



TÁRSADALMI INNOVÁCIÓ ÉS TANULÁS A DIGITÁLIS KORBAN

Juhász Erika - Kozma Tamás - Tóth Péter
(szerk.)

VIII

HERA ÉVKÖNYVEK

TEHETSÉGGONDOZÁS A SZAKKÉPZÉSBEN

ABSZTRAKT

Tanulmányunkban a szakképzésben megvalósuló tehetséggondozás hazai gyakorlatát vizsgáljuk. Célunk az, hogy feltérképezzük, hogy az egyes szakképző intézmények, tanárok milyen eszközökkel, módszerekkel tudják támogatni a tehetségek kibontakozását, milyen jó gyakorlatok, technikák léteznek ezen a területeken. Kutatásunk eredményeit pedagógusok körében végzett kérdőíves vizsgálatunk és a minősített tehetséggondozó műhelyek programjainak elemzése biztosítja.

Eredményeink rámutatnak arra, hogy tehetség-paradigma felülvizsgálata a szakképzésben hozzájárulhat a nemzeti tehetségvagyon megóvásához, hiszen a tehetség hasznosulása a munkába állással veszi kezdetét. Ily módon a tehetséggondozás nem csak a tehetséges tanuló megalapozott pályadöntését, az életpálya-építés tudatosságát támogathatja, hanem pályaszocializációját is elősegítheti, amely a köznevelés ezen területén különösen hangsúlyosan jelenik meg.

Kulcsszavak: szakképzés, tehetséggondozás, pedagógus, tehetségműhely, jó gyakorlat

Szakosztály: Szakképzés-pedagógiai és Szakmai Tanárképzési Szakosztály

1. BEVEZETÉS

„Magyarország gazdasági kibontakozása a tudás- és képességigényes ágazatok fejlesztésével valósulhat meg. Ezen ágazatok fejlődése szempontjából kulcsfontosságú, hogy az adott tudás- és képességtartalomban kiemelkedő teljesítményre képes fiatalok, a tehetségek felszínre kerülnek-e, tehetségük kibontakozhat-e, hasznosulhat-e, a tehetségek pályájukon kellő és folyamatos segítséget kapnak-e és - mindezek következtében - képes lesz-e az ország megtartani a legkiválóbb tehetségeit.” (126/2008. (XII. 4.) OGY határozat) Az idézett, 2008-ban megfogalmazott 20 éves stratégia (Nemzeti Tehetség Program) kiemeli, hogy a tehetségek megtalálása és folyamatos fejlesztése a tehetségek kitorési és érvényesülési lehetőségeinek növelésén túl az ország versenyképességének kulcstényezője, így a terület relevanciája megkérdőjelezhetetlen.

Hazánkban a tehetséggondozás, mint oktatási-nevelési terület, kiemelt figyelmet kap (Polonkai, 2015), megvalósulását számos szervezet és program magas szakmai tartalommal támogatja.

Ugyanakkor a tehetségek megtalálására és folyamatos fejlesztésére fordított munka ellenére Magyarországot a Nemzetközi Tehetség Versenyképességi Indexe (Global Talent Competiveness Index) 2020-ban 132 ország között az 52. helyre sorolja, Európában viszont a vizsgált 38 országból csak a 28. helyen áll. A rangsor eredményeit számos tényező együtthatása alakítja: kitűnik, hogy a felkészültség (szaktudás, kompetenciák) alapján Magyarország a mezőny első felébe kerül, azonban a fejlődési lehetőségek, a társadalmi mobilitás, a munkaerőpiaci nyitottság még jelentős fejlesztéseket kíván. Ebből adódhat, hogy az ország nem képes a tehetségek megtartására, rendkívül alacsony vonzerővel bír a kiemelkedő képességű, innovatív munkaerő számára (Kovács 2018).

