



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



A munkaalapú tanulás minőségének biztosítása

Önértékelés és folyamatos fejlesztés



Impresszum

Projekt: WBL-Q - Az EQAVET-elvektől (építőelemek) a valódi minőségig a munkaalapú tanulásban, üzleti és vállalati szinten – önértékelés, audit és folyamatos fejlesztés.

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

További info: www.wbl-quality.eu
www.wbl-quality.eu/imprint

Coordinátor: Verein Auxilium, Geidorfplatz 2
8010 Graz, Austria
info@wbl-quality.eu

Partnerek:



Finanszírozó:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Erasmus+ Programme

Az Európai Bizottság e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatása nem jelenti a tartalom jóváhagyását, amely csak a szerzők nézeteit tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a kiadványban található információk esetleges felhasználásáért.



Open license: This document is for free use under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

ISBN 978-3-200-08669-2

Tartalom

Előszó	1
Bevezetés a munkaalapú tanulásba egy európai szakképzési arénában	2
1.1. A munkaalapú tanulás (WBL) és a szakképzés és továbbképzés (VET) Európában	2
1.2. Munkaalapú tanulás és szakképzés az EU 6 országában	8
Minőségbiztosítás a munkaalapú tanulásban	20
2.1. A minőségbiztosítás fontossága a munkaalapú tanulásban	20
2.2. A minőségbiztosítás megvalósítása a WBL-ben	23
A minőség megragadása – minőségi kritériumok a munkaalapú tanuláshoz	29
3.1. A PDCA ciklus	29
3.2. Az EQAVET keretrendszer és 6 építőköve a vállalati WBL számára	34
Hiányosságok és lehetőségek azonosítása a vállalat WBL-folyamatában	39
4.1 A WBL folyamatok minőségbiztosítása – kontextualizálás	40
4.2 Összekapcsolás más folyamatokkal	41
4.3 A szerepek és az érintettek azonosítása	42
4.4 Saját WBL folyamat SWOT elemzése	43
4.5 Célok (kívánt állapot) és fejlesztési intézkedések meghatározása	45
Önértékelés és stresszteszt a WBL-hez	46
5.1 A WBL-Q értékelési megközelítés	46
5.2 A WBL-Q önértékelő és stresszteszt eszköz	48
5.3 Az értékelési eredmények gyakorlatba ültetése	56
Esettanulmányok és gyakorlati példák az üzleti világból	59
Következtetés és kilátások	72
Hivatkozások	74

Előszó

Ez a kiadvány az Európai Bizottság Erasmus+ programja által társfinanszírozott WBL-Q projekt egyik alaptermékeként készült.

2020 és 2022 között Ausztria, Németország, Magyarország, Írország, Szlovénia és Spanyolország transznacionális és több szakmabeli partnersége három fő projekteredményt hozott:

1. Vizsgáló kutatási tanulmány a releváns és megvalósítható minőségi kritériumok azonosítására, amelyek tükrözik a munkaalapú tanulás sokféleségét. Az eredményeket egy teljes jelentésben mutatják be angolul, valamint vezetői összefoglalókat a partnerek összes nyelvén.
2. Online önértékelési és stresszteszt eszköz, amely lehetővé teszi a munkaalapú tanulás minőségének felmérését saját cégen vagy szervezeten belül. A részletes eredményjelentés személyre szabott fejlesztési javaslatokat kínál.
3. Kézikönyv azoknak a személyeknek, akik felelősek a WBL minőségének munkaalapú tanulásáért általában arról, hogyan javíthatják azt, valamint az önértékelési eszköz bevezetésére és működtetésére vonatkozó utasításokat.

Tudjon meg többet a projektről a weboldalunkon: www.wbl-quality.eu és próbálja ki az ingyenes önfelmérő eszközünket itt: www.tool.wbl-quality.eu.

Reméljük, hogy munkánkkal hozzájárulhatunk a munkahelyi tanulás fontosságának és minőségbiztosítási rendszereinek tudatosításához. A következő oldalak nemcsak magáról a témáról nyújtanak sok információt, hanem további hivatkozásokat is tartalmaznak az érintett európai intézetek hivatalos dokumentumaihoz (lásd a hivatkozási részt).

Minden partnerünknek köszönjük a WBL-Q projekt iránti elkötelezettségét, és továbbra is elkötelezettek vagyunk a munkaalapú tanulási folyamatok és a minőség javítása iránt Európában.

*Dr. Georg Müllner és Carina Posch,
Verein Auxilium*

Bevezetés a munkaalapú tanulásba egy európai szakképzési arénában

1.1. A munkaalapú tanulás (WBL) és a szakképzés és továbbképzés (VET) Európában

A tanulószerveződéses gyakorlati képzést és a munkaalapú tanulás (WBL) egyéb formáit mindig is jó eszköznek tekintették a fiatal tanulók az iskolából a munka világába való átmenetében Európa-szerte. Támogatják a felnőttek továbbképzését és átképzését is. Ezért a szakképzési politikában európai szinten prioritást élveznek a Bruges-i Nyilatkozattól (2010) az Osnabrücker Nyilatkozatig (2020), aminek eredményeként szinte minden EU-tagállam megreformálja a jelenlegi tanulószerveződéses gyakorlati rendszerét, vagy újat vezet be. (CEDEFOP 2022a).

A munkahelyi tanulás alapvető célja az ismeretek, készségek és kompetenciák elsajátítása a munkahelyi környezetben. A munkaalapú tanulás olyan formális szervezett tanulás, ahol a tartalom a jelenlegi és a jövőbeni munkahelyek szempontjából releváns, megvalósulhat a vállalatnál, oktatási intézményekben vagy szimuláció formájában, és egy diákoknak vagy felnőtteknek szóló (szak)oktatási program része.

A munkahelyi tanulást gyakran a munkahelyi készségek fejlesztésének és a munkaerő termelékenységének növelésének erős eszközeként ábrázolják. Ha a vállalatok és a tanulók aktívan részt vesznek benne, akkor teljes mértékben kihasználhatják a munkahelyi tanulásban rejlő lehetőségeket, és növelhetik vállalkozásuk termelékenységét (Croner-i 2017).

MIÉRT KÍNÁLNAK A VÁLLALATOK MUNKAALAPÚ TANULÁST?

(GOVET/Német Szakoktatási és Szakképzési Nemzetközi Együttműködési Hivatal 2019)



Termelékenység

A WBL gyakoronokok, különösen a duális rendszerben tanulók, hozzájárulnak a vállalat termelékenységéhez.



Befektetés

A vállalatok befektetnek a WBL gyakoronokokba, hogy a jövőben magasan képzett, speciális munkaerőt biztosítsanak.



Kiválasztás

A kezdeti képzés során a vállalat kiszűrheti a WBL tanulót, és eldöntheti, hogy beilleszkedik-e a munkakörnyezetbe.



Társadalmi felelősségvállalás

A WBL felajánlásával egy vállalat nagyszerű karrierutat és lehetőséget kínál a fiataloknak a munkaerő-piaci integrációra.



Hírnév

A fiatal nemzedékbe befektetést és társadalmi felelősségvállalást mutató vállalatokat általában pozitívabban fogadja a társadalom.

A WBL költségeinek és hasznainak dinamikájának megértése, valamint annak biztosítása, hogy ezek tükröződjenek a WBL-sémák kialakításában, elengedhetetlen ahhoz, hogy a cégek magas színvonalú WBL-t biztosítsanak, és a gyakoronokok vonzó karrierlehetőséggként tekintsek a WBL-t.

A munkahelyen belüli tanulás számos lehetőséget kínál, de a tanultak formális elismerése nehéz lehet. Mindazonáltal az ilyen elismerés számos előnnyel jár, különösen azon munkavállalók esetében, akik képzettségük és kompetenciáik hivatalos igazolása nélkül keresnek új állást (Croner-i 2017).

Néha az elismerés a munkahelyi tanulás formális programjához kapcsolódik – például egy olyan szakmai gyakorlathoz, amely egy posztszekunder képesítés

részét képezi. De sok készséget a dolgozók is fejlesztenek a munkájuk során, különféle technikákat kipróbálva, néha kollégák tanácsával, és tapasztalattal csiszolják készségeiket.

Ahhoz, hogy a fiatalok reális betekintést kapjanak a különböző karrierutakba, részt kell venniük a munka világában. Ezért biztosítani kell, hogy lehetőségük legyen egy kis időt a munkahelyeken eltölteni.

A munkahelyi tanulás azonban gyakran csak a második választás, míg a fiatal tanulók és szülei a magasabb értékkel bíró tanulmányi utat részesítik előnyben.

Ez kihívásokat jelent az iskolai pályaválasztási tanácsadás számára, amellyel a munkaerő-piaci igényekről való pontos tájékoztatás során nehézségekbe ütközött. Emellett külső tényezők (például családi és társadalmi háttér) és belső tényezők (például kognitív képességek, rátermettség és önértékelés) befolyásolják a fiatalok pályaválasztását (OECD 2022a). Az európai vállalatoknak szakképzett munkaerőre van szükségük a gazdasági növekedés és fejlődés biztosításához.

A szakmában és az iparban is vannak nagyon jól fizetett, innovatív és biztonságos munkahelyek. A magas színvonalú vállalati képzés a vonzerő és az elfogadottság javulásához is vezet. Gyakran csak a kép vagy az átláthatóság hiánya vagy a PR hiánya hiányzik. A munkaadók nehézségekbe ütközhetnek a megfelelő munkavállalók megtalálásában, míg a potenciális munkavállalók nehezen tudnak információt szerezni az elérhető állásokról, például azért, mert nem férnek hozzá a potenciális munkaadók hálózatához (CEDEFOP 2013).

Ez akadályokat jelent a pályaválasztási tanácsadásban dolgozók számára a méltányosság biztosításában és a fiatal tanulók tájékozott pályaválasztásának támogatásában, szem előtt tartva a munkáltatók igényeit, ugyanakkor figyelembe veszik az egyéni hajlamokat és preferenciákat (OECD 2022a).

Ahhoz, hogy a szakképzést valóban ELSŐ választássá tegyük, és a szakképző iskolákat a jövő iskoláivá alakítsuk, rugalmasabb utakat, nagyobb hangsúlyt az innovációra, a puha és kemény készségek megfelelő keverékét, valamint az érdekelt felek mélyebb, változatosabb bevonását követeli meg.

EURÓPAI készségfejlesztési menetrend

Az európai készségfejlesztési menetrend célkitűzéseit 2025-ig kell elérni. Az EU egy sor mennyiségi mutatót határoz meg az elért eredmények mérésére.



**Az európai készségfejlesztési menetrend 12 intézkedését
rendezték 4 fő építőelemben:**



Tegyük együtt a szakképzést és munkalapú kézést

★ **ELSŐDLEGES** ★
ne második választásnak!

Világos és megbízható jogi keretre van szükség, amely kölcsönös jogokat és kötelezettségeket biztosít minden tanulósz szerződéses gyakorlati partner számára, lehetővé téve számukra a hatékony fellépést. Ezek a „gyakornoki partnerek” maguk a tanulók, valamint a képző cég és a szakképző iskola vagy képzési központ (Európai Bizottság, 2015).

A jogi keretnek tartalmaznia kell a gyakornok tanulóként betöltött szerepét, és garantálnia kell jogát a magas színvonalú képzéshez, amely erőteljes, átadható

készségeket eredményez. Hatékonyságának biztosítása érdekében a jogszabálynak védenie kell az érintett partnerek (szakképzési szolgáltatók, munkaadók, tanulók és szociális partnerek) jogait és kötelezettségeit, ugyanakkor konzultálnia kell a munkáltatók és a munkavállalók képviselőivel a tanulószerveződéses gyakorlati képzés tartalmáról, értékeléséről és tanúsításáról (CECOA 2018).). Mindez elkerüli a tanulószerveződéses gyakorlati képzések kormány általi mikromenedzsmentjét, és inkább lehetővé teszi a jogi keretek együttműködését (Európai Bizottság 2015).

Ezenkívül a szakképző iskolák vagy képzési központok és a vállalatok közötti szisztematikus együttműködés javítja a szakmai gyakorlatok minőségét, ezért ezt elő kell mozdítani. Különösen a kisebb adminisztratív erőforrásokkal rendelkező kkv-k tudnak boldogulni a vállalkozások és az oktatási partnerek közötti folyamatos helyi szintű együttműködés révén (CECOA 2018).

A munkaalapú tanulás nagyon eltérő módon szerveződik a különböző szakképzési rendszerekben. Az olyan programokban, mint a tanulószerveződéses gyakorlati képzés, a szakképzésben tanulók idejük nagy részét vállalatoknál töltötték. Ennek ellenére az iskolai képzésen alapuló programok is különböző típusú munkaalapú tanulási lehetőségeket kínálnak (OECD 2022b).

A munkaalapú tanulásnak három különböző formája létezik ebben a szektorban:

1. Tanulóképzés (duális szakképzés): a képzés tartalmát a vállalat és a szakképző iskola megállapodik, hogy formális oktatást nyújtsanak, ami az ország egész területén elismert nemzeti képesítést eredményez.
2. Iskolai alapú szakképzés munkahelyi tanulási szakaszokkal: olyan iskolai képzés, ahol különböző hosszúságú kötelező vagy önkéntes gyakorlati szakaszok zajlanak egy vállalatnál, amely formálisan elismert képesítést eredményez.
3. Munkaalapú tanulás az iskolában: olyan forma, amely a gyakorlati tapasztalatok megszerzésére összpontosít magában az iskolában, olyan létesítményekben, mint a laboratóriumok, műhelyek vagy gyakorló éttermek. Ide tartoznak a "való életet" szimuláló projektek és a munka

világából származó valós projektek is. A célok a lehető leghitelesebb tapasztalatot nyújtó munkakörnyezet megteremtése, valamint a vállalatokkal és ügyfelekkel való együttműködés a gyakornokok vállalkozói készségeinek fejlesztése érdekében.

Az emberek szükségleteik kielégítésére való képzése számos vállalat számára nagy előny, amelyet a tanulószereződéses gyakorlati képzések felajánlásával érhetnek el. Ezenkívül a tanulószereződéses gyakorlati képzések felkelthetik az érdeklődést a képzés iránt más alkalmazottakban, ami nemcsak az adott vállalatnál, hanem az egész szektorban „képzési kultúrát” eredményez. Ezért alapvető fontosságú, hogy az irányítás egyensúlyt kínáljon az erőforrások és az előnyök között a vállalatok, a szolgáltatók és a tanulók támogatására (Európai Bizottság 2015).

Számos tanulmány utal arra, hogy a szakképzés lehetővé teszi a munkaerőpiacra való belépést. Ez elsősorban annak köszönhető, hogy a képzést vállalatokkal együttműködve tervezik, ami sikeres átmenetet eredményez az oktatásból a munkába. A szakképzési programokban oktatott készségek a munkaerőpiacon közvetlenül hasznosíthatók és kielégítik az igényeket. A dolgozók így közvetlenül a képzés után termelékenyek lehetnek, és szinte olyan könnyen elhelyezkedhetnek, mint a tapasztaltabb munkavállalók (Korber 2019).

A legtöbb uniós kezdeményezés sarokköve a munkaalapú tanulás fenntartható megerősítése a szakképzésben. Nemzetközi összehasonlító tanulmányok szerint azoknál a fiataloknál, akik duális képzést vagy legalább egy jelentős kettős elemet tartalmazó tanfolyamot végeztek, sokkal valószínűtlenebb, hogy munkanélküliek legyenek, szemben az általános vagy iskolai képzésben részesülő tanulókkal (NA-Bibb 2017).

1.2. Munkalapú tanulás és szakképzés az EU 6 országában

AUSZTRIA

összeállította: Wirtschaftskammer Steiermark

Az osztrák szakoktatás és szakképzés (VET) előkelő helyen áll, amint azt differenciált kínálata és nagy vonzereje is bizonyítja: az egyes korosztályok körülbelül 70%-a a kötelező oktatás végén szakképzési pályát követ.

A munkahelyi tanulás központi szerepet játszik a szakképzésben, különösen a tanulószerveződéses gyakorlati képzésben, ahol a tanulók képzési idejük 80%-át egy vállalatnál töltik. Az iskolai alapú szakképzés is gyakorlatorientált, ideértve a műhelyekben, laboratóriumokban, oktató éttermekben és gyakorló cégekben való tanulást, amelyet a vállalatoknál kötelező szakmai gyakorlatok egészítenek ki. A 3 éves szakképzési program (EKKR 5) záróvizsga részeként a projekt- és diplomafeladatokat gyakran cégek határozzák meg, vagy azok együttműködésével valósítják meg. Nagy figyelmet fordítanak a kulcskompetenciák elsajátítására (beleértve a csapatmunkát, a digitális és vállalkozói készségeket). A kompetenciaorientáltság kulcsfontosságú elv a szakképzésben.

A szakképzett munkaerő hiánya elsősorban a demográfiai folyamatoknak és az általános oktatás vonzerejének növekedésére vezethető vissza. Számos intézkedést vezettek be, például a szülők és az egészségügyi problémákkal küzdők részmunkaidős képzésének lehetőségét (2020-tól). A képzésben részt vevő tanulók számát (a kettős szakképzési pályán belül) a vállalati igények határozzák meg.

Ausztriában 2014-ben az összes tanuló 35%-át 250 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknál képezték ki. Ez azt jelenti, hogy a szakmunkástanulók 65%-a 250 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknál kap képzést (18%-a 10 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatoknál). A képzés a vállalat és a tanuló közötti képzési szerződésen alapul, és a tanulóknak egy megfelelő iskolai programon kell részt venniük. A félelmekkel ellentétben a koronavírus-járvány egyelőre nem gyakorolt komolyabb hatást a gyakornoki helyek kínálatára. Mindazonáltal fontolóra veszik, hogyan lehetne kiterjeszteni az alternatív,

vállalaton felüli képzést a gyakornoki képzési helyek lehetséges hiányosságainak áthidalására.

A tanulószerveződéses gyakorlati képzés vállalati részét a szakképzési törvény (Berufsausbildungsgesetz vagy BAG, RIS 2022a) szabályozza. A BAG szerint a Szövetségi Tudományos, Kutatási és Gazdasági Minisztérium (BMWFW) felelős a szakképzésben és -képzésben érintett hatóságok és intézmények közötti együttműködés koordinálásáért és előmozdításáért.

A tanulószerveződéses gyakorlati képzési szakmákra vonatkozó képzési szabályzatot a BMWFW adja ki, miután a Szövetségi Tanulóképzési Tanácsadó Testület (BBAB) értékelte a szociális partnerek bevonásával. A szakképző iskolák szervezetére vonatkozó rendelkezéseket és a tantervekre vonatkozó alapvető rendelkezéseket a Szövetségi Oktatási és Nőügyi Minisztérium (BMBF) a szövetségi kormány iskolaszervezési törvénye (Schulorganisationsgesetz vagy SchOG, RIS 2022b) határozza meg. A szakképző iskolák adminisztrációja és a tantervek konkrét kialakítása a tartományok feladata. Tartományi szinten a képzés vállalati részének adminisztrációját is a gazdasági kamarák tanulói hivatalai látják el.

A minőségirányítási rendszerek (QM rendszerek) már régóta léteznek Ausztriában az általános iskolákban és a szakiskolákban. A 2017. évi oktatási reformtörvényt (Bildungsreformgesetz 2017, RIS 2022c) követően a korábban különálló általános oktatási (SQA) és szakoktatási és szakképzési (QIBB) minőségirányítási rendszereket egységesítették, és új fókuszba helyezték. A 2021/22-es tanévtől fokozatosan átültetik a gyakorlatba az új iskolai minőségirányítási rendszert (QMS). A minőségirányítási rendszer tartalma az új minőségi keretrendszerre épül, amely már 2021 januárjában életbe lépett.

NÉMETORSZÁG

Összeállította: IHK Projektgesellschaft

A szakképzés (VET) az állam, a vállalatok és a szociális partnerek együttműködésével jön létre. A Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium (BMBF) a szakképzés-politikai kérdésekért felelős szerv, és koordinálja az összes képzési szakmát (CEDEFOP 2020b).

