
SUHAJDA Csilla Judit & KOVÁCS Mónika

A tehetség-paradigma felülvizsgálata a szakképzésben

Bevezetés

Magyarország tehetséggondozási stratégiája a tehetségek megtalálását és folyamatos fejlesztését a tehetségek kitörési és érvényesülési lehetőségeinek növelésén túl az ország versenyképességének kulcstényezőjeként határozza meg, tekintve, hogy az ország „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.”¹

A tehetségről való gondolkodás alapvetően határozza meg a tehetséggondozás módját és módszereit, a tehetségfejlődés nyomon követését és a támogatás komplexitását. Jellemzően az iskolák tehetségképe a klasszikus megnyilvánulási formákra fókuszál (Rapos-Lénárd 2020), ezzel erősítve a mechanisztikus szemléletet, amely a tehetséget teljesítményként, illetve érdemként, nem pedig lehetőségként határozza meg (Gyarmathy 2017). Ennek igen komoly veszélye lehet a tehetségvesztés, hiszen számos területen emiatt a potenciálból nem lesz produktum, egyrészt azon katalizátorok hiányában, amelyek az egyén képességeken felüli, intraperszonális területeit céloznák, másrészt azon területek vonatkozásában, amelyek speciális és innovatív megjelenési módjuk által nem illeszkednek a korábban keretezett tehetségparadigmába (Gordon Győri 2019). Szem előtt kell tartanunk ugyanakkor azt is, hogy maga a tevékenység hozza létre a teljesítményt, amelynek folyamatjellege az alapvető meghatározója. Ily módon a tehetség megjelenése és kibontakozása az egyénnek és környezetének folyamatos egymásra hatása 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 tehetségkibontakoztatás folyamatában a kreativitás meghatározó szerepet játszik. „A kreativitás megjelenése a környezeten múlik. (...) Amilyen mértékben elfogadja, esetleg el is várja a szokásostól eltérő megközelítéseket, újszerű megoldásokat a környezet, olyan mértékben fognak azok megjelenni.” (Gyarmathy 2007)

A tehetség-értelmezés ennek értelmében alapvetően befolyásolja a pedagógiai gyakorlatban megjelenő tehetséggondozó tevékenységek szervezeti és tartalmi formáit: így módon a pedagógusok tehetségképeinek alapvető meghatározója, ennek megfelelően a képességek fejleszthetőségének kérdése, a tehetségfaktorok azonosítása, társadalmi értékének meghatározása különösen lényeges ebben a vonatkozásban.

A szakképzésben a tehetséggondozás kevésbé hangsúlyos terület, mint a köznevelésben (OFI 2015). A tehetségpedagógiában a köznevelési intézmények tevékenységei és a klasszikus tehetséggeljesítési formák (pl. versenyeztetés, szakkörök) mellett kevésbé kap szerepet szakképzés-specifikus tehetségtámogatás. 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 azonban kevésbé van jelen.

A területet feltáró hazai kutatások eredményei azt erősítik, hogy szakképzés területén a tehetséget szakmai affinitásként definiálva, leginkább a tanári intuíció, személyes benyomás, megérezés alapján vélik azonosíthatónak az érintett szereplők, kevésbé érhető tetten a rendszerszerű, méréseken alapuló

¹ 126/2008. (XII. 4.) OGY határozat a Nemzeti Tehetség Program elfogadásáról, a Nemzeti Tehetség Program finanszírozásának elveiről, valamint a Nemzeti Tehetségügyi Koordinációs Fórum létrehozásának és működésének elveiről.

tehetségszűrés (Kalocsai&Hörlich 2109). Jellemző ugyanakkor, hogy a tehetség-asszociációk kapcsán a leginkább pozitív attitűd a szakiskolákban és az alapfokú művészeti iskolákban, a legtöbb negatív attitűd a szakközépiskolákban jelenik meg (Bodnár & Sass 2018)

A szakképzés tehetségképe

A Szakképzési Tehetségsegítő Tanács 2020 tavaszán megvalósított helyzetfeltáró kutatása az oktatók szerepét vizsgálta a szakképzésben megvalósuló tehetséggondozásban. Vizsgálat alapvetően 3 fő kérdést járt körül:

- A szakképzés intézményeiben dolgozók milyen tehetségképpel rendelkeznek?
- Milyen szerepet vállalnak az oktatók a tehetséggondozásban?
- Milyen jellemző módszereket és eszközöket használnak a szakképzésben e támogató tevékenység során?

A vizsgálat alapvetően két módszeren alapult. Az online kérdőíves felmérés a szakképzésben dolgozó oktatókat szólította meg, míg tartalomelemzés módszerrel azoknak a szakképző intézményeknek tehetséggondozással kapcsolatos tevékenységei kerültek áttekintésre, akik tehetségpont és/vagy tehetséggondozó műhely tanúsítvánnyal rendelkeznek. A kérdőíves adatfelvétel hólabda módszerrel, valamint célzott megkereséssel történt. A kérdőíves vizsgálat során 124 fő szakképzésben dolgozó, tehetséggondozásban érintett szakembert értünk el. 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 70 százaléka 15 év, vagy annál több munkatapasztalattal rendelkezik.

A tartalomelemzéshez a szükséges információkat a hivatalos tehetségpont kereső weboldalon (www.tehetseg.hu), a Nemzeti Tehetség Központ, valamint az érintett intézmények honlapjain található leírások és ismertetőik alapján gyűjtöttük és alakítottuk ki az elemzéshez szükséges adatbázist. 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 adatok elemzéséhez MS Office Excel és SPSS programot használtunk.

Tehetség és tehetséggondozás értelmezése

A kérdőíves kutatásban résztvevő pedagógusok tehetségképe a tehetséggel kapcsolatos jellemző hiedelmeket tükrözi vissza, amelyet szófelhőben ábrázoltunk (1. ábra). A tehetség szóról asszociált képek alapján a kincs, ajándék, csiszolatlan gyémánt, mint állandó, statikus megközelítésű megfogalmazásokból kiindulva a kvalitások adóttak. Ebben az értelmezésben a tehetség „csak” felfedezésre vár, amit leginkább az határoz meg, hogy a maga a környezet ebben mennyire tud aktívan szerepet vállalni. Gyakori a természeti képekhez való hasonlítás (fa, mag, palánta, virág), ahol még mindig a környezet támogatásának függvénye az, hogy meglévő potenciálból lesz-e tényleges produktum. Mindezek mellett ritka a fejlődési szemléletet tükröző, dinamikus jellegű metafora említése, mint a búvópatak, ahol a belső erő mindenáron utat tör magának. Több esetben a tehetségmagyarázathoz a megkérdezettek elvont fogalmakat, pedagógiai kifejezéseket társítottak (pl. adottság, lehetőség). Mindezek mellett ugyanakkor az is látható, hogy a vizsgálatban résztvevő szakképző intézmények pedagógusainak tehetségről való gondolkodásában jellemzően a pozitív attitűd jelenik meg.

A szakképzésben oktatók diákjaik erősségeit a kérdőíves kutatás alapján, elsősorban szakmai területen vélik azonosíthatónak (89%), a válaszadók közel fele (46%) ugyanakkor a sportban megmutatkozó tehetségazonosítást is kiemelte. A gardneri intelligenciaterületek, a tanult szakmai tárgytól távolálló tehetségterületek (pl. zene, nyelv, vizualitás-képzőművészet) jellemzően kevéssé vannak jelen a szakképzés tehetséggondozási gyakorlatában: a válaszadók kevesebb, mint negyede jelölte ezeket a lehetőségeket.

A szakképzésben az oktatók a tehetséges tanulók jellemzőjeként 88%-ban határozta meg a kreativitás magas szintjét, ami a klasszikus tehetségszemlélet jelenlétét tükrözi.

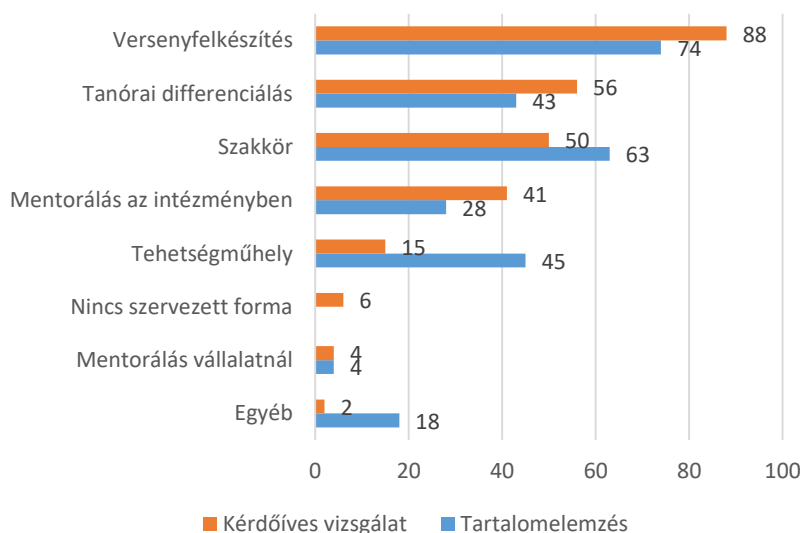
Tehetséggondozási formák a szakképzésben

A tehetséggondozás számos módon van jelen a szakképzés intézményeiben. (3. ábra) A kérdőíves kutatás alapján a vizsgált iskolákban a legjellemzőbb tehetséggondozási formák a versenyfelkészítés (88%) és a tanórai differenciálás (56%). A szakkörök (50%) megvalósítása és az intézményi mentorálás (41%) szintén a célzott támogatáshoz kapcsolódik.

A tartalomelemzés alapján az elismert tehetséggondozó műhelyekben szintén jellemző a versenyfelkészítés (74 %) és a szakköri forma (63%), a munkaerőpiaci és más szereplőkkel való együttműködés viszont igen csekély mértékű (4%). Az egyéb kategóriában jellemzően (18%) a táboroztatás és a tehetségnapok szervezése került.

Mindezek az adatok arra mutatnak rá, hogy jellemzően a már felszínre hozott erősségek mentén történik a fejlesztés a vizsgált szakképzési intézményekben, és kevésbé jelenik meg a tehetség lehetőségként való megközelítése, azaz a „megkínálás” általi tevékenykedtetés. Fontos látni ugyanakkor azt is, hogy a tehetséggondozás professzionalizálódása egyre inkább szervezeti formákhoz kötött.

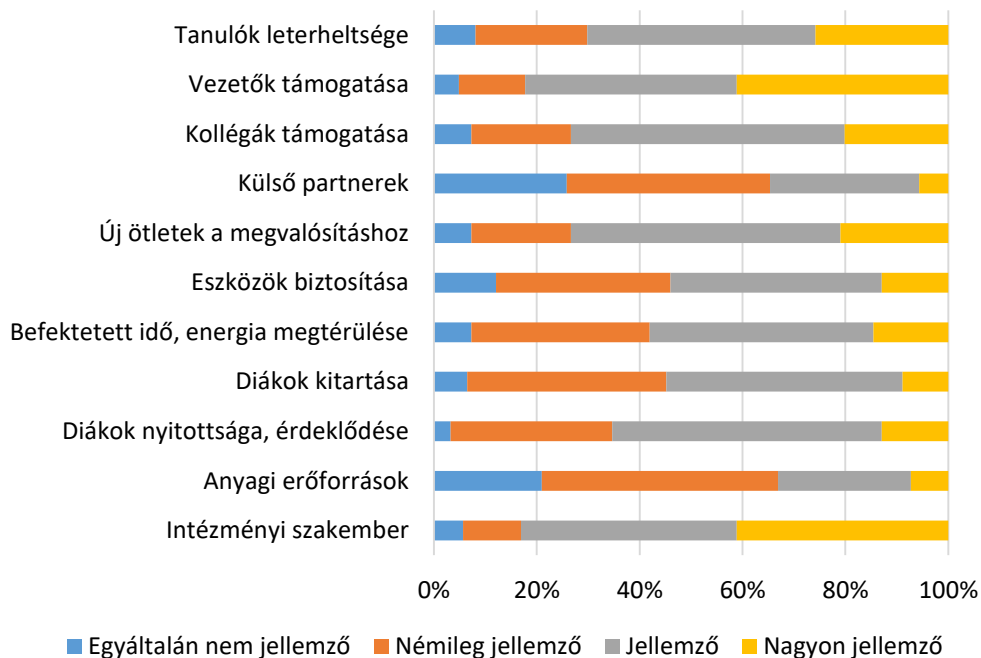
3. ábra: Az intézményi tehetséggondozás formái
(%, kérdőíves vizsgálat N=327, tartalomelemzés N=295)



Forrás: Saját kutatás 2020

Fontos ugyanakkor szem előtt tartanunk azt is, hogy a szakképzés intézményeiben megvalósuló tehetségsegítő tevékenységek sikerességét és eredményességét számos egyéb olyan tényező, faktor is befolyásolja, amelyekre az oktatóknak legtöbb esetben nincs közvetlen ráhatásuk. (4. ábra)

4. ábra: A tehetséggondozás folyamatát meghatározó tényezők az intézményekben



Forrás: Suhajda & Kovács 2021

A megkérdezettek szerint a tehetséggondozás intézményi megvalósítása kapcsán elsősorban a külső partnerek bevonása és a tehetségek vállalati mentorálása területén lenne érdemes fejleszteni a szakképzésben megvalósuló tehetséggondozást. A válaszadók visszajelzései alapján azonban úgy tűnik, a már eddig is tapasztalt vezetői támogatás és az intézményi szakemberek felkészültsége biztos alapot teremthet az ezirányú szakmai munkához. Problématerületként realizálódik a diákok kitartásának, valamint nyitottságuk, érdeklődésük hiánya is, amelyek a képességek teljesítménybe fordításának legfőbb katalizátorai lehetnek. A tanulói leterheltségek csökkentése, valamint az eszközök biztosítása szintén támogathatják a folyamat sikerét.

Az egyes tényezők meglétét, azok célzott felhasználását nagyban növelhetik a területet összegző, stratégiai szemléletű integrált koncepciók. A kérdőíves vizsgálat eredményei arra világítanak rá, hogy a vizsgált szakképző intézmények esetében a tehetségről való gondolkodás és a tehetséggondozó tevékenységek csak részben valósulnak meg komplex tehetséggondozó program alapján (34%), a válaszadók harmada pedig, ha létezik is ilyen dokumentum az intézményükben, nem rendelkezik arról releváns információval.

Paradigmaváltás – szakmai keretek

A tehetség megítélése társadalmi konstrukció (Sternberg & Davidson, 1990, id Gyarmathy, 2015), így a változás és az újítás lehetősége az alapvető meghatározója. Mindeközben a munkaerőpiacon megjelenik a tehetségihiány problematikája, tehetséges munkavállalónak tekintve azt, „aki folyamatosan újra tudja magát reprodukálni és mindig a szükséges állapotnak megfelelő helyzetben áll helyt és teljesít jól” (Héder, 2017, 186. p.). A munkaerőpiac elvárásai azonban folyamatosan változnak, így a szakképzésben dolgozók problémafókuszja a „Hogyan készíthetjük fel a diákokat a ma iskolájában

a jövő kihívásaira?” kérdésben kumulálódik. A területtel foglalkozó kutatások (McKinsey, 2020) a munkaerőpiac változásai kapcsán azt prognosztizálják, hogy felgyorsul a digitalizáció és a robotizáció folyamata, megnövekszik a kereslet az alkalmi, szerződéses munkavállalók iránt az állandó foglalkoztatottság helyett, egyre többen dolgoznak távmunkában, növekszik a kereslet az adatelemzők, az egészségügyi és a higiéniai szakértők, valamint az internettel kapcsolatos biztonsági szakemberek iránt, rohamosan bővül a digitalizáció, miközben előtérbe kerülnek azok a szakmák és folyamatok, amelyek kevés, vagy semmilyen személyes érintkezéssel nem járnak.

A munkaerőpiacon történő sikeres helytálláshoz, a tehetséghasználás eredményességéhez és a tehetségfejlődés folyamatának támogatásához a dinamikus tehetségmodellek biztosítanak szakmai keretet (vö. Subotnik és mtsai.) . A tehetségtámogatás során területspecifikus a képességtől a kiválóságig vezető fejlődési út: az érdeklődési terület azonosítása, a specializáció irányának felismerése gazdagító programban való részvétel révén jelenti a kiindulópontot, a speciális tudás és készségek alapjainak elsajátítása adott területen, szakmai szabályok és követelmények megismerése már a kompetencia szintjét mutatja. A szakképzésben különösen meghatározó, hogy a területspecifikus támogatási formák a kreatívfejlesztést is fókuszba helyezze. A tehetségfejlődés következő szintje a szakértelem, a speciális tudás és készségek mesterei szintre emelése adott területen, amely teljesítményekben és alkotásokban realizálódik. A tehetséggé fejlődés következő szintje a rendkívüli teljesítmény elérése, alkotások létrehozása, a kiválóság elérése. A tehetségfejlődés folyamatában kulcsfontosságú a tehetségbarát klíma megteremtése, a változatos és aktivitásnak teret engedő, az önálló tevékenységet elismerő és bátorító támogató környezet.

A lehetőségek közül ilyen módon tehetséghasználás különböző formái alakulnak ki, a szakértelemből a kiválóság szintjének elérésében leginkább a szocio-emocionális fejlesztés támogatja a tehetséges fiatalokat, amiben a mentorálás eszközrendszere a szakképző intézmények által jelenleg is alkalmazott tehetségtámogatási formaként jelen van.

Portfólió, a tehetségfejlődés nyomon követése

A képességtől a kiválóságig a tehetségfejlődés különböző szakaszainak és a változások nyomon követésének eszköze a portfólió, a szakképző intézmények diákjai által készítendő dokumentumgyűjtemény. Az ágazati és szakmai vizsgák követelményeként előírt portfólió a fejlődési folyamatot, a szakma elsajátításának, a kompetenciák fejlődésének, a szakmai identitás alakulásának lenyomata. A portfólió vizsgafeladatnál jóval több lehetőséget kínál. A portfólió minden esetben involválja a személy saját tevékenységét, feltételezi a reflektív megközelítést, ugyanakkor nem nélkülözheti a szakértői segítséget, tanácsadást sem, ilyen módon tanulástámogató funkciója is jelentős, és az önfejlődés detektálásának dokumentumaként is használható. Az életpálya-tervezés és személyes brand kialakításában is segítheti a szakképzésben tanuló fiatalokat. A portfólió-készítésének támogatása az oktatók számára is segíti a tanulói fejlődés, a tehetségek kibontakozásának nyomon követését (Falus & Kimmel, 2003). A portfólió anyagának összeválogatási folyamata segítheti az önreflexió, a kritikai gondolkodás, a tanulás iránt mutatott felelősség és az információkeresés képességeinek fejlődését. A portfóliókészítés a tehetségtámogatásban a komplexitásával válik meghatározó elemmé, hiszen az egyéni preferenciák feltérképezésével és a tájékozódási pontok meghatározásával a lehetőségeknek, a tevékenységeknek teret biztosít, megmutatkozik ezáltal a tanulói erősség és motiváció. A fejlődési folyamatban a célmeghatározás és döntéstámogatás kerül a fókuszba, a visszajelzési funkciója a korrekciót, a fejlődési utak tervezését hivatott támogatni. Aktív tevékenységre épít, támogatja a személyiségfejlődést, miközben a szakértelemmé válás és a kiválóság elérésének ívét is lekövetheti, így a szakképzésben megvalósuló tehetséggondozás alapdokumentuma és iránytűje lehet.

Összegzés

A szakképzésben megvalósuló tehetséggondozás hazai gyakorlatának vizsgálata rávilágít, hogy az intézmények és az oktatók fontosnak tartják a tehetséggondozást, tehetségbarát tanulási környezet kialakítására törekkenek, tekintve, hogy a képzésspecifikus területek, a szakmai erősségek azonosítása és fejlesztése kiemelt területként jelennek meg. Megállapítást nyert, hogy a szakmai kompetenciák fejlesztésén túl kevés helyzetben jelenik meg a többi tehetségterület feltérképezése és erősítése, a munkaerőpiac szereplőivel való szélesebb kapcsolat kiépítése és megszilárdítása pedig igen sürgető. További vizsgálatot érdemel a szakképzési intézmények oktatói esetében a tehetségészlelés mibenlétének tisztázása, a módszerek és eszközök kidolgozottságának, valamint azon kapcsolódási pontok feltérképezése, hogy mindezek hogyan támogatják az egyéni és csoportos tehetséggondozási folyamatokat. A kutatás alapján indokolt és javasolt a szakképzésben megvalósuló tehetségkonceptiók felülvizsgálata, ennek szakmai kialakítása szemléletváltást és új szakmai keretek kialakítását jelenti.

Fontos ugyanakkor azt is szem előtt tartanunk, hogy a tehetségről való gondolkodás fejlődésszemlélete, a folyamatjelleg kiemelése, a kreativitás meghatározó szerepének megerősítése dinamikus, változatos, élményalapú, aktív tanulási helyzetekre építő tehetséggondozási formákat kíván.

Az eredmények arra világítanak rá, hogy szükségszerű és időszerű a tehetség-paradigma felülvizsgálata a szakképzésben, valamint azon módszerek szakmai megalapozása, amelyek lehetővé teszik a szakképző intézmények tehetséggondozó-profiljának újragondolását. A folyamat komplexitásából adódóan mindehhez fontos lenne szakképzés-specifikus új eszközöket, módszereket biztosítani, amelyek révén a diákok tehetséghasználási formái meghatározhatóvá válnak a változó munkaerőpiaci környezetben, valamint az alakuló társadalmi igények viszonylatában. Ezáltal a tehetséggondozás nem csak a tehetséges tanuló megalapozott pályaválasztási döntését, valamint a tudatos életpálya-építését támogathatja, hanem pályaszocializációját is elősegítheti. Mindez pedig közvetve hozzájárulhat a nemzeti tehetségvagyon megóvásához, valamint a tehetségvesztés mérsékléséhez.

Felhasznált szakirodalom

- Bodnár É. & Sass J. (2018). Tehetségkép a szakképzésben, in. Tóth P. & Maior E. & Horváth K. & Kautnik A. & Duchon J. & Sass B. (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) (Last download: 05/19/2023)
- Falus I. & Kimmel M. (2003). *A portfólió*. Oktatásmódszertani Kiskönyvtár I., Gondolat Kiadói Kör, Budapest
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind. The theory of multiple intelligences*. New York, NY. Basic Books.
- Gordon Győri J. (2019). Főbb tehetségterületek, in. *A tehetség kézikönyve*, Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetege, Budapest
- Gyarmathy É. (2007). *A tehetség. Háttéré és gondozásának gyakorlata*. ELTE Kiadó. Budapest
- Gyarmathy É. (2015). A különleges helyzetű tehetség és a tehetséggondozás szemléletváltásának szükségszerűsége. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 70. 2/5. 371–393.p.
- Gyarmathy É. (2017). A tehetség érdem és lehetőség oldala, *Psychologia Hungarica Caroliensis*, 1 (1). pp
- Héder M. (2017). Munkaerő- vagy tehetséghiány? – Fogalmi különbségek feltárása a hatékony gyakorlati alkalmazás érdekében, *International Journal of Engineering and Management Sciences*. 2. 180-190.
- Kalocsai J. & Hörich B. (2019). *A tehetséggondozás humán és eszközerőforrásai*, Új Nemzedék Központ, Budapest
- Kovács M. (2018). „Járd a saját utadat!” – Tehetségmenedzsment stratégia kialakítása a köznevelési gyakorlatban, kézirat, ELTE

-
- McKinsey (2020). *How COVID-19 has pushed companies over the technology tipping point – and transformed business forever*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tipping-point-and-transformed-business-forever> (Last download: 05/22/2023)
 - OFI (2015): *Tehetséggondozás, tehetségfejlesztés*, Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet, Budapest
 - Rapos N. & Lénárd S. (2020). *Tehetségbarát intézményi tanulási környezet*, Nemzeti Tehetség Központ, Budapest
 - Suhajda, Cs. J. & Kovács, M. (2021). Tehetséggondozás a szakképzésben. In: Juhász, E., Kozma, T. & Tóth, P. (Eds.) *Társadalmi innováció és tanulás a digitális korban*. Magyarország: Debreceni Egyetemi Kiadó, Magyar Nevelés-és Oktatókutatók Egyesülete (HERA) 479 p. 429–438.
 - *Válogatás a tehetséggondozás nemzetközi szakirodalmából* (2021). (sorozatszerkesztő: Elter András és Sinka Edit) Nemzeti Tehetség Központ. Budapest
 - Ziegler, A. (2005). The actiotope model of giftedness, In. Sternberg, R. J. és Davidson, J. E. (szerk.). *Conceptions of Giftedness*. New York, Cambridge University Press, 411–436. p.