

Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem
Gazdaság és Társadalomtudományi Kar
Alkalmazott Pedagógia és Pszichológiai Intézet
Műszaki Pedagógiai Tanszék

A gépjárművezető képző szakoktató képzése és továbbképzése kreditpontrendszerre 2007.

Készítette: Bári István
I. évfolyam
felőttoktatási szakértő szakirányú továbbképzés

Ha hajót akarsz építeni, ne azért hívd össze az embereket, hogy fát vágjanak, szerszámot készítsenek, feladatokat hajtsanak végre, hanem ültess el bennük a távoli végtelen iránti vágyakozást.

Saint Exupery

Dolgozatunk célja a megfelelés, kísérlet a probléma strukturálására, javaslat a megoldásra, figyelembe véve a lehető legtöbb körülményeket, rögzíteni egy távoli, de elérhető állapotot, amit megvalósításra érdemesnek tartunk.

Célunk rávilágítani a gépjárművezető képző szakma kereteinek bővítési lehetőségeire új tanfolyamok, képzési formák megfogalmazása úgy, hogy mindez kompatibilis legyen az EU követelményeivel 2007-ben rendkívüli érdeksérelmek nélkül, egyértelművé váljon, hogy pályázati pénzeket az eddigieknél nagyobb mértékben csak így nyerhetünk a szakmánkban dolgozók oktatása számára.

Nézőpontunk az autósiskolát vezetőké, számukra strukturáljuk fogalmazzuk, tesszük – egyféleképpen – jobban strukturálttá jelenlegi helyzetünket, a gépjárművezető képző szakoktatók képzése és továbbképzése területén, javasolva egy kreditponton alapuló értékelés bevezetését.

Dolgozatunk tárgya a felnőttképzés, gépjármű vezető képzés területén alkalmazható technikákat, módszereit, a működtetés céljából megtervezni. Azoknak a szakoktatóknak a képzését, akiknek a hivatása, akiknek az értékrendjében kiemelt helyet foglal el azoknak a képzése, oktatása, akiknek balesetmentesen, önmagukat, a járművéket és az út törvényeit ismerve kell célhoz érniük.

Helyzetértékelés:

Az autó alig több mint száz éves találmány. Éppen hogy csak kezd részévé válni az evolúciónak. Most tart ott, hogy elkezdte formálni, - deformálni – az embert.

A közlekedő, valahová eljutni akaró ember, az új autópályák, így az E-5-ös út négy sávja mellé is szaporítja keresztjeit. Nem azokat a kőből, márványból, akácból faragott keresztet kő és pléhkrisztusokat, melyeket elődeink állítottak a mára másodrendűvé, kétszámjegyűvé vált utak mentén, és amelyek az állítója hitéről, gazdagságáról, nagyságáról voltak hivatva hírt adni, hanem azokat a kicsi, laposvasból hajlított, hegesztett cseréplécből faragott, keresztet melyek arról szólnak, hogy tulajdonosuk valamit nem tudott, ami ahhoz kellett volna, hogy célba érjen.

Balesetezett.

Valamit, valahol nem jól, de nem is elégségesen tanítottak meg neki.

Stratégiákat keresve, amihez gondolatmenetünkkel csatlakozni lehetne tág lehetőségeket találtunk. Az írástudók felelősségével megírt Fehér Könyv. vezérfonala lehetett volna évekkal ezelőtt törekvéseinknek.

Konkrétabb **oktatási stratégiákat** keresve a GKM, OM, SZMM, NSZFI, Kamarák, egyetemek, főiskolák, felnőtt oktatási intézmények, autósiskolák, honlapjain találtunk sok stratégiai elképzelést, minőségcélként, filozófiaként, küldetésként, jövőképként, megfogalmazva és részletes elemzésünkre most nem vállalkoznánk. Vállalkozunk arra, hogy hogyan kellene, mit kellene stratégiai célként megfogalmazni a gépjárművezető képzés területén – egy autósiskolának.

Kommunikálni kell! Mert hogy a jól informált érdekközösségek jól informált csoportok, a jól informált társadalom keretei között jön létre a gazdaság az irányító, a szakhatóság, a tulajdonosok igényeihez is illeszkedő képzési struktúra. A „mi szakmánk területén” a szakoktató képzéssel tervezőként, irányítóként, résztvevőként, a folyamatot felügyelőként résztvevőknek az információáramlás folyamatát tervezni, felülvizsgálni, modellezni, határozottan, karakteresen kialakítani minél előbb erkölcsi etikai kötelessége, és anyagi érdeke.

Szükséges a képző intézmények autósiskolák tanárok és hallgatók informálása a szakoktató képzés jelenlegi lehetőségeiről és tervezett lehetőségeiről.

Szükséges a stratégiai tervek összeállításához hosszútávon tartható konkrét célok megfogalmazása, ehhez több lehetséges kommunikációs csatorna sajtó rádió TV továbbképzések igénybevétele.

Szükséges a szakoktató képzés moduljainak összeállítása, a képzési célok, kompetenciák beazonosítása.

Szükségesnek tartjuk egy képzési rendszer, egy továbbképzési rendszer, egy kreditpontrendszer felépítését, megtervezését, vitára bocsájtását, majd működőképessé téve működtetését.

