

A munkatapasztalattal szerzett tanulási eredmények értékelése,
elismerése

Érdekek, előnyök, akadályok

Tót Éva

Tartalom

A munkatapasztalattal szerzett tanulási eredmények értékelése, elismerése	Érdekek, előnyök, akadályok.....	1
1.	A fogalmak értelmezése és használata	3
2.	Európai uniós állásfoglalások	7
3.	Nemzetközi Munkaügyi Szervezet	8
4.	CEDEFOP	10
5.	OECD.....	10
6.	Ágazati megközelítés - ANFA.....	11
7.	Kutatások, elemzések.....	12
Dokumentumok.....		15
8.	Policy anyagok, ajánlások.....	15
9.	Elemzések, kutatások	15
Külföldi szakmai gyakorlatok tanulási eredményeinek hasznosulása a munkaerő-piacon		18
1.	Bevezetés:	18
2.	Vendéglátás terület tapasztalatai	20
3.	Mezőgazdaság terület tapasztalatai	24
4.	Autóipar terület tapasztalatai	28
5.	Interjú vizsgálat tapasztalatainak összegzése	31
6.	Mellékletek.....	33
1. számú melléklet: Kérdések a külföldi gyakorlaton részt vett diákok számára.....		33
2. számú melléklet: Kérdések a külföldi gyakorlaton részt vett diákok munkáltatói számára		35

Az alábbi írás célja, hogy bemutassa néhány jelentős nemzetközi szervezetnek a nem iskolai képzésben megszerzett tanulási eredmények értékelésével és elismerésével kapcsolatos állásfoglalásait, valamint a témával foglalkozó elemzések egy részének legfontosabb eredményeit.¹ Az írás második része – egy interjú vizsgálat alapján - a hazai gyakorlatról ad képet.

1. A fogalmak értelmezése és használata

Az utóbbi másfél évtizedben egyre nagyobb figyelem irányul a nem iskolai jellegű tanulás keretében szerzett tanulási eredményeinek azonosítására, értékelésére és elismerésére. Ezzel a témával kapcsolatban két szakkifejezés terjedt el, az előzetes tudás elismerése és a validáció (ez utóbbi szakmailag pontosan: a nem formális és informális módon megszerzett tanulási eredmények validációja). A két eljárás eltérő időszakban született, és bár azonos szemléleti alapokon nyugszik, némileg eltér egymástól. A közös szemléleti alap, hogy a formális (iskolai) képzésen kívül is jelentős tanulási tevékenység zajlik, illetve hogy az eltérő tanulási környezetben (nem formális, informális) szerzett tanulási eredmények egyenértékűek. A törekvések lényege, hogy a megszerzett tanulási eredményeket nem szabad hagyni elveszni, hanem érdemes „újrahasznosítani”, azaz valamilyen eljárás keretében értékelni azokat, és egy további képzési programban beszámítani, vagy akár egy képesítés megszerzését megkönnyíteni ezen a módon.

Az előzetes tudás elismerése fordítással került a magyar nyelvbe² (az eredeti angol kifejezés a Recognition of prior learning, RPL, illetve ennek a kifejezésnek különféle variációi)³. A nyolcvanas évektől az angol szakképzési, felsőoktatási, illetve továbbképzési rendszerben jelent meg az eljárás, amellyel igyekeztek több, már munkatapasztalattal rendelkező felnőttet a képzésbe bevonni, és ezért a munkatapasztalatok révén megszerzett tanulási

¹ A megadott terjedelem szükségessé tette a szelektálást, ezért elsősorban az európai nézőpontból is releváns szereplőkre összpontosítunk, emellett olyan elemzéseket kerestünk, amelyek a közelmúltban születtek, illetve az érdeklődők számára elérhetők a világhálón.

² Ezt a kifejezést vette át a 2001-ben született hazai felnőttképzési törvény is, amely a képzésbe belépők előzetes tudásának felmérését és figyelembe vételét írta elő a képzés-szolgáltatók számára. A jogszabályi kötelezettség ellenére a tényleges beszámítás, és ezzel a képzési idő rövidítése nem vált széles körű gyakorlattá, inkább egyfajta szintfelmérőként működik.

³ Az angol nyelvű országok (az Egyesült Királyság, az USA, Ausztrália, Új-Zéland stb.) gyakorlata is eltér némileg, attól függően, hogy az eljárást hogyan alkalmazzák, hogy a megnevezés az értékelésre, az elismerésre, vagy akár mindkettőre utal (Accreditation of Prior Learning, Prior Learning Assessment, stb.).

eredményeket értékelték és elismerték. Az elismerés konkrét formáját jelenti pl. az érettségi nélküli felvétel a felsőfokú képzésbe, illetve a beszámítás, azaz kreditpontok megítélése vagy bizonyos tárgyak, illetve képzési követelmények alóli felmentés. Az eljárás elsődleges célja, hogy az érintettek bekerüljenek vagy visszakerüljenek a formális képzésbe, illetve rövidebb idő alatt végezzék el az adott képzési programot.

Néhány évvel később további funkciókkal bővült az eljárás, és egyre inkább elterjedt a validáció, illetve a „nem formális és informális tanulás validációja” kifejezés. Két ponton van különbség az előzetes tudás elismerése és a validációs eljárás között. Míg az előzetes tudás kifejezés arra utal, hogy már a képzést megelőzően már rendelkezett valaki az elvárt (akár korábbi formális képzésben megszerzett) tanulási eredményekkel, addig a validáció kapcsán az kapott hangsúlyt, hogy nem formális és informális módon megszerzett tanulási eredményekről van szó. Másfelől a validáció esetében nem csak adott képzési programokra vonatkozhat az eljárás révén megszerezhető „beszámítás”, hanem akár teljes képesítés megszerzése is lehetővé vált. Ez egyúttal lehetővé tette azt is, hogy az eljárás akár elszakadjon a képzőintézményektől, és önálló központokban, speciális eljárásként szerveződjön. Az azonban lényeges közös pont, hogy az úgynevezett referencia mindkét esetben kulcselem: adott képzési program meghatározott részére vonatkozóan kéri a beszámítást, illetve meghatározott képesítési követelményekre vonatkozóan történik a validáció. Tehát eltérő időszakban kialakult megoldásokról van szó, amelyek között nagy az átfedés, ez az oka, hogy egyre inkább szinonimaként használják ezeket a kifejezéseket.

A munka világában a munkatapasztalatok vagy önképzés révén megszerzett tanulási eredmények értékelése és elismerése⁴ némileg más összefüggésrendszerben jelenik meg.

Vannak olyan cégek – ez többnyire a nagyvállalatoknál jellemző –, amelyek maguk is folytatnak szervezett képzést. Ezekben az esetekben az alkalmazottak előzetes tudásának felmérése éppen úgy működik, működhet, mint a képzési piac esetében. A képzési program megkezdése előtt felméri a résztvevők már megszerzett tanulási eredményeit (ismereteit, gyakorlati készségeit, kompetenciáit), ezt összevetik a képzési programban megfogalmazott

⁴ Érdemes megjegyezni, hogy az elismerés kifejezést a cégek sokszor használják a jól teljesítő alkalmazottaiknak adott – a további motiválást szolgáló – ajándékok, elismerő „oklevelek”, tárgyi jutalmak kapcsán is. Az ilyen elismerés azonban a kompetenciáknak a termelés kontextusában való használatát, annak eredményességét igazolja vissza, nincs köze a megszerezhető képesítésekhez vagy kompetencia tanúsításokhoz.

követelményekkel, és megkeresik a beszámítás megfelelő módját, aminek révén rövidíteni lehet a képzési időt (és ezzel a kieső munkaidőt), adott esetben olcsóbbá is téve a képzési költségeket. A képzésben résztvevők számára is előnyös, ha elkerülhetők a felesleges ismétlések.

Ugyanakkor az új munkavállalók felvételekor a helyzet némileg eltérő. A jelentkezők felkészültségét, adott feladatkörre való alkalmasságát komplex módon értékelik. Ezt szolgálják a gyakorlatorientált megoldások. Az állásinterjú, vagy a próbaidő eltérnek az iskolai értékelési formáktól. A referencia (amire vonatkozóan vizsgálják az egyén felkészültségét) ebben a helyzetben az adott betöltendő munkakör, az abban fontos kompetenciák meglétét vizsgálják a munkaerő felvétel során, illetve olyan személyes képességeket, amelyek alapján megítélhető, hogy milyen mértékben lesz képes alkalmazkodni és beilleszkedni, továbbfejlődni az új munkavállaló.⁵ Ebben a helyzetben nincs jelentősége annak, hogy milyen módon szerezte meg valaki az adott szakértelmet, annak megléte, mélysége számít. Ugyanakkor a különféle dokumentumok (bizonyítványok, gyakorlati tapasztalatok részletes leírása, volt munkaadók által írott referenciák) fontos háttérinformációt jelenthetnek a cégek, mint leendő alkalmazók számára.

