
KRAICINÉ Szokoly Mária – KOVÁCS Zsuzsa – SCHILLER Emese

Az elmélet és a gyakorlat integrációja a munkaalapú tanulás gyakorlatában egy egyetemi mesterszak szakmai gyakorlatának vizsgálata kapcsán

Bevezetés

A munkaalapú tanulás évtizedek óta erőteljes kapcsolódási pontot képvisel a munkaerőpiac és a felsőoktatási intézmények között. A munkaalapú tanulási formák integrációja a felsőoktatási képzések struktúrájában nem új keletű, világszerte számos hagyományos formája van, azonban az elmúlt évtizedben a munkahely a felnőttkori tanulás kutatásának egyik fontos színterévé vált. A munkahelyi és a munkaalapú tanulás egyetemi képzésben kialakuló új változatai, módszerei és a minőségbiztosítási követelmények folyamatosan kérdéseket vetnek fel, amivel a gyakorlati szakemberek, a kutatók és a felsőoktatásban dolgozók egyaránt szembesülnek. Elmondható tehát, hogy az elmúlt évtizedben a munkahely a felnőttkori tanulás kutatásának egyik legfontosabb színterévé vált. A munkaalapú tanulás koncepciója épít a munkahely tanulási környezetként, a munkatapasztalatok tanulási lehetőségeként való értelmezésére, ami ily módon beépül a szakmai képzések, ezen belül a felsőoktatási szakok keretei közé.

A tanulmány elsődleges célja bemutatni egy pilot jellegű kutatási projekt első lépéseinek tanulságait, tapasztalatait, amelyek a munka-alapú tanulásnak egy mesterszak szakmai gyakorlata során megjelenő tanulási tevékenység sajátosságait, tanulási eredményeit tárja fel. A vizsgálat az ELTE Emberi Erőforrás Tanácsadó mesterképzés (EET MA) keretei között valósul meg. A kutatási projekt fő kérdése kapcsán arra voltunk kíváncsiak, hogy az egyetemi képzésben megjelenő változatos tudástartalmakat milyen mértékben használják fel a hallgatók a munkahelyi szakmai fejlődésük során? A kutatás tervezésekor a kiindulópontot az irányított szakmai gyakorlatok során megélt tanulási tapasztalatok elemzése jelentette, hiszen a szakmai gyakorlat az egyik pillér, ami biztosítja a szakmai fejlődés, a szakmai tanulás munkahelyi környezetben megélt, valós lehetőségét.

A szakot választó hallgatók összetétele azt mutatja, hogy EET MA hallgatók többsége olyan területen dolgozik, ahol változó mértékben és minőségben HR szakmához kapcsolódó feladatokat látnak el. Így sokan jelentős előzetes szakmai tapasztalattal érkeznek a képzésbe, ami hatással van az egész tanulási folyamatukra, a kurzusokon megjelenő elméleti és gyakorlati tudás feldolgozására, elsajátítására. Az ő esetükben az igazolt, releváns munkatapasztalat kiváltja a szak óra és vizsgatervében előírt kötelező, irányított szakmai gyakorlatot, amelyet „nem irányított” szakmai gyakorlatként fogadhat el az egyetem, s az érintett hallgatók ily módon felmentést kaptak a szakmai gyakorlat teljesítése alól. E hallgatói populáció esetében azonban nincs rálátásunk arra, hogy hogyan alakul e hallgatók szakmai fejlődése, azaz hogyan kapcsolódik a munkatapasztalat az egyetemi kurzusok során elsajátított elméleti tartalmakhoz, hogyan integrálódik a munkahelyi tapasztalat a hallgató szakmai tudásába.

Reflektorfénybe került tehát a munka-alapú tanulás kérdésének vizsgálata, amelynek sajátosságait a képzés vonatkozásában két szempont mentén igyekeztünk feltárni:

- az irányított szakmai gyakorlat hogyan járul hozzá a képzésben elsajátított ismeretanyag gyakorlatban való alkalmazásához?
- a munkatapasztalatot elismertető hallgatók milyen módon integrálják a képzés során elsajátított ismereteiket a munkahelyen megélt gyakorlati tapasztalataikkal?

