG ÉS MINŐSÉG

### 2.1. A 21. század kihívásai

Ebben a fejezetben két országos program főbb céljait és jellemzőit vázoljuk fel. A szakkönyvben azokat a tapasztalatainkat és módszereinket osztjuk meg a szakképzés-felnőttképzés területén dolgozó szakemberekkel, amelyek a Nemzeti Tehetség Program és a Szakképzés-fejlesztési stratégia orientációjával megegyezik. A jó gyakorlataink közreadásának és megismerésének keretét a programok adják.

#### 2.1.1. Nemzeti Tehetség Program

A [www.tetalap.hu](http://www.tetalap.hu) oldal 2013-as tájékoztatása szerint a Nemzeti Tehetség Program (továbbiakban Program) az ország határain belül és azon túl élő magyar fiatalok tehetséggondozását tűzte zászlajára. A Magyar Országgyűlés 2008. december 4-én fogadta el a Programot, és ezzel hitet tett amellett, hogy a tehetségek folyamatos segítése és felügyelete a nemzet egésze szempontjából fontos feladat. A Program kidolgozása a Nemzeti Tehetségsegítő Tanáccsal (továbbiakban Tanács) való folyamatos együttműködés mellett történt.

A Program elfogadásáról szóló 126/2008. (XII. 4.) OGY határozat kimondja, hogy a **tehetségek segítése nemzeti ügy**. A határozat megfogalmazza a tehetségsegítés alapelveit. Ezek a következők: 1. hosszú távú szemlélet; 2. értékörzés; 3. sokszínűség; 4. esélyteremtés; 5. folyamatosság és átjárhatóság; 6. kiválasztás-kiválasztódás és

önfejlesztés; 7. hatékonyság, fokozatosság; 8. felelősség és társadalmi felelősségvállalás; 9. tehetségsegítők megbecsülése; 10. fenntartóhatóság és társadalmi támogatottság.

Tehettséggondozás természetesen a Program elfogadása előtt is létezett, de az állami szerepvállalással ezen a területen sokkal hatékonyabb működés és komolyabb eredmények érhetőek el. Korábban a tehetségek iránt csak a szakma és a civil szféra érzett felelősséget, öt év óta azonban az állam is aktívan részt vesz a tehetségek gondozásában.

A Tanács adja a Program szakmai háttérbázisát. A Tanács egy olyan ernyőszerkezet, amely több mint száz, tehetségek gondozásával foglalkozó civil szervezetet fog össze. A határokon átívelő kezdeményezés egyik legfőbb célja egy úgynevezett tehetségtérkép kialakítása. Az elképzelések szerint határokon innen és túl összegyűjténék a tehetséges gyermekekkel, fiatalokkal foglalkozó intézményeket, szervezeteket (alapítványok, óvodák, iskolák stb.), hogy egy közös adatbázis segítségével bárki egyszerűen szerezhessen információt a közelében lévő tehetséggondozó helyszínekről.

A Nemzeti Erőforrás Minisztérium honlapján 2010-ben közzétett tájékoztatást alapul véve a Az Új Tudás Programban meghatározott, a Program megvalósításával kapcsolatos intézkedés célja a tehetségek nyomon követése és több szempontú segítése. Olyan komplex programról van szó, amely összefogja az eddigi állami, önkormányzati, intézményi és civil programokat, összehangolja az állami és ÚMFT (Új Magyarország Fejlesztési Terv) források felhasználását.

A Programmal az Országgyűlés 20 éves időtávon kiemelt lehetőséget ad a tehetségsegítés fejlesztésére, amely a tehetséges fiatalok folyamatos és biztonságos segítését teszi lehetővé. A Program hosszú távú céljai a képességek kibontakoztatása, a társadalmi hasznosulása érdekében az alábbi tevékenységeket támogatja:

- a tehetséges fiatalok megtalálása,
- a tehetség jellegének és szintjének megfelelő folyamatos segítség a tehetség kibontakoztatásában,
- a tehetség hasznosulásának elősegítése.

A Program 2009. és 2010. közötti rövid távú prioritásai az alábbiak voltak:

- a tehetségsegítő hagyományok őrzése és gazdagítása,
- a tehetségsegítő programok integrált rendszerének létrehozása,
- egyenlő hozzáférés biztosítása a tehetségsegítés területén,
- a tehetséges fiatalok társadalmi felelősségének növelése,
- a tehetségsegítő személyek és szervezetek munkájának megbecsülése,
- a tehetség fejlesztését és hasznosulását segítő környezet kialakítása.

A Magyar Géniuszt Integrált Tehetségsegítő Program (2009–2029.) **tevékenységi területei:** nemzeti tehetségsegítési formák rendszerének megismerése; a tehetségsegítés külföldi példáinak összegyűjtése; Tehetségpontok létrehozása; regionális tehetségnapok rendezése; tehetségsegítési formák kapcsolatrendszerének fejlesztése; a Tehetségsegítő Tanácsok megalakulásának támogatása; hazai és határon túli magyar tehetségsegítő intézmények kapcsolatainak építése; a tehetségsegítés oktatása az óvónő, tanító- és tanárképzésben; a tehetséges fiatalok vezetői, innovációs és menedzseri készségeit fejlesztő programok bevezetése; „Tehetségbarátok Körének” kialakítása; Tehetségbónusz program; Tehetség Rt. és Tehetség-hitel megalakítása; tehetségalap létrehozása; a kiemelt projekt hazai és nemzetközi kommunikációja, minőségbiztosítása és értékelése.

A fent említett akcióterv tehetségsegítést érintő fontos pontja az iskolai tehetséggondozás, amely keretén belül a támogatható tevékenységek a következők:

- pedagógusok tehetség felismeréssel és gondozással kapcsolatos továbbképzése (Lásd a Nemzeti Tehetség Program honlapján a három videót, amely karikírozza a pedagógiai gyakorlatot – Kandó Kálmán, Biro László és Szentgyörgyi Albert, mint tanulók megítélésakor. Lásd még a mellékletben Carl Rogers kérdéseit önmagához, amelynek az az üzenete, hogy érzékenységet, felkészültséget, a szakma iránti elkötelezettséget kíván a tehetséges tanulókkal való foglalkozás.);
- tehetségazonosítást, -felismerést és tehetségsegítést lehetővé tevő programok szervezése, megvalósítása;

- tehetséges és eredményes tanulók támogatása (többek között a tanulás, szakmaszerzés és az utánpótlás, élsport összeegyeztetését);
- tanítási szünetre szervezett, valamint a tanítási szünetben megvalósított tehetséggondozó, többek között diák- és szabadidősport programok;
- tehetségsegítő együttműködések kialakítása, térségi hálózatba szerveződésük elősegítése;
- tanulmányi versenyek megszervezése, lebonyolítása (iskolai, egyéni, vagy csapat; iskolai, területi fordulós, egyéni, vagy csapat; területi internetes, levelezős és személyes megjelenésű egyéni, vagy csapat);
- a versenyeken kiemelkedő eredményeket elérők (tanulók és pedagógusok) bevonása az egymásra épülő tehetségsegítő programokba.

A [www.geniuszportal.hu](http://www.geniuszportal.hu) oldal megfogalmazása szerint újabb állomásához érkezett a Program megvalósítása: az Európai Unió támogatásával a Tehetséghidak Program keretében a közoktatásban és a civil szektorban működő tehetségsegítő programok juthatnak nagy összegű forráshoz. Az Új Széchenyi Terv részeként, a MATEHETSZ (Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége) gondozásában megvalósuló Tehetséghidak Program 2013 januárjától 2014 nyaráig kínál vonzó lehetőségeket a tehetséges fiatalok számára, együttműködve a velük foglalkozó pedagógusokkal, pszichológusokkal és a szülőkkel. A MATEHETSZ a 2011-ben sikeresen zárult Magyar Génius Program tapasztalataira és a Tehetségpontok közel ezer intézményt számláló hálózatára támaszkodva kezdi meg a Tehetséghidak Program megvalósítását.

### **A Tehetséghidak Program fő célkitűzései:**

- kiemelkedően tehetséges fiatalok támogatása,
- a hátrányos helyzetű, valamint sajátos nevelési igényű tehetségek számára speciális programok kidolgozása,
- évközi és nyári gazdagító programok révén kiemelkedően tehetséges fiatalok támogatása,
- tehetséges fiatalok kortárs csoportjainak támogatása,
- a Tehetségpontoknál tanuló tehetséges fiatalok, a fiatalok szülei és pedagógusai közötti kapcsolatok fejlesztése,

- Tehetség Piacter létrehozása a tehetség közvetlen társadalmi hasznosulása érdekében,
- itthon vagy külföldön sikeres felnőtt/ifjú tehetségek bevonása, hazai kapcsolatainak erősítés, mentori szerepvállalásának ösztönzése,
- tehetséggondozók és mentorok képzése,
- a tehetségsegítéssel kapcsolatos jó gyakorlatok terjesztése, a tapasztalatok átadásának biztosítása a magyarországi Tehetségpontok számára,
- a nemzeti tehetség életpálya nyilvántartó és követő rendszer kialakítása,
- kommunikációs offenzíva itthon és az Európai Unióban a tehetségbarát társadalmi környezet erősítése érdekében.

A Tehetséghidak Program első felhívásainak megjelenésével egy időben kerül meghirdetésre a Tanács immár hagyományos **„Felfedezettjeink” pályázata** is. A felfedezett ifjú tehetségeket az Országos Tehetségnapon mutatják be 2013 márciusában.

(Lásd bővebben a [www.geniuszportal.hu](http://www.geniuszportal.hu) oldalon: TEHETSÉGHIDAK SAJTÓKÖZLEMÉNY – 2012. december 15. és TEHETSÉGHIDAK MEGVALÓSÍTHATÓSÁGI TANULMÁNY KIVONAT – 2013. február 14.) A Programról, valamint a tehetségsegítéssel összefüggő szakmai kezdeményezésekről további információ található a [www.tehetsegpont.hu](http://www.tehetsegpont.hu) honlapon.

A fenti célokkal és jellemzőkkel összefüggésben a következő fejezetben bemutatjuk a **komplex tehetségfejlesztő program készítésének** egy lehetséges menetét, mint a Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal jó gyakorlatát.

## 2.1.2. Szakképzés-fejlesztési stratégia

A Nemzeti Erőforrás Minisztérium honlapjának tájékoztatása szerint a Szakképzés-fejlesztési stratégia (továbbiakban Stratégia) 2005–2013. évekre készült. A Stratégia végrehajtásához szükséges intézkedéseket kormányhatározatban tették közzé, lásd az 1057/2005. (V. 31.) Kormányhatározat a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről című dokumentumot.

A Stratégia küldetése a 21. század egyéni és társadalmi követelményeinek megfelelő, magas színvonalú szakképzés kialakítása, amely hozzájárul Magyarország társadalmi-gazdasági fejlődéséhez, és a személyes képességek kibontakoztatásával sikeres életpályára készíti fel az egyént.

A küldetés megvalósításához a következő **fő célokat** rendeli: 1. a gazdaság versenyképességének ösztönzése; 2. a mobilitás elősegítése; 3. a hatékonyság fokozása; 4. a regionalitás erősítése; 5. az információellátottság és információ áramlás javítása.

A gazdasági és társadalmi változások szorosan összefüggnek a munkaerő-piaci átalakulással, a kis- és középvállalkozások megerősödésével. E folyamatok maguk után vonják a magyar szakképzés tartalmának és szerkezetének átalakítását oly módon, hogy az megfeleljen a piacgazdaság követelményeinek. Alapfeltétel a magyar munkaerő, az emberek képzettségének emelése, versenyképes tudásának biztosítása és állandó fejlesztése annak érdekében, hogy a munkaerőpiac változó igényeinek mindenkor képesek legyenek megfelelni. Ehhez elengedhetetlenül szükséges az oktatás-képzés infrastrukturális feltételeinek javítása, fejlesztése, hatékonyságának növelése.

A Stratégia kialakítása a lisszaboni stratégiában megfogalmazott célokhoz kapcsolódik és a magyar szakképzési rendszer helyzetértékelésén alapul. A helyzetelemzés kiterjed a társadalmi-gazdasági környezetre, a népesség és a foglalkoztatottak iskolai végzettségére és az iskolarendszerű szakképzés jellemzőire. A helyzetértékelés alapján a stratégia a következő **szakképzés-fejlesztési elveket** fogalmazza meg: 1. az egész életen át tartó tanulás politikájának széles körű érvényesítése; 2. az oktatási rendszer egységes szemléletű rendszerfejlesztése; 3. **minőségfejlesztés és minőségirányítás érvényre juttatása.**

A stratégia részletesen tartalmazza az operatív célokat és feladatokat öt területen. Témánk szempontjából ezek közül az alábbi célok és feladatok fontosak. A **gazdaság versenyképességének növelése területén:** a szakképzési rendszer fejlesztése, a gyakorlati képzés erősítése, a képzés gazdasági igényekhez igazítása,

a gyakorlati képzés arányának és időtartamának növelése; a gyakorlatközpontú oktatási módszerek elterjesztése. **A hatékonyság javítása területén:** minőségirányítási rendszer fejlesztése és elterjesztése. **A regionalitás erősítése területén:** a szakmai érdekegyeztetés rendszerének korszerűsítése, a gazdaság képviselőinek fokozottabb bevonása; térségi integrált szakképző központok kiépítésével központi képzőhelyek létrehozása, ezek infrastruktúrális feltételeinek megteremtése és javítása.

### **A Stratégia megvalósításakor kívánatos, hogy érvényesüljenek az alábbi általános alapelvek:**

- a globalizáció változó körülményei által támasztott kihívásokra kreatív reagálás,
- a nemzetgazdasági szerkezet változásának és a munkaerő-piaci folyamatoknak való megfelelés,
- a szakképzés teljesítményének, minőségének és vonzerejének általános emelése,
- a szakképzés differenciált igényeit kielégítő és struktúraváltásra ösztönző finanszírozási rendszer kiépítése,
- az együttműködés új formáinak kialakítása a szakképzésben érdekelttel teljes körű részvételével (gazdasági kamarák, szakszervezetek, szakmai és civil szervezetek, egyházak, szülők, tanulók, hallgatói szervezetek),
- az egész életen át tartó tanulás motivációjának javítása,
- a munkaerő-piaci igényekhez való rugalmas alkalmazkodás.

### **A helyzetértékelés és az általános alapelvek figyelembevételével a következő középtávú prioritásokat említhetjük:**

- az élethosszig tartó tanulás megalapozása kulcskompetenciák kifejlesztése révén,
- az egyenlőtlenségek mérséklése,
- a szakképzés minőségének javítása,
- moduláris szakképzési rendszer kialakítása az EU-normáknak megfelelően,

- a pedagógus szakma fejlődésének támogatása,
- az információs és kommunikációs technológiák alkalmazásának fejlesztése,
- a szakképzés tárgyi feltételeinek modernizálása,
- korszerűen felszerelt szakmai gyakorlóléhelyek kialakítása,
- a szakképzés költséghatékonyságának és irányításának megújítása,
- középiskolai végzettséget és szakképzettséget szerzők arányának növelése,
- versenyképes szakképesítések oktatásában a kulcskompetenciák, informatika, idegen nyelv nagyobb szerepének érvényesítése,
- iskolarendszerű szakképzés és iskolarendszeren kívüli képzés intézményeinek együttműködése,
- fiatal felnőttek és felnőttek versenyképes szakképesítéshez juttatása,
- kisebbségek képzése,
- foglalkoztatási ráta növelése,
- gazdaság és szakképzés együttműködése,
- képzési konzorciumok létrejöttének támogatása.

A szakképzés minőségének kérdésével foglalkozó európai szintű munka kereteit meghatározó, a nemzeti szakmapolitikai prioritásokkal is azonosságot mutató kiemelt területek a következők: a munkaerő jobb foglalkoztathatósága; a képzési kínálat és a munkaerőpiaci kereslet közötti nagyobb összhang, továbbá a szakképzéshez való jobb hozzáférés biztosítása, különösen a munkaerőpiac hátrányos helyzetű csoportjai számára.

A „minőségfejlesztés és minőségirányítás érvényre juttatása” fejlesztési elvvel kapcsolatban kiemeljük, hogy az EU Oktatási és Képzési Tanácsa 2004. májusban elfogadta a közös minőségbiztosítási keretrendszert és egyben felkérte a tagállamokat és az EU Bizottságot, hogy saját hatáskörükben ösztönözzék – a szakképzés minőségbiztosításában érdekelt összes érintett bevonásával és velük szorosan együttműködve – a The Common Quality Assurance Framework, betűszóval CQAF, magyarul Közös Minőségbiztosítási Keretrendszer önkéntes alapon történő alkalmazását.



A CQAF elsődleges célja, hogy elősegítse a szakképzés minőségének fejlődését és e téren az EU-tagállamok szakképzést érintő szakmapolitikai kezdeményezéseinek növekvő áttekinthetőségét, valamint konzisztenciáját. További célja, hogy közös irányt adjon a nemzeti és az intézményi szintű minőségirányítási rendszerek kialakításához és fejlesztéséhez. A CQAF alkalmazása olyan előnyökhöz vezet, mint az európai dimenzió erősödése, az átláthatóság és a szakképzési rendszerekben való kölcsönös bizalom növekedése az egyes országokon belül és azok között.

A tapasztalatok alapján elmondható, hogy a szakképzés területén az elmúlt években megvalósult tevékenységek nagymértékben hozzájárultak ahhoz, hogy a minőségfejlesztés hosszú távon és természetes módon jelen legyen az intézmények napi életében, az intézmények működése pedig a partnerek, érintettek számára átláthatóvá és reálisan értékelhetővé váljon. Az intézmények szervezeti kultúrájának részévé vált a folyamatos megújulás képessége mellett a fenntartható fejlesztés is. Azaz munkájuk rendszeres értékelésével tudják módosítani, fejleszteni céljaikat, tevékenységeiket, alkalmazott módszereiket, képesek egyre jobban végezni feladataikat.

Az Európai Parlament és Tanács által 2009. június 18-án hivatalosan elfogadott európai jogszabály – Ajánlása – létrehozta az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszert, angolul European Quality Assurance Reference Framework, betűszóval EQARF. Az EQARF, mint egy minőségbiztosítási és minőségértékelési közös európai eszköz alkalmazásával a tagállamok nemzetközi referenciák alapján értékelhetik és folyamatosan javíthatják, fejleszthetik szakképzésüket és minőségirányítási gyakorlatukat, a szakképzési rendszerek és programok minőségét, növelhetik azok hatékonyságát. A Keretrendszerre épülő minőségbiztosítási rendszerek kiépítése az egész életen át tartó tanulás vonatkozásában is nélkülözhetetlen.

A cél tehát a szakképzés egészére egy olyan közös minőségbiztosítási keretrendszer kialakítása és alkalmazása, amely lehetővé teszi a szakképzés minőségfejlesztésének egységes kezelését az EU-követelmények tükrében. Ezáltal elősegíti az EU-tagországokkal

való kompatibilitást, ennek révén pedig a mobilitást, a foglalkoztathatóság növelését, valamint a hazai szakoktatási és szakképzési rendszer elszámoltathatóságának és átláthatóságának javulását, hatékonyságának és eredményességének növekedését. (Lásd bővebben MOLNÁRNÉ – KRÁLIK (SZERK.) 2010; SZAKKÉPZÉS-FEJLESZTÉSI STRATÉGIA 2005–2013; 1057/2005. (V. 31.) KORMÁNYHATÁROZAT A SZAKKÉPZÉS-FEJLESZTÉSI STRATÉGIA VÉGREHAJTÁSÁHOZ SZÜKSÉGES INTÉZKEDÉSEKRŐL című dokumentumokat.)

A fenti célokkal és jellemzőkkel összefüggésben a következő fejezetben bemutatjuk az „**intézményesített**” együttműködés egy lehetséges formáját, és a **teljesítményfokozás alternatív módját** a klaszter lehetőségeivel, mint a Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal jó gyakorlatát.

## 2.2. Fogalomértelmezések

Ebben a fejezetben azokat a tehetséggel és minőséggel kapcsolatos fogalmakat értelmezzük, amelyeket a jó gyakorlatok továbbadásakor használunk. Rövid szakirodalmi kitekintés után megnevezzük azt, hogy mit értünk **tehetség, tehetségazonosítás, tehetség felismerés, tehetséggondozás, differenciált fejlesztés, komplex tehetségfejlesztő program, minőség** és **minőségbiztosítás** fogalmak alatt.

### 2.2.1. Tehetséggel kapcsolatos fogalmak

A Pedagógiai Lexikon szerint tehetségről beszélünk, ha az egyén valamilyen tevékenységben, vagy tevékenységkomplexumban az átlagosnál magasabb szintű teljesítményre képes (BÁTHORY – FALUS (SZERK.) 1997. 518.). A „Fogalomtár a tehetségpontok számára” című (alapváltozat) így fogalmaz: a tehetséget leíró teóriákból sokféle látott napvilágot, ma legáltalánosabban a **Renzulli-féle** (1978), Magyarországon a **Czeizel-féle** (1997, 2003) az elfogadott.

Ezek a modellek négy összetevőjét emelik ki a tehetségnek: átlag feletti általános képességek, átlagot meghaladó speciális képességek, kreativitás, feladat iránti elkötelezettség és motiváció. Az átlag

feletti általános képességek közé tartozik például a magas szintű elvont gondolkodás, fejlett anyanyelvi képességek, jó memória, hatékony információfeldolgozási stratégiák, stb. Ezek szerepe természetesen más és más az egyes speciális tehetség-területeken. A speciális képességek adják meg a jellegzetességét a tehetségnek, amelyekből sokféle van.

A kreativitás is több elemből épül fel: originalitás, flexibilitás, fluencia, problémaérzékenység stb. Ez az összetevő is meghatározó a tehetség funkcionálásában, hiszen a tehetségre egyebek között éppen az jellemző, hogy problémahelyzetekben új megoldásokat talál, s ez kreatív képességek nélkül elképzelhetetlen. A feladat iránti elkötelezettség olyan személyiség-tényezőket foglal magába, amelyek a magas szintű teljesítményhez az energiát biztosítják: érdeklődés, versenyszellem, kitartás, emocionális stabilitás, stb. A képességek bármilyen magas szintre is fejlődnek, e háttértényezők fejlettsége nélkül nincs magas szintű teljesítmény (BALOGH – MEZŐ, 2010. 19–20.)

A Nemzeti Tehetségsegítő Tanács 2007 januárjában a következő egyszerűsített fogalomleírást fogadta el: „Tehetőségesnek tehát azok tekinthetők, akik kiváló adottságaik – a négy fenti összetevő ötvözeteként – alapján magas szintű teljesítményre képesek az élet valamely tevékenységi területén” (BALOGH, 2007. 3.).

**Veczkó József** nyomán a speciális képzés előkészítéséhez fontos támpont lehet az emberek értelmi képességbeli állapota. Az intelligencia teszttel mért és számszerűsített Gauss-féle eloszlásban az emberek kb. 70%-a az átlagosan jó IQ csoportba tartozik (85–115 IQ). A gyenge képességűek csoportjába a 70–84 IQ közöttiek helyezkednek el, ez 2,14 %. A 70 IQ alattiak az értelmi fogyatékosok. **Tehetőségesnek** mondjuk a 116–130 IQ közöttieket. A kivételes tehetőségesek aránya 2,14 % (131–145 IQ). A 145 IQ feletti személyek száma hazánkban kb. 10 ezer, a szupertehetőségesek kb. 330-an vannak, a kivételesen zseniális emberek száma elméletileg három fő lehet (VECKÓ, 2002. 139–140.).

A fogalomértelmezések tükrében a humanisztikus irányzatot képviselő tanárok szerint a hagyományos tanítás leginkább abban sikeres, hogy azokat a gyerekeket, akik nem tudják rögtön felfogni

a tananyagot, kudarcélményhez juttassa (ROGERS, CARL R. – FREIBERG, H. JEROME, 2007). Állandó, szinte törvényszerű jelenség, hogy éppen az eredeti, a különösen tehetséges gyerekekkel bánnak rosszul otthon és az iskolában (ELLEN, KEY, 1911, 1976). Egy jó képességű gyerek kedvét elveszi a tanulástól, a figyeltől alacsonyabb szinten lévő társának kínlódó időhúzása, kényszeredett jelenléte, gátolja őt és viszont, az utóbbi lemond a fejlődésről, ha látja, hogy előbbi társát úgysem tudja utolérni.

A vizuális neveléssel foglalkozó pedagógusok szerint már az esztétikai választásoknál is a személyes szinteknek megfelelően különbségek vannak. A tanártól ez a tény az **egyéni bánásmódot** követeli meg és azt, hogy a tananyag építkezési alapja a különbözőség legyen. Kívánatos, hogy minden tanuló a saját fejlődése optimáig jusson el. Ezért a tehetségfejlesztést komolyan vevő tanár az aktuális szintekhez alkalmazkodva végzi munkáját. A gyerekek megélt élményeihez, tapasztalataihoz mozgósítja mesterségbeli tudását. Ebben az esetben a növendékek ténylegesen fejlődnek, mert mindenkor teljesíteni tudják a feladatokat. A megfelelés, a tényleges erőfeszítésen alapuló sikerélmény pedig újabb motivációt jelenthet (FARKAS, 2004. 37., 2005).

