

A munka alapú tanulás minőségbiztosítása a tanulási eredmény alapon szervezett szakmai gyakorlatokkal

2016. november 22. 10.00-16.00

Tempus Közalapítvány

A műhelymunka eredményeinek összefoglalója

Farkas Éva – Bogdány Zoltán

A Tempus Közalapítvány 2016. november 22-én egynapos műhelymunkát szervezett a szakképzés képzési kínálatának és a munkaerő-piaci igények jobb összehangolásának témájában. A kezdeményezés példaértékű abból a szempontból, hogy sikerült egy asztalhoz ültetni a szakképzés fejlesztésében és működtetésében érdekelt feleket, így a műhelymunka a munkáltatók, képző intézmények, kamarák és szakpolitikai döntéselőkészítők bevonásával teremtett lehetőséget egy közvetlen, többoldalú párbeszédre arról, hogy a duális képzések szervezésekor hogyan segíthetik a tanulási eredmények a képzési kínálat és a munkaerő-piaci igények összehangolását. A műhelymunka minden várakozásunkat felülmúlta, igazi beszélgetések, valós javaslatok születtek, elindult a kommunikáció a különböző szereplők között. A műhelymunka során teljesen világossá vált, hogy minden szereplő a saját helyzetéből/szerepéből/pozíciójából adódóan igyekszik a legeredményesebb munkát végezni, ugyanakkor az általa végzett munka egyrésztől nem válik láthatóvá a többi szereplő számára, másrésztől pedig sokszor a saját szerepükből feltételezzük, prejudikáljuk hogy mit tud, mit gondol, miről hogyan gondolkodik, és mit tesz vagy mit nem tesz a másik szereplő. Nem ismerjük eléggé a partnereink velünk szembeni elvárásait. Ennek tisztázására is kiváló alkalmat teremtett a műhely, és bebizonyította, hogy folyamatos kommunikációval nagyon sok félreértés elkerülhető vagy gyorsan orvosolható, és megmutatta, hogy két fél között a legrövidebb út: a kommunikáció.

A műhelymunka előzményei

A tanulási eredmények (learning outcomes) tudás, képesség, kompetencia kontextusában meghatározott kijelentések arra vonatkozóan, hogy az egyén mit tud, mit ért, és mire képes, miután lezárt egy tanulási folyamatot, függetlenül attól, hogy hol, hogyan, mikor szerezte meg ezeket a kompetenciákat. Ebben az értelemben nem az oktatási, tanítási folyamat és annak a szabályozása a lényeges, hanem a tanulási folyamat és a tanulás eredménye, azaz, hogy egy tanulónak a tanulási folyamat végére mit kell tudnia, átlátnia, megcsinálnia, alkalmaznia, és annak a bizonyítása, hogy az adott tanulási eredményeket valóban birtokolja-e.

A tanulási eredmények megközelítés az elmúlt évek legnagyobb hatású fejlesztő eszközévé és az európai oktatási reform legfontosabb elemévé vált, melynek célja a tanulói/tanári/munkavállalói mobilitás és a tanulás szélesebb körű értelmezésének, elismerésének támogatása.

A szakképzésben tanulók mobilitásában már számos szakképző intézmény alkalmazza a tanulási eredmény alapú megközelítést a munkaprogramok kidolgozásában és a külföldön teljesített szakmai gyakorlat értékelési kritériumainak meghatározásában, elősegítve ezzel a mobilitási program alatt megszerzett tanulási eredmények hazai képzési folyamatba történő beszámíthatóságát, elismertethetőségét. A mobilitási programjaikat tanulási eredmény alapon megvalósító szakképző intézmények visszajelzései alapján, a tanulási eredmények alkalmazása

- ✓ átgondoltabbá, strukturáltabbá teszi a mobilitás megtervezését és kivitelezését (a mobilitás céljának meghatározását, a munkaprogram kidolgozását, a fogadó partnerrel történő egyeztetést),
- ✓ következetesebbé teszi a partnerintézmények egymással szembeni elvárásainak meghatározását,
- ✓ objektívabb értékelést tesz lehetővé, mert könnyebb az értékelési kritériumok kialakítása,
- ✓ támogatja a hatékonyabb és változatosabb értékelési formák megvalósítását,
- ✓ könnyebbé teszi az egyéni fejlődési út végiggondolását, bemutatását és dokumentálását
- ✓ egyértelműbbé teszi a mobilitás helyét, célját és várt eredményeit a projekten belül, kapcsolódását a projekt keretében megvalósított többi tevékenységhez, mobilitáshoz, illeszkedését az iskola szakmai fejlesztési céljaihoz.

A műhelymunka résztvevői és tartalmi elemei

A műhelymunka előkészítését megalapozó kutatás¹ eredményei azt mutatják, hogy **a tanulási eredmény alapú gondolkodásmód egyelőre még nem vagy csak esetlegesen jelenik meg a hazai szakképzési gyakorlatban**. A mobilitási programok során alkalmazott jó gyakorlatok még nem transzferálódnak a mindennapi gyakorlatban. Ez nem meglepő, mivel a tanulási eredmény alapú gondolkodás egyfajta kultúraváltást jelent a tanulásról és az oktatásról való gondolkodásban. Hosszútávú stratégiát vetít előre, amelynek formáló hatással kell lennie a nemzeti képesítési rendszerre, a tantervekre, a képzési programokra, a tanítási módszerekre, az értékelési mechanizmusokra.

A műhelymunka azt a célt tűzte ki, hogy előmozdítsa ezt a folyamatot és a szakképzés különböző szereplőit közös gondolkodásra készítse annak érdekében, hogy javaslatokat fogalmazzanak meg arra vonatkozóan, **hogyan lehetne a tanulási eredmény alapú gondolkodást beépíteni a hazai szakképzési gyakorlatba és ezzel előmozdítani a szakképzés minőségi fejlesztését**.

