

Ahol a két világ találkozik: nemzetközi mobilitások és hazai szakmai gyakorlatok

A munkahelyek szerepének erősítése a hazai és nemzetközi szakmai gyakorlatok előkészítésében és megvalósításában

2017. november 23. 10.00-16.00

Tempus Közalapítvány

A műhelymunka eredményeinek összefoglalója

Az összefoglalót készítette: Farkas Éva

A Tempus Közalapítvány 2017. november 23-én egynapos műhelymunkát szervezett „A munkahelyek szerepének erősítése a hazai és nemzetközi szakmai gyakorlatok előkészítésében és megvalósításában” címmel.

A rendezvény az első alkalommal 2016-ban megrendezett példaértékű kezdeményezés folytatása annak érdekében, hogy a szakképzés fejlesztésében és működtetésében érdekelt felek – munkáltatók, szakképző intézmények, kamarák, ágazati minisztérium – közösen gondolkozzanak és folytassanak párbeszédet a duális szakképzés minőségének fejlesztési lehetőségeiről.

A nagyon intenzív műhelymunka során jó hangulatú szakmai beszélgetések, valós kérdések és javaslatok születtek, inspiráló ötletek fogalmazódtak meg, és értékes tapasztalatokat osztottak meg egymással a résztvevők.

„Nagyszerű lehetőséget biztosított a rendezvény arra, hogy a duális képzéseket szervező három partner (iskola, munkaadó, kamara) helyzetét átlássuk, nehézségeit, sajátos működési szempontjait megtapasztaljuk. Véleményem szerint ez a nulladik és legfontosabb lépés a sikeres képzésekhez. Nagyszerű volt látni, hogy az egymás felé megfogalmazott kritikai megállapításokról is lehetett érdemben beszélni.”

(a műhelymunka egyik résztvevőjének véleménye)

A 2016. évi háromoldalu műhelybeszélgetés egyik megállapítása volt, hogy a hazai és nemzetközi szakmai gyakorlatok tervezésében és megvalósításában a siker egyik kulcsa az érintett szereplők közötti strukturált és folyamatos párbeszéd illetve együttműködés. **Az idei (2017. évi) műhelymunkán az együttműködés formáihoz, lehetőségeihez adtunk kulcsot¹.**

¹ A rendezvényről Karácsony Zoltán újságíró készített összefoglalót: <http://tka.hu/hir/8984/uj-irany-a-szakkepzesben>

A műhelymunka előzményei

A 2016. évi műhelymunka során teljesen világossá vált, hogy minden szereplő a saját helyzetéből/szerepéből/pozíciójából adódóan igyekszik a legeredményesebb munkát végezni, ugyanakkor az általa végzett munka egyrésztől nem válik láthatóvá a többi szereplő számára, másrésztől pedig sokszor a saját szerepükből feltételezzük, prejudikáljuk hogy mit tud, mit gondol, miről hogyan gondolkodik, és mit tesz, vagy mit nem tesz a másik szereplő. Nem ismerjük eléggé a partnereink velünk szembeni elvárásait. Ennek tisztázására is kiváló alkalmat teremtett a műhely, és bebizonyította, hogy folyamatos kommunikációval nagyon sok félreértés elkerülhető vagy gyorsan orvosolható, és megmutatta, hogy két fél között a legrövidebb út: a kommunikáció. A műhelymunkát megelőző kutatás eredményei és a műhelymunkán résztvevők részéről megfogalmazott javaslatok alapján egy módszertani útmutatót készítettünk arra vonatkozóan, hogyan használható hatékonyan a tanulási eredmény alapú gondolkodás a hazai szakképzés fejlesztésében, elsődlegesen a duális képzésben a gyakorlati követelmények meghatározására, elősegítve ezzel a szakképzés minőségének javítását és a képzési követelmények és a munkaerőpiac igényeinek jobb összehangolását. (Módszertani útmutató a szakképző intézmények számára a tanulási eredmény alapon szervezett szakmai gyakorlatok szervezéséhez http://www.tka.hu/docs/palyazatok/modszertani_tmutato_szakkepzo_intezmenyek_szamara_2017.pdf)

A kommunikáció mellett a másik kulcskérdés a különböző szereplők közötti együttműködés. Mikor, hol és miben van szükség együttműködésre és hogyan tudjuk ezt hatékonyan megvalósítani az egyes szereplők, milyen formái vannak, lehetnek az együttműködésnek? Teljesen evidens, hogy együtt kell működnie az iskolának és a gyakorlati képzőhelynek, és együtt is működnek, de ez sokszor kimerül a formális együttműködésben, az adminisztratív feladatokban.

