

## AZ EMBERI ERŐFORRÁS TANÁCSADÓ MESTERSZAKOS HALLGATÓK SZAKMAI GYAKORLATÁNAK VIZSGÁLATA A „GÖDÖLLŐI ISKOLÁBAN”

### EXAMINING THE INTERNSHIP OF HUMAN RESOURCE COUNSELLING MASTER STUDENTS AT THE „SCHOOL OF GÖDÖLLŐ”

Kenderfi Miklós

#### Összefoglalás

*Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak követelményei között mindösszesen 170 óra szakmai gyakorlat szerepel. Az empirikus munkánk során arra vállalkozunk, hogy megvizsgáljuk a „Gödöllői iskola” hallgatóinak a gyakorlathoz kapcsolódó személyes gyarapodását, illetve a szakma terminológiájával egyéni hozadékát. Célunk egy pilot kutatási projekt első eredményeinek bemutatása, amely a gyakorlat során megjelenő tanulási tevékenység sajátosságait, tapasztalatait tárja fel, különös tekintettel a két vizsgálati csoport közti különbségekre. Az egyik csoportot a gyakorlatukat önállóan menedzselők képezik, míg a másikat az egyetem által irányított, támogatott külső gyakorlatot (is) választók. A Nghia & Duyen (2019) által kidolgozott Internship-related Learning Outcomes kérdőív alkalmazásával készült vizsgálatunkba 159 fő végzős és alumni hallgatót vontunk be. Kutatásunk során kitüntetett figyelemmel fordultunk a tanácsadó professzió szempontjából releváns képességek feltárására, azok fejlődésére.*

**Kulcsszavak:** *emberi erőforrás tanácsadás, szakmai gyakorlat, tanácsadói képességek*

#### Abstract

*The requirements for the Master course of Human Resource Counselling include a total of 170 hours of work placement. In our empirical work, we aim to investigate the personal enrichment of the students of the "Gödöllő School" related to the internship and, in the terminology of the profession, their individual returns. Our objective is to present the first results of a pilot research project, which will reveal the specificities and experiences of the learning activities that emerge during this process, with a special focus on the differences between the two study groups. One group is formed by those who self-manage their practice, while the other group is formed by those who (also) opt for a university-led, supported external practice. We included 159 graduate and alumni students in our study using the Internship-related Learning Outcomes questionnaire developed by Nghia & Duyen (2019). During our research, we paid particular attention to the identification and development of skills relevant to the counselling profession.*

**Keywords:** *human resources counselling, professional practice, counselling skills*

## Bevezetés

Magyarországon a munka-, pálya-, emberi erőforrás tanácsadó képzés előzményei a rendszerváltoztatás idejére nyúlnak vissza. 1992-ben indította a munkavállalási tanácsadó főiskolai szakot világbanki támogatással a Gödöllői Agrártudományi Egyetem Tanárképző Intézete Völgyesy Pál és Szilágyi Klára vezetésével (Kenderfi, 2018). Kezdetben, a hazánkban egyedüliként működő szak célja azon szakemberek képzése volt, mely a megjelenő munkanélküliségből adódó problémákat, elakadásokat kezelni tudta a munkaügyi szervezet intézményes keretei között. A bolognai folyamat következtében átalakult hazai felsőoktatási rendszerben 2006-tól az andragógia alapszak munkavállalási tanácsadó szakirányaként sikerült átmenteni időlegesen az egyéni életutak támogatásához szükséges ismeretek átadását a felsőoktatásban. Az alapszak tapasztalataira és eredményeire építve, a bölcsészképzés területén történt alapítást követően, 2008-ban indult az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak.

Hazánkban a tanácsadó képzés a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen (jogelődjei: GATE, SZIE) tekint vissza a leghosszabb múltra. A Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézetének (és jogelődjeinek – legkorábban Gödöllői Agrártudományi Egyetem Tanárképző Intézet) gondozásában 30 éve működő, különböző néven és szinten vezetett tanácsadó szakokon (kiegészülve a pályaorientáció területen pedagógus-szakvizsgára felkészítő szakirányú továbbképzési szakkal) összegyűjtött közös intellektuális tőkét, felhalmozott tudást, tapasztalatot és az egészet átfogó szellemiséget nevezik el a munkatársak és a tanítványok „Gödöllői Iskolának”. Ez a szóhasználat már a hazai szakirodalomban is visszaköszön (Borbély-Pecze, 2022). A három évtized alatt, 2023-ig, mindösszesen 2277 diplomás tanácsadó szakember pályára állításában működött közre a Gödöllői Iskola. Ebből 1424 fő bachelor szinten (munkavállalási tanácsadó főiskolai szak és andragógia alapszak munkavállalási tanácsadó szakirány) fejezte be tanulmányait, míg 853-an emberi erőforrás tanácsadó mesterszakon.

## Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak

A bolognai folyamat eredményeképpen létrejött felsőoktatás strukturális átalakításakor a munkavállalási tanácsadó és a humánszervező szak tapasztalataira és eredményeire építve indult el 2008-ban az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak (Suhajda & Kenderfi, 2019). Kezdetekben négy felsőoktatási intézmény vállalta a minőségi képzéssel járó felelősséget. A Debreceni Egyetem, a Pécsi Tudományegyetem, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem és a Széchenyi István Egyetem (illetve jogelődjeik) indította be elsőként a mesterszakot, mely Közép-Európában is párját ritkította (Szretykó, 2019). Itt említjük meg, hogy 2016 óta folyamatosan kerül fel a szak a különböző egyetemek képzési repertoárjába. A Felvi.hu adatai szerint 2024 őszén már 10 felsőoktatási intézménybe lehet jelentkezni országszerte azok az érdeklődők, akik azonosulni tudnak a képzés célkitűzéseivel. Ezzel kapcsolatban szintén az Oktatási Hivatal által gondozott honlapon található szakleírás úgy fogalmaz, hogy „a képzés célja olyan szakemberek képzése, akik humán és gazdasági ismereteik, valamint kialakult interdiszciplináris szemléletük birtokában képesek ... tanácsadó ... tevékenységre. Segítik az egyéneket pályatervezési döntéseik meghozatalában.”

Kezdetben a tanácsadókat alkalmazók két legnagyobb csoportja a munkaügyi szervezet, illetve a nem állami alternatív programokat megvalósító szereplők (Borbély-Pecze, 2009). Mára a képzés eredeti, több évtizedes célja túlhaladottá vált, a feladat komplexitásából adódóan a végzett hallgatók a munkaügyi szervezeten túl, iskolákban, önkormányzatoknál, civil szervezetekben és kiemelten a

forprofit szektorban, gyakran multinacionális környezetben találják meg helyüket (Suhajda & Kiss, 2016). Hogy a munkaerőpiac mely szegmensében kamatoztatják leginkább a végzett tanácsadók tudásukat, azt az 1. ábrán kívánjuk szemléltetni.



### 1. ábra. Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak szakmatérképe

Forrás: [https://www.felvi.hu/felveteli/szakok\\_kepzesek/szakeleirasok/!Szakeleirasok/index.php/szak/216/szakmaterkep\\_alapjan](https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakeleirasok/!Szakeleirasok/index.php/szak/216/szakmaterkep_alapjan)

A Diplomán túl DPR (Diplomás Pályakövetési Rendszer) AAE (Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése) pályorientációt támogató moduljának legfrissebb (2020) adatai szerint az egyetemekről ki-kerülő okleveles emberi erőforrás tanácsadók legnagyobb arányban humánpolitikai adminisztrátor-ként, valamint személyzeti és pályaválasztási szakértőként helyezkednek el. A Foglalkozások Egyeséges Osztályozási Rendszere (FEOR-08) szerint ez utóbbi foglalkozás jellemző munkakörei között szerepel többek között a humánerőforrás-gazdálkodó, a humánpolitikai előadó vagy referens, valamint a munkaügyi, személyügyi, illetve a személyzeti tanácsadó. A 2011-ben megjelent dokumentum alapján a személyzeti és pályaválasztási szakértő munkavállalással és pályaválasztási tanácsadással kapcsolatos szolgáltatásokat nyújt, ennek megfelelően (a tanulmányunkban szereplő vizsgálatunk szempontjából jelentős) feladata a „személyre szabott vagy csoportos tanácsadás”.

A hazánkban indított emberi erőforrás tanácsadó képzések szemlélete az azokat gesztoráló egyetemek hagyományainak és tapasztalatainak megfelelően alakul. Ennek alapján megkülönböztethetjük az emberierőforrás-menedzsment, valamint a pályatanácsadás hangsúlyú mesterszakokat. Az előbbi középpontjában a szervezeti, míg a másoknak az egyéni igények szerepelnek. A tradícióknak megfelelően a Gödöllői Iskola megközelítése ez utóbbihoz van közelebb, jóllehet mindkét terület ismereteinek átadására vállalkozik a második tanévre választható két specializáció (tanácsadás a szervezetben, illetve munka- és pályatanácsadás) során.

## Szakmai képességek, tanácsadói kompetenciák

A XXI. század első két évtizedében egyre gyorsuló ütemben zajlik a munka világának átalakulása. Folyamatosan változnak a szakmák, munkakörök és ezzel együtt a munkavállalótól elvárható kompetenciák (Zahidi & Till, 2016). Itt jegyezhetjük meg, hogy ebből a sorból nem maradhatnak ki a tanácsadók sem, akiknek a működését a pandémia új mederbe terelte (Tajtiné Lesó et al., 2020). Az új kihívások új válaszokat igényeltek, melyek a tanácsadók digitális kompetenciájának előtérbe kerülését eredményezte.

A tanácsadó szakmával összefüggésben az elsajátítandó szakmai kompetenciák közül mi most az empirikus munkánk szempontjából releváns elemeket kívánjuk kiemelni. Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak régi és a megújított képzési kimeneti követelményei között is szerepel, hogy képes:

- tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni az emberi erőforrás területein,
- speciális csoportok tagjai problémáinak megoldásában közreműködni,
- egyének és csoportok pályatervezési tevékenységének segítésére,
- a tanácsadás módszereinek hatékony alkalmazására,
- a partnerekkel való eredményes együttműködésre.

Az elvárt attitűdök között találjuk még a normáknak megfelelő kommunikációt, hogy az ismeretek alkalmazása során jellemezze a tanácsadót az empátia, a tolerancia, a rugalmasság és a kreativitás, valamint jellemzője az értékalapú megközelítés.

