

ALAPDIPLOMÁVAL A MUNKAERŐPIACON

Hazai építőipari munkáltatók körében folytatott kérdőíves felmérés eredményeinek összegzése

A felmérés az új típusú (BSc) alapidiplomával rendelkező építőmérnökök munkaerőpiacon történő megjelenése előtt egy évvel a potenciális munkahelyek és a fiatalok egymásra találásának esélyeit kívánta feltárni, valamint a munkáltatók oktatással kapcsolatos véleményét, esetleges javaslatait kívánta összegezni.

A FELSŐOKTATÁS SZERKEZETI ÁTALAKÍTÁSA

Már 1999-ben, a Bolognai Nyilatkozat¹ aláírásakor eldőlt, hogy hazánkban a hagyományos főiskolai és egyetemi diplomákat hamarosan alap- és mesterdiplomák váltják fel. A Bolognai folyamat egyik legjelentősebb célkitűzése a szerkezeti átalakítás, a többciklusú képzés általános bevezetése. A szerkezeti átalakítás elősegítheti a diákok mobilitációját országhatárokon kívül és belül, és megteremti a munkaerőpiac igényeinek megfelelő rövidebb idejű képzések folytatását is. A Magyar Rektori Konferencia által létrehozott Bologna Bizottság 2002 őszi tette közzé a kétciklusú képzésről alkotott állásfoglalását. Ez a vélemény széles nyilvánosság előtt² is megjelent, több fórumon megvitaták. Fontos kiemelnünk, hogy a Bizottság felhívja a figyelmet a bachelor (BSc) oklevelek piacképessé tételére, tehát arra, hogy a 3,5-4 éves képzésben részesülők jól használható gyakorlati és elméleti tudással kerüljenek majd ki az egyetemekről, főiskolákról.

Az Európai Unióhoz történő csatlakozásunkat követően a munkaerőpiac átrendeződését is tapasztalhatjuk. Az eddiginél könnyebben juthatnak magyar szakemberek külföldi munkahelyre, ugyanakkor hazánk más országából érkező dolgozóknak is munkalehetőséget biztosíthat. Ebben a helyzetben az Európai Tanács iránymutatásai nem hagyhatók figyelmen kívül. A Tanács az Európai Bizottság 2005 februári közleményében foglaltak szellemében a fő célok újrafogalmazása alapján a tagállamoknak azt javasolta, hogy a tudásra, az innovációra valamint a humán erőforrások optimalizálására alapozottan a növekedésre, a foglalkoztatás bővítésére összpontosítsanak. A humán erőforrások optimalizálásának egyik eszköze lehet a többciklusú, lépcsőzetes oktatás, amely mindenkor az adott munkaköri feladathoz illeszkedő képzést nyújtja. Itthon a többciklusú felsőoktatás

¹ Bolognai Nyilatkozat (www.edupress.hu/dokumentumok/Bolognai_nyilatkozat.doc)

² A kétciklusú felsőoktatási képzés hazai bevezetéséről, Mérnök Újság 2003. január

bevezetésének és folytatásának jogszabályi háttérét előbb a felsőoktatási törvény módosítása, majd 2005 novemberére óta az új felsőoktatási törvény³ biztosítja.

A MUNKA VILÁGA ÉS A KÉPZÉS

A felsőoktatási törvényen kívül más dokumentumokban is olvashatunk a felsőoktatás megújításáról, annak szükségességéről. 2005. december 15-én az Országgyűlés elfogadta az Országos Fejlesztéspolitikai Koncepciót, amely azokat a célokat vázolja fel, amely célok elérésével jelentős lépéseket tehetünk országunk fenntartható fejlődéséért és a fejlettebb európai uniós tagállamokhoz történő felzárkózásért. A program hosszú előkészítő munka során formálódott, kormányzati, társadalmi és civil szervezetek bevonásával. A „Nemzeti akcióprogram a növekedésért a foglalkoztatásért, 2005-2008” címet viselő alapidokumentum⁴ (a továbbiakban Nemzeti Akcióprogram) több pontja is foglalkozik az oktatás és a gazdaság szerepével, az oktatás és a gazdaság kapcsolatával, a foglalkoztatással. A Nemzeti Akcióprogram keretében 24 iránymutatást dolgoztak ki, és ezen iránymutatások szem előtt tartásával számos programot indítottak el (HEFOP, ROP, K+F). Az alapidokumentum utolsó, 24. iránymutatása a munkaerőpiac igényeihez igazodó oktatás és képzés jelentőségét hangsúlyozza, elemezve azt, hogy Magyarországon jelenleg a munka világa és a képzési rendszerek között fennálló kapcsolat nem elég szoros, a szakképzés és a felsőoktatás kibocsátása és minősége nincs összhangban a munkaerőpiaci kereslettel. Az alapidokumentum állásfoglalása szerint ahhoz, hogy a képzés a jelenleginél jobban megfeleljen a gazdaság és a munkaerőpiac igényeinek, tartalmi fejlesztésekre és a képzés szerkezetének alakítására egyaránt szükség van. Az iránymutatás szerint ki kell építeni a munkáltatók és az oktatási intézmények szorosabb kapcsolatát. A munka világra való kitekintés nélkülözhetetlen elem, jelen kell lennie az oktatás minden szintjén. A gazdaság oktatással szemben támasztott elvárásainak jelentős része minőségi jellegű, ezért fontos a kompetenciák meghatározása, és a szükséges kompetenciák fejlesztése. A programnak egy szelete a műszaki felsőoktatás szerkezeti átalakítása, amely összhangban van a Bolognai Nyilatkozat tartalmával is.

