O3.1 Gyakornoki modell a vállalkozói gondolkodásmód és kompetenciák elsajátításához

WP3. LEADER_IDEC SA, GÖRÖGORSZÁG

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

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Gyakornoki modell a vállalkozói gondolkodásmód és kompetenciák elsajátításához

Szerzők:

Nefeli Dimopoulou – IDEC SA, Görögország

Társszerzők:

Yorgos Goletsis, Efi Geronimaki, University of Ioannina, Görögország

Nataša Urbančiková – Technical University of Kosice, Szlovákia

Bulla Zsófia– TREBAG, Magyarország

Randolph Preisinger-Kleine, P&W Praxis u. Wissenschaft Projekt GmbH, Németország

Iris Bos - Inqubator Leeuwarden, Hollandia

Francesca Uras - European Universities Continuing Education Network (EUCEN), Belgium

Natassa Kazantzidou, Xenia Chronopoulou – IDEC SA, Görögország

Ez a kiadvány az EnterMode project keretében jött létre.

[Projekt száma: 601125-EPP-1-2018-1-SK-EPPKA2-KA]

http://entermode.eu/

Kiadta a Kassai Műszaki Egyetem, 2019

ISBN: 978-80-553-3463-9

CC BY-NC-SA: A dokumentum egyes részeinek vagy egészének másolása, reprodukálása vagy módosítása engedélyezett, de minden esetben egyértelműen hivatkozni kell a dokumentum és az EnterMode projekt szerzőire.

Tartalom

1. Bevezetés ... 6
2. Gyakornoki modell – Felépítés és általános áttekintés ... 9
   A gyakornoki modell alkalmazásának előnyei ... 11
3. EnterMode gyakornoki modell a vállalkozói kompetenciák megszerzéséhez ... 14
   A megvalósítás lehetséges kockázatai ... 17
4. Szerepek ... 18
5. Kihívás alapú tanulás ... 21
   1. szakasz: Bevezető fázis (elköteleződés fázisa) ... 21
   2. szakasz: Vizsgálódási fázis ... 22
   3. szakasz: Munkafázis ... 22
6. Inkubációs elemek az EnterMode szakmai gyakorlat során ... 24
   Az inkubációról általában ... 24
   Az EnterMode szakmai gyakorlat ... 25
   1. elem: Együttműködés ... 26
   2. elem: Mentorálás ... 26
   3. elem: Tudás és tapasztalatok megosztása ... 27
   4. elem: Hálózatépítés ... 27
7. A vállalkozói kompetenciák keretrendszere (EnterComp) ... 29
   Az EnterComp keretrendszer az EnterMode gyakornoki modellben ... 29
   A vállalkozói szellem, mint kompetencia ... 29
   EnterComp keretrendszer ... 30
   EnterComp kompetenciák ... 31
   EnterComp fejlődési modell ... 37
8. Tanulási eredmények ... 40
9. Játékosítás és az EnterMode komoly játéka ... 43
   Az EnterMode komoly játék ... 44
10. Az EnterMode gyakorlatközösség ... 46
   Szerepek az EnterMode gyakorlatközösségben ... 47
   Az EnterMode gyakorlatközösség ismeretáramlási ciklusa ... 48
11. Tanulási analitika ... 50

12. A gyakornoki modell megvalósítása 55
13. Az EnterMode gyakornoki modell fenntarthatósága 57
Irodalomjegyzék 59
Szószedet 62

Ábrajegyzék

1. ábra. Az EnterMode gyakornoki modell alkalmazásának előnyei 13
2. ábra: Az EnterMode modell bemutatása 15
3. ábra. Fő kompetencia-területek a Vállalkozói Kompetenciák Keretrendszere alapján 31
4. ábra: EnterMode tudásciklus 49
5. ábra: Az EnterMode gyakornoki folyamatok 55

Táblázatok jegyzéke

1. Táblázat: Kockázat és csökkentésükre javasolt tevékenységek 17
2. táblázat. Vállalkozói kompetenciák 32
3. táblázat. EnterComp fejlődési modell. 38
4. táblázat: EKKR mutatók a tanulási eredményekhez 40
5. táblázat. A gyakorlatközösségben alkalmazott tanulási analitika lehetséges bemenő adatai 53

Rövidítések listája

CoP	Gyakorlatközösség
Entrecomp	Európai Vállalkozói Kompetencia Keretrendszer
HEI	Felsőoktatási intézmény
HR	Emberi Erőforrás
TIR	Tanulás-Irányítási Rendszer
MoU	Egyetértési Megállapodás
WBL	Munkaalapú tanulás

1. Bevezetés

Az európai gazdaság versenyképessé tétele a polgároktól - különösen a fiataloktól! - innovatív, kreatív, rugalmas és bátor hozzáállást követel meg, annak érdekében, hogy szembe tudjanak nézni a dinamikus, ugyanakkor bizonytalan gazdaság kihívásaival. A globalizáció miatt fokozódó nyomás nehezedik a gazdaságokra, versenyre és innovációra kényszerítve őket. A globalizáció kihívásaival a gazdaság csak úgy tud szembenézni, illetve annak lehetőséget csak úgy lesz képes kihasználni, ha kreatív, innovatív és aktív vállalkozókra támaszkodhat. A vállalkozók munkahelyeket hoznak létre és anyagi jólétet teremtenek, ezért fontos szerepet játszanak az európai polgárok gazdasági és társadalmi jólétében (Európai Bizottság, 2015). Az európai polgárok és szervezetek vállalkozói képességeinek fejlesztése az EU és a tagállamainak egyik legfontosabb stratégiai célja.

A vállalkozói szellem és készségek nem születnek velünk: kifejlesztésükhöz tanulásra és tapasztalatokra van szükség, ugyanakkor az oktatási rendszeren belül elsajátíthatók. Az Európai Unió éppen ezért stratégiai célként tűzte ki a kreativitás és az innováció, illetve a vállalkozói szellem fokozását az oktatás és képzés minden szintjén (az Európai Unió Tanácsa, 2009).

A Tunning jelentésben (2019) azonosított kezdeményezési és vállalkozói szellemet transzverzális készségnek tekintik, amely javítja a foglalkoztathatóságot a munkaerőpiacon; ez a készség a fizetett foglalkoztatásban is magasra értékelt képesség.

Az EnterMode projekt célja a felsőoktatásban dolgozó oktatók és a vállalati alkalmazottak vállalkozói szellemének és készségeinek ösztönzése, valamint a felsőoktatásban tanuló hallgatók vállalkozói szemléletmódjának és kapcsolódó készségeinek fejlesztése. A fenti célok megvalósításán egymással együttműködve nyolc EU-tagállam tizennégy intézménye dolgozik[1].

Az EnterMode projekt egyik eredménye a „**Gyakornoki modell a vállalkozói gondolkodásmód és kompetenciák elsajátításához**", melynek alapja a „Vállalkozói ismeretek oktatása a partnerországokban a felsőoktatásban, a felsőoktatási hallgatók számára szükséges vállalkozói készségek és a gyakornoki képzés keretei" című tanulmány. A tanulmány egy három fő csoport (hallgatók, felsőoktatási intézmény munkatársai és vállalatok) részvételével lezajlott kutatás eredménye, amelyet öt EU-országban (Németország, Görögország, Magyarország, Olaszország és Szlovákia) végeztek el. A kutatás célja az volt, hogy felmérje a gyakornoki képzés szerepét a vállalkozói ismeretek oktatásában, és javaslatokat tegyen egy olyan optimális rendszer kialakítására, ahol a hallgatók nemcsak a tanulmányaikhoz kapcsolódó tapasztalatokat és gyakorlatot, hanem vállalkozói készségeket is szerezhetnek[2].

A „Gyakornoki modell a vállalkozói gondolkodásmód és kompetenciák elsajátításához" a vállalkozói készségek elsajátításának különböző szintjeit és módjait integráló modell, amely következőket foglalja magában**:**

---

[1] További információk: http://entermode.eu/

[2] A tanulmány elérhetősége: http://entermode.eu/outputs/.

- kihíváson alapuló tanulás a vállalatoknál végzett gyakornoki képzésben.
- vállalkozói készségek gyakorlati tanulása komoly játék révén.
- mikro-tanulás a szociális média segítségével.
- webalapú társadalmi tanulás gyakorlatközösségekben.
- szervezeti tanulás tanulási analitika segítségével.
- kísérleti tanulás a felsőoktatási intézményekben és a vállalatoknál.

A 'Gyakornoki modell a vállalkozói gondolkodásmód és kompetenciák elsajátításához' a háttértanulmány kulcsreferenciájául választott EnterComp, vagyis a Vállalkozói Kompetenciák Keretrendszere (2016) segítségével a vállalkozói készségek fő kompetencia-területeire összpontosít[3].

A modell tizenegy egymáshoz kapcsolódó fejezetből áll. A Bevezetés fejezet után a modell általános áttekintése következik (2. fejezet), mely összefoglalja a modellnek, mint a szakmai gyakorlatok szervezésére szolgáló új rendszernek a jellemzőit. A gyakornoki modell részletesebb leírását a 3. fejezet tartalmazza, ebből az olvasók megismerhetik a modell fő alkotóelemeit és azok összefüggéseit. A 4. fejezet ismerteti az egyes szereplők feladatait. Az 5. és 6. fejezet a kihíváson alapuló tanulásról és az inkubációról szól. A 7. fejezet a Vállalkozói Kompetenciák Keretrendszerét szemlélteti, és célja a vállalkozás fő kompetenciaterületeinek részletes megismertetése. A 8. fejezet a tanulási eredményekkel foglalkozik. A 9., 10. és 11. fejezet a játékra, a tanulási analitikára és a gyakorlatközösségre összpontosít. A modell megvalósításának és fenntarthatóságának gyakorlati lépései a 12. fejezetben szerepelnek. Legvégül pedig a szószedet a gyakornoki modellhez kapcsolódó fogalmak magyarázatait tartalmazza. A COVID-19 járvány miatt, a projekt során megvalósított szakmai gyakorlatok végül nem személyesen zajlottak, hanem online (vagy keveredve). Emiatt az EnterMode modellhez egy plusz MELLÉKLET került, amely bemutatja a modell elemeit, amelyeket a szervezett virtuális szakmai gyakorlatokhoz kell igazítani.

A modell elméleti hátteret biztosít ahhoz, hogy a hallgatók vállalkozói készségeiket a gyakornoki képzés során fejleszthessék, az összes alkalmazható elem esetében biztosítva az elméleti alapokat. A modellt az mentori útmutatóval[4] összefüggésben kell értelmezni, ez utóbbi gyakorlati útmutatást és eszközöket kínál a modell szervezeti szintű alkalmazásához. Az mentori útmutatóban olyan esettanulmányokat is találhatunk, amelyeket a gyakornoki modell kísérleti megvalósítása során gyűjtöttek össze.

Meggyőződésünk, hogy a modell elég általános ahhoz, hogy különböző kontextusokban és európai országokban is alkalmazható legyen. A partnerországok sokszínű profilja a modell kidolgozása során lehetővé tette a különféle igények és ágazatok figyelembe vételét, ugyanakkor egy olyan 'univerzális méretezésű' modell létrejöttét eredményezte, mely bizonyos konkrét javaslatokkal kombinálva sokoldalúan, a legkülönbözőbb helyzetekhez igazítható.

A vállalkozói készségek elsajátítását lehetővé tevő **saját gyakornoki modellek kidolgozásához** az alábbiakra van szükség:

- a vállalkozási készségek és gondolkodásmód közös referenciakeretének átvétele, a szakmai gyakorlat integrálása a tantervbe, a vállalkozói értékelési módszerek elfogadása.

[3] Letölthető: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf
[4] Az oktatói útmutató letölthető: http://entermode.eu/outputs/.

- a szakmai gyakorlat rugalmas fejlesztése, kifejezetten a hallgatók érdekeire és igényeire válaszolva.
- a vállalati mentorok bevonása, barátságos inkubációs környezetet létrehozása a vállalaton belül a hallgatók számára.
- kockázatok figyelembevétele: vállalkozói környezet gyors változásai, a partnerek nem megfelelő bevonása, ellenséges adminisztratív környezet, a hallgatók lenézik a mindennapi feladatokat, bizonyos ágazatokban a megoldás nem alkalmazható, érdektelenség és motiváció hiánya stb.
- Kihívások elfogadása: barátságos inkubációs-tanulási környezet létrehozása a vállalatnál, innovatív tanítási módszerek alkalmazása, támogató, összekötő struktúrák létrehozása az egyetemek és a társadalom közt.

'Gyakornoki modell a vállalkozói gondolkodásmód és kompetenciák elsajátításához a felsőoktatásban' kiegészül a Mentorok útmutatójával az EnterMode szakmai gyakorlati modelljének a megvalósításához. A Mentorok útmutatójának a célja a vállalkozói ismeretek oktatásának bemutatása, valamint a felsőoktatási intézmények oktatói és a vállalati mentorok képzése a felsőoktatási intézmények hallgatóinak szakmai gyakorlatának megtervezéséhez, megvalósításához és értékeléséhez.

A szerzők úgy vélik, hogy a „**Gyakornoki modell a vállalkozói gondolkodásmód és kompetenciák elsajátításához**" hasznos ismereteket és útmutatást nyújt ahhoz, hogy a felsőoktatási intézmények hallgatóinak és dolgozóinak, illetve a vállalatok, egyéb szervezetek és érdekelt magánszemélyek vállalkozói készségeit és vállalkozói gondolkodásmódját tovább lehessen fejleszteni. Ezenkívül az alábbiakban bemutatott modell hivatkozási alapként is használható, amely a gyakornoki képzés minden formájában felhasználható a tanulók vállalkozói készségeinek fejlesztésére.

2. Gyakornoki modell – Felépítés és általános áttekintés

A vállalkozói készségek és gondolkodásmód nagyon fontosak az európai felsőoktatási intézményekben diplomázók számára, mivel kulcsfontosságú szerepet játszanak az európai tudásalapú gazdaság fejlesztésében, az innováció előmozdításában és a gazdasági fejlődés fellendítésében. Éppen ezért a hallgatóknak nemcsak a saját tanulmányi területükön szükséges speciális ismeretekkel és készségekkel kell rendelkezniük, hanem általános kreatív, innovációs és vállalkozói készségekkel is.

A felsőoktatásban a gyakornoki képzés (szakmai gyakorlat) olyan vállalatokhoz kihelyezett gyakorlatot jelent, amelynek célja elsősorban az adott tanulmányi területen szerzett szakmai tapasztalatok és a puha foglalkoztatási készségek megszerzése. A szakmai gyakorlat a hallgatók számára alkalmat biztosít arra, hogy munkahelyen szerzett gyakorlati tapasztalatokkal és tudással egészíthessék ki az egyetemen tanultakat, miután felügyelt és tervezett keretek közt, valós szakmai környezetben munkát végezhettek (Renganathan, Abdul Karim és Chong, 2012). A szakmai gyakorlat ugyanakkor nem csak ezt jelenti. Calloway & Beckstead (1995) szerint a gyakornoki munka során a hallgatók gyakorlati készségeket szerezhetnek, javíthatják társadalmi kapcsolataikat, motivációt kaphatnak a további tanuláshoz és fejleszthetik társadalmi személyiségüket, ráadásul a gyakornoki időnek hasznát vehetik akkor is, amikor a diploma megszerzése után teljes munkaidős állást keresnek (Fuller & Schoenberger, 1991). Matthews és Zimmerman (1999) szerint ezenkívül a szakmai gyakorlat segíti a hallgatókat a problémamegoldás, a kritikus gondolkodás és az elméleti készségek fejlesztésében, valamint az absztrakt fogalmak kontextusba helyezésében.

A kutatók szerint a sikeres és eredményes gyakornoki képzéshez gondos tervezésre és programozásra van szükség. Narayanan és Olk (2010) szerint a szakmai gyakorlatok sikerének két legfontosabb tényezője, amelyeket már a tervezési szakaszban is figyelembe kell venni, a mentorálás és hallgatók elégedettsége. A mentor jelenléte akkor is kritikus fontosságúnak bizonyult, ha a mentor és a hallgató közötti kapcsolat csak rövid időtartamokra korlátozódott. A kutatások eredményei azt jelezték, hogy a hallgatókat a szakmai gyakorlatok során egyebek mellett a készségek és feladatok változatossága, az autonómia és maga a munka tette elégedetté (Rothman, 2003).

A szakmai gyakorlat során nem a gondos tervezés az egyetlen sikertényező. A gyakornoki képzésnek három szereplője van: a küldő szervezet, a fogadó szervezet és a hallgató. Ezeknek a szereplőknek a céljai eltérőek, és ezért az elérendő eredmények is különbözőek. A felsőoktatáshoz kapcsolódó gyakornoki képzések során gyakran hiányzik az egyeztetés a küldő fél (felsőoktatási intézmény) és a fogadó fél (vállalat) között a szakmai gyakorlat konkrét célkitűzéseivel, tevékenységeivel és várható eredményeivel kapcsolatban. E célok összehangolása mindkét fél számára előnyösnek bizonyulhat.

Az itt bemutatott EnterMode gyakornoki modell célja tehát az összes fent említett elem összekapcsolása annak érdekében, hogy a felsőoktatásban tanuló hallgatók vállalkozói készségeket és kompetenciákat szerezzenek a kihívás alapú tanulásra és játékos megoldásokra alapuló szakmai gyakorlat során.

.

Az EnterMode szakmai gyakorlat alappillérei a következők:

1. Kihívásokon alapuló tanulás, amely a konstruktivizmuson és változatos tanulási eszközökön nyugszik. Ez utóbbiak lehetővé teszik a vállalkozói szerepek és feladatok előrejelzését és hiteles megtapasztalását, valamint a valós vállalkozói kihívásoknak megfelelő problémamegoldó stratégiák kidolgozását.
2. A vállalkozói gondolkodásmód és készségek elsajátítását szolgáló tanulási eredmények, az EnterComp keretein belül.
3. Játékos alapokra helyezés (gamifikáció) annak a komoly játéknak a használatán keresztül, amelyet kifejezetten az EnterMode modell számára fejlesztettek ki. Ez a játék motiválja a hallgatókat, és segít a vállalkozói készségek és kompetenciák megszerzésében.
4. Inkubáció a vállalkozói szellem és kultúra fejlesztésére, valamint a vállalkozás gyakorlati megvalósításához szükséges ismeretek, kompetenciák és készségek fejlesztése.
5. A felsőoktatási és vállalati partnerségek ösztönzése, az együttműködés fenntarthatóságát is szem előtt tartva.
6. Kapacitásfejlesztés egy olyan gyakorlatközösség kialakításával, amely támogatja a vállalkozói gyakorlat fejlesztését és a megoldások megosztását és kritikus vizsgálatát, valamint az újonnan érkezők szocializálását az üzleti világban.
7. Tanulási analitika, amely lehetővé teszi a hallgatók személyes és kollektív fejlődésének nyomon követését a vállalkozási kompetenciák területén, és így az EnterMode modell folyamatos harmonizálását a változó személyes és szervezeti igényekkel.

Az EnterMode szakmai gyakorlat kifejezett céljai a felsőoktatásban tanuló hallgatók esetében az alábbiak:

- a vállalkozói gondolkodásmód és viselkedés alapját képező személyes tulajdonságok és készségek fejlesztése, mint amilyen például a kreativitás, a kezdeményezőkészség, a kockázatvállalás, az autonómia, az önbizalom, a vezetés és a csapatszellem;
- figyelem felhívása az önfoglalkoztatásra és a vállalkozásra, mint lehetséges karrier-lehetőségekre;
- részvétel konkrét vállalati projektekben és tevékenységekben;
- speciális üzleti készségek és ismeretek megszerzése a vállalkozásalapításról és a vállalkozások működtetéséről.

Az EnterMode modell tehát különféle elemek, gyakorlatok és módszerek kombinációja, amely segítséget nyújt a szakmai gyakorlatok szervezésében részt vevők számára az egyetemi hallgatók vállalati gyakornoki képzésének megtervezésében. Ez minden érintett szereplő, vagyis az oktatási intézmény, a fogadó szervezet, és ami a legfontosabb, a hallgató számára is előnyös.

Az EnterMode gyakornoki modellnek, mint új gyakorlatszervezési rendszernek az alkalmazása nem igényel extra pénzügyi és emberi erőforrásokat. Minden egyetem rendelkezik azokkal a megoldásokkal, amelyek segítségével a hallgatók az egyes vállalatokhoz rendelhetők, és megszervezhetők a gyakornoki képzések és nemzetközi mobilitási programok. Az EnterMode gyakornoki modell extra költségek nélkül integrálható azokba a szolgáltatásokba, amelyeket a karrier-irodák, a gyakorlatszervező irodák és a nemzetközi kapcsolatok irodái kínálnak a hallgatóknak.

A gyakornoki modell alkalmazásának előnyei

A gyakornoki modell és a hallgatók vállalkozói készségeinek fejlesztése a szakmai gyakorlat során számos előnyt kínál nemcsak a hallgatók, hanem a felsőoktatási intézmények és gyakornokot fogadó vállalatok számára is.

A fogadó vállalatok és szervezetek számára a modell a következő előnyöket kínálja:

- Gyorsabb integráció: A gyakornoki képzés során a vállalat valós problémáit középpontba helyező, kihíváson alapuló tanulás alkalmazásával a hallgatók gyorsabban integrálódnak a vállalat kultúrájába.
- Megnövelt termelékenység: Mivel a hallgatók készségeik fejlesztése révén, a vállalat által megadott kihívásnak megfelelve gyorsabban integrálódnak a vállalatba, az utóbbi termelékenysége és a szállított áruk mennyisége a gyakornokok munkája révén megnövekszik.
- Új ötletek/javuló kilátások: a hallgatók friss ötleteket hoznak magukkal, amelyekből a vállalatok profitálhatnak. A modellben ráadásul a hallgatók szabadon választhatják meg a javasolt kihívás megoldásának módszerét, amely valószínűleg el fog térni attól, amit a vállalat magától alkalmazna.
- Mentorálási lehetőségek: A vállalati oktatóknak esélyük van arra is, hogy mentorként foglalkozzanak a hallgatókkal, így fejlesztve saját mentori és pedagógiai képességeiket.
- Ismertség növekedése: Az EnterMode modellt alkalmazó cégek megosztják történetüket, amelyeket esettanulmányokként mutatunk be. Ezenkívül, mivel az EnterMode modell innovatív eszköz, a vállalatok, melyek alkalmazzák, jobban szem előtt lesznek a hallgatók, más vállalatok és a felsőoktatási intézmények számára, mivel a tesztelés eredményei meg lesznek osztva helyi, nemzeti és EU-s szinten.
- Hálózatépítés: Az EnterMode modellt alkalmazó vállalatok a gyakorlatközösségek elvének segítségével bővíthetik hálózataikat más vállalatokkal és felsőoktatási intézményekkel.
- Készségeket érintő hiányosságok megszüntetése: Ha a modell alkalmazásával fejlesztik a hallgatók vállalkozási készségeit, a vállalatok hozzájárulhatnak a különbségek megszüntetéséhez a munka világa által igényelt és az oktatás világában megszerezhető készségek közt.
- A tehetségek egyszerűbb toborzása: a gyakornoki modell alkalmazásával a vállalatok kapcsolatba léphetnek azokkal a hallgatókkal, akik elkötelezték magukat a képességeik és kompetenciáik fejlesztése mellett, így sokkal könnyebbé válik az új, kompetens alkalmazottak felkutatása.
- Költségmegtakarítás: a vállalatok kevesebbet költenek a munkaerő-felvételre és az új alkalmazottak képzésére.