A következőkben a pályatanácsadó szakma kompetenciarendszerével foglalkozó néhány mértékadó nemzetközi megközelítést mutatunk be, a teljességre való törekvés igénye nélkül. Watts 1992-ben állította össze az európai tanácsadók foglalkozási profilját, melyben 7 csoportban sorolja fel a feladatokat. A CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) 2009-ben publikálta a brit NICEC (National Institute for Careers Education and Counselling) jelentését az európai karrier- és pályatanácsadók képzési rendszereinek összehasonlításából, melyben három nagy kompetenciakörre építi a tanácsadói munkát. 2003-ban az IAVEG (International Association for Vocational and Educational Guidance) elfogadta a karrier-tanácsadók minősítését szolgáló egyéges nemzetközi rendszerét, mely több száz gyakorló életpálya-, munka- és karrier-tanácsadó szakember véleményén alapul (Borbély-Pecze, 2009). Ezt 2018-ban felülvizsgálták, így jelenleg már 12 alapvető mellett 14 speciális kompetenciát tartalmaz az International Competency Framework. Az 1. táblázatban összehasonlítjuk a fenti dokumentumok mellett a hazai emberi erőforrás tanácsadó mesterszak manapság is érvényes kimeneti követelményei közül a témába vágó mozzanatokot. Csúpan azon kompetenciákat kerestük a szakmai anyagokban, melyek a vizsgálatunkban is szerepet kapnak.

**1. táblázat. A tanácsadó szakma kiemelt kompetenciáinak megjelenése irányadó szakirodalmakban**

Kompetencia	Watts, 1992	CEDEFOP, 2009	IAVEG, 2018	EET MA, 2023
Elmélet gyakorlati alkalmazása	-	+	+	+
Egyéni tanácsadás	+	+	+	+
Csoportos tanácsadás	+	+	+	+
Tanácsadási programok kidolgozása	+	+	+	+

*Forrás: Kenderfi szerk., 2023*

A táblázatból jól látszik, hogy valamennyi tanácsadó kompetenciarendszer kiter a Gödöllői Iskolában folytatott külső szakmai gyakorlat szempontjából kiemelt jelentőségűekkel bírókra. Az egyetem által szervezett programok alapvető célja, hogy a különböző kurzusok során elsajátított ismereteket képesek legyenek a hallgatók a gyakorlatba átültetni. A tanácskérői célcsoport számára, az igényeknek megfelelő program (egyéni vagy csoportos tanácsadás) kialakítása a hallgatókkal közösen történik, azok kivitelezése értelemszerűen a jelöltek önálló tevékenysége, míg a program értékelése megint együttes munka. Ezen tevékenységek fedezetét jelentő kompetenciák tehát jelen vannak a dokumentumokban felsoroltak között.

## **A gödöllői tanácsadó képzés gyakorlatorientált jellege és a külső szakmai gyakorlat**

A Gödöllői Iskola gondozásában működtetett valamennyi képzést a gyakorlatorientáltság jellemezte, és így van ez jelenleg, az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak esetében is. A szak követelményei között szerepelnek különböző szakmai gyakorlatokra vonatkozó elvárások. A mintatantervben szereplő, kifejezetten gyakorlati óra a 30 órás általános szakmai gyakorlat, mely a Gödöllői Iskolában tantermi körülmények között a Ratsh-féle értékfeltáró csoportfoglalkozás elsajátításával telik. Ennek során a hallgatók első körben saját élményre tesznek szert, majd ezt követi a védett körülmények közötti csoportvezetés és a tapasztalatok feldolgozása, az önreflexió és az értékelés. A MATÉ-s hallgatók mindemellett abszolválják a 30 órás intézményen kívüli, majd egy 110 órás intenzív terepgyakorlatot.

A képzés gyakorlatorientált jellegét nem csupán ez a mindösszesen 170 óra adja, hanem az is, hogy szinte minden kurzusnak van olyan része is, amely során a különböző módszereket, technikákat, eszközöket, vagy akár projekteket nem csupán tanórai keretek között, hanem azon kívül is kipróbálhatják a hallgatók. A tanácsadójelöltek tehát első lépésben a belső alkalmak során, biztonságos környezetben sajátítják el a módszertani alapokat és fortélyokat, itt ismerik meg az egyéni tanácsadás folyamatát és gyakorolják annak különböző szintjeihez kapcsolódó kommunikációs eszközöket. Itt tanulják meg a hazánkban elterjedt strukturált csoportfoglalkozás adott célcsoport igényeihez igazított tervezését és vezetését, majd valós élethelyzetben, támogatás mellett gyakorolhatják.

Az egyetemi képzések fő célkitűzése az adott szakmához kapcsolódó ismeretek elsajátítása mellett a kompetenciák fejlesztése, melynek kiemelt terepe a szakmai gyakorlat. Valódi kérdésként merül fel, hogy a képzésen elsajátított ismeretek hogyan jelennek meg ennek során. Kutatásunk alkalmával arra voltunk kíváncsiak, hogyan valósul meg a gödöllői tanácsadó-hallgatók esetében az elmélet és a gyakorlat integrációja.