A hazai tehetséggondozó gyakorlatban a leggyakoribb támogató forma a versenyztetés, tekintve, hogy az iskolák és pedagógusok szakmai munkájának mutatójaként kerül azonosításra a tanulói versenyeredmény (Rapos-Lénárd 2020). A magyar diákok nemzetközi összehasonlításban is kimagaslóan többen versenyeznek (Fülöp 2015), kutatási eredmények szerint pedig maguk a tanárok is „a tanulmányi versenyeket szakmailag / pedagógiailag indokoltnak, a tehetséggondozás fontos eszközének, jelentős motiváló tényezőnek, a tanulói teljesítmény fokozására hivatott eszköznek tartják”. (Bacsa 2009)

Jellemzően az iskolák tehetségképe a klasszikus megnyilvánulási formákra fókuszál (Gyarmathy 2015), miközben számos területen a potenciálból nem lesz produktum azon katalizátorok hiányában, amelyek a kimagasló teljesítmény képességeken felüli, intraperszonális területeit céloznák. Fontos ugyanakkor szem előtt tartanunk azt is, hogy a tehetség csak lehetőség, maga a tevékenység hozza létre a teljesítményt, folyamatjellege alapvető meghatározója. Ily módon a tehetség megnyilvánulása az egyénnek és környezetének folyamatos együttmozgása révén valósulhat meg: kiemelkedő teljesítmény csak akkor jelenik meg, ha valaki szeretne valamit tenni, képes erre, és tudatában van annak, hogy meg lehet csinálni, és ha mindezt a viselkedést maga a környezet is „tehetségesnek” tekinti. (Ziegler 2005)

A tehetség-értelmezés tehát alapvetően befolyásolja a köznevelésben megjelenő tehetséggondozó tevékenységek szervezeti és tartalmi formáit, így módon a pedagógusok tehetségképének alapvető meghatározója, a képességek fejleszthetőségének kérdése, továbbá az, hogy a tehetséges lányokról és fiúkról való gondolkodás során milyen tartalmak válnak meghatározóvá. A legpozitívabb az attitűd a szakiskolákban és az alapfokú művészeti iskolákban, a legtöbb negatív attitűd a tehetség-asszociációk kapcsán a szakközépiskolákban jelenik meg (Bodnár-Sass 2018).

A szakképzésben a tehetséggondozás kevésbé hangsúlyos terület, mint a köznevelés egyéb színterein (OFI 2015). Hazai kutatási eredmények (Kalocsai-Hörlich 2109) felhívják ugyanakkor arra is a figyelmet, hogy szakképzés területén a tehetséget szakmai affinitásként definiálva, leginkább a tanári intuíció, személyes benyomás, megérzés alapján vélik azonosíthatónak, nem jellemző a rendszerszerű, méréseken alapuló tehetségvizsgálás. Magának a szakképzésben megvalósuló tehetséggondozásnak fontos terepe a vállalati szféra által támogatott szakmai versenyek, valamint az egyéni szponzorációs tevékenység is, ami a szakmai tevékenység sikeréhez kötődik, más tehetségterületek (Gardner 1983) támogatása nem jellemző.

2. KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉS MÓDSZER

Helyzetfeltáró kutatásunk a pedagógusok szerepét vizsgálja a szakképzésben megvalósuló tehetséggondozásban. Vizsgálataink középpontjában 3 fő kérdés áll:

- Jelenleg hazánkban a szakképzés intézményeiben dolgozók milyen tehetségképpel rendelkeznek?
- Milyen szerepet vállalnak a pedagógusok a tehetséggondozásban?
- Milyen jellemző módszereket és eszközöket használnak a szakképzésben dolgozó pedagógusok e támogató tevékenység során?

Vizsgálataink alapvetően két módszeren alapulnak. Online kérdőíves felmérésünk a szakképzésben dolgozó pedagógusokat szólította meg, míg tartalomelemzés módszerrel azoknak a szakképző intézményeknek tehetséggondozással kapcsolatos tevékenységeit vizsgáltuk, akik tehetsépont és / vagy tehetséggondozó műhely tanúsítvánnyal rendelkeznek. A kérdőíves adatfelvételt 2020. tavaszán került sor hálóba módszerrel, valamint célzott megkereséssel, a felmérést május 15-én zártuk. A tartalomelemzéshez a szükséges információkat a hivatalos tehetsépont kereső weboldalon (www.tehetseg.hu), a Nemzeti Tehetség Központ, valamint az érintett intézmények honlapjain található leírások és ismertetők alapján gyűjtöttük és alakítottuk ki az elemzéshez szükséges adatbázist. Az adatok elemzéséhez MS Office Excel és SPSS programot használtunk.