Előnyök a hallgatók számára:

- Gyorsabb integráció: Ha a vállalat valódi kihívás elé állítja a hallgatókat, a hallgatók képesek lesznek gyorsabban integrálódni, és megtanulják, hogyan működik a vállalat.
- Támogatás a hallgatók számára: az inkubáció révén a hallgatók mentori támogatáshoz és vállalati erőforrásokhoz juthatnak.

- Javuló önértékelés, növekvő magabiztosság: ha a hallgató egyedül dolgozhat, és a kihívásokra saját maga adhat megoldást, az növelni fogja önértékelésüket és magabiztosságukat.
- Gyorsabb integráció a munkaerőpiacon: A hallgatók megszerezhetik a munkaerő-piaci sikerekhez szükséges készségeket.
- Készségek finomítása: a hallgatók fejlesztik vállalkozói kompetenciáikat és készségeiket, amelyeket az EU Bizottsága az élethosszig tartó tanulás egyik kulcskompetenciájának és a munkaadók pedig az egyik legértékesebb előnynek tekint.
- Relatív munkatapasztalat: Az EnterMode projektben részt vevő hallgatók relatív gyakorlati tapasztalatokat szereznek, mivel bemutatják nekik a gyakornoki képzés helyszínéül szolgáló vállalkozás egyik valós problémáját.

Előnyök a felsőoktatási intézmények számára:

- Közelebbi együttműködés a vállalatokkal. Az EnterMode szakmai gyakornoki modell révén a felsőoktatási intézmények és a vállalatok megerősítik együttműködésüket az egyetértési megállapodás aláírásával és aktív kommunikációval az egyes szakmai gyakorlatok megtervezése és fejlesztése érdekében.
- Cégek könnyebb toborzása a gyakornok fogadására. A széleskörű disszeminációs tevékenységek és a modell fenntarthatósága által több vállalat fog érdeklődni az EnterMode szakmai gyakornoki programban való részvétel iránt a hallgatók vállalkozói képességeinek fejlesztése érdekében.
- A vállalkozói ismeretek fejlesztése. A felsőoktatási intézmények tanárai megismerkednek a vállalkozói ismeretek oktatásával, az EntreComp-pal és a vállalkozói tanulás lehetőségeivel. Így inspirálva és ösztönözve lesznek, hogy fejlesszék a saját oktatásukat és a hallgatóik vállalkozói kompetenciájának fejlesztését.
- Az adminisztratív feladatokat ellátó alkalmazottak személyes fejlődése. Az adminisztratív feladatokat ellátó alkalmazottaknak lehetőségük nyílik közvetlen kapcsolatot, tapasztalatokat és ismereteket szerezni a munkaerőpiacról.

Az előnyöket az alábbi grafikonon ábrázoltuk.

1. ábra. Az EnterMode gyakornoki modell alkalmazásának előnyei

Forrás: saját kidolgozás

3. EnterMode gyakornoki modell a vállalkozói kompetenciák megszerzéséhez

Mint az előzőekben már kifejtettük, az EnterMode gyakornoki modell célja, hogy kihívás-alapú megközelítéssel és játékos elemek alkalmazásával megkönnyítse a felsőoktatási hallgatók vállalkozói készségeinek és kompetenciáinak megszerzését.

A felsőoktatási intézmények a szakmai gyakorlatot általában a tanterv integrált részeként ajánlják fel. A szakmai gyakorlatot úgy definiálhatjuk, mint a hallgató fő tanulmányi területéhez kapcsolódó strukturált munkatapasztalatot, melynek keretében a hallgatónak lehetősége van az osztályteremben elsajátított ismeretek és készségek alkalmazására valós vállalati környezetben. A gyakornokság a hallgatók számára a valós, életszerű tapasztalatokat nyújt a munkahelyről, amely nemcsak a műszaki és szakmai kompetenciák fejlesztésében segít, hanem a foglalkoztathatósági készségek fejlesztését is támogatja.

A szakmai gyakorlat célkitűzései a következők:

- A felsőoktatási intézmények hallgatóinak megismertetése a munkakörnyezettel és a munka világának követelményeivel,
- Tanulmányi területhez kapcsolódó munkatapasztalat megszerzése,
- A hallgatók szakmai és foglalkoztatási készségeinek fejlesztése,
- A diplomások integrálása a termelésbe,
- Az egyetem világának és az elméleti tudásnak az összekapcsolása a munkahelyekkel,
- Kétirányú disszeminációs és együttműködési csatorna létrehozása az egyetemek és a vállalatok között

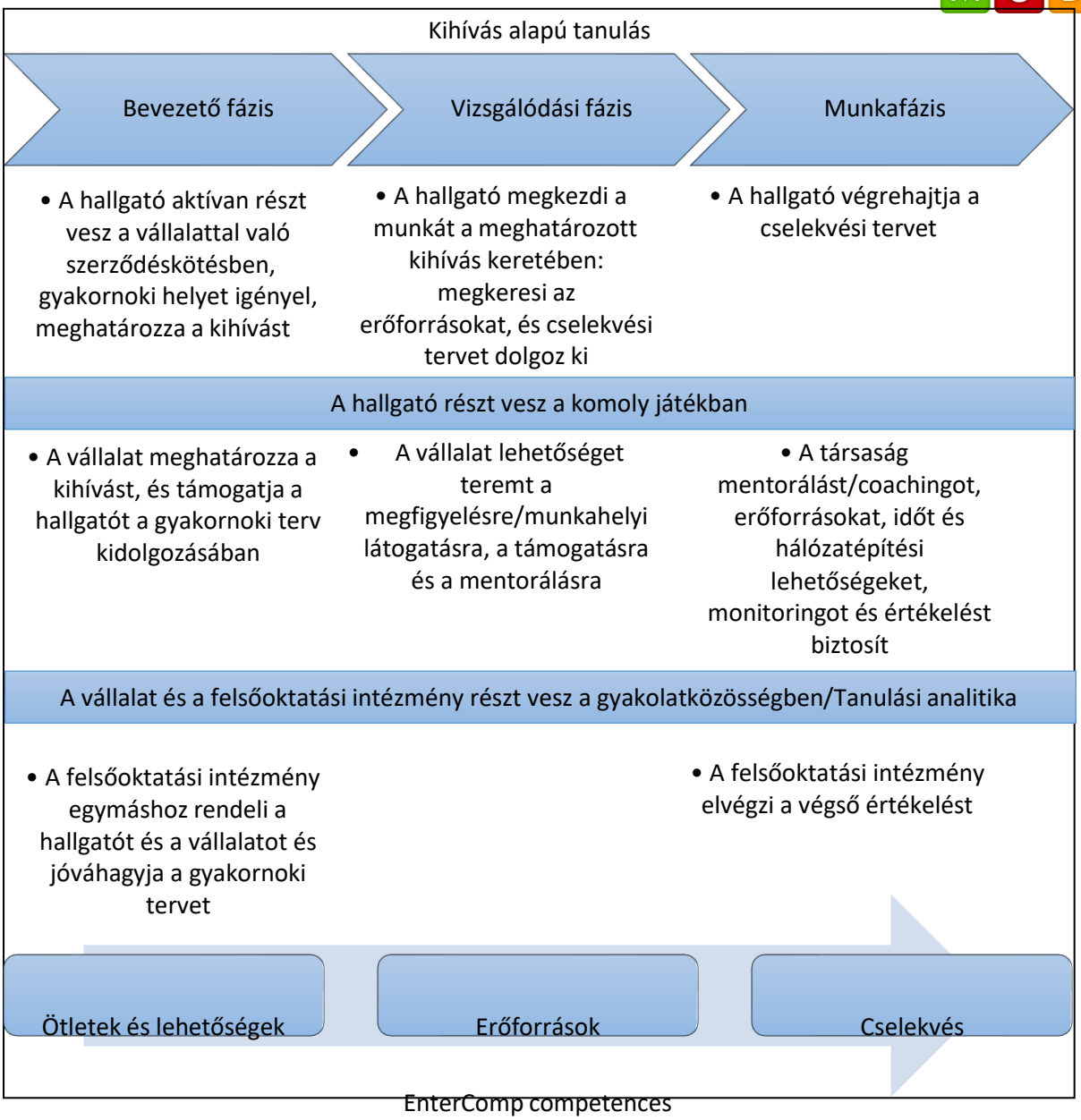
Az EnterMode vállalkozási gyakornoki modell továbbá célul tűzi ki a hallgatók vállalkozói kompetenciáinak fejlesztését és azon készségek elsajátításának támogatását, amelyek segítségével a hallgatók üzleti elképzeléseiket konkrét tevékenységekké alakíthatják. A hallgatók, mint vállalkozók lehetőséget kapnak arra, hogy a szakmai gyakorlat egyes szakaszaiban irányító szerepet játszhassanak, megtervezve saját lépéseiket és a tanulási folyamatot.

Az EnterMode gyakornoki modell a kihíváson alapuló tanulás módszertanát használja, amelyet három különböző szakaszban lehet alkalmazni: a bevezető fázisban, a vizsgálódási fázisban és a munkafázisban. A bevezető fázisban a gyakornok számára megtalálják a megfelelő vállalatot, majd a felek közösen meghatározzák a kihívást. A vizsgálódási fázisban a hallgató a vállalati mentor támogatásával megkezdi a meghatározott kihívás kezelését, megkeresi a szükséges erőforrásokat és meghatározza a cselekvési tervet. A munkafázisban a hallgató végrehajtja a cselekvési tervet és befejezi a projektjét, e szakasz végét a végső értékelés jelzi. Az EnterComp keretrendszerének megfelelően a hallgatók minden fázisban különböző készségeket és kompetenciákat szereznek. A modell többi alapvető elemét, vagyis a komoly játékot és a gyakorlatközösséget a gyakorlat mindhárom szakaszában alkalmazzák. Az EnterMode modell átfogó vázlata a 2. ábrán látható.

A vállalkozásnak nem kell meghatározott erőforrásokkal rendelkeznie a gyakorlati modell alkalmazásához. A modell kialakítása lehetővé teszi, hogy mindenféle kontextusban és a legkülönfélébb vállalatok esetében is alkalmazható legyen, a szervezet méretétől függetlenül. Nyilvánvaló, hogy a különböző vállalatok különböző forrásokhoz férnek hozzá, és egyes vállalatoknál a később ismertetett személyes szerepek átfedéseket mutathatnak. Ugyanakkor a modell olyan általános keretrendszert vázol fel bizonyos konkrét javaslatokkal, amelyek elég rugalmasak az általános alkalmazhatósághoz.

A modell tevékenységeinek megtervezéséhez szükséges idő függ a vállalat rendelkezésre állásától és a szakmai gyakorlat időtartamától is. Az EnterMode modell kísérleti alkalmazására több, mint 25 esetben, egyenként 30 napos programok keretében került sor. Az egyes szakmai gyakorlatok időtartama akésőbbiekben nyilván a kontextustól függően változhat.

2. ábra: Az EnterMode modell bemutatása



Forrás: saját forrás

A megvalósítás lehetséges kockázatai

A gyakornoki modell megvalósítása során bizonyos kockázatok merülhetnek fel, amelyek akadályozhatják a folyamat előrehaladását. Az 1.-es táblázatban ezeket a kockázatokat, illetve a enyhítésükre javasolható módszereket mutatjuk be:

1. Táblázat: Kockázat és csökkentésükre javasolt tevékenységek

Azonosított kockázat	Kozkázat enyhítése
A vállalatok vagy a hallgatók nem érdeklődnek a modell iránt.	Nagyobb erőkkel kell népszerűsíteni a modellt, és fel kell hívni a figyelmet azokra az előnyökre, amelyeket a modell megvalósítása a vállalatok és a hallgatók számára jelenteni fog.
A hallgatónak adott kihívás a vállalat szempontjából nem releváns, vagy nem fejleszti a hallgatók vállalkozói készségeit.	A modell szerint az a legjobb megoldás, ha a vállalat javaslatot tesz a kihívásra, majd a hallgatókkal együtt határozza meg a tevékenységeket. Ami a tanulási eredményeket illeti, az EnterComp keretrendszer az összes eredményt bemutatja, ezekből azután a vállalati mentor választhat. Egy későbbi szakaszban a végső szakmai gyakorlattervet a felsőoktatási intézmény felülvizsgálja, ez biztosítja, hogy a terv összhangban legyen a modell célkitűzéseivel.
Eltérések a közösen meghatározott tervtől.	Rendszeres találkozókra kerül sor a hallgatók és a vállalati mentor között, aki a gyakorlat ellenőrzéséért is felelős, és ez biztosítja a kihívás sikeres teljesítését. A mentor szükség esetén korrekciós intézkedéseket is alkalmazhat.
A vállalati mentor nem igazán vesz részt a folyamatban.	A gyakorlatközösség bevonja a résztvevőket az EnterMode modell fejlesztésébe, és a mentorokat és egyéb érdekelt feleket ellátja a szükséges információkkal, illetve választ ad a kérdéseikre.
Az előkészítési szakasz túl sokáig tart, és a gyakorlat végrehajtását befolyásoló körülmények megváltozhatnak.	Az EnterMode útmutató részletesen ismerteti az előkészítési szakasz folyamatait, sablonokat és példákat mutat be, így csökkenthető az előkészítési szakasz időtartama.
Jogi akadályok merülhetnek fel.	Feltételezhető, hogy az EnterMode modell kialakítása nem ellentétes a jogi keretekkel. Mindenesetre a modellt az érdekelt felek a nemzeti szabályozásoknak megfelelően módosíthatják.

Forrás: saját forrás

4. Szerepek

A szakmai gyakorlat végrehajtása különböző szereplőket, így a küldő és a fogadó szervezetek, valamint a hallgatók bevonását feltételezi. Egy-egy szereplő esetében egynél több személyről is szó lehet, akik az előtervezéstől a szakmai gyakorlat megvalósításán át a befejezéséig különböző szakaszokban kaphatnak szerepet. Az összes érintett személynek más a szerepe, tehát a szakmai gyakorlat sikere azon múlik, hogyan tudják saját feladataikat az érintett felek megszervezni és koordinálni.

Annak érdekében, hogy az EnterMode gyakornoki modell teljes egészében alkalmazható legyen, és különféle kontextusokhoz lehessen igazítani, az érintetteknek legelőször is tisztában kell lenniük szerepükkel. Minden érintettnek saját, jól azonosítható szerepe van, megkülönböztetett felelősségekkel és jogokkal. Bizonyos esetekben, például a kis- és közepes szervezetekben, az alábbiakban bemutatott szerepek átfedésben lehetnek, és esetleg egyazon személy több szerepet is vállalhat. Az EnterMode modellben az érintett felek és szerepeik tehát az alábbiak:

Hallgató:

A hallgatók a szakmai gyakorlatok fő haszonélvezői, valamint az EnterMode gyakornoki modell közvetlen célcsoportjai. Az EnterMode szakmai gyakorlatokban való részvételhez a hallgatónak először jelentkeznie kell a felsőoktatási intézmény szakmai gyakorlatokért felelős irodájába. Miután igazolták, hogy részt vehet a programban, a hallgató a fogadó vállalattal közösen megfogalmazza/elfogadja a gyakornoki tervet, és közösen megfogalmazza a szakmai gyakorlat kihívását. A gyakornoki terv véglegesítése után a hallgató aláírja a tanulási megállapodást a fogadó vállalattal és a felsőoktatási intézménnyel. A következő lépés a szakmai gyakorlat végrehajtása, ahol a hallgató fent említett kihíváson dolgozik, miközben végrehajtja a munkatervet, és ugyanakkor részt vesz a komoly játékban is. A szakmai gyakorlat során a hallgatónak naplót kell vezetnie az elvégzett feladatokról is, amelyet a vállalati mentor ellenőriz. A szakmai gyakorlat végén a hallgató részt vesz a gyakorlat végső értékelésében, és elkészíti a záró jelentést, valamint önértékelést készít a megszerzett vállalkozói készségekről.

Felsőoktatási intézmény adminisztrátora:

- A felsőoktatási intézmény adminisztrátora felel azért, hogy mindkét fél (azaz a hallgatók és a vállalatok) részéről résztvevőket találjon a szakmai gyakorlatokhoz, valamint előkészíti az összes szükséges dokumentumot (egyetértési megállapodás, megállapodások stb.), segít hozzárendelni a hallgatókat a vállalatokhoz és biztosítja a szakmai gyakorlat adminisztratív irányítását.
- A felsőoktatási intézmény adminisztrátora átfogó tanácsokat vagy képzést nyújt a mentorok számára (szerepükről, kötelességeikről, felelősségükről, a gyakornok és a mentor közti kapcsolat kezeléséről stb.)
- A felsőoktatási intézmény adminisztrátora emellett képzést biztosít a részt vevő hallgatók számára annak érdekében, hogy egyértelműen megértsék szerepüket és felelősségi körüket, valamint a gyakornoki/mentori kapcsolatot, és hogy hogyan tudják azt kezelni. Ezeket a képzéseket különbözőféle képen lehet megvalósítani (pl.: szeminárium, szemtől szemben, stb.).

Felsőoktatási intézmény oktatója:

A Felsőoktatási intézmény oktatója határozza meg a kiválasztási szempontokat (a hallgatókra és a vállalatokra vonatkozóan), visszajelzéseket ad a tanulási tervvel kapcsolatban és jóváhagyja azt, és részt vesz az összes elvégzett szakmai gyakorlat, illetve a teljes program értékelésében.

Vállalati mentor:

A mentor feladata a hallgató támogatása a szakmai gyakorlat minden szakaszában, kezdve a kihívás kezdeti meghatározásával (ezt a felsőoktatási intézmény oktatója hagyja jóvá), majd az azt követő monitoring és tanácsadás összes lépésében. Szükség esetén a mentor helyesbítő intézkedéseket alkalmaz a szakmai gyakorlat során, és az esetleges problémák időben történ megoldása érdekében kapcsolatba lép a felsőoktatási intézmény adminisztrátorával vagy akár az oktatóval is. A mentor átfogó értékelést nyújt a végrehajtott szakmai gyakorlatról.

Pontosabban a mentor:

A szakmai gyakorlat előtt:

- Együttműködik a vállalat más részlegeivel, elsősorban a HR részleggel (ha van ilyen), annak érdekében, hogy meghatározzák a hallgató számára a kihívást.
- Részt vesz a felsőoktatás által a mentorálással kapcsolatos speciális képzésen.
- Gondoskodik arról, hogy a hallgatóval fenntartott kapcsolat bizalmon és együttműködésen alapuljon.
- Tájékoztatja a hallgatót a vállalatról, céljairól, erőforrásairól és működéséről, hogy a hallgató világos képet kapjon a vállalatról.
- Világosan meghatározza a munka tárgyát a hallgató számára.
- Tájékoztatja a hallgatót a vállalat által kínált erőforrásokról.
- Megállapodik a munkatervről a hallgatóval.
- Megállapodik a hallgatóval folytatott kommunikációs és együttműködési módokról és eszközökről.

A szakmai gyakorlat során mentorálást/tanácsadást nyújt:

- Figyelemmel kíséri a hallgatók fejlődését.
- Tanácsot ad, mikor szükséges.
- Motiválja a hallgatókat feladataiban, támogatja őket a lehetséges nehézségek leküzdésében, és tanácsot ad az elköteleződés biztosítására és a gyakorlat hatásának maximalizálására.

Végül, a szakmai gyakorlat végén:

- A végrehajtott szakmai gyakorlat átfogó értékelésével egy záró jelentést készít.
- Visszajelzést ad a felsőoktatási intézménynek a gyakorlati modell megvalósításával kapcsolatban.

A legfrissebb kutatások eredményei kimondottan arra utalnak, hogy a mentorokat képzésben kell részesíteni, hogy megérthessék saját cselekvési kereteiket, illetve a kapcsolatépítő képességek fejlesztésére, mégpedig annak érdekében, hogy hatékony mentori kapcsolat jöhessen létre a mentoráltakkal (azaz a hallgatókkal). A mentorok képzése tehát kritikus lépés a gyakornoki program végrehajtása és a mentor és a hallgató közötti tényleges együttműködés megkezdése előtt. A mentor oktatója (aki akár a felsőoktatási intézmény oktatója, vagy külsős oktató is lehet) a szerepek és felelősségek tisztázásával egyértelműen meghatározza a mentorok számára a gyakornoki program kereteit és a hallgatókkal való kapcsolatokat. Ezenkívül a mentor oktatója segíti a mentort az ismeretek és tapasztalatok átadásához szükséges készségek fejlesztésében, olyan készségek fejlesztését állítva a középpontba, mint például a kommunikáció, a kérdezés és figyelés készségei, vagy épp a bizalmon alapuló kapcsolatok létrehozása.

Vállalati HR felelős:

A HR felelős tartja fenn a kapcsolatot a felsőoktatási intézménnyel. Ő

- ajánl gyakornoki pozíciókat a hallgatóknak.
- meghatározza a speciális kiválasztási szempontokat a vállalat számára.
- válogatja és kijelöli a vállalati mentor(oka)t.
- támogatja a mentort a kihívás meghatározásában.
- biztosítja, hogy minden szükséges erőforrást megkapjanak a hallgatók (inkubáció).
- adminisztratív módon menedzseli a gyakorlatot.

Miután kiválasztották a hallgatót, a HR felelős aláíratja vele a tanulási megállapodást, majd biztosítja a szakmai gyakorlathoz szükséges erőforrásokat (humán erőforrás, adatok, infrastruktúra stb.) és a vállalat részéről elvégzi a szükséges adminisztrációt.

Kisebb vállalatokban, ahol nincs egyértelműen kijelölve a felelős HR, ezt a feladatot más vezetői személyek is vállalhatják.

5. Kihívás alapú tanulás

A kihíváson alapuló tanulás olyan együttműködési keretet kínál, amelyben a hallgatók, miközben a kihívások felfedezésére és megoldására törekszenek, mélyreható ismereteket szerezzenek, és ezzel egyidejűleg fejlesztik a foglalkoztathatósági készségeiket és a vállalkozói kompetenciákat. A kihívás-alapú tanulás a kihívásokat használja fel a tanulási tapasztalatok létrehozásához. Amikor valaki egyedül, vagy egy csoport tagjaként kihívással szembesül, ki fogja használni korábbi tapasztalatait és a belső és külső erőforrásokat, kidolgoz egy tervet, és mindent megtesz a legjobb megoldás érdekében. A kihívások a tapasztalati tanulás, az önszabályozott tanulás, a szenvedély, a kritikus gondolkodás és a felelősségvállalás révén fejlesztik a tanulási környezetet. A hallgatókra összpontosító megközelítés lehetővé teszi a gyakornokok számára a munkahelyi és a valós világ általános problémáinak megoldását, miközben javítja az olyan hasznosítható készségeket, mint például a csapatmunka, a problémamegoldás, a kockázatvállalás, a közönség előtti beszéd, a magabiztosság, az önmotiváció és a kreativitás.

