

LÁCZAY MAGDOLNA\*

## A SZAKOKTATÁS REFORMJÁNAK MENEDZSMENT SZEMPONTÚ MEGKÖZELÍTÉSE

### MANAGEMENT-BASED APPROACH OF REFORM OF THE VOCATIONAL TRAINING

#### ABSTRACT

Reaching, measuring and improving effectiveness have been in focus of many scholars and practitioners of economics since the beginnings of commodity production. Human factors were not considered so early. Some find it degrading to regard humans as part of capital while others find that investment in people (education and development) creates valuable resource for organizations. This debate is present in many disciplines in both theoretical and practical economics including economical sociology, education and management studies.

Quality enhancement of human resources is the object of different types of educational cooperation, developmental concepts that target readily usable competencies and outstanding outcomes from the talent pool. Talent, however is a scarce resource hence in the age of knowledge-based economy there is competition for talents.

The meaning of "talent" has expanded to include high-qualified, multicompetent versatile workforce. There is a growing demand for such people and the economy as well as the society expects education to produce them.

Hungarian economy follows the global trend but the status of underprivileged groups and particularly the Roma communities make a serious diversion from these trends.

#### 1. Bevezetés

A közgazdaság tudomány számos kutatója, elméleti és gyakorlati szakembere vizsgálja szinte az ártermelés kialakulása óta a hatékonyság elérésének, mérésének, fejlesztésének a módjait, de viszonylag későn fordult a figyelem az emberi tényező számbavételére. Vannak, akik lealacsonyítónak tartják, ha az ember magát, mint tőkét tekinti, mások viszont úgy vélik, az emberi tőkébe való beruházás (tanulás, fejlesztés) növeli az egyéni választási lehetőséget, és ez lett a szervezetek (munkahelyek) legfontosabb erőforrása. A vitát mind a kritikai közgazdaságtan, mind a gyakorlati élet szervezői aktuálisnak tartják, és legalább ennyire érintett a gazdaságszociológia, az oktatás, a menedzsment tudomány több diszciplínája.

Az emberi erőforrás kvalitásainak növelését tűzik ki célul a különböző oktatási együttműködések, fejlesztési koncepciók, amelyek egyfelől a közvetlenül hasznosítható kompetenciákat várják, másfelől a tehetségek kreativitásától remélnék kimagasló eredményeket. A tehetség azonban általában szűkös forrás, ezért a tudásgazdaság korában komoly harc folyik a megszerzésükért. Ezzel egyidőben kibővült a tehetség jelentéstartalma, ide sorolva a magasan kvalifikált többféle kompetenciával rendelkező, azaz verzetil szakembereket is. Irántuk megnőtt az igény, számuk gyarapodását a jelen és a jövő oktatásától reméli a gazdaság, a társadalom.

A magyar gazdaság szintén mutatja a globális trendet, amitől viszont súlyosan eltér a halmazottan hátrányos rétegek, ezen belül a roma lakosság helyzete.

\* Prof. hc dr. habil Láczaý Magdolna CSc főiskolai tanár, Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar, Hajdúböszörmény

## 2. Az emberi tőke megítélésének változása

A napjainkban a gyakran hallott tudásgazdaság értelmezését kezdhethetjük azzal a tény-szerű magyarázattal, hogy a legtöbb gazdasági tevékenység tudásigényesebbé vált, gyakran kell új ismereteket szerezni, vagy azokhoz alkalmazkodni a munkavégzés mellett is. Valójában arról beszélünk, hogy az árutermelés kezdetén elfogadott tőkefajtákhoz hasonult a humántőke. Az emberi tőkéről, a fejlesztéséhez kapcsolódó beruházásokról az utóbbi évtizedekben értekeztek gazdaságszociológusok, pszichológusok, Nobel díjas közgazdászok, mégis csak lassan válik elfogadottá. Az tény, hogy az emberi az a sajátos tőkefajta, amelyet az egyes emberek tanulással felhalmozott ismereteik révén felhasználnak a saját és a társadalom szükségleteinek a kielégítésére, és így az egyéni képességkészlet a tudatos beruházás kiemelkedő jelentőségű feltételévé válik. Ugyanakkor morális és filozófiai problémák, kérdések vetődnek fel, amelyekről gyakorta idézik a téma kiemelkedő kutatójának, a Nobel díjas T.W Shultznak<sup>1</sup> a kételkedőkről megértően írott mondatait: „Vannak, akiket az emberekbe fektett tőke pusztá gondolata is sért. Értérendünk és hiedelmeink megakadályoznak bennünket abban, hogy emberi lényekre, mint tőkejavakra tekintsünk, kivéve a rabszolgaságot, amelytől borzadunk. Erősen befolyásol bennünket az a hosszú harc, amelyet a társadalom a szolgátság megszüntetéséért és az emberi szabadságot vívó jogi intézmények kialakításáért vívott.