A szakoktató képzés és egyéb képzések és egyéb a közlekedésben okozó tényezőként résztvevők képzése (vizsgabiztos szakértő, hivatásos sofőr, szállítmányozó stb.) megújulása csak akkor valósul meg, ha a szakoktatók és egyéb célzott rétegek ebben érdekelt, és jól informált partnerek. Tájékoztatni kell a szakoktatókat, a társadalmat, a közlekedést, az intézményi rendszert érintő változásokról, a különböző képzések OKJ, hatósági, akkreditált vállalati autósiskolai képzések módszer tanában szükséges paradigmaváltásról. Akár kötelező jelleggel előírt „kompetenciakurzusok” megtartásával. Ennek a megújulásnak a megvalósítás minden stációjában gyakorlatorientáltak a kölcsönös és eltérő érdekeket figyelembe vevőnek, kell lennie, az érdekképviselők vezetésével, az érdekelt hatóság és intézmények kamarák együttműködésével.

A tervek elkészítése lekommunikálása után elengedhetetlen a végrehajtáshoz szükséges anyagi források megteremtése. A „mi szakmánkon” belüli lobby hatékony együttműködésével nem lehet gond pályázati kiírások - keresése – az oktatásokban résztvevők terheinek csökkentésére.

A közlekedéssel, a közlekedési problémákkal a szakoktató képzésnek, (egyéb képzéseknek) a valós kapcsolata, ennek feltárása kutatása megoldatlan. A KRESZ betartására korlátozódik Tudományos igényű munkák utoljára a rendszerváltás előtt, amikor kampányfeladat volt a közlekedésre nevelés, akkor születtek. Meg kellene kutatni: Létező szakmai folyóiratban (Autóvezető, Felnőttképzés) létező szakembereknek ezzel kell foglalkozni: Milyen választ ad a szakoktató a félévente bekövetkező gazdasági, jogi változásokra. Milyen választ ad egy autósiskola az értékrendek megváltozására. Hogyan reagál az intézményi rendszer „mi szakmánkat” érintő része a jogszabályi változásokra. Hogyan modellezhetők ezek a reagálások viselkedések, melyek azok amelyek preferálhatók? Egy- egy sikeres projekt megírása, tanulása. Miért sikeres egy alapítvány, és miért sikeres egy csigaszerű oktató.

A szakoktató (egyéb képzésekben résztvevő) pedagógiai andragógiai viselkedése a legkevésbé feltárt és elemzett területei a mi szakmánknak, Szükséges egy olyan oktatási, képzési rendszer felépítése, melyből működtetése közben ilyen elemezhető, kutatható ada-

tok előhívhatóak. Szükséges egy olyan oktatási rendszer, melyben a formálisan megtervezeteken túl figyelembe vehetőek a non formális és informális tanulási folyamatok eredményei is. Meg kell teremteni a gyakorlatban megszerzett kompetenciák elismerésének feltételeit erősítve a mindennapi oktatás során szerzett szakmai tapasztalatok és szakemberek bevonását a szakoktató képzésbe. Előre jósolható igény a szakok, szakmák (oktató, vizsgabiztos szakértő, közalkalmazott) közötti átjárhatóság igénye. Ez tervezhető tervezendő feltárandó terület.

Stratégiát egyedül nem tudunk írni. A „mi szakmánk” stratégiájának a fentiekkel is kell foglalkoznia...

Elképzelésünk szerint a szakoktató az alábbi képzésekben vehet részt.

OKJ-s képzése, amibe nem került be a szakoktató képzés. Történelmileg így alakult,

Alig több mint 100 éves találmány az autó célba juttatásához technikus mechanikus kellett. A sofőrt, az úrvezetőt a hivatásost KRESZ ismeretekre, a járműve ismeretére oktatták mindig, mindenhol. Ez az oktatás, ha szigorúan vesszük tipikus kompetencia alapú képzésként is felfogható. A sofőr kompetenciái a KRESZ-hez a járművéhez, ezek ismeretéhez kötik. Mára megjelent a balesetmentes közlekedés egy következő fontos tényezője: Ismerje önmagát. Ebben a „nagy társasjátéknak” is nevezett közlekedésben tudjon együttműködni, konfliktushelyzeteket megoldani (tipikus példa bukási ok hirtelen fékezett, holott lehet, hogy eredményesen oldott meg egy közlekedési helyzetet.) tisztában legyen saját jármű vezetői képességeivel, szabálytudatával, agresszivitásával, érzelemmotiváltságával, szociális fizikai kockázatkezelő képességével, hogy csak a legfontosabb önismereti faktorokat említsük, ami a balesetmentes kvázi defenzív járművezetéshez kell.

Hatósági képzésben.

Ebben részesül a szakoktató, és Ő maga is ezt végzi. És a hatósági név megtévesztő is lehet. Hatósági igazából akkor lehetne, ha hatósági áron tehetné ezt, jól strukturált körülmények között, mint pl. a hatósági vizsgát végzők teszik ezt. A szakoktató piaci viszonyok között teszi ezt, a hatósági vizsgára való felkészítést kemény konkurenciaharc közepette.

Akkreditált képzésben

Amiben még nem részesül. Mesterképzés, pedagógiai andragógiai ismeretfelújító tanfolyam, konfliktuskezelő tréning, amely képzésekkel az eddig el nem várt, meg nem fogalmazott kompetenciáit növelhetné.