Nichols, Cator & Torres (2016) szerint a kihíváson alapuló tanulási keretrendszer három kölcsönösen összefüggő szakaszra oszlik, ezek a Bevezető-, a Vizsgálódási- és a Munkafázis. Az egyes szakaszokban elvégzendő tevékenységek felkészítik a hallgatókat a következő fázisra. A folyamat egészét folyamatosan támogatja a dokumentálás, az átgondolás (reflexió) és a megosztás. A kihíváson alapuló tanulásban a mentor elsődleges szerepe megváltozik: immár nem egyszerűen információkat ad át, hanem irányítja a hallgatót, hogy az egy előre meghatározott problémát körüljárva gyarapíthassa a tudását. A hallgatók pontosítják a problémát, kutatási kérdéseket dolgoznak ki, a témát sokféle elsődleges forrás felhasználásával vizsgálják meg, és több lehetséges megoldást kidolgoznak, mielőtt kiválasztanák a legmegfelelőbbet.

A fentiek alapján az EnterMode gyakornoki modell a következő szakaszokra oszlik:

1. szakasz: Bevezető fázis (elköteleződés fázisa)

A bevezető (elköteleződési) szakasz voltaképp a szakmai gyakorlat előtt megkezdődik, amikor kiválasztják a vállalatot és meghatározzák a kihívást. A megvalósítás során nyomon követéssel és munkahelyi látogatásokkal folytatódik.

A mentorok a gyakornokokkal együtt határozzák meg a kihívást. Ahhoz, hogy a gyakornoki képzés kifejezetten a hallgatók érdekeihez és igényeihez igazodjon, a mentoroknak egy általánosabb koncepciót kell felmutatniuk, egy olyan nagyszabású ötletet, amelynek alapján a hallgatók valamilyen konkrét és a gyakorlatban is megválaszolható kihívást választhatnak.

A mentor által választott koncepciónak relevánsnak kell lennie a vállalkozói készségek fejlesztése szempontjából, ugyanakkor a hallgatók és a vállalat számára is jelentőséggel kell bírnia. A koncepció semmiképp ne legyen lezárva, és valós igényt, valós problémát, projektet vagy bármi olyasmit fogalmazzon meg, ami valóban a vállalat érdekeit képviseli. A koncepció mindenképp legyen több irányból is megközelíthető.

A fő kihívás megállapítását követően a hallgatóknak a koncepciót kontextusba kell helyezniük és személyre kell szabniuk, a folyamat során végül is megfogalmazva a konkrét kihívást, amelyre majd megoldást kell találniuk. A kihívás véglegesített leírása alapján a mentorok az EnterComp keretrendszer segítségével meghatározzák a fejlesztendő vállalkozói kompetenciát majd együtt a hallgatóval felállítják a cselekvési tervet.

Ezenkívül a vállalat meghatározza azokat az erőforrásokat, amelyek elősegítik a modell konkrét megvalósítását. A vállalat által biztosított erőforrások tartalmaznak kézzelfogható erőforrásokat, pl. irodahelyiség, számítógépek, irodaszerek stb., valamint nem anyagi forrásokat, pl. idő, tudás, útmutatás, támogatás stb.

2. szakasz: Vizsgálódási fázis

A második szakaszban a hallgatók és a mentorok megteremtik az alapokat a kihívás a megoldásához és a vállalkozói készségek fejlesztéséhez.

A mentoroknak és a hallgatóknak meg kell határozniuk a vállalkozói kompetenciák fejlesztéséhez és a kihívás teljesítéséhez szükséges konkrét intézkedéseket, míg a hallgatók kidolgozzák a kihívás megoldását. A rangsorolás és a kategorizálás szervezett tanulási élményt hoz létre, amely módszertani megoldást és alapot nyújt a megoldások azonosításához és a készségek fejlesztéséhez.

Ezzel párhuzamosan a vállalat lehetőséget kínál a munkahelyi látogatásra, a támogatásra és mentorálásra, hogy a hallgató képes legyen megfigyelni azt a folyamatot, melyben a vállalat alkalmazottai dolgoznak, és mentorának segítségével kidolgozhasson egy olyan cselekvési tervet, melynek segítségével a számára meghatározott kihívást megoldhatja.

Emellett a hallgató azonosítja és mozgósítja azokat az erőforrásokat is, amelyek elősegítik a meghatározott kihívás teljesítését. Ilyen erőforrások lehetnek például az idő, elkötelezettség, saját hálózat, kutatás, közösségi média stb.

3. szakasz: Munkafázis

Ebben a szakaszban a hallgatók kiválasztják, kidolgozzák és bevezetik a kihívás teljesítéséhez szükséges megoldásokat. A rendelkezésre álló idő és erőforrások határozzák meg a megoldások részletességét, és befolyásolják a megvalósítást is. Ebben a szakaszban a tanulás független és önszabályozott, bár a mentoroknak útmutatást és támogatást kell nyújtaniuk a gyakornokok számára.

Ebben a szakaszban fontos elem az előző szakaszokban kitűzött célok alapján a hallgatók előrehaladásának nyomon követése és értékelése. Folyamatos nyomon követésre van szükség a hallgatók fejlődésének és előrehaladásának biztosításához az előre meghatározott vállalkozói kompetenciák viszonylatában, illetve annak érdekében, hogy a kihívást a kitűzött határidőn belül teljesítsék. A nyomon követés felhasználható a tanulási folyamat irányítására is.

Az értékelésnek visszajelzést kell biztosítania a hallgatók erőfeszítéseinek hatékonyságáról, valamint a megszerzett tudás és készségek mélységéről. A mentoroknak rendszeres megbeszéléseket kell

tervezniük a hallgatókkal, hogy együtt értelmezzék a visszajelzéseket, tisztázzák a célokat és a folyamat lépéseit, és ösztönözzék a gondolkodást.

Az értékelés többféle eszközzel megvalósítható:

- Az oktatók, a vállalati mentor és a felsőoktatási intézmény által végzett értékelés. Az értékelés a fogalmi, technikai és szakmai készségek, valamint a vállalkozói kompetenciák elsajátításának és fejlesztésének mérésére szolgál.
- Önértékelés. Az ilyen típusú értékelés méri a vállalkozói készségek fejlesztését és fejlődését, és az önreflexió egyik formája lehet. Az önértékelés révén a hallgatók felismerhetik hiányosságaikat, illetve az ilyen értékelés ötleteket adhat az önfejlesztésre.

A jelen dokumentumhoz csatolt Mentori útmutató információkat biztosít a kihíváson alapuló tanulás alapelveinek megvalósításáról az összes szakaszban, valamint az ezzel kapcsolatos megfontolandó szempontokról, illetve gyakorlati információkat tartalmaz, és példákat mutat be.

6. Inkubációs elemek az EnterMode szakmai gyakorlat során

Az EnterMode szakmai gyakorlat során a vállalatoknak olyan környezetet kell biztosítaniuk a hallgatók számára, amelyben azok képesek fejleszteni vállalkozói készségeiket, biztosítaniuk kell továbbá a szükséges erőforrásokat és támogatást ahhoz, hogy a hallgatók teljesíthessék feladataikat, miközben ellenőrizniük és értékelniük kell a hallgatók teljesítményét és tanulását. A vállalati környezetet a hallgatók érdekeinek és igényeinek megfelelően kell kialakítani. Mivel a fogadó cégek méretükben, az alkalmazottak számában, az ágazatban és a tanulási környezetben különböznek egymástól, fontos, hogy a vállalatok preferenciáira, igényeire és lehetőségeire adaptáljuk az inkubációs elemeket.

A fogadó vállalatok erőforrásokat, képzést és oktatási támogatást nyújthatnak a náluk gyakornokoskodó hallgatóknak, miközben a hallgatók a saját kapcsolataikkal hozzájárulhatnak a vállalat hálózatának a kiterjesztéséhez. A vállalatok hozzájárulhatnak a vállalkozói léttel kapcsolódó tevékenységek megvalósításához, mint például a lehetőségek feltárása, a kreativitás, az erőforrások mozgósítása, a mobilizálás, az együttműködés, a proaktív hozzáállás, valamint a tervezés és irányítás. Különösen fontos, hogy a vállalatok alapvető információkat nyújthatnak a hallgatók számára, például a vállalkozásokkal kapcsolatos pénzügyi és egyéb kockázatokról, a piaci lehetőségekről, a jogi következményekről, a biztosítási lehetőségekről és minden egyéb, az üzleti élethez kapcsolódó gyakorlati faktorról, amelyekkel a hallgatók a jövőben szembesülhetnek. Legfontosabb szerepük az, hogy gyarapítják a fiatal gyakornokok tapasztalatait és vállalkozói készségeit, és felkészítik őket a jövőbeli munkahelyekre, és megadják nekik a készségeket, amelyek hasznosak mind a saját vállalkozás alapításához, mind pedig vállalkozóvá váláshoz.

Valójában a vállalkozások által a hallgatók számára biztosított környezet sok hasonlóságot mutat a kezdő vállalkozók számára létrehozott inkubátor létesítmények körülményeivel. A következő bekezdésekben bemutatjuk az inkubációs folyamatot, valamint az üzleti inkubátor létesítményekben végzett tevékenységeket. Ez fejezet elmagyarázza, miért fontos része az inkubáció az EnterMode gyakornoki modellnek. Konkrét példákat és gyakorlati információkat az inkubációs tevékenyégek megvalósításáról a mentoroknak szóló útmutatóban talál.

Az inkubációról általában

Az „inkubáció” szakkifejezés eredetileg a mezőgazdaságból származik, és a tojások mesterséges keltetésének folyamatát írja le. Az inkubátor optimális körülményeket teremt a tojások keltetéséhez és a ‘leendő’ csirkék növekedéséhez. Az üzleti életben az inkubáció a kezdő vállalkozók és induló vállalkozások fejlesztését jelenti, ahol a fiatal vállalkozók számos szolgáltatásban részesülve, illetve útmutatást kapva biztonságosabb környezetben fejlődhetnek, hogy végül a társadalom hasznos tagjaivá válhassanak. Az üzleti inkubátor inkubációs környezetet ajánl a start-up-poknak a fejlődéshez, függetlenné váláshoz és sikerhez, miközben szolgáltatásokat, pl. munkavégzési helyet, a műhelyeket, vállalkozói kultúrát, coaching-ot, hálózatépítést és pénzügyi támogatást is biztosít.

Az üzleti inkubátor vállalat megosztott irodákat, vagy csak íróasztalokat kínál a fiatal vállalkozók számára, így olyan költséghatékony megoldást biztosít, melynek segítségével a kezdő vállalkozó

hasonló gondolkodású fiatalokkal, öregdiákokkal, szakemberekkel, szakértőkkel és már létrejött együttműködésekkel alakíthat ki kapcsolatokat. Az üzleti inkubátor speciális szolgáltatásokat és ismereteket nyújt, valamint hozzáférést kínál a potenciális ügyfelekhez, befektetőkhöz és egyéb potenciális érdekelt felekhez. Ahhoz, hogy a fiatal kezdők sikeres vállalkozóvá válhassanak, vagy legalábbis vállalkozói ismereteket szerezzenek, és vállalkozói kompetenciákat fejlesszenek ki, különösen fontosak a szolgáltatások, a helyben biztosított ismeretek, a mentorálás és a hálózatépítés. Az inkubátorok közös irodákat biztosítanak, műhelyeket és mesterkurzusokat indítanak, személyes mentorálást, coaching szolgáltatást, szakértői értékelést kínálnak, és lehetővé teszik az együttműködést az inkubátor szolgáltatásokat igénybe vevő hasonló gondolkodású fiatalokkal. A kezdő vállalkozók részt vehetnek a hálózatépítésben, és szakértők, vállalkozók osztják meg velük a tudásukat. A létrehozott üzleti modell a teljes megosztáson alapul.

Az inkubátor minden eszközt megad a vállalkozóknak az optimális fejlődéshez és növekedéshez, miközben a vállalkozók a tanulással vannak elfoglalva. Az inkubátorok nem prédikálnak, és nem mondják meg pontosan a vállalkozóknak, hogy mit kell tenni. Arra ösztönzik a kezdő vállalkozókat, hogy kutassanak, fedezzenek fel dolgokat, kövessenek el hibákat, hogy aztán tanulhassanak belőlük, egyszóval segítenek nekik, hogy a saját lábukra állhassanak. Egy idő után a kezdő vállalkozó készen fog állni arra, hogy végre szárnyat bontson és élete következő szakaszába lépve elhagyhassa az inkubátort.

Mivel az inkubáció hatékony módszernek bizonyult a vállalkozók személyes vállalkozói fejlődésében, az inkubáció elveit az EnterMode gyakornoki modell is felhasználja. Azonosításra kerültek azok az üzleti inkubációban használt elemek, amelyek a vállalkozási készségek fejlesztésének szempontjából a legrelevánsabbak, és átemeltük azokat a gyakorlati szituációra. A szakmai gyakorlat során elengedhetetlen az inkubációs elemek használata, hogy optimális légkört biztosítsanak a vállalkozói készségek fejlesztéséhez. A következőkben bemutatjuk, hogy inkubációnak mely elemei vannak beágyazva az EnterMode gyakornoki modellbe.

Az EnterMode szakmai gyakorlat

Az első lépésben meg kell határozni a tényleges üzleti inkubátor és az EnterMode számára gyakornoki helyet biztosító vállalat közti különbségeket, mert ezek határozzák meg az inkubátor létesítmények gyakorlati megoldásainak alkalmazhatóságát az EnterMode modellben.

A legnagyobb különbség az inkubátor és a szakmai gyakorlatot biztosító vállalatok között az, hogy a fiatal vállalkozók irányítása az üzleti inkubátor esetében alaptevékenység, míg a gyakornokot fogadó vállalat valószínűleg teljesen más területeken érdekelt. Ezek a vállalatok hajlandóak valamennyi időt egy-egy hallgató fejlesztésére fordítani, de a fő tevékenységeikre is összpontosítaniuk kell. Ezért tisztában kell lennünk azzal, hogy a fogadó vállalat ideje korlátozott, és ezt az értékes időt ki kell használni.

További különbséget jelent, hogy az inkubátorok a vállalkozókat vállalkozói magatartásukban vezetik, azzal a céllal, hogy segítsék őket vállalkozásuk növekedésében a kezdeti szakaszban. A fogadó vállalatok ezzel szemben hozzájárulhatnak ugyan a vállalkozói magatartás kialakulásához, de nem lépnek tovább a hallgatókkal arra a következő szintre, ahol azok végül valóban vállalkozóvá válnak. A

vállalatoknál csak azokat a vállalkozói kompetenciákat tanulhatják meg a hallgatók, amelyeket a munkaadók is értékelnek.

Az inkubátorok tevékenységeinek felmérése után, az inkubátorok és a gyakornokokat fogadó vállalatok közötti különbségeket is figyelembe véve, négy olyan fontos elemet határoztunk meg, melyekre az EnterMode gyakornoki modellben is szükség van, ezek az együttműködés, a mentorálás, az ismeretek és tapasztalatok megosztása és a hálózatépítés. Az EnterMode gyakornoki képzés során ezek lesznek azok a központi területek, amelyeket a teljes szakmai gyakorlat alatt figyelemmel kísérnek.

1. elem: Együttműködés

A barátságos inkubációs tanulási környezet biztosításához a vállalatok többféle erőforrást fognak használni a felsőoktatási hallgatók EnterMode gyakornoki ideje alatt. A gyakornoki munkahely akkor megfelelő, ha olyan tanulási környezetet biztosít, amely ösztönzi a független fejlődést. Ezzel egyidejűleg ennek a helynek lehetővé kell tennie a beszélgetéseket és az együttműködést is. A legoptimálisabb az a megoldás, ahol a gyakornokoknak több kollégával – akár a vállalat alkalmazottaival, akár a többi gyakornokkal - is lehetősége van együttműködni. A gyakornokok és alkalmazottak közötti együttműködés segít elkerülni az elszigeteltséget és a társadalmi kirekesztést. Javítja az együttműködési lehetőségeket és elősegíti a csapatmunka tevékenységeit. Különösen a szakmai gyakorlat során a csapatmunka fontos, és elősegíti a hatékony munka- és tanulási környezetet mind az alkalmazottak, mind a gyakornokok számára.

A szakmai gyakorlat során legelőször többek közt a vállalat jövőképét és küldetését kell megvitatni. A fogadó vállalat ezeket megosztja a hallgatókkal, és aztán felkéri a gyakornokokat, illetve engedélyezi számukra, hogy részt vegyenek a vállalati értekezleteken, ahol pl. csatlakozhatnak a vállalat mindennapos ügyeiről szóló megbeszélésekhez. A gyakornokot fokozatosan kell bevonni a feladatok végrehajtásába, először kisebb feladatokkal kezdve. Ezek a feladatok legyenek reálisak és motiválóak, elősegítve a gyakornokok bevonását a vállalat lényeges kérdéseibe. Például a gyakornok műhelymunkát szervezhet a munkatársak vagy más gyakornokok számára a vállalat rövid és/vagy hosszú távú céljairól. A gyakornok ismereteket szerez a vállalatról, gyakorolja szervezési képességeit, megtanulja, hogyan kell kezdeményezni és mozgósítani másokat, miközben a vállalat számára új nézőpontot, friss ötleteket és további kapcsolatokat hoz magával.

2. elem: Mentorálás

A fentiek mellett az EnterMode gyakorlat minden fázisában a mentorálás az egyik legfontosabb szolgáltatás. Minden gyakornoknak szüksége lesz egy megbízható személyre, aki provokatívkérdéseket tesz fel, hasznos kritikákat fogalmaz meg és megadja azokat az adatokat, melyeket majd agyakornok szemszögéből, új nézőpontból kell megvizsgálni; ez lesz a mentor. A mentor a vállalati elképzeléseket is szem előtt tartva nyomon követi a gyakornok tanulási céljait, és intenzív kapcsolatottart fenn a gyakornokkal. Az egyes gyakornok-mentor párosok megfelelő kialakításával teremtjük megaz alapot a kompetencia és a tudás fejlesztéséhez. Ugyanakkor tökéletes tanulási környezet jön létre az önreflexió, a visszacsatolás és az értékelés szempontjából, ami fontos a hatékony, informatív és

értékes szakmai gyakorlathoz, valamint a jövőbeli munkavállalásra való felkészüléshez. A mentor kritikus, irányító személy, aki nyomon követi a gyakorlat előtt kitűzött tanulási célok előrehaladását, és rendszeres találkozókat szervez a gyakornokokkal, hogy megvitassa a nehézségeket, az előrehaladást és a levont tanulságokat. Emellett még értékelni fogja és felállítja a rövid távú célokat mind a vállalat, mind a gyakornok érdekében. A mentor állandóan elérhető lesz a gyakornok számára, és szükség esetén tanácsot ad neki. Ez lehetővé teszi a gyakornokok számára a személyes növekedést, hogy sikeresek legyenek, teljesítsék céljaikat és bővítsék tudatosságukat, tudásukat és tapasztalataikat a vállalkozói kompetenciák terén.

Egy mentor több gyakornokot is irányíthat, de nem jó túl sok gyakornokot egy mentorhoz rendelni. Reálisan fel kell mérni a mentorálás időigényét, figyelembe véve azt is, hogy a mentornak voltaképp mennyi idő áll a rendelkezésére. Senki nem dolgozik olyan rossz hatékonysággal, mint az a mentor, akinek nincs ideje a gyakornokra. Az ilyesmi mind a mentor, mind a gyakornok, mind a felsőoktatási intézmény oktatója számára komoly frusztrációt okoz. A mentor szoros kapcsolatot tart fenn a felsőoktatási intézmény oktatójával. A mentor és az oktató közötti együttműködés fenntartása szavatolja a gyakornok előrehaladásának megfelelő figyelemmel kísérését, hogy szükség esetén elvégezhetők legyenek a személyes kiigazítások és beavatkozások.

3. elem: Tudás és tapasztalatok megosztása

Az inkubációs gyakorlatok harmadik vonatkozása, amely a felsőoktatási hallgatók gyakornoki képzésében is felhasználható, az ismeretek és tapasztalatok megosztása. A fogadó vállalatnak megfelelő helyet és időt kell biztosítani a vállalkozói készségek és a reflexió fejlesztésére intervíziós (együttes) tanulási lehetőségek szervezésével. Az egyik lehetőség a heti találkozók szervezése, melyek házigazdája a mentor vagy az oktató. A találkozókon a gyakornokoknak be kell számolniuk a bevált gyakorlatokról, az elmúlt hét tapasztalatairól, a következő hét terveiről és a felmerülő problémákról. A helyszínt az egyetem és a fogadó vállalat is biztosíthatja. A lehető legnagyobb hatékonyság elérése érdekében az intervíziós találkozókat több gyakornok részvételével kell megszervezni: ekkor a szakértői értékelést és a tanulást a többiek, illetve azok tapasztalatai biztosítják. Ezt követően az összes heti tevékenységet, a tanulságokat és az elért célokat naplóban rögzíti a hallgató, hogy nyomon követhessék a tanulási görbét és a személyes fejlődést.

Az ismeretek és tapasztalatok megosztását az is megkönnyítheti, ha az együttes tanulásban nemcsak a gyakornokok, hanem egyéb csoportok is részt vesznek. Ha pl. a vállalat alkalmazottait is bevonjuk, ezzel különböző nézőpontok együttes figyelembe vételét biztosíthatjuk, és különböző területekről származó tudást nyújthatunk.

4. elem: Hálózatépítés

Végül, de nagyon határozottan nem utolsósorban a hálózatok kiépítésének és bővítésének lehetősége is olyan elem, mely fokozza a hallgatók vállalkozói szellemét. A szakmai gyakorlat során a hallgatókat egy olyan, érdeklődésükre számot tartó vállalatnál helyezik el, amelyet meghatározott szempontok listája alapján választottak ki. Ebben a vállalatban az adott területen nagy tapasztalattal rendelkező

emberekkel ismerkedhetnek meg, akik a mentort kiegészítve tájékoztatást és útmutatást nyújtanak, és segítenek a hallgatóknak felfedezni az általuk választott szektor előnyeit és hátrányait, valamint a jövőben felmerülő lehetőségeket és veszélyeket. A hálózatépítés a vállalkozói gondolkodásmód nélkülözhetetlen része, amely elősegíti az ismerősök körének kibővítését, valamint a munkalehetőségek, hírek és trendek megismerését. Ebben az összefüggésben a hallgatóknak lehetősége nyílik kapcsolatok kialakítására olyan emberekkel és vállalatokkal, akikkel és amelyekkel a jövőben üzleti kapcsolatba kerülhetnek. A hálózatépítés lényeges szerepet játszik abban, hogy a hallgatók a szakmai gyakorlat előnyeit az önfejlesztés és jövőbeni céljaik érdekében használják fel.

