



IO1 Vizsgálati kutatás jelentés: Vezetői összefoglaló

Előkészítette: Spectrum Research Centre (2021 június)

PROJEKT CÍME:

WBL-Q: Az EQAVET elvektől (építőelemek) a WBL valós minőségéig üzleti és vállalati szinten - önértékelés, audit és folyamatos fejlesztés.

RÖVIDÍTÉS:

WBL-Q

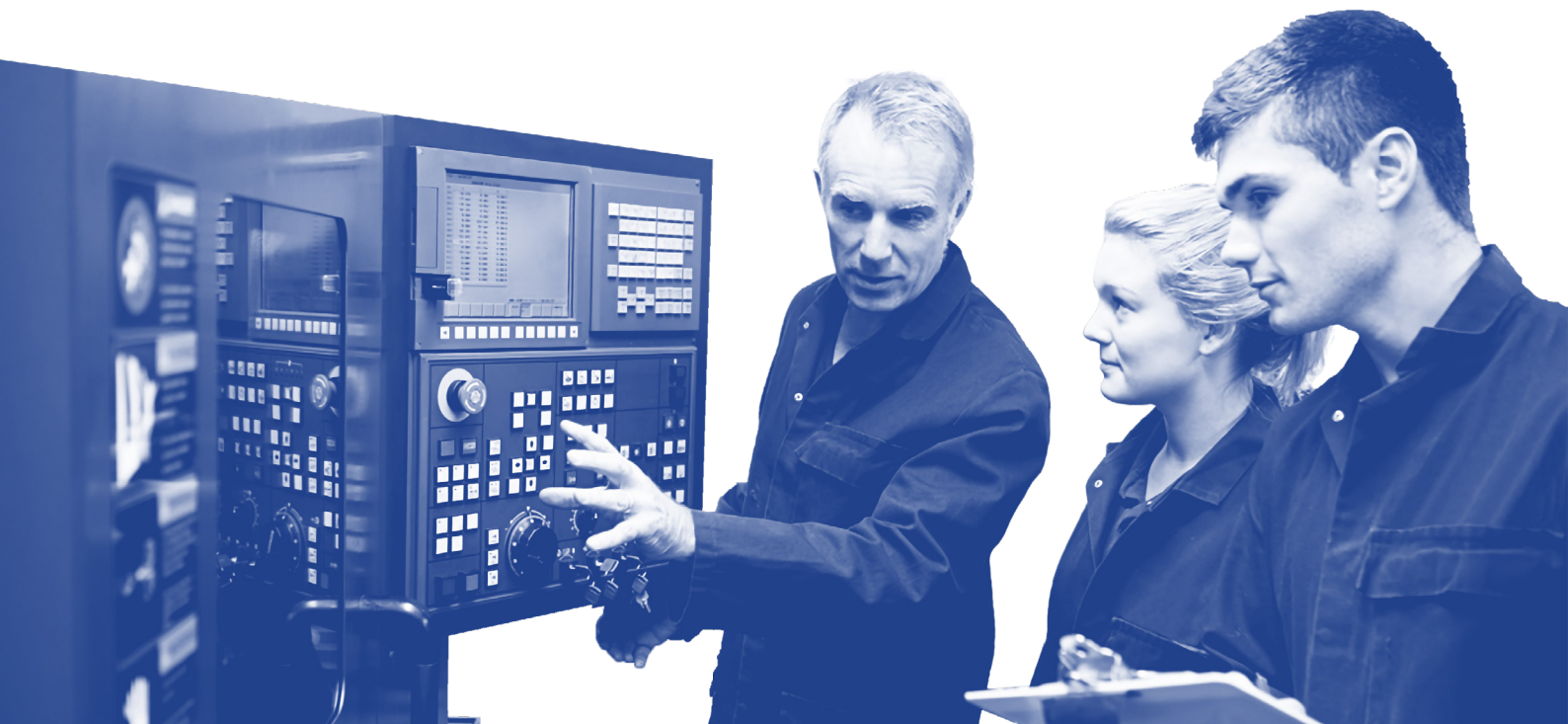
PROJEKT SZÁM:

2020-1-AT01-KA202-077966

Ezt a projektet az Európai Bizottság támogatta.

Ez a kiadvány csak a szerző véleményét tükrözi és a Bizottság

nem tehető felelőssé az abban foglalt információk bármilyen felhasználásáért.



