

BERKÉNÉ DR. SAJTI ILONA

EGY TANULMÁNYÚT MARGÓJÁRA – A NORVÉG SZAKKÉPZÉS TAPASZTALATAI¹

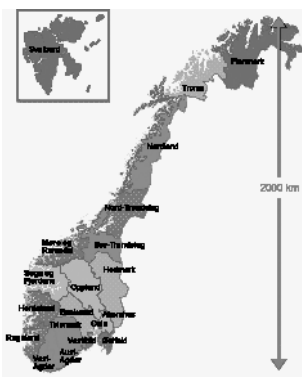
A TANULMÁNYÚT

A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet Szakiskolai Fejlesztési Programja (II) Mérés-értékelés Fejlesztési Területe keretében egy 18 fős szakmai pedagóguscsoport² vezetőjeként utazhattam egy norvégiai tanulmányútra 2007. október 14. és 21. között³. A tanulmányúttal az volt a célunk, hogy megismerjük a norvég oktatási rendszert, és ezen belül a szakképzést – annak irányítását és gyakorlati megvalósítását –, valamint a mérés-értékelést a norvég oktatásban. A szakmai találkozók mellett megtekinthetünk több híres múzeumot, illetve kirándulhattunk néhány nevezetes helyre⁴ is.

A Norvég Oktatási és Képzési Főigazgatóság⁵ négy előadója⁶ mutatta be a norvég oktatási – legfőképpen a szakképzési – rendszer⁷ szerkezetét, irányítási szintjeit, alapvető jellemzőit, valamint az ehhez kapcsolódó minőségirányítást. Az állami finan-

- 1 A cikkhez kapcsolódó fotók megtalálhatóak az MSZT honlapján ([www.mszt.iif.hu/Szemle+2008/4/Egy tanulmányút margójára – a norvég szakképzés tapasztalatai](http://www.mszt.iif.hu/Szemle+2008/4/Egy_tanulmanyut_margojara_-_a_norveg_szakkepzes_tapasztalatai))
- 2 Mind a csoport vezetője (Berkéné dr. Sajti Ilona), mind a résztvevők (Baracsi Norbert, Bfró Gáborné, Bungyéné Nagy Ildikó, Bükösi Olga, Cseh Tamásné, Dr. Csermák Károly, Fürtön Tamás, Gál István Lászlóné, Mag Béláné, Nyúl Gábor, Paál Gyuláné, Paál Tibor Lászlóné, Tamásné Mészáros Ida Ágnes, Torzsásné Kovács Mária, Tóth Ágnes, Várhelyi István, Werb Józsefné) egy pályázati rendszeren keresztül nyerték el a részvétel jogát.
- 3 Egy-egy további csoport utazott Dániába, Hollandiába és Írországba. Bővebben lásd még: http://www.szakma.hu/komponensek_es_projektek/content/index_new.php?komp=14&altmenu=4&more=343
- 4 Vigeland park, Munch Múzeum, a norvég „Mikulás-falu”, Holmenkollen Sísánc, Thor Heyerdahl és Amundsen Múzeum stb.
- 5 Utdanningsdirektoratet, The Norwegian Directorate for Education and Training
- 6 Hilde Brodahl, Marit Granheim, Ivar Svensson, Sonja Nonfort Roedele
- 7 Az előadások teljes anyagát minden résztvevő megkapta egy CD-n is. Lásd még: Fürtön Tamás: A skandináv oktatási modell – A norvég oktatási, képzési, értékelési szerkezet. Szakoktatás, 2008/3. szám.

szírozású Sofienberg Szakiskolában⁸ tanulmányozhattuk az iskola szakképzési rendszerét, főbb tevékenységeit, a mérés-értékelés területét (látogatásunkat követő napon volt az országos mérés Norvégiában). A Norvég Vállalatok Országos Szövetségének vezetője⁹ előadást tartott arról, hogy a szociális partnerek milyen szerepet töltenek be a norvég szakképzésben. Látogatásunk harmadik napján a TINE AS (Norvégia legnagyobb tejipari vállalata) oslói tejjüzemében¹⁰ megnézhettük, hogy miként zajlik a tanulók gyakorlati oktatása, képzése. Másnap délelőtt az Országos Munkaügyi Központban (NAV) tettünk látogatást,¹¹ ahol a norvég és az európai munkaerőpiac által támasztott minőségi követelmények, a szakmai rendszerek, illetve a munkanélküliek számára adott támogatási rendszerek ismertetése volt a téma. Délután az Oslo Város Önkormányzata Oktatási Hivatala vendégeként hallgattunk meg előadásokat¹² a finanszírozási, a szakmai értékelési és támogatási rendszerről, valamint az intézmények mérés-értékelési és minőségfejlesztési tevékenységének fenntartói támogatásáról. Utolsó szakmai munkanapon a Mezőgazdasági és Kertészeti Szakiskola¹³ vendégeként egy nem állami fenntartású középiskolában nézhettük meg a napi oktatási gyakorlatot és hallhattunk előadást a képzési követelményekről, módszerekről, mérés-értékelési eszközökről és a vizsgarendszerről. Péntek délutántól vasárnap kora délutánig a szabadidős programok révén alaposan megismerhettük a várost és környékét.



1. ábra. Norvégia és az országhoz tartozó Spitzbergák (Svalbard)

Forrás: Norvég Oktatási és Képzési Főigazgatóság CD-je

NÉHÁNY ADAT NORVÉGIÁRÓL

A Norvég Királyság államformája alkotmányos monarchia, jelenlegi államfője Ófelsége V. Harald király, kormányfője Jens Stoltenberg miniszterelnök. Az ország területe 385 155 km², népessége 4 millió 640 ezer fő, fővárosa Oslo. Az oktatásban sajátosságos helyzetet teremt az a tény, hogy az ország észak-déli irányban, 2000 km hosszban, egy igen keskeny területen helyezkedik el (1. ábra).

Ebből adódóan az oktatásszervezés sokszor küszködik nehézségekkel, mivel az északi területeken igen kis létszámú osztályokkal kell működtetni iskolákat a nagy távolságok miatt. Így érthető, hogy amikor az átlagos osztálylétszámról beszélnek, akkor ezekbe beleértendőek a kisiskolák tanulói létszámai is. A 19 megyében 168 ezer

8 Előadó: Ingeborg Nordang

9 Előadó: Erik Groeng

10 Előadók: Rajesh Bhatnagar, Grete Sandvik, Mette Lien

11 Előadók: Paul Ascantheeff, Jorgen Elizabeth, Arna Eggesvik

12 Előadók: Roy Holmasstad, Ingrid Ismann

13 Natur Videregående skole, előadó: Severin Breivik

16-19 éves tanulót oktat 22 ezer tanár (47%-uk nő) 462 iskolában, ahol átlagosan 7,5 tanuló jut egy tanárra. A 617 ezer 6–16 éves tanulót 50 ezer tanár oktatja 3209 iskolában, és ezt 434 önkormányzat irányítja. Itt 12,2 tanuló jut egy tanárra átlagosan (a nők aránya 70%). Az iskolák közül 1500 olyan kicsi, hogy a tanulók létszáma 100 fő alatt van. Működnek még egyházi, illetve magániskolák is.

OKTATÁSIRÁNYÍTÁS NORVÉGIÁBAN

A második világháború után alakították ki a norvég oktatás alapvető értékeit, ahol a közös tudás és kultúra, valamint egy olyan értékrend megtartása a cél, melyben az egyenjogúság, és az értékekhez történő egyenlő hozzáférés biztosítása a legfontosabb alapelv.

Az utóbbi időben a rendszer minden szintjén – a kötelező oktatásban (elemi és alsó szintű középiskola 16 éves korig) és a felső szintű középiskolákban (16-19 év) – lezajlottak a reformok. A tankötelezettség a 10 osztályos képzésre terjed ki. A norvég oktatáspolitikai általános célkitűzése, hogy mindenkinek egyenlő lehetőségeket biztosítson nemtől, lakóhelytől, gazdasági, társadalmi és kulturális háttértől függetlenül, és ennek megfelelően napjainkban kiemelt hangsúllyal foglalkoznak a bevándorlókkal.¹⁴ Az a cél, hogy minden tanuló a képességeinek megfelelő oktatásban részesüljön, és az egységes oktatási rendszeren belül mindenki megtalálja a neki leginkább megfelelő iskolatípust és tanulmányokat, valamint bekapcsolódjon az egész életen át tartó tanulás rendszerébe.

1994-ben egy olyan oktatási reform indult el a felső középiskolákban (Reform 94), amely tovább erősítette azt a törvényi szabályozást, mely szerint minden fiatalnak joga van a felső középiskolai oktatáshoz. Ennek eredményeként a szakmai képzés a felső középiskola szerves részévé vált, és a szakmai gyakorlat megszerzésének feltételeit is jelentősen szabályozták.

Az 1997-ben megkezdett másik reform (Reform 97) következtében a tanköteles kor alsó határát leszállították 7 évről 6 éves korra, s ehhez kapcsolódóan kidolgoztak egy 10 éves oktatási programot is. A tapasztalatokat beépítették az 1998-as új Oktatási Törvénybe, mely egységesen szabályozza az oktatást az elemi oktatás, az alsó középiskola, a szakképzés mellett a felnőttképzés terén is.

A fogyatékkal élők és a különleges tanulási igényű tanulók esetén speciális programok állnak rendelkezésre. A fogyatékos diákokat integráltan oktatják, és csak egyéni feladatok esetén foglalkozik velük külön tanár. Ezt az oktatást 1985-ben vezették be az OECD-országoknál, egy hosszú folyamat eredményeként, sok buktatóval, de nagyon sok tapasztalatot is gyűjtöttek ezen a területen. A fogyatékoság értelmezése nagyban függ annak meghatározásától, és országonként igen eltérő lehet. A norvég tanárok szerint igen sok múlik a tanáron, illetve a tanárképzésen. Minden pedagógus

¹⁴ Látogatásunkkor jártunk olyan osztályban, ahol a tanulók 90%-a nem norvég volt.

kap is valamilyen szinten ilyen jellegű képzést. Maradt néhány fogyatékos gyermekeket oktató intézmény, melyek leginkább a PhD-képzésben vesznek részt (az oktatás terén), s innen lehet „kölcsonözni” azokat a tanárokat, akik segítenek az oktatásban, de itt szerveznek továbbképzéseket a fogyatékos gyermekek szüleinek és az őket oktató pedagógusoknak is. Nagyobb osztálylétszámok esetében akár több tanár is foglalkozik a rászorulókkal, figyelembe véve még a fogyatékoság típusát is.