Kutatásunk szempontjából a felsőoktatásban megjelenő munka-alapú tanulási lehetőségek vizsgálata volt a releváns cél, az alábbiakban ennek néhány mozzanatát, tapasztalatát tekintjük át azzal a céllal, hogy tapasztalatainkat megosszuk és diskurzust generáljunk az elmélet és gyakorlat felsőoktatási vonatkozású kérdésköréről.

A munka alapú tanulás felértékelődése a 21. század első évtizedeiben

A munka-alapú tanulás fogalmának pontos körül határolása, definiálása nem könnyű feladat. A szakirodalmi források szerzői számos megközelítést és ezek variációt használnak (Brennan & Little, 1996; Boud & Solomon, 2001, Gray, 2001, Major, 2016), a közös pont bennük a munkában (atwork), a munkáért (forwork) és a munkán keresztül (throughwork) megjelenő tanulási tevékenység, amely megvalósulhat formális vagy informális keretek között. Azonban a formális, intézményhez kötődő tanulás esetében mindig kapcsolódik valamilyen akkreditált képzési programhoz.

A munkaalapú tanulás alapvetően képzési/oktatási stratégiaként értelmezhető (Molodchik et al., 2020), amely során a hallgató valós munkatapasztalatok szerzése során fejleszti szakmai kompetenciáit, a reális élethelyzetben gyűjtött szakmai tapasztalatai pedig támogatják a szakmai tudás - képzés által nyújtott - elméleti elemeinek a gyakorlatba történő integrációját.

A munka-alapú tanulás számos előnnyel jár az egyetem és a munkahelyi környezetet biztosító szervezetek számára is. Az egyetem számára lehetővé teszi, erősíti a munkaerőpiaccal való kapcsolatot, a szakmai gyakorlatot ellátó gazdasági szervezetek számára pedig olyan jól – részben a szervezet által – képzett, fiatal és innovatív munkaerő-utánpótlást biztosíthat, amely jelentős tényezővé válhat a szervezet fejlesztési céljainak elérése során.

Az elmúlt évtizedekben a munka-alapú tanulás változatos formái alakultak ki. Major (2016) elemzése például öt olyan munka-alapú tanulási modellt azonosít (the individual model; the distance learning model; the in-house model; the integrated model; the co-delivery model), amelyben a munkatapasztalatot biztosító szervezetek és a képzést nyújtó felsőoktatási intézmények különböző módon és formában vállalnak szerepet. Egy másik megközelítés (Calway & Murphy, 2007) a modellek mögött meghúzódó tanuláselméletek alapján különbözteti meg a munka-alapú tanulást felsőoktatási programokba történő integrálásának módjait (Project-based experience, Contextual learning, Supervised experience, Work-integrated learning and Joint industry/university courses).

A különböző értelmezések, megközelítések ellenére mára már sikerült azonosítani a munka-alapú tanulás néhány olyan speciális sajátosságát, amely segít az azonosításban és a gyakorlati megvalósításban. (Burke et al. 2009). A legfontosabb sajátosság talán a pedagógiai, andragógiai jelleg, amely a tapasztalati tanulás koncepciójára épít. Ehhez kapcsolódóan előtérbe kerül a tudatos reflexiós jelleg, amely szükségszerűen végig kíséri a valós munkahelyi helyzetekbe való bevonódást. Kiemelt jelentősége van a munka világgal való rendszeres és valóságos kapcsolatnak, amihez az egyetem biztosítja az irányított tanulási lehetőségeket, mintegy koncepcionális hátteret, keretet adva a munkahelyen folyó tanulási tevékenységeknek. A munka-alapú tanulás főként a munkahelyen létrejövő tudásból és kevésbé az akadémiai, elméleti tudásból építkezik, amelyet a reflexió eszközeként értelmez.