Az idei műhelymunka fókuszában tehát az együttműködés, a kooperáció állt és annak feltárása, hogy mi történik ott, ahol a két világ, az iskola és a munkahely találkozik, amely két külön világ, sajátos jellemzőkkel. De hogyan is működik az a másik világ? Vajon biztosan ismerjük-e azt a másik világot? Sok más mellett erre a kérdésre is választ kaptunk a nap végére, és talán azt a másik világot is jobban megismertük.

A műhelymunka résztvevői és tartalmi elemei

A műhelymunka azt a célt tűzte ki, hogy a szakképzés különböző szereplőit (szakképző iskolai gyakorlati oktatásvezetőket, vállalati gyakorlati oktatókat, mentorokat, kamarai szaktanácsadókat) közös gondolkodásra készítse az együttműködés eredményes formáinak és módszereinek valamint egymás hatékony szakmai, módszertani támogatási eszközeinek megtalálásában és kidolgozásában előmozdítva ezzel **a szakképzés (elsősorban a gyakorlati képzés) minőségi fejlesztését.**

A műhelymunkán **39 fő vett részt**, 22 fő szakképző intézményt, 9 fő gyakorlati képzést folytató vállalatot képviselt, 6 fő a kereskedelmi és iparkamarák, 1 fő a Nemzetgazdasági Minisztérium és 1 fő szakmai szervezet részéről volt jelen. A szakképző intézmények képviselői túlsúlyban voltak, a vállalatokat többszöri személyes megkeresés ellenére is nehezen voltak megszólíthatók.

A műhelymunka a megnyitó és a nap céljának valamint tartalmának bemutatása után a tavalyi műhelymunka eredményeinek felelevenítésével, rövid összefoglalásával kezdődött. A műhelymunka plenáris előadásának témája „A munkaalapú tanulás eredményességének feltételei, a két világ együttműködésének formái, lehetőségei.” volt.

A munkaalapú tanulás fogalmát sokszor, sokféle értelemben használjuk. A CEDEFOP definíciója szerint „A munkaalapú tanulás ismeretek és készségek szakmai környezetben végzett munka és annak kiértékelése révén történő megszerzése, ami történhet valódi munkahelyen és egy oktatási intézményben is.²” Ez a definíció nem egy könnyen érthető, felhasználóbarát fogalom, de a lényegi eleme az, hogy **a munkaalapú tanulás** egy összefoglaló ernyőfogalom, amelynek a **lényege, hogy a tanulási eredmények** (tudások, képességek, attitűdök, autonómia-felelősség szintek) **megszerzésére valódi munkafolyamatokba illeszkedő gyakorlati tevékenység során kerül sor és a tanulás osztálytermen kívül, vagy valódi munkahelyen, vagy pedig szimulált munkakörnyezetben (pl. egy tanműhelyben) valósul meg.**

A munkaalapú tanulásnak 3 modellje terjedt el Európa szerte, többek között Magyarországon is:

1. Az első modell, a Magyarországon is a legpreferáltabb **a tanulószerveződésen alapuló duális képzés**, amelynek jellemzője, hogy a gyakorlati képzőhely a tanulóval tanulószerveződést köt, a tanuló rendszeres havi juttatást kap, és a gyakorlati képzésért és a komplex szakmai vizsga gyakorlati részére történő felkészítésért a gyakorlati képzőhely, azaz a munkahely a felelős.
2. A második modell, amit Magyarországon **együttműködési megállapodás alapú gyakorlati képzésnek** hívunk, amikor a szakképzés bizonyos részeit, kevesebb, mint a teljes képzés 50%-át munkahelyi környezetben tölti a tanuló, pl. nyári összefüggő gyakorlat keretében.
3. A harmadik modell, a magyar szóhasználattal élve **a tanműhelyi képzés**, ebben a tekintetben az agrár szakképző iskolák speciális helyzetben vannak, hiszen ha termelő tanműhelyük van, akkor a tanműhelyben gyakorlatot teljesítő tanulóval is köthetnek tanulószerveződést.