3. MINTA

Kérdőíves vizsgálatunkkal 124 fő szakképzésben dolgozó, tehetséggondozásban érintett pedagógust értünk el. A minta összetételéről elmondható, hogy a kitöltők 70 százaléka 15 év, vagy annál több munkatapasztalattal rendelkezik, a válaszadók mindössze 7 százaléka 4 éve, vagy annál kevesebb ideje van a pedagógusi pályán. A válaszadó intézmények területi megoszlását tekintve a Nyugat-Dunántúli (32%) és az Észak-Alföldi (19%) régió felülreprezentált, legkevesebb kitöltés a Dél-Dunántúli régióból érkezett (5%). A megkérdezett pedagógusok 65,3 százaléka technikumban vagy szakgimnáziumban

dolgozik, 21,8 százalékuk szakképző iskolában, 5,6 százalékuk pedig szakiskolában, a minta fennmaradó része többcélú intézményben tanít. A kitöltők tudomása szerint a mintába 16 (12,9%) Tehetségpont és 8 (6,5%) Minősített Tehetséggondozó Műhely került.

Tartalomelemzés során azon a tehetséggondozásban érintett, tanúsítvánnyal rendelkező intézményeket vontuk a mintába, amelyek elnevezéséből egyértelműen kiderült, hogy szakképzéssel foglalkozik. A vizsgált középiskolai tehetségpontok közül (N=637) ez 97 db intézményt jelentett, míg a Minősített Tehetséggondozó Műhelyek (N=39) közül 9 intézményt. Tekintettel arra, hogy a vizsgált sokaságban 7 olyan intézmény van, ami Tehetségpontként és Minősített Tehetséggondozó Műhelyként is elismert, a tartalomelemzésünk mintája 99 db. Az intézmények területi lefedettsége országos, egyedül Komárom-Esztergom megyéből nem került be iskola a mintába. Az intézmények közel kétharmada minimum 5 éve elismert tehetséggondozó intézmény, ugyanakkor a tevékenységük intenzitását jól jelzi, hogy a tehetségpontok több mint fele (54,6%) csak a regisztrációs szintig jutott el.

4. EREDMÉNYEK

Jelen tanulmány keretében a tehetséges tanulók megítélésével, valamint az intézményi tehetséggondozás gyakorlati megvalósításával kapcsolatos kérdések eredményeit mutatjuk be.

4.1 A tehetséges tanulók megítélése

A különböző oktatási intézményekben megvalósuló tehetséggondozás valódi mibenlétét leginkább az határozza meg, hogy a tehetséges fiatalokkal foglalkozó pedagógusok, szakemberek miképp vélekednek a tehetség fogalmáról. Az ezzel kapcsolatos eredményeket az 1. ábra szófelhője foglalja össze, ahol a szavak mérete azok előfordulásának gyakoriságát jelzi.

2. ábra: A tehetséges tanulók erősségei (N=311)

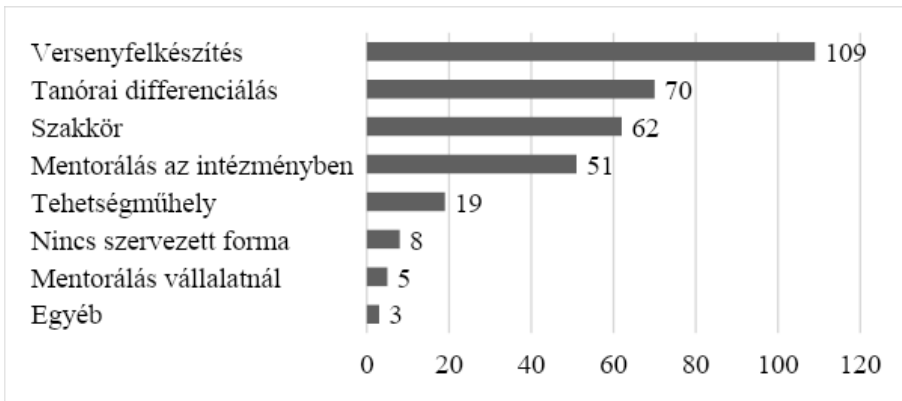


Forrás: Saját kutatás 2020

A kérdőíves visszajelzések alapján a szakképző intézmények pedagógusai diákjaik kiválóságait elsősorban szakmai területen vélik azonosíthatónak (88,7%), de a válaszadók közel fele (46%) a sportban megmutatkozó tehetségazonosítást is kiemelték. Jellemzően a tanult szakmai tárgytól távolálló tehetségterületek, gardneri intelligenciaterületek (pl. zene, nyelv, vizualitás-képzőművészet) kevéssé vannak jelen a tehetséggondozási gyakorlatban, a válaszadók kevesebb, mint negyede jelölte ezeket a lehetőségeket.