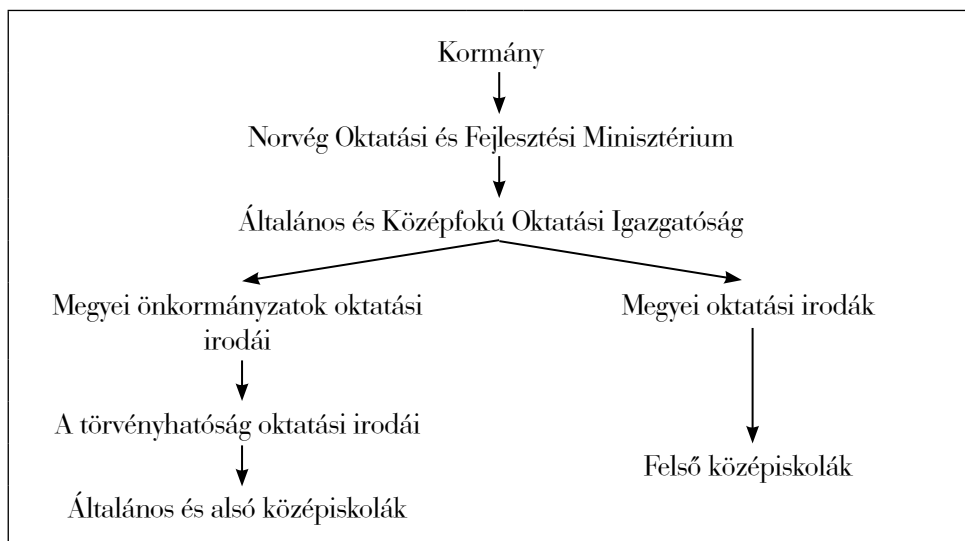
AZ OKTATÁSIRÁNYÍTÁS SZERKEZETE

Az oktatásirányításban a parlament, a helyhatóságok megyei szintje és az önkormányzatok jelentik a három politikai szintet, ahol megjelenik a cél és a felelősség meghatározása. A politikai befolyás csökkent a reformok hatására, és kisebb lett az oktatási hivatalok létszáma is. (2. ábra)

Oktatási igazgatóságok

Az alábbiak tartoznak az oktatási igazgatóságokon dolgozók feladatai közé:

- átültetik a tanterveket a gyakorlatba (az alapoktól a felső középfokig);
- kifejlesztik a nemzeti értékelési rendszert, tesztelik a tanulást, a készségek elsajátítását, a kutatást, követik az értékelési reformokat, valamint egyéb, esedékes oktatási prioritásokat kezelnek;
- fejlesztik a vizsgarendszert (az alsó középfok befejezésénél, a felső középfok befejezésénél kis- és nagy érettségi);



2. ábra. Az oktatásirányítás szerkezete

Forrás: Norvég Oktatási és Képzési Főigazgatóság

- rendszeres monitoring tevékenységet végeznek az oktatásban, valamint a minőségbiztosítás területén (folyamatosan felügyelik az oktatási törvényeknek történő megfelelést, a különleges igényeket kielégítő iskolákat, a költségvetést stb.);
- mutatókat dolgoznak ki (elemzés, statisztikák közzététele – az adófizetőket tájékoztatniuk kell, hogy mire használják a befizetésüket – az évente megjelenő kiadványban: „Oktatási tükör”);
- fejlesztik a szakoktatási képzési programokat, melyek prioritást élveznek;
- gondozzák az internet alapú szolgáltatásokat az oktatás terén (portált alakítottak ki, mely hozzáférhető a tanárok és a diákok számára, így az oktatásban részt vevők is megérthetik, hogy mit várnak tőlük);
- egy külön osztály feladata, hogy fejlesztéseket hajtson végre a prioritások alapján (például az IKT, a matematika, a természettudomány, az idegen nyelv és a környezetvédelem terén);
- egy pénzügyi igazgatóság is működik, amely több irodát és szintet irányít.

Megyei oktatási hivatalok

Az oktatási igazgatóság „kinyújtott karjai” a megyei oktatási irodák (hivatalok). A két és fél éve létrehozott oktatási irodák ültetik át a gyakorlatba az egyes tanterveket az instrukciók alapján, és az igények szerint el is készítik azokat. A politikai prioritásokat – melyeket a munkaadókkal és egyéb társadalmi szervezetekkel, valamint a kilenc Nemzeti Szakképzési Tanáccsal közösen alakítanak ki – átfordítják a pedagógiai gyakorlatba. Az irányításnak ezen a szintjén is jelentős hangsúlyt kapnak a társadalmi – általuk szociálisnak nevezett – partnerek, a velük történő egyeztetések és az elvárásaik figyelembevétele, s így a norvég szakképzés egész rendszerét a bizalomra épülő megegyezésre építik fel. A magyar oktatásirányítási rendszer is hasonló felépítésű, de némiképp mások az oktatási hivatal feladatai (nálunk ide tartozik a könyvkiadás is,¹⁵ ami Norvégiában más rendszer szerint működik). A norvég rendszerben előnyt jelent, hogy a megyéknél külön szakképzési igazgatóságok is működnek (hazánkban erre most történik kísérlet).¹⁶

Nemzeti Szakképzési Tanács

A kilenc Nemzeti Szakképzési Tanács háromoldalú – az oktatási minisztériummal, a főbb szakszervezetekkel (munkaadók, diákok, inasok szervezetei) és a tanárok szervezeteivel történő – egyeztetések alapján hozza meg a döntéseit. A tanács feladatai:

- a kölcsönös bizalom kiépítése és a konszenzus megteremtése,
- az oktatáspolitikai kialakításában történő közreműködés,
- fejlesztés és tervezés,
- a kompetenciák felügyelete és a programok kidolgozása,
- a szakoktatás minőségének biztosítása.

¹⁵ Lásd OH alapító okirata (http://www.okm.gov.hu/letolt/oh/oh_szmsz_070426.pdf)

¹⁶ Az OSZT és a regionális központok fokozatos kialakítása révén

A tanácsok jellemzői

- mind a kilenc programnak (építőipar, egészségügy, tervezés-művészet, elektrotechnika, média, mezőgazdaság, szolgáltatás-kereskedelem-közlekedés, vendéglátás, ipari termelés-könnyűipar) vannak ilyen tanácsai,
- tagjai a munkaadók, a munkavállalók és az egyéb gazdasági szektorális szervezetek képviselői.

Megyék és a helyi közösségek (önkormányzatok)

Általában a társadalmi partnerek, a helyi szakszervezetek delegálják az oktatási igazgatóság 7 tagját. Ezek a helyi közösségek jelölik ki a szakmai vizsgatestületeket is. Minden megyében minden vizsgának van testülete, melyek az iskolától függetlenül működnek.

A megyék és a helyi önkormányzatok feladatai:

- tulajdonosi feladatok (felső középfokon ők a tulajdonosok),
- ajánlattétel a regionális struktúrára, a szakképzésre vonatkozóan,
- a szakképzésben részt vevő vállalatok, inasprogramok, vizsgák jóváhagyása,
- a különböző szektorok befolyásolják a részvételt a vizsgáztató testületekben, a vizsgáztatásban (tananyag-kiválasztás, képzési anyagok összeállítása stb.).

A 2004-ben indult tantervi reform 2008-ig tart, és ezen belül – 2006-ban – egy újabb tantervi reform kezdődött, a „*Tudáspromóciós reform*”, ami arra fókuszál, hogy miként tehető jobbá az oktatás és ezen belül a szakképzés, illetve hogy mit is kell tudniuk ténylegesen a diákoknak.

A „Tudáspromóciós reform” főbb megállapításai

- Az európai uniós elvárásoknak és előírásoknak megfelelő kompetenciatérképek szerint egyszintű és kompetencia alapú legyen (450 új tantervet alakítottak ki, amelyből 172 a vállalatoknál folyó gyakorlati képzésre vonatkozik, és ebből 252 a szakmai tanterv);
- szükséges a tanárok fejlesztésére;
- a diákoknál is fejleszteni kell a különböző tudásterületeket (írásbeli-szóbeli kifejezőképesség, digitális eszközhasználat, matematikai tudás terén).

A „Tudáspromóciós” program 3 része:

- az alaptanterv,
- a minőségi keretek,
- a tantárgyankénti tantervek elkészítése.

A tantervi reform kapcsán felmerült kérdések – gondok:

- a tanterv vázlatos legyen vagy részletesen kidolgozott;
- a tanárnak, oktátónak szakértőnek kell-e lennie;

- a tanterven belül kicsi a mozgástér;
- miként lehet dokumentálni a tanulók által teljesített tanulási folyamatot;
- az egyes, a régi tantervekben elfogadott tantárgyakat, milyen módon lehet majd beszámítani az új tanterv használatakor;
- a második évben kevés idő marad a specializálódásra (erre a több szakmára bontás lehet megoldás);
- a vizsgákat a tantervekhez kell igazítani.

A társadalmi partnerek bevonása

2004-ben, a norvég „Fehér könyv” (az oktatás teljes átvilágítását tartalmazza) elkészülte után minden partnerhez eljuttattak egy körlevelet, amelyben javaslatokat kértek a reform kialakításához, melyeket az új tantervek elkészítésekor fel is használtak. A tanterveket négy fázisban, tantárgyanként 3-5 fővel dolgozták ki, és beépítették a partnerek visszajelzéseit is. Olyan szakmunkások is részt vettek a kidolgozásában, akik már több éve dolgoznak a szakmájukban. Megközelítőleg 1500 fő véleményezte a kialakult munkaváltozatot az „Open chanel”-en (egy internetes hozzáférése) keresztül, amelynek a tagjait a szakképző tanácsok választották ki.