A munkaalapú tanulás egyik legismertebb és leggyakoribb formája a szakmai gyakorlat, amely változatos formában és keretek között jelenik meg a felsőoktatási intézmények képzési rendszerében. A munkaalapú tanulás egyetemi szakmai gyakorlat körében történő vizsgálata kapcsán felmerül az elmélet-gyakorlat kapcsolatának kérdésköre, amely korábban, az egyetemi szakok alapítása során főként az elmélet-gyakorlat arányának kérdéseként jelent meg. Az egyetemen a gyakorlat körébe értendő a gyakorlati típusú tanórai foglalkozások – bölcsész típusú képzések esetében a szemináriumok – valamint a szakonként változó szerkezetű és tartalmú, rendszerint egybefüggő szakmai gyakorlatok. Valójában a gyakorlat során az elméleti tudás és a gyakorlati tapasztalat egymásra hatásáról van szó, amely során megerősítődnek a gyakorlatban alkalmazható, hatékonyak tűnő elemek és körvonalazódnak a hiányosságok. Fejlődnek a szakmai tudás azon gyakorlati elemei, a különböző készségek, képességek, amelyek fejlesztéséhez az elméleti képzés nem, vagy csak kevésbé járulhat hozzá. Kialakul a szakmai tudás egy magasabb tudatossági szintje, amely a további fejlődés alapja lehet.

A szakmai gyakorlat során a szakmai tudás, a képességek és készségek fejlődése együtt jár a saját tanulással kapcsolatos attitűdök és viselkedésmódok változásával: olyan szelekciós hatással bír,

amely befolyásolja a tanulmányokat, fókuszot ad a tanulási tevékenységnek, az alakulófélben lévő szakmai identitásnak, amelyhez kapcsolódik a pályára kerülés és az ottmaradás motivációja (Zagir & Dorner, 2021).

A szakmai gyakorlatok fontos hozadéka tehát, hogy segíti a résztvevők karriercéljainak tisztázását, a karrierút erősítését, ugyanis az elmélet-gyakorlat metszetében pontosan körvonalazódnak a hallgatók további céljai, karriertervei. Végül, de nem utolsó sorban a szakmai gyakorlatok lehetőséget nyújtanak a hallgatók kapcsolatépítéséhez, szakmai hálózatuk kibővítéséhez, hozzájárul szakmai fejlődésük és karriercéljaik eléréséhez.

A munkaalapú tanulás gyakorlata az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak szakmai gyakorlatának vizsgálatára kapcsán

A kutatás előzménye

Az ELTE PPK Humán Erőforrás Tanácsadó mesterszak hallgatói – az óra és vizsgaterv szerint – 110 órás, egybefüggő, kötelező szakmai gyakorlatot végeznek különböző szakmai intézményekben. A gyakorlóléhelyeket vagy az egyetem biztosítja, vagy azoknál a hallgatóknál, akik már munkaviszonyban állnak és ott HR feladatokat látnak el, az adott munkahely hivatalosan, szerződésben vállalhatja és biztosíthatja „külső gyakorlóléhelyként” a szakmai gyakorlat elvégzésének lehetőségét a szervezet munkatársának, mint külső gyakorlatvezetőnek irányításával. Így a hallgatók a szakmai gyakorlat során két csoportot alkotnak: az irányított szakmai gyakorlaton résztvevők, illetve a munkatapasztalatot elismerők. Az emberi erőforrás mesterképzés szak oktatói számára „tulajdonosként” kulcsfontosságú megismerni a hallgatók szakmai gyakorlat alatt zajló tanulási folyamatát, hogy a hallgatók milyen feladatokat, hogyan végeznek a gyakornoki helyükön, és hogyan közvetítik, használják fel egyetemi (elméleti) kurzusaik során megszerzett tudásukat valós munkakörnyezetben, illetve a gyakorlat során szerzett tapasztalataikat hogyan integrálják egyetemen szerzett tudástartományukba. Különösen fontos ez egy relatíve frissen alapított szak esetében, ahol a gyakorlati képzésnek nincs nagy hagyománnyal rendelkező módszertana.