A műhelymunkán 26 fő vett részt, 11 fő szakképző intézményt, 8 fő gyakorlati képzést folytató vállalatot képviselt, 4 fő a kereskedelmi és iparkamara, 2 fő kormányhivatal és 1 fő a Nemzetgazdasági Minisztérium részéről volt jelen, így a három oldal képvisellete kiegyensúlyozottnak mondható.

A műhelymunka tematikailag két nagy egységre tagolódott. A délelőtti folyamán 6 csoportban dolgoztak a résztvevők, egy-egy asztalnál az azonos szereplők/szektorok képviselői ültek/dolgoztak együtt (2 asztalnál a szakképző intézmények, 2 asztalnál a vállalatok, 1-1 asztalnál pedig a kamarák és a szakpolitikai döntéselőkészítők képviselői ültek).

¹ A kutatást a Tempus Közalapítvány indította el annak vizsgálatára, hogy azok a szakképző intézmények, amelyek mobilitási gyakorlatukban már eredményesen alkalmazzák a tanulási eredmény alapú gondolkodást, átültetik-e ezt a szemléletet/gyakorlatot a hazai szakmai gyakorlat szervezésébe és megvalósításába? A 2016 őszén lefolytatott, elsődlegesen interjú módszerre épülő kutatásban 7 szakképző iskola, 8 gyakorlati képzést szervező munkahely és 4 helyi kamara képviselője vett részt. A kutatás eredményeit összefoglaló tanulmány elérhető a Tempus Közalapítvány honlapján: <http://www.tka.hu/docs/palyazatok/a-munka-alapu-tanulas-minosegbiztositasa-tanulasi-eredmeny-alapon-szervezett-szakmai-gyakorlatokkal.pdf>

Arra kértük a résztvevőket, hogy **az egy asztalnál ülő csoportok gyűjtsék össze, milyen tényezők biztosítják a szakképzés gyakorlati képzési részének minőségét és ehhez mit tudnak biztosítani az egyes szereplők?** A gyakorlati képzés minőségét befolyásoló tényezők számbavétele után a csoportoknak azt kellett végig gondolniuk, hogy ezen minőségi tényezők biztosításához kitől és milyen segítségre lenne szükségük! A flipchartok körbe forogtak az asztaloknál, az egyik szereplő által megfogalmazott elvárásokra a másik szereplő (asztal) megoldási javaslatokat fogalmazott meg. Így mindenki megismerte a többi szektor vele szembeni elvárásait és javaslatait².

A szakképzés minőségét meghatározó tényezők

A szakképzés minőségét meghatározó tényezők az egyes szektorok képviselőinek véleménye szerint

Szakképző intézmény (iskola) által meghatározott tényezők	Gyakorlati képzőhely (gazdálkodó szervezet) által meghatározott tényezők	Szakpolitikai döntéshozók (NGM, kamara, kormányhivatal) által meghatározott tényezők
Minőségi, a korszerű szakképzés kritériumának megfelelő gyakorlati helyek	Versenyképes, attraktív képző hely	Megfelelő számú és minőségű gyakorlati képzőhely
A vállalati gyakorlati helyen megfelelő szakképzettséggel és pedagógiai felkészültséggel rendelkező mentor	Felkészült (szakmailag, módszertanilag) tanári gárda	Felkészült gyakorlati oktatók
A tanuló érdekeltté tétele a tanulószerveződés megkötésében	Hatékony pályaorientáció Tudatos pályaválasztás (tanulók és szülők tájékozottságának növelése, együttműködés elnyerése)	Hatékony pályaorientáció
Iskolai tanműhelyek fejlesztése. Valós termelési és értékesítési feltételek megteremtése az iskolai műhelyekben		
ECVET/tanulási eredmények átláthatósága hazai és nemzetközi szinten		
A szakképzés tartalmi követelményeit szabályozó dokumentumok (SZVK, kerettanterv) és a gyakorlati képzés dokumentumainak (tanuló szerződés, együttműködési megállapodás, foglalkoztatási	Szoros együttműködés az iskola és a gyakorlati képzőhely között Az iskola egyértelmű követelményeket, elvárásokat fogalmazzon meg a gyakorlati képzőhely és a tanuló felé és ezekről	Kapcsolattartás a különböző szereplők között, a tanulói előrehaladás nyomon követése, kapcsolattartás az iskola és a gyakorlati képzőhely között

² A műhelymunka során az egyes szereplők által megfogalmazott tényezőket, elvárásokat, javaslatokat – eredeti formában, változtatás nélkül – az összefoglaló végén található táblázat tartalmazza.

Javaslatok a szakképzés gyakorlati képzési részének minőségi fejlesztésére

A megoldási javaslatok között is nagyon hasonló megközelítésű elképzelések születtek. Minden szektor megfogalmazta az alábbi javaslatokat:

Kommunikáció

- Folyamatos párbeszéd, egyeztetés az iskola, a kamara, és a gyakorlati képzőhely között. Az iskolának és a gyakorlati képzőhelynek szüksége lenne rá, hogy a kamarán belül legyen egy „biztos pont” (infopont, helpdesk), felelős személy, akihez fordulhatnak a gyakorlati képzéssel, tanulószervezővel kapcsolatos kérdéseikkel. A kamara jobban támogassa (információval, tanácsadással) a gyakorlati képzőhelyeket. Minden gazdasági szereplő versenyképes, attraktív képző helyé szeretne válni, ezért van szükség a támogatásra, a segítségre (iskolától, kamarától), főleg a kisebb cégeknek. A vidéken lévő cégeknek egyébként is nehéz bekapcsolódni a duális képzésbe, ha nincs szakképző intézmény a környéken, amely adott szakmában képzést folytat. Legyenek digitális megoldások, applikációk, hogy a gyakornokok fogadása menedzselhető legyen kisebb cégek részére is. Legyen lehetőség interneten keresztül az iskola, kamara közvetlen, online elérésére. A kamara nyisson kommunikációs csatornát a szülő – tanuló – iskola – gyakorlati képzőhely között. A gyakorlati képzőhelynek igénye van rá, hogy az iskola menjen el a gyakorlati képzőhöz és ismertesse a követelményeket, az elvárásokat, esetleg közösen alakítsák ki a gyakorlati képzés tartalmát, formáját stb.
- A folyamatos jogszabályváltozások nagyon megnehezítik a munkát, szükség lenne folyamatos fórumokra, tematikus workshopokra, ahol a szereplők találkozhatnak, szervezett és széleskörű tájékoztatást és választ kapnak az aktuálisan felmerülő kérdéseikre. A kamara biztosítson fórumot arra, hogy a változások követhetőek legyenek és segítse a jogszabályi követelmények megértését és alkalmazását, ezzel csökkenthetőek a félreértések, konfliktusok.
- Jogszabály módosítás előtt legyenek szakmai fórumok, a döntések előkészítésébe vonják meg a szakképző intézmények és a gyakorlati képzést biztosító gazdálkodó szervezetek képviselőit is.

