



AZ ELMÉLET-GYAKORLAT INTEGRÁCIÓJÁNAK LEHETŐSÉGEI A MUNKAALAPÚ TANULÁS KERETEI KÖZÖTT

Kovács Zsuzsa

Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar
kovacs.zsuzsa@ppk.elte.hu

Hegy-Halmos Nóra

Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar
hegyi.halmos@ppk.elte.hu

Schiller Emese

Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar
schiller.emese@ppk.elte.hu

Absztrakt

Napjaink szakmai professzionalizációjának kulcskérdése, hogy milyen mértékben képesek a munkavállalók az önrányított, magas színvonalú munkahelyi tanulás megvalósítására. Az egyetemi képzéseknek egyik fő célkitűzése, az adott szakmához kapcsolódó ismeretek és képességek megtanításán túl, a folyamatos szakmai fejlődés iránt elkötelezett gondolkodásmód kialakítása, amelynek megvalósításában a szakmai gyakorlatok, illetve gyakornoki programok kiemelkedő szereppel bírnak. A munkaalapú tanulás változatos formáinak támogatása azonban nemcsak a tudatos munkahelyi tanulásra készítheti fel a hallgatókat, hanem visszajelzéssel is szolgálhat arról, hogy a képzésben elsajátított/megszerzett elméleti tudás milyen mértékben alakítható át és építhető be a tudatos karrierfejlesztés folyamatába (Calway & Murphy, 2007; Little & Harvey, 2006).

Pilotjellegű kutatási projektünk¹ során – egy nagyobb hallgatói populáció megvalósuló későbbi kutatás kiindulópontjaként – vizsgáltuk az ELTE PPK emberi erőforrás tanácsadó mesterszak szakmai gyakorlatának keretében megjelenő munkahelyi tanulás jellemzőit, azt, hogy megvalósul-e, illetve, ha igen, mi jellemzi az egyetemi, elmélethangsúlyos képzés és a munkaalapú tanulás integrációját? Hogyan járul hozzá a szakmai gyakorlat az egyetemi képzésben elsajátított ismeretanyag gyakorlatban való alkalmazásához? A kutatás célcsoportját a szak alumni hallgatói jelentették, akik körében online kérdőíves és interjú vizsgálatot végeztünk validált, nemzetközileg ismert mérőeszközök (Ackermanns et al., 2013; Nghia & Duyen, 2019) adaptálásával. A tanulmány kitékint a munkaalapú tanulás és az elmélet és a gyakorlat integrációjának néhány kérdésére, valamint összefoglalja a pilotjellegű kutatás legfontosabb eredményeit.

Kulcsszavak: munkaalapú tanulás; szakmai gyakorlat; elmélet-gyakorlat integrációja, karrierkompetenciák

Bevezetés

Napjainkban a gyorsan változó munkaerőpiacon kulcsfontosságú kérdéssé vált a munkavállalók alkalmazkodási, valamint a munkahelyi karriermenedzsment-képességének mivolta. A munkavégzést kísérő szakmai tanulás, szakmai fejlődési folyamat komplex jellegű (Zagir & Dorner, 2021), amely során

¹ A kutatást az ELTE PPK „Doktori Projektek” konzorciális kutatási pályázat támogatásával az ELTE PPK Felnőttképzés-kutatási és Tudásmenedzsment Intézet Szervezeti és Munkahelyi Tanulás Kutatócsoportja valósította meg. Kutatásaitikai engedély száma: 2021/313.

jelentős mértékben megjelenik az autentikus munkatapasztalat relevanciája, a szakmai fejlődést befolyásoló gyakorlat. Ez jelentheti mind a formális szakmai fejlesztőprogramokon való részvételt, mind a szakemberektől történő tanulást, a tapasztalatok cseréjét vagy a problémák megoldására irányuló kommunikációt, amelybe folyamatosan integrálódik a munkán kívüli tapasztalatok sokasága.

A tanulmány elsődleges célja bemutatni egy pilotjellegű kutatási projekt első lépéseinek tanulságait, tapasztalatait, amelyek a munkaalapú tanuláshoz a sajátosságait, eredményeit tárja fel az ELTE PPK Emberi Erőforrás Tanácsadó mesterképzés (EET MA) szakmai gyakorlatának keretei között. 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, milyen módon kapcsolódik az elméleti képzés és a munkahelyi tanulási tapasztalatszerzés.