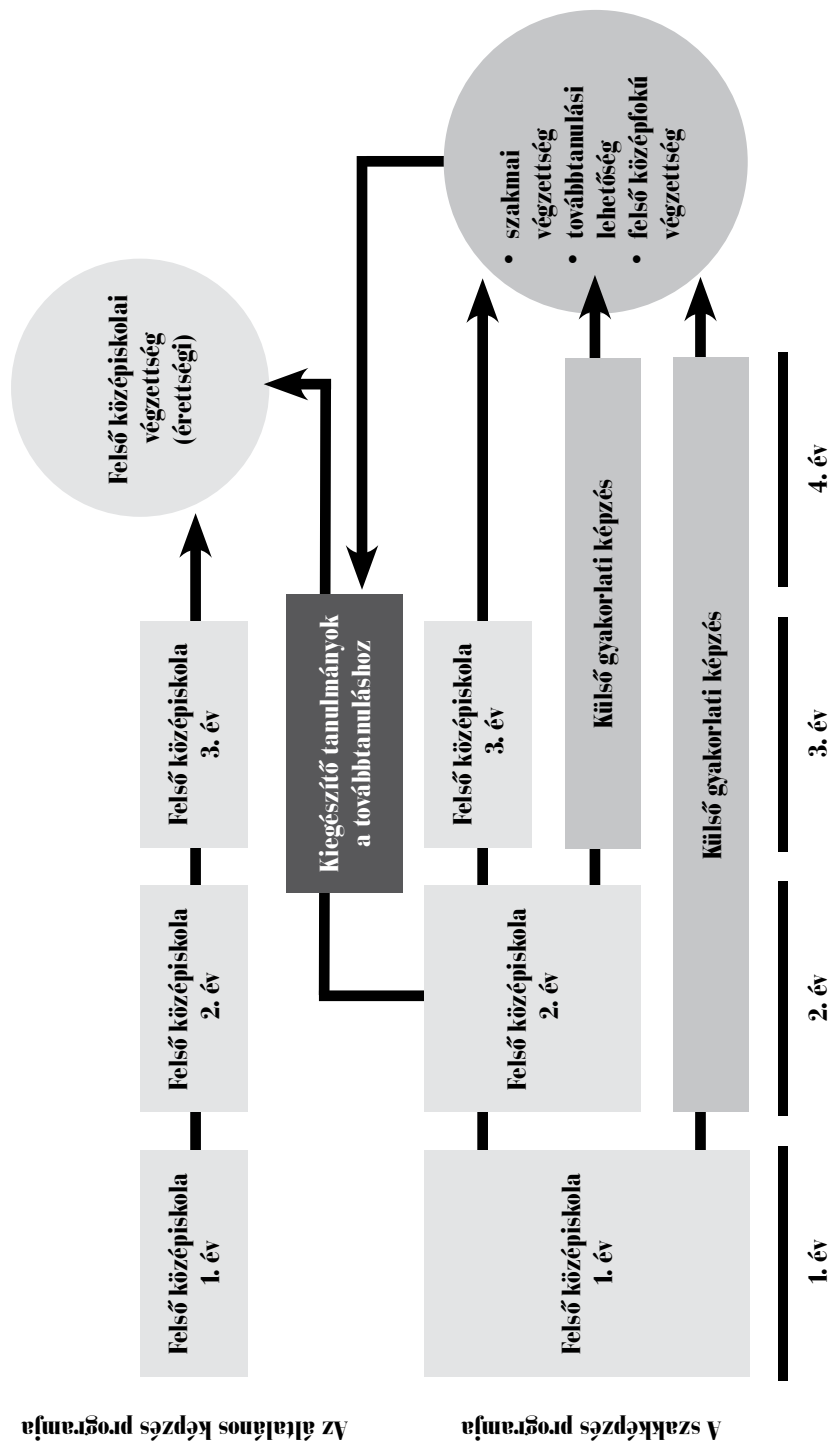
A SZAKKÉPZÉS

A szakképzés rendszere, szerkezete

A norvég szakoktatás megújulása is több lépcsőben zajlott. 1945 előtt nem volt intézményesített szakoktatás, csak céhes jellegű képzés. 1994-ben tértek át a 2 + 2-es rendszerre, és 2006-tól alakítottak ki egy új „elkötelezettségi” (minőségügyi) rendszert (3. ábra).

A tanköteles kor alapvetően 16 éves korig tart, de az oktatási törvény mindenki számára lehetővé teszi, hogy ingyen részt vegyen egy kétéves szakmai képzésben is. Ha valaki az első év után még nem tudja eldönteni, hogy mit akar, akkor még maradhat tovább a rendszerben, maradhat a második év után is, és a harmadik évben akár a felsőoktatásba is bekapcsolódhat, ha letette az érettségét. Ha már az első év után úgy döntött, hogy bekapcsolódik a szakképzésbe, szakmai tárgyakat tanul, és később gyakorlaton is részt vesz, akkor is bekapcsolódhat a felsőoktatásba különbözeti vizsgákkal.

Akkor is vizsgázhat, ha nem ezt az utat járja be a szakképzésben, de dolgozott 5 évig az adott munkaterületen, és ezt igazolja a munkáltatója. A diákoknak körülbelül az 50%-a tanul szakmát, s 99%-a tanul még tovább valamilyen szinten a tanköteles kor után is.



3. ábra. Az új „elkötelezettségi” (minőségügyi) rendszer

Forrás: Norvég Oktatási és Képzési Főigazgatóság

A felső középfok képzésének szerkezete

Alapesetben a diák 2 évig tanul az iskolában, és ezt követően 2 évig külső gyakorlóhelyeken látja el feladatát, vagy kiválthatja a teljes képzést 5 év igazolt munkaviszonnyal (4. ábra).

Általános oktatás (3 program):

1. év	2. év	3. év
-------	-------	-------

Szakmai oktatás és képzés (9 program):

		3. év
1. év	2. év	2 év inasképzés a munkahelyen
		Kiegészítő felkészítés a felsőbb tanulmányokhoz

4. ábra. A felső középfok szerkezete

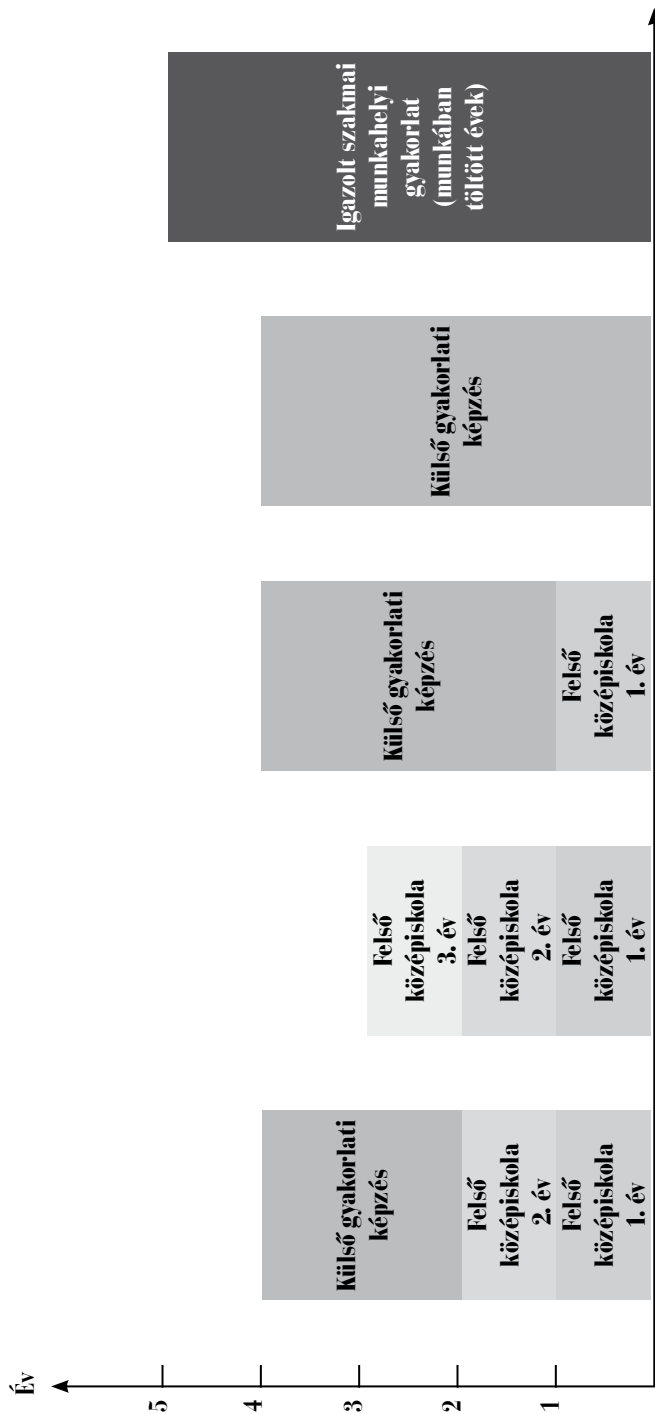
Forrás: Norvég Oktatási és Képzési Főigazgatóság

Ha az adott szakmában nincs külső műhely, akkor az iskola biztosítja a szakmai oktatást. Munka mellett, esti képzésben kell tanulnia, ha az adott képzésnek nincs nappali változata.

A 10. osztály elvégzése után alternatív utak állnak rendelkezésre a szakmák megszerzéséhez.¹⁷ A tanulók már a 10. osztályban elkezdhetik az orientációt a fakultatív oktatásban. Nemcsak akkor tanulhatnak a szakképzésben, ha már letették az alsó középfok vizsgáját, enélkül is bekapcsolódhatnak 12 féle felső középfokú képzésbe az általános képzéstől a kilenc szakoktatási programig (5. ábra). Ezek a következők:

- sport és testnevelés,
- zene, tánc és dráma,
- egy speciális (az adott iskola által nyújtott vagy a tanulók által választott) szak-tantárgy,
- építőipar és gépészet,
- design és kézművesség,
- villamosság,
- egészségügy és szociális munka,
- média és kommunikáció,
- mezőgazdaság, halászat és erdőszet,
- szálloda-, és élelmiszeripar,
- közlekedés és kommunikáció,
- műszaki építőipar és ipari termelés.

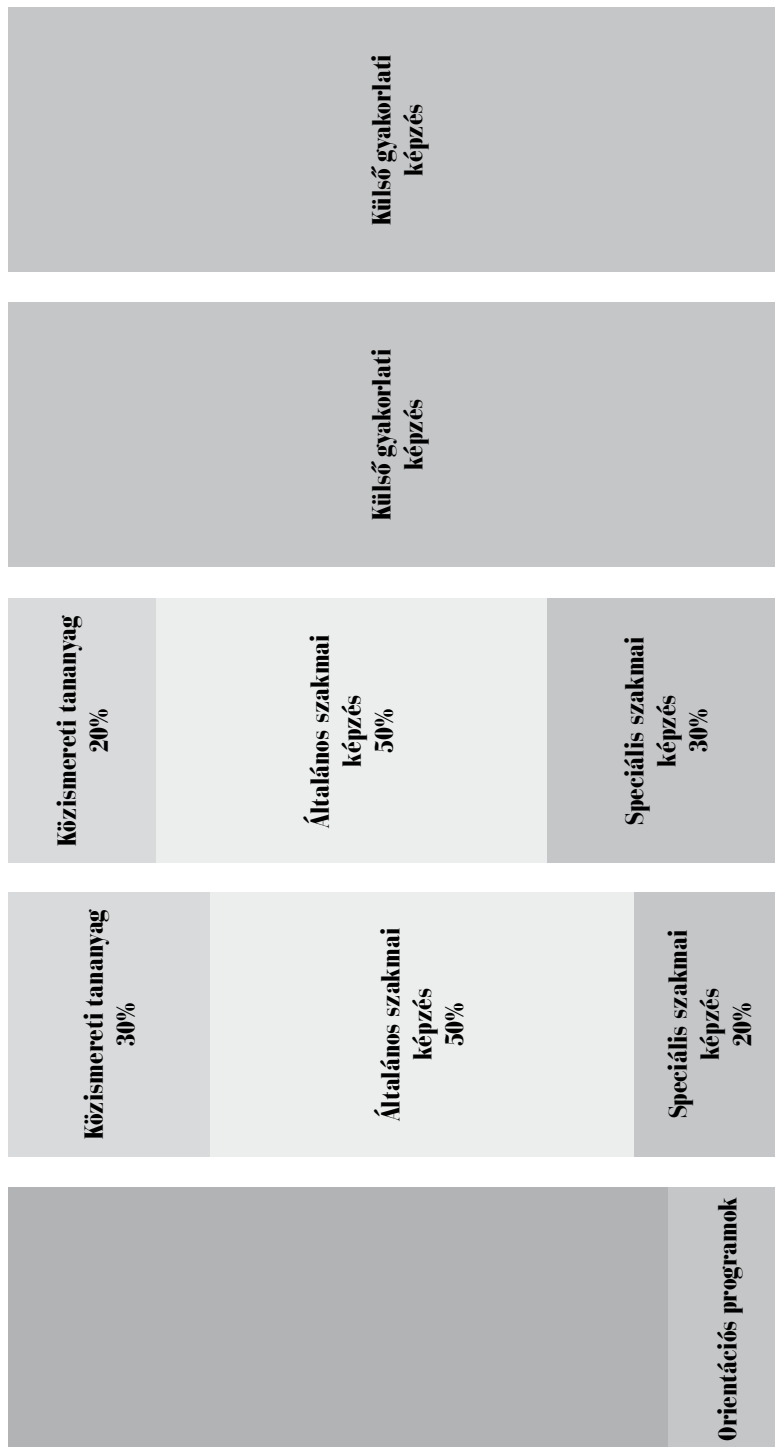
¹⁷ Forrás: Norvég Oktatási és Képzési Főigazgatóság