Rendszerszintű fejlesztések

- Rendkívül nagy szükség van a hatékony és korai pályaeorientációra, már az általános iskolában. Meg kell ismertetni a szakmákat, a lehetséges életpályákat, több és megfelelő információt kell nyújtani a tanulóknak és a szülőknek a pályaválasztással kapcsolatosan, hogy megalapozottabb pályaválasztási döntést hozzanak. Jobb képességekkel rendelkező és motiváltabb tanulókat kell megnyerni a szakképzésbe, hogy a végzést követően jó munkaerők és értékteremtő munkatársak legyenek.
- Szükség lenne a 8. osztály végén kimeneti kompetenciamérésre és annak a kompetenciaszintnek a meghatározására, amely alapfeltétel lehet a szakképzésben való részvételhez. Alaposabb felkészítés szükséges az általános iskolában, hogy a tanulók biztos alapkészségekkel rendelkezzenek.

- A tanulónak legyen lehetősége gazdasági szervezetnél jelentkezni szakképzésre, és ha a cég „felveszi”, akkor jelentkezzen az adott szakmát képző intézménybe.
- A kormányzat biztosítson pénzügyi keretet a szakképzés vonzójá tételére, szervezzen kampányokat, ismeretterjesztő fórumokat.

Szabályozó dokumentumok felülvizsgálata és karbantartása

- Szükséges a tantervek felülvizsgálata és folyamatos karbantartása, illetve legyen annyi rugalmasság a kerettantervben (a 2016/17-es tanévtől a szakgimnáziumi kerettantervekben már a szabadsáv is megszűnt), hogy az új szakmai, technológiai elemeket be lehessen emelni a képzési tartalomba. A cégek gyorsan reagálnak a munkaerő-piaci változásokra, de az iskola a kötött feltételekkel miatt csak lassan vagy egyáltalán nem tud lépést tartani pl. a technológiai fejlődéssel, ez folyamatosan fennálló probléma marad. Megoldás lehetne a kölcsönös továbbképzés a gazdasági szereplők, szakoktatók, kamarai tanácsadók között, pl. a gyártási kultúra megismerése és beemelése a tananyagba.

Személyi feltételek

- A szakképzett személyi erőforrás igénye és szüksége mind a képző intézményben, mind a gyakorlati képzőhelyen elvárás. Fontos lenne, hogy az iskolában szakmai tárgyakat oktatók gyakorlatot szerezzenek a vállalati dinamizmusban. A nagyvállalatok készek rá, hogy az iskolák szakoktatóinak üzemlátogatást, szakmai továbbképzéseket szervezzenek. A gyakorlati képzőhelyeken a tanulókkal foglalkozó mentornak nem csak szakmai, de pedagógiai képességekkel is rendelkeznie kellene. A szakoktatói rendszeren túl igény lenne egy mentori rendszer kialakítására.
- Szükséges és indokolt a szakképzésben tanulók teljesítményének objektív mérésértékelése (elméleti képzés után és a gyakorlati képzés után). Lehesse mérni, hogy a tanuló honnan hová jut el, nemcsak a tananyaghoz képest, hanem saját magához képest is. Mérni és nyilvánvalóvá kell tenni a fejlődést. A sikeres szakképző iskolák sikeres tanulókat fognak elbocsátani. A cégek azokkal a szakképző iskolákkal fognak együttműködni, akik magas szinten képeznek. Onnan fogadnak tanulókat szívesen, ahol a tanári gárda sikeres, pl. a hátrányos helyzetű tanulókat is felzárkóztatja és eljuttatja egy megfelelő kompetencia szintre. A vállalatok nem csak jó iskolákból akarnak tanulókat felvenni gyakorlati képzésre. Az a fontos, hogy a tanuló sikeres, talpraesett, cselekvőképes, nyitott és motivált legyen, tudjon és akarjon tanulni, fejlődni. Ezért fontos, hogy a szakképző iskola magas szintű pedagógiai munkával segítse a gyakorlati képzőhelyet. Csökkenteni kell a kontraszelekciót. Gazdasági szempontból egyébként sem értelmezhető kritérium, hogy egy képző intézmény akkor sikeres ha gimnáziumba küldi a diákjait.
- Az iskolák és a gazdasági vállalatok is ösztönözték a mentori rendszer kialakítását (norvég mintára). Meghatározott számú tanuló tartozna egy mentorhoz (a mentor nem azonos a szakoktatóval), aki folyamatosan nyomon követné a tanuló előrehaladását, segítené a szakmai és személyes problémák megoldását. A kamarák támogathatnák a mentori rendszer kialakítását és képzést biztosíthatnának a mentoroknak. A mentor az