A németországi szakképzési rendszer nagyrészt a tanulószereződéses gyakorlati képzések kettős rendszerén alapul, amely magas színvonalú szakképesítést eredményez, így a német rendszer sikeres modell. A tanulószereződéses gyakorlati képzésen keresztül az oktatásból a munkába való zökkenőmentes átmenet révén a fiatalok munkanélküliségi rátája meglehetősen alacsony: 2019-ben a 15 és 24 év közöttiek 5,8%-a volt munkanélküli, szemben az EU-27-ek 15,1%-ával. A felső tagozatos tanulók körülbelül fele vesz részt szakképzési programban; a tanulók 70%-a tanulószereződéses gyakorlati képzésben vesz részt. Egyre többen felsőfokú végzettséggel lépnek be a programba (a képzést 2017-ben kezdő tanulók 29,2%-a) (CEDEFOP 2020b).

A duális szakképzés egy vállalatban belüli részből és egy szakképző iskolában töltött időből áll, ahol a vállalatnál töltött idő körülbelül 60-80%, míg az iskolai képzés 20-40%-ot tesz ki. Az összes duális szakképzési program körülbelül 90%-ának a bázisa egy vállalatnál van (DC dVET 2016). A vállalatok által kínált tanulószereződéses gyakorlati képzések négy érdekelt fél (szövetségi és tartományi kormányok, vállalatok és szakszervezetek) által létrehozott képzési szabályzatok alapulnak. A vállalatok továbbra is rugalmasan alakíthatják ki a képzési tervet a tanulókkal. A gyors technológiai és szervezeti változások figyelembevétele érdekében a képzési szabályzatot rendszeresen felülvizsgálják. A szociális partnerek több szintű hozzájárulása sem csökkenthető (CEDEFOP 2020b).

A munkaadók – szervezeteiken keresztül – és a szakszervezetek nagy befolyással bírnak az alap- és felső-szakképzés tartalmára és formájára, hogy biztosítsák a munkaerő-piaci igényekhez való illeszkedést. Ezért nemzeti szinten a BIBB igazgatótanácsának és szakképzési bizottságainak tagjai. Regionális szinten fontos szerepet töltenek be a kamarák, különösen a vizsgák terén. Másrészt a szociális partnerek főként a foglalkozási profilok frissítésére vagy fejlesztésére irányuló kezdeményezéseket tesznek (CEDEFOP 2020b).

A 2015 és 2018 közötti időszakra vonatkozó alap- és továbbképzési új szövetségben minden érintett felet egyesítenek. A partnerek együttműködtek a szakképzés megerősítése, a bizonyítvány nélkül elhagyó tanulók számának csökkentése, valamint a szakképzés értékelésére szolgáló új statisztikai rendszer létrehozása érdekében. képzési piac. Erőfeszítéseik több rendelkezésre álló

tanuló/képzési pozíciót és több olyan vállalatot eredményeznek, amelyek képzést kínálnak. (<http://www.bmwi.de>) (Európai Bizottság, 2015).

A duális szakképzésért Németországban a Szövetségi Gazdasági és Energiaügyi Minisztérium (BMWi) felel a Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztériummal (BMBF) egyetértésben, a szakképzési törvény (Berufsbildungsgesetz vagy BBiG) szerint. A két minisztérium rendeletekkel teremti meg az alapjait egy jól szabályozott és egységesített szakképzési rendszernek. A szövetségi kormány végül jóváhagyja a szakértők által a Szövetségi Szakképzési Intézettel (BIBB) és a szociális partnerekkel közösen kidolgozott új képzési szabályokat. A tartományok (szövetségi államok) felelősek a szakképző iskolákért a duális rendszeren belül (Länder iskolai jogszabályok) (DC dVET 2016). 2020 januárjában az új szakképzési törvény minimális képzési bért állapított meg a tanulószerveződéses gyakorlati képzések esetében, ezzel egyenértékűbbé téve a szabályozott szakképesítéseket és a felsőoktatási képesítéseket, emellett részmunkaidős szakképzést is kínál további célcsoportoknak, és megkönnyíti a korábbi tanulmányok elismerését (CEDEFOP 2019a).

2020 áprilisában elfogadták a strukturális változások idején a szakképzés támogatásáról és a szakképzési támogatás finanszírozásának továbbfejlesztéséről szóló törvényt; a továbbképzésbe és átképzésbe való befektetés segít felkészülni a jövőbeli kihívásokra (Európai Bizottság 2020).

SPANYOLORSZÁG

Összeállította: Fondo Formación Euskadi

Az alapképzés az oktatási hatóságok feladata. A továbbképzés az oktatási és foglalkoztatási hatóságok felelőssége, amelyek ugyanazon a konzultációs testületeken vesznek részt, de saját irányításuk és célkitűzéseik vannak. A munkaügyi hatóságok felelősek a vállalatok és a munkavállalók (foglalkoztatottak és munkanélküliek) készségigényét kielégítő szakképzési programokért, a foglalkoztatási-képzési programokért és a tanulószerveződések szabályozásáért. A Szakképzési Általános Tanács a szakképzési politikával foglalkozó nemzeti kormányzati tanácsadó testület; a nemzeti és regionális hatóságok, a munkaadói szervezetek és a szakszervezetek képviselőiből áll. Az érdekelt felek

együttműködnek a foglalkozási standardok kialakításában a gazdaság minden ágazatában, és részt vesznek a szakképzési képesítések kialakításában.

A nemzeti képesítési és szakképzési rendszer az oktatási rendszeren belüli és azon kívüli szakképzési programok ernyője, amely az oktatási hatóságok által kiadott képesítésekhez vezet. A szakképzési és szakmai bizonyítványprogramok a nemzeti katalógus (Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNCP) foglalkozási standardjait veszik alapul, lehetővé téve a képzés egyes részeinek (moduljainak) kölcsönös elismerését. A szakképzési programok modulárisak, lehetővé téve a részleges bizonyítvány megszerzését és az újbóli elköteleződést az egész életen át tartó tanulás szempontjából, és kötelező munkahelyi tanulást is tartalmaznak a tanulmányok végén vagy alatt. A megfelelő képesítés megszerzéséhez a hallgatóknak teljesíteniük kell az összes modult.

Növekszik az online vagy virtuális tanulási környezeteket és platformokat használó szakképzési programok száma a szakképzéshez való hozzáférés megkönnyítése érdekében. A felnőttek készségeiket elismerhetik, vagy képzésen keresztül formális képesítést szerezhetnek.

„A nem formális és informális tanulás és munkatapasztalat során megszerzett készségek érvényesítésére közös szabályozások vonatkoznak. Ezek az eljárások lehetővé teszik a polgárok számára, hogy továbbtanuljanak, és teljes körű képesítést szerezzenek” (CEDEFOP 2019b).

A regionális hatóságok nyilvános felhívásokat kezdeményezhetnek a nem formális és informális tanulás validálására a vállalati igényektől, a szociális partnerek kérésétől vagy az ágazati szabályozó testületek minimális képesítési követelményeitől függően. Kulcskompetencia-teszteteket fejlesztettek ki a felsőfokú szakképzési programokhoz és a szakmai bizonyítványhoz való hozzáféréshez.

A 2021 januárja óta hatályos új oktatási törvény nemcsak az oktatási rendszer digitális fejlődéshez való igazítását célozza, hanem az oktatáshoz való hozzáférés és az oktatás minőségének javítását is, különösen azért, mert a tanulók oktatási eredményei nem javultak, és a regionális különbségek továbbra is fennállnak. Egy másik cél, hogy az iskolák nagyobb rugalmasságot biztosítsanak a tanterv tartalmát illetően, és nagyobb hangsúlyt helyezzenek a kompetencia alapú tanulásra. A szakoktatásban és -képzésben (VET) való általános részvétel továbbra

is alacsony, és a frissen végzett szakképzésben résztvevők foglalkoztatási rátája (70,0% 2018-ban 66,0% 2019-ben) továbbra is elmarad a 79,1%-os uniós átlagtól. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (SEPE) koordinálásával a szakképzésben végzettek nyomon követése fejlesztés alatt áll, integrált információs és monitoring rendszer kialakításával.

A Covid-19-válságra válaszul intézkedéseket hoztak a szakképzés vonzerejének növelésére és a folyamatos online szakképzésre. 2020 januárjától az Oktatási és Szakképzési Minisztérium felel az összes szakképzési szabályozásért, beleértve az alap- és a folyamatos szakképzést is. Az ország egyik továbbra is fennálló kihívása a régiók közötti nagy különbségek mind a készségek, mind az oktatásban és képzésben való részvétel tekintetében. Az osztályzatismétlések aránya továbbra is magas (29% Spanyolországban; uniós átlag 13%), és nem javul (MEFP, 2019).

A tanulási eredmények legfejlettebb és legkidolgozottabb megvalósítása a szakképzésben van. A szakképzési képesítési rendszert a képesítésekről és a szakképzésről szóló törvény határozza meg, amely létrehozta a Nemzeti Szakképesítési Katalógust (Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNCP). 680 kompetenciákban meghatározott szakmai szabványt sorol fel, és folyamatosan frissül. Az egyes képesítésekhez tartozó szakmai modulok összegyűjtik azokat a tanulási eredményeket és a megfelelő értékelési kritériumokat, amelyek azt mutatják, hogy a képesítés birtokosa a program befejezése után tudja, érti és képes arra, hogy az elvárásoknak megfelelően teljesítsen.

2019 végén a Miniszterek Tanácsa elfogadta az oktatási rendszer szakképzésének első stratégiai tervét a 2019-22-es időszakra, amelynek célja a nemzeti képesítési katalógus aktualizálása (amelyben a vállalatok jelentős szerepet vállalnak a foglalkozási standardok kialakításában), és széles körben elterjedt. képzési ajánlat. Az Országos Képesítési Intézet (INCUAL), amely a nemzeti katalógus meghatározásáért, frissítéséért és adaptálásáért felelős, 2019-ben az új foglalkozási standardok kialakítására és a tanulási eredmények újradefiniálására összpontosított. A 2020-as szerves oktatási törvény egy másik fontos lökést ad a szakképzésnek, mivel célja a társadalmi elismertség javítása, a szakképzés rugalmasabbá tétele, valamint az alap- és folyamatos szakképzés integrált rendszere felé való elmozdulás, amely elérhető és az egész életen át tartó tanulás perspektívájával rendelkezik. A törvény meghatározza a tanterv reformjának kereteit a kompetencia alapú megközelítés felé. Ezen túlmenően a törvény értelmében az alapfokú szakképzési programot teljesítő tanulók megkapják az ESO (kötelező középfokú oktatás) posztgraduális oklevelet, amely lehetővé teszi számukra a felső középfokú oktatásba való bejutást.

Ezért az alapszakképzési programok az általános és a szakmai tantárgyakat integrálják. A 17 éven felüliek számára – akik szakképzettség nélkül hagyták el az oktatási rendszert – szakmai programokat szerveznek általános iskolai végzettség vagy technikus végzettség megszerzésére. Az új törvénnyel (CEDEFOP 2022b) az integrált szakképzési és duális szakképző központokat is előmozdítják.

ÍRORSZÁG

Összeállította: Spectrum Research Centre

Írország oktatási és képzési rendszere négy szektorra oszlik: alapfokú, középfokú, továbbképzési és képzési (FET) és felsőoktatásra. Az írországi továbbképzés az EQF 2–5. szintjét (NFQ 3–6 szint), néhány magasabb szakmai gyakorlattal az EQF 6. szintjén (7/8. NFQ szintek) fedi le. A szakképzés fő szolgáltatói a 16 oktatási és képzési testület (ETB). A SOLAS az írországi FET-szolgáltatás finanszírozásáért, tervezéséért és koordinálásáért felelős kormányzati ügynökség.

Becslések szerint az iskolaelhagyók 21%-a iratkozik be FET-re, és a 2017-es 33 017 FET-tanulót számláló kohorszból 16% jutott felsőoktatásba. A FET-en belüli szakképzési programok a következők: tanulószerveződéses gyakorlati képzés – a

tanulószerződéses gyakorlati képzési lehetőségek köre az elmúlt években változatossá vált (CEDEFOP 2019c; Mooney 2021). Jelenleg 58 tanulószerződéses gyakorlati képzési program áll rendelkezésre, amelyek magukban foglalják a munkakörön kívüli képzést, amely mind a FET-et, mind a felsőoktatást felöleli (EQF 4/5/6/7/8, viszonylag kevés programmal, mivel ez egy új fejlesztés a 6., 7. és 8).

A tanulószerződéses gyakorlati képzések a következő ágazatokba tartoznak: mérnöki, építőipari, motoros, elektromos, pénzügy, vendéglátás és élelmiszeripar, biopharma, logisztika, ingatlanszolgáltatás, toborzás, értékesítés és IKT; A gyakornoki program egy strukturált képzési program, amely egyesíti az oktatási és képzési környezetben és a munkahelyen történő tanulást, és célja a résztvevők toborzási és foglalkoztatási eredményeinek javítása (Donegal ETB 2022).

A szakmai gyakorlatok az EKKR 3–5. szintjei (NFQ 4–6 szint) között mozognak, és túlnyomórészt a foglalkoztatásra összpontosítanak. Jelenleg 75 gyakornoki program áll rendelkezésre; sok tanuló iratkozik be egy poszt-leaving bizonyítvány (PLC) programba (EKKR 4/5 szint). A PLC-nek két átfogó célja van: a sikeres résztvevők speciális szakmai készségekkel való ellátása munkalehetőségeik javítása vagy a további oktatásba és képzésbe való előrehaladásuk elősegítése érdekében.

Írországból a szakképzést általában nem a második szintű rendszerben kínálják (sem alsó középfokú (NFQ 3, EQF 2, ISCED 244), sem felső középfokú (NFQ 4/5, EQF3/4, ISCED 343/344)). Ezért a legtöbb tanuló legalább 16 éves vagy annál idősebb. Az aktív befogadás és a közösségfejlesztés mindig is központi alapelvei voltak az oktatási és képzési testületek és a FET-szolgáltatók munkájának, és kiterjedt a helyi közösségekre és azokon keresztül (SOLAS 2019). A FET egyensúlyt teremt a munkához szükséges készségek és az élethez hasonlóan kritikus készségek között; az állampolgárság és a jólét támogatása a közösségekben, valamint a társadalmi tőke fejlesztése (NALA Research 2021).

A 2020–2024-es továbbképzési és képzési stratégia ötéves ütemtervet határoz meg az ágazat számára, amely három kulcsfontosságú pillérre épül: a készségek fejlesztése, a befogadás elősegítése és az utak kialakítása; célja az elkövetkező években felmerülő gazdasági és társadalmi kihívások kezelése (Government of Ireland 2020).

A FET-tervezésnek biztosítani kell az agilitást, hogy reagálni tudjon a munkanélküliek nagy tömegére, vagy a kiszolgáltatott munkavállalókra, akiknek továbbképzésre és átképzésre van szükségük ahhoz, hogy újra csatlakozzanak a munkaerőhöz vagy ott maradjanak. Ezt az igényt jelenleg súlyosbítja a Covid-19 és a Brexit súlyos potenciális gazdasági kockázatai. A Covid-19 okozta kihívást jelentő körülményekre adott FET-politikai válaszok közé tartozik a Skills to Competition – egy finanszírozási kezdeményezés, amely a Covid-19 következtében állásukat veszítetteket segíti a munkaerőpiacra való visszatérésben – az eCollege, valamint a tanulószerveződéses gyakorlati képzést ösztönző rendszer. Jelenlegi pénzügyi támogatási csomag a tanulószerveződéses gyakorlati képzésben részt vevő munkáltatóknak (CEDEFOP 2021a).

SZLOVÉNIA

Összeállította: Chamber of Commerce and Industry Slovenia

A szakoktatás és -képzés kiemelkedő szerepet játszik Szlovéniában. A szakképzés vonzereje magas, a szlovén oktatási/szakképzési rendszer horizontálisan és vertikálisan is előrelépési lehetőségeket kínál, munkaalapú tanulási lehetőségeket, például vállalatközi képzési központokon vagy a közelmúltban újra bevezetett tanulószerveződéses gyakorlati képzésen keresztül a felső középfokú hároméves szakképzésben; és átfogó politikák az ösztöndíjakra vonatkozóan.

Szlovéniában a legmagasabb a szakképzésben tanulók aránya a felső középfokú oktatásban az EU-27-ben, és a legalacsonyabb a korai iskolaelhagyók aránya. Továbbá egyre szélesebb körben elfogadottá válik a felnőttek készségszintjének emelésének fontossága. Az előregedő népesség kihívásaival és az elmúlt évtizedben folyamatosan csökkenő részvétellel az egész életen át tartó tanulással együtt a munkavállalók több mint egynegyede nagy kockázatnak van kitéve, hogy munkája automatizálva van. Egyre nagyobb az az igény, hogy a fejlesztéseket a

digitális készségek erősítésére, valamint a továbbképzési és átképzési lehetőségek bővítésére kell összpontosítani.

A szakképzési programokat felső közép- és felsőfokú szinten kínálják fiatal (nappali) és felnőtt (részmunkaidős) tanulók számára. Szlovéniában a szakképzési kínálat különböző programtípusokra és megvalósítási módokra (iskolai alapú és tanulószerveződéses gyakorlati képzésekre) oszlik, amelyek különböző típusú képesítésekhez vezetnek, és ebből következően különböző továbblépési lehetőségeket kínálnak.

A szakképzés célja, hogy nemzetközileg összehasonlítható szinten biztosítsa a választott szakma gyakorlásához és a továbbtanuláshoz szükséges ismereteket, készségeket, szakmai kompetenciákat és képességeket (CEDEFOP 2021b; 2006. évi szakképzési törvény 2. cikk). A legtöbb szakképzési programot felső középfokú oktatási szinten kínálják; felsőfokú szinten egy két évvel magasabb szakképzési programtípust kínálnak. Minden felső középfokú és felsőfokú szakképzési program formális szakmai alapképzési programnak minősül, amely országosan elismert szakképzési képesítéshez vezet. A nappali tagozatosok számára ingyenesek, a részdíjas képzésben résztvevők (felnőttek) térítési díjat fizetnek.

A felső középfokú és felsőfokú szakképzési programok kompetencia alapúak és modulárisak. Meghatározott számú szakmai modul elvégzése szakképesítés megszerzéséhez vezet. A szakképzési modulok az elméleti tanulás és a gyakorlati képzés (munkaalapú tanulás, WBL) által elérendő tanulási eredményeket írják le az iskolai laboratóriumokban vagy műhelyekben, a vállalkozási képzési központokban és a munkaadói vállalatoknál.

Minden egyes szakmai modulhoz országos szinten tudáskatalógust készítenek. Ezek közé tartoznak az általános célkitűzések, a szakmai kompetenciák és a tanulási eredmények, amelyeket a modul elvégzésével kell elérni. A fiatal szakképzésben tanulók több mint kétharmada műszaki szakképzési programokban vesz részt, ami azt mutatja, hogy a tanulók olyan szakképzési programokat preferálnak, amelyek a felső középfokú szint elvégzését és a felsőoktatásba való továbblépési lehetőséget kínálják.

A szakképzési törvény (2006, 2017-ben és 2019-ben módosított) értelmében a minőségbiztosítás és a szakképző szolgáltatók kötelező önértékelése beépül a szakképzési rendszerbe, és a minőségfejlesztés szempontjából kulcsfontosságú. Az Oktatási Minisztériumban működő Országos Szakképzési Szakértői Tanács 2007-ben hét nemzeti minőségi mutatót hagyott jóvá; 2017-ben tizenegyre bővítették, minden mutató összhangban van az európai szakképzési minőségbiztosítással (EQAVET) (Cedefop, 2020c). A MIZS 2017-ben irányelveket dolgozott ki a minőségbiztosítás közös nemzeti keretrendszerének kidolgozására az óvodai, alap- és felső középfokú oktatásban. Négy intézményt bíztak meg a továbbfejlesztésével. 2019-ben megjelent az oktatási minőségbiztosítás közös keretrendszere. A szakképzési szolgáltatók felelősek munkájuk minőségének nyomon követéséért és javításáért, valamint mind a 11 minőségbiztosítási mutató nyomon követéséért és jelentéstételéért.