A kutatási projekt fő kiindulópontját a szakmai gyakorlat alatt szerzett tanulási tapasztalatok elemzése képezte, ugyanakkor figyelembe kellett vennünk, hogy az EET MA-képzést választó 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, kreditelismeréssel teljesíthetik a kurzust. E hallgatói populáció esetében azonban nincs rálátásunk arra, hogyan alakul szakmai fejlődésük, 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 munkaalapú 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?

Jelen tanulmányunk a munkatapasztalatot elismertető hallgatók képzéssel összefüggő tanulási tapasztalatait törekszik bemutatni, fókuszálva a képzés és a munkaalapú tanulás integrációjának alapvető kérdéseire, lehetőségeire, megvalósulási formáira.

Az elmélet és a gyakorlat integrációjának lehetőségei, a munkaalapú tanulás kérdésköre

Kutatásunk elméleti keretét a munkaalapú tanulás fogalomrendszere képezte. A fogalom pontos körülhatárolása, egységes definíciójának megfogalmazása nem problémamentes: a szakirodalmi források szerzői számos megközelítést és ezek variációit használják (Brennan & Little, 1996; Boud & Solomon, 2001; Gray, 2001; Major, 2016). A közös pont a munkában (*at work*), a munkáért (*for work*) és a munkán keresztül (*through work*) megjelenő tanulási tevékenység, amely megvalósulhat formális vagy informális keretek között. Az értelmezési keretek annak függvényében változhatnak, hogy a tanulási tevékenység alapját képező munkahelyi tevékenység milyen szerepet kap az adott megközelítésben (Evans et al., 2011). Az úgynevezett egyetemközeli fókusz alapvetően a tanulási tevékenység forrásaként jelöli meg a munkahelyet, a munkaalapú tanulásra mint egy sajátos programváltozatra tekint, és kevésbé épít a munkahely szociális, kulturális és politikai dinamikájában rejlő tanulási lehetőségekre. Ezzel szemben a munkahelyi tanulás fogalmköréhez kapcsolódó másik fókusz a tanulási folyamatokat erősen a munkahelyi kontextusba integrálnak fogadja el.

Az egyetemi fókuszú megközelítések alapján a munkaalapú tanulás alapvetően képzési/oktatási stratégiaként értelmezhető (Molodschik et al., 2020), amely során a hallgató valós munkatapasztalatok szerzése során fejleszti szakmai kompetenciáit, a reális élethelyzetben szerzett szakmai tapasztalatai pedig támogatják a szakmai tudás – képzés által nyújtott – elméleti elemeinek a gyakorlatba történő integrációját. Annak függvényében, hogy a munkatapasztalatot biztosító

szervezetek és a képzést nyújtó felsőoktatási intézmények milyen módon és formában vállalnak szerepet, Major (2016) öt munkaalapú tanulási modellt azonosít (*the individual model; the distance learning model; the in-house model; the integrated model; the co-delivery model*). A különböző értelmezések, megközelítések ellenére mára már sikerült feltárni a munkaalapú 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 végigkíséri a valós munkahelyi helyzetekbe való bevonódást. Kiemelt jelentősége van a munka világával való rendszeres és valóságos kapcsolatnak, amihez az egyetem biztosítja az irányított tanulási lehetőségeket, mintegy koncepcionális hátteret, keretet adva a munkahelyen folyó tanulási tevékenységeknek. A munkaalapú tanulás főként a munkahelyen létrejövő tudásból és kevésbé az akadémiai, elméleti tudásból építkezik, amelyet a reflexió eszközeként értelmez.

Ki kell emelnünk ugyanakkor, hogy az egyetemi képzésekbe integrálódó munkaalapú tanulási programok alapvetően a tartalmi tudás felől közelítenek, és arra fókuszálnak, hogy milyen módon történik ezen tudástartalmak integrációja a munkahelyi környezetbe, a mindennapi munkafeladatok közé (Evans et al., 2011). A különböző tanulási kontextusok (egyetem/munkahely) közötti mozgások, valamint az elmélet és a gyakorlat integrációja körül felmerülő kérdésekre adott egyik lehetséges válasz a tudás rekontextualizációja (RK). A szakmai tudástartalmak jelentős része egy adott kontextusban jött létre, alakult ki, így egy másik helyzetben való alkalmazásához speciális stratégiákra, módszerekre van szükség, amellyel a munkavállaló/tanuló rekontextualizálja az adott tudáselemet. Legalább négy formáját különböztetjük meg ennek a folyamatnak: tartalmi, pedagógiai, munkahelyi és tanulói rekontextualizációt. A tartalmi RK esetében speciális tartalmakat szelektálunk és integrálunk a különböző képzési programokba. A pedagógiai RK esetében a diszciplináris és a gyakorlati tudás kombinációjáról beszélünk egy képzési/tanulási program keretei között. A munkahelyi RK a változatos tudástartalmak munkatevékenységbe való integrációját jelöli, míg a tanulói RK esetében elsősorban az lesz a fontos, hogy a tanuló/munkavállaló milyen módon tudja a saját előzetes vagy implicit tudását felhasználni a munkahelyen a saját szakmai identitásának a kialakításához.

