

„Mindenki másképp csinálja...”

avagy a holland szakképző iskolák magyar szaktanárok szemével*

Iskolánk, a Raoul Wallenberg Humán Szakképző Iskola és Gimnázium az **Egész életen át tartó tanulás** program **Leonardo da Vinci alprogramjának** keretében már évek óta kapcsolatban áll az észak-hollandiai ROC Friese Poort szakképző iskolával, így a két ország diákjai évente utaznak a partnerországba szakmai gyakorlatra. Diákjainknak ez a lehetőség a szakmai tapasztalatok és a nyelvtanulás szempontjából is hasznot hozó. 2010 novemberében alkalom adódott a szakképzési szakértők mobilitási pályázatának keretében arra, hogy iskolánk tanárai is kiutazzanak egy hétre. Az utazás célja a holland egészségügyi szakképzés, a gyakorlóhelyekkel való kapcsolattartás, ezeknek a képzésbe való bevonása, valamint a tanulói támogató rendszer megismerése volt. Iskolánkból 12 tanár kapott lehetőséget erre a látogatásra, köztük voltak egészségügyi szaktanárok, szakmai nyelvet oktatók, szociális területen tanító szaktanárok, valamint ifjúságvédelemmel foglalkozó szakember is.

Az ott eltöltött egy hét tapasztalatait, benyomásait, tanulságait mutatjuk be.



A holland oktatási rendszer néhány sajátossága

Hollandiában az alapképzés az általános iskolával kezdődik, amely nyolc évig, 4-12 éves korig tart. Ezt követi a középfokú oktatás, amelyben 12-16, illetve 12-18 év közötti diákok tanulnak. A középfokú oktatásnak két fő ága: az általános képzés és a szakképzés.

A középfokú tanulmányaikat folytató diákok három fő típus közül választhatnak:

- VWO: a legjobb tanulóknak egyetemre felkészítő középiskola, amely 6 évig tart, és egyetemi képzéssel fejeződik be;

* A programban résztvevő és a tanulmányt készítő tanárok: Halászné Rácz Erika, Józsa Éva, Juba-Nagy Ágnes, Kremó Márta, Matlákné Csizmadia Györgyi, Dr. Nagyné Schiffer Rita, Szabados Tímea, Szabó Ildikó, Szálteleki Józsefné, Szálteleki Szilvia, Székely Éva, Szőkéné Halász Éva

- HAVO: általános középiskola, amely 5 évig tart és magasabb szakmai képzéssel zárul, a gyakorlat szakmai jellegű;
- VMBO: középfokú szakképzésre felkészítő középiskola, amely 4 éves, ez után léphet a tanuló a középfokú szakképzésbe (MBO), melyet a felsőfokú szakképzés (HBO) zárhat.

Az egyes rendszerek nem különülnek el teljesen - fontos az iskolatípusok közötti átjárhatóság. Tapasztalatuk szerint az a tanuló, aki szakirányban kezdi meg a tanulást, ott is marad, annak ellenére, hogy elméletileg a továbblépés megengedett. A VWO, HAVO és MBO oklevéllel rendelkező tanulók jogosultak a teljes idejű - 4 évig tartó - felsőfokú szakképzésre, amely egészségügyi, művészeti, tanár- és tanító képzés, műszaki-technológiai és kereskedelmi területen történik.

A hét során több iskolát meglátogatva azt tapasztaltuk, hogy az iskolaépületek roppant modernnek, tágasak, új építésűek. Egyértelműen látszik az a törekvés, hogy a szétaprózott iskolaépületek, telephelyek helyett a nagyobb városokban központi képzőintézményt hozzanak létre lehetőleg a város központjától távolabbi helyen, ahol bővítésre is van lehetőség, és azt felszereljük korszerű tanműhelyekkel, demonstrációs termekkel.



Jellegzetes, hogy az osztálytermek és az irodák falai jelentős részben üvegből vannak, ami egyszerre biztosít természetes fényt, nyitottságot és átláthatóságot, ugyanakkor a kinti kollégák kiemelték a biztonság kérdését is: mindenki látja, mi történik a tanterem falai között – ez biztonságot nyújthat tanárnak, diáknak egyaránt.

A tanterem felszereltsége, informatikai kiépítettsége irigylésre méltó; a berendezés, az asztalok elhelyezése objektív lehetőséget ad a tanulók közötti kommunikációra, feladatok közös megoldására. A tanterem inkább kiscsoportos oktatásra vannak berendezve.