A munkaerő-felvétel során megjelennek az előzetes tudás értékelésének és a validációs eljárásnak az egyes elemei, de a fogalmi vitákba történő belebonyolódás helyett érdemes a hazai szóhasználatot egyszerűsíteni és pontosítani. A feldolgozott kiadványok nagy része is a validáció kifejezést használja, a szövegben azonban a tényleges tevékenységek, különösen a vállalatokon belüli gyakorlat leírásakor már kompetencia értékelésről (angolul *competence assessment* vagy *skills audit*) írnak.⁶ Olykor már a bevezetőben tisztázzák, hogy szinonimaként használják a két fogalmat, de hangsúlyozva, hogy tudatában vannak, hogy a validáció nem azonos a kompetencia értékeléssel. A magyar szereplők számára

⁵ A közelmúltban, az NQF_IN nemzetközi fejlesztési projekt (www.nqf-in.eu) keretében munkaadókkal és képzőkkel készült 80 interjú alapján jellemző tendenciának tűnik, hogy a munkaadókat, különösen a gyorsan fejlődő ágazatokban sokszor nem is az érdeklő elsősorban, hogy milyen a jelentkezők pillanatnyi tudása, hanem hogy milyen mértékben fejleszthetők, mennyire nyitottak a további tanulásra, azaz milyen potenciál rejlik bennük.

⁶ A European Guidelines on validation 2009-es kiadása a cégekről szóló fejezetben (39. oldal) lábjegyzetben megjegyzi, hogy a cégek nem használják a validáció kifejezést, sokkal inkább a kompetencia mérést. A 2015-ös kiadásban már a főszövegben jelenik meg az a megjegyzés, hogy a cégeknél végzett kompetencia értékelés nagyrészt kívül esik a validáció fogalmán (a Guidelines által adott definícióján), és alapvetően a toborzáshoz, azaz a munkaerőfelvétel folyamatához, illetve a munkaerő-fejlesztéshez kapcsolódik.

szerencsésebb lenne a munkatapasztalattal megszerzett tanulási eredmények értékelése kifejezés használata. A tanulási eredmények alapú megközelítés – bár sokak számára még újszerű a szóhasználat is – megkönnyítené a képzők és a munkaadók közötti kommunikációt.

Vállalati környezetben többféle okból kerülhet sor a munkatapasztalat elismerésére. Például, amikor a cégnek – minőségbiztosítási elvárások miatt – érdekében áll, hogy az alkalmazottai egy bizonyos képesítéssel rendelkezzenek, és az adott képesítés megszerzéséhez szükséges időt lerövidítheti a validációs eljárás, amelynek során beszámításra kerülnek a munkatapasztalatok révén megszerzett tanulási eredmények. Ugyancsak hasznos és szükséges a vállalat számára, hogy világos képpel rendelkezzen saját alkalmazottainak ténylegesen meglévő kompetenciáiról, például amikor belső átszervezésre kerül sor.

A **munkavállalók** számára akkor előnyös meglévő tudásuk feltárása, fejlesztése, és formális (azaz dokumentált) elismerése, ha ezzel összefüggésben

- magasabb bért kapnak;
- releváns előmeneteli lehetőség nyílik meg számukra (az adott cégnél, vagy egy későbbi munkahelyen);
- kutatások emellett a szubjektív tényezők szerepét is feltárták, például az elismerésben érintett alkalmazottak önbecsülésének növekedését.

A Cedefop kiadványa (2014) további előnyöket is megemlít. Eszerint a vállalatoknál végzett kompetencia értékelés, és az azon alapuló elismerés előnyei között a leggyakrabban említett tényezők a következők.

- Növeli az alkalmazottak motiváltságát és érdekeltségét a végzett munkával kapcsolatban.
- Mivel a munkavállalók kompetenciái átláthatóvá válnak, ennek révén új fejlesztések indulhatnak el az adott cégeknél.
- Erősíti az alkalmazottaknak a céghez való hűségét, ezzel csökkenti a munkaerő toborzással és az új munkavállalók kiképzésével kapcsolatos költségeket. (Cedefop 2014)

Jellemző az olyan megoldás, amikor a képző cégek a vállalatok számára a cég telephelyén végzik el az alkalmazottak kompetencia mérlegének elkészítését, és némely esetben a tanúsítást is.

A nyilvánvaló előnyök mellett a témával foglalkozó írások több akadályozó tényezőt is azonosítanak.

- Jellemző az alkalmazottak körében, hogy nem rendelkeznek elegendő információval a lehetőségről. Ezért a cégek részéről energia és költségráfordítást igényel, hogy tájékoztatást nyújtsanak az alkalmazottaknak az értékelési eljárásról.
- A kompetenciák meglétét tanúsító dokumentumok összegyűjtése, a portfólió elkészítése idő és energia igényes folyamat, amelyhez megfelelő támogatás szervezése (például tutorok bevonása) szükséges, amely viszont költségessé teszi az eljárást.

Az utóbbi években már magyarul is nagyszámú anyag született az előzetes tudás elismerése, illetve a validáció témakörében. Az alábbiakban a kifejezetten a munka világához kapcsolódó állásfoglalásokat tekintjük át.

2. Európai uniós állásfoglalások

A 2012-ben megfogalmazott, a validációs rendszerek fejlesztését szorgalmazó tanácsi ajánlások szövege a 4. pont a) alpontjában utal a munkáltatók szerepére, megfogalmazva azt az elvárást, hogy törekedni kell „a munkahelyen vagy önkéntes tevékenységek során szerzett tanulási eredmények megállapításának és dokumentálásának támogatására”.

A tanácsi ajánlásokhoz szervesen kapcsolódó **European Guidelines on validation** (Európai útmutató a validációról) műfaját tekintve nem közvetlen politikaformáló dokumentum, de a tagországok általi megvalósítás támogatása érdekében kidolgozott és közzétett szakmai ajánlások gyűjteménye. Második kiadásában szerkezetét tekintve is szorosan kapcsolódik a 2012-es ajánlásokhoz, követi azok struktúráját, és kibontja az egyes ajánlások tartalmát (lényegében módszertani ajánlásokká formálja azokat).⁷ A European Guidelines 2015-ös

⁷ A kiadvány tartalmáról bővebben is olvashat a Tempus Közalapítvány honlapján: <http://oktataskepzes.tka.hu/hu/validacio-europai-utmutato-a-validacios-rendszerek-fejlesztesehez>

kiadásának 4.2 alfejezete foglalkozik a validáció és a vállalatok kapcsolatával. A legalapvetőbb kérdésnek minősíti, hogy a vállalaton belül végzett kompetencia értékelés, annak eredménye milyen módon dokumentált, és használható-e az adott vállalaton kívül, azaz akkor, ha a munkavállaló elhagyja a céget. Ez a **hordozhatóságra**⁸ vonatkozó elv összekapcsolódik azzal az ajánlással, amely a vállalaton belüli kompetencia értékelés és a cégen kívüli (nemzeti) validációs eljárások közötti viszonyt erősítené. Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a vállalatok nem érdekeltek abban, hogy alkalmazottaik „elvigyék” a cégnél megszerzett tudást, és az más cégeknél hasznosuljon, illetve hogy az értékelés és képzés dokumentálását illetően kívülről meghatározott sztenderdekhez igazodjanak. Jelenleg általánosnak mondható, hogy a vállalati kompetencia értékelések dokumentációja (ha egyáltalán dokumentálják a teljes folyamatot és az eredményeket) rendszerint a munkaadó tulajdonában marad. Ez azonban ellentétben áll a 2004-es, a validációs eljárás alapelveire vonatkozó közös európai ajánlások⁹ egyik kulcselemével, amely szerint a validációs eljárás eredménye az egyén tulajdonát képezi, annak felhasználásáról ő rendelkezik.

A Guidelines-ban megfogalmazott további ajánlás, hogy magának az értékelésnek a módszerei is folyamatos fejlesztés tárgyát kell képezze, és a kisvállalati szektor számára is elérhetővé kell váljanak a korszerű értékelési módszerek.

3. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

Az ENSZ szakosodott szervezete, az 1919 óta működő, genfi székhelyű International Labour Organisation (rövidítve: ILO), amely a munkavállalók alapvető munkaügyi és szociális jogainak védelmére jött létre, 2000 óta foglalkozik érdemben az előzetes tudás elismerésének kérdéskörével. A munkaerőfejlesztés kulcselemeként azonosították, és kiemelték, hogy minden munkavállalónak jogosultsága kell legyen arra, hogy különféle módon megszerzett szaktudását elismertesse és tanúsítványt szerezzen róla. A témáról folytatott vita 2004 nyarán az ILO 195-ös számú Ajánlásának¹⁰ megfogalmazásában teljesedett ki. A dokumentum leszögezi, hogy a szociális partnerekkel folytatott

⁸ A téma irodalmában ezt az igényt a *transferability*, illetve a *portability* kifejezésekkel azonosítják.

⁹ Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/rec/validation2004_en.pdf

¹⁰ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

konzultációra építve intézkedéseket kell kidolgozni, megvalósítani és finanszírozni a kompetenciák (skills) értékelése, tanúsítása és elismerése átlátható mechanizmusainak megteremtése céljából, beleértve az előzetesen megszerzett tudás és tapasztalatok elismerését, függetlenül attól, hogy azokat mely országban, és milyen tanulási környezetben szerezték meg. Ennek a célnak a támogatása érdekében rendelték meg azt az elemzést, amely a korábbiaktól eltérően nem csak a formális képzéssel – az oda való bejutás megkönnyítésének – összefüggésben tárgyalta az elismerést, hanem kifejezetten a munkahelyi környezetben megvalósuló elismerésre (recognition) fókuszált. (Dyson-Keating). Hangsúlyozták, hogy a kiadványban bemutatott esettanulmányok ugyan nem európai országok gyakorlatát mutatják be, de ez szándékoltan kiegészíti az Európai Bizottság hasonló erőfeszítéseit. (Az elemzésről részletesebben a 8. fejezetben).

