



**MAGYAR AGRÁR- ÉS ÉLETTUDOMÁNYI EGYETEM  
SZENT ISTVÁN CAMPUS  
EMBERI ERŐFORRÁS TANÁCSADÓ**

**A MUNKAALAPÚ TANULÁS GYAKORLATÁNAK VIZSGÁLATA A MAGYAR  
AGRÁR- ÉS ÉLETTUDOMÁNYI EGYETEM EMBERI ERŐFORRÁS  
TANÁCSADÓ MESTERKÉPZÉSÉN**

**Belső konzulens: Dr. Kenderfi Miklós Máté**

**PhD, tanszékvezető, egyetemi docens**

**Emberi erőforrás tanácsadó MA szakvezető**

**Készítette: Gémesi Edit Zita**

**ELTOV5**

**levelező**

**Intézet: Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdasági Intézet**

**Tanszék: Humántudományi és Szakképzési Tanszék**

**GÖDÖLLŐ**

**2023**

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>I. BEVEZETÉS – TÉMAVÁLASZTÁS INDOKLÁSA</b> .....	<b>3</b>
<b>II. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS</b> .....	<b>4</b>
2.1. Az emberi erőforrás tanácsadó szak kialakulásának története, főbb sajátosságai, „a gödöllői iskola” tapasztalatai .....	4
2.1.1. Az emberi erőforrás tanácsadó szak kialakulása .....	4
2.1.2. Az emberi erőforrás tanácsadó képzés sajátosságai.....	8
2.1.3. Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak gödöllői tapasztalatai .....	10
2.2. Az elmélet és gyakorlat integrációja a munkaalapú, tapasztalati úton történő tanulás gyakorlatában.....	14
2.2.1. A munkaalapú tanulás kialakulása és felértékelődése.....	14
2.2.2. A munkaalapú tanulás értelmezése, fogalommeghatározása.....	15
2.2.3. A munkaalapú tanulás megvalósulási formája a gyakorlatban.....	15
2.3. A „gödöllői iskola” munkaalapú oktatása – szakmai portfólió .....	17
2.3.1. Egyéni tanácsadás .....	17
2.3.2. Strukturált csoportfoglalkozás.....	21
2.4. Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszakra elsajátítandó szakmai kompetenciák .....	23
2.4.1. A tanácsadó tudása .....	23
2.4.2. A tanácsadó képessége .....	24
2.4.3. A tanácsadó attitűdje .....	24
2.4.4. A tanácsadó autonómiája és felelőssége.....	25
<b>III. VIZSGÁLAT</b> .....	<b>26</b>
3.1. A vizsgálat célja, hipotézisek bemutatása.....	26
3.2. A vizsgálat körülményeinek és módszereinek bemutatása.....	27
3.2.1. A kérdőíves vizsgálat bemutatása .....	27
3.2.2. A félig strukturált interjúk bemutatása.....	27
3.3. A vizsgálatok eredményeinek bemutatása .....	29
<b>IV. ÖSSZEFOGLALÁS</b> .....	<b>53</b>
<b>V. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK</b> .....	<b>57</b>
<b>IRODALOMJEGYZÉK</b> .....	<b>59</b>
<b>MELLÉKLETEK</b> .....	<b>62</b>
1. sz. melléklet – Kérdőív .....	62

2.	sz. melléklet – Oktatói és hallgatói félig strukturált interjúkérdések.....	70
<b>FÜGGELÉKEK.....</b>		<b>71</b>
1.	sz. függelék – Eredetiség és szellemi tulajdonkezelési nyilatkozat.....	71
2.	sz. függelék – Hallgatói és konzulensi nyilatkozat.....	72
3.	sz. függelék – Tartalmi kivonat .....	73
4.	sz. függelék – Abstract.....	74

## I. BEVEZETÉS – TÉMAVÁLASZTÁS INDOKLÁSA

Témaválasztásom elsősorban személyes indíttatású, hiszen a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak 30+110 órás külső szakmai gyakorlatának teljesítésekor sokféle tapasztalatot sikerült szerezniem az egyetem által és önálló szervezésben is, melyek egyaránt mély benyomást tettek rám. Felkeltette az érdeklődésem, hogy vajon a szakmai gyakorlat során akvirált impulzusok, másokra milyen benyomást gyakoroltak, illetve mennyire érezték ezeknek a behatásoknak a hasznosságát képességeik és készségeik fejlődése fényében. Továbbá azt is fontosnak tartottam megvizsgálni, hogy a hallgatótársaim az egyetemi képzésben megjelenő változatos tudástartalmakat milyen mértékben tudják hasznosítani a szakmai gyakorlatuk teljesítése során. A kutatás kiindulópontját az irányított szakmai gyakorlatok során megélt tanulási tapasztalatok felmérésének elemzése jelentette, melyeket összevettem a szakon külső szakmai gyakorlatot szervező oktatók benyomásaival és tapasztalataival, valamint néhány 30+110 órás külső szakmai gyakorlatot teljesített csoporttársam véleményével. Tehát diplomadolgozatomban az egyetem Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzésén kötelezően teljesítendő 30+110 órás külső szakmai gyakorlat tapasztalatainak és hasznosságának, azaz a munka-alapú tanulási lehetőségek összefüggéseinek feltárása volt a releváns cél. Konzulensemmel ezeknek megfelelően kezdtük meg munkánkat, hiszen a szak szempontjából szükséges kardinális ismereteket gyűjteni a hallgatók szakmai tanulásának munkahelyi környezetben megélt lehetőségeiről, melyek biztosítják szakmai fejlődésüket és növelik elhelyezkedési lehetőségeiket.

Bízom benne, hogy dolgozatom kutatási tapasztalatai fontos információkkal szolgálnak a tanácsadó képzés gyakorlati megvalósulásáról és az elméleti elemek gyakorlatban történő integrációjáról. Remélem, hogy a szakmai gyakorlat vizsgálati témakörében feltárt ismeretek és összefüggések, azaz a releváns tapasztalatok bizonyítják az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak fontosságát és létjogosultságát, valamint elősegítik az esetleges szakfejlesztés lehetőségét. Ugyanis a felgyorsult 21. század komoly kihívást jelent a különböző tanulási lehetőségek közti, valamint a munka világában való eligazodásban. Ennek megfelelően az oktatási és a foglalkoztatási szektorban végre felértékelődni látszik a pályorientációs és pályatanácsadási szolgáltatások szerepe és funkciója, illetve egyre inkább hangsúlyossá válik az egyén életpálya-építési képességének támogatása, formálása és fejlesztése.

## **II. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS**

### **2.1. Az emberi erőforrás tanácsadó szak kialakulásának története, főbb sajátosságai, „a gödöllői iskola” tapasztalatai**

#### **2.1.1. Az emberi erőforrás tanácsadó szak kialakulása**

Az andragógus-képzés kezdeti csirái a II. világháborút követő idősakra tehető, amikor is 1956-ban a debreceni egyetemen Durkó Mátyás nyomán megjelent az andragógia szak elődjeként tekinthető népművelő szak. 1961-ben Maróti Andor irányításával Budapesten is elindul az Eötvös Lóránd Tudományegyetemen a népművelő képzés. 1971-ben Durkó Mátyás létrehozza a debreceni Kossuth Lajos Tudományegyetemen az első önálló szakmai tanszéket, azaz a Felnőttnevelési és Közművelődési Tanszéket. Gödöllőn 1972-ben indul el a Gödöllői Agrártudományi Egyetem főiskolai közművelődési képzése, melyet Eger, Pécs, Szeged és Budapest követett. Magyarországon első ízben Esztergomban indul el 1987-ben a tanító-művelődésszervező szakos 4 éves képzés, mely későbbi struktúraváltásával létrejött a művelődésszervező szak. Az 1992-ben elvégzett tantervi modernizációval, a képzés tartalmának korszerűsítése alapján a főiskolai szakon művelődésszervező, az egyetemi szakon művelődési és felnőttképzési menedzser képesítést kaptak a végzős hallgatók. A szak érdekeltsége nőtt, így 1994-ben Győrben, 2000-ben Kaposváron, 2002-ben Budapesten, 2004-ben Székesfehérváron és Hajdúböszörményben indult a művelődésszervező szakos képzés. A szak utolsó indítási évfolyamán 2006-ban az országban 15 intézményben volt jelen, ezek közül Pécsen és Debrecenben egyetemi szinten (Juhász, 2016).

1986-ban Ritoók Pálné nevéhez köthető a tanácsadó szakirány megjelenése az Eötvös Loránd Tudományegyetemen, melynek egyik specializációja a munka- és pályatanácsadás volt (Sipeki, 2005).

A rendszerváltást követően, a szakma és a képzési struktúra átalakításával a társadalmi igényeknek köszönhetően megnőtt az igény a speciális szakemberek jelenlétére, így elindul a segítő szakemberek képzése, a szociális munkás képzés 1987-ben és a szociálpedagógus képzés 1989-ben. A rendszerváltás után megjelenő munkanélküliség felszámolására a Munkaügyi Minisztérium 1992-ben pályázatot írt ki munkavállalási tanácsadók képzésére, mely fő célja a munkaerőpiaci beilleszkedés támogatása (Suhajda – Kenderfi, 2019).

A Gödöllői Agrártudományi Egyetem Tanárképző Intézete 1992-ben világbanki támogatással nyerte el a Munkavállalási tanácsadó képzés szakalapításának lehetőségét, mely Szilágyi Klára és Völgyesy Pál modellrendszerének kimunkálásával jött létre (Kenderfi, 2018).

Az Európai Unió vezetői felismerték azt az összefüggést, hogy a munkaerő mobilitásához a felsőoktatási rendszer jogi és szerkezeti egységesítésén át vezet az út, ennek érdekében született meg 1999-ben a Bolognai Nyilatkozat. A művelődésszervező, felnőttképzési szervező, munkavállalási tanácsadó és személyügyi szervező szakirány számos közös vonást mutató tartalma alkalmas arra, hogy e szakok egységes bemeneteként az andragógia szakot képezzék. Ennek érdekében 2004. tavaszán konzorciumot alkottak az andragógia szak létesítési és indítási dokumentációjának kidolgozása és akkreditációja érdekében. A bölcsész tudományterület pedagógia-pszichológia képzési ágának egyik irányává vált az andragógia, megszüntetve-megőrizve a fentiekben említett szakokat az eddigiek „közös nevezőjeként”. Hazánkban 2004-ben a lineáris rendszerű bolognai folyamat eredményeként megkezdődött (1. ábra) a fokozatos áttérés az egyetemi vagy főiskolai végzettséget adó felsőoktatási rendszerről az egymásra épülő három cikluson alapuló felsőoktatási rendszerre: alapképzés, mesterképzés (osztatlan mesterképzés), doktori fokozat (Borbély-Pecze, 2009; Juhász, 2016).



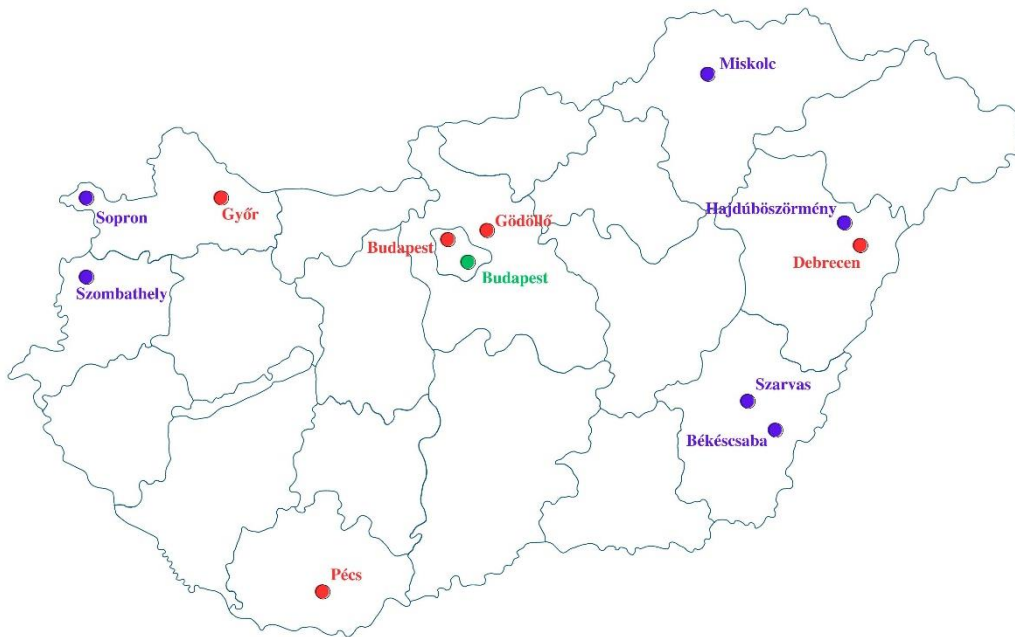
1. ábra: Bolognai képzési rendszer

forrás: <https://tka.hu/nemzetkozi/10075/bolognai-tipusu-haromciklusu-kepzesi-rendszer>

A konzorciumban a képzési terület mesterfokozatára három mesterszakot jelöltek ki, melyek közül a Magyar Akkreditációs Bizottság 2007-ben akkreditálta az andragógia és az emberi erőforrás tanácsadó mesterszakot, majd 2009-ben pedig a kulturális mediátor mesterszakot, melyek oktatási helyszínei folyamatosan bővültek (Juhász, 2016).

Ezek hatására ismét megújul a szakemberképzés és a főiskolai szintű tanácsadó képzést 2006 szeptemberétől felváltja az andragógia alapszak. A munkavállalási tanácsadó szakma szakirányként megmarad, melyet a gödöllői, a pécsi és a győri egyetem is meghirdet. Az andragógiai konzorciumhoz sorra csatlakoztak a képzést indítani kívánó intézmények, 2013-ra 16 felsőoktatási intézmény 19-ára lett a tagja a konzorciumnak (Juhász, 2016; Suhajda-Kenderfi, 2019).

A felsőoktatás strukturális átalakításának köszönhetően, valamint a munkavállalási tanácsadó és humánszervező szak tapasztalataira, eredményeire építve indult el 2008-ban a 4 féléves Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak. Alapítása a gödöllői Szent István Egyetem Pályatervezési és Tanárképző Intézetével közösen konzorciumban történt, a Debreceni Tudományegyetem, a Nyugat-magyarországi Egyetem, és a Pécsi Tudományegyetem közreműködésével. A szak koncepciójának kidolgozója és alapítója a gödöllői gyökerekkel rendelkező Dr. Szilágyi Klára és Dr. Halmos Csaba egyetemi docens (Szretykó, 2019: 43. p.). A debreceni egyetem professzora Dr. Berde Csaba kezdeményezésére a négy képzőhely együttműködést kötött, így 2012-ben Győrben létrejött az Emberi Erőforrás Tanácsadó Mesterszak konzorciuma, melyhez később az Eötvös Loránd Tudományegyetem és a Budapesti Metropolitan Egyetem is csatlakozott. Évenkénti üléseinek célja, a szak folyamatos fejlesztése: validáció, stratégia, tanterv- és tananyagfejlesztés, gyakorlati képzés, portfólió készítés, kutatásszervezés és tehetséggondozás tekintetében. A Bolognai-rendszer bevezetésével, az andragógia alapszak, valamint az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak országos szintű elindulásával, a beiskolázások szintjén a magyarországi pályatanácsadó képzés többpólusúvá vált. Ezt támasztja alá és a szak érdekeltségét is jól mutatja (2. ábra) a képzési helyszínek megjelenése, száma. Első ízben öt képzési helyszínen, a gödöllői Szent István Egyetem szervezésében Gödöllőn és Budapesten, valamint Debrecenben, Győrben és Pécsen indult el a képzés, később kiegészült Békéscsaba, Hajdúböszörmény, Miskolc, Sopron, Szarvas és Szombathely városával, végül Budapesten több egyetemi intézményben is választható szak lett (Borbély-Pecze, 2009; Suhajda – Kenderfi, 2019; Kenderfi, 2018; Szretykó, 2012; Szretykó, 2019; Felvi, 2023).



2. ábra: Az Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak indításának helyszínei  
 forrás: saját szerkesztés (Canva program)

A szakot jelenleg a 2023-as évben keresztfélévben a Budapesti Metropolitan Egyetem Üzleti, Kommunikációs és Turisztikai Kara; a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kara; a Kodolányi János Egyetem; a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdasági és Társadalomtudományi Képzések Központja; a Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kara és a Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Pedagógiai, Humán- és Társadalomtudományi Kara indítja, szeptembertől pedig az Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kara; a Pécsi Tudományegyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kara valamint a Soproni Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Karán is elérhető lesz (Felvi, 2023).

A Szent István Egyetem jogutódjaként a 2020. évi CXLII. és 2020. évi CXLIX. törvény értelmében 2021. február 1-jén megalakul a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, azaz a MATE. Az egyetem a kizárólagos oktatási intézmény funkcióját elhagyva az ágazat tudományos, gyakorlati és innovációs központjává alakul, hisz hozzákapcsolódik a Nemzeti Agrárkutatási és Innovációs Központ 11 kutatóintézete és gazdasági társaságai, illetve a Debreceni Egyetem Agrár Kutatóintézetek és Tangazdaság Karcagi Kutatóintézete is (MATE, 2023).



Az andragógia szakra jelentkezők és felvettek száma 2011-ig igen magas volt, majd a tárgyévben bevezetett emelt szintű érettségiként történő bemeneti követelmény megváltoztatásával, fokozatosan kezdett csökkenő tendenciát mutatni. A szakképzés-orientált kamarai vezetés és a felsőoktatási tárca tiltakozott az andragógia alapszak népszerűsége ellen (Juhász, 2016: 62. p.), így 2012-ben előirányozták a szak támogatottságának csökkentését. A szak magas ponthatárai okán, 2013-ban drasztikusan lecsökkent az államilag finanszírozott helyekre történő bejutás lehetősége, melyet a felsőfokú szakképzések átalakulása is tetézett, így a folyamat 2016-ra érte el csúcspontját. Ellentétes tendencia mutatkozott, hisz a szak munkaerőpiaci helyzetének erősödése mellett, a felnőttképzési vezetők végzettségének korlátozó rendelkezései révén, mégis veszélybe került a kulturális szakemberek utánpótlása. Felsőoktatáspolitikai döntés értelmében sajnálatos módon 2016-ban megszüntették az andragógia alapszakot, így a továbbiakban csak mesterképzés keretében kerülhet sor andragógiai tanulmányokra. Ezt az űrt részlegesen kívánja betölteni a közösség-szervezés alapszak humánfejlesztő szakiránya, melyhez további két szakirány is választható: a kulturális közösség-szervező és ifjúsági közösség-szervező szakirány. Fontos kiemelni, a két szakterület különbözőségét. Míg a közösség-szervező szakember óvodáskortól idős korig segíti a művelődés különböző szinterein a kulturális, társadalomszervező és közösségi folyamatokat, addig az andragógus szakember a felnőttek képzését, továbbképzését és elhelyezkedését segíti, utat mutatva számukra a karrierútjukban. (Juhász, 2016).

### **2.1.2. Az emberi erőforrás tanácsadó képzés sajátosságai**

A szakma kialakulása és a tanácsadók képzésének fejlődése hazánkban főként társadalmi-gazdasági okokkal, valamint az egyéni és szervezeti igények megjelenésével magyarázható. A bolognai folyamatnak köszönhetően, Közép-Európában elsőként Magyarországon alakult ki 2008-ban a munkavállalási tanácsadó és humánszervező szak ötvözetéből az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak. A képzési és kimeneti követelmények (KKK) alapján a mesterképzési szak célja, olyan gazdasági és humán ismeretekkel rendelkező szakemberek képzése, akik ismerik a munkaerőpiaci, munkaerő gazdálkodási és szervezeti folyamatokat, illetve átlátják az oktatás makroszintű folyamatait. A képzést elvégzők alkalmasak támogató, tervező és orientáló tevékenységükkel segíteni az egyéni döntési mechanizmusokat, azaz tanácsadó és értékelő tevékenységet végeznek. Képesek ezekben a szektorokban a szakmai problémák azonosítására, ezek részletes analizésére és összefüggéseiknek

megfogalmazására, valamint probléma-megoldási folyamatok tervezésére és irányítására (Juhász, 2016; Suhajda – Kenderfi, 2019; Szretykó, 2019).

Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak bölcsészettudomány képzési területen ad okleveles emberierőforrás tanácsadó szakképzettséget. A levelező vagy nappali munkarendben elérhető képzés 4 féléves képzési ideje alatt 120 kreditet kell teljesíteni a 40-60%-os kiegyensúlyozott orientációjú képzésén. A szak több szakterület és tudományág ismereteit tartalmazza: általános kompetenciákat fejlesztő, képzést alapozó és felnőttképzési, pszichológiai és társadalmi, tanácsadási, továbbá menedzsment és közgazdasági ismereteket. A terület sokszínűsége miatt, több alapképzési szak is teljes kreditértékkel kerül elszámolásra, azaz egyenes bemeneti lehetőséget biztosít a jelentkezőknek. Ilyen alapképzési szak az andragógia és a közösség-szervező szak, emellett a 1993. évi LXXX. felsőoktatási törvény értelmében a munkavállalási tanácsadó, művelődésszervező, személyügyi szervező, emberi erőforrások, szociológia, pszichológia, politológia, kulturális antropológia, informatikus könyvtáros és a pedagógus képzési terület alapképzési szakjai. A törvény lehetőséget ad meghatározott kreditek teljesítésével történő részvételre is, melyet az adott felsőoktatási intézmény kreditátviteli bizottsága kredit megállapításának alapjául szolgáló ismeretek összevetése alapján fogadhat el. Azok a jelentkezők, akik ezelőtt a társadalom és bölcsészettudomány, kommunikációtudomány, felnőttképzési ismeretek, az informatika, illetve jogi és gazdasági ismeretekből teljesítették a mesterszak belépéséhez szükséges 30 kreditet. A hallgató felvételének feltétele, az előzőleg felsorolt ismeretekből szerzett 15 kredit, emellett pedig a felsőoktatási intézmény tanulmányi és vizsgaszabályzata szerint szükséges teljesítenie a hiányzó krediteket. A hallgatóknak a képzési követelmények szerint 30 óra általános szakmai gyakorlatnak, 110 óra intenzív terepgyakorlatnak, illetve 30 óra intézményen kívül teljesített gyakorlatnak kell eleget tenniük. A 30+110 órás külső szakmai gyakorlat helyszínét a résztvevők maguk határozzák meg, lehetséges állami, verseny és civilszférában egyaránt; a képzési, ellenőrzési, munkaügyi és oktatási területen; illetve hazai és külföldi szolgáltatással, kereskedelemmel és termeléssel kapcsolatos tevékenységet folytató vállalkozásnál. A gyakorlat célja, hogy a gyakorlatot teljesítő az adott szervezetnél felmerült probléma megoldásán dolgozzon, mely kerüljön releváns összefüggésbe a szakkal kapcsolatos témakörökkel. Meglepő adat, hogy az Oktatási Hivatal égisze alatt működtetett felsőoktatási felvételi tájékoztató elektronikus rendszerben ([www-felvi.hu](http://www-felvi.hu)) az Emberi erőforrás tanácsadó mesterszakra a képzést a 2023. februárjában és szeptemberben elindító intézmények között kizárólag a Magyar Agrár- és

Élettudományi Egyetem (MATE) adott meg választható specializációt: munka-, pályatanácsadás, illetve tanácsadás a szervezetben területen. Tehát elsőként és azóta is kizárólagosan a MATE vezetett be képzési specializációt a szakon, mely jól mutatja és érzékelteti a gödöllői képzés egyedülállóságát, gyökereit és hagyományait (Szretykó, 2019; Felvi, 2023).

### **2.1.3. Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak gödöllői tapasztalatai**

A szak több mint 10 éves fennállása alatt általános vagy keresztféléves képzésen több mint 40 csoport indult el a négy képzési helyszín valamelyikén. Jellemzően ez főként Budapestre és Gödöllőre, kisebb mértékben Szarvasra koncentrálódott, hiszen a Békéscsabán elindult évfolyam már Szarvason fejezte be tanulmányait. Az egyetemen az elmúlt időszakban végzett szakfejlesztési kutatások szerint, főként az érdeklődés, az előzetes tudás bővítése és az iskolai szint emelése szerepel szakválasztási indítékként, míg levelező tagozaton kimagasló a pályakorrekciós törekvéssel érkező jelentkezők száma. A hallgatók zöme kiváltképp a HR terület iránt érdeklődik, a válaszok alapján fontos paraméterként pedig megjelenik a döntéstudatos hozzáállás, azaz a hallgatók immár több fórumon is tájékozódnak a képzés jellemzőiről. Egy korábbi felmérés eredménye alapján elmondható, hogy a szakra jelentkezőket főként a felvételükhöz szükséges jellemzők érdeklik: a képzés helyszíne, ponthatár, alapszokról elfogadható kredit, tanterv és tanmenet; legkevésbé pedig a képzés tartalmi összetevői: tantárgyak száma, a számonkérés módja, az oktatók összetétele és az egyetem felszereltsége (Suhajda – Kenderfi, 2019; Suhajda – Molnár, 2016).

Az egyetem jellegzetessége, hogy az egyéni és szervezeti szintű L & D (tanulás-fejlesztés) szemlélet mellett, teret kapnak a nemzetközi tapasztalatokra építő hazai hagyományok és módszertan. Ezek okán jelentős súllyal képviseltetik magukat a pszichológiai tartalmú tárgyak, továbbá a gazdasági és munkaerőpiaci ismeretek is. A szak kiegyensúlyozott orientációja ellenére, Suhajda-Kenderfi (2019) szerint egyértelműen gyakorlatorientált képzésről beszélünk, hisz az elméleti részen kívül jószerével minden kurzus rendelkezik gyakorlati profilú projekt és/vagy csoportfoglalkozás jellegű elemmel. Az egyetem erős módszertani háttere teszi lehetővé tanórai kereteken belül és kívül egyaránt, a különböző eszközök és módszerek kipróbálását, elsajátítását, azaz a tapasztalati úton történő tanulást. A gyakorlati órák lehetőséget biztosítanak az egyéni és a csoportos tanácsadási formák és a támogató módszertan megismerésére és elsajátítására. A képzés gyakorlatorientált fókuszát

biztosítja a tanult ismeretek alkalmazásának és elősegítésének lehetősége, azaz a szakmai attitűd és a magatartás kialakítását célzó letöltendő 30+110 órás szakmai gyakorlat és a záróvizsga részeként benyújtott a szakmai portfólió. A szakmai gyakorlat a szak profiljának megfelelő intézményekben teljesíthető, melyről a hallgató naplószerű beszámolót készít, mellékelve hozzá a gyakorlatra fordított idő elszámolását tartalmazó táblázatot. A gyakorlati beadandó dolgozatnak tartalmaznia kell a gyakorlati hely megnevezését és elérhetőségét; a gyakorlatvezető nevét és elérhetőségeit; a szervezet szakmai profilját, felépítését, kapcsolatrendszerét, stratégiáját; az emberi erőforrás jellemzőit; a döntés-előkészítés és döntéshozatal módjait; a végrehajtás-ellenőrzés metódusait és értékelő mechanizmusát, valamint a fejlesztési elképzeléseket, célokat és jövőképet. A jegyzőkönyvben rögzíteni szükséges a gyakorlat során végzett feladatokat és teendőket, ezen felül pedig létfontosságú, a tapasztalatok, észrevételek és az esetleges fejlesztési javaslatok megosztása. A gyakorlat és a jegyzőkönyv fontos komponense, hogy a hallgató végezzen önreflexiót, azaz kívülről, semlegesen szemlélje és vizsgálja magát a gyakorlat tükrében. A gödöllői képzés sajátossága a szakmai portfólió elkészítése, mely során a hallgatóknak egy egyéni tanácsadási eset mellett, két strukturált csoportfoglalkozási tematikát is be kell mutatniuk. A képzés lezárását szimbolizáló két módszeres empirikus kutatást tartalmazó diplomadolgozat is hangsúlyos elem, hiszen bemutatja a képzés során tanult elméleti tartalmak gyakorlatban történő alkalmazását. A dolgozat célja, olyan új koncepció, módszer vagy eszköz megismertetése, mely előmozdíthatja a szak és a professzió fejlődését (Suhajda – Kenderfi, 2019).

A gödöllői kutatások kitértek a hallgatók véleményére a szakmával betölthető munkakörök tekintetében, melyet a szerzők (3. ábra: Suhajda – Molnár, 2016) úgynevezett a szófelhőben jelenítettek meg, ahol a szavak mérete az említések gyakoriságával egyenes arányban növekszik. Véleményük megfelel a képzés céljaiban megfogalmazottakkal (3. ábra), tehát ezzel a végzettséggel javarészt munkaügyi, humán erőforrás, karriertámogató, pályaorientációs és pályaválasztási területen lehet elhelyezkedni, a munkaköröket tekintve pedig megjelenik a tanácsadó, tréner, coach és az asszisztens kifejezés (Suhajda – Molnár, 2016).



3. ábra: Emberi erőforrás tanácsadó diplomával betölthető munkakörök  
 forrás: Suhajda, 2018, id. Suhajda – Kenderfi, 2019

A fenti ábrát érdemes összevetni a képzés hivatalosan közzétett szakmatérképének hívószavaival (4. ábra), mely szerint kimagasló a HR terület túlsúlya, illetve a fenti ábrához képest, pedig elenyésző a tanácsadó kifejezés megjelenési aránya. A gödöllői iskola szellemisége ettől eltérően egyértelműen tanácsadó szemléletű, mely háttérben a szakalapítás gyökerei, azon belül pedig a hagyományok és a módszertan tisztelete áll.



4. ábra: Emberi erőforrás tanácsadó szak hivatalos szakmatérképe  
 forrás:

[https://www.felvi.hu/felveteli/szakok\\_kepzesek/szakleirasok!/Szakleirasok/index.php/szak/216/szakmaterkep](https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok!/Szakleirasok/index.php/szak/216/szakmaterkep)

A jövőben, a szak középpontjában továbbra is a kialakult tradíciók megőrzése szerepel, emellett pedig természetesen a szak továbbfejlesztése a cél. A fejlődés mozgatórugóit és a folyamatos megújulás lehetőségét a munkaerőpiac szereplőivel és a tanácsadó szak képviselőhelyeivel történő kapcsolattarásban, a partnerek módszertani fejlesztésének

elősegítésében, a tananyagfejlesztésben, a további szakirányok és specializációk megjelentetésében, továbbá a realizálódott eredmények és eszközök oktatásban történő integrálásában vélik felfedezni és megújítani. Ezek fényében született meg a Pályatanácsadó Kiskönyvtár c. sorozat, ahol hozzáférhetővé váltak a szakon született dolgozatok és munkák, illetve a legfrissebb tanulmányok és kutatások eredményei is. A szakvezetés különös figyelmet fordít a szakmai konferenciák propagálására és az azokon történő részvétel serkentésére, valamint szívesen vállalják ezek megszervezését, hogy ezúton is megteremthessék a hallgatók számára a publikálás lehetőségét (Suhajda – Kenderfi, 2019; Felvi, 2023).

## **2.2. Az elmélet és gyakorlat integrációja a munkaalapú, tapasztalati úton történő tanulás gyakorlatában**

### **2.2.1. A munkaalapú tanulás kialakulása és felértékelődése**

Tudásra szert tenni tanulás útján lehetséges, kereteit tekintve megkülönböztetünk formális, nonformális vagy informális tanulást (Berde – Móré, 2014: 45. p.), tehát a tudásunk gyarapodásához vezető út maga a tanulás folyamata. Formális oktatásnak nevezzük az iskolarendszerű képzésben folytatott tanulmányokat, mely sikeres elvégzése oklevél vagy bizonyítvány megszerzésével zárul. A nonformális oktatás egy szervezett kereteken belül lebonyolított, lexikális tudást biztosító folyamat, mely során egy meghatározott célcsoport igényei kerülnek kielégítésre, hivatalos bizonyítvány megszerzése nélkül. Az informális tanulás tapasztalati úton történő, szervezett kereteken kívül eső tanulási formákat jelent. Ennek során a bennünket ért környezeti hatások és tapasztalatok során, újfajta ismereteket, kompetenciákat és attitűdöket szerzünk, mely a munkánk során relevanciát mutat, így egy véget nem érő, ciklikus folyamatnak tekinthetjük. A menedzsmenttudomány és szemlélet szerint a tudásra erőforrásként kell tekinteni, mely kiemelkedő egysége a szervezet versenyképességének megtartására. Ezen az elven alapul Boutellier és csapatának felosztása (Boutellier et al., 2000, id. Berde – Móré, 2014), miszerint négyféle módon megszerezhető tudástípust különböztethetünk meg. Az első, a szocializáció által történő, azaz a vállalati kultúra megismerése során létrejövő tanulás. A második a folyamatok megfigyelése során létrejövő, a szervezeti rutinnal megszerzett, azaz tapasztalás által történő tanulás. Az első két típus fontos ismérve, hogy ezek úgynevezett hallgatólagos tudást adnak, melyek továbbadása nehéz és kizárólag a szervezet tagjai számára érthetőek. A harmadik típus a dokumentáció által történő tanulás, melyet az adott intézményben fellelhető írásos dokumentumok tartalmaznak. A negyedik forma a létrehozás és alkotás útján megvalósítható, értékesíthető tudás. A szervezetet tekintve tudásnak nevezzük a benne lezajló folyamatok megvalósítása közben feldolgozott ismereteket, mely a fejlődéssel mutat összefüggést, hisz folyamatos változások tarkítják a szervezet életét. Meghatározzuk a tudás időbeliségét, mivel a tudás megszerzése és fejlesztése egy életen át tartó folyamat. Deklarálható a tudás térbelisége is, miszerint formális és tapasztalati utak is építhetik az ismereteket, tudáshalmazt. A 21. század globalizációs folyamatai megváltoztatják a tudással kapcsolatos elvárásokat. Ezt tükrözi az Európai Bizottság által „Memorandum on Life Long Learning” címmel 2000-ben kiadott dokumentuma is, mely kivételes hangsúlyt fektet az

informális tanulás szerepére. Ez a fajta kihívás a munkavállalók és munkáltatók számára is új helyzetet teremtett, mivel új kompetenciák, ismeretek és képességek meglétét követelték meg a munkavállalóktól. A posztmodernkor kihívásaira a hagyományos iskolai keretek csak korlátozottan adnak választ, így hangsúlyossá válik a formális kereteken kívül eső tudásszerzés. Ezt a folyamatot a technikai fejlődés gyorsítja meg, mely mozgatórugója az IT-szektor robbanásszerű modernizációjának révén új utakat nyit meg az ismeretszerzésre. A folytonos változás és újítások a munkavállalók részéről flexibilitást igényelnek, így elvárhatóvá válik a permanens tanulás. A változó gazdasági-társadalmi környezet életre hívja a tanulás útján történő alkalmazkodás stratégiáját, mely mindkét fél számára egyaránt fontos tényező (Berde – Mór, 2014).

### **2.2.2. A munkaalapú tanulás értelmezése, fogalom meghatározása**

A szakirodalomban a szakemberek többféle megközelítés alapján számos meghatározást fogalmaztak meg, tehát egységes definiálás nem történt. Mindent egybevetve, munkaalapú tanulásként értelmezhető a formális vagy informális keretek között megvalósuló, a munkában, a munkáért és a munkán keresztül jelentkező tanulási tevékenység (Kraiciné et al., 2022: 49. p.).

A munkahelyi tanulásként értelmezhető újfajta felnőttképzési irányzat, képzés és továbbképzés formájában megvalósulhat munkahelyi környezetben és a munkahely által biztosított szervezeti keretek között egyaránt. A felnőttek tanulási tevékenységének jelentős része a munkahelyhez kapcsolódva realizálódik, mely eredményeként fejlődnek a résztvevők társadalmi és személyes kompetenciái. Tehát a munkahelyi tanulás szoros összefüggésbe hozható az egész életen át tartó tanulás eszméjével (Berde – Mór, 2014).

### **2.2.3. A munkaalapú tanulás megvalósulási formája a gyakorlatban**

A munkaalapú tanulás legfontosabb sajátossága a pedagógiai és andragógiai jelleg, mely a tapasztalati úton történő tanulás eszméjére épít. Ebben kiemelkedő szerepet kap a munka világával való folytonos és realisztikus kapcsolat, hisz az efféle tanulás legnagyobb része a munkahelyen létrejövő tudásból alakul ki, kisebb része építkezik az elméleti tudásból, melyhez az egyetem nyújtja az irányított tanulási potenciált. A leginkább ismert és elterjedt munkaalapú tanulási forma a szakmai gyakorlat, mely során az elméleti ismeretek



gyakorlatba történő integrációja zajlik, kiegészülve a tapasztalati tanulás lehetőségével. Bölcsész típusú képzési területen gyakorlatnak tekintjük a szemináriumokat, a gyakorlati profillal rendelkező tanórai foglalkozásokat, illetve a változó szerkezettel és tartalommal bíró egybefüggő szakmai gyakorlatokat. Ezek hatására fejlődnek a szakmai képességek és készségek, valamint realizálódnak és stabilizálódnak a gyakorlatban alkalmazható, célravezető komponensek. Ennek következményeképp körvonalazódnak a szakmai hiányosságok, tehát kialakul a szakmai tudás egy magasabb tudatossági szintje. A tapasztalati úton történő tanulás kéz a kézben jár a tanulással kapcsolatos viselkedésmódok és attitűdök megváltozásával, mely a további személyes fejlődés alapja. Összességében elmondható, hogy a munkaalapú tapasztalati tanulás egy oktatási stratégia, ahol valós tapasztalatok által fejlődnek a szakmai kompetenciák, tehát hozzájárul az elméleti ismeretanyag gyakorlati síkon történő integrálásába. Az elmélet és gyakorlat metszeteként megvalósuló szakmai gyakorlat járulékos hozama, hogy segíti a résztvevő karriercéljainak tisztázását és megerősítését, sőt lehetőséget biztosít a munkaerőpiaci szakmai kapcsolatok kialakítására és ápolására. Ergo, összeköttetést biztosít a munkaerőpiaci szegmensekkel, mely segítségével biztosítható az innovatív munkaerő-utánpótlás a szervezet számára (Kraiciné et al., 2022).

### **2.3. A „gödöllői iskola” munkaalapú oktatása – szakmai portfólió**

Az egyetem hagyományai, gyakorlatorientált módszertani háttere, valamint tanácsadói szellemisége teszi lehetővé tanórai kereteken belül és kívül egyaránt, az egyéni, s a csoportos tanácsadási formák kipróbálását, azaz a tapasztalat útján történő tanulást. A képzésben 30+110 óra külső szakmai gyakorlatot kell kötelezően teljesíteni, mely a szak profiljának megfelelő intézményekben teljesíthető. A „gödöllői iskola”, azaz az emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés szakvezetője és az illetékes oktatók különös figyelmet fordítanak a szakmai gyakorlatok intézményes keretek között történő szervezésére, azaz a gyakorlati idő hasznavehető és célravezető eltöltésére. A gyakorlat végeztével reflektálni kell az intézmény által kijelölt gyakorlatvezetőnek, mely során szükséges elküldeni a gyakorlat igazolását tartalmazó reflexiót is tartalmazó naplószerű beszámolót, valamint a gyakorlatra fordított idő elszámolását tartalmazó táblázatot. Tanácsadóképzés révén a gyakorlatvezető oktató számára kulcsfontosságú megismerni a hallgatók szakmai gyakorlat alatt zajló tanulási folyamatát, hiszen ezekből konzekvens szakmai következtetéseket vonhat le. Megismerheti, hogy az elméleti kurzusok során megszerzett tudás, a valós munkakörnyezetben történő munka során, hogyan integrálódik az egyetemen megszerzett tudáshalmazba. Mivel a tanácsadás fő feladata, hogy az egyén és környezetének viszonya megváltozzék, azaz javuljon az illető életvezetése és életminősége, így ennek nyomán kétféle tanácsadási típust kell megemlítenünk, melyeket a záróvizsgán a szakmai portfólióban is meg kell jeleníteni a hallgatóknak. Tehát a tanácsadási folyamatban egyidejűleg résztvevő személyek száma alapján, beszélhetünk egyéni és csoportos tanácsadásról (Suhajda – Kenderfi, 2019; Szilágyi, 2007).

#### **2.3.1. Egyéni tanácsadás**

Több tanácsadási séma is ismeretes, melyek közül az 1995-ben kialakított ötlépcsős Szilágyi Klára-féle munka– pályatanácsadás általános modellje használatos. Ebben az esetben a tanácsadás fő célja, hogy a tanácskérőt pénzkereső foglalkozás kiválasztásához, kereséséhez vagy annak megtartásához segítse.

## **1. A tanácskérő igényének meghatározása – problémafeltárás, probléma-definíció megfogalmazása**

A problémafeltárás célja, hogy kiemelje a tanácsadó életében jelen levő problémák közül azt az elemet, mely a tanácsadás során eredményesen orvosolható, mely által a többi probléma mérséklődése várható. Fontos a tanácskérő lehetséges problématerületeinek teljeskörű felderítése, melynek fő módszere a beszélgetés, ami segíti a tanácskérő önfeltáró folyamatát. Az első szint záró momentuma a problémadefiníció megfogalmazása, mely a tanácsadó és tanácskérő közös együttműködésének pozitív irányba mutató célzata és eredménye. Összességében a problémadefiníció egy megállapodás a tanácsadó és tanácskérő közötti együttműködésre, mely egyértelműen kijelöli az eljárás tartalmát és irányát.