ÉPÍTŐMÉRNÖKI ALAPDIPLOMA

³ 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról

⁴ Nemzeti akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért, 2005-2008” címet viselő alapidokumentum (www.nfh.hu, 2006)

A Budapesti Műszaki Egyetem Építőmérnöki Karán a kétlépcsős képzés az országosan kötelező bevezetés előtt, már a 2005/06-os tanév őszi szemeszterében megkezdődött. 2005 szeptemberében több mint 400 hallgató kezdte meg a nyolc szemeszterből álló, alapidiplomát adó tanulmányokat. A hallgatók egy csoportja 2009 nyarán végez. A diplomázók pontos száma azonban még nem ismert, hiszen az egyetemen a meghatározott kreditek megszerzése nincs szigorúan időhöz kötve, az alapképzés 8 szemesztere a lehető legrövidebb tanulmányi idő, amely alatt a mintatantervet szem előtt tartó hallgatók eljuthatnak a diplomáig.

Milyen képességekkel, szakmai tudással rendelkeznek majd azok a hallgatók, akik a BME építőmérnöki alapképzését sikeresen befejezik? Hogyan fogadják majd őket a munkáltatók? A munkáltatók rendelkeznek-e előzetes ismeretekkel, feltevésekkel a mérnöki alapidiplomával végződő Bsc-képzésről? Jelenleg a munkaerőpiacon ilyen végzettségű szakemberek nincsenek, a potenciális munkaadók ilyen végzettségű szakemberekkel még nem találkoztak.

Az Építőmérnöki Kar vezetése fontosnak tartja a tájékozódást illetve tájékoztatást a munkaerőpiaci helyzetről éppúgy, mint a végzett fiatalok szakmai pályájának követését. (A BME hosszú évek óta készít „követéses” felmérést, amelynek hasznosságát a munkaerőpiaci szereplők is felismerték, az új felsőoktatási törvény pedig már kötelezi is erre az intézményeket.)

A FELMÉRÉS ADATAI

Jelen összegzés annak a kérdőíves felmérésnek az eredményeit mutatja be, amely az építőipari vállalatok, vállalkozások vezetőinek véleményét tükrözi, több témakörben, de mindenképpen a majdani alapidiplomával rendelkező fiatalokra és az alapképzésre fókuszálva. A kérdőíves felméréshez a munkáltatók kiválasztása nem törekedhetett reprezentativitásra, hiszen rendkívül nehéz meghatározni az építőmérnököket foglalkoztatók körét is. Az építőmérnöki szakma sajátossága, hogy igen széles tevékenységi kört fed le, az építőipar minden ágazatában dolgozik építőmérnök, és számtalan kapcsolódó terület van, amelyek elfogadják ezt a végzettséget. Jelentős az építési szakterületen működő kisebb-nagyobb tervező irodák, vállalatok, cégek száma, szinte naponta alakulnak illetve szünek meg ilyen tevékenységgel foglalkozó vállalkozások. Budapesti és vidéki címjegyzékek illetve szakmai levelezőlisták alapján összesen 210 kérdőív kiküldésére került sor. 48 válaszlevél érkezett vissza, részben elektronikus levélben illetve faxon, részben postai úton. Köszönet illeti a cégek vezetőit, munkatársait, hogy időt szakítottak a kérdőív ki-

töltésére, és ezzel hozzájárultak a felmérés eredményességéhez. A kérdőívre az építőipar teljesítményét és minőségét jelentős mértékben befolyásoló nagy cégek is reagáltak, többek között a Hídépítő Zrt, Főmterv Zrt, BVM Épelem Kft, STRABAG Rt, Sika Hungária Kft, Magyar Építő Zrt, Pécsi Vízmű Zrt, Unitef ' 83 Rt, Uvaterv Zrt, Ferrobeton Zrt, DMRV Zrt, Lindab, Közlekedésfejlesztési Koordinációs Központ, Vasivíz Rt, valamint olyan ismert, és elismert, de kisebb mérnöki létszámmal dolgozó szervezetek, vállalkozások is, mint az Almási Mérnöki Tanácsadó Kft, Hörcsik CAD Tanácsadó Kft, Paládi Építész és Mérnök Kft, vagy a Liabau Kft.