Ezen a ponton kapcsolódik erőteljesen a munkaalapú tanulás a karriermenedzsment változatos kérdésköréhez. A sikeres karrier nagyfokú rugalmasságot és mobilitást feltételez, melyben nagy szerepe van az egyén személyiségének éppúgy, mint képességeinek, készségeinek, érdeklődésének és motivációinak. Az egyén számára fontos az előrelépés, a fejlődés, a karrier lehetősége, azonban a szervezetek felépítése egyre kevesebb munkavállaló számára teszik elérhetővé a hagyományos, pozicionális karrier lehetőségét (Koncz, 2013). A hagyományos karriert lineáris pályaként értelmezték, amikor a munkavállalók egy adott szervezeti hierarchián belül haladtak előre vertikális irányban. A karrier fejlődéséhez elsősorban a munkaköri kompetenciák fejlesztése és az adott munkakörben való tapasztalatszerzés vezethetett (Arthur, 1994). Az elmúlt évtizedekben a hagyományostól eltérő, atipikusnak mondott életpályáknak lehetünk egyre gyakrabban tanúi. A munkavállalók rugalmasabb kereteket igényelnek, gyakrabban váltanak munkahelyet, így kompetenciáikat több szervezetben is tapasztalatokat szerezve fejleszthetik. Az atipikus karrierpályákon a munkavállalónak egyre nagyobb felelősséget kell vállalnia foglalkoztathatósága érdekében saját karrierje irányításában. A változó munkaerőpiacon egy-egy állás megszerzéséhez és megtartásához a munkavállalónak karrierkompetenciái fejlesztésére van szüksége (Akkermans et al., 2012).

A karrierkompetencia fogalmát Kuijpers és Scheerens vezette be 2006-ban. A karrierkompetenciák olyan tudás-, készség- és képességelemek, amelyek a karrier sikeres menedzseléséhez szükségesek. A karrierkompetenciák négy csoportját különböztették meg: a karriertükröt (munkakör ellátásához szükséges kompetenciák), a munkafeltárás képességét (a munkaerőpiac, a munkakörnyezet, illetve a mobilitási lehetőségek megismeréséhez szükséges képességek), karrierkontroll (a tanulási folyamatok tervezéséhez és megvalósításához kapcsolódó kompetenciák), valamint az önkifejezés (a saját munkaerőpiaci értékek azonosításának és kifejezésének képessége) (Kuijpers & Scheerens, 2006). Akkermans és munkatársai (2012) értelmezésében a karrierkompetenciák különböznek a munkavégzéshez (*work competencies*) és a munkakörhöz kapcsolódó képességektől (*job skills*), az

egész életpályára vonatkoznak, és fejleszthetők. Három dimenzióban hat karrierkompetenciát azonosítottak. A reflektív karrierkompetenciák közé sorolták a karriermotivációkra és a szakmai tulajdonságok minőségére vonatkozó önmegfigyelés képességét. A karriermotiváció reflexióját (*reflection on motivation*) az egyén személyes életútjára vonatkozó értékekre, érdeklődésre és ösztönzőkre való reflektálás képességeként definiálják, míg a szakmai tulajdonságok reflexióját (*reflection on qualities*) úgy írják le, mint az egyén saját erősségeinek, hiányosságainak és szakmai kompetenciáinak tudatosítására való képesség. A kommunikatív karrierkompetenciák közé két olyan elemet sorolnak, amelyek abban segítik az egyént, hogy hatékonyan tudjon kommunikálni másokkal a karriersiker esélyének javítása érdekében. A *networking* a személyes kapcsolati háló jelentőségének és szakmai értékének tudatosítását, valamint továbbépítésének képességét jelenti, míg az önprofilozás (*self-profiling*) az egyén saját tudásának, készségeinek és képességeinek tudatos bemutatására, kommunikálására való kompetenciaként definiálható. A viselkedési karrierkompetenciák a karrierépítéshez kapcsolódó proaktív cselekedetekhez kapcsolódnak. A munkafeltárás (*work exploration*) a munkával és a karrierrel kapcsolatos lehetőségek aktív keresésének képességét jelenti, míg a karrierkontroll (*career control*) a személyes életpályához kapcsolódó karriertervek készítésére való képességet takarja, amelyekhez hozzátartozik a karriercélok kitűzése, valamint az azok eléréséhez szükséges tanulási és munkatapasztalat-szerzési lehetőségek számbavétele, tervezése, ütemezése (Akkermans et al., 2012).