Az épületekben a tantermek mellett számtalan kisebb helyiség áll a diákok rendelkezésére, ahol egyénileg vagy kisebb csoportokban készülhetnek az óráikra, készíthetik el projektfeladataikat. A számítógépek mindenhol a diákok rendelkezésére állnak, helyenként még a folyosókon is.



Nagy hangsúlyt fektetnek a számítógép segítségével végrehajtható önálló feladatokra és a csoportos tevékenységekre. A diákokat céltudatos, kihívásoknak megfelelni tudó állampolgárokká nevelik. A tanulókkal nem csak a szakmai ismereteket kell elsajátíttatni, hanem fel kell készíteni őket a mindennapi élet



kihívásaira, a politikai-állampolgári életben való részvételre, a társadalom többi tagjával való együttműködésre.

A tapasztalatok és a holland kollégák elmondása szerint, az állam (az egyházakkal közösen) jelentős mértékben támogatja az iskolák működését, ami elősegíti az oktatás minőségének javítását.

A szakképzés területén szerzett tapasztalataink:

Nagy különbség a magyar és a holland szakképzés között, hogy míg Magyarországon a szakképzések túlnyomó része érettségire épül, addig Hollandiában nyitva áll a szakmát tanulni kívánó diákok előtt annak a lehetősége, hogy az alapfokú oktatás után olyan középfokú oktatási intézményt válasszanak, ahol a szakképzés alapozása történik, ami után 16 éves korban beléphetnek a szakképzésbe. A holland szakképzési rendszer jellemzője, hogy a különböző szakképesítéseken belül különböző szintek vannak. A különböző szintekhez különböző kompetenciák társulnak, és ezekkel együtt változik a betölthető munkakör is. A szakképzés szintjeit a tanuló saját döntése alapján (képességeihez mérten) különböző úton járhatja be:

1. szint **Asszisztens**: ezt elvégezve csak felügyelet mellett tud dolgozni. A munkaerőpiacon minimális rá a kereslet.
2. szint **Alapszint**: kezdő szakmunkás: kap saját feladatot, de a felelősség kollektív.
3. szint **Speciális szint**: többféle funkciót is el tud végezni és ő a felelős érte.
4. szint **Középfokú menedzsment**: önálló feladat, önálló felelősség.

A szakképzésben a diák - iskola - munkahely együttműködése nagyon fontos, melyet közösen aláírt szerződéssel pecsételnek meg.

A szakképző iskolák vagy szakképző centrumok annak ellenére, hogy több szakképzésnek adnak helyet, mégis biztosítják a sokféle képzés tárgyi és személyi feltételeit.

A gyakorlati oktatásban nagy hangsúlyt fektetnek a munkára nevelésre. Az egyes szakmaterületeknek saját gyakorlóléhelyeik vannak, pl. vendéglátói szakképzésben több saját éttermet működtetnek, amelyek a város különböző pontjain vannak. Az étterem működtetéséből befolyó pénzt visszaforgatják a gyakorlati képzésbe; vagy a kereskedelmi vonalon saját pékséget működtetnek, és a tanulók az eladók, és ők sütik a péksüteményeket is.

A képzés vertikálisan és horizontálisan is többszintű, a képzési szintek elviekben átjárhatóak. A felnőtteket és a diákkorosztályt ugyanaz a rendszer képi, együttműködve a gyakorlati képzőhelyekkel és szociális partnerekkel. A problémamegoldás során kiemelt szerepet kap a csapatmunka, amely egyben modellezi a konkrét munkahelyzeteket is, ahol közösen kell kidolgozni a megfelelő megoldást. Erre már csak azért is nagy szükség van, mert a szakmunkások között sok a bevándorló, akiknek a kommunikáció gyakran okoz nehézséget.

A szakképzés jelenlegi problémái:

- lemorzsolódás
- a műszaki terület szakmái iránti alacsony érdeklődés
- a képzésbe belépők eltérő iskolázottsága, kulturális- és munkatapasztalatai (hangsúlyosan a bevándorlók körében).