MAGYARORSZÁG

Összeállította: START Fejlesztő Alapítvány

Az Innovációs és Technológiai Minisztérium felelős a szakképzés és felnőttképzés (AL) irányításáért; 2019-től ide tartoznak a felsőoktatási szakképzési tantervek is. A politika összehangolásáról és végrehajtásáról a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal, valamint (2019-től) az Innovatív Képzést Támogató Központ gondoskodik. A szociális partnerek szakképzési politikát dolgoznak ki olyan tanácsadó testületekben, mint például a regionális kereskedelmi kamarák. Az oktatási és képzési szolgáltatók, kamarák, munkaadók és szakszervezetek javaslatokat dolgoznak ki a szakképzési programok és képesítések munkaerő-piaci igényekhez való igazítására. A Kereskedelmi és Iparkamara felelős a tanulószereződéses gyakorlati képzések nyilvántartásáért és tanúsításáért (UNESCO 2021).

A 2020-as Spotlight on VET (CEDEFOP 2021a) összeállítás leírja, hogy a munkahelyi tanulás kétféle módon valósul meg: iskolai vagy vállalati gyakorlatokon. A hallgatók 2020/21-től szakmai munkaszerződést köthetnek cégekkel szakmai gyakorlat teljesítésére. A középiskola elvégzése után egyéves (fakultatív) orientációs programra (ISCED 294, EQF 2) jelentkezhetnek azok, akik bizonytalanok a továbbtanulásban.

A fiataloknak és a felnőtteknek szakképzési program elvégzése után záróvizsgát kell tenniük. Jelenleg folyik az akkreditált szakmai vizsgaközpontok rendszerének kialakítása, az új rendszernek 2025-ig kell működnie. A VET Ösztöndíjrendszer minden szakképzésben részt vevő szakközép- és felsőfokú szakképzésben részt vevő hallgató számára elérhető (beleértve az iskolai tanulmányhelyeken szerzett gyakorlatokat is). A szakképzési munkaszerződés értelmében a cégekhez kihelyezett tanulók havi fizetést kapnak (teljesítménytől függően a minimálbér 60%-a vagy annál több). Az első szakképesítés megszerzéséhez egy összegben induló ösztöndíj is jár (420-840 euró, a vizsga eredményétől függően). A szakmai gyakorlatot biztosító cégek duális szakképzés (elmélet és/vagy gyakorlat) biztosításával kompenzálhatják (csökkenthetik) a kötelező pénzügyi hozzájárulást (CEDEFOP 2021a).

A 2010-ben megalakult Magyarországon a kormány a szakképzésben való részvételt és a szakmák presztízsét kívánta növelni. A szakképzésnek több munkahelyi tanulást kell magában foglalnia, több vállalatban belüli képzéssel olyan erős duális képzési rendszerrel rendelkező országok ihlette, mint például Németország). A miniszterelnök és a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) elnöke 2010 novemberében írt alá keretmegállapodást, amelyben az MKIK kiemelt szerepet kap a jelenleg államilag ellátott szakképzési feladatokban. A szakképzés irányítása továbbra is közfeladat marad (Európai Bizottság 2015).

2

Minősbiztosítás a munkaalapú tanulásban

2.1. A minősbiztosítás fontossága a munkaalapú tanulásban

Miért olyan elkerülhetetlen a munkaalapú tanulás, mint magas színvonalú képzési mód népszerűsítése?

Ennek több oka is van, kezdve az aktív népesség oktatási és foglalkoztatási helyzetével, és folytatva azokkal az előnyökkel, amelyeket ez az azt létrehozók számára jelentene.

„A munkaalapú tanulás a mindenki számára előnyös helyzet példája, különösen akkor, ha a tanulás egy vállalatnál történik” (Európai Bizottság 2013).

Egyrészt az európai munkavállalók több mint fele úgy véli, hogy munkája nem esik egybe készségeivel vagy képzettségével, így figyelmeztet az ezzel járó nehézségekre és problémákra.

Ugyanakkor a foglalkoztatást létrehozó cégek is figyelnek a képzés és a munkahelyen fejlesztendő készségek közötti eltérésre: „az EU-ban 10 munkaadóból négy nyilatkozott 2013-ban, hogy nehezen találta meg a megfelelő készségeket a toborzás során” CEDEFOP 2018).

A képzés szintje növekszik, de később a cégeknél, szervezeteknél bebizonyosodik, hogy a képzés nem felel meg a munkaerő-piaci igényeknek, ami készség-nem megfelelőséget eredményez. Ez a készségek közötti eltérés akkor merül fel, ha a szükséges készségek nem állnak rendelkezésre a munkaerőben, például a technológiai fejlődés miatt. Túl- vagy alulképzettségről akkor beszélünk, ha az emberek olyan munkákat végeznek, amelyekhez túl sok vagy túl kevés tapasztalattal és kompetenciával rendelkeznek (CEDEFOP 2018).

Ez a szakképzettség-különbség nemcsak a munkaadókon és a munkavállalókon mutatkozik meg, hanem a munkanélküli TÁRSADALOM azon részében is, amely nem tudja készségeit a jelenleg szükséges pozíciókhoz igazítani.

A munkaalapú tanulás képzési és oktatási megoldásként van konfigurálva, amely lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy az elméleti képzést a szakmai gyakorlattal kombinálják ugyanabban a munkakörnyezetben. Ez lehetővé teszi számukra, hogy jelentősebb módon fejlesszék alap-, digitális és transzverzális készségeiket, ezáltal javítva a munkaerő-beilleszkedésüket és optimalizálva a foglalkoztathatóságukat (Pérez Manzano 2018).

„A szervezeteknek kulcsfontosságú szerepük van a készségek jobb kihasználásában, és érdekük, hogy egészséges egyensúlyt tartsanak fenn a munkahelyeken változó készségigények és a munkavállalók készségei között. Képzés biztosítása – együttműködésben képzési szolgáltatók – és a munkahelyi tanulás támogatása hatékony eszköz, amellyel a szervezetek biztosíthatják a kívánt egyensúlyt, amikor a munkák egyre összetettebbé válnak” (CEDEFOP 2018).

Másrészt a munkaalapú tanulás kialakításának lehetséges haszna a minőségi színvonal megtartása a résztvevők számára a gazdasági ösztönzőkön túl egyéb pedagógiai/szociohumanisztikus előnyökkel járna.

Pérez Manzano (2018) szerint a WBL minőségbiztosítása lehetővé teszi VÁLLALATA számára, hogy:

- Gyakorlati eszköz létrehozása a személyzet kiválasztásához és toborzásához, valamint a humán erőforrás-költségek megtakarításához, mert a tanuló felvételekor már ismert a képzettsége, készségei és képességei.

- ▶ Vállalatára szabott szakképzett embereket, mert ez a tanulót azokra a készségekre oktatja, amelyekre a cégnél a legszükségesebb.
- ▶ A személyzet megtartása és a munkával való elégedettség növelése.
- ▶ Ismerje fel a munkáltató képzési ügynök szerepét.
- ▶ Javítsa a vállalati imázst, és alakítson ki elkötelezettséget a környezet iránt, amely tükröződik a vállalati társadalmi felelősségvállalási politikában.
- ▶ Csökkentse a távolságot az oktatási intézményekkel, különösen, ha Ön kkv.
- ▶ Gyors választ kell kapni a szakemberek iránti igényre oly módon, hogy lehetővé tegye a munkaerőpiachoz való alkalmazkodást és a készségek közötti eltérések kezelését.
- ▶ Ösztönözní kell az oktatási rendszer folyamatos frissítését és a társadalmi-gazdasági rendszerhez való igazítását.

A WBL minősbiztosítása lehetővé teszi a TANULÓK számára, hogy (Pérez Manzano 2018):

- ▶ A legkeményebb készségek, technikai szakértelem és hallgatólagos tudás előmozdítása.
- ▶ Az alkalmazkodó személyzet képzése a konkrét folyamatokra és az üzleti kultúrára.
- ▶ Szerezzon értékes szakmai tapasztalatot a munkaerőpiacon.
- ▶ A tanulmányokat az üzleti valóság követelményeihez igazítani, elősegítve a vállalkozói szellemet.
- ▶ Nagyobb motiváció az edzés folytatására.
- ▶ Transzverzális készségek képzése (a WBL mentor figuráján keresztül) csapatmunka vagy konfliktusmegoldási kérdésekben.
- ▶ Szerezzon elismert képesítést a szakmai projekt felépítése közben.
- ▶ A vállalat felelősségi körébe való fokozatos integráció.
- ▶ Belépés a munkaerőpiacra a legjobb feltételek mellett.
- ▶

A TÁRSADALOM szempontjából a WBL minősége lehetővé teszi (Pérez Manzano 2018):

- ▶ Felkészíteni a fiatalokat a jövőbeli szakmákra.

- ▶ Integrálja a fiatalokat a munkaterületre, és teremtsen minőségi munkahelyeket.
- ▶ Várják meg a munkaerőpiacra való beilleszkedés korát azok számára, akik ebbe a világba szeretnének belépni, és nem az akadémiai utat követik.
- ▶ A gazdasági fejlődés és a vállalkozások versenyképességének előmozdítása.

2.2. A minőségbiztosítás megvalósítása a WBL-ben

Minden, a WBL-ben részt vevő érdekelt fél feladata, hogy előmozdítsa a minőségi gyakorlatokra vonatkozó értékeket és kötelezettségvállalásokat.

A minőség nem csak azon múlik, hogy a tanuló szakképzési központja megfelelően jár-e el, és nem is azon, hogy csak a vállalat kínál-e értékes képzést a tanulónak, hanem, hogy mindegyik fél megfelelően teljesíti-e küldetését a WBL keretein belül. Ahhoz, hogy a WBL „minőségnek” minősüljön, minden félnek kötelezettséget kell vállalnia a folyamatban betöltött szerepének teljesítése során: vállalatok és WBL mentorok; a szakképzési központ és az akadémiai mentorok, valamint maguk a tanulók.

Európai szinten a High-Performance Apprenticeships & Work-based learning: 20 Guiding Principles (Európai Bizottság, 2015) című dokumentum szabályozza a legfontosabb kihívásokat, amikor a WBL-ről beszélünk, valamint az azt irányító MINŐSÉGI ALAPELVEKET.

A dokumentum négy politikai kihívást fogalmaz meg a tanulószerveződéses gyakorlati képzések és a hasonló munkaalapú tanulási lehetőségek előmozdításával kapcsolatban:

- a nemzeti kormányzás és a szociális partnerek bevonása;
- a tanulószerveződéses gyakorlati képzést kínáló vállalatok, különösen a kkv-k támogatása;
- a tanulószerveződéses gyakorlati képzések vonzereje és a jobb pályaválasztási tanácsadás; és
- **minőségbiztosítás a munkaalapú tanulásban.**

Az utolsó kihívásra összpontosítva a minőségi elvek, amelyeket egy vállalatnak követnie kell, hogy válaszoljon ezekre a kihívásokra, a következők:

- ▶ 16. ALAPELV: Világos keretrendszer biztosítása a tanulósz szerződéses gyakorlati képzés minőségbiztosításához rendszerszinten, szisztematikus visszacsatolás biztosítása és vállalati szinten.
- ▶ 17. ALAPELV: Annak biztosítása, hogy a szakképzési programok tartalma reagáljon a vállalatok és a társadalom változó készségigényeire.
- ▶ 18. ALAPELV: A kölcsönös bizalom és tisztelet előmozdítása a gyakornoki partnerek közötti rendszeres együttműködés révén.
- ▶ 19. ALAPELV: A vállalatban belüli mentorok folyamatos szakmai fejlődésének támogatása, munkakörülményeik javítása.
- ▶ 20. ALAPELV: A tanulási eredmények igazságos, érvényes és hiteles értékelésének biztosítása.

A munkaalapú tanulás minőségének biztosításának másik megközelítése az Etikai és MINŐSÉGI ALAPELVEK azonosításán és megegyezésén alapul, amelyek jelen vannak a vállalatban belüli WBL fejlesztésében (CRUE 2019).

ETIKAI ALAPELVEK



Egyenlőség

A WBL értékes tanulási tapasztalat, és mint ilyen, egyenlő hozzáférést igényel, bármilyen okból történő megkülönböztetés nélkül. Ez a tanulási tapasztalat a szakképzés részeként jelentősen hozzájárul az esélyegyenlőséghez és a társadalmi igazságossághoz.



Fenntarthatóság és vállalati társadalmi felelősségvállalás

A szakképzés és a foglalkoztatás a társadalmi és gazdasági átalakulás stratégiai mércéje, ezért irányítását olyan etikai értékeknek kell vezérelnie, amelyek egyensúlyt keresnek bármely tevékenység gazdasági, társadalmi és környezeti dimenziói között, ahogy azt a 2030-as Fenntartható Fejlődési Agenda is megjelöli. A WBL lehetőség a fenntartható kultúra

előmozdítására és megvalósítására a különböző résztvevő érdekelt felek között.



Elkötelezettség

Az elkötelezettség értéke annak felismerését jelenti, hogy a WBL nagyon fontos képzési tevékenység, mivel a külső szervezetekben szerzett valós tapasztalatok révén növeli a tanulók gyakorlati képzettségét.



Tisztelet

A tisztelet azt jelenti, hogy minden emberrel tisztességesen, tisztelettel és figyelmesen bánunk. Ebből következik tehát, hogy az embereket érdemeiken felüli okokból ne diszkrimináljuk, az értékeléseknél alkalmazzuk a racionalitást, lehetőleg kerüljük az előítéleteket.



Felelősség

A felelősség a saját kötelességek és kötelezettségek becsületes vállalását jelenti, a WBL céljának megvalósulását elősegítve. Hasonlóképpen, ez azt jelenti, hogy hajlandóak vagyunk számot adni annak, aki felelős a felek kölcsönös teljesítményéért.

MINŐSÉGI ALAPELVEK



Információ és átláthatóság

A WBL szervezését megfelelő szintű tájékoztatásnak és átláthatóságnak kell irányítania oly módon, hogy a WBL elfogadása és végrehajtása előtt mindegyik fél, különösen a tanulók, rendelkezzenek minden szükséges információval. Mind a vállalatnak, mind a WBL-mentoroknak fel kell tudniuk kínálni a WBL-hez kapcsolódó összes információt, valamint a lebonyolítás feltételeit és az azt támogató előírásokat és eljárásokat.



A képzési projekt tervezése és megvalósítása

A WBL végső célja a tanuló gyakorlati tanulása, így a képzési projekt az a lényeges elem, amely a tanulási gyakorlatok irányításának bármely más elemét indokolja. A minőségi WBL-nek biztosítani kell a tanulási célok megfelelő meghatározását és a képzési projekt teljesítését.



WBL feltételek

A tanuló munkaalapú tanulásának a cégben való tartózkodását megfelelő körülmények között, részvételét és tanulását motiválva kell megvalósítani, anélkül, hogy ez munkaviszonyra való minősítést és munkakör helyettesítését vonná maga után. A tanulók biztonságát azonban garantálni kell a WBL során, különösen azokban a környezetekben, amelyek természetüknél fogva nagyobb kockázattal járnak, olyan képzést és megelőző intézkedéseket kell végrehajtani, amelyek garantálják biztonságukat.



WBL monitoring és értékelés

A főként munkakörnyezetben zajló WBL speciális jellege magas szintű nyomon követést és értékelést igényel, ideértve a hallgató gyakorlati képzésen való tartózkodása alatti állandó monitorozását, valamint a végső értékelést és a követelményeknek való megfelelés mértékét.

A WBL etikai és minőségi alapelveiből fakadó ajánlások sorozatának terjesztése és tudatosítása a vállalaton belül az érintettek (tanulók, mentorok, vállalatok) körében, ezek szintén hatással vannak a WBL minőségének javítására és az etikai magatartás kialakítására. Ezek az ajánlások magukban foglalják az érintett szereplőknek szóló tájékoztató anyagok elkészítését, a tanulókat célzó rendezvények megszervezését, a valós esetekből, akár tanulókról, akár munkaadókról szóló beszámolók összeállítását, amelyek megerősítik a WBL hasznosságát a szakmai fejlődésben és így tovább.

Konkréten és összefoglalóan a vállalatoknak be kell tartaniuk a következő **CSELEKVÉSI ALAPELVEKET** a WBL-folyamat minőségének biztosítása érdekében (CRUE 2019):

- ▶ A tanuló által elvégzendő feladatok lehetővé teszik a megszerzett elméleti ismeretek alkalmazását és kiegészítését, és a képzési projektben leírt kompetenciákhoz és célokhoz igazodnak.
- ▶ Egyes országokban a WBL tanulókat nem terhelik munkaviszonnyal járó kötelezettségek, és a WBL-feladatok tartalma és fejlesztése sem vezethet munkakörök helyettesítéséhez. Ezekben az esetekben nem a termelékenység a fő értéke a képzési időszaknak. Más országokban, például Ausztriában és Németországban hosszú múltra tekintenek vissza a tanulószersződéses gyakorlati képzési rendszerek, amelyekben a WBL tanuló teljes mértékben integrálódik a vállalatba, és hozzájárul az üzleti bevételekhez. Ezekben a kettős rendszerekben a WBL-tanuló a szakképzési iskola tanulási környezete és a tanulószersződéses gyakorlati képzési vállalat produktív szakaszai között vált, ahol valódi tapasztalatot szereznek a teljes munkavégzés során.
- ▶ A vállalat szakképzett személyzettel rendelkezik majd a gyakornokok mentorálására, hogy felügyelje a tevékenységeket, irányítsa és ellenőrizhesse a WBL fejlődését, a kölcsönös tiszteleten és a tanulás iránti elkötelezettségen alapuló kapcsolattal.
- ▶ A dolgozók és a WBL-tanulók száma közötti aránynak garantálnia kell a hatékony mentorálást és kísérést a WBL fejlesztése során.
- ▶ A tanuló tájékoztatást kap a szervezet/cég szervezetéről, működéséről, az érdekeltségi szabályzatról, valamint a munkavédelmi és a munkahelyi veszélyek megelőzésére vonatkozó előírásokról.
- ▶ Olyan ütemterveket kell kialakítani, amelyek elősegítik a WBL és a tanuló iskolája által biztosított elméleti munkaterhelésének összeegyeztethetőségét. Általában véve szükséges, hogy a WBL munkaideje és munkanapjai megfeleljenek a törvényi előírásoknak, amelyek országonként eltérőek lehetnek.
- ▶ Egyes esetekben a vállalatban belüli WBL mentor egyezteteti a tanuló tanárával a szakképző iskolában a képzési projektben kialakított tevékenységek fejlesztését, illetve a fejlesztés során felmerülő esetleges incidensek megoldását.

- ▶ Gondoskodjon arról, hogy a WBL alatti tartózkodás ne legyen megterhelő a tanuló számára. Az ösztöndíj megléte megkönnyíti a kevesebb lehetőséggel rendelkezők felvételét egy minőségi WBL programba.
- ▶ A tanuló egyetemi vizsgákon való részvételének és reprezentatív tevékenységének elősegítése.
- ▶ Biztosítson kiegészítő képzést és a szükséges anyagokat a tanulónak a WBL megfelelő fejlesztéséhez.
- ▶ Az innovációra, fejlesztésre és vállalkozói szellemre vonatkozó javaslatok tanuló általi hozzájárulásának elősegítése és ösztönzése.
- ▶ Titoktartást kell tartania minden olyan információval kapcsolatban, amelyet a mentori tevékenység eredményeként a tanulóról tud.
- ▶ Együttműködés a WBL értékelési folyamatában, folyamatos kapcsolat fenntartása az iskolai mentorral és a tanuló képzési szervezete által megkövetelt jelentés vagy feljegyzés kiadásával.