7. A vállalkozói kompetenciák keretrendszere (EnterComp)

Az EnterComp keretrendszer az EnterMode gyakornoki modellben

Az EnterComp keretrendszert[5] az EnterMode gyakornoki modellben alkalmazzák. A gyakornoki terv a keretrendszerben szereplő tanulási eredményeken alapul. Miután megvizsgálta a kompetenciákat, amelyekre a szakmai gyakorlat fókuszál, illetve azok szintjét, a vállalati mentor választhat az EnterComp keretrendszer által biztosított tanulási eredményekből, és meghatározhatja az elérendő szinteket. A tervezett tevékenységeknek a kiválasztott tanulási eredmények eléréséhez kell vezetniük.

A következő fejezetekben további információkat nyújtunk az EnterComp keretrendszerről, a kompetenciákról és a tanulási eredményekről.

Az Mentori útmutatóban megoldásokat mutatunk be hogyan lehet kiválasztani az EnterMode keretrendszer által biztosított tanulási eredményeket. Egy másik táblázat konkrét példákat sorol fel a választott tanulási eredmények elérését célzó tevékenységekre.

A vállalkozói szellem, mint kompetencia

A gyakornoki képzésben részt vevő hallgatók vállalkozói szellemének és gondolkodásmódjának erősítése érdekében először meg kell határozni, hogy mi is tulajdonképpen a vállalkozói szellem, mint kompetencia.

A vállalkozó szellemű személy képes bármilyen környezetben felismerni és kiaknázni a lehetőségeket (EntreComp, 2016). A vállalkozói gondolkodás éppen ezért minden területen fontos szerepet játszik, és mind a kereskedelmi, mind a nonprofit tevékenységek esetében alkalmazható. A vállalkozói ismeretek oktatásának célja, hogy a hallgató kreativitása, innovációs- és kockázatvállalási készségei fejlődjenek, illetve képessé teszi a hallgatókat a különböző célok elérést szolgáló projektek megtervezésére és irányítására. A vállalkozói szellem lényege a kezdeményezés és az ötletek megvalósítása.

A Vállalkozói Kompetenciák Keretrendszere, vagyis az EnterComp, amelyet az Európai Bizottság Közös Kutatóközpontja (JRC) dolgozott ki a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága (DG EMPL) nevében, olyan eszköz, amely javítja az európai polgárok és szervezetek vállalkozói kapacitását.

Az EnterComp a vállalkozói szellemet olyan transzverzális kompetenciaként határozza meg, amely az élet minden területén érvényes: a személyes fejlődéstől a társadalmi részvételen át a munkaerőpiacra munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként való belépésig vagy visszatérésig, valamint a kulturális, társadalmi vagy kereskedelmi vállalkozások indításáig. A vállalkozói szellemmel bíró polgárok

[5] https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf

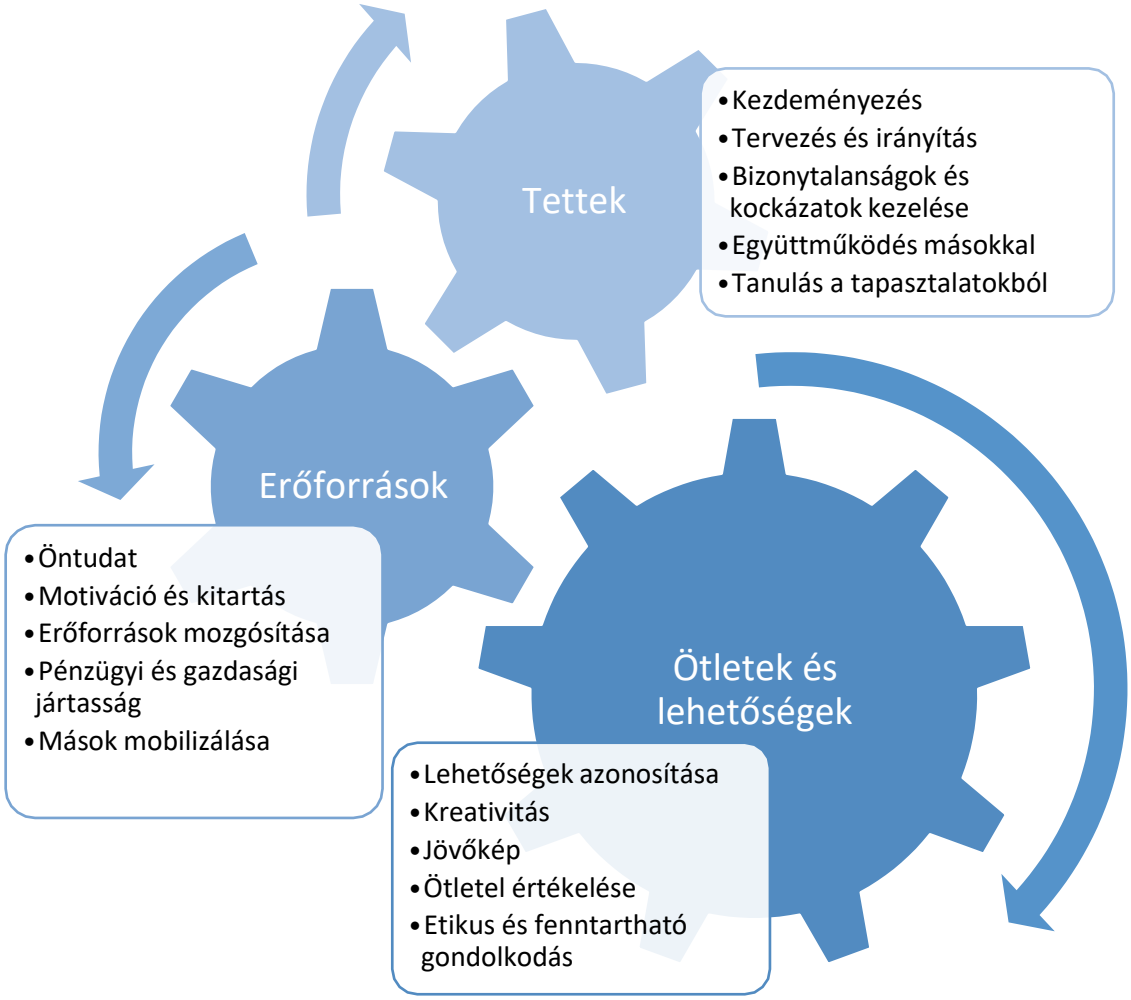
gondoskodnak személyes fejlődésükről, aktívan hozzájáruljanak a társadalmi fejlődéshez, munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként megjelennek a munkaerőpiacon, valamint kulturális, társadalmi vagy kereskedelmi vállalkozásokat indítanak/fejlesztenek.

Az EnterComp keretrendszer szerint a vállalkozói kompetencia az a képesség, melynek révén az ötletek és lehetőségek tettekké alakíthatók. Következésképpen a vállalkozói szellem azt jelenti, hogy valaki vállalkozóként gondolkodik. A fogalom az egyén vállalkozói jellemzőit hangsúlyozza, nem pedig arra utal, hogy valaki konkrét vállalkozást képes létrehozni. A vállalkozói kompetenciához kapcsolódó készségek többnyire transzverzálisak, lehetővé téve a proaktív, független és innovatív szakmai- és magánéletet (Luppi, Bolzani & Terziena, 2019).

EnterComp keretrendszer

Az EnterComp fogalmi modell két fő dimenzióból áll. Az egyik dimenziót a 3 kompetenciaterület alkotja, amelyek tükrözik a vállalkozói szellem definícióját, amely szerint a vállalkozói szellem az a képesség, melynek segítségével az ötletek tettekké alakíthatók, mások számára is értéket teremtve. A másik dimenzió az a 15 kompetencia, amelyek együttesen a mindenki számára fontos kompetenciánakszámító vállalkozói szellem építőköveit alkotják. A 3 kompetenciaterület szorosan összefonódik, a vállalkozói szellem pedig, mint kompetencia, a három terület felett helyezkedik el. A 15 kompetencia szintén összekapcsolódik és kölcsönhatásban van. Ezeket egy nagy egész részeiként kell kezelni, ahogya 3. ábra is mutatja.

3.ábra. Fő kompetencia-területek a Vállalkozói Kompetenciák Keretrendszere alapján



Forrás: EntreComp, 2016

EnterComp kompetenciák

Az 1. táblázat a vállalkozói kompetenciákat és a tanulási eredményeket alkotóelemeikre bontva mutatja be. A kompetenciák bemutatásának sorrendje nem jelenti a kompetenciák megszerzésének vagy fontosságának sorrendjét: egyik elem sem kerül előtérbe, és egyikük sem fontosabb, mint a többiek.

A hallgatónak nem kell mind a 15 kompetencia esetében a legmagasabb szintre törekedni, és arra sincs szükség, hogy az összes kompetenciát ugyanazon a szinten sajátítsák el. A tanulási körülményektől függően észszerűen feltételezhető, hogy nagyobb hangsúlyt fektessenek egyes kompetenciákra, míg másokra kevesebbet, vagy a kompetenciákat úgy racionalizálják, hogy tükrözzék azt a vállalkozói folyamatot, amelyet a vállalkozói gyakorlaton keresztül történő tanulás elősegítésére hoztak létre.

Ez tekinthető a vállalkozói kompetencia értelmezés kiindulópontjának, amelyet idővel tovább fejlesztenek és finomítanak, hogy megfeleljen az egyes célcsoportok különleges igényeinek.

2. táblázat. Vállalkozói kompetenciák

Terület	Kompetencia	Ötletek	Leírás
ÖTLETEK ÉS LEHETŐSÉGEK	Lehetőségek azonosítása	Lehetőségek azonosítása az értékek létrehozásához.	1. Lehetőségek azonosítása, megragadása és felhasználása az értékteremtésben, a társadalmi, kulturális és gazdasági környezet vizsgálatával. 2. Teljesítendő igények és kihívások azonosítása. 3. Új kapcsolatok létrehozása és a környezetben szétszórt elemek összehozása az értékteremtés lehetőségeinek megteremtése érdekében.
	Kreativitás	Kreatív és értelmes ötletek létrehozása	• Ötletek és lehetőségek megteremtése az értékteremtés érdekében, ideértve a régi és új kihívásokra adott jobb megoldásokat is. • Innovatív megközelítések felfedezése és a velük folytatott kísérletezés. • Az ismeretek és az erőforrások kombinálása értékes kimenetek elérése érdekében.
	Jövőkép	Cselekvés a saját jövőkép megvalósulása érdekében	• A jövő elképzelése. • A jövőkép tettekre váltása. • Jövőbeni forgatókönyvek megalkotása az erőfeszítések és

			tevékenységek megfelelő irányba tereléséhez.
	Ötletek értékelése	A legtöbbet kihozni az ötletekből és lehetőségekből	• Az érték megítélése társadalmi, kulturális és gazdasági szempontok szerint. • Annak felismerése, ha egy ötlet potenciálisan értékteremtő lehet. Olyan módok meghatározása, melyekkel az ötletből a legtöbb hozható ki.
	Etikus és fenntartható gondolkodás	Ötletek következményeinek és hatásainak felmérése	• Az értékteremtő ötletek következményeinek, valamint a vállalkozói fellépés hatásainak értékelése a célközösség, a piac, a társadalom és a környezet vonatkozásában. • A fenntartható hosszú távú társadalmi, kulturális és gazdasági célok átgondolása, cselekvési módok kiválasztásának meghatározása. • Felelős viselkedés
ERŐFORRÁSOK	Öntudat és én-hatékonyság	Hinni önmagunkban. Folyamatos fejlődés.	• Saját rövid, közép- és hosszútávra szóló igények, törekvések és kívánságok átgondolása • Saját és a csoportra jellemző erősségek és gyengeségek azonosítása és értékelése. • Hit abban a saját képességben, hogy a bizonytalanság, visszaesések és átmeneti kudarcok ellenére képesek vagyunk

			befolyásolni az események menetét.
	Motiváció és kitartás	Fókusz megtartása. Kitartás.	• Ötletek határozott végrehajtása, saját beteljesülési vágy kielégítése. • Türelem. Folyamatos törekvés a hosszú távú egyéni és csoportcélok megvalósítására. • Ellenállóképesség bizonytalanság, visszaesések és átmeneti kudarcok esetén is.
	Erőforrások mobilizálása	A szükséges erőforrások összegyűjtése és kezelése	• Az ötletek megvalósításához szükség anyagi, nem anyagi és digitális erőforrások megszerzése és kezelése. • A legtöbb kihozása a korlátozott forrásokból. • Az adott szakaszhoz szükséges kompetenciák megszerzése és kezelése, ideértve a műszaki, jogi, adóügyi és digitális kompetenciákat is (például megfelelő partnerségek, hálózatépítés, kiszervezés és közbeszerzés révén).
	Pénzügyi és gazdasági jártasság	Pénzügyi és gazdasági know how fejlesztése	• Az ötletek értékteremtő tevékenységekké való alakításához kapcsolódó költségek becslése. • Pénzügyi döntések tervezése, végrehajtása és értékelése.

			• Pénzügyi feladatok irányítása, melyek révén az értékteremtő tevékenységek hosszú ideig fenntarthatók.
	Mások mobilizálása	Inspirálás, lelkesítés, mások bevonása	• Megfelelő érintettek inspirálása és lelkesítése. • Értékes eredményekhez szükséges támogatások megszerzése. • Igazoltan hatékony kommunikációs, meggyőzési, tárgyalási, vezetési képességek.
TETTEK	Kezdeményezés	Belevágni a dolgokba	• Értékteremtő folyamatok kezdeményezése. • Kihívások elfogadása. • Független cselekvés és munkavégzés a célok elérése érdekében, kitartás a szándékok mellett, tervezett feladatok végrehajtása.
	Tervezés és irányítás	Prioritások meghatározása, szervezés, utókövetés	• Hosszú- közép- és rövidtávú célok kitűzése. • Prioritások és a cselekvési tervek meghatározása. • Alkalmazkodás az előre nem látott változásokhoz.
	Bizonytalanságok és kockázatok kezelése	Bizonytalanságok és kockázatok kezelésére vonatkozó döntések meghozatala	• Döntések meghozása bizonytalan kimenetelű helyzetekben, hiányos vagy ellentmondó információk rendelkezésre állása, és nem kívánatos eredmények kockázata esetén. • Az értékteremtő folyamaton belül strukturált módszerek

			használata az ötletek és prototípusok korai tesztelésére, a kudarc kockázatának csökkentésére. • Gyorsan változó helyzetek azonnali és rugalmas kezelése.
	Együttműködés másokkal	Csapat kialakítása, együttműködés, hálózatépítés	• Együttműködés másokkal az ötletek generálásához és ezek megvalósításához. • Hálózatépítés. • Konfliktusok megoldása és adott esetben a versenyhelyzet pozitív kezelése.
	Tanulás a tapasztalatokból	Cselekedve tanulás	• Kezdeményezések kihasználása az értékteremtésre tanulási célból • Tanulás másokkal (pl. mentorokkal, a többi gyakornokkal). • Mind a sikerek, mind a kudarcok átgondolása és a következtetések levonása (nem csak saját sikerek és kudarcok esetében)

A vállalkozói szellemet, mint kompetenciát az egyének vagy kollektív szervezetek másokat célzó értékteremtő tevékenységek útján fejlesztik. A vállalkozói szellemet érintő tanulási folyamatok ezért két területen képviselnek előrehaladást:

1. Növekvő autonómia és felelősségvállalás az értékek létrehozására irányuló ötletek és lehetőségek aktív kihasználásán keresztül.

2. Értékteremtési képesség fejlesztése az egyszerű és kiszámítható összefüggésektől egészen a bonyolult, folyamatosan változó környezetekig.

EnterComp fejlődési modell

Nem létezik a szükséges lépéseknek egy olyan lineáris sorozata, melyek végrehajtásával valaki automatikusan a legmagasabb szintű vállalkozói szellemet tudhatja majd magáénak. Ehelyett, mint azt a fejlődési modell is illusztrálja, az egyéni és kollektív vállalkozói kompetenciák határait lehet újra és újra kijjebb tolni, így növelve azt a hatást, melyet értékteremtő törekvéseinkkel elérhetünk. A fejlődési modell célja referencia biztosítása a jártasság fejlesztéséhez, a külső támogatás révén elért értékteremtéstől kezdve egészen az átalakító értékteremtésig. A modell négy fő szintből áll, ezek az Alapozó, Középhaladó, Haladó és Szakértő fokozatok. Mindegyik szint két alszintre oszlik (ld. a 3. táblázatban). Az Alapozó szintjén a vállalkozói értékeket külső támogatással hozzák létre. Középhaladó szinten a vállalkozói érték létrehozása során egyre önállóbbakká válunk. Haladó szinten jelenik meg az ötletek tettekre váltásának feladata. Szakértői szinten a létrehozott értéknek jelentős hatása van az érintett területére.

A fentiekben bemutatott jártassági szintek figyelembe vételével megfelelően értelmezhetők a tanulási eredmények. A modell átfogó képet kíván nyújtani, illetve olyan eszközt, amely a különböző igényeknek megfelelően rugalmasan alakítható. Határozottan nem előíró jellegű, és nem követeli meg, hogy minden hallgató szerezze meg az adott kompetenciára jellemző legmagasabb szintű jártasságot, vagy hogy mindenkinek ugyanolyan szintű jártasságot kell elérnie az összes kompetencia vonatkozásában. Ha a tapasztalati alapú vállalkozói tanulás egy adott régióban a cipőgyártási szektor alkalmazottait célozza meg, akkor a program „haladó” szintet célozhat meg az olyan kompetenciák fejlesztésében, mint például a lehetőségek azonosítása, jövőkép, erőforrások mobilizálása, mások mozgósítása, vagy a tervezés és szervezés. Ugyanakkor a „pénzügyi gazdasági ismeretek” területén „középhaladó” jártasság is elfogadható. Fontos, hogy a hallgatók igényeitől függően rangsoroljuk a készségeket. Tehát, visszatérve az előző példához, nyugodtan dönthetünk úgy, hogy inkább az ötletek pénzügyi megvalósíthatóságának értelmezését részesítjük előnyben ahelyett, hogy kettős könyvelési készségeket fejlesztenénk, mely utóbbi magas szintű jártasságot követelne meg.

3. táblázat. EnterComp fejlődési modell.

FEJLŐDÉSI MODELL			
Alapozó fokozat		**Középhaladó fokozat**	
Külső támogatással		**Függetlenség fejlesztése**	
Közvetlen felügyelet alatt	Kevesebb külső támogatás, valamennyi önállóság, kollégákkal közösen végzett feladatok	Önállóan és kollégákkal közösen	Felelősség vállalása és megosztása
1. szint Felfedezés	**2. szint Tanulmányozás**	**3. szint Kísérletezés**	**4. szint Merész húzások**
Felfedezzük tulajdonságainkat, lehetőségeinket, érdekeinket és vágyainkat. Felismerjük fel a kreatív módon megoldható különféle problémákat és igényeket.	Tanulmányozzuk a problémák különböző megközelítéseit. Összpontosítsunk a sokszínűségre, és fejlesszük szociális készségeinket és hozzáállásunkat.	Fejlesztjük kritikai gondolkodásunkat és kísérletezzünk az érték-teremtéssel, például gyakorlati vállalkozói tapasztalatok révén.	Az ötleteket tettekre váltjuk a 'való életben' és vállaljuk ezekért a felelősséget.
Haladó fokozat		**Szakértői fokozat**	
Felelősség felvállalása		**Átalakítások kezdeményezése, innováció és növekedés**	
Némi útmutatás mellett, másokkal együtt	Vállaljuk a felelősséget a döntéseinkért és a másokkal együtt végzett munkáért	Vállaljuk a felelősséget adott terület komplex fejlesztésében való közreműködésért	Alapvetően hozzájárulunk adott terület fejlődéséhez
5. szint Javítás	**6. szint Megerősítés**	**7. szint Kiterjesztés**	**8. szint Átalakítás**
Fejlesztjük az ötletek tettekre váltásával összefüggő készségeinket. Növekvő felelősséget vállalunk a vállalkozói tudás létrehozásáért és fejlesztéséért	Együttműködés az értékteremtés érdekében meglévő tudásunk felhasználásával, egyre bonyolultabb kihívások legyőzésével.	A komplex kihívások kezeléséhez szükséges kompetenciákra összpontosítunk, egy folyamatosan változó környezetet kezelve.	A felmerülő kihívásokra összpontosítunk, kutatási, fejlesztési és innovációs képességek révén új tudást fejlesztve, a kiválóság

elérése és a tevékenységek, folyamatok stb. átalakítása érdekében.

Forrás: EntreComp, 2016

8. Tanulási eredmények

A Cedefop (2017) szerint a tanulási eredmények azt fogalmazzák meg, hogy a tanulónak mit kell tudnia, illetve mit legyen képes megtenni és megérteni a tanulási folyamat végén, így egyre fontosabbszerepet játszanak az európai oktatás és képzés minőségének és relevanciájának javítására tett erőfeszítésekben. A tanulási eredményekre vonatkozó nyilatkozat segít tisztázni a programra és a képesítésekre vonatkozó szándékokat, és megkönnyíti az érintettek számára az elvárások teljesítését.

A tanulási eredményeket közös referenciapontként használják az Európai Képesítési Keretrendszerben, lehetővé téve a képesítések összehasonlítását és átadását az országok, rendszerek és intézmények között. Az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) egy közös európai referenciakeret, amelynek célja, hogy a képesítéseket a különböző országokban és rendszerekben jobban átláthatóbbá és érthetőbbé tegye. Az EKKR egy átfogó áttekintést nyújt, a minősítések az oktatás és képzés szintjét és alrendszerét lefedik. Az EKKR fő célja, hogy a képesítéseket jobban átláthatóbbá és érthetőbbé tegye az országok és rendszerek között. Ez fontos a tanulók határokon átnyúló mobilitásának támogatásához. Az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) a képesítések egyértelműségének és átadhatóságának javítása érdekében a képesítések nyolc szintjét határozza meg, az 1. (alap) szinttől a 8. (legfelső) szintig. A 4. táblázat a felsőoktatási szinteknek megfelelő 6-8. szintű tanulási eredményekhez tartozó EKKR mutatókat mutatja be.