A meglévő tudás feltárása és elismerése, formális tanúsítása nem mentes az érdekellentétektől sem.

A gazdaság rugalmas fejlődését, gyors alkalmazkodását szolgálja, ha a munkavállalók megszerzett kompetenciái, szakismeretei nem csak egyetlen munkakörben, ágazatban, hanem megfelelő eszközökkel többféle munkakörben, foglalkozásban, iparágban, földrajzi régióban, adott esetben más országokban is hasznosíthatók. Ehhez elengedhetetlen, hogy a regionális, nemzeti és nemzetközi munkaerőpiacon szükséges mozgáshoz a munkavállalók megszerzett kompetenciái, tanulási eredményei hiteles, széles körben ismert és elfogadott módon kerüljenek dokumentálásra. A (szakmai) **kompetenciák hordozhatósága**, amit az angol nyelvű szakirodalomban a *portability of skill* kifejezéssel azonosítanak, kiemelkedően fontos tényezője a munkaerőpiaci rugalmasságnak.

Tehát a munkához szükséges kompetenciák transzferálhatósága (azaz egyik felhasználási helyzetből a másikba történő átvitele) és azok hiteles, azaz a munkaadók széles körében elfogadott dokumentálása együtt jelenti a hordozhatóságot.¹¹ Az egyes kompetenciák hordozhatósága eltérő. Vannak olyan kompetenciák, amelyek teljes mértékben cég vagy munkakör-specifikusak, azaz transzferálhatóságuk minimális vagy egyáltalán nem lehetséges. Emellett vannak olyan kompetenciák (például a gyors tanulásra való képesség, a csoportban való hatékony együttműködés), amelyek nehezen dokumentálhatók, és valós

¹¹ Transferability of skills + credible information on skills = Portability of skills. Lásd ILO, 2007

situációkban történő hosszabb megfigyelést igényelnek, azaz egy egyszerű felvételi beszélgetés során nem ítélték meg teljes biztonsággal.

4. CEDEFOP

Szakmai szempontból az uniós ügynökség mára a validációval kapcsolatos kezdeményezések és elemzések talán legfontosabb európai szereplőjévé vált. Néhány éve állandó gazdája lett az *European Inventory on validation of non-formal and informal learning* elnevezésű kezdeményezésnek, amely 32 ország validációval kapcsolatos fejlesztési tevékenységét követi nyomon, és két évente frissített ország-jelentésekben mutatja be az előrehaladást. Az ügynökség a nemzeti rendszerek működésének bemutatásával közvetve szolgálja a fejlesztési célokat. Ennek a feladatnak a részeként tematikus elemzések is készülnek, például a validációs rendszerek finanszírozásáról, vagy a felsőoktatási szektorban jellemző gyakorlatról. A validációval kapcsolatos uniós politika, például a 2012-es ajánlások megfogalmazása, kiemelkedő mértékben támaszkodik a CEDEFOP ezirányú tevékenységére. Több éven át szervezték és finanszírozták a tagállamok szakértőinek közös munkáját, amely nyomán kiforraltak a célok és módszerek. Olyan nemzeti rendszerek kiépítése a cél, amelyek minden állampolgár számára biztosítják, hogy a nem formális és informális módon megszerzett tudás dokumentálásához és elismertetéséhez szakszerű segítséget kapjanak. Fontos alapelv, hogy kiemelt figyelmet kapjanak a hátrányos helyzetű csoportok (például a munkakeresők esetében három hónapon belül sor kerüljön készségeik és kompetenciáik felmérésére). Ugyancsak fontos alapelv, hogy a validációs eljárásban megszerzett képesítések egyenértékűek az iskolai képzésben megszerzett képesítésekkel. Mindezek mellett lényeges mozzanat, hogy a validációs eljárás szervesen kapcsolódjon a nemzeti képesítési keretrendszerekhez.

5. OECD

Az OECD¹² a fejlett országok „klubjának” agytrösztje, amely fórumot biztosít a gazdasági és társadalmi tapasztalatok cseréjéhez, és policy ajánlásokat fogalmaz meg, stratégiai elemzéseket készít, és kutatásokat indít a kiemelten fontos témákban. A szervezet 2006-ban

¹² Organisation for Economic Co-operation and Development <http://www.oecd.org>

indította el az RNFIL (*Recognition of Non-formal and Informal Learning*) elnevezésű projektet 28 ország részvételével azzal a céllal, hogy átfogó képet adjon az egyes országokban kialakult validációs megoldásokról. A vizsgált témakörök között volt a kormányzatok és a kormányzati kezdeményezések szerepe a validációban, az eljárás költségeinek és finanszírozásának kérdése, a képzési rendszerekhez, illetve a kreditrendszerekhez való kapcsolódás lehetőségei, a nem formális és informális környezetben szerzett tanulási eredmények értékelésének módszerei, a munkaerőpiachoz való viszony és az egyének személyes, illetve szakmai fejlődésének lehetőségei. A projekt összefoglalója kiemeli, hogy a validáció hatékonyabb elterjedése érdekében a korábbiaknál szervezettebben kellene az eljárást a nemzeti szintű lifelong learning politikákba illeszteni.

A fenti szervezetek tevékenysége mellett más ágensek is szerepet játszanak az új megközelítések szélesebb körben való megismertetésében, a cégek, illetve a munkavállalók érdekképviselésében.

6. Ágazati megközelítés - ANFA

Az ANFA autóipari szakmai szervezet Franciaországban, ahol 21 olyan szövetség jellegű, állami felhatalmazással rendelkező szervezet (OPCA) működik, amely, hogy a cégek által kötelezően fizetendő szakmai továbbképzési adót összegyűjtse, és annak felhasználását, a munkavállalók képzést, jellemzően egy adott ágazaton belül, szervezze, támogassa. Franciaország részletesen szabályozott validációs rendszerrel rendelkezik.¹³ Az ANFA ezen belül a saját ágazatához tartozó szereplők, cégek és egyének segítségét végzi az általa nyújtott "validációs asszisztencia"¹⁴ révén. Tájékoztatást nyújt és eligazít a meglehetősen bonyolult eljárás kezdeményezéséhez, végigviteléhez. Ez az ágazati szerepvállalás, és ennek révén a közpolitikai célok megvalósítása támogatásának egyik kézzel fogható példája.

¹³ A francia nemzeti validációs rendszer működéséről további részleteket talál a Tempus Közalapítvány által közzétett írásban: http://tka.hu/docs/palyazatok/francia_validacios_rendszer.pdf

¹⁴ <http://www.anfa-auto.fr/assistantvae/index>

7. Kutatások, elemzések

Empirikus vizsgálat ott végezhető, ahol a vizsgálni kívánt folyamatnak van tényleges gyakorlata. Ilyen helyzetben nem feltételezett előnyök, hanem – az eljárásban részt vett személyek beszámolóí alapján – a tényleges hatások és problémák kaphatnak hangot.

- Ezért különösen értékes az a földrajzilag távoli, de megközelítésében teljes egészében a témába vágó kutatás, amelyet egy ausztrál kutatócsoport végzett. (Blom és mások, 2004)

Azt vizsgálták hat vállalat gyakorlatának elemzésével, hogy hogyan szerveződik a folyamat, milyen támogatást kapnak a résztvevők, milyen előzetes elvárások fogalmazódnak meg az elismerésnek az egyén és a szervezet számára való hasznát illetően, illetve milyen tényezők segítik, és melyek akadályozzák az alkalmazottak aktív részvételét a nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények elismerése során. A helyzet fontos összetevője, hogy korábban nemzeti konzultációk folytak a témáról, és policy törekvésként fogalmazódt meg az alkalmazottak formális képzettségi szintjének növelése, különösen a félbehagyott tanulmányok hasznosítása, kiegészítése.

A cégek számára a vállalaton belüli szerény képzési keret jobb kihasználását tette lehetővé, hogy a már meglévő tudásokat és kompetenciákat számításba vették, és ezzel elkerülték a felesleges ismétléseket a képzési tevékenységen belül. Az alkalmazottak a maguk számára hasznosnak nevezték, hogy meglévő ismereteiket elismerték és tanúsították. Emellett azonosításra került az is, ami tudáskészletükből még hiányzik, és további tanulással olyan országosan elismert kvalifikációhoz juthattak, amely munkahelyváltás esetén hordozható. Rugalmasnak találták az eljárást, amely lehetőséget adott például arra is, hogy a szervezeten belül kapcsolatokat alakítsanak ki a más területeken dolgozó kollégáikkal.

A kutatásba bevont cégek egyúttal képzésszolgáltatók is, azaz rendelkeznek „regisztrált képzőszervezet státusszal”,¹⁵ a képzés és értékelés azonban tevékenységüknek (energia

¹⁵ Az eredeti angol szövegben *enterprise-based registered training organisations*

szolgáltató, sürgősségi mentés szolgáltató, közműszolgáltató) egy elenyésző része, amit csak azért végeznek, mert a kiszervezés igen költséges lenne, és a minőség szempontjából is jobban kézben tarthatónak vélik ezt a megoldást. Ahol az értékelés beépült a cég képzési kultúrájába a folyamat része az információk átadását szolgáló összejövétel, a felkészítő workshop, a szükséges dokumentumok listája, az értékelő és az értékelt közötti személyes találkozó, a feltételekről való megállapodás, és a kérelem összeállítása. Mindez munkaidő alatt történik. Az érintett cég előzetesen már megfogalmazta a célokat, kidolgozta a módszereket, és rendelkezik a megfelelően felkészült munkatársakkal, akik végrehajtják a képzési programot, illetve támogatást nyújtanak az érintett alkalmazottaknak. Mivel a vállalat regisztrált képzőként is működik, a szükséges feltételek rendelkezésre állnak, például intranet, amelyen elérhetőek a tanuláshoz és az értékeléshez szükséges anyagok, tesztek, és rendelkezésre állnak az értékelési módszerekre kiképzett saját szakemberek is. A kutatásban megkérdezettek egyetértettek, hogy az elismerés terén az egyenmegoldások nem működnek, és az eljárás helyét az adott cég általános üzleti és képzési tervei között a szervezet egészének érdekei, szükségletei határozzák meg.