A minőség megragadása – minőségi kritériumok a munkaalapú tanuláshoz

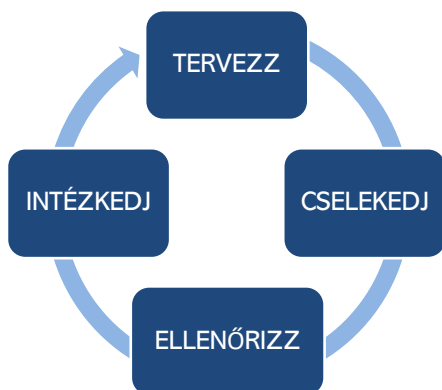
A munkahelyi gyakorlatok minőségének javítása érdekében a szervezeteknek időt kell fordítaniuk arra, hogy megtervezzék tanulók érkezését, és tanulók erősségei alapján célokat tűzzenek ki és állapítsanak meg, valamint olyan stratégiákat valósítsanak meg, amelyek segíthetik őket. e kollektív célok elérése érdekében. Európa-szerte azonban egyes szervezetek továbbra sem készülnek fel a tanulók érkezésére, és nem megfelelő képzési rendelkezéseket hajtanak végre, mivel továbbra sincsenek tisztában a minőségi munkahelyi gyakorlatok kialakításának fontosságával.

Ennek a fejezetnek az a célja, hogy megvizsgálja, hogyan tudják a szervezetek a Plan-Do-Check-Act (PDCA) keretrendszert és az EQAVET keretrendszerek vonatkozó építőköveit bevezetni gyakorlataikba a WBL minőségének javítása érdekében.

3.1. A PDCA ciklus

Az 1950-es években Dr. W. Edward Deming javasolta a Plan-Do-Check-Act (PDCA) keretrendszert (Moen és Norman, 2006) a japán oktatási előadások során. A PDCA keretrendszert azóta a szervezetek használják modellként a szervezeteken belüli változások és fejlődés támogatására. A keretrendszer lehetővé teszi a szervezetek számára, hogy hatékonyan megtervezzék és azonosítsák az előttük álló kihívások

széles körét, olyan megoldásokat valósítsanak meg, amelyek enyhíthetik ezeket a kihívásokat, hatékonyan elemezzék és értékeljék e megoldások általános hatékonyságát, ugyanakkor mérlegeljék a jövőbeni változtatásokat vagy kiigazításokat. . A PDCA keretrendszer egy hatékony eszköz, amelyet az érintettek a munkaalapú tanulási gyakorlatok során használhatnak a programok minőségének mérésére és hatékonyságuk javítására.



során használhatnak a programok minőségének mérésére és hatékonyságuk javítására.

A sikeres szervezetek reflektálnak az általuk alkalmazott gyakorlatokra, és lehetőség szerint megvalósítják a tanulási lehetőségeket. Ebben a folyamatos ciklusban való részvétellel a szervezetek növekedhetnek, fejlődhetnek és javíthatják minőségüket; amelyek kulcsfontosságú elemei általános sikerüknek. Ezért ennek a szakasznak az a célja, hogy megvizsgálja, hogyan tudják a szervezetek és a szervezeteken belüli WBL-felelősök felelősségteljesen és hatékonyan használni a PDCA-ciklust, hogy javítsák a WBL általános minőségét, és biztosítsák a szervezet túlélését, hírnevét és folyamatos növekedését. WBL-t biztosít.

TERVEZZ

Ahogy az elterjedt retorika leírja: „Ha nem sikerül tervezni, az azt jelenti, hogy kudarcot vallanak”. A WBL felelős személyek és tanulók, akik nem tudnak előre tervezni, hosszú távon végül kudarcot vallanak. Thornton (2020) szerint a PDCA-ciklus tervezési szakaszának a ráfordított idő körülbelül 75%-át kell igénybe vennie, és végső soron figyelembe kell vennie a WBL-felelős vagy a WBL-tanuló státuszát, céljait és célkitűzéseit, és mérlegelnie kell, hogyan fogják ezeket elérni.

A minőségi szakmai gyakorlat elérése érdekében a tervezési szakaszt a tanuló elhelyezése előtt el kell kezdeni. A PDCA ciklus tervezési szakaszának első lépése

tehát a szervezeten belüli probléma(ok) hatékony azonosítása. A munkahelyi gyakorlat hatékony megtervezése és a minőségi gyakorlat biztosítása érdekében a szervezetnek és a szakképző intézménynek rendszeres kommunikációs csatornákat kell kialakítania egymással a tanuló érkezése előtt.

A szervezetnek azonosítania kell azokat a kihívásokat, amelyekkel jelenleg szembe kell néznie, mint például a vevői igények teljesítésének képtelensége, az ellátási csatornák korlátozottsága, a belső folyamatok stagnálása, vagy akár a növekvő panaszok beérkezése, amelyeket a vállalat egyedül nem tud kezelni. A szakképzési szolgáltatóknak meg kell vizsgálniuk WBL-jelöltjeit, és a tanuló készségeit megfelelően össze kell hangolniuk a szervezettel, hogy biztosítsák, hogy a WBL-tanuló teljesíteni tudja ezeket az igényeket.

A WBL-Q konzorcium által végzett kutatások során azonban a vállalatok Európa-szerte szembesülnek azzal, hogy a tanuló készségei és a szervezet által megkívánt készségei nem illeszkednek egymáshoz.

Miután a WBL-tanuló sikeresen illeszkedik a szervezethez, mind a tanulónak, mind a szervezetnek meg kell határoznia saját céljait és célkitűzéseit a szakmai gyakorlat időszakára vonatkozóan, és meg kell beszélnie, hogyan szeretné elérni ezeket. A tervezési folyamat ezen lépésének támogatására Thornton (2020) számos támogató eszköz alkalmazását ajánlja e célok formális elismerésére, mint például az ötletbörze; pareto diagramok; csekklapok; hisztogramok; ok-okozati halcsont diagramok; Gannt diagramok és fa diagramok.

A WBL minőségét a szervezetek a SMART célok – Specifikus, Mérhető, Elérhető, Reális és Időhöz kötött – azonosításával és elismerésével biztosíthatják, amelyeket mindkét fél azonosít. David Garvin, az MIT Sloan School of Management munkatársa (1998) felismerte, hogy ezek a feladatok kimenetekké és szervezetekké alakíthatók, és a WBL-tanulók elkezdhetnek dolgozni a közös céljaik megvalósításán, mivel időt szakított a célok és célkitűzések formális mérlegelésére.

A WBL-Q konzorcium által 2020 decembere és 2021 januárja között végzett oknyomozó kutatás részeként az egyik legnagyobb kihívás, amellyel a szervezeteknek Európa-szerte szembe kell nézniük a munkaalapú program minőségének biztosításával kapcsolatban, a folyamat iránti elkötelezettség biztosítása a szervezet minden szintjén. Azáltal, hogy időt szánnak a folyamat jól

dokumentálására, egyértelműen meghatározzák mind a munkahelyen tanuló, mind a munkahelyi szolgáltató szerepét és felelősségét, és megfelelő erőforrásokatallokálnak a WBL elősegítésére, ezáltal a szervezetek biztosíthatják a munka
gördülékenyebb végrehajtását.

CSELEKEDJ

Deming PDCA ciklusának második szakasza – Do – arra ösztönzi a WBL tanulót és a szervezetet, hogy hajtsák végre azokat a terveket és megoldásokat, amelyekben a tervezési szakaszban közösen megállapodtak. Egy jól definiált és dokumentált „terv” szakasz támogathatja a zökkenőmentes átmenetet minden fél számára a „csinál” szakaszba, ami arra ösztönöz minden felet, hogy az előre meghatározott célok és célkitűzések elérése érdekében dolgozzon.

A WBL-Q konzorcium által 2020 decembere és 2021 januárja között végzett kutatás rávilágított arra, hogy Európa-szerte egy „imázsprbléma” van a szakoktatás és szakképzés biztosításának tulajdonítható. Ez az imázsprbléma annak tudható be, hogy az összes érintett fél nem tudta sikeresen teljesíteni a Deming-ciklus „csinál” szakaszát.

Ha a magasan képzett, képzett és tapasztalt WBL-felügyelők nem teszik ki a tanulókat a valós munkatapasztalatoknak a WBL-időszakban, az negatív ciklust eredményezhet, amelyet az előre meghatározott és kiosztott feladatok elvégzésének képtelensége szennyez. Ezért feltétlenül támogatni kell mind a személyzetet, mind a tanulókat ebben a lépésben.

Számtalan kihívással kell szembenéznie mind a WBL-tanulóknak, mind a szervezetnek az előre meghatározott tervek betartása, betartása és betartása terén. Ugyanakkor számos eszköz áll rendelkezésre, amelyek támogatják ezt a lépést a megállapított célok mérésére és a mérföldkövek elérésére, például a Gantt-diagramok; fa diagramok és ellenőrző lapok.

ELLENŐRIZZ

A PDCA ciklus harmadik szakasza az „Ellenőrizz”. Ebben a szakaszban hangsúlyt fektetünk annak biztosítására, hogy hatékony intézkedések és eljárások legyenek bevezetve a szervezeten belüli kommunikáció és visszacsatolás

megkönnyítésére, hogy folyamatosan ösztönözzék a tanulási és fejlődési lehetőségeket mind a szervezet, mind a WBL tanuló számára. Az „ellenőrzési” szakaszon keresztül a szervezetek és a tanulók azonosíthatják saját önnövekedésük lehetőségeit, és beindíthatnak egy újabb PDCA-ciklust a további növekedés és fejlődés érdekében.

A szakasz sikeres lebonyolításának első lépése a tervezés szakaszában meghatározott SMART célok és célkitűzések áttekintése és értékelése. Mind a WBL-tanulónak, mind a szervezetnek azonosítania kell a tényleges eredményeket, amelyeket észrevettek, figyelembe véve, hogy ennek milyen következményei lehetnek. Elkerülhetetlen, hogy a munkaalapú program során mind a szervezetek, mind a tanulók előre nem látható körülményekkel szembesüljenek.

Gyakori példa erre azok a tanulók, akik alapképzésben részesülnek a berendezések használatában, de speciális vagy haladó képzésre van szükségük egy feladat elvégzéséhez. Ezenkívül előfordulhat, hogy a szervezeten belül a WBL-felelős személynek nincs elegendő ideje a WBL-tanulók munkájának folyamatos figyelemmel kísérésére, ami azt eredményezi, hogy nem tudja ellenőrizni az előre meghatározott célokat és célkitűzéseket.

Az ellenőrzési szakasz döntő fontosságú mind a WBL-tanuló, mind a szervezet folyamatos növekedése és fejlődése szempontjából, mivel mindkét fél önreflexióját igényli, hogy mérlegelje a hozzájárulását az előző két szakaszban. Minden félnek át kell gondolnia, milyen tanulási lehetőségeket meríthet az előző két ciklusból. Mivel a PDCA ciklus folyamatosan, ciklikus jelleggel használható, ennek a tanulási lehetőségnek a figyelmen kívül hagyása a tanulási lehetőségek kimaradását és a további növekedési lehetőségek feleslegessé válását eredményezheti. A WBL-Q konzorcium által végzett kutatás során a szervezetek megállapították, hogy a PDCA-ciklus ellenőrzési szakasza gyakran kudarcot vall, ha nem figyelik az elégedettségi szintet, nem határozzák meg a tanulási lehetőségeket, és nem tesznek ellene.

INTÉZKEDJ

A PDCA ciklus utolsó szakasza – az Intézkedés – az utolsó lehetőség a szervezet számára, hogy javítsa és egységesítse politikáit és működési módszereit. Eddig a

pontig a PDCA ciklus egy sor megoldás tervezését és megvalósítását ösztönözte a szervezeten belül jelenleg tapasztalható kihívások javítására. A Cselekvés szakaszában a vállalatoknak el kell kezdeniük viselkedésük kiigazítását a tevékenységük eredményeként bekövetkezett megállapítások alapján.

Mivel a PDCA ciklus jellegét tekintve ciklikus, fontos annak biztosítása, hogy rendelkezésre álljanak lehetőségek az ellenőrzési szakasz eredményeinek átgondolására. A kudarcokból való tanulás kiváló módja annak, hogy biztosítsuk a ciklus minőségét. Ez lehetőséget ad a tanulási és fejlődési lehetőségek szabványosítására a WBL-en belül.

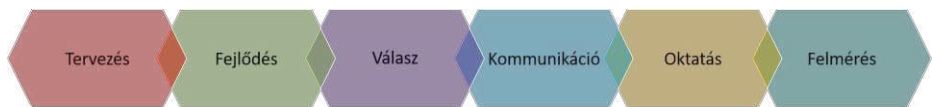
Összességében a PDCA ciklus egy kiváló eszköz, amelyet a szervezetek használhatnak a munkaalapú tanulás minőségének mérésére. A PDCA ciklus akkor működik jól, ha a szervezetek rendszeresen megvalósítják a ciklust, függetlenül attól, hogy korábban használták-e a ciklust, fogadtak-e korábban munkahelyi tanulókat, vagy ha ez egy új szakasz kezdődik a szervezetükben. A cikluson belül minden érdekelt felet be kell vonni a PDCA-ciklusba, hogy javítsák a WBL általános minőségét a szervezeteken belül.

3.2. Az EQAVET keretrendszer és 6 építőköve a vállalati WBL számára

2009-ben az Európai Unió bevezette az EQAVET Keretrendszert – az európai minőségbiztosítási keretrendszert a szakoktatásban és -képzésben, azzal a céllal, hogy javítsa a minőséggel és a minőségbiztosítással kapcsolatos kérdéseket az európai szakoktatásban és -képzésben. Bár ezek az irányelvek már több mint 15 éve érvényben vannak, nem sikerült megerősíteniük magukat a WBL-gyakorlatokon belül, és főként a szakképzési szolgáltatók használják minőségi munkahelyi gyakorlatok biztosításakor. Ez a keret olyan szakképzési szolgáltatók számára hasznos, amelyek gyakornoki programokat, munkahelyi képzést vagy integrációs és szimulációs feladatokat biztosítanak (EQAVET 2012).

Az EQAVET keretrendszer elengedhetetlen a minőségi képzési programok kidolgozásához, és végső soron a tanulók sikeréhez a szakképzésben.

Az EQAVET 6 építőelemből áll, amelyek azt vizsgálják, hogy a képzés hogyan lett kialakítva, annak lebonyolítására és értékelésére. A tanulók számára munkahelyi gyakorlatokat biztosító szervezetként fontos, hogy ügyeljen a minőségbiztosítási intézkedésekre, amelyeket az oktatási szolgáltatók alkalmaznak a tanulóikkal szemben. Ezek az építőelemek „cselekvésre ösztönzőként” működnek, és támogatják a legjobb gyakorlatokkal kapcsolatos tevékenységeket a magas színvonalú szakoktatásban és szakképzésben Európa-szerte.



A 6 építőelem a következőképpen határozható meg: (1) Tervezés; (2) Fejlesztés; (3) Válasz; (4) Kommunikáció; (5) Képzés; (6) Értékelés. Azon szakképzési szolgáltatók számára, akik összekötik a WBL tanulót a gyakorlatot kínáló szervezettel, ezek az építőelemek szilárd keretet biztosítanak, amelyen keresztül a minőség biztosítható és mérhető.

TERVEZÉS

Az első építőelem – a tervezés – a partnerségek azon képességére összpontosít, hogy együtt dolgozzanak, hogy olyan magas színvonalú képzést hozzanak létre, amely lehetőséget biztosít a tanulóknak arra, hogy készségeiket és tudásukat munkahelyi környezetben fejlesszék. A képzés hatékony megtervezésével a partnerség korai szakaszában a szervezetek magas színvonalú gyakorlatot biztosíthatnak, amely minden fél igényeit kielégítik. Ezen túlmenően, a szakképzési szolgáltatók javíthatnak a tanulók számára biztosított tanulási lehetőségek minőségén.

A WBL-Q konzorcium EU-szerte megállapította, hogy sok szervezet nem illeszkedik megfelelően a tanulóikhoz, ami kihívásokat jelent a magas színvonalú képzés biztosítása terén. A képzés minőségének javítása érdekében a partnerségeknek a képzés megkezdése előtt kollektív szerződést kell kötniük. Ez magában foglalhatja a tanuló, a szakképző intézmény és a szervezet közötti

formális megállapodás aláírását, amelyben minden fél meghatározza a képzési időszak szükségleteit és céljait. Alternatív megoldásként ez magában foglalhatja a WBL vezető felelős személyeinek részvételét a szervezeteken belül, annak érdekében, hogy a tanulók magas színvonalú képzésben részesüljenek.

A tervezési építőelem minősége folyamatosan fejleszthető, feltéve, hogy minden félnek lehetősége van kapcsolataik értékelésére és áttekintésére, valamint a fejlesztendő területek azonosítására.

FEJLESZTÉS

A második építőelem – a Fejlesztés – a fogadó szervezetre hárítja annak mérlegelését, hogy hogyan fogja hatékonyan nyomon követni és értékelni a WBL-tanulók teljesítményét a munkahelyi gyakorlat során. A magas színvonalú képzési lehetőségeket folyamatosan értékeli, hogy meghatározzák, hogyan lehet azokat tovább javítani, figyelembe véve a tanuló és a szervezet jövőbeni igényeit. Ennek érdekében a szervezeteknek azt tanácsolják, hogy vizsgálják át az adatokat szervezetükön belül vagy nemzeti szinten, hogy meghatározzák, hogyan lehet javítani programjaik minőségén.

A szervezetek tovább fejleszthetik a programjaikat azáltal, hogy azonosítják a szervezeten belül azon kulcsfontosságú munkatársakat, akik felelősek lehetnek a munkahelyi tanulók képzéséért. Európa-szerte olyan országok, mint Németország és Ausztria képzést biztosítanak ezeknek a személyzetnek, hogy biztosítsák, megfelelő készségekkel rendelkeznek ahhoz, hogy magas színvonalú és hatékony képzést nyújtsanak a WBL-tanulók számára; Írországban és Spanyolországban azonban ez a képzés jelenleg nem elérhető. Alternatív megoldásként a szervezetek azonosíthatják és potenciálisan javíthatják azt, hogy mennyi időt töltenek a WBL tanulóval a gyakorlat során.

VÁLASZ

Az EQAVET keretrendszer harmadik építőköve – Válasz a tanulók szükségleteire – arra ösztönzi a szakképzési szolgáltatókat és a szervezeteket, hogy közösen dolgozzanak azon kihívások támogatása érdekében, amelyekkel a tanulók az elhelyezkedésük során szembesülhetnek. Minden tanuló eltérő tanulási képességekkel és szükségletekkel rendelkezik, ezért fontos, hogy támogassák és

ösztönözzék őket, hogy boldoguljanak az elhelyezkedésben. Az összes érintett fél közötti folyamatos kommunikáció segítheti a tanulót abban, hogy nagyobb biztonságban érezze magát az elhelyezkedésben.

A Válasz építő elemen belül a minőség javítható, ha lehetőséget biztosítunk a tanulónak, hogy kifejezze igényeit és aggályait a szervezeten belüli WBL-felelős személynek, aki képzésben részesült, hogy támogassa őket a szerepük betöltésében. Azáltal, hogy lehetővé teszi a tanuló számára, hogy tapasztalatai alapján folyamatosan visszajelzést adjon, a tanuló nyugodtabbnak, elkötelezettebbnek és ösztönzőbbnek érezheti magát, hogy folytassa a gyakorlatot, nehogy kiessen.

KOMMUNIKÁCIÓ

A negyedik építőelem – a Kommunikáció – arra ösztönzi a tanulókat, hogy adjanak hangot a saját tanulási folyamatukban, lehetőséget biztosítva számukra, hogy megszólaljanak, és azonosítsák azokat a területeket, amelyeken javítani szeretnének. Ezenkívül ez a blokk lehetővé teszi a szervezetek számára, hogy megvitassák a teljesítménnyel kapcsolatos aggályokat, vagy további képzési lehetőségeket azonosítsanak. A szakképzési szolgáltató és a WBL-szervezet között rendszeres egyeztetésekre van szükség, hogy mindkét fél számára támogassák az együttműködést és a stratégiai célok elérését. A WBL-Q konzorcium által végzett kutatás részeként javítani kell az összes érintett fél közötti kommunikációt.