Ezeket a vívmányokat igen nagyra értékeljük. Ezért emberi lényeket vagyongként kezelni, amelyet beruházással növelni lehet, mélyen gyökeredző értékekkel áll szemben. Úgy tűnik, hogy ez a felfogás az embert ismét pusztá anyagi összetevővé, a tulajdonhoz hasonló valamivé teszi. Márpedig, ha az ember önmagát, mint tőkejóságot tekinti, ez [...] lealacsonyítónak tűnhet.” Kétkedve barátkoztak ezzel a gondolattal a kritikai menedzsment szemlélet kutatói is, miszerint a munkavállaló mára erőforrássá „avanzsált”,<sup>2</sup> de kénytelenek elfogadni, hogy a sikeres alkalmazkodáshoz, a versenylőny megszerzéséhez és megtartásához elkötelezett vezetők és olyan személyes és/vagy kollektív kompetenciák kellenek, amelyek az emberi tudásra épülnek. Ennek ellenére elég keveset tudunk mindmáig arról, hogy hogyan vált az írás-olvasás terjedése, a szakmai tudás, a javuló életfeltételek (köztük a hosszabb élethez segítő egészségügy) olyan új értékké, amelyben a jobb, kényelmesebb élet reményében képesek az emberek önmaguk jövőjét előfinanszírozni.

A valóság jobb megítélése érdekében érdemes a jelenkori ideálok csalóka képeit szélesebb kitekintéssel összevetni, hiszen olyan új ellentmondásokra figyelhetünk fel, amelyek egyfelől a tékozló, pazarló életmódot, másfelől a kiszolgáltatottság, a szegénység új formáit mutatják be. Mindezekben azonban – kétségtelen – csak az emberi elme értékteremtő képességével lehet változtatni. Az emberi tudás növeléséhez szükséges befektetési összeget, hasznosulásának kalkulációját, megtérülési idejét, lehet vizsgálni az egyén és a társadalom aspektusából is, de itt és most inkább azt vesszük sorba, hogy melyek azok a területek, amelyeket a kutatók az emberi beruházás képességnövelő tevékenységi körként, Schultz szempontjainak megtartásával, megneveztek.<sup>3</sup>

Az öt terület:

1. Az egészségügyi létesítmények és szolgáltatások.  
Az emberek élettartamának növelését, a vitalitását, egészségét befolyásolják.
2. A munka közbeni képzés.  
Beleértve a vállalatok, munkahelyek korábbi és mai képzési formáit.
3. A formális, szervezett elemi (alap-), közép- és felsőoktatás.
4. A felnőttképzési programok.  
Nem a vállalatok által szervezett felnőttképzési programok, továbbképzések.
5. Az egyének és a családok mobilitása, a munkahelyekhez való vándorlása.

Noha a szakképzés kifejezés nem szerepel a felsorolásban, a második, harmadik és negyedik pont elsősorban a szaktudás megszerzésének lehetséges formáit írja le, és ezek megegyeznek napjaink oktatásfejlesztési reformjainak a színtereivel. A jelen írás ennek apropóján készült.

Az oktatás, a képességek fejlesztése mára túlnőtt a személyes érdekérvényesítés kiteljesítésén, sokkal inkább annak a lehetséges fejlődésnek vált a feltételévé, amelyet a 21. századot meghatározó globalizáció kényszerített az emberiségre. Ennek a századnak már nem a bányászat vagy a pénz mennyiségének a felhalmozása adja a versenyelőnyt, hanem – mint egykor Széchenyi felismerte – a kiművelt emberfő, közülük is leginkább a kreatív, könnyen váltani tudó, azaz az új helyzetekhez könnyen alkalmazkodni tudó, tanítható (teachable), az innovációra, önálló döntésekre alkalmas, azaz verzetil munkaerő. Összegezve, a piaci versenyben a legkeresettebb tőke a nehezen megszerezhető tehetséges munkaerő.

### 3. A tehetség mint erőforrás

Az emberiség története olyan versengések, harcok sora, amelyben az egyik fél a másikon uralkodva megszerzi a számára fontos javakat. Ilyen értelemben a rivalizálás kényszerre kimutatható a legrégebb forrásokban is.<sup>4</sup> A verseny az élet minden területén érzékelhető volt, és az ma is, így több diszciplína kénytelen foglalkozni a megnyilvánulásaival, jelentőségével, mégis a gazdaságtanhoz, a menedzsment tudományhoz, a piacgazdaság kialakulásához kötődik leginkább. A verseny célja a szervezetek fejlesztése, a hatékonyság növekedése, mára azonban más irányt vett, és a tehetségek megszerzése vált „titkos fegyverévé”. Nehezen megszerezhető és megtartható erőforrás az ember, hiszen nem válik a vállalatok tulajdonává, szuverenitásának a megőrzését, jelképesen szólva, mutatja, hogy „esténként hazamegy.”<sup>5</sup> Érdemes tehát jobban megismerni azt az embertípust, akiért napjaink nagyvállalatai küzdenek, és akiknek létét olyan új iparágak születése, világhódító eredményei igazolják, mint például az internetes közösségi szolgáltatások.