A kutatás kezdetén a pilotkutatás előzetes megállapításai a következők voltak:

- Az irányított szakmai gyakorlaton résztvevő hallgatók, illetve a munkatapasztalatot elismerő hallgatók tanulási folyamatai, elmélet-gyakorlat kapcsolódási pontjai eltérők annak függvényében, hogy releváns előzetes tapasztalattal vagy anélkül kapcsolódnak a képzésbe.
- A külső gyakorlóléhelyek gyakorlóléhelyé válásában erős motívum az egyetemen folytatott tartós együttműködés ténye, amelynek presztízs- és kommunikációs értéke van, s csak második helyen szerepel a hallgatókból potenciális munkaerő toborzása és felkészítése a gyakorlat során.
- A szakmai gyakorlat sikeres megvalósításához szükséges a képzés rendszerében konkrét, a képzéshez is szorosan kapcsolódó szakmai szempontrendszer kidolgozása.
- Az EETM képzés sajátos szakmai irányultságából adódóan elengedhetetlen feladat az egyetem és a munkaerőpiaci szereplők, lehetséges potenciális gyakorlati helyek közötti és az egyetemhez fűződő kapcsolatrendszer szorosabbra fűzése, megerősítése.

A kutatás célja

A kutatás célja volt a pilot kutatás során, hogy választ találjunk a fő kutatási kérdésre: az ELTE PPK emberi erőforrás tanácsadó mesterszak milyen módon készíti fel a hallgatókat a munkahelyi tanulásra? A célrendszer kétirányú volt. Egyrészt, hogy a problémakör kapcsán feltárjuk a nemzetközi és a hazai szakirodalmi forrásokat, ennek kapcsán tisztázzuk a főbb fogalmak tartalmát és a főbb, korábbi kutatásokban feltárt összefüggéseket, vizsgálati eljárásokat. Másrészt – egy nagyobb mintán megvalósuló későbbi kutatás kiindulópontjaként – vizsgáljuk és választ kapunk arra, hogy az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak szakmai gyakorlatában megvalósul-e az egyetemi, mesterszakos (elmélet hangsúlyos) képzés és munka-alapú tanulás integrációja, és milyen tényezők befolyásolják e folyamatot. Azaz a szakmai gyakorlat során a hallgatók hogyan integrálják az egyetemi képzés során

elsajátított ismereteiket, kompetenciáikat a munkahelyi tanulási tapasztalataikkal, fókuszálva a szakmai gyakorlat során megélt tapasztalataikra.

A kutatásmódszere, célcsoportja, mérőeszköze

A kutatás módszere online kérdőíves és interjú vizsgálat volt az emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos (2018-2021) végzős és alumni hallgatók (N=364) két csoportjában az alábbiak szerint:

- Végzős és alumni hallgatók, akik előzetes munkatapasztalataikat elismertethették, mert a HR specifikus munkakörben dolgoztak az egyetemi tanulmányaik alatt. Ebből a csoportból 111 fő töltötte ki a kérdőívet.
- Végzős és alumni hallgatók, akik az egyetem által biztosított gyakorlólhelyen végezték az egybefüggő szakmai gyakorlatot. Ebből a csoportból 14 fő töltötte ki a kérdőívet.
- Total kitöltés: 125 fő

A kutatás a nemzetközi és hazai szakirodalom feltárása után a hallgatói célcsoporton elvégzendő méréshez beazonosította az adaptálható mérési eszközöket majd kiválasztotta és adaptálta a nemzetközileg is ismert mérőeszközt (Ackermannsetal, 2012; Nghia&Duyen, 2019). Az interjú protokoll pilotolása után megtörtént az interjúk személyes, telefonos és online felvétele.

Mérőeszköz

Jelen tanulmány elsősorban a szakmai gyakorlat tanulási eredményeit, tapasztalatait feltáró mérőeszköz használatával, adaptációjával kapcsolatos tapasztalatokat, illetve az általa gyűjtött eredmények feldolgozását, értelmezését helyezi előtérbe. A szakirodalom számos mérőeszközt használ a szakmai gyakorlat hatékonyságának a mérésére (Heide & van der Heijden, 2006; Karunaratneetal. 2019; Pooletal. 2014), a tanulási eredmények kapcsán ugyanakkor úgy véltük, hogy a Nghia & Duyen (2019) által kidolgozott Internship-related Learning Outcomes kérdőív fedi le mindazon területeket, amelyeken megjelenhet fejlődés a szakmai gyakorlat kapcsán. Mivel az öt alfaktorra csoportosítható itemek alapvetően a szakmai gyakorlat során megélt tanulási tapasztalatokat törekedtek feltárni, ezért át kellett alakítanunk a munkatapasztalatot elismertető csoport számára is. Ebben a megközelítésben arra kértük a hallgatókat, hogy a kitöltés során azon munkatapasztalatra gondoljanak, amelyet elfogadtattak irányított szakmai gyakorlatként.