Munkahelyi képzésben

Informális, non formális tanulás

Amiben részt vehet, ha van munkahelye, vagy csapatban dolgozik, ha manifesztálódik egy olyan elvárás, hogy neki tanulnia kell.

Ezek a képzések lehetnének

Moduláris, különböző – esetleg más szakmákban is hasznosítható vagy adoptálható szakmai modulokkal,

és **kompetencia alapú képzések**, azokat a kompetenciákat összeválogatva, a kidolgozott képzési tematikákból, curriculumokból összegyűjtve, amelyek elvégzése esetén valóban további betanítás, ráképzés nélkül tudna gyakorolni ,valamit, amire képezték.

A jelenlegi hatóságinak mondott alapképzést nem kell gyökeresen megváltoztatni, és az alábbiakban bemutatott akkreditált, munkahelyi, vagy más képzésekben lehetővé lehetne tenni számára az egész életen át tartó tanulást.

Ezeket be lehetne sorolni

Rész szakképzésekbe

Elágazó, más szakmák felé is mutató képzésekbe,

Ráépülő, a szakmai egyetértéssel kialakított kredit - rendszer képzéseibe.

Megjelenhetne a szakoktató szakma az egyetemi, főiskolai képzésben is, mint alapképzés. A kreditrendszer működtetése érdekében, kidolgozható: a formális képzés moduljainak elfogadása, az informális, non - formális tanulás elismerése gyakorlati évek elismerésével vagy vizsga letételével.

A szakoktató ma küzd. Hatalmas elvárásoknak kell megfelelnie: Oktasson úgy, hogy csökkenjen a balesetek száma, tartsa be a nagyon jól strukturált szakmai hatósági képzésben megtanulható előírásokat, legyen vállalkozó. Küzd saját magával, küzd a konkurenciával, küzd a környezetével, és **nem segít neki az érdekvédelmi szervezete**, hogy strukturálja problémáit, hogy könnyebben meg tudja oldani azokat.(a szakmai követelmények elemzése kutatása –nem hiszem, hogy öncélú vagy túldimenzionált: a közlekedés nagy problémája Európának.)

Milyen kompetenciákat várhatunk el a szakoktatótól? Megkérdezve egy szakoktatót meg van-e minden kompetenciája, ami az oktatáshoz kell magától értetődő a válasz: „naná még több is”.És, ha nem csak egyet kérdezőnk meg hanem mondjuk tízet? Egy napra körbeültetve Őket egy hozzáértő facilitátorral már biztos, hogy sokkal differenciáltabb képet kapunk. A DACUM módszer (mellékelve) előnyeit alkalmazva ezt minden oktatandó réteg, mindenféle közlekedési szakmát tanulni kötelesek és kívánók körében nem hosszú időn belül el kell végezni. Az alábbiakban többféle csoportosításban feltétezetten és egy ténylegesen elvégzett felmérés eredményét osztjuk meg az olvasóval.

Szakmai kompetenciák: (feltételezés)

Andragógia, A felnőttoktatás az úrvezetőtől a hivatásos sofőrre a célzott rétegek oktatásának ismerete, gazdasági összefüggésrendszere, különös tekintettel a Magyarországon még mindig újnak számító marketing ismeretekre. minőségirányítási ismeretekre, jogi ismeretekre, intézményrendszer, szociológia, távoktatás, kutatómódszertan területén szerzett ismeretek készség szintű alkalmazására

Személyes kompetenciák:

Elkötelezettség, elhivatottság, megbízhatóság, stressz tűrő képesség, a jó és a rossz stressz megkülönböztetése, gyakorlatias feladatértelmezés, magas fokú moralitás

Társas kompetenciák:

Csapat-munkában való alkalmasság, kapcsolatteremtő képesség, konfliktusmegoldó, -kezelő készség, empatikus készség

Módszerkompetenciák:

Logikus gondolkodás, következtető képesség, nyitott hozzáállás, módszeres munkavégzés, rendszerező képesség

Ugyanezeket a kompetenciákat egy másik csoportosításban már a konkrét képzésekhez tartozóként meg lehet fogalmazni, (pl. a mesterképzéshez kötötten) azt megelőzően a benne résztvevőkkel és DACUM módszerrel.

Legyen képes hatékonyan tanulni és team munkában aktívan részt venni

Legyen képes felnőttképzési intézmény és program - akkreditáció elkészítésére a gépjárművezető képzés autósiskolák területén.

Legyen képes a számítógép felhasználói szintű használatára

Ismerje a pedagógia, a neveléstudomány, a kutatómódszertan alkalmazott módszereit

Szerezzen jártasságot különböző vezetői stílusok (emberek vezetése) és erőforrás-menedzsment terén

Legyen képes a szociológia módszereit alkalmazni az autósiskolai tevékenység tervezésének során

Legyen képes a hatékony gazdálkodásra eredményesen működtetni egy autósiskolát

Ismerje a felnőttképzés fogalomrendszerét és pszichológiai sajátosságait különös tekintettel az autósiskolák célzott rétegeire

Ismerje az EU felnőttképzési közlekedési politikáját

Legyen képes a felnőttoktatást és közlekedést meghatározó irányelvek és programok helyi szintű lebontására

Tudja alkalmazni a felnőttoktatási kutatások eredményeit

Rendelkezzen a tanulás, mint professzionális tevékenység kompetenciáival (LLL)

Legyen tisztában a marketing eszközök hatékony alkalmazásával

A megvalósulás gyakorlatában ezek a kompetencia elvárások a képzettek által a DACUM módszerrel, a kidolgozott oktatási modulokban pontosan megfogalmazhatóak képzésenként, tanfolyamonként.