Új nézőpont a szakképzésben

Holland szakértők 10 évvel ezelőtt elemezték a középfokú szakképzés tartalmát, a végzett fiatalok továbbtanulási, munkavállalási esélyeit. A vizsgálatok eredményének elemzése alapján úgy látták, hogy bár szakmai téren természetesen előnyben vannak, de néhány területen az itt tanulók hátrányba kerülnek a főiskolákon: ezek a matematika, az idegen nyelv és a társadalomismeretek. Ennek tükrében fontosnak tartották az alapos szakmai elméleti és gyakorlati ismeretek mellett az „állampolgári ismeretek” (aktív, tudatos állampolgári lét) beemelését a szakképzésbe. Ezek az információk segítik a diákokat, a leendő munkavállalókat, állampolgárokat abban, hogy megtalálják helyüket a társadalomban, egy

nagyobb struktúrában. A témák egy része államilag előírt, ezt a tematikát további ismeretcsoporthoz bővíthetik az intézmények (szabad sáv). A tematika igen széleskörű, átfogó: önfejlesztés, pályatervezés, politika, munkavállalói jogok, tudatos fogyasztói magatartás, gazdálkodás-háztartásvezetés, szociális kapcsolatok, tolerancia, előítélet-mentesség, egészséges életmód, világnézet, vitakultúra, művészeti tevékenység... A tanulóknak minden témakörből kell választania, de lehetősége van arra, hogy az őt jobban érdeklő területen jobban elmélyedjen.

A fenti ismereteket többféle keretben dolgozzák fel: tanórán, projektfeladatokkal, projekthét keretében, intézménylátogatások során; ezen belül elvárásaként beépítettek egy negyven órás önkéntes munkában való részvételt, amelyet a diákoknak két év alatt kell teljesíteni. Ez megvalósulhat pl. az egészségügyben, a szociális alap- és szakellátásban, otthonápolásban, gyerekek, felnőttek, idősek, egészségesek, betegek körében egyaránt. A lényeg az, hogy nem lehet a saját szakterületen letölteni a gyakorlatot. Ez egy kihívás a tanulóknak, megmérettetnek szokatlan helyzetekben. Ugyanakkor rálátást biztosít mások munkájára, problémájára, és egymás tiszteletére nevel.

Ezt az ún. „önkéntes” gyakorlatot a kormány hazánkban is tervezi bevezetni. Ezek a teendők megtanítják a fiatalokat önmaguk fejlesztésére, értékeik felismerésére; tapasztalatokat szerezhetnek különböző élethelyzetű, világnézetű, kultúrájú emberek körében, ezáltal világlátásuk tágul, toleranciakészségük erősödik.

A másik fejlesztendő területként az **idegen nyelvet** határozták meg.

Meglepve tapasztaltuk, hogy az itthoni helyzethez hasonlóan az angol tanításra a holland szakképzésben is mindössze heti két óra jut, de a középiskolában természetesen magasabb óraszámokban tanulnak idegen nyelvet. Már az első nap tapasztalatai is azt mutatták, hogy a hollandok angol nyelvtudás terén jobban állnak, mint mi, szinte mindenki, akivel találkoztunk rendelkezett legalább társalgási szintű nyelvtudással. A holland televízióban a filmeket eredeti nyelven, felirattal vetítik, ami nyelvtanulás szempontjából igen hasznos. A fentiek miatt tehát a hazainál biztosabb nyelvtudással érkeznek a tanulók a szakképzésbe, erre az alaphoz lehet építeni a szakmai kommunikáció elsajátítását. A heti két tanóra egyikén a nyelvtani ismeretek ismételése történik, a másikon pedig a szakmához kapcsolódó szókincs, helyzetek gyakorlása folyik. Ez lényegében megfelel a hazai gyakorlatnak, viszont jó ötlet és könnyen megvalósítható az intézményen belüli közös feladatbank létrehozása, valamint a számítógéppel segített órák arányának növelése (motiváció).

A tanulói támogató rendszer

A tanulók támogatásának 3 szintjét emelték ki vendéglátóink.

Az iskolában nincs az itthonihoz hasonló szerepű osztályfőnök. Helyette **mentor** és/vagy segítő tanár van. Diák és mentor kölcsönösen választja egymást. Minden mentorhoz 8-10 diák tartozik. Ők akár különböző korú és teljesen más szakokra járó tanulók is lehetnek. Minden tanulóval hetente egyszer személyesen foglalkozik a mentor. Ez a heti értékelés a tanuló munkájának folyamatos nyomon követését, az állandó visszajelzést biztosítja. A mentor feladata ezen kívül, hogy feltérképezze, a tanulónak milyen problémái vannak, segítsen ennek megoldásában. Amennyiben ez meghaladja kompetenciáját, a tanulót a Bureau TAB-hoz irányítja.