5. ábra. Alternatív utak a szakmák megszerzéséhez

Alsó középfokú képzés

Felső középfokú képzés és szakképzés 4 éve



6. ábra. A tanórák megoszlása (1. és 2. szakképzési évfolyamokon)

A 9 szakoktatási program¹⁸ keretében közel 170 szakmát tanulhatnak meg. A statisztikák szerint általában három, a szakmai képzésben részt vevő diákból egy nem végzi el a képzést a megadott időkeretek között!

A szakképzési évfolyamokon az egyes tantárgyi keretek a alábbiak szerint oszlanak meg (6. ábra):¹⁹

Az első szakképzési évben 30% a közismereti, 50% az általános és 20% a speciális szakmai képzés. Az általános szakmai képzésben több szakma alapjait ismerhetik meg. A második szakképzési évben 20% a közismereti, 50% az általános és 30% a speciális szakmai képzés. A finanszírozás fő jellemzői:

- a teljes szakoktatás ingyenes,
- magánintézményeknél a képzés 80%-át az állam biztosítja,
- a vállalkozások inasokként 12 ezer eurót kapnak a 2 éves képzésre,
- az inasok maguk is fizetett alkalmazottak a két év alatt, általában a szakmunkásfizetés 30%-át kapják az első évben, ami a második évben akár 80% is lehet (mivel részt vesznek a termelésben és tényleges munkát is végeznek).

A szakképzés irányítása, szervezése

A szakképzés során a tanulóknak kell hogy legyen dokumentált munkahelyi gyakorlatuk. A képzési irodák foglalkoznak a képzéssel, a képzések szervezésével, a termeléssel, de az iskolákkal is kapcsolatban vannak, és ők dolgozzák ki, hogy a heti gyakorlat hogyan történjen. A szakképzési munkahelyek csak meghatározott feltételek mellett vehetnek részt a szakképzésben, és mind tartalmi, mind formai előírásoknak meg kell felelniük. A cégek nem fizetnek szakképzési hozzájárulást, de az oktatási irodákat ők tartják fenn. Az irodák szervezik meg a szakképzési helyszíneket a partnerekkel történt egyeztetések után, és ők felelnek az oktatás tartalmáért és minőségéért is.

• Szakképzési / Képzési irodák

Az inasképzésben részt vevő tanulókkal az irodák kötik a szerződéseket, a vállalkozás részéről pedig a képzési menedzser írja alá a szerződést. A képzési iroda csak a hozzájuk csatlakozó vállalkozásokhoz szervez inasokat. Felelős azért, hogy az inasok mit tanulnak, folyamatosan felügyeli a vállalatokat, és nyomon követi a tanterveket. A képzési irodák fenntartása: ha a vállalat nem tag, 80 ezer norvég koronát kap egy tanuló után, ha a képzési iroda veszi fel, akkor az iroda kapja ezt az összeget.

A szakképzési irodák feladatai:

- a jogszabályok betartása és betartatása
- a tantervek változásainak figyelése,
- minőségi elvárások megfogalmazása és ezek ellenőrzése,
- dokumentálás.

18 Építőipar; egészségügy; tervezés, művészet; elektrotechnika; média; mezőgazdaság; szolgáltatás; kereskedelem; közlekedés; vendéglátás; ipar-könnyűipar.

19 Forrás: Norvég Oktatási és Képzési Főigazgatóság

- *Látogatás a TINE (Norwegian Dairies Export Group – Norvég Tejipari Export Vállalat norvég rövidítése) üzemen és a hozzá tartozó oktatási irodában (Oslo, Akersnus megye)*

Az irodának 14 vállalat a tagja, melyek mind az élelmiszeriparhoz tartoznak, és adott esetben akár egymás riválisai is lehetnek, de felismerték, hogy együtt sokkal könnyebben érik el a céljaikat. A képzési irodát a tagok tartják fenn, évente egyszer közgyűlést tartanak, ahol megválasztják a vezetőséget, elkészítik az akciótervet, s a vezetőség eldönti, hogy a képzési irodának mi legyen a feladata az adott időszakra.

A tagvállalatok előtt álló kihívások:

- Több évre előre kell tervezniük, ami vállalatonként különböző nehézséget jelent.
- Tudniuk kell, hogy hány fiatal akarja az adott céget, illetve szakmát választani.
- A megyék döntenek el, hogy hány osztály indulhat az adott szakmában, és a megyékkel is az iroda van kapcsolatban, hogy folyamatosan fennmaradjon az összhang a szakemberek iránti igény és a szakképzés között.
- Fontos, hogy megfelelő együttműködést tartsanak fenn a különböző szereplők között.
- A gyakorlat során fel kell készíteniük a fiatalokat arra, hogy az elhelyezkedésnél már felelősek lesznek a teljes munkafolyamatért.

A tanulók előtt álló kihívások a gyakorlati munkahelyen:

- Tudniuk kell működtetni az eszközöket, berendezéseket, gépeket.
- El kell tudniuk olvasni az információkat és az instrukciókat.
- Meg kell ismerniük a legbonyolultabb szisztémával működő gépeket is.
- Tudniuk kell, hogy mit, és miért csinálnak.
- Meg kell tanulniuk az ellenőrzést és a karbantartást.
- Ismerniük kell a teljes üzemet, ami fontos lesz majd a vizsgán.

A tanulók részt vehetnek:

- a higiénés és tisztítórendszerek működtetésében,
- a képzésben,
- a karbantartásban,
- a minőségi rendszerek fejlesztésében, új termék gyártásában.

Az iroda további feladata, hogy együttműködjön a vállalatokkal, a megyékkel, az iskolákkal, illetve a vizsgabiztosokkal. Összeállítja a vállalkozásnál a szakképzés rendszerét, hálózatot épít ki a résztvevők között, és ez az együttműködés alakítja ki a szakképzési rendszert. Folyamatos a kapcsolat közöttük, mindenki megfelelő minőség-ellenőrzési rendszert működtet, és minden évben találkozókat rendeznek az összes résztvevő bevonásával. Az új tagok toborzását segíti, hogy még a konkurens cégnek is megéri belépni, mivel a hálózaton keresztül sok segítséget kaphat a többiektől. Akik

megkapják a szakmai vizsgáról szóló papírt, és valamiért nem a gyakorlatot biztosító munkahelyen helyezkednek el, vagy nem kapnak esetleg állást, azok a hálózaton keresztül kapnak segítséget.

A képzési irodák is segítik a tanulókat:

- Pontos információik vannak arról, hogy hány fő kell az egyes munkahelyekre, és erről előadásokat tartanak az iskolákban.
- Az iroda fogadja a diákok jelentkezési lapjait, szervezi a jelentkezéseket, de a végső döntést a vállalatok hozzák meg.
- Ügyel arra, hogy jól fogadják az inasokat, követi a diákok munkáját, és folyamatosan nyomon követi, hogyan érzik magukat. Kurzusokat, szakmai kirándulásokat szervez a részükre, fenntartja a kapcsolatot a többi irodával és gyakorlóhellyel, valamint az iskolával is.
- Biztosítja a képzési vezetők és oktatók képzését, de van, amikor a megyékhez fordul ilyen segítségért.
- Szervezi az iskola és a vállalatok közötti együttműködést, meghívja a vállalatokat, hogy együtt alakítsák ki a programokat.
- Iskolátogatásokat szervez az összes felső középiskola első és második osztályában. Néha tanárképzést is biztosít az új ismeretek átadására, az új technológiák bemutatására.
- A vállalatoknál is az iroda szervezi a képzést.

A vállalatoknál munka közben tanulnak a diákok, úgy, hogy meg kell tudniuk magyarázni, hogy mit és miért csinálnak. Az inasképzésben részt vevőknek saját dokumentációjuk (portfóliójuk) van, amelyet az iroda értékel a képzés végén. Az elméleti vizsgát a második szakképzési év végén tartják az iskolában, de ezt a törvény nem írja elő kötelező jelleggel – ez csak azoknak a vállalatoknál fontos – a garantált minőség érdekében –, amelyek kapcsolatban vannak az oktatási irodákkal. A záró rész gyakorlati vizsga, ahol a bizottság rákérdez az elméleti háttérre is. A vizsgázó megkapja a feladatot, megtervezi és megcsinálja, s ha ettől eltér, meg kell magyaráznia, hogy miért csinálta másképpen. A nap végén a vizsgázó és a bizottság együtt elemzi az addig történeteket, amelyet ilyenkor a vizsgázó még kiegészíthet, például mit tenne másként, mit csinálna jobban, ha újra csinálná. A gyakorlati vizsga csak a vállalatoknál történhet, ők tehetnek javaslatot ennek menetére és helyszínére, de a saját tanulóikat nem vizsgáztathatják. Folyamatosan vezetik a dokumentációt a tanulóról a két év gyakorlati képzés alatt, de a vizsgabizottság ezt nem nézheti meg.

Ezek az irodák biztosítják a kapcsolatot az inasképzők és a gyerekek között. Három-négyezer ilyen iroda van, és az adott szakmacsoporthoz tartozó vállalkozók tartják fenn őket. Az állami pénzen fenntartott iskolákban ingyenesen biztosítják a képzést, mely 38 hétnél nem lehet rövidebb egy 45 hetes tanévben.

A képzést végző intézményeknek jó munkahelyi légkört és megfelelő feltételeket kell biztosítaniuk, és figyelniük kell arra is, hogy az inasképzésben a napi főállású munkaidő nem haladhatja meg a 7,5 órát, a tanulással és a munkával együtt.