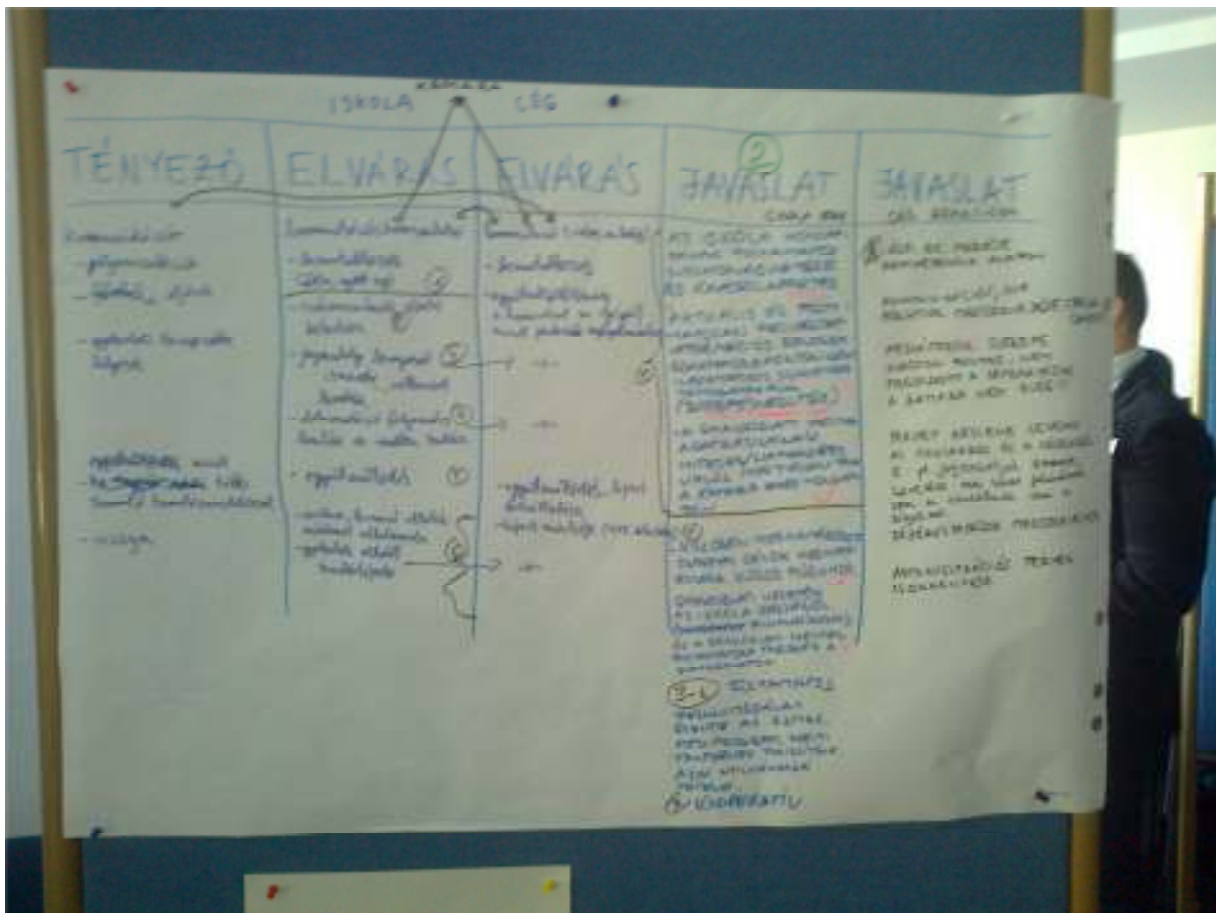
iskola, a gyakorlati képzőhelyek és a kamara közötti kapcsolattartást is segítheti, támogathatja a fiatalok nyomonkövetését, előrehaladását, képviselheti a tanulók igényeit és érdekeit. Kisvállalkozások ezt nem tudják saját erőből megoldani.

Tárgyi feltételek

- Fontos lenne az iskolai tanműhelyek fejlesztése. Egyrészt, mert az iskolai tanműhelyekben lehet a szakma alapjait elsajátíttatni, illetve azokat a munkafolyamatokat gyakoroltatni, amelyekre nincs lehetőség a külső gyakorlati képzőhelyen. Szintén indokolja az iskolai tanműhelyek fejlesztésének igényét, hogy a 2016/2017-es tanévtől alkalmazott kerettantervek lehetőséget biztosítanak arra, hogy az utolsó szakképzési évfolyamon a gyakorlati képzés 5%-a iskolai tanműhelyi körülmények között is megvalósítható legyen. Szintén fontos lenne a szakképző intézményekben lehetővé tenni a termelési gyakorlatot, kialakítani ennek a feltételrendszerét és jogszabályi környezetét.
- A gyakorlati képzőhelyek minősítése legyen szigorúbb és legyen folyamatos nyomonkövetés. A kamarának legyen egy transzparens minőségbiztosítási rendszere. (Ez ezért nehézkes, mert így is kevesebb a gyakorlati képzőhely, mint amennyire szükség lenne.)

Képzések, továbbképzések

- A kamara szervezzen továbbképzéseket a gyakorlati képzőhelyek a tanulókkal foglalkozó szakemberek részére (nem minden szakmában van mesterképzés, és a mesterképzésben is csak 20 óra a pedagógiai rész).
- A tanulási eredmény alapú képzésfejlesztés/képzéstervezés, mint kompetencia kerüljön be kötelező tartalomként a tanárképzésbe, illetve legyenek ilyen témájú tanártovábbképzési programok.
- Az MKKR és a tanulási eredmény alapú képzésfejlesztés és értékelés ismereteit be lehet építeni a vizsgaelnöki felkészítés követelményrendszerébe.



A műhelymunka lehetőséget teremtett a kölcsönös elvárások megismerésére. A legfontosabb üzenet: legyen kommunikációs platform és folyamatos szakmai egyeztetés az érdekelt felek között. Ehhez megtettük az első lépést a november 22-i műhelymunkával.



A tanulási eredmények alkalmazási lehetőségei a gyakorlati képzésben

A délután 3 előadással folytatódott. Bemutattuk a műhelymunka előkészítését megalapozó kutatás³ eredményeit, összefoglaltuk a tanulási eredmény alapú gondolkodás és képzésfejlesztés lényegét, a tanulási eredmények alkalmazásának előnyeit és alkalmazási lehetőségeit a szakképzésben.

Az Andrassy György Katolikus Közgazdasági Szakgimnázium és Gimnázium (Eger) igazgatója szemléletes előadással mutatta be saját gyakorlatukat, nevezeten, hogy ők hogyan szervezik a szakmai gyakorlatot, hogyan veszik fel és tartják a kapcsolatot a gyakorlati képzőhelyekkel, hogyan egyeztetik közösen a gyakorlati képzés követelményeit és fogalmazzák azt meg tanulási eredményekben, milyen kritériumok és szempontrendszer alapján értékelik a tanulókat. Az igazgatónő nem titkolta a felmerülő nehézségeket sem és kitért a még előttük álló fejlesztési feladatokra is. A konkrét példa bemutatása rendkívül inspirálóan hatott a résztvevőkre.

³ A kutatást a Tempus Közalapítvány indította el annak vizsgálatára, hogy azok a szakképző intézmények, amelyek mobilitási gyakorlatukban már eredményesen alkalmazzák a tanulási eredmény alapú gondolkodást, átültetik-e ezt a szemléletet/gyakorlatot a hazai szakmai gyakorlat szervezésébe és megvalósításába? A 2016 őszén lefolytatott, elsődlegesen interjú módszerre épülő kutatásban 7 szakképző iskola, 8 gyakorlati képzést szervező munkahely és 4 helyi kamara képviselője vett részt. A kutatás eredményeit összefoglaló tanulmány elérhető a Tempus Közalapítvány honlapján: <http://www.tka.hu/docs/palyazatok/a-munka-alapu-tanulas-minosegbiztositasa-tanulasi-eredmeny-alapon-szervezett-szakmai-gyakorlatokkal.pdf>

Az előadások után ismét csoportokban dolgoztunk tovább. A csoportokat szakmacsoportonként alakítottuk ki (gépészet, vendéglátás, élelmiszeripar-mezőgazdaság, oktatás-informatika-logisztika) és az adott szakmacsoportban érdekelt felek ültek egy asztalhoz, minden asztalnál helyet kapott képző intézmény, gyakorlati képzőhely (vállalat) és kamara vagy NGM vagy kormányhivatal képviselője. **A különböző szereplők azonos szakma mentén** – az elhangzott előadások és jó gyakorlatok alapján – **beszélgettek arról, hogyan lehet felhasználni a tanulási eredmény alapú megközelítést a hazai szakmai gyakorlatok minőségi fejlesztésére.** A csoportok feladata az volt, hogy javaslatokat fogalmazzanak meg erre vonatkozóan.

A gépipar szakmacsoportban érdekelték javaslatai a gyakorlati képzés tanulási eredmény alapúvá tételére

- Rugalmasabb szakképzési keretrendszer, a szakképzésben oktatott tartalom legyen összehangolható a munkaerőpiac elvárásaival, legyen lehetőség teremtő kreativitásra. A szakmai tartalmak nagyon hamar elavulnak, ezért a 3. év végén időkeretet kell biztosítani a legkorszerűbb szakmai tartalmak elsajátítására
- A tanulási eredmény alapú képzésfejlesztés/képzéstervezés, mint kompetencia kerüljön be kötelező tartalomként a tanárképzésbe, illetve legyenek ilyen témájú tanártovábbképzési programok
- El kell mozdulni a digitális tartalmak (e-learning) irányába. A hagyományos, papír alapú tankönyvek rugalmatlanok, a digitális tartalmak könnyebben feldolgozhatóak a fiatalok számára és sokkal könnyebben és rövidebb idő alatt aktualizálhatóak.

A vendéglátás szakmacsoportban érdekelték javaslatai a gyakorlati képzés tanulási eredmény alapúvá tételére

- A kerettantervek rugalmasságának biztosítása
- Legalább félévente egyeztetés a gyakorlati képzőhelyek képviselőivel, a követelmények átbeszélése, tanulási eredményekben történő megfogalmazása, ezáltal a jobb érthetőség biztosítása mind a tanuló, az iskola és a gyakorlati képzőhely számára
- A gyakorlati képzőhelynek (akár az iskolával közösen) érdemes a céges folyamatprotokollokat tanulási eredmény alapon kidolgozni, ez az eljárás időt takarít meg a gyakorlatra érkező tanuló és a fogadó cég gyakorlatvezetője számára is

Mezőgazdaság-élelmiszeripar szakmacsoportokban érdekelték javaslatai a gyakorlati képzés tanulási eredmény alapúvá tételére

- Egy-egy szakma kimeneti követelményeit (legalább a gyakorlati képzés kimeneti követelményeit) a különböző szereplők – tanárok, gyakorlati szakemberek, szakmai szervezetek képviselői, kamara munkatársai stb. – bevonásával meg lehet fogalmazni tanulási eredményekben (akár pilot jelleggel is). Ennek alapján lehet modernizálni a foglalkozási naplókat, munkanaplókat. Ezáltal a gyakorlatvezetők számára egyértelművé válik, hogy a gyakorlati képzés során milyen szintű és komplexitású ismereteket és szakmai készségeket kell elsajátítaniuk és fejleszteniük, és milyen szintű munkavégzésre kell alkalmassá tenniük a tanulókat. A tanulók számára is egyértelművé válnak a gyakorlati képzés követelményei, és a tanuló is képes nyomon követni és rögzíteni a saját szakmai fejlődését. A tanulási eredményalapú követelmény

leírás alapja lehet az értékelésnek is. (Észtországban 198 szakmára készítettek el tanulási eredmény alapú tanterveket 5 év alatt.)