Az empirikus vizsgálat jellemzői

A kutatás kontextusa

A kutatás módszereit online kérdőív és interjú vizsgálat képezte az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak (2018–2021) végzős és alumni hallgatói körében (N=364). 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 kérdőívvel történő adatfelvételt a következő lépésben kiterjesztettük az alumni hallgatók között is, az adatfelvételre ebben az esetben a 2021/2022. tanév őszi félévében került sor. Jelen tanulmány a munkatapasztalatot elismertető hallgatók körében végzett online kérdőíves vizsgálat eredményeit emeli ki (N=78). Az adatok elemzését az SPSS 28.0 programmal végeztük el. Az elemzés során leíró statisztikát végeztünk a demográfiai változók, valamint az egyes skálák átlagértékének és szórásának kiszámítására. Ezenkívül a kérdőívben szereplő skálák kapcsolatának vizsgálatára korreláció- valamint regresszioelemzést végeztünk.

A vizsgált hallgatói populáció sajátosságai

A vizsgálatban a válaszadók kevesebb mint fele volt 26 és 30 év közötti (48%), a résztvevők 20%-a volt 20 és 25 év közötti. A vizsgálat ideje alatt a válaszadók több mint fele dolgozott nagyvállalatnál (57%), ezt követte a közép- (17%) és kisvállalatnál (11%) dolgozók aránya. A vizsgálat ideje alatt a válaszadók többsége dolgozott beosztottként (76%), 18%-uk volt vezető pozícióban, és 4%-uk dolgozott egyéni vállalkozóként (Kraiciné et al., 2022).

A mérőeszközök

Kutatási kérdéseink megválaszolásához két mérőeszközt azonosítottunk használhatónak, ezeket fordítottuk és adaptáltuk az alapsokaság sajátosságaihoz. Az egyik a szakmai gyakorlathoz köthető tanulási eredményeket, míg a másik a munkatapasztalat és a karrierépítés összefüggéseit törekszik feltárni.

A szakirodalom számos mérőeszközt használ a szakmai gyakorlat hatékonyságának a mérésére (Heide & van der Heijden, 2006; Karunaratne et al., 2019; Pool et al., 2014), a tanulási eredmények

kapcsán ugyanakkor úgy véltük, hogy a Nghia és 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 (lásd 1. táblázat) alapvetően a szakmai gyakorlat során megélt tanulási tapasztalatokat törekedtek feltárni, ezért át kellett alakítanunk a munkatapasztalatot elismertető csoport számára. Ebben a megközelítésben arra kértük a hallgatókat, hogy a kitöltés során azon munkatapasztalatra gondoljanak, amelyet elfogadtattak irányított szakmai gyakorlatként.

1. táblázat
Az adaptált mérőeszköz elemei a munkatapasztalatot elismertető hallgatók számára
(Nghia & Duyen, 2019 alapján)

Alfaktor	Itemek: Jelölje az alábbi skálán, hogy milyen mértékben igazak Önre az alábbi állítások. (1: egyáltalán nem jellemző, 5: teljes mértékben jellemző) 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 gyakorlatfókuszú megközelítést alkalmazzak az elméletközpontú megközelítés helyett.
Karrierépítéssel összefüggő tanulási eredmények:	9. ... segítettek megismerni olyan cégeket/szervezeteket, ahová a későbbiekben állásra jelentkezhetek. 10. ... növelték az önbizalmamat az általam választott karrier elérésében.
Szakmai kapcsolatépítéssel összefüggő tanulási eredmények:	11. ... segítettek bővíteni a szakmai kapcsolati hálómam. 12. ... lehetőséget adtak arra, hogy megismerkedjek néhány potenciális üzleti partnerrel.

Az Ackermans és munkatársai (2012) által kidolgozott *Carrier-Competencies Questionnaire* hat alfaktorra osztható itemei a munkatapasztalat hatását mérik a saját karrier tudatos építésében, reflexiójában (lásd 2. táblázat).

2. táblázat
Az adaptált mérőeszköz elemei a munkatapasztalatot elismertető hallgatók számára
(Ackermanns et al., 2012 alapján)

Alfaktor	Itemek: Jelölje az alábbi skálán, hogy milyen mértékben igazak Önre az alábbi állítások. 1: egyáltalán nem jellemző, 5: teljes mértékben jellemző
Karriermotiváció reflexiója	<ol style="list-style-type: none"> Pontosan tudom, miért szeretem a munkám. Pontosan tudom, mi a fontos számomra a karrieremben. Pontosan tudom, mi lelkesít a munkámban.
Szakmai tudás reflexiója	<ol style="list-style-type: none"> Tisztában vagyok az erősségeimmel a munkavégzés során. Ismerem a hiányosságaim. Tudatában vagyok az értékeimnek, képességeimnek és adottságaimnak a munkavégzés során. Pontosan tudom, milyen készségekkel/képességekkel rendelkezem.
Networking	<ol style="list-style-type: none"> Sok munkakapcsolatom van, amelyek segíthetnek a karrieremben. Sok munkán kívüli ismeretségem van, amelyek segíthetnek a karrieremben. Tudom, hogyan kérjek segítséget a kapcsolati hálóm képező emberektől. Képes vagyok a megfelelő emberhez fordulni, hogy segítsen a karrieremben.
Önprofilozás	<ol style="list-style-type: none"> Meg tudom mutatni (másoknak), hogy mik az erősségeim a munkámban. Meg tudom mutatni (másoknak), hogy mit szeretnék elérni a karrierem során. Meg tudom mutatni (másoknak), mi fontos számomra a munkámban.
Munkafeltárás	<ol style="list-style-type: none"> Tudom, hogyan keressék lehetőségeket a továbbképzésemhez. Tudom, hogyan keressék fejlődési lehetőségeket a munkámban. Fel tudom térképezni a lehetőségeimet a munkaerőpiacon.
Karrierkontroll	<ol style="list-style-type: none"> Világos karriertervet készítek magamnak. Tudom, mit szeretnék elérni a karrieremben egy év múlva. Képes vagyok célokat kitűzni magam elé azzal kapcsolatban, hogy mit szeretnék elérni a karrieremben.

Eredmények

Az elismert munkatapasztalattal rendelkező hallgatók tanulási eredményeit érintő leíró statisztikával kapcsolatos eredményeket egy korábbi tanulmányunkban (Kraiciné et al., 2022) részletesen kifejtettük, itt a korrelációs elemzés értelmezéséhez szükséges alapvető adatokat tekintjük csupán át.

A kérdőív egyes alfaktorai ebben a hallgatói csoportban megbízhatóan működtek, az átlagértékek kapcsán a szakmai tudás skálája ($M = 3,48$) rendelkezett a legmagasabb, a szakmai kapcsolat-építés alfaktora ($M = 3,09$) pedig a legalacsonyabb átlagértékkel. Ebből az a következtetés vonható le, hogy a kutatásban résztvevők az egyetemen szerzett szakmai tudás elmélyítését tartották munkatapasztalatuk legjellemzőbb attribútumának, a kapcsolati háló kiépítését pedig a legkevésbé szignifikánsnak. Szórásértékek tekintetében elmondható, hogy nagyobb mértékű véleményeltérés volt a vizsgált hallgatói populáción belül a tanulási eredmények kapcsán. A karrierépítés ($SD = 1,32$) és a szakmai kapcsolatépítés ($SD = 1,32$) esetében találtuk a legjelentősebb eltérést a résztvevők között (3. táblázat).