A tanácsadó-hallgatók alapvetően két útját választják a szakmai gyakorlat teljesítésének. Az egyik csoport tanulásának alapját a munkahelyi tevékenység adja, amikor a hallgatók tanácsadó kompetenciái fejlesztésének esélyét a valódi munkatapasztalat szerzés jelenti, ami a munkaalapú tanulás lényegét adja. Ebben kiemelt jelentősége van a munka világával való hiteles kapcsolatnak, széles körben elismert előnye a foglalkoztatás megkönnyítése és a gazdasági versenyképesség javítása (Billett & Choy, 2013). Számos nemzetközi szakirodalom foglalkozik a WBL (work-based learning) felsőoktatási tapasztalataival (Major, 2016; Taylor & Hooley, 2014). Hazánkban az emberi erőforrás tanácsadó mesterképzéssel összefüggésben a hallgatók szakmai gyakorlatával, a munkaalapú tanulásuk kérdéseivel kapcsolatban (Kovács, Hegyi-Halmos & Schiller, 2021; Kraiciné Szokoly, Kovács & Schiller, 2022), valamint a munkahelyi tapasztalat elismertetésének témakörében (Berde & Mór,

2014) is születtek tanulmányok. Gödöllőn a szakmai gyakorlatot teljesítők másik csoportját azok a hallgatók alkotják, akik az egyetem által biztosított, különböző tanácsadási programokban (is) részt vesznek. Ez azt jelenti, hogy a felsőoktatási intézmény adja az irányított tanulási lehetőséget és annak a tapasztalati tanulásra építő koncepcionális háttérét (Baker, Jensen & Kolb, 2002). Ez egy olyan oktatási módszert jelent, amely során a tanulók szakmai környezetben, valós munkatevékenység során kamatoztatják és fejlesztik képességeiket az oktatási intézményen kívül, valós környezetben. A külső gyakorlatok során kellő felkészítést követően van lehetősége a hallgatóknak valóságos körülmények között a tanácsadó professzió legfőbb, gödöllői hagyományokra épülő metódusait alkalmazni. A valódi tanácskérőkből álló csoportokhoz való hozzáférés nehezített, hiszen nincs a látókörben olyan szervezet, mely lehetőséget biztosítana munkavállalóinak vagy ügyfeleinek fejlesztéséhez. Ezért a köznevelés különböző szintjein tanuló diákok továbbtanulásának, pályaválasztásának előkészítésében, azaz pályaeorientációjának támogatásában vállal szerepet a hallgatók bevonásával a gödöllői szakmai stáb. A hallgatók egyéni tanácsadást, pontosabban informáló tanácsadást folytatnak a hozzájuk jelentkező tanulókkal különböző pályaválasztási kiállításokhoz kapcsolódó szolgáltatásként. A másik hagyományos lehetőség a gyakorlásra, a leginkább Gödöllő vonzáskörzetében és Budapesten folytatott pályaeorientációs csoportfoglalkozások. A munkahelyi környezetben történő kompetenciafejlesztési program kidolgozásakor figyelembe kell vennünk minden érintett igényeit (Guise, 1995. id. Maclaren & Marshall, 1998), esetünkben a köznevelési intézményét és a tanulókat is. A tapasztalatok szerint ez a közreműködés egy igazi win-win, pontosabban jelen esetben egy win-win-win helyzetet eredményez, azaz mindhárom érintett számára előnnyel jár. A pályaeorientáció alanyai, a diákok tesznek néhány olyan minőségi lépést, mellyel közelebb kerülnek saját életpályájuk soron következő döntéséhez. Tanáraiknak segítséget jelent a felkészült hallgatók közreműködése az amúgy rendeletben is előírt, évente kötelezően megrendezendő pályaeorientációs nap valódi, érdemi tartalommal való feltöltéséhez. A harmadik nyertese az alkalmaknak a tanácsadó-hallgatók, akik aktívan működnek közre a csoportfoglalkozások tematizálásában és megvalósításában, fejlesztve ezzel a tanácsadási tevékenységhez, a módszerek alkalmazásához elengedhetetlen képességeiket.

## A vizsgálat módszere

A MATE Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézetének emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos hallgatói kötelező szakmai gyakorlatukat különböző szervezeteknél, intézményeknél végzik. Mint ahogy korábban említettük, a jelöltek két csoportot alkotnak: a szakmai gyakorlatot önmaguk számára megszervezők és az egyetem által biztosított lehetőségekkel (is) élők. Ez utóbbiak vesznek részt a korábban említett szakmai projekteknél, amelyekre komplex pedagógiai folyamatként tekintünk. Fontosnak tartottuk megismerni a gyakornokok ezen időszak alatt zajló munkalapú/tapasztalati tanulását. Végzett emberi erőforrás tanácsadókat és olyan hallgatókat vontunk be vizsgálatunkba, akik már abszolválták külső gyakorlatukat. A vizsgálat során fontosnak tartottuk megismerni, hogy a hallgatók valódi körülmények között hogyan tudják kamatoztatni az elméleti kurzusok során megszerzett tudásukat.

