

Szakmai képzés és munkatapasztalat-szerzés.
A gyakornoki programok sajátosságai
(A III. panelben elhangzott előadások
szekcióelnöki összefoglalója)

A III. panel keretében elhangzott előadások a gyakorlatorientált szemléletmódra fókuszálva járultak hozzá a konferencia céljának eléréséhez. A szakképzés és szakközépiskolai képzések gyakorlatorientáltságának magyarországi fejlesztése már több mint öt éve zajlik a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara aktív tevékenységével, ugyanakkor a felsőoktatás vonatkozó sajátosságait még csupán manapság igyekeznek az érintettek a gyakorlatorientáltság irányába fejleszteni. Ez egyértelműen a munkáltatók szándéka miatt fontos, hiszen nem csupán szakmai ismeretekkel, hanem megfelelő rutinokkal, készségekkel rendelkező munkaerőt tudnak igazán eredményesen szervezetükbe bevonni. A XXI. század már nem a *tudásalapú* társadalom százada, hanem a *tudáshasznosítás-alapú* társadalom és gazdaság százada. Ezen gondolatok jegyében kezdte meg munkáját a szekció.

Szatmáriné dr. Balogh Mária címzetes főiskolai tanár, munka- és szervezetpszichológus a munkakör-, illetve foglalkozáselemzés feladatok és kompetenciák általi megvalósításának tapasztalatairól számolt be. Ezen követelmények pontos meghatározására, az e követelmények teljesítéséhez szükséges elméleti és gyakorlati képzés megtervezésére, megvalósítására vonatkozó célkitűzésekről és sajátosságokról adott tapasztalati képet. A DACUM¹ filozófiájához kötődően a munkakör gyakorlójának saját tapasztalatát, a feladatok sikeres teljesítésének körülményeit és az ehhez szükséges ismeretek, készségek, attitűdök tudatosítását hangsúlyozta. Tapasztalatai alapján a munkahelyi munkaerőképzés tananyagfejlesztésének sikere elképzelhetetlen az együttműködő elméleti és gyakorlati oktatók nélkül. Bemutatott néhány olyan munkakört, ahol beazonosították a képzésben résztvevők belépési kritériumainak elemeit, majd az azok teljesítéséhez szükséges ismeretek és gyakorlati készségek fejlesztésének területeit. Beazonosították továbbá a feladatvégzés jellegzetes lépéseit, ahhoz illesztették a teljesítmény-kritériumokat és a munkakör ellátójának döntési területeit. A belépési kritériumokat az ismeretek tantárgyi beazonosításával a megszerzendő ismeretek, készségek, módszertanok és eszközök összevont listáival véglegesítették. Feltárták a munkavégzés közben felbukkanó gyakori hibákat, a sikeres megvalósításhoz kötődő attitűdöket, viselkedéseket. Az előadó ezt a folyamatot *duális, kooperatív képzésnek* is nevezte.

A MÁV-Start Zrt. humánigazgatója, *Dorozsmai Éva* előadásában a diplomás utánpótlás biztosításának jellemzőiről szólt, melyeket a MÁV-cégcsoporton belül alkalmaznak. Az évenként indított Gyakornoki Program teljes körű bepillantást enged a MÁV-cégcsoport egészében folyó szakmai munka tartalmára, jellegére vonatkozóan. Ezen belül a MÁV küldetésével, belső értékrendjével, kultúrájával, szervezeti felépítésével, üzletágaival ismerkednek meg a gyakornokok, ugyanakkor a személyes fejlődésüket támogató (kommunikációs, önérvényesítési, konfliktuskezelési) tréningek segítik a minél eredményesebb együttműködési készségek elsajátítását. Találkoznak az eredményes munkavégzéshez szükséges

¹ A Development A Curriculum (DACUM) tábla módszertanának kidolgozója, Robert E. Norton, aki az Ohio-i állami egyetem nemzeti szakképzési és kutatási központjának munkatársa volt

vasútszakmai ismeretekkel, munkatapasztalatot szereznek, valamint párhuzamosan speciális vasúti vizsgákat tesznek le. Személyes fejlődésüket további tréningek is támogatják, melyek a csapatmunka sikerességének támogatására és a személyes visszajelzéseken alapuló értékelések fejlődésre ösztönző hatására irányulnak. A gyakornokok a státusz elnyerésének követelményeiről a cég internetes weboldalán és állásbörzéken értesülhetnek. Folyamatosan helyeznek el továbbá honlapjukon javaslatokat olyan szakdolgozati címekre, melyek a MÁV Zrt. munkaerő-felvételi területeit tükrözik és konzulensek biztosításával is megkönnyítik a döntést az érdeklődők számára. A MÁV Zrt. a kiválasztás folyamatát az általános kompetenciaelemek pontos megjelölésével együtt teszi publikussá. A cég kommunikációjában és munkatársi elkötelezettségében a HR-terület munkatársai a pozitív életszemlélet, a jövőképen alapuló karriertervezés és a „Tervezz nagyban” gondolati ívek köre építik a humánmenedzsment szempontrendszerét.