A munkaalapú képzés fő alapelve a munkatevékenységbe ágyazott szakmatanulás. A tanuló a munkahelyen nem dolgozik, hanem munka közben tanul, szükség szerint elméletet is.

² „Acquisition of knowledge and skills through carrying out – and reflecting on – tasks in a vocational context, either at the workplace (such as alternance training) or in a VET institution” (CEDEFOP)

A munkaalapú tanulás eredményességének feltételei:

⇒ *Országos irányítás, szabályozási rendszer, minőségbiztosítás*

Magyarországon a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény és végrehajtási rendeletei szabályozzák a szakképzés irányítási, intézményi, finanszírozási rendszerét és tartalmi kérdéseit.

Minőségbiztosítási elemnek tekinthető a gyakorlati képzést végzők ellenőrzési rendszere, nevezetesen, hogy a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara bevezető és évközi ellenőrzés során megvizsgálja, hogy azok megfelelnek-e a jogszabály által előírt személyi és tárgyi feltételeknek, megfelelő minőségben biztosítják-e a tanulóknak a gyakorlati képzést, illetve eleget tesznek-e az adminisztrációs, továbbá a tanulók juttatására vonatkozó kötelezettségeiknek.

⇒ *A vállalatok elkötelezettségének biztosítása*

Fontos a vállalatok ösztönzése a tanulóképzésben való részvételre, illetve annak tudatosítása, hogy a tanulóképzés nem csak költség, hanem megtérülő befektetés. A duális képzés szélesebb körű kiterjesztéséhez feltétlenül szükséges, hogy több vállalat kapcsolódjon be a szakképzésbe. Jelenleg a vállalkozások csak kis számban vesznek részt a szakképzésben. Jelenleg 7-8 ezer között (ez a vállalkozások 2%-a) van a gyakorlati képzést biztosító vállalkozások száma. Összhangban a magyar gazdaság szerkezeti jellemzőivel a tanulószerveződéses gyakorlati képzést nyújtó vállalkozások legnagyobb hányada mikro (39%) és kisvállalkozás (29%).

⇒ *Strukturált és folyamatos párbeszéd és rendszeres együttműködés a különböző érdekelt felek között*

A különböző szereplők közötti folyamatos és konstruktív kommunikáció nélkülözhetetlen feltétele az együttműködésnek. A kommunikációban a legfontosabb elem az üzenet, hogy mit akarunk kommunikálni és kinek? Az is kérdés, hogy vajon a szereplők értik-e egymást ebben a kommunikációban? Előfordul, hogy nem. A vállalat nem érti az iskola nyelvét és fordítva. A tanulási eredmény segítheti egymás elvárásainak, igényeinek és szükségleteinek megértését, közös nyelv lehet kommunikációban.

Az együttműködés során alapvető, hogy a különböző szereplők feladatai és felelősségei világosan definiálva legyenek. Az együttműködésbe tartozik az egymásnak (a tanulónak, szakképző intézményeknek, munkáltatóknak) nyújtott tanácsadás, útmutatás, támogatás. Érdemes átgondolni, hogy mit tud tenni egymás támogatásáért a szakképző iskola és a gyakorlati képzés nyújtó vállalat.

⇒ *Tanulási eredmény alapú gondolkodás*

A tanulási eredmények (learning outcomes) egy tanulási szakasz végére elérhető kimeneti követelmények leírását jelentik. Kontextusba helyezett, az MKKR-hez illeszkedő tudás + képesség + attitűd + autonómia/felelősség terminológiájában meghatározott cselekvő szintű kompetencia leírás arra vonatkozóan, hogy a tanuló mit tud, mit ért, és önállóan mire képes, miután lezárt egy tanulási folyamatot.

A tanulási eredmények alkalmazása strukturáltabbá és következetesebbé teszi

- ✓ a képzés, a gyakorlati képzési rész, a tantárgy, tanítási óra céljának és elvárt követelményeinek, eredményeinek meghatározását,
- ✓ a partnerintézmények egymással szembeni elvárásainak meghatározását,
- ✓ a tanulói teljesítmények és a szakmai gyakorlat (beleértve a mobilitási gyakorlatot is) eredményességének objektívabb értékelését.