A tehetség fogalmát a modern pedagógia új aspektusokból vizsgálja. Hazai igazolása ennek, hogy a törvényhozásban is kiemelt szerepet kapott. A 126/2008. (VI. 13.) OGY határozat a Nemzeti Tehetség Program elfogadásáról, a Nemzeti Tehetség Program finanszírozásának elveiről, valamint a Nemzeti Tehetségügyi Koordinációs Fórum létrehozásának és működésének elveiről jelent meg, és melléklete maga a Tehetségprogram. Ennek első szakaszában egy hosszú távú stratégia fogalmazódik meg, mely szerint: „Magyarország gazdasági kibontakozása a tudás és képességigényes ágazatok fejlesztésével valósulhat meg. Ezen ágazatok fejlődése szempontjából kulcsfontosságú, hogy az adott tudás és képességtartalomban kiemelkedő teljesítményre képes fiatalok, a tehetségek felszínre kerülnek-e, tehetségük kibontakozhat-e, hasznosulhat-e, a tehetségek pályájukon kellő és folyamatos segítséget kapnak-e és mindezek következtében képes lesz-e az ország megtartani a legkiválóbb tehetségeit.”

Időrendben követte a 2011-ben megjelent CXCV. törvény, amely a köznevelésről rendelkezve, az alapelvekben leszögezi, hogy „Kiemelt célja a nevelés-oktatás eszközeivel a társadalmi leszakadás megakadályozása és a tehetséggondozás”. A törvény 4.§-nak 12. és 13. bekezdésében fontos pontosításokat olvashatunk, amelyek napjaink uniós programjával is szinkronban vannak. Nevezetesen, hogy a nevelés-, oktatás segítse elő a társadalmi leszakadás megakadályozását. A kiemelten tehetséges gyermek definíciójában a tehetségmeghatározás legismertebb képviselőinek, a Mönks-Renzulli modellnek a pilléreire ismerünk. Majd a tehetséges gyermek definiálásában olvasható, hogy különleges bánásmódot