A kommunikációs csatornákon, informális chaten, e-maileken vagy videokonferencia-platformokon keresztül történő gyakori frissítések támogatják az összes érintett fél közötti valós idejű kommunikációt. Ezeket a csatornákat az elhelyezés elején azonosítani kell, hogy minden fél tisztában legyen azzal, hogyan léphet kapcsolatba egymással az elhelyezés során.

KÉPZÉS

Az ötödik építőelem – Képzés (személyzet) – arra ösztönzi a szervezeteket, hogy vegyék figyelembe a WBL tanulókkal való kapcsolattartásban közvetlenül részt vevő személyzet képzettségét és tapasztalatát, hogy biztosítsák, hogy felkészültek és magasan képzettek legyenek a szerepeikre. A szervezeteknek azonosítaniuk

kell a tanulóval közvetlenül dolgozó személyzetet, és együttesen meg kell határozniuk azokat a készségeiket, amelyekkel rendelkeznek, amelyek támogatják a tanulót készségeik elsajátításában.

A WBL-Q konzorcium által végzett kutatás részeként Európa-szerte különböző szabványok és követelmények vonatkoznak a WBL felelős személyeire. Egyes alkalmazottak magasan képzettek, és CPD-lehetőségekkel támogatják őket, míg más országokban ezekre a követelményekre nincs szükség.

ÉRTÉKELÉS

A hatodik és egyben utolsó építőelem – Értékelés (a tanulókat) – arra ösztönzi a szakképzési szolgáltatót és a szervezetet, hogy igazolja, hogy a tanuló részt vett egy munkaalapú képzésben. Wiliam (2017) felismeri a tanulók értékelésének fontosságát annak megállapítása érdekében, hogy a tanuló mit tanult a tanulási tapasztalata során. Előre meghatározott tanulási eredményeket, kompetenciákat és készségeket kell felhasználni a tanulók értékelésére, hogy támogassák őket munkahelyi gyakorlatuk sikeres befejezésében.

A szakképző intézet, a tanuló és a szervezet közötti szorosabb együttműködés javíthatja a munkaalapú programok minőségét Európa-szerte. Egyértelműen meghatározott építőelemeken keresztül az EQAVET keretrendszer szabványosított és egész Európára kiterjedő keretet biztosít az érdekelt feleknek, amelyen keresztül javíthatják programjaik általános minőségét.

A PDCA-ciklus és az EQAVET-keretrendszer hatékony végrehajtása révén Európa-szerte javítható a munkaalapú tanulás minősége. A rendszeres visszacsatolási és kommunikációs körök figyelmen kívül hagyása, illetve a ciklusok során kapott visszajelzéseken alapuló megoldások megvalósítása a munkaalapú tanulás általános minőségének stagnálását, és nem kívánatos javulását eredményezheti.

4

Hiányosságok és lehetőségek azonosítása a vállalat WBL-folyamatában

Ez a fejezet áttekintést, gyakorlati tanácsokat és eszközöket, tippeket és trükköket ad a saját munkaalapú tanulási folyamatban rejlő hiányosságok és lehetőségek azonosításához.

A munkaalapú tanulási folyamat minőségének biztosítása és a vállalatra gyakorolt hatásának felmérése érdekében ösztönözzük a folyamat nyomon követését és értékelését. A hatás méréséhez meg kell határozni a kulcsfontosságú teljesítménymutatókat (KPI), mind mennyiségi, mind minőségi szempontból. Nagyon ösztönözzük a nyomon követést – minden lépést, tevékenységet és azok hatását különböző szinteken, mivel az értékelés bizonyítékot ad arra vonatkozóan, hogy miért sikerül elérni a KPI-ket, vagy miért nem. A folyamat hatásának mérése nagyon hasznos a hiányosságok és a potenciál azonosításában, és a hatás maximalizálásához vezethet, pl . e. a vállalat számára a WBL-ellátás hozzáadott értékéből. Ezért fontos a KPI-k meghatározása a WBL-folyamat kezdeti tervezésében – a folyamat kezdetétől világos képnek kell lennie a szerepekről, a felelőségekről és a mérföldkövekről a folyamaton belül.

A különböző folyamatok nyomon követésére és értékelésére számos módszer és eszköz áll rendelkezésre. A következő alfejezetekben néhány kiválasztott és adaptált eszközt mutatunk be, amelyek a WBL-folyamat értékelését átfogóbbá

teszik, de nem elsöprővé, mivel a munkaalapú tanulás összetett, több érintettet érintő folyamat. A 4.1-4.3 alfejezetekben néhány betekintést és eszközt kínálunk, amelyek segítenek a vállalatnak végrehajtani a WBL-folyamat „auditját” - a WBL jelenlegi állapotának megjelenítéséhez és elemzéséhez a vállalaton belül. A 4.4-es alfejezet sablont ad a széles körben ismert és használt SWOT-elemzéshez, a WBL-folyamatra fókuszálva, amely végül a 4.5-ös alfejezethez vezet, amely a saját WBL-folyamat javítását célzó konkrét intézkedések azonosítására összpontosít, egyszerű eszközt biztosítva ezek meghatározásához. akciókat.

4.1 A WBL folyamatok minősegbiztosítása – kontextualizálás

Az elmúlt évtizedekben a munkaalapú tanulás jelentősége és részvétele nőtt. Vannak európai szinten megerősített célok és prioritások a munkahelyi tanúlással kapcsolatban, míg a nemzeti szintű WBL-politikák meglehetősen változatosak, és sokféle munkavégzési gyakorlatot tartalmaznak. A WBL nagyon gyakran szerves részét képezi a szakképzési rendszernek, és néhány országban, például Ausztriában, Németországban, Svájcban a WBL-nek nagy hagyománya van. Számos országban, például Írországban, Hollandiában, Finnországban, Franciaországban, Szlovéniában a WBL kiemelt helyet kapott a politikai napirenden az elmúlt években. Még mindig vannak olyan országok, ahol a WBL még nem képezi a szakképzés szerves részét.

A szakképzési rendszerek és a munkaalapú tanulás biztosításának különbségétől függetlenül sok erőfeszítés történt a munkaalapú tanulás minőségének közös értelmezése és egységes normáinak elérése érdekében. Az Európai Képzési Alapítvány Munkadokumentumában, *A minősegbiztosítás elősegítése a szakoktatásban és -képzésben: az ETF-megközelítés* (ETF 2015) kifejtése szerint „a minőség általános értelmezése az „értéknek lenni”, és ez a minőséget viszonylagossá teszi: milyen értékhez; érték kinek és minek értéke?” Ezért minden munkaalapú tanulást nyújtó vállalatnál az alapvető kérdés az, hogy ez a rendelkezés milyen hozzáadott értéket jelent a vállalat számára.

A munkaalapú tanulást nyújtó vállalatok, különösen a kkv-k, amelyek nem rendelkeznek olyan erőforrásokkal, mint a nagyvállalatok, gyakran küszködnek a WBL-folyamat minőségének biztosításával. Bár az elmúlt évtizedekben sokat tettek a munkaalapú tanulási folyamatok szakpolitikai szintű minőségének biztosítása érdekében, ennek operatív szintre történő átültetésekor még mindig van „nyelvi akadály”.

4.2 Összekapcsolás más folyamatokkal

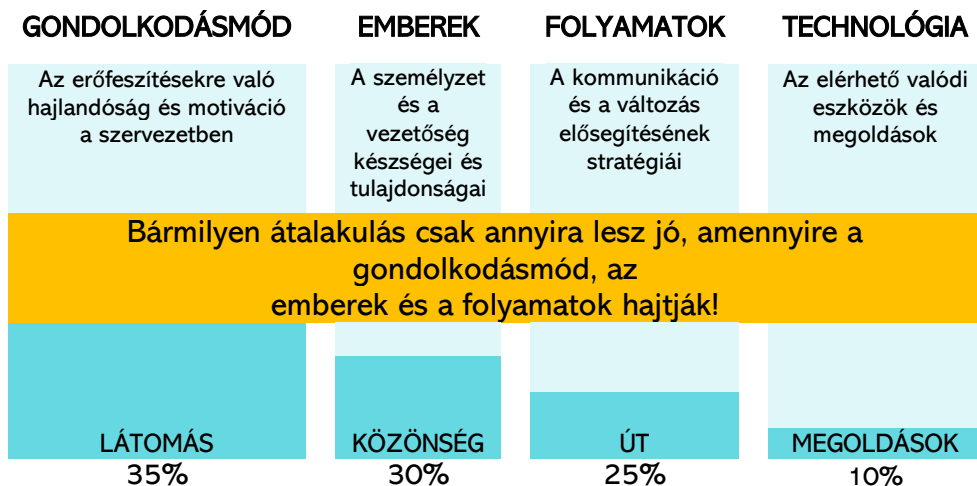
A WBL-folyamat minőségének teljeskörű biztosítása érdekében ideális lenne, ha egy WBL-t biztosító cégnek lenne WBL-víziója és WBL-stratégiája. Még fontosabb, hogy ezt a jövőképet hogyan kommunikálják a vállalat többi tagjával, mint hogy „csak kijelentsék”. Ugyanez vonatkozik a stratégiára is. Dicséretes, ha egy vállalat rendelkezik WBL-stratégiával, de azt összhangba kell hozni és be kell ágyazni a vállalat átfogó stratégiájába. Fontos továbbá a szint meghatározása – a WBL-stratégia hosszú távú-e, vagy csak a WBL-erőforrások és folyamatok szervezésére koncentrál, vagy csupán az egyéni tanulási gyakorlatok menedzselésére. Mindezeket a tényezőket figyelembe kell venni a WBL-folyamat minőségének értékelésekor, a hiányosságok és lehetőségek azonosításakor.

A szervezeti kultúrát a vezetők alakítják. A WBL víziójával a jövőre tekintve, a vállalat vezetőségének tisztában kell lennie azzal, hogy a WBL folyamat minősége fontos, és ez közvetlenül és közvetve hatással van az üzletre. Azonban még ha a felső vezetés erős WBL-vízióval is rendelkezik, a középvezetés és a részlegvezetők támogatása nélkül, akik ezt a jövőképet élik és hozzáigazítják gondolkodásmódjukat, nem létezne megfelelő kultúra a WBL-folyamatok minőségéhez. A vezetők minden szinten befolyásolják az alkalmazottakat, még akkor is, ha ennek nincsenek tudatában. Ha negatívan viszonyulnak a WBL minőségi eljárásainak megfelelő betartásához, a munkavállalók ezt szavaikból és tetteikből fogják érzékelni (Yiannas , 2009).

A fentieket figyelembe véve kérdezze meg önmagát, hogy a WBL jövőképet és stratégiáját hogyan támogatja az Ön vállalatának szervezeti kultúrája? A pozitív

és apatív gondolkodásmód a legfontosabb eszköz ebben a folyamatban. Averbok (2018) jövőképes munkahelyről szóló elképzeléseire és a siker digitális egyenletére (2021) támaszkodva a WBL minősbiztosításának négy pillére levonható és súlyozható (Taylor 2019):

A WBL minősbiztosítás négy pillére



4.3 A szerepek és az érintettek azonosítása

A WBL folyamatban részt vevő összes kulcsfontosságú érdekeltnek tisztában kell lennie szerepével. Amikor a WBL-t nyújtó vállalatokról van szó, fel kell tudniuk ismerni a szolgáltatás előnyeit, tudniuk kell, hogyan alakítsák ki a tanulókkal a kölcsönös bizalmon alapuló megfelelő kapcsolatot (átlátható kommunikációval a pszichológiai biztonság biztosítása és a vállalati szervezeti kultúra tükrözése, ill. és rendelkezniük kell a tudástranszfert biztosító rendszerrel. Ideális esetben ezek mind kialakult folyamatok, így biztosítva a minőséget.

Bár a munkaalapú tanulás világa rengeteg különböző érdekeltből és szereplőből áll, akik még mindig nem beszélik ugyanazt a nyelvet, a minősbiztosítás rendkívül fontos a munkavégzést biztosító vállalat számára, mivel a különböző

szektorokban működő vállalatok ugyanazzal a kihívással néznek szembe: szakképzett munkaerő hiánya. A munkaalapú tanulás világában a különböző érintettek ugyanazt a közös célt – a kompetencia alapú gazdaságot és társadalmat – követik.

Ennek értelmében létre kell hozni a visszacsatolási hurok és értékelés hálózatát, és ki kell alakítani a folyamatos fejlesztés kultúráját.

Hogyan jutunk oda? Kezdhetjük a következő kérdések átgondolásával:

- WBL folyamat (mennyire „érett” az Ön vállalatának WBL folyamata?)
- WBL struktúra (hogyan szerveződik a WBL az Ön cégében?)
- WBL erőforrások (milyen szintű erőforrásokkal rendelkezik a vállalata (idő, költségvetés, emberek stb.); hiányzik valami?)

4.4 Saját WBL folyamat SWOT elemzése

A klasszikus SWOT-diagram már fel van szerelve néhány kérdéssel, amelyek a WBL-folyamat elemzéséhez, valamint az erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek azonosításához vezetnek. A sablon végül elvezeti Önt a WBL-szolgáltatás hozzáadott értékének azonosításához. Segít azonosítani azokat az eszközöket, amelyekre építheti és fejlesztheti WBL-folyamatát.

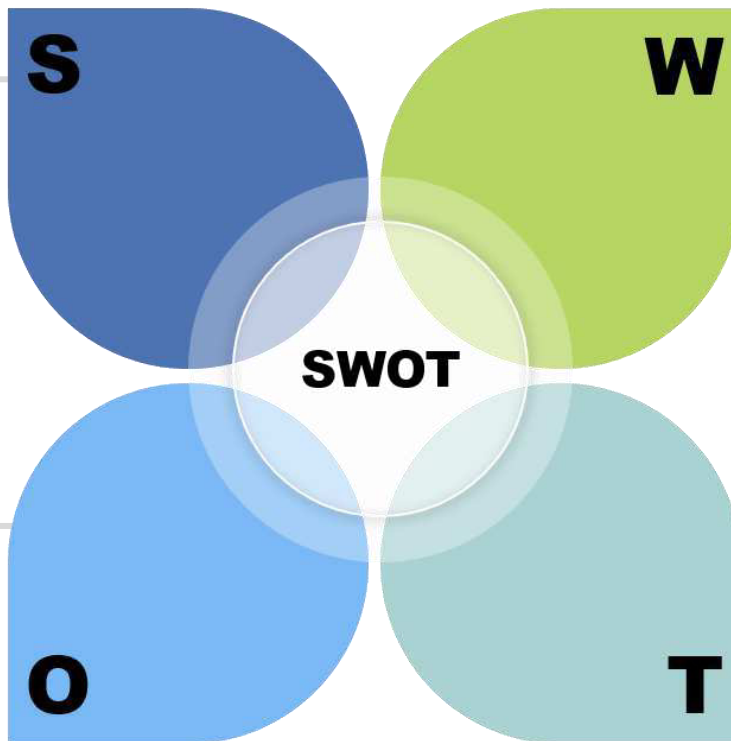
ERŐSSÉGEK

Mik az értékei?

Milyen értéket ad, amit más WBL-t megvalósító cégek nem?
Mi készíteti arra, a tanulókat, hogy az Ön cégéhez jöjjenek?
Mire a legbüszkébb a WBL folyamatodban?

LEHETŐSÉGEK

Van elképzelése és meghatározott célja a WBL folyamat javítására? Hogyan tudja hasznosítani a meglévő erősségeit, vagy új és/vagy innovatív módon alkalmazni?



GYENGESÉGEK

Mi tartja vissza attól, hogy jó minőségű WBL-folyamatokat hajtson végre?

Hol kell javítani? Megfelelőek az erőforrásai? Mi az, amit más cégek jobban teljesítenek, mint Ön?

VESZÉLYEK

Milyen akadályokkal kell szembenéznie a WBL folyamatában? Milyen módon lehet kihasználni a gyengeségeit? Melyek azok a tényezők, amelyeket nem tud befolyásolni?

4.5 Célok (kívánt állapot) és fejlesztési intézkedések meghatározása

Az előző alfejezetekben javasolt lépések és tippek alapján ez az alfejezet egy egyszerű, mégis átfogó eszközt kínál a konkrét intézkedések azonosítására és lejegyzésére, amelyeket már holnap elkezdhet végrehajtani, valamint felmérheti az azonosított intézkedések megvalósíthatóságát. Az alábbiakban bemutatott leegyszerűsített séma eszköz lehet a fenti alfejezetek gyakorlatain keresztül megvalósított lépések átgondolására.

Ahhoz, hogy azonosítani tudja a WBL folyamatában rejlő hiányosságokat és lehetőségeket, 3 fejlesztési lehetőséget kell azonosítania (lásd az alábbi sablont). A SWOT elemzés alapján válasszon ki három kulcsfontosságú kihívást a WBL folyamatán belül, a lehetséges megoldást és annak megvalósíthatóságát – vagyis milyen erőforrásokkal (emberi, időbeli, pénzügyi) rendelkezik, és mikor kezdheti el az azonosított lehetőségek megvalósítását.

Határozzon meg 3 fejlesztési lehetőséget. A SWOT-elemzés alapján válasszon ki három kulcsfontosságú kihívást a WBL-folyamatban és a lehetséges megoldásban.

1. lehetőség	2. lehetőség	3. lehetőség
Kiemelt kihívás <i>Mi a jelenlegi kihívás, amivel szembesül?</i>	Kiemelt kihívás <i>Mi a jelenlegi kihívás, amivel szembesül?</i>	Kiemelt kihívás <i>Mi a jelenlegi kihívás, amivel szembesül?</i>
Lehetséges megoldás <i>Mit tudna megvalósítani holnap, jövő héten, jövő hónapban stb.?</i>	Lehetséges megoldás <i>Mit tudna megvalósítani holnap, jövő héten, jövő hónapban stb.?</i>	Lehetséges megoldás <i>Mit tudna megvalósítani holnap, jövő héten, jövő hónapban stb.?</i>

5

Önértékelés és stresszteszt a WBL-hez

5.1 A WBL-Q értékelési megközelítés

Általában véve az oktatás és képzés minőségének mérése mindig módszertani kihívás. Az iskolai oktatási rendszerekhez kifejlesztett és bevezetett számos minőségbiztosítási és mérőeszközt áttekintve látható, hogy sok gondolat született már ebben a témában, azonban mindig felmerülnek kérdések az ilyen eszközök megbízhatóságával, érvényességével és objektivitásával kapcsolatban. Mindazonáltal egyetértés van abban, hogy a folyamatos fejlesztést szolgáló ajánlatok minőségének egyfajta folyamatos nyomon követése és értékelése nem csak a vállalatok, hanem az oktatási és képzési intézmények számára is fontos.

A munkaalapú tanulás szintjén ez még bonyolultabb, mivel a WBL az a helyzet, amikor a gyártás és az oktatás és képzés ötvöződik. Egy vállalat WBL-kínálatának minőségi értékelése ezért mindig az oktatás és képzés minőségének, valamint a vállalati belső folyamatoknak és a kifejlesztett termékeknek/szolgáltatásoknak a kombinációja. Emiatt a WBL-en belüli minőségmérés további kihívásokat rejt magában, és nem kell hagyatkoznia a mutatók pusztán kvantitatív mérésére (pl. hány mentor, hány gyakornok van egy vállalatnál), hanem a minőségi mutatók széles és szilárd szintjét kell megadnia, hogy lehetővé tegye a fejlesztési lehetőségek azonosítását.

A minőségértékelés ezen kihívásainak a WBL-ben való elgondolása a minőségi kritériumok széles választékának igénye előzi meg, ugyanakkor a

minőségértékelési folyamat vállalati realitásainak figyelembe vétele (pl. idő- és erőforráshiány, versenykihívások, profitszerzési megközelítés stb.) befolyásolja és valójában meghatározza a WBL-Q értékelési megközelítést. Már a kezdetekkor elhatároztuk, hogy egy egyszerű online önértékelési folyamatra törekszünk, amely tükrözi mindezen meglévő kihívásokat és tényezőket. Az önértékelési megközelítés meglehetősen bizalmas és privát értékelési műveletet kínál a fejlesztési tényezők vállalaton belüli bevonásával. Ugyanakkor a WBL-Q értékelési megközelítés azt is meg akarja mutatni, hogy az egyetlen vállalat orientált WBL megközelítés természetesen nem szakad el a általános társadalmi és modern fejleményektől. Emiatt a WBL-Q értékelési megközelítés lehetőséget ad a saját WBL-ajánlatát néhány általános megatrend alapján történő értékelésére is, hogy megmutassa, mennyire illeszkedik a jelenlegi rendszer néhány átfogó és valójában elkerülhetetlen közeli és középtávú jövőbeli trendhez.

A WBL-Q önértékelési eszköz fő célcsoportja minden olyan személy, aki egy vállalati WBL programért felelős (legyen szó hosszabb szakmai gyakorlati képzési programokról vagy rövidebb szakmai gyakorlati és gyakorlati képzési ajánlatokról). Ilyenek például kisebb cégek cégtulajdonosai, akik közvetlenül részt vesznek a WBL képzési programokban és felelősek azokért, a közép- és nagyobb vállalatok HR felelősei, a WBL munkatársak, pl. mentorok, oktatók, előjárók stb., akik döntő szerepet játszanak a WBL folyamataiban. Mindezek a személyek közvetlenül használhatják a WBL-Q önértékelési eszközt, és részesülhetnek az előnyeiből. Mint már említettük, a WBL-Q értékelési megközelítés a vállalati munkaalapú tanulás minőségét befolyásoló tényezők nagyon széles körére épít, ami azt is jelenti, hogy az önértékelési eszközt használó egyetlen személy esetleg nem rendelkezik minden információval, amely az értékelő eszközben felvetett egyik vagy másik kérdés megválaszolásához szükséges. Emiatt az eszköz lehetőséget kínál az értékelés szüneteltetésére, ha további információkra van szükség más személyektől vagy egységektől. A WBL-Q projekt partnersége azonban meg van győződve arról, hogy csak a WBL minőségét befolyásoló tényezők igen széles körű értékelése vezet teljes képhez és szilárd értékelési eredményhez. Ezt lehet alapul venni a fejlesztési potenciálok és lépések bevezetéséhez, amelyeket maga az önértékelési eszköz is javasol.

A releváns és megbízható minőségi mutatók és kritériumok azonosítása mindig a legnagyobb kihívás a minőségértékelési eszköz felépítése során. A termék csak akkor tekinthető relevánsnak - és az eredményeket a felhasználók elfogadják - ha lehetséges egy sor hiteles és egyértelmű mutató összegyűjtése és alkalmazása egy ilyen eszközben. Emiatt a WBL-Q projekt partnersége egy háromlépcsős minőségi indikátor azonosítási folyamatot alkalmazott az önértékelési eszköz fejlesztésére. Első lépésben egy széleskörű kérdőíves felmérést végeztek WBL-szakértők, oktatók, mentorok, HR-felelősök, és a WBL-ben tanulók részvételével, hogy azonosítani lehessen a WBL-minőség szempontjából releváns minőségi szakaszokat/elemeket, amelyeket a második lépésben mindegyikhez mértek, hogy azonosítani lehessen a legrelevánsabb elemeket. Harmadik lépésben a partnerség kidolgozta az azonosított minőségi kritériumokhoz a releváns értékelési kérdéseket, és az önértékelési eszköz végén komplex, kreditalapú súlyozási rendszert alkalmazott, hogy egyensúlyba hozza a kérdések fontosságát.

Mindezt folyamatosan előtesztelték és csiszolták a partnerségen belül, de külső szakértőkből és referenciapanelekből álló kis csoporttal is, hogy megbízható kérdések és minőségi mutatók gyűjteményét lehessen biztosítani. Utolsó lépésként az EQAVET minőségbiztosítási rendszer 6 építőeleme mentén felépített kritériumok és kérdések teljes gyűjteménye egy online önértékelési rendszerbe került, amely a WBL-Q projekt alapvető outputja.

5.2 A WBL-Q önértékelő és stresszteszt eszköz

A WBL-Q Önértékelési és Stressz-teszt eszközt a vállalatuk munkaalapú tanulási folyamataiért felelős személyek számára fejlesztették ki. Az online eszköz ingyenes és könnyen használható a tool.wbl-quality.eu oldalon, és angol, német, spanyol, szlovén és magyar nyelven érhető el.

MINŐSÉGI KRITÉRIUMOK ÉPÜLETTÖMBKÉNT

TERVEZÉS	1. Egyértelmű elkötelezettség mutatkozik a felső szintű munkaalapú tanulás iránt (szándéknyilatkozat). 2. Az erőforrásokat a munkaalapú tanulás elősegítésére különítik el. 3. A munkaalapú tanulás a HR és tehetséghozzáértékelési stratégia része. 4. A munkaalapú tanulási politika jelen van.
FEJLESZTÉS	5. A WBL-tanulók készségprofiljait az elhelyezés előtt készítik el. 6. A WBL tanulók toborzása a vállalati igények alapján történik. 7. A WBL tanulók beiskolázását megkönnyítik.
REAGÁLÁS	8. A vállalat és a szakképzési rendszer kapcsolata. 9. Meg kell teremteni a WBL-tanuló és a munkaközvetítő megfelelő illeszkedését. 10. A WBL-tanulók produktivitásának megtérülése. 11. A vállalat, a tanuló és a szakképzési képviselők elégedettségi szintjét figyelemmel kísérik és mérik.
KOMMUNIKÁLNI	12. Időt szánnak a WBL tanuló és mentor közötti támogatásra és felügyeletre. 13. Belső kommunikációs és visszacsatolási hurkok jönnek létre. 14. A kommunikáció strukturált a vállalat és a szakképző intézmény között – visszajelzés, problémamegoldás stb.
KÉPZÉS	15. A WBL tanulói valós munkatapasztalatoknak vannak kitéve. 16. A szerepek, felelősségek és hatáskörök egyértelműen meghatározottak. 17. A munkahelyi tanulás felügyelői képzettek és tapasztaltak. 18. Megállapítják a munkavédelmi követelményeket.
ÉRTÉKELÉS	19. A WBL tanulók megtartási aránya 20. A munkaalapú tanulási folyamatok rendszeres (évente) ellenőrzésére és felülvizsgálatára kerül sor. 21. A fejlesztési lehetőségek meghatározottak és tettek. 22. A munkaalapú tanulás képzési programja a munkaerőpiac és a szakképzési rendszer szempontjából releváns.

1. lépés: Regisztráljon felhasználóként

Név *

E-mail *

Új jelszó *

Jelszó ismét *

Ország *

Austria

Hány alkalmazottja van az ön cégének? *

1-9

Mi a WBL tanulók átlagos száma az ön cégénél (a gyakornokok is beleértve)? *

1-5

Hány személy felelős a cégénél a WBL tanulásért (gyakornokok, HR, dolgozók stb.)? *

1-5

Hány éve alkalmazták a WBL-t a cégénél? *

1-5

A regisztráció során a felhasználónak nem csak a kívánt bejelentkezési adatait, hanem néhány leíró kulcsfontosságú információt is meg kell adnia a cégéről. Ezek az információk azt a célt szolgálják, hogy benchmark csoportokat hozzanak létre, amelyek lehetővé teszik a felhasználók számára, hogy összehasonlítsák pontszámaikat hasonló méretű és WBL-hagyományú társakkal. A legördülő sávokban a felhasználók kiválaszthatják az országot, az alkalmazottak számát, a WBL-tanulók átlagos számát évente, a WBL-ért

felelős személyek számát, a WBL-t kínáló évek számát. A benchmarking és a regisztráció megkönnyítése érdekében az értékeket csoportosítják és előre meghatározzák. Az alábbi táblázat a lehetséges válaszokat mutatja be:

Kérjük a felhasználókat, hogy fogadják el a feltételeket, valamint az adatkezelési szabályzatot, amelyek a regisztrációs űrlapon találhatóak.

A regisztráció és az automatikus e-mail ellenőrzés után a felhasználók azonnal bejelentkezhetnek a WBL-Q online eszközbe, ahol bármikor módosíthatják felhasználói adataikat.

Alkalmazottak száma	WBL tanulók száma	Felelős személyek száma	A WBL-t kínáló évek száma
1-9	1-5	1-5	1-5
10-24	6-10	6-10	6-10
25-100	11-20	11-20	11-20
100-250	21-50	21-50	21-50
Több, mint 250	Több, mint 50	Több, mint 50	Több, mint 50

2. lépés: Az első értékelés megkezdése

Az első bejelentkezéskor a felhasználókat leíró üzenetekkel és az önértékelés építőelemeinek áttekintésével várják a műszerfalon. Kattintson az „Önértékelés indítása” gombra, vagy kattintson az egyes építőelemekre. A felső sávban a felhasználó könnyedén elérheti profilját, valamint a GYIK részt, amely szintén az építőelemek alatt található. A láblécben a felhasználók hozzáférhetnek a feltételekhez, az adatszabályzathoz, az impresszumhoz és a hibabejelentő űrlaphoz. A felhasználók bármikor megváltoztathatják a nyelvet.

WORK-BASED LEARNING QUALITY

Vezérlőpult Gyakran Ismételt Kérdések Profilom Kilépés

Vezérlőpult

▶ Kezdés - Ön-értékelő kérdőív

Építőkövek

❗ Az Ön-értékelő kérdőív a következő 6 részre van felosztva. Egyenként töltsd ki őket.

Tervezés

Fejlesztés

Válasz

Kommunikáció

Képzés

Felmérés

❗ Tudjon meg többet:

- az elmélet a WBL-Quality építőkövei mögött
- ezen eszköz eredete és fejlesztése
- hogyan tudja hasznosítani ezen eredményeket

Gyakran Ismételt Kérdések

Üdvözöljük az első Ön-értékelő kérdőívében!

Az első Ön-értékelő kérdőív arra szolgál, hogy felmérje a munkahelye jelenlegi állapotát a WBL 6 fő irányelve alapján. Ez lesz a viszonyítási alapja a jövőbeni teljesítményének.

Válaszoljon minden kérdésre az egyes részekben és kattintson a Mentés gombra. Az egyes részek egyenként menthetők annak érdekében, hogy ne egyben kelljen válaszolni az összes kérdésre.

Előfordulhat, hogy nem tud mindenre egyszerre válaszolni. Próbálja megtudni a hiányzó információt (releváns dokumentáció vagy kolléga útján), vagy jelöljön be semleges választ egyelőre.

Az Ön-értékelő kérdőív kitöltése külön-külön blokkonként megismételhető a jövőben. A mentett válaszok később is láthatóak lesznek, hogy építkezhesen a már megtanultakra.

A pontszámai kizárólag akkor érvényesek, ha mindegyik blokkot kitöltötte.

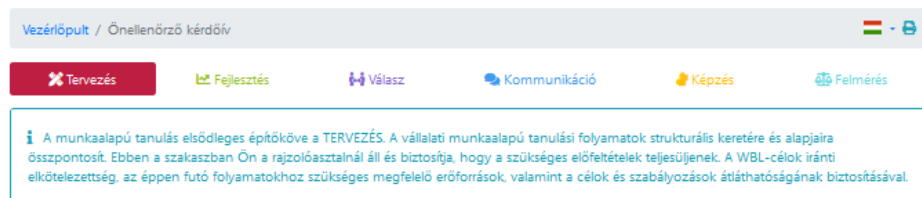
Felhasználási feltételek | Adatvédelmi nyilatkozat | Megjegyzés

Hibajelentés

51

3. lépés: Önértékelési folyamat

Az önértékelés megkezdésekor a felhasználókat az egyes építőelemek színekódolt oldalaira irányítják, ahol 9-12 kérdést találnak különböző válaszlehetőségekkel. A navigációs panel alatt egy információs mezőben található további információ a jelenleg aktív építőelemről.



Az oldal alján az egyes építőelemek válaszai külön-külön elmenthetők. Ennek lehetővé tételével a felhasználók szabadon válaszolhatnak az összes építőelemre egy munkamenetben, vagy csak részben. Erre akkor lehet szükség, ha további információkat kell megtudnia, mielőtt magabiztosan válaszolna (pl. a költségvetés-tervezéssel kapcsolatos kérdések).

Az önértékelés annyiszor megismételhető, ahányszor a felhasználó kívánja, mert célja, hogy megmutassa, hogyan javul a WBL minősége a későbbiekben megadott ajánlások végrehajtása után. Ismét minden blokkra külön-külön meg lehet válaszolni, így ha egy területen javulás tapasztalható, ez könnyen dokumentálható.

4. lépés: Felhasználói irányítópult

Amint legalább egy építőelemet megválaszol és elment, az irányítópult megjelenése megváltozik.

Az elkészült építőelemek a bal oldalon teljes színben jelennek meg, a jobb oldalon pedig az üdvözlő üzenetet egy pókhálós vizualizáció váltja fel az egyes építőelemek pontszámairól. A pókháló grafikonon a felhasználók láthatják az aktuális eredményüket, és összehasonlíthatják azt az első eredményükkel (ha van ilyen), valamint a hasonló cégek benchmarkjával. A zárójelben lévő szám azt mutatja, hogy hány vállalat építi fel a benchmark csoportot.

5. lépés: A Stresszteszt eredményei

A WBL-Q stresszteszt az önértékelés kulisszái mögött valósul meg. Minden kérdés a munkaalapú tanulás specifikus minőségi kritériumaihoz van hozzárendelve, és a felhasználó válaszaitól és a kritériumokban elért pontszámaitól függően megbecsülik, hogy a WBL-rendszer mennyire ellenálló a releváns jövőbeli megatrendekkel szemben. Az eszközben 5 megatrend került kiválasztásra, és az „i” ikonra kattintva egy rövid magyarázat jelenik meg.

A vizualizációs grafikonon az egyes megatrendekhez tartozó stresszszint egy intuitív skálán látható. A piros magas stresszszintet jelez, vagyis a WBL rendszer nem áll készen a nevezett megatrendre, és fejlesztésre szorul. A zöld alacsony stresszszintet jelez, jelezve, hogy a vállalat készen áll erre a jövőbeli trendre.

Irányvonalak

i Az ön cége számos területen változtatások és fejlesztések előtt áll. Az Önértékelő kérdőívben adott válaszai 5 fő irányvonalat hoztathóak összefüggésbe melyek hatással lehetnek a munka alapú tanulásra a jövőben. További részletek a letölthető riportban.

Demográfiai Változás i

Ahogy az idősebb generációk közelednek a nyugdíjkorhatárhoz, a fiatalabb generációkból egyre több alkalmazott kerül a cégébe. Fontos felkészülni erre a munkaerő-váltásra, és elősegíteni a generációk közötti kommunikációt.

Digitalizáció i

A technológiai fejlődés a gazdasági verseny állandó felgyorsítója. A COVID-19 vírus megmutatta, hogy a munkahelyi tanulásnak utat kell találnia a virtuális környezetben is.

Elfogadás és sokszínűség i

A munkaerőpiac társadalmi, etnikai, oktatási és generációs háttére sokszínűbb, mint valaha. Különösen a fiatalabb generáció várja el az egyénibb megközelítést társadalmi és szakmai környezetben.

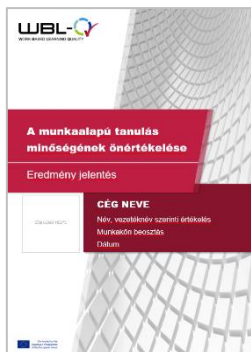
Az oktatási intézmény vonzereje i

A munkaalapú tanulási ajánlatok nagyszerű lehetőséget jelentenek a szakképzett munkaerő biztosítására törekvő vállalat számára. A potenciális tanulók bevonzásához fontos, hogy a pályán játsszon, és legyen elérhető és vonzó a jelöltek számára.

Fenntartató és Szolidáris Jövő i

Napjaink munkaerőpiacának célja a munka és a magánélet megvalósítható egyensúlya, az önkifejezés és a kiteljesedés. A fizikai és mentális egészséggel kapcsolatos kérdések ugyanolyan fontosak, mint a környezetbarát, fenntartható döntések meghozatalával való törődés.

5. lépés: Eredményjelentés és tanúsítvány



Az eredményjelentés PDF-fájlja automatikusan létrejön az irányítópulton a megfelelő gombra kattintva. A cégnév, az önértékelést végrehajtó nevének és a céglogó feltüntetésével személyre szabható. A jelentéskészítés dátuma is megjelenik. A dátum és a cég neve is megjelenik az összes következő oldal fejlécében.

Az eredményjelentés a következő fejezetekből áll:

1. Bevezetés

Alapvető háttérinformációk a WBL-Q projektről és eszközről

2. Az eredmények és a minőségi építőelemek áttekintése

Az eredményeket a pókháló grafikonon, valamint építőelemenkénti százalékban is bemutatjuk. Ezenkívül tartalmazza az összehasonlítást a saját első pontszámmal és a peer benchmarkokkal.

3. Részletes eredmények és ajánlások

Ebben a részben az eredményeket építőelemenként és a hozzájuk tartozó minőségi kritériumok szerint mutatjuk be. A felhasználók konkrét ajánlásokat kapnak a pontszámok és a WBL minőség javítására.

4. Megatrendek

A megatrendek és a kapcsolódó minőségi kritériumok magyarázata.

5. Több információ

Impresszum és további linkek



Ha a felhasználók elégedettek az eredményeikkel, személyre szabott PDF tanúsítványt (A4-es formátum) állíthatnak elő, amelyet kinyomtathatnak vagy tovább használhatnak, például promóciós célokra.

5.3 Az értékelési eredmények gyakorlatba ültetése

A WBL-Q önértékelés legfontosabb lépése az eredmények szakmai kontextusban történő hasznosítása. Emiatt az eredményjelentés személyre szabott ajánlásokat ad mind a 22 minőségi kritériumhoz, amelyek ahhoz a hat építőelemhez vannak hozzárendelve, amelyek végigvezetik a felhasználót a WBL minőségének javítási folyamatán.

Az egyes kritériumok eredményei a következő négy tartomány egyikébe eshetnek: kiváló pontszám (több mint 90%), jó pontszám (61% - 89%), átlagos pontszám (31% - 60%) és javítandó (30% alatti). Természetesen minél alacsonyabb a pontszám, annál több és összetettebb ajánlást adunk. A kiváló pontszámot aligha lehet javítani; ezért gratulálunk a felhasználónak munkaalapú tanulási folyamatainak kiváló minőségéhez. A jelentés referenciaként és teendőlistaként szolgál (lásd a példát a jobb oldalon). Javasoljuk, hogy digitális vagy nyomtatott alapként használják az ajánlások elemzéséhez más felelősökkel és/vagy felettesekkel való megbeszélésen, amelyen a megvalósítás konkrét lépései levonhatók.

Kommunikáció

4.1 Időt szánnak a WBL tanuló és mentor közötti támogatásra és felügyeletre.

A WBL- tanuló és mentoruk közötti kapcsolat elengedhetetlen a WBL minőségéhez az Ön vállalatában. Bizalmat kell kialakítaniuk, világos elvárásokat kell megfogalmazniuk és jó kommunikációt kell kialakítaniuk. Ezért fontos, hogy a tanulóknak legyen egy dedikált kapcsolattartója a vállalaton belül, aki végigkíséri őt a WBL tapasztalata során. Kifejezetten erre a célra szentelt időre van szükségük, hogy együtt dolgozzanak a kapcsolat megnyilvánulása és a jó kommunikáció érdekében. Ezen túlmenően, az új dolgok tanításához és tanulásához időszavakat kell elkülöníteni a minőség biztosítása érdekében.

Ön jó pontszámot ért el ebben a WBL minőségi kritériumban. Ez azt mutatja, hogy a jó időgazdálkodás alapja a WBL-ben jól megalapozott. Vannak apró dolgok, amelyekkel javíthat. Próbáld ki a következőket:

- ☐ Beszéljen a WBL-folyamatért felelős személyekkel, és nézze meg, össze tudja-e párosítani őket a tanulókkal, hogy egyéni mentort biztosítson..
- ☐ Értékelje az órarendjét, és ellenőrizze, hogy tud-e bizonyos időt szentelni a WBL-tanuló és a mentor közötti együttműködésnek.