Contents

3	Bevezetés
3	Szakpolitikai Kontextus
3	iVET és cVET Európa szerte
5	Milyen problémákkal kell szembenézni?
5	Kutatási Módszertan
6	Interjú Eredményei
6	1. táblázat: Az interjúalanyok profiljának részletes bontása:
6	Főbb megállapítások:
8	Felmérési eredmények: Súlyozott minőségi kritériumok listája a WBL minőségének mérésére a vállalatoknál
8	2. táblázat: A válaszadók profiljának részletes bontása országonként
9	A terv legfontosabb szempontjai:
9	A Do legfontosabb szempontjai:
10	Az ellenőrzés legfontosabb szempontjai:
10	A törvény legfontosabb szempontjai:
11	Levonások és ajánlások az önértékelési és stresszteszt eszköz fejlesztésére, valamint a WBL felelős kézikönyve
13	Összefoglalás és következtetések

Bevezetés

Ez a dokumentum az „EQAVET elvektől (építőelemek) a WBL valós idejű minőségéig üzleti és vállalati szinten - önértékelés, audit és folyamatos fejlesztés (WBL-Q)” című Erasmus+ projekt első szellemi terméke. A WBL-Q projekt célja, hogy jelentős mértékben hozzájáruljon a munkaalapú tanulási folyamatok (WBL) minőségéhez az üzleti vállalkozásokban és vállalatokban Európa-szerte, megbízható, érvényes és releváns minőségi kritériumok mutatójának összeállításával, amely felhasználható a munkaalapú tanulási folyamatok minőségének jelentős javítására.

A WBL-Q projektet az Európai Bizottság finanszírozta az Erasmus + programon keresztül, és hét európai partner hajtja végre, nevezetesen:

1. Auxilium – Ausztria (Projekt koordinátor)
2. Wirtschaftskammer Steiermark - Ausztria
3. IHK-Projektgesellschaft - Németország
4. Start Fejlesztő Alapítvány - Magyarország
5. Spectrum Research Centre – Írország
6. Gospodarska Zbornica Slovenije - Szlovénia
7. Fondo Formacion Euskadi (FFE) – Spanyolország

SZAKPOLITIKAI KONTEXTUS

A gazdasági sokkok, beleértve a 2009-es globális recessziót és a jelenlegi koronavírus-járványt, alapvetően megváltoztatták az oktatás és szakképzés arculatát és formáját Európa-szerte.

E sokkok fényében a munkaerő rákényszerült egyik napról a másikra alkalmazkodóvá és mozgékonyvá válni. A munkaalapú tanulás Európa-szerte kulcsfontosságú része a szakképzési (VET) rendszernek, lehetőséget biztosítva a tanulók számára készségeik és ismereteik fejlesztésére munkahelyi környezetben.

IVET ÉS CVET EURÓPA SZERTE

Az alapfokú szakképzést (iVET) hagyományosan azelőtt végzik, mielőtt a karrierjüket megalapozzák. Az iVET népszerű lehetőség a 15–19 év közötti fiatalok számára, ennek a korcsoportnak a becslések szerint 50% -a vesz részt évente az iVET-ben. Az elmúlt években azonban megváltozott az iVET-hez való hozzáállás annyiban, hogy az egyéneket támogatják a képességeik korai fejlesztésében, a felsőoktatás és a további tanulmányok mögött a második legjobb lehetőségnek tekintik. Ezzel ellentétben, a folyamatos szakképzés (cVET) akkor jellemző, amikor az egyén befejezte tanulmányait vagy megkezdte a karrierjét, és általában aktív a munkaerőpiacon. Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók rendelkezzenek a változó munkaerő-piaci igényekhez szükséges készségekkel, a cVET lehetőséget kínál a folyamatos szakmai fejlődésre átképzés vagy továbbképzés révén.

A szakképzés folyamatosan fejlődik és alkalmazkodik Európa-szerte. A szakképzés legfontosabb elemei Európában az alábbi táblázatban láthatók:

Ausztria	• Duális szakképzési rendszer működik, évente 110 000 tanuló kezdi meg a szakképzést. • A szakképzés körülbelül 80% -a munkahelyi alapon történik. • A szakképzésről szóló törvény (1969) megalapozta a szakképzés jogi alapját és kereteit. • A megnövekedett globális verseny és kihívások miatt sok szervezet kénytelen volt abbahagyni a munkaalapú tanulási kínálatát.
Németország	• Kettős szakképzési rendszer, amelyet a németországi fiatalok 50% -a választ. • A tanulás két helyszínen zajlik - a vállalatnál és a szakiskolában. Ez azt jelenti, hogy a gyakornokok/inasok egyszerre alkalmazottak és tanulók/hallgatók (kettős szakképzés) • A szakiskola oktatói állományának, valamint képzett és képesített vállalati oktatók szakértelmének nagy szerepe van a duális képzés minőségének biztosításában. • A szakképzés biztosítását a német szövetségi oktatási és kutatási minisztérium szabályozza a szakképzési törvényben (BBiG). • A kamarák által elvégzett záróvizsga zárja le a tanulószerveződéses gyakorlatot.
Magyarország	• A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. Törvény a változásokat ösztönzi a szakképzés területén. • A Szakképzés 4.0 stratégia célja az EQAVET elveket alkalmazó minőségirányítási rendszerek bevezetése. • További támogatások azok számára, akik részt vesznek a szakképzésben, pénzbeli támogatás formájában.
Írország	• Írországban a szakmai gyakorlat mint a WBL egyik formája hosszú ideje fennáll. • Az iskolaelhagyók mindössze 2% -a választja a WBL-t lehetséges útként, 2017-ben összesen 12 849 tanonc volt. • 2020-ban az ír kormány arra törekedett, hogy radikálisan megváltoztassa a WBL felfogását azzal, hogy további 35 000 továbbképzési kurzust kínált tovább- és felsőoktatásba a munkaerő-piaci igények és változások támogatása érdekében. • Pénzügyi előnyöket kínáltak a szervezetek számára, hogy ösztönözzék a WBL-tanulók felvételét 2020-ban és 2021-ben.