- 2014-ben a Cedefop 400 cég megkérdezésével készített elemzést a munkahelyi validáció gyakorlatáról (Use of validation By Enterprises). A vizsgálat egyik fontos eredménye annak feltárása, hogy a képzési lehetőségek vállalatokon belüli elosztásának egyenlőtlenségeihez hasonlóan a nem formális módon szerzett tanulási eredmények értékelését is egyenlőtlenség jellemzi. Az elemzés feltárta, hogy a cégek jellemzően az alkalmazottaknak csak szűkebb csoportjaira, elsősorban a magasabb beosztású dolgozókra vonatkozóan végeznek kompetencia értékelést. A European Guidelines ajánlásai között is szerepel, hogy ki kell terjeszteni azok körét, akiknek kompetenciáit a cég értékeli. Ez utóbbinak akkor van értelme a munkavállalók számára, ha valamilyen kompetencia fejlesztési, esetleg előmeneteli lehetőség is kapcsolódik hozzá, illetve az értékelés olyan módon kerül dokumentálásra, hogy azt a céget elhagyva is hasznosítani tudják (vagy más cégnél, egyfajta referenciaként, illetve az állampolgári jogon elérhető validációs eljárásban portfóliójuk részeként).

- Az Observal egy néhány éve indult, uniós finanszírozású, az EUCEN (European University Continuing Education Network) és 24 partnerország szakértői által megvalósított projekt. A network abban tér el a többi hasonló kezdeményezéstől, hogy
- a validációval kapcsolatos stakeholderekre (érdekelt szereplőkre, köztük a cégekre) koncentrálnak,
 - a kormányzati programok helyett az alulról induló kezdeményezéseket igyekeznek feltárni,
 - kiemelten kezeli a validációs eljárásban résztvevők professzionalizációját (pl. az értékelők szakmai és módszertani képzését), és
 - a munkavégzés során megszerzhető kompetenciákat tekinti a validáció kulcstényezőjének.

A projekt célja egy olyan online adatbázis létrehozása volt, amely folyamatosan frissítve bemutatja az európai országok validációs gyakorlatát, esettanulmányokkal kiegészítve. Ezt később az Observal-Net projekt követte, amelynek keretében nyolc országban jött létre olyan munkacsoportot, amelynek feladata a nemzeti szintű kulcsszereplők összehozása, és éves jelentések közzététele az előrehaladásról.¹⁶

Összegezve megállapítható, hogy a használt, részben eltérő fogalmak nagyjából azonos célokat és gyakorlatot fednek. A kezdeményezések még a fejlesztés szakaszában tartanak, viszonylag kevésbé ismertek az eredmények, ezért feltűnően sok szereplő célja a helyzetleíró anyagok összeállítása, az úgynevezett jó megoldások felkutatása. A hazai és külföldi szakmai gyakorlatok ideális esetben olyan munkatapasztalatok megszerzését teszik lehetővé, amelyek megfelelő dokumentálása – például tanulási eredményekben történő részletes leírása – segítheti azt, hogy az érintett diákok felkészültségéről a leendő munkaadók pontos képet kapjanak.

¹⁶ http://www.observal-net.eu/country_profiles

Dokumentumok

8. Policy anyagok, ajánlások

Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning

http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/rec/validation2004_en.pdf

A dokumentum a validáció közös európai alapelveit fogalmazta meg 2004-ben.

Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning (2012/C 398/01)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

A szöveg magyarul is elérhető az Eur-Lex oldalán

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52012PC0485>

European guidelines for validating non-formal and informal learning

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>

Portability of skills. International Labour Office Governing Body – For Debate and Guidance Third Item on the Agenda, Geneva, 2007.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_298_esp_3_en.pdf

R195 - Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195) *Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning Adoption: Geneva, 92nd ILC session (17 Jun 2004) - Status: Up-to-date instrument.*

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

UEAPME contribution to the New Skills Agenda for Europe – SME skills priorities

<https://www.yumpu.com/en/document/view/55225333/ueapme-contribution-to-the-new-skills-agenda-for-europe-sme-skills-priorities>

9. Elemzések, kutatások

Blom-Clayton-Bateman-Bedggood-Elvie Hughes (2004) What's in it for me? Recognition of prior learning in enterprise-based registered training organisations, Research report, October 2004

<https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/whats-in-it-for-me-recognition-of-prior-learning-in-enterprise-based-registered-training-organisations#>

Dyson, Chloe – Keating, Jack (2005) Recognition of prior learning – Policy and practice for skills learned at work Australia Canada New Zealand South Africa United States Skills, Knowledge and Employability sorozat Skills Working Paper No. 21 ILO, Geneva.
http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/rec/07_ilo%202005.pdf

Funding validation – A thematic report for the 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4146>

Learning while working – Success stories on workplace learning in Europe. Cedefop, Luxemburg, 2011.
www.cedefop.europa.eu/files/3060_en.pdf

Patrick Werquin (2010) Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices
<http://www.oecd.org/edu/innovation-education/recognisingnon-formalandinformallearningoutcomespoliciesandpractices.htm>

Saskia Guisan Weber, Janine Voit, Sonja Lengauer, Eva Proinger, Ruud Duvekot, et al.. Cooperate to Validate: OBSERVAL-NET experts' report on Validation of Non-formal and Informal learning (VNIL). [Research Report] European University Continuing Education Network (EU- CEN). 2014.
<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01205143/document>

The Power of VPL Validation of Prior Learning as a multi-targeted approach for access to learning opportunities for all. (Szerkesztő: Ruud Duvekot, Jane Murray Bénédicte Halba, Kirsten Aagaard, Sergij Gabršček)
<http://includ-ed.eu/resource/power-vpl-validation-prior-learning-multi-targeted-approach-access-learning-opportunities-a>

Use of Validation by Enterprises – for Human Resources and Career Development Purposes (2014)
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3065>
A CEDEFOP tanulmánya a vállalaton belüli kompetencia értékelési eljárásokról

Adatbázisok, web-es források

European Inventory on Validation of non-formal and informal learning
– A CEDEFOP validációs portálja
<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

European database on validation of non-formal and informal learning
A CEDEFOP által épített adatbázis, amely rövid formában ad információt az egyes országok

gyakorlatának jellemzőiről.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/european-database-on-validation-of-non-formal-and-informal-learning>

Projekt-compendium – *A validációval kapcsolatos európai projektek*

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/compendium-of-projects>

Az OECD RNFIL projektjének weblapja

<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm>

Az Observal-Net projekt által gondozott adatbázis a nemzeti rendszerekről

http://www.observal-net.eu/country_profiles

Külföldi szakmai gyakorlatok tanulási eredményeinek hasznosulása a munkaerő-piacon

Palencsárné Kasza Marianna

1. Bevezetés:

Az első részben megismert munkatapasztalattal megszerzett tanulási eredmények beépülésének gyakorlatára kerestem példákat a korábban mobilitásban részt vett diákok munkaerőpiaci elhelyezkedését kutatva. Az Erasmus+, illetve a korábbi Leonardo projektek tanulási eredményeinek hasznosulását vizsgáltam, olyan diákok megkérdezésével, akik korábbi években külföldi szakmai gyakorlaton vettek részt. Korábbi felmérésekből¹⁷ is kiderült, hogy a diákok részvétele a mobilitásokban növeli személyes és társas kompetenciáik fejlődését.

Jelen tanulmány elkészítésének célja annak vizsgálata, hogy a korábban szakmai külföldi gyakorlaton, mobilitáson résztvevő diákok az ott megszerzett szakmai tapasztalataikat, kompetenciáikat a munkaerő-piacon hogyan tudják hasznosítani.

A vizsgálat tárgya:

- a munkaerő-piacon a munkáltatók milyen módon és mértékben tudják hasznosítani a munkavállaló korábbi tapasztalatait, előzetesen megszerzett tudását
- a cégek, vállalkozások hogyan értékelik a munkavállalók korábban megszerzett szakmai tapasztalatait
- az előzetesen megszerzett tapasztalatok mennyire segítik a birtokosaikat munkához jutni
- előnyt jelent-e a számukra a munkaerő-piacon

A Tempus Közalapítvány adatbázisából kerültek kiválasztásra azok az iskolák, ahol a Leonardo és Erasmus+ projektek már több éve sikeresen zajlanak. A vizsgálatba 3 szakképző intézmény, 20 diákja került bevonásra, akik segítségével 14 cég, vállalkozás szolgáltatott információt.

¹⁷ http://www.tpf.hu/docs/palyazatok/erasmus_mobilitasi_projektek_ecvet_elemeinek_vizsgalata.pdf

Ezekben az intézményekben a projektkoordinátorokat kértem arra, hogy olyan diákok elérhetőségeit adják meg, akik a korábbi években szervezett külföldi mobilitásokon vettek részt és tudomásuk van róla, hogy jelenleg dolgoznak. Az intézmények által megadott diákok kerültek megkeresésre. A felmérés nem teljes, országos hatáskörű, csak egyes intézményekre és diákjaikra korlátozódott.