A „Fogalomtár a tehetségpontok számára” című dokumentum szerint a **tehetségazonosítás, a tehetség felismerés** az a folyamat, amelynek során felderítjük az emberekben rejlő tehetségígéretet. Sokan tartják ezt a területet a tehetséggondozó munka legkritikusabb pontjának. Nem véletlenül, hiszen ha nem találjuk meg az igazi tehetségeket, nem lehet hatékony a leggondosabban összeállított program sem. Másrészt azért is kritikus elem ez, mert nagyon nehéz korrekt módon azonosítani a tehetséget. Ennek a feladatnak a megoldása körültekintő munkát kíván a szakemberektől.

Az alábbiakban **Balogh László** nyomán megfogalmazzuk a **legfőbb szempontokat a tehetségazonosítás értelmezéséhez**, amelyek segítségül szolgálnak a gyakorlati munkához. Az azonosításhoz a korábban jelzett Renzulli és a Czeizel-féle modell ad iránymutatást, mind a négy összetevőre figyelniünk kell az azonosítási folyamatban.

- A ki nem bontakozott, szunnyadó tehetség rejtekezik, gyakran ezért is nehéz felismerni, tehát óvatosnak kell lennünk a „nem tehetséges gyerek” megbélyegző titulussával.
- A képesség és a teljesítmény két különböző dolog. Gyakori az alulteljesítő tehetséges tanuló, ugyanakkor a jó tanulmányi eredmény nem mindig rejt tehetséget.
- A pszichológiai vizsgálati módszerek (tesztek) segítséget nyújthatnak az azonosításhoz, de önmagukban nem tévedhetetlenek, így nem jelenthetnek egyedüli megoldást.
- A pedagógus és a gyerek folyamatos együttes tevékenysége ad legtöbb kapaszkodót a tehetség felismeréséhez.
- Minél több forrásból szerzünk az azonosítandó személyre vonatkozó információkat teljesítményéről, képességeiről, annál megbízhatóbb az azonosítás. A következő módszerek együttesen biztosítják a komplexitást: 1. tanár, fejlesztő szakember jellemzése; 2. tesztek és felmérések; 3. kérdőívek – általános és tantárgyak szerinti; 4. iskolapszichológusok véleménye; 5. szülői jellemzés; 6. tanulótársak jellemzése (BALOGH – MEZŐ, 2010. 22–23.).

A **tehetség gondozás** az a folyamat, amelyben a szisztematikusan felderített tehetségigértéket fejlesztjük a gazdagítás, gyorsítás, differenciálás eszközeivel, komplex programok keretében (BALOGH – MEZŐ, 2010. 26.). A gazdagítás a tehetségfejlesztő munka alap-eszköze. Ennek keretében a tehetségigértékeknek adottságaikkal összhangban folyamatosan többet nyújtunk tehetségük kibontakoztatásához. **Passow** (1958) kutatásai adják itt a kiindulópontot. Ő a gazdagításnak négy fajtáját különítette el egymástól, ezek ugyancsak támpontul szolgálnak a differenciált gazdagító programok megvalósításához (Idézi: PÁSKUNÉ, 2000).

- **Mélységben történő gazdagítás:** Ennek során több lehetőséget kínálunk a tehetséges gyerekeknek tudásuk és képességeik alkalmazására, mint általában a tanulóknak.
- A **tartalmi gazdagítás** azt jelenti, hogy a tananyagot a tanulókra érzékenyen szerkesztjük meg, figyelembe vesszük érdeklődésüket, szükségleteiket, s ezeket közben fejlesztjük.

- A **feldolgozási képességek gazdagítása** elsősorban a kreatív és kritikus gondolkodás fejlesztését jelenti felfedező és interdiszciplináris tevékenység közben.
- A **tempóban történő gazdagítás** a tehetséges gyerekek átlagosnál gyorsabb munkájára épül: ugyanannyi idő alatt többet képesek feldolgozni társaiknál, így kiegészítő elemeket is bevonhatunk a fejlesztő folyamatba (BALOGH – MEZŐ, 2010. 8.).

A **gyorsítás** alapja, hogy a tehetséges tanulók gyorsabban többet képesek feldolgozni, teljesíteni. Ezt a szempontot kiterjesztették a tehetséggondozás egész rendszerére, s így jött létre a gyorsítás fogalma. Ennek lényege, hogy a tehetséges tanulók általában gyorsabban fejlődnek, mint társaik, s ezért biztosítani kell részükre azokat a kereteket, amelyek lehetővé teszik az egyéni tempóban (gyorsabban) való haladást. Sokféle formája alakult ki a gyorsításnak, itt a legfontosabbakat soroljuk fel FEGER (1997) összegzése alapján: 1. korábbi iskolakezdés; 2. osztály-átléptetés; 3. D-típusú osztályok (összeválogatott tehetséges gyerekekből álló osztályok); 4. tanulmányi idő lerövidítése; 5. egyetemi tanulmányok idő előtti elkezdése (BALOGH – MEZŐ, 2010. 10–11.).

### **Differenciált (egyéni és csoportos) fejlesztés**

A differenciálás magától értetődően alapvető aspektusa a hatékony tehetséggondozásnak. A jó képességű gyerekek is igényelnek módosítást a standard tantervhez képest. A kiemelkedő képességűeknek pedig a normáltól lényegesen nehezebb feladatokra is szükségük van. **M. Nádaszi Mária** (2001) megfogalmazásában „A differenciálás és az egyéni sajátosságokra tekintettel szervezett egységes oktatás együttes alkalmazása közös terminológiával adaptív oktatásnak nevezhető.” A gyakorlatban létfontosságú, hogy az iskolák mind az egyenlőség, mind a kiválóság elvére összpontosítsanak.

A **Nemzeti Tehetségsegítő Tanács** (továbbiakban Tanács) **állásfoglalása:** „A Tanács támogat és véd minden olyan gyakorlatot, amely megfelel a komplex tehetséggondozás szakmai alapokon álló feltételeinek. E támogatás és védelem kiterjed annak a módszertani elemnek a támogatására és védelmére is, amely a tehetséggondo-

zásban részt vevők elkülönítését jelenti, feltéve, ha ez az elkülönítés átmeneti, befogadó és nyitott. Ugyanakkor a Tanács elítél minden olyan törekvést, amely saját magát tehetséggondozónak kiáltja ki ugyan, de szakmai alapok nélkül működik, híján van a komplex egyéniségfejlesztés fentiekben részletezett tartalmainak, és tehetséggondozó megjelölését a fiatalok valamely egysíkú módon definiált csoportjának, csoportjainak egy előnyös helyzetből való egyoldalú és végleges kirekesztésére használja fel”. (Az „Állásfoglalás” teljes szövege megtalálható a [www.tehetsegpont.hu](http://www.tehetsegpont.hu) honlapon.)

Az itt megfogalmazott gyakorlati szempontok, elvek teljesen összhangban vannak az Európai Unió tehetséggondozó gyakorlataival, amelynek a lényege, hogy mind az integráció, mind a differenciált fejlesztés gyakorlati fogásait alkalmazni kell a felnövekvő nemzedék képességeinek, személyiségének minél hatékonyabb kibontakoztatásához, teljesen függetlenül attól, hogy valakiben nagyobb tehetség szunnyad-e vagy kisebb. E két szempont szimultán érvényesítése nélkül az iskolai pedagógiai munka nem lehet színvonalas és hatékony egyetlen gyerek számára sem (BALOGH – MEZŐ, 2010. 4–7.).

### **Komplex tehetségfejlesztő programok**

A komplex tehetségfejlesztő programok összeállításánál elvárás, hogy a fejlesztés során a korábban felsorolt négy tehetség-összetevőre figyeljünk. A képességek mellett a személyiség-tényezők formálásának is nagyon fontos szerepet kell kapnia a programokban. E két főirányon belül további négy általánosan elfogadott alapelv fogalmazható meg a célkitűzésekre vonatkozóan. Fontos a programok tervezésekor a következőkre is figyelni: 1. a tehetséges gyerek erős oldalának fejlesztése; 2. a tehetséges gyerek gyenge oldalának fejlesztése (csaknem minden tehetséges gyereknél van ilyen, s ez akadályozhatja az erős oldal kibontakozását, például alacsony önértékelés, biztonságérzet hiánya, stb.); 3. megfelelő „légkör” megteremtése (kiegyensúlyozott társas kapcsolatok pedagógusokkal, fejlesztő szakemberekkel és a társakkal); 4. szabadidős, lazító programok, amelyek biztosítják a feltöltődést, pihenést (BALOGH – MEZŐ, 2010. 13.).

## 2.2.2. Minőséggel kapcsolatos fogalmak

A **minőség** értelmezésekor a vélemények megoszlanak. Vannak szerzők, akik a minőséget „versenykategóriaként” (BÁLINT – BODOR, 1999), mások „nézetek rendszereként” írják le; a „európai minőség” jövőképében „hatalmas koncepcióként” szerepel (MOLNÁR, 2000, 2001). A minőség tágabb és szűkebb felfogásai az ipari szemléletű megközelítéstől (DÁNYI – KÁLMÁN, 1999) a társadalmi, szervezeti, pedagógiai szempontokon át ível (HALÁSZ, 1999).

Több szakember azt vallja, hogy kérdéses a minőséget meghatározni, számos szakmai szervezet, mozgalom dokumentumaiban a fogalom kifejtetlen marad, mások lehetségesnek tartják a körülírást. A Comenius 2000 Minőségfejlesztési Program a fogalom helyi kidolgozására ösztönöz a központi követelmények és a helyi tartalmi jegyek összehangolásával (OKTATÁSI MINISZTERIUM, 2000; SUGÁR ÉS MTSAI, 1999).

**Horváth Zsuzsanna** a minőség jelentésének változásairól ad áttekintést a klasszikus latin örökségtől napjainkig. Mint írja, leíró fogalomból kiemelő, viszonyító fogalommá vált (HORVÁTH, 1999). A 20. század elején **Németh László** írásaiban egyéni szenvedélyről olvashatunk, amely megnyilvánulásakor a minőségért forrongó ember remeket tesz (NÉMETH, 1933). A század végén **Csapó Benő** négy csomópont köré rendezi a ma használatos megközelítéseket: 1. mennyiség ellentét-párja; 2. színvonal, szint, nivåó; 3. kifinomultság, szofisztikáltság, kidolgozottság, letisztultság, nemes egyszerűség köré társítható jelentéstartalmakkal bíró szóhasználatok; 4. és az ipari felfogások (CSAPÓ, 1999<sub>A,B</sub>).

A Gépipari Tudományos Egyesület Ipari Minőségi Klub kiadványa értelmében az eltérő időszakokban és különböző minőséggel foglalkozó nemzetközi hírű tekintélyek a fogalmat másképpen határozták meg attól függően, hogy mi volt a fontos számukra, például: „meghatározott és elvárt igények kielégítése”, „célnak való megfelelés” (KONDOR (SZERK.), 1997. 97–99.).

Számos szerző a minőségügyi szakma terminológiáját az oktatásügyre alkalmazza. Például az MSZ EN ISO 8402:1996 sz. szabvány analógiájára „minőségnek nevezzük azon jellemzőket, amelyek az



oktatást alkalmassá teszik az iskolahasználók kifejezett és rejtett igényeinek minél teljesebb kielégítésére” (SETÉNYI, 1999. 25.). (Betűjelek értelmezése: MSZ EN ISO = Magyar Szabvány, Norme Européenne, Európai Szabvány, International Organisation for Standardisation, Nemzetközi Szabványügyi Szervezet.)

Összefoglalva, a minőségről való gondolkodáskor a gyártó (szolgáltató) és fogyasztó viszony a termékkel (szolgáltatással) való elégedettség mértékében ragadja meg a minőséget. Az ipari szemléletre jellemző, hogy elsődleges célja a minőségként értelmezett igény-kielégítés, a „vevői” elégedettségre való törekvés.

### **Minőségbiztosítás**

A minőség-felfogástól függően a minőségfejlesztés leírt, ajánlott és alkalmazott eszközei eltérők. Alapjaiban különböző két, az ipari és a pedagógiai szemlélet követhető nyomon. Az ipari szemléletre jellemző, hogy a nagyüzemi minőségbiztosítási eljárások alkalmazásával bízik a pozitív irányú változásban. A minőségbiztosítás szabványos tevékenység (BARDÓCZ TÓDOR ANDRÁS, 1999). A szabvány garancia az adott termelési folyamattal elérhető minőség állandóságára (standardítás), az előállítási folyamat részlemeinek megnevezhetőségére (átláthatóság) és javíthatóságára (csereszabotosság) (HORVÁTH, 1999).

Összességében a nagyipari minőségpolitika fő sajátossága, hogy a gyártási folyamatokat pontosan szabályozza és a gyártó működése a fogyasztó által vezérelt. A szemlélet szerint az iskola szolgáltatóként jelenik meg és a nevelő-oktató munka szolgáltató-fogyasztó viszonyal írható le. Ebben a szellemben az 1999/2000. tanévtől számos iskola az ISO 9000-es alapú, a TQM, az EFQM, a QPSA, a BGR, a Comenius I., II., III. intézményi modellek működtetésétől reméli a fejlődést. (Betűszavak értelmezése: TQM = Total Quality Management, Teljeskörű minőségirányítás; EFQM = European Foundation for Quality Management, Európai Alapítvány a Minőségbiztosításért; QPSA = Quality of Public Service Audit, Közszolgáltatás Minőség Audit; BGR = Belső Gondozási Rendszer.)

A Comenius 2000 Közoktatási Minőségfejlesztési Program szakmai alapja a TQM és az ISO 9001:2000 (DIS) szisztéma (BERNÁTH,

2001). Az ISO 9000:2005 sz. szabvány, magyar megfelelője: MSZ EN ISO 9000:2005 sz. „Minőségirányítási rendszerek. Alapok és szótár” című szabvány szerint a minőség „annak mértéke, hogy mennyire teljesíti a saját jellemzők egy csoportja a követelményeket”. A **minőségbiztosítás** „a minőségirányításnak az a része, amely a bizalomkeltés megteremtésére összpontosít arra vonatkozóan, hogy a minőségi követelmények teljesülni fognak”.

## 2.3. Tehetség és minőségfejlesztés

A Szegedi Tudományegyetem Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központja (továbbiakban Központ) 1998-ban alakult azzal a céllal, hogy a felsőoktatáshoz illeszkedő, a gazdasághoz, a társadalomhoz, a régió igényeihez szorosan kapcsolódó szakképzéseket és továbbképzéseket folytasson. **Döbör András** irányításával a későbbiekben a társadalmi igények változásának megfelelően bővítette tevékenységi körét és képzési kínálatát. Jelenleg az iskola-rendszerű, felsőoktatási szakképzések mellett OKJ-s és pedagógusképzések is zajlanak.

Ebben a fejezetben a Központ két jó gyakorlatát mutatjuk be. Az egyik a tehetséggel, a másik a minőséggel kapcsolatos. Mindkét jó gyakorlat illeszkedik az országos irányelvekhez, orientációkhoz. Szellemisségük megegyezik a Nemzeti Tehetség Program és a Szakképzés-fejlesztési stratégia szellemisségével.

### 2.3.1. Tehetségpont: Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítvány

Társadalomformáló szerepének tudatában a Központ figyelmet szentel a tehetségüggyel kapcsolatos kérdéseknek. Csatlakozott azokhoz az intézményekhez, szervezetekhez, amelyeknek hitvallása: „A tehetségek segítése nemzeti ügy”. A Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítvánnyal, mint Tehetségponttal szövetkezve szolgálja a nemzeti ügyet. A gyümölcsöző kapcsolat mindkét fél számára előnyös. A Központ számíthat a Tehetségpont felkészült, tehetségfejlesztő szakértői és egyéb szolgáltatásaira. A Tehetségpont

a küldetését, konkrét projektfeladatait a Központ szellemi kapacitásával, infrastrukturális feltételeivel, hallgatói és oktatói közreműködéssel, valósítja meg.

A Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítvány **TP 110002622 regisztrációs számú Tehetségpont. Bali Ferencné** kuratóriumi elnök megfogalmazásában az Alapítvány célja a tehetségek érvényesülése a folyamatosan változó gazdasági környezetben, a fenntartható fejlődés biztosítása, a tehetségek életpálya-építésében szükséges kompetenciák fejlesztése, tehetségazonosítás, tehetségfejlesztés, tanácsadás és segítségnyújtás.

Napjaink technikai fejlődése és információáramlása megkívánja a befogadó jellegű oktatási rendszert és a fiatalok iskolai felkészítését a választott életpályához szükséges képességek megszerzésére. A felemelkedéshez, a kitöréshez csak a tanuláson, a művelődésen keresztül vezethet az út. A tehetség, a tanulás és az iskola meghatározásának is változnia kell, különben nem képes megfelelni a kor megváltozott igényeinek.

A Tehetségpont a pedagógiai-pszichológiai munkájával azt szeretné elérni, hogy a tanulók társadalmilag hasznos, egyénileg sikeres emberekké váljanak. Hitvallása, hogy a minőségi munka, a megújulás és korszerűség a siker záloga, melynek garanciája a munkatársak felkészültsége, képzése és önképzése, a dolgozók munkájában a lelkiismeretesség vállalása. Továbbá olyan pedagógiai környezet kialakítása, mely tiszteletben tartja a sokszínűséget és mentes a hátrányos megkülönböztetéstől.

Vallja, hogy elkerülhetetlen a tehetséggondozásnak az oktatásba, a napi gyakorlatba történő beépítése, az alulteljesítő tehetség felismerése. A tehetségazonosítás a mindennapi tehetséggondozás során valósulhat meg hatékonyan. A pedagógusoknak ismerniük kell azokat a gyakorlatban alkalmazható módszereket, amelyekkel a tehetségeket felismerhetik. Ehhez megfelelően képzett, sokféle oktatási módszert ismerő és használni képes pedagógusra van szükség. Az iskola feladata, hogy felismerje a különbségeket, azt, hogy minden gyermek egyenlő, de nem egyforma, tehát képességeik sem lehetnek egyformák már azért sem, mert minden gyerek másfajta környezetből érkezik az iskolába.

A jó gyakorlat sikerhez vezet, amely a gyerek és a pedagógus szempontjából is a tevékenység fenntartására, folytatására motivál. A pedagógusok, a családok és partnerek együttműködésével az innovatív, tehetséggondozó tevékenységek megerősödnek. Tevékenységei alapján a Tehetségpont tervezett prioritásait a következők szerint választotta meg: a tehetségek érvényesülése a folyamatosan változó gazdasági környezetben, a fenntartható fejlődés biztosítása, a tehetségek életpálya-építésében szükséges kompetenciák fejlesztése (társadalmi, egzisztenciális, környezeti problémákkal való szembeesülés, eszközök), tehetségazonosítás, tehetségfejlesztés, tanácsadás és segítségnyújtás.

**A Tehetségpont alapelvei:** a tehetséges fiatalok segítése ötletekkel, vita-témákkal, javaslatokkal és tanácsok közreadásával. A képességek kibontakoztatása sikeresebb, ha a tehetséggondozásban részt vállaló kollégák fórumokon, konferenciákon, tréningeken, képzéseken vehetnek részt. A vállalkozás területén a folyamatos pedagógiai, pszichológiai tanácsadás ösztönzi a fiatalok vállalkozóvá válását, személyiségük továbbfejlődését. A tehetségfejlesztéssel kapcsolatos munka eredményesebb, ha többet merítünk és közvetítünk a gyakorlatból.

### **A célok megvalósítását szolgáló tevékenységek:**

- tehetséges tanulók felkutatása és támogatása (vetélkedők, versenyek, pályázatok kiírása),
- fórumok, képzések, tanfolyamok szervezése,
- szakértő és ismeretközvetítés,
- intézményszintű tanácsadás,
- tehetséggondozó táborok szervezése,
- tehetség adatbank készítése,
- programok szervezése,
- együttműködés a tehetségfejlesztéssel foglalkozó szakmai partnerekkel (oktatási intézményekkel, vállalkozókkal, kamarákkal, szervezetekkel, szakértőkkel, szakemberekkel stb.),
- tehetséges gyermekek utaztatása,
- diákkörök és önképzőkörök támogatása,

- országos tehetség-informatikai rendszerhez kapcsolódás, a rendszer helyi szintű működtetése, rendszeres kapcsolat és együttműködés kialakítása,
- tehetséggondozás szakirodalmi bázisának létrehozása, folyamatos bővítése,
- tudományos eredmények, kísérleti tapasztalatok gyűjtése, elemzése, a gyakorlat számára való adaptálása,
- módszertani javaslatok, tehetségfejlesztési módszerek, feladatsorok ajánlása, valamint terjesztése szülőknek és nevelőknek,
- tapasztalatok közvetítése,
- egyéni és csoportos problémák megoldásában való segítségnyújtás,
- szülők felkészítése tehetséges gyermekükkel való foglalkozásra,
- agresszió kezelésében segítségnyújtás,
- tehetségazonosítás és tanácsadás (képeségeik alatt teljesítő tehetséges tanulók számára is),
- pályaválasztási és pszichológiai tanácsadás,
- ajánló bibliográfia összeállítása,
- módszertani bemutatók szervezése.

A célok megvalósításához elengedhetetlenül szükséges mindazon szakemberek, szakmai műhelyek, szervezetek és magánszemélyek együttműködése, akik a tehetséggondozás ügyében már eredményeket mutattak és ezen eredményeiket közkinccsé kívánják tenni. A Tehetségpontnak keretet adó Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítványról lásd a rövid leírást a mellékletben. (A Tehetségpont leírásának forrása: [HTTP://GENIUSZPORTAL.HU/NODE/7116](http://geniuszportal.hu/node/7116))

### **2.3.2. SZTE JGYPK SZTTK Minőségfejlesztési csoport**

A Központ a Szakképzés-fejlesztési stratégiában megfogalmazott „minőségfejlesztés és minőségirányítás érvényre juttatása” elvét napi munkájában rutinszerűen alkalmazza. A Központ minőségügyét a Minőségfejlesztési csoport (továbbiakban Csoport) gondozza.

A Csoport funkciója, hogy irányítsa, koordinálja a Központ minőségfejlesztési törekvéseit. Sokrétű **tevékenysége** között szerepel:

- **tanár továbbképzési program kidolgozása** (Intézményi folyamat tanácsadó A/6197/2009, OKM-3/2010; Minőségfejlesztés és értékelés tanácsadó A/6199/2009; Pedagógiai alapú, minőségfejlesztő programalkotás testületi műhelymunkában, PhD értekezés, 2003),
- **mesterszak szakmai-diszciplináris egység akkreditációs anyagának előkészítése** (Minőségfejlesztés-tanár, MAB 2007/10/XII./5./43.),
- **projekteken való részvétel** (kiemelt **felsőoktatási minőségfejlesztési program**, betűszóval FEMIP előkészítése, tervezése és megvalósítása, 2006–2010),
- **minőségbiztosítással kapcsolatos tárgyak oktatása**, a Központ oktatóinak közreműködésével tréningek vezetése felsőoktatásban: Szegedi Hittudományi Főiskola (2006), SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar (1999–), Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem GTK APPI Közoktatási Vezető Szakirány (1985–2008),
- **képzés a munka világában**; CAF Állami Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest (2005); CAF Nyugdíjigazgatóság, Budapest (2005). Tréningprogramok kidolgozása és vezetése közoktatási vezető képzésben; Közoktatás irányítás, minőségirányítási rendszer-működtetés (2004–); Minőségirányítási program készítési menete (2003); Innováció és minőségbiztosítás (2002), Minőségbiztosítás a közoktatási intézményekben (2001); Minőség-biztosítási rendszerek, eredményvizsgálatok (2000),
- **tananyagfejlesztés** (Dél-alföldi felsőoktatási intézmények bench-marking alapú minőségértékelési rendszerének kialakítása című HEFOP-3.3.1-P-2004-06-0054/1.0 projektben tananyagfejlesztés, tankönyvírás és képzés, 2004–2006),
- **adaptálás** (a Szegedi Tudományegyetem minőség alapú irányításának és minőségértékelési rendszerének adaptálása, az adaptálás munkálatainak előkészítése a Juhász Gyula Pedagógusképző Karon, 2006–),

- **kari bizottsági munka** (SZTE JGYPK minőségirányítási és minőség-fejlesztési feladatainak, programjainak kidolgozása, koordinálása és irányítása, 1999–2008).
- **kutatások** (Munkaerő-piac orientált személet fókuszcsoportos vizsgálata az SZTE vezette minőségértékelési modell kialakításában közreműködők és felhasználók körében, 2006; Minőségügyi kompetencia felmérés és minőségfejlesztési törekvések. Kompetencia felmérés – a minőségfejlesztés helyzete a Szegedi Tudományegyetemen, 2005; Közoktatási intézmények minőségfejlesztésének lehetőségei, 1999–2003).

A Csoport közreadandó jó gyakorlata két területre irányul. Az egyik terület szakmai, a másik terület működés vonatkozású. Ebben a fejezetben a szakmai területet érintjük, amely a szakképzés minőségével foglalkozik. A szakképzés minőségét a következő két tevékenységével javítja: a felsőoktatási szakképzés kurzusait és a képzési programok egészét áttekinti minőségügyi szempontból. A szakképzésfejlesztés átfogó céljának tükrében megvizsgálja a **kurzusok** leírását, azok tartalmát és módszertanát. Az alkalmazott elsődleges vizsgálati szempontjai: szakképzés hatékonyságához való hozzájárulás, munkaerő-piaci irányultság, gazdasági szervezetek bevonása, korszerű technológia alkalmazása. Majd a vizsgálati eredményeket összegzi és javaslatot tesz a tartalom és a módszertan frissítésére. A Csoport eközben ajánlásokat fogalmaz meg a kurzusok harmonizációjához és a harmonizációs folyamatokat koordinálja.