1. számú táblázat: Az adaptált kérdőív elemei a munkatapasztalatot elismertető hallgatók számára

Alfaktor	Itemek - A szakmai gyakorlatként elismert munkatapasztalataim...
Szakmai tudással összefüggő tanulási eredmények:	1. ... hozzájárultak ahhoz, hogy elmélyítsem az egyetemen szerzett tudást. 2. ... lehetőséget nyújtottak arra, hogy az egyetemen megszerzett tudást valós élethelyzetekben alkalmazzam. 3. ... segítettek azonosítani azokat a szakmai hiányosságokat, amelyeket pótolnom kell.
Szakmai készségekkel összefüggő tanulási eredmények:	4. ... lehetővé tették, hogy az egyetemi képzés alatt megszerzett szakmai készségeimet autentikus helyzetekben alkalmazzam. 5. ... kiváló lehetőséget biztosítanak olyan szakmai készségek fejlesztéséhez, amelyekben hiányosságaim vannak.
Tanulási attitűdök és viselkedésmódok változása, mint tanulási eredmény:	6. ... segítettek felismerni, hogy mi a hangsúlyos és releváns az egyetemi tanulmányaimban. 7. ... hozzájárultak a tanulási módszereim fejlesztéséhez, ily módon javítva a tanulásom minőségén. 8. ... hozzájárultak ahhoz, hogy a tanulmányaimban gyakorlat-fókuszú megközelítést alkalmazzak az elmélet-központú megközelítés helyett.
Karrierépítéssel összefüggő tanulási eredmények:	9. ... segített megismerni olyan cégeket/szervezeteket, ahová a későbbiekben állásra jelentkezhetek. 10. ... növelte az önbizalmamat az általam választott karrier elérésében.

Szakmai kapcsolatépítéssel összefüggő tanulási eredmények:	11. ... segített bővíteni a szakmai kapcsolati hálómat. 12. ... lehetőséget adott arra, hogy megismerkedjek néhány potenciális üzleti partnerrel.
--	--

A pilot kutatás folyamata

A kutatást két lépésben valósítottuk meg: elsőként a 2021-ben tanulmányaikat befejező hallgatók (N=98) között végeztük el a kérdőívek kitöltését, azzal a céllal, hogy ellenőrizzük a mérőeszközök működését, megbízhatóságát. Az adatfelvételre a 2020/2021 tanév tavaszi félévében került sor. Az előzetes tapasztalatok alapján módosított kérdőívekkel történő adatfelvételt a következő lépésben kiterjesztettük az alumni hallgatók között is (N=364), az adatfelvételre ebben az esetben a 2021/2022 tanév őszi félévében került sor. Az adatok elemzését az SPSS 28.0 programmal végeztük el.

A minta sajátosságai és eredmények a végzős hallgatók körében

A kérdőívet a tesztelési fázisban 47 fő töltötte ki, ezen belül a két csoport sajátosságai az alábbi módon alakultak:

- az előzetes munkatapasztalataikat elismertető hallgató: 33 fő. Életkor tekintetében a válaszadók többsége volt 36 és 40 év közötti (36%), ezt követte a 20 és 25 év közöttiek korosztálya (31%), majd a 26-30 év közöttieké (21%). Munkahelyüket illetően, a kérdőív felvétele alatt a válaszadók 66%-a nagyvállaltnál, 22% közép és 5% kisvállaltnál. Beosztásukat illetően, a válaszadók 84%-a dolgozott beosztottként, 10% pedig vezető pozícióban helyezkedett el és 5% dolgozott egyéni vállalkozóként.
- irányított szakmai gyakorlaton résztvevő hallgató: 14 fő. A kérdőív kitöltőinek nagyobb hányada volt 20 és 25 év közötti (54%), ezt követte a 26 és 30, valamint a 46 és 50 év közötti kitöltők aránya (15%-15%). A válaszadók több mint 70%-nak volt a képzés alatt kereső tevékenysége, ebből több mint 50%-nak volt teljes munkaidős állása, amely azonban nagyobb arányban (57%) nem volt köthető felsőoktatási tanulmányaikhoz.