A megkérdezett diákok közül egyaránt voltak Leonardo és Erasmus+ projektek résztvevői is. Amennyiben a diák nem a végzős évfolyamon tanult a részvétel évében, a 2014. óta működő Erasmus+ pályázati rendszerben még kevés az olyan diák, aki a kiutazás óta már aktív munkavállalóként is megjelent a munkaerő-piacon.

A tanulmányban alkalmazott módszer a korábban külföldi szakmai gyakorlaton, mobilitáson részt vett diákok megkeresése, megkérdezése saját munkaerő-piaci tapasztalataikról. A diákok a számukra készített kérdőívet megválaszolták, mely az 1. számú mellékletben megtalálható. A kérdőív visszaküldése után következett a személyes/telefonos interjú, mely a válaszok után a még felmerült kérdéseket tisztázta. A diákok megadták saját munkáltatójuk elérhetőségét és a megadott adatokon keresztül sikerült őket elérni. A munkáltatók megkeresése azonban nehéz feladatnak bizonyult. A megkérdezett diákok számára a munkáltató mindig a közvetlen főnökük, aki nem minden esetben egyezik meg a felvételi eljárást lefolytató személlyel. A kisebb cégek esetében ez mindig ugyanaz a személy, nagyobb vállalatoknál, azonban a munkaerő kiválasztást egy külön részleg végzi.

2. Vendéglátás terület tapasztalatai

A vendéglátás terület a Leonardo és az Erasmus+ támogatott projektek esetében is egyaránt nagy népszerűségnek örvendett és örvend napjainkban is. 19 db vendéglátó témájú támogatott pályázat 2016-ban a 99-ből, tehát a pályázatok 19%-a ebből a szakágazatból került ki,¹⁸ ezért is esett a választás a vendéglátás szakterületre.

A 2013., 2014. és 2015. évi meghirdetett pályázatokban az egri Szent Lőrinc Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakközépiskola, Szakiskola és Kollégium egyaránt nyert, így három egymás követő évben utaztathatta ki saját tanulóit vendéglátós területen. Az iskola Heves megyében található a megyeszékhelyen, az Észak-Magyarországi régió területén. Az intézmény diákjait kérdeztem meg, hogyan értékelik a szakmai gyakorlat tapasztalatait saját munkájuk területén. Az általam megkeresett 8 diák válaszai és velük való beszélgetés során a következőket tapasztaltam.

A megkérdezett diákok mindegyike azt válaszolta, hogy az iskolában már kapott tájékoztatást, vagy tanulta az álláskeresés technikáját. Az elhelyezkedésben, rokonok, barátok korábbi gyakorlati helyen szerzett személyes kapcsolataik segítették őket, természetesen az internet adta lehetőségeket is kihasználták volna, ha a személyes kapcsolatok nem vezetnek eredményre. A megkérdezett diákok mindegyike vendéglátásszervező-vendéglős szakképesítéssel rendelkezik. A szakképesítés megszerzése során a vendéglátásban mind a termelés, mind az értékesítés munkafolyamatait elsajátították.

A munkaerő-piacon történő megjelenéskor a tanulók szintén mindegyike magától értetődő módon beírja az Europass önéletrajzába a külföldi szakmai gyakorlatát, tehát ezt ők nagyon fontosnak tartják. Előnynek érzik a többi munkavállalóval szemben, hogy rendelkeznek ilyen szakmai tapasztalattal. A munkáltatók felfigyelnek erre, behívják őket interjúra, de a döntés során ezen a területen a személyes tapasztalat számít. A munkáltatók többsége 2-3 napos próbanapra hívja be a jelentkezőt és az ott tanúsított szakmai tevékenysége alapján dönt a felvételtől vagy az elutasításról. A munkáltatók nyilatkozata alapján azt állapítottam meg,

¹⁸ 2016-es nyertes projektek száma alapján. forrás: http://tka.hu/docs/palyazatok/ka1_vet_nyertes_tartlista_20141410031150.pdf

hogy nem ok a külföldi munkatapasztalat miatti felvétel. Ezt azonban mindenféleképpen nagyra értékelik és az ilyen jelentkezőket érdekesnek tartják arra, hogy behívják a próbanapokra. Az általuk nyújtott teljesítményt veszik figyelembe, ez a legfontosabb a számukra. Azt azonban nem tudják megítélni, hogy a jó teljesítmény, amit nyújtanak a mobilitás eredménye vagy az iskolai felkészítésé, mivel nem ismerik a munkavállaló korábbi teljesítményét. Minden munkáltatónak feltűnt azonban, hogy a nyelvi kommunikációs készsége ezeknek az alkalmazottaknak sokkal jobb, mint a velük együtt azonos iskolában végzett más munkavállalóké. Ez alatt főleg a vendégekkel való személyes beszélgetést értik. Tehát az idegen nyelvterületen megszerzett beszédképességüket, bátorságukat a külföldiekkel való kommunikációban a cég, a vállalat nagyon jól tudja hasznosítani. Azok a cégek, akik alkalmazzák a diákokat, nem minden esetben vannak tisztában a külföldi szakmai gyakorlat tartalmával és feltételeivel. A munka világában mindig az adott teljesítmény számít, részükről elvárásként jelentkeznek azok a szakmai kompetenciák, amit a diákok az iskolában vagy a szakmai gyakorlat alatt elsajátítottak. A munkáltatókat az eredmény érdekli.

A külföldi gyakorlat alatt elsajátított szakmai tapasztalatról sokféleképpen vélekedtek a diákok, azonban azt egyértelműen le tudták írni, hogy milyen konkrét szakmai tevékenységet tanultak meg.

„Megismertem a különleges szervírozási módokat gyakorlatban is, amit itthon csak elméletben tanultunk.

Elsajátítottam a szállodai felszolgálat sajátosságait.

Megtanultam a számomra nehéz és bonyolult feladatok megoldását.

Meg tudom csinálni a kiosztott munkát helyesen, pontosan és időre.

Megtanultam, hogy egy felszolgálónak minden körülmények között jókedvűen és mosolyogva kell a megfelelő szolgáltatást nyújtania a vendég felé.

Meg tudom csinálni a spanyolok nemzeti italát a Sangriát.”

A kinti munka során a diákok úgy érzik, hogy a következő kompetenciáik fejlődtek leginkább: pontosság, önállóság, kitartás, problémamegoldás, hibaelhárítás, tervezés, intenzív munkavégzés. Több diák esetében érkezett válasz arra utalóan, hogy a külföldi szakmai

gyakorlat motivációt is jelentett a saját szakmai területén, például: „*Megtanultam a mixerkedés alaplépéseit, azóta elvégeztem a Bols mixerakadémia kezdő tanfolyamát*”. Tehát a mobilitás során szerzett pozitív élmény elindította a saját munkatevékenységének a fejlesztését, megtanult egy új szakterületet, mellyel a későbbiek során munkalehetőségeit javíthatja.

A gyakorlat pozitív hozadékaként a mobilitásban résztvevő diákok mindegyike a következő jellemzőket jelölte a kérdőíven:

- *gyorsabban megértem/felfogom a munkafeladatokat*
- *igyekszem gondosan ellátni a saját feladataimat a munkahelyemen*
- *munkatársaimmal könnyebben együtt tudok működni*
- *van célom a saját munkámban*

A szakmai gyakorlatok tehát a munkáltatók által hasznosítható előnyökhöz vezetnek, hiszen a munkatevékenységek során ezeket a tapasztalatokat a diákok később, a munkavállalásuk során, hasznosítani tudják.

Az interjú vizsgálat során lehetőségem volt megkeresni egy olasz mesterszakácsot, aki 26 évvel ezelőtt érkezett hazánkba. Jelenlegi tevékenységeihez tartozik saját étterem üzemeltetése, szakmai tanácsadás más üzleteknek és segíti hosszú távú (16 hetes) mobilitásra kiutazó diákok felkészítését, illetve külföldi elhelyezését. Megkérdeztem hogyan látja a mobilitási tapasztalatok beépítési lehetőségét a munka világába.

A mesterszakács meglátása, hogy hazánkban a munkához való hozzáállás más, mint külföldön. A kiutazó diákok először nem mernek felelősséget vállalni, inkább ellazsálnák a 8 órás munkaidőt, kezdetben alig várják, mikor léphetnek már ki az étterem ajtaján. Nem tudnak önállóan dönteni, sem a munkájukban, sem a magánéletükben, szerinte túlzottan kényeztetjük őket. Olaszországban megtapasztalhatják, hogy milyen is egy stresszmentes környezetben, támogató, segítő kollégákkal együtt dolgozni. Rövid idő után kialakul az önbizalmuk, megtanulják a szakma iránti alázatot és biztatások után lassan a felelősségérzetük is egyre inkább kialakul, bele mernek vágni új feladatokba. Az új feladatok elvégzése pedig sikerélményhez vezet így egyre elégedettebb munkavállalók lesznek. Egy adott helyen 1-2 fő pozitív lendülete, hozzáállása is ösztönözheti a többieket jobb munkateljesítményre, ezért is tartja fontosnak, hogy hazaérkezés után kapjanak lehetőséget ezek a diákok.