Bureau TAB (Életpálya Tanácsadó Iroda) az iskolán belül működik, információs központ és szolgáltatás. Náluk a tanulók önként vagy a mentoraik tanácsára jelentkeznek. A szervezet egy pszichológusokból, pedagógusokból, szociális munkásokból, kommunikációs trénerkből, pályaválasztási tanácsadókból álló team. Miben nyújtanak segítséget? Bizonytalan fiatalok számára orientációs, pályaválasztási programot szerveznek, amelynek során megismerhetik saját képességeiket, lehetőségeiket, és ennek tükrében megalapozott döntést tudnak hozni jövőjükkel kapcsolatban, könnyebben tudnak szakirányt választani. Segítséget nyújtanak tanulmányi nehézségekkel küszködő fiatalok számára. Felmérik a képességeiket és személyes képességfejlesztési tervet dolgoznak ki. Nem ritka, hogy lelki, családi problémákkal fordulnak hozzájuk, ilyenkor pszichológus segítségét vehetik igénybe, vagy lehetőség van különböző személyiségfejlesztő, problémamegoldó, kommunikációs tréningen való részvételre.



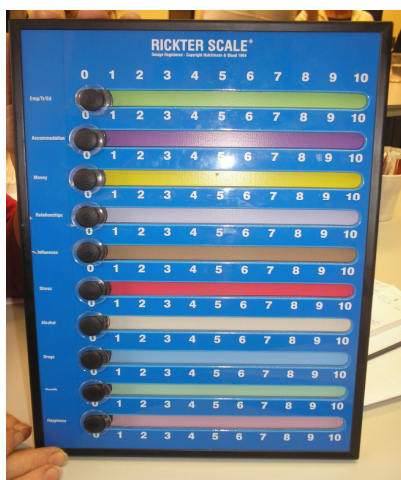
Két csoport kap kiemelt figyelmet a támogató szervezetben. Az egyik, akik nem holland állampolgárok, nekik a nyelvi, kulturális hátrányaik miatt beilleszkedési, magatartási és tanulási problémáik lehetnek. A másik a fizikailag és/vagy mentálisan sérült diákok köre – számukra speciális programokat állítanak össze, hogy tanulmányaikat elősegítsék. A szervezet koordinálja külső szakemberek felkérését, ha szükség van rá, az esetgazda viszont a Bureau TAB tanácsadója marad. A végső cél, hogy a hozzájuk forduló fiatalokat benn tartsák a

képzésben, megelőzzék, hogy pl. tanulási kudarcok miatt elhagyják az iskolát és lemorzsolódjanak.

A másik támogató szolgáltatás a **Bonifatius-program**. A nagy kockázatnak kitett, veszélyeztetett és más, nehezen foglalkoztatható 16-23 éves fiatalok számára jött létre, akik esetleg már kimaradtak az iskolából, vagy rendszeresen lógnak, tanulmányi kötelességeiket nem teljesítik. Többnyire családi problémákkal küszködő, hátrányos helyzetű, sokszor deviáns, agresszív, magatartászavaros fiatalokról van szó, akik vagy önszántukból jelentkeznek a programba, mert változtatni akarnak, vagy a rendőrség küldi őket, mert nincs más választásuk. A szervezet végső célja, hogy visszairányítsa őket az oktatásba, ezen keresztül a társadalomba (reszocializáció).

Az itt dolgozó szakemberek munkájának fontos alapelvei: a bizalom kiépítése, a feltétel nélküli elfogadás (mindenki tiszta lappal indul), a fiatal motivációjának kiépítése és fenntartása. A szervezet munkatársai előítéletek nélkül foglalkoznak velük, egyenrangú félként beszélgetnek, motivációs interjúkkal és személyre szabott tanácsadással, szükség esetén nyelvi programmal juttatják előbbre kliensüket. Kiemelt terület a bevándorlók társadalmi és oktatási helyzete, megpróbálják többféle módon számukra a nyelvoktatást elérhetővé tenni, hiszen nekik a holland nyelvvel is nehézségeik vannak, nemhogy egy másik idegen nyelv tanulásával.