## **2. Tisztázás**

Ennél a szintnél elengedhetetlen, a személyre szabott jelleg megteremtése, melyhez szükség van a tanácskérő egyéni sajátosságainak feltárására, a problémával összeköttetésbe hozható személyes tulajdonságok tisztázására, tehát a tanácskérő önismeretének fejlesztésére. A cél ennek megfelelően, hogy beszélgetés közben tervezett témák behozásával és az öndefiníció alakulását segítő eljárások segítségével felderítésre és összegyűjtésre kerüljenek a problémadefinícióhoz igazítható, a döntés szempontjából lényeges szubjektív tényezők. A tervezett témák bevezetése előtt a tanácsadónak meg kell győződnie a problémadefiníció megfelelőségéről, változatlanságáról. A beszélgetés kétoldalú folyamata révén a tanácskérő az általa „hozott” témákkal gazdagítja az érintendő témaköröket, a tanácskérő feladata pedig ezen összetevők és ismeretek összekapcsolása, azaz a releváns információk kinyerése. Fontos, hogy tisztázásra kerüljön a tanácskérő napirendje, kööttségei, kötelezettségei, szabadon felhasználható ideje, tevékenységi köre és döntési folyamatainak elemzése. Tehát a beszélgetés során a tisztázott szubjektív elemek a problémamegoldás szempontjából releváns ismeretek, melyek támpontot adnak a tanácsadási folyamatban a további információk beemelésére. Úgy kell lezárni az alkalmat, hogy a tanácskérő tisztában legyen a következő lépéssel, azaz, hogy a következő alkalommal egy csoportosító munkára számíthat.

## **3. Elemzés**

A harmadik szint célja az információgyűjtés, mely során a problémamegoldás szempontjából fontos, a tanácskérő személyiségéhez illeszkedő, objektív és szubjektív

szempontok kerülnek előtérbe. Továbbra is a beszélgetés marad a fő módszertani eszköz, mely kiegészülhet direktív elemekkel és információt nyújtó eszközök használatával. Az objektív elemekről kiderül, hogy támogató vagy gátló tényezővé válnak egy tisztázott szubjektív elemhez kapcsolódóan. A tanácsadónak együtt kell gondolkoznia a tanácskérővel, hogy az adott tényező valóban pozitív irányultságú-e az életében. A pozitív beállítódást a tanácsadó képviseli, mert a tanácskérőkérő az akadályoztatott fél a folyamatban. A szubjektív elemek bővítésével összefüggést találhatunk a gátló tényezőkben, így más „színezetet” adva a problémának. Érzékelhető, hogy ezen a szinten a realitás kapja a hangsúlyt, azaz a ténylegesen fellelhető megoldásmódok és lehetőségek kerülnek előtérbe. Az összekapcsolások megszilárdításával ér véget ez a szakasz, tehát az a kérdés, hogy a tanácskérő az elhangzott információk közül mit tud elfogadni és beépíteni saját szokásrendszerébe.

#### **4. Szintetizálás**

A tanácskérő az előzményekből következő hipotetikus megoldási lehetőségeket tár a tanácskérő elé, így elengedhetetlen komponens a problémadefiníció visszaidézése. A hipotézisek felállítása során a szubjektív elemek és a probléma szempontjából jelentős információk összekapcsolása történik, alternatív megoldási lehetőségeket alkotva. A cél, a tanácskérőhöz leginkább közel álló, az általa elfogadott választás elősegítése, ennek megfelelően a tanácsadó az értékeltetés és megvilágítás eszközét használja. Amennyiben az alternatívák kizárják egymást, érdemes mérlegelés eljárással és rangsorolással segíteni a folyamatot. A végleges döntés meghozatala előtt a tanácsadó realitáspróbát végeztet a tanácskérővel, mely során a megoldási lehetőségek módszeres átbeszéléséről van szó. Ez tulajdonképp egy mérlegelési folyamat, mely során annak kell kiderülnie, hogy az adott alternatíva megvalósítható-e a tanácskérő életében. Ezt követően a tanácskérő választ a hipotézisek közül, majd tervkészítés és a cselekvéssor meghatározása következik, mely során a tanácskérő vállalja a hipotetikus megoldáshoz kapcsolódó tapasztalatszerzést, feladatkijelölést. A tanácsadás folyamatát ezen a ponton a tanácsadó megszakítja, hagyja, hogy a tanácskérőben érlelődessen a döntése, valamint ismertethesse ezt a környezetével.

#### **5. Megállapodás**

A tanácskérő megfogalmazza, hogy az általa választott hipotetikus megoldási mód elfogadható-e számára. Ennek nélkülözhetetlen része, a környezetétől kapott visszajelzés

elképzelésének helyességéről, realizálhatóságáról és támogatottságától. Elengedhetetlen az előző szinten kapott feladat elvégzése közben szerzett tapasztalatok feltárása, mivel ez mutatja meg, hogy a tanácskérő valóban meg tudja-e valósítani a kidolgozott megoldási alternatívát. A tanácskérő a tanácsadásban felhalmozott ismeretei, tapasztalatai alapján és az elgondolásának realitásban történő „ellenőrzése” útján meghozza a döntését, mely kijelöli a továbblépés útját, megjelölve életútja irányát. Ezt a döntést a tanácsadó elfogadja és tudomásul veszi. Akkor eredményes a tanácsadás, ha a tanácskérő szinte visszamondja a hipotézis alatt kialakított tervet, ennek módját és lépéseit, melyet vállalni fog. Ezután jelezve a tanácsadás folyamatának befejeződését, a tanácsadó és a tanácskérő kijelöli a kapcsolattartás és utókövetés módját, azaz a cselekvési terv végrehajtásának és eredményeinek visszacsatolását.

Az egyéni tanácsadás során kiemelt szerepe van bizonyos tanácsadói képességek meglétének, mint az empátia, odafordulás, türelem, illetve a releváns ismeretek, tájékozottság és szakmai tapasztalat. A tanácsadás aszimmetrikus volta miatt, a tanácskérő elvárásai miatt konfliktushelyzet generálódhat, így fontos az egyenrangú kapcsolatra való törekvés. Létfontosságú, hogy a tanácsadó jó hallgatóság legyen, fogalmazza meg és tükrözze vissza a tanácskérő érzelmeit, illetve különböző kommunikációs technikákkal és eszközökkel bíztassa a tanácskérőt. Sarkalatos tényező a hivatalos időkeretben történő, optimális időkeret biztosításával létrejövő alkalmak szolgáltatása, ahol figyelni kell a fizikai tér- és köz betartására és az etikus magatartásra. Egyéni tanácsadás során törekedni kell a külső ingerektől mentes barátságos környezet kialakítására, valamint a nyugodt, bizalmas légkör megteremtésére. Ideális esetben ez egy külön, erre a célra fenntartott helyiségben zajlik, ahol mindenképp biztosított a kielégítő kétszemélyes kommunikációs helyzetet. A tanácsadás fő módszere a beszélgetés, emellett gyakran kiegészül önértékelő módszerek és eljárások, valamint különböző informatikai eszközök használatával. A beszélgetés során fontos odafigyelni a verbális és nonverbális kommunikáció összhangjára, a kéz-láb koordinációra, a szemkontaktus felvételére és tartására, valamint a tanácskérő igyekezzen nyelvhasználatát, szókészletét és beszédsebességét a tanácskérőhöz igazítani, törekedjen kellemes hangszín és hangerősség megütésére, illetve érdeklődő arckifejezéssel és bátorító mosollyal jutalmazza a tanácskérő erőfeszítéseit. A kommunikációs képesség kiemelt szerepet tölt be életünkben, hiszen tanácsadói kulcsképeségről van szó, mely a tanácsadó képzésben kiemelt jelentőséggel bír, voltaképp a kompetens és sikeres munkavégzést eredményezi (Szilágyi, 2007).

### **2.3.2. Strukturált csoportfoglalkozás**

A csoportos tanácsadás középpontjában is problémák állnak, a csoport pedig ezek megoldási módjainak megtalálására szerveződik. Célja, hogy a csoporttagokat segítse a nehézségeik felkutatásban és ezek kifejezésében, valamint az együttes munka során támogassa őket fennakadásuk lehetséges útjainak megtalálásában, egy teljesebb és kielégítőbb élet elérése érdekében. A csoportmunka során tapasztalatszerzés révén bővül az egyén önismerete, ahol kapcsolati visszajelzésekkel történik meg a tanulás élményekbe ágyazódása. Három eltérő időtartamú és mélységű csoportos munkát ismerünk: a csoportos beszélgetés, a csoportos foglalkozás és a csoportos tanácsadás. A csoportos foglalkozás egy problémacentrikus, általában megelőző és vagy fejlesztő jellegű, céltudatosan vezetett, tematikusan felépített, több alkalomból álló foglalkozássorozat, mely során a csoportvezető csoportdinamikai elemeket használva, megfelelő attitűdkészlettel segíti a csoporttagokat céljaik elérésében, problémáik kezelésében. A problémák feltárásához használandó feladatokat a foglalkozás céljához és a csoporthoz illeszkedően szükséges kiválasztani. A csoporttagok személyes tapasztalati úton jutnak olyan információkhoz, amely a saját problémájuk megoldása szempontjából releváns. A foglalkozások alkalmával dolgozhatnak egyénileg, párban és kisebb csoportokban, így adva lehetőséget a csoporttagok egymástól történő tanulásának. A párban vagy kisebb csoportban való munka ösztönözheti és aktivizálhatja a visszahúzódóbb tagokat, ugyanakkor tapasztalatok közös meghallgatása révén az egész csoport profitálhat az elhangzottakból. Szilágyi Klára és munkatársai alakították ki 2000-ben a munkapályatanácsadás területén a strukturált csoportfoglalkozások menetét és felépítését:

#### **1. Hangulatteremtés**

A hangulatteremtés a foglalkozás bevezetéseként, ráhangoló funkciót lát el, mely eltér a hagyományos ismeretátadástól. A csoportvezető egy rövid játékkal, zenével, fejtörővel, feladattal igyekszik felkelteni a csoporttagok figyelmét, kellemes és oldott hangulatot adva a csoportfoglalkozásnak.

#### **2. Célkitűzés**

A csoportvezető néhány mondatban tudatosítja a résztvevőkben, mit kell tenniük önmagukért, valamint tájékoztatja a csoporttagokat az adott nap tartalmáról és a téma feldolgozásával kapcsolatban kitűzi az elérendő célt.

### **3. Ismeretfeldolgozás**

Ezen a szinten a célmeghatározáshoz illeszkedő tartalmú, strukturált gyakorlatok segítségével kerül feldolgozásra a kitűzött problémakör. Ez a foglalkozás leghosszabb szakasza, melyet a probléma feltárását célzó feladatokkal érdemes elkezdni, fokozatosan haladva a probléma mélysége felé. A folyamat a tagok önmagunkról és másoktól történő tapasztalatszerzéssel válik valódi csoportmunkává, ahol a résztvevők információcsere során gazdagítják egymás látásmódját.

### **4. Személyes hozam**

A csoportos foglalkozás végén egyfajta zárókörben ad lehetőséget a csoportvezető a csoporttagok számára véleményük kinyilvánítására, reflexiójára. Célja, hogy minden csoporttag fogalmazza meg mivel gazdagodott az adott alkalommal.

### **5. A következő foglalkozás előkészítése**

A foglalkozás zárásaként a csoportvezető néhány mondatban ismerteti a résztvevőkkel a következő alkalom idejét, témáját és tervezett eseményeit.

A csoportvezetés nagyfokú előkészületi munkát, szakmai felkészültséget és módszertani háttérrel igényel a csoportvezető részéről, melyet bőséggel tarkíthatnak váratlan fordulatok. A csoportos foglalkozások tervezése, szervezése, lebonyolítása során minden esetben szükséges figyelembe kell venni a csoportfejlődési szakaszok jellemző vonásait. A foglalkozás kezdeti szakaszában szükséges kialakítani a csoportszabályokat, valamint a csoportvezetőnek segítenie kell a résztvevők egymással történő megismerkedését. Fontos cél, hogy kialakuljon a bizalommal teli csoportlétkör, melynek elengedhetetlen feltétele a csoporttagok egyenrangú szerepben történő részvétele, egyenjogúsága. Később a csoporttagok együttműködése, a csoporttagok kölcsönös támogatottsága a cél, azaz a csoportkohézió létrehozása és fenntartása a prioritás. Kardinális momentum, hogy a foglalkozás zárószakaszában a csoportvezető biztosítson lehetőséget a tapasztalatok egymással történő megosztására és összefoglalására, mindemellett a csoporttagok egymástól való elköszönésére (Szilágyi, 2007).

## **2.4. Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszakon elsajátítandó szakmai kompetenciák**

Az Emberi erőforrás tanácsadó mesterszakon elsajátítandó szakmai kompetenciák a Képzési és Kimeneti Követelményekben (KKK) kerültek pontosan meghatározásra, mely négy témakörben taglalja a tanácsadóképzés során megszerzendő kompetenciák halmazát és pontos leírását:

### **2.4.1. A tanácsadó tudása**

A szakon végzett tanácsadó tudása kiterjed a szervezetek társadalmi és gazdasági szerepére, működési jellemzőire, valamint képes felismerni ezen tényezők jellemvonásait, illetve feltárni ezek összefüggéseit. Hatékonyan alkalmazza a projektek tervezésének elemeit, felismeri a gazdasági és társadalmi kihívások nyújtotta feladatokat, ezeknek megfelelően alkalmazva a hatékony megoldási stratégiákat. Alaposan felkészült és összefüggéseiben átlátja Magyarország foglalkoztatáspolitikáját és munkaerőpiaci folyamatait, tisztában van az emberierőforrás-gazdálkodás nyújtotta feladatokkal és módszerekkel, illetve kompetens módon alkalmazza az erőforrások felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit. Részleteibe ismeri a munkavállalás jogi szabályozását és normarendszerét, a hazai munkaügyi kapcsolati rendszert, a munka világának regionális- és térségi összefüggéseit, illetve a szervezetek és a munkanélküliség közötti húzóó ok-okozati összefüggéseket. Tudatában van az Európai Unióban zajló folyamatok hazánkra gyakorolt hatásaival, valamint az európai és azon kívül eső multikulturalitás jelenségével, munkakultúra specifikációival. Átfogóan ismeri a pályák osztályozási rendszerét, felismeri a képzettségi szint és karrierlehetőség között megbújó összefüggéseket, ennek mentén pedig ismeri a pályaaorientáció és a karriermenedzsment jellegzetes kapcsolati hálózatát. Tisztában van a tanulás, oktatás, a képesség és személyfejlesztés pszichológiai törvényszerűségeivel, ezek tudatában pedig felismeri ezen területek kapcsolódási pontjait és korrelációját. Ismeri a társas érintkezés formáit és a kölcsönhatás szerepének fontosságát, az egyén és a csoport közötti kapcsolatot és viszontagságait, a személyközi és társadalmi kommunikáció összefüggéseit, ezzel összefüggésben pedig a személyközi és munkahelyi konfliktusok formáit, ellentéteit. Tisztában van az általános és specifikus pszichológiai, andragógiai jellemvonásokkal, illetve tudatában van a személyiséggel összefüggő és szociálisan befolyásolt pszichikus folyamatok hátterével. Hatékonyan alkalmazza a tanácsadás



folyamatában használható kommunikációs eszközöket és technikákat, a tanácsadás módszereit és etikai feltételeit, így a pályatervezési és tanácsadási folyamatokat. Ismeri a szakterület kutatási eredményeit és lehetséges módszereit, valamint hatékonyan alkalmazza az információk elemzésének módszereit és illusztrálásának eszközeit (Felvi, 2023).

#### **2.4.2. A tanácsadó képessége**

A szakon végzett tanácsadó megszerzett szakmai tudásának birtokában képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban részt venni, azaz a külső-belső problémák és összefüggések feltárásával tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni, cselekvési és ütemtervet készíteni. Interdiszciplináris tudása révén képes a kidolgozott stratégia munkatársakkal történő megértetésére és elfogadtatására. Képes felkutatni a szervezet számára elérhető pályázati programokat, melyeket önállóan kidolgoz és menedzsel, hatékonyan együttműködve a benne résztvevő partnerekkel. Képes a gazdasági-társadalmi tényezők és a munkanélküliség közötti összefüggések feltárására, beazonosítva ezzel a speciális foglalkozási csoportok tagjainak problémáit. Kiválóan ismeri a munkaügyi kapcsolatok rendszerét, valamint képes a személyközi és munkaügyi vitahelyzet felimerésére és a hatékony megoldási módjának kiválasztására. Ismereteivel és tudásával képes a tőle segítséget kérő személy vagy csoport karrierigénye vonatkozásában a pályatervezési tevékenység elősegítésére, az individuális célok felismerésére, lépéseinek megtervezésére, a képzési szükséglet feltárására, illetve a döntés elősegítésére és folyamatában való közreműködésre. A tanácsadó nélkülözhetetlen képessége, a gyors reakcióidő és az alkalmazkodási képesség, emellett hatékony írásbeli és szóbeli kommunikáció jellemzi. Képes magyar és idegen nyelvű publikációs források elemzésére, értelmezésére és feldolgozására, önálló összefoglalóelemzés készítésére, valamint munkája gyümölcsének bemutatására és ismertetésére, az esetleges szóváltásban pedig munkája megvédésére (Felvi, 2023).

#### **2.4.3. A tanácsadó attitűdje**

A tanácsadó attitűdjét a humanisztikus viszonyulás hatja át, törekszik az interkulturális kapcsolatok építésére, nélkülözhetetlen jellemzője az értékalapú megközelítés és az arányos sikerorientált hozzáállás. Reális önismerettel és önértékeléssel megáldott személy, akit a kritikus és elemző gondolkodás, illetve a normáknak megfelelő szakmai kommunikációra

való törekvés jellemez. Személye szociálisan érzékeny és előítélet mentes, főbb jellemvonása a tolerancia, empátia, kreativitás és a rugalmasság. Elkötelezett híve a minőségi munkavégzésnek, így segítve a szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetését (Felvi, 2023).

#### **2.4.4. A tanácsadó autonómiája és felelőssége**

A tanácsadónak belső motivációjából adódóan igénye van a folyamatos önképzésre, illetve karrierépítését is a tudatosság hatja át. Tudására és képességeire apellálva elkötelezetten képviseli elképzeléseit, szakértelmével pedig hozzájárul a szervezet alkalmazottjainak és a tőle segítséget kérők pályafejlődésének, szakmai életpályájának kibontakoztatásában. Tudatosan támogatja a szervezeti fejlődés lépéseit és betartja az etikai normák szabályait, ezáltal szakmai és etikai felelősséget vállalva munkájáért. Az általa vezetett csoportban is ennek szellemében működik, kezeskedve a csoport produktumaiért, ezzel hozzájárulva eredményességükhöz. A sikeresség jegyében szívesen kezdeményezi új szervezeti egységek létrehozását, melyek működésében és irányításában felelősséggel vesz részt. Hazai és nemzetközi szinten elkötelezetten keresi a közreműködés lehetőségét, az együttműködés során vállalja a kezdeményező szerepet, melyben végig az egyenrangú, partneri szerepben helyezkedik el (Felvi, 2023).

### **III. VIZSGÁLAT**

#### **3.1. A vizsgálat célja, hipotézisek bemutatása**

**H1:** A szakon gyakorlatot teljesítők többségében önállóan szervezett programokon vesznek részt, főként a munkahelyük nyújtotta lehetőségeket preferálják, tehát kevésbé veszik az indítást arra, hogy önállóan szervezve egyéni vagy csoportos tanácsadással csiszolják tudásukat.

**H2:** A külső szakmai gyakorlat letöltése során a két tanácsadási forma és módszer hatására a hallgatók szakmai készségei és képességei kiemelkedően fejlődnek, tehát a szakhoz fűződő hangsúlyos vonások jól detektálhatók.

**H3:** A külső szakmai gyakorlat teljesítése során a hallgatók felismerik szakmai hiányosságait és a szakmához fűződő fejlesztendő képességeiket, készségeiket.

**H4:** A szakon megismert és megtapasztalt gyakorlatorientált megközelítés, mint munkaalapú tanulási forma, a külső szakmai gyakorlat végzése közben kevésbé kap szerepet, mely során inkább az elméletfókuszú tanulás hangsúlyos.

**H5:** A külső szakmai gyakorlatok alkalmával szerzett tapasztalatok kétséget kizáróan fokozzák a hallgató önbizalmát és önreflexiós képességét.