A kérdőív első részében 17 olyan kérdésre válaszoltak a munkáltatók, melyek saját tevékenységi területükre (pl. Cégük jellemző tevékenysége a kivitelezés?) illetve a fiatalok munkahelyi felvételére vonatkoztak (pl. Az Önök cégénél megnézik-e a jelentkező diplomamunkáját?). A második rész 13 kérdése részben az építőmérnök-képzéshez, annak színvonalához kapcsolódott (Eddigi tapasztalatai alapján megfelelőnek ítéli-e a fiatal építőmérnökök szakmai elméleti tudását?), részben az új típusú képzéssel kapcsolatos előzetes ismereteket kívánta felmérni (pl. Ön szerint a BSc képzés több gyakorlati ismeretet nyújt majd, mint a hagyományos egyetem?). A harmadik részben tíz állítást kellett fontossági pontszámokkal ellátni. Az állítások az építőmérnöki kompetenciák egy-egy szeletére mutattak rá (pl. ...megbízhatóan dolgozik számítógépes programokkal).

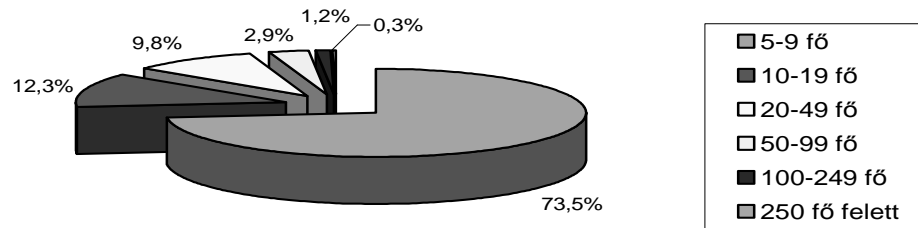
A válaszok statisztikai kiértékelése teljes körűen megtörtént, de terjedelmi korlátok miatt jelen tanulmányban ennek a kiértékelésnek és összegzésnek egy kivonatát közöljük.

A MUNKÁLTATÓK

A munkaerőpiaci helyzetkép felvázolásához egy néhány évvel ezelőtti felmérés eredményeinek ismertetése is célszerű⁵. A vállalkozások közt alapvetően a kis szervezeti formák dominálnak, és ahogyan az alábbi grafikonon is látható, kevés nagyvállalat működik a piacon, míg a kisvállalatok száma meghatározó (megjegyzés: ez a grafikon csak az 5 fő feletti létszámú szervezeteket veszi figyelembe).

⁵ Krausz-Saad-Schröder: Az építőipari szakmunkaerő-állomány igényének, valamint szakmák szerinti összetételének meghatározása a nemzeti fejlesztési terv ii. 2007-2013. közötti tervezési ciklusának időszakára (Budapest, 2005)

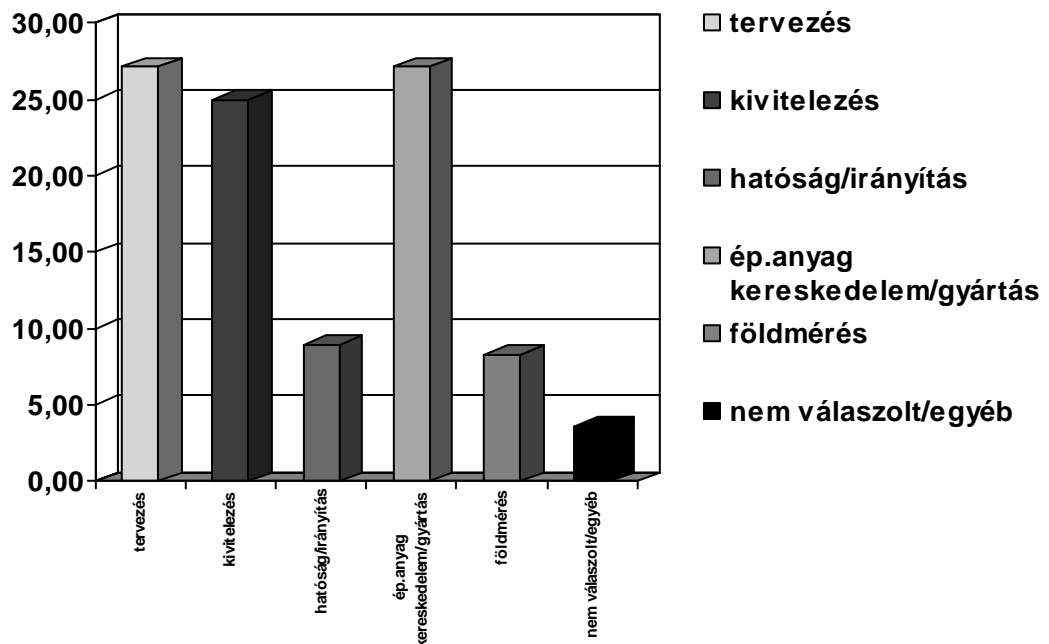
Az építőipari vállalkozások eloszlása létszámkategóriák szerint (2000.)