Munkája során figyelembe veszi a szakképzésfejlesztések főbb jellemzőit, a kimeneti szabályozást, a kompetenciaalapú és moduláris képzést, a térségi fejlesztést. A térségi fejlesztés alatt a jelenleg működő 16 TISZK (a betűszó jelentése: térségi integrált szakképző központok) küldetését, minőségpolitikáját és jövőképét értjük.

A Csoport bevált gyakorlata, hogy a konkrét kurzusokon kívül ajánlásokat fogalmaz meg a **képzési programok egészére vonatkozó** tartalomfejlesztésre is, amit szintén koordinál. Gyakorlata szerint a **tartalomfejlesztés szempontjai** a célnak és a képzési programok definiált követelményeinek való megfelelés. Szorgalmazza, hogy a követelmények egyértelműen fejezzék ki azt a tudást, amelyet

a diákoknak el kell sajátítani. Kontrollálja a programelemek koherenciáját, amelynek összetevői az óraszám, az ellenőrzési – értékelési módok, a tematikai egységek, az alkalmazott módszerek – munkaformák, az elmélet és a gyakorlat aránya, a megnevezett segédeszközök – taneszközök alkalmazása, a tanórákon, a foglalkozásokon való kötelező részvétel meghatározása, ezek összhangja a tartalmi követelményekkel, végül a minőségbiztosítási kötelezettség megvalósítása.

A Csoport a fent leírt tevékenységével hatékonyan járul hozzá a Központban zajló szakképzés minőségének javításához, és ezzel a gazdasági igények jobb kielégítéséhez. A Csoport minőségügyi tevékenységének másik területe a gyakorlati képzés működési mechanizmusára vonatkozik. A felsőoktatási szakképzés keretében megvalósuló gyakorlati képzés minőségbiztosítási rendszerét a „Tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer a gyakorlati képzésben” című fejezetben, „A minőségirányítási rendszer kidolgozása és működtetése a felsőoktatási gyakorlati képzésben” címmel adjuk közre.



## 3. JÓ GYAKORLATOK A SZAKKÉPZÉSFEJLESZTÉSBEN

### 3.1. Az „intézményesített” együttműködés

A Központ kezdeményezésére „intézményesített” együttműködési formák alakultak ki. Ebben a fejezetben három együttműködési jó gyakorlatot adunk közre, melynek keretei a következők: **Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal, Dél-alföldi Szakképzési Egyesület és „Kompetencia” gazdaság-szervezési és Humánerőforrás Fejlesztési Klaszter**. Hangsúlyjaiban mind a három szerveződés különböző, de abban mindegyik megegyezik, hogy az erők egyesítésével, az együttműködéssel jobb eredményt érnek el.

#### 3.1.1. Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal

A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal (továbbiakban Kerekasztal) működését az a napi tapasztalat hívta életre, hogy a magas színvonalú szakképzési feladatellátást gyakran hátráltatja, hogy a szakképzésben érintettek, a fenntartók, az oktatási intézmények, a gyakorlóléhelyek, az iparkamarák, a munkaerőpiac képviselői és más szereplők érdemben nem működnek együtt, **hiányzik az „intézményesített” együttműködés**.

A Kerekasztal által kifejlesztett és megvalósított együttműködési modell megismerése, nemzeti és nemzetközi szinten a jó gyakorlat adaptálása **elősegíti** a szakképzés minőségének javulását, valamint

a különböző szakmák tehetségeinek felismerését és gondozását, nagyobb összhangot teremt a felsőoktatási szakképzés, a szakmák oktatása, a gyakorlati képzés, a munkaerő piaci elvárások és a tehetséggondozás között. Mindezek várható eredménye, hogy nő a versenyképesség és nagyobb mértékű lesz a „tehetséghasználás – a társadalomban és a gazdaságban.

Az alábbiakban a szakképzés minőségének javulására fókuszáló együttműködési formákat mutatjuk be. A következő fejezetben pedig a tehetség fejlesztésére irányuló jó gyakorlatot ismerheti meg az Olvasó.

A Keresasztal 2010-ben alakult, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, a Békés és Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, a Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ, a Csongrád Megyei Önkormányzat, az SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központ és Felnőttképzési Intézet, a Nemzeti Fejlesztési és Felnőttképzési Intézet, az 1000 mester TISZK delegáltjainak jelenlétében.

A Keresasztal a munkaerőpiac orientált szakképzés szolgálatában áll. Célja, hogy a szakképzés területén rövid és hosszú távon a szakképzéssel foglalkozó szervezeteket, vállalatokat, cégeket, testületeket egyaránt érintő, lényeges kérdésekben elősegítse a **partner- és minőségközpontúságot**, az érdemi szakmai vitát, az egyeztetést, bizonyos ügyek közös képviselőit, a szakképzést érintő kiemelt fontosságú szakterületeken hozzájáruljon a konszenzus létrejöttéhez.

Az elmúlt másfél évtizedben a Szegedi Tudományegyetem részesedése a régió szakképzési feladataiban mind jelentősebbé vált. A megszerzett szakmai tapasztalatok mellett az új feladatok, tennivalók **új kihívásokat** jelentenek a Szegedi Tudományegyetem **Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központjának** is.

A Központ annak érdekében, hogy megfeleljen az elvárásoknak, nagy jelentőséget tulajdonít a dél-alföldi megyei gazdasági kamarákkal, a munkaügyi központtal és kirendeltségekkel, a köz-

oktatási és szakképzési intézmények fenntartóival, a szakképzés fontosabb szereplőivel való új típusú, folyamatos, intézményesített együttműködésnek – ezért kezdeményezte a Kerekasztal megszervezését.

A Kerekasztal arra **törekszik**, hogy a szakképzésben érintett minden szereplőnek lehetőséget nyújtson a véleménycserére, az álláspontok ütköztetésére, mások tapasztalatainak megismerésére és feldolgozására – az adaptálható jó gyakorlatok azonosítására és terjesztésére. Formális lehetőséget nyújt a munkaerő-piac orientált szakképzésben érintett, a minőség, a tehetségügy és a gyakorlati képzés irányába elkötelezett szereplők együttműködésének. Olyan többelemű platformot biztosít, amely **lehetővé teszi**:

- a szakképzés minőségét ténylegesen befolyásolni képes irányítók, vezetők és szakemberek közötti kapcsolat erősítését; a tapasztalatok, észrevételek, vélemények továbbítását egy-egy megvitatott kérdéssel, témával kapcsolatban;
- a szakképzés minőségét befolyásoló nemzeti és intézményi programok, projektek, intézkedések során kialakított javaslatok, jó gyakorlatok, tapasztalatok bemutatását és terjesztését; a disszeminációs folyamatok támogatását;
- az élethosszig tartó tanulás és a versenyképes szaktudás európai normáinak, szemléletének terjesztését;
- a kapcsolatépítést és -menedzselést az oktatás-képzés, a felsőoktatás és a munkaerő-piac között.

A Kerekasztal számos szakmai rendezvényt szervezett, amelyekről **Döbör András** nyomán áttekintést adunk a mellékletben „A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal tanácskozásai” címmel (DÖBÖR, 2011. 18–20.) A Kerekasztal társadalmi-szakmai jelentőségét, hiánypótló voltát jelzi, hogy a Szegedi Tudományegyetem a „TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1-2011-0013 Kimenet orientált készségfejlesztés a Dél-alföldi Régió szolgáltató egyetemén” című projektje több rendezvényt erkölcsileg és anyagilag is támogatott.

### **3.1.2. Dél-alföldi Szakképzési Egyesület**

A Kerekasztal eredményeire való tekintettel és kezdeményezésére 2012-ben megalakult a Dél-alföldi Kerekasztal Egyesület (továbbiakban Egyesület), amely keretet ad az intézményes együttműködésnek.

#### **Az Egyesület céljai:**

- kutatási tevékenység végzése a szakképzés, felsőoktatási szakképzés és a munkaerő piac összefüggésének vizsgálatában, a munka-erő piaci szereplőkkel való kapcsolat intézményi, ágazati és regionális szintű javítása érdekében,
- munkaerő piaci aktivitásokkal, a K+F+I kapcsolatok feltérképezésével és menedzselésével hozzájárulni a szakképzésfejlesztéshez, a munkaerő piaci szereplőkkel való együttműködések elősegítése,
- a felsőoktatásban képzett szakember kibocsátásnak munkaerő-piaci igényekkel való összehangolása,
- a felsőoktatási szakképzés területén rövid és hosszú távon a szakképzési szervezeteket, szakképzéssel foglalkozó vállalatokat, cégeket, testületeket egyaránt érintő, jelentős kérdésekben a partner és minőségközpontúság elősegítése,
- az érdemi vitát, a konszenzus létrejöttét, egyeztetést kezdeményezni és lebonyolítani, ahol ez indokolt, vállalni bizonyos ügyek közös képviselését, a szakképzést érintő lényeges kérdésekben,
- a szakképzésben működő oktatók, felsőoktatási és gyakorlati szakemberek továbbképzése, szemléletformálásukat elősegítő képzési portfólió kidolgozása és megvalósítása,
- az új, felsőoktatási szakképzés fejlesztése, sokszínű népszerűsítése különös tekintettel annak műszaki és természettudományos vonatkozásaira.

#### **Az Egyesület a fenti célok megvalósítása érdekében a következő tevékenységeket végzi:**

- kutatási programok kidolgozása és megvalósítása, a kutatási eredmények folyamatos visszacsatolása és beépítése a szakképzésfejlesztésbe,

- rendszeres tanácskozások tartása,
- szakmai javaslatok kidolgozása és továbbítása az érintett szakmai szervezeteknek,
- vélemények kialakítása konkrét szakképzési kérdésekben az irányító hatóság és a szakmapolitikai szervezetek számára,
- kapcsolati háló működtetése, kapcsolattartás, együttműködés a felsőoktatással, a felnőttképzéssel és a szakképzéssel foglalkozó civil szervezetekkel,
- műhelyek, fórumok, szakmai napok, rendezvények, work-shopok szervezése,
- tananyagok, oktatási segédanyagok kidolgozása, kiadványok készítése, terjesztése,
- videó és filmanyagok készítése és népszerűsítése,
- a szakképzés területén megvalósuló jó gyakorlatok azonosítása, gyűjtése, továbbadása, az egymástól tanulás kultúrájának formálása.

### **3.1.3. Teljesítményfokozás a klaszter lehetőségeivel**

**Bali Ferencné** tollából a klaszter egyenrangú klasztertagok együttműködő és egymásban bízó tömörülése. A **„Kompetencia” Gazdaság-szervezési és Humánerőforrás Fejlesztési Klaszter** (továbbiakban Klaszter) olyan természetes és jogi személyek hálózata, amely a Dél-alföldi régióban gazdaság-szervezési és humánerőforrás fejlesztési, vagy ezekhez köthető tevékenységeket végez.

A Klaszter **küldetése:** a civil szféra és a gazdaság szereplőinek összekapcsolása a szakértelem, a professzió, a szakérői kompetencia által a gazdaság-szervezési és humánerőforrás fejlesztési feladatok eredményes ellátása érdekében. A Klaszter tagjai munkájukat arra a meggyőződésre alapozzák, hogy egy-egy feladat megoldásához mindig meg kell keresni a legkompetensebb közreműködőket, akik a piac és a megrendelők igényeire a lehető leggyorsabban és leghatékonyabban tudnak reagálni.

A Klaszter **célja** a Klaszteren belül: a tagok közötti üzleti-szakmai koordináció fejlesztése, közös internetes portál, weboldal kifejlesztése, üzemeltetése, közös minőségbiztosítási rendszer kialakítása és fejlesztése, a Klaszterben résztvevő vállalkozások, szervezetek innovációs teljesítményének fokozása és a meglévő együttműködésük hatékonyságának növelése.

Klaszteren kívül: új ágazati kapcsolatok kialakítása, a versenyképesség javítása, a felsőoktatási és **tudományos együttműködések** bővítése, elmélyítése, a helyi és regionális szakmai szervezetekkel, intézményekkel, kutatóhelyekkel való együttműködés, a partnerkapcsolatok kiépítése a hasonló feladatokat végző külföldi klaszterekkel, az információáramlás és az információ minőségének javítása, az információs csatornák korszerűsítése. A Klaszter stabil, megbízható tudományos kérdésekkel foglalkozó partnere a Magyar Tudományos Akadémia SZAB Állampolgári Kompetencia Munkabizottsága. A partneri együttműködésben szerencsésen ötvöződik a tudományos és a gazdasági szemléleten alapuló tudás és képesség. Lásd a mellékletben a tudományos munkabizottságról a rövid leírást.

A Klaszter céljai elérése érdekében együttműködik a hazai és külföldi partnerszervezetekkel. Programjainak finanszírozásához a szükséges forrást megyei, regionális, országos és nemzetközi pályázati alapok segítségével teremti elő.

### **A Klaszter szolgáltatásai és termékei a következők:**

- szakértői, tanácsadói tevékenység (kiemelten a közoktatás, felnőttképzés, felsőoktatás és szakképzésfejlesztés területén),
- projektgenerálás, projektötletek gondozása, projekttervezés, megvalósítás támogatása, forrásgenerálás,
- disszeminációs, kommunikációs programok tervezése, lebonyolítása,
- kiadványok tervezése, megjelentetése,
- képzési igények felmérése, ehhez kapcsolódó tananyag- és pedagógiai módszertan fejlesztése,
- coaching programok kidolgozása és kivitelezése,

- civil együttműködések szervezése,
- ifjúságtól érkező információ áramlását és az információ minőségének javítását szolgáló projektek, programok tervezése és megvalósítása,
- határon átnyúló humán- és gazdasági programok tervezése és valóra váltása,
- az interkulturális kompetencia fejlesztésével kapcsolatos kutatások, programok kidolgozás és lebonyolítása.

Klaszter **alapító tagjai:** ARCAS Kulturális és Szolgáltató Bt., Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítvány, Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal, Disszemináció Kutatás-Fejlesztési Tanácsadó és Szolgáltató Kft., Hálózat a Szabad Információért Alapítvány és Invokáció TQM Tanácsadó Kft (BALINÉ, 2011).

## 3.2. Komplex tehetségfejlesztő program készítése

**„A komplex tehetségfejlesztő program készítési menete”** című műhelymunka (továbbiakban tréning) részletes forgatókönyve és a tartalom tréning módszerrel történő feldolgozása összhangban készült a Nemzeti Tehetség Program és a Szakképzés-fejlesztési stratégia szellemisével, az SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központ (továbbiakban Központ) európai képzési kultúrájával, minőségpolitikájával, a hatályos felsőoktatási, közoktatási és szakképzési törvényeknek a fejlesztésre vonatkozó fejezeteivel; a Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal fejlesztési elveivel és gyakorlatával.

A tréning tartalma és módszertana a Központ képzési gyakorlatára épül, lásd részletesen **Fizel Natasa** „A tréningmódszer felhasználási lehetőségei az ember és társadalom műveltségterület oktatásában” című tanulmányát (FIZEL (SZERK.), 2013) A foglalkozás **célja**, hogy keretet adjon ahhoz, hogy a szakképzésben érintettek együttesen alakíthassanak ki komplex tehetségfejlesztő programot (továbbiakban program). Alkalmazási cél, hogy az együttműködő partnerek belső potenciálja felszínre kerüljenek,

érvényesüljön a szinergia és az „együttes ráhatás” pedagógiai elve a program **alkalmazásával**.

A tréning résztvevői (továbbiakban csoport) a szakképzésben érintettek: fenntartók, oktatási intézmények, gyakorló helyek, iparkamarák, munkaerő-piac képviselői és egyéb szereplők, ilyen értelemben heterogén csoportról van szó. A tréningen a szakképzésben érintettek a saját nézőpontjukkal és lehetőségükkel gazdagítják a tartalmat. Megismerik egymás látásmódját és kialakítanak egy olyan szellemi alapot, amely többé-kevésbé elfogadható a csoport tagjai számára. Tréningtapasztalatok alapján a résztvevők motiváltakká válnak arra, hogy saját, szűkebb környezetükben programkészítést kezdeményezzenek. Képessé válnak arra, hogy a tehetségfejlesztési programok kidolgozását és megszervezését irányítsák.

### 3.2.1. A munka menete

**Konkrét cél**, hogy a csoport tagjai elemi jártasságot szerezzenek a program készítési menetében. A résztvevők a foglalkozás előtt tájékoztatást kapnak a várható eseményekről. Ez a fejezet a forgatókönyv bemutatására és a program tesztelési tapasztalatainak továbbadására vállalkozik. A tréning öt fő szakaszra tagolódik. Az alábbiakban szakaszról szakaszra ismertetjük a munka menetét, és a későbbiekben ugyanígy a tesztelési eredményeket, következtetéseket.

#### 1. szakasz: Téma az országos irányelvek tükrében

A témára vonatkozó irányelveket a csoport párhuzamos team munkában dolgozza fel. Öt team külön-külön a következő feladatokon dolgozik: 1. Miért időszerű ma a tehetség és minőségügy?; 2. Értelmezzék a következő fogalmakat: tehetség, tehetségazonosítás, tehetségfejlesztés, minőség, minőségfejlesztés, minőségbiztosítás; 3. Mi a lényege a Nemzeti Tehetség Programnak és a Szakképzésfejlesztési stratégiának?; 4. Mit értünk tehetség és minőségbarát szervezeti kultúra alatt?; 5. Az irányelvek és a gyakorlat közötti átvezető feladatként az ötödik team megnevezi és értékeli a team tagok szervezeteinek tehetség és minőségfejlesztési törekvéseit.



## 2. szakasz: Tehetségfejlesztés céljainak kialakítása

Az országos irányelvekkel való foglalkozás után a csoport a szakképzésben érdekelttek számára, szimulációs folyamatban elkészíti a programot. A csoport elsőként kialakítja a célt, majd a cél valóra váltását hivatott programot dolgoz ki. A csoport a következőképpen határozza meg a célt: a munka először teamekben, majd a csapatok képviselői között zajlik. Öt, négy-öt főből álló csapat általános és alkalmazási célokat definiál, rendszerez, azonos időben, párhuzamosan.

A célok értelmezési területe a szakképzésben zajló irányítási, képzési és tanulási folyamat. Tehát igazodik a konkrét képzési gyakorlathoz, szükségletekhez és igényekhez. Mindegyik csapat öt javaslatot tesz a tehetséget támogató tényezők tartalmi jegyeire. Az ötször öt javaslatot a csapatok képviselői tovább egyeztetik és rangsorolják. A továbbiakban a rangsor első, második, harmadik, negyedik és ötödik helyén lévő tényezőket úgy értelmezik, hogy azok az adott szakképzési intézmény fejlesztendő célterületei.

## 3. szakasz: Komplex tehetségfejlesztő program készítése

Ez a szakasz két részből áll. Először a meghatározott öt fejlesztendő célterületen, másképpen fogalmazva részterületen, az öt csapat külön-külön, párhuzamosan dolgozik. A részterületek fejlesztésére hivatott programrészek a következő szempontok alapján készülnek: 1. cél(ok); 2. hogyan készítjük elő; 3. konkrét feladatok; 4. határidők; 5. név szerinti felelősök; 6. mennyibe fog kerülni; 7. honnan tudjuk, hogy elértük a cél(oka)t; 8. hogyan történjen az ellenőrzés. Majd az öt csapat képviselője külön-külön a részterületek fejlesztésére nyilvánosan javaslatokat tesz.

A javaslatok „összefésüléséből” áll össze „ad hoc” jelleggel a csoport programja. A tehetségfejlesztéssel kapcsolatos célok kialakítása és az annak elérését hivatott program készítési menete a Kerekasztal küldetésének megfelelően, a különböző nézőpontok egyeztetésével, együttesen alakítják ki a lehető legjobb megoldást. Eszerint a szakképzésben érdekelt felek párbeszédet folytatnak, a program kialakítása a szakképzésben érdekelt partnerek közötti **egyeztetési eljárással** történik, a belső és külső szabályzók figyelembe vételével. Az így kialakított programot a későbbiekben egy konkrét szakképző intézmény gondozza.

#### **4. szakasz: A program eredményességi kritériumai**

A részterületekre vonatkozó fejlesztési javaslatokat a képviselők az „összefésüléskor” öt szempont szerint értékelik, és újabb javaslatot tesznek a végleges formára (miután már mindegyik team elképzeléseit ismerték). Szempontok: 1. illeszkedés a kialakított célhoz; 2. reális megvalósíthatóság; 3. fejlesztő hatás; 4. a jelenlegi helyzet túlhaladása; 5. szakmai és működési területek párhuzamos fejlesztése. Az öt szempont a program életképességét vetíti előre a valóságos szakképzéssel foglalkozó szervezetek, intézmények gyakorlatában.

#### **5. szakasz: A fejlesztés főbb elveinek működtetése**

A fejlesztés fő elve a folyamatos ellenőrzés, értékelés és az eredmények alapján a korrekció. Erre a szemléletre alapozva a tréning teljes ideje alatt a résztvevők folyamatosan ellenőrzik és értékelik önmagukat előre kézhez kapott, 0–10 fokozatú skálán. Majd kialakítják a munkaintenzitás egyéni profiljaikat. A profil egyenként mutatja a közös munkában való részvétel mértékét szakaszból szakaszra. A profil alapján a résztvevők szöveges önjellemzést is készítenek.

A profil kialakítása és az önjellemzés a folyamatos önellenőrzésen és önértékelésen alapul, az előre megadott szempontok alapján. Az önellenőrzés és önértékelés specifikus szempontjai a tanulási folyamat törvényszerűségeivel megegyezik, és a tanulási folyamatban való előrehaladás várható mértékével összhangot mutat. Az így kialakított önellenőrzési és önértékelési szempontok a következők: a közös munkába való bekapcsolódás mértéke (1. szakaszban); a tevékeny részvétel mértéke (2. szakaszban); alkotó-alakító részvétel mértéke (3. szakaszban); a lényeg megértésére törekvés mértéke (4. szakaszban); a tanultak alkalmazására való törekvés mértéke (5. szakaszban).

A tréningvezető is értékeli a csoportot 0–10 fokozatú skálán és kialakítja a munkaintenzitás csoport-profilját. A profil a csoport munkájának intenzitását mutatja, szintén szakaszból szakaszra. A profil alapján a tréningvezető szóban értékeli a résztvevőket. A tréning az önellenőrzés-értékelés és a tréningvezetői ellenőrzés-értékelés eredményeinek az összehasonlításával, majd a tanulságok levonásával ér véget.

## 3.2.2. Eredmények és következtetések

### 1. szakasz: Téma az országos irányelvek tükrében

A tréning forgató-könyvének tesztelésekor részletes jegyzőkönyv készült, amely lehetővé tette a tevékenységek utólagos elemzését. A résztvevők a főbb feladatokat előre elkészített és könnyen kezelhető feladatlapokon, írásban oldották meg, majd szóban is ismertették azokat. Ez a munkaforma eredményezte a történések hű rögzítését. A tréning elsődleges feladata a készségjellegű tudás kiépítésének ösztönzése, ezért az első szakasz első, második, harmadik és negyedik, inkább elméleti jellegű feladatainak megoldása nem igényelt elemzést. Az ötödik, az elmélet és a gyakorlat közötti átvezető feladatot is csak a szükséges mértékben vizsgáltuk meg.

A „Nevezdék meg és értékeljék saját szervezetük tehetség és minőségfejlesztési törekvéseit” című feladatnál a szakképző intézményekben dolgozó résztvevők többsége pályázati forrásból projektfeladatok megoldását és az 1999 óta törvényi kötelezettség értelmében működő minőségirányítási programot említette. A tréning szellemiségét egy tanárnő beszámolója „hitelesítette”. Arról számolt be, hogy intézményében „belső fejlesztésű, speciális, pedagógiára kidolgozott” minőségfejlesztő programot vezettek be, és ezzel Shiba díjat nyertek. Ehhez a tényhez kapcsoltuk és tudatosítottuk a csoportban, hogy a „mai alkalommal mi is önerőből ki-fejlesztett komplex tehetségfejlesztő programot alakítunk ki”.

### 2. szakasz: Tehetségfejlesztés céljainak kialakítása

A csoportban öt team javaslatot tett a tehetséget támogató tényezők ismertető jegyeire. A javaslatokat, amelyeket a feldolgozás során adatokként kezeltünk, „megoldott és tartalmilag helyes”; „megoldott, de tartalmilag nem helyes”; valamint „nem megoldott” kategóriákba soroltuk.

A tréning elsődleges célja a **programkészítés menetével** összefüggő elemi jártasságok megszerzése. Ezért az adatokat először a végeredmény szempontjából tekintettük át: a csapatok meghatározták, vagy sem a kért öt tényezőt. (A tartalmat részletesen nem

elemeztük.) Ebből a szempontból elhanyagolható azoknak a száma, akik ötnél kevesebb tényezőt rögzítettek a feladatlapon.