A *kötelező képzési fájlt* az oktatók és a diákok együtt töltik ki, és ezzel egy olyan naplóként dokumentálják a képzést, amely megmutatja az oktató és a diák közti együttműködést, valamint tervezésre és a mindennapi munka értékelésére is alkalmas.

Portfólióértékelést is alkalmaznak, ami a végső záróvizsga melléklete, de nem mentesít a vizsga alól, és az a célja, hogy dokumentálja a szakmai fejlődést. Az egyik megyében, a legészakabbra lévő Nordlandban bevezették már az internet alapú értékelést is. A portfólió jelenleg csak kiegészítés, volt ugyan kísérlet arra, hogy csak a portfóliót használják értékelésre, de ezt a kísérletet végül elvetették.

A záróvizsgák gyakorlati jellegűek, a vizsgák ideje szakmafüggő, de 5 óránál hosszabb csak bizonyos szakmák esetében lehet. A vizsgákon gyakorlati feladatokat kell megoldani – például egy tetőszerkezetet kell felépíteni; amennyiben a diák nem felel meg a vizsgán, megismételheti azt még egy alkalommal. Ezt a vállalkozásnak kell kezdeményeznie, de a költségeket a megye biztosítja. Ha a diák másodszor is megbukik, vége az inasképzésnek, de az értékelését megkapja.

A szakképzés teljesen ingyenes mindenki számára. Vannak magánintézmények is, amelyek – kérelmük alapján – engedélyt kaphatnak a képzésre, de követniük kell a nemzeti tantervet.

A képzési irodák 12 000 euró támogatást adnak a munkáltatóknak tanulónként két évre, de a diáknak magának kell megvennie a munkaruhát, a szerszámot, a számítógépet stb., amihez pályázhat ösztöndíjra vagy segélyre. Mindenki jogosult 3 év ingyenes felső középfokú oktatásra. Második, illetve harmadik szakma megszerzése is lehetséges, ha van hely az adott iskolában. Az inasképzésben a fizetés félvétként növekedhet az átlag szakember fizetésének 30 százalékától 80 százalékáig, mivel a termelésben dolgoznak, és tényleges munkát végeznek. A képzési irodák alapvetően nonprofit vállalkozások.

A szociális/társadalmi partnerek minden szinten kapcsolatban állnak az oktatási rendszerrel, mind formális, mind informális módon. Miután a szakoktatásban nagyon fontos a képzésben és a munka világában történő helytállás, ezért a partnereknek komoly befolyásuk van az oktatásra, a képzési rendszerre. A munkáltatók szervezetei és a szakszervezetek befolyásolják a képzési szerkezetet (ILO). Fő céljuk a konszenzusra törekvés, a kölcsönös bizalomra építve a közös fejlődés elősegítése, biztosítva az oktatás relevanciáját és a jó minőségét. Néhány jól használható tapasztalat:

- Az együttműködésben lényeges az egymásba vetett bizalom!
- Elegendő idő álljon rendelkezésre a felépítéshez és a végrehajtáshoz, mert alaposan ki kell dolgozni többek között a tananyagot, annak struktúráját, a képzési szerkezetet, és folyamatosan figyelni kell ezek bevezetésére.
- A kitűzött céloknak mérhetőknak kell lenniük.

- A külföldről átvett modellek ösztönözhetnek, de mindenkinek saját körülményei szerint kell kialakítania a legjobb megoldást.

A záróvizsgát a munkáltató szervezi, de a megye vállalja a költségeit. Ha a végzett szakmunkás két évig nem talál munkahelyet, akkor a harmadik évben is tanulhat, és utána próbálhat meg újra elhelyezkedni valamelyik cégnél. Ebben az évben egy új modell bevezetése folyik, mely szerint előre veszik a szakmában töltött két évet, és utána következik az iskolai oktatás. Bizonytalanságot jelent, hogy előre nem látható, a diák a gyakorlat után majd visszatér-e az iskolába. Ez a jelenlegi kísérlet három szakmában indult el: építőipar, élelmiszeripar, elektronika, de a későbbiekben további szakmákra is ki akarják terjeszteni.

Alapvetően munkaerőhiány van, ezért a munkáltatóknak toborozniuk kell. Ha egy helyre többen jelentkeznek, akkor megnézik, hogy a képzés során ki mennyit hiányzott (bármilyen okból), kíváncsiak a magatartás jegyére, valamint a szakmai osztályzatokra, és végül készítenek vele egy interjút. Akiknek csak jó minőségű szakmai végzettségük van, azokat szinte rögtön felveszik a főiskolára, a mérnöki szakokra, mert ezek az emberek a legmotiváltabbak. Számukra az első évben nehéz a közismereti tárgyak elsajátítása, mert nem érettségiztek, de ha ezen túljutnak, akkor a legjobb eredményekkel szoktak végezni, mert a gyakorlatból jönnek. Most tesztelik ezt a rendszert, amelyet az egyetemek nem igazán kedvelnek, sőt helyenként ellenzik is.

Norvég Vállalatok Országos Szövetsége

A legnagyobb munkáltatókat tömörítő szervezet 21 országos szövetségben, 15 regionális szervezetben, 17 300 munkáltatót tömörít, akik 450 000 embernek adnak munkát, és többségükben legfeljebb 19 alkalmazottat foglalkoztatnak. Kapcsolatot tartanak az oktatás és a munka világa között. Küldetésük szerint tagjaik érdekeit a lehető legjobban kívánják képviselni, s úgy gondolják, a kormány hallgat rájuk.

A szövetség feladatai az inasok képzés terén:

- koordináló testületek működtetése (azok bevezetik a fiatalokat a tréningekre),
- adatbázisok készítése,
- támogatást adnak a minőségellenőrzésre és az utánkövetésre, valamint
- ők tanítják be az inasokat tanítókat is, és miután sok a kisvállalkozás, ezért rotációs rendszerben szervezik az oktatók képzését (ehhez is megfelelő ember kell).

Napi iskolai gyakorlat a Sofienberg Szakiskolában²⁰

Kétféle képzéssel rendelkeznek. A hagyományos iskolaival (2 + 2 éves), ami 16 évestől 20 éves korig tart, illetve a 22-40 éves korig terjedő felnőttképzéssel. Utóbbi nappali, illetve esti tagozatként is működik. Az alapképzésben három csoport vesz részt 47 fővel. Ebben az iskolában a tanulók 95%-a bevándorlók gyermeke, akiknek hiányos

²⁰ Fagskoleni Oslo Sofienberg videreganende skole

az előképzettsége, és nyelvi nehézségekkel is küzdenek. Az intézmény egészségügyi szakmákat oktat megközelítőleg 150 főnek, az átlagosnál sokkal jobb felszereltséggel.

Itt a képzés 2 + 1 év alatt történik (ilyenkor alacsonyabb szintű szakmai végzettséget kap a diák). Az iskola léte a munkahelyekkel való jó kapcsolatától függ. Az iskolai reform miatt – amely sokszor inkább a magasabb végzettséget preferálja – gondot jelent a diákok toborzása, mert jelenleg más szakmák lettek divatosabbak. A létszám 3%-a sajátos nevelési igényű gyerek (ez az arány változó, attól függően, mit értenek ezen a fogalmon). A fogyatékkal élőket igyekeznek integrálni az oktatásba – egy 22 éve érvényben lévő törvény alapján – és a szakképzésbe is. Egy bizottság ítéli meg a fogyatékoságot és annak mértékét, és ennek alapján az iskola kötelessége és feladata az egyénre szabott tanterv kidolgozása és minden segítség megadása. Mivel az iskola vezetője felelős az intézmény költségvetéséért, ezért ő dönti el, hogy felveszi-e a fogyatékos tanulót vagy nem. A régi, fogyatékosokat oktató intézményeket átalakították úgynevezett erőforrásközpontokká, ahonnan az intézmények „kölcsönzik” azokat a tanárokat és különféle szakembereket, akik a fogyatékoság sajátosságainak megfelelő bánásmódot és segítséget tudnak biztosítani a tanulóknak a tanítási órákon.

Volt olyan eset, amikor az egyéni fejlesztési tervben az volt a legfontosabb feladat, hogy a tanuló megtanuljon nyelni. Más esetben, ha a tanulók a tanítási órákon együtt néznek meg egy filmet és megvitatják azt, akkor a sérüléstől függ, hogy ezen az órán részt vesz-e a sajátos nevelési igényű tanuló. Az értelmi fogyatékos tanulóval külön teremben, külön tanár foglalkozik, képességeinek megfelelő egyéni feladatokat kap. A sérült tanulók ugyanúgy kapnak közösségetért végzett feladatokat – például hetesek – és a tanártól is függ, hogy a különböző helyzeteket hogyan kezelik.

Általános tapasztalat, hogy a fogyatékos fiatalok nagyon magányosak lesznek, de ezt egy hozzáértő felnőtt feloldhatja. A fogyatékos fiatalokat nevelő szülők számára is szerveznek tanfolyamokat. Általában hasonlóak a problémák, mint Magyarországon:

- a tanuló kimaradása,
- motivátlanság,
- a képzés nincs összehangolva a gazdaság igényeivel,
- magas a tanulási nehézségekkel küzdő diákok aránya (elsősorban a bevándorlókat tartják ilyeneknek).

A tanév ideje augusztus 16-tól június 20-ig tart, és a 45 tanítási hétből 38 hetet töltenek az iskolában, 45 perces tanítási órákon. A tanulói óraszám a szakképzésben heti 35 óra, a gimnáziumban 30 óra.

Alapvetően egészségügyi képzés zajlik, körülbelül 150 diákkal. Az alapkurzuson, ahol közismereti tantárgyak és egészségügyi tantárgyak szerepelnek, 47 diák tanul 3 csoportban. Alapképzés esetén három szakirány van, egy felnőtt- és két diákcsoporttal (a felnőtteknek ez lehet az első, de akár a második szakmai képzése is). A második év után 3 szakirányból választhatnak: egészségügyi szakasszisztens, fogorvosi asszisz-

tens, gyógyszerértári (vegyész, kémiai) asszisztens. Itt képzik a gyógyszerértári alkalmazottakat is.

Külön osztályban képzik azokat a tanulókat, akik rövid ideje vannak Norvégiában. Nekik 1-3 éves képzést szerveznek, ahol pótolják a hiányzó alapképzést, mivel olyan bevándorlók is jönnek, akik csak 1-2 alapfokú osztályt végeztek, és a nyelvet sem tudják.

Összefüggő szakmai gyakorlatok vannak októberben és decemberben (1-1 hét), illetve nyáron (2 hét). A tanulók önállóan veszik fel a kapcsolatot a gyakorlólhellyel, ami az egyetlen asszisztensképző iskola Oslóban, és amelynek jó a kapcsolata a munkahelyekkel.