Az alkalmazott mérőeszköz alfaktorainak a megbízhatóságát a 2. sz., illetve a 3. sz. táblázat mutatja be. A megbízhatóság szempontjából (2. táblázat) az irányított szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatók által kitöltött kérdőívek rendkívül alacsony értéket mutattak (0.001 és 0.58 közötti Cronbachalpha értékek), amelyek részben az alacsony részvételi arány (min. elemszám ≥ 30) miatt lettek ilyen alacsonyak, így ezekkel a skálákkal nem végeztünk további számításokat.

2. számú táblázat: Irányított szakmai gyakorlaton részt vevő tanulók tanulási eredményei: a leíró statisztika értékei

Skálák	N	Cronbachalpha
Szakmai tudás	3	.001
Szakmai készségek	2	.582
Tanulás attitűd, viselkedés változása	3	.485
Karrier-építés	2	.644
Szakmai kapcsolatépítés	2	.646

Ezzel szemben, azon hallgatók esetében (3. sz. táblázat), akik a területen szerzett munkatapasztalatuk beszámításával teljesítették a gyakorlatot, kifejezetten magas megbízhatósággal rendelkező skálák jelentek meg (0.666 és 0.931 közötti Cronbachalpha értékek).

3. számú táblázat: Munkatapasztalatot elismerő hallgatók tanulási eredményei: a leíró statisztika értékei

Skálák	N	Cronbachalpha
Szakmai tudás	3	.666
Szakmai készségek	2	.701
Tanulás attitűd, viselkedés változása	3	.897
Karrier-építés	2	.931
Szakmai kapcsolatépítés	2	.899

A korábban bemutatott eredmények előzetesen nem tervezett irányba terelték a kutatást és számos kérdést vetettek fel. A végzős hallgatók között valóban alacsony létszámban végeztek irányított szakmai gyakorlatot, ez tehát magyarázhatja az alacsony Cronbach értékeket, mégis nehéz volt szembesülni azzal, hogy ily módon kevésbé tudjuk feltárni ezen csoport tanulási eredményeit, az átalakított mérőeszköz viszont sokkal jobban működik a munkatapasztalatot elismertető hallgatók körében és megbízhatóbban jelzi azt, hogy milyen módon kapcsolják össze a szakmai tapasztalataikat a képzés elméleti tartalmaival.

A minta sajátosságai és eredmények az alumni hallgatók körében

Az alumni hallgatók körében felvett kérdőív esetében az előzetes tapasztalatok függvényében a munkatapasztalatot elismertető csoport (N=78) eredményeire fókuszáltunk elsősorban. Ezen hallgatók az egyetemi tanulmányaik alatt szakmai gyakorlatként elismert munkatapasztalattal rendelkeztek. A vizsgálatban a válaszadók 48%-a volt 26 és 30 év közötti, ezt követte a 20 és 25 év közötti hallgatók aránya (20%). Legkisebb arányban 50 év felettiak vettek részt a kutatásban (2%). Munkahelyüket illetően, a vizsgálat ideje alatt a válaszadók 57%-a nagyvállalatnál, 17% közép és 11% kisvállalatnál dolgozott. Egyéni vállalkozással csupán 2%-uk rendelkezett. Beosztásukat illetően, a válaszadók 76%-a dolgozott beosztottként, 18%-uk volt vezető pozícióban és 4%-uk dolgozott egyéni vállalkozóként. A válaszadók munkakörével kapcsolatban elmondható, hogy rendkívül sokrétű státusszal rendelkeztek. Legnagyobb százalékban azonban többek között a HR vezető (15%) és gyakornok (11%) pozíciók jelentek meg.

A 3. sz. táblázat az elismert munkatapasztalat tanulási eredményeit érintő leíró statisztikával kapcsolatos eredményeket tartalmazza.