- Folyamatos szakmai továbbképzés szükséges mind a tanárok, mind a gyakorlatvezetők, mind a kamarai szakemberek részére, kinek mi a szerepe és feladata, milyen módszertani és értékelési szempontokat kell alkalmazni a tanulási eredmény alapú szemlélet során

Logisztika-oktatás szakmacsoportokban érdekelték javaslatai a gyakorlati képzés tanulási eredmény alapúvá tételére

- A szakképző iskolák szakoktatóinak a vállalatok szervezzenek szakmai továbbképzéseket
- A tanulási eredmény alapú tantervek lehetővé tennék az előzetes tudás beszámítását (pl. felnőttoktatásban, felnőttképzésben), ez segítené az egyéni tanulási utak kialakítását
- A szakképzésben a szintvizsga követelményeit tanulási eredményekben kellene megfogalmazni és tanulási eredmény alapon értékelni
- A szakképzésben a komplex szakmai vizsga gyakorlati vizsgarészének követelményeit tanulási eredményekben kellene megfogalmazni és tanulási eredmény alapon értékelni

A műhelymunka „utóélete”

Az elkezdett munka következő lépése, hogy a műhelymunkát megelőző kutatás eredményei és a műhelymunkán résztvevők részéről megfogalmazott javaslatok alapján egy módszertani útmutatót készítünk arra vonatkozóan, hogyan használható hatékonyan a tanulási eredmény alapú gondolkodás a hazai szakképzés fejlesztésében, elsődlegesen a duális képzésben a gyakorlati követelmények meghatározására, elősegítve ezzel a szakképzés minőségének javítását és a képzési követelmények és a munkaerőpiac igényeinek jobb összehangolását.

A műhelymunkán megfogalmazott javaslatokból és megállapításokból egy rövid szakmai javaslatcsomagot állítunk össze és eljuttatjuk azt a szakképzési szektorért felelős döntéshozók/döntéshozók számára.

I. GYAKORLATI KÉPZŐHELY (GAZDÁLKODÓ SZERVEZET)				
A GYAKORLATI KÉPZÉS MINŐSÉGÉT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK	A GAZDÁLKODÓ SZERVEZET ELVÁRÁSAI		A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK ELVÁRÁSAIRA VONATKOZÓ JAVASLATOK	
	A KAMARÁVAL/NGM- MEL, KORMÁNY- HIVATALLAL SZEMBEN	AZ ISKOLÁVAL SZEMBEN	KAMARA/NGM/ KORMÁNYHIVATAL JAVASLATAI	ISKOLA JAVASLATAI
A szakképzés népszerűsítése, promótálása, presztízsének növelése	Minőségbiztosítási rendszer kidolgozása	Átjárhatóság iskola- gyakorlati hely között	Gazdasági nyelv lefordítása az iskolák dolgozói számára	Felvételi rendszer átalakítása (gimnáziumi felvételi korlátozása); tanulmányi átlag meghatározása a szakképzésbe történő felvétel esetében is
Jobban képzett, biztos alapkészségekkel rendelkező, motiváltabb tanuló	Megoldás orientált képzési környezet és adminisztráció	Szakképzés vs. gimnázium szakképzés presztízsének növelés már általános iskolában	Tematikus workshopok szervezése	<u>Szakpolitikai döntés!</u> 8. osztály végén legyen kimeneti vizsga ✓
Tudatosabb szülői gondolkodás, szülői együttműködés	Aktív/proaktív tanácsadás gazdasági szereplők számára	Alapkészségek elsajátítása, alaposabb felkészítés, bemeneti-kimeneti mérés	Infópont (telefonos, emailés, személye elérhetőség)	Vezetői és szakoktató szinten is rendszeres találkozó
Hatékony orientáció (pálya és iskolatípus)	- Tanárok képzése, - továbbképzése - metodika, didaktika - technológia, - ... igény szerint	Tanuló → gazdálkodó szervezet → iskola jelentkezés folyamata (a tanuló a gazdálkodó szervezethez jelentkezzen először és utána az iskolába)	Néhány tanácsadóval nehezebb tanácsadás	✓ Kölcsönös szakmai
Tanuló tájékozottsága, az elvárások tisztázása	pedagógiai oktatói továbbképzés – szakképző szervezetek számára /gazdasági szereplők számára	Kommunikáció, információnyújtás		

Csináljuk!!! De nincs rá keret!
Keret biztosítása → szakpolitika

A műhelymunka során az egyes szereplők által megfogalmazott tényezőket, elvárásokat, javaslatokat összefoglaló táblázat

Nemek aránya, a „fiús vagy lányos szakmák” különbségeinek csökkentése	Képzési eszközök, alkalmazások, módszerek rendelkezésre állítása	Élő, partneri viszony az iskolával		
Szakma versenyképesség		Iskola is promotálja a szakképzést		
Versenyképes attraktív képzőhelyek		Kontraszelekció csökkentése		
Felkészült tanári gárda, iskola, céges szakoktatók	Kölcsönös „továbbképzés”			

II. GYAKORLATI KÉPZŐHELY (GAZDÁLKODÓ SZERVEZET)

A GYAKORLATI KÉPZÉS MINŐSÉGÉT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK	A GAZDÁLKODÓ SZERVEZET ELVÁRÁSAI		A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK ELVÁRÁSAIRA VONATKOZÓ JAVASLATOK	
	AZ ISKOLÁVAL SZEMBEN	A KAMARÁVAL, NGM- MEL, KORMÁNY- HIVATALLAL SZEMBEN	ISKOLA JAVASLATAI	KAMARA, NGM, KORMÁNYHIVATAL JAVASLATAI
Iskolával való együttműködés keretei	Naprakész kommunikáció	Jogi keretek, lehetőségek tisztázása (bejelentési kötelezettségek, juttatások)	Felelős személyek kijelölése ✓	A jogszabályi változásokról folyamatos tájékoztatás → kommunikációs hálózat kiépítése
Elvárások a képző intézettől: a követelmények egyértelmű megfogalmazása	Szabályozott keretek közötti értékelés Ütemterv, tematika, közös értelmezés	Oktatás, továbbképzés	Folyamatos átdolgozása az ECVET módszereknek/szemléletnek az iskola képzéseire közösen a cégekkel a cégek igényeinek figyelembe vételével.	A gyakorlati képzésért felelős személyek egységes szempontok, tartalmi követelmények szerinti felkészítése
Alapkészségek megléte Az oktatók anyag és a	Felzárkóztatás az iskolában Üzemlátogatások szervezése	Ismerje mind a gazdálkodást, mind az	Érdeklte tenni a céget a nemzetközi pályázatokban	Közvetlen kapcsolatrendszer kiépítése a gazdálkodó és az