A szakirodalom kínálta lehetőségek közül mérőeszközként a Nghia és Duyen (2019) által kidolgozott Internship-related Learning Outcomes kérdőívet választottuk. Ennek indoka kettős. Egyrészt ennek a kérdőívnek a produkció felülete fedi le leginkább a szempontunkból releváns területeket, másrészt alkalmazásának van már hazai tapasztalata a tanácsadó képzéssel összefüggésben (Kraiciné Szokoly, Kovács & Schiller, 2022). Az eredeti kérdőív öt alfaktorra csoportosítja a

12 itemet (2. táblázat), melyek lehetőséget biztosítanak a gyakorlat során megélt tanulási tapasztalatok, szakmai fejlődés feltárására egy ötfokú skála segítségével.

**2. táblázat. Az Internship-related Learning Outcomes kérdőív bemutatása**

<b>A szakmai gyakorlatként elismert munkatapasztalataim...</b>	<b>Alfaktorok</b>
1. ...hozzájárultak, hogy elmélyítsem az egyetemen szerzett tudást.	Szakmai tudással összefüggő tanulási eredmények
2. ...lehetőséget, hogy az egyetemen megszerzett tudást valós élethelyzetekben alkalmazzam.	
3. ...segítettek azonosítani azokat a szakmai hiányosságokat, amelyeket pótolnom kell.	
4. ...lehetővé tették, hogy a szakmai készségeimet autentikus helyzetekben alkalmazzam.	Szakmai készségekkel összefüggő eredmények
5. ...kiváló lehetőséget biztosítanak hiányos szakmai készségeim fejlesztéséhez.	
6. ...segítettek felismerni, hogy mi a hangsúlyos és releváns az egyetemi tanulmányaimban.	Tanulási attitűdök és viselkedésmódok változása
7. ...hozzájárultak a tanulási módszereim fejlesztéséhez, ily módon javítva a tanulásom.	
8. ...hozzájárultak ahhoz, hogy a tanulmányaimban gyakorlatfókuszú megközelítést alkalmazzak az elméletközpontú megközelítés helyett.	
9. ...segített megismerni olyan cégeket/szervezeteket, ahová a későbbiekben jelentkezhetek.	
10. ...növelte az önbizalmamat az általam választott karrier elérésében.	Karrierépítéssel összefüggő tanulási eredmények
11. ...segített bővíteni a szakmai kapcsolati hálót.	Szakmai kapcsolatépítéssel összefüggőek
12. ...lehetőséget adott arra, hogy megismerkedjek néhány potenciális üzleti partnerrel.	

*Forrás: Nghia & Duyen (2019) alapján*

Arra kértük a hallgatókat, hogy a kitöltés alkalmával a külső szakmai gyakorlat összegzésekor elfogadtatott tapasztalatokra gondoljanak. Vizsgálatunk során a szakmai készségekhez tartozó állítások közé beillesztettünk két, kifejezetten tanácsadói készséget. Ezek az egyéni, illetve a csoportos tanácsadás feltételül szolgáló képességek. Kutatásunk során kitüntetett figyelemmel fordultunk a tanácsadó professzió szempontjából releváns képességek (Makkosi, Fehér & Benyák, 2020) feltárására, ezért a gyakorlat során fejlesztett képességeik megismerésére még egy nyitott kérdés is irányult.

## A vizsgálat mintája

A vizsgálatba 159 fő okleveles emberi erőforrás tanácsadót és jelöltet sikerült bevonni, akiket a hivatalos levelezőrendszeren (Neptun) keresztül értünk el és kértünk fel a kutatásban való részvételre.

**3. táblázat. A vizsgálati minta (N = 159 fő)**

nem	férfi	11%	nő	88%
MATE campus	Budai Campus	62%	Szent István Campus	38%
munkarend	levelező	86%	nappali	14%
végzés éve	2022 és előtte	63%	2023	37%

*Forrás: Kenderfi, 2023 alapján*

A vizsgálat mintáját bemutató 3. táblázat adatai jól tükrözik a Gödöllői Iskola emberi erőforrás tanácsadó mesterszak hallgatói nemének, tanulmányaik helyszínének és munkarendjének valós arányait.

## A vizsgálat eredményei

A vizsgálati mintában (N = 159) szereplő személyek által adott válaszok átlagértékeit a 4. táblázatban mutatjuk be.

**4. táblázat. Az Internship-related Learning Outcomes kérdőív eredményei a MATE emberi erőforrás tanácsadó hallgatók körében (N = 159 fő)**

Alfaktorok	M	SD
Szakmai tudás	4,01	1,16
Szakmai készségek	3,89	1,16
Tanulási attitűd	3,75	1,18
Karrierépítés	3,51	1,28
Szakmai kapcsolatok	3,19	1,35

*Forrás: Kenderfi, 2023 alapján*

A kérdőív első három alfaktora egyértelműen az egyetemen szerzett tudás és a szakmai gyakorlat során szerzett tapasztalat összefüggéseire kérdez rá. Az egyetemi képzések jellemzően elsősorban akadémiai jellegűek, de Gödöllőn emellett kiemelt hangsúlyt kap a szakmai képességek fejlesztése is, mely szemlélet megmutatkozik az eredményekben. A megkérdezettek a szakmai tudás és a képességek esetében adták a legnagyobb (M = 4,01; M = 3,89), a karrierépítés és szakmai kapcsolat építése esetében (M = 3,51; M = 3,19) pedig a legalacsonyabb átlagértékeket. A rangsor utolsó helyére került alfaktor háttérben az szerepel, hogy a hallgatók többsége már rendelkezik állandó munkahellyel és nem tervezi a továbblépést, valamint az esetleges pályamódosítók tervei között sem szerepelnek a támogatott szakmai gyakorlatok pályaeorientációs csoportfoglalkozásainak helyszínéül szolgáló köznevelési intézmények. A szórás értékek alakulása azt jelzi, hogy a hallgatók véleménye ezen két alfaktor esetében kevésbé egységes.