A projekt diagnosztikai eszközként ún. Rickter-skálát alkalmaz, amelyet a munka-



alkalmassági vizsgálatok során a felnőtteknél 1999 óta használnak a pszichológusok. A foglalkozásokon a tanulóval közösen egyéni utakat határoznak meg, amelyeket saját magának kell megvalósítania. Ezzel a projekttel sok veszélyeztetett fiatalnak sikerül kapcsolatot találni a nappali rendszerű oktatással vagy a munkaerőpiacon megjelenni. A hátrányos helyzetű tanulók egyéni megsegítésére sikeres példa, jó gyakorlat ez a projekt, a lemorzsolódást, az iskolából való kimaradást vissza tudja tartani a reszocializáció és a korrekció.

Hollandiában is egyedülálló kezdeményezés a **Present Promotions** nevű kortárssegítő szervezet, ahol diák diákot mentorál – ez egyben szakmai gyakorlatuk része is lehet. A szervezetet szinte teljes egészében diákok működtetik, önkéntes alapon. Nekik ez egy jó felkészítés a munka világára, ők is sokat profitálnak ebből, ugyanakkor segítenek a hasonló

korú társaikon. Az itt dolgozó diákok a saját mentoraiktól kapnak szellemi támogatást és gyakorlati útmutatást. A diákok a legkülönbözőbb problémákkal fordulhatnak hozzájuk, pl. diákmunka felkutatása, kezdő zenekar koncertjének a megszervezése, honlapok szerkesztése stb. Előadásokat, vitákat, workshopokat tartanak olyan témákból, amelyek a jelenkori társadalomban aktuálisan jelentkeznek, és amelyek a fiatalok érdeklődésére számot tarthatnak pl. másság, szexualitás, globális problémák, környezetvédelem, média stb. Fantasztikusan jó hangulatban, összedolgozva, egymást segítve látják el a munkájukat, melyeket határidőre kell mindig elkészíteniük. Ezzel szintén a munka világára készítik fel őket. A fentiekből kitűnik, hogy a holland tanárok szerepe ebben a szervezetben átalakult egy támogató, irányító szereppé.



Az egészségügyi ellátással kapcsolatos tapasztalataink egy kórházlátogatás tükrében

Kitekintésként, a gyakorlólhelyekkel való kapcsolattartás példajaként alkalmunk volt meglátogatnunk a tartományi főváros központi kórházát.

Egy 700 ágyas kórházat néztünk meg, ami első látásra inkább hasonlított egy irodaházra, mint kórházra. Tágas terek, megnyugtató színek, hatalmas aula fogadott minket. Az intézményben kb. 700 önkéntes dolgozik, ők nagyon változatos munkát végeznek: pl. virágokat gondoznak, betegeket szállítanak, elkísérik őket templomba stb. Elgondolkodtunk, hogy nálunk miért nincsenek a kórházban önkéntesek? A betegek szállítása a nagy távolságok miatt elektromos járműveken történik, ezek nagyon praktikusak, de mivel nagyok, széles folyosókat igényelnek. Kényelmesebb, praktikusabb és gyorsabb, mint a tolókocsi.



Egy gyermekosztályt láttunk, amely színes és barátságos volt. A falakat és a mennyezetet csillagok és bolygók díszítették. Minden gyermek ágya felett televízió volt elhelyezve, és a szülőnek is volt ágya a kórteremben. Meglepve tapasztaltuk, hogy a szülő mindenhol elkísérheti a gyermekét még a műtőbe is, természetesen a sterilitás szabályait betartva. Nálunk erre nincs lehetőség a gyermekosztályokon, sokszor az anyuka egy széken kénytelen éjszakázni, vagy

jobb híján befeküdhet a gyermeke mellé az ágyba. Ugyancsak mintaszerű volt, hogy a gyermekén semmilyen beavatkozást nem végeznek a kórteremben. Ez megnyugtatta a gyermekeket, hiszen tudják, hogy ott nem kell tartaniuk semmitől, szorongás nélkül tudnak pihenni és aludni.