• *Értékelés:*

- Diagnosztikus értékelést végeznek.
- Beiratkozáskor személyes interjú is van.
- Formatív értékelést végeznek félévkor.
- A diákok saját magukat és egymást is értékelik.
- 18 éves kor alatt az érintett tanuló szüleit is bevonják az értékelésbe.

• *Értékelési módszerek:*

- Portfólió készítése.
- A diák saját értékelő lapot ír (gyakorlati munkanapló – amelyben rögzíti, hogy mi volt a cél, és mit teljesített abból).
- A cél és a teljesítmény rögzítése, valamint önértékelés (le kell írnia, hogy mit fog megtenni az átlagos teljesítményért, illetve hogy miként érhet el átlagon felüli teljesítményt).

	Értékelés		
	Átlag alatti (1-2)	Átlagos (3-4)	Átlag feletti (5-6)
1. kritérium	X		
2. kritérium		X	
3. kritérium		X	
4. kritérium			X
Bloom-taxonómia	reprodukció	megértés	alkalmazás

Az átlag alatti (2-es érdemjegyű) teljesítménnyel már továbbhalad, és nem bukik meg a tanuló. Ha valamelyik tárgy nem sikerül, akkor nem kell az egész évet megismételnie, csak azt a tantárgyat. A tantervből és a tantárgyból is a tanuló választja ki azt a célt, amit el akar érni.

A következő táblázat szemlélteti az értékelés e tanulói oldalát:

Kritériumok például:	Osztályzatok		
	1-2	3-4	5-6
Időben érkezem			X
Nem mobilizom órán		X	
Nem hagyom otthon a tankönyveimet		X	

- *Kritériumok:* A számjeggyel történő osztályozás 1-6-ig történik. Kettes érdemjegytől már megfelelt a tanuló. A többi jegyet annak megfelelően kapja, hogy milyen szinten tudja a tudását alkalmazni.
- *Kategóriák:* Nem felelt meg, megfelelt, jól megfelelt. A kritériumok meghatározásánál nem egyes tantárgyakra összpontosítanak, hanem a problémamegoldásra.
- *Önértékelés:* A tanulóknak bizonyítaniuk kell a gyakorlaton, hogy mennyire tudnak dolgozni, mennyi erőfeszítést tettek a kitűzött célért az iskolában és a gyakorlaton. Egy ide vonatkozó vélemény: „Például nem alszanak el, időben ott vannak a gyakorlólhelyen. Nem lehet 'kirúgni' a tanulót, értékelni kell, és sok esetben annak is örülnek, ha egyáltalán látják őket!” A vállalat megnézi a tanuló gyakorlati naplóját, mielőtt felveszi a harmadik, illetve a negyedik évre. Alapvetően fontos a tanár-diák párbeszéd. Általában az a jellemző, hogy három tanulóból egy nem fejezi be a tanulmányait az adott időre.
- *Szummatív értékelés:* Országos, megyei és helyi mérések, tesztek, valamint a vizsgák is ide tartoznak. Ha egy iskola gyenge teljesítményt nyújt, akkor behívják az igazgatót az Oktatási Igazgatóságra. Intézkedési terveket kell készíteni az adott helyzetre, megbeszélnek a fejlesztést, amelyhez biztosítják a forrást. Az igazgatónő megjegyzése szerint nem igazságos a rendszer, mert a tanulókat nem lehet összehasonlítani az eltérő körülményeik miatt, és a bevándorlók aránya is nagyon magas.

Az országos tesztekben is kaptunk egy példányt, amely a matematikát méri. Ebből bemutatok néhány oldalt.²¹

- *Dokumentáció*

Városi szinten az összes intézmény elektronikus naplót alkalmaz. Megfelelő időt szántak a fokozatos bevezetésére, és most, 6 év után jutott el az intézmény oda, hogy papír alapon már egyáltalán nincs adminisztráció. A tanulók a saját értékelésüket, a tanár által adott feladatokat, tevékenységeket lekérdezhetik az adatbázisból, s itt kapják meg a segítséget is. E-learning feladatokat is ellát a portál.

²¹ A matematikateszt megtekinthető az MSZT honlapján ([www.mszt.iif.hu/Szemle+2008/4/Egy tanulmányút margójára – a norvég szakképzés tapasztalatai](http://www.mszt.iif.hu/Szemle+2008/4/Egy_tanulmanyut_margojara_-_a_norveg_szakkepzes_tapasztalatai))

A szülőknek is joga van követni az előrehaladást, és ez is a tanár és a diák közötti kommunikáció egyik formája. Az iskolai könyvtár – informatikai háttérrel – heti két alkalommal estig áll a tanulók rendelkezésére.

A tanulók eredményeit nem hasonlítják össze, csak saját hozzáadott érték (önmagukhoz mért fejlődési érték) van, amit rögzítenek a tanuló személyes lapján. Ez a rendszer egyben tanulástámogatás is, amiben a tanárok képzése is nagyon fontos. Most vezetik be a tanárok szakmai munkájának mérését. A pedagógusok heti munkaideje 30 óra, amelyből a kötelező óraszám – a tanulókkal eltöltött idő – 17-22 óra. Hetente két délután tartanak megbeszélést. Minden dolgozót ellátnak lappal.

- *Tanártovábbképzés*
 - jelentős összeget ad erre a célra a megye;
 - a horizontális tanulás módszerével adják át az új módszereket;
 - az igazgató a képzésben részt vevőknek teljesítményük arányában, illetve tapasztalataik továbbadásának hatékonyságától függően adhat jutalmat,
 - egyénileg történik az alapfizetésbe történő sorolás;
 - a végzettség és a pedagógiai gyakorlat is beleszámít a bérbe.

Valamennyi tanár részt vesz képzéseken, és átadják egymásnak a megszerzett ismereteket. A tanárok között is vannak bevándorlók (azerbajdzsáni, lengyel, magyar). Nemcsak a tanárok értékelik a tanulókat, hanem a tanulóknak is meg kell tanulniuk önmagukat és másokat is értékelni. A munkáltató figyelembe veszi alkalmazásukkor a magukról írt, összeállított portfóliót, munkanaplót. Nem tantárgy-, hanem problémaorientált az oktatás. Sok esetben mind a tananyag, mind a tanulói feladatok, tanulók által írt tesztek, házi feladatok feldolgozása elektronikusan történik.

Mezőgazdasági és Kertészeti Szakiskola²²

Az iskola igazgatója bemutatta a mezőgazdasági és erdőgazdasági profilú iskola épületének oktatási termeit, az elméleti és a gyakorlati képzés helyét, illetve az épület tetejéről látható egyik távoli gyakorlóhelyet. A 125 éves iskola magántulajdonban van. Az iskola létszáma 220 diák (150 nappalis, 70 levelező képzés), és 80%-os állami támogatással működik az iskola. Nincs tulajdonuk, a földet, az üzemet, a kertészetet bérlik. Ebben az iskolában 30 fő a maximális osztálylétszám, jelenleg az első osztályban 25, a másodikban 10-14 fő tanul, de van 6 fős osztály is. Havonta 1200 norvég korona a havi tandíj.

- *Lehetőségeik:*
Lótenyésztés, mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, kertészkedés és piaci kertészkedés, kisállattenyésztés (kutyaképzés), illetve felkészítés a felsőfokú tanulmányokra.

- *Oktatási filozófiájuk:*
A diákok munka közben tanulják meg a szakmát, megtanulnak önállóan dolgozni, és felelősséget vállalnak a tanulási folyamatért. Nagy hangsúlyt helyeznek a tanulók személyiségfejlesztésére. Rendkívül fontosnak tartják, hogy a tanulóknak legyen önbizalma és bízzanak a tanáraikban, legyenek aktívak, önállóak és együttműködők.
- *Kimenetek:*
A tanulók három év után szakmát kaphatnak, ha dolgozni akarnak; és még egy év után egyetemen is továbbtanulhatnak.
- *Értékelési rendszer:*
Iskolai és gyakorlati értékelési rendszer van. Első osztályban mindenki ír egy „Nemzeti teszt”-et.
- *Kompetenciamérés:*
Ezt az iskolába történő felvételtkor olvasásból és matematikából végzik el. Véleményük szerint az eredmények közzététele (interneten vagy országos statisztikákban, kiadványokban) romboló hatású lehet a gyerekekre és az iskolára nézve egyaránt.
- *Tankönyv:*
A tankönyvük nem fedi le a tananyagot. A tananyag letölthető az internetről, és ehhez minden tanulónak van saját laptopja.
- *Személyiségfejlesztés:*
Ebben az iskolában is fontos, hogy a diákok személyisége fejlődjön, ezért kihívásokat állítanak eléjük (például „túlélőtábor”). Északon van egy erdészház, melynek tulajdonosával együttműködési megállapodása van az intézménynek. A tábor diákjainak adott időre ott kell lenniük az erdő közepén, mindent otthon hagyva, csak hálósákokat, horgászfelszerelést, térképet és iránytűt vihetnek magukkal. Összetett feladatot kapnak: először is oda kell találniuk a térkép segítségével, illetve meg kell találniuk bizonyos területeket, majd át kell úszniuk egy tavon és halászniuk is kell, hogy legyen mit enniük. Mentési feladatuk is van (a játék szerint egy törött lábú társukat kilométereken keresztül kell vinniük), és végül az utolsó napon egy megadott helyre kell érniük. Aki nem ér oda időben, az egy kő alatt pénzt és térképet talál, hogy ő is visszajuthasson a városba. Ez alapvetően egy pedagógiai és pszichológiai próba, mert fontosnak tartják, hogy a diákoknak meglegyen az önmagukba és a tanáraikba vetett bizalma, és ez legyen érzékelhető a magatartásukban is.
- *Az oktatás szervezése:*
Az órák 50%-a gyakorlat. Őszi, tavaszi időszakban 2, illetve 3 hét összefüggő gyakorlat, ahol értékeli a tanuló munkáját, sőt osztályozzák is. Első évben a heti munkarendjük négy nap elmélet és egy nap gyakorlat, ahol a következő tevékenységet végzik: favágás, fakidöntés; vadászat; lovaglás elsajátítása; tehénfejés; trak-

torvezetés. Olyan szakképesítést kapnak a harmadik év után, hogyha elvégzik a negyedik évet, akkor mehetnek főiskolára vagy egyetemre. Az iskolának 150 különböző farmmal, erdészettel van hosszú távú együttműködése a szakmai gyakorlati képzésre. A gyakorlat alatt a diákok kapcsolatokat építhetnek ki, hogy tanulmányaik befejezése után könnyebben tudjanak elhelyezkedni.

- *Az iskola értékelési rendszere és a mérés:*

Vegyes értékelési rendszert használnak. Megtörténik az elmélet és a gyakorlat értékelése is. Nemzeti tesztekben vesznek részt, de egyéni méréseik is vannak. Az eredményeket közzéteszik az interneten, ami a gyengébben teljesítő iskolában tanulóakra nincs jó hatással, és ezt különösen egy magániskola nem engedheti meg magának. Az összehasonlítással az oktatási miniszter sem ért egyet és éppen ottjártunkkor adta be a lemondását.