A vizsgálati személyek közül 86 fő (54%) önállóan szervezte szakmai gyakorlatát, ők jellemzően munkatapasztalatukat is elismertették. Az egyetem által irányított alkalmakon a teljes létszám 46%-a, azaz 73 fő vett részt hallgatóként. Érdeklődésünk homlokterébe a két csoport eredményei közötti különbségek kerültek, melyeket az 5. táblázatban foglalunk össze.

**5. táblázat. Az Internship-related Learning Outcomes kérdőív eredményei a hallgatók két csoportjának körében (N = 159 fő)**

Alfaktorkok	Önállóan szervezett gyakorlat (M, 86 fő)	Támogatott szakmai gyakorlat (M, 73 fő)
Szakmai tudás	3,83	4,28
Szakmai készségek	3,64	4,25
- egyéni tanácsadás	3,07	3,80
- csoportos tanácsadás	3,13	4,59
Tanulási attitűd	3,58	4,00
Karrierépítés	3,51	3,50
Szakmai kapcsolatok	3,30	3,08

*Forrás: Kenderfi, 2023 alapján*

A két csoport eredményei közötti különbség azt mutatja, hogy a karrierépítés és a szakmai kapcsolatok kivételével valamennyi területen jelentős eltérés mutatkozik. A tudás mellett a szakmai készségek esetében is valódi különbséggel gyarapodtak többen azok a jelöltek, akik elfogadták az egyetem ajánlatát és vállalták az irányított gyakorlatokon való részvételt. Kiemelkedő eltérés mutatkozik a két, eredeti kérdőívet kiegészítő kérdésre adott válaszok eredményei között. Ezek szerint egyéni és csoportos tanácsadás képességeinek területén is számottevően magasabb az egyéni fejlődés a közös aktivitásokat választók körében.

## **A szakmai gyakorlat során fejlődő képességek**

Kíváncsiak voltunk, mely képességeiket sikerült fejleszteniük a hallgatóknak a külső szakmai gyakorlatuk során. A nyitott kérdésre 146 főtől érkezett értékelhető válasz. Legtöbben (96 fő) a kommunikációt említette, ami hozzávetőlegesen a sokaság 2/3-át jelenti. A második legnagyobb arányban jelzett tulajdonságok között az empátia, az együttműködés és a tervezőképesség szerepel 36–38 közötti említéssel, ami a gyakorlatot teljesítőket negyedét jelenti. A képességek sorában 30 alkalommal szerepel a problémamegoldás, illetve 20-szor az „elméleti tudás gyakorlatba való átültetése” nevű tematikus csoportba összevonható megjegyzések.



2. ábra. A szakmai gyakorlat során fejlődő képességek

*Forrás: Kenderfi, 2023 alapján*

Az eredményeket bemutató szófelhő (2. ábra) kapcsán meg kívánjuk jegyezni, hogy – a hallgatók önértékelése szerint – a szakmai gyakorlaton fejlesztett képességek rangsorának öt vezető helyén álló valamennyi személyiségjellemző szerepel a mesterszak képzési kimeneti követelményei között. Makkosi, Fehér és Benyák (2020) emberierőforrás-tanácsadó mesterszakos hallgatók körében végzett vizsgálatot az érzelmi intelligencia munkaerőpiaci szerepével kapcsolatban. Eredményként azt kapták, hogy az integráció legfontosabb tényezője az alkalmazkodás (az alkalmazott Bar-On-féle kérdőívben adaptáció) és azon belül is a problémamegoldás. Rá kívánunk mutatni, hogy ez a képesség a gödöllői hallgatók körében a szakmai gyakorlat eredményeképpen a leginkább javultak körébe került.

Közel fél évszázada jelent meg az ember-pálya megfelelés új dimenziója a fogalmak újraértelmezésében (kompetencia/képesség), valamint a kulskompetencia definiálásának elfogadásával. Német nyelvterületen Mertens „Schlüsselqualifikationen“ fogalmat használja már 1974-ben, majd Sigrüst és Wunderli (1993) a tanácsadói gyakorlatot segítő kézikönyvet jelentetett meg e fogalomra fókuszálva. Az angol nyelvterületen D. E. Supernél a 60-as években megjelenik a „szakma feletti képességek” fogalom, amelyben a kulsképességeket gyűjti össze. A munkáltatók által leggyakrabban megjelölt kulsképességek legtöbbször átfogó jellegűek, tehát nemcsak egy szűk területen vagy csupán egy meghatározott tevékenységgel kapcsolatban alkalmazhatók, hanem más és szélesebb körben is. A hallgatók által legnagyobb arányban jelzett, gyakorlatuk során fejlődött képességei (nyelvi kifejezőképesség, az együttműködés és a problémamegoldás) mindkét megközelítésben vezető helyen szerepel, amennyiben a tanácsadó professzióra és általában, a munkavállalótól elvárható kulsképességekre gondolunk.

## Következtetések, javaslatok

A tanácsadó-hallgatók a szakképzettség felé vezető úton mindösszesen 170 óra szakmai gyakorlatot teljesítenek a képzést meghatározó dokumentumoknak megfelelően. Az érintettek jellemzően önállóan menedzselik ezt a tevékenységet a képzésért felelős munkacsoport felügyelete mellett. Az utóbbi években a Gödöllői Iskola elkötelezett oktatói lehetőséget kívántak adni a professzió szempontjából releváns tapasztalatszerzésre különféle alkalmak szervezésével, kiemelten a csoportfoglalkozások vezetésére. Mindezeknek megfelelően a hallgatók a szakmai gyakorlat teljesítése szempontjából alapvetően két csoportot alkottak: a MATE által irányított szakmai gyakorlaton (is) részt vevők, illetve az azt önállóan szervezők. Tanulmányunk empirikus részében arra vállalkoztunk, hogy megvizsgáljuk a hallgatók ennek során szerzett egyéni hozadékát, fókuszban a képességeikkel. Röviden összefoglalva az eredményeket azt mondhatjuk, hogy megéri az oktatói stáb külsős gyakorlatok irányításába fektetett energiája. A tapasztalatszerzés teljes pedagógia folyamatként (felkészítés – ismeretszerzés – értékelés) kezelése jobban segítette az egyetemen szerzett tudás elmélyítését, az elmélet gyakorlati alkalmazását azon hallgatók esetében, akik részt vállaltak a támogatott aktivitásokból, mint akik nem. Mindemellett számukra kiemelten nagyobb szakmai képességfejlődéssel is járt az intézményen kívüli gyakorlat, főként az egyéni és csoportos tanácsadás aspektusaira. Mindezen keresztül arra kívánunk rámutatni, hogy a Gödöllői Iskolában saját élményen alapuló személyiségfejlesztő tevékenység történik, amelynek impulzusa és tapasztalata minden bizonnyal mintául szolgálhatnak a későbbi tanácsadó munkához is.

## Hivatkozott források

- Baker, A. C., Jensen, P. J., & Kolb, D. A. (2002). *Conversational Learning: An Experiential Approach to Knowledge Creation*. Quorum Books.
- Berde, Cs., & Móré, M. (2014). A munkavállalói tudás hasznosításának új lehetősége felsőoktatási keretek között. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 45(11), 44–54. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2014.11.05>
- Billet, S., & Choy, S. (2013). Learning through work: emerging perspectives and new challenges. *Journal of Workplace Learning*, 25(4), 264–276. <https://doi.org/10.1108/13665621311316447>
- Borbély-Pecze, T. B. (2009). A tanácsadás múltja, jelene, kérdései. *Életpálya-tanácsadás*, 1(1-2), 10–15. [https://epa.oszk.hu/02512/00001/pdf/EPA02512\\_eletpalya\\_tanacsadas\\_2009\\_1-2.pdf](https://epa.oszk.hu/02512/00001/pdf/EPA02512_eletpalya_tanacsadas_2009_1-2.pdf)
- Borbély-Pecze, T. B. (Ed.) (2022). *Pályaválasztás, pályaorientáció, pályaedukáció*. ELTE Eötvös Kiadó, Magyar Pedagógiai Társaság, Wesley Könyvek.
- Cedefop (2009). Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe. *European Centre for the Development of Vocational Training*. Office for Official Publications of the European Communities. [https://epa.oszk.hu/02500/02512/00001/pdf/EPA02512\\_eletpalya\\_tanacsadas\\_2009\\_1-2.pdf](https://epa.oszk.hu/02500/02512/00001/pdf/EPA02512_eletpalya_tanacsadas_2009_1-2.pdf)
- IAEVG (2018). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. International Association for Educational and Vocational Guidance. <https://iaevg.wildapricot.org/competencies>
- Kenderfi, M. (2018). A Gödöllői Pályaorientációs Iskola tevékenységének bemutatása. In M. Kenderfi (Ed.), *18 éves a „Gödöllői Pályaorientációs Iskola”: Tanulmányok a pályaorientáció témaköréből* (pp. 28–38). SZIE GTK.