Nagyon hasznosnak tartottuk, és hazai kórházakra is adaptálhatónak gondoljuk, a kegyeleti helyiség kialakítását a kórházakban. Ez a helyiség nagyon diszkrét, de mégis elegánsan volt berendezve, megadva a hely szentségét; a zsidó vallású emberek ugyanúgy megtalálták a vallásuk gyakorlásához szükséges kellékeket, mint a keresztény vagy a mohamedán vallásúak. A hollandok tiszteletben tartják mindenkinek a saját hitét, és lehetőséget biztosítanak vallásuk gyakorlására, az elvesztett családtag ennek megfelelő búcsúztatására. Ezen a kegyeleti helyen a hozzátartozók búcsút vehetnek az elhunytól és elvonulhatnak, hogy a fájdalmat imával enyhítsék, vagy csak egyedül lehessenek a nehéz percekben. Magyarországon a hospice osztályokat leszámítva a hozzátartozó nem tudja elkísérni a szeretteit a végső útra, mert erre nincs lehetőség.

A kórházban az orvosoknak és nővéreknek egy gyakorló kórterem áll rendelkezésére, ahol a végzett ápolók, mielőtt munkába állnának, 10 hónapon keresztül gyakorolják azokat az ápolói tevékenységeket, melyeket az adott osztályon végezni fognak. Itt az orvosoknak is lehetőségük van a beavatkozások gyakorlására: pl. vénás injekció, csapolás stb. Nálunk a



frissen végzett ápolók élesben egy végzett nővér mellé beosztva tanulják meg az adott osztály helyi szokásait, és egy hónap betanulás után önállóan dolgoznak. Az iskola elvégzése után - attól függően, hogy ki milyen osztályra megy dolgozni -, meg kell tanulni az adott osztály specialitásait. Ezt az iskolapadban az ápolók nem tudják elsajátítani.

Az egészségügyben még egy dolgot emelnénk ki. Hollandiában a nők általában otthon szülnek, az a ritkább, hogy valaki kórházban szül. Az otthonaszülést támogatják, és szoros együttműködéssel segítik a szülésznők munkáját. Ha egy nő szülni készül, a kórházzal folyamatos kapcsolatban vannak, és a kórház előkészíti a szülőszobát, műtőt az esetleges komplikációkra. Probléma esetén, azonnal viszik az anyát a kórházba. Ha valaki mégis előnyben részesíti a kórházban szülést, annak sincsen semmi akadálya. A kórházakban a szülést az orvosok vezetik, az otthonaszülést pedig a szülésznők.

Összegezve:

A holland képzési rendszer átvétele nem rajtunk múlik, nem is minden elemében megvalósítható Magyarországon. Érdekes viszont a hollandiai szemléletet adaptálni. Tetszett a holland kollégák nyitottsága, toleranciája a másképpen haladókkal szemben (egyéni tanulási utak) – nálunk csak az alternatív iskolák fogadják el ezt a szemléletet intézményi szinten. Hollandiában a mentorok egyenrangú partnerként kezelik a diákot, életkoruk előre haladtával, személyiségük fejlődésével egyre nagyobb önállóságot, ezzel együtt felelősséget biztosítanak a fiatalnak a saját életükkel kapcsolatos döntések meghozatalához.

A szakmai nevelés (szakmai ismeretek, tanulási képesség, életre való felkészítés) gyakorlatorientáltsága, az egész embert figyelembe vevő struktúrája szintén jó gyakorlat lenne a hazai oktatásban is. A hazai moduláris képzés szakmai és vizsgakövetelményei a szakmához tartozó szakmai, személyes, társas és módszerkompetenciák megfogalmazásával nyitnak ennek irányába. A kompetenciafejlesztésnek a mindennapi oktatási gyakorlatba való beépítése, folyamatos megvalósítása viszont néhány esetben még várat magára – minden szakmai tanárnak át kell gondolnia eddigi tanítási módszereit, és az ismeretek pusztá közlése helyett, illetve mellett az eddiginél hangsúlyosabb szerepet kell kapnia a képességek fejlesztésének minden egyes tanórán, minden egyes tanulónál. Ebből a szempontból ösztönző és megerősítő hatású jó gyakorlati példával találkozni.