Dr. Fritz Péter főiskolai docens, az EKF TTK Sporttudományi Intézetének munkatársa, egyben a Közép-Kelet-Európai Rekreációs Társaság alelnöke a rekreáció-szervező és egészségfejlesztő szakos hallgatók gyakornoki, gyakorlatszerzési kötelezettségeit, lehetőségeit mutatta be. Intézményében 80 óra a félévenkénti kötelező terepgyakorlat. Ezeknek a kötelezettségeknek az intézménnyel együttműködésben lévő rekreációs és egészségfejlesztő vállalkozások felelnek meg. Fritz Péter szerint a rekreáció a *„... szabadidőben, a tevékenység pihenés érdekében végzett minden olyan szellemi és mozgásos tevékenység, melyet a napi fő elfoglaltság által okozott fáradtság, feszültség feloldása, a testi, lelki és szellemi teljesítőképeség helyreállítása, fokozása érdekében tesz az ember”*. A gyakornoki szerep terepei (a fitnesztermek, a wellness-intézmények, az egészségturizmus formái, a Spa-erőforrások, a természetes mozgásformák, a tematikus parkok, az örökségparkok, a falusi turizmus stb.) lényegében a majdani elhelyezkedési lehetőségek szinterei is egyben. Ezek mellett fókuszálnak a munkahelyi és települési egészségfejlesztés szintereire, de a hátrányos helyzetűek terápiás rekreációjára is. A felsőoktatás és az üzleti élet jobb kapcsolódása érdekében felhívta a figyelmet a piaci igények még erősebb figyelembevételére, vagy a szezonális képzési ütemeihez illesztett megvalósításra. Továbbá arra is, miszerint a piaci szereplőknek további ismereteket kell szerezniük a rekreáció és egészségfejlesztés témakörében végzett országos képzési sajátosságokról annak érdekében, hogy minél célorientáltabban tudják egyrészt a gyakornoki munka terepét biztosítani, másrészt a későbbi elhelyezkedési folyamat során könnyebben egymásra találjon ajánlat és igény a munkaerőpiacon.

Kaszás Anikó, a Transcommers Kft. ügyvezető igazgatója tapasztalatait az SZTE mérnöki és a gazdaságtudományi karaival kapcsolatosan foglalta össze. 2012 óta foglalkoznak gyakornokokkal az Archenerg Nemzetközi Megújuló Energetikai és Építőipari Innovációs Klaszteren keresztül, melynek tagjai. A klasztermenedzsment minden évben felméri, hogy a klasztertagok mely karról és szakokról várnak gyakornoki feladatok elvégzésére diákokat a felsőoktatásból. A menedzsment a jelentkező igények alapján szelektálja a jelentkezőket. Gyakornoki programjaikban elsősorban gépészmérnök- és műszaki menedzser-jelölteket fogadnak, de szívesen foglalkoztatnak közgazdász és programtervező informatikus hallgatókat is. A legtöbb szak előírja a gyakornokok feladatait is, valamint azt, hogy a gyakornoki munka végén tartalmaz beszámoló keretében mutassák be a fejlődésüket. A hallgatóknak négy hét gyakorlatot írnak elő. A cégnél általában végigvezetik őket az összes részlegén, hogy – az ügyfélszolgálatot is beleértve – mindenhol tapasztalatot szerezzenek és átlássák az ott folyó munka egész folyamatát. Az elmúlt évek

tapasztalatai rámutattak arra, hogy mennyire hiányos gyakorlati tudást szereznek a hallgatók a felsőoktatásban (például hiányos az anyagismeretük; újak a számukra a tervezői programok; nincs olyan tervezői szoftver, amit magabiztosan tudnának használni a diplomájukkal stb.). Ezeket a hiányosságokat saját maguk is felméri és a személyes konzultációk során jelzik is. A munkahelyi elvárások, bevételek szerint, sokkal magasabbak és más, mint az egyetemi. Ezen kellene változtatniuk a felsőoktatási intézményeknek a jövőben, hiszen a pár hetes szakmai gyakorlat csak ízelítőt, esetleg szemléleti fejlődést tud nyújtani a hallgatók részére, ugyanakkor mélyreható tudást és szakmai szemléletmódot nem. A programban résztvevőkkel minden esetben külön-külön foglalkozik egy-egy konzulens, aki irányítja és felügyeli a tevékenységüket. A konzulensek értékelik elvégzett feladataik eredményeit, és felhívják a figyelmet hibákra.

Csala Patrik, a szlovákiai Unifilter Szlovákia Kft. ügyvezető igazgatója a cég és az alkalmazottak összhangra, harmóniára való törekvését jelölte meg fontos tanulságként. A jó munkatársi és munkavégzési kultúra, a közös cél kitűzése, szem előtt tartása és az eredmények folyamatos értékelése fontos összetevői a harmónia megteremtésének. Előadásában több példát rossz vezetői munkakultúráról és jó gyakorlatokról is, amelyek közül különösen érdekes volt az „év vállalkozónője” verseny társadalmi meghirdetésének és az elnyerhető cím egyik elnyerési módjának éles ellentéte.

*

A szekcióülés végén a levezető elnök az emberi viselkedés ellentmondásainak önfejlődéssel való feloldására és a személyes önismereten túl kialakítandó szervezeti önismeret fontosságára hívta fel a figyelmet. Mindezzel arra is, hogy nem csupán a munkatársak önismeretének és önfejlődésének értékessége, hanem a munkatársak egymáshoz kötődő kapcsolatainak minősége, az együttműködés milyensége együttesen határozzák meg egy közösség, szervezet, intézmény, vállalkozás sikerességét. Ebben a közszféra és a magánszféra lényegében nem különbözik, még ha a szervezeti kultúrák, vezetői stílusok meg is adják a lehetőséget a végtelen sokszínűsége.

Szügyi György