Szlovénia

- 1996 óta működik duális szakképzési rendszer.
- A tanulási eredményekért a munkaerőpiac, a tanulók, valamint az oktatási és képzési szolgáltatók közösen felelősek.
- A tanulás 50% -át vállalatban belül, legalább 40% -át pedig az oktatás és képzés szolgáltatója biztosítja. Az egyensúly megoszlik a két fél között.
- A gyakorlati képzés katalógusa és a tanulószerveződéses terv támogatja a WBL tervezését és megvalósítását.

Spanyolország

- A WBL fogalma a vállalat gyakorlati képzésének azon szakaszára utal, amelyet a hallgatónak a szakképzés befejezése után el kell végeznie: iVET és cVET (amely magában foglalja a duális képzést is).
- Két fő szerződés (a cVET-en belül) támogatja a spanyol fiatalok fejlődését, nevezetesen a tanulási és képzési szerződés és a szakmai gyakorlat.
- Körülbelül 244 400 hallgató vett részt a WBL-ben 2015-ben, e két szerződés alapján.
- Vita tárgya e szerződések helyes és megfelelő használata.
- Az iVET-ben a WBL 400 órás szakmai gyakorlatot biztosít a tanulóknak.

MILYEN PROBLÉMÁKKAL KELL SZEMBENÉZNI?

Noha számtalan lehetőség áll rendelkezésre a képzésben és szakképzésben tanulók számára Európa-szerte, a kiváló minőségű WBL értelmezése Európa-szerte eltérő, országokban, régiókban, rendszerekben és vállalkozásokban. Meg kell jegyezni, hogy számos kísérletet tettek a WBL minőségének fejlesztésére és javítására vonatkozó iránymutatások közzétételére, például az Európai Szakképzés és Biztosítás Minőségbiztosítása (EQAVET), azonban jelenleg hiányosságok mutatkoznak ezeknek az iránymutatásoknak a valós életbe való átültetésében, üzleti realitásokká és humánerőforrás-menedzsment gyakorlatokká.

KUTATÁSI MÓDSZERTAN

Annak érdekében, hogy Európa-szerte jelentősen javítsák a munkaalapú tanulási folyamatok minőségét a vállalkozásokban és a vállalatokban, a konzorcium partnerei az egyik fő kutatási célt elemezték:

“A releváns és megvalósítható minőségi kritériumok azonosítása a munkaalapú tanulási folyamatokban.”

2020 decembere és 2021 márciusa között a konzorcium tagjai mind írásztal-kutatást, mind helyszíni kutatásokat végeztek azzal a céllal, hogy azonosítsák a szakképzés jelenlegi kínálatát Európában. Telefonos és online interjúkat folytattak, egy online kérdőív mellett, amelyet a WBL-rendszerekben érintett érdekelt felek kaptak, többek között: vállalkozók, HR szakemberek, WBL felelős személyek, VET szolgáltatók, VET oktatók és szakképzésben tanulók.

INTERÚ EREDMÉNYEK

Annak érdekében, hogy meghatározzuk a releváns és megvalósítható minőségi kritériumokat, amelyek szükségesek a munkahelyi tanulási folyamatok jelentős minőségi javulásához a vállalkozásokban és a vállalatokban, a WBL-Q projekt minden partnere interjúkat készített. Összesen 31, a munkaalapú tanulásban résztvevő érdekelt felet kerestek meg Európa-szerte 2020 decembere és 2021 januárja között, hagyományos telefonos módszerek és online kommunikációs eszközök segítségével. Az interjúalanyok többsége vagy a WBL irányításában vett részt, azáltal, hogy cégtulajdonosok, a WBL szervezeteiben felelős személyek vagy HR szakemberek, vagy a WBL-ben résztvevő tanulók voltak. A válaszadók megoszlása az alábbi táblázatban látható:

Táblázat 1: Az interjúalanyok profiljának részletes lebontása:

	Cégtulajdonos / Szakképzési felelős / HR szakember	Tanuló	WBL szakértő / Szakképzésben dolgozó/ Szakképzési tanácsadó	Szakképző igazgató	Személyzeti fejlesztési vezető/ Gyakornoki koordinátor / Képzési felelős	Összesen
Ausztria	2	2	1	0	0	5
Németország	1	2	1	1	1	6
Magyarország	2	2	1	0	0	5
Írország	2	1	2	0	0	5
Spanyolország	2	2	1	0	0	5
Szlovénia	1	2	1	0	1	5
Összesen	10	11	7	1	2	31

FŐBB EREDMÉNYEK:

Az interjúk számos olyan kihívást emeltek ki, amelyek a WBL-eljárások biztosítása során tapasztalhatók, többek között a kommunikáció területén; kapcsolat; ösztönzők; befektetés és toborzás.

Az interjúalanyok mindenütt kiemelték, hogy a szervezeteknek akadályokkal kell szembenézniük a megfelelő WBL-tanulók toborzásában. Gyakran kevés a kommunikáció a WBL-tanulók, a WBL-szolgáltatók és a szakképzési intézmények között, ami azt eredményezheti, hogy a készségek nem felelnek meg egymásnak, és a vállalatok tapasztalatlan és/vagy nem hatékony jelentkezőket fogadnak. Ez gyakran párosul a szakképzésnek és a munkaalapú tanulásnak tulajdonított imázs problémával, amely jelenleg Európa-szerte létezik, mivel gyakran „második esély” lehetőségnek tekintik, nem pedig a növekedés és fejlődés lehetőségének, amelyet ugyanolyan nagyra értékelhetnek, mint felsőfokú oktatást. E kihívások kezelésére az interjúalanyok kiemelték, hogy jobb kapcsolatra van szükség a szakiskolák és a WBL-elhelyezést biztosító vállalat között, amely lehetőséget kínálhat a tanulók teljesítményének javítására a különböző teljesítménymátrixok segítségével.



Hogy tovább fokozzák a vállalatoknak a WBL végrehajtása során tapasztalt kihívásait, az intergenerációs aggályokat is kiemelték az interjúalanyok. A vállalatokon belüli eltérő generációs kohorszok miatt akadályokkal kell szembenézni az idősebb munkavállalók és a fiatalabb WBL-jelöltek közötti tanulási és kommunikációs stílusok és gyakorlatok terén. Ezt a kérdést tovább súlyosbítja a minőségirányítási rendszerek jelentős eltérései, amelyek a vállalatokon és szervezeteken belül vannak, és amelyeknél a nagyobb szervezetek potenciálisan jobban kezelik a WBL-rendszert, mint a kisebb magánvállalkozások.

A jelenleg fennálló kihívások és akadályok leküzdése érdekében sürgető szükség van a WBL-be történő komoly befektetésekre, különösen annak érdekében, hogy a vállalatok számára vonzóbbá váljon a részvétel, részt venni a WBL programokban és lehetőségeket kínálni. További intézkedések, például a folyamatos szakmai fejlődés ösztönzése minden érdekelt számára, beleértve a szakképzési szakembereket és a vállalaton belüli személyzetet, azt eredményezhetik, hogy a vállalatok nagyobb hajlandóságot mutatnak a részvételre, mivel ezek az érdekelt felek rendelkeznek a szükséges képességekkel és tudással a WBL programok sikeres lebonyolításához.

Az interjú végén az összes interjúalany tájékoztatást kapott arról, hogy „a projekt részeként online eszközt fejlesztünk ki, amely segíti az érintetteket a WBL folyamatban a WBL folyamat kezelésében”. Noha bizonyos fenntartások hangzottak el a WBL-Q eszköz elfogadásának arányával kapcsolatban, azt pozitív fejleménynek tekintették és a helyes irányba való lépésnek a WBL-minőségirányítási rendszerek hiányosságainak orvoslására.

A KUTATÁS EREDMÉNYEI:

Súlyozott minőségi kritériumok listája a vállalatok WBL-minőségének mérésére

A WBL-rendszerek minőségének mérésére szolgáló online önértékelési eszköz fejlesztésének támogatása érdekében a WBL-Q konzorcium egy kérdőívet dolgozott ki, amely két benchmark keretrendszert használt, nevezetesen az ISO minőségirányítási szabványt és az EQAVET építőelemeket. A kérdőív egyesítette a Tervezz, csinálj, ellenőrizz és cselekedj ISO elemeit az EQAVET Építőkockák öt elemével; vezetési kultúra és vezetés; minőségellenőrzés; támogató személyzet és tanulók; önértékelés; és az érdekelt felek bevonása.