## **3.2. A vizsgálat körülményeinek és módszereinek bemutatása**

### **3.2.1. A kérdőíves vizsgálat bemutatása**

A témával kapcsolatban összesen 159 fő töltötte ki a 24 kérdésből álló online kérdőívet, mely a Google Forms felmérésadminisztrációs szoftver segítségével készült. A kérdőívet kizárólag a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzését elvégzett vagy jelenleg is tanulmányaikat folytató külső 30+110 órás szakmai gyakorlatot teljesített hallgatók tölthették ki, önkitöltő formában és anonim módon. A kérdőív felépítését tekintve, az első részben a válaszadók demográfiai adatai kerültek meghatározásra, majd az egyetemi tanulmányaikhoz fűződő 30+110 órás szakmai gyakorlat letöltéséhez köthető, deklarálnak információkat tartalmazó kérdések következtek. Ezt követően a kutatási területhez mélyen kapcsolódó, a szakmai gyakorlat során átélt tapasztalatok feltárásához szükséges kérdések kerültek terítékre, a Nghia és Duyen által kidolgozott kérdőívének (Nghia, T. L. H., Duyen, N. T. M., 2019, id. Kraiciné et al., 2022) adaptált kérdései nyomán. A kérdőív kérdései tartalmaznak a válaszlehetőség módja szerint nyílt, zárt és félig zárt kérdéseket, irányultság alapján közvetett és közvetlen kérdéseket, valamint 1-5-ig terjedő skálakérdéseket. Az egyénileg megadható nyitott kérdések esetén, a válaszok értelmezéséhez manuális kiértékelés és kategóriába sorolás készült. A kérdőív kérdéseinek kiértékeléséhez és az átlagszámításhoz pedig az Microsoft Office Excell program volt segítségemre.

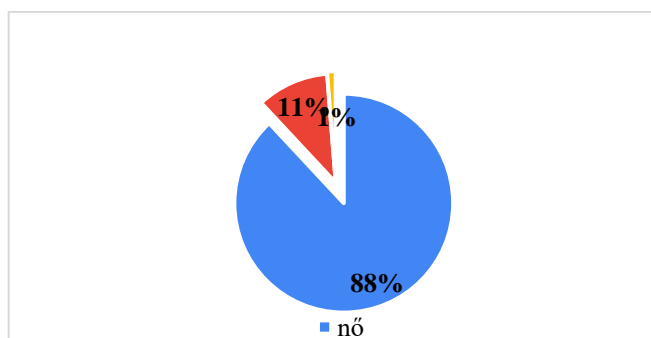
### **3.2.2. A félig strukturált interjúk bemutatása**

A téma egyediségét tekintve, a kérdőíves kutatás alátámasztásaként az általam választott második vizsgálati módszer a félig strukturált mélyinterjú. Mivel két típus ötvözetéről beszélünk, a strukturált interjúkhoz hasonlóan megjelennek az előzetesen kialakított, meghatározott sorrendű kérdések, illetve a strukturálatlan interjúkhoz hasonló módon lehetőséget biztosít a felmerült fontos témakörök továbbvitelére, újabb kérdések feltevésére. Ennek érdekében a hallgatói kérdőív mentén állítottam össze az alap, azaz a kutatási témára vonatkozó fő kérdéseket, melyek az interjúk gerincét adták. A folyamat további ismérése, hogy az interjú vezetője és az interjúalanyok között személyes interakciós kapcsolat áll fent, ebben az esetben fajtáját tekintve csoportos szintű, a kikérdezés jellemzőit tekintve, pedig félig-strukturált típusú. Ez az interjú típus nem nélkülözi a kérdezőbiztos felkészültségét és

témában való jártasságát, a kommunikációs eszközök megfelelő használatát, a nyitott kérdések alkalmazását és az értő figyelem visszacsatolási jegyeit. A beszélgetőpartner nagy szabadságot élvez, azt mondhatja el, amit érez és gondol, de a beszélgetés kimenetelének függvénye a szókincese, fogalmazási készsége és önmegfigyelési gyakorlottsága. Megvalósulása két alkalommal, online térben történt a Microsoft Teams kommunikációs platformon keresztül, mely során nyílt kérdéseket alkalmaztam a nagyobb mennyiségű és minőségű információ elérése érdekében. Első ízben 5 fő a témában érdekelt és érintett oktatóval (4 fő nő és 1 fő férfi), majd 5 fő (4 fő nő és 1 fő férfi) a szak által előírt 30+ 110 órás külső gyakorlatot teljesített emberi erőforrás mesterszakos csoporttársammal beszélgettem. Választásom azért esett erre a típusra, mert szerettem volna az interjúalanyok sajátos nézeteit, helyzetét és viszonyulását megismerni, ezáltal feltárni a lehetséges összefüggéseket.

### 3.3. A vizsgálatok eredményeinek bemutatása

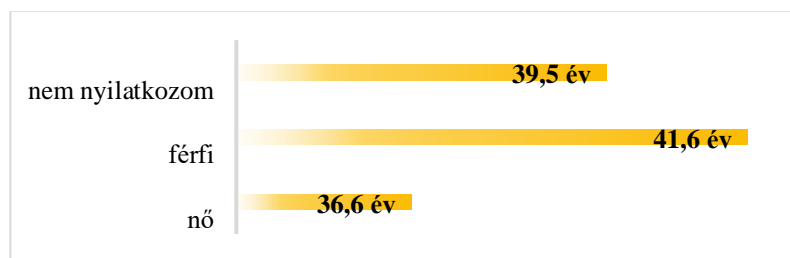
A kérdőíves vizsgálat során feltárt ismereteket és az interjúk alkalmával kapott válaszokat egybefüggően kívánom bemutatni, hiszen így teljes képet kaphatunk az adott területen felmerülő összefüggésekre, azaz fény derülhet a kapcsolódási pontokra. A vizsgálati elemek bemutatása a kérdőíves vizsgálat sorrendiségén alapul, ahol tematikus egységenként kerültek kifejtésre az interjúk során kapott oktatói és hallgatói válaszok.



5. ábra: A vizsgálati minta nemi megoszlása (N=159)

*forrás: saját vizsgálat, 2023*

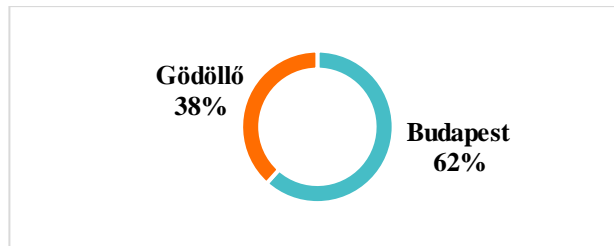
A kitöltők 88%-a nő (140 fő), 11%-uk férfi (17 fő), valamint 1%-uk, azaz 2 fő nemével kapcsolatban nem nyilatkozott (5. ábra), ily módon a válaszolók nemi aránya megegyezik a szakon végzett hallgatók nemi arányával.



6. ábra: A vizsgálati minta életkori megoszlása (N=159)

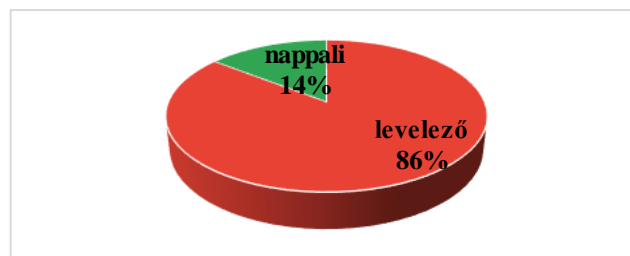
*forrás: saját vizsgálat, 2023*

A legidősebb válaszadó 63 éves, míg a legfiatalabb 23 éves. A női kitöltők átlagéletkora 36,6 év, a férfiaké 41,6 év, a nemükről nem nyilatkozóké 39,5 év, tehát összességében a kitöltők átlagéletkora 37 év (6. ábra).



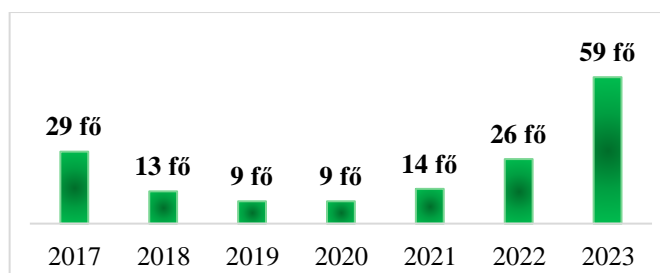
7. ábra: A vizsgálati minta MATE campusain való megoszlása (N=159)  
forrás: saját vizsgálat, 2023

A válaszadók több mint 2/3-a (7. ábra), azaz 62%-a (98 fő) a budapesti, míg 38%-a (61 fő) a gödöllői campuson végezte vagy végzi jelenleg is emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos képzését.



8. ábra: A vizsgálati minta munkarendjének megoszlása (N=159)  
forrás: saját vizsgálat, 2023

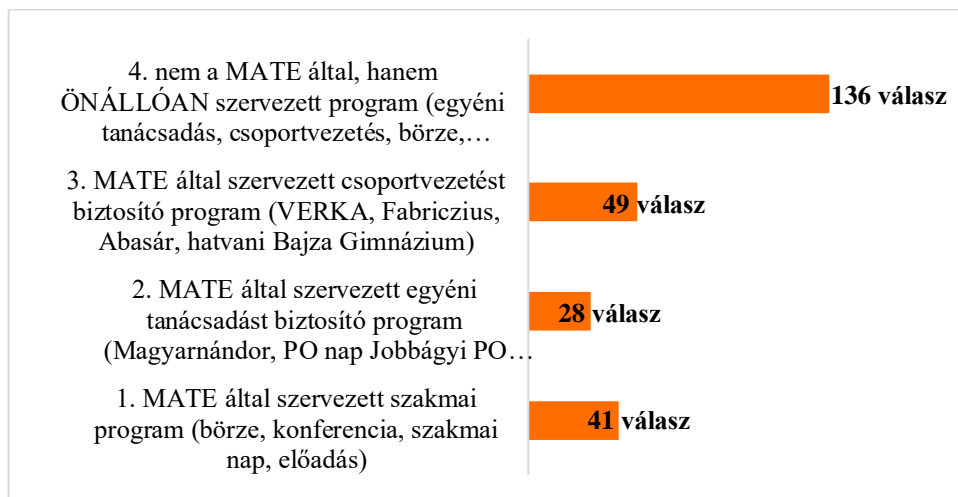
A kitöltők elsősorban többsége, azaz 86%-a (136 fő) levelező munkarendben (8. ábra), míg 14%-uk (23 fő) nappali munkarendben folytatta vagy folytatja emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos tanulmányait.



9. ábra: A vizsgálati minta EETA szak abszolválásának éve (N=159)  
forrás: saját vizsgálat, 2023

A válaszadók 2/3-a, azaz összesen 100 fő végezte el 2017 (vagy azt megelőzően) és 2022 között Emberi erőforrás tanácsadó mesterszakon folytatott tanulmányait. Jól látható, hogy

a válaszadók több mint 1/3-a, azaz 59 fő végzi jelenleg is képzését (9. ábra), így várhatóan ebben az évben abszolválják tanácsadó szakjukat. Ez az arányszám jól mutatja a tanácsadói segítő attitűdöt és hozzáállást, hisz több évvel a szak elvégzését követően is sikerült visszanyúlni a már végzett tanácsadókhöz, hogy osszák meg tapasztalataikat és élményeiket a gyakorlati képzésüket illetően.

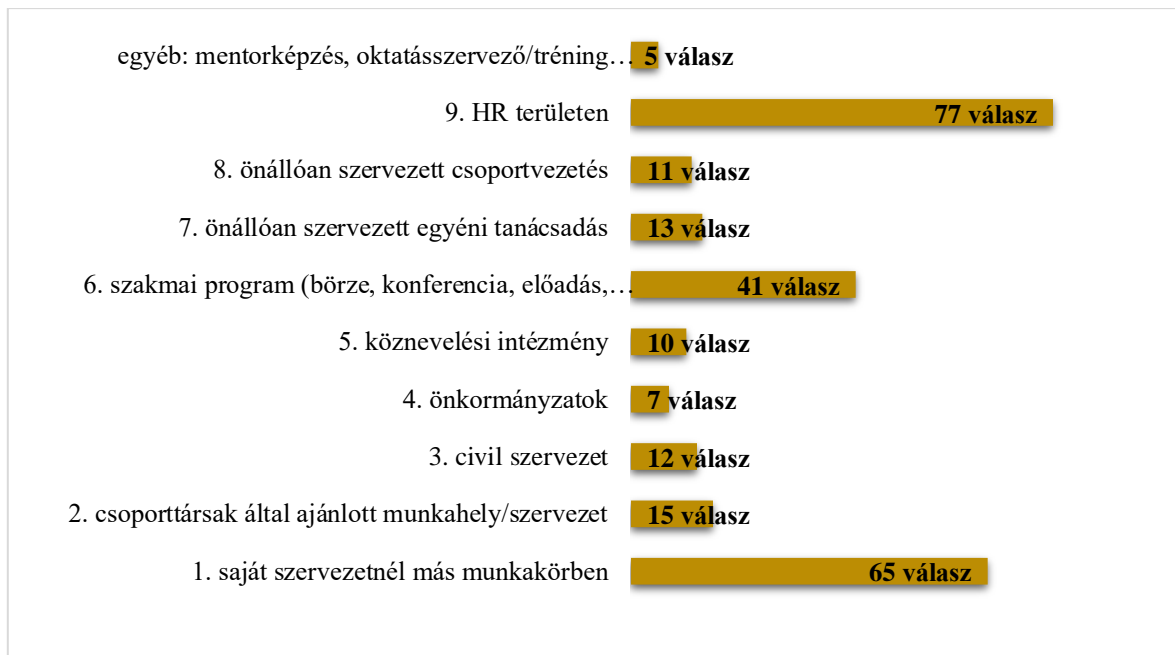


10. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlatának megoszlása (N=254)

*forrás: saját vizsgálat, 2023*

A 159 válaszolóból a kérdésre beérkezett 254 válasz alapján jól látható, hogy a 136 válasz említi a 30+110 órás szakmai gyakorlat MATE-n kívül történő teljesítését (10. ábra), tehát a válaszadók több mint fele (53,54%) önállóan is szervez magának szakmai gyakorlatot. A 136 válaszból 87 válaszoló (63,98%) kizárólag ezt az opciót jelölte meg gyakorlatteljesítés gyanánt, a többiek a másik három válaszlehetőség opciójával is éltek. A kitöltők másik felének (72 fő) leadott 118 válaszából kiderül, hogy a hallgatók főként a MATE által szervezett csoportvezetésen (49 válasz – 41,53%) és szakmai programon (41 válasz – 34,75%) vettek részt, kisebb esetben pedig egyéni tanácsadást biztosító programokon (28 válasz – 23,72%) teljesítettek gyakorlatot. Összességében elmondható, hogy az intézmény által vezetett valódi és ellenőrizhető alapokon nyugvó munkaalapú tanulás gyakorlatának megjelöléseként, azaz egyéni tanácsadáson és csoportvezetésen történő részvételtől a hallgatóktól összesen 77 válasz érkezett, mely a válaszok majd 1/3-át (30,31%) öleli fel.





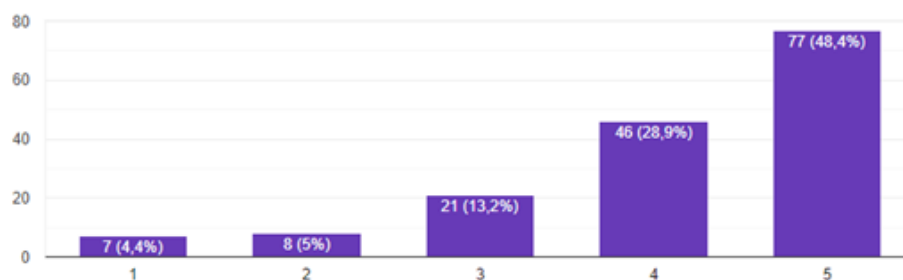
*11. ábra: A vizsgálati minta önállóan szervezett külső szakmai gyakorlatának megoszlása (N=256)*

*forrás: saját vizsgálat, 2023*

A kérdésre 143 kitöltő válaszolt, a beérkezett 256 válasz alapján egyértelműen látható a fő csapásirány az önállóan szervezett szakmai gyakorlat kapcsán (11. ábra). A kitöltők zöme 77 válasszal (30,08%) HR-hez kapcsolódó területen teljesített gyakorlatot, 65 válasszal (25,39%), azaz a második helyen a saját munkahelyen más pozícióban eltöltött gyakorlat szerepelt, illetve 41 válasszal (16,02%) megjelentek a különböző szakmai jellegű programok. Mindent egybevetve, az első 3 helyen szereplő válaszlehetőség a beérkezett válaszok 71,49%-át fedi le. Emellett jóval kisebb részben megjelenik gyakorlati helyként a csoporttársak által ajánlott szervezet és munkahely; a különböző civil szervezetek, köznevelési intézmények és önkormányzatok; elenyésző említéssel pedig előfordult mentorálás; egyetemi karrierközpontban; illetve oktatásszervező és tréningcégnél eltöltött gyakorlat. A kitöltők 12%-a, azaz 19 fő (24 db válasszal) vette a bátorságot arra, hogy az egyetemen szerzett szakmai tudása alapján önállóan, azaz munkaalapú tanulás révén szerezzen valós tanácsadói és csoportvezetői tapasztalatot. Ebből egyéni tanácsadói munkát 13 fő, csoportvezetést pedig 11 fő vállalt saját szervezésben, míg 5 fő teljesített a MATE berkein kívül önállóan szervezett egyéni tanácsadást és csoportvezetést is egyaránt.

Az oktatók tapasztalatai is alátámasztják az előző két kérdés során tapasztalt eredményeket. Benyomásaik szerint és a leadott portfóliómunkák alapján is az detektálható, hogy a hallgatók többsége a szakon külső szakmai gyakorlatként teljesítendő 30+110 órás gyakorlatot önmaguk szervezik, melynek a megengedett 50%-át a munkahelyükön más pozícióban teljesítenek. Emellett közkedvelt opció a hallgatók körében a MATE által biztosított csoportvezetés, mely során kipróbálhatják az elméleti ismereteik gyakorlatba történő integrálását, tapasztalatot szerezhetnek a különféle korcsoportokkal történő kommunikációban, tesztelhetik önmagukat éles helyzetben, mely során fejlődhet öndefiníciós képességük. A csoportvezetések célja a megfelelő tanácsadói attitűd és magatartás elsajátítása, a kommunikációs eszköztár használata és olyan tanácsadói készségek fejlesztése, mint a türelem, elfogadás, empátia, alkalmazkodóképesség és a helyzetfelismerés fokozása, azaz összességében a felkészültségük növelése. A MATE szervezésében az egyéni tanácsadást nyújtó programok jóval kevesebb mértékben fordultak elő a csoportos tanácsadó programokhoz képest. Ezek esetén a körülmények nem engedték meg az ötlépcsős tanácsadói modell alkalmazását, mivel az ilyesfajta tanácsadásban való rutinszerzés etikailag nehézségeket és veszélyeket rejtnek magukban. Egyikük külön kiemelte, hogy az agilisabb hallgatók rendszeresen felkérlik őt csoportvezetési tematikájuk ellenőrzésére és lektorálására, illetve az egyéni tanácsadásban pedig szupervízióra. A MATE által biztosított szakmai programok (10. ábra – 1. válaszlehetőség) jellemzően Covid ideje alatt teljesültek, hisz a hallgatóknak ebben az időszakban más lehetőségük nem adódott a gyakorlatszerzésre.

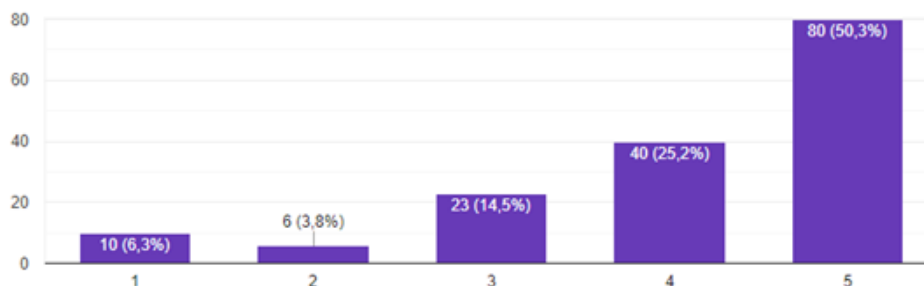
A hallgatók oldaláról megközelítve is hasonló eredményeket kapunk. Elmondásuk szerint, nehéz munka és család mellett a gyakorlati idejüket effektíven és kreatívan megszervezniük, így kézenfekvő megoldás a munkahelyen, más pozícióban történő megvalósítás. Emellett kedvelt elem a csoportos tanácsadás, hiszen ez esetben szaktanári felkészítés mellett, védett környezetben próbálhatják ki önmagukat és szerezhetnek tapasztalatot leendő tanácsadóként. Az egyéni tanácsadást nyújtó program kevés esetben volt elérhető számukra, illetve ez esetben kérdőívek profillapjának ismertetéséről és egyfajta iránymutató beszélgetésről beszélhetünk, nem pedig az ötlépcsős tanácsadói modell gyakorlati alkalmazásáról. A szakmai programokon való részvétel lehetőségei mellőzve maradtak, mert a munkahelyen történő gyakorlatteljesítés mellett, az egyetem szervezésében elegendő gyakorlati opcióból válogathattak, másrészt céljuk a valós gyakorlat teljesítése volt, nem pedig elméleti ismeretközléssel abszolválni a gyakorlatot.



12. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során szerzett tudás elmélyítésének lehetőségéről (N=159)

forrás: saját vizsgálat, 2023

A külső szakmai gyakorlat során szerzett tapasztalatok alapján a szakmai tudás elmélyítése sikeresnek mondható a gyakorlatukat teljesítők körében (12. ábra), mivel a kitöltők 77%-a adott 4-es vagy 5-ös értékelést elégedettségével kapcsolatban. A válaszadók 13%-a közepes értékelést adott, 10%-uk pedig kevésbé volt elégedett a tudása elmélyítésének sikerességével. A kérdésre beérkezett 159 válasz alapján, az egyetemen szerzett tudás elmélyítése tekintetében összességében 4,12-es átlagot kaptam eredményül.



13. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során megélt tudás valós élethelyzetben való alkalmazásáról (N=159)

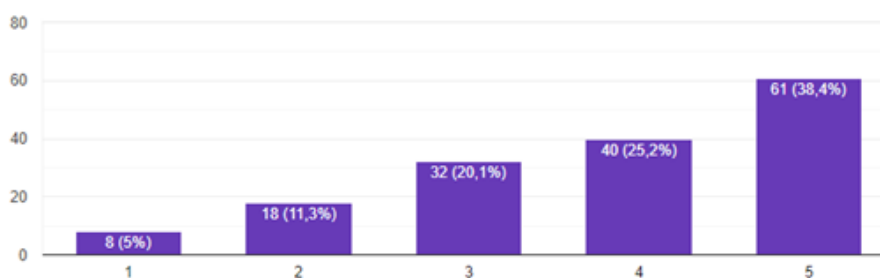
forrás: saját vizsgálat, 2023

Az előző kérdéshez kapcsolódóan a tudás valós élethelyzetben történő alkalmazása is hasonló eredményeket mutat a külső szakmai gyakorlat során szerzett tapasztalatok alapján, mivel a válaszolók 76%-a abszolút elégedett volt ennek lehetőségével, 15%-uk csak részben, 10%-uk pedig kismértékben tudta a realitásban használni megszerzett tudását (13. ábra). Az egyetemen megszerzett tudás valós élethelyzetben történő

alkalmazásának kérdésében a 159 válaszadó véleménye alapján 4,10-es átlag detektálható.

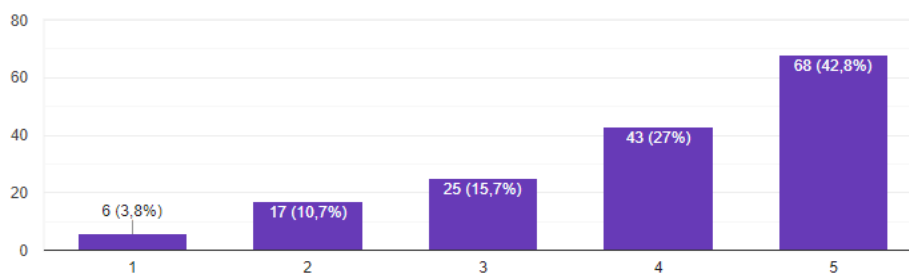
Az oktatók szemüvegén keresztül a hallgatók külső szakmai gyakorlaton szerzett tudásuk elmélyítésének lehetőségei és a tudásuk valós élethelyzetben való alkalmazása meglehetősen vegyes képet mutat a beadott portfóliók és személyes beszélgetések alapján. Véleményük szerint ez egyrészt a hallgató egyéni indíttatásától függ, másrészt pedig attól, milyen területen, minőségben és mélységben tölti el gyakorlati idejét. Meglátásuk szerint sokat nyom a latba az általuk képviselt oktatói attitűd és minta, valamint az előadások során használt gyakorlatfókuszú szemléletmód is, mely gyakorlatilag a csoportfoglalkozási tematika szintjeit integrálja az előadásokra. Talán ez az előadásmód és technika magyarázza, illetve biztosítja a szakon szervezett csoportfoglalkozások kedvelt mértékét és azok sikerességét. A gyakorlatorientált szemléletmód a félévek tárgyainak számonkérése során is visszaköszön, ahol a beadandók és munkák során sosem az elméleti feltárás a cél, hanem sokkal inkább a saját élmények és tapasztalatok feldolgozása. A szakon kialakított tanmenet és az oktatott tárgyak egy egységes komplex összefüggő rendszert alkotnak, illetve a kompetens oktatói gárda kiválasztásával törekednek az elméleti ismeretek oktatásában a disszonancia elkerülésére. A hallgatók visszajelzése alapján megállapítható, hogy igyekeztek köztes megoldást találni és élethelyzetüknek megfelelően a lehető legtöbb releváns gyakorlatot szereznii a teljesítendő 140 óra alatt. A szakon a 2. és 3. félévben egyértelműen nőtt a gyakorlatorientált szemináriumi órák és az önreflexiót számonkérő dolgozatok száma, melyek tulajdonképp a csoportfoglalkozás elemeit és lépéseit tartalmazták, felkészítve őket a rájuk váró feladatokra. A csoportvezetés védett közegben való kivitelezésének lehetősége, valamint ezek gyakorlati tapasztalatai és az a tudat, hogy ott a csoportvezetőtárs az oldalukon, kellő magabiztosságot adott nekik egy csoport vezetésére. Ezzel szemben az egyéni tanácsadás elméleti háttere az első szemeszterben került terítékre, mely egy nehezebben megfogható és nagyobb felelősséggel járó tanácsadási forma. Véleményük szerint a csoportvezetésben szerzett gyakorlati rutin és a tanácsadás felelősségteljesebb volta miatt lehet nagyobb sikere a csoportvezetésnek. Az egyetemen megszerzett tudás elmélyítését és ezek valós élethelyzetben történő alkalmazását jól támasztja alá az előző kérdésekben feltárt gyakorlati helyek megválasztása. Egyrészt a már meglévő munkahelyen más pozícióban való gyakorlat teljesítése, másrészt az egyetemen a hallgatókba plántált csoportfoglalkozásokra történő orientáció, hisz mindkét

forma konkrét munkaalapú tanulás, melyekből sok tapasztalat átmenthető a jelenlegi életútjukba, azaz ezekkel felvértezve biztosabb talajon állhatnak a munkaerőpiacon. Önbizalmuk és a tapasztalati tudásuk növekedésével ezek fényében több vagy más út is megnyílhat előttük, akár a jelenlegi munkáltatónál vagy akár az újonnan szerzett kapcsolataik alapján.



14. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során tapasztalt hiányosságai azonosíthatóságáról (N=159)  
forrás: saját vizsgálat, 2023

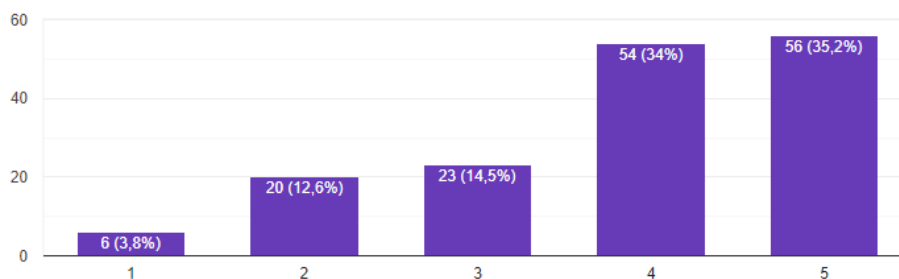
A külső szakmai gyakorlat során szerzett tapasztalatok fényében a szakmai hiányosságok felismerése is eredményes mutatókat hozott, mivel a kitöltők 2/3-a (64%) sikeresen interpretálta szakmai lemaradását és a még fejlesztendő területeit (14. ábra), tehát önreflexiójuk prosperálóan változott. A válaszadók 1/5-ének (20%) többé-kevésbé, 14%-uknak pedig kis mértékben sikerült felismernie szakmai hiányosságait. A 159 fő kitöltő esetén a szakmai hiányosságok felismerése tekintetében 3,81-es középérték mutatható ki.



15. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során tapasztalt szakmai készségek autentikus helyzetekben való alkalmazásáról (N=159)  
forrás: saját vizsgálat, 2023

A szakmai készségek autentikus helyzetben való alkalmazása a válaszadók 70%-ának hozott produktív eredményt (15. ábra), 16%-uk közepszerűnek ítélte meg ezek

alkalmazhatóságát, 14%-uknak pedig nagyon kevés módja volt ezeket valóságos helyzetben alkalmazni. A szakmai készségek autentikus helyzetekben való alkalmazásának kérdésében 159 fő esetében 3,94-es átlag tapasztalható.



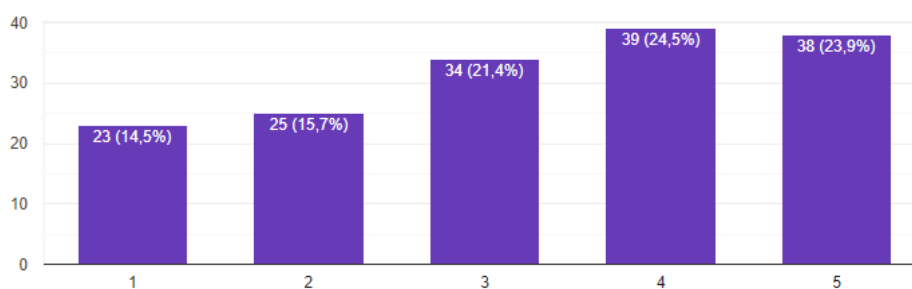
16. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során tapasztalt képességeik fejlesztésének lehetőségéről (N=159)

forrás: saját vizsgálat, 2023

A kitöltők harmada (69 %) szerint a külső szakmai gyakorlat teljesítése során kielégítő lehetőségei adódtak a hiányzó szakmai képességei tréningezésére (16. ábra), míg 15%-uk csak részben érezte ennek hatékony megvalósulását, 16%-uk pedig minimális mértékben kapott erre lehetőséget. A szakmai képességek fejlesztéséhez való lehetőség biztosítása kapcsán, a 159 válaszadó visszajelzése 3,84-es átlagot mutat.

A fenti három kérdés kapcsán a pedagógusok egyöntetű véleménye szerint, nincs kellő rálátásuk a hallgatók készségeinek autentikus helyzetben való alkalmazásáról, illetve szakmai hiányosságaik felfedéséről és ezek fejlődésének pontos megvalósulásáról. Ezekből egy-egy vékony szeletet látnak a képzés megvalósulása során, első ízben a 2. félévben a 30 órás általános szakmai gyakorlaton, melyen az értéktartó csoportfoglalkozás kerül górcső alá. Itt érezhetően megjelennek a szakmai identitás kibontakozó csírái, mivel saját élményként találkoznak és tapasztalják meg a csoportvezetés folyamatát, mely során megjelennek az önreflexió jegyei is. Ezután pedig a 3. félévben, melyeket egyrészt a MATE által szervezett külső szakmai gyakorlatokat megelőző felkészítéseken és azokat követő visszacsatolásban érzékelnek, másrészt pedig a reflexióval tarkított külső szakmai gyakorlatokról leadott pályamunkákban tapasztalnak. A szemináriumon és előadásokon egyértelműen látható, hogy a 3. szemeszter végére erőteljes fejlődést tapasztalnak a hallgatók személyközi kommunikációjában, mely a tanácsadóképzés egyik fő pillére.

A hallgatókkal történő beszélgetés során, a gyakorlatteljesítésük idején ők kiemelkedő mértékben érzékelték a hiányosságaikat. Ez főként a csoportvezetések alkalmával volt tapasztalható, ahol a két csoportvezető interakciója révén kerültek ezek analizálásra, így könnyen felismerhetővé vált miben szükséges fejlődniük. Megemlítették, hogy a csoportfoglalkozások alkalmával több csoportvezetőtárrsal is volt módjuk együtt dolgozni. Nyomatékosították, hogy individuumuk minden párosítás kapcsán más-más fókuszba került, így különféle oldalról sikerült tapasztalatot gyűjteni önmagukról és reakcióikról. Kiemelték azt is, hogy a párválasztás során nagy hangsúlyt kapott a csoporttárs felé kialakult előzetes szimpátia és a közös egyetemi csoportjukban tett megnyilvánulásai. Konklúzióként levonható, hogy a személyek közötti hasonlóság, látásmód és értékrend egyezései adták a közös munka alappilléreit, így a közös munka sikeressége érdekében, módfelett fontos, hogy milyen csoportvezetőtársat választanak maguk mellé.

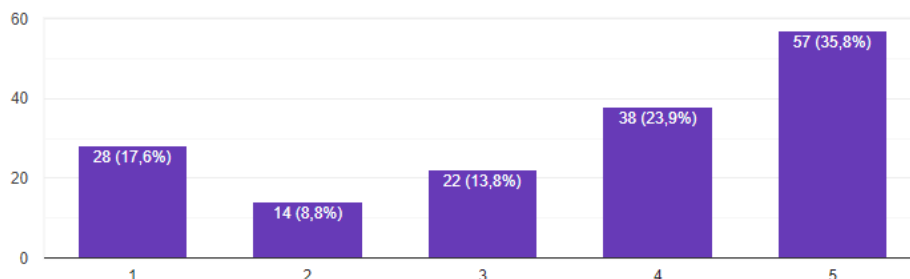


17. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során az egyéni tanácsadás területén szerzett szakmai képességek fejlődéséről (N=159)

*forrás: saját vizsgálat, 2023*

Az egyéni tanácsadás során fejlesztendő képességek fejlődése tekintetében a válaszadók 50%-a értékelte célravezetőnek gyakorlati tevékenységét (17. ábra), 20%-a csak részint érezte ennek hatékony fejlődését, míg 30%-uknak nem vagy alig sikerült ezeket erősíteni. A kérdésre adott válaszok disszonanciát mutatnak a kérdőív 6. és 7. kérdésénél kapott válaszaival, miszerint a 6. kérdésnél 28 fő jelölte meg a MATE által szervezett egyéni tanácsadást biztosító programokon történő részvételét, a 7. kérdés alapján pedig 13 fő szervezett magának önállóan egyéni tanácsadást nyújtó programot. Tehát, összességében 41 fő teljesített gyakorlatot MATE által vagy önállóan szervezett egyéni tanácsadó szolgáltatást nyújtó projektben, míg erre a válaszra minden kitöltőtől (159 fő) érkezett válasz. Az egyéni tanácsadás területén történő szakmai képességek fejlesztése a kérdésre beérkezett 159 válasz alapján 3,28-as átlageredményt hozott. Ebben a tekintetben

a 6. számú kérdés alapján a MATE által szervezett egyéni tanácsadást biztosító programon 28 fő résztvevő jelezte részvételét, így ez esetben már 3,96-os átlagot tapasztaltam. Ezt összevetve a 7. kérdésre válaszoló 13 fő önálló szervezésben történő egyéni tanácsadást végzett résztvevő eredményeivel, szinte ugyanolyan eredményt, 3,89-es átlagot kaptam.



18. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során a csoportos tanácsadás területén szerzett szakmai képességek fejlődéséről (N=159)

forrás: saját vizsgálat, 2023

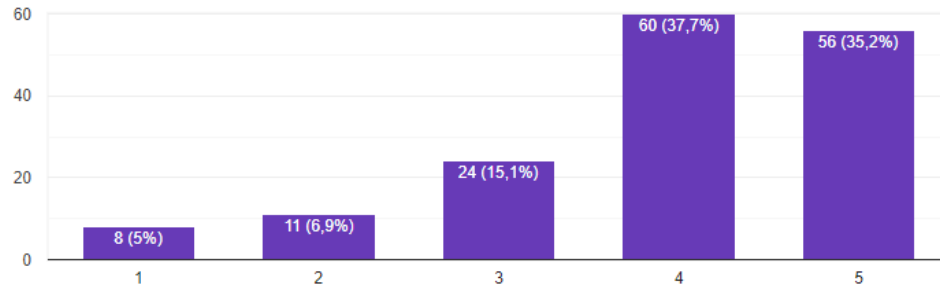
A kitöltők 60%-a értékelte effektívnek gyakorlati tevékenysége során a csoportos tanácsadás során fejlesztendő képességeinek fejlődését (18. ábra), 14%-uk részben, 26%-uk pedig elenyésző mértékben érezte az efféle képességeinek acélezódását. Minden kitöltő a tanterv részeként, az általános szakmai gyakorlat tárgy keretein belül végzett csoportvezetési gyakorlatot. Ezen felül a 6. kérdés alapján 49 fő, a 7. kérdés szerint pedig 11 fő, azaz a 159 fő kitöltőből összesen 60 fő vett részt önállóan vagy a MATE szervezésében csoportvezetésen. A csoportvezetések alkalmával a szakmai képességek fejlődése 159 fő esetén 3,52-es átlagot mutat. A MATE által szervezett csoportvezetést biztosító programokon a 6. kérdés szerint 49 fő vett részt, esetükben 4,53-as átlag realizálódott. Párhuzamot vonva a 7. kérdésre válaszoló 11 fő önálló szervezésben történő csoportos tanácsadást végzett résztvevő eredményeivel, csökkenés látható, mivel 4,11-es átlagot tapasztaltam.

A 7. kérdésre beérkezett válaszok szerint 5 fő szervezett magának önállóan egyéni és csoportos tanácsadást is külső gyakorlati helyként. Érdekességképp kíváncsi voltam az általuk adott értékek átlageredményére, mely szerint az egyéni tanácsadás során tapasztalt képességeik fejlődése 4,00-es átlagot, a csoportos tanácsadás során tapasztalt képességeik fejlődése pedig 4,20-es eredményt mutat.



Az előzőek során az oktatók és hallgatók körében végzett egyéni és csoportos tanácsadást érintő kérdésekre adott válaszok összefüggést mutatnak a fenti két kérdés átlagaiban. Az érintett oktatók szerint ez azzal magyarázható, hogy a szakon a csoportos tanácsadás nagyobb hangsúlyt kap az egyéni tanácsadással szemben, mely egy sokkal fókuszáltabb, felelősségteljesebb szerepkört kíván a hallgatóktól. Mivel a képzés során több ilyen alkalomra van lehetőség, így értelemszerűen ezen a területen jobban fejlődhetnek a szakmai készségeik és képességeik. Mindkét tanácsadási típus során az elméleti elemek megismerése a cél, azaz a tematikájuk és módszertanuk megismertetésére fektetik a hangsúlyt. Ezek gyakorlatban történő megvalósulása, kiegészülve az önreflexiós hatásokkal, személyiségfejlesztő hatást gyakorol a hallgatókra, így ez alapján elmondható, hogy komplex fejlesztésről beszélünk. Ugyanakkor a fentebb tett állításait itt is megerősítették a hallgatókkal kapcsolatban, miszerint az írásbeli és szóbeli kommunikációs készségük fejlődése, valamint a hallgatás és megértés képessége is jól érzékelhető.

A hallgatók álláspontja ezt abszolút tükrözi, miszerint gyakorlatuk teljesítése során jóval több lehetőségük adódott csoportvezetésre, így a társas készségek és képességek fejlődhetek nagyobb arányban, melyek magyarázzák a két tanácsadás között mutatkozó átlagok értékeinek különbségét. Ezt tovább erősítette a csoportos tanácsadásokon a csoportvezetőtárs okozta biztonságérzet és az együtt gondolkodás lehetősége, valamint a közöttük levő munkamegosztás lehetősége. Ezt is tetézi, hogy egyikük elmondása szerint, a jól bevált párjával vették arra a bátorságot, hogy a MATE berkein kívül önállóan is szervezzenek maguknak csoportvezetést. Az egyéni tanácsadás során fejlesztendő képességek, azaz az efféle tapasztalati úton történő tanulás lehetőségének háttérbe szorulását főként a szervezett alkalmak számával, felelősségteljes voltával, az ötlépcsős egyéni tanácsadó modell gyakorlati tapasztalatlanságai miatt, valamint a tanácskérővel folytatott páros munkától való félelmükkel magyarázták.