Hazatérésük után olyan üzletet keresnek, ahol külföldiek dolgoznak, hogy a kint megtapasztalt munkamorált az itthoni munkahelyükön is tovább tudják vinni. Ezek a mobilitási résztvevők jól érzik magukat munkahelyükön és saját kreativitásukat is jól alkalmazzák hosszú távon. Az olasz mesterszakács szerint a külföldi szakmai gyakorlat azért jelentős, mert szemléletformáló szerepe van és motiválttá teszi az arra fogékony tanulókat, hogy jobb szakemberek akarjanak lenni.

A megkeresett munkáltatók a kisvállalkozók köréből kerültek ki, akikre a munkaerő-felvétel inkább csak akkor jellemző, amikor egy-egy alkalmazottjuk felmond. Az egyik munkáltató Bogács községben (Borsod-Abaúj-Zemplén megyei faluban) üzemeltet egy kis éttermet, az ő célja olyan munkavállalók foglalkoztatása, akikre hosszú távon is tud számítani. Náluk a legfőbb erény a pontosság, tisztaság a munkavégzés közben és a döntésképeség, valamint a vendégekkel való idegen nyelvi kommunikáció. Egy másik munkáltató a Heves megyei megyeszékhelyen üzemeltet éttermet, nála is nagyon fontos a vendégekkel folytatott idegen nyelvi kommunikációs és a vendéglátás területén tapasztalható nagyfokú stressztűrő képesség. A kisvállalkozások nem rendelkeznek stratégiával a munkaerő-felvétel és fejlesztés területén, a vendéglátásra pedig inkább a kisvállalkozások jelenléte a jellemző.

3. Mezőgazdaság terület tapasztalatai

A mezőgazdasági területen a vizsgálódást a Gyomaendrődi Bethlen Gábor Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakképző Iskola és Kollégium diákjai között végeztem. Az iskola diákjai közül 6 fő válasza és információi segítette az interjú vizsgálatot. Az iskola több éve rendszeresen valósít meg Leonardo és Erasmus+ projekteket is. Az iskola Békés megyében található, projektjeikben a diákok Franciaországba és Lengyelországba utaztak ki szakmai gyakorlatra. A tanulók farmokon és gazdaságokban sajátították el az ottani sertéstenyésztés és szarvasmarha-tenyésztés gyakorlatát, valamint lótarással ismerkedtek.

A megkérdezett diákok mindegyike úgy nyilatkozott, hogy az Europass önéletrajzukba beleírták a külföldi szakmai gyakorlatot. Az álláspályázatok beadása után pedig a személyes felvételi elbeszélgetés során mindig elmondták, hogy voltak külföldi szakmai gyakorlaton. Az egyik megkérdezett diák, lótartó és lótenyésztő szakképesítéssel, a végzést követően dolgozott 2 évig más munkáltatónál, majd az iskola megkeresésére visszatért a tan gazdagságba állatgondozónak. Korábbi munkáltatónál fontos pozitívum volt a bemutatott Europass Mobilitási Igazolvány.

Számára a külföldi munkatapasztalat során az egyik legfontosabb kompetencia, ami fejlődött az igényesség rendes, tiszta munkakörnyezetre. A Franciaországban tapasztalt sertéstenyésztési körülmények rávilágították arra, hogy a hazai körülményektől eltérő gépesített technológiák is léteznek. A gépesített etetés ott természetes, nálunk itthon ez csak nagyobb gazdaságokban elvétve működik. A gépesített etetésnek köszönhető a kint tapasztalt tiszta környezet az állattartás területén. Sajnálja, hogy ezt nem tudja itthon megvalósítani. A sertéstenyésztés mellett a szarvasmarhatartásba is volt lehetősége kicsit belemélyedni, a legfontosabb következtetés, hogy az ottani legelőkön sokkal jobb minőségű fű terem, ezért a tejhozam magasabb.

Saját meghatározása alapján a következő szakmai tevékenységeket tanulta meg:

„Megismertem egy olyan sertéstartási technológiát, amely nem szerepel a tankönyvemben.

Elsajátítottam, hogy a sertéstartásban és tenyésztésben miként kell dolgozni osztott munkaidőben.

Begyakoroltam a külföldi gyakorlati időm alatt az ottani félautomata gépek kezelését.

Meg tudom csinálni az újszülött malacok farkatlanítását és foglécspítését.”

Az iskola vezetői visszahívták őt a saját gazdaságukba dolgozni, ennek egyik oka volt, hogy ismerték a tanítványuk képességeit és a külföldi gyakorlat alatt nyújtott teljesítményét.

A mezőgazdasági területen a tanulók egy része családi gazdaságban hasznosítja a külföldi gyakorlat során megszerzett ismereteit. A gyakorlatot a szülők támogatták és a kiutazás előtt is úgy gondolták, a gyerekek megismer olyan módszereket, illetve szerez olyan tapasztalatokat, amit a saját gazdaságukban is hasznosítani tudnak. Ebben az esetben a diákok életéből az állásinterjú, az önéletrajzírás az Europass Mobility igazolvány felhasználása kimarad. Az egyik tanuló, aki jelenleg is a családi gazdaságban dolgozik leírta, hogy az egyik legfőbb szakmai tapasztalata, amit most is hasznosít. *„Megtanultam egymást segítve, hatékonyan dolgozni.”*

A további szakmai tapasztalatokkal lett gazdagabb:

„Megismertem a farmokon a különböző gazdasági haszonállatfajok külföldi tartási módját.

Elsajátítottam - az ott alkalmazott takarmányozásban elterjedt - granulált tápos etetést.

Begyakoroltam a takarmánykiosztó gépek kezelését, feltöltését.

Megtanultam, hogy gazdaságos és nyereséges állattartáshoz precíz, pontos időben kell takarmányozni.

Meg tudom csinálni a háztáji gazdaság háziállataink önálló ellátását.”

A külföldi gyakorlat fontos hozadékának tartja, hogy a saját gazdaságukban megtermelt termékek értékesítésénél könnyebben tud kommunikálni az üzleti partnerekkel. Könnyebb számára a kapcsolatteremtés, az értékesítés. Fontos előnyként került megjelölésre:

- átlátom a cég, vállalkozás egész tevékenységét
- van célom a saját munkámban
- vannak terveim hosszútávra (5-10 évre előre)

Konkrét terveik vannak a saját gazdaságának a fejlesztésére, ennek jó bizonyítéka, hogy külföldi tartózkodása alatt látta először testközelről a szalmabálák fóliázását. A fóliázás

lényege, hogy megóvja a szalmát az időjárás viszontagságai elől. Külföldi gyakorlata után sikerült meggyőznie szüleit, hogy a módszer bevezetése a saját családi gazdaságukba is nagyon fontos, ma már a család is alkalmazza. Komoly gondot jelentett olyan vállalkozót találni a lakókörnyezetükben, aki ezt meg tudja csinálni, de ezt a problémát sikeresen megoldották.

Más tanuló esetén is fontos szerepet játszik a családi gazdaságban való munkavégzés, azonban nem ez az egyedüli cél. Az egyik lótartó és lótenyésztő szakképesítést szerző tanuló a külföldi gyakorlata alatt találkozott először gyerekek számára szervezett lovasterápiával. Abban a gazdaságban, ahol dolgozott a lovakat a gyerekek lovagoltatására és terápiás célra is használták, illetve az idegenforgalomban a turisták számára lovagoltatásra is volt lehetőség. A tanulóknak ez nagyon tetszett és jelenleg az idegenforgalom területén szerzi diplomáját, miközben gyakornokként egy egri szállodában dolgozik. Jelenlegi munkájában a kint megszerzett tapasztalatait, kommunikáció, idegen nyelv, a munkához való hozzáállás tudja hasznosítani. Saját bevallása alapján a legfontosabb tapasztalata, hogy változott a munkafegyelme, a munkához való hozzáállása. Törekszik a munkaidő teljes kitöltésére, azaz, hogy az a 8 óra, amit a munkahelyén tölt, igazán hasznos legyen, nagyban segítse a cég működését. A gyakornoki állás keresésénél mindenképpen előnynek érezte a kinti szakmai gyakorlatot, hiszen számára nem volt idegen a munkahelyre való beilleszkedés, a dolgozókhöz való alkalmazkodás. Ő saját maga úgy érezte, hogy ezt a korábbi tapasztalat megkönnyítette.

Későbbi céljai között szerepel a gyerekekkel való foglalkozás is.

Külföldi gyakorlat legfontosabb szakmai tapasztalatai.

„Megismertem a lótenyésztést és a kultúrtörténetét.

Elsajátítottam egy általam nem ismert technológiai felépítésű jártató gépbe a lovak behelyezését.

Begyakoroltam a tenyészkanccák vezetését az involúciós kezelésekre.

Megtanultam, hogy eredményes lótenyésztést csak precíz, pontos tenyésztési adatok gyűjtésével és az állatorvos közreműködésével lehet végezni.

Meg tudom csinálni a lovak szakszerű ápolását árverésre.”

Családi gazdaságukban a saját lovaik tenyésztése közben ezeket jól tudja alkalmazni, bár ő is nagyon sajnálja, hogy a gépesített technológiát nem tudják itthon megvalósítani.

4. Autóipar terület tapasztalatai

Az autóipar területén a törkevei Karcagi Szakképzési Centrum Ványai Ambrus Gimnáziuma és Szakközépiskolája hosszú évek óta szervez mobilitási programokat. Az intézmény célországá Franciaország, ahol az autószerelő, karosszerialakatos szakmát tanuló diákjaik számára tudnak évek óta gyakorlati lehetőséget biztosítani, évekkorábban a francia partneriskolában kiemelkedő képességgel rendelkező diákjaik az európai osztályban is tanulhattak és szereztek Franciaországban szakképesítést. Az iskola volt diákjai közül 6 főt sikerült bevonni az interjú vizsgálatba. Az iskola hosszú évekre visszanyúló tapasztalattal rendelkezik ezen a területen. Az iskolában dolgozó projektkoordinátor maga is mobilitásban résztvevő diákként találkozott ezzel a lehetőséggel. A szakmai gyakorlaton való részvétel és a külföldi tanulási lehetőség annyira pozitív hatással volt rá, hogy a mai napig ebben az iskolában, illetve jelenleg a szakképzési centrumban dolgozva segíti a mostani tanulók pályázatát és külföldi szakmai tapasztalatszerzését.

Az ő személyes példáját a mostani tanulóknak is mindig elmondja. Nagyon fontos számára, hogy tudatosítsa a következőket: *„Megtanultam, ha mások meg tudják csinálni, tanulni akkor én is. Jelenleg is a diákjaimnak azt tanítom, mutatom példaként hogy nekem is sikerült, tehát nekik is csak saját magukon múlik, hogy mivé válnak.”* Ő által hiteles a diákok előtt, hogy jelenleg pályázati referensként azon dolgozik, hogy a számukra is tudja biztosítani azt, hogy egy másik országban tudják a diákok szakmai kompetenciáikat megszerezni, bővíteni. Saját életében a munkához való hozzáállást változtatta meg leginkább az évekkorábbi tapasztalat. Saját célként egy folyamatos szakmai fejlődést tűzött ki.

Jelenlegi pályázati referensi munkájában, amikor saját maga mellé kell munkatársat választani, vagy az oktatási intézményekbe új kollégákat felvenni a mobilitási tapasztalat fontos szerepet játszik. A szakképzés területén az oktatókkal kapcsolatos elvárásoknak sokkal jobban meg tudnak felelni. Véleménye szerint: *„A korábban, mobilitásokban diákként résztvevő munkatársaktól jobban elvárható további mobilitásokban részvétel és más munkatársak illetve diákok mobilitásba bevonása.”* Ezzel magyarázható az is, hogy korábbi diákokat, akik részt vettek nemzetközi projekteken visszahívják oktatni. Azt tapasztalják, hogy vannak céljaik, és tudatosan dolgoznak azért, hogy el tudják érni azokat.

A munkatársak kiválasztásánál fontos szempont az önállóság, döntésképeség, problémamegoldás, hibaelhárítás, új ötletek, megoldások kipróbálása, és a tervezés. Az a tapasztalata, hogy a szakképzés területén a kollégák számára nincsen kidolgozott intézményi stratégia a munkatársak célirányos kompetenciafejlesztésére, pedig nagyon fontos lenne, és óriási szükség van rá hosszútávon a képzés fejlesztése érdekében.

Ezen a területen megkérdezett diákok mindegyike beleírta Europass önéletrajzába a külföldi szakmai tapasztalatot és egyértelműen azt állították, hogy ez a tény mindig is segítette őket abban, hogy az adott munkára jelentkezők közül behívásra kerüljenek. A szóbeli elbeszélgetés után mindig a próbanapok következnek az autóipar területén is, így igazán a gyakorlati szakmai tudás a döntő. Az egyik megkérdezett diák, aki jelenleg egy kisvállalkozásnál dolgozik, azt mondta tőle még az Europass Mobilitás igazolványt nem kérték el, inkább a gyakorlati tudására voltak a munkáltatók kíváncsiak. A gyakorlati tudása azonban a mobilitás alatt sokat fejlődött, a legjelentősebbnek azt érezte, hogy: *„a franciaországi munkahelyemen olyan szerszámokkal és gépekkel dolgozhattam, amikről itt csak nem is hallottak vagy évekkel később találok vele hazánkban. A munkához való hozzáállásom komolyabb és precízebb lett.”*A külföldi mobilitási gyakorlatnak a következő kompetenciák fejlődését köszönheti: pontosság, önállóság, kitartás, problémamegoldás, hibaelhárítás, új ötletek, megoldások kipróbálása, tervezés. A későbbiekben első munkahelyén is úgy érezte, hogy a munkahelyi szituációban sokkal gyorsabban fel tudta venni a ritmust saját osztálytársaihoz képest. Pozitív hozadékként jelenlegi munkáltatójánál a következőket tudja hasznosítani:

- gyorsabban megértem/felfogom a munkafeladatokat
- átlátom a cég, vállalkozás egész tevékenységét
- van célom a saját munkámban
- vannak terveim hosszútávra (5-10 évre előre)

Egy másik megkérdezett diák, a kinti mobilitási gyakorlaton szerzett szakmai tudását a családi vállalkozásban hasznosítja. A családi vállalkozás keretein belül fogadnak Franciaországból hazánkba érkező autóipari szakmát tanuló francia diákokat. A francia diákok nyaranta négy hetes szakmai gyakorlatra érkeznek, és számukra biztosít a családi vállalkozás gyakorló helyet. Motivációja a korábbi saját tapasztalat, hogy milyen sokat fejlődött a kinti gyakorlat alatt és ezt a lehetőséget szeretné francia diákok számára is megteremteni. Saját szakmai fejlődését is biztosítva látja ebben, hiszen a francia szakmai

nyelvet lehetősége van minden évben megújítani. Munkatársainak alkalmazkodnia kell új élethelyzetekhez, az ő nyelvi készségeik is fejlődnek és a diákok is tanulnak néhány magyar kifejezést. Szakmai különbség a két ország munkatevékenységében, hogy nálunk az elromlott alkatrészek javításra kerülnek, míg Franciaországban szinte mindent cserélnek. A nála dolgozó diákok a javítást tanulják a nyári gyakorlatuk alatt, melyre otthon nincsen lehetőségük sem, hiszen ezt nem alkalmazzák a kinti autószervezek.

A gyakorlat alatt fontosnak tartja, hogy mind a saját, a munkatársai és a diákok gondolkodása, problémamegoldása is fejlődik és változik, hiszen ugyanarra a problémára - elromlott alkatrész- más megoldási lehetőségeket tanulnak. Saját hitvallása, hogy azzal kell foglalkozni, amit szeretettel csinál az ember. A pozitív hozzáállás mindennek a mozgatórugója. Saját maga, mint munkáltató a kiválasztási szempontnál a szakmai hozzáállást tartja a legfontosabbnak, vagyis látszani kell, hogy a jelentkező ért ahhoz, amit csinál és szeretettel csinálja, fontos a számára a tevékenység.

Egy másik megkérdezett diák jelenleg szakoktatóként dolgozik régi iskolájának tanműhelyében. Az ő helyzete speciális, hiszen nem neki kellett a munkaerő-piacon munkahelyet keresnie, hanem az iskola ajánlotta fel ezt a lehetőséget, amiben a kinti szakmai gyakorlaton történő részvétel mindenképpen fontos szerepet játszott. Az iskola jelenlegi tanulóit is mindig arra biztatja, hogy ezt a lehetőséget ki kell használni, hiszen nagyon sokat fejlődhetnek szakmailag, ha olyan tevékenységeket látnak francia szervizekben, amit nálunk nem.

5. Interjú vizsgálat tapasztalatainak összegzése

A szakmai gyakorlaton részt vett diákokkal való beszélgetés közben azt tapasztaltam, hogy nagymértékű motivációval rendelkeznek a saját szakmájuk iránt. Munkájukban arra törekcsenek, hogy maguk is még jobb szakemberek legyenek, nyitottak az újdonságokra, lehetőség szerint maguk is aktívan segítik elő a fiatalabb generáció külföldi szakmai gyakorlaton való részvételét. A megváltozott szemléletmódjukat a munkaerőpiacon a cégek vállalkozások jól tudják hasznosítani. A vállalat számára a szakmai kompetenciák is, de inkább az attitűdök a fontosabbak. Azokra a munkavállalókra tudnak igazán építeni, - akik szakmai gyakorlattal is, de emellett fejlett társas kompetenciákkal rendelkeznek, - akiket nagyon rövid idő alatt teljes értékű munkavállalóként be tudnak vonni a cégek a saját tevékenységükbe. A cégek részéről jelentkező elvárás a külföldi gyakorlat alatt megszerzett nyelvtudás, a munkakörülményekhez való gyors alkalmazkodás képessége, pontosság a munkában. A munkavállalókra minden cég hosszú távon számít. A kisebbek esetében azonban nem jellemző, hogy stratégiával rendelkeznek a megtartásukra. Az új munkaerőt csak akkor vonják be, amikor szükséges. A családi gazdaságokban dolgozó fiatalok esetében a család eleve motivált abban, hogy a diák olyan szakmai tapasztalatokat szerezzon meg, amivel a gazdaságukat fejleszteni tudják. A kiutazás támogatásánál, már eleve a hosszú távú cél lebeg a szülők előtt, hogy egyszer ő veszi át a családi gazdaságot és legyen meg az ehhez szükséges szakmai háttér. A nagyobb cégek, főleg a külföldi anyavállalattal rendelkező cégek esetében már vannak kialakított koncepciók, mind a munkaerő kiválasztásnál, mind a munkaerő fejlesztésénél.