Mint ahogyan ez a Kiskun Autósiskola vezetői tréningjén ez 2007 novemberében egyféleképpen megtörtént (mellékelve) az alábbiakban kivonatolva.

Szakmai tudás, kompetenciák megfogalmazása.

KRESSZ elméleti ismeretek- a gyakorlati oktatóban is tudatosuljon, hogy az elmélet megszilárdítása és elmélyítése a gyakorlatban történik. –közlekedési ismeretek folyamatos szinten tartása, oktatása a szakoktatóknak is.

Teljes körű ismeret, ami a járművezetéshez szükséges, technikai eszköz ismeret a képzésben való tájékozódás, technikai ismeretek (naprakész, ABS stb.), oktatás technikai eszközök ismerete (számítógép, informatikai ismeretek, GPS stb.)

Beszéd technika- kommunikációs készség.(verbális- non- verbális

Pedagógiai ismeretek, oktatási folyamat ismeret, vizsgára készíti csak?

Közlekedési tényezők emberi oldala (gépjárművezetői stílus, konfliktuskezelés, önismeret a közlekedésben)

Az oktatók által felsorolt szakmai tulajdonságok, kompetenciák csoportosítva.

- Külső megjelenés, öltözködés, ápoltság
- Jó fellépés
- Jó kommunikációs készség
- Alapvető viselkedési szabályok: ne dohányozzon, ne intézzen magán ügyeket munkaidejében
- Viselkedésével mutasson példát
- Neveljen, szabálybetartó legyen
- Élményt adjon az oktatás folyamata- sikerélmény okozása
- Pontosság a tanuló és a munkahely felé
- Következetesség, megbízhatóság, segítőkészség
- Türelmes, alkalmazkodóképesség, kapcsolattartás

Célcsoportok

A célcsoportokat differenciáltan meg lehet fogalmazni: Pl. attól függően, hogy milyen gazdasági konstrukcióban dolgozik, vagy attól függően, hogy a szakmánk hierarchiájának melyik fokán áll.

Egyszer célcsoport a szakoktató

Kétszer a ma iskolavezető Az EU-ban nem ismert „autósiskola vezetőből” lehetne nem hatósági akkreditált képzés keretében „Autósiskola menedzser” képezni.

Fentiek alapján **javasolt képzések:**

Hatósági képzések

Szakoktatói képesítő az eddigiek megújításával

KRESZ

Műszak

Gyakorlat

Technikai kezelés csúszós tréning vezetéstechnikai pályák, zongorakerekes kisautó

Közlekedési magatartásformáló tréning építve az után képzésben terapeutaként résztvevő közlekedés-pszichológusokra és közlekedéspedagógusokra

Akkreditált képzések

Autósiskola menedzser.

Mesteroktató

Kredit pontokhoz kötött képzések

Szakoktatók konfliktuskezelő tréningje
Pedagógiai, andragógiai alapismeretek, alapkészségek – ismeretfelújító
Stressz kezelés az gépjárművezető képzés folyamatában
Rekreációs tréning a szakoktatók számára (három évente egyszer kötelező)

A képzések modulrendszerűek, helyettesítő iskolai végzettségek szabályozandók, új belépők számára eldöntendő az alapkövetelmény, a belépés szakoktatóvá válás követelményei lehetnek több év alatt teljesíthetőek is, a régiek bent lévők számára kötelező a mesterkurzus és a kredit pontrendszer.

Vállalati, Autósiskolai belső képzések,

Stratégiai tervezés az autósiskolákban
Marketing menedzser az autósiskolák számára
Ügyfélkezelés
Számítástechnika az elméleti előadásban
Távoktatás
Mobiltelefon mobilkommunikációs eszköz az autóban gyakorlati oktatás alatt

Egy fős autósiskola szakoktató jelentkezése (alk. váll.) számára

Ügyfélkezelés
Számítástechnika az elméleti előadásban
Távoktatás
Mobiltelefon mobilkommunikációs eszköz az autóban gyakorlati oktatás alatt

A javasolt képzések az akkreditáció követelményeknek megfelelően kidolgozva
Javasolt képzési központok az érdekképviseletek javaslata alapján, hatósági felügyelet mellett. (Dunántúl, Duna Tisza köze Tiszántúl, vagy régióként)

Vizsgabizottságok, vizsgáztatók. Az érdekképviseletek által javasolt módon.

Vizsgabiztos szakértők képzése Az eddigiek szellemében, hatósági képzésként, vagy az érdekképviseletek javaslata alapján.

Hivatásos sofőrök képzése az eddigiek szellemében kidolgozandó, de mivel nem választottuk dolgozatunk tárgyának, így most ettől eltekintünk.

Szállítmányozók képzése nemzetközi az eddigiek szerint.

Mesterképzés

A mesterképzés fogalmának kialakulása történelmi visszatekintésünk során leginkább a céhek megalakulásával fonódik össze, bár a mester, mint a szakmáját magas szinten művelő szakember, aki tudását nemzedékről-nemzedékre adja tovább, már korábban megjelent a

kézművesség körében. A céhek létrejöttével ez a képzési forma szabályozott keretek közé került és töretlenül alakult a történelem és vele együtt a gazdaság diktálta irányba.