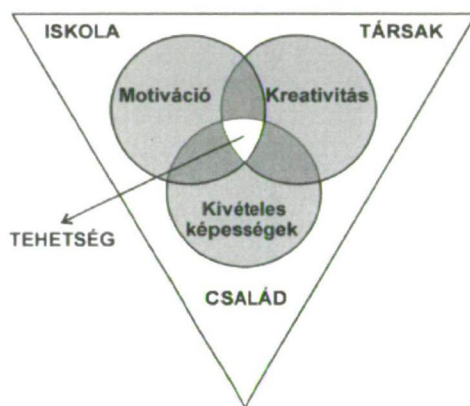
igényel, aki átlag feletti általános vagy speciális képességek birtokában magas fokú kreativitással rendelkezik, és felkelhető benne a feladat iránti erős motiváció, elkötelezettség. A különleges bánásmód kijár még a sajátos nevelési igényű, a beilleszkedési és tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermekeknek is. Az utóbbiak értelmezése és érvényesítési lehetőségeinek a vizsgálata előtt a tehetség fogalmáról, a hazai szociokulturális és demográfiai viszonyokról is érdemes szólni. Különösen azért, mert a halmozottan hátrányos helyzetű térségekben a lappangó tehetségek természetesen előfordulhatnak, és támogatásuk, fejlesztésük közös nemzeti érdekünk. Szabó Katalin szerint<sup>6</sup> a tehetség egy-egy korszakban, országban adott, nem lehet képezni, sem létrehozni, legfeljebb a lappangó tehetségek/tehetségesek (gifted) felszínre hozására, a már feltárt tehetségek (talented) meglévő készletének jobb kiaknázására van lehetőség. Emellett a nagyobb országokhoz hasonlóan nagy erőfeszítéseket kell tenni a kiemelkedő tehetségeknek a behozatala, haza hozatala és a hazaiak itthontartása érdekében. A tehetség felismerése és azonosítása azonban csak látszólag egyszerű, legtöbbször utólag ismerik el őket az eredményeik alapján, de vannak ennek is új kutatásokon nyugvó ismérvei.<sup>7</sup> A legeredményesebb módszere a megfigyelés, amelyet négy fő területre terjesztettek ki a kutatók: a kreativitásra, az agy atipikus működésére, a tehetségvizsgálatok változására (nem a memóriára, hanem az egyéni megoldásokra koncentrálnak) és a digitális intelligenciára. Megállapították, hogy a kiemelkedő teljesítmények mögött gyakran a szokásostól eltérő információfeldolgozás áll. A különleges attitűddel bíró tehetségeknél megfigyelték, hogy szabályszerűen, de a szokásostól eltérő agyi szerveződés eredményezi az eltérő megoldásaikat, reakcióikat.<sup>8</sup> Sok tehetségnél mutatkozik sajátos kognitív szerveződés, kiegyenlítetlen képesség-struktúra, jobb agyféltekei dominancia, nyelvi zavarok, autoimmun betegségek, amelyek sokszor a diszlexia és egyéb specifikus tanulási zavarok jeleiként jelennek meg a szakemberek számára. Számos esetben a tehetségesek személyiségének sajátosságai, a társas készségekben mutatkozó gyengeség és elképzelhetetlen szintű motiváció kényszeres, autisztikus viselkedésként azonosíthatók. Az abnormálisnak azonosított aktivitásszintet gyakran, mint hiperaktivitást zavart diagnosztizálják.<sup>9</sup> A tehetség, mint adottság ezáltal önmagában egy kisebbségi létehez vezet, amelyet erősen befolyásolhat, elfedhet a külső környezet. A következő differenciáló tényezőkre gondolhatunk: a szociokulturális környezetre, az etnikai-nemzetiségi helyzetre, a neurológiai eltérésekre, a viselkedési és érzelmi sajátosságokra és az érzékszervi-mozgássos eltérésekre. Ezek az attitűdök azonban olyan esetekben is lehetségesek, amikor nem azonosíthatatlan tehetségeket, hanem hátrányos helyzetű gyermekek eredményességét, pontosabban eredménytelenségét vizsgáljuk. (Kivétel természetesen az orvosok által diagnosztizált fogyatékosok.) Ennek a lehetséges keveredésnek a különválasztása érdekében ismét a tehetség és kibontakoztatásának az alapfogalmaihoz kell visszatérni. A talentum, eredetileg sumér-babiloni eredetű mértékegység volt, ma már egy megvalósult értéket hordozó embernek a jelzője. A géniusz, vagy a ma használt formája, a zseni (lángelme) görög eredetű megnevezés, és olyan különleges, pártját ritkító eredményekre képes emberekre használjuk, akik az emberiség sorsának, kultúrájának az alakulására voltak hatással (Einstein, Freud, Neuman, Beethoven stb). Belőlük kevés született, sok-sok figyelemmel kísért útjuk során nehezen tudtak beilleszkedni a mindennapokba. Van egy gyakoribb kategóriája a tehetségnek, amelyet nevezhetünk tehetségesnek, és azokra mondjuk, akik a tehetség valamely szintű genetikai adományával születnek, és akik a környezetük segítségével adottságaikat kreatív képességgé, teljesítménnyé tudják fejleszteni. A tehetségdefiníciók elemzése helyett a leggyakrabban használt modellek alapján kívánunk rávilágítani a tehetséggondozás gazdasági és társadalmi kapcsolódásaira. Renzulli háromkörös ábrájában<sup>10</sup> a kimagasló (átlag feletti és/vagy az átlagot meghaladó) képességek, a kreativitás és az erős motiváltság halmazának a metszéspontjában található a talentum.

Az egyéni tulajdonságok meglétét és kibontakozását vizsgálva Mönks a környezeti tényezőkre hívta fel a figyelmet. A háromkörös modellt egy egyenlőszárú háromszögbe téve megnevezte azt a tehetséggondozásért felelős környezetet, amelyben a család, az iskola és a társak együttesen hatnak. A fentiek felhívhatják a figyelmet arra, hogy a született adottság kevés, szüksége van az ilyen fiatalnak a család, a társak az iskola támogatására, de legalább ezek pótlására alkalmas támogatóra.

A magyar szakemberek közül Czeizel Endre<sup>11</sup> ezt a modellt kétszer négyes halmazra bővítette, amelynek külső halmazában megjelenik a társadalom, és megemlíti még a sorsfaktort, amely az egyéni sorsok alakításában a véletlenszerűség tényezőjeként jelentkezik. A tehetség biológiai komponensét 50-67%-ban, a külső tényezők, tehát a változtathatóság arányát ennek következtében 33-50%-ban határozza meg. A további gondolatmenetet a külső tényezőkre koncentrálna aszerint kísérjük meg konkretizálni, hogy a hátrányos helyzetű rétegekből származóknak vannak-e esélyei a tehetségük kibontakoztatására.