A kérdőív 51 kérdésből állt, és lehetővé tette a WBL-Q konzorcium számára, hogy felbecsülhetetlen értékű információt gyűjtsön azokhoz a legfontosabb minőségi mutatókhoz, amelyek alapján az önértékelési eszközt meg kell tervezni, valamint az érintettek véleményét a mutatók megfelelő súlyozásának kijelöléséről a munkahelyi tanulási gyakorlatok tapasztalatai alapján. A WBL-Q Online kérdőívet 300 válaszadó töltötte ki hat európai országban. Az alábbi táblázat a válaszok országonkénti megoszlását mutatja:

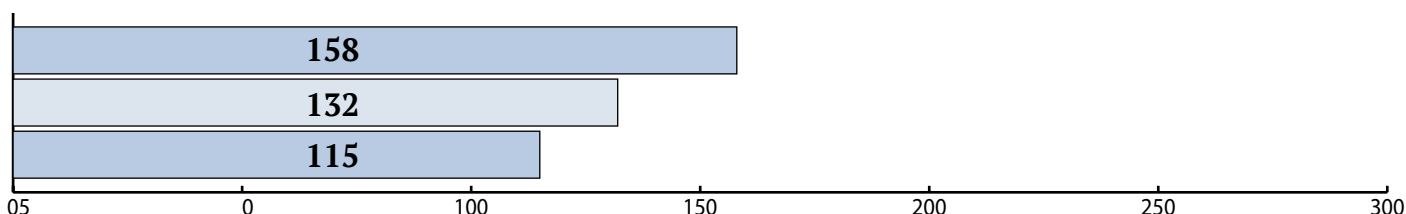
Ország	Cégtulajdonosok (stb.)	Szakképzők	Tanulók
Ausztria	42	6	4
Németország	23	9	15
Magyarország	28	9	11
Írország	26	15	9
Szlovénia	31	16	4
Spanyolország	19	28	5
Összesen	169	83	48

Táblázat 2: A válaszadók profiljának országonkénti bontása.

A kérdőívet négy fő részre osztották; Tervezz, csinálj, ellenőrizz és cselekedj, 12 alapvető mutatóval, amelyek fontosnak minősülnek az önértékelési eszköz tervezéséhez.

A Tervezz szakasz főbb mutatói:

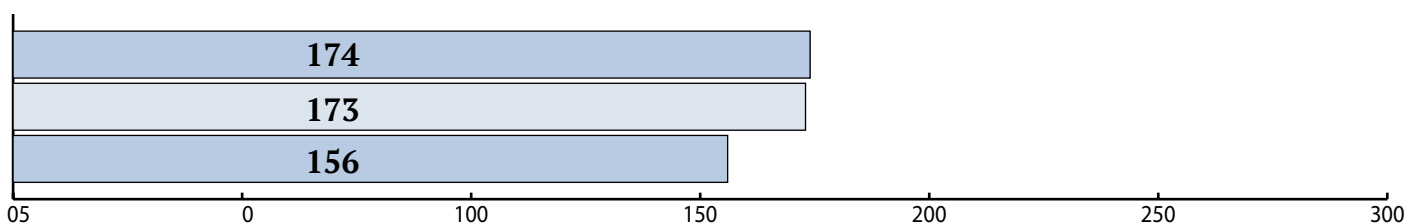
A TERVEZZ szakasz bemutatta a potenciális minőségi mutatók sorozatát, amelyekkel fel lehet mérni a menedzsmentkultúra és vezetés, valamint a minőségmenedzsment hozzájárulását a WBL-hez. A három legfontosabb mutató, amelyet a kérdőívre válaszolók kiemeltek: **(1)** „Elkötelezettség a WBL iránt magasrangú szinten (szándéknyilatkozat)” - 158 válasz; **(2)** „A szerepek, a felelősség és a tekintély egyértelműen meghatározott” - 132 válasz; és **(3)** „A WBL megkönnyítésére elkülönített források” - 115 válasz.



Ezek az eredmények azt mutatják, hogy a felsővezetésnek sürgető szüksége van arra, hogy elkötelezzék magukat a WBL szolgáltatói felelősségük mellett a szervezetekben. A felsővezetés feladata annak biztosítása, hogy a WBL szilárdan beépüljön a vállalatok politikájába és stratégiai céljaiba, és hogy a tehetséggondozás erőforrásaként értékeljék. Bár jelenleg kihívások vannak, mivel a szerepek, a felelősség és a hatáskörök nincsenek pontosan meghatározva, az erőforrásokat a vállalatokon belüli WBL általános megkönnyítésére kell irányítani.