4. táblázat: EKKR mutatók a tanulási eredményekhez

	Tudás	**Készségek**	**Felelősség és függetlenség**
EKKR, 6. szint (Alapképzés)	Munkaterület vagy tanulmányi terület fejlett ismerete, amely magában foglalja az elméletek és alapelvek kritikus megértését. Bonyolult műszaki vagy szakmai tevékenységek vagy projektek kezelése, felelősségvállalás a döntéshozatalért előre meg nem jósolható szakmai vagy tanulmányi környezetben; felelősség vállalása az egyének és csoportok	Olyan fejlett készségek, amelyek jártasságot és innovációt igazolnak, és szükség van rájuk az összetett és kiszámíthatatlan problémák megoldásához valamely speciális munka- vagy tanulási területen	Bonyolult műszaki vagy szakmai tevékenységek vagy projektek kezelése, felelősségvállalás a döntéshozatalért előre meg nem jósolható szakmai vagy tanulmányi környezetben; felelősség vállalása az egyének és csoportok szakmai fejlődésének irányításáért

	szakmai fejlődésének irányításáért		
EKKR, 7. szint (Mesterképzés)	Nagyon specifikus tudás, amelynek némely eleme az adott szakmai vagy tanulmányi területen az élvonalába tartozik, és amelyre szükség van az eredeti gondolatokhoz és/vagy a kutatói munkához Adott terület és több területtel való átfedési zónájának kritikus ismerete.	Speciális problémamegoldó készségek, melyek az új ismeretek és eljárások fejlesztését célzó kutatáshoz és/vagy innovációhoz, illetve a különböző területekről származó ismeretek integrálásához szükségesek.	Összetett, kiszámíthatatlan és új stratégiai megközelítéseket igényelő szakmai vagy tanulmányi feladatok elvégzése és módosítása; felelősség vállalása a szakmai ismeretekhez és gyakorlathoz való hozzájárulásért és/vagy a csapatok stratégiai teljesítményének felülvizsgálatáért.
EKKR, 8. szint (PhD fokozat)	Nagyon specifikus tudás, amely az adott szakmai vagy tanulmányi területen az élvonalba tartozik. Jelentős és bizonyítható szakértelem, innováció, autonómia, tudományos és szakmai integritás, és tartós elkötelezettség az új ötletek vagy folyamatok kifejlesztése iránt a szakmai vagy tanulmányi terület élvonalában, beleértve a kutatást is.	A legfejlettebb és legspecifikusabb készségek és technikák, beleértve a szintézist és az értékelést is, melyek a kutatás és/vagy az innováció kritikus problémáinak megoldásához és a meglévő tudás vagy gyakorlati megoldás kibővítéséhez és újradefiniálásához szükségesek	Jelentős és bizonyítható szakértelem, innováció, autonómia, tudományos és szakmai integritás, és tartós elkötelezettség az új ötletek vagy folyamatok kifejlesztése iránt a szakmai vagy tanulmányi terület élvonalában, beleértve a kutatást is.

Forrás: Cedefop. 2017

A tanulási eredmények segítenek tisztázni a programra és a képesítésekre vonatkozó elképzeléseket, és megkönnyítik az érintettek számára az elvárások teljesítését. A hallgató számára azért előnyösek, mert segítségükkel világosabban láthatja, hogy mit kell tudnia és megértenie, illetve mit kell tudnia megcsinálnia a tanulási folyamat vagy program végére. Az oktató számára is hasznosak, mivel segítenek a program irányának meghatározásában, a módszerek kiválasztásában és a tanulási folyamat irányításában. A tanulási eredményeknek a munkaerőpiac is hasznát veszi, mivel ezek révén válik világossá, milyen készségekre van szükség, és ezekre az igényekre hogyan lehet megfelelően reagálni a képzés során. Az oktatási intézmény számára fontos hivatkozási alapot jelentenek a minőség szempontjából, illetve bemenetet képeznek a folyamatos felülvizsgálathoz és fejlesztéshez, az értékelő számára pedig a siker/kudarc és a teljesítmény értékelésének kritériumait képviselik. Jelentőségük az általuk biztosított átláthatóságban rejlik, melynek révén lehetővé teszik a társadalmi igények és az oktatás/képzés során kínált képesítések közötti egyezés ellenőrzését. A tanulási eredményeknek mindig a hallgatóra kell összpontosítaniuk, illetve arra, hogy az elvárások szerint mit kell tudniuk és megérteniük, illetve mit kell tudniuk megcsinálni, mindezt az ismeretek, készségek és kompetenciák szempontjából értelmezve. (Cedefop, 2017).

A Cedefop (2012) szerint az elért tanulási eredmények azok, amiket mi kompetenciáknak hívunk. Ezeket a tanuló úgy igazolja, hogy tudását és készségeit önállóan alkalmazza a gyakorlatban, a társadalomban és a munkahelyen (Cedefop, 2012). Az EKKR-ről szóló 2008. évi ajánlásban szereplő meghatározás kompromisszumnak tekinthető, amely a közös megközelítés irányába mutat: „A kompetencia azt jelenti, hogy bizonyítottan képes használni az ismereteket, készségeket és a személyes, társadalmi és/vagy módszertani képességeket munkahelyi vagy tanulmányi helyzetekben, valamint szakmai és személyes fejlődésben” (Európai Parlament és az EU Tanácsa, 2008).

Az EnterMode szakmai gyakorlat során és annak érdekében, hogy a hallgatók megszerezzék a kívánt vállalkozói kompetenciákat, fontos, hogy a gyakorlati terv kidolgozásakor meghatározzák a tanulási eredményeket. Az EntreComp keretrendszer[6] minden kompetenciához és az előrehaladási szint szerint példákat és a tanulási eredményeket tartalmazza. A vállalati mentorok az EntreComp keretrendszerből kiválaszthatják azokat a tanulási eredményeket, amelyekre a szakmai gyakorlat összpontosít. További információ a tanulási eredmények kiválasztásáról és írásáról a mentorok útmutatójában található.

A tanulási eredményekről szóló nyilatkozatok relevanciája a hallgatók számára attól függ, hogy képesek-e megkülönböztetni az általános tantárgyakat a szakma-specifikus készségektől és a transzverzális kompetenciáktól, illetve egyensúlyba hozni ezeket. Ezt a szakképzésben részt vevő érdekelt felek közötti folyamatos párbeszéd teszi lehetővé. A tanulási eredményeket egyszerű és áttekinthető formában kell megírni, nem túl sok állítást vonultatva fel, és kerülve a felesleges részleteket. Noha a tanulási eredmények fontos iránymutatást nyújtanak a hallgatók és az intézmények számára, nem céljuk, hogy teljes mértékben előre vetítsék, illetve ellenőrizzék a tanulási folyamatot.

A tanulási eredmények azonban nem mindig szó szerint a tanulás eredményei. Inkább a kívánt célokat fogalmazzák meg, ezért meg kell különböztetni a kívánt és a valóban elért tanulási eredményeket. A tényleges tanulási eredmények elérése és a folyamatos javítás érdekében a szándék és a ténylegesen elért eredmények között összefüggésnek kell lennie.

[6] https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf

9. Játékosítás és az EnterMode komoly játéka

A szakértők megfogalmazásában a játékos alapokra helyezés (gamifikáció) a játéktervezés elemeinek alkalmazása játékokon kívüli kontextusokban (Deterding, et al., 2011). Az oktatás tipikusan ilyen játékokon kívüli kontextus. Tehát a cél egy amúgy nem különösebben érdekes és élvezhető folyamatot érdekessé, izgalmassá és élvezhetővé tenni. A gamifikáció azonnali hozzáférést biztosít a teljesítményről szóló visszajelzésekhez.

A játékos alapokra helyezés relatíve új tanulási koncepció, mely segít a tudás fejlesztésében, és bevonja a tanulókat a tanulási folyamatokba. A játékos alapokra helyezést, mint tanulási gyakorlatot a hallgatók motivációjának és aktív bevonásának fokozására használják. A gamifikáció a szakmai gyakorlat vonatkozásában tipikusan olyan játékos elemek használata, amelyek segítségével a gyakornok konkrét tevékenységeket hajthat végre. Ezek a játékos elemek bevonják a hallgatókat a szakmai gyakorlatba, és segítik őket a végső cél elérésében, azaz a vállalkozói kompetenciák és készségek elsajátításában.

Manapság a szakmai gyakornokok a Z generációhoz tartoznak (1990-évek vége és kora 2000-es évek között születtek). Ismerik a technológiát és videójátékok hatással voltak rájuk. Ezért szeretnek azonnal visszajelzést, díjakat és más játék elemeket kapni. Tehát a gamifikáció egy olyan módszer lehet, amely segít nekünk a fiatalok elkötelezódésében és motivációjában a tanulási folyamatban.

A játékos tanulásban a játék és a tanulás szorosan összefügg, a játék öröme pedig fokozza az elkötelezettséget (a hallgatók kevésbé gyakran hagyják ott a programot). A kihíváson alapuló tanulási módszertant olyan játéktechnikai elemekkel bővítik, amelyek megfelelő motivációt és elkötelezettséget biztosítanak, és a gyakornokokat arra késztetik, hogy sikeresen teljesítsék küldetésüket.

A hallgatókat arra kérjük, hogy hajtsanak végre küldetéseket egy konkrét cél (kihívás) elérése érdekében, válasszanak megfelelő tevékenységeket és menet közben kísérletezzenek. Bizonyos mértékű előrehaladásért vagy elért eredményekért jelvényeket és tapasztalati pontokat kaphatnak. A játékos alapokra helyezésnek különböző tényezők szabhatnak határt (korlátozott erőforrások, idő). Magában foglalhat jutalmakat (kitüntetési jelvények, extra források), ellenőrzéseket (autonómia, választások) és a szerencsefaktort is (új lehetőségek és akadályok).

A szakmai gyakorlat során különféle gamifikációs elemek alkalmazhatók, melyek kombinálhatók a felvetett kihívásokkal, így pl. a kíváncsiság /rejtély, előrehaladás nyomon követése/vonatkozó visszajelzések, időtényező, versengés, céhek alakítása, felfedezés, testreszabás, kisebb kihívások/küldetések, szavazás, ranglisták, díjak stb.

Mindezen elemek kombinálhatók és alkalmazhatók a kihívás-alapú tanulás megvalósítása során. Mivel a hallgatók a fő kihívás teljesítéséért és a végső eredmény megvalósításáért dolgoznak, a mentorok a fenti elemekkel felkelthetik a hallgatók érdeklődését és motiválhatják őket a végső cél elérésére. A játéktechnikai elemeket célja a hallgatók motiválása és aktív részvételük biztosítása a fő kihívásban.

Az EnterMode komoly játék

Mint korábban már kifejtettük, az EnterMode konzorcium partnerei kifejlesztettek egy online játszható komoly játékot, amelyet a szakmai gyakorlat során kell alkalmazni a vállalkozói készségek és gondolkodásmód megszerzésének támogatására. A komoly játék és a játékosítás nem ugyanaz és ezt nagyon fontos hangsúlyozni. Amíg a játékosítás játék elemeket használ fel, addig egy komoly játék egy „valódi" játék legtöbbször tanítási céllal.

Az EntreComp keretrendszer 15 kompetenciát tartalmaz (lásd fentebb). Az általunk fejlesztett komoly játék hat vállalkozói kompetenciát fejleszt a 15-ből, ezek a Kreativitás; a Jövőkép; az Erőforrások mozgósítása; a Lehetőségek azonosítása; a Bizonytalanságok és kockázatok kezelése; és a Másokkal való együttműködés. A komoly játékot a szakmai gyakorlatban résztvevők online játszhatják. A szükséges játéktechnikai elemek és az egész folyamathoz rendelkezésre állnak, ami motiválja a hallgatókat.

A készség/kompetencia fejlesztés egy komoly játékkal nem egyszerű feladat. A hat fejlesztendő vállalkozói kompetencia kiválasztása egy komoly játék igényein alapult: a játék komplexitása és kerete. Ha mind a 15 kompetencia helyet kapna a játékban, akkor 1-1 kompetenciához csak 1-1 minijáték kapcsolódna, amely nem tenné lehetővé a kompetenciák fejlesztését különböző szinteken. A 6 kiválasztott kompetencia gyakorlatiasabbak és jobban fejleszthetők egy komoly játékkal, mint a többi kompetencia.

A komoly játék online játszható, tehát elérhető a szakmai gyakorlat megvalósítás során.

Az online játék kialakítása lehetővé teszi a különböző kontextusokhoz és helyzetekhez illeszkedő paraméterezést, így változatos szakmai gyakorlatokban alkalmazható. Olyan tanulási elemző mechanizmusokat is magában foglal, melyek révén a tanulási környezet jobban megérthető és adott esetben javítható. A tanulási analitika lehetővé teszi az adatok kiválasztását mind egyéni, mind intézményi szinten, ezáltal lehetővé téve mind a felsőoktatási intézmények, mind a vállalatok számára, hogy hatékonyan összehangolják a tanulási kínálatot a hallgatók valós igényeivel.

A komoly játék ötvözi a szórakoztatást és a tudás átadását, mégpedig azzal a céllal, hogy támogassa a gyakornokokat kompetenciáik fejlesztésében és a vállalkozói gondolkodásmód megértésében. A komoly játék a tanulás kontextusában egyesíti a játéktechnikai elemeket és a technológiát. Kihívást képvisel, felébreszti a kíváncsiságot, javítja az irányítást és felcsigázza a képzeletet. Az irányítás élménye, melyet a komoly játék kínál arra készteti a hallgatókat, hogy a kapott visszajelzések alapján a kívánt cél elérésére összpontosítsa erőfeszítéseit. A virtuális környezet ezen kívül lehetővé teszi a hallgatók számára, hogy növeljék tapasztalataikat és felfedezzék a készségeket és ismereteket. A kutatómunka, amelyet minden hallgató elvégez, olyan nehézségek legyőzését eredményezi, amelyeket a valóságban egyébként a hallgató nem tudott volna megoldani. A menet közben elkövetett hibákat a hallgató nem kudarcnak, hanem visszacsatolás lehetőségének fogja tekinteni, és a játék lehetővé teszi a döntések következményeinek nyomon követését.

A komoly játékok fejlesztésének egyik legnagyobb kihívása a flow folyamat létrehozása és fenntartása. Ha a kihívás szintje túl magas, és a játékos készségei túl alacsonyak, a játék szorongást okozhat, ha viszont a játék túl egyszerű, akkor unalomba fulladhat.

Ennek kiküszöbölésére a játék egy kerettörténeten belül több, különböző nehézségi fokozatot képviselő minijátékot tartalmaz (kvízek, döntésfák, memóriajátékok és drag and drop játékok).

A kerettörténet: Az EnterMode komoly játéknak a célja, hogy kiegészítse a szakmai gyakorlatot és növelje az elköteleződést, így a játékos végső célja az, hogy a játék végén sikeres állásinterjún vehessen részt, ám ez a cél csak akkor érhető el, ha magas pontszámokat ér el, és a játék során kitűzőket kap. A játékos három mentor közül választhat, akik végig vezetik az egész játékon, olyan visszajelzéseket és kiegészítő információkat biztosítva, amelyeket később felhasználhat az interjú során.

Az online komoly játék következő játéktechnikai elemeket tartalmazza:

Kíváncsiság/rejtély: A komoly játék olyan kihívásokkal és rejtvényekkel szembesítik a hallgatót, amelyek fokozzák a kíváncsiságot, és ösztönzik a kutatást.

A haladás nyomon követése/visszajelzés: A hallgatók számára motivációt biztosít, ha nyomon követhetik saját előrehaladásukat, miközben a kívánt kompetenciaszint elérésén dolgoznak, amely összhangban van a készségekkel, ha közben képesek szemmel tartani tudásuk fejlődését is. A tanulási analitikát a tanulás előrehaladásának nyomon követésére és irányítására is használják.

Időkorlát: A komoly játékokban a konkrét kihívásokat és vetélkedőket adott időn belül kell megoldani, ami segít a hallgatóknak az összpontosításban, illetve ennek révén biztosítható, hogy a projektet a megadott időtartamon belül végezzék el.

Versengés: A hallgatók pontszámai egy ranglistán jelenítik meg, így össze lehet őket hasonlítani más játékosok eredményeivel.

Avatárok A hallgatók kiválaszthatják saját karakterüket, és a mentort, aki végigvezeti őket a játékon.

Küldetések: A játékban számos küldetés van, amelyek külön-külön is teljesíthetők. Egyes küldetések viszont sorozatokat alkotnak, és az adott díj/kompetencia az EnterComp keretrendszer szerint csak az együttes teljesítésükkel szerezhető meg.

Ranglista: A tevékenységek elvégzésében tett előrehaladás bemutatása a teljesítmény ösztönzésére.

Díjak: A hallgatók a feladatok elvégzéséért díjakban részesülnek. Jelvényeket akkor kapnak, amikor megszerzik az EnterComp keretrendszer szerinti kompetenciákat.

Választási lehetőségek: A hallgatók különböző lehetőségek közül választhatnak, és a döntésfák elkészítésének többféle módja is van. A hallgatóknak lehetősége van arra is, hogy nyomon kövessék választásaik következményeit.

Ellenőrzés: A hallgatók teljes mértékben az ellenőrzésük alatt tartják saját tanulási előrehaladásukat, és autonómiát kapnak lépéseik megtervezésére: pl. az elvégzendő feladatok sorrendjét ők választhatják meg.

Vesztes helyzetek: A hallgatók számára kihívást jelentenek az időbeli korlátozások vagy a rossz döntések, de ha vesztenek egy adott helyzetben, az lehetőséget ad a pozitív visszajelzések megszerzésére, amelyek segítenek a következő próbálkozásban.

10. Az EnterMode gyakorlatközösség

Wenger szerint „a gyakorlatközösségeket olyan emberek alkotják, akik ugyanazon tevékenység iránt érdeklődnek vagy éreznek elköteleződést, és egymással rendszeresen kommunikálva megtanulják, hogyan lehet ezt a tevékenységet jobbat csinálni” (Wenger, 2010). A közösség tagjai közös tudáskészletet építenek ki, összegyűjthetik a területhez kapcsolódó szakértelmet, és a problémákkal, megoldásokkal és rálátásokkal kapcsolatos kommunikáció révén fejlesztik a megosztott gyakorlati megoldásokat.

A Gyakorlatközösség (CoP) tanulásra összpontosító partneri kapcsolat olyan személyek között, akik idővel megtanulták, hogyan kell az adott feladatot végrehajtani, és közös gyakorlati megoldást fejlesztettek ki, ahol a gyakorlati megoldás olyan módszer, amely sorrendben mutatja mit kell tenni. A gyakorlatközösséget alkothatják olyan szakemberek, akik munkahelyi problémákkal szembesülnek, iskolai ügyekkel foglalkozó tanulók, vagy akár különféle túlélési stratégiákat megosztó utcai bandák is (Wenger, 2010).

A tanfolyam-központú tanulástól eltérően a CoP-ban létrehozott tudás komplex gyakorlati környezetben generálódik, és „kompetenciák rendszerét” eredményezi. A tanulást a CoP-ben való egyre magasabb szintű részvétel folyamataként definiálják, melynek során az egyén összehangolja tevékenységeit másokéval.

A „társadalmi tanulás” CoP-modellje egy sor modern társadalommal kapcsolatos feltevésre épül, így például arra, hogy a tudásgenerálás és -átadás módszereinek változásai miatt új tanulási modellekre van szükség. A régi paradigmában a tanulás valamilyen ismert dologgal kezdődik, amit aztán tovább adnak valakinek, aki nem ismeri az adott dolgot. Egyre összetettebb és dinamikusabb világunkban ez az egyszerű megközelítés már nem működik, mivel a hallgatóknak „improvizálniuk kell, problémákat kell megoldaniuk, stratégiákat kell kialakítaniuk, meg kell ragadniuk a lehetőségeket és másokat is be kell vonniuk. A modern értelemben releváns tanulás társadalmi jellegű, valós időben zajlik és újító szellemű. Legtöbbször, amit meg kell tanulnunk, azt még senki nem tudja.” (Wenger & Trayner, 2015).

Az EnterMode gyakorlatközösség célja a vállalkozói gyakorlat fejlesztése, megosztása és kritikus átgondolása, valamint az új vállalkozók szocializálása az üzleti világban, továbbá a tudásáramlás elősegítése a felsőoktatás és a vállalkozások között a gyakornoki képzés megszervezéséhez és a készségek fejlesztéséhez. Ebből a célból az partneri együttműködés teret és eszközöket biztosít a tanuláshoz és a felsőoktatási intézmények oktatói és a vállalati mentorok közötti együttműködéshez a hallgatók vállalkozói készségeinek fejlesztése, az EnterMode modell átvétele és a hallgatói gyakorlatok szervezése céljából.

Az EnterMode Gyakorlatközössége a virtuális gyakorlatközösségek európai internetes platformján, a DISCUSS-on működik. A DISCUSS platform változatos eszközöket kínál a CoP tagoknak a tartalmak létrehozására, az ismeretek megosztására és az együttműködésre, a részvételi szabályokkal összhangban, a résztvevők szerepeinek megfelelően. A technológia lehetővé teszi a tartalmak mentését, szervezését, visszakeresését és szolgáltatását, a kommunikáció koordinálását és a közösségi szabályok betartatását.

Az új tagok ingyenesen tudnak regisztrálni a www.discuss-community.eu weboldalon. Mikor a 'profil type'-ot kell kiválasztani, kérjük ezt válassza ki: "EnterMode Network | Higher Education - Business Network on Entrepreneurship Education". A regisztráció után az új felhasználók kapnak egy visszaigazoló email-t, egy aktiválási linkkel. A link rákattintásával a regisztrációs folyamat befejeződik és az új tagnak teljes hozzáférése lesz az EnterMode Gyakorlatközösségéhez. Alternatív megoldásként az új tagok regisztrálhatják magukat a közösségbe a közösségi médiás fiókjukkal.

A CoP-k „emberi intézmények", azaz alapvetően természetes, spontán és önirányító jellegűek, működésük a szervezeti tervezés hagyományos elveivel összhangban alig tervezhető. A szervezetektől eltérően a részvétel önkéntes és személyes, és tagokat informálisan az az érték köti össze, amelyet közös tanulásban találnak; a tagság nem kapcsolódik rögzített szerepekhez vagy feladatokhoz; a tevékenységeket és az ismereteket megosztják, de nem válnak a feladatok részévé; A CoP-k nem a közös célokon, mérföldköveken és eredményeken alapulnak.

Ugyanakkor igaz az is, hogy a Virtuális Gyakorlatközösségek (VCoP) követik a szervezeti elveket, hiszen ezek nélkül a koordináció és az együttműködés nem lenne lehetséges. A VCoP-k a valós szervezetekhez hasonló szervezeti struktúrákra és elemekre, így pl. szerepekre, szabályokra, tagságra vagy közös fogalmakra alapulnak, amelyek a tagok számára a kommunikáció során a közös nyelvet képviselik. A tagok szerepei biztosítják a tevékenységek legitimitását és a közösség felé jelzik a tulajdonos képességeit. A közösségi szabályok szabályozzák a tagság legitimitását, az interakciók normatív megfelelőségét és segítenek elkerülni a nemkívánatos vagy sértő tevékenységeket. A tagprofilok lehetővé teszik a tevékenységek és hozzájárulások személyekhez rendelését, a hasonló vagy a meglévőket kiegészítő tapasztalatokkal rendelkező kapcsolatok kiválasztása, és kapcsolatok létesítését a közösség többi tagjával. Összefoglalva, ezek az elemek támogatják a tagok közötti strukturált interakciót, és olyan mértékben határolják le a lehetséges tevékenységek és következményeik körét, hogy a közösségben kiépülhessen a bizalom és a kollektív identitás (Preisinger-Kleine, 2013).