1. ábra: A Mönks–Renzulli modell

1: Mönks–Renzulli model



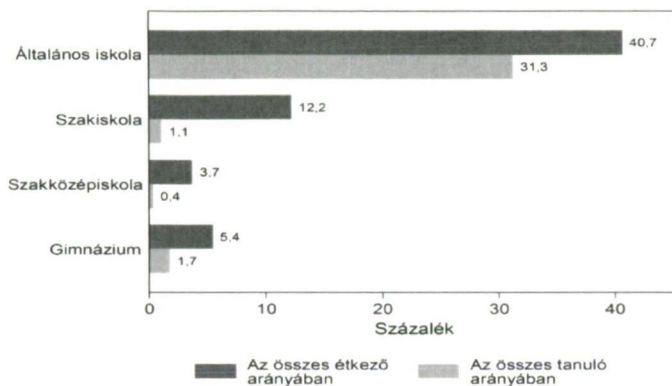
#### 4. A lappangó tehetségek helyzete a halmozottan hátrányos térségekben

Az ország peremvidékeinek aprófalvas településein csak a múltat és a természetet lehet szépnek látni. A munkanélküliek nagy száma, az iskolák körzetesítése, az etnikai problémák miatt nemcsak a jelen, a jövő is tele van bizonytalansággal, és hiába voltak a felzárkóztatást hangoztató programok, ennek teljesíthetlenségét egyre világosabban látjuk. Inkább a felzárkózás lehetne a cél, amihez számos változásra van szükség, mindenek előtt a felnövekvő nemzedék, az aktív korban lévők számára a megélhetés biztonságára, a szakmai kompetenciák közmunkán túli fejlesztésére. Reményt adhat, hogy itt is születnek tehetséges gyermekek, élnek jó pedagógusok, van hagyománya a tudás tiszteletének. A problémákon való átlépéshez azonban igen mély árkat kellene feltölteni. A jelen elmaradottságának érzékeltetésére, a gyermekek szociális körülményeit bemutató 2015-ös kiadványban<sup>12</sup> a nemzetközi oktatási mérőeszközöket használták, és igyekeztek a hazai viszonyokat külön indikátorok beépítésével feltárni. Ilyenek tarthatjuk a demográfiai vagy a tanulók társadalmi, gazdasági hátterének az alakulásáról szóló adatokat, és a lemorzsolódást, a tanulási környezetet elemzőket.

A szegénység – amelyet az EUROSTAT nemzetközi számítási módszere alapján – minősítettek, egészen megdöbbentő. 2011-től szinte minden korosztályban nőtt a szegénység, a 0-5 év és a 6-17 évesek körében a szegénység aránya 23% körül van. A szülők iskolai

végzettsége és a szegénység összefüggését mutatja, hogy a 0-5 éves korszályokban az alapfokú végzettséggel bíró szülők gyermekeinek 73,5 %-a él szegény háztartásban, és túlságosan magas a középfokú végzettségű szülők esetében is, hiszen a gyermekek 21,3% él jövedelmi szegénységben. A hátrányos és a halmozottan hátrányos helyzet kivételével az iskolás korra, nagyon szomorú felismeréshez vezet.

**2. ábra: Az ingyen étkező tanulók aránya iskolatípusok szerint**  
**Figure 2: The proportion of free school students by type of dining**



Forrás: Varga Júlia (Szerk.)(2015): A közoktatás indikátor rendszere 2015.  
 MTA KRTK KTI, 16. old.

Az általános iskolákban az összes ott étkező tanulónak majd 41 %-a azért étkezhet ingyen, mert hátrányos helyzetű, ami beszűkíti a továbbtanulási esélyüket és lehetőségüket is. Ennél sokkal szomorúbb a helyzet Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, ahol 2013-ban 1-8 osztályos tanulók közül a hátrányos helyzetűek aránya 55%, a halmozottan hátrányosoké 30%, azaz mindösszesen a gyermekek 85 százaléka él deprivált körülmények között. Hasonlóan magas az arányuk Borsod-Abaúj-Zemplén megyében. Az iskolai teljesítmények magyarországi alakulásáról a TÁRKI tanulmánykötetében olvashatunk, amely 2014-es adatokon nyugszik.<sup>13</sup> A nemzetközi felmérések szerint Magyarország azon országok közé tartozik, ahol a legnagyobbak az iskolák közötti különbségek. A tanulók közötti válogatás, a társadalmi háttér szerinti szelekció korán elkezdődik és a teljes közoktatást áthatja. A családi háttér teljesítményt meghatározó hatása igen nagy, a magyar iskola kevéssé képes az esélyek kiegyenlítésére, alacsony a reziliens tanulók aránya. Azokat a hátrányos helyzetű diákokat nevezik reziliens tanulóknak, akik kedvezőtlen körülményeik ellenére jól teljesítenek az iskolában. (Magyarországon 2003-hoz képest alacsonyabb lett a számuk), ráadásul nálunk a diákok 20%-a funkcionális analfabéta. Mindez arra utal, hogy a családi hátrány kompenzálására nem alkalmas az iskola. Vannak olyan megállapítások, hogy a gazdasági recesszió hatására a társadalmi hierarchia legalsó szintjén egy újfajta szegénységben egy etnikailag vegyes „underclass” kialakulásának vagyunk a tanúi.<sup>14</sup> Kolosi Tamás és Pósch Krisztián a foglalkozási osztályok arányának változását a bordieu-i szempontok szerinti osztályok, tökefajták alapján határozta meg.<sup>15</sup>