(Forrás: Krausz-Saad-Schréder)

Néhány tevékenységi kör esetén elképzelhető az is, hogy a munkatársak többsége diplomás. Az ALAPDIPLOMÁVAL A MUNKAERŐPIACON első kérdése a foglalkoztatott építőmérnökök létszámára vonatkozott. Azok a cégek, amelyek 10-nél több építőmérnököt foglalkoztatnak mindenképpen a nagyobb munkáltatók körébe sorolhatók, és ezért néhány kérdés esetén az általuk megadott válaszok külön hangsúlyt kapnak, külön értékelésre kerülnek. Ez a csoport a választ adó cégek 55 %-a.

Az építőiparban folytatott tevékenységi körrel %-os megoszlásban az alábbi kép rajzolódik ki:



A vállalkozások, cégek kicsivel több, mint negyede foglalkozik tervezéssel és építő-anyag-kereskedelemmel illetve –gyártással, és negyede kivitelezéssel. A tíz főnél több

építőmérnököt foglalkoztató cégeknél más az arány. Ezen munkáltatók közel 40 %-a kivitelező cég. A felmérés kiértékelésénél a kivitelezési tevékenységet folytató cégek véleményére azért összpontosul nagyobb figyelem, mert szakmai álláspontok szerint az alapidiplomás mérnök minden olyan ismerettel rendelkezik majd, amely rövidebb – hosszabb gyakorlatot követően irányítói szerep betöltésére teszi alkalmassá a kivitelezés minden területén. Az előzetes elképzelések, szakmai és kamarai vélemények alapján a tantárgystruktúrát és a tananyagtartalmakat úgy alakították ki, hogy széleskörű kivitelezési és technológiai ismeretek birtokában legyenek, ugyanakkor a tervezői feladatok elvégzéséhez is megfelelő tudás birtokába jussanak. A szakmai fórumokon többször megvitatott, és az akkreditációs anyagban megfogalmazott képzési cél így mutatható be:

*Felkészült, nyelvtudással rendelkező építőmérnökök képzése, akik alkalmasak építési, fenntartási és üzemeltetési, vállalkozási és szakhatósági feladatok ellátására, a képzésnek megfelelő tervezési és egyszerűbb fejlesztési feladatok önálló megoldására, bonyolultabb tervezési munkákban való közreműködésre.*⁶

A középiskolások és továbbtanulni szándékozók informálására az évenként kiadott hivatalos tájékoztató⁷ szerint:

.Alapfokozat birtokában az építőmérnökök – a várható szakirányokat is figyelembe véve – képesek az építőmérnöki szakma teljes területén:

- műszaki vezetői tevékenység végzésére;*
- építési műszaki ellenőri tevékenység végzésére;*
- építési, akadálymentesítési, fenntartási és üzemeltetési, vállalkozási és szakhatósági feladatok ellátására;*
- településmérnöki és településüzemeltetési feladatok ellátására az önkormányzatok területén.*

Az első blokkban két kérdés a leendő munkáltatók és a felsőoktatási intézmények hivatalos kapcsolatára is rákérdez. Heti rendszerességgel felsőoktatási intézményben vendégoktatóként is közreműködő kolléga a munkáltatók egy ötödénél dolgozik, hivatalos kapcsolatot (K+F szerződés, rendszeres bemutatók stb.) pedig a munkáltatók 62 %-a jelzett. Ezek a találkozások illetve kapcsolatok megkönnyíthetik a pontosabb tájékoztatást és a tájékozódást, ezért a későbbiekben külön kimutatás készül ezeknek a véleményeknek a kigyűjtéséről is. A válaszadók többsége, 58 %-a, építőmérnök végzettséggel

⁶ BME-Bulletin 2005/2006

⁷ Felvételi tájékoztató (www.felvi.hu/fir/szakleirasok.ofi?mfa_id=6&b_id=20&oldal=1)

rendelkezik, így a szakmai „megfelelőség” kérdésében is a szakterületet jól ismerő szakemberek válaszát olvashatjuk.