Az iskola és a munkahely világa – van átjárás a kettő között?

Az iskola és a munkahely két külön világ és a tanulás formája is más az iskolában és a munkahelyen. Két különböző kultúra. A munkaalapú tanulásban két világ integrálódik. Nem arról van szó, hogy az iskolában tanítunk valamit és utána elküldjük a tanulót a vállalathoz. A vállalat nem az iskola után van, és az életre készít fel, hanem az iskolában tanultakat fejleszti professzionális készség szintre, hogy azt a tanuló tudja alkalmazni az iskolán kívüli különböző környezetben. A munkaalapú tanulás másfajta működést kíván a vállalattól is (másfajta vállalati kultúrát és az együttműködés új formáját). A vállalatnak integrálnia kell a tanulót a vállalati folyamatokba, ami egy nagyon komplex dolog. Ezért a vállalatok nem szeretnek rövid időre (néhány hétre) fogadni tanulókat.

A két világnak meg kell ismernie és értenie egymást, hogyan működnek. Az iskolának meg kell értenie, hogy mi történik a vállalatnál és fordítva. Ehhez azonban nem elegendő, egy rövid üzemlátogatás vagy iskolalátogatás. Közösén kell kialakítani, pl. a tanulási környezetet, az értelmes tanulási célokat, feladatokat, az értékelés formáit és módszereit stb.

Feladatprofil készítése

A témafelvezető előadás után 4 homogén csoportban (2 asztalnál iskolák, 1 asztalnál munkahelyek, 1 asztalnál kamarák képviselőivel) dolgoztunk.

A csoportok munkakörelemzés módszerével – építve saját és egymás tapasztalataira – kidolgoztak egy-egy feladatprofilt a

- gyakorlati oktatásvezető (iskola)
- munkahelyi gyakorlati oktató/mentor (vállalat)
- kamarai kapcsolattartó, kamarai szakképzési tanácsadó (kamara)

munkakörére vonatkozóan.

Rendkívül értékes és hiánypótló munkák születtek. Nem csak azért, mert a részt vevők releváns tartalommal töltötték meg a feladatprofilt, hanem azért is, mert korábban ilyen jellegű munkaköri leírás még nem készült³.

³ A munkakörelemzési táblázatok a mellékletben találhatóak.



Hogyan működik a tanulási eredmény alapon szervezett munkaalapú tanulás a gyakorlatban? Eredmények és tapasztalatok

A munkaalapú tanulás egyik sikertényezője a képzési követelmények tanulási eredmény alapon történő szakszerű megfogalmazása. Ennek az alapvetésnek a „bizonyítására” mutatta be Marton József ECVET szakértő „A munkaalapú tanulás a felnőttképzésben” című, 2015 és 2017 között megvalósuló Erasmus+ szakképzési projekt eredményeit. A projekt keretében kifejlesztett módszertan kipróbálására többek között iskolai rendszerű szakképzésben, a Gál Ferenc Főiskola Békési Szakképző Iskola, Gimnázium és Kollégium által – a Békés Megyei Hajnal István Szociális Szolgáltató Centrum gyakorlati képzést végző intézménynél – szervezett Szociális gondozó és ápoló OKJ-s képzés keretében is sor került. A 10. évfolyam 2. féléves tananyagának egy előre kijelölt – 2 hónap alatt megszerzendő ismeretek megszerzésére irányuló – részét dolgozták ki a szakemberek tanulási eredmény szemlélettel és azokhoz hozzárendelték az elvégzendő feladatokat és értékelési kritériumokat is.

A kipróbálás során bebizonyosodott, hogy a tanulási eredmény alapú tantervek valóban eredményesebben alkalmazhatóak a munkaalapú szakképzésben, mint az egyéni különbségekre fogékony tanulási környezetben, ahol az egyén igényeinek megfelelően kell megtervezni a képzési folyamatot. A tanulási eredmények teljesítéséhez rendelt feladatok a napi gyakorlatok megtervezését jól szolgálták, a jól meghatározott és mindenki által értelmezhető értékelési kritériumok megkönnyítették az értékelést, a képzés megvalósulásának folyamatos – mind a szakemberek, mind a képzésben résztvevők általi – nyomon követését.