A mérés fontos a tanárok részére és az alábbiak szerint zajlik:

- a tanulót kiküldik a cégekhez a szakmai gyakorlat idejére,
- a tanulók záróvizsgát tesznek,
- a tanárok hospitálnak.

- *A vizsgák menete:*

- A jobb eredmény elérése érdekében a vizsga előtt 48 órás felkészülési időt kapnak a diákok.
- Próbavizsgákat is szerveznek a tanulók részére (ppt bemutató).

- *Beiskolázás:*

Nagy gondot fordítanak a tanulók toborzására. Kétnapos nyílt intézményi bemutatkozást szerveznek, ahol lehetőséget biztosítanak az iskola kínálatának megismerésére. Rendszeresen részt vesznek az országos oktatási kiállításon.

- *Gyakorlati munka:*

Az első két évben az iskolához tartozó gyakorlati oktatási helyeken történik a gyakorlati munkával történő ismerkedés. Az őszi és tavaszi gyakorlati képzés a farmergazdaságokban történik. Jellemző, hogy a felsőbb évesek tanítják a fiatalabbakat – a tanár csak akkor lép közbe, ha munkavédelmi szempontból szükségessé válik –, így az egymástól tanulás érzékelhetően nagyobb hatású.

- *Minőségbiztosítás:*

Még nem vezettek be minőségbiztosítási rendszert, ez most van alakulóban, de a tervezett bevezetéséről nincs pozitív véleménye az igazgatónak, mert nem tartja jónak a túlszabályozottságot. Véleménye szerint egy tengeri olajkitermelő üzem minőségbiztosítását nem lehet mechanikusan alkalmazni az oktatásra. Egy oktatási intézménynek önmagának kell kialakítania a saját minőségbiztosítási kritériumait (ISO alapú rendszer).

- *Szabadidős tevékenységek:*

Az iskola többféle tevékenységet szervez a tanulóinak: lovaglás, sélés, „túlélő” táborok, vadvízi evezés, vadászat és külföldi tanulmányutak.

Ezek a tanórán kívüli tevékenységek, lehetőségek nemcsak a közösség, a személyiség formálására szolgálnak, hanem a megszerzett tudás gyakorlati alkalmazását is segítik. A diákoknak sok közös programjuk van a tanáraikkal, más diákközösségekkel, és a munkahelyeken kialakított jó személyes kapcsolat segíti az elhelyezkedést.

Országos Munkaügyi Központ (NAV)

Ez az új hivatal 2006. július 1-jén alakult meg, s ez az egyik legnagyobb változást jelent a norvég közigazgatásban. A korábbi munkaügyi és a társadalombiztosítási hivatal egyesült, és az addigi 3000 ember helyett most 7000 ember végzi ezt a munkát.

Mivel Norvégia az északi országok közösségének is tagja, így annak a közös elveit is figyelembe kell vennie, melyek közül az egyik legfontosabb, hogy nincs különbség az állampolgárok között. Az országba történő beutazáshoz és munkavállaláshoz is új szabályok léptek érvénybe. A munkavállalási engedély kiadásának feltétele, hogy a munkavállaló már rendelkezzen munkahellyel, aminek az a célja, hogy az ország elkerülje az olcsó munkaerő beáramlását. Azt is ellenőrzik, hogy a bevándorló megkapja-e ugyanazt a fizetést, mint a norvég munkavállaló. A munkanélküliségi ráta viszonylag alacsony, 1,1 és 3,1 százalék között mozog, átlagosan 1,8 százalék. A munkanélküliség Rogalandban a legalacsonyabb, mivel itt található az olajipar és gépipar központja, és északon a legmagasabb, a távolság és a hideg miatt, míg Oslóban közepes, 2,4 százalék. A 2500 km hosszan elnyúló ország különböző munkalehetőségeket kínál. Míg Nordland fölött a sarki régió található, az éves középhőmérséklet 10 °C, addig a nyugati partvidék a Golf-áramlat miatt kedvezőbb éghajlatú, a déli rész, a norvég Riviera és az ország közepe pedig hideg, kontinentális éghajlatú. Az ország ilyen adottságai (a nagy távolságok, nehezen elérhető hegyvidéki területek, kiépítetlen internetes hálózat) mellett nehéz a kommunikáció, mely alapszinten működik.

A NAV főbb céljai:

- a lehetőségek szerint mindenki dolgozhasson, mert a lakosság előregszik, egyre kevesebb lesz az aktív kereső, és így pénzügyi problémákat jelenthet a csökkenő bevétel;
- egy jól működő munkaerőpiac kialakítása és fenntartása,
- mindenki jusson valamilyen jövedelemhez.

Eszközök a célok eléréséhez:

- a 430 önkormányzat aktívan közreműködik,
- a helyi hivatalok új struktúrában álltak fel,
- felhasználóbarát megoldások születtek,
- önkiszolgáló megoldásokat építettek be (a munkát kereső regisztrálja magát, és saját maga keresi a munkát),

- az elektronikus hálózat (alapvetően internet) folyamatos kiépítése,
- telefonos szolgáltatások kifejlesztése,
- a felhasználó részvétele a rendszerben (az egész rendszert on-line működtetik).

A szakértők szerint a munkaerő-piaci weboldalak 50%-át a NAV fedi le, a legtöbb álláshely és hirdetés az ő oldalaikon keresztül jelenik meg, illetve érhető el. Ha egy munkáltató betelefonál, hogy keres egy szakácsot, akkor 5 perc múlva az internetes felületre kerül az igény. A témához kapcsolódó fórumok is segítik a jobb tájékozódást.

Az ország 4,7 milliónyi lakosságából 2,3 millióan dolgoznak, heti 38 órás munkaidőben. Az éves átlagkereset 300 ezer norvég korona, miközben az árszínvonal megközelítőleg négyszerese a magyarországinak. A jövedelmekből körülbelül 35% megy el a különböző járulékokra. A munkanélküliek száma 43 ezer fő, és magas a dolgozó fiatalok és nyugdíjasok aránya. A statisztikák szerint 2007-ben 31 913 új munkahely keletkezett, és 330 435 munkaképtelent (táppénzes, rokkant) tartottak nyilván. Aki nem tud dolgozni, annak olyan munkát kell végeznie, amit el tud látni. Legnagyobb a kereslet a mérnökök és az informatikusok iránt. A nyugdíjkorhatár 67 év, ami valójában 59-60 évet jelent a betegségek vagy a munkahelyek megszűnése miatt. Bizonyos esetekben már 62 évesen is nyugdíjba mehetnek. Jelenleg egy új nyugdíjreformen dolgoznak, mert egyre inkább szüksége van az államnak arra, hogy tovább dolgozzanak a felnőttek, másrészt sokan nem tudnak dolgozni betegség vagy rokkantság miatt.

A központokban ingyen biztosítanak szolgáltatásokat:

- egy azonosítóval regisztrálják a munkavállalót,
- nyilvántartják, hogy milyen betöltetlen munkahelyek, munkalehetőségek vannak, s ezek bekerülnek az EU rendszerbe;
- itt kérhetik a jelölteket a munkaadók,
- a társadalombiztosítás a honlapon keresztül tartja nyilván az alkalmazottait,
- gördülékeny rendszer működik.

A munkát keresőknek szolgáltatásokat biztosítanak:

- a munkakereső megnézheti a betöltetlen álláshelyeket,
- a cégek, vállalatok, intézmények és a munkaerőként megjelenők is regisztrálhatják magukat,
- segítenek a jelöltnek egy saját honlap összeállításában (ilyenkor gondot jelent, ha nem rendelkezik internettel vagy nem tudja használni),
- segítenek a munkanélküli segély igénylésében,
- tanácsadást és helyzetértékelést segítő tesztelést biztosítanak (például képességek, érdeklődési körök tisztázása).

Az internetnek köszönhetően már nem állnak sorban a hivatalokban, és könnyebben megkapják a segílyt, melynek feltétele a regisztráció megerősítése kéthetente és igazolás a folyamatos munkakeresésről (még Magyarországról is keresnek itt munkát).

A segélyezés formái:

- munkanélküli segély,
- egyéb segélyezés az állást keresőknek,
- munkalehetőség a központ munkájában a segély alapján,
- rehabilitációs segély (táppénz is).

A segélyezés feltételei:

- folyamatos munkakeresés,
- a munkában eltöltött idő legalább 50%-kal csökkent az elmúlt évben,
- a minimális keresete 100 ezer norvég korona volt az elmúlt három évben és átlagosan 200 ezer norvég korona,
- egy bizonyos összegnél nagyobb keresetűek számára, illetve az előző feltételek hiányában nem jár a segély;
- követelmények, illetve engedmények szabályozzák, hogy milyen munkát kell keresni és elfogadni (például Oslóban a gyereket egyedül nevelőnek nem kell elvállalnia a munkát két órai utazásnál távolabb lévő munkahelyen);
- a munkakeresőnek regisztrálnia kell és Norvégiában kell élnie, kivéve, ha E 303 kódú (EURES) munkavállaló, mert akkor az EU-ban is kereshet munkát;
- már nem tanuló, kikerült az államilag finanszírozott képzésből, de nincs munkája;
- ha valaki kevesebbet keresett az előírtnál, akkor az utolsó fizetésének a 62%-át kapja 52 (legfeljebb 104) hétig.

Az EURES munkavállaló:

Ilyenkor több gond is felmerülhet (ha más országba mennének vagy ide jönnének dolgozni):

- nyelvi problémák,
- lakás, lakhatás;
- iskolai és más végzettségek elismerése,
- ha családdal kell jönni, vagy a házastárs is munkát keres;
- „jó fiú, rossz fiú” – visszaélnék a vállalatok a munkavállalók helyzetével (a rossz fiúk például a vendéglátásban, az építőiparban sokkal olcsóbban is dolgoztatnak, visszaélnék a munkavállalók helyzetével)
- az engedélyek beszerzése.

A NAV által irányított képzések célcsoportjai:

A – különböző korú, háttérű és végzettségű – munkanélkülieknek legalább 19 évesnek és regisztráltaknak kell lenniük és jelentkezniük kell a képzésre;

Az alábbi három csoportnak az igényükhöz jobban igazodó programokat kell biztosítani:

1. A szociális segélyben részesülők csoportja – ők alacsony jövedelemmel rendelkeznek, és alapvető, a munkával kapcsolatos készségeket kell elsajátítaniuk –, illetve azok, akiknek előtte nem volt munkájuk.

2. Akik már voltak munkában, de valamilyen egészségkárosodásuk van, és a táp-pénz után nem tudnak visszamenni ugyanabba a munkába. Ők az orvosuk segítségével pályázhatnak. (A rehabilitációban a pályázók 30%-a visszamehetne dolgozni. Ha mégsem kapja meg a támogatást, akkor vizsgálják, hogy milyen új végzettséget kaphatna. Három évig pályázhat egyetemre, vagy néhány hétig, hónapig tartó, heti egyórás program után visszamehet dolgozni. Ez a két csoport a NAV révén helyezkedik el.)

Csak az alábbi, harmadik csoportba tartozók mehetnek vissza az oktatási rendszerbe.

3. Ezt a csoportot olyan integrációs tanulási programokban résztvevők, főleg bevándorlók és munkanélküliek alkotják, akiknek szükséges az alapfokú norvég nyelvtudás. Ennek a csoportnak nem kell hozzájárulnia a képzéshez, és a várható fizetésüknek 62%-át kapják, valamint kifizetik a tankönyvüket is.

Pályáztatják a tanfolyamaikat, amelyeket felkínálnak a képzések során, s melyek után a NAV szakemberei, oktatói fejlesztik ki ezeket a kurzusokat, amelyek általában:

- 1-7 hónapos időtartamban adnak ismereteket a munkaerőpiacról, személyre szóló útmutatást és tanácsadást a pályázatokhoz;
- alapvető készségeket (pályázatiírás, önéletrajzírás stb.) fejlesztenek (főleg a harmadik csoportnak). Ezek nem szakszerű képzések, a már meglévő képességeket használtatják, csak differenciáltabban,
- a hosszabb ideje kimaradottaknál nagy hangsúlyt fektetnek a gyakorlati programokra (az erőforrások felét ilyen programok kötik le).

Szakmai képzések:

- Nagy részük olyan hivatalos végzettséget ad, amely egy bizonyos munka elvégzéséhez biztosítja a képességeket, készségeket.
- Az oktatási rendszerben elismerik szakképesítésnek. Többségük 2-3 éves időtartamú, szakmát adó végzettség (például ápolónő, orvosi asszisztens, gyógyszerári segédek). Ide olyan külföldiek is járnak, akik már rendelkeznek végzettséggel, de gondot jelent, hogy még nem dolgozták ki az egyenértékűséget, vagy egyéb honosítási probléma van (például végzettségi szint).

A szakmai képzések kategóriái:

- IT technika, informatikusok,
- irodai, adminisztratív munkát végzők, könyvelés,
- közlekedés (buszra és teherautóra jogosítvány megszerzése),
- raktári szolgáltatások, targoncavezetés, raktározás,
- építőipar,
- egészségügy,
- iskola előtti oktatás (óvodai kisegítők, személyzet stb.),
- kereskedelem, szolgáltatás (ügynök, eladó, szállodai alkalmazott stb.).

Karrier-tanácsadás, pályaválasztási tanácsadás

- a tanulók szükség esetén jogosultak erre a tanácsadásra,
- a középiskolákban az oktatási intézmény ad pszichológiai tanácsadást;
- akiknek 21 éves korukig nem sikerül elhelyezkedniük, azoknak segítenek ebben is.

A fő kihívás Norvégiában is az, hogy korlátozottak a források. Az oktatási-jóléti tanácsadást össze kellene vonni a pályaválasztási tanácsadással, de ágazati szinten ezt inkább külön akarják megtartani, hogy több idő maradjon a pályaválasztási tanácsadásra, amelyet eddig többnyire a tanárok végeztek.

Az utóbbi időben egyre több ilyen – tanácsadókat képző – kurzus van a felsőoktatásban.

A „Tudáspromóciós” program további részei:

Az oktatás valamennyi szereplőjének, résztvevőjének kell rendelkeznie ismeretekkel a munkaerő-piaci helyzetről. Az egyik fő feladat az, hogy elsősorban a szakmai képzésben csökkenjen a lemorzsolódás. Végeznek utólagos vizsgálatokat (mind az oktatási hivatalok, mind az iskolák és képzési helyek), és sok diák ennek köszönhetően visszakerül az oktatásba. A „Tudáspromóciós program” segítségével korábban tudnak a diákok specializálódni. Ösztönzik a diákokat, hogy próbáljanak létrehozni vállalkozásokat, információkat adnak a vállalatoknak, és a diákok is meglátogathatják a vállalatokat.

Már az alsó középfokú oktatásban speciális programok zajlanak, hogy megkönyvítsék a pályaválasztást, és többféle munkahelyre látogathatnak el a tanulók, hogy szélesebb választékkal találkozhassanak. Az új oktatási törvény a felnőtteknek is több jogot ad az alsó oktatásban történő részvételre. Az 1978. január elseje után született felnőttek jogosultak arra, hogy felsőfokon fejezzék be tanulmányaikat, valós kompetenciájuk alapján, azért, hogy így is lerövidítsék az oktatási programokat. Az előzetes tanulmányok dokumentálásáért a megyék a felelősek.

Pályaválasztási tanácsadás:

Az információk, az útmutatók és a tanácsadás integráltan jelenik meg a pályaválasztási tanácsadásban, amivel sokszor kifejezetten erre szakosodott irodák foglalkoznak. A pályaválasztás alapvetően fontos az egyéni tervek kialakításában, és ennek érdekében:

- tesztek készíttetnek a hallgatókkal (érdeklődési körük kiderítése érdekében),
- egy másik teszt pedig az érdeklődésük, készségeik, munkapiaci értékeik felmérésére szolgál.

A kérdéseket 1-től 4-ig skálázzák. A program kidolgoz egy grafikont, és ennek alapján látható, hogy kinek milyen az érdeklődése, így könnyebb kiválasztania a képzési területet. Vannak oktatási és pályaválasztási kiállítások, nagyobb rendezvények, amelyek magáncégek, intézmények, egyetemek, főiskolák rendeznek. Vannak magán

pályaválasztási cégek és ifjúsági információs központok is. A külföldi programokról is biztosítják az információs lehetőségeket (ANSA).

ÖSSZEGZÉS

A látott és hallott tapasztalatokat összegezve, az alábbi területek lehetnek érdekesekek a magyar képzési rendszer területén:

Oktatásirányítás, oktatásszervezés:

- Egy holisztikusabb, nem kimondottan ismeret alapú oktatási megközelítés, melyben az iskoláknak – mint az oktatás szervezőinek, végrehajtóinak – sokkal tágabb önérvényesítő lehetősége van a tananyagok kiválasztásában.
- A kölcsönös bizalmon alapuló, többoldalú partneri együttműködés kialakítása az oktatásban részt vevők között.
- A tanulók igényeinek és fejlesztési lehetőségeinek a lehető legteljesebben személyre szabott kielégítése a partnerek bevonásával, és az egyéni tanulási utak nyomon követése.
- Az átjárhatóság lehető legteljesebb biztosítása.
- A tanulók lehető legteljesebb mértékű bevonása a folyamatos képzésbe.
- A tanulók olyan mértékű bevonása a szakmai gyakorlati képzés során a termelő munkába, mely lehetővé teszi a szakma tényleges elsajátítását. A tanulók tényleges munkájának megfelelő finanszírozása (szakmunkásbér!).
- Az iskolai osztályok, csoportok kialakításának rugalmas szerkezete.
- Tényleges versenyhelyzet megteremtése az oktatásban (iskolák, tanárok, diákok számára egyaránt).
- A tanulás tárgyi feltételeinek biztosítása a legmodernebb eszközök biztosításával.

Mérés-értékelési gyakorlat:

- A szöveges értékelés alkalmazásának tág lehetőségei.
- Az 1-től 6-ig terjedő osztályozási rendszer (és ennek kapcsolata a taxonómiai rendszerekkel).
- Az egyéni, iskolai és nemzeti szintű tesztek és ezek értékelésének figyelembevétele a további fejlesztésekben.
- A digitális alapú, egyénre szabott és kölcsönös kommunikáción alapuló tanulói értékelés.
- A portfólió alapú értékelés hasznosítása.
- A tanulói önértékelés alkalmazási lehetőségei.
- A csoportos beszámolási lehetőségek alkalmazása.
- A szakmai vizsgák lebonyolítása és értékelése.

- A tanárok értékeléséhez kötődő, egyénre szabott bérrendszer (ennek kapcsolata a tanár önképzésével).
- A versenyhelyzet megteremtése az iskolák értékelésében.

Minőségbiztosítás:

- Az egyéni arculat és rendszer megteremtése – még a kötelező előírásokon belül is.
- Lassabb, megfontoltabb bevezetési ütem, hogy legyen idő a feldolgozásra.
- A mérhetőség kérdéseinek tisztázása.
- A partnerek széles körű bevonása.

A magyar szakképzés a 90-es évek elejétől kezdődő folyamatos megújulása révén, több eredeti megoldást is megfogalmazva, átvette az európai szabályozás elveit és normáit.²³ Elkészült a hosszú távra szóló szakképzést fejlesztő stratégia és program, valamint módosultak a jogszabályi előírások is. Mindezek lehetővé teszik egy fejlettebb, már nem teljesen ismeret központú oktatás bevezetését. Az oktatás szervezése terén hasznosak lehetnek azok a külföldi tapasztalatok, amelyek már jól bevált kísérletek eredményei, s így nem kell „feltörnünk” a saját utunkat, hanem tanulhatunk mások munkájából. Nem kell mindig átvennünk mások teljes rendszereit, sok esetben elhamarkodottan, mert a sok változás megnehezíti az oktatást, és frusztrálja annak résztvevőit.

A szakképzés fejlesztésére rendelkezésre álló források hatékony felhasználása és a jövőorientált tervezés kialakítása érdekében biztosítani kell a szociális partnerek, valamint a szakképzésben érdekeltelk részvételét az országos, regionális és helyi döntési folyamatban.²⁴ Erre igen jó és sok tanulsággal szolgál a norvég példa. Napjainkban nemcsak az egész életen át tartó tanulás szerepel folyamatosan napirenden, hanem a folyamatos oktatásfejlesztés is. Az oktatás résztvevőinek a legnagyobb a felelősségük, hogy ez a fejlesztés a lehető legjobb irányban haladjon, és a lehető legkisebb traumákkal, hogy az oktatás szereplői ténylegesen is a nevelés-oktatás folyamataira koncentrálassanak, és magas színvonalú munkát végezhesenek.

Irodalom

Utdanningsdirektoratet, The Norwegian Directorate for Education and Training CD anyaga Szakképzés-fejlesztési stratégia, 2005–2013. 1057/2005. (V. 31.) Korm. határozat http://www.om.hu/letolt/szakke/tanevnyito_2005_2006/strategia_050712.pdf

A szakképzés tartalmi, módszertani és szerkezeti fejlesztése: Új szakképzési szerkezet, https://www.nive.hu/nft/dokumentumtar/3.2.1_Osszefoglalo_leiras.pdf

²³ Lásd: Benedek András: A magyar szakképzés és EU csatlakozásunk, 17. o.

²⁴ 1057/2005. (V. 31.) Korm. határozat a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről (II/1)