3. táblázat

Tanulási eredmények értékelése: leíró statisztika eredményei

Skálák	N	α	M	SD
Szakmai tudás	3	0,67	3,56	1,07
Szakmai készségek	2	0,70	3,48	1,19
Tanulási attitűd, viselkedés változása	3	0,90	3,45	1,17
Karrierépítés	2	0,93	3,40	1,32
Szakmaikapcsolat-építés	2	0,90	3,03	1,32

A karrierkompetenciákat érintő leíró statisztikával kapcsolatban elmondható, hogy az önprofilozás ($M = 3,54$) esetében adták a megkérdezettek a legalacsonyabb, a szakmai tulajdonságok reflexiója skálával kapcsolatban ($M = 4,54$) pedig a legmagasabb átlagértékeket. Ebből az a következtetés vonható le, hogy a résztvevők szakmai gyakorlatként elismert munkatapasztalatának egyik fontos attribútuma volt az öntudatosság. Ezzel szemben az önprofilozó képességüket kevésbé tartották jellemzőnek szakmai tanulásuk kapcsán. A szórásértékek az önprofilozás ($SD = 0,90$) és a karrierkontroll esetében ($SD = 0,93$) voltak a legmagasabbak. Ezek az eredmények azt feltételezik, hogy ezen változók esetében jelentősebb különbség tapasztalható a vizsgált populáción belül (lásd 4. táblázat).

4. táblázat

Karrierkompetenciák értékelése: a leíró statisztika eredményei

Skálák	N	α	M	SD
Karriermotiváció reflexiója	3	0,76	4,25	0,73
Szakmai tulajdonság reflexiója	4	0,81	4,50	0,52
Networking	4	0,76	4,32	0,48
Önprofilozás	3	0,84	3,54	0,90
Munkafeltárás	3	0,90	4,10	0,66
Karrierkontroll	3	0,72	3,95	0,93

Korrelációelemzés

A kutatás során korrelációelemzést végeztünk a vizsgált változók kapcsán. Az 1. táblázat a szakmai gyakorlatot érintő tanulási eredmények és a karrierkompetenciák kapcsolatának erősségét szemlélteti. Az 5. táblázatban jól látható, hogy a karrierkontroll változó fontos szerepet játszik a két kérdőív kapcsolatában. Ezen változó összefüggésében a legerősebb, szignifikánsan is pozitív kapcsolat a karrierépítés, valamint a szakmai kapcsolatépítés skálák között található. Ez azt feltételezi, hogy a megkérdezettek körében a hatékony karriertervezés szoros összefüggést mutat a szakmai háló kiépítése, valamint a potenciális álláslehetőségek hatékony megkeresésével kapcsolatosan. További statisztikailag is szignifikáns, magas értékű korrelációs kapcsolattal rendelkezett a szakmai kapcsolatépítés, valamint a karriermotiváció változó. Ez azt feltételezi, hogy a szakmai kapcsolati háló kiépítése kölcsönösen pozitív összefüggésben áll a munkahelyi motivált viselkedéssel.

5. táblázat
Az elismert munkatapasztalat tanulásának eredményei és a karrierkompetenciák kapcsolatának erőssége (r).

Skálák	Karrier- motiváció reflexiója	Szakmai tulajd. reflexiója	Networking	Ön- profilozás	Munka- feltárás	Karrier- kontroll
Szakmai tudás	0,35*	0,32	0,35*	0,34*	0,04	0,40**
Szakmai készségek	0,32*	0,28	0,33*	0,35*	0,15	0,42**
Tanulási attitűd viselkedés változása	0,38*	0,12	0,15	0,25	0,14	0,42*
Karrierépítés	0,26	0,07	0,21	0,16	0,18	0,47*
Szakmai- kapcsolat-építés	0,41**	0,05	0,30*	0,30*	0,22	0,53**

*A korrelációs együttható 0,05 szinten szignifikáns.

**A korrelációs együttható 0,01 szinten szignifikáns.

Regressziós elemzés

A faktorok közötti mélyebb összefüggések feltárása érdekében többlépcsős regressziós elemzést végeztünk, amelynek részleteit a 6. számú táblázat mutatja. Ennek az analízisnek alapvető célja bemutatni, mely változók hatnak direkt, valamint indirekt módon az általunk meghatározott függő változóra, amely jelen esetben az effektív módon történő karriertervezést érinti. Direkt hatást gyakorolnak rá a munkahelyi motiváció és a karrierépítés, amely azt jelenti, hogy a hatékony karriertervezést nagymértékben befolyásolja az adott egyén motivációs viselkedése és az életpálya építéséhez kapcsolódó tanulási eredménye.