Hogyan tudja támogatni egymás munkáját az iskola, a gyakorlati képzőhely és a kamara?

A projektbemutató után ismét csoportmunka következett. Ebben a feladatban már vegyes csoportokat alakítottunk ki, mert a cél az volt, hogy az iskola, a vállalat és a kamara képviselői közösen gondolkozzanak arról, hogy miben lenne szüksége támogatásra, segítségre

- az iskolának (gyakorlati oktatásvezetőnek, iskolai mentornak)?
- a gyakorlati képzőhelynek (gyakorlati oktatónak, mentornak)?
- a kamarának (szakképzési tanácsadónak)?

Minden szereplő a saját szerepéből és szemszögéből határozta meg azt a három fontos területet, amelyen/amelyben valamilyen segítséget, támogatást várna a többi szereplőtől. A másik két partner pedig azt gondolta át és fogalmazta meg, hogyan tudná támogatni a felmerülő szükségleteket, igényeket?

	Iskola	Kamara	Vállalat
	1. asztal		
1. terület	1. Digitális fejlesztés /kamara/	1. jogszabályban foglalt határidők (tanulószerződés; együttműködési megállapodás)	1. Mit kell tanítani? /évfolyamonként/, nem világos a kerettanterv, az abban foglaltakat nem mindig lehet betartani, teljesíteni, pl. nincs olyan gép, nincs olyan munkafolyamat, elavult a tartalom, nem úgy szerveződik a munkafolyamat, ahogyan az a kerettantervben van, a vállalat nem tantárgyakban gondolkodik.
2. terület	2. Határidők betartása /kamara, vállalat/ pl. tanulószerződések megkötésére, érdemjegyek lezárására	2. --	2. Mit tanít az iskola? /évfolyamonként/, a vállalat számára fontos lenne tudni, hogy milyen tudással érkezik a tanuló a gyakorlatra.
3. terület	3. Oktatási tartalom kerettanterv szerinti megvalósítása /vállalat/	3. --	3. Szakpolitikai tájékoztatás /előképzésben való részvétel/ szükségessége
Miben tud támogatást nyújtani az iskola?		1. Együttműködési megállapodás esetén felelős személy kijelölése.	1-2. Szaktanári segítség 3. Támogatja a felvetést, hogy a szakképzési szabályozás változásakor legyen egyeztetés az érdekelt felekkel, a jogszabály hatályba lépése után pedig legyenek szakmai tájékoztatók, fórumok a változások értelmezéséről.
Miben tud támogatást nyújtani a vállalat?	Vizsgakövetelmények folyamatos követése		3. Szakképzési fórum, workshop. Tájékoztató anyagok, 1-2. Kerettanterv, SZVK
Miben tud támogatást nyújtani a kamara?	1. Saját technológia felhasználása 3. Háttértudás átadása		

	2. asztal		
	Iskola	Kamara	Vállalat
1. terület	Egyes szakterületekben nincs, vagy kevés a gyakorlati hely pl. egészségügyi, szociális terület, logisztika	Gyakorlati oktató vezető kezdeményezése => cég =>kamara	Kapcsolattartás - iskolával - kamarával
2. terület	Gyakorló helyen nem követik a tanterv szerinti követelményeket	Probléma esetén keressék a kamarát	
3. terület	Szakképzési törvény anomáliái (együtműködési megállapodás, tanulószerveződés)		
Iskola támogatása			
Kamara támogatása	Teljesítési megbízott bevonása		Rendszeres tájékoztatás, személyes konzultáció
Vállalat támogatása			

3. asztal			
	Iskola	Kamara	Vállalat
	Annak meghatározása, hogy a képzés végére milyen kimeneti kompetenciákra van szükség Szakmai kapcsolattartás Visszajelzés (kommunikáció) Az alap szakmai végzettségű diákok számára megnyitni a külső szakmai gyakorlat lehetőségét	Képzőhely ellenőrzésében az iskolai képviselő biztosítása Tananyagfejlesztésben, szakmai verseny szervezésében való aktív részvétel Együttműködési megállapodással képző esetében igazolás kiadása, feltételek ellenőrzése	Intézményesített kommunikáció Moderálás az iskolákkal való kapcsolattartásban Gyakorlati oktatók pedagógiai mentorálása az iskolák részéről Tömbösített gyakorlat
Iskola		Ágazati készségtanács	
Kamara	ECVET alapú közös munka		
Vállalat	Módszertani bemutató	Területi kamarák szintjén helyi fórumok szervezése	
4. asztal			
	Iskola	Kamara	Vállalat
Iskola	<ul style="list-style-type: none"> • Hangsúlyeltolódás az elméleti – gyakorlati oktatás között (a közismereti és elméleti tárgyak óraszámja jelentősen lecsökkentek) • Tanulók a szerződés tartalmát nem ismerik, az iskolától várják a megoldásokat • Hiányzások jelentése 	Dedikált tanácsadók segítségével Közvetlen kapcsolattartás a felek között	Tanuló elméleti tudás birtokában van Személyes kapcsolattartás az iskola és a vállalat között Kölcsönösségen alapuló együttműködés
Kamara	<ul style="list-style-type: none"> • Kamarai segítség igény jelzés esetén (iskolába kimegy, + kamara szervez fórumokat) 	Adminisztrációs problémák (tanulószerződések rossz kitöltése, nem megfelelő példányszám) Változások bejelentése nem történik	

		meg időben – infóáramlás (pl.: szakoktató változása, telephely változás)	
Vállalat	<ul style="list-style-type: none"> • Besegít az elméleti oktatásba a gyakorlat során • A gyakorlati időszak elején a vállalat elmagyarázza a szerződés tartamát 	Nagyobb odafigyelés	Kommunikáció Ütemterv Vázlatos célok



Mérés-értékelés

A csoportmunka után a műhelymunka napján megjelent Mérés-értékelés⁴ kézikönyvet mutattuk be a résztvevőknek. A kézikönyv célja olyan – gyakorlati példákkal gazdagon illusztrált – szakmai segítség biztosítása a szakképző intézmények számára, amely támogatja az intézményvezetőket, a projektkoordinátorokat, a gyakorlati oktatásvezetőket, a pedagógusokat és a szakoktatókat abban, hogy képesek legyenek a mobilitás során szerzett tanulási eredmények eddigieknél objektívebb és megbízhatóbb módon történő értékelésére.

A tanulói teljesítmények mérése és értékelése kiemelt jelentőségű kérdés mind az iskola, mind a gyakorlati képzés biztosító vállalat számára, mert a két szereplőnek azonos kritériumok alapján kell mérnie a tanuló teljesítményét. A képzés fókuszában a tanuló és az ő kompetenciafejlődése kell, hogy álljon. A tanuló tanulási eredményességét alapvetően befolyásolja az értékelés, annak formája, módszere és követelményrendszere. Fontos, hogy a tanulási folyamat közben is mérjünk és értékeljünk, és fejlesztő céllal folyamatosan adjunk motiváló és konstruktív visszajelzést a tanulónak a tanulási folyamatban való előrehaladásról. A képzés végén (pl. a komplex szakmai vizsgán) a munkatevékenységre való alkalmasságot kell felmérni. A szakképzési törvény 36§-a alapján a tanulónak a komplex szakmai vizsga gyakorlati részére a szakképesítésre kiadott szakmai és vizsgakövetelmény és a szakképzési kerettanterv szerint történő felkészítésért a tanuló szerződés hatályának ideje alatt a gyakorlati képzést szervező a felelős. A gyakorlati képzést szervező – az együttműködési megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – köteles a gyakorlati képzés követelményeire való felkészítéshez, továbbá a gyakorlati vizsgához szükséges tárgyi eszközöket és a személyi feltételeket biztosítani.

A gyakorlati vizsgafeladatok kidolgozásában szintén együttműködésre van szükség az iskola és a vállalat között. A gyakorlati vizsgafeladatokat és az értékelési útmutatót a vizsgaszervező (optimális esetben együttműködve a gyakorlati képző hellyel) dolgozza ki és vizsgáltnök hagyja jóvá a vizsgabizottsági tagok véleménye alapján. A vizsgáltnök azt vizsgálja, hogy a gyakorlati feladatsor megfelel-e az SZVK-ban foglalt követelményeknek, adott időtartam alatt teljesíthető-e, megfelelően komplex, egyértelmű, megszővegezése szakszerű, az értékelés kidolgozott). A gyakorlati feladatsorhoz az objektív és megbízható értékelést lehetővé tevő értékelési útmutatót, értékelési kritériumrendszert kell kidolgozni.