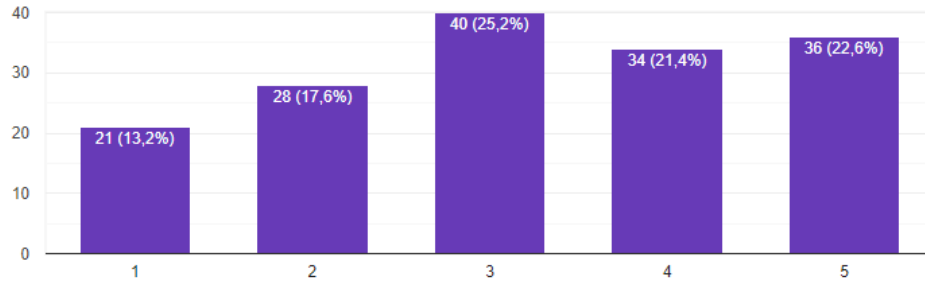
19. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során tapasztalt tanulmányok hangsúlyos vonásainak felismeréséről (N=159)

*forrás: saját vizsgálat, 2023*

Az egyetemi tanulmányok hangsúlyának felismerése a szakmai gyakorlat megvalósulásaként és nyomatékként jól értelmezhető (19. ábra), mivel a válaszadók 73%-ának a gyakorlati tapasztalatai révén, a relevanciát tekintve tisztult a képe. A kitöltők 15%-a túlnyomórészt, 12%-uk csekély mértékben ismerte fel a szak kardinális súlypontját. A válaszoló 159 fő véleménye szerint, az egyetemi tanulmányaiban való hangsúlyos elemek és relevanciák felismerése a külső szakmai gyakorlat teljesítésével jól érzékelhető. Ezt támasztja alá, a válaszaikból nyert 3,91-es átlagérték is.

Az oktatók osztatlan véleménye, hogy a tanulmányok relevanciájának külső szakmai gyakorlaton történő felismerése abszolút a hallgató hozzáállásától és elkötelezettségétől függ. Amennyiben sikerült tanulmányaiban a tanácsadói szemléletre helyezni a hangsúlyt és ebben megtalálni önmagát, akkor abban az esetben a szakmai gyakorlat alátámasztja az elméleti ismereteit, meglátva ezekben az összefüggéseket, így sikeresen levonva a megfelelő konzekvenciákat. Egyikük a kutatás eddigi ismeretinek fényében megjegyezte, hogy érdemes lenne a hallgatókat jobban motiválni a releváns szakmai gyakorlat letöltésére, utat mutatva számukra a lehetőségek tárházában.

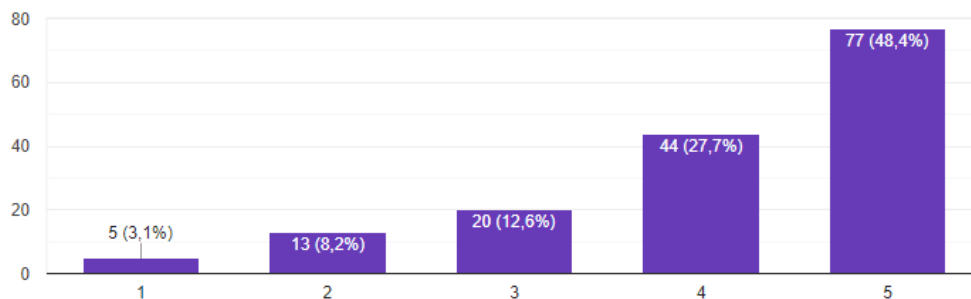
A hallgatók egységes válasza, hogy a külső szakmai gyakorlat letöltése során számukra teljes mértékben világossá és egyértelművé váltak a szak hangsúlyos vonásai.



20. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során tapasztalt tanulási módszerek fejlesztéséről és a tanulás minőségéről (N=159)

forrás: saját vizsgálat, 2023

A kitöltők közel 50%-a hatékonynak érezte, míg a kitöltők 20%-a érzékelte döntő többségében teljesültek tanulási minőségének pallérozódását (20. ábra). Sajnos a válaszadók 30%-a nem vagy egyáltalán nem tudott javítani művelődésének szintjén a külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai által. A tanulási módszerek fejlődése, ezáltal a tanulás minőségén való javítás, a megkérdezett 159 fő véleménye alapján, 3,23-as értéket akvirált.



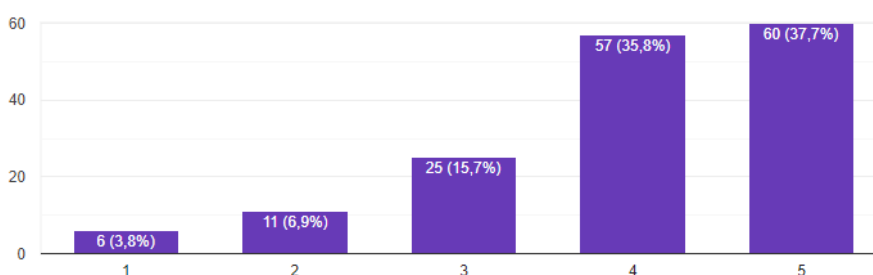
21. ábra: A vizsgálati minta gyakorlatfókuszú külső szakmai gyakorlatának megvalósulásáról (N=159)

forrás: saját vizsgálat, 2023

A külső szakmai gyakorlaton szerzett tapasztalatok révén a válaszadók 3/4-e (76%) nyilatkozott tanulmányainak gyakorlatfókuszú megközelítésének valós alkalmazásáról (21. ábra), 13%-uk részben tudta gyakorlatközpontú szemlélettel gyakorlatát teljesíteni, míg 11%-uk zömmel elméletközpontú viszonyulással abszolválta. A 159 fő kitöltő véleménye szerint, a szakmai gyakorlat gyakorlatorientált személetben történő megvalósulása 4,10-es átlagértéket kapott.

Ezzel összefüggésben az oktatók ismételten kiemelték, hogy nincs elegendő információjuk a témában. Bízunk abban, hogy a MATE-n szerzett tapasztalatokat és személetmódot a hallgatók képesek átmenteni a külső szakmai gyakorlatuk teljesítésére, azaz igyekeznek a lehető leginkább gyakorlatorientált személetben működni azalatt. Ennek vonatkozásában megjegyezték, részükről minden elméleti ismerettel igyekeznek felvértezni a hallgatókat, hogy a külső helyszínen is megállhassák a helyüket. Majd ennek fényében visszautaltak a már elhangzottakra, azaz a szakon megvalósuló gyakorlatfókuszú oktatásra, a 40-60%-os képzési orientációra, az egyedileg bevezetett portfólió rendszerre, valamint külön példákat fogalmaztak meg az általuk tartott elméleti órák gyakorlati elemekkel történő kiegészítésére.

A megkérdezett hallgatók perspektívája ezeket maradéktalanul visszaigazolja, beszámoltak a gyakorlatfókuszú szemináriumi órákról és ezek pozitív, tanulságos élményeiről. Kiemelték a szakmai portfólió hasznosságát, mely álláspontjuk szerint jelentős mértékben megnöveli a munkaerőpiacon való ázsiojukat és elhelyezkedési esélyeiket.



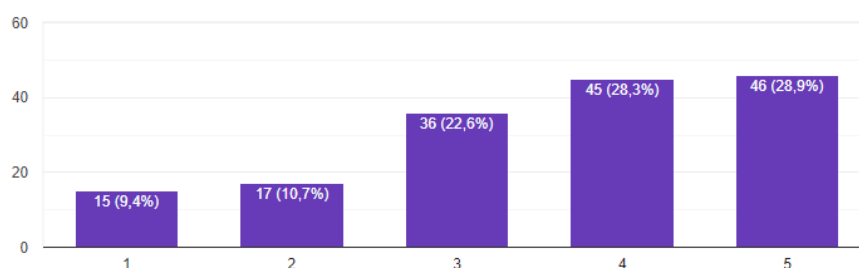
22. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során tapasztalt önbizalom változásáról (N=159)

forrás: saját vizsgálat, 2023

A szakmai gyakorlaton átélt tapasztalatok szerint a kitöltők 74%-ának nőtt az önbizalma a megélt impulzusok hatására (22. ábra), 16%-uknak rendszerint befolyásolta magabiztosságát és csak a válaszadók 10%-a nyilatkozott akként, hogy jottányit sem változtattak önbecsülésén a gyakorlati élmények és benyomások. A megkérdezett 159 fő szerint a külső szakmai gyakorlaton megélt tapasztalataik és élményeik nagymértékben segítették önbizalmuk növekedését, mely átlagban 3,97-es eredményt hozott.

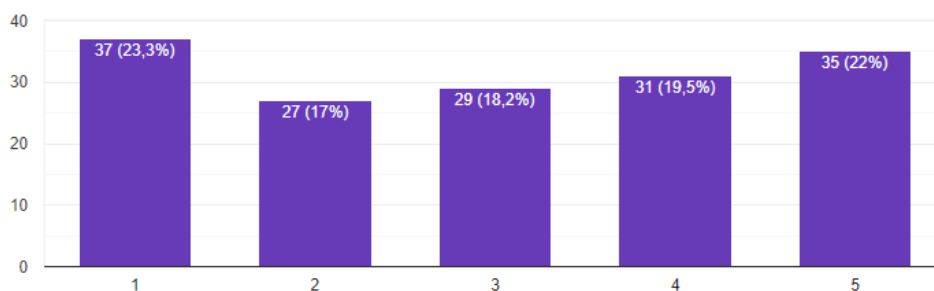
A szak oktatói felhívták a figyelmet a hallgatók önbizalmának és öndefiníciós képességének nagyfokú növekedésére, fejlődésére. A hallgatók a szak tanácsadó-orientációja miatt folyamatosan újabb helyzetekbe és szituációkba kerülnek tanulmányaik során, illetve az idő előrehaladtával a szemeszterek fokozott nehezedésével pedig sok apró lépést tesznek meg a céljaik elérése érdekében. Az elért célok sikerélményt okoznak, melyek ugyancsak fokozzák a hallgatók önbizalmát. Ezek eléréséhez és a hallgatók magabiztosságának növeléséhez az oktatók igyekeznek minden segítséget megadni. Véleményük szerint az önbizalom erősödése a védett környezetben való csoportvezetéssel különösen fokozható. Ezek alkalmával egy úgynevezett „zárókör” során van módjuk a hallgatóknak reflektálni az aznap történetekre, megosztani élményeiket, kiemelten kitérve csoportvezetésükre, együttműködésükre és önmagukra. Ezeken az alkalmakon szinte minden csoportvezető párosnál rendszerint előfordul az önbizalom növekedéséről tett megnyilvánulás, melyet a párosok egymásról alkotott pozitív véleménye is megerősít. Ezen felül elhangzanak olyan információk is, miben erősebb az egyik tag a másikinál, mit érdemes tőle tanulni és átvenni, tehát a csoporttagok egymásra hatására is fény derül.

A megkérdezett hallgatók álláspontja ezeket ugyancsak megerősíti, miszerint az önbizalmuk egyértelműen erősödött a gyakorlaton szerzett tapasztalatok hatására, mely szoros összefüggést mutat a tanácsadói készségeik és képességeik fejlődésével. Illetve azt is hozzáfűzték, hogy a csoportvezetések során már szinte minden csoporttársnak megvan a jól bevált párja vagy párjai egy-egy ilyen eseményre. Ennél a pontnál külön kiemelték, hogy a csoportvezetések alkalmával kiemelkedően fejlődött kommunikációs és empátiakészségük, együttműködési és konstruálóképességük, valamint problémaérzékenységük és alkalmazkodóképességük, melyek az életük számos területén nyújtanak nekik támaszt és stabilitást.



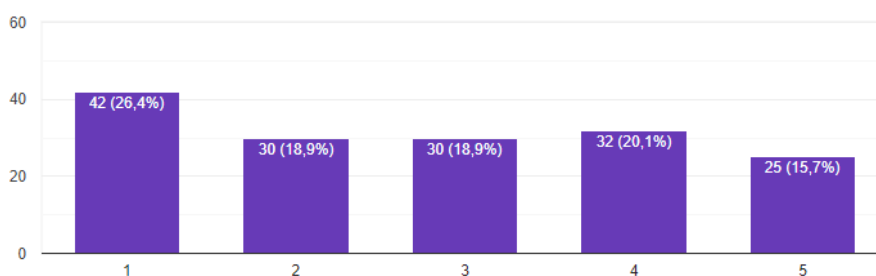
23. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlaton szerzett szakmai kapcsolatok kialakulásáról (N=159)  
forrás: saját vizsgálat, 2023

A külső szakmai gyakorlatokon szerzett szakmai kapcsolatok bővülését a 159 válaszadó 57 %-a értékelte pozitívan (23. ábra), 23%-uk szerint részben gyarapodott, 20%-uk szerint pedig alig változott szakmai kontaktusaik száma. A 159 fő válaszadó álláspontja a külső szakmai gyakorlaton szerzett szakmai kapcsolati hálójának gyarapodásáról, átlagosan 3,57-es értéket mutat.



24. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlaton szerzett potenciális munkaadók megismeréséről (N=159)  
forrás: saját vizsgálat, 2023

A szakmai gyakorlat során szerzett munkaerőpiaci kapcsolatok nagyobb szórást mutatnak a kitöltők körében, nagyjából a szavazók ötöde jelölte meg a skála minden szintjét (24. ábra). Tehát egyértelműen látható, hogy a szakmai kontaktok bővülése a gyakorlati hely megválasztásától függnek, mely a későbbiekben segítheti az elhelyezkedési esélyeket. A megkérdezettek 40%-a a 30+110 órás szakmai gyakorlat teljesítése közben kevésbé tudott megismerni olyan cégeket és szervezeteket, ahol a későbbiekben esetlegesen elhelyezkedhetne vagy szívesen elhelyezkedne. A 159 fő kitöltő álláspontja szerint, átlagban 3,00-as mértékben sikerült olyan cégeket és szervezeteket megismernie, ahová a későbbiekben állásra jelentkezhet.



25. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlaton szerzett üzleti partnerek azonosításáról (N=159)  
forrás: saját vizsgálat, 2023

A potenciális üzleti partnerek megismerésének lehetősége a válaszadók harmada (36%) szerint gyümölcsözően alakult (25. ábra), a többiek kevésbé vagy alig találkoztak leendő prominens üzlettárral. A külső szakmai gyakorlat során potenciális üzleti partnerekkel való megismerkedés esélye a 159 fő megkérdezett kitöltő álláspontja szerint, átlagosan 2,80-as eredménnyel teljesült.

A külső szakmai gyakorlatokon a hallgatóktól érkező visszajelzések alapján az oktatók véleménye szerint kevés lehetőség adódik releváns szakmai kapcsolatok kialakítására, illetve üzleti partnerek és potenciális munkaadók megismerésére. A nappali munkarendben tanulók sok esetben vállalnak gyakornokként külső szakmai gyakorlatot, mely során talán több esély adódik ezek valós kialakulására. A levelező munkarendű hallgatók esetében, inkább a szakmához fűződő releváns munkahelyen foglalkoztatott egyetemi csoporttársak segítségével sikerülhet ezt megvalósítani. Jellemzően ez azért alakulhat így, mivel nem ez a fő csapásirány a gyakorlat megvalósítása szempontjából. Mivel a hallgatók számára a fókusz a gyakorlat letöltése, arra viszont kevés idejük vagy lehetőségük adódik, hogy ezt a szakhoz szorosan kötődő formában tegyék, eszerint válasszanak. Ezt pedig megkönnyíti és részben gúzsba köti a munkahelyen letölthető szakmai gyakorlat megvalósulása, valamint kiegészítésként a MATE által nyújtott programok lehetősége.

A hallgatók nézete ezt teljes mértékben igazolja, hiszen munka és család mellett tanulni, gyakorlatot szervezni és azt teljesíteni meglehetősen nagy erőfeszítéseket von maga után. Elmondásuk szerint nem igazán jellemző a külső szakmai gyakorlat letöltése során a szakmai kapcsolatok szoros kialakítása, illetve még kevésbé jellemző üzleti partnerek és potenciális munkaadók megismerése. Utóbbi azzal magyarázható, hogy jellemzően munka mellett végzik mesterszakos tanulmányaikat, így a fókusz jelen esetben elsődlegesen a képzés elvégzésére és a gyakorlat teljesítésére terelődik, nem pedig a szakmai kapcsolatok építésére vagy munkaterületük leváltására. Terveik szerint a képzés elvégzésével több lábon állva kívánják a munkaerőpiaci helyzetüket megerősíteni, továbbá a jelenlegi munkahelyükön betöltött pozíciójukat, illetve kvalitásaikat szeretnék vele emelni, biztosítani. Ennek állandósulásával a tanácsadói munkát első ízben mostani munkájuk mellett tervezik elkezdni, úgymond átmenetet képezve a leendő hivatásukkal. Egyikük egy másik csoporttársával karöltve válaszában kifejtette, hogy nem

zárja ki annak lehetőségét sem, hogy közös vállalkozást alakítsanak ki a tanácsadás területén.



26. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során fejlődött képességekről (N=394)  
forrás: saját vizsgálat, 2023 (Word clouds program)

A 146 válaszadó 394 válasza alapján, a válaszadók elsöprő többsége 96 említéssel a nyelvi kifejezőképességének és kommunikációs képességének fejlődését jelölte meg (26. ábra), mint sikeresen fejlesztett terület a szakmai gyakorlata során. Számottevő említést kapott az empátiakészség (38), az együttműködési képesség (37), a szervező és tervezőkészség (36) és a problémamegoldás (33) is. Az említések közepmezőnyében foglal helyet az alkalmazkodó készség (24), az önálló munkavégző képesség és döntéshozatal (23), a megfigyelőképesség (21), az elméleti tudás gyakorlatba történő adaptálása (20), valamint a kapcsolatteremtő képesség (18). A felvetődött képességek sereghajtói a kreativitás (12), az előadói és prezentációs készség, illetve az önismeret (10). A legkevesebbszer megfogalmazott szakmai gyakorlat során fejlesztett képesség pedig a konfliktus és stressztűrő képesség (7), a monotonitástűrő képesség (4), illetve a pontosság és precizitás (3). Meglepő tény, hogy a kérdésre 10 fő egyáltalán nem adott választ, továbbá 3 fő esetében értékelhetetlen válasz született, azaz nem képességterületet jelöltek meg válaszukban.





27. ábra: A vizsgálati minta külső szakmai gyakorlat során fejlesztendő képességekről – szófelhő (N=219)  
forrás: saját vizsgálat, 2023 (Word clouds program)

A 145 válaszadó 219 válasza alapján érdekes adat, hogy a fejlesztendő képességterület esetén is a nyelvi kifejezőképesség és kommunikációs képesség végzett az első helyen 41 említéssel, melyet szorosan követ 31 jelöléssel az elméleti tudás gyakorlatba történő adaptálása. Nagy számban fordult elő acélozandó területként a szervező és tervezőkészség (22), illetve az empátiakészség (19). A középmezőnyben foglal helyet 12-12 említéssel a problémamegoldó képesség és az önismeret; 10 felvetéssel a vezetői képességek; az alkalmazkodó képesség és a munkaerőpiaci és HR ismeretek, törvények és jogszabályok ismerete 9-9 említéssel, valamint 8-8 felvetéssel az együttműködés, a megfigyelőképesség, az előadói és prezentációs készség, valamint az önálló munkavégző képesség és döntéshozatal (27. ábra). Csekély számban fordult elő a kapcsolatteremtő képesség (5), a kreativitás (4), a pontosság és precizitás (3), továbbá a monotonitástűrő képesség. Különös, hogy 14 fő egyáltalán nem válaszolt a feltett kérdésre, ráadásul 4 fő felelete alapján, nem szükséges semmilyen képességét vagy készségét trenírozni.

A szakon tanító oktatók által említett képességek és készségek fényében az első és legfontosabb, ami látható és tapasztalható fejlődésen megy keresztül az a nyelvi kifejezőképesség és a különböző életkorcsoportokkal történő kommunikáció prosperálása. Emellett megjelenik a szakmai identitás és igényesség kialakulása, mely megvilágításba helyezi a tanulók önreflexiós képességét, azaz bizonyosságot nyernek arról, hogy mire alkalmasak és képesek. Megfigyelhető a rugalmasság és alkalmazkodókészség kiemelkedő innovációja, a figyelemmel kapcsolatos képességek hatékony fejlődése és a megnövekedett empátiakészség is.

A hallgatók tapasztalata és észrevétele szerint elsősorban mértékben fejlődött esetükben a kommunikációs készségük és technikájuk, illetve a szervező és tervezőkészségük, mely szerintük az elméleti elemek gyakorlatba történő integrációjával magyarázható. Egyértelmű céljuk a szakmai felkészültségük és módszertanuk fejlesztése, mely egyenesen arányosan növekszik a szakmai igényességük emelkedésével. A korábbi kérdéseknél említett empátia, együttműködési, konstruáló és alkalmazkodóképességüket, valamint problémaérzékenységük fejlődését ezen a ponton ismét megerősítették. Emellett szóba hozták az oktatóktól érkező visszajelzések fontosságát, melyek egyrészt az önbizalmuk fejlődését segítik, másrészt a visszacsatolások hatására egyre inkább letisztul a helyes tanácsadói technika és módszertan használata, azaz egy adott szituációban a lehető legjobb megoldás és metódus kiválasztása és alkalmazása.