Szerepek az EnterMode gyakorlatközösségben

A szerepek kiosztása minden virtuális közösségben kulcsfontosságú. Általánosságban elmondható, hogy egy-egy szerep a közösség adott csoportjának absztrakt leírása. A szerepeket a vonatkozó jogok és kötelezettségek, valamint a betöltésükhöz szükséges képességek szempontjából írják le. Az EnterMode VCoP beindításához meghatározták az alapvető szerepeket, ezek a rendszergazda, a moderátor, a segítő és a tag. A rendszergazdák és moderátorok alkotják a közösség vezetőségét, akik biztosítják a közösség egészének működését mind technikai, mind szervezeti szempontból.

Amíg a felügyeleti, moderátor és segítő szerepeket hozzárendelik az egyes személyekhez, a felhasználók automatikusan tagok lesznek, amikor bejelentkeznek az EnterMode közösségbe. Alapértelmezés szerint a tagi szerep nem ruház fel különleges jogokkal, de az adminisztrátorok olyan privilégiumokat rendelhetnek hozzá, amelyek bizonyos helyzetekben kívánatosak lehetnek.

Az adminisztrátori szerepet automatikusan a közösség létrehozója kapja. Az adminisztrátorhoz tartozik a közösség irányításának teljes feladatköre, ideértve a konfiguráció- és tartalomkezelést. A projekt partnerek közül három személyt nevezték ki moderátornak. Feladatuk a közösségi tevékenységek megtervezése és végrehajtása, a közösség fejlődésének gondozása, a vezetés fejlesztése, a szerepek és feladatok kiosztása a tagoknak, valamint a segítőkkel közösen ők szolgálnak közvetítőként a közösség tagjai közötti különféle érdekellentétek és esetleges konfliktusok esetében.

A segítők felelősek az EnterMode ismeretáramlási ciklusával kapcsolatos feladatokért (4. ábra).

Az EnterMode gyakorlatközösség ismeretáramlási ciklusa

Az EnterMode tudásáramlási ciklus négy dimenzió mentén működik: tudásforrások, tudásmegosztás, tudásmenedzsment és tudásátadás. A megfelelő működéshez minden szakaszban kiegészítő moderátori/segítői tevékenység szükséges.

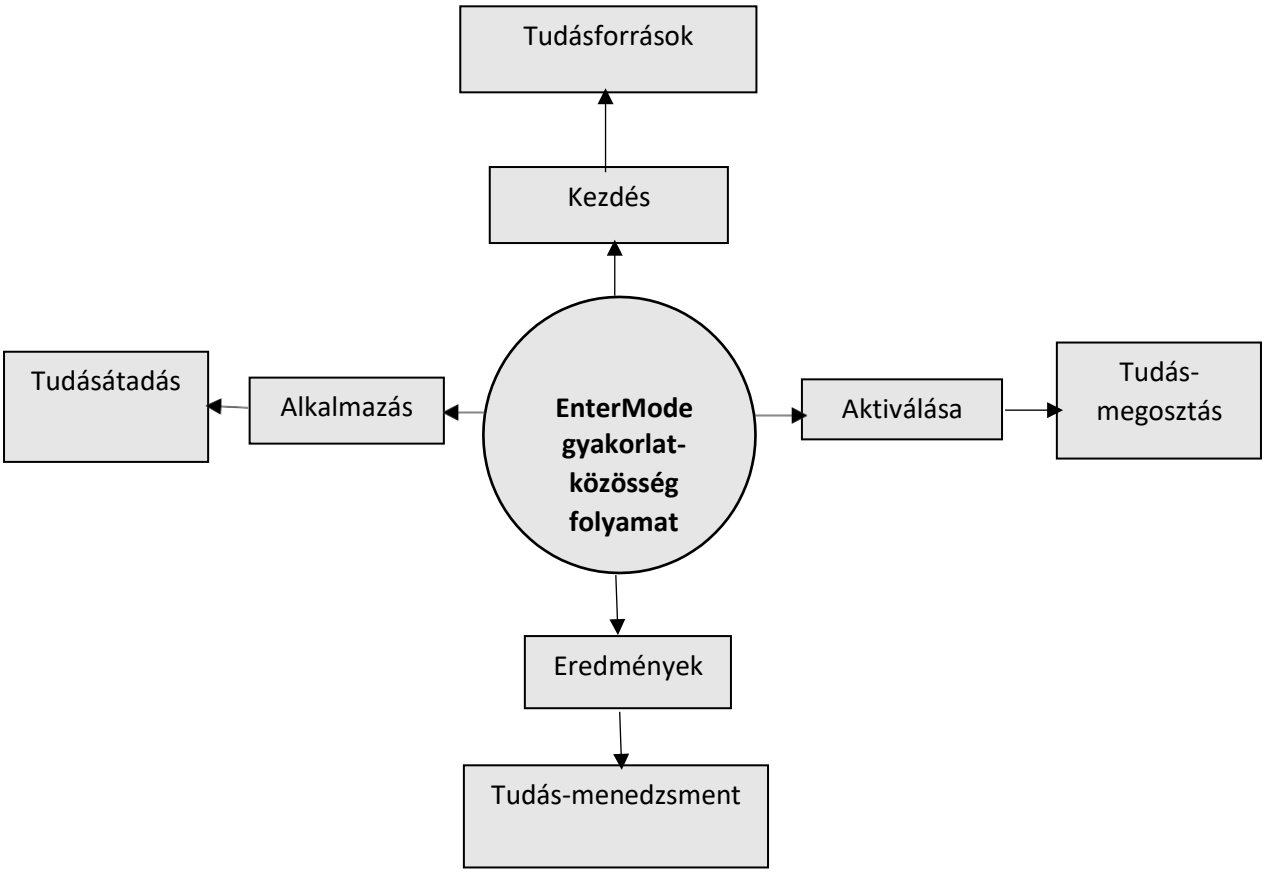
1) Tudásforrások kezelése

Virtuális CoP-k esetében a tudás két forrásból, az emberektől és a tudásobjektumokból származhat. A segítők alapvető feladata, hogy megismerjék a közösség tagjainak igényeit, és felmérjék, hogy a tagok mivel gazdagíthatják a közösséget. A segítők határozzák meg és építik ki a kapcsolatokat az alaptagokkal, és biztosítják a tudásobjektumok, mint például a nyílt oktatási erőforrások (OER), fényképek, videók, audio fájlok, szöveges dokumentumok, linkek és beágyazott webtartalmak (prezentációk, diák, videó, cikkek, blogok és podcastok) megfelelő kezelését.

2) Tudásmegosztás elősegítése

A segítők ösztönzik a közösségi tevékenységeket: kérések feltevésével, az együtt tanulás elősegítésével, a különböző szintek bevonásával, az értékteremtéssel, az egészséges közösségi működés ellenőrzésével, a közösség kiterjesztésével és a moderátorokkal közösen szervezett eseményekkel tettekre és gondolkodásra sarkallnak.

4. ábra: EnterMode tudásciklus



Forrás: saját forrás

3) Tudásmenedzsment

A segítők előmozdítják a termelékenységet és megszervezik az eredményeket. Megkérdezik, hogy mi az, ami működik és miért, milyen nehézségek merültek fel, mik voltak a sikertényezők, és a bevált gyakorlat valóban közös megegyezésen alapul-e.

4) Tudásátadás

A segítők biztosítják, hogy a közösség kihasználhassa a megszerzett ismereteket. A gyakornoki képzés szervezőit arra ösztönzik, hogy adjanak visszajelzéseket a tanultakról és ajánlásokat a gyakornoki képzés fejlesztéséjhez: Mit érdemes megtartani? Mit kellene kihagyni? Milyen kiegészítésekre van szükség?

Ami a tervezést illeti, a gyakorlati közösségek „ápolására" hét alapelvet fogadtak el (Wenger et al, 2002): 1. Az evolúció tervezése, 2. Nyílt párbeszéd a belső és a külső szempontok képviselői között, 3. Különböző szintek bevonása, 4. Mind a nyilvános, mind a magán közösségi terek fejlesztése, 5. Összpontosítás az értékekre, 6. Az ismerkedés és az izgalom kombinációja, 7. A közösség ritmusának megteremtése. A partnerek ezeket az elveket az EnterMode CoP konkrét célkitűzéseihez igazították.

11. Tanulási analitika

A tanulási analitika az internetes elemzések alkalmazása az oktatásban. Célja a hallgatói profilok kialakítása, mely az online tanulási tevékenységek során a hallgatói interakciók részleteinek összegyűjtésére és elemzésére alapul (NMC Horizon jelentés, 2016).

A tanulási analitika kutatása az eddigiekben arra összpontosított, hogy „az egyes hallgatók tanulási előrehaladása megjósolható és irányítható legyen, és ennek érdekében intézményi tanulás-irányítási rendszert (TIR) vezessenek be. A támogatás formája a tanulási tartalomra vagy tanulási tevékenységekre vonatkozó ajánlás" (Klamma 2013). Ennek eredményeként a tanulási analitikát elsősorban a formális tanulás területein fogadták el, míg az informális tanulási környezetekben, például a gyakorlatközösségekben, ahol sem egységesített oktatási anyagok, sem TIR nem áll rendelkezésre, kevés információval rendelkezünk az analitika működéséről. Mint Klamma rámutat, „a tanulási analitika szokásos eszközeivel nyújtott információk teljesen használhatatlanok az informális tanulás elemzéséhez, függetlenül attól, hogy egyéni vagy közösségi szintről van-e szó, mivel az informális tanulásban nem alkalmaznak kötelezően TIR-t, mint tanulási eszközt, és nincsenek előre meghatározott tanulási tartalmak. A tanulási célok és a tanulási tevékenységeket, valamint azok sorrendjét az informális tanulási folyamatokban nem rögzítik" (Klamma, 2013).

Az intézményi környezetben zajló tanulástól eltérően a CoP-kban a tagok folyamatos interakcióval mélyítik tudásukat és szakértelmüket. A tanulási célok rövid távúak és dinamikusabbak, mint az oktatási intézményekben, ahol a célokat tantervekben rögzítik. Mivel a tanulásnak nincs előírt módja, a gyakorlatközösségek természetüknél fogva informális, autonóm és önszerveződő képződmények (Sanchez-Cardona et al, 2012). Ezenkívül a tanulási analitika sok szempontból a „nagy adathalmaz" (big data) elveinek alkalmazása az oktatásban. A CoP-kból érkező adatok száma ehhez képest „gyakran túl alacsony ahhoz, hogy statisztikai következtetéseket lehessen levonni, vagy hogy az oktatásban használt adatbányász algoritmusokat szabványos módon alkalmazhassuk" (Klamma, 2013).

A kis CoP-kben a közösségvezetők elolvashatják a tagok által közölt összes tartalmat és beszélgetést, és megismerkedhetnek a legtöbb vagy akár az összes résztvevővel. Amint a CoP elér egy bizonyos méretet, ez a szintű lefedettség többé nem lehetséges. A munkamegosztás az egyik olyan megközelítés, amely lehetővé teszi, hogy reagáljunk a kialakuló közösségi tevékenységek és kapcsolatok dinamikájára, de akkor is hasznos lehet, ha a közösségvezetőknek szisztematikusan generált, holisztikus képet kell alkotniuk a folyamatokról. A tanulási analitika úgy segít ennek a képnek a kialakításában, hogy felhasználja az online közösség tevékenysége által generált jelentős mennyiségű „hulladékadatot". Az alapvető webes analitikákhoz szokott felhasználók számára ezek az adatok nagyrészt kiaknázatlan forrást képviselnek.

Az elmúlt években tanulási analitika alkalmazási területe kibővült, integrálva a kölcsönös tanulás eseteit, különös tekintettel a tanulási közösségekben zajló tanulásra. A tanulási közösségekben zajló tanulás és tudásépítés elemzése érdekében három különféle módszertani megközelítést integráltak: a tartalomközpontú elemzést, a folyamatközpontú elemzést és a hálózati elemzést (Greller & Hoppe, 2017).

- A tartalomközpontú elemzés különböző módszereket ötvöz, például a felhasználó által létrehozott alkotások szemantikai elemzését és a tartalomelemzés számítási technikáit, hogy kiderüljön, mennyit értettek meg a hallgatók egy adott témából vagy tárgyból.
- A folyamatközpontú elemzés célja az információk biztosítása az önszabályozó tanulás időbeli cselekvési mintáiról és szekvenciáiról, például a tanulási eszközök használatáról. Legtöbb esetben a naplófájlok matematikai elemzését takarja.
- A közösségi hálózatok elemzés célja mind a tanuló-tanuló, mind a tanuló-termék interakciója lehet. Jellemzője a relációs perspektíva figyelembevétele, valamint, hogy a szereplőket, mint csomópontokat tekintik egy hálózatban, grafikonszerkezetként ábrázolva. Ebben az értelemben a hálózat szereplőkből, és a szereplőpárok közötti kapcsolatokból áll. A páronkénti kapcsolat típusa meghatározza az egyes közösségi hálózatok jellegét. Példák a különféle típusú kapcsolatokra: társas, baráti, szakmai, viselkedés alapúi vagy információmegosztási.
- A közösségi hálózatok elemzésével elemzik a társadalmi tőke felhalmozódását, mint a jó hírnevét, de a stratégiai helyzetét is, hogy meghatározzák a CoP szakértőit és újoncait, azért, hogy megkülönböztessék őket egymástól, és hogy ajánló algoritmusokat építsenek ki (például: LinkedIn).

Az EnterMode gyakorlatközösség célja, hogy támogassa a vállalkozói gyakorlat fejlesztését, megosztását és kritikus átgondolását, az új vállalkozók szocializálódását az üzleti világban, és a tudásáramlás elősegítését a felsőoktatás és a vállalkozások között a szakmai gyakorlatok megszervezése és a készségek fejlesztése érdekében. Ebből a célból a partnerség teret, valamint eszközöket biztosít a tanuláshoz és a felsőoktatásban dolgozó oktatók és vállalati mentorok közötti együttműködéshez, akiknek a feladata a hallgatók vállalkozói készségeinek fejlesztése, az EnterMode modell átvétele és a hallgatói gyakorlatok szervezése.

Az EnterMode modell felhasználja a tanulási analitika eszközeit a szakmai gyakorlat minőségének és hatékonyságának javítására, mert ezek lehetővé teszik a mentorok és a szervezetek számára, hogy a gyakorlati programot a személyes és szervezeti igényekhez igazítsák. A gyakornoki modellben alkalmazott tanulási analitika támogatást nyújt a hallgatói tanácsadáshoz, a minőségbiztosításhoz, a tevékenységek fejlesztéséhez és a hatékonyság javításához.

A tanulási analitika fő adatforrásai az online játék és a gyakorlatközösség. A komoly játék tanulási analitikai mechanizmusokat tartalmaz a játékot használó hallgatók haladásának nyomon követésére és irányítására. Az EnterMode játék eredményeinek alapján zajlik a tudásalapú folyamatok értékelése és irányítása. A tanulási analitika elősegíti a hallgatók önmaguk által irányított tanulását is, mert az előállított statisztikai adatokra alapozva az oktatók hipotéziseket állíthatnak fel, és ezekből személyre szabott ajánlásokat vezethetnek le a teendőkre vonatkozóan. A személyre szabott ajánlások alapulhatnak a hallgatók értékelésén is - pl. a kvíz eredményei alapján azt javasolják, hogy a hallgatók térjenek vissza egy bizonyos leckéhez, hogy magabiztosan válaszolhassanak a kérdésekre.

A tevékenységekről gyűjtött adatokat, például a gyakorlatközösséghez való hozzájárulást vagy az EnterMode játék eredményeit a tudásalapú folyamatok értékelésére és ellenőrzésére használják fel, illetve arra, hogy segítsék a hallgatókat az önmaguk által irányított tanulásban az önreflexió

támogatásával vagy személyre szabott cselekvési javaslatokkal. Például adott tanulmányi terület hallgatói azonosíthatók a problémák és megoldások adataiból. Az adatok alapján kimagaslóan sikeres tapasztalatcserét biztosító megoldások is javasolhatók.

Az EnterMode kétféle tanulási analitikát valósít meg, amelyek mindegyike egy adott típusú hallgatóra vonatkozik.

Egyrészt a tanulási analitika azon hallgatókra vonatkozik, akik a játékot a szakmai gyakorlatuk keretében játszák. A tanulási analitika célja, hogy láthatóvá tegye a hallgatók vagy hallgatói csoportok tanulási teljesítményét a különböző kompetencia területeiken. A tanulási analitikák várhatóan fontos információval szolgálnak majd a hallgatók ide kapcsolódó tudásáról, valamint az idő során történő változásairól. Ezenkívül a tanulási analitikának jeleznie kell azokat a réseket a tudásban, amelyek befolyásolhatják a szakmai gyakorlat teljesítményét. Ezáltal láthatóvá teszik a potenciális fejlesztési területeket.

A tanulási analitika második típusa az EnterMode gyakorlatközösségben zajló kollektív tanulási folyamatokra vonatkozik. Ez a felhasználókat célozza, akik a CoP által tanulnak egymástól az ismeretek és tapasztalatok cseréje útján, az EnterMode modell megvalósításával kapcsolatban felmerülő problémák és kérdések megoldása céljából. Az előző tanulási analitikától eltérően ebben az esetben a CoP, mint tanulási közösség működésének láthatóvá tétele a cél, hogy támogassa az előző fejezetben ismertetett ismeretáramlási folyamatot (EnterMode tudásciklus) és hogy az EnterMode szakmai gyakorlatához létrejöjjön egy közös felület.

A tanulási analitika keretében elemzett összegyűjtött adatok az alábbiakat foglalják magukban:

- A hallgatók által felhasznált, összegyűjtött és létrehozott erőforrások (például videók, képek, szövegek, linkek és egyéb tanulási objektumok, amelyeket a hallgatók várhatóan felhasználnak a gyakorlatközösségben)
- A felhasználók közötti interakciók
- Létrehozott tanulási témák
- Az eredmények értékelése az elért eredmények mérése alapján
- A tudás előrehaladása
- Elégedettség és elkötelezettség

Végül, de nem utolsó sorban, a tanulási elemzés segít azonosítani a leghatékonyabb eszközöket a tanulási tapasztalatok megfogalmazásához. Az eszközök egy részét felajánljuk a gyakorlatközösség számára a szakmai gyakorlat és a felhasználói interakciók során, mert ezeket követni és elemezni kell.

A tanulási analitika alkalmazásához az EnterMode gyakorlatközösségben a folyamatközpontú és a hálózati elemzés módszereinek kombinációja javasolható. A tartalomközpontú elemzés alkalmazása az EnterMode szakmai gyakorlatokban meglehetősen értelmetlen lenne, mivel a hallgatóknak az interakcióik során egy közös tananyagra kellene hivatkozniuk, ami az EnterMode esetében nem értelmezhető.

Az alábbi táblázat számos ötletet mutat be, amelyek kiindulópontként szolgálnak a „CoP tanulási analitika” téma mélyrehatóbb vizsgálatához. A táblázat a tanulási analitika adatainak elemzésére használt leggyakoribb megoldással indul, ez pedig az alacsony szintű tevékenységek, pl. hallgatók vagy tanulási eszközök (tanulási tárgyak) interakcióinak rögzítése. A következőkben a közösség tagjainak jó

hírnevét és stratégiai helyzetét mérő komplexebb megoldásokat foglalja össze, és a különböző gyakorlatokat alkalmazók közti tudásáramlás elemzésével ér véget. Magától értetődik, hogy a tanulási analitika lehetőségei, azaz a személyre szabott adatok gyűjtése és az adatbányászat nagymértékben függenek a tagok hozzájárulásától, ezért a végrehajtás előtt a tagokat meg kell kérni, hogy ezekhez a módszerekhez aktívan járuljanak hozzá, és a GDPR szerint a tagoknak joguk van ezt a hozzájárulást bármikor visszavonni.

5. táblázat. A gyakorlatközösségben alkalmazott tanulási analitika lehetséges bemenő adatai

Felhasználók bevonása	Megosztott státuszok	A tagok által megosztott állapotokra és tételekre érkező hozzászólások	A tagok által megosztott állapotokra és tételekre vonatkozó ajánlások
	Megosztott tételek száma, megosztás gyakorisága	Megkezdett viták	Tételek megtekintésének vagy letöltésének száma és gyakorisága
Hallgatók centralitása	Más tagokkal létesített kapcsolatok száma	Partnerekkel folytatott párbeszédek száma	"Fogadott" visszajelzések a vitákkal és megosztott tételekkel kapcsolatban
Centrális hallgatók klaszterei	Kölcsönös kapcsolatok	Kölcsönös említés a posztokban	Követett tagok
A gyakornoki modell és a jó gyakorlat relevanciája	Megismételt felmérések eredményei		
Tudásáramlás a felsőoktatási intézmény és az üzleti világ közt	Felsőoktatási intézmény és a vállalati alkalmazottak közti kapcsolatok	Felsőoktatási intézmény és a vállalati alkalmazottak közti kapcsolatok gyakorisága és sűrűsége	Felsőoktatási intézmény dolgozói, akiket a vállalati alkalmazottak követnek és fordítva

Forrás: saját forrás

Az EnterMode gyakorlatközösség a virtuális gyakorlatközösségek európai internetes platformján, a DISCUSS-on működik. A tanulási analitikához egy sor új kiterjesztést fejlesztettek ki, melyek a Model-View-Controller szerkezeti mintán alapulnak majd.

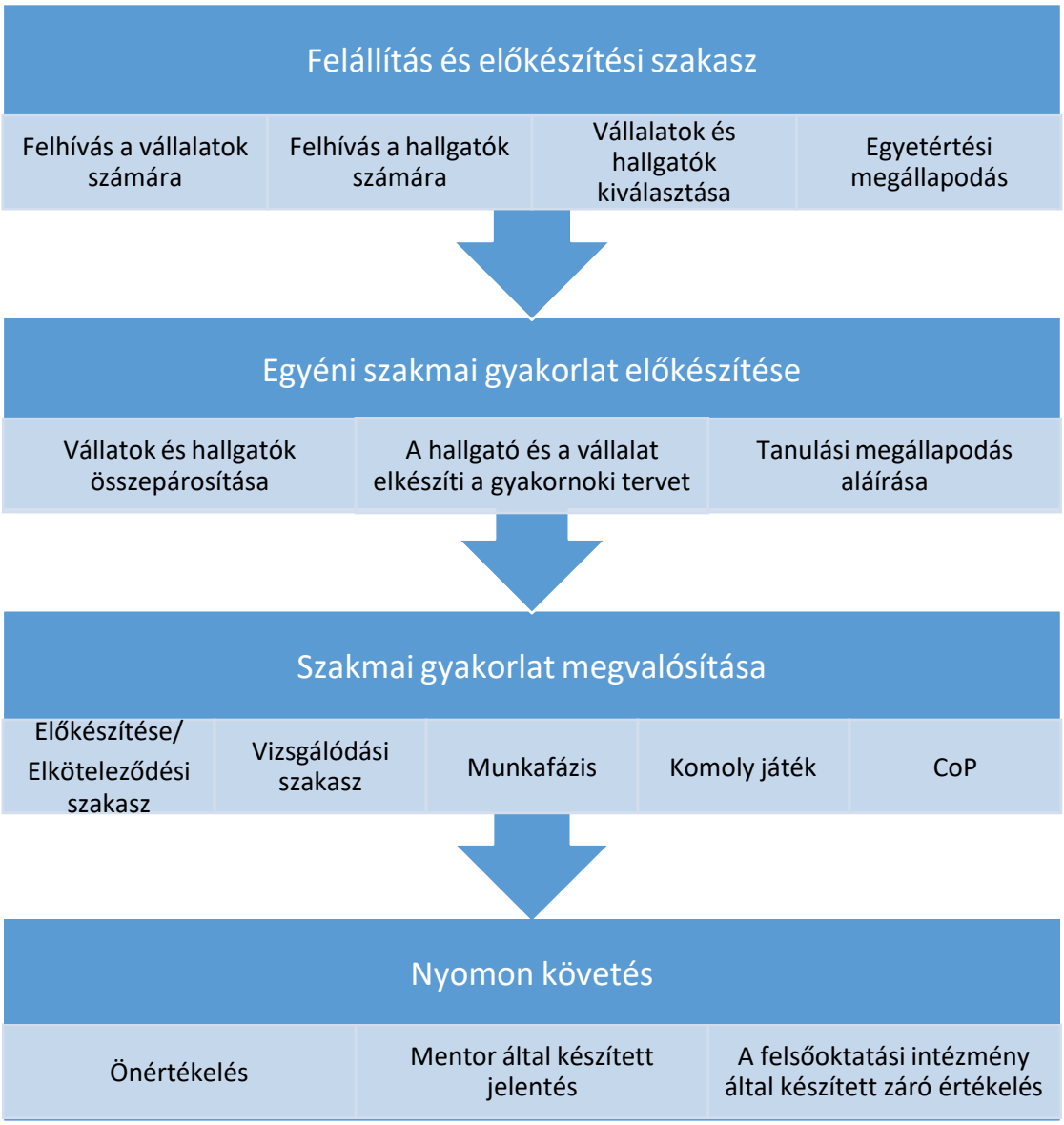
A kiszámított eredményeket grafikonokon ábrázolják majd. Bizonyos kiválasztott eredményeket az EnterMode gyakorlatközösségben a modulok révén mutatnak be.

Magától értetődik, hogy a fent felsorolt ötleteket mélyrehatóan meg kell vizsgálni, ellenőrizni kell azok relevanciáját, érvényességét, robusztusságát és mindenekelőtt: a célhoz való alkalmasságot. Arra számítunk, hogy a tanulási analitika fontos betekintést nyújt mind az egyéni tanulásba, mind a kollektív tanulási folyamatokba, és ily módon segíti az EnterMode gyakorlatának jobb megértését.

12. A gyakornoki modell megvalósítása

Az EnterMode gyakornoki modell bevezetéséhez egy sor folyamatot kell kialakítani és végrehajtani, melyeket az alábbi ábra foglal össze.

5. ábra: Az EnterMode gyakornoki folyamatok



Forrás: saját kidolgozás

Az EnterMode gyakornoki modell a hallgatókat és vállalatoknak toborzó felhívás kihirdetésével kezdődik. Ez a felsőoktatási intézmény adminisztrációs hivatala végzi, miután a felsőoktatási intézmény

oktatója meghatározta a hallgatók és a vállalatok kiválasztásának szempontjait, és elkészült a szükséges dokumentáció.

Az EnterMode gyakornoki képzésbe bevont hallgatók és vállalatok végleges kiválasztása után a felsőoktatási intézmény adminisztrációs hivatala a felsőoktatási intézmény oktató bevonásával egymáshoz rendeli ezeket. Minden egyetemnek el kell döntenie, hogy hány hallgató tudja alkalmazni a modellt a struktúrája és az idő szerint, amelyet a gyakornokok és cégek előkészítésére és segítésére fordíthat.

A következő lépés a gyakornoki terv kidolgozása, amelynek során a hallgatók és a vállalat együtt határozzák meg a gyakornoki képzés kihívását, valamint az elérendő tanulási eredményeket.

A meghatározandó tanulási eredmények az EnterComp keretrendszeren alapulnak, és egy speciális kompetenciát céloznak meg, melyet a fejlődési modell szerint kell majd megszerezni. Ezenkívül a szakmai gyakorlat célja az EnterComp keretrendszer eredményeinek felhasználása, a keret által azonosított vállalkozói kompetenciák megszerzését biztosító konkrét kihívások biztosításával. A kihíváson alapuló tanulás megvalósítása megkönnyíti a vállalkozói készségek és kompetenciák elsajátítását, valamint a következő fejlődési szint elérését. Maga a kihívás egy valós vállalati helyzetre alapuló megoldandó helyzet (pl. új projekt, új termék stb.) Ezeket a kihívásokat a gyakornokokmentorai határozzák meg, megoldásukat pedig a tanulási elemzés, az inkubációs szolgáltatások és egykomoly játék is elősegíti. A gyakornoki tervet ezután jóváhagyásra benyújtják a felelsőoktatási intézmény oktatójának, aki az adminisztrációs iroda közreműködésével kidolgozza a tanulási megállapodást. A tanulási megállapodást a gyakorlatban részt vevő három félnek, vagyis a felsőoktatási intézmény képviselőjének, a vállalat képviselőjének és a hallgatónak is alá kell írnia.

A gyakornoki képzés során kihíváson alapuló tanulási folyamat zajlik. A gyakorlatot három szakaszra bontva hajtják végre, ezek az Elköteleződés, a Vizsgálódás és a Cselekvés. A vállalkozói szakmai gyakorlatot végrehajtó vállalatok inkubátorként fognak működni a hallgatók számára, és segítenek nekik a kihívás kapcsán generált saját ötleteik kidolgozásában. Ezenkívül a szakmai gyakorlat során a hallgatók egy komoly játékban is részt vesznek, amely kiegészíti a vállalkozói készségek és kompetenciák elsajátításának folyamatát.

A szakmai gyakorlat végén a végső értékelést a vállalati mentor és a felsőoktatási intézmény oktatója végzi, akik értékelik az elért tanulási eredményeket, a gyakorlat megvalósításának teljes folyamatát, a megszerzett elméleti és gyakorlati ismereteket stb. A hallgatók előre meghatározott módszerek és eszközök segítségével önértékelést készítenek a megszerzett vállalkozói készségekről. A vállalati mentor áttekinti az önértékelés eredményeit, majd visszajelzéseket és ajánlásokat ad a hallgatóknak.

Kérjük, olvassa el az EnterMode útmutatót a gyakorlat minden szakaszában elvégzendő konkrét intézkedésekről és a megfelelő sablonokról!

13. Az EnterMode gyakornoki modell fenntarthatósága

Mint az előzőekből megtudhattuk, az EnterMode gyakornoki modell fő célja a hallgatók ösztönzése arra, hogy ötleteiket megvalósítsák, így végső soron a vállalkozói szellemük bátorítása. A modell másik pillére a felsőoktatási intézmények és a vállalatok partneri kapcsolatainak támogatása a validálás és a fenntarthatóság biztosítása érdekében.

Amint azt az EnterComp keretrendszer is kimondja, az vállalkozói szellem azt jelenti, hogy reagálunk a lehetőségekre és az ötletekre, és értékké alakítjuk őket mások számára. A létrehozott érték lehet pénzügyi, kulturális vagy társadalmi jellegű (FFE-YE, 2012). Az EnterMode modell éppen ezért hidat jelent majd az oktatás és a munka világa között, a végső kedvezményezettjei pedig a hallgatók.

A munka alapú tanulásnak a transzverzális készségek fejlesztésére való felhasználása a munka alapú tanulás területén megfigyelt „divat" tendenciák közé tartozik, ezt egyértelműen hangsúlyozták a gyakorlati képzésről szóló, az OECD és a Cedefop által a közelmúltban szervezett szimpóziumon is[7]. Egy olyan világ felé haladunk, ahol teljesen új készségekre van szükség, a vállalkozói kompetenciák fejlesztése éppen ezért kulcsfontosságú a hallgatók számára. Az általunk javasolt EnterMode gyakornoki modell hatékony megközelítés, amely könnyen integrálható a jelenlegi gyakornoki képzési rendszerekbe, mivel a költségek szempontjából nem igényel jelentős beruházásokat. Ugyanakkor mindenképp beruházásokra lesz szükség a felsőoktatási intézményekben dolgozók és a vállalati mentorok kapacitásának fejlesztéséhez és a gyakorlatközösség létrehozásához.

A modell átvételéhez, sikeres alkalmazásához és fenntarthatóságához az alábbiakra van szükség:

Szervezeti szinten:

- A felsőoktatási intézmény motivációja egy ilyen program átvételére és a vállalkozói ismeretek átadására a hallgatók számára, már meglévő szakmai programok kiegészítésére.
- Vállalatok hálózatának létrehozása, amely vállalja, hogy csatlakozik az EnterMode-hoz, és minőségi gyakornoki helyeket kínál a felsőoktatási hallgatók számára.
- A rendszerhez csatlakozó társaságok kiválasztása. A fő kritérium a hallgatói inkubáció iránti elkötelezettség, pl. mentorálás, támogatás, hálózatépítés és a projekt megvalósításához szükséges erőforrások biztosítása.
- A részt vevő felsőoktatási intézmény oktatói és a vállalaton belüli mentorok kapacitásfejlesztése a Gyakorlatközösségen keresztül, illetve ad hoc szemináriumok és webináriumok révén.

[7] 2019-es közös Cedefop és OECD szimpózium: The next steps for apprenticeship (A gyakornoki képzés követező lépései), Párizs, 2019. október 7, forrás: https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/2019-joint-cedefop-and-oecd-symposium-next-steps-apprenticeship-0

Személyes szinten:

- Az összes érintett személy, azaz az oktatók, a vállalati mentorok és a hallgatók motiválása és aktív bevonása.
- A rendszerhez csatlakozó hallgatók kiválasztása saját motivációjuk alapján.
- Folyamatos együttműködés a felelsőoktatási intézmény oktatója, a vállalati mentor és a hallgató között.
- A hallgatók teljesítményének értékelése és az EnterMode folyamatos fejlesztése.

Az EnterMode partnerei a gyakorlatközösségen keresztül útmutatást és támogatást fognak nyújtani azoknak a felsőoktatási intézményeknek, amelyek az EnterMode gyakornoki modellt kívánják alkalmazni. A gyakorlatközösség bővítése további felsőoktatási intézményekkel és vállalatokkal lehetővé teszi egy sok-csomópontos hálózat létrehozását, amely minden fél számára hozzáadott értéket képvisel. A felsőoktatási intézmények számára hasznos egy ilyen kiterjedt hálózat és a vállalatokkal fenntartott kapcsolat, nemcsak régiós, hanem nemzetközi szinten is. A vállalatok számára nem kevésbé előnyös az együttműködés a különböző európai felsőoktatási intézményekkel, melynek révén a működésükhöz és napi tevékenységeikhez értékeket adó hallgatókkal kerülhetnek kapcsolatba.

Ezen felül, egyúttal a modell fenntarthatóságát is biztosítva a partnerek kiemelik a bevált gyakorlatokat, amelyek az Enter.Mode szakmai gyakorlatok végrehajtása nyomán születtek. A projekteredmények terjesztésének biztosítására, videók, közösségi médiabejegyzések, sajtóközlemények, cikkek és információs anyagok is felhasználhatók majd, amelyeket a vállalatoknak és más felsőoktatási intézmények közt lehet szétosztani. A felsőoktatási intézmények az öregdiákok hálózatát is kihasználhatják, hogy a leendő hallgatókat az EnterMode szakmai gyakorlat előnyeiről tájékoztassák. Ahogy a hallgatók vállalkozói készségeinek fejlesztése céljából egyre több vállalatot és hallgatót vonnak be a szakmai gyakorlati programokba, a felsőoktatási intézmények gyakornoki képzési kultúrája apránként megváltozik, és még több intézmény alkalmazza majd az EnterMode modellt.

Fő célunk az EnterMode modell megvalósítása, hogy mintául szolgálhasson a projektben részt vevő egyetemek jövőbeli gyakornoki képzéseihez megtervezéséhez. A projekteredmények terjesztésével szeretnénk a modellt megismertetni más európai felsőoktatási intézményekkel is, melyek szintén fejleszteni kívánják saját gyakornoki képzései rendszerüket. Mivel a hallgatók vállalkozói készségeket és képességeket sajátítanak el, a modell véleményünk szerint a jövőben hatással lesz az életükre és szakmai pályafutásukra. Ez az elem végső soron azt eredményezi, hogy a hallgatók biztosítják a modell fenntarthatóságát.

Conclusions

As we all know, the COVID-19 pandemic has changed the way we work and interact with each other. Quarantine and travel restrictions have made virtual working essential and in most cased mandatory. Similarly, virtual internships were sometimes forced, as countries decided to close their borders. Nevertheless, this situation has showed us that virtual and distance working is the future and we all need to adapt. As a result, virtual internships will be organised systematically in the future and we predict that they will also be preferred by students and companies.

Virtual internships offer many benefits for all actors. Students do not need to relocate to acquire work experience and can save money since travelling is not required. This way, internationalisation is promoted, since students can acquire experience from companies that reside in different countries. Furthermore, virtual internships offer flexibility, since the students can design their own daily schedule. From the company perspective, virtual internships offer reduced costs for equipment and resources and also offer a larger pool of talents, to be discovered by companies.

On the other hand, virtual internships have also drawbacks. Virtual internships are not fit for all fields of study and working remotely can be challenging since it lacks immediate feedback and requires self-motivation. The lack of informal interactions may also lead to communication problems and misunderstandings, while knowledge transfer may be hindered.

In any case, it is true that virtual internships are the future and the world of education needs to adapt. Therefore, the main challenge when deciding to be involved in virtual internships, which will also lead to their sustainability, is to find ways to successfully integrate the students into the culture of the company, so that they feel part of it, and therefore offer them the opportunity to develop not only their technical but also their entrepreneurial skills.

Irodalomjegyzék

Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). *EnterComp: The Enterpreneurship Competence Framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; doi:10.2791/593884. Elérhető itt: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf

Biggs, J.B. (2003). Teaching for quality learning at university (second edition). Buckingham: Open University Press/Society for Research into Higher Education.

Calloway, D., & Beckstead, S.M. (1995). Reconceptualising internships in management education. *Journal on Management Education, 19*, 326- 341.

Calvo M., Alonso-Fernández C., Freire M., Martínez-Ortiz I., Fernández-Manjón B. (2018). *Making understandable Game Learning Analytics for teachers,* Zenodo 1250767, DOI: 10.5281.

Cedefop (2012). Curriculum reform in Europe: the impact of learning outcomes. Luxembourg: Publications Office. *Cedefop research paper*; No 29. http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/ publications/5529

Cedefop (2017). *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook*. Luxembourg: Publications Office.

Council of the European Union (2009). Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020'). *Official Journal of the European Union, C 119/2.*

Deterding, S., Khaled, R., Nache, L.E., and Dixon, D. (2011). *Gamification: Toward a Definition*. DOI: 10.1145/1979742.1979575

EnterMode project outputs. (n.d). Retrieved June 29,2020, from https://entermode.eu/outputs/.

European Commission (2011). Using learning outcomes: European qualifications framework series: Note 4. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/files/Using_learning_outcomes.pdf

European Commission (2015). *Employment and Social Developments in Europe 2015.* Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Parliament; Council of the EU (2008). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Union,* C 111, 6 May 2008, pp. 1-7.

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF

FFE-YE. (2012). Impact of Enterpreneurship Education in Denmark - 2011. In L. Vestergaard, K. Moberg & C. Jørgensen (Eds.). *Odense: The Danish Foundation for Enterpreneurship* - Young Enterprise.

Fuller, R., & Schoenberger, R. (1991). The gender salary gap: Do academic achievement, internship experience and college major make a difference? *Social Science Quarterly, 72*(4): 715–726.

Greller W., Hoppe U. (2017). *Learning Analytics: Implications for Higher Education*. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jahrgang 12 Nr. 2, 2017.

Johnson, L., Adams Becker, S., Cummins, M., Estrada, V., Freeman, A., and Hall, C. (2016). *NMC Horizon Report: 2016 Higher Education Edition*. Austin, Texas: The New Media Consortium.

Klamma R. (2013) Community Learning Analytics – Challenges and Opportunities. In: Wang JF., Lau R. (eds) *Advances in Web-Based Learning – ICWL 2013. ICWL 2013. Lecture Notes in Computer Science*, vol 8167. Springer, Berlin, Heidelberg. Doi: 10.1007/978-3-642-41175-5_29.

Lang Ch., Siemens G., Wise A., Gasevic D. (2017). *Handbook of Learning Analytics. Society for Learning Analytics Research 2017*. DOI: 10.18608/hla17.

Matthews, C., & Zimmerman, B. B. (1999). Integrating service learning and technical communication: Benefits and challenges. *Technical Communication Quarterly, 8,* 383– 404.

Narayanan, V. K., & Olk, P. M. (2010). Determinants of Internship Effectiveness: An Exploratory Model. *Academy of Management Learning &Education, 9* (1), 61-80.

Nichols, M., Cator, K., and Torres, M. (2016) *Challenge Based Learner User Guide*. Redwood City, CA: Digital Promise.

Preisinger-Kleine, R. (2013) An Analytical Quality Framework for Learning Cities and Regions, *International Review of Education, 59*, 521–538.

Renganathan, S., Abdul Karim, Z.A., & Chong, S. L. (2012). Students' perception of industrial internship programme. *Education + Training, 54* (2/3), 180-191.

Rothman, M. (2003). Internships: Most and least favored aspects among a business school sample. *Psychological Reports, 93,* 921–924.

Rychen, D. S. & Salganik, L. H. (2000). *Definition and Selection of Key Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations*. INES GENERAL ASSEMBLY 2000. Retrieved from http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/02.parsys.69356.downloadList.26477.DownloadFile.tmp/2000.desecocontrib.inesg.a.pdf

Sanchez-Cardona I., Sanchez-Lugo J., Velez-Gonzalez J. (2012). Exploring the potential of communities of practice for learning and collaboration in a higher education context. In: *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 1820 – 1825.

University of Ioannina (2019). *Background Study: Enterpreneurial education in HE in partner's countries, Enterpreneurial skills required by HE students, framework for internships.* Retrieved from http://entermode.eu/outputs/

Wenger E. (2010) Communities of Practice and Social Learning Systems: the Career of a Concept. In: Blackmore C. (eds) *Social Learning Systems and Communities of Practice*. Springer, London

Wenger, E., McDermott, R. and Snyder, W. (2002). *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge.* Harvard Business School Press.

Wenger-Trayner, E. and Wenger-Trayner, B. (2015). *Introduction to communities of practice: A brief overview of the concept and its uses*. Grass Valley, CA: Wenger-Trayner

2019 joint Cedefop and OECD symposium: The next steps for apprenticeship. (n.d.). Retrieved June 29, 2020 from https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/2019-joint-cedefop-and-oecd-symposium-next-steps-apprenticeship-0

Szószedet

Fogalom	Meghatározás
Kihívás alapú tanulás:	Együttműködési keretrendszer a tanuláshoz, melyben a tanulók valós kihívásokkal szembesülnek, és igazi problémákat oldanak meg.
Gyakorlatközösség (CoP)	Azonos szakmában dolgozók közössége, akik rendszeres találkozások során egymástól tanulják el a mesterfogásokat.
Kompetencia	Igazolható tudás, készségek és attitűdök, amelyek lehetővé teszik egy adott feladat elvégzését és javítják annak hatékonyságát.
Karrier iroda	Az egyetemi környezetben népszerűnek számító karrierirodák vagy karrierszolgáltatások olyan szolgáltatások, amelyek segítenek a hallgatóknak a szakmaválasztásban. A karrierirodában gyakran könyvek, folyóiratok, újságok és foglalkoztatási hírlevelek is megtalálhatók, valamint álláskeresési szolgáltatásokat is biztosíthatnak,információkat adhatnak az újonnan megjelenő foglalkozásokról és a fizetésekről, közép- és felsőfokúiskolákról, az életrajzírásról stb.
Webalapú társadalmi tanulás	A tanulási folyamatra és a társadalmi viselkedésre vonatkozó elmélet, amely szerint az új viselkedés mások megfigyelésével és utánzásával szerezhető meg. Mivel az internetre alapul, nincs hozzá szükség személyes kapcsolatra; az elosztott erőforrások a hálózatban jelennek meg.
GDPR:	Az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) az Európai Unió (EU) és az Európai Gazdasági Térség (EGT) minden egyes állampolgárára vonatkozó, adatvédelemről és a magánélet védelméről szóló EU rendelet.
Tevékeny (hands-on) tanulás	Magát a tevékenységet középpontba helyező tanulási forma, ahol a tanulóknak kölcsönhatásba kell lépniük a környezetükkel a tanuláshoz és az alkalmazkodáshoz.
EnterComp	Az Európai Vállalkozói Kompetencia Keretrendszer (EnterComp), a vállalkozói szellemet, mint keretrendszert határozza meg. Az EnterComp egy közös referenciakeret, amely a vállalkozói szellem meghatározáshoz három kompetenciaterületen 15 kompetenciát azonosít.
Vállalkozói gondolkodás	Olyan tudatállapot, gondolkodási mód, melynek eredményeképp vállalkozói tevékenységek és eredmények születnek.

Vállalkozói készségek	Műszaki irányítási és személyes készségek, melyek a sikeres vállalkozói tevékenységekhez szükségesek.
Kísérleti tanulás	Tapasztalaton alapuló tanulás, illetve pontosabban „az elvégzett feladatok megítélésén alapuló tanulás”. A tevékeny (hands on) tanulás a kísérleti tanulás egyik formája lehet, de ez nem foglalja feltétlenül magában azt a folyamatot, mikor a hallgatók megítélik az általuk létrehozott termékeket.
Játékos alapra helyezés (gamifikáció)	Játékelemek alkalmazása játékokon kívüli kontextusban.
Felsőoktatási intézmény	Európában felsőoktatási intézménynek nevezik azokat a szervezeteket, melyek felsőfokú, másodfokú utáni, negyedfokú és/vagy harmadfokú képzést biztosítanak.
Felsőoktatási intézmény adminisztratív tisztviselője	Ő az, aki adminisztratív módon irányítja a szakmai gyakornokságot a felsőoktatási intézmény részéről.
Felsőoktatási intézmény oktatója	Egy oktató, aki tudományos felügyelet alatt tartja a szakmai gyakorlatot.
HR felelős	A vállalat humánerőforrásért felelős.
Inkubáció	Olyan fejlesztési folyamatok, infrastruktúra és személyzeti háttér kombinációja, melyek célja az új vagy kisméretű vállalkozások segítése, hogy sikeresen túljuthassanak a kezdeti fejlődési szakaszaikon.
Gyakornok	Munkatapasztalat megszerzése vagy képzési követelmény teljesítése céljából egy vállalatban vagy szervezetben dolgozó hallgató.
Nemzetközi kapcsolatok irodája	Egyetemi szolgáltató egység, mely a dolgozók és a hallgatók számára nemzetközi programokat dolgoz ki és koordinál, ideértve a dolgozók és hallgatók mobilitásának támogatását és a vonatkozó információk továbbítását az egyetem vezetése felé is.
Gyakornoki képzés	Munkatapasztalat megszerzésére szolgáló korlátozott időszak, melyet egy szervezet egy fiatal dolgozó számára biztosít.
Gyakornoki hivatal	Egyetemi szolgáltató egység, mely a hallgatóknak szóló szakmai gyakorlatokat kidolgozza, irányítja és lebonyolítja.
Tanulási analitika	Tanulókkal és tevékenységeikkel kapcsolatos adatok mérése, összegyűjtése, elemzése és lejelentése, a tanulás és a tanulási környezet megismerése és optimalizálása céljából.
Vállalati mentor	Tapasztaltabb, nagyobb tudással rendelkező személy, aki kevésbé tapasztalt, kisebb tudású társait (mentoráltak) segíti, saját szakmai karrierjével kapcsolatos információk

	megosztásával, útmutatással, motiváció, érzelmi támogatás és szerepmodell biztosításával. A mentor segítheti a mentoráltat az adott szakma karrierlehetőségeinek bemutatásával, a célok kitűzésével, a kapcsolati rendszer kiépítésével vagy az erőforrások azonosításával.
Mentorálás	Félig strukturált útmutatási rendszer, ahol valaki megosztja tudását, készségeit és tapasztalatait a többiekkel, azok előre menetelét segítve a szakmai- és magánéletben.
Szervezeti tanulás	A tudás szervezeten belüli létrehozásának, megtartásának és átadásának folyamata.
Küldő szervezet	Az oktatási (felsőoktatási) intézmény, mely a hallgatót a fogadóintézményhez (vállalathoz) gyakornoki képzésre küldi.
Komoly játék	A komoly játék a játékos alapokra helyezést és a technológiát a tanulás szolgálatába állítja. A játék fő célja nem a szórakoztatás. A „komoly" jelzőt általában olyan videojátékokra alkalmazzák, melyeket az oktatásban, tudományos kutatásokban, egészségügyben, vészhelyzeti reagálási rendszerekben, várostervezésben, mérnöki munkák során és a politikában használnak. Jelen modell értelmezésében a komoly játékokat a vállalkozói kompetenciákkal kapcsolatban alkalmazzák.
Hallgató	Felsőoktatási hallgató, aki e modellnek alapján részt vesz egy szakmai gyakornoki programban.
Fogadó szervezet	A gyakornoki képzésben résztvevő szervezet, vállalat, melynek feladata a gyakornok (hallgató) fogadása.

Melléklet: Az EnterMode virtuális gyakornoki program

Bevezető

Az EnterMode virtuális gyakornoki program kiegészíti az EnterMode Erasmus+ projekt keretében fejlesztett „Gyakornoki modell a vállalkozói gondolkodásmód és kompetenciák elsajátításához” [1] anyagot. Ez a módosított virtuális modell a koronavírus-járványra adott válaszként született, amely utazási korlátozásokat és fokozott társadalmi távolságtartást eredményezett. Ennek köszönhetően az EnterMode konzorcium részét képező felsőoktatási intézmények úgy döntöttek, hogy virtuális (vagy vegyes, mix) szakmai gyakorlatokat szerveznek a személyes helyett.

Az EnterMode virtuális gyakorlati modell leírja az EnterMode modell elemeit, amelyeket módosítani kellett a virtuálisan szervezett gyakorlatokhoz. Az EnterMode virtuális gyakorlati modell megvalósításának gyakorlati útmutatója, valamint az EnterMode modell virtuális gyakorlatokkal kapcsolatos sikertörténetek az EnterMode mentori útmutatójában (Mentori útmutató a felsőoktatási hallgatók vállalkozói készségeinek fejlesztésére irányuló szakmai gyakorlat megvalósítási modelljéhez), a VIII. mellékletben találhatók.

[1] Elérhető: http://entermode.eu/outputs/

Mi az a virtuális gyakorlat?

A virtuális gyakorlat meghatározható olyan szakmai gyakorlatként, amelyet a gyakornok fizikai jelenléte nélkül végeznek azon a fogadóhelyen, ahol a szakmai gyakorlat zajlik. A virtuális gyakorlat lényegében távmunka, a gyakornok otthonról dolgozik, a mentorral és a kollégákkal történő kommunikáció digitális eszközökkel zajlik. A gyakorlat megvalósítható egyfajta vegyes megközelítéssel is, melynek során a fizikai jelenlét és a távmunka váltakozik.

A virtuális szakmai gyakorlat lehetővé teszi a hallgatók számára, hogy munkatapasztalatot szerezzenek és képességeiket távoli környezetben fejlesszék, melynek a hallgató és a vállalat számára egyaránt hasznos lehet.

Példák virtuálisan zajló gyakornoki programokra

A) A virtuális szakmai gyakorlatba átforduló gyakornoki program egyik példája Chiara G., aki gyakornokként dolgozott az EnterMode konzorcium egyik vállalatában, az IDEC SA-ban. Chiara nyelvészeti és nemzetközi kapcsolatok szakon tanult egy olasz egyetemen, és 2020 februárjában érkezett Görögországba, hogy három hónapos szakmai gyakorlatát töltse. Chiara feladatai a következők voltak: közösségi média tartalmak generálása, projekt eredménytermékek készítése stb. Ezenkívül felkérték, hogy vegyen részt az Európai Bizottsághoz benyújtandó javaslatok kidolgozásában, a projekt más országban található partnereivel kellett kapcsolatot tartania, valamint részt kellett vennie a projektmenedzsmentben is.

Március közepén Görögország a koronavírus következtében karantén alá került, és a vállalatokat felszólították a távmunka mihamarabbi alkalmazására. Chiara minden szükséges felszerelést (laptop, monitor, fejhallgató, egér) és szoftvert megkapott az online együttműködéshez (Microsoft Teams platform), hogy otthonról folytathassa gyakorlatát.

A virtuális gyakorlat során Chiara online platformokon keresztül tartotta a kapcsolatot a kollégáival, úgy, mint Skype, Microsoft Teams és Zoom. Új feladatokat kapott, a cég mentora heti rendszerességgel figyelemmel kísérte a fejlődését. Minden pénteken videokonferenciát szerveztek, ahol minden kollégának lehetősége volt beszélgetni egymással, illetve bemutatni az elmúlt héten végzett munkát, és megállapodni a jövőbeli munkára vonatkozó elvárásokkal, követelményekkel kapcsolatban. Így Chiara sikeresen teljesíthette szakmai gyakorlatát és fejleszthette képességeit.

B) A virtuális gyakorlat másik példája Antonio G. Globális marketing és összehasonlító nemzetközi kapcsolatok szakon tanuló hallgató volt, aki a világjárvány kezdete után 2020 szeptemberében kezdte meg szakmai gyakorlatát Olaszországban.

A fő különbség ebben az esetben az volt, hogy a hallgatónak még csak lehetősége sem volt az irodában megkezdeni a munkát. Antonio G. online kezdte meg szakmai gyakorlatát.

A gyakorlat előtt a hallgató megkapta az összes szükséges felszerelést (hardvert és szoftvert egyaránt), amely lehetővé tette számára, hogy online munkát folytasson szakmai gyakorlata során.

A szakmai gyakorlat online köszöntéssel kezdődött, a cégvezető és a mentor bemutatták a vállalatot a hallgatónak, és ismertették feladatait, felelősségi köreit a gyakorlat időtartama alatt, majd egy második találkozó keretein belül lehetővé tették, hogy a vállalat munkatársaival találkozzon Antonio G. így segítették elő, hogy ő is a csapat tagjának érezze magát.

A gyakorlat során a hallgató újabb és újabb feladatokat kapott, melyeket virtuálisan, chaten, e-maileben és online találkozók segítségével magyaráztak el. Minden feladathoz a hallgató megkapta a szükséges információkat és eszközöket, amelyek elősegítik a feladat elvégzését (pl. Sablonok, irodalomjegyzék, korábbi projektek stb.). A hallgató minden héten találkozott a cég mentorával, átbeszélték a teljesített feladatokat, és megvitatták a felmerülő problémákat vagy kérdéseket.

Gyakorlata során a hallgatónak lehetősége volt ellátogatni az irodába, mivel ott rotációs távmunkát alkalmaztak, így néhány kollégájával személyesen is találkozhatott. A hallgatót arra kérték, hogy átlagosan havonta 5-10 napot dolgozzon az irodában, de csak akkor, ha tünetmentes. Ezeken a napokon az irodán kívül tartózkodó kollégákkal továbbra is online zajlott a kommunikáció, a vállalat által használt online kommunikációs platformon keresztül.

Összehasonlítva Antonio G. és Chiara G. gyakorlatát, azt mondhatjuk, hogy a második esetben, amikor a gyakorlat kezdettől fogva virtuális platformokon zajlott, a hallgató nem tudott az első esethez hasonló kapcsolatot kiépíteni a fogadóhely munkatársaival. A gyakorlat távolinak tűnt, és a hallgató nehezen kommunikált olyan személyekkel, akiket még soha nem látott. Továbbá a teljes szakmai gyakorlat áttekintése után láthattuk, hogy Antonio G.-nak kevesebb feladatot sikerült elvégeznie, mint a korábbi gyakornokoknak, akik az irodában a hagyományos módszerek alapján végezték gyakorlatukat.

Virtuális gyakornokság az EnterMode projekt keretein belül

Az EnterMode modell célja, hogy kihívás alapú módszertannal és játékos elemekkel elősegítse és megkönnyítse a vállalkozói készségek és kompetenciák elsajátítását a felsőoktatásban résztvevő hallgatók számára a szakmai gyakorlatuk során. Ez a cél akkor sem változik, ha a szakmai gyakorlatra online kerül sor, vagyis az EnterMode gyakornoki modell virtuális gyakorlatra is alkalmazható, annak fő elemeinek megváltoztatása nélkül, de a folyamatok módosításával.

A felsőoktatási intézmények és a vállalatok előnyei a virtuális gyakornokság ellenére változatlanok. A hallgatók számára plusz előnyt jelenthet az infokommunikációs készségek terén történő fejlődés, tekintettel arra, hogy a virtuális gyakorlaton való részvétel a feladatok online kivitelezését jelenti, mely során új és új technológiákkal ismerkedhet meg.

Szerepek a virtuális gyakorlatok során

A virtuális szakmai gyakorlatban a résztvevők szerepe nagyrészt változatlan. A virtuális gyakorlatok sikere itt is az érintett személyek szervező- és koordinációs képességétől függ, csak ezúttal a koordináció és a kommunikáció főként online felületen zajlik.

Diák

A hallgató fő szerepe nem változik az EnterMode virtuális gyakorlat során. Az egyetlen és fő különbség az, hogy minden folyamat online valósul meg, pl. a hallgató jelentkezése online történik a felsőoktatási intézményébe. Ezenkívül online kommunikáció révén tart kapcsolatot a fogadóhellyel és a mentorral a gyakorlat minden szakaszában.

A felsőoktatási intézmény adminisztrátora

Az EnterMode virtuális szakmai gyakorlatok megkönnyítése érdekében szükséges, hogy a felsőoktatási intézmény adminisztrátora online eszközökre is támaszkodjon. A szükséges papírok online előkészítése (pl. E-mailek vagy online munkaplatformok) megkönnyíti a kommunikációt mindkét fél között (hallgatók és a vállalatok). A felsőoktatási intézmény adminisztrátora jelentős szerepet tölt be a vállalati mentorok felkészítésében, segíti őket a virtuális környezetben történő gyakornokság lebonyolításában, melyre a szakmai gyakorlat előtt szervezett mentor képzés alkalmas platformot jelent. A „Mentori útmutató a felsőoktatási hallgatók vállalkozói készségeinek fejlesztésére irányuló szakmai gyakorlat megvalósítási modelljéhez” útmutatóban megjelölt témákon felül javasolt további témákat is érinteni a mentorok képzése során, úgy, mint a kommunikáció, a monitorozás, a hálózatépítés és visszajelzés virtuális vonatkozásai.

A felsőoktatási intézmény oktatója

A virtuális gyakorlat lebonyolítása során nem szükséges az akadémiai oktatók szerepkörét módosítani, változtatni, azonban számára is lehetővé kell tenni, hogy visszajelzéseit és értékeléseit online formában végezhesse.

Mentor

A vállalati mentor szerepének lényegi pontjai változatlanok. Mindazonáltal a távmunka általánosan elfogadott jelenséggé válásával a vállalati mentoroknak is alkalmazkodniuk kell, a gyakorlat során fontossá válik, hogy virtuális eszközökkel támogassák, figyelemmel kísérjék és motiválják a hallgatókat. Éppen ezért nagyon ösztönözni kell, hogy a mentorok részt vegyenek a felsőoktatási intézmények által kínált mentor képzésben.

Vállalati HR felelős

A vállalati HR-es szerepe nem változik a virtuális gyakorlatok esetében.

A virtuális gyakorlatok jellemzői az EnterMode-ban

Az EnterMode gyakorlatok jellemzői kissé módosultak a virtuális úton történő megvalósítástól, különös tekintettel a következőkre:

Kihívás alapú tanulás

A kihívás alapú tanulást a virtuális gyakorlatok során is alkalmazni kell. A gyakorlat elköteleződési/ bevezető szakaszában a kihívást továbbra is a mentorok és a gyakornokok határozzák meg, azonban ezúttal online tartják a konzultációt és a találkozókat. A kihívást módosítani kell annak érdekében, hogy a gyakornok képes legyen online módon elvégezni és teljesíteni a feladatokat. A kihívásnak azonban továbbra is relevánsnak kell lennie a vállalat és a hallgató részéről, és a hallgató vállalkozói képességeinek fejlesztésére kell irányulnia. A cselekvési tervet a mentorral online kell megvitatni, és olyan feladatokat kell tartalmaznia, amelyeket a hallgató távolról is elvégezhet. A vállalat által a hallgató számára biztosított erőforrásokat szintén módosítani kell, hogy illeszkedjenek a gyakorlat virtuális kontextusához.

A hallgatók előrehaladásának nyomon követését és értékelését a virtuális kivitelezéstől függetlenül nem szabad elhanyagolni, online kell elvégezni. A virtuális gyakorlatok sajátsága, hogy nehezebb megbecsülni, mennyi időbe telik egy adott feladat elvégzése, ezért javasolt a nagyobb projekteket kisebb szakaszokra bontani, és a gyakorlat minden hetére teljesítési mérföldköveket meghatározni.

Inkubáció

Az EnterMode gyakorlatok keretében elengedhetetlen egy olyan környezet megteremtése, amelyben a hallgatók képesek vállalkozói készségeik fejlesztésére. Ezért a virtuális gyakorlatok során a vállalatoknak erőforrásokat és támogatást kell kínálniuk a hallgatóknak, ösztönözni őket az egyéni növekedésre, ugyanakkor megteremteni a lehetőséget a vállalat többi alkalmazottjával való együttműködésre. A mentorálás az EnterMode gyakorlat elengedhetetlen része, amelyet a virtuális gyakorlatokhoz kell igazítani.

A gyakornokoknak meg kell ismerniük a cég valós munkafolyamatait, melynek érdekében a mentorok online találkozókat szerveznek Skype-on vagy hasonló online eszközök segítségével, és a könnyebb érthetőség, jobb átláthatóság érdekében megoszthatják képernyőjüket. Az online találkozókról készült felvétel hasznos lehet a hallgató számára, hiszen a találkozót követően a gyakornokok saját tempójukban megnézhetik a videót, és ha szükséges, bármikor újra elővehetik.

A más munkatársakkal való napi kapcsolat fontos pont a távmunkában, hogy elkerüljük az elszigeteltség érzését. Az azonnali üzenetküldési szolgáltatások, például a Slack, lehetővé

teszik a közvetlen információcserét az egész csapattal. Ily módon a gyakornokok eszmét cserélhetnek és támogathatják egymást a munkában. A feladatokkal kapcsolatban felmerülő kérdések esetén előzetesen meg kell vitatni a preferált kapcsolattartási lehetőséget. Fontos, hogy a gyakornokok ne zavarják folyamatosan a többi kollégát vagy mentorukat, de ne érezzék magukat kirekesztettnek sem. E tekintetben az e-mail küldés jobb megoldás lehet, mint az azonnali csevegés. A gyakornokoknak egyébként is többet kell gondolkodniuk, hogyan fogalmazzák meg a problémát és a kérdést az e-mail összeállításakor.

Az EnterMode komoly játék

Az EnterMode komoly játék (serious game) online játszható kiegészítő eszköz, így nem szükséges módosítani vagy változtatni a gyakorlat virtuális módon való teljesítése során.

Az EnterMode gyakorlatközösség

A Gyakorlatközösség (CoP) eszközként szolgál a felsőoktatási intézmények és vállalatok online hálózatának létrehozásához. A virtuális gyakorlatok megvalósítása során a Gyakorlatközösségen kampány indul „nemzetközi gyakorlatok” témájában, amely több információt és diszkussziót tartalmaz a virtuális kontextusban zajló gyakorlatokról.

A kampány bővült a „virtuális gyakorlat” témájával, kibővítve az EnterMode gyakorlatok potenciális kivitelezési tárházát. A vezető szerepet az egyetemek vállalják, akik nemzetközi kapcsolataik révén és nemzetközi gyakorlatok terén szerzett tapasztalataik alapján szakértelmet hozhatnak a közösségbe.

Kihívások az EnterMode virtuális gyakorlat során

A virtuális szakmai gyakorlat számos előnnyel járhat az összes érintett fél számára, de rengeteg kihívást is tartalmazhat. Különösképpen a következők esetén:

A virtuális gyakorlat nem feltétlenül feleltethető meg minden típusú tanulmányi területnek és életútnak. A személyes kapcsolattartás gyakran meghatározó jellemzője a munkának, gondoljunk csak az ügyfélszolgálatokra vagy a társadalomtudomány területeire. Ezenkívül bizonyos esetekben fizikai jelenlétre is van szükség, mint például mérnöki tanulmányok esetén.

A kapcsolatépítés és a személyes kapcsolatok nehezen alakulnak ki személyes interakció nélkül. Az emberekkel csupán online formában történő találkozás és csevegés nem segíti elő a kapcsolatok kialakulását és a hallgatói kapcsolati háló bővülését. Ezen felül a hallgatók nem kapnak azonnali visszajelzést, hanem inkább kérniük kell.

A virtuális gyakorlat során a fizikai jelenlét hiánya és az ebből következő inkubációs nehézségek (személyes megfigyelés, kommunikáció) azt eredményezi, hogy a hallgató nem vagy nem olyan mértékben vállal felelősséget feladataiért és nehezen köteleződik el a fogadó szervezet irányában.

A fenti kihívások kezelése érdekében a mentoroknak meg kell győződniük arról, hogy a hallgató úgy érzi, hogy a vállalat része, és hogy a gyakorlat az önfejlesztés és az önmotiváció egy jól járható útja. Ehhez több időt kell fordítani a mentorálásra és útmutatásra. Jó lehetőség lehet virtuális találkozók szervezése, mely lehetőséget teremt a munkatársakkal való megismerkedésre, például virtuális ebéd vagy előrehaladási megbeszélés keretein belül.

A virtuális gyakorlatokkal kapcsolatos további javaslatokat a projekt konzorcium által készített, az EnterMode YouTube-csatornára feltöltött „Hogyan lehet a legtöbbet kihozni a virtuális gyakorlatokból” című videóban ismertetjük: https://www.youtube.com/watch?v=-MRR-3Y6okk&t=67s

Következtetések

Mint mindannyian tudjuk, a COVID-19 járvány megváltoztatta a munkavégzés és az interakció jellegét. A karantén és az utazási korlátozások elengedhetetlenné és a legtöbb esetben kötelezővé tették a virtuális munkát. Hasonlóképpen volt ez a virtuális szakmai gyakorlatokkal is, mivel az országok úgy döntöttek, hogy bezárják határaikat. Ennek ellenére ez a helyzet megmutatta, hogy a virtuális és a távmunka a jövő, és mindannyiunknak alkalmazkodnunk kell. Ennek eredményeként a jövőben szisztematikusan szerveződnek a virtuális gyakorlatok, és előrejelzésünk szerint ezeket a hallgatók és a vállalatok is előnyben részesítik.

A virtuális gyakorlatok számos előnyt kínálnak minden résztvevő számára. A hallgatóknak nem kell átköltözniük, hogy munkatapasztalatot szerezzenek, és pénzt takaríthatnak meg, mivel az utazás nem szükséges. Így elősegítik a nemzetközivé válást, mivel a hallgatók tapasztalatokat szerezhetnek a különböző országokban működő vállalatoktól. Ezenkívül a virtuális gyakorlatok rugalmasságot biztosítanak, mivel a hallgatók megtervezhetik saját napi ütemezésüket. Vállalati szempontból a virtuális gyakorlatok alacsonyabb költségekkel járnak, illetve több tehetséget fedezhetnek fel.

Másrészt a virtuális gyakorlatoknak is vannak hátrányai. A virtuális gyakorlatok nem alkalmasak minden tanulmányi területre, és a távmunka komoly kihívást jelenthet, mivel önmotivációt igényel és hiányzik az azonnali visszacsatolás. Az informális interakciók hiánya kommunikációs problémákhoz és félreértésekhez is vezethet, míg a tudásátadás akadályozható.

Mindenesetre igaz, hogy a virtuális gyakorlatok jelentik a jövőt, és az oktatás világának alkalmazkodnia kell. Ezért a virtuális gyakorlatok alkalmazásának az eldöntése során a fő kihívás, (amely fenntarthatóságukhoz is vezet), az, hogy megtalálják a hallgatók sikeres beilleszkedésének a módját a vállalat kultúrájába, hogy annak részének érezzék magukat, és ezért biztosítják nekik a lehetőség a technikai és vállalkozói képességeik fejlesztésére is.