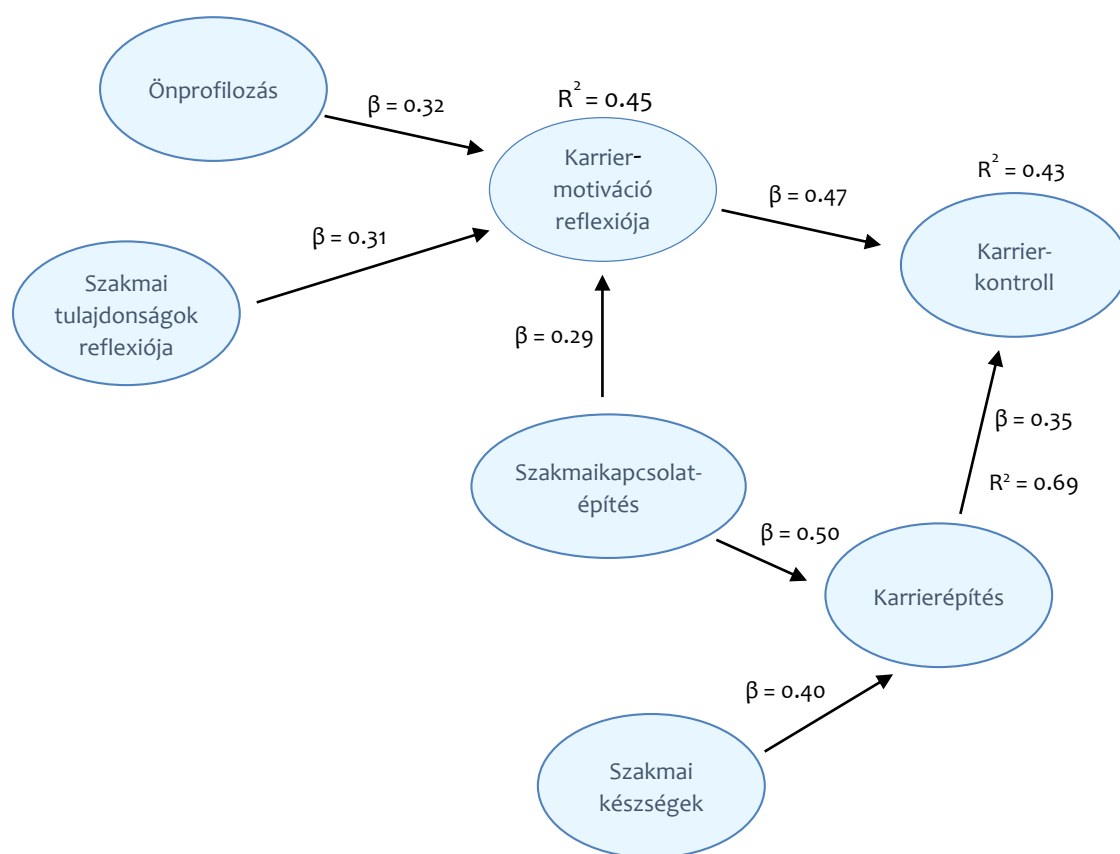
6. táblázat
A regresszióanalízis eredményei

Regresszióanalízis karrierkontroll mint függő változó esetében				
Változó	B	SE	β	Sig
Karriermotiváció reflexiója	0,83	0,19	0,47	<0,01
Karrierépítés	0,25	0,07	0,35	0,003
R Square	0,43			
Regresszióanalízis karriermotiváció reflexiója mint függő változó esetében				
Változó	B	SE	β	Sig
Önprofilozás	0,25	0,10	0,32	0,015
Szakmai kapcsolatépítés	0,11	0,04	0,29	0,011
Öntudatosság	0,33	0,13	0,31	0,014
R Square	0,45			
Regresszióanalízis karrierépítés mint függő változó esetében				
Változó	B	SE	β	Sig
Szakmaikapcsolat-építés	0,50	0,10	0,50	<0,01
Szakmai készségek	0,45	0,11	0,40	<0,01
R Square	0,69			

További vizsgálatok során ezen skálákat helyeztük függő változónak, és vizsgáltuk a rájuk hatást gyakorló további skálákat (6. táblázat). A motivációt érintő változó esetében az önprofilozás és a

szakmai tulajdonságok reflexiója skálák mutattak jelentősebb hatást. Az életpálya építéséhez kapcsolódó tanulási eredményre pedig a kapcsolatháló kiépítésével, valamint a szakmai készségeivel kapcsolatos tanulási eredmények hatottak a legjelentősebb mértékben. Ezen eredmények azt feltételezik, hogy a szakmaikapcsolat-hálózat kiépítése, valamint az egyetemi tanulmányhoz köthető szakmai készségeket érintő tanulási eredményeken kívül bizonyos affektív tényezők is fontos szerepet játszhatnak a hatékony karriertervezés kapcsán.

Az 1. ábrán látható a regressziós elemzéshez köthető folyamatára, amely jól mutatja, hogy a szakmaikapcsolat-építést érintő tanulási eredmény, bár csak indirekten hat a hatékony karriertervezésre, mégis ez a skála mutatja a legösszetettebb kapcsolódást, hatást gyakorolva mindkét, a függő változóra direkt módon ható skálára. Ez az eredmény azt feltételezi, hogy a szakmaikapcsolat-építés különösképpen jelentős szerepet játszik a karrierkontroll esetében.



1. ábra

A regresszióanalízis eredményei, a változók kapcsolódási pontjai

Összefoglalás

Az eredmények sajátos módon árnyalják a hallgatók munkaalapú tanulásáról kialakuló képünket. Az egyetemi képzés és a munkatapasztalat kapcsolódása a szakmai tudás tekintetében a leghangsúlyosabb, a tudatos karrierépítés és kapcsolatépítés kapcsán a gyakorlat-elmélet integrációja kevésbé eredményes, és a munkatapasztalat függvényében változatos módon jelenik meg. A karrierkompetenciák területén a karriermotiváció reflexiója, illetve a karrierkontroll kapcsolódik szorosan a többi változóval. A karrierkontroll szignifikáns összefüggései a tanulási eredmények változóival azt jelzi, hogy a képzés és a munkahelyi tapasztalat integrációjának elsődleges hatása a hallgatók tudatos karriertervezésében, karrierkontrollájában jelenik meg. Érdekes adalék ehhez az

eredményhez, hogy míg a képzés/munkatapasztalat kapcsolódása kihat a karriermotiváció reflexiójára, tehát erősíti a munkával és annak végzésével kapcsolatos tudatosságot, egyáltalán nem mutat szoros összefüggést a szakmai tulajdonságok reflexiójával, tehát a személyes szakmai erősségek, tulajdonságok felismerésében nem hoz fejlődést. Talán nem meglepő a korábbi megállapítás, ha figyelembe vesszük, hogy az egyetemi képzés elsősorban az elméleti tudás forrása, és csak részben a szakmai készségek fejlesztésének a terepe, ezt tükrözi a szakmai tudáshoz köthető tanulási eredmény magasabb és a szakmai készségekhez köthető tanulási eredmény alacsonyabb értéke is.

A vázolt eredmények alapján szükségesnek látszik a képzés módszertani megvalósításának a tudatos átgondolása és módosítása annak érdekében, hogy az elméleti tudástartalom új, munkahelyi kontextusba való integrációját erősítse, de erőteljesen fókuszáljon a szakmai identitás, képességek, készségek erősítésére, a szakmai önismeret gazdagítására is.

Irodalom

- 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.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior, 15*, 295–306.
- Boud, D., & Solomon, N. (2001). *Work-based learning: A new higher education?* McGraw-Hill Education.
- 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.
- Evans, K., Guile, D., & Harris, J. (2011). Rethinking work-based learning: For education professionals and professionals who educate. *The Sage handbook of workplace learning, 149–162*.
- Gray, D. (2001). *A briefing on work-based learning*. Learning and Teaching Support Network.
- Heijde, C. M. V. D., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, 45*(3), 449–476.
- Karunaratne, K., & Perera, N. (2019). Students' perception on the effectiveness of industrial internship programme. *Education Quarterly Reviews, 2*(4), 822–832.
- Kraiciné, Sz. M., Kovács, Zs., & Schiller, E. (2022). Az elmélet és a gyakorlat integrációja a munkaalapú tanulás gyakorlatában egy egyetemi mesterszak szakmai gyakorlatának vizsgálata kapcsán. *Opus Et Educatio, 9*(1), 48–55. doi: <https://doi.org/10.3311/ope.496>
- Koncz, K. (2013). *Karriermenedzsmet*. Budapesti Corvinus Egyetem.
- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development, 32*(4), 303–319.
- Little, B., & Harvey, L. (2006). *Learning through work placements and beyond*. HECSU.
- Major, D. (2016). Models of work-based learning in higher education. *Journal of Work-Applied Management, 8*(1), 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 CareerEDGE employability development profile. *Education and Training, 56*(4), 303–313.
- Zagir, T., & Dorner, D. (2021). Adult learning facilitators' professional identity: An exploratory review based on a selection of empirical studies. *Journal of Adult Learning, Knowledge and Innovation, 4*(2), 44–51.