## 3. ábra Magyarországon az egyes foglalkozási osztályok aránya:

## 3. Figure 3 In Hungary, the proportion of each occupational classes:

	2002	2012	EU12 (2012)
szakképzetlenek	30,2%	36,9%	20,7%
elit	10,1%	8,4%	13,7%
értelmiségi	14,4%	14,0%	21,5%
szellemi	14,4%	11,1%	15,6%
szakmunkás	30,9%	29,5%	28,5%

Az adatok felhasználásával saját szerkesztés

Forrás: Kolosi T.–Pósch K.(2015): Osztályok és Társadalomkép

In. Társadalmi riport 2014. (Szerk. Kolosi Tamás–Tóth István György). 142.old. alapján

Az ábrán szándékosan felülre került a szakképzetlenek sora, amely nemcsak az európaiótól való jelentős eltérést mutatja, hanem az elmúlt évtized hazai viszonyainak a romlását is jelenti. A többi kategóriában szintén romlást regisztráltak, és ez akkor is óriási hátrány, ha tudjuk, hogy erre a periódusra estek a gazdasági válság legnehezebb évei. Mindez egy olyan korszakban történik, amikor már érzékelhető az a demográfiai sokk, amit az előregedő társadalom hoz, és amit csak egy sokkal dinamikusabb fejlesztéssel, verzetil képeséggel rendelkező munkaerővel lehet(ne) egyensúlyozni. Így válik hangsúlyosabbá az oktatás, a képzés, megnő a tehetséggondozásnak a szerepe. Az Európa 2020 stratégia magyar programjában ugyan az olvasható, Magyarországon három területen kell jelentős javulást elérni: a korai iskolaelhagyók arányának csökkentése, a gyenge olvasási és írási kompetenciával rendelkezők arányának csökkentése és az egész életen át tartó tanulásban résztvevők arányának növelése területén.<sup>16</sup>

A valóságban viszont a feltételrendszeréből alig maradt egy-egy pillér. Győri Ferencnek a tehetségmérleghez készített térképei<sup>17</sup> nagyon komoly figyelmeztetésül szolgálnak, annak ellenére, hogy adatainak korszakhatára a kiegyezéstől és a rendszerváltásig terjed.

Jól látható, hogy a több mint egy évszázadot rögzítő folyamat során a még ma is a leg-sűrűbben lakott részek milyen veszteségeket éltek át, amelyet a kivándorlások, a háborúk mellett az ipari fejlesztés hiánya, a szolgáltatások fejletlensége is indokolt. Ma sem sokkal jobb a helyzet. Napjaink társadalmának, gazdaságának egyik legnagyobb problémája a halmozottan hátrányos helyzetű térségek fiataljainak az aluliskolázottsága, az ebből következő munkaerő-piaci készségek hiánya. Az ország északkeleti térségeiben a roma lakosság jelentős részének a munkavállalási lehetőségeit emellett olyan negatív tényezők is hátráltatják, amelyet a családi körülményeiből, a munkanélküliségből, a szegénységből, és ezzel együtt a gazdasági fejlesztésekből kimaradó kistelepüléseken (zsákfalvakban) a közszolgáltatások leépítéséből is adódó (iskolák, egészségügyi, igazgatási körzetesítése) leszakadás tesz kilátástalanná. A közmunka programok csak részben, rövid időre jelentenek megoldást, mert nem tudnak a gyakran funkcionális analfabétizmussal küzdők eközben olyan készségeket elsajátítani, amely a legtöbb gazdasági tevékenységhez szükséges lenne, nem tudnak önfoglalkoztatókká, családi vagy mezőgazdasági vállalkozókká válni a szükséges kompetenciák, az anyagi feltételek hiánya és az értékesítési nehézségeik miatt sem. Ebből adódóan az oktatásnak, ezen belül a szakképzésnek fontos kihívást jelent a ma még segélyekből vagy közmunkából élők munkavállalási készségeinek a fejlesztése, tehetséges gyermekeiknek a családot, társakat pótló támogatása. A köznevelési törvényben kiemelt feladat a tehetséggondozás, ami ebben a környezetben a hátrányok leküzdését jelenthetné. A megvalósulás első lépcsőjét a megfelelő szakmai és általános kompetenciák megszerzése jelentheti. Ezzel szemben a leszakadó, mélyszegénységgel küzdő a településeken a Mönks-Renzulli modell külső körének feltételrendszeréből szinte minden hiányzik, amit nem lehet