A mai mesterrel szemben már más követelményeket állít a kor, de abban továbbra sem változott, hogy az e címet viselők szakmájuk művelését magas szakmai és etikai normák szerint végzik.

A **Kamarai mestervizsga** szabályzat az alábbiak szerint definiálja a mester fogalmát.

Mester az, aki:

- az adott szakmában rendelkezik államilag elismert szakképesítéssel.
- szakmáját- annak teljes körében – magas szakmai színvonalon képes gyakorolni,
- elsajátította a vállalkozásgyakorlásához szükséges közgazdasági, jogi és munkaügyi ismereteket,
- elsajátította a tanulóképzéshez szükséges pedagógiai alapismereteket, és e képességeiről sikeres mestervizsgát tett.

Mellékeljük dolgozatunkhoz a gépjárművezető képző szakoktató mester képzésének egy előzmények nélküli, kidolgozatlan, de gondolatébresztő fikcióját és a DACUM módszer összehasonlítást és alkalmazást segítő leiratát. Mindezt természetesen nem a dolgozatunkat értékelő Benedek tanár úrnak, hanem azoknak akik még olvashatják fenti gondolatainkat, kiegészítésképpen. Benedek tanár úrtól elnézést kérek, ha írásom nem kellő mértékben elégíti ki az esszével szemben támasztott követelményeket, de emlékeztetném tudományának a felnőttoktatásnak egy tételére; miszerint: a felnőttkori tanulásnak akkor van értelme, ha az rövid időn belül hasznosul.

Két úr küzd a televízió reggeli műsorában: no nem egymással küzdenek, nem is a riporterrel. Az egyik az időskori agyér elmeszesedéssel, a másik fiatalkori gátlásaival. A riporter az oktatásról, képzésről kérdezi Őket, de Ők egymás szavába vágva egymás mellett elbeszélve a másik „csapatának” hibáit, a saját „csapatának” nagyságát szajkózzák. Mikor egy pillanatra megállnak levegőt venni, elhallgatnak, a riporter közbevág: „No, akkor ennyit az oktatásról”.

Bári István

1.számú melléklet

A DACUM módszer

A „HIVA módszer” hazai adaptálásának, alkalmazhatóságának mérlegelését illetően igen fontos szempont, hogy a kompetencia alapú munkakör-elemzés egy némileg eltérő eljárásokat követő módszere már ismert a magyar szakemberek (egy része) körében.

Ez a világ számos országában több mint 30 éve, a kompetencia alapú képzési programok fejlesztésére alkalmazott SCID program részét képező DACUM módszer.¹ A betűszó a **Developing a Curriculum** kifejezésből származik, és a tananyagfejlesztés céljából végzett, csoportmunkán alapuló szisztematikus, előírt foratókönyvet követő munkakör-elemzés elnevezése. A kilencvenes évek elejétől kezdődően a hazai szakképzési rendszer fejlesztésében nagy hangsúlyt kapott a képzés és munkaerő-piac közelítését szolgáló eljárások megismerése. Kanadai, ír és amerikai szakértők segítségével több, mint száz szakképző intézmény egy-egy munkatársát képezték ki, és a 90-es évek óta ismerik/alkalmazzák a módszert a regionális munkaerő-képzési és fejlesztő központokban is. Emiatt, noha hazai terepen bizonyára más munkakör elemzési megközelítések is használatban vannak, indokoltnak tűnik rövid ismertetése és a HIVA által kidolgozott módszerrel történő összevetése. Az összevetés célja nem elsősorban a tartalmi értékelés, hanem hogy plasztikusabbá tegye a STILE projekt keretében alkalmazott eljárás egyes sajátosságait.

A DACUM módszer lényege, hogy az adott szakma 8-10 gyakorlott képviselője (őket nevezik munka-szakértőnek) egy speciálisan e feladatra kiképzett facilitátor vezetésével, és további közreműködők támogatásával, egy általában kétnapos DACUM-műhely keretében végzi el egy adott szakma/foglalkozás/munkakör elemzését, és elkészíti a kompetencia követelmények leírását. Az eljárás eredménye az ún. DACUM-táblázat, amely az alapvető ismeretek és készségek mellett leírja a dolgozóktól elvárt magatartásformákat, a szakma fejlődésében várható tendenciákat és problémákat, valamint azokat a berendezéseket, szerszámokat, eszközöket és anyagokat, amelyeket a feladatok elvégzéséhez használni szükséges. A táblázatokhoz kapcsolódó kiegészítő dokumentumok kitérnek a munkaszervezeten belüli és a kívüli (kliens, beszállító stb.) lehetséges munkaköri kapcsolatokra is.²

A táblázat a két megközelítés – a HIVA által kidolgozott profil-készítési módszer és a DACUM módszer – néhány jellemző vonását mutatja be. Természetesen az összehasonlítást más munkakör elemzési módszerekre is ki lehetne terjeszteni, indokoltnak tűnik azonban a Magyarországon már ismertnek tekinthető módszerrel történő összevetés, amely természetesen nem teljes, csupán a vita szempontjából releváns részletekre összpontosít.