Az oktatási intézmények esetében több területen is találtam példát arra, hogy a korábbi mobilitásban résztvevő diájukat néhány év munkaerő-piaci tapasztalat után megkeresték és munkatársként foglalkoztatták tovább. Ezekben az esetekben a pozitív példa bemutatása és a munkavállaló más szemlélete tovább segíti a később szervezendő külföldi szakmai gyakorlatok sikerét. Azok a diákok, akik más körülmények között is dolgoznak, átesnek egy szemléletváltozáson. Több interjú kapcsán kaptam visszajelzést, hogy céltudatosabban valósítják meg a szakmai tevékenységüket, illetve könnyebben bevonhatók, mint munkaadók a nemzetközi munkaerőpiacra (pl. vállalkozóként maga is fogad külföldi diákokat).

Az iskolában a mobilitási gyakorlatok szervezésének egyik fontos szempontja, hogy olyan hozzáadott tudást, képességet tudjanak a diákok számára adni, ami segíti őket a későbbi munkájuk során. Az iskola mindig méri a fejlődést, milyen ismerettel rendelkezett a diák mielőtt kiment a gyakorlatra. A hazaérkezés után szintén kíváncsiak rá milyen új ismeretet szerzett. A gyakorlatban elsajátítottakat is mérik a képző intézmények, hiszen a hozzáadott érték számukra a legfontosabb. A munkáltatók és az iskolai érdekek azonban nem mindig azonosak. A munkáltató számára az a fontos, hogy milyen tanulási eredményekkel rendelkezik a jelentkező. A felvételnél milyen munkafolyamatokat tud már elvégezni, és milyen attitűddel rendelkezik a próbaidő vagy a próbanapok során. A munkaadót kevésbé érdekli az, hogy a megszerzett szakmai kompetenciákat milyen módon szerezték.

A hazai konkrét példákat vizsgálva, megállapíthatjuk, hogy az első részben bemutatott külföldi gyakorlatok a megkérdezett cégek esetében még nem működnek.

Hosszútávon azonban a munkatapasztalattal megszerzett tanulási eredmények elismerésének hazánkban is van jövője. Egyre többet hallunk bizonyos területeken a munkaerőhiányról, pl. egészségügy, vendéglátás, kereskedelem, informatika. A hiányzó munkaerő pótlására nagyon jól lehet majd felhasználni nálunk is a korábban más területeken megszerzett munkatapasztalatok elismerését. Az újonnan belépő dolgozók esetében, akik nem rendelkeznek ugyan a megfelelő szakképesítéssel, de bizonyos szakmai kompetenciákkal már igen, ez a módszer jól használható. Az ő képzési idejüket lerövidítheti az előzetes szakmai tapasztalat elismerése, validációja. A jelenleg már a cégnél dolgozó alkalmazottak esetében is felmerülhet a munkavállaló részéről az az igény, hogy ő más munkakörben is szeretne munkatapasztalatot szerezni és ehhez rendelkezik a megfelelő szakmai kompetenciákkal, csak eddig ezeket nem ismerték el. Tehát a jövőre nézve a munkaadók és a munkavállalók szempontjából is motivációs tényező lehet a korábbi munkatapasztalat elismerése, akár tanulási eredmények meghatározásával is.

6. Mellékletek

1. számú melléklet: Kérdések a külföldi gyakorlaton részt vett diákok számára

1. Milyen információid/elképzeléseid voltak, arról, hogy milyen módon fogsz munkát találni, munkát keresni?
2. Ki segített munkát találni?
3. Kaptál-e előzetes felkészítést arról hogyan kell munkahelyet keresned?
4. Milyen előzetes szakmai tapasztalatra volt szükséged, hogy részt vehess a külföldi szakmai gyakorlaton az Erasmus + vagy Leonardo programban?
5. Az Europass mobilitási igazolványodat használtad az elhelyezkedéshez? Segített neked? A munkáltató elolvasta, megnézte? Írtál Europass önéletrajzot? Beleírtad a külföldi szakmai gyakorlatot?
6. Neked miben segített a külföldi szakmai gyakorlat? Milyen tulajdonságaid/kompetenciáid fejlődését köszönheted a gyakorlatnak?

(Húzd alá, amelyet magadra igaznak tartasz!)

- a) Pontosság
- b) Önállóság
- c) Kitartás
- d) Döntésképeség
- e) Tolerancia
- f) Igényesség rendes, tiszta munkakörnyezetre
- g) Problémamegoldás, hibaelhárítás
- h) Új ötletek, megoldások kipróbálása
- i) Tervezés
- j) Intenzív munkavégzés
- k) Egyéb, amit fontosnak tartasz.....

7. Az állásinterjún elmondtad-e hogy voltál külföldi gyakorlaton?
8. Meg tudtad-e fogalmazni, hogy mit tanultál a gyakorlat alatt?

Fogalmazd meg 5 mondatban!

Megismertem.....

Elsajátítottam.....

Begyakoroltam.....

Megtanultam.....

Meg tudom csinálni a

9. A munkaadóval történt első beszélgetés alatt érezted-e, hogy előnyt jelent a korábbi szakmai gyakorlat?
 - a) Kevésbé izgulsz, amikor ismeretlen emberekkel beszélgetsz?
 - b) Könnyebben megfogalmazod a saját kérdéseidet, mondanivalódat?
 - c) Részt vettél a külföldi gyakorlat alatt munkainterjún?
 - d) Mennyiben volt más a külföldi interjú és a hazai?

10. Milyen nehézségekkel szembesültél, amiket meg is tudtál oldani, az Erasmus + szakmai gyakorlat alatt? A mostani munkádban hogyan tudod ezt hasznosítani?
11. Változott a külföldi gyakorlat közben vagy után a munkáról alkotott képed? És most ugyanezt tapasztalod-e a hazai munkavégzés közben?
12. Érzed-e úgy hogy előnyöd származott a külföldi gyakorlat miatt a mostani munkáltatódnál?

Nem, indoklása:

Igen, indoklása:

(Húzd alá, amelyet magadra igaznak tartasz!)

- a) gyorsabban megértem/felfogom a munkafeladatokat
- b) átlátom a cég, vállalkozás egész tevékenységét
- c) keresem a hibáimat és javítására törekszem
- d) igyekszem gondosan ellátni a saját feladataimat a munkahelyemen
- e) munkatársaimmal könnyebben együtt tudok működni
- f) van célom a saját munkámban
- g) vannak terveim hosszútávra (5-10 évre előre)

2. számú melléklet: Kérdések a külföldi gyakorlaton részt vett diákok munkáltatói számára

1. Mennyire aktívan folytatnak munkaerő-toborzást? Folyamatosan vagy csak abban az esetben, ha szükség merül fel új munkavállalóra?
2. Milyen főbb szempontjaik vannak a kiválasztás során? Melyek azok a feltételek, amik nagyon fontosak a munkatársak kiválasztásánál?
3. Az új munkavállalók esetében milyen szerepet játszik a kiválasztásnál az Europass Mobilitási Igazolvány/Europass CV, gyakorlati próbanap, elbeszélgetés? Kiválasztásnál szempont, ha valaki diákként volt külföldi szakmai gyakorlaton?
Igen vagy nem válasz indoklása!

Igen, indoklása:

Nem indoklása:

A következő kompetenciák közül melyik 5 a legfontosabb a kiválasztás során?

- a) Pontosság
 - b) Önállóság
 - c) Kitartás
 - d) Döntésképeség
 - e) Tolerancia
 - f) Igényesség rendes, tiszta munkakörnyezetre
 - g) Problémamegoldás, hibaelhárítás
 - h) Új ötletek, megoldások kipróbálása
 - i) Tervezés
 - j) Intenzív munkavégzés
 - k) Egyéb, amit fontosnak tart.....
-
4. Tudnak profitálni a diákok külföldi szakmai gyakorlatából? A társaiktól eltérően teljesítenek vagy ez nem figyelhető meg a következő esetekben?
 - a) gyorsabban megértik/felfogják a munkafeladatokat
 - b) átlátják a cég, vállalkozás egész tevékenységét
 - c) keresik a hibáikat és javítására törekszenek
 - d) munkatársaikkal könnyebben együtt tudnak működni
 - e) van céljuk a munkában
 - f) vannak terveik hosszútávra (5-10 évre előre)
 5. Tudnak-e rájuk hosszútávon építeni? Akarnak-e? Vannak-e plusz elvárásaik ezek felé a munkavállalók felé?
 6. Van-e konkrét stratégiájuk az újonnan felvett munkaerő fejlesztésére?
 7. Jellemező-e, hogy aki külföldön dolgozott korábban az otthagya a céget és ismét külföldre megy?

8. Mit gondolnak milyen tanulási eredményeket szerez meg a diák a szakmai gyakorlat alatt külföldön.
- a) magabiztosabb szakmai tudást szerez
 - b) jobb lesz a problémamegoldó képessége a munkahelyén
 - c) jobban kommunikál idegen nyelven
 - d) szélesebb látókörrel fog rendelkezni a szakmájáról
 - e) jobban tud majd a változó feladatokhoz, körülményekhez alkalmazkodni
 - f) rendelkeznek-e olyan szakmai ismeretekkel, tapasztalatokkal, amit itthon a hazai gyakorlat alatt nem tudtak volna megszerezni?
9. Tud példát mondani arra saját munkavállalói közül, hogy a külföldi szakmai gyakorlat nagyban segítette a szakmai munkáját az adott munkavállalónak?
10. Tud példát mondani arra saját munkavállalói közül, hogy a külföldi szakmai gyakorlat egyáltalán nem segítette a szakmai munkáját az adott munkavállalónak?