- Kenderfi, M. (2023). Az Emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos hallgatók szakmai gyakorlatának vizsgálata a „Gödöllői Iskolában”. In M. Petőné Csima, & G. Zentai (Eds.), 16. *Képzés és Gyakorlat Nemzetközi Neveléstudományi Konferencia, 2023. május 18–19. Program és absztraktkötet* (p. 88.). Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Neveléstudományi Intézet. [https://kepzesesgyakorlat.uni-mate.hu/download/16\\_Kepzes\\_es\\_Gyakorlat\\_Konferencia\\_Absztraktkotet.pdf](https://kepzesesgyakorlat.uni-mate.hu/download/16_Kepzes_es_Gyakorlat_Konferencia_Absztraktkotet.pdf)
- Kovács, Zs., Hegyi-Halmos, N., & Schiller, E. (2021). Az elmélet-gyakorlat integrációjának lehetőségei a munkaalapú tanulás keretei között. In Gy. Molnár, & E. Tóth (Eds.), *Új kutatások a neveléstudományokban 2021: A neveléstudomány válaszai a jövő kibívásaira* (pp. 253–262). SZTENI, MTAPT. [http://acta.bibl.u-szeged.hu/78919/1/ukn\\_2021\\_253-262.pdf](http://acta.bibl.u-szeged.hu/78919/1/ukn_2021_253-262.pdf)
- Kraiciné Szokoly, M., Kovács, Zs., & Schiller, E. (2022). Az elmélet és a gyakorlat integrációja a munkaalapú tanulás gyakorlatában egy egyetemi mesterszak szakmai gyakorlatának vizsgálata kapcsán. *Opus et Educatio*, 9(1) 48–55. <https://doi.org/10.3311/ope.496>
- KSH (2011). FEOR'08. *Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. <https://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/hun/feor08/feorlista.html>
- Maclaren, P., & Marshall, S. (1998). Who is the learner? an examination of the learner perspectives in work-based learning. *Journal of Vocational Education and Training*, 50(3), 327–336. <https://doi.org/10.1080/13636829800200058>
- Major, D. (2016). Models of work-based learning, examples and reflections, *Journal of Work-Applied Management*, 8(1), 17–28. <https://doi.org/10.1108/JWAM-03-2016-0003>
- Makkosi, A., Fehér, Á., & Benyák, A. (2020). Consultancy skills in the light of emotional intelligence and communication skills of students specialised in human resources consultancy. *Training and Practise*, 18(1-2), 101–112. [http://trainingandpractice.hu/?q=hu/kepzes\\_es\\_gyakorlat/content/1987378303](http://trainingandpractice.hu/?q=hu/kepzes_es_gyakorlat/content/1987378303)
- Mertens, D. (1974). Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 7(1), 36–43.
- Nghia, T. L. H., & Duyen, N. T. M. (2019). Developing and validating a scale for evaluating internship-related learning outcomes. *Higher Education*, 77, 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0251-4>
- Siegrist, M., & Wunderli, R. (1993). *Bildungsarbeit mit arbeitslosen Menschen*. Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB.
- Suhajda, Cs. J., & Kenderfi, M. (2019). Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak 10 éve a gödöllői tapasztalatok tükrében. In J. Baranyiné Kóczy, & Á. Fehér (Eds.), *Pedagógusképzés, oktatás a Kárpát-medencében, társadalmi kontextusok. XXII. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötet* (pp. 349–357). Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar.
- Suhajda, Cs. J., & Kiss, Á. G. (2016). Hallgatók a tanácsadói képzésben, különös tekintettel a regionális különbségekre. In J. Szabó (Ed.), *20 éves a tanácsadó képzés* (pp. 23–29). Kontakt Alapítvány.
- Szretykó, Gy. (2019). 10 éves az Emberi Erőforrás Tanácsadó Mesterszak az Apáczai Csere János Karon. In J. Baranyiné Kóczy, & Á. Fehér (Eds.), *Pedagógusképzés, oktatás a Kárpát-medencében, társadalmi kontextusok. XXII. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötet* (pp. 358–364). Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar.
- Tajtiné Lesó, Gy., Borbély-Pecze, T. B., Juhász, Á., & Kenderfi, M. (2020). „Karanténtanácsadók” – Hazai pályaorientáció, pályaedukáció a karantén alatt a tanácsadók szemszögéből. *Új Pedagógiai Szemle*, 70(5–6), 39–58. <https://upszonline.hu/index.php?article=700506008>
- Taylor, A. R., & Hooley, T. (2014). Evaluating the impact of career management skills module and internship programme within a university business school. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(5), 487–499. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.918934>

- Watts, A. G. (1992). *Occupational profiles of vocational counsellors in the European Community: A synthesis report*. European Centre for the Development of Vocational Training. CEDEFOP.
- Zahidi, S., & Till, A. (2016). *What is the future of your job?* World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/what-is-the-future-of-your-job/>
- [https://www.felvi.hu/felveteli/szakok\\_kepzesek/szakeleirasok!/Szakeleirasok/index.php/szak/216/kepzes\\_indito\\_intezmenyek](https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakeleirasok!/Szakeleirasok/index.php/szak/216/kepzes_indito_intezmenyek)
- [https://www.felvi.hu/felveteli/szakok\\_kepzesek/szakeleirasok!/Szakeleirasok/index.php/szak/216/szakeleiras](https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakeleirasok!/Szakeleirasok/index.php/szak/216/szakeleiras)
- <https://www.ksh.hu/docs/szolgalatasok/hun/feor08/2/2523.html>
- <https://www.diplomantul.hu/dpr-aae-palyaorientaciot-tamogato-modul>

## Szerző

Kenderfi Miklós

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7966-8609>

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

E-mail cím: [kenderfi.miklos.mate@uni-mate.hu](mailto:kenderfi.miklos.mate@uni-mate.hu)

A műre a Creative Commons 4.0 standard licenc alábbi típusa vonatkozik: CC-BY-NC-ND4.0.