A csapatok képviselői által kialakított tehetséget fejlesztő tényezők ismertető jegyeit abból a célból tekintettük át, hogy nyomonkövessük, a résztvevők mennyire törekedtek az **egyvezetési eljárás szabályainak betartására**. Ha a tényezők tartalmi jegyei között négy-öt team javaslatai közül legalább egy szerepelt, arra következtettünk, hogy a képviselők érdemi munkát végeztek. Tehát meghallgatták mások gondolatait, és azok ismeretében átértékelték saját elképzeléseiket, azaz közös álláspontot alakítottak ki.

A javaslatok alapján a csapatok képviselői a következő öt tehetséget támogató tényezőben állapodtak meg: 1. csapatmunka; 2. világos célok; 3. elkötelezett vezetés; 4. humán erőforrás; 5. folyamatos fejlesztés. Az egyvezetési eljárásra törekvés kielégítő volt.

### **3. szakasz: Komplex tehetségfejlesztő program készítése**

A második szakaszhoz hasonlóan az első adatfeldolgozási szempont itt is a végeredmény volt, a csapatok a megadott szempontok szerint kidolgozták-e, vagy sem a rájuk bízott részterület fejlesztő programját. A részterületek kidolgozása közel elfogadható volt. A részterületek összefésülésekor és a programba való megjelenítésekor már kiegyenlítődött a csapatok eltérő kvalitása. A képviselői csapat eredményesen dolgozott, ami azt jelentette, hogy a tréning végére összeállt a résztvevők által kialakított program.

A második adatfeldolgozási szempont a tartalmi munka volt. Amíg a programkészítés menete, tehát technikai, forgatókönyvszerű kivitelezése jónak értékelhető, addig a készülő program tartalmi szempontjaira adott válaszok sok esetben elfogadhatatlanok voltak. Nem elfogadható 1. például konkrét célnak a „minél magasabb színvonalú oktató-nevelő munka”; 2. konkrét előkészítő munkának, hogy „motiválás”; 3. konkrét feladatnak, hogy „szakmailag jó munka”; 4. határidő(k)nek, hogy „pontos határidők”; 5. név szerinti felelősöknek, hogy „szaktanárok, munkaközösség-vezetők”; 6. anyagi kalkulációnak, hogy „időbeli”, a cél elérésének érzékelésére, hogy „partnerek visszacsatolása”; az ellenőrzés módjának, hogy „az iskola megtartó ereje mérhetően növekszik”.

A jól megoldott részfeladatok illusztrálására hadd álljon itt az első team munkája. 1. Cél: „az előző tanévhez képest 25%-al növekedjen a felszínre került tehetségígéretetek száma”, „az előző tanévhez képest 15%-al növekedjen a tehetségfejlesztő programokban részt vevők száma”; 2. előkészítés: „helyzetelemzés, igényfelmérés, brainstorming, népszerűsítő munka”; 3. konkrét feladatok: „tanári és szülői értekezlet összehívása, szóróanyag elkészítése, média megkeresése”; 4. határidők: „őszi időszak céltudatos ütemterve szerint”; 5. felelősök: „gyakorlati képzési referens, műhelyfőnök”; 6. költség: „150–200 ezer forint”; 7. cél elérésnek érzékelése: „felszínre került tehetségígéretetek száma”, „fejlesztő programokban résztvevő tehetségígéretetek száma”; 8. ellenőrzés módja: „létszám adatok összehasonlítása”. A megoldott feladatok tartalmi szempontok szerinti áttekintése a program eredményességi kritériumainak értékeléséhez szükséges.

#### **4. szakasz: A program eredményességi kritériumai**

A csoport végleges programját a programkészítési szempontok egymáshoz való viszonya, vagyis a „belső koherenciája” alapján értékeltük. Ebben a szakaszban a résztvevőknek azt kellett megérteniük, hogy a program akkor „jó”, ha a cél elérését szolgálják a meghatározott feladatok, módszerek, eszközök; vagyis ha megfelel azoknak az ígéreteknek (pillanatnyilag elvi síkon), amelyeket saját céljai, tartalmi, módszerei és kimenetként megfogalmazott eredményei vonatkozásában rögzít. Programígéret lehet például, hogy 1. a szakképző intézményben növekedni fog a team munka; 2. a tehetséget támogató tényezőket megfogalmazzák, azok alapján definiálják a fejlesztő program célját és a célt tudatosítják; 3. a vezetés nagyobb mértékben lesz elkötelezett, mint korábban a tehetség és minőségfejlesztés vonatkozásában; 4. a tehetséget támogató belső erőforrások markánsabban felszínre kerülnek; 5. megvalósul a folyamatos fejlesztés.

A fejlesztendő (cél)terület és a (rész)cél nem adekvát például a következő esetben. Céletterület: „Célmeghatározás” (az az óhaj fejeződik ki, hogy legyen az iskolában „egységes, mindenki által elfogadott cél”). (Rész)cél: „tanulók neveltségi szintjének emelése”.

Nem valószínűsíthető, hogy a (rész)cél elérése a megnevezett célterület jobbítását, fejlesztését fogja eredményezni. Vagy egy másik esetben a fejlesztendő részterület a „tisztesség és következetesség”; (rész)cél az „emberi és szakmai hitelesség növelése”; a (rész)cél elérésének az érzékelése pedig külső és belső mérések eredményeiből történik. Szintén nem valószínűsíthető, hogy a megnevezett eszközök az emberi és szakmai hitelesség növelését fogják eredményezni. Összességében nézve a csoport programjának „jósága”, vagyis a cél, tartalom, eszközök és eredmények összhangja az elvárthoz képest gyenge volt.

## **5. szakasz: A fejlesztés főbb elveinek működtetése**

A tapasztalati, másképpen fogalmazva az élményszerű tanulás sajátossága, hogy minél inkább „bevonódik” az egyén, annál többet tanul. Tehát a tanulás eredményességét az egyén részéről az intenzív, aktív munka szavatolja. Fő kérdés, hogy az egyén megteszi-e a tőle telhetőt, hogy a felkínált tanulási helyzetből tanuljon; egyáltalán van-e szándéka komolyan fejlődni.

A tréningen a képzés minőségbiztosítási kötelezettségei az alábbiak szerint valósulnak meg. A tréningvezető a saját és a résztvevők munkáját folyamatosan ellenőrzi és értékeli. A résztvevők véleményét gyűjti és elemzi. Az eredmények alapján önmaga számára tartalmi és formai korrekciót fogalmaz meg és hajt végre, azaz a szakmai tevékenységét folyamatosan fejleszti. Aktívan bekapcsolódik a szakképzés érintettjeinek szervezett csoportos konzultációkba és tapasztalatcserét folytat az eredményekről.

Összefoglalva tehát a tréning minőségbiztosítása a következőképpen valósul meg 1. folyamatos ellenőrzés és értékelés a tréningeken; 2. a tréningek jegyzőkönyveinek elemzése; 3. a résztvevők véleményének gyűjtése és elemzése; 4. tapasztalatok és visszajelzések alapján folyamatos fejlesztés; 5. csoportos konzultáció és tapasztalatcsere a szakképzésben érintettekkel. Nyilvánvaló, hogy az a résztvevő, aki befogadói magatartásra áll készen és jegyzetelési szándékkal érkezik a tréningre, nem fogja értékelni a tapasztalati, élményszerű tanulás módszereit, a valóságos helyzetképhez igazí-

tott elméleti és gyakorlati összefoglalókat, vagy a töprengésre és cselekvésre való ösztönzést. Más esetben, ha a résztvevők a tréningvezetőtől előadást várnak, biztonsággal megjósolható, hogy számukra a tréningvezető részéről az ösztönző, a koordináló munkastílus idegenül hat.

Aki azt szokta meg, hogy nem ellenőrzik, vagy ha ellenőrzik is, mindezt a vezetői, felettesei teszik, annak furcsának tűnhet, hogy nem a tréningvezető kontrollja, hanem az önkontroll és a nyilvánosság kontrollja van végig jelen. Azok a személyek, akik szerényebb mértékben érznek késztetést arra, hogy a körülöttük zajló folyamatokba részt vegyenek, kevésbé vehetik természetesnek, hogy a tréning olyan pontos forгатókönyv szerint zajlik, hogy minden résztvevő a közös munka ideje alatt szüntelen dolgozik, és minden résztvevőnek lehetősége van legalább egy nyilvános szereplésre.

A témában vezetett foglalkozás előzményeinek áttekintése mutatja, hogy a „Komplex Tehetségfejlesztő Program készítési menete” című tréning számos tartalmi és formai korrekció eredménye. Az évek óta folyó fejlesztő munkában tendencia, hogy tisztul és egyszerűsödik a tartalom és a módszertan. Pontosabbak a feladatlapok instrukciói, kevesebb a tervezett feladat, több a résztvevők által felvetett kérdések megválaszolása, körültekintőbb az előkészületi munka. Általában a tartalom lényegének megértése és tudatosítása válik hangsúlyossá. Egyre inkább érvényesül a „kevesebb több” elve is.

Végezetül néhány megjegyzés, élmény, észrevétel, meglátás hadd álljon itt a tréninggel kapcsolatban: „Jól szervezett volt a tréning”; „Tetszett a műhelyfoglalkozás”; „Köszönöm a tréningvezető munkáját, jól éreztem magam, és hasznosnak tartom a foglalkozást”; „A gyakorlati munkák segítettek kilépni saját, szűk világomból”. Jelen fejezet tartalma nemcsak a jó gyakorlat közreadásának, hanem vitaanyagának is felfogható a szakképzésben érintettek körében, például a Kerekasztal következő rendezvényén. A vita alkalmat adna a jó gyakorlat további fejlesztéséhez, és lehetővé tenné a szakmailag megalapozott változtatások előkészítését.



Döbör András, az SZTE JGYPK SZTTK igazgatója előadást tart a Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal tevékenységéről. MTA SZAB Székház, Magyar Tudomány Ünnepe rendezvénysorozat. Szeged, 2011. november 21.



Az SZTE JGYPK SZTTK hallgatói Kinyó László: „Az állampolgári kompetencia egyes összetevőinek és a közösségi tevékenységformák jellemzőinek vizsgálata 7. és 11. évfolyamos tanulók körében” című előadása után. Central and Eastern European Citizens Network, Állampolgári Részvétel Hete. MTA SZAB Székház, Szeged, 2013. szeptember 30.



## 4. A TEHETSÉGFÓKUSZÚ MINŐSÉGBIZTOSÍTÁSI RENDSZER A GYAKORLATI KÉPZÉSSEN

### 4.1. Minőségirányítási rendszer a felsőoktatási gyakorlati képzésben

Ebben a fejezetben az SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központ (továbbiakban Központ) Minőségfejlesztési Csoportjának a gyakorlati képzés működési mechanizmusát javító jó gyakorlatát adjuk közre.

A Központ által kínált felsőoktatási szakképzések gyakorlati részének (továbbiakban gyakorlati képzés) **minőségirányítási rendszere** három részből áll: a **minőségtervezésből**, a **minőségbiztosítás végrehajtásából** és a **minőség-ellenőrzés megvalósításából**. Tehát a minőségirányítás tágabb, a minőségbiztosítás szűkebb fogalom. A minőségirányítást a minőségmenedzsment támogatja, a kettő kiegészíti egymást. A **minőségmenedzsment célja**, hogy a minőségirányítási elvek, normák a napi gyakorlatban érvényesüljenek, a konkrét működés javuljon, de ehhez a minőségmenedzselése, érvényesítése szükséges. Innen a szóösszetétel: minőségmenedzsment.

A gyakorlati képzés minőségbiztosítási rendszere **tervszerű** és **ütemezett** tevékenységsorozat. A szervezeti struktúrában a minőségbiztosítási rendszert **mellérendelő viszony** jellemzi. A Központ a különböző szervezeti egységeiben folyó munkát

**ugyanazon eredményességi és hatékonysági kritériumok** alapján mérlegeli, értékeli és a lehetőségeihez mérten befolyásolja. A gyakorlati képzés minőségbiztosítási rendszere a kockázatok csökkentésének célszerű eszköze. Milyen kockázatokkal kell számolni a gyakorlati képzés működtetésekor?

A működés szempontjából kockázati tényező, ami szakmai szempontból nagy előny: nehéz összehangolni a gyakorlati képzésvezetők és gyakorlati szakemberek munkáját, mert más szervezetek munkavállalói, munkatársai. Tehát a napi tevékenységet nézve több oktató foglalkoztatása és számos kurzus zökkenőmentes lebonyolításnak nagy a kockázata. További, más jellegű kockázatok lehetnek, hogy a naprakész, piac orientált gyakorlati követelmények megvalósítását nem tudják teljesíteni a gyakorlati szakemberek korszerű infrastruktúra, időhiány, szakértelem, érdekltség, stb. hiányában. A gyakorlati képzés minőségbiztosításának célja, hogy feltárja a kockázatokat. A minőségbiztosítási rendszer a kockázatok kezelésére **kockázatkezelési tervet** dolgoz ki, amit szükség esetén végrehajt.

A minőségbiztosítási rendszer keretet ad ahhoz, hogy problémákat fogalmazzunk meg, és a problémák kezelésére javaslatokat dolgozzunk ki. Probléma lehet például az infrastruktúra elégtelensége, az információ torzulása, vagy a személyes képességek hiánya. Felmerülhet az is, hogy a közreműködők nem, vagy figyelmetlenül olvassák el az aktuális ajánlásokat, útmutatókat, és ebből következően a feladatértelmezés és a feladattartás alulmarad a kívánt szinttől. Ha a fentiek megvalósulnak, azaz a minőségbiztosítási rendszer szakszerűen feltárja a kockázatokat, a problémákat észleli, és azokat optimálisan kezeli, **a kitűzött célok nagyobb valószínűséggel a tervezett költség- és időkereteken belül megvalósulnak.** Eredményképpen a hallgatók szemléletében és viselkedésében nagyobb valószínűséggel megjelennek a képzési és kimeneti követelményekben foglalt ismeretek, készségek és attitűdök.

A minőségbiztosítás a gyakorlati képzéshez kapcsolódó szervezeti működést érintő tevékenységekre, azok teljességére, alátámasztottságára és dokumentáltságára fókuszál. A dokumentálás a folyamatok nyomon követése céljából történik. Gyakran lehet hallani, hogy a papírhegyekből ki sem látszik az ember, és mást sem teszünk,

csak dokumentálunk a tartalmi munka terhére. Bártan mondhatjuk, hogy a gyakorlati képzés esetében ez nem így van. A pontos dokumentációnak igenis van értelme, például segítségükkel a gyakorlati képzéssel kapcsolatos folyamatok elemezhetők, rekonstruálhatók, sőt vitás kérdésekben jelentős döntések alapját képezhetik.

A gyakorlati képzés minőségbiztosítása két részből áll: a tevékenységek nyomon követéséből, az ezzel járó javítási mechanizmusok működtetéséből; és a mérőföldkövekhez kapcsolódó, fáziszáró dokumentumok és termékek minőségbiztosításából. Az első résznél lényeges, hogy minden „láncszem” meglegyen. Fáziszáró „termék”, azaz végeredmény a szakmai záróvizsga és a bizonyítvány mögött lévő tudás és képesség.

A fentiek alapján most már megfogalmazhatjuk azt, hogy mit is jelent a gyakorlati képzés minőségbiztosításának a végrehajtása. Megvannak a differencia specifikumok, és úgy, mint amikor egy fogalmat kialakítunk, ezek után szövegesen is leírjuk a fogalmat. **A gyakorlati képzés minőségbiztosítása a tervezett, szisztematikus minőségügyi tevékenységek alkalmazása annak érdekében, hogy a gyakorlati képzés a követelmények teljesítéséhez szükséges összes folyamatot elvégezze, és megvalósítsa a gyakorlati képzés folyamatos javítását.**

### 4.1.1. Minőségtervezés

A minőségirányítás első eleme a minőségtervezés. Kérdés, hogy milyen **bemenetek**, azaz indulási alap mentén folytak az előkészítő munkálatok, a gyakorlati képzés programjának a megtervezésekor. Konkrét keretet jelentettek a Szegedi Tudományegyetem minőségügyvel kapcsolatos irány-elvei, normái, eljárásai, minőségpolitikája. A minőségtervezést nagymértékben befolyásolta a 2004 és 2006 között zajló, a Szegedi Tudományegyetem által vezetett a „Dél-alföldi felsőoktatási intézmények benchmarking alapú minőségértékelési rendszerének kialakítása” című projekt végre-hajtásakor létrejött tudás és tapasztalat (HEFOP-3.3.1-P-2004-06-0054/1.0). A kétéves fejlesztő munka alatt kiépült a minőségfejlesztésben tapasztalatokkal rendelkező szakemberek kapcsolatának rendszere. A projekteredmé-

nyek beépültek a szervezeti folyamatokba. A Szegedi Tudományegyetem szervezeti és működési szabályzatában 2007. február 12-i hatállyal szerepel a fejlesztések eredménye, „Az egyetem minőségbiztosítási rendszere” címmel, a XIV. fejezetben.

A **terjedelem leírásban** megtörtént a **célok** pontos és körülhatárolt rögzítése, hogy a minőségbiztosítási rendszer eleget tudjon tenni a célok megfogalmazására és megvalósítására vonatkozó követelményeknek. Azaz annak a kitételnek, hogy a célok legyenek **konkrétak** (specific), **mérhetőek** (measurable), **elérhetőek** (achievable) **reálisak** (realistic) és **ütemezettek** (timed). A célok ilyen értelmű definíciója szavatolja a célok megvalósulását. Szinte már közhely, de így van, hogy az általánosságban megfogalmazott célok teljesülését nem lehet követni, az elérhetetlen, irreális célokat nem lehet megvalósítani, és nem szerencsés, ha a véletlenre hagyatkozunk. A **küszöbértékeket** az adott paraméterek számszerűen meghatározott költség-idő és erőforrás tükrében határoztuk meg. Az **elfogadási feltételeket** is előre rögzítettük, ezek az alapkövetelmények és a teljesítéskövetelmények megvalósulására irányulnak.

Milyen eszközöket és módszereket használtunk a minőségtervezésnél? Mindenekelőtt **költség-haszon elemzést** végeztünk, aminek egyértelmű eredménye, hogy anyagilag nem minden iskola-rendszeren kívüli képzés éri meg, például az Ellenőrzési és minőségbiztosítási munkatárs OKJ-s képzés indítása 2012-ben és 2013-ban. De a bizalomkeltés, a hosszú távú siker és a hallgatókkal való együttműködés előnyeinek a reményében indítottuk a képzést.

A gyakorlati képzéssel kapcsolatos elképzeléseinket **összevetettük** más, szakképzéssel foglalkozó felsőoktatási, közoktatási intézmények és szervezetek gyakorlatával. Szamba vettük az eddigi képzési tapasztalatokat. Évek alatt olyan tudásvagyon halmozódott fel, amely támpontot jelentett a minőségtervezésnél. **Kísérleti jelleggel megtervezettük** a tananyagfejlesztésre, a tananyag harmonizációra és a minőségellenőrzésre – minőségértékelésre vonatkozó tevékenységeket. A nyilvánosságot, mint minőséget támogató tényezőt, eszközként alkalmaztuk.

A minőségtervezés **kimenete**, hogy meghatároztuk a minőség mérőszámait, azaz a képzési és kimeneti követelmények mérésére

ismeret és képességmérő tesztek készültek, a munka folyamatosan zajlik. A mérőeszközök megfelelnek a mérőeszközökkel szemben támasztott követelményeknek, az objektivitásnak, a megbízhatóságnak (reliabilitás) és az érvényességnek (validitás). Elkészültek a minőségügyi ellenőrző listák, amely egy felszólító szópárból és egy kérdő szóból áll: „Végezd el!”, „Elvégezted?”.

További kimenet a gyakorlati képzés **folyamatjavítási terve**. Pontosan le van írva, hogy mikor és kitől kérünk visszajelzéseket; a visszajelzéseket ki dolgozza fel; hogyan ismerik meg annak a tartalmát az érintettek; a javító intézkedések hogyan épülnek be a következő képzési ciklusba, stb. A folyamatjavítási tervben a folyamathatárok, a folyamatkonfiguráció és a folyamat mérőszámai, mint viszonyítási alapok előre meg vannak határozva.

## 4.1.2. Minősbiztosítás végrehajtása

A minőségirányítás második eleme a minősbiztosítás végrehajtása. A fent említett minőségtervezési szakasz jelenti a gyakorlati képzés minősbiztosításának a bemenetét. Korábban említettük, hogy a minőségirányítást a minőségmenedzsment támogatja. Elkészítettük a minőségmenedzsment tervet, amely a **végrehajtás rendjét** írja le. A terv végrehajtása szavatolja a minőség megvalósulását és támogatja a célok beteljesülését.

Milyen eszközök és módszerek segítik a minősbiztosítás végrehajtását? Példaként említjük a **minőségügyi auditokat**, amely során megvizsgáljuk, hogy a gyakorlati képzéssel kapcsolatos tevékenységek eleget tesznek-e a gyakorlati képzés alapelveinek, folyamatainak és eljárásainak. **Elemazzuk a folyamatokat**, hogy szolgálják-e, ha igen, milyen mértékben szolgálják a célok megvalósulását. Kérdőívek segítségével **adatokat gyűjtünk** a gyakorlati képzés megvalósításával kapcsolatban oktatóktól, hallgatóktól és a végzett diákokat foglalkoztató szervezetektől.

A végrehajtás **kimenete** a visszajelzések alapján megfogalmazott **változtatások** és javasolt **javító intézkedések**. A végrehajtás eredményeképpen frissül a szervezeti folyamatokhoz kapcsolódó **tudásvagyon** és a **menedzsment terv**.

### 4.1.3. Minőség-ellenőrzés megvalósítása

A minőségirányítás harmadik eleme a minőség-ellenőrzés megvalósítása. A minőség-ellenőrzés megvalósításának **bemenetét**, indulási alapját a **minőségmenedzsment terv** képezi, amely egy elérendő, ideális állapotot ír le. A minőségmenedzsment terv kiterjed a **folyamatokra**, a képzési és kimeneti követelményekben meghatározott **célokra**, a **költség és ütemterv teljesítésére**. További indulási alapot, bemenetet jelent a gyakorlati képzésben közreműködők számára elkészített **minőségügyi ellenőrzőlista**, és a hallgatók részére megfogalmazott **útmutató az önellenőrzéshez** és a produktumok objektív megítéléséhez használatos minőség-mérőszámok.

Milyen eszközökkel és módszerekkel hajtjuk végre a minőség-ellenőrzést? A valóságban végbemenő folyamatokat és a célok megvalósulását összevetjük a tervben foglaltakkal (összehasonlítás). A gyakorlati képzésben közreműködők a minőségügyi ellenőrzőlista segítségével összevetik saját tevékenységüket a tervezett tevékenységekkel. A hallgatók az útmutatók alapján önellenőrzést hajtanak végre. Az ismeret és képességmérő tesztek alkalmazásával, az adatok feldolgozásával és elemzésével objektív képet kapunk a célok teljesülésének a mértékéről.

A minőség-ellenőrzés végeredménye, azaz kimenete egy újabb minőség-ciklus kezdete, ahol a kimenet a továbbiakban a bemenet. Megtörténik a javasolt javító intézkedések és indítványozott változtatások megfogalmazása és végrehajtása. A gyakorlati képzés folyamatos javulása az ellenőrzés és az ellenőrzés eredményei alapján a javító intézkedések végrehajtásán, a PDCA módszer következetes alkalmazásán múlik. A PDCA betűk jelentését felvázoljuk azok számára, akik eddig nem ismerték: angol szavak kezdőbetűjéből összeálló betűszó: P = plan, tervezés, Do = végrehajtás, Chek = ellenőrzés, Act = változtatás, módosítás. A ciklus szervezetfejlesztési eszköz, amely alkalmas a tevékenységek folyamatos javítására.

Összefoglalva, a gyakorlati képzés minőségbiztosításának értelme és haszna, hogy a változtatásoknak kidolgozott mechanizmu-

sa van, és **változtat is a dolgokon a jobb működés érdekében**. Fokozza a piaci viszonyok által kívánt rugalmasságot, naprakészséget, hozzáállást, szakértelmet és rendelkezésre állást.

## 4.2. Tehetségfókuszú minőségbiztosítási keretrendszer modellje

A Tehetségfókuszú minőségbiztosítási keretrendszert (továbbiakban Keretrendszer) az a napi tapasztalat hívta életre, hogy a szakképzési rendszerben szórványosan van jelen, olykor teljesen hiányzik a gyakorlati képzőhelyek minőségbiztosítása. Ha vannak is kezdeményezések, nem térnek ki a „szabályozott” tehetség felismerésre és a tehetséggondozásra.

A gyakorlati képzésben a Keretrendszer az azonosított és szabályozott folyamataiba beemeli a tehetség kérdését, a fejlesztéshez szabályozott keretet ad, és szüntelen fejleszti a tehetség felismerés és tehetséggondozás gyakorlatát. A tehetséggondozás megjelenik a működési dokumentumban, majd a gyakorlatban. Értelemszerűen ennek eredménye, hogy nő a tehetséghasznosulás. A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal által kifejlesztett Keretrendszer közreadása, megismerése és alkalmazása a gyakorlati képzőhelyeken a gyakorlati képzés színvonalát emeli és támogatja a gyakorlatorientált tehetséggondozást.

### 4.2.1. Alapkövek

Optimális esetben és általános megközelítésben a gyakorlati képzőhely **küldetése**, hogy a szakképzési partnerek igényeinek összehangolásával, a gyakorlati képzőhely hatékony működtetésével biztosítsa a szakképzésben résztvevő fiatalok számára a gyakorlatorientált, versenyképes tudás megszerzését. Célja, hogy a tanulók olyan munkaerővé váljanak, akik korszerű szakismeretekkel rendelkeznek, képesek rugalmasan alkalmazkodni a változó gazdasági és munkaerő-piaci körülményekhez. Kívánatos esetben a gyakorlati képzőhely az új megközelítésű szakképzési feladatokat a lehető legmagasabb szinten látja el.

A gyakorlati képzés minőségpolitikája jegyében a gyakorlati képzés vezetése és a munkatársak elkötelezettek a minőségi munka, a folyamatos fejlesztés, a partnerközpontú működés iránt. A gyakorlati képzés vezetői és munkatársai kiemelkedően fontosnak tartják a fenntartókkal, a szakmai partnerekkel, valamint a képzésben résztvevőkkel való szoros együttműködést. Vallják, hogy a gyakorlati képzés csak így képes minél gyorsabban és hatékonyabban reagálni partnerei igényeire. Az érdekelt felekkel történő folyamatos kommunikáció segít az együttműködés átgondolt tervezésében, a megvalósulás értékelésében, a partnerszervezetek intézményirányítási, pedagógiai és ellenőrzési folyamatainak összehangolásában.

A gyakorlati képzés korszerű gépparkjával, modern taneszközeivel, naprakész tananyagaival hozzásegíti a tanulókat ahhoz, hogy sikerrel sajátítsák el a szakmát. Az elméleti képzés intézményeivel közös cél a piacképes szakmai tudással rendelkező tanulók képzése. Ezáltal a tanulók számára megnyílik az út a **minőségi szakképzésben** való részvételhez és a munkaerő-piacnak való megfelelésnek. Ennek érdekében a gyakorlati képzés nyitott a fejlődésre, a véleményekre, a problémák fogadására és megoldására. Különös gondot fordít a szakmai képzésben részt vevő, vállalati gyakorlati szakemberek, gyakorlatot oktatók, pedagógusok és szakoktatók megfelelően magas szintű továbbképzésére, szakmai ismereteik szinten tartására és fejlesztésére.

### **A gyakorlati képzéssel szemben támasztott elvárások:**

- alkalmazkodó képesség, **koncentrált** és hatékonyan forrásfelhasználás,
- **minőségi gyakorlati képzés** szavatolása,
- külső fejlesztésekkel összhangot mutató belső fejlesztésekre alapozott struktúra és működési mechanizmus kialakítása,
- a gyakorlati képzés és a munkaerő piac közötti hatékony egyeztetési mechanizmus,
- gyors és rugalmas reagálás a munkaerő-piaci igények változására,
- **partnerség** kialakítása és fenntartása,
- zökkenőmentes információáramlás és visszajelzések,
- az innováció és az innovatív magatartás támogatása.



## 4.2.2. Jellemzők

A fentiekre alapozva a Keretrendszer általános **célja**, hogy a gyakorlati képzés a küldetését teljesítse és a napi gyakorlata megfeleljen a megfogalmazott minőségpolitikának, valamint a tehetséggondozás céljai maradéktalanul teljesüljenek. Alkalmazási cél, hogy a gyakorlati képzés **szervezeti és egyéni** szereplői folyamatosan tudják bizonyítani képességüket a követelményeknek megfelelő szolgáltatásra vonatkozóan. Továbbá, hogy fokozza a gyakorlati képzésben résztvevők és más érdekelt felek (a munkaerő-piac) **megelégedettségét** a rendszer alkalmazása útján, valamint fokozza a bizalmat a képesítési és az alkalmazandó jogszabályi követelmények teljesülése iránt – különös tekintettel a munkaerő piaci elvárásokra.

**Logikáját** tekintve a Keretrendszer az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer (EQARF) logikáját követi annyiban, hogy az EQARF minőségbiztosítási és minőségjavítási logikáját követi: 1. tervezés (célok, tervek); 2. végrehajtás-megvalósítás; 3. mérésekkel alátámasztott értékelés; 4. felülvizsgálat, visszacsatolás és fejlesztés (MOLNÁRNÉ – KRÁLIK, 2010. 47.). Tehát a minőségfejlesztési ciklus négy területre tagolódik, amely a minőségfejlesztés PDCA szakaszaival írható le.

**Szemléletének** legfontosabb ismertető jele, hogy térségi fejlesztésben gondolkodik. A gyakorlati képzést a gyakorlati képzésben résztvevők egyesített potenciáljával valósítja meg, amely a lehető legmagasabb színvonalú feladatellátás garanciája. Makró szintű, térségi folyamatok tendenciaszerű irányjaival harmonizál, amelyeket beemel az adott szervezet mikroklímájába. Fő vállalása, hogy a gyakorlati képzéshez kapcsolódó folyamatokat célirányosan és szakszerűen fejlessze.

A rendszer **túlmutat** az intézmények, és más, a működésben érintettek minőségirányítási programjainak harmonizációján, de **épít a szakképző intézmények kötelezően szabályozandó folyamataira**. A dokumentált rendszer a gyakorlati képzés négy formájára terjed ki közvetlenül, ezek a következők: 1. felsőoktatási szakképzés gyakorlati képzése; 2. központi tanműhely; 3. tanuló-szerződéssel vállalati és 4. iskolai szintű, gyakorlati oktatók által megvalósított gyakorlati képzés. Közvetetten érinti a gyakorlati képzésben érintett egyéb szervezeteket.

**Filozófiája** szerint a gyakorlati képzés folyamatainak megközelítése a PDCA megközelítésen alapul, szorosan összefügg a készség és tehetség-fejlesztési folyamatokkal. Mivel jogszabályi környezetben működik, a gyakorlati képzésben résztvevő munkavállalók a törvényi előírásoknak megfelelően rendelkeznek a szükséges képzettséggel és szakértelemmel.

A törvényes működést **külső és belső szabályok** biztosítják. A törvényes és szakszerű működést a Keretrendszer annyiban határozza meg, hogy keretet nyújt a folyamatok szüntelen javításához, ezáltal a folyamatos fejlesztéshez, fejlődéshez. A fejlődés szempontjából a szabályozó dokumentumokban leírtak statikus természetűek, a Keretrendszer ugyanakkor dinamikus jellemzőkkel bír. A törvényes és szakszerű működés szükséges, de nem elégséges a gyakorlati képzés céljainak eléréséhez. Az optimális működéshez a szükséges és elégséges feltétel az, ha a gyakorlati képzés a törvényes és szakszerű működés mellett megvalósítja a folyamatos **fejlesztés elvét**, ezáltal a célok mind teljesebb elérését.

A gyakorlati képzés céljainak eléréséhez az szükséges, hogy a célok teljesülése szempontjából az **értékképző láncban** a gyakorlati képzés a cél elérését szavatoló összes folyamatot magas színvonalon elvégezze, és egyetlen olyan folyamatot se végezzen, amely nem a cél beteljesülését szolgálja. A fentiek értelmében a PDCA szemléletre alapozott Keretrendszer bevezetését és alkalmazását **kettős értelemben** szükséges érvényesíteni.

Egyrészt a gyakorlati képzés teljes folyamatának (és minden résztvevőjének) szabályozására vonatkozik. Másrészt a folyamatos fejlődés alapkritériumaként értelmezzük. Így a már lebonyolított gyakorlati képzés alapján értékelhetővé válik a működés, és szükség szerint továbbfejlesztésre kerül maga a Keretrendszer is. Ez megvalósítható ütemezett időben lebonyolított **belső felülvizsgálati (audit) programmal** (P = tervezése, D = megvalósítása, C = eredményeinek értékelése, A = cselekvési program/fejlesztő intézkedések elhatározása).

A belső felülvizsgálat (audit) program felöleli a feladat-felelősség értékelését: 1. a vonatkozó jogszabályok és szakmai szabályozások betartását; 2. a gyakorlati képzésszervezés tartalmi, technikai és

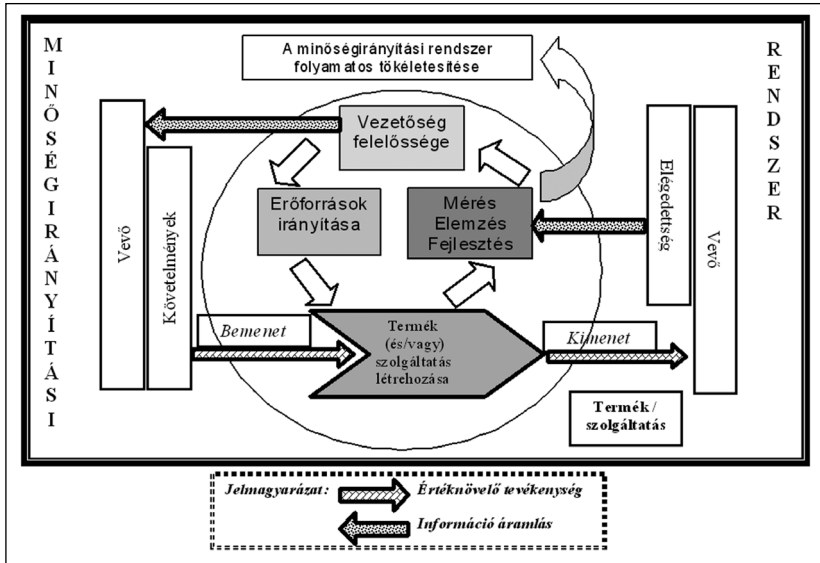
formai előkészítését; 3. a gyakorlati képzés szervezését, lebonyolítását és ellenőrzését; 4. az elért eredmények értékelését az elégedettség elemzése tükrében.

A Keretrendszert alkalmazó képzőhely kinyilvánítja elkötelezettségét a minőség, a Keretrendszer kialakítása, bevezetése, hatékony működtetése és továbbfejlesztése iránt. Vállalása kiterjed a jogszabályok, az előírások betartásán túl a gyakorlati képzésben résztvevő diákok és más érdekelt felek (munkaerő piac) visszajelzéseinek, igényeinek figyelemmel kísérésére is.

A gyakorlati képzés Keretrendszere mindig az aktuális állapotot tükrözi. A tevékenységekben bekövetkező későbbi változások követése érdekében a rendszer rugalmas, a szabályozás tetszőleges mértékben és mélységben módosítható. A rendszer leírása a következő szintekre osztható: 1. törvények, jogszabályok; 2. a folyamatos fejlesztés szabályozási dokumentumai (Keretrendszer); 3. belső szabályozások – szakmai és működési dokumentumok; formanyomtatványok, feljegyzések, jegyzőkönyvek; 4. egyéb szakmai dokumentumok.

A Keretrendszer szakmai háttéranyagokat is tartalmaz. Ezek a szakirodalmi, jogszabályi, kutatási, elemzési anyagok a folyamat szereplőinek az önképzését, ezáltal a fejlődését is szolgálják. Fontos, hogy a gyakorlati képzés szereplői megismerjék a vonatkozó szabályokat, a kutatási eredményeket és gyakorlati tudnivalókat. Tekintve, hogy egy a régitől merőben eltérő, kimeneti szabályozású, moduláris szerkezetű és kompetencia alapú képzési és vizsgáztatási rendszer bevezetése már önmagában is komoly kihívás a gyakorlati képzés szereplőinek.

Mindez a folyamatos monitorozást és a rendszer szükség szerinti korrekcióját igényli, annak érdekében, hogy törvényes, szakszerű és folyamatosan javuló gyakorlati képzésben részesüljenek a diákok. Ezzel biztosítva a munkaerő piacot, hogy korszerű szakmai tevékenység végzésére felkészült fiatal felnőttek állnak munkába. A **folyamatközpontú megközelítés**, a folyamatlépések PDCA elvű kezelésének alapvető elvárása, hogy a Keretrendszert egészében szemléljük és tervezzük meg a szükséges tennivalókat. A folyamat-szemléletű Keretrendszer általános megközelítését lásd az alábbi táblázatban.



1. ábra: A Keretrendszer folyamatszémlete

Az ábra logikája megegyezik az MSZ EN ISO 9001:2009 MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI RENDSZEREK. KÖVETELMÉNYEK című útmutató folyamatszémletét leíró ábrával. A folyamatszémlet logikájának megfelelően a Keretrendszer a törvényi, szakmai, minőségi, környezeti igények és követelmények megismerésétől, felmérésétől, a gyakorlati képzés szervezésén és lebonyolításán, a folyamat optimalizálásán keresztül, a piaci szolgáltatásig terjed.

A szabályozott folyamatokat **méri**, és folyamatosan **monitorozza**. Figyelemmel kíséri a munkaerő piaci és más érdekelt felek elégedettségét. Magát a Keretrendszert is dokumentáltan folyamatosan tökéletesíti. (A gyakorlati képzés ezt be is tudja mutatni.) A táblázatban szereplő kör belső részében lévő terület a Keretrendszert jelképezi. A Keretrendszer fő feladata a gyakorlati képzés szervezéséhez és lebonyolításához hozzájáruló folyamatok irányítása. A folyamatok megfelelő működéséhez szükséges erőforrásokat az erőforrás-gazdálkodás teremti meg (lásd a termék és/vagy szolgáltatás felé mutató nyilat), amely a vezetés feladata és felelőssége (lásd a vezetésétől kiinduló nyilat).

A Keretrendszer a gyakorlati képzés folyamatait méri (lásd a termék és/vagy szolgáltatástól kiinduló nyilat). A mért adatokat elemzi, az elemzések eredményeire építve pedig olyan **továbbfejlesztő**, korrekciós lépéseket határoz meg, melyek végrehajtása, és a hozzájuk szükséges erőforrások biztosítása a vezetőség feladata és felelőssége. A gyakorlati képzés létrehozásához és optimalizálásához hozzájáruló folyamatok a teljes **értékképző** láncot lefedik. Az értékképző lánc a törvényi, szakmai, minőségi, környezeti igények és követelmények megismerésével, felmérésével kezdődik ( ← vezetőség felelőssége).

A törvényi, szakmai, minőségi, környezeti igények és követelmények adják a gyakorlati képzés létrehozásának a bemenetét. Az értékképző lánc végén az előállított piaci szolgáltatás helyezkedik el. A munkaerő piac számára biztosított kimenet a gyakorlati képzési folyamat lefutásának eredménye a **piaci szolgáltatás**, a szakképzett, korszerű ismeretekkel bíró munkaerő. A Keretrendszer fontos eleme a munkaerő piaci igényeknek való megfelelés, a munkáltatók megelégedettségének figyelemmel kísérése ( ← ). A munkaadói elégedettség mérés egyik eleme a mérési alrendszernek.

Összefoglalva, a Keretrendszer két ciklusból áll, a **működési** és a **javítási ciklusból**. A javítási ciklust a belső felülvizsgálati (audit) program támogatja, lásd a táblázatban szereplő kör területéről kiinduló, felfelé mutató nyilat. A javítási ciklusban a Keretrendszer a mérési, elemzési eredményeket felhasználja a minőségbiztosítási folyamat tökéletesítéséhez és a továbbfejlesztéssel kapcsolatos **akciókat** határoz meg.

### 4.2.3. Folyamatok

**Az EQARF szerint az iskolai rendszerű szakképzést folytató intézmények kötelezően szabályozandó folyamatai az alábbiak:**

- jogi követelmények biztosítása,
- stratégiai tervezés,
- éves tervezés,
- az intézmény belső működési rendjének biztosítása,

- vezetői ellenőrzés,
- az intézmény önértékelése,
- partnerek azonosítása, igényeinek és elégedettségének mérése,
- nyomon követés, beválás vizsgálat,
- teljesítményértékelési rendszer működtetése,
- helyi képzési kínálat tervezése főfolyamat,
- beiskolázás, felvétel főfolyamat,
- pályaaorientáció, szakmai előkészítés, szakmaválasztás, előzetes ismeretek felmérése és be-számítása főfolyamat,
- éves pedagógiai tervezés főfolyamat,
- módszertani kultúra- és eszköztár működtetése, fejlesztése főfolyamat,
- a tanulók, képzésben részt vevők mérése, értékelése főfolyamat.

**Felnőttképzést folytató intézmények kötelezően szabályozandó folyamatai az alábbiak:**

- jogi követelmények biztosítása,
  - stratégiai tervezés,
  - éves tervezés,
  - az intézmény belső működési rendjének biztosítása,
  - vezetői ellenőrzés,
  - az intézmény önértékelése,
  - partnerek azonosítása, igényeinek és elégedettségének mérése,
  - nyomon követés, beválás vizsgálat
  - vevőszolgálati és panaszkezelési rendszer működtetése,
  - helyi képzési kínálat tervezése főfolyamat,
  - beiskolázás, felvétel főfolyamat,
  - pályaaorientáció, szakmai előkészítés, szakmaválasztás, előzetes ismeretek felmérése és beszámítása főfolyamat,
  - felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatások biztosítása főfolyamat,
  - a tanulók, képzésben részt vevők mérése, értékelése főfolyamat.
- (MOLNÁRNÉ – KRÁLIK (SZERK.), 2010. 74.)

A fentiekből látható, hogy a gyakorlati képzés Keretrendszere **hiánypótló**, mert a gyakorlati képzés folyamata nem szerepel a kötelezően szabályozandó folyamatok között. Ahogy korábban már említettük, a Keretrendszer a következő **gyakorlati képzésekre** adaptálható: felsőoktatási szakképzés, központi tanműhelyekben folyó gyakorlati oktatás, tanulószereződéssel vállalati gyakorlati oktatás és iskolai szintű, „gyakorlati oktató” tanárokkal folyó oktatás. Továbbá alkalmazható iskolai rendszerű és iskolai rendszeren kívüli szakképzést folytató felsőoktatási, közoktatási intézményekben, szakmai és szakképzéssel foglalkozó civil szervezetekben. A Kerekasztal a rendszert 2012/2013. tanév elején vezette be kísérleti jelleggel, jelenleg a próbaműködés zajlik. A rendszer felülvizsgálatára és javítására a tanév végén kerül sor.

A Keretrendszer lehetőséget ad a felsőoktatási, szakiskolai, szakközépiskolai gyakorlati képzés harmonizációra, a minőségügyi elvek, eljárások egységes alapokon történő alkalmazásával. A Keretrendszer **működése** a gyakorlati képzőhelyek működési költségének terhére valósul meg minőségirányítási vezető, szakmai vezető, gyakorlati képzési referens, műhelyfőnök és gyakorlatot oktató tanárok felelőssége mellett. A felelősségi körök kiegészülnek az elméleti és a gyakorlati képzőhely első számú vezetőinek a felelősségével.

Az informatikai támogatás (minőségbiztosítási adatbázis), az érintettekkel a kapcsolattartás és az adminisztráció a gyakorlati képzőhely informatikai rendszerének és adminisztrációs gyakorlatának részeként valósul meg. A Keretrendszer értelmezésében a Kerekasztal funkcióját tekintve elsősorban információt gyűjt, az információkat feldolgozza, továbbítja, a tevékenységeket koordinálja és fejleszti a gyakorlati képzés keretei között megvalósuló tehetséggondozás célirányos és szakszerű fejlesztése érdekében.

Ha a Keretrendszert adaptálta egy gyakorlati képzőhely, természetesen akkor már konkrét rendszerről beszélünk. Az adaptált tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer azonosított és szabályozott folyamatait a következők:

1. Tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer működése (irányító folyamat)
2. Gyakorlati képzés (főfolyamat)
  - A. Felsőoktatási szakképzés gyakorlati képzése,
  - B. Központi tanműhely,
  - C. Tanulószerződéssel vállalati gyakorlati képzés,
  - D. Iskolai szintű (gyakorlati oktatók által megvalósított gyakorlati képzés).
3. Tehetséggondozás belső partnerekkel
  - A. Tehetségazonosítás a gyakorlati képzőhelyen,
  - B. Tehetséggondozás a gyakorlati képzőhelyen,
  - C. Humán erőforrás fejlesztés (gyakorlatvezetők vonatkozásában).
4. Tehetséggondozás külső partnerekkel (főfolyamat)
  - A. Partnerintézményekkel való együttműködés,
  - B. Szakértői tevékenység igénybevétele,
  - C. Kapcsolatépítés és kapcsolattartás tehetségfejlesztési szakértővel, Tehetségponttal.

Az alábbiakban megnevezzük a folyamatok működtetésének kulcsszereplőit: Kerekasztal, központi tanműhelyben műhelyfőnök, tanulószerződéssel vállalatnál gyakorlati képzési referens, iskolai szintű, gyakorlati oktatók által folytatott képzésnél gyakorlati képzésvezető, felsőoktatási szakképzés gyakorlati képzésében szakfelelős, szakmai partnereknél képzési bizottság, minden gyakorlati képzésben első számú vezető, minőségbiztosítási vezető és gyakorlatot oktatók. A szervezeti hierarchiában a minőségbiztosítási vezető az első számú vezető fölött van arra a szemléletre alapozva, hogy az első számú vezetőre is értelemszerűen vonatkozik a minőségbiztosítási rendszerben foglaltak, a minőségügyi elvek, megállapodások, eszközök és módszerek alkalmazása. Szakmai partnerek alatt értjük a Kerekasztal partnereit: a szakmai, szakma-politikai szervezeteket, az irányító hatóságot, a szakképzéssel foglalkozó felsőoktatási, közoktatási és civil szervezeteket.



## 1. Tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer működése

(irányító folyamat)

**Folyamat célja:** A tehetségazonosítás és tehetséggondozás hatékonyságának növelése tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer működtetésével.

**Indikátor:** A tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer rutin-szerű működtetése.

**Megjegyzés:** Alkalmazásakor a lehetséges szereplők közül az adott képzőhely szereplői értendők.

A folyamat minőségciklusai		Felelős	
<b>P = Tervezés</b>	Nemzeti Tehetség Program, Szakképzés-fejlesztési stratégia, szakképző intézmények, benne gyakorlati képzőhelyek célkitűzései szerint	Első számú vezető, minőségbiztosítási vezető, műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzés-vezető, képzési bizottság, szakfelelős	
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	Gyakorlati képzőhely képzés-vezetői és a képzésben résztvevő diákok	Műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, felsőoktatásban szakfelelős	
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Az egyeztetett elképzelés és a valóságban zajló történések összehasonlítása	Minőségbiztosítási vezető
	<b>2. mérési pont</b>	Magas színvonalú gyakorlati képzés megvalósítását elősegítő megoldások alkalmazásának mértéke	Minőségbiztosítási vezető, első számú vezető
	<b>3. mérési pont</b>	Elégedettségmérés a gyakorlati képzésben érintettek körében	Minőségbiztosítási vezető
	<b>4. mérési pont</b>	Szakképző intézmények „Partnerek azonosítása, igényeinek és elégedettségének mérése” című folyamat vonatkozó részei szerint	Minőségbiztosítási vezető, az elméleti képzés első számú vezetője
<b>A = Módosítás</b>	A visszajelzések tükrében javító mechanizmusok életbe léptetése	Első számú vezető	

A folyamat minőség-ciklusai		Hogyan?	Mikor?
<b>P = Tervezés</b>		Tervkészítés jogszabályok, országos és helyi stratégiák, programok orientációi szerint	A gyakorlati képzési folyamat előtt
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>		Terv szerinti gyakorlati képzés-vezetés és megvalósítás	A gyakorlati képzés folyamatában
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Összehasonlítás	Évente
	<b>2. mérési pont</b>	Belső audit, feltáró és elemző vizsgálatok	Kétévente
	<b>3. mérési pont</b>	Mérés, elemzés	Évente
	<b>4. mérési pont</b>	A gyakorlati képzés folyamatának figyelemmel kísérése és az eredmények adatbázisba helyezése	Az elméleti képzést folytató szakképző intézmények minőség-biztosítási programja szerint
<b>A = Módosítás</b>		Fejlesztés	Képzési ciklusok előtt

## 2. Gyakorlati képzés (főfolyamat)

### A. Felsőoktatási szakképzés gyakorlati képzése

**Folyamat célja:** Tradicionálisan magas humántőke és infrastrukturális lehetőségek mozgósítása a korszerű gyakorlati képzés érdekében. A különböző infrastrukturális és humán erőforrásokkal rendelkező gyakorlati képzőhelyek szakmai és működési dokumentumainak összehangolása.

#### Indikátorok:

- Magasan kvalifikált oktatók száma,
- Újszerű, modern számítógépes termék száma,
- Összehangolt szakmai és működési dokumentumok száma.

<b>A folyamat minőségciklusai</b>		<b>Felelős</b>	
<b>P = Tervezés</b>	Vonatkozó jogszabályok, a gyakorlati képzésben közreműködő partnerek, együttműködési megállapodások	Minőségbiztosítási vezető, szakfelelős	
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	A gyakorlati képzési követelmények teljesítését lehetővé tevő infrastruktúra és humán erőforrás felhasználásával	Szakfelelős, gyakorlat vezető, gyakorlatot oktatók	
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Belső felülvizsgálat, viszonyítási alap: képzési dokumentumok	Minőségbiztosítási vezető
	<b>2. mérési pont</b>	Szakmai és vizsgakövetelmények teljesülése vizsgahelyzetben	Vizsgaelnök
	<b>3. mérési pont</b>	Munkaerő piaci elégedettségmérés	Minőségbiztosítási vezető
<b>A = Módosítás</b>	A visszacsatolás tükrében a gyakorlati képzés fejlesztése szakmai és szervezési szempontból	Első számú vezető	

<b>A folyamat minőségciklusai</b>	<b>Hogyan?</b>	<b>Mikor?</b>	
<b>P = Tervezés</b>	A munkaerő piaci elvárásokat kielégíteni képes humán erőforrás és infrastruktúra alapján képzési kínálat megtervezése. Dokumentumharmonizáció ütemezése	Képzési ciklus előtt	
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	Gyakorlati képzés szerződések, megállapodások, képzési útmutatók és ajánlások szerint, dokumentumharmonizáció	Képzési ciklusok alatt	
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Mérés, elemzés, értékelés	Képzési folyamat alatt
	<b>2. mérési pont</b>	Az eredmények figyelemmel kísérése, információgyűjtés, az eredmények adatbázisba helyezése	Képzési folyamat végén, a szakképesítés megszerzésekor
	<b>3. mérési pont</b>	Mérés, elemzés, értékelés	Képzési folyamat alatt és/vagy végén
<b>A = Módosítás</b>	Intézkedési terv készítése és végrehajtása, intézkedési terv végrehajtásának ellenőrzése	Képzési folyamat végén, szükség szerint képzési folyamat alatt	

## B. Központi tanműhely

**Folyamat célja:** Területi különbségek csökkentése a gyakorlat-orientált, magas technológiai adottságokkal rendelkező központi műhelyek működtetésével.

**Indikátor:** A gyakorlati képzést teljesítők száma központi műhelyben.

Az 1. mérési pontnál, a belső felülvizsgálatnak két iránya van: egyrészről az elméleti oktatást végző iskola pedagógiai programjának, helyi tantervének vonatkozó része, a gyakorlati képzés képzési programja, a képzési követelmények és mindezek harmonizációja.

A 2. mérési pont a szakképesítés megszerzésekor, a záróvizsgán történik. A végzős diák tudását viszonyítjuk a szakmai és vizsga-

A folyamat minőségciklusai		Felelős	
<b>P = Tervezés</b>	Vonatkozó jogszabályok, a gyakorlati képzésben közreműködő partnerek, együttműködési megállapodások	Elsőszámú vezető, műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, szakfelelős	
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	A gyakorlati képzési követelmények teljesítését lehetővé tevő infrastruktúra és humán erőforrás felhasználásával	Műhelyfőnök, gyakorlati oktatók	
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Belső felülvizsgálat, viszonyítási alap: elméleti képzést végző iskola pedagógiai programja, helyi tanterve, gyakorlati képzés képzési programja, képzési követelményeknek megfelelően	Minőségbiztosítási vezető
	<b>2. mérési pont</b>	Szakmai és vizsgakövetelmények teljesülése vizsgahelyzetben	Vizsgaelnök
	<b>3. mérési pont</b>	Munkaerő piaci elégedettségmérés	Minőségbiztosítási vezető
<b>A = Módosítás</b>	A visszacsatolás tükrében a gyakorlati képzés fejlesztése szakmai és szervezési szempontból	Első számú vezető	

követelményekhez; megítéljük, hogy mennyire volt sikeres a gyakorlati oktatás a követelmények tükrében.

A 3. mérési pont a belső és a külső partnerekre egyaránt vonatkozik. A partnerelégedettség mérési, értékelési prioritásait a gyakorlati képzés céljai adják. Fókuszban a végzős diákok gyakorlatorientált tudása és azok a gyakorlati tapasztalataik állnak, amelyeket a gyakorlati képzés folyamatában szereztek.

A partnerelégedettség mérésének célja, hogy az érintettek megismerjék egymás elvárásait, lehetőségeit, és az együttműködést ösztönözze a folytonosan javuló kimenet reményében. A partnerelégedettségi mérés kiterjed a gyakorlati képzésben közreműködő partnerekre, az elméleti oktatást végző képzőhelyekre, a központi tanműhely működtetőkre, a diákokra és szüleikre.

<b>A folyamat minőségciklusai</b>		<b>Hogyan?</b>	<b>Mikor?</b>
<b>P = Tervezés</b>		Dokumentumharmonizáció: elméleti képzést végző iskola pedagógiai programja, helyi tanterve, gyakorlati képzési programja, a képzési követelmények szerint	Képzési ciklus előtt
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>		Központi műhelyek működtetése megállapodások alapján, gyakorlati képzési útmutató és tanműhely működési szabályzat szerint	Képzési ciklusok alatt
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Mérés, elemzés, értékelés	Képzési folyamat alatt
	<b>2. mérési pont</b>	Az eredmények figyelemmel kísérése, információgyűjtés, az eredmények adatbázisba helyezése	Képzési folyamat végén, a szakképesítés megszerzésekor
	<b>3. mérési pont</b>	Mérés, elemzés, értékelés	Képzési folyamat alatt és/vagy végén
<b>A = Módosítás</b>		Intézkedési terv készítése és végrehajtása, intézkedési terv végrehajtásának ellenőrzése	Képzési folyamat végén, szükség szerint képzési folyamat alatt

**C. Tanulószerződéssel vállalati** (gazdálkodó szervezet és tanuló közötti szerződés szerinti gyakorlati képzés)

**Folyamat célja:** A gyakorlati képzés színvonalának emelése a tanulószerződéses képzés kiterjesztésével.

**Indikátor:** A gyakorlati képzést tanulószerződéssel teljesítők száma.

Az 1. mérési pontnál, a belső felülvizsgálatnak két iránya van: egyrészről az elméleti oktatást végző iskola pedagógiai programjának, helyi tantervének vonatkozó része, a gyakorlati képzés programja, a képzési követelmények harmonizációja. Másrészről mindezek megvalósulása.

A 2. mérési pont a szakképesítés megszerzésekor, a záróvizsgán történik. A tanuló tudását viszonyítjuk a szakmai és vizsgaköve-

<b>A folyamat minőségciklusai</b>		<b>Felelős</b>
<b>P = Tervezés</b>	Vonatkozó jogszabályok, a gyakorlati képzésben közreműködő partnerek, együttműködési megállapodások, tanulószerződések	Elsőszámú vezető, gyakorlati képzési referens
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	Gazdálkodó szervezet, tanuló	Gyakorlati képzési referens
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Belső felülvizsgálat, viszonyítási alap: gyakorlati képzési dokumentumok, tanulószerződés tartalma
	<b>2. mérési pont</b>	Szakmai és vizsgakövetelmények teljesülése vizsgahelyzetben
	<b>3. mérési pont</b>	Munkaerő piaci és más partnerek elégedettségmérése a gyakorlati képzés vonatkozásában
<b>A = Módosítás</b>	A visszacsatolás tükrében a gyakorlati képzés fejlesztése szakmai és szervezési szempontból	Első számú vezető

telményekhez; megítéljük, hogy mennyire volt sikeres a gyakorlati oktatás a követelmények tükrében.

A 3. mérési pont elsősorban a munkaerő piacra vonatkozik. A partnerelégedettség mérési, értékelési prioritásait a gyakorlati képzés céljai adják. Fókuszban a munkaerő-piac megítélése áll a végzős diákok gyakorlatorientált tudásával és gyakorlati tapasztalatával kapcsolatban. A partnerelégedettség mérésének kiemelt célja, hogy a gyakorlati képzőhely visszajelzést kapjon a munkájáról és az eredmények alapján javíthassa szakmai és működési gyakorlatát. A partnerelégedettségi mérés kiterjed a gyakorlati képzésben közreműködőkre, a tanulókra és szüleikre.

<b>A folyamat minőségciklusai</b>		<b>Hogyan?</b>	<b>Mikor?</b>
<b>P = Tervezés</b>		Dokumentumharmonizáció: elméleti képzést végző iskola pedagógiai programja, helyi tanterve, gyakorlati képzési programja, a képzési követelmények szerint	Képzési ciklus előtt
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>		Központi műhelyek működtetése megállapodások alapján, gyakorlati képzési útmutató és tanműhely működési szabályzat szerint	Képzési ciklusok alatt
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Mérés, elemzés, értékelés	Képzési folyamat alatt
	<b>2. mérési pont</b>	Az eredmények figyelemmel kísérése, információgyűjtés, az eredmények adatbázisba helyezése	Képzési folyamat végén, a szakképesítés megszerzésekor
	<b>3. mérési pont</b>	Mérés, elemzés, értékelés	Képzési folyamat alatt és/vagy végén
<b>A = Módosítás</b>		Intézkedési terv készítése és végrehajtása, intézkedési terv végrehajtásának ellenőrzése	Képzési folyamat végén, szükség szerint képzési folyamat alatt

**D. Iskolai szintű** (gyakorlati oktatók által megvalósított gyakorlati képzés)

**Folyamat célja:** A gyakorlati képzés hatékonyságának növelése a gyakorlati oktatók szakképesítésének és pedagógiai kultúrájának növelésével, az elméleti és a gyakorlati követelmények összehangolásával.

**Indikátor:** Szakképesítéssel, gyakorlattal és pedagógiai végzettséggel rendelkező gyakorlati oktatók száma.

<b>A folyamat minőségciklusai</b>		<b>Felelős</b>	
<b>P = Tervezés</b>	Fejlesztési irányok, képzési dokumentumok, szakmai programok	Elsőszámú vezető, gyakorlati képzésvezető, gyakorlatot oktató tanárok	
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	Összehangolt munkapiaci elvárások, gyakorlati követelmények szerint továbbképzési terv végrehajtása, infrastrukturális feltételek javítása	Gyakorlati képzésvezető, gyakorlati oktatók	
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Gyakorlati oktatók képzési igényének és elvárásainak felmérése, infrastrukturális adottságok számbavétele	Minőségbiztosítási vezető, gyakorlati képzésvezető
	<b>2. mérési pont</b>	A gyakorlati oktatók szakképesítésének, gyakorlatának és pedagógiai végzettségének felmérése	Gyakorlati képzésvezető
	<b>3. mérési pont</b>	Gyakorlati oktatók számára szervezett szakmai és pedagógiai képzések hatékonyságának felmérése	Minőségirányítási vezető
<b>A = Módosítás</b>	A mérés, elemzés eredményeinek tükrében javító mechanizmusok elrendelése	Első számú vezető	



A folyamat minőségciklusai		Hogyan?	Mikor?
<b>P = Tervezés</b>		Tervkészítés munkapiaci elvárások, gyakorlati követelmények összehangolásával, infrastrukturális feltételek és szakmai kompetenciák számbavételére alapozva fejlesztési és továbbképzési irányok meghatározása	Képzési ciklusok előtt
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>		Képzés, képzésben való részvétel, infrastrukturális fejlesztések	Képzési ciklusok előtt
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Mérés, elemzés	Kétévente
	<b>2. mérési pont</b>	Mérés, elemzés	Kétévente
	<b>3. mérési pont</b>	Mérés, elemzés	Kétévente
<b>A = Módosítás</b>		Képzési követelményeknek megfelelő fejlesztési tervek és végrehajtás ütemezésének módosítása,	Évente

### 3. Tehetség gondozás belső partnerekkel

#### A. Tehetségazonosítás a gyakorlati képzőhelyen

**Folyamat célja:** Tehetségazonosítás: a szakképzésben résztvevő diákokban rejlő tehetségígéreték szisztematikus felderítése a gyakorlati képzőhelyen.

**Indikátor:** Felderített tehetségígéreték száma.

A folyamat minőségciklusai	Felelős	
<b>P = Tervezés</b>	Képzési dokumentumok, gyakorlati tevékenységek	Műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, szakfelelős
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	Gyakorlati képzőhely lehetőségei szerint	Műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, gyakorlatot oktatók, szakfelelős
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b> <b>1. mérési pont</b>	Tehetségazonosítást szolgáló szakmai terv szerint	Minőségbiztosítási vezető, műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, szakfelelős

A folyamat minőségciklusai			Felelős
C = Ellenőrzés, értékelés	<b>2. mérési pont</b>	A szakképző intézmények kötelezően szabályozandó folyamatai szerint	Minőségbiztosítási vezető
	<b>3. mérési pont</b>	Tehetségazonosítást szolgáló szakmai programok elemzése a fejlesztési irányok szerint	Műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, szakfelelős
<b>A = Módosítás</b>		A visszajelzések alapján javaslatok megfogalmazása a tehetségazonosítás gyakorlata számára	Első számú vezető

A folyamat minőségciklusai		Hogyan?	Mikor?
<b>P = Tervezés</b>		Tehetségazonosításra tervekészítés a tehetségazonosítás módszertanára alapozva	Képzési ciklusok előtt
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>		Tehetségazonosítás módszertanának alkalmazása	Képzési ciklus alatt
C = Ellenőrzés, értékelés	<b>1. mérési pont</b>	Személyes beszélgetések, interjúk	Képzési ciklus alatt
	<b>2. mérési pont</b>	Együttműködés. A szakképző intézmények „A tanulók, képzésben részt vevők mérése, értékelése főfolyamat” vonatkozó részei szerint	A szakképző intézmények gyakorlata szerint
	<b>3. mérési pont</b>	Jelentéskészítés feljegyzések, jegyzőkönyvek, produktumok és dokumentumok elemzése alapján	Képzési ciklusok után
<b>A = Módosítás</b>		Intézkedési terv készítése a tehetségazonosítás javítása érdekében. Intézkedési terv végrehajtása és a végrehajtás ellenőrzése	Képzési ciklusok előtt

## B. Tehetséggondozás a gyakorlati képzőhelyen

**Folyamat célja:** A szisztematikusan felderített tehetségígéretek fejlesztése.

**Indikátor:** Célirányos fejlesztések száma.

<b>A folyamat minőségciklusai</b>		<b>Felelős</b>	
<b>P = Tervezés</b>	A gyakorlati képzés helyszínén azonosított tehetség ígéretek szerint	Műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, gyakorlatot oktatók, szakfelelős	
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	Egyéni és csoportos tehetséggondozó programok, tehetség ígéretek fejlesztési terve szerint	Műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, gyakorlatot oktatók, szakfelelős	
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Tehetséggondozó programok és tervek	Műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, szakfelelős
	<b>2. mérési pont</b>	Egyéni és csoportos tehetséggondozó programok, tehetség ígéretek fejlesztési terve és a gyakorlat összehasonlítása	Minőségirányítási vezető
	<b>3. mérési pont</b>	A tehetséggondozás tényének megjelenése az országos tehetségterképen	Minőségirányítási vezető
<b>A = Módosítás</b>	A visszajelzések alapján intézkedési terv készítése a tehetséggondozás gyakorlatának javítása érdekében	Első számú vezető	

A folyamat minőségciklusai		Hogyan?	Mikor?
<b>P = Tervezés</b>		Egyéni és csoportos tehetséggondozó programok készítése, tehetségigérek fejlesztési terve	Képzési ciklusok előtt
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>		Operatív munka	Képzési ciklus alatt
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Koherencia vizsgálat: cél, tevékenységek, tartalom, követelmények, időkoherenciája	Képzési ciklus előtt
	<b>2. mérési pont</b>	Összehasonlítás	Képzési ciklus közben
	<b>3. mérési pont</b>	Operatív munka, kapcsolattartás az országos tehetségterkép készítőivel és karbantartóival	Szükség szerint
<b>A = Módosítás</b>		Az intézkedési terv végrehajtása és ellenőrzése	Képzési ciklusok előtt

### C. Humán erőforrás fejlesztés (gyakorlatvezetők vonatkozásában)

**Folyamat célja:** A tehetséggondozás funkciójával adekvát, a magas szintű tehetségazonosítás és tehetséggondozás érvényesítéséhez, gyakorlatba ültetéséhez munkaerő kiválasztása, meglévő munkaerő szisztematikus képzése. Továbbképzések, tehetségnapok szervezése a gyakorlatvezetők körében.

#### Indikátorok:

- A szervezett fejlesztésben résztvevők száma,
- Önfejlesztésben résztvevők száma.

Az 1. mérési pont viszonyítási alapja a fejlesztési, továbbképzési tervben rögzített célok. A mérés, elemzés és értékelés a fejlesztési tervben rögzítettek és a terv megvalósításának eredményeivel kapcsolatosak, a két pólus kerül összevetésre.

A 2. mérési pont a szakképző intézmény szervezésében történik, az intézményi gyakorlat szerint. A minőségbiztosítási vezető együttműködik a szakképző intézménnyel és javaslatot tesz a téma beemelésére a kötelezően szabályozandó „Teljesítményértékelési rendszer működtetése” című folyamatba. Majd a vonatkozó mérési eredményeket figyelemmel kíséri és adatbázisba rögzíti.

A 3. mérési pont szintén a szakképző intézmény szervezésében történik, az intézményi gyakorlat szerint. A minőségbiztosítási vezető együttműködik a szakképző intézménnyel és javaslatot tesz a téma beemelésére a kötelezően szabályozandó „Módszertani kultúra- és eszköztár működtetése, fejlesztése” című folyamatba. Majd a vonatkozó mérési eredményeket figyelemmel kíséri és adatbázisba rögzíti.

<b>A folyamat minőségciklusai</b>		<b>Felelős</b>
<b>P = Tervezés</b>	Tapasztalatok, személyes képességek tükrében fejlesztési, továbbképzési terv készítése	Műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzés-vezető, szakfelelős
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	Emberi erőforrás fejlesztésben, továbbképzésben érintettek	Műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzés-vezető, szakfelelős
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Belső felülvizsgálat, viszonyítási alap a fejlesztési, továbbképzési tervben rögzítettek
	<b>2. mérési pont</b>	A szakképző intézmények kötelezően szabályozandó folyamatai viszonylatában. A mérési eredmények figyelemmel kísérése és adatbázisba helyezése
	<b>3. mérési pont</b>	A szakképző intézmények kötelezően szabályozandó folyamatai viszonylatában. A mérési eredmények figyelemmel kísérése és adatbázisba helyezése
	<b>4. mérési pont</b>	Partneri elégedettségmérés a képzők és a képzésben résztvevők körében
<b>A = Módosítás</b>	A humán erőforrás fejlesztésének, a továbbképzés eredményességének javítása	Első számú vezető

<b>A folyamat minőségciklusai</b>		<b>Hogyan?</b>	<b>Mikor?</b>
<b>P = Tervezés</b>		Képzési tervkészítés helyzet és igény-felmérésre alapozottan, tehetség-azonosításra és tehetséggondozásra vonatkozó tapasztalatok felhasználásával	Képzési ciklusok előtt
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>		Munkaerő kiválasztása, meglévő munkaerő szisztematikus képzése. Továbbképzések, tehetségnapok szervezése a gyakorlatvezetők számára	Képzési ciklusok előtt, vagy a képzési ciklus alatt
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Becslés, mérés, elemzés, értékelés	Képzési ciklusok alatt és a képzési ciklusokat követően
	<b>2. mérési pont</b>	Együttműködés. A szakképző intézmények „Teljesítményértékelési rendszer működtetése” folyamat vonatkozó részei szerint	Szakképző intézmények gyakorlata szerint
	<b>3. mérési pont</b>	Együttműködés. A szakképző intézmények „Teljesítményértékelési rendszer működtetése” folyamat vonatkozó részei szerint	Szakképző intézmények gyakorlata szerint
	<b>4. mérési pont</b>	Mérés, elemzés, értékelés	Képzési ciklus végén
<b>A = Módosítás</b>		Intézkedési terv készítése, végrehajtása és a végrehajtás ellenőrzése	Új képzési ciklus megkezdése előtt

A 4. mérési pont a képzők és a képzésben résztvevők körében történik. A cél annak megítélése, hogy az azonosított és szabályozott folyamat célját milyen mértékben szolgálták a munkaerő kiválasztásához, a meglévő munkaerő szisztematikus képzéséhez kapcsolódó tevékenységek.

Az A = Módosítás, fejlesztés minőségciklusban a mérési eredmények és a visszajelzések alapján javító intézkedések lépnek életbe. A javító intézkedések a tervkészítés, a kiválasztás, a szervezés-lebonyolítás, szakmai megoldás és a gyakorlatban való hasznosítás területét érinti.

## 4. Tehetség gondozás külső partnerekkel (főfolyamat)

### A. Partnerintézményekkel való együttműködés

**Folyamat célja:** Együttműködési keret kialakítása a szakképzésben érintettekkel a tehetséggondozás színvonalának emelése érdekében, a szakképzésben érdekeltek tehetségfókuszú munkájának összehangolásával.

#### Indikátorok:

- Konzultációk száma,
- Megállapodások, szerződések száma,
- Együttműködési alkalmak száma.

A folyamat minőségciklusai		Felelős	
<b>P = Tervezés</b>	Nemzeti Tehetség Program, vonatkozó jogszabályok, a tehetséggondozásban közreműködő partnerek szándékai	Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal	
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	A tehetséggondozásban közreműködő partnerek	Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal, partnerszervezetek képviselői	
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Belső felülvizsgálat, viszonyítási alap: rögzített és szóbeli megállapodások, szerződések	Minőségbiztosítási vezető
	<b>2. mérési pont</b>	A tehetséggondozásban résztvevő partnerszervezetek, személyek motivációi, elképzelései, további szervezeti és személyes tervei	Minőségbiztosítási vezető
	<b>3. mérési pont</b>	Partneri elégedettségmérés a tehetséggondozásban közreműködők körében	Minőségbiztosítási vezető
<b>A = Módosítás</b>	A tehetséggondozás szakmai-módszertani fejlesztése, az együttműködés javítása a visszacsatolás tükrében	Első számú vezető	

A folyamat minőségciklusai		Hogyan?	Mikor?
<b>P = Tervezés</b>		Koordináció, tervekészítés: tehetség-gondozás	Képzési ciklusok előtt
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>		Együttműködés	Képzési ciklus alatt
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Mérés, elemzés, értékelés	Képzési ciklus végén, páros évben
	<b>2. mérési pont</b>	Interjúk, személyes beszélgetések	Folyamatosan, szakmai rendezvényeken
	<b>3. mérési pont</b>	Mérés, elemzés, értékelés	Képzési ciklus végén, páratlan évben
<b>A = Módosítás</b>		Fejlesztés, intézkedési terv készítése és végrehajtása, ellenőrzése	Képzési ciklusonként, szükség szerint képzési ciklusok közben

A C = ellenőrzés, értékelés minőségciklus egyrészt a partneri együttműködési jellemzőkre, a tehetséggondozással kapcsolatos célok közös megvalósítására irányul, másrészt a szabályozott folyamat által elért eredményekkel kapcsolatos.

Az 1. mérési pontnál, a belső felülvizsgálatnak két iránya van: egyrészt, a rögzített megállapodások, szerződések céljai szolgálják-e az azonosított és szabályozott folyamat céljait. Másrészt a célok megvalósulásának mértékét veti össze a valóságos helyzettel.

A 2. mérési pont szubjektív vonatkozású, annyiban, hogy a tehetséggondozásban résztvevő partnerszervezetek, személyek motivációi, elképzelései, a további szervezeti és személyes tervek fontos támogatást adnak a tehetséggondozás irányainak meghatározásához. A mérési eredményeket a minőségbiztosítási vezető figyelemmel kíséri és adatbázisba rögzíti.

A 3. mérési pont a tehetséggondozásban közreműködőkre vonatkozik. A partnerelégedettség mérési, értékelési prioritásait a tehetséggondozás céljai adják. Fókuszban a tehetséggondozással kapcsolatos kérdések szerepelnek, amelyek háttere a partnerintézményekben zajló, tehetséggondozással összefüggő tevékenységek összehangolása. A partnerelégedettség mérésének célja, hogy az érintettek megismerjék egymás elvárásait, lehetőségeit, tudatosuljon, és fokozatosan egymáshoz csiszolódjon a tehetséggondozás érték-



képző láncában betöltött szerepük. A mérési eredmények alapján fejlesztési irányok kerülnek meghatározásra a folytonosan javuló kimenet reményében. A tehetséggondozás eredményéről távlatokban a munkaerő piaci visszajelzések adnak átfogó képet.

Az A = Módosítás, fejlesztés minőségciklusban a mérések eredményei és a visszajelzések alapján történik a tehetséggondozás pedagógiai – szakmai – módszertani fejlesztése és az együttműködés mechanizmusának javítása.

## B. Szakértői tevékenység igénybevétele

**Folyamat célja:** A tehetségazonosítás és tehetséggondozás színvonalának emelése, támogatása szakértői munka, szakértői tevékenység igénybevételeivel.

**Indikátor:** A tehetségfejlesztő szakértői munkával, szakértői tevékenységgel megvalósított akciók és/vagy események és/vagy megoldott feladatok száma.

A folyamat minőségciklusai		Felelős
<b>P = Tervezés</b>	Gyakorlati képzőhely tapasztalatai szerint	Első számú vezető, műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, gyakorlatot oktatók, szakfelelős
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	Tehetségfejlesztő szakértői tevékenységgel megvalósított akciók, események, feladatok	Tehetségfejlesztő szakértő, műhelyfőnök, gyakorlati képzési referens, gyakorlati képzésvezető, gyakorlatot oktatók, szakfelelős
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. m. pont</b>	Tehetségfejlesztő szakértői munka, szakértői tevékenység ellenőrzése szerződés tartalma szerint
	<b>2. m. pont</b>	Ár-érték arány vizsgálata a tehetségfejlesztő szakértői tevékenység eredményességének tükrében
	<b>3. m. pont</b>	Elégedettségmérés a szakértői tevékenység érintettjei körében
<b>A = Módosítás</b>	Vizsgálati eredmények és visszajelzések tükrében javító intézkedések a tehetségfejlesztő szakértői tevékenység javítása, színvonalának emelése érdekében	Minőségbiztosítási vezető, első számú vezető

A folyamat minőségciklusai		Hogyan?	Mikor?
<b>P = Tervezés</b>		Együttműködés, kölcsönös információ nyújtása és fogadás	Szakértői tevékenység előtt
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>		Tehetségnevelés megvalósítása tehetségfejlesztő szakértői munka, szakértői tevékenység igénybevételével	Szakértői tevékenység-folyamatában
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Elemzés	Szakértői tevékenység folyamatában és azt követően
	<b>2. mérési pont</b>	Pénzügyi és eredményességi vizsgálat	Szakértői tevékenység után
	<b>3. mérési pont</b>	Mérés, elemzés	Szakértői tevékenység után
<b>A = Módosítás</b>		Fejlesztés, intézkedési terv készítése, végrehajtása és ellenőrzése	A következő minőség-ciklus előtt

### **C. Kapcsolatépítés és kapcsolattartás tehetségfejlesztési szakértővel, Tehetségponttal**

**Folyamat célja:** A tehetséggondozás színvonalának emelése kapcsolatépítéssel és kapcsolattartással, partneri viszony kialakítása tehetségfejlesztő szakértővel és Tehetségponttal.

#### **Indikátorok:**

- Konzultációk száma tehetségfejlesztő szakértővel és/vagy Tehetségponttal,
- Tehetségpont szolgáltatások igénybevételének száma,
- Intézkedések száma tehetségfejlesztő szakértővel, Tehetségponttal való konzultációk, együttműködések után.

<b>A folyamat minőségciklusai</b>		<b>Felelős</b>
<b>P = Tervezés</b>	Tehetségazonosítás és tehetség-gondozás tapasztalatai szerint	Műhelyfőnök, gyakorlati kép-zési referens, gyakorlati képzés-vezető, szakfelelős
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>	Kapcsolatfelvétel és kapcsolat-tartás tehetségfejlesztő szakértő-vel, Tehetségponttal, megállapo-dás szerinti tevékenységek	Műhelyfőnök, gyakorlati kép-zési referens, gyakorlati képzés-vezető, szakfelelős
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Kapcsolatfelvétel, kapcsolat-tartás
	<b>2. mérési pont</b>	Egyéni és csoportos fejleszté-szek szerint
	<b>3. mérési pont</b>	A tehetséggondozási program tartalmának összevetése a va-lóságban zajló folyamatokkal
<b>A = Módosítás</b>	A visszajelzések alapján intéz-kedési terv készítése a tehetség-gondozás rendszerének javítása érdekében	Első számú vezető

<b>A folyamat minőségciklusai</b>		<b>Hogyan?</b>	<b>Mikor?</b>
<b>P = Tervezés</b>		Konzultáció, műhelymunka	Képzési ciklus előtt
<b>D = Végrehajtás, megvalósítás</b>		Kapcsolatfelvétel, kapcsolattartás, koordinálás, együttműködés	Képzési ciklus előtt, alatta és utána
<b>C = Ellenőrzés, értékelés</b>	<b>1. mérési pont</b>	Személyes megkeresések, be-szélgetések, interjúk	Képzési ciklus előtt
	<b>2. mérési pont</b>	Személyes megkeresés	Képzési ciklus alatt
	<b>3. mérési pont</b>	Operatív munka: összehasonlítás	Páros évben: tehetségazo-nosítás, páratlan évben: tehetséggondozás
<b>A = Módosítás</b>		Fejlesztés. Intézkedési terv vég-rehajtása és ellenőrzése	Képzési ciklus előtt

## 4.2.4. Felelőségek és eljárások

Az alábbiakban a minőségciklusok szerinti felelősségi köröket foglaljuk össze.

### Felelősségi körök a P = Tervezés szakaszában<sup>1</sup>

	DSZK	EV	MBV	KMF	VGYKR	IGYV	FSZF	PKB	GYO	VE
<b>Tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer működtetése</b>										
		X	X	X	X		X	X		
<b>Gyakorlati képzés (főfolyamat)</b>										
Felsőoktatási szakképzés gyakorlati képzése			X				X			
Központi tanműhely		X		X	X	X				
Tanulószerződéssel vállalati		X			X					
Iskolai szintű (gyakorlati oktatók)		X				X			X	
<b>Tehetség gondozás belső partnerekkel (főfolyamat)</b>										
Tehetségazonosítás a gyakorlati képzőhelyen			X			X	X		X	
Tehetség gondozás a gyakorlati képzőhelyen				X	X	X	X		X	
Humán erőforrás fejlesztés (gyakorlatvezetők)				X	X	X	X			
<b>Tehetség gondozás külső partnerekkel (főfolyamat)</b>										
Partnerintézményekkel való együttműködés	X									
Szakértői tevékenység igénybevétele		X		X	X	X	X		X	
Kapcsolattartás tehetségfejlesztési szakértővel, Tehetségponttal				X	X	X	X			

<sup>1</sup> **Jelmagyarázat:** DSZK= Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal, KMF= központi tanműhelyben műhelyfőnök, VGYKR = tanulószerződéssel vállalatnál, gyakorlati képzési referens, IGYKV = iskolai szintű gyakorlati oktatók által folytatott képzésben gyakorlati képzés-

## Felelősségi körök a D = Végrehajtás szakaszában<sup>2</sup>

	DSZK	EV	MBV	KMF	VGYKR	IGYV	FSZF	PKB	GYO	VE
<b>Tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer működtetése</b>										
				X	X	X	X			
<b>Gyakorlati képzés (főfolyamat)</b>										
Felsőoktatási szakképzés gyakorlati képzése							X		X	
Központi tanműhely				X					X	
Tanulószerződéssel vállalati					X					
Iskolai szintű (gyakorlati oktatók)						X			X	
<b>Tehettségondozás belső partnerekkel (főfolyamat)</b>										
Tehetsegazonosítás a gyakorlati képzőhelyen				X	X	X	X		X	
Tehetsegondozás a gyakorlati képzőhelyen				X	X	X	X		X	
Humán erőforrás fejlesztés (gyakorlatvezetők)				X	X	X	X			
<b>Tehetsegondozás külső partnerekkel (főfolyamat)</b>										
Partnerintézményekkel való együttműködés	X							X		
Szakértői tevékenység igénybevétele				XX	XX	XX			XX	
Kapcsolattartás tehetségfejlesztési szakértővel, Tehetsegponttal				X	X	X	X			

vezető, GYO = gyakorlati oktató, FSZF = felsőoktatási szakképzés gyakorlati képzésében szakfelelős, SZKB = szakmai partnereknél képzési bizottság, EV = minden gyakorlati képzőhelyen első számú vezető, MBV = minden gyakorlati képzőhelyen minőségbiztosítási vezető, GYO = minden gyakorlati képzőhelyen gyakorlatot oktatók.

<sup>2</sup> XX = és tehetségfejlesztési szakértő

### Felelősségi körök a C = Ellenőrzés szakaszában<sup>3</sup>

	DSZK	EV	MBV	KMF	VGYKR	IGYV	FSZF	PKB	GYO	VE
<b>Tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer működtetése</b>										
		X	X							
<b>Gyakorlati képzés (főfolyamat)</b>										
Felsőoktatási szakképzés gyakorlati képzése		X	X							X
Központi tanműhely		X	X							X
Tanulószerződéssel vállalati			X							X
Iskolai szintű (gyakorlati oktatók)			X			X				
<b>Tehetőség gondozás belső partnerekkel (főfolyamat)</b>										
Tehetőségazonosítás a gyakorlati képzőhelyen			X	X	X	X	X			
Tehetőség gondozás a gyakorlati képzőhelyen			X	X	X	X	X			
Humán erőforrás fejlesztés (gyakorlatvezetők)			X							
<b>Tehetőség gondozás külső partnerekkel (főfolyamat)</b>										
Partnerintézményekkel való együttműködés			X							
Szakértői tevékenység igénybevétele			XX							
Kapcsolattartás tehetségfejlesztési szakértővel, Tehetőségponttal			X	X	X	X	X			

<sup>3</sup> XX = és pénzügyi vezető

## Felelősségi körök az A = módosítás szakaszában:

	DSZK	EV	MBV	KMF	VGYKR	IGYV	FSZF	PKB	GYO	VE
<b>Tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer működtetése</b>										
		X								
<b>Gyakorlati képzés (főfolyamat)</b>										
Felsőoktatási szakképzés gyakorlati képzése		X								
Központi tanműhely		X								
Tanulószerződéssel vállalati		X								
Iskolai szintű (gyakorlati oktatók)		X								
<b>Tehességondozás belső partnerekkel (főfolyamat)</b>										
Tehességazonosítás a gyakorlati képzőhelyen		X								
Tehességondozás a gyakorlati képzőhelyen		X								
Humán erőforrás fejlesztés (gyakorlatvezetők)		X								
<b>Tehességondozás külső partnerekkel (főfolyamat)</b>										
Partnerintézményekkel való együttműködés		X								
Szakértői tevékenység igénybevétele		X	X							
Kapcsolattartás tehetségfejlesztési szakértővel, Tehetségponttal		X								

A Kerekasztal keretei között, kísérleti jelleggel alkalmazott tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer működéséhez szükséges rendszerműködtetési eljárások **az adatgyűjtés, az adatértékelés és jelentéskészítés, az adatalemzés és beavatkozás, a rendszerfejlesztés és a rendszer felülvizsgálata**. A gyakorlati képzőhely ehhez adatbázist épít ki és adatokat fogad az elméleti képzőhelyektől.

Az **adatgyűjtés** során a kialakított adatszolgáltatási csatornákra építve a gyakorlati képzőhely az alábbi feladatokat, tevékenységeket végzi. A tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszerben meghatározott mérési pontok szerint a gyakorlati képzőhely saját méréseiből származó aktuális mérési eredményeket **összegyűjti**. A minőségbiztosítási vezető az adatok helyességét, valódiságát megvizsgálja és értékeli. Az adatvizsgálat és az értékelés eredményét az adatbázisba rögzíti.

Az **adatértékelés és jelentéskészítés** során a minőségbiztosítási vezető előkészíti a tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszerre vonatkozó beavatkozások végrehajtását. Az alábbi tevékenységeket irányítja: adatok, mérési eredmények feldolgozása, mérési eredmények elemzése, értékelése, következtetések levonása, tendenciák kimutatása; visszajelzés a gyakorlati képzőhely vezetése számára.

**Adatelemzés és beavatkozás** során a gyakorlati képzőhely biztosítja, hogy a célok és a kapcsolódó indikátorok, valamint az indikátorok alapjául szolgáló mérési eredmények összhangban legyenek. Az elvégzendő feladatok, tevékenységek a következők: mérési eredmények elemzése, beavatkozások tervezése, beavatkozások végrehajtása.

A tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer dokumentációjában meghatározott jellemzők, előírások, szabályok alapján történő működés biztosítását a **felülvizsgálat** teremti meg, mely a következő tevékenységeket foglalja magában: felülvizsgálati terv készítése, a felülvizsgálat lefolytatása, audit jelentés elkészítése.

A tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer eredményes irányítási eszközként való működtetése érdekében szükséges annak **rendszeres fejlesztése**. A fejlesztés során meg kell vizsgálni a módosítási lehetőségeket, értékelni kell a működtetés hatásait, valamint a meglévő dokumentáció frissítésével és a szükséges oktatásokkal módosítani kell a tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer jellemzőit, hogy funkcióját jól ellássa és fenntartható legyen.



## 5. ÖSSZEFOGLALÁS

A tananyag célja a jó gyakorlatok közreadásával hozzájárulni a társadalmi megújuláshoz, a munkaerő piachoz való jobb alkalmazkodáshoz, ezáltal a gazdasági fejlődéshez. A cél a szakképzés területén a gyakorlati képzés javításával és vele párhuzamosan a tehetséggondozással valósul meg. A szakkönyv középpontjában a Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal által kidolgozott és a gyakorlati képzésben alkalmazható **Tehetségfókuszú minőségbiztosítási keretrendszer** áll. A Keretrendszer kuriózuma, hogy az azonosított és szabályozott folyamatok közé beemeli a tehetséggondozás kérdését. A Kerekasztal miközben megosztja a jó gyakorlatát másokkal, annak alkalmazására ösztönöz.

Minden típusú gyakorlati képzőhely adaptálhatja a Keretrendszert szervezeti sajátosságainak és konkrét feladatainak megfelelően. Felhasználhatják a felsőoktatási szakképzés gyakorlólhelyei, a központi tanműhelyek, a tanulószereződésekkel folyó vállalati és az iskolai, gyakorlati oktatók által megvalósított gyakorlati képzések felelős vezetői. A Keretrendszer alkalmazása tehetségfókuszú alapokra helyezi a gyakorlati képzést, miközben minőségbiztosítási rendszer működtetésével javítja a gyakorlati képzés kimenetelét. Alkalmazásának várható eredménye, hogy a gyakorlati képzés működési mechanizmusa javul és a tehetséggondozás színvonala emelkedik.

A szakkönyv tartalmán végig érezhető, hogy az SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoztatási Központ szervezeti kultúráját a támogatott kreativitás és innováció jellemzi. Szellemiségében, napi tevékenységében a PDCA megközelítést alkalmazza, ennek

hatására folyamatosan változik, fejlődik. A jó gyakorlatok bemutatásakor nyomon követhető a szüntelen változás, tekintve, hogy a bevált jó gyakorlatára építi a következő megoldandó feladatának módszereit és eljárásait. Alaphelyzetben a napi munkájának kerete az aktuális oktatáspolitikai irányvonal és a társadalmi orientáció. Nevezetesen a minőség és a tehetségügy, amely területek a Szakképzés-fejlesztési stratégiában és a Nemzeti Tehetség Programban markánsan jelen vannak. A Központ mindkét területen jeleskedett már és figyelemre méltó eredményeket ért el.

A Központ által megszervezett Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal a holisztikus szemléletre alapozva, és arra az egyszerű tényre hagyatkozva, hogy mindkét terület ugyanazon napi tevékenységben egyszerre van jelen, a két területet szisztematikusan integrálta. Az így kialakított rendszer előnye, hogy egy irányító apparátussal és dokumentációval egyszerre szolgálja a gyakorlati képzés működési mechanizmusának javítását és a célirányos tehetséggondozást. A gyakorlati képzés azonosított és szabályozott folyamataiba beemeli a tehetség azonosításának és gondozásának folyamatait. Abból a meggyőződésből teszi mindezt, hogy a gyakorlati képzés folyamatában azonosítható a tehetségígéret, és ugyanott fejleszthető a jó adottságokkal, képességekkel rendelkező diák, vagy tehetséges gyerek.

A gyakorlati képzés és annak folyamatával azonos térben és időben megvalósuló tehetséggondozás szüntelen javulását a szabályozott változtatási eljárások szavatolják. A Kerekasztal a jobb kimenet érdekében a gyakorlati képzést és vele párhuzamosan megvalósuló tehetséggondozást a maga komplexitásában nézi. Ezért a gyakorlati képzésre ható, több szempontú tényezők tükrében értelmezi és irányítja azt. Kiegyensúlyozott fejlesztésre törekszik, amit a hatótényezők erőinek egyesítésével ér el.

A TEHETSÉG ÉS MINŐSÉG című fejezetben országos keretbe helyezzük az SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központ és a Dél-alföldi Kerekasztal jó gyakorlatait. Áttekintő képet adtunk a **Nemzeti Tehetség Program** és a **Szakképzés-fejlesztési stratégia** céljairól, főbb jellemzőiről. Ebben a keretben válik értelmezhetővé a jó gyakorlatok közreadásának, megismerésének és

alkalmazásának a jelentősége. Felértékelődik az egymástól tanulás szükségessége és lehetősége, tekintve, hogy a 21. század kihívásaira nincsenek kész válaszok. Mi magunk keressük azokat az utakat és módokat, amelyekkel kreatívan és eredményesen tudunk reagálni a folytonosan változó környezetre.

A **tehetséggel** kapcsolatos aktuális paradigmákat a közelmúltban napvilágot látott „Fogalomtár a Tehetségpontok számára” című dokumentum alapján értelmeztük. A **minőséghez** kötődő fogalmakat szakirodalmi feldolgozásra alapoztuk. Már az első fejezetben bemutatunk a tehetségfejlesztéssel kapcsolatos szervezeti hátteret, a regisztrált **Tehetségpontként** működő Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítványt. Az Alapítvány kitűnő referenciákkal rendelkezik, amely mutatja, hogy már bizonyította képességét és felkészültségét a tehetséggondozással kapcsolatos feladatok megvalósításában. Áttekintő képet adtunk tehetséggondozó szakmai tevékenységéről és együttműködő partneréről, az SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központról. A Tehetségpont céljainak megvalósítását a Központ európai képzői kultúrával, felhalmozódott, professzionális elméleti és gyakorlati tudásával, számottevő képzői tapasztalatával segíti.

A Tehetségpont működésével párhuzamosan a Központ **Minőségfejlesztő csoportjának munkájáról** kapott képet az Olvasó. Az Olvasó számára ekkorra kristályosodik ki, hogy a Tehetségpont és a Minőségfejlesztő csoport szakmai tudásának egyesítésével és együttműködésével, a Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal koordinálásával született meg könyvünk fő témája, az utolsó fejezetben leírt Tehetségfókuszú minőségbiztosítási keretrendszer.

A „Jó gyakorlatok a szakképzésfejlesztésben” című fejezetben a Központ kilép saját kereteiből és a szakképzés szereplőinek potenciálját, „intézményesíti”. Megalakítja a Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztalt. Először laza, majd szorosabb kötelékbe egyesíti a szakképzési folyamat érintettjeit, a fenntartók, az oktatási intézmények, a gyakorlóléhelyek, az iparkamarák, a munkaerő piac képviselőit és egyéb szereplőket. A fejezetben immár a Kerekasztal három jó gyakorlatát adtuk közre: a Kerekasztal és az abból kinövő Dél-alföldi

Szakképzési Egyesület küldetését és működését, valamint a Kerekasztal több szempontot integráló programkészítési gyakorlatát. A „Komplex tehetségfejlesztő program készítése” alfejezet azt mutatta meg, hogyan lehet több szereplő elképzelését a tehetséggondozásról egy konkrét programba integrálni. Ezzel egy lehetséges példát adtunk a partneri együttműködéssel megvalósítható tehetséggondozásra.

Mindezt úgy tettük, hogy kidolgoztuk és közreadtuk azt a forgatókönyvet, amely segítségével a szakképzésben résztvevők közösen alakíthatnak ki tehetségazonosítást és tehetséggondozást támogató programot. A fejlesztés így nem lokalizálódik egy adott részterületre, hanem az értékképző lánc teljes folyamatában megvalósul a fejlesztés. Innen ered a program címében megjelenő komplex kifejezés. A forgatókönyvet tartalmi hangsúlyeltolódással haszonnal forgathatják a szakképzésben érintettek, a fenntartók, az oktatási intézmények, a gyakorlóléhelyek, az iparkamarák, a munkaerő piac képviselői és egyéb szereplők.

„A tehetségfókuszú minőségbiztosítási rendszer a gyakorlati képzésben” című fejezetben a Központ által irányított gyakorlati képzés minőségirányítási rendszerét, mint jó gyakorlatot követhet-e nyomon az Olvasó. Majd tovább árnyalódott a kép. A Központ jó gyakorlatát meghaladva a Tehetségfókuszú minőségbiztosítási keretrendszer jellemzőit, azonosított és szabályozott folyamatait, valamint rendszerműködtetési eljárásait írtuk le. Ezzel beteljesült az előrevetített kép, a Kerekasztal a tehetségügyet és a minőségügyet egyesítette. A minőségügyi elveket, módszereket és eljárásokat a tehetséggondozás szolgálatába állította. A szinergikus hatás érvényesülésével a végeredmény jobb lesz, javul a gyakorlati képzés minősége és annak folyamatában a tehetséghasznosulás.

Összefoglalva, a tananyagban két, egymással összefüggésben álló szervezet hat jó gyakorlata olvasható. Az SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központ megismert jó gyakorlatai: **Tehetségponttal való együttműködés, Minőségfejlesztő csoportjának gyakorlata és a gyakorlati képzés minőségirányítási rendszere.** A Központ kezdeményezésére létrehozott

Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal közzétett jó gyakorlata a Kerekasztal működése, majd az ebből kinövő Dél-alföldi Szakképzési Egyesület, mint az „intézményesített” együttműködés kerete, forogatókönyv komplex tehetségfejlesztő program kidolgozásához és a tehetségfókuszú minőségbiztosítási keretrendszer.

A Központ és a Kerekasztal a fent említett jó gyakorlatok bemutatásával járult hozzá a „TÁMOP-2.2.4-11/1 a Dél-alföldi Felnőttképzési-Szakképzési Tudástár és Tanácsadó Központ létrehozása” című projekt céljainak megvalósításához, a jó gyakorlatok, tapasztalatok megismeréséhez és terjesztéséhez, cseréléséhez a felnőttképzés és a szakképzés területén dolgozó, hazai és más EU-tagországbeli szakemberei között.



Tóth Károly, az SZTE JGYPK SZTTK programigazgatója előadást tart a vállalati gyakorlati képzés területéről. MTA SZAB Székház, Magyar Tudomány Ünnepe rendezvénysorozat. Szeged, 2011. november 21.



Csoportfoglalkozás.  
SZTE JGYPK SZTTK ifjúságsegítő hallgatók, 2007/2008-as tanévben

## 6. IRODALOMJEGYZÉK

- Bali Ferencné: Teljesítményfokozás a klaszter lehetőségeivel.  
In: Farkas Olga – Czédliné Bárkányi Éva (szerk.): Tudományos eredményeket felhasználó gazdaság és társadalom című konferencia programja és az előadások tartalmi összefoglalói. Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal, Szeged, 2011. 36–37.
- Bálint Julianna – Bodor Pál: Teljes körű minőségirányítás (Total Quality Management) In: Minőségfejlesztés a közoktatásban. Oktatási Minisztérium, Budapest, 1999. 38–42.
- Balogh László: Elméleti alapok a tehetséggondozó programokhoz.  
In: Tehetség, 2007. 1. 3–5.
- Balogh László – Mező Ferenc: Fogalomtár a Tehetségpontok számára (alapváltozat). Magyar Géniusz Integrált Tehetségsegítő Program – Országos Tehetségsegítő Hálózat kialakítása TÁMOP-3.4.4-A/08/1-2009-0001. 2010.
- Bardócz Tódor András: Minőségbiztosítási szabványok az oktatásban.  
In: Róth András – Jancsovics Imréné: VIII. Magyar Minőség Hét. Minőségbiztosítás az oktatásban című előadássorozat. Magyar Minőség Társaság, Budapest, 1999. 42–48.
- Báthory Zoltán – Falus Iván: Pedagógiai Lexikon. Keraban Kiadó, Budapest, 1997
- Bernáth Lajos: A Comenius program I. és II. intézményi modelljének értelmezése. 2001. Elhangzott: III. Országos Közoktatási Szakértői Konferencián. Debrecen, 2001. október 11–13.

- Csapó Benő (a): A tudás minősége. *Educatio*, 1999. 8. 3. sz. 473–487.
- Csapó Benő (b): Értékelés az iskolában és az oktatás minőségi fejlesztése. In: Szuromi Pálné (szerk.): *Az oktatás minősége*. Csongrád Megyei Pedagógiai és Közművelődési Kht. Szeged, 1999. 17–31.
- Dányi István – Kálmán Albert: Nemzeti Minőségösztönző Politika és Nemzeti Minőségfejlesztési program kidolgozása. *Minőség és Megbízhatóság*, 1999. 4. sz. 159–164.
- Döbör András: A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal a kutatási eredményeket integráló szakképzés szolgálatában. In: Farkas Olga – Czédliné Bárkányi Éva (szerk.): *Tudományos eredményeket felhasználó gazdaság és társadalom* című konferencia programja és az előadások tartalmi összefoglalói. Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal, Szeged, 2011. 18–20.
- Farkas Olga: *Pedagógiai alapú minőségfejlesztő programalkotás és kipróbálásának tapasztalatai közoktatási intézményekben*. PhD értekezés a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdasági- és Társadalomtudományi Kar, Szakképzés – pedagógiai PhD doktori programja keretében. Kézirat, Budapest, 2002
- Farkas Olga: Tehetség és mesterségbeli tudás néhány kérdése az általános iskolai rajz órákon. In: Duró Zsuzsa – Balogh Tibor (szerk.): *A tehetségorientált speciális képzésfejlesztés aktuális pedagógiai problémái*. Bába Kiadó, Szeged, 2004. 25–40.
- Farkas Olga: *A személyiségközpontú megközelítés alkalmazása a tehetséggondozásban*. Ezüstérmes, I. díjas pályamű. MTA Szegedi Területi Bizottsága, Neveléstudományi-Pszichológiai Szakbizottsága. Kézirat, Szeged, 2005
- Fizel Natasa: A tréningmódszer felhasználási lehetőségei az ember és társadalom műveltségterület oktatásában. In: Fizel Natasa (szerk.): *Neveléstudományi tanulmányok a Szegedi Tudományegyetem múltjáról és jelenéről*. Délvidék Kutató Központ, Szeged, 2013. 49–66.



- Halász Gábor: Minőség a közoktatásban – a közoktatás minősége.  
In: Minőségfejlesztés a közoktatásban. I. Országos Minőségfejlesztési Konferencia és Vásár 1999. Oktatási Minisztérium, Budapest, 1999. 22–33.
- Horváth Zsuzsanna: Egy fogalom karrierje. *Educatio*, 1999. 8. 3. sz. 424–428.
- Key Ellen: A gyermek évszázada. Pedagógiai források. Tan-könyvkiadó, Budapest, 1911, 1976
- Kondor István (szerk.): Mi micsoda minőségügyben? Korszerű minőségügyi fogalmak és betűszavak. Gépipari Tudományos Egyesület Ipari Minőségi Klub, Budapest, 1997
- M. Nádasi Mária: Adaptivitás az oktatásban. Comenius Bt., Pécs, 2001
- Molnár Pál: Az európai minőség jövőképe felé I. Minőség és Megbízhatóság, 2000. 3. sz. 116–122.
- Molnár Pál: Az európai minőség jövőképe felé II. Magyar Minőség. 2001. 10. 3. sz. 17–31.
- Molnárné Stadler Katalin – Králik Tibor (szerk.): Módszertani Kézikönyv az Egységes Szakképzési Minőségirányítási Keretrendszer bevezetéséhez. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2010
- Németh László: A minőség forradalma. 1933. In: Németh László: A minőség forradalma. Kisebbségben. I. Püski Kiadó, Budapest, 1992. 51–53.
- Oktatási Minisztérium: Tájékoztató az országos értékelési, ellenőrzési és minőségbiztosítási rendszer kiépítéséről. In: Minőségfejlesztés a közoktatásban. I. Országos Minőségfejlesztési Konferencia és Vásár 1999. Oktatási Minisztérium, Budapest, 1999. 5–12.
- Páskuné Kiss Judit: Az iskolán kívüli iskolarendszerű oktatás szerepe a tehetséggondozásban. In: Balogh László – Koncz István (szerk.): Kiterjesztett tehetséggondozás. Professzorok az Európai Magyarorszáért. Budapest, 2008. 97–116.

- Rogers, Carl R. – Freiberg, H. Jerome: A tanulás szabadsága. EDGE 2000 Kiadó – Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest, 2007
- Setényi János: A minőség kora. Bevezetés az iskolai minőségbiztosítás gyakorlatába. Raable, Budapest, 1999
- Sugár Karolina és mtsai: A minőség középpontba állítása. In: Minőségfejlesztés az oktatásban. Oktatási Minisztérium, Budapest, 1999. 34–37.
- Veczkó József: Gyermek- és ifjúságvédelem. Család és gyermekérdekek. APC Stúdió, Gyula, 2002 (A hivatkozásra vonatkozó szerzői megjegyzés: A népesség intelligenciaszintjének vizsgálati adatai Czeizel Endre – Batta András: A zenei tehetség gyökerei című könyv felhasználásával készültek.)
- <http://www.tetalap.hu/hirek/item/a-nemzeti-tehetseg-program-bemutatasa>
- <http://www.kepzesevolucioja.hu/index.php/minosegbiztositas/eredmenyek>
- <http://www.tehetsegpont.hu>
- <http://geniuszportal.hu/content/tehetseghidak>
- <http://www.tehetseghidak.hu>
- <http://www.tehetsegprogram.hu/rolunk>
- 126/2008. (XII. 4.) OGY határozat a Nemzeti Tehetség Program elfogadásáról, a Nemzeti Tehetség Program finanszírozásának elveiről, valamint a Nemzeti Tehetségügyi Koordinációs Fórum létrehozásának és működésének elveiről
- 1057/2005. (V. 31.) Kormányhatározat a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről

## 7. MELLÉKLETEK

### 7.1. Carl Rogers kérdései önmagához<sup>4</sup>

„Tudok-e segíteni a tanulóknak abban, hogy egységes – integrált – egységgé váljanak, hogy érzéseik áthassák gondolataikat, gondolataik áthassák az érzéseiket és azok kifejezését, vagyis, hogy teljes személyiséggé váljanak?”

„Tudok-e elég kreatív lenni ahhoz, hogy kapcsolatba hozzam őket olyan emberekkel, élményekkel, könyvekkel – mindenfajta erőforrással és eszközzel, amelyek serkentik a kíváncsiságukat és táplálják az érdeklődésüket?”

„Tudok-e segíteni a fiataloknak abban, hogy megőrizzék egyik legértékesebb tulajdonságukat – tágra nyílt szemű, állhatatos, vezérlő kíváncsiságukat önmagukkal és a körülvevő világgal szemben?”

„Meg tudom-e engedni magamnak, hogy valódi személyként viszonyuljak ezekhez a fiatalokhoz, és vállaljam annak kockázatát, hogy nyílt, kifejező, kölcsönös kapcsolatot építsek ki velük, amelyben mindketten tudunk tanulni?”

„Merek-e önmagam lenni egy intenzív csoportos kapcsolatban ezekkel a fiatalokkal?”

„El tudom-e fogadni és tudom-e gondozni sokszor furcsa és tökéletlen gondolataikat, heves kitöréseiket és kifejezéseiket, amelyek a kreatív tanulás és cselekvés előfutárai? El tudom-e fogadni azokat

---

<sup>4</sup> Forrás: ROGERS, C. R.: QUESTIONS I WOULD ASK IF I WERE A TEACHER. EDUCATION, 1974. 134–139.

a gyakran tőlem eltérő és szokatlan személyiségeket, amelyek ezeket a gondolatokat produkálják?”

„Ha valamilyen csoda folytán igennel tudnék válaszolni az elébb feltett kérdések legtöbbszörére, akkor azt hiszem, az igazi tanulás serkentője lehetnék. Segíteni tudnék abban, hogy felszínre kerüljenek azok a hatalmas lehetőségek, amelyek a fiatal emberekben lakoznak.”

## 7.2. Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítvány<sup>5</sup>

A Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítvány kuratórium tagjai és a szakértők több évtizedes pedagógiai szakmai tapasztalattal rendelkeznek, mivel a **megyei pedagógiai szakmai szolgáltató és szakszolgálat munkatársai voltak.**

### Az alapítvány célja

A közoktatás hatékonyságát segítő területi együttműködés támogatása, korszerű pedagógiai módszerek elterjesztése, az interkulturális és az egészséges életmódra nevelés fejlesztése, a pedagógusképzés megújítása, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű, kiemelkedően tehetséges tanulók támogatása, esélyegyenlőség elősegítése.

### Néhány kiemelt terület:

- A környezeti kultúra és az egészséges életmód iránti igény kialakításának és elterjesztésének támogatása;
- egészségnevelés, környezetvédelem és sport területen programok szervezése;
- aktív állampolgárrá nevelés ösztönzése;
- a kompetencia alapú oktatás és a korszerű pedagógiai módszerek elterjesztésének segítése a közoktatásban;
- az interkulturális nevelés fejlesztése, a nemzetiségi és migráns tanulók és felnőttek beilleszkedésének támogatása;

---

<sup>5</sup> A Dél-alföldi Pedagógiai Modernizációs Alapítvány leírásának forrása: <http://www.damoa.extra.hu>

- a pedagógusképzés megújítása, az oktatásban dolgozók továbbképzése, átképzése;
- a kiemelkedően tehetségeseket támogató fejlesztő és tehetség-gondozó programok elterjesztése;
- a hátrányos helyzetű, különösen a roma származású tanulók szegregációja elleni küzdelem, integrált oktatásuk, személyiség-fejlesztésük támogatása, tanulási, érvényesülési lehetőségeik bővítése;
- a sajátos nevelési igényű tanulók integrációjának támogatása, személyiség-fejlesztésük, tanulási érvényesülési lehetőségeik bővítése;
- életpálya építés, pályaválasztás, pályaaorientációs tevékenység segítése a munkaerő-piacon való hatékony megjelenés érdekében.

### **Pedagógus továbbképzések**

Kompetencia alapú oktatás (7 terület), óvoda-iskola átmenet, nem szakrendszerű oktatás, nyelv- és beszédfejlesztő, szövegértő olvasás fejlesztése, kooperatív módszertanra épülő együttműködés, hatékony tanulásszervezés, projekt módszer, epochális oktatás, tanórai differenciálás.

### **Szaktanácsadás és szakértői tevékenységek**

Mentortanácsadás, tanulmányi versenyek támogatása, komplex szakértői és folyamat tanácsadói, közoktatási szakértői tevékenységek. „Calderoni elektronikus keretrend-szer létrehozása, működtetése” projekt keretében horizontális és esély-egyenlőségi terv készítése. Szakértők távoktatására alkalmas portál és e-learning felületen alkalmazható ÚMFT szakértőképzési tananyag készítése. „Elekttronikus mintavételi keretrendszer kifejlesztése és megvalósítása a demokratikus állampolgárságra képzés és a társadalmi- gazdasági eredményesség közötti szakképzésbeli összefüggés vizsgálatában” című projekt keretében fejlesztő program kidolgozása, képzők képzése és a célcsoport képzése, tesztelés, összefoglaló tanulmányhoz résztanulmány készítése.

## **Interkulturális pilot program**

„A külföldi állampolgár gyermekek, tanulók iskolai nevelése-oktatása” című projekt megszervezése interkulturális pilot program menedzselése. „Biztonságos Iskoláért” projekt megvalósítását támogató tevékenységek. „A cigány tanulók beillesztése, magatartása és az iskolához való hozzáállás” és a „A kompetencia alapú programcsomagok adaptációs lehetőségei az integrációs feladatokat vállaló közoktatási intézmények nevelési-oktatási gyakorlatában” előadások megtartása.

„Alternatív vitarendezés és resztoratív technikák bevezetése a szakképző intézményekbe” projekt megvalósításának támogatása, szakértők részvétele a képzéseken (tanácsadó, mediátor, teljes körű közvetítői tevékenységre, multiplikátor tanár). „Biztonságos és egészségtudatos iskola” projekt megvalósítása a dél-alföldi régióban.

## **Mérés-értékelés**

Az iskola képességfejlesztő hatásának értékelése, az iskola és a család hatása a képességfejlődésre, önszabályozó tanulás, az íráskészség fejlődése témákban szakmai napok, mini-tréningek, szakmai műhelyek.

## **7.3. A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal kiemelt tanácskozásai**

A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal innovatív megoldásai. Magyar Tudomány Ünnepe, MTA Szegedi Akadémiai Bizottsága. SZAB Székház, Szeged, 2012. november 15.

Munkaerő sikeresség és aktív állampolgárság. Kutatások a megelőzés központú munkavédelem területén. Central and Eastern European Citizens Network, Állampolgári Részvétel Hete. MTA Szegedi Akadémiai Bizottsága. SZAB Székház, Szeged, 2012. szeptember 26.

Tudományos eredményeket felhasználó gazdaság és társadalom. Magyar Tudomány Ünnepe, MTA Szegedi Akadémiai Bizottsága. SZAB Székház, Szeged, 2011. november 21.

Állampolgári vélemények a szakképzésről egy kutatás tükrében. Central and Eastern European Citizens Network, Állampolgári Részvétel Hete. MTA Szegedi Akadémiai Bizottsága. SZAB Székház, Szeged, 2011. szeptember 21.

Biztonság, egészség értékorientációs fórum. Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal, SZTE Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központ. Szeged, 2011. szeptember 12.

A biztonság és egészség, mint érték a munkavédelemben. SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központ, Szeged, 2011. december 2.

Szakképzés és tehetség gondozás, műhelybeszélgetés. Szegedi Ipari, Szolgáltató Szakképző és Általános Iskola. Szeged, 2011. november 10.

A térségi szakképzés jó gyakorlatai és problémái II. A pályaaorientáció paradigmaváltása, tehetségmentesítés. Kecskeméti TISZK, Kecskemét, 2011. június 9.

A térségi szakképzés jó gyakorlatai és problémái I. Működőképes TISZK modell a jelenlegi gazdasági és pedagógiai környezetben. Hódmezővásárhelyi Integrált Szakképző Központ Szakiskola és Szakközépiskola Corvin Mátyás Tagintézménye. Hódmezővásárhely, 2011. május 30.

A gyakorlatorientált, munkaerő piaci központú szakképzés és a gyakorlati oktatók felkészülése, felkészítése. SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központ, Szeged, 2011. április 18.

A szakértelem, a szakmaiság, a szakemberképzés jelentősége a gyakorlati vállalati képzésben. Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, Szeged, 2011. március 16.

Alakuló ülés, SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központ, Szeged, 2010. december 13.

## 7.4. MTA Szegedi Akadémiai Bizottság Állampolgári Kompetencia Munkabizottság

A **munkabizottság célja**, hogy a tudományos kutatás eszközeivel és lehetőségeivel a társadalmi demokratizálódási folyamatokat ösztönözze. A kutatóközösség különböző tudományterületek művelőiből alakult. A munkabizottság a kutatási eredmények publikálásával, megvitatásával és felhasználásával az Európai Unió keretek között értelmezhető aktív állampolgárság kialakulásához járul hozzá. A kutatóközösség 2007. november 14-én alakult.

## Tevékenységek

- Kutatások szervezése és lebonyolítása az aktív állampolgárságtémában;
- kutatási eredményekről konferencia előadások tartása rangos szakmai fórumokon;
- kutatási eredmények integrálása felsőfokú szakképzések, alapképzések, mesterképzések és szakirányú továbbképzések képzési programjaiba;
- az állampolgári kompetenciák fejlesztését célzó projektek kidolgozása és megvalósítása, közreműködés projektfeladatok megoldásában;
- rendezvények szervezése, kiemelten a Central and Eastern European Citizens Network, Az Állampolgári Részvétel Hete nemzetközi eseményeihez kapcsolódó eseményeket:

Az állampolgári kompetencia egyes összetevőinek és a közösségi tevékenységformák jellemzőinek vizsgálata 7. és 11. évfolyamos hallgatók körében. PhD értekezés bemutatása. SZAB Székház, Szeged, 2013. szeptember utolsó hete (szervezés alatt).

Munkaerő piaci sikeresség és aktív állampolgárság. Kutatások a megelőzés központú munkavédelem területén. SZAB Székház, Szeged, 2012. szeptember 26.

Állampolgári vélemények a szakképzésről egy kutatás tükrében. Szakmai konzultáció. SZAB Székház, Szeged, 2011. szeptember 21.

Demokratikus állampolgárságra nevelés. Könyvbemutató. SZAB Székház, Szeged, 2010. szeptember 27.

Demokratikus értékek a mindennapokban. Workshop. SZAB Székház, Szeged, 2009. szeptember 22.

Kutatók az aktív állampolgárságért. Kerekasztal beszélgetés. SZAB Székház, Szeged, 2008. szeptember 25.

Demokratikus állampolgárságra nevelés. Társadalmi célú előadás és vita. SZTE JGYPK Díszterem, 2007. szeptember 26.

**Komplex kérdések megoldásakor a kutatóközösség tagjai által képviselt tudományágak:** állam- és jogtudományok, irodalomtudományok, közgazdaságtudományok, matematika- és számítástudományok, nevelés- és sporttudományok, politikatudományok, pszichológiai tudományok, szociológiai tudományok és történelemtudományok.



## 7.5. A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal néhány sikeres rendezvénye



A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal innovatív megoldásai.  
Magyar Tudomány Ünnepe, MTA Szegedi Akadémiai Bizottsága.  
SZAB Székház, Szeged, 2012. november 15.



Munkaerő sikeresség és aktív állampolgárság.  
Kutatások a megelőzés központú munkavédelem területén.  
Central and Eastern European Citizens Network, Állampolgári Részvétel Hete.  
MTA Szegedi Akadémiai Bizottsága. SZAB Székház, Szeged, 2012. szeptember 26.



Tudományos eredményeket felhasználó gazdaság és társadalom.  
Magyar Tudomány Ünnepe, MTA Szegedi Akadémiai Bizottsága.  
SZAB Székház, Szeged, 2011. november 21.



Állampolgári vélemények a szakképzésről egy kutatás tükrében.  
Central and Eastern European Citizens Network, Állampolgári Részvétel Hete.  
MTA Szegedi Akadémiai Bizottsága. SZAB Székház, Szeged, 2011. szeptember 21.



Biztonság, egészség értékorientációs fórum.  
Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal, SZTE Szakképzési,  
Továbbképzési és Távoktatási Központ.  
Szeged, 2011. szeptember 12.



Tananyagtesztelés.  
SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távoktatási Központ.  
Szeged, 2008. május 5.

## **7.6. A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal projektekben való eredményes együttműködése**

**A Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal céljainak megvalósulását a következő projektek eredményei támogatták:**

TÁMOP-2.2.4-11/1 a Dél-alföldi Felnőttképzési-Szakképzési Tudástár és Tanácsadó Központ létrehozása, 2013

TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1-2011-0013 Kompetenciaprofilok kidolgozása és alkalmazása a képzések fejlesztésében, 2012

TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1-2011-0013 Kimenet orientált készségfejlesztés a Dél-alföldi Régió szolgáltató egyetemén, 2012

NCA CIV-11-D Civil szervezetek kapacitás fejlesztésének, képzésének támogatása. Minőségmenedzsment a civil szervezetekben – képzők képzése: tréning szervezése és lebonyolítása, 2011

NCA-CIV-11-0083 Dél-alföldi Szakképzési Kerekasztal. A biztonság, az egészség, mint érték. A szakképzésben, a szakképzésfejlesztésben érdekelték szemléletváltozásának ösztönzése, 2011

TÁMOP-2.2.3-09/1-2009-0017 Iránytű a jövő szakemberének – A Kecskeméti TISZK szak- és felnőttképzésének fejlesztése a munkaerő piaci alkalmazkodás elősegítésére, 2009

TIOP-3.1.1-09/1-2009-0019 Keresetvezérelt szakképzés megteremtése a Kecskeméti TISZK munkaerő piaci igények alapján történő infrastrukturális fejlesztésével, 2009

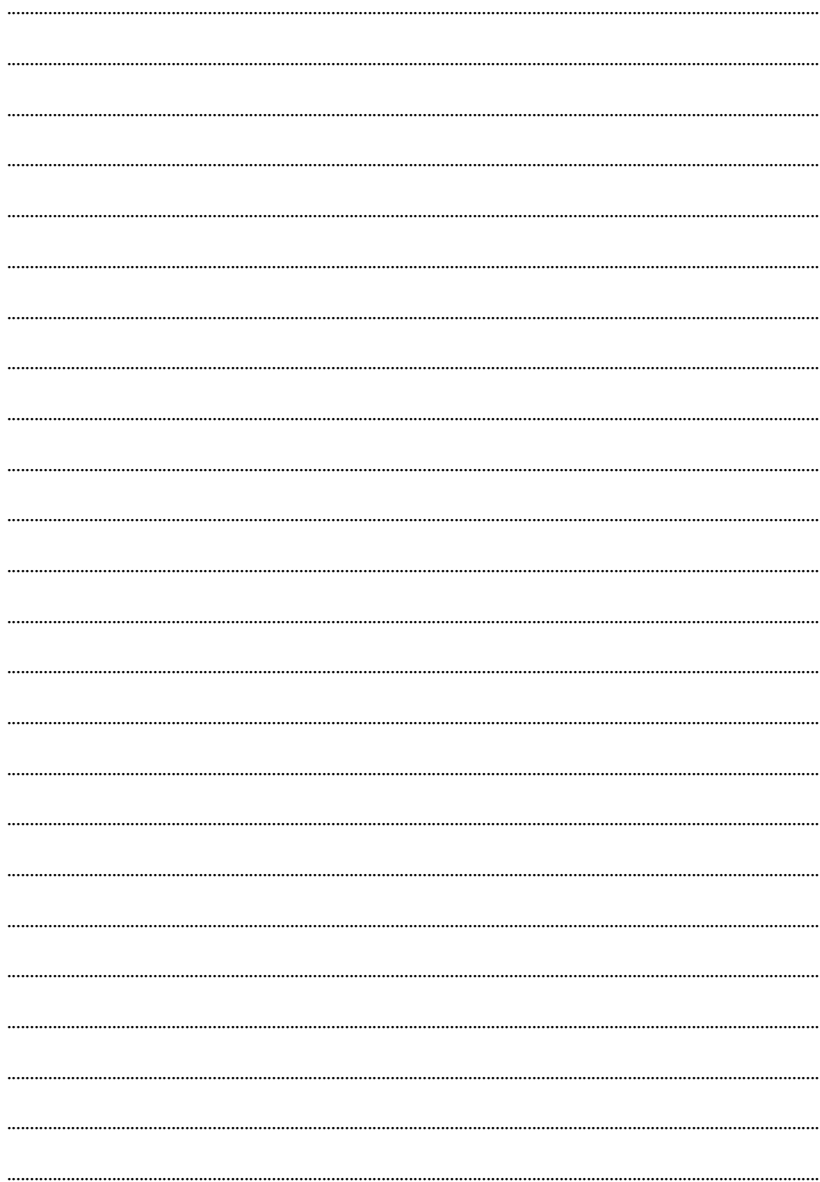
Társadalmi és állampolgári nevelés-oktatás a szakiskolákban, OFI, 2009

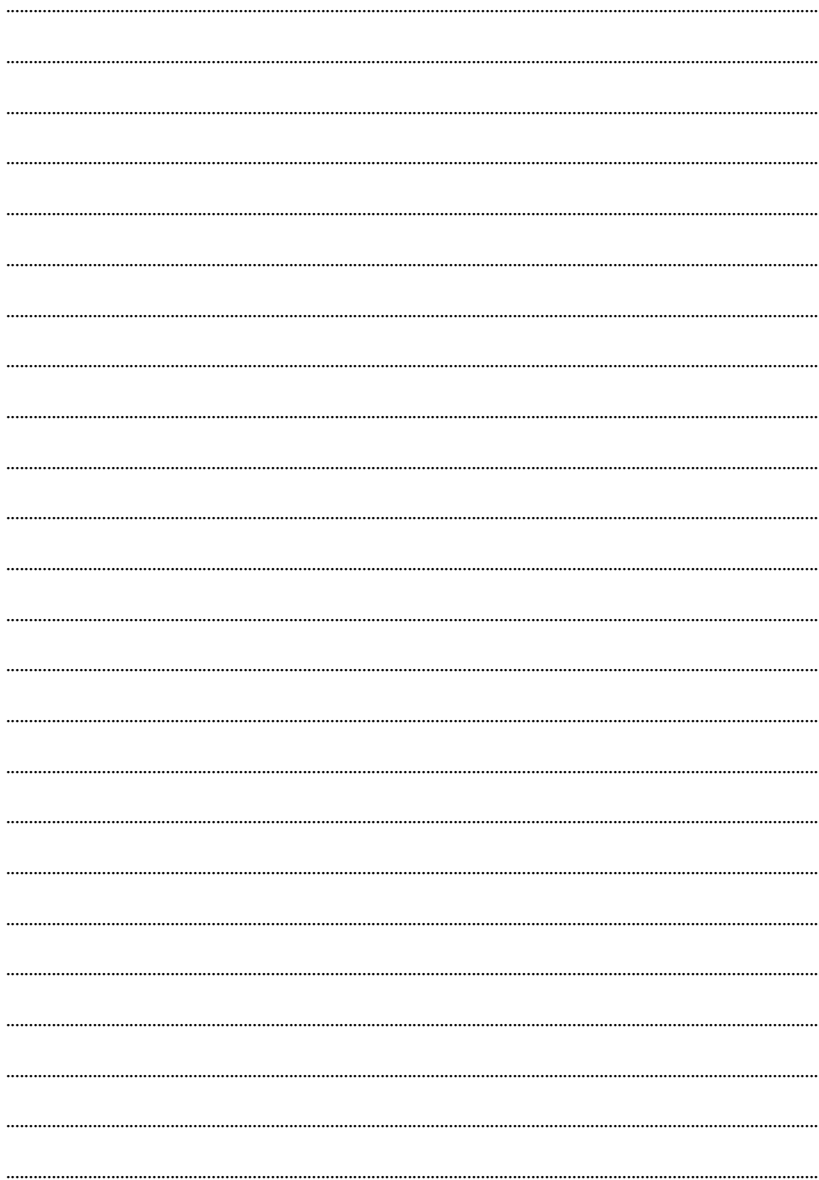
Az „Elektronikus mintavételi keretrendszer kifejlesztése és megvalósítása a demokratikus állampolgárságra képzés és a társadalmi-gazdasági eredményesség közötti szakképzésbeli összefüggés vizsgálatában”, OFI, 2008

HEFOP-3.3.1-P-2004-06-0054/1.0, 2004–2006. Dél-alföldi felsőoktatási intézmények benchmarking alapú minőségértékelési rendszerének kialakítása

# Jegyzetek

A series of 25 horizontal dotted lines for taking notes.





Felelős kiadó:  
Szabó Ferenc  
Nyomta:  
Generál Nyomda Kft.  
6728 Szeged, Kollégiumi út 11/H  
Fax: +36 62 445 003  
E-mail: [info@generalnyomda.hu](mailto:info@generalnyomda.hu)  
Felelős vezető:  
Hunya Ágnes ügyvezető  
Megjelent 200 példányban