Ugyancsak ennek a blokknak egy kérdését megválaszolva tájékoztattak minket a munkáltatók arról, hogy a közelmúltban (az utóbbi három évben) bővítették-e építőmérnöki végzettségű dolgozóik létszámát. A kérdőív napjaink képzésével és az új munkakerőkre vonatkozó visszajelzésekkel kívánt foglalkozni, ezért került ez az adat is felmérésre. A vállalatok, vállalkozások közel 80 %-a vett fel az utóbbi három évben építőmérnököt, és a cégek 55 %-a jelezte azt, hogy építőmérnök dolgozóinak többsége a 25-40 év közötti korcsoportozhoz tartozik.

ÉPÍTŐMÉRNÖK-KÉPZÉS MUNKÁLTATÓI SZEMMEL

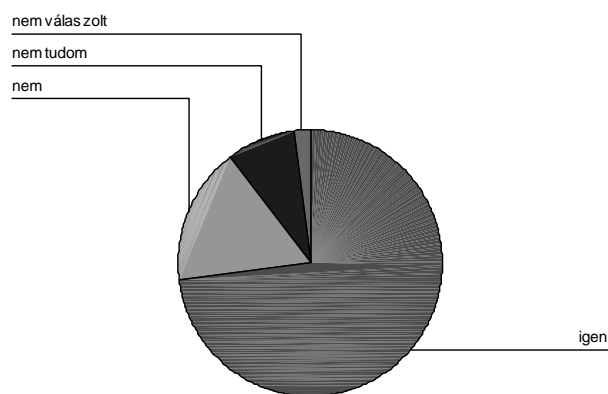
A második kérdéscsoport három kérdése a munkáltatók tapasztalatai iránt érdeklődik. A munkaadók 78 %-ánál még nem fordult elő az, hogy szaktudás hiánya miatt kellett elbocsátaniuk egy építőmérnököt, a fiatalok szakmai elméleti tudását a munkaadók 70 %-a megfelelőnek ítéli. Ugyanakkor az építőmérnök-hallgatók képzés alatt teljesített gyakorlatának (mérőtáborok, technikus gyakorlat) mértékét csak a válaszadók 19 %-a tartja elegendőnek. Ez az érték a 10-nél több építőmérnököt foglalkoztató vállalatoknál 23%, a kivitelező tevékenységet folytatók körében azonban 8 %-ra csökken. Ez egyértelmű jelzés arra, hogy a gyakorlati képzésre nagyobb időkeretet célszerű fordítani.

Öt kérdés kutatja azt, mennyire ismerik a munkáltatók az új képzés sajátosságait, a célkitűzéseket. A BSc-képzés orientálása a gyakorlat felé, a képzés ilyen irányba történő elmozdítása fontos cél volt. Több változást is hozott az új szerkezet. Többek között az eddigi kötelező 4 hetes technikus gyakorlat mellett választhatók még kreditponttal elismert további négy hetes kivitelezésben vagy tervező irodában végzett gyakorlatok. A válaszok alapján úgy tűnik, hogy a különböző fórumokon a munkáltatók képviselői előtt is megvitatott képzési programokból mégsem rajzolódta ki markánsan a gyakorlati képzés növelésére tett lépések. A munkáltatók mintegy 36-40 %-a szerint a BSc-képzés sem a hagyományos egyetemnél, sem a főiskolánál nem nyújt majd több gyakorlati ismeretet. A válaszadók 55-60 %-a pedig bizonytalan, a „nem tudom” választ jelölte meg. Megvizsgálva a kisebb építőipari vállalkozások, a 10 főnél kevesebb építőmérnököt foglalkoztatók válaszait, azt látjuk, hogy egyetlen cég sem gondolt arra, hogy a BSc több gyakorlati ismeretet ad majd, mint a főiskola. Az elméleti ismeretekkel kapcsolatosan is hasonló a helyzet, a munkáltatók negyede azt jelölte meg, hogy a BSc nem nyújt több elméleti ismeretet, mint a főiskola. Ez az eredmény bizonyára annak tudható be, hogy

nem teljes körűen ismert a főiskolai képzés tananyag tartalma sem. És ennél a kérdésnél is közel 60 %-os a „nem tudom” aránya. Csekély eltérés tapasztalható a kivitelezéssel foglalkozó cégek válaszaiban. Ők 25 %-ban jelezték azt, hogy véleményük szerint a BSc-képzés több elméleti ismertet nyújt majd, mint a főiskola, és 66%-ban a „nem tudom” választ jelölték meg. Sajnálatos, hogy még a képzés hosszúságát illetően is nagy a bizonytalanság. A teljes válaszadói kör negyede tudta azt, hogy a BSc-képzés hosszabb, mint a főiskolai képzés. Azon cégek esetében, ahol vendégoktató is dolgozik, érdekes módon ott ez az arány még rosszabb, 16 %-os.