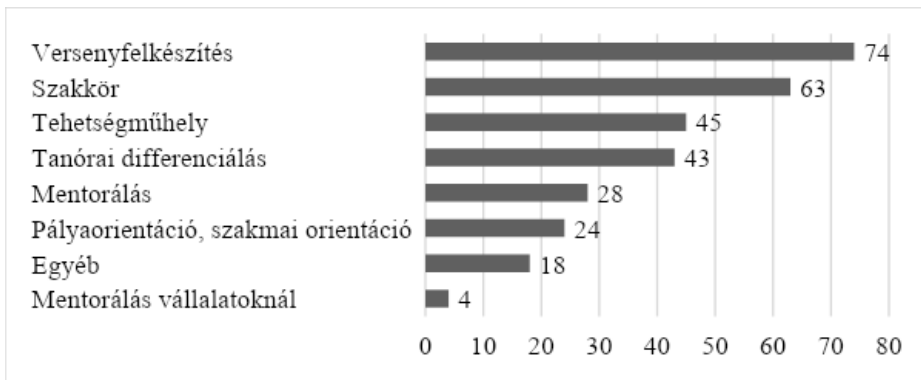
4.2 Az intézményi tehetséggondozás formái és megvalósulása

A kérdőíves kutatás alapján a vizsgált iskolákban a legjellemzőbb tehetséggondozási formák (3. ábra) a versenyfelkészítés (87,9%) és a tanórai differenciálás (56,5%). A szakkörök (50%) megvalósítása és az intézményi mentorálás (41,1%) szintén a célzott támogatáshoz kapcsolódik, mindezek tovább erősítik azt a tendenciát, hogy a már felszínre hozott erősségek mentén történik a fejlesztés a vizsgált szakképzési intézményekben. Megerősíti továbbá azt is, hogy a szakképző intézmények pedagógusainak a tanulóikról való tehetségképében a testi-kinesztetikus (sport) jellemzően kívüli gardneri területek alulreprezentáltak, ily módon maguknak a tehetségműhelyeknek a relevanciája is alacsony a mindennapi tehetséggondozási gyakorlatban.

3. ábra: Az intézményi tehetséggondozás formái- kérdőíves vizsgálat (N=327)

Forrás: Saját kutatás 2020

Mindezekkel jól összecsengenek a tartalomelemzés eredményei (4. ábra), ahol a vizsgált szervezetek beszámolóí azt tükrözik, hogy a tehetségekkel való foglalkozás még inkább szervezeti formákhoz kötött.

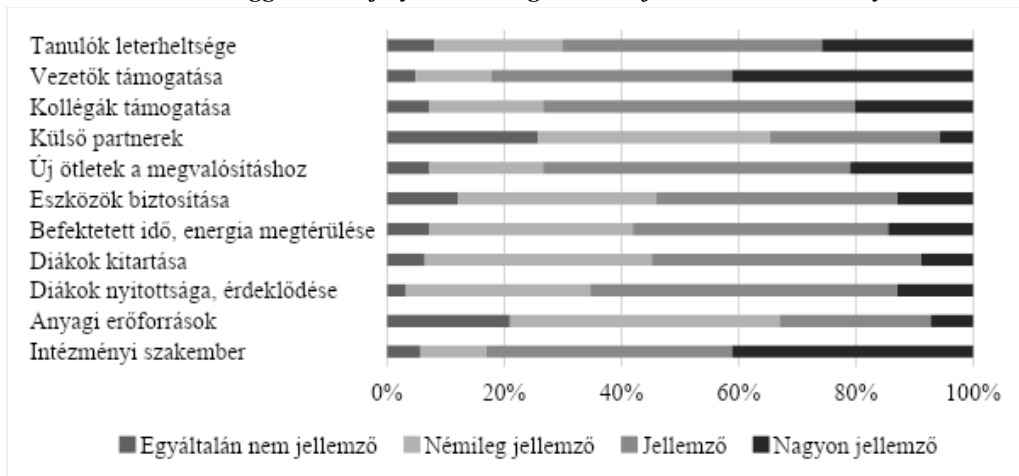
4. ábra: Az intézményi tehetséggondozás formái-tartalomelemzés (N=295)