ErasmusPRO – pro és kontra

A műhelymunka végén a 2018-tól az Erasmus + KA1 mobilitáson belül induló új kezdeményezésről, annak előnyeiről és felmerülő kérdéseiről tartottunk egy rövid közös beszélgetést.

Az ErasmusPRO célja a hosszú távú (3-12 hónapos) külföldi mobilitási gyakorlatok növelése (50 ezer új mobilitási lehetőség, plusz költségvetéssel). Jelenleg európai átlagban a szakképzésben tanulók 1%-a vesz részt külföldi mobilitási programban (2020-ra a célkitűzés 6%), és a mobilitások átlagos hossza 30 nap.

⁴ Mérés-értékelés kézikönyv Tanulási eredmények mérése és értékelése a szakképzési mobilitási gyakorlatokban

http://www.tka.hu/docs/palyazatok/meres_ertekeles_kezikonyv_farkas_eva_1122.pdf

**Tanulói mobilitás alakulása az Erasmus+ KA1-ben, a szakképzési szektorban
2014 és 2016 között**

Tagállam (küldő ország)	Mobilitásban résztevők száma (fő)	Átlagos tartózkodási idő (nap)	%
DE	39.144	30	14,5
FR	36.423	35	13,5
PL	24.839	21	9,2
TR	18.171	19	6,7
IT	17.311	40	6,4
NL	15.448	71	5,7
UK	12.572	22	4,7
ES	11.375	59	4,2
RO	10.546	19	3,9
CZ	8.974	18	3,3
AT	8.009	50	3,0
HU	6.120	38	2,3
Total	269.623	32	100,0

A közös beszélgetés az alábbi kérdések mentén folyt:

- Az ErasmusPro előnyei/haszna (miért jó?)
- Az ErasmusPro hátrányai (miért nem jó?)
- Hol van/lehet a helye a hosszú távú mobilitásnak a szakképzési rendszerben?
- Hogyan lehet az ErasmusPRO során elsajátított tanulási eredményeket elismerni a hazai szakképzési rendszerben?

A résztvevők az ErasmusPro legnagyobb hasznaként azt azonosították, hogy a hosszabb időtartam lehetőséget ad a szakmai és idegen nyelvi kompetenciák komplexebb, alaposabb elsajátítására.

A legnagyobb hátránnyaként az fogalmazódott meg, hogy pl. egy 12 hónapos mobilitási program azt a veszélyt is magában rejti, hogy a tanuló külföldön marad és ott vállal munkát a szakképesítés megszerzése után. Szintén problémaként merült fel, hogy nagyon nehéz egy több hónapos mobilitási programot beilleszteni a magyar szakképzési rendszerbe. Ennél a mobilitás típusnál rendkívül fontos szerepe van a nagyon körültekintő partnerválasztásnak és az előkészítő látogatásnak. Szintén kiemelt jelentőségű a tanulók szakmai, idegen nyelvi, kulturális és mentális felkészítése. Inkább az idősebb tanulók alkalmasak arra, hogy eredményesen vegyenek részt hosszú távú mobilitásban. Leginkább a szakgimnáziumi rendszerbe lehetne beilleszteni az ErasmusPRO-t, az érettségi után, az OKJ-s szakmatanulás elé. A résztvevők véleménye alapján, ha pl. egy évig van a tanuló mobilitáson, akkor számára meghosszabbodik a szakképesítés megszerzése egy évvel. Ez a kérdés mindenképpen érdekes abból a szempontból, hogy van-e lehetőség arra (ha igen, hogyan, milyen módon), hogy a külföldi mobilitás során szerzett tanulási eredmények elismertethetők és beszámíthatóak legyenek a hazai képzési programba és a mobilitásban való részvétel ne hosszabbítsa meg a képzési időt. Talán ez lehetne a következő háromoldalú műhelymunka egyik témája.