Ideális esetben a WBL-Q eredményjelentés támogatja a felelős személyeket, hogy megtalálják a rendszerük gyenge pontjait, és tovább definiálják a fejlesztés lépéseit, beleértve a mérföldköveket, az időtervet, valamint a kapcsolódó feladatok részletesebb és specifikusabb ellenőrző listáit. Egyes esetekben szükséges lehet kapcsolatba lépni az érintettekkel és más érintett személyekkel, például a szakképzési rendszer képviselőivel és – természetesen – a WBL tanulókkal.

A javítási lépések végrehajtása után a WBL-Q önértékelést újra meg lehet és kell is elvégezni – akár egy adott minőségi építőelemre, akár több blokkra egyszerre. Az ajánlások gyakorlatba ültetése esetén a felhasználó új és javított pontszámnak örövendhet!

A praktikus benchmark rendszer lehetővé teszi a vállalat számára, hogy összehasonlítsa a minőségi előrehaladását az első eredményekkel – online az eszközben és az eredményjelentésben. Ez a funkció lehetővé teszi annak nyomon követését és átlátható dokumentálását, hogy mennyit javult a WBL minősége az egyes építőelemekben, ahogy azt a pókháló grafikonja és a százalékos pontszámok is mutatják. Ezenkívül a benchmark rendszer lehetővé teszi a saját (első és aktuális) pontszám összehasonlítását más WBL-t kínáló vállalatok átlagával. Annak érdekében, hogy az összehasonlítás értelmes legyen, csak a hasonló vállalatok pontszámait veszik figyelembe az átlag kiszámításánál. A társakat ugyanaz az ország határozza meg, az alkalmazottak száma, a WBL-tanulók száma, a WBL-felelősök száma és az évek száma, amikor a vállalat munkaalapú tanulást kínál. Annak érdekében, hogy ez a benchmark valóban releváns legyen, a WBL-Q eszközt több hónapon keresztül kísérleti tesztelésnek vetik alá az összes partnerországban, legalább 50 vállalat részvételével, ami ezeknek a csoportoknak az alapját képezi. Ezzel az összehasonlítással a vállalat le tudja vonni, hogy melyik építőelemben van a legsürgetőbb fejlesztési igénye a társaikhoz képest, akik talán egyben riválisok is. Ugyanakkor a vállalat láthatja, hogy a minőség melyik aspektusában van azonos, vagy akár jobb szinten társaiknál, ami lehetővé teszi számukra, hogy ezeket az információkat promóciós célokra használják fel.

Kritikus információ annak meghatározása, hogy a vállalat hol tart a társaihoz képest, de az is érdekes, hogy hol tartanak a jövőbeni társadalmi-gazdasági fejlemények tekintetében. Ezért a WBL-Q önértékelés kéz a kézben jár a

megatrend stressztesztel. Az összes építőelem-kritérium pontszáma bizonyos jövőbeli megatrendekhez van hozzárendelve: demográfiai változás, digitalizáció, befogadás és sokszínűség, a szakképzés vonzereje, fenntartható és szolidáris jövő. Egy pillanat alatt megmutatja, hogy a vállalat az egyes trendeknél a „zöld zónában” vagy „piros zónában” van-e, így megérthetik, hol van a legnagyobb szükségük a felkészülésre. A merész és egyszerű vizualizáció segítségével kell, hogy szolgáljon a felsőbb szintű vezetőkkel való megbeszélések megtervezésében, hogy ott kezdeményezzenek és elősegítsenek változtatásokat, ahol szükség van rájuk.

6

Esettanulmányok és gyakorlati példák az üzleti világból

Ez a fejezet bevált gyakorlati példákat mutat be a munkaalapú tanulás magas színvonalát illetően. Az EU-n belül és kívül nagyon sok olyan cég működik, amelyek kiváló munkahelyi tanulással rendelkeznek, azonban a példakép cégek csak egy kis választékát lehet bemutatni. Ebben a fejezetben olyan osztrák és magyar vállalatokat mutatunk be, amelyek az erősen eltérő nemzeti rendszerek és szabályozások miatt nagyon eltérő előfeltételekkel rendelkeznek. Bemutatjuk az egyes vállalatok fő pontjait és erősségeit. A részt vevő osztrák vállalatok mindegyike a WBL minőségükért részesült az osztrák kettős tanulószerveződéses gyakorlati képzési rendszerben.

A következő cégek kerülnek bemutatásra:

- | | | |
|-------------------------|---------------------|--------------|
| • GartenZauner | Kerttervezés | Ausztria |
| • Maischön | Fodrász | Ausztria |
| • SSI Schäfer | Belföldi logisztika | Ausztria |
| • PGG Trilak | Festékgyártás | Magyarország |
| • Legjobb Vagyok | Felnőttképzés | Magyarország |

	Kerttervező cég Felső Austria, Austria ~30 alkalmazott 7 gyakornok www.gartenzauner.com
---	--

A dolgozók oktatása több mint 20 éve kiemelt fókuszban van, és hosszú folyamat volt egy jól működő rendszer sikeres kialakítása. A munkaalapú tanulás a szervezet kiemelkedő része. Mivel a szakképzett munkaerő hiánya már most is nagy kihívást jelent, a vállalat kiemelten fontosnak tartja a munkavállalók oktatását és a szakmunkások képzését.

Ahhoz, hogy a GartenZauner tanulója váljon, nem csakis az iskolai osztályzatok számítanak, hanem a szenvedély, a szociális kompetenciák és a kezűgyesség. Fontos a magas motiváció és a csapatba való beilleszkedés. A tanulók többsége a képzés után a vállalatnál marad. A cégnél nagyon alacsony a fluktuáció, ami a vonzó munkaadó jele.

Sarokkövek

A cég igyekszik vonzó ajánlatot tenni tanulóinak: A Sarokkövek a tanulók éves projektjei, amelyekben a tanulók a kezdetektől saját maguk felépítik a kerti tájukat, illetve a kötelező szakképző iskolai látogatáson felül megtartott heti órákat. A cég emellett külföldi tanulószervező gyakorlati képzéseket, belső és külső szakértőkkel folytatott képzéseket kínál olyan releváns területeken, mint a szociális kompetenciák, személyiségfejlesztés, projektmenedzsment, amelyeket egyébként valószínűleg kevésbé vennének figyelembe.

A munkavállalók munka-magánélet egyensúlya iránti vágya is elismert. Vannak már alkalmazottak, akiknek négynapos a hét. További előnyök vonzzák a fiatalokat: az ágazat általános előnye a természetben és a természettel való munka, a környezet védelme és a biodiverzitásra való odafigyelés.



A GartenZauner kézműves kisvállalkozásként a digitalizációra is odafigyel: minden tanuló kap oktatása elején egy tabletet, hogy részt vehessen a benti órákon és hozzáférhessen a tananyagokhoz. Továbbá elismert tény, hogy a tanulóalkalmazások felváltják a flash kártyákat, különösen a növények területén.

Az éves munkavállalói értékelést a tanulókkal is végrehajtják. Az értékelés során célokat tűznek ki, minden tanuló fejlődését, előrehaladását nyomon követik,

és lehetőség nyílik a visszajelzésekre és a dolgozói elégedettség értékelésére.

Ha a tanuló nem biztos abban, hogy bármilyen problémáról közvetlenül a felettesével beszéljen, van egy szóvivője, aki képviseli őt. Ez mindig pozitívum, és különösen fontos kezdetben, amikor a tanulók még nem érzik magukat magabiztosnak.

Hogyan vonzza a vállalat a tanulókat?

Kulcsfontosságú a tanulók aktív toborzása. Ez például azt jelenti, hogy meglátogatják az iskolai órákat, bemutatják a munkaprofilit, és inspirálják a tanulókat a munkára. A megfelelő WBL-rendszer kiépítése és a tanulók aktív toborzása évek óta a GartenZauner cég máris vonzó munkáltatóként ismert a régiójában, és nem okoz nehézséget a tanulók megszerzése. Kiemelendő, hogy a WBL rendszer időigényes és költséges, de kifizetődő, ha a cég hozzáértő, motivált csapatát nézzük, annak ellenére, hogy ebben a szektorban hiányzik a képzettség.



Maischön

maischön
...mir zuliebe

Fodrászat és szépségszalon

4 helyszínen Vorarlbergben, Ausztria

~ 54 alkalmazott

13 gyakornok

<https://maischoen.at>

A Maischön egy díjnyertes fodrász- és szépségszalon Ausztria vidéki részén, négy helyszínen, és 54 főt foglalkoztat, köztük 13 tanulót. Munkaalapú tanulásuk érdekében a közelmúltban egy saját Tanulóképző Akadémiát építettek fel, amely elegendő helyiséggel és megfelelő környezettel rendelkezik a tanulók megfelelő oktatásához a napi ügyintézés mellett. Céljuk, hogy a következő néhány évben nagyobb oktatási üléseket tartsanak az akadémián blokkokban, ahelyett, hogy hetente egyszer-kétszer ott képeznék ki a tanulókat.

Sarokkövek

„A maischönnél olyan környezetet talál, ahol többet kereshet, mint egy fizetést. Lehetőséget kapsz arra, hogy karriert építs, és barátokkal dolgozz.” - Birgit Nöckl, vezérigazgató és a WBL vezetője

A tanulók igényeinek kielégítése érdekében átalakították a WBL-rendszerüket. Ahelyett, hogy a tanulási tartalmat években strukturálnák, és minden tanulónak ugyanabban az időben tanítanák meg ugyanazt a tartalmat, mint általában, egy moduláris rendszert építettek ki, amelyben minden tanuló kiválaszthatja, melyik modult fejezze be legközelebb, és mennyi időt fordítson az egyes modulokra, amíg be nem fejeződik. Minden modul után a tanulók vizsgát tesznek, és onnantól kezdve a gyakorlatban is kamatoztathatják tudásukat a vállalatnál. Ez a



rendszer lehetővé teszi az egyéni tanulási tempót, ami azt jelenti, hogy a gyorsan tanulók sokkal gyorsabbak, mint korábban, és a lassabb tanulóknak elegendő idejük van a tanulási tartalom megismétlésére, amíg meg nem konszolidálják. Szívesen erősítik a tanulóikat és ösztönzik a függetlenségüket. Ez a rendszer személyes felelősségvállalásra ösztönzi a tanulókat, és óriási mértékben növeli a motivációjukat. Ráadásul a lassabban tanulókat az is motiválja, hogy felnézzenek a gyorsabbakra.

A vállalat észrevette, hogy mindenki profitált ebből a moduláris rendszerből. Alaptalannak bizonyult az a félelem, hogy a tanulók nagy előzetes tudást igénylő modulokat választanak. A tanulók nem csak az aktuális motiváció alapján választanak modulokat, hanem nagyon is stratégiai gondolkodással, figyelembe véve az aktuális tudásszintjüket, igényeiket, sőt a szalon igényeit is.

Maischön számára fontos, hogy folyamatosan kommunikáljon a tanulóival. Szinte napi kapcsolatban állnak a tanulóikkal. Heti feladataik is vannak, és heti "potenciális nap" van, ahol lehetőség van a rossz helyzetek megbeszélésére, de a sikerekre is. Félévente találkozóra hívják a tanulók szüleit a tanulóval és a mentorral, hogy megvitatassák a célokat és az előrehaladást. Ez segíti a szülők bevonását, kapcsolatteremtést a mentor és a szülők között, valamint a multiplikátorok megnyerését. A folyamatos kommunikáció időigényes, de jó személyes kapcsolatot, jó kapcsolatot a vállalattal és nagyon alacsony fluktuációt eredményez. Bár a szakképzett munkaerő toborzása nehéz az ágazatban, a Maischönnek nem okoz gondot szakképzett munkaerőt találni, mert kiképezik őket.



Az alkalmazottak képzése során észrevehető, hogy nő a tanulók köre olyan jellemzők tekintetében, mint az életkor vagy a teljesítmény. A vállalat kulcsfontosságúnak tartja a tanulók megfelelő keverékét, például fiatalabbakat, idősebbeket, gyorsan tanulókat és lassan tanulókat. Ennek a keveréknek lehetővé kell tennie a tanulók közötti jó együttműködést. Fogyatékkal élők (pl. kerekesszékesek) is dolgoznak a vállalatnál és

végeznek bizonyos tevékenységeket (még nem szerepelnek gyakornoki programjukban). Ez nagyon fontos az alkalmazottak személyiségfejlődése és szociális kompetenciája szempontjából. Kezdetben volt félelem a velük való érintkezéstől, amit teljesen leküzdöttek.

A cég két online platformot hozott létre. Az egyik célja, hogy digitalizált képzési anyagokat biztosítson más cégek munkatársainak. Ezen a platformon más cégek oktatói letölthetnek képzési tartalmat, hogy átvehessék ezt a tanulási rendszert a cégükben. A második online platform a tanulók számára készült. A házi feladatukat és a gyakorlati feladataikat digitalizálták, így Maischön nagy előnyhöz jutott a Covid-19 okozta lezárások során.

A nyitott visszacsatolási kultúra is támogatott. Ezért a vállalat létrehozott egy online eszközt, amely kétévente informális és anonim felmérést hajt végre. Ez a kérdőív a munkatársaik elégedettségére, kívánságaira és problémáira kérdez rá. Ez nemcsak a dolgozók kívánságaira való reagálásban vagy nagyobb problémák megoldásában segít, hanem a kisebb nehézségek megbeszélésében is, még mielőtt azok problémává válnának. Ez különösen fontos a tanulók számára, mert félhetnek attól, hogy igazságtalanul bánnak velük, vagy nem ismerik a vállalat hibakultúráját.

Mi a legnagyobb kihívásuk?

Fodrászatként és szépségszalonként a Maischönt erősen érinti a Covid-19 világjárvány és a lezárások. Annak ellenére, hogy felkészültek a távoktatásra, mert évekkal ezelőtt létrehozták a tanulási platformjukat, a járvány és az abból eredő korlátozások miatt nagy nehézségekbe ütköztek. Problémákról számoltak be a tanulók napi rutinba való visszaállításában, különösen az első lezárás után. Emellett a tanulók egy része attól tart, hogy elveszíti a bezárás miatt kieső képzési időt, hiszen tanulói idejük emiatt nem hosszabbodik meg. Ennek ellenére a vállalat jó online kommunikációs struktúrát hozott létre, hogy a lehető legjobban támogassa a tanulókat. Összességében a Maischön nagyon tanuló-orientált, és sikeresen képezi a tanulókat innovatív ötletekkel. Innovatív munkaalapú tanulási rendszerük miatt még nem érintik őket negatívan olyan megatrendek, mint a szakképzett munkaerő hiánya vagy a digitalizáció miatti változó igények.



Multinacionális vállalat belföldi logisztikai területen

~1900 alkalmazott Ausztriában

40-50 gyakornok Ausztriában

www.ssi-schaefer.com/en-at

Az SSI SCHÄFER egy nemzetközileg működő vállalat, amelynek központja Németországban van, és több mint 10 000 alkalmazottat foglalkoztat. Ebben a részben bemutatjuk az SSI SCHÄFER Ausztriát az SSI SCHÄFER részeként.

Mivel az SSI SCHÄFER Austria egy műszaki cég, a legtöbb tanuló a termelésben dolgozik. A cég munkaköri rotációs rendszerrel képezi tanulóit, amely lehetővé teszi számukra, hogy rövidebb idő alatt több munkaterületet ismerjenek meg. Így a tanulók nem csak a gyártási osztályon vannak eleinte. Nem csak a harmadik évben, hanem már az első évben van ügyfélkapcsolatuk, ami sokrétűbb tevékenységi körhöz vezet.

Mivel a szakképzett munkaerő hiánya miatt nehéz szakképzett munkaerőt toborozni, elengedhetetlen a leendő szakmunkások képzése a cégben. Az SSI SCHÄFER Austria az iskolalátogatásokra koncentrál, hogy bemutassa a vállalatot és vonzza a jövő tanulóit. Egy közelgő projektben a tervek szerint a céget már általános iskolásoknak is bemutatják, és kapcsolatba hozzák őket a technológiai és műszaki szakmákkal.

Sarokkövek

WBL-rendszerük célja az alkalmazottak képzése és minél több tanuló felvétele. A legtöbbjük a társaságban marad. A vállalat hat hónapos megtartási időszakot vezetett be, amikor a tanulók a záróvizsgák letétele után a vállalatnál maradnak. Ez idő alatt a mentorok továbbra is felelősek tanulóikért, hogy biztosítsák a megfelelő nyomon követést, és lehetővé tegyék a tanulók számára, hogy másik

osztályt válasszanak, ha jobban érdekli őket, a vállalat elhagyása helyett. A vállalat kihívásnak tekintette, hogy mindig hozzáértő és motivált munkatársak legyenek a tanulók mentorai. Valódi kihívás, amikor egy mentor elhagyja a céget, és le kell cserélni.



A tanulók utolsó évének elején a cég egyéni karrierlehetőségeket vitat meg a tanulóikkal. Ezért két-három illetékes osztály mutatkozik be a tanulóknak. Mielőtt a tanulókat átvinné a vállalat, minden tanulónak újra jelentkeznie kell a kívánt állásra, hogy ösztönözze és növelje annak értékét.

Más cégekkel ellentétben az SSI SCHÄFER Austria nemcsak évente kétszer, hanem egész évben fogad új tanulókat. Az év során a legtöbb újonnan felvett tanuló olyan felnőtt, aki megtalálta az utat a céghez, és szeretne tanuló lenni a képzési rendszerében.

Felelősségvállalás

Az SSI SCHÄFER Austria számos gyakorlata ösztönzi a tanulókat. A WBL-rendszerük központi része a baráti programjuk, amely arra ösztönzi az idősebb tanulókat, hogy gondoskodjanak a fiatalabbakról, és külső cég felügyeli. Az idősebb tanulók kísérik az új tanulókat a vállalatnál töltött első három hónapban, és közös feladatokat kell végrehajtaniuk, például interjút kell készíteniük egy alkalmazottal vagy egy vállalati körutat kell tenniük. Ez a baráti program segít az új tanulók kényelmesebbé tételében, és lehetőséget ad az idősebb tanulóknak a nagyobb felelősségvállalásra.

A cég rendszeresen végeztet projekteket a tanulóival. Ezek egy része társadalmi projekt, például fogyatékkal élőkkel foglalkozó cégek bevonása és

együttműködése, amelyekért az SSI SCHÄFER-t díjazták. Továbbá bevezettek egy olyan programot, ahol a fogyatékkal élők részképzettséget szerezhetnek.

Az SSI SCHÄFER Austria felajánlja tanulóinak, hogy külföldi munkatapasztalatot szerezzenek. A fiatalabb tanulók az Erasmus program keretében dolgozhatnak külföldön, míg a 18 év felettiak külföldre készülhetnek, ahol négy hétig tartózkodnak. A külföldi összeszerelés nagyszerű módja új készségek és értékes tapasztalatok megszerzésének.

További ajánlatok tanulóknak:

- Belső képzési program érettségi vizsgához és
- Prémium a jó iskolai osztályzatért és a jó tanulói záróvizsgáért.

A szakiskolai képzés mellett a cég saját akadémiával várja a tanulókat. A kínált kurzusok a mélyreható műszaki ismeretektől a szociális készségekig terjednek, és belső munkatársak, külső oktatók vagy egyesületek tanítják őket. A tanulóknak minden pénteken részt kell venniük egy ilyen képzésen.

Az oktatás digitalizálását a COVID-19 világjárvány, annak korlátozásai és nehézségei támogatták. Ez az e-learningek interaktívabb és játékosabb fejlesztéséhez vezetett. A tanulók beépülnek az új e-learningek fejlesztési folyamatába.

Az SSI SCHÄFER Austria vállalat is bevonja tanulóit környezeti és társadalmi fenntarthatósági stratégiájába. Ebből született meg az a projektötlet, hogy félévente szervezzenek belső bolhapiacot, ahol a dolgozók a kidobás helyett megvásárolhatják a még használható tárgyakat a cégtől. A bevételt felajánlják.