Forrás: Saját kutatás 2020

A tartalomelemzés alapján az elismert tehetséggondozó műhelyekben szintén jellemző a versenylkészítés (74,7%) és a szakköri forma (63,6%), a munkaerőpiaci és más szereplőkkel való együttműködés viszont igen csekély mértékű (4,4%). A vizsgált szervezetek közel negyedében (24,2%) a tehetséggondozás részeként definiálják a pályaorientációs és szakmai orientációs foglalkozásokat is és viszonylag nagy létszámban vannak jelen az egyéb kategóriában (18,2%) a táboroztatás és a tehetségnapok szervezése is.

Azonban az intézményekben megvalósuló tehetségsegítő tevékenységek sikerességét és eredményességét számos egyéb olyan tényező, faktor is befolyásolja, amelyekre a pedagógusoknak legtöbb esetben nincs közvetlen ráhatásuk. (5. ábra)

5. ábra: A tehetséggondozás folyamatát meghatározó faktorok az intézményekben



Forrás: Saját kutatás 2020

A tehetséggondozás intézményi megvalósítása kapcsán a kérdőíves felmérésben résztvevők véleménye szerint a szakmai területen azonosított tehetségek vállalatnál történő mentorálása, illetve az intézményi tehetséggondozási folyamatban a külső partnerek jelenléte mutatkozik fejleszthető területként. Magának a szakképzésben megvalósuló tehetséggondozásnak a fejlődési potenciálját jelzi, hogy a válaszadók visszajelzése alapján a már eddig is tapasztalt vezetői támogatás és az intézményi szakemberek felkészültsége biztos alapot teremt a szakmai munkához. Problématerületként realizálódik a diákok kitartása és érdeklődésük, nyitottságuk hiánya, amelyek a képességek teljesítménybe fordításának legfőbb katalizátorai.

5. ÖSSZEGRZÉS

Tanulmányunkban a szakképzésben megvalósuló tehetséggondozás hazai gyakorlatát vizsgáltuk. Felmértük, hogy hogyan gondolkodnak az intézmények és a pedagógusok a tehetséggondozás helyéről, szerepéről a mindennapi oktatási-képzési feladatokban. Célunk az volt, hogy feltérképezzük, hogy az egyes szakképző intézmények, tanárok milyen eszközökkel, módszerekkel tudják támogatni a tehetségek kibontakozását, milyen jó gyakorlatok, technikák léteznek manapság ezen a területen. Kutatásunk eredményeit pedagógusok körében végzett kérdőíves vizsgálat és a minősített tehetséggondozó műhelyek programjainak elemzése biztosították.

A vizsgálatok eredményei arra mutatnak rá, hogy a szakképző intézmények tehetségszorongó tanulási környezet kialakítására törekcsenek, tekintve, hogy a képzésspecifikus területek, a szakmai erősségek azonosítása és fejlesztése kiemelt területként jelennek meg. Azonban a szakmai kompetenciák fejlesztésén túl kevés esély jut a többi tehetségterület feltérképezésére és erősítésére, a munkaerőpiac szereplőivel való szélesebb kapcsolat kiépítése és megszilárdítása pedig igen sürgető. További vizsgálatot érdemel a szakképzési intézmények pedagógusai esetében a tehetségészlelés mibenléte, a módszerek és eszközök kidolgozottsága, azon kapcsolódási pontok feltérképezése, hogy mindezek hogyan támogatják az egyéni és csoportos tehetséggondozási folyamatokat.