4. számú táblázat: Elismert munkatapasztalat tanulási eredményei: a leíró statisztika értékei

Skálák	N	M	SD
Szakmai tudás	3	3.56	1.07
Szakmai készségek	2	3.48	1.19
Tanulás attitűd, viselkedés változása	3	3.45	1.17
Karrier-építés	2	3.40	1.32
Szakmai kapcsolatépítés	2	3.03	1.32

Az átlagértékek tekintetében a megkérdezettek a szakmai tudás esetében ($M=3.48$) adták a legnagyobb- és a szakmai kapcsolat építése esetében ($M=3.09$) pedig a legalacsonyabbak átlagértékeket. A mérőeszköz első három alfaktora expliciten rákérdez az egyetemen szerzett tudás az elismert munkatapasztalat közötti kapcsolatra, ebben pedig erőteljesen a szakmai tudás jelenik meg, nem meglepő módon. Mivel az egyetemi képzés elsősorban az akadémiai jellegű, elméleti tudás forrása és kevésbé a szakmai készségek fejlesztésének a terepe, az eredmények az elvárt módon alakulnak, a szórás értékek alakulása is azt jelzi, hogy a hallgatók véleménye ebben a tekintetben egységesebb, mint a többi skála esetében, ahol elég magasak lettek a szórás értékei. A szakmai kapcsolatépítés és karriertervezés kapott alacsonyabb értékeket, ami talán azzal is magyarázható, hogy a már stabil munkahellyel rendelkező hallgató kevésbé fókuszál a továbblépésre, új szakmai kapcsolatok

kialakítására, míg ezek az opciók az irányított szakmai gyakorlatot végzők között sokkal hangsúlyosabb lehet. Összefoglalóan elmondható tehát, hogy az egyetemen szerzett szakmai tudás elmélyítését tartották a kutatásban résztvevők legjellemzőbbnek, a kapcsolati háló kiépítését pedig a legkevésbé jellegzetesnek a munkatapasztalatuk kapcsán. Ez utóbbi esetében ugyanakkor hangsúlyosabb a vizsgált mintán belül megjelenő véleménykülönbség a kapott szórás-értékek tükrében.

Az elemzésekben kitértünk arra is, hogy vannak-e jelentős különbségek a skálák értékei között. Az elemzések alapján a szakmai tudást érintő skála ($M=3.48$, $SE=0.15$) statisztikailag is szignifikáns különbséget mutatott a szakmai kapcsolatépítés ($M=3.03$, $SE=0.18$) ($t(77)=-3.30$, $P\leq 0.01$) változójával. Ez utóbbi pedig statisztikailag is szignifikáns eltérést jelzett a karrier-építés ($M=3.40$, $SE=0.18$) ($t(77)=-2.87$, $P\leq 0.01$), valamint a szakmai készségeket érintő ($M=3.48$, $SE=0.16$) ($t(77)=-2.21$, $P\leq 0.01$) változókkal. Ezen eredmények azt feltételezik, hogy a megkérdezettek munkahelyi tapasztalatukat illetően jelentősebb mértékű eltérést tapasztaltak az egyetemen szerzett szakmai tudás-, valamint szakmai készségeket elmélyítését érintően a kapcsolat-és karrier-építési lehetőségek kialakításához képest, vélhetően tehát a szakmai tudásuk fejlődött, a kapcsolathálójuk viszont kevésbé.

Összegzés

A pilot kutatás részeredményei pontosan tükrözik vissza a szakirodalomban is megjelenő tendenciákat: a munka-alapú tanulás sajátos, változatos helyzeteiben megjelenő tanulási folyamatról, tanulási eredményekről keveset tudunk és a feltáráshoz, méréséhez sem állnak a rendelkezésre megbízható mérőeszközök. A képzés és a munkatapasztalat sajátos integrációját jelző tanulási folyamatok feltáráshoz végül egy olyan mérőeszköz bizonyult alkalmasnak, amelyet eredetileg az irányított szakmai gyakorlaton megjelenő tanulási eredmények méréséhez adaptáltunk, viszont a saját képzésünk esetében ezt a későbbiekben csak nagyobb elemszám esetén tudjuk az eredeti célokra használni. Az eredmények alapján elmondható, hogy az egyetemi képzés és a munkatapasztalat kapcsolódása a szakmai tudás tekintetében a leghangsúlyosabb, a tudatos karrierépítés és kapcsolatépítés kapcsán a gyakorlat-elmélet integráció kevésbé eredményes és a munkatapasztalat függvényében eltérő mértékben jelenik meg.