Főbb mutatók a Csinálj szakaszra:

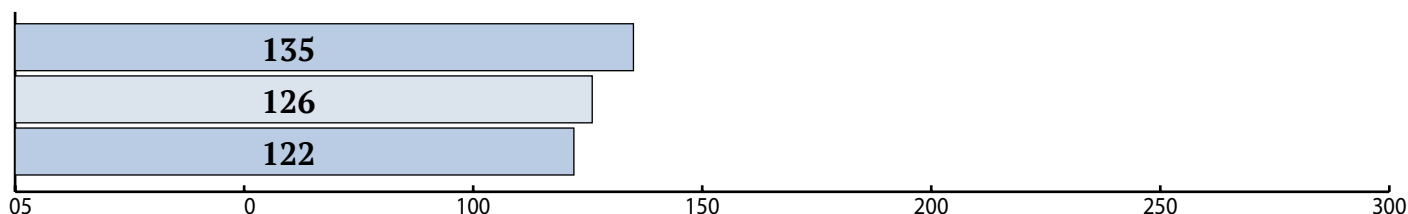
A CSNÁLJ rész egy sor olyan lehetséges minőségi mutatót mutatott be, amelyek felhasználhatók a támogató személyzet és a tanulók WBL-ben való részvételének mérésére. A három legfontosabb mutató, amelyet a kérdőívre válaszolók kiemeltek: **(1)** „Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági követelmények vannak meghatározva” - 174 válasz, **(2)** „A WBL felügyelői képzettek és tapasztaltak” - 173 válasz; és **(3)** „Valódi élettapasztalat a WBL alatt” - 156 válasz.



Nem lehet lebecsülni a támogató személyzet és a tanulók szerepét a WBL-folyamatban, különösen a jelenlegi gazdasági helyzetben, amelyben vagyunk. A koronavírus-járvány kezdete óta az egészség és a biztonság a legfontosabb a vállalatok körében, a munkahelyi biztonságra vonatkozó meglévő jogi követelményekkel párosulva nem meglepő, hogy e dimenzió legfontosabb mutatója annak biztosítása, hogy biztonsági előírások vannak meghatározva. Ezen aggodalmak mellett a CPD képzési lehetőségek felajánlásával a személyzet számára csökkenthetők a foglalkozási kockázatok.

Főbb mutatók a Cselekedj szakaszra:

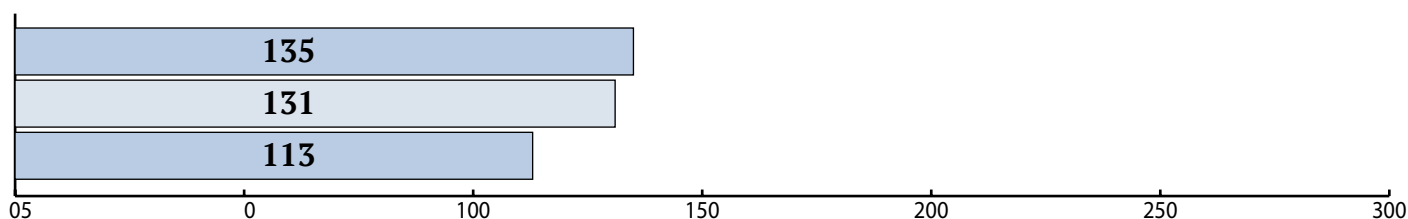
A WBL-Q kérdőív utolsó dimenziója a Cselekedj volt, amely potenciális minőségi mutatók sorozatát mutatta be, amelyek felhasználhatók az érintett érdekelt felek WBL-hez való hozzájárulásának mérésére. A szakasz három legfontosabb mutatója a következő volt: **(1)** „Strukturált kommunikáció a vállalat és a szakképzési szolgáltató között - visszajelzés, problémamegoldás stb.” 135 válasz; **(2)** „Kapcsolat jött létre a vállalat és a szakképzési szolgáltató között” - 131 válasz, és; **(3)** „Fejlesztési lehetőségek meghatározva és megvalósítva” - 113 válasz.



Annak érdekében, hogy továbbra is magas színvonalú és elismert WBL-szolgáltatást nyújthassunk Európában, ezek az eredmények is rámutatnak a kapcsolatok kialakításának és fenntartásának fontosságára, valamint a WBL-ben részt vevő összes érdekelt féllel folytatott kommunikáció fontosságára. A sikeres kommunikáció révén törekszenek arra, hogy a fejlesztési lehetőségek azonosíthatók, meghatározhatók és sikeresen megvalósíthatóak legyenek. A WBL-Q önértékelési eszköz célja, hogy érdemben segítse ezt a folyamatot.