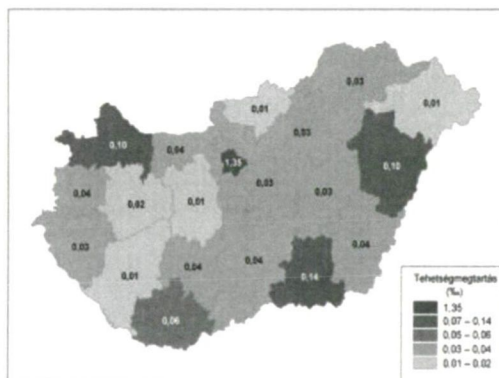
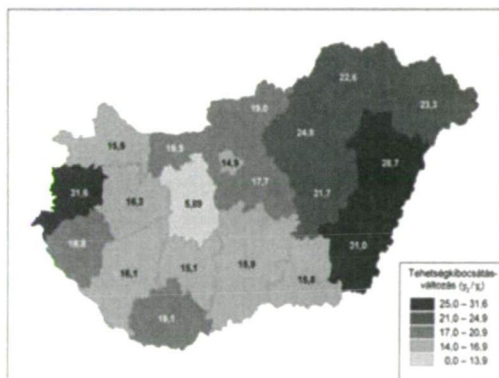
a Czeizel-féle kiegészítéssel sorsfaktorként kezelni, sokkal inkább az egész társadalom problémájaként. A családok szerkezete, a gyermekvállalás felelőssége és a családi életre való felkészítés hagyománya olyan mértékben eltér a kívánatostól, hogy a köznevelési és szakképzési intézményekre várna mindezek szervezett pótlása. Újtípusú napközi otthonos foglalkoztatók, tanodák vagy más néven megszervezendő intézmények hiányoznak, ahol a lappangó tehetségek kibontakoztatását segítenék, esetenként a felnőtt nevelés eszközeivel a szülőket is bekapcsolhatnák a nevelési-képzési folyamatba. Ehhez az új oktatási feladathoz minden településnek vissza kellene kapnia egy oktatási intézményt és a hozzá kötődő pedagógust (pedagógusokat), felnőttképzési szakembert, akik képesek lennének új alapokon, új nevelési megoldásokkal megfelelő befektetések révén, szakmai támogatással felkészíteni az itt élőket a jövő kihívásaihoz való alkalmazkodásra, képesek meggyőzni és elindítani a ma még kiszolgáltatott rétegeket, hogy a gazdaság által várt tanulásra nyitott szakemberekké válhassanak.

**1. térkép: Magyarország megyéinek 1867–1990 közötti**

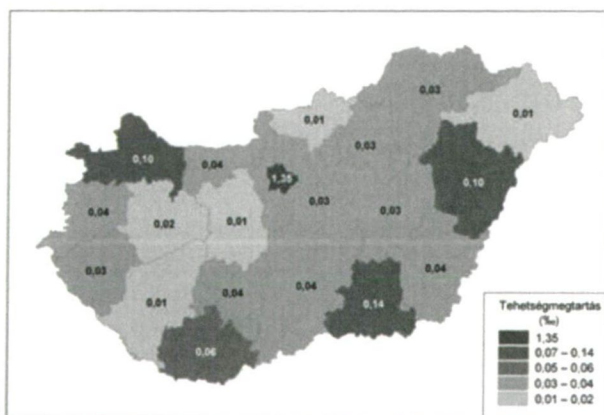
**Map 1: Hungary's counties between 1867–1990**

tehetség kibocsátási indexe  
talent Release Index

tehetségvonzási indexe  
talent attraction index



fajlagos tehetségmegtartási képessége  
specific retention of talent



Forrás: Győri F. (2011): A tehetségtérképtől a tehetségföldrajzig, Tér és Társadalom 25. évf. 4. szám. 54-56. old.