Mindezek ismeretében a kérdés nem úgy fogalmazódik meg, hogy kívánatos-e egy új módszer „bevezetése”, adaptálása, alkalmazása itthoni környezetben – hanem inkább úgy hogy milyen előnyei lehetnek egy már terjedőben lévő módszerhez viszonyítva.

¹ A módszer részletes leírása magyar nyelven is hozzáférhető lásd pl: DACUM – Kézikönyv, World Bank Program, OM-NSZI, 2001.

² Az OM ifjúsági szakképzés-korszerűsítési programja keretében az informatikai szakmákra kidolgozott DACUM táblák elérhetők az interneten: http://poszfi.nszf.hu/_ujinfor/generalt/sz_alfa.htm

A gépjárművezető képző szakoktató képzése és továbbképzése kreditpontrendszere

Eljárások, technikák, résztvevők, eszközök	HIVA concept-profil leírás	DACUM
A foglalkozással /munkakörrel kapcsolatos információk fő forrása	A cégek HR-felelőse és a munkavégzők	Munkaszakértők (az adott foglalkozást végző tapasztalt szakemberek)
Az információt összegyűjtők köre	Kutatók	A módszerre kiképzett facilitátor és segítői
Az információgyűjtés módja, eszköze	Strukturált interjú munkakörnyezetben	DACUM-műhely (általában 2 napos vita) Résztevői: Facilitátor, asszisztense a „kártyairó” (aki írásban rögzíti a vita eredményét), tananyagfejlesztők munkaszakértők, megfigyelők
A leírás módja	Szektor elemzés Cég-esetleírás elemzése alapján Táblázat + kiegészítő szöveg (háttérinformáció, tendenciák)	A vita során rögzített DACUM táblázat + listák
A leírás tartalma	Funkció, Feladatkör, Feladatok, Specifikáció A feladatok ellátásához szükséges ismeretek, jártasságok és attitűdök	Alapvető ismeretek és készségek A dolgozótól elvárt magatartásformák Jövőbeni tendenciák Berendezések, szerszámok, eszközök, anyagok
A validálás	Szakértői vita/konzultáció a potenciális gyakorlati felhasználókkal (munkaadók, képzési szakemberek, munkapiaci elemzők, kutatók)	Validálás a gyakorlati felhasználók (elsősorban munkaadók) bevonásával pl. kérdőívvel
Egyéb különbség	Nincs hierarchia a feladatok és követelmények között	Az elemzés kitér/het/ az adott feladatok végzésének gyakoriságára

2. számú melléklet

Szakoktatás mesterfokon 2007
(tervezet)

Kiskun Next Szolgáltató Kft Kecskemét
Euro-Menedzsment Oktatási Központ Szeged

Készítette: Bári I.
Szügyi Gy.

Figyelembe véve a Lisszabonban elhatározott folyamatokat, az egész életen át tartó tanulást, az oktatási rendszerünkben zajló - kvázi - kompetencia forradalmat a gépjárművezetés területén dolgozó gépjárművezető-szakoktatók számára olyan képzés válik szükségessé, mellyel csökkenthetjük lemaradásunkat az EU-ban kitűzött céloktól.

Ezt a képzést mi szakoktatás mesterfokon képzésnek neveztük el, és

- Ø Elsősorban: pedagógiai készségek fejlesztését tűztük ki célul.
- Ø Másodsorban: fontosnak tartjuk a szakmai-gyakorlati készségek fejlesztését,
- Ø Harmadsorban: a vállalkozói ismereteket fejlesztjük ezzel a képzéssel.

Módszerünk: az előadás, a tréning megtartása, gyakorlati képzés megjelenést igénylő óraszámokkal, és otthoni tanulással az E-learning igénybe vételével a kurzus végén a Vizsgaremek, vagy Mestermunkának nevezett mű elkészítésével.

A képzés vizsgával zárul, melyet terveink szerint a közlekedési Hatóság, a Kamara, és az érdekképviseleti szervezetek erre hivatott, és kijelölt személyei igazolnak, tesznek hitelessé.

A képzés elvégzéséről bizonyítványt adunk.

A képzés óraszámja:

Megjelenést igénylő órák:	120 óra
Megjelenést igénylő gyakorlati képzés:	40 óra
Felkészülés gyakorlati vizsgákra, gyakorlati hospitálás:	60 óra
Önálló felkészülés házi vizsgára az E-learning igénybe vételével:	160 óra
Összesen:	380 óra

Az előadások módszertani tartalma: (otthoni felkészülést követően)

- Ø esettanulmányok feldolgozása
- Ø szóbeli konzultáció
- Ø házi feladatok kiértékelése
- Ø az otthonra kapott feladatok adoptálása
- Ø teszt

Tréningek tartalma:

- Ø kommunikáció
- Ø önismeret
- Ø Konfliktuskezelés
- Ø probléma megoldás
- Ø ügyfél / tanuló kapcsolat
- Ø közlekedési magatartásformálás
- Ø technikai kezelés, csúszós tréning
- Ø kockázatvállalás

Gyakorlati készségek tartalma:

- Ø Biztonsági üzemeltetés
- Ø Volán mögött töltött idő (jobb-, bal első ülésben)
- Ø Szimulátorok ismerete

Képzés tantárgyai:

<u>Pedagógiai tantárgyak</u>	40 óra
Andragógiai tantárgyak összesen	8 óra
Konfliktuskezelés	8 óra
Andragógia pszichológiája	8 óra
LLL (élethosszig tartó tanulás)	8 óra
Oktatástechnikai eszközök ismerete, oktatása	8 óra
E-learning, Internet (Power Point, Word, hálózatok)	
<u>Szakmai ismeretek</u>	40 óra
Jogsabály ismeretek	6 óra
Munkaügyi ismeretek	6 óra
KRESZ elmélet	6 óra
Szerkezeti-és műszaki ismeretek	6 óra
Vezetéselmélet	10 óra
Biztonsági üzemeltetés	6 óra
<u>Gyakorlati képzés:</u>	40 óra
Járműkategóriánként zárt pályás képzések (Csúszós tréning, fedlapra állás stb.)	20 óra
Képzés forgalomban	20 óra
<u>Vállalkozói ismeretek</u>	40 óra
Mikro- makrogazdasági ismeretek	5 óra
Marketing	5 óra
Reklám	5 óra
Pénzügytan	5 óra
Számviteli ismeretek	5 óra
Piackutatás	5 óra
Szervezet fejlesztés	5 óra
Döntéselmélet	5 óra

Mestermunka (Vizsgaremek) készítése, mely a szóbeli vizsgán megvéendő.

Követelmények: 20-30 oldalas dolgozat, mely címét, tartalmát tekintve tartalmazza az oktatott, és tanult anyagot.

E-learning:

- Ø portál (informatikai forrás-kiszolgáló [hírlevél, fórum, reklám, stb.]) keretrendszerek alkalmazása
- Ø Információ- Technikai menedzsment (admin [nem publikus részek]) alkalmazása
- Ø Digitális tananyagok alkalmazása

Szótár: oktatásunk szempontjából

Szakoktató az, akinek kétkerekűektől magas kategóriáig oktatási engedélye van elméletre, és gyakorlatra.

Szakoktató mesterfokon: olyan szakember, aki több éves szakmai tapasztalattal rendelkezik, belső indíttatása van arra vonatkozóan, hogy szakmailag előbbre lépjen, s ennek érdekében a mesterfokú tanfolyamot elvégezte, mestervizsgáját sikerrel megvédte.

Iskolavezető: akinek a fent említett képesítése van, s a Közlekedési Felügyeletől származó Iskolavezetői minősítéssel bír.

Autósiskola: 1-100 fővel szerződésben lévő akkreditált, és ISO minősített felnőttoktatási intézmény.

Vizsgabizottság: járművezető-képzés területén elismerést, és szaktekintélyt szerzett, NKH-val, a Kamarával, és valamelyik képzőszervvel legalább 10 éves szerződéses viszonyban lévő szaktekintélyek.

Vizsgaremek / Mestervizsga: saját élmény, azaz az elmúlt 5 évben a szakmában oktatással töltött idő elemzése az összes tantárgy nézőpontjából.

Célunk: EU-kompatibilis készségekkel, képességekkel, kompetenciákkal felvértezett szakoktatók képzése, melyen az alábbiakat értjük:

A mesterkurzust végzett szakoktató alkalmas:

- Ø A tanulói személyiség fejlesztésére
- Ø A tanulói közösségek, csoportok alakulásának segítésére, és fejlesztésére
- Ø Pedagógiai folyamat tervezésére
- Ø Szaktudományi tudás felhasználásával a tanulók műveltségének, készségeinek, és képességeinek fejlesztésére
- Ø Az egész életen át tartó tanulást megalapozó kompetenciák hatékony fejlesztésére, a tanulási folyamatok szervezésére, és irányítására
- Ø A pedagógiai értékelés változatos eszközeinek alkalmazására
- Ø Szakmai együttműködésre, és kommunikációra
- Ø Szakmai fejlődésben elkötelezettségre, és önfejlődésre.

Képzésünket ajánljuk elsősorban autósiskolák vezetőinek, de szívesen tartunk képzéseket szakmánk többi résztvevőinek is.

Kecskemét, 2007. május 3.

3. számú melléklet

Kiskun Next. Vezetői tréning
2007.10.12-15.

I. nap

Célok kitűzése, szabályok megbeszélése, új tag beillesztése

Napirend:

7,00 - 9,00	Wellness
9,00 - 9,30	reggeli
9,30 - 13,00	délelőtti program
13,00 – 14,00	ebéd
14,00 – 18,00	délutáni program
18,00 – 19,00	vacsora

Dobd el a problémát! Című gyakorlat

Írj egy munkahelyi problémát, ami foglalkoztat jelenleg! Csoportok alakulnak, s a következő problémák fogalmazódnak meg.

1. Időbeosztás
2. Adminisztráció
3. Bemutató csoport (Jó eszköz-e a pozicionálásra?)
4. Ügyfélfogadó, tanterem színvonala
5. Moped, B képzési létszám
6. Oktatói kompetenciák (Mit kell tudni ahhoz, hogy jobbak legyünk?)

A probléma megoldás hat lépése alapján dolgoztunk a problémákkal.

Hat lépés:

1. Probléma megfogalmazása
2. Ötletek gyűjtése a probléma megoldásához
3. Ötletek mérlegelése a megoldhatóság szempontjából
4. Döntés
5. Végrehajtás
6. Ellenőrzés

1. Adminisztráció.

Hosszas megbeszélés után a megoldás:

Külön elszámoló lap készül az alkalmazottaknak és a vállalkozóknak.