Főbb mutatók a Cselekedj szakaszra:

A WBL-Q kérdőív utolsó dimenziója a Cselekedj volt, amely potenciális minőségi mutatók sorozatát mutatta be, amelyek felhasználhatók az érintett érdekelt felek WBL-hez való hozzájárulásának mérésére. A szakasz három legfontosabb mutatója a következő volt: **(1)** „Strukturált kommunikáció a vállalat és a szakképzési szolgáltató között - visszajelzés, problémamegoldás stb.” 135 válasz; **(2)** „Kapcsolat jött létre a vállalat és a szakképzési szolgáltató között” - 131 válasz, és; **(3)** „Fejlesztési lehetőségek meghatározva és megvalósítva” - 113 válasz.



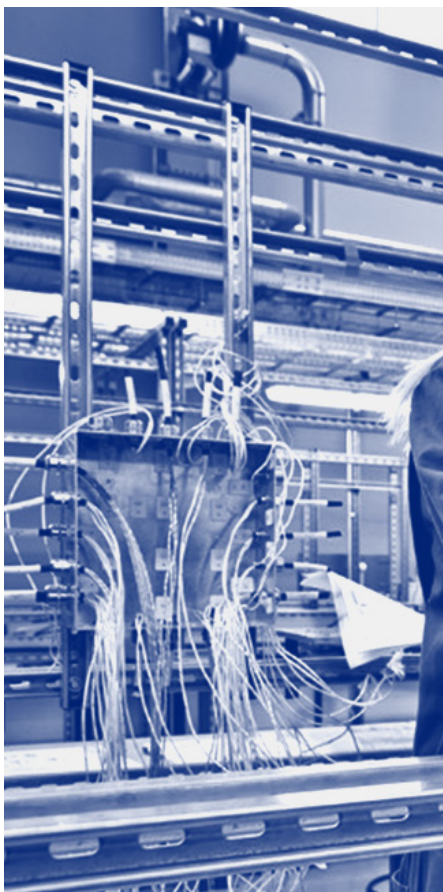
Annak érdekében, hogy továbbra is magas színvonalú és elismert WBL-szolgáltatást nyújthassunk Európában, ezek az eredmények is rámutatnak a kapcsolatok kialakításának és fenntartásának fontosságára, valamint a WBL-ben részt vevő összes érdekelt féllel folytatott kommunikáció fontosságára. A sikeres kommunikáció révén törekszenek arra, hogy a fejlesztési lehetőségek azonosíthatók, meghatározhatók és sikeresen megvalósíthatóak legyenek. A WBL-Q önértékelési eszköz célja, hogy érdemben segítse ezt a folyamatot.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK AZ ÖNÉRTÉKELÉSI ÉS A STRESSZTESZT ESZKÖZ, VALAMINT A WBL FELELŐSÖK KÉZIKÖNYVE FEJLESZTÉSÉHEZ

A WBL-Q konzorcium által végzett kutatás fő megállapításai rámutatnak, hogy összességében sok hasonlóság mutatkozik az eszköz tekintetében, amelyet a vállalatok és szervezetek munkahelyi tanulási gyakorlatának minőségének értékelésére kell használni. Az összes partnerország interjúalanyai és kutatási résztvevői határozottan egyetértének abban, hogy az eszközt online és offline egyaránt elérhetővé kell tenni, különösen Írországban, mivel a vidéki területeken dolgozók előtt kihívások állnak a magas színvonalú szélessávú internet hozzáféréshez. Ezt az összes országban a válaszadók 66% -a képviselte, aki az eszköz online és offline használata mellett szavazott. A második legnépszerűbb válasz 83 válasszal (27%) a csak online verzió volt. A kérdőíves válaszadók által a legkevésbé kedvelt eredmény az offline verzió volt, 10 válaszlappal.

Ezenkívül a kérdőív eredményei rávilágítottak arra, hogy a partnerek közös elemeket szeretnének látni az önértékelési eszközben, többek között:

- mobilalkalmazásként működik
- testreszabási képességgel rendelkezik
- a felhasználók képesek letölteni az eredményeiket
- a felhasználók azon lehetősége, hogy konkrét ajánlásokat kapjanak az alkalmazástól



A legkevésbé kiemelt elemek a rangsorolási rendszer, az együttműködés és az eredmények biztosítása voltak.

Az önértékelés és a stresszteszt eszköz fenntartható használatának biztosítása érdekében az elvégzett kutatás azt javasolta, hogy a WBL-Q eszköz ne igényeljen további időt, befektetést vagy erőforrásokat a vállalatoktól. Ezt az elemet az elkészült interjúk során is megerősítették. Fontos figyelembe venni, hogy a vállalatok csak akkor használhatják ezt az eszközt, ha kötelező részvételtől van szó, ezért előfordulhat, hogy az eszköz előnyeit határozottan el kell adni nekik. A korai alkalmazókra és az ajánlások felhasználására szükség lesz az eszköz jövőbeli kiaknázásának támogatásához. Rendkívül fontos azonban annak biztosítása, hogy az eszköz tartalma releváns legyen a vállalatokon belüli tipikus HR folyamatok szempontjából, könnyen használható, minden vállalatra alkalmazható legyen (méretétől és ágazatától függetlenül) és megfeleljen a GDPR-nek.