### **A külső szakmai gyakorlattal kapcsolatos egyéb megjegyzések és vélemények összefoglalása**

A feltett kérdésre adott válaszokat pozitív és negatív tárgykör alatt értelmeztem. A pozitív viszonyulású válaszok alapján az optimista csoportba tartozók közül 16 fő nyilatkozott az efféle tapasztalatszerzése kiemelt fontosságáról, hasznosságáról és élményteliségéről, 9 válaszadó szerint még többféle MATE által szervezett gyakorlatra lenne szükség, 5 fő pedig a csoportfoglalkozás fontosságát emelte ki. Három említés érkezett a munkaerőpiacon való alkalmazás hasznosságára, azaz a későbbi karrierlehetőség lehetőségének előmozdítására. Két esetben szerepelt a képzés elméleti és gyakorlati részeinek összhangja és hasznos tapasztalatai, valamint a szakmai hiányosságok felismerése és identifikálása. Egy-egy vokssal előfordult a magabiztosság és tapasztalatszerzés, illetve a campuson szövődő kapcsolatok tárgyköre. Bízató jótanács

formájában egy válaszadó véleménye szerint nem érdemes munkahelyen gyakorlatot teljesíteni. Álláspontja alapján, leendő tanácsadóként releváns gyakorlati helyre van szükség, azon a területen, ami az érdeklődésünknek leginkább megfelel.

A borúlátóbb véleményalkotók közül heten szükségesnek látják az egyetem által szervezett gyakorlati helyek számának növelését, valamint ezek hatékonyabb propagálását és a gyakorlati helyekkel kapcsolatos információk eredményesebb kommunikációját. Hárman jelezték, hogy a Covid-időszaka alatt nem volt lehetőségük releváns gyakorlatot teljesíteni, illetve egy résztvevő panaszkodott, ennek munkavállalóként történő nehéz kivitelezéséről. Egy kitöltő hiányolta az idegennyelven történő előadásokat és konferenciákat. Öt résztvevő kifogásolta az általa választott gyakorlati helyet, említették az együttműködés, a csoportvezetési gyakorlat, valamint az elmélet és gyakorlat metszéspontjának hiányát, ezen felül pedig az önállóan választott gyakorlat haszontalanságát. A 159 főből 4 hallgató (2,5%) jelezte a képzéssel kapcsolatos aggályait, miszerint a tanácsadás túlzott fókuszot kap a képzésben. Nehezményezték, hogy a szak elvégzésével, HR diplomával a kezükben, valójában releváns HR ismeretek és tapasztalatok nélküli tanácsadóként végeztek, melyet csalódásként élték meg. Ezek alapján felhívták a figyelmet a szak elnevezésének és tudástartalmának disszonanciájára, ezenkívül a HR területtel kapcsolatos MATE által szervezett gyakorlati helyek deficitére.

A pozitív kicsengésű válaszokat a szakon oktató prominens oktatók nagy örömmel fogadták. Olvasatukban sikeresen átment az általuk és a szak által közvetített üzenet a hallgatók részére. A negatív vonulatú válaszokból két fontos elemet ragadtak ki. A gyakorlatteljesítés során a MATE által biztosított valódi munkaalapú tanulás során, mind az egyéni, mind a csoportvezetések alkalmával szakmai felkészítés és visszacsatolás zajlik, ellentétben az önállóan szervezett programokkal. Itt külön kiemelték, hogy ezek szervezése számukra úgymond szabadidős tevékenység, azaz ezek segítése abszolút a hivatástudatukkal kapcsolható össze. A másik nyomatékosított momentum, a szakhoz fűződő HR ismeretek és tapasztalatok hiánya, azaz néhány hallgató Emberi erőforrás tanácsadó diplomájával kapcsolatosan hangsúlyozott ellentéte. Megítélésük szerint a szakhoz szükséges HR ismeretek egyszerű elméleti jellegű tudást takarnak, melyek könyvekből tökéletesen megtanulhatók. A hallgatók HR jellegű munkakörbe kerülve, az adott szervezet HR stratégiáját kell magukévá tegyék, azaz azokat a formulákat kell használniuk, melyet az adott vállalkozás elismer és elfogad. Emiatt nem is csoda, ha a

szakon és tanácsadóként ők az ember-ember interakcióra helyezik a hangsúlyt, hiszen ez pusztán csak könyvekből, elméleti ismeretekkel nem tanulhatók meg. Tanácsadóként viszont számos olyan ismeretet sajátítanak el, melyeket a HR világában is könnyedén alkalmazhatnak az emberekkel való kapcsolattartásban. Nem véletlenül mondják, hogy gyakorlat teszi a mestert! Ehhez pedig konzekvens és követendő példát kell mutatnunk számukra, gyakorlatfókuszú személetben kell tanítanunk, meg kell ismertetnünk velük a különféle kommunikációs és tanácsadói eszköztárakat, potenciális gyakorlati alkalmakat biztosítva ezek technikájának, módszereinek kipróbálására és helyes alkalmazására. Nem szabad nélkülöznünk a korrekt visszacsatolást sem részükre, ezzel is növelve önbizalmukat, trenírozva önreflexiós képességüket, fokozva hivatástudatukat, gyarapítva szakmai igényességüket, ezzel biztosítva szakmai kompetenciáik folyamatos fejlődésének lehetőségét.

A hallgatók egybehangzó véleménye szerint, szerfelett fontos és hasznos a külső szakmai gyakorlat, melynek pozitív és negatív impulzusairól élményekkel telve meséltek. Újfént hangsúlyozták a csoportfoglalkozások előnyös vonásait, melyek által bővítették szakmai adottságaikat, amiket már jelenlegi munkahelyükön és munkakörükben is hasznosíthatnak. Kitértek ismételtén a munkaerőpiacon való megítélésük növekedésére és a szakmai portfólió fontosságára, melyekből a későbbiekben profitálhatnak. Megerősítették, hogy érdemes körültekintően megválasztani a leendő gyakorlati helyüket, hogy az egyetemen szerzett elméleti ismeretek összhangba kerülhessenek a gyakorlati tapasztalataikkal, melyekkel garantálható a szakmai hiányosságok felismerése, identifikálása és fejlesztése. Többen említették, hogy a képzés során akadt a csoportjukból néhány olyan csoporttárs, akiket a csoportvezetések és az ezekre való felkészülések során jobban és más oldalról is megismertek, akikkel szívesen tartanák a kapcsolatot a továbbiakban is, miután abszolválják mesterszakos tanulmányaikat. Kiemelték az egyetem szervezésében történő gyakorlatok keretbe foglaltságának hasznosságát, megerősítve a többlépcsős felkészítő munka, valamint a visszacsatolási mechanizmus nélkülözhetetlen voltát. Esetükben is felmerült a HR ismeretek és tapasztalatok hiányossága, melyet a szak tanácsadó szemléletének hangsúlyával magyaráznak, így az esetleges HR tudásuk deficitjét ilyen munkakörbe kerülve kívánják majd pótolni.

Itt kívánom ezzel összefüggésben megjegyezni, a Diplomán túl ([www.diplomantul.hu](http://www.diplomantul.hu)) portálon található hivatalos adatokat. Az adatbázis pályorientációt támogató modul 2020 információi alapján 2011/12-es tanévben 14 fő, a 2015/2016-os tanévben pedig 26 fő végzett a Szent István Egyetemen (MATE jogelődje) emberi erőforrás tanácsadóként. A végzett hallgatók által betöltött munkaköreivel kapcsolatos adat a 2011/12-es tanévben még nem született, de a 2015/16-os tanévtől már ilyen tény is rendelkezésre áll, miszerint főként személyzeti és pályaválasztási szakértőként, egyéb ügyintézőként és humánpolitikai adminisztrátorként helyezkedtek el. Az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése 2020 program szerint a szakon 2011/12 és a 2017/18 tanévek között abszolutóriumot szerzett személyek esetében a tanulmányi és munkaerőpiaci adatok tükrében országosan 244 fő, ebből pedig 53 fő a SZIE-n végezte el sikeresen emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos tanulmányát. Ezek ágazati és munkaköri, azaz a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszerének (FEOR) megoszlása szerint 2011 és 2016 között bár kis mértékben, de a személyzeti és pályaválasztási szakértő volt hangsúlyosabb a HR területekkel szemben. Majd a 2017/18-as tanévben ez az arány gyökeres változást mutat a HR területe felé, miszerint a végzetek 34,21% a humánpolitikai adminisztrátor szakmában, 23,68% pedig a személyzeti és pályaválasztási szakértőként helyezkedett el. A FEOR szerint ezek munkakörének leírása egyértelműen HR orientációt takar, tehát a személyzeti és pályaválasztási szakértő pozíció a tanácsadó profil mellett, az emberi erőforrással kapcsolatos szervező és tervező tevékenységet végez, koordinál, ellátja a munkaerő-toborzással, kiválasztással, felvétellel és a munkavállaló munkába állásával kapcsolatos adminisztratív teendőket. Tehát elmondható, hogy a tanácsadófókuszú SZIE-n vagy MATE-n végzett emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók tökéletesen el tudnak helyezkedni diplomájukkal HR területen, azaz nem szenvednek hátrányt más intézményben végzett hallgatójaikkal szemben (Diplomantul, 2023).

## IV. ÖSSZEFOGLALÁS

**H1: A szakon gyakorlatot teljesítők többségében önállóan szervezett programokon vesznek részt, főként a munkahelyük nyújtotta lehetőségeket preferálják, tehát kevéssé veszik az indíttatást arra, hogy önállóan szervezve egyéni vagy csoportos tanácsadással csiszolják tudásukat.**

A 159 fő kitöltő több mint fele, azaz 53,54%-a önállóan is szervez magának külső szakmai gyakorlatot, melyből 87 válaszoló (63,98%) kizárólag ezt az opciót jelölte meg gyakorlatteljesítésként. Az egyénileg szervezett gyakorlatok megoszlása is feltárásra került, miszerint a megkérdezettek 30,08%-a (77 válasz) HR területhez kapcsolódó munkakörben, 25,39%-a (65 válasz) saját munkahelyen más pozícióban, illetve 16,02%-uk (41 válasz) pedig különböző szakmai jellegű programokon (börze, szakmai nap, konferencia, előadás) teljesítette gyakorlatát. A kitöltők közül 19 fő, azaz 11,95% vette a fáradságot arra, hogy az egyetemen szerzett szakmai tudása alapján önállóan szerezzon valós tanácsadói és csoportvezetői tapasztalatot. Egyéni tanácsadói munkát 13 fő (8,18%), csoportvezetést pedig 11 fő (6,92%) vállalt saját szervezésben, míg 5 fő (3,14%) teljesített a MATE berkein kívül önállóan szervezett egyéni tanácsadást és csoportvezetést is egyaránt. A hipotézis részben igazolódott, hiszen a válaszadók 53,54%-a szervez magának egyénileg szakmai gyakorlatot, melyből 63,98%-uk kizárólag ebben a formában teljesíti 30+110 órás gyakorlatát. A második fele igazolódott, hiszen alig 12%-uk mondhatja el magáról, hogy önállóan teljesített egyéni tanácsadást vagy csoportvezetést.

**H2: A külső szakmai gyakorlat letöltése során a két tanácsadási forma és módszer hatására a hallgatók szakmai készségei és képességei kiemelkedően fejlődnek, tehát a szakhoz fűződő hangsúlyos vonások jól detektálhatók.**

A 159 fő válaszoló esetében az egyéni tanácsadás területén történő szakmai képességek fejlesztése 3,28-as átlageredményt hozott, a 28 fő MATE általi egyéni tanácsadást biztosító programban résztvevők esetén 3,96-os átlaggal számolhatunk, a 13 fő önálló szervezésben történő egyéni tanácsadást végzett résztvevő eredményeinek átlaga pedig 3,89. A 159 fő kitöltő esetében a csoportvezetések alkalmával történő szakmai képességek fejlődése 3,52-es átlagot mutat, a 49 fő MATE által szervezett csoportvezetést biztosító programokon való részvétel esetén 4,53-as átlag realizálódott, valamint a 11 fő önálló

szervezésben történő csoportos tanácsadást végzett résztvevő esetén pedig 4,11-es átlagot tapasztaltam. Egyéni és csoportos tanácsadást 5 fő szervezett magának önállóan külső gyakorlati helyként, az általuk adott válaszok eredménye az egyéni tanácsadás során tapasztalt képességeik fejlődése tekintetében 4,00-es, a csoportos tanácsadás során tapasztalt képességeik fejlődése esetén pedig 4,20-es eredményt mutat. A válaszadók elsőprő többsége a nyelvi kifejezőképességének és kommunikációs képességének fejlődését jelölte meg, ezen kívül számottevő említést kapott az empátiakészség, az együttműködési képesség, a szervező és tervezőkészség, valamint a problémaérzékenység és problémamegoldás. A csoporttársakkal történő interjúkban ezek mind megerősítést nyertek, valamint kiegészült szakmai igényességük megjelenésével, illetve konstruáló és alkalmazkodóképességük fejlődésével. Az oktatók szempontjából felvetődött a különböző életkorcsoportokkal történő kommunikáció prosperálása, a szakmai identitás megjelenése és a figyelemmel kapcsolatos képességek hatékony fejlődése. A megkérdezett 159 fő véleménye szerint, az egyetemi tanulmányaiban való hangsúlyos elemek és relevanciák felismerése a külső szakmai gyakorlat teljesítésével jól érzékelhető, hiszen 3,91-es átlagérték detektálható. Az oktatók véleménye szerint ennek sikeressége abszolút a hallgató hozzáállásától és elkötelezettségétől függ, a hallgatók egységes válasza, hogy a külső szakmai gyakorlat letöltése során számukra teljes mértékben világossá és egyértelművé váltak a szak hangsúlyos vonásai. Az adatok és az interjúk fényében a hipotézis igazolódott, hiszen a gyakorlat során fejlődött képességek és készségek tanácsadói kulcsképessegek és kompetenciák, melyet alátámaszt és megerősít a hallgatók egyetemi tanulmányaiban való hangsúlyos elemek és relevanciák felismerésének 3,91-es átlaga is.

### **H3: A külső szakmai gyakorlat teljesítése során a hallgatók felismerik szakmai hiányosságait és a szakmához fűződő fejlesztendő képességeiket, készségeiket.**

A külső szakmai gyakorlat során szerzett tapasztalatok fényében a szakmai hiányosságok felismerése is eredményes mutatókat hozott, hiszen 159 fő kitöltő esetén 3,81-es átlag tapasztalható. A leginkább fejlesztendő képességterület a nyelvi kifejezőképesség és kommunikációs képesség, ezt követi az elméleti tudás gyakorlatba történő adaptálása, a szervező és tervezőkészség, majd az empátiakészség. Ezek kiemelten fontos tanácsadói kompetenciák, melyeket a hallgatói és az oktatói interjúk is alátámasztanak. Tehát jól látható, hogy a külső szakmai gyakorlat eredményesen rávilágít a hallgatók fejlesztendő

képességeire és készségeire, azaz rámutat a szakmai hiányosságokra, ebből adódóan a hipotézis igazolásra került.

**H4: A szakon megismert és megtapasztalt gyakorlatorientált megközelítés, azaz a munkaalapú tanulás, a külső szakmai gyakorlat végzése közben kevéssé kap szerepet, mely során inkább az elméletfókuszú tanulás hangsúlyos.**

A külső szakmai gyakorlaton szerzett tapasztalatok révén a válaszadók 76%-a nyilatkozott tanulmányainak gyakorlatfókuszú megközelítésének valós alkalmazásáról, 13%-uk részben tudta gyakorlatközpontú szemlélettel gyakorlatát teljesíteni, míg 11%-uk zömmel elméletközpontú viszonyulással abszolválta, így a megkérdezett 159 fő véleménye szerint, a szakmai gyakorlat gyakorlatorientált személetben történő megvalósulása 4,10-es átlagértéket mutat. A hallgatók perspektívái ezeket maradéktalanul visszaigazolják, viszont az oktatók részéről ez nem került megerősítésre, hiszen nincs kellő rálátásuk a folyamatra. Azt azonban megerősítették, hogy a 40-60 %-os képzési orientáció ellenére, a szakon a gyakorlatfókuszú oktatáson és szemléletmódon van a hangsúly, mely jó alapot képez a hallgatók gyakorlatteljesítésének. Mindent összevetve, a kérdőív és az interjúk nem igazolták a felállított hipotézist, azaz a gyakorlatteljesítés elméletorientált jellegét.

**H5: A külső szakmai gyakorlatok alkalmával szerzett tapasztalatok kétséget kizáróan fokozzák a hallgató önbizalmát és önreflexiós képességét.**

A szakmai gyakorlaton átélt tapasztalatok szerint a kitöltők 74%-ának nőtt az önbizalma a megélt impulzusok hatására, 16%-uknak rendszerint befolyásolta magabiztosságát és csak a válaszadók 10%-a nyilatkozott akként, hogy jottányit sem változtattak önbecsülésén a gyakorlati élmények és benyomások, így összességében a megkérdezett 159 fő hallgató önbizalmának átlagértéke 3,97-es eredményt hozott. A hallgatók önbizalmának és öndefiníciós képességének nagyfokú növekedésével és fejlődésével a szak oktatói is egyetértettek, melyet a szak tanácsadó-orientációjának köszönhető új helyzetek és szituációk átélésével, illetve a védett környezetben történő csoportvezetések tapasztalataival magyaráztak, ahol előtérbe kerülnek a hallgatók önreflexiós képességei. Tehát a szakmai gyakorlat által számos készség és képesség fejlődik, így komplex fejlesztésről beszélünk, mely az önbizalomra is jelentős hatást



gyakorol. A megkérdezett hallgatók álláspontja ezeket ugyancsak megerősíti, miszerint az önbizalmuk egyértelműen erősödött a gyakorlaton szerzett tapasztalatok hatására, mely szoros összefüggést mutat a tanácsadói készségeik és képességeik fejlődésével. Kiemelték a gyakorlatorientált szemináriumi órák és az önreflexiót számonkérő dolgozatok megjelenését, a csoportvezetések védett környezetben való kipróbálásának lehetőségét, valamint a csoportos tanácsadáshoz választott csoportvezetőtárs kiválasztásának fontosságát. A csoportvezetők közti sikeres interakció növelte önbizalmukat és magabiztosságukat, illetve a csoportfoglalkozásokat követő ún. zárókörben volt alkalmuk reflektálni az aznap történetekre, csoportvezetésükre, élményeikre, együttműködésükre és önmagukra, így is támogatva önreflexiós folyamataikat. Az interjúk és kérdőív eredményeinek fényében, a hipotézis teljes mértékben igazoltnak látszik.

## V. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Véleményem szerint érdemes lenne az emberi erőforrás szakos hallgatókat jobban ösztönözni arra, hogy a 30+110 órás szakmai gyakorlatukat ne a munkahelyükön más pozícióban töltsék le. Ez esetben fennáll annak a veszélye, hogy gyakorlatukat nem releváns formában töltik el, mely révén a valódi munkaalapú tanulás sem valósulhat meg kellő mértékben, tehát a munkaerőpiacra érve is hiányosságokkal érkeznek. Szükség esetén a gyakorlati idő munkáltatónál letölthető idejét 50%-ra javasolt csökkenteni, annak érdekében, hogy a hallgatók ne a könnyebbik utat válasszák gyakorlatteljesítés gyanánt. Hiszen a cél az effektív gyakorlatszemléletű tapasztalatszerzés és a tanácsadói készségek elsajátítása, fejlesztése, melyekkel kellően felvértezve érkezhetnek meg a munkaerőpiacra. Nélkülözhetetlennek tartom a külső szakmai gyakorlat hasznos letöltéséhez kapcsolódó informáló előadásokat, egy általános tájékoztató füzet és ismertető elkészítését, mely tartalmazza a szakhoz szorosan kapcsolható gyakorlati területek listáját, valamint a diplomával jellemzően betölthető munkakörök és tevékenységek bővebb leírását. Ennek fontos eleme lehetne, az intézmény és az oktatók által ajánlott gyakorlati helyek potenciális listája, mely tartalmazza azokat az intézményeket és szervezeteket, akiknél valódi munkaalapú gyakorlat teljesíthető. Természetesen a lista elkészítése és karban tartása, valamint a külső szakmai gyakorlathoz fűződő szóbeli és írásos tájékoztatás terhe nem róható a szak prominens oktatóira, így ez esetben egyfajta asszisztencia lenne a lehetséges megoldás. Így felmerül az igény egy olyan személyre, egy szakmai asszisztensre, aki ezeket a kezében tartja, illetve információt szolgáltat és segítséget nyújthat a tanácstalanabb hallgatóknak a gyakorlatuk megtervezésében és esetleges megszervezésében. Megjegyzem, az intézmény oktatói a saját szabadidejük terhére szervezik a gyakorlati alkalmakat, az ezeket megelőző felkészítő konzultációkat, sőt az ezt követő tapasztalati visszajelzések eseményeit is. Ezen alkalmak a tantervben nem jelennek meg, így a részükre történő óraelszámolás sem lehetséges. Kiemelném, hogy a legtöbb egyetem nem szervez ilyen alkalmakat, sőt a hallgatóktól teljes értékűen elfogadja a munkahelyükön letöltött gyakorlati időt, tehát a gödöllői minta kiemelkedő oktatói elhivatottságot mutat a szakma felé.