A tudatos állampolgárrá nevelés ismereteit, módszereit a hazai iskolák tantervébe is be lehetne emelni. Ugyan a felsőbb évfolyamokban tantárgyként megjelennek ezek az ismeretek, azonban sokszor hiányzik a gyakorlati szemlélet, a tanuló aktív részvétele az elsajátítás folyamatában, az ismeretek nem interiorizálódnak. Ezeknek a képességeknek, attitűdöknek a kialakítását, fejlesztését viszont nem a szakképzésben, hanem már az alapképzésben kell elkezdeni. Iskolánkban az oktatási és szociális szolgáltatások szakmacsoport ajánlott tantárgyai között megjelenik az „élet- és pályatervezés”, ennek ellenére úgy látjuk, hogy nálunk nem kap elég hangsúlyt ez a terület. A hollandiaihoz hasonló, gyakorlatorientált, valós élethelyzeteket elemző, az egyes szakmáktól független társadalomismereti kurzusokra a mi diákjainknak is szüksége lenne, hogy ne csak a szakmához, hanem a mindennapokban való eligazodáshoz is útmutatót, egy kis segítséget kapjanak.

A módszerek közül követendőnek tartjuk a csoportos munkaformákat, ahol az együttműködést, kooperációt, egymással való kommunikációt gyakorolhatják a tanulók életszerű helyzetekben. Ezt azért is tartjuk fontosnak, mert a való életben, a munkahelyen is jellemzően team-ekben, munkacsoportokban fognak dolgozni, a közös munkához való képességeket már fiatal életkorban kell elsajátítani, begyakorolni. Szintén fontosnak tartjuk a szakképzésben is a tanulók teljesítményének folyamatos értékelését, a rendszeres visszajelzést

a mentoroktól. Ez nemcsak azt mutatja meg a tanuló számára, hogy hol tart a tanulási folyamatban, hanem segíti őt abban, hogy később képes legyen saját maga is értékelni saját teljesítményét (önismeret, önértékelés, önérvényesítés). A kompetenciafejlesztéshez hasonlóan ezek a módszerek sem idegenek, újak a hazai szakképzésben; úgy látjuk, ahhoz, hogy következetesen alkalmazott, mindennapi gyakorlattá váljon, újra és újra fel kell hívni a szakoktatók figyelmét ezen eljárások jelentőségére, személyiségfejlesztő szerepére.

A tanulók támogatásával kapcsolatban fontosnak tartjuk a fent említett „Segítelek abban, hogy te is képes legyél arra, hogy...” szemlélet átvételét. A mentorálás hollandiai gyakorlatának átvétele azonban nemcsak intézményi probléma: a leglelküismeretesebb, legtapasztaltabb osztályfőnök sem képes arra 30-35 fős osztálylétszám mellett, hogy minden tanuló egyéni, személyes és tanulmányi útját heti szinten nyomon kövesse. A hazai gyakorlat azt mutatja, hogy sok esetben csak akkor foglalkozunk a gyerekekkel, amikor már probléma van vele, így a prevenció háttérbe szorul.

Ha nem is ad teljes megoldást, de segítséget jelentene a kortárs segítség némileg módosított átvétele. Iskolánkban is be lehetne vezetni, hogy a magasabb évfolyamos tanulók helyi tapasztalataikkal segítsék az iskolába újonnan érkezett diákokat. Ez a középiskolai és a szakképző évfolyamokban egyaránt megvalósítható lenne. De! A módszer bevezetése előtt fel kell mérnünk, hogy az itt tanuló diákok milyen területen igényelnének, vagy igényeltek volna segítséget kortársaiktól, valamint ki kell dolgozni azt, hogy milyen módon készítjük fel a mentorálásra vállalkozó diákokat feladatukra, arra, hogy felismerjék kompetenciájuk, felelősségük határait, valamint elengedhetetlen a mentortanulók munkájának támogatása a felnőttek részéről. Ez a fajta kortárskapcsolat alkalmas lenne arra, hogy segítse a fiatalt a helyi szokások megismerésében, egy új közösségbe való beilleszkedésben, hogy megélje azt, hogy problémáival van kihez fordulnia, hogy mások is sikeresen megküzdöttek hasonló helyzetekkel.

A Hollandiában eltöltött egy hét megerősített bennünket abban, hogy szükség van a külföldi minták tanulmányozására, mert ha nem is tudjuk egy az egyben alkalmazni az ott látottakat, de ötleteket és módszereket adaptálhatunk.

Az oktatás minőségének javításához viszont nem elegendő a szemlélet átvétele, a jó ötletek, módszerek alkalmazása, anyagi ráfordításra is szükség van. Különösen igaz ez az egészségügy és az oktatás területén, hiszen az ország fejlődésének, jövőjének záloga AZ EMBER.