Az interjúk során gyakran felmerült a vállalatok és a jelöltek közötti sikeres egyezés kérdése. A vállalatok jövőbeni sikerességének vizsgálatához érdekes lenne egy olyan részt beilleszteni, ahol a vállalatok életrajzi cikket tölthetnek fel szervezetük oldalára annak érdekében, hogy sikeresen vonzzák a jelölteket a cégükbe.

A munkahelyi igények kielégítése érdekében az interjúalanyok aggodalmukat fejezték ki, hogy a mentorok és a tanoncok nem voltak tisztában egymás ütemezésével. A foglalkozási naplókat ezen online eszközön keresztül kell elérhetővé tenni. Ez a kérdés kiterjedt azokra a mentorokra is, akik nem voltak tisztában a tanonc feladataival és felelősségével. A hasznos dokumentációt tartalmazó szakasz, például a munkaszerződések, amelyeket a legtöbb ország vállalatai nyújtanak a kutatás során, hasznos lehet ezeknek az aggályoknak a enyhítésére. Az utolsó, országspecifikus szakasznak a mentorokat a folyamatos szakmai fejlődés lehetőségeire kell irányítania.



ÖSSZEGZÉS ÉS KÖVETKEZTETÉSEK

A magas szintű és mindenki számára hozzáférhető, magas színvonal és minőség biztosítása érdekében minden partnerország megállapította, hogy a WBL-Q projekt céljai rendkívül relevánsak és nagyon szükségeseek.

A kutatás során három alapvető szempontot azonosítottak, amelyeket figyelembe kell venni, ha a fiatalok és az iVET-tanulók minőségi WBL-lehetőségeinek biztosításán akarunk dolgozni. Először is, a kutatás során felismerték, hogy minden partnerországban sürgető és folyamatos szükség van arra, hogy a vállalatokon belül elkötelezettséget kell vállalni a WBL gyakorlata iránt a felsővezetés szintjén. A WBL-Q projekt konzorcium által javasolt önértékelési eszközt potenciálisan értékes mechanizmusnak tekintették, amelyben ez megvalósítható, ha azt a vállalatokon belül alkalmazzák és használják.

Másodszor, a WBL mentorainak és felügyelőinek jól képzetteknek és motiváltaknak kell lenniük annak biztosítása érdekében, hogy magas színvonalú képzési lehetőségeket nyújthassanak az iVET és a gyakornoki időszakban tanulók számára. A munkaerőpiacon belüli generációk közötti aggályokra a WBL szolgáltatóknak kell foglalkozniuk annak biztosítása érdekében, hogy a fiatal, technikailag hozzáértő tanulókat támogassák és mentorálják az elhelyezés során.

Végül elengedhetetlen, hogy Európa-szerte a fogadó vállalatok és szervezetek számára biztosítsák a tanuló profilját, például önéletrajzon keresztül, annak érdekében, hogy helyesen illeszkedjenek a pozícióhoz, és olyan feladatokat és felelősségi köröket jelöljenek ki a készségeikben, amelyek hozzájárulnak a társaságok sikeréhez. A strukturált interjúk és rendszeres találkozók a tanulókkal, amikor házon belül vannak, javítani fogják a WBL gyakorlatok általános minőségét.

A WBL-Q Stressteszt mellett a projekt konzorcium egy kísérő WBL-Q kézikönyvet is kidolgoz a WBL szakemberei és HR menedzserek részére, hogy támogassa az eszköz megvalósítását és biztosítsa a munkaalapú tanulás minőségét, az önállóságra összpontosítva.

A kézikönyv tartalma figyelembe veszi a kutatási folyamat ajánlásait és megtervez egy olyan forrást, amely a következő fejezetekből áll:

1. Bevezetés a WBL-be egy európai szakképzési arénában
2. Minőségbiztosítás WBL-ben - miért és hogyan
3. A minőség megértése - minőségi kritériumok a munkaalapú tanuláshoz
4. A vállalaton belüli WBL-folyamatok hiányosságainak és potenciáljának azonosítása
5. A WBL önértékelése és stressztesztje
6. Esettanulmányok és gyakorlati példák az üzleti világból
7. Dokumentumok, ellenőrzőlisták és további információk a minőségirányításról és -biztosításról a WBL-ben és azon túl



Az Európai Unió
Erasmus+ programjának
társfinanszírozásával

Projekt szám:
2020-1-AT01-KA202-077966