Az eredmények jelzik egyben azt is, hogy szükségesnek látszik a jelenség mögött meghúzódó mélyebb összefüggések feltárása is, amelyet főleg kvalitatív kutatás módszertannal, interjúkkal lenne érdemes feltárni. Kutatási projektünk interjú vizsgálatának eredményeitől jellemzően ezt várjuk majd, hogy feltárja, milyen tanulási mintázatok jelennek meg azon hallgatóink esetében, akik releváns előzetes szakmai tudással érkeznek a képzésbe. Mivel ez a csoport hallgatóink jelentős hányadát képviseli, kiemelkedő fontosságú lesz annak feltárása, hogy milyen módon tudja támogatni a képzés a meglévő szakmai tudás és készségrendszer fejlődését, alakulását, illetve ez milyen munka-alapú tanulási modell kialakításával, létrehozásával jár együtt a képzésre vonatkozóan.

A kérdés kutatását indokolja és sürgeti – többek között – a magyar kormány Szakképzés 4.0 című stratégiai dokumentumának felhívása, amely hangsúlyozza a munkaalapú és a munkahelyi tanulás fontosságát, hogy ezáltal rendelkezésre álljon a jól képzett, folyamatosan tanuló munkaerő, amely nélkülözhetetlen a versenyképes, innovatív és fenntartható gazdaság megteremtéséhez.

Felhasznált szakirodalom

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013): Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267.
- Angove, M. (2019): *Work-Based Learning and Innovation: A Study of International Commerce Degree Students*. In *Innovation and Social Capital in Organizational Ecosystems* (pp. 173-193): IGI Global.

-
- Boud, D., & Solomon, N. (2001): *Work-based learning: A new higher education?* The Society for Research into Higher Education and Open University Press, Milton Keynes: OU, 1-9.
 - Burke, L., Marks-Maran, D. J., Ooms, A., Webb, M., & Cooper, D. (2009): Towards a pedagogy of work-based learning: perceptions of work-based learning in foundation degrees. *Journal of Vocational Education and Training*, 61(1), 15-33.
 - Calway, B. A., & Murphy, G. A. (2007): The educational imperatives for a Work-Integrated Learning philosophy. *Journal of Cooperative Education and Internships*, 41(2), 12-22.
 - Gray, D. (2001): *A briefing on work-based learning*. Assessment Series 11.
 - Heijde, C. M. V. D., & Van DerHeijden, B. I. (2006): A competence-based and multi dimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), 449-476.
 - Karunaratne, Kingsley & Perera, N. (2019): Students' Perception on the Effectiveness of Industrial Internship Programme. In: *Education Quarterly Reviews*, Vol. 2, No. 4, 822-832.
 - Kovács, Zs. & Kálmán, Cs. (2021): The role of self-regulation and perceived self-efficacy in adaptation to home-office work during pandemic. *Journal of Adult Learning, Knowledge and Innovation*. Vol. 4, Issue: 2. 88-98. <https://doi.org/10.1556/2059.2021.00048>
 - Little, B., & Brennan, J. (1996): *A review of work based learning in higher education*. Department for Education and Employment, Sheffield.
 - Major, (2016): Models of work-based learning in higher education. *Journal of Work-Applied Management*, Vol. 8 No. 1, 2016, pp. 17-28
 - Molodchik, N., Ostapenko, G., & Nagibina, N. (2020): *Internship Platforms for Work-Based Learning*. In „New Silk Road: Business Cooperation and Prospective of Economic Development” (NSRBCPED 2019) (pp. 276-280): Atlantis Press.
 - Nghia, T. L. H., & Duyen, N. T. M. (2019): Developing and validating a scale for evaluating internship-related learning outcomes. *Higher Education*, 77(1), 1-18.
 - Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. J. (2014): Exploring the factor structure of the Career EDGE employability development profile. *Education + Training*.
 - Zagir, T. & Dorner, J. (2021): Adult learning facilitators' professional identity: An exploratory review based on a selection of empirical studies. *Journal of Adult Learning, Knowledge and Innovation*. Vol. 4, Issue: 2, 44–51 DOI: 10.1556/2059.2021.0004.