Az eredményeink rámutatnak arra, hogy szükségszerű a tehetség-paradigma felülvizsgálata a szakképzésben, valamint azon metódusok szakmai megalapozása, amelyek lehetővé teszik a szakképző intézmények tehetséggondozó-profiljának újragondolását. Fontos lenne a folyamat komplexitásához új eszközöket, módszereket biztosítani, amelyek által a diákok adekvát tehetséghasználási formái meghatározhatóvá válnak. Ily módon a tehetséggondozás nem csak a tehetséges tanuló megalapozott pályadöntését, az életpálya-építés tudatosságát támogathatja, hanem pályaszocializációját is elősegítheti, amely a köznevelés ezen területén különösen hangsúlyosan jelenik meg. Mindez pedig közvetve hozzájárulhat a nemzeti tehetségvagyon megóvásához.

FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM

- Bacsa Éva (2009): Tanulmányi versenyek tanári szemmel, Iskolakultúra online 3. 52-69 p.
- Bodnár Éva, Sass Judit (2018): Tehetségkép a szakképzésben, in: Tóth Péter – Maior Enikő – Horváth Kinga – Kautnik András - Duchon Jenő – Sass Bálint (szerk.): Kutatás és innováció a Kárpát-medencei oktatási térben, [http://tmpk.uni-obuda.hu/letoltes/K-MOK-20180622-Toth_Peter-Maior_Eniko-Horvath_Kinga-Kautnik_Andras-Duchon_Jeno-Sass_Balint_\(szerk\)-Kutatas_es_innovacio_a_Karpat-medencei_oktatasi_terben.pdf](http://tmpk.uni-obuda.hu/letoltes/K-MOK-20180622-Toth_Peter-Maior_Eniko-Horvath_Kinga-Kautnik_Andras-Duchon_Jeno-Sass_Balint_(szerk)-Kutatas_es_innovacio_a_Karpat-medencei_oktatasi_terben.pdf) (elérés ideje: 2020.06.12)
- Fülöp Márta (2015): A verseny szerepe a versenyzők életében és az eredményes versenyzés lehetséges pszichés összetevői, Géniusz műhely kiadvány 18., Budapest, MATEHETSZ
- Gardner, Howard (1983): Frames of mind: The theory of multiple intelligences. New York, NY: Basic Books.
- Global Talent Competiveness Index (2020): <https://gtcistudy.com/#> (elérés ideje: 2020.06.23)
- Gyarmathy Éva (2015): A különleges helyzetű tehetség és a tehetséggondozás szemléletváltásának szükségszerűsége. Magyar Pszichológiai Szemle, 70. 2/5. 371–393.p.

- Kalocsai Janka, Hörich Balázs (2019): A tehetséggondozás humán és eszközerőforrásai, Új Nemzedék Központ, Budapest
- Kovács Mónika (2018): „Járd a saját utadat!” – Tehetségmenedzsment stratégia kialakítása a köznevelési gyakorlatban, ELTE, Budapest
- Polonkai Mária (szerk., 2015): Pedagógusszerepek a tehetséggondozásban, Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetege, Budapest
- Rapos Nóra, Lénárd Sándor (2020): Tehetségbarát intézményi tanulási környezet, Nemzeti Tehetség Központ, Budapest
- Tehetséggondozás, tehetségfejlesztés (2015), Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest
- Ziegler, Albert (2005): The actiotope model of giftedness, In: Sternberg, R. J. – Davidson, J. E. (szerk.): Conceptions of Giftedness. New York, Cambridge University Press, 411–436. p.

ABSTRACT

TALENT MANAGEMENT IN VOCATIONAL TRAINING

In our study, we examine the local practice of talent management in vocational education. Our main goal is to discover the tools and methods that each vocational training institution and teacher can use to support the development of talents. We also explore the good practices and techniques exist in these fields. The results of our research are provided by our questionnaire survey among educators and the analysis of the programs of qualified talent centres.

Our results suggest that a review of the talent paradigm in VET can contribute to the preservation of national talent assets, as the utilization of talent begins with employment. In this way, talent management can not only support the well-founded career choice of the talented student, the awareness of career building, but also promote career socialization, which is especially emphasized in this field of public education.

Keywords: vocational training, talent management, teacher, talent workshop, good practice

Dr. Suhajda Csilla Judit PhD adjunktus

Szent István Egyetem GTK; Szakképzési Tehetségsegítő Tanács

suhajda.csilla@gtk.szie.hu

Kovács Mónika oktatási tanácsadó

Grafokom Bt.; Szakképzési Tehetségsegítő Tanács

kovacs.monika@grafokom.hu