Az új tanulók toborzásának alapvető követelménye az udvariasság, a barátságos modor és a csapatmunkára való képesség. A tanulók toborzásánál a cég az iskolai osztályzatokat veszi figyelembe, és van egy kis általános teszt is, de a legfontosabb kritérium a három napos gyakorlat, amelyet a tanulószerveződéses gyakorlat megkezdése előtt kell elvégezni. Mivel a cég azt tapasztalta, hogy más tanulók jól megfigyelték és értékelték a jelentkezők (jövőbeni) teljesítményét, ezért elkezdte döntésében a tanulók szóvivőjének véleményét is bevonni.

Visszajelzés és kommunikáció

A cégnek különböző lehetőségei vannak a visszajelzések megadására. A tanulók számára rendszeres visszajelzést folytatnak. Minden negyedévben egy nagy találkozóra kerül sor az összes mentorral és tanulóval. Általánosságban elmondható, hogy éves munkavállalói felméréseket, belső postafiókokat biztosít, és nemcsak toborzási interjúkat, hanem offboard interjúkat is készít, hogy visszajelzéseket gyűjtsön a vállalatától távozó alkalmazottaktól vagy tanulóktól.

PPG Trilak Hungary



Multinacionális festékgyártó vállalat

A magyar gyárat 1907-ben alapították

~200 alkalmazott

<https://ppgtrilak.hu>

A vállalat modern HR politikával rendelkezik, amely magában foglalja a kialakult oktatási és WBL-programot.

A munkaalapú képzés azért fontos egy vállalat számára, mert magasan képzett munkaerőre van szüksége. Kiváló minőségű termékeket – például autófestékeket – állítanak elő, amelyekhez nagyfokú szakértelmet igényelnek.

A legnagyobb kihívás jelenleg a gyakorlat folytatása a WBL-ben. A Covid helyzet gyakran megnehezíti a tanulók képzésben való részvételét.

- **Sok cég arról számol be, hogy nem talál gyakornokot, vagy nem talál megfelelő gyakornokot. Mi a helyzet az Ön cégében? Tesz-e valamilyen intézkedést a hatás enyhítésére?**

Szaktanácsaink a szakiskolákkal állnak kapcsolatban. Minden évben prezentációkon keresztül ismertetjük meg tanulóinkkal a cégünk által kínált lehetőségeket. Vonzó karrierutat kínálunk. Emellett számos előnyt kínálunk a tanulóknak, például étkezési költségtérítést és munkaruhát.

- **Mennyire befolyásolja a digitalizálás az Ön WBL-rendszerét?**

Nagyon komolyan. Felkészültünk a digitális oktatásra; bizonyos folyamatokat és készségeket már online is megtaníthatunk.

- **A fenntarthatóság és a zöld gazdaság téma az Ön szervezetében?**

Igen. Cégünk kizárólag környezetbarát termékeket gyárt, nagy hangsúlyt fektetünk a környezettudatos gondolkodás oktatására. Ezért a kapcsolódó anyagokat beépítették a WBL folyamatokba.

- **Milyen kapcsolat van az Ön cége és a szakképzés (iskolák) között?**

Jó kapcsolatot ápolunk a szakképző intézményekkel, hiszen mindkét fél érdeke, hogy jól képzett munkaerő kerüljön ki a képzési folyamatból. Együttműködünk a képzési protokoll kidolgozásában is.

A tanulók elégedettek az általunk nyújtott gyakorlati képzés minőségével, ezért a kihagyás minimális. A legtöbb tanuló az iskola elvégzése után is nálunk dolgozik.





Nonprofit szervezet - Magyarország

2 alkalmazott

4 tanuló

<http://legjobbvagyok.hu>

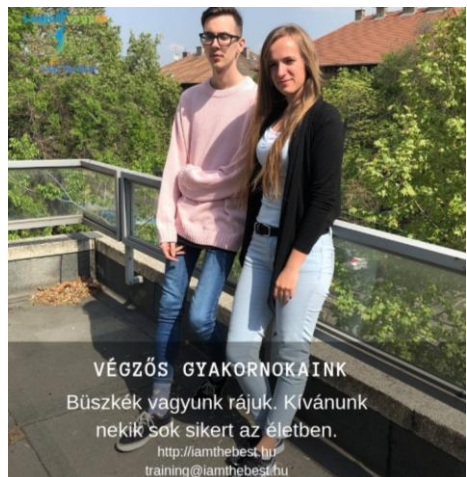
A társaság non-profit szervezet. 2010-ben alakult azzal a céllal, hogy tehetséggondozó programot indítson fiatal felnőttek számára. Emellett számos egyéb szolgáltatást is nyújtanak cégeknek és magánszemélyeknek, mint például coaching, szervezetfejlesztés, HR szolgáltatások, karrier- tanácsadás .

Mivel a tehetséggondozó program fő célcsoportja a szakképző iskolákban hátrányos helyzetű tanulók, így minden érintett szemszögéből nagyon jó rálátásuk van a WBL helyzetére. Ismerik a szakképzés helyzetét, a tanulók problémáit, de van rálátásuk vállalati partnereik gyakorlatára is.

Évente 4-6 gyakornokot alkalmaznak, akik szakiskolába járnak. A gyakornokok kiválasztása felvételi vizsga alapján történik. A szakmai gyakorlat tananyagát a küldő iskolával egyeztetjük, nagy hangsúlyt fektetünk a tanulók kompetenciáinak fejlesztésére, tehetséggondozásra.

A cég nagy hangsúlyt fektet a digitális kompetenciák fejlesztésére. A gyakornokok hozzáférhetnek eszközökhöz (laptopok, kamerák, szoftverek), így a szokásos munkafolyamataik mellett kreatív

feladatokat is végezhetnek. Lehetőségük van médiaanyagok készítésére, nyelvtudásuk felhasználásával a külföldi partnerekkel való kommunikációra, esetenként távmunkára.



A cég idén már nem alkalmaz gyakornokokat, mivel a szakképzési törvény megváltozott, és teljesíthetetlen követelményeket támaszt a foglalkoztató cégekkel szemben.

Összegzés

Összefoglalva, a bemutatott cégek mindegyike nagyon specifikus képzést és ajánlatokat kínál tanulóinak, míg a cégek ajánlatai nagyon eltérőek. Vannak, akik külföldön szereznek tapasztalatokat; mások munkaváltást kínálnak. Méretüktől függetlenül közös bennük, hogy nagy erőfeszítéseket tesznek tanulóik toborzása és képzése érdekében, és céljuk, hogy tanulmányaik befejezése után átvegyék a tanulókat. A WBL-rendszerük fontos része az önrányított tanulás és a tanulók képességének növelése. Ez egyre fontosabbá válik, aminek számos változata létezik. Ilyen például a tanulási tartalom kiválasztása a tanuló érdeklődési köre alapján, vagy a haver-program bevezetése, amely mind az idősebb, mind a fiatalabb tanulókat felhatalmazza.

Egy jó minőségű WBL-rendszer megvalósítása nagy erőfeszítést igényel, de megérül. Különösen az olyan megatrendekkel szembesülve, mint a képzett munkaerő hiánya a demográfiai változások miatt, vagy az oktatásban bekövetkezett változások a digitalizáció miatt stb., a vállalat folyamatossága szempontjából fontos, hogy naprakész legyen, és modern, korszerű art WBL rendszer. A tanulókra és képzéseikre való odafigyelés támogatja a vállalatokat a jelenlegi és jövőbeli kihívások leküzdésében.

Következtetés és kilátások

A Minőség biztosítása a munkaalapú tanulásban című jelenlegi kézikönyvvel két olyan kritikus kérdést kívántunk hangsúlyozni, amelyeket eddig nem vettek eléggé figyelembe az európai szakképzési szintéren.

- a) A munkaalapú tanulás, különösen a kezdeti szakképzésben, de a folyamatos szakképzés részeként is kulcsfontosságú az európai szakképzési kínálat jelentős részeként és a holnap szakképzett munkaerő fejlesztésének alapjaként.
- b) A munkaalapú tanulás minőségbiztosítása azért fontos, mert ezt sem vették eddig kellőképpen figyelembe, ugyanakkor az iskolai megközelítéstől eltérő vállalati vagy üzletorientált folyamatokat kell követnie.

A WBL-Q projekt főbb eredményeivel és különösen a jelenlegi kézikönyvvel együtt erre a két alapvető kérdésre összpontosít. Az európai munkaalapú tanulás legkorszerűbb témáiról folytatott megbeszélés alapján megpróbáltuk felépíteni a minőségi megbeszélések legvalószínűbb hátterét, amely először a minőségbiztosítás „miért” és „hogyan” elmélkedéséhez vezetett. Ezekből a reflexiókból jól látható, hogy a szilárd minőségbiztosítási és irányítási megközelítés a munkahelyi tanulás vállalati és szervezeti szintjén is rendkívül fontos a magas színvonalú európai szakképzési kínálat szempontjából.

Következő lépésben a szerzők elsősorban a munkaalapú tanulás minőségbiztosításának kérdéskörére igyekeztek fókuszálni a két jól ismert

minőségirányítási és minőségbiztosítási elv mentén, a PDCA (plan-do-check-act) kör bevezetésével. valamint a munkaalapú tanulás minőségének hat építőeleméből álló EQAVET-modellel. Ez végül a munkahelyi tanulás minőségi hiányosságainak és fejlesztési lehetőségeinek vállalati szintű azonosításáról, valamint a WBL-Q önértékelési eszköz bevezetéséhez vezetett, a munkaalapú tanulás minőségére vonatkozóan. A szerzők esettanulmányok válogatásával és a modern munkaalapú tanulási megközelítések jó gyakorlati példáival összekapcsolták a munkahelyi tanulás általános fontosságát az európai szakképzési szintén.

Összességében a munkaalapú tanulás minősége olyan kérdés, amelyet eddig nem vettek kellően figyelembe a viták, a fejlesztések és az innováció során, azonban nem szabad elfelejteni, hogy a munkaalapú tanulás az alapja a szakképzett munkaerő képzésének, amelyről kiderül, hogy az egyik legfontosabb tényező a szakképzett munkaerőhiány kezelésében szinte minden gazdasági ágazatban. Az ugyanis biztosan nem elég, csak a minőségbiztosítási módszerekre és megközelítésekre összpontosítani és iskolai szinten alkalmazni (még ha ez a szakképző iskolákat is magában foglalja), ha nem sikerül megfelelő és koherens modellt nyújtanunk a munka minőségbiztosítására. szakképzési programjaink alapú szakképzési részében (ami mindig döntő, ha nem a fő része minden szakmunkás és szakképzési programnak).

A WBL-Q projektnek, a kidolgozott önértékelési eszköznek, valamint a jelenleg rendelkezésre bocsátott kézikönyvnek fontos szerepet kell játszania ebben a folyamatban. Munkánk nem áll meg, és továbbra is hozzájárulunk a WBL rendszer, folyamatok és minőség javításához az európai szakképzési szintén.

Hivatkozások

- Averbook , J. 2018. A jövőre kész munkahely felépítésének négy pillére, HRM Asia,
<https://www.hrmasia.com/content/four-pillars-building-future-ready-workplace>
- Averbook , J. 2021. Munkavállalói elkötelezettség a MOST OF WORK-ban.
<https://www.slideshare.net/SocialHRCamp/mega-session-employee-engagement-in-the-now-of-work-jason-averbook-socialhrcamp-virtual-2021-10>
- CECOA. 2018. A technika állása: A társadalmi befogadás jó gyakorlatai (munkaalapú tanulási stratégiákon keresztül), fiatalokat célozva meg a partnerországokban: PORTUGÁLIA.
<https://www.cecoa.pt/files/dbdownload/32ca51c78f07d06da7028850eac1b8aa>
- CEDEFOP. 2010. A brugge-i kommuniké. <https://www.cedefop.europa.eu/en/content/bruges-communicue>
- CEDEFOP. 2013. Visszatérés a munkába. Munkahelyi tanulás és a munkanélküli felnőttek munkaerő-piaci reintegrációja. 21. számú munkadokumentum
https://www.cedefop.europa.eu/files/6121_en.pdf
- CEDEFOP. 2018. Betekintés a szakképzettség hiányába és a szakképzettség hiányába: tanuljunk a CEDEFOP európai készség- és állásfelméréséből. Luxemburg: Kiadóhivatal.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/645011>
- CEDEFOP. 2019a. Németország: A szakképzési jog modernizációja.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/germany-vet-law-modernisation>
- CEDEFOP. 2019b. Szakképzés és szakképzés Európában: Spanyolország. Rendszer Leírás.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/print/pdf/node/31497>
- CEDEFOP. 2019c. Spotlight on VET – 2018 összeállítás: szakoktatási és szakképzési rendszerek Európában. Luxemburg: Kiadóhivatal. https://www.cedefop.europa.eu/files/4168_en.pdf
- CEDEFOP. 2020a. Osnabrücki Nyilatkozat.
https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf
- CEDEFOP. 2020b. Reflektorfényben a szakképzés, Németország
https://www.cedefop.europa.eu/files/8137_en.pdf
- CEDEFOP. 2021a. Spotlight on VET – 2020 összeállítás: szakoktatási és szakképzési rendszerek Európában. Luxemburg: Kiadóhivatal.
<https://www.refernet.de/dokumente/pdf/Spotlight%20on%20VET%202020%20compilation.pdf>
- CEDEFOP. 2021b. Szakképzés Szlovéniában. https://www.cedefop.europa.eu/files/2021-10/4204_en.pdf
- CEDEFOP. 2022a. Szakmai gyakorlatok a munkahelyi tanulásban.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/apprenticeships-work-based-learning>

- CEDEFOP. 2022b. Spanyolország: VET forradalom. A szakképzés új modelljének ütemezése.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/spain-vet-revolution>
- Croner- i Limited. 2017. A tanulószereződéses gyakorlati képzés tanulságai.
<https://app.croneri.co.uk/feature-articles/lessons-be-learned-apprenticeships-0>
- CRUE, Universidades Españolas . 2019. Documento de trabajo , Línea 1, Ética y calidad de las prácticas , España: Madrid.
- DC dVET . 2016. Duális szakképzés Ausztriában, Németországban, Liechtensteinben és Svájcban.
<https://ibw.at/resource/download/1039/ibw-bericht-duale-berufsbildung-vergleich-en.pdf>
- Donegal ETB. 2022., Gyakornoki idők. <https://www.donegaletb.ie/feature/programmes/traineeships/>
- EQAVET. 2012. Minőséget biztosító munkaalapú tanulás. Elérhető:
<http://www.euroapprenticeship.eu/UserFiles/File/quality-process/eqavet-quality-assuring-work-based-learning.pdf>
- ETF, Európai Képzési Alapítvány. 2013. Work-Based Learning: Előnyök és akadályok – Irodalmi áttekintés politikai döntéshozók és szociális partnerek számára az ETF-partnerországokban.
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Work_based_learning
- ETF, Európai Képzési Alapítvány. 2014. Work-Based Learning. Kézikönyv politikai döntéshozók és szociális partnerek számára az ETF-partnerországokban.
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Work_based_learning_handbook
- ETF, Európai Képzési Alapítvány. 2015. A minőségbiztosítás elősegítése a szakképzésben: az ETF megközelítés.
https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/B77049AC22B5B2E9C125820B006AF647_Pro moting%20QA%20in%20VET.pdf
- ETF, Európai Képzési Alapítvány. 2019. Kiseb vállalatok bevonása a munkaalapú tanulásba.
<https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/bringing-smaller-companies-fold-work-based-learning>
- Európai Bizottság. 2013. Munkaalapú tanulás Európában. <https://dual-t.com/contenidos/common/work-based-learning-in-europe.pdf>
- Európai Bizottság. 2015. Nagy teljesítményű tanulószereződéses gyakorlati képzések és munkaalapú tanulás: 20 vezérelv. ET2020 Szakképzési Munkacsoport.
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14881&langId=en>
- Európai Bizottság. 2020. A BIZOTTSÁG SZOLGÁLTATÁSI MUNKANGULATA [...] A szakoktatásról és szakképzésről (VET) a fenntartható versenyképesség, a társadalmi méltányosság és az ellenálló képesség érdekében szóló tanácsi ajánlásra irányuló bizottsági javaslatot kíséri. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=CELEX:52020OSCO123>
- Európai Bizottság. 2021. Európai készségfejlesztési menetrend.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Garvin, DA 1998. A szervezés és irányítás folyamatai. <https://sloanreview.mit.edu/article/the-processes-of-organisation-and-management/>

Írország kormánya. 2020. Harris és Collins miniszterek továbbképzési stratégiát indítanak a következő öt évre. Tovább- és Felsőoktatási, Kutatási, Innovációs és Tudományos Osztály. <https://www.gov.ie/en/press-release/6691e-ministers-harris-and-collins-launch-further-education-strategy-for-next-five-years/>

GOVET, Német Szakoktatási és Szakképzési Nemzetközi Együttműködési Hivatal. 2019. Kettős szakképzés: Költségek és haszon szempontok. https://www.govet.international/dokumente/ppt/Dual_VET_Kosten_Nutzen_2020_en.pptx

Korber, M. 2019. A munkaerőpiac az élet során visszatér a szakképzésbe. https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_27FF4361A9D3.P001/REF

MEFP. 2019. Informe PISA 2018. Informe Español . 1. kötet <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa/pisa-2018/pisa-2018-informes-es.html>

Moen, R. és Norman, C. 2006. Evolution of the PDCA cycle. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.5465&rep=rep1&type=pdf>

Mooney, B. 2021. A fejlődő karrierutak megnövelik az iskolaelhagyók lehetőségeit. Az Irish Times. <https://www.irishtimes.com/news/education/evolving-career-routes-boost-options-for-school-leavers-1.4662045>

NA - Bibb . 2017. Európai együttműködés az oktatási programokban. https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metanavigation/02_Service/Publikationen_Warenkorb/Broschueren/Bro_WBL_gesamt_Web.pdf

NALA Kutatás. 2021. Munkához való tanulás. Az írás-olvasási, számolási és digitális készségek fejlesztésének előnyei a munkához. <https://www.nala.ie/wp-content/uploads/2021/06/NALA-Learning-for-work-2021.pdf>

OECD. 2022a. Munkahelyi tanulás és pályaaorientáció. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/work-based-learning-and-career-guidance.htm>

OECD. 2022b. Szakképzés és felnőttképzés. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/vet.htm>

Pérez Manzano, Á. 2018. El aprendizaje basado en el trabajo en España desde la perspectiva europea (Munkaalapú tanulás Spanyolországban az Európai Unióval kapcsolatban), España: Valladolid. <https://1library.co/document/1y9je8lq-aprendizaje-basado-trabajo-espana-perspectiva-europea.html>

RIS. 2022a. Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Berufsausbildungsgesetz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276&ShowPrintPreview=True>

- RIS. 2022b. Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Schulorganisationsgesetz.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276&ShowPrintPreview=True>
- RIS. 2022c. Bildungsreformgesetz 2017. <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2017/138/20170915>
- SOLAS. 2019. Future FET: Transforming Learning,
https://www.solas.ie/f/70398/x/64d0718c9e/solas_fet_strategy_web.pdf
- Taylor, A. 2019. A HR szerepe a digitális átalakulás üzleti elősegítőjeként.
<https://chapmancg.com/culture-business-transformation/the-role-of-hr-as-a-business-enabler-of-digital-transformation/>
- Thornton, C. 2020. Folyamatjavítás a Plan Do Check Act (PDCA) segítségével.
<https://www.youtube.com/watch?v=DuL6KCryv8>
- UNESCO. 2021. TVET Országprofilok – Magyarország.
<https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=HUN>
- Wiliam, D. 2017. Értékelés: Miért értékelünk? <https://www.youtube.com/watch?v=HXpBZmeXrDo>
- Yiannas , F. 2009. Élelmiszerbiztonsági kultúra – Viselkedésalapú élelmiszerbiztonsági irányítási rendszer létrehozása. Springer, New York, NY



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



www.wbl-quality.eu

ISBN 978-3-200-08669-2