## JEGYZETEK

1. T. W. Schultz (1983): Beruházás az emberi tőkébe, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 49–50. old.
2. Hideg A.–Gelei A.–Primecz H. (2014): Mi a baj a modern szervezetekkel? – kritikai menedzsment elméletek, *Vezetéstudomány*, XIV. évf. 6. sz. 2–10. old.
3. Lengyel Gy.–Szántó Z. (1998): A gazdasági élet szociológiája, Aula Kiadó 60. old. és Schultz: Beruházás az emberi tőkébe, 1961. 49–50. oldal.
4. Hámori B. (2004): A versenyfogalom dinamikája, OM 114/2004 tanulmányában idézi a Bulte Horan – Shogren (2005) antropológusok által publikált tanulmányt, amelyből megtudjuk, hogy már az őseink, a neandervölgyi ember és a homo sapiens között dúló versengésben azért tudott felülkerekedni a homo sapiens, mert magatartását sokkal inkább jellemezte az innovativitás, a csoporton belüli viszonylag fejlett munkamegosztás. Eszerint az időszámításunk előtt 30 ezer évvel is létezett a versengés, és a tétje napjainkéhoz hasonló volt.
5. Bögel Gy. (1998): A vagyon estére hazamegy. *Vezetéstudomány*, 1998/1. 22–27. old
6. Szabó K. (2010. 5. old)
7. E területen kiemelkedik Gyarmaty Éva munkássága, aki nemcsak a saját kutatásait publikálja, hanem a hazai tehetséggondozás múltjának, mai irányainak ismertetése mellett a külföldi eredményeket is közé teszi. Gyarmathy É. (2013. 2. ) és Csapo, Gajić es Ivanović (2011)
8. Gardner (1993)
9. Dabrowski–Pechesowski (1977) munkáját idézi Gyarmaty Éva
10. Renzulli (1978)
11. Czeizel (2008)
12. Varga Júlia (szerk.) (2015): A közoktatás indikátor rendszere 2015. MTA KRTK KTI 12–18. old.
13. Csapó Benő–Fejes József Balázs–Kinyó László–Tóth Edit (2014): Az iskolai teljesítmények alakulása Magyarországon nemzetközi összehasonlításban, In. Társadalmi riport 2014.
14. Ladányi-Szelényi (2004). A kirekesztettség változó formái, Napvilág kiadó
15. Kolosi Tamás–Pósch Krisztián (2014): Osztályok és társadalomkép, <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/b328.pdf>
16. Európa 2020 stratégia, és Magyarország 2014 évi reformprogramja 49–50. old.
17. Győri Ferenc (2011): A tehetségterképektől a tehetségföldrajzig. *Tér és Társadalom*, 25. évfolyam 2011/4. szám 39–59. old.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Balogh László (2004): Iskolai tehetséggondozás. Kossuth Egyetemi Kiadó. Debrecen.
- Bögel György: (1998): A vagyon estére hazamegy. *Vezetéstudomány*, XXIX. 1998/1. 22–27. old
- Bulte-Horan. Shogren (2005): How Trade Saved Humanity from Biological Exclusion: An Economic Theory of Neanderthal Extinction. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2005, vol. 58, issue 1, 1–29. old.
- Csapó Benő–Fejes József Balázs–Kinyó László–Tóth Edit (2014): Az iskolai teljesítmények alakulása Magyarországon nemzetközi összehasonlításban. In. Társadalmi riport 2014.
- Csapó Mónika, Gajić, Olivera. es Ivanović, Josip (2011): A tehetséggondozás mai nézetei. In. Takács M. es Bene A. szerk. (2011): A tehetséges tanulókkal való munka módszertana. V. Nemzetközi tudományos konferenciájának előadásai, Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar, Szabadka, Szerbia.
- Dabrowski, K. and Piechowski, M. M. (1977): Theory of levels of emotional development.
- Czeizel Endre (1997): Sors és tehetség. FITT Image es Minerva. Budapest.
- Európa 2020 stratégia, és Magyarország 2014 évi reformprogramja 49-50. old.
- Gardner (1993): Frames Of Mind: The Theory Of Multiple Intelligences, Basic Books.
- Gyarmathy Éva (2013): Tehetség és tehetséggondozás a 21. század elején Magyarországon, *Neveléstudomány* 2. szám 90–106 old.

- Győri Ferenc (2011): A tehetségtérképektől a tehetségföldrajzig. *Tér és Társadalom*, 25. évfolyam 2011/4. szám 39–59. old.
- Hámori Balázs (2004): A versenyfogalom dinamikája, OM 114/2004 tanulmánya
- Hámori Balázs–Szabó Katalin (Szerk.) (2012): *Innovációs verseny / Esélyek és korlátok*. Aula Kiadó. Budapest.
- Hideg A.–Gelei A.–Primecz H. (2014): Mi a baj a modern szervezetekkel? – kritikai menedzsment elméletek, *Vezetéstudomány*, XIV. évf. 6. sz. 2–10. old.
- Ladányi-Szelényi (2004). *A kirekesztettség változó formái*, Napvilág kiadó
- Lengyel Gy.–Szántó Z. (1998): *A gazdasági élet szociológiája*, Aula Kiadó
- Mönks, F. J. (1992): Development of gifted children: The issue of identification and programming. In Mönks, F. J., Peters, W.: *Talent for the Future*. Van Gorcum, Assen/ Maastricht.
- Tóth László (2011): Az emberi tőke elmélet és alkalmazásának néhány területe. *Periodica Oeconomica* V. évf. szeptember 158–174. old.
- Polónyi István (2002): *Az oktatás gazdaságtana*, Osiris Kiadó
- Renzulli, J. S. (1978): What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappa*
- Schultz, T. W. (1983): *Beruházás az emberi tőkébe* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Varga Júlia (szerk)(2015): *A közoktatás indikátor rendszere 2015*. MTA KRTK KTI
- Szabó Katalin (2011): *Tehetséghiány: állandósult túlkereslet a „többletgazdaság” munkapiacán* Diagnózis és terápiás javaslatok, A tanulmány a TÁMOP-4.2.1/B-09/1/KMR-2010-0005 azonosítójú projekt „A tudás alapú gazdaság Magyarországon, az innovációs szemlélet erősödésének és a K+F teljesítmények növelésének feltételei” című kutatási alprojektjének a keretében készült.