Tapasztalataim és a csoporttásaim álláspontja szerint is kiemelkedően fontos momentum a MATE által szervezett tanácsadásokat követő szakmai visszacsatolás és megerősítés a szervező oktató részéről. Jellemzően erre egy a foglalkozást követő beszélgetés során van módja a hallgatóknak, ahol csak a csoportvezetőtárs által elmondott tapasztalatokra

támaszkodhatnak, de professzionális oktatói visszajelzés és véleményalkotás nem történik a megtartott foglalkozásról. Indítványoznám a 110 órás gyakorlat tantervben történő felbontását, mely esetében a MATE által szervezett programokon részt vett hallgatók 10 órát belső tantermi gyakorlati konzultációkon vehetnek részt és számolhatnak el. Azon hallgatók esetében, akik nem teljesítenek gyakorlatot a MATE szervezésében, ez a 10 óra szakmai oktatói konzultációra számolható el. Ezek kielégítése érdekében célszerű lenne a hallgatók csoportvezetéseinek személyes vagy online formában történő meglátogatása, utóbbi során észrevétlenül és feszengésmentesen lehetne betekintést nyerni a tanácsadási folyamatba, melyek alapján hiteles szakmai véleményezés és javaslatok is megtehetőek. Amennyiben ez etikai és személyiség jogokat sért és vet fel, szorgalmaznám a 30 órás általános gyakorlat mintájára történő gyakorlati lehetőségek sűrűbb megvalósítását. Ezek esetén megvalósul a védett környezetben történő munkavégzés és tapasztalatszerzés, a valós szakmai visszajelzés, állásfoglalás és észrevétel, illetve a csoporttársak részvételével teljesül a valódi munkalapú tanulás folyamata is. Mindemellett, a társak által vezetett csoportfoglalkozások során csoporttagként vagy akár külső szemlélőként számos tapasztalatot és impulzust szerezhhetnek a hallgatók, melynek élményei kiemelkedően trenírozzák a tanácsadói attitűdöt, valamint fejlesztik a tanácsadói készségeiket és képességeiket, tehát előhívják a szakmai identitástudat megjelenését.

## IRODALOMJEGYZÉK

Berde Csaba – Móré Mariann (2014): A munkavállalói tudás hasznosításának új lehetősége felsőoktatási keretek között. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*. XLV. évf. 2014. 11. sz. 44-54. p.

<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2014.11.05>

Borbély-Pecze Tibor Bors (2009): A tanácsadás múltja, jelene, kérdései. *Életpályatanácsadás*, I. évf. 2009. I-II. sz. 10-15. p.

Juhász Erika (2016): A felnőttek képzése és művelődése egykor és ma Magyarországon, Debreceni Egyetem BTK Nevelés- és Művelődéstudományi Intézet Művelődéstudományi és Humán Tanulmányok Tanszék. Debrecen, Csokonai Kiadó, 43-76. p.

Kenderfi Miklós (2018): A Gödöllői Pályaorientációs Iskola tevékenységének bemutatása. In: Kenderfi Miklós (szerk.): 18 éves a „Gödöllői Pályaorientációs Iskola” Tanulmányok a pályaorientáció témaköréből. Gödöllő, Pályatanácsadói Kiskönyvtár. 1., Szent István Egyetem, GTK, 28-38. p.

Kraiciné Sz. M. – Kovács Zs. – Schiller E. (2022): Az elmélet és a gyakorlat integrációja a munkaalapú tanulás gyakorlatában egy egyetemi mesterszak szakmai gyakorlatának vizsgálata kapcsán. *Opus et Educatio*, 9. évf. 2022. 1. sz. 48-55. p.

<https://doi.org/10.3311/ope.496>

Sipeki Irén (2005): A pályaválasztási tanácsadók tevékenységének és történetének áttekintése. *Neveléstörténet*, 2. évf. 2005. 1-2. sz. 126-134. p.

Suhajda Csilla Judit – Kenderfi Miklós (2019): Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak 10 éve a gödöllői tapasztalatok tükrében.

In: Baranyiné K. J. – Fehér Á (szerk.): *Pedagógusképzés, oktatás a Kárpát-medencében, társadalmi kontextusok*.

Győr, XXII. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötet. Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar, 407.p. 349-357. p.

Suhajda Cs. J. – Molnár N. (2016): *Career awareness in higher education*.

In: Visztenvelt A. – Suhajda Cs. J. (szerk.): Supporting career starters. Gödöllő, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft., 81-93. p.

Suhajda Cs. J. (2018): Munka-pályatanácsadással foglalkozó szakemberek helye, szerepe a munkaerőpiacon.

In: Suhajda Cs. J (szerk.): Sok a levél, de egy a fa – Tanulmányok a pályatanácsadás témaköréből: Köszöntő kötet Dr. Szilágyi Klára tiszteletére. Gödöllő, SZIE GTK, 69–78. p.

Szilágyi Klára (2007): Munka-pályatanácsadás mint professzió. Budapest, Kollégium Kft., 245-259. p.

Szretykó György (2019): 10 éves az Emberi Erőforrás Tanácsadó Mesterszak az Apáczai Csere János Karon.

In: Baranyiné Kóczy Judit – Fehér Ágota (szerk.): Pedagógusképzés, oktatás a Kárpát-medencében, társadalmi kontextusok.

Győr, XXII. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötet. Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar, 407. p. 358-364. p.

Szretykó György (2012): Az emberierőforrás-tanácsadó mesterszak a Nyugat-magyarországi Egyetemen. Humánpolitikai Szemle 2012. 4. sz. 42-53. p.

Tran Le Huu Nghia - Nguyen Thi My Duyen (2019): Developing and validating a scale for evaluating internship-related learning outcomes. High Educ 77. 2019. 1–18. p.

<https://doi.org/10.1007/s10734-018-0251-4>

## **Internetes források, hivatkozások:**

❖ letöltés/elérés ideje: 2023.01.18.

[https://www.felvi.hu/felveteli/szakok\\_kepzesek/szakleirasok/!Szakleirasok/index.php/szak/216/szakleiras](https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/!Szakleirasok/index.php/szak/216/szakleiras)

[https://www.felvi.hu/felveteli/szakok\\_kepzesek/szakleirasok/!Szakleirasok/index.php/szak/216/szakleiras](https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/!Szakleirasok/index.php/szak/216/szakleiras)

[https://www.felvi.hu/felveteli/szakok\\_kepzesek/szakleirasok/!Szakleirasok/index.php/szak/216/kepzes\\_indito\\_intezmenyek](https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/!Szakleirasok/index.php/szak/216/kepzes_indito_intezmenyek)

<https://uni-mate.hu/az-egyetem-t%C3%B6rt%C3%A9nete>

❖ letöltés/elérés ideje: 2023.02.22.

<https://www.diplomantul.hu/dpr-aae-palyaorientaciottamogato-modul>

<https://www.diplomantul.hu/adminisztrativ-adatbazisok-egyesitse>

## MELLÉKLETEK

### 1. sz. melléklet – Kérdőív

## Munkaalapú tanulás vizsgálata

Kedves Leendő kitöltő!

Gémesi Edit Zita vagyok a Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem Emberi Erőforrás Tanácsadó szak mesterszakos hallgatója.

Diplomadolgozatom témája a szakon szervezett külső szakmai gyakorlat, azaz a munkaalapú tanulás gyakorlatának vizsgálata.

Dr. Kenderfi Miklós segítségével szeretnénk feltárni a szakon külső helyszíneken szervezett szakmai gyakorlat megvalósulását, hasznosságát, tapasztalatait, ezáltal feltárva az összefüggéseket.

Kérem, hogy tapasztalataival és válaszaival segítse munkánkat!

A kérdőív kitöltése 5-10 percet vesz igénybe, teljesen anonim, a válaszok pedig összesítve kerülnek feldolgozásra!

Köszönöm szíves együttműködését!

1. Kérem adja meg nemét! \*

1. férfi
2. nő
3. nem nyilatkozom

2. Kérem adja meg életkorát! \*

Rövid szöveges válasz

.....

3. Kérem adja meg, hogy a MATE melyik campusán végzi/végezte Emberi Erőforrás Tanácsadó MA szakját! \*

1. Budapest
2. Gödöllő

4. Kérem adja meg, hogy milyen munkarendben tanul/tanult a MATE-n! \*

- 1. nappali
  - 2. levelező
- 

5. Kérem adja meg az EET mesterszak (várható) befejezésének évét! \*

- 1. 2017
  - 2. 2018
  - 3. 2019
  - 4. 2020
  - 5. 2021
  - 6. 2022
  - 7. 2023
- 

6. Kérem adja meg, hogy hol végezte a 30+110 órás külső szakmai gyakorlatát! Több válasz is \*  
megjelölhető!

- 1. MATE által szervezett szakmai program (börze, konferencia, szakmai nap, előadás)
- 2. MATE által szervezett egyéni tanácsadást biztosító program (Magyarnándor, PO nap Jobbágyi PO nap,...
- 3. MATE által szervezett csoportvezetést biztosító program (VERKA, Fabriczius, Abasár, hatvani Bajza Gi...
- 4. nem a MATE által, hanem ÖNÁLLÓAN szervezett program



7. Amennyiben nem a MATE által, hanem **ÖNÁLLÓAN szervezett programon (is) vett részt külső gyakorlatként**, kérem jelölje be, milyen intézményben/területen teljesítette gyakorlatát! Több válasz is megjelölhető!

- 1. saját szervezetnél más munkakörben
- 2. csoporttársak által ajánlott munkahely/szervezet
- 3. civil szervezet
- 4. önkormányzatok
- 5. köznevelési intézmény
- 6. szakmai program (börze, konferencia, előadás, pályaaorientációs nap)
- 7. önállóan szervezett egyéni tanácsadás
- 8. önállóan szervezett csoportvezetés
- 9. HR területen
- Egyéb...

...

8. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, \*  
hogyan igaz Önre!

**Hozzájárultak ahhoz, hogy elmélyítsem az egyetemen szerzett tudásomat.**

	1	2	3	4	5	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljes mértékben

9. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, \*  
hogymennyire igaz Önre!

**Lehetőséget nyújtottak arra, hogy az egyetemen megszerzett tudást valós élethelyzetekben  
alkalmazzam.**

egyáltalán nem      1      2      3      4      5      teljes mértékben

10. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, \*  
hogymennyire igaz Önre!

**Segítettek azonosítani azokat a szakmai hiányosságokat, amelyeket pótolnom kell.**

egyáltalán nem      1      2      3      4      5      teljes mértékben

11. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, \*  
hogymennyire igaz Önre!

**Lehetővé tették, hogy az egyetemi képzés alatt megszerzett szakmai készségeimet  
autentikus helyzetekben alkalmazzam.**

egyáltalán nem      1      2      3      4      5      teljes mértékben

12. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, hogy mennyire igaz Önre! \*

**Lehetőséget biztosítottak olyan szakmai képességeim fejlesztéséhez, amelyekben hiányosságaim vannak.**

	1	2	3	4	5	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljes mértékben

13. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, hogy mennyire igaz Önre! \*

**Hozzájárultak a szakmai képességeim fejlesztéséhez az egyéni tanácsadás területén.**

	1	2	3	4	5	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljes mértékben

⋮

14. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, hogy mennyire igaz Önre! \*

**Hozzájárultak a szakmai képességeim fejlesztéséhez a csoportos tanácsadás területén.**

	1	2	3	4	5	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljes mértékben

15. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, hogy mennyire igaz Önre! \*

**Segítettek felismerni, hogy mi a hangsúlyos és releváns az egyetemi tanulmányaimban.**

	1	2	3	4	5	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljes mértékben

16. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, \* hogy mennyire igaz Önre!

**Hozzájárultak a tanulási módszereim fejlesztéséhez, ily módon javítva a tanulásom minőségén.**

	1	2	3	4	5	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljes mértékben

17. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, hogy mennyire igaz Önre! \*

**Hozzájárultak ahhoz, hogy a tanulmányaimban gyakorlatfókuszú megközelítést alkalmazzak az elmélet-központú megközelítés helyett.**

	1	2	3	4	5	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljes mértékben

18. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, hogy mennyire igaz Önre! \*

**Segített megismerni olyan cégeket/szervezeteket, ahová a későbbiekben állásra jelentkezhetek.**

	1	2	3	4	5	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljes mértékben

19. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, hogy mennyire igaz Önre! \*

**Növelte az önbizalmamat az általam választott karrier elérésében.**

	1	2	3	4	5	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljes mértékben

...

20. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, \* hogy mennyire igaz Önre!

**Segített bővíteni a szakmai kapcsolati hálót.**

	1	2	3	4	5	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljes mértékben

21. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján döntse el egy 5-fokú skálán, hogy mennyire igaz Önre! \*

**Lehetőséget adott arra, hogy megismerkedjek néhány potenciális üzleti partnerrel.**

egyáltalán nem      1      2      3      4      5      teljes mértékben

22. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján, mely képességeit **sikerült fejleszteni**? Soroljon fel legalább hármat! \*

Hosszú szöveges válasz

.....

23. A külső szakmai gyakorlatokon szerzett tapasztalatai alapján, mely képességeit **szükséges még fejleszteni**? \*

Hosszú szöveges válasz

.....

24. A külső szakmai gyakorlattal kapcsolatos egyéb megjegyzése:

Hosszú szöveges válasz

.....

## **2. sz. melléklet – Oktatói és hallgatói félig strukturált interjúkérdések**

*Megítélése szerint...*

- 1.** Milyen a szakon kötelezően teljesítendő 30+110 órás külső szakmai gyakorlat valódi munkaalapú tanulásának megvalósulása, relevanciája (a hallgatók körében)?
- 2.** Sikeresnek érzi-e (a hallgatók visszacsatolásaiból) a külső gyakorlaton tapasztaltak szerint, a hangsúlyos elemek és relevanciák felismerését az egyetemi tanulmányai(k)ban?
- 3.** Milyen mértékben valósul meg a gyakorlatfókuszú oktatás a szakon? Milyen mértékben tapasztalja a külső szakmai gyakorlatok során ennek megvalósulását?
- 4.** Milyen mértékben sikeres (a hallgatók körében) az egyetemen szerzett tudás elmélyítése és valós élethelyzetben történő alkalmazása?
- 5.** Milyen mértékben teljesül (a hallgatók körében) a szakmai készségek autentikus helyzetekben történő fejlődése, illetve a szakmai hiányosságok felismerése?
- 6.** Milyen mértékben látja sikeresnek és hasznosnak az egyéni és csoportos tanácsadás gyakorlatát a szakmai készségek fejlődése szempontjából?
- 7.** Mely tanácsadói képesség vagy készség fejlődése mutatkozik meg (a hallgatókon) a külső szakmai gyakorlat teljesítése során vagy azt követően?
- 8.** Milyen mértékben fejlődött (a hallgatók) az önbizalma és önreflexiója a szakmai gyakorlat teljesítés hatására?
- 9.** Milyen mértékben valósul meg a külső szakmai gyakorlat során (a hallgatók) a szakmai kapcsolatok bővülése, üzleti partnerek megismerése, esetleg olyan cégek és szervezetek megismerése, mely a későbbi álláskeresés és elhelyezkedés kapcsán releváns lehet?
- 10.** A későbbiekben sikerül-e (a hallgatók által leadott gyakorlati jegyzőkönyvek alapján) az esetlegesen megismert külső szakmai partnerekkel szorosabb és távolabbi együttműködést kialakítani?

## FÜGGELÉKEK

### 1. sz. függelék – Eredetiség és szellemi tulajdonkezelési nyilatkozat

#### NYILATKOZAT

##### a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Gémesi Edit Zita  
A Hallgató Neptun kódja: ELTOV5  
A dolgozat címe: A munkaalapú tanulás gyakorlatának vizsgálata a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzésén  
A megjelenés éve: 2023  
A konzulens tanszék neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: 2023 év április hó 12 nap

Hallgató aláírása



## 2. sz. függelék – Hallgatói és konzulensi nyilatkozat



Szent István Campus, Gödöllő  
Cím: 2100 Gödöllő, Páter Károly utca 1.  
Tel.: +36-28/522-000  
Honlap: <https://godollo.uni-mate.hu>

---

### 4. sz. függelék – Hallgatói és konzulensi nyilatkozat

#### NYILATKOZAT

Alulírott **Gémesi Edit Zita**, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Szent István Campus, Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak nappali/levelező\* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Záródolgozatom/Szakedolgozatom/Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem\*

Kelt: 2023. év április hó 12 nap

Hallgató

#### NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Záródolgozatom/Szakedolgozatom/Diplomadolgozatom áttekinttem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Záródolgozatom/Szakedolgozatom/Diplomadolgozatom záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom\*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem\*

Kelt: 2023. április 14.

Belső konzulens

\*Kérjük a megfelelőt aláhúzni!

### 3. sz. függelék – Tartalmi kivonat



Szent István Campus, Gödöllő  
Cím: 2100 Gödöllő, Péter Károly utca 1.  
Tel.: +36-28/522-000  
Honlap: <https://godollo.uni-mate.hu>

### 5. sz. függelék – Tartalmi kivonat

## A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

### **A munkaalapú tanulás gyakorlatának vizsgálata a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem emberi erőforrás tanácsadó mesterképzésén**

**Gémesi Edit Zita**

Emberi erőforrás tanácsadó, mesterképzés, levelező tagozat

Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdasági Intézet

Humántudományi és szakképzési tanszék

*Belső témavezető: Dr. Kenderfi Miklós Máté, PhD, tanszékvezető, egyetemi docens, Emberi erőforrás tanácsadó MA szakvezető*

A szakon teljesített külső szakmai gyakorlat tapasztalatai és élményei mély benyomást tettek rám, így diplomadolgozatom célja a gyakorlaton szerzett tapasztalatok és ezek hasznosságának feltárása, azaz a munka-alapú tanulási lehetőségek összefüggéseinek feltárása volt. A témával kapcsolatos kutatás első vizsgálati módszere a 159 fő által kitöltött online kérdőív, a második módszer pedig az oktatókkal és csoporttársakkal készült félig strukturált interjúk. Kutatásomból kiderült, hogy a szakon külső gyakorlatot teljesítők főként a munkahelyük nyújtotta lehetőségeket preferálják, tehát kevesen szerveznek önállóan egyéni tanácsadást vagy csoportvezetést. Továbbá az is kiderült, hogy a munkaalapú tanulás révén nagymértékben fejlődtek a résztvevők tanácsadói kulcsképeségei és kompetenciái, serkentette önbizalmukat és önreflexiós képességüket, miközben fény derült a képességeik és készségeik hiányosságaira is. Világossá vált, hogy a külső szakmai gyakorlat kivitelezésekor nem az elméletfókuszú tanulás a hangsúlyos, azaz a hallgatóknak eredményesen sikerült átmenteniük a szak gyakorlatorientált szemléletét és gyakorlatfókuszú tapasztalatait. A valódi munkaalapú tanulás megvalósulása érdekében, javasolnám a hallgatók hatékonyabb ösztönzését és informálását a releváns gyakorlati hely kiválasztására, továbbá indítványoznám a gyakorlati idő munkáltatónál letölthető idejének 50%-ra csökkentését is. Szorgalmaznám az általános gyakorlat mintájára történő gyakorlati lehetőségek sűrűbb megvalósításának lehetőségét, a belső tantermi gyakorlati konzultációk foganatosítását, illetve a szakmai visszacsatolások és megerősítések számának növelését.

#### **4. sz. függelék – Abstract**

##### **ABSTRACT**

The experiences and lessons of the external work placement made a deep impression on me, so the aim of my thesis was to explore the usefulness of the work placement experiences, i.e. to explore the connections between work-based learning opportunities. The first research method used to investigate this topic was an online questionnaire completed by 159 participants, and the second method was semi-structured interviews with trainers and teammates. My research revealed that those who have completed an external traineeship mainly prefer the opportunities offered by their workplace, so few organise individual counselling or group guidance on their own. Furthermore, it was found that work-based learning greatly improved the participants' key skills and competences as counsellors, stimulating their self-confidence and self-reflection, while also revealing gaps in their skills and competences. It became clear that the emphasis in the implementation of the external placement was not on theory-focused learning, i.e. the students successfully transferred the practice-oriented approach and practice-focused experiences of the course. In order to achieve true work-based learning, I would suggest that students should be better encouraged and informed to choose a relevant placement, and I would also suggest reducing the amount of time spent on placement with an employer to 50%. I would advocate more frequent provision of internships along the lines of general practice, more in-classroom internship consultations and more feedback and reinforcement.