A képzéssel kapcsolatos válaszok után a munkáltatók azon véleményüket is jelezheték, hogy érdemesnek tartanának-e egy teljes félév hosszúságú munkahelyi gyakorlatot, illetve növelnék-e egyáltalán a munkahelyi gyakorlatok idejét. A kérdéscsoport elején ehhez hasonló témában már nyilatkoztak a munkáltatók. Akkor a hagyományos képzésben részt vevő hallgatók gyakorlati idejének hosszát kellett véleményezni. A többség nem tartotta elegendőnek. A teljes válaszadói kör 74,5 %-a írta azt, hogy növelné a munkahelyi gyakorlatok idejét.

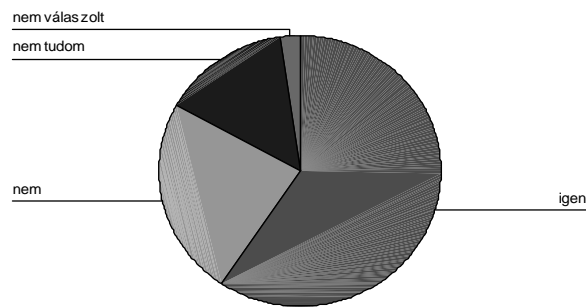
Növelné-e Ön a képzés alatt teljesítendő
munkahelyi gyakorlatok idejét?



A kivitelező cégek képviselőinek 83,3 %-a nyilatkozott így.

A teljes félévre kiterjedő gyakorlati idő beiktatását valamivel kevesebben, a válaszadók közel 62 %-a tartaná érdemesnek. Kivitelező cégeknél ez a mutató 67%-os, a 10 főnél több építőmérnököt foglalkoztatók körében 69 %-os.

Megvalósításra érdemesnek tartaná-e egy teljes félév hosszúságú munkah.-i gyakorlat beiktatását?



Az építőmérnöki alapképzés akkreditációjának benyújtását megelőzően mérlegelés tárgyát képezte a féléves munkahelyi gyakorlat beépítése a tantervbe, mert már akkor is körvonalazódott ez az igény. A sokféle szempont figyelembevétele, a kivitelezési és a tervezési ismeretek óraszámának helyes arányú felosztása, valamint a képzési idő reális hosszúságúra „szabása” ezt a féléves ciklust nem tette lehetővé, de a hallgatók tanulmányaikba beiktathatnak ilyen, hiszen erre a kreditrendszer lehetősége biztosít.

A BSc diplomával rendelkező fiatal egy olyan alapidplomával rendelkezik, amely feljogosítja őt a továbbtanulásra, és ez a továbbtanulás munkavégzés mellett illetve a munkavégzést felfüggesztve is lehetséges lesz majd. A mesterdiploma megszerzéséhez 1,5 éves képzési idő szükséges. Felismerve a tanulmányok jelentőségét, többen vannak azok, akik támogatnák a fiatalt, ugyanakkor a válaszadók közül néhányan megjegyzést is fűztek ehhez a válaszhoz. Például: csak akkor támogatják, ha 5 évig utána a cégnél marad, illetve egyéni elbírálás alapján döntenének. Amennyiben a cégnek szüksége lenne a végzettségre és a fiatal jó munkaerőnek bizonyult, abban az esetben támogatják a tanulást.

Amennyiben BSc diplomával rendelkező fiatalt vennének fel, támogatná-e a vezetőség a fiatalt később (munkaidőkedvezményel, tanulmányi szabadsággal, tandíj-átvállalásával) a mesterdiploma megszerzésében?

		darab	százalék
érvényes	igen	29	60,4
	nem	7	14,6
	nem tudom	11	22,9
	összesen	47	97,9
nem válaszolt		1	2,1
összesen		48	100,0

A hagyományos egyetem öt éves képzése, illetve a kreditrendszer alkalmazása miatt ennél hosszabbra nyúló képzési idő azt eredményezi, hogy 2009-ben hagyományos és új típusú diplomával rendelkezők egyszerre lépnek a munka világába. Felkészültek-e a munkáltatók a BSc diplomával érkezők fogadására? Ha mérlegelni kell a „rég” és az „új” között, milyen döntés születik majd? Két kérdés kapcsolódik ehhez a témakörhöz.

Ön szerint vállalatának, cégének a szaktudást figyelembe véve alkalmasabb lehet-e egy hagyományos képzésben végzett szakember, mint egy alapidiplomával rendelkező?

		darab	százalék
érvényes	igen	27	56,3
	nem	6	12,5
	nem tudom	14	29,2
	összesen	47	97,9
nem válaszolt		1	2,1
összesen		48	100,0

A fenti táblázatban a teljes válaszadói kör véleményét ismerhettük meg, míg a kivitelező cégek véleménye a következő táblázatban olvasható:

Ön szerint vállalatának, cégének a szaktudást figyelembe véve alkalmasabb lehet-e egy hagyományos képzésben végzett szakember, mint egy alapidiplomával rendelkező?

		darab	százalék
érvényes	igen	5	41,7
	nem	2	16,7
	nem tudom	5	41,7
	összesen	12	100,0

A másik kérdésre adott válaszok a teljes válaszadói körben:

2009-ben végeznek hagyományos képzésben részt vevő és alapképzésben részt vevő hallgatók is. Ön előnyben részesítené-e a hagyományos diplomával rendelkezőt?

		darab	százalék
érvényes	igen	29	60,4
	nem	11	22,9
	nem tudom, nem jellemző	7	14,6
	összesen	47	97,9
nem válaszolt		1	2,1
összesen		48	100,0

A 10 építőmérnöknél többet foglalkoztató cégek válaszai a következők:

		darab	százalék
érvényes	igen	16	61,5
	nem	8	30,8
	nem tudom, nem jellemzo	2	7,7
	összesen	26	100,0

A kivitelező cégek válaszai is hasonló arányokat mutatnak:

		darab	százalék
érvényes	igen	7	58,3
	nem	4	33,3
	nem tudom, nem jellemzo	1	8,3
	összesen	12	100,0

Felmerül a kérdés, ismerik-e a BSc képzést annyira, hogy az ilyen végzettség által biztosított tudást és saját munkavállalóikkal szembeni elvárásaikat összevessék? Nem mindenki ismeri, hiszen a munkáltatók egy része bizonytalan az alapképzés fő célját illetően, és még nem látja a BSc-képzés gyakorlatorientált programjának kimenetelét. A kérdőív első blokkjában adott válaszok erre engednek következtetni. Célszerűnek mutatkozik tehát a képzést szélesebb körben, részletesebben bemutatni, további fórumokon ismertetni.

A 2009-es évben és még ezt követően mintegy négy-öt évig egymás mellett jelennek meg a különböző diplomák. A munkáltatók választása a fiatalok illetve a végzettségek között nem egyszerű. A képet az is árnyalja, hogy pl. a hagyományos képzésben részt vevő hallgatók egy része a kreditrendszer adta lehetőségek miatt már 7-8 éve folytatja tanulmányait, míg a 2009-ben végző BSc-diplomások a mintatanterv szerint haladó, jó képességű hallgatók. Segítség lehet a munkáltatóknak a diplomamelléklet (Diploma Supplement), amely az egyetemi tanulmányokról, a megszerzett osztályzatokról és kreditekről ad tájékoztatást. Ezt a diplomamellékletet a felmérés szerint a munkáltatók 63%-a nézi meg, magát a diplomamunkát pedig ennek mintegy fele, a munkáltatók 31%-a. Egy 2005-ös kutatás⁸ eredménye is összecseng ezzel. Az akkori nyilatkozatok szerint a munkáltatók 60 %-a nem nézte meg a fiatal diplomamunkáját. Ezt azzal indokolták, hogy csak a végzettség ténye a fontos, a szakirány és a diplomamunka témája nem

⁸ H. Baráti Ilona: A kompetencia-alapú képzés szükségessége és sajátosságai az építőmérnök-képzésben, (PhD-értekezés, 2006)

mérvadó a fiatal alkalmazásánál. Egészen más kompetenciákra fókuszálnak a felvételi beszélgetéseken. Ezen kompetenciákra kérdezett rá a kérdőív harmadik szakasza.

ÉPÍTŐMÉRNÖKI KOMPETENCIÁK, TULAJDONSÁGOK

A munkaerőpiac által elvárt kompetenciák meghatározásáról több kutatási jelentésben, összefoglalóban olvashatunk. Az OECD által (Organisation for Economic Co-operation and Development; Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) folytatott kutatás eredményei a munkáltatók elvárásait nem szakmákra lebontva, hanem általános érvényűen jelezték⁹. Szakmánk területén azonban jelentős volt az 1998 és 2005 között lefolytatott kutatás¹⁰, amely az EUCEET (European Civil Engineering Education and Training; Európai Építőmérnökök Képzése) program része volt. Röviden összegezve az OECD kutatás az eredményét, azt látjuk, hogy a munkáltatók kulcskompetenciaként a következőket nevezik meg: kommunikáció, számszerűsítési készség, csoportmunkra való képesség, problémamegoldó készség, a tanulás és teljesítmény fejlesztésének képessége. Hasonlóan fontos kompetenciaként jellemzik a felsoroltakat szakmánk munkaadói is. Az EUCEET által megkérdezett 778 munkáltató véleménye alapján készített összegzés szerint az ismeretek gyakorlatban történő alkalmazása a legfontosabb, de előkelő helyen áll a rangsorban az analízis és szintetizálási képesség, a tanulási képesség és a kreativitás is. Ebben a kimutatásban mindössze 8 magyar munkáltató válasza szerepelnek, tehát célszerű volt a jelenlegi hazai igényeket is megismerni.