Felelős:.....

Délután: Biorezonanciás stressz bemérés és egyéni tanácsadás.

- 2 -

Bemutató csoport probléma megoldása.

Három kérdéskör fogalmazódik meg, s ennek mentén dolgozik a csoport, téma gazdával. Mindenki, minden témához ötletel, s a végén mindent megbeszélünk.

I. téma

Alkalmas –e a pozicionálásra, miért megfelelő eszköz ez?

Célzott rétegben való megjelenés

Azt tapasztalja meg amit az életben, csak veszély helyzet esetén (csúszós tréning)

Aha élményt nyújt

Érdeklődést kelt

Népszerűsít

Szakemberként megismerteti a lakossággal

Dokumentálás, fényképek, stb.

Utókövetés

Eladható termékek(sapka, trikó)

II. téma

Bemutató csoport technikai feltételek

Autó típus

Biztonsági öv- esztétika, matrica

Motoros szimulátor- sátor, emelőhátfa

Kerékpár pálya- bővíteni, közlekedési lámpa, tornateremben.

Alkoholos forgó

Újabb ötletek:

Szállíthatóság

Tesztlap

Vizsgautó

Autós szimulátor

Modell-szőnyeg

Mobil reklámhordozó

Állandó felelős

III. téma

Bemutató csoport személyi feltételei, forgatókönyv

Megfelelő szakértelemmel rendelkező üzemeltető személyzet

Kulturált megjelenés, öltözet, viselkedés

Előre rögzített folyamat, forgatókönyv

Kellő létszámú személyzet

Tájékoztató képesség

Kommunikációs képesség többi kiállítóval is

Állandó felelős, aki szállítja, felügyeli a folyamatot

Vendégkönyv

Fényképezés

Dokumentálás

Check lista

Átadó-átvétel

Szóró anyag a bemutató csoportról

Moped B létszám

Tanfolyamszervezés

Marketing PR rész javítása az iskolákban

Probléma: hogyan tudnánk növelni a képzési létszámot PR módszerével?

PR – közvetlen értékesítési módszer

Célzott réteg: 11.-12. általános iskola

Mit kell tenni?

Ötletek:

1. Megrendelő lista készítése
2. Igazgató nevek elérhetőségei
3. Levél prospektus ajánlat, e-mail
4. Telefon – személyes megbeszéléshez időpont egyeztetés
5. Mit akarok eladni?

I. összehívni az iskolaigazgatókat egy közös megbeszélésre

II. Közös megbeszéléskor időpontot kérni tájékoztatásra

IV. Közös előadásra hívni a potenciális ügyfeleket

V. Évnyitó, évzáró

VI. CD-k

VII. Tíz perc osztályokban

A program szerves részét képezte a stressz levezetés: masszázs, séta a szabadban, fürdés. Esti közös játék.

Megfogalmazódott, hogy sok eddig elhangzott ötlet már korábban is felmerült, de a megvalósítás váratott magára, ill. mindig adódtak fontosabb dolgok.

Stressz ábra: lásd melléklet

Táblázat: fontos, sürgős dolgok leltára.

Ami sürgős nem mindig fontos, és fordítva, ami fontos nem mindig tűnik sürgősnek.

Pedig a hosszú távú gondolkodáshoz lényeges mindkét tényezőre figyelni.

Időbeosztás szempontjából célkitűzések megfogalmazása.

Célok:

- karrier
- emberi kapcsolatokban elérendő célok
- szabadidőt érintő célok
- önképzésre irányuló
- anyagi természetű
- presztízs

Fontossági sorrend: Pareto elv 80/20- as szabály

Szakmai tudás, kompetenciák megfogalmazása.

- I. KRESZ elméleti ismeretek- a gyakorlati oktatóban is tudatosuljon, hogy az elmélet megszilárdítása és elmélyítése a gyakorlatban történik. –közlekedési ismeretek folyamatos szinten tartása, oktatása a szakoktatóknak is.
- II. Teljes körű ismeret, ami a járművezetéshez szükséges, technikai eszköz ismeret képzésben való tájékozódás, technikai ismeretek (naprakész, ABS stb.), oktatás technikai eszközök ismerete (számítógép, informatikai ismeretek, GPS stb.)
- III. Beszéd technika- kommunikációs készség.(verbális- non- verbális
- IV. Pedagógiai ismeretek, oktatási folyamat ismeret, vizsgára készíti csak?
- V. Közlekedési tényezők emberi oldala (gépjárművezetői stílus, konfliktuskezelés, önismeret a közlekedésben)

Az oktatók által felsorolt szakmai tulajdonságok, kompetenciák csoportosítva.

Külső megjelenés, öltözködés, ápoltság

Jó fellépés

Jó kommunikációs készség

Alapvető viselkedési szabályok: ne dohányozzon, ne intézzen magán ügyeket munkaidejében

Viselkedésével mutasson példát

Neveljen, szabálybetartó legyen

Élményt adjon az oktatás folyamata- sikerélmény okozása

Pontosság a tanuló és a munkahely felé

Következetesség, megbízhatóság, segítőkészség

Türelmes, alkalmazkodóképesség, kapcsolattartás,

Tóth T.

Bári I.