gazdálkodó elvárásainak összehangolása		iskolát → személyi felelős	való részvételére (pl.: kapcsolatteremtés)	iskola gyakorlati oktatás vezetője között.
Gazdálkodó szervezettel szemben támasztott elvárásokra való előzetes felkészítés, tájékoztatás	Iskolai szakoktató illetve a munkahelyi oktató kapcsolat, egyeztetés a tanulók előrehaladásáról	Ágazati szintű tájékoztatás, továbbképzés	A cégek bevonása a nyíltnapokba ✓ (a cég fogadja a jelentkezőket/ érdeklődőket)	A gyakorlati képzőhelyek számának növelése érdekében tájékoztató rendezvények, ágazati fórumok szervezése
Motiváció felkeltése a választott szak iránt	Pályaorientáció	Ágazati kamarák közötti egyeztetés	Pályaválasztási börséket a cégek jelenjenek meg! + a kamarai nyíltnapokon is!	A munkaerőpiac folyamatos monitorozása a gazdálkodó szerveken keresztül ✓ >>? transzparencia hiánya, visszacsatolás

NGM, KORMÁNYHIVATAL

A GYAKORLATI KÉPZÉS MINŐSÉGÉT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK	AZ NGM, KORMÁNYHIVATAL ELVÁRÁSAI		AZ NGM, KORMÁNYHIVATAL ELVÁRÁSAIRA VONATKOZÓ JAVASLATOK	
	AZ ISKOLÁVAL SZEMBEN	A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETTEL SZEMBEN	AZ ISKOLA JAVASLATAI	A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK JAVASLATAI
Megfelelő számú gyakorlati hely → minőség ✓	Kapcsolati kör bővítése	Nyitottság a tanulók fogadására, gyakorlati képzésére	Folyamatos kapcsolattartás, de néha elutasítás van!	Tárgyi és személyi feltételek pontosítása
Képzési követelmények folyamatos felülvizsgálata	Kommunikáció minőség biztosítási rendszer működtetése, utókövető	Elvárások közvetítése a kamara felé (munkaerőpiac) innováció visszavezetése	NAV, TB, Munkaügyi Központ bevonása ✓	A képzési helynek legyen lehetősége véleményezni a követelményeket és

	rendszer			menetközben visszacsatolni az oktatás menetébe.
Kellő szám tanuló → motivált pályorientáció	Intézmény vonzóvá tétele	Szakma népszerűsítése életpályamodell bemutatása	Céges támogatottság ✓	Képzési követelmények felülvizsgálata ✓
Tankönyv (protokoll a kommunikációhoz)	Folyamatos visszajelzés	Folyamatos visszajelzés	Online, IKT hozzáférés ✓	Üzemeltetés ! , nyílt napon való bemutatkozás ✓
Gyakorlati vezető kapcsolat, nyomon követés	A tanuló haladásának FOLYAMATOS nyomon követése	Oktatóval való kapcsolattartás	Mentorok biztosítása x tanulónként státusz ✓	Tematika egyeztetése ✓
Gyakorlati oktatók felkészültsége (szakmai, módszertani)	Összehangolt munka ↔		Kölcsönös továbbképzés ✓ 😊	Felelős személyek biztosítása
				Iskolai szakoktató rendszerek jelenléte a gyakorlati helyen ✓
				Rendszeres továbbképzés → kormányhivatal, kamarák → összekapcsolás ✓
				Gyakorlati idő ...mérése az oktatóknál (alacsonyabb végzettség esetén)

KAMARA

A GYAKORLATI KÉPZÉS MINŐSÉGÉT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK	A KAMARA ELVÁRÁSAI		A KAMARA ELVÁRÁSAIRA VONATKOZÓ JAVASLATOK	
	AZ ISKOLÁVAL SZEMBEN	A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETTEL SZEMBEN	AZ ISKOLA JAVASLATAI	A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK JAVASLATAI
Kommunikáció Pályorientáció	Kommunikáció (írásos, verbális)	Kommunikáció (írásos, verbális)	Az iskola honlapjának folyamatos nyomon	Általános iskolai kimenet mérése kompetencia alapon

Felvételi eljárás Gyakorlati környezetbe helyezés	Bemutakozás (film, nyílt nap) ❶	Bemutakozás Együttműködő készség a kamarával az igényeik minél pontosabb megfogalmazásához	követése, és kapcsolattartás. (folyik)	Kommunikációs, információs fórumok megtervezése (pályaorientáció)
Minél több tanuló gyakorlati képzése valósuljon meg tanulószerződéssel	Szakmaszerkezeti döntés betartása ❷	Együttműködés, képzés felvállalása, Képzés minősége (SZVK betartása)	Aktuális és folyamatosan fejlesztett információs rendszer szakmacsoportonként informatikus szakember támogatásával (WEBFEJLESZTÉS) ? Iskola → Kamara ← Iskola	Mediátorok ? szerepe nagyon fontos, nem megoldott a támogatásuk A kamara nem elég!!!
Szakmai vizsga	Jogszabályi környezet ismerete, változások követése ❸ Dokumentáció folyamatos kezelése és rendben tartása	← - -	A gyakorlati helyek adatbázisainak hiteles/ naprakész valós megjelenítése a kamara honlapján ✓	Terhet kellene levenni az iskolákról és a cégekről is, pl.: jogszabályok ismerete, követése nem lehet feladatok sem az iskoláknak, sem a cégeknek. TÁJÉKOZTATÁSOK MEGSZERVEZÉSE
	Gyakorlati oktatók továbbképzése Modern, korszerű oktatási módszerek alkalmazása ❹	← - -	Közösen meghatározott szakmai célok meghatározása, közös fórumok ✓	ADMINISZTRÁCIÓS TERHEK CSÖKKENTÉSE
	Együttműködés ❺		Gyakorlati vezetők az iskola részéről (finanszírozás) és a gyakorlati helyen folyamatosan tartásuk a kapcsolatot ✓	

			Folyamatos felülvizsgálat évente az SZMSZ. pedagógiai program, helyi tantervek frissítése, azok nyilvánossá tétele	
			KOOPERÁCIÓ	

II. SZAKKÉPZŐ INTÉZMÉNY (ISKOLA)

A GYAKORLATI KÉPZÉS MINŐSÉGÉT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK	A SZAKKÉPZŐ INTÉZMÉNY (ISKOLA) ELVÁRÁSAI		A SZAKKÉPZŐ INTÉZMÉNY (ISKOLA) ELVÁRÁSAIRA VONATKOZÓ JAVASLATOK	
	A KAMARÁVAL, NGM- MEL, KORMÁNY- HIVATALLAL SZEMBEN	A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETTEL SZEMBEN	KAMARA, NGM, KORMÁNYHIVATAL JAVASLATAI	A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK JAVASLATAI
Korszerű szakképzés kritériumának megfelelő gyakorlati helyek	Szakágazattal közösen kialakított hitelesítési és ellenőrzési rendszer	Nyitott fogadók és konstruktív attitűd a célvezetés részéről RENDELKEZZEN MINŐSÉGBIZTOSÍTÁSI RENDSZERREL (innovatív gondolkodás korszerű technológiai háttér)	Követni a gyakorlati helyeket biztosító cégek működését. Adatbázis frissítés Tematikus szakmai egyeztetések a szereplők között Folyamatok pontosítása, a folyamat szereplők között (Kinek mi a dolga?)	Elvárások, egyértelmű megfogalmazása ✓ Kommunikációs formák lefektetése ✓ Kamarai szakértői segítsége aki segít induláskor összekapcsolni a céges és iskolai minőségbiztosítási rendszert ✓ Ez eleve a követelmény, hogy valaki résztevő lehessen.
Megfelelő szakképzettséggel rendelkező mentor	Kamara által támogatott és szervezett képzés (mentor)	Nyitottság	VAN KÉPZÉSI RENDSZER MESTERKÉPZÉS!? De nem minden szakmában van mesterképzés.	<u>Mentorok</u> összefogása, a különböző gyakorlati helyeken szerzett ismeretek összehangolása ✓
Érdekelt legyen a tanuló szerződés megkötésében	Érdekltetni tenni az oktatásban szereplőket (iskola + gyakorlati hely)	Cég részéről biztosítani az elvárt feltételeket (adminisztratív, a partner iskola képzési dokumentumait)	Nagyon érdekelték vagyunk!? Mi a probléma	Munkaerő-piaci igényekre épülő képzés esetén van nyitottság és érdekeltég szerződéskötésre. ✓✓ ÉRTJÜK DE!.....
	Megfelelő finanszírozással szélesíteni a tanulószerződésben résztevők körét (tandíjas képzések)		VAN INFÓ? ÉRTIK A SZEREPLŐK az infót? Használják az infót? Beépül a gyakorlatba?	Az iskola „rugalmatlan” - önhibáján kívül – a korszerű munkaerő- piaci követelmények és változások naprakész változtatási lehetősége területén

			↓ TÁMOGATÁSA	
--	--	--	--------------	--

I. SZAKKÉPZŐ INTÉZMÉNY (ISKOLA)				
A GYAKORLATI KÉPZÉS MINŐSÉGÉT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK	A SZAKKÉPZŐ INTÉZMÉNY (ISKOLA) ELVÁRÁSAI		A SZAKKÉPZŐ INTÉZMÉNY (ISKOLA) ELVÁRÁSAIRA VONATKOZÓ JAVASLATOK	
	A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETTEL SZEMBEN	A KAMARÁVAL, NGM-MEL, KORMÁNY- HIVATALLAL SZEMBEN	A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK JAVASLATAI	KAMARA, NGM, KORMÁNYHIVATAL JAVASLATAI
Minőségi gyakorlati helyek	Kerettanterv, szakmai dokumentumok ismerete	Reális minősítés a gyakorlati hely akkreditációja során (kamara) → tárgyi, személyi feltételek folyamatos ellenőrzése	Minőségbiztosítás alapja Megfelelő támogatási rendszertől függ Szak képzési működési modelljének kidolgozása Kerettantervek tanmenetek modernizálása	Az iskola tapasztalatainak visszacsatornázása a kamarához kapcsolattartó neve Gyakorlati helyek rendszeres ellenőrzése, segítése, támogatása ✓ személyi feltétel
Iskolai tanműhelyek fejlesztése	Tanmenet készítési kötelezettség → hiányterület feltárása, egyeztetése → partnerség, „teljesítési megbízott” rendszer ✓	→ Szakképzési hozzájárulás	Rugalmasság, pl.: moduláris képzési felépítés vagy „teljesítési megbízott” Tanműhelyek bevonása ✓ Iskolai döntéshozók felkészítése ?	Üzemek feletti gyakorlati képzőhelyek kialakítása működtetési elképzelés? Széleskörű tájékoztatás a jogszabály módosításokról ↓ előzetes konzultáció szükségessége
ECVET átláthatóság → nemzetközi szinten	Ismerjék a cégek is		ISKOLAI TELJESÍTMÉNY ? MÉRÉSÉNEK ALAPJA A KOMPETENCIAMÉRÉS LEGYEN 6-	Ösztöndíjrendszer!

			8. évf. !?	
Valós termelési és értékesítési feltételek megteremtése az iskolai műhelyekben		Jogszabályi feltételek (piacra jutás) támogatása	Kölcsönös hospitálás Iskola tudjon a szakmai gyakorlaton történekről ✓	