Az előző két szakasz összesen harminc kérdése után itt egy rövid, mindössze 10 állítást felvonultató táblázatban kellett válaszolniuk a munkaadóknak, és 1-től 5-ig értékelni a kompetenciákat.

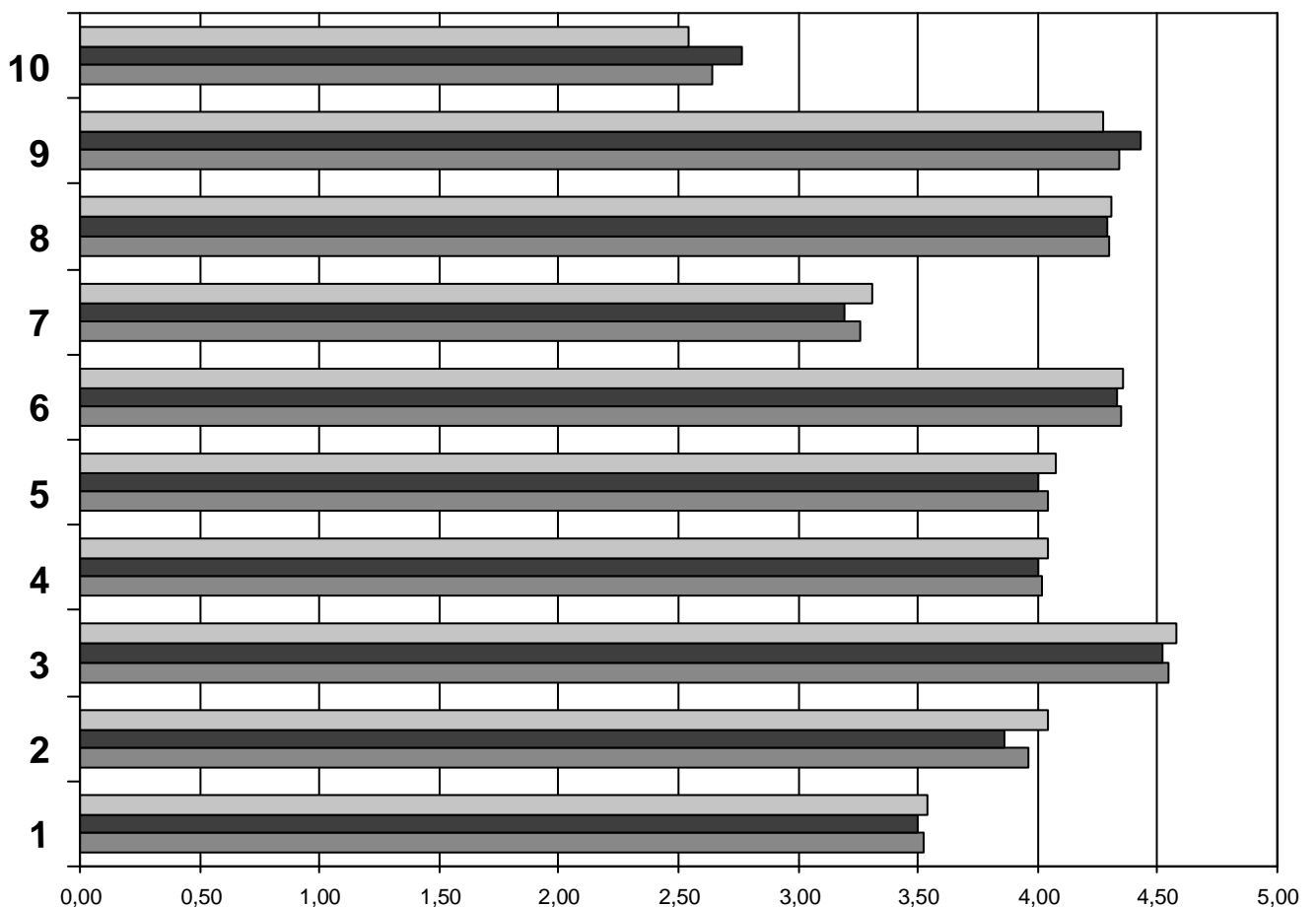
Véleményem szerint napjainkban egy építőmérnök akkor alkalmas szakmai
--

⁹ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) jelentései (2002). (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) www.oecd.com (Competencies for the knowledge economy, 2001.)

¹⁰ EUCEET (European Civil Engineering Education and Training) program (2005) www.euceet.org

	munkára, ha.....
1	széleskörű természettudományos ismerettel rendelkezik.
2	több idegen nyelvet beszél.
3	állandóan képezi magát szakterületén.
4	megbízhatóan dolgozik számítógépes programokkal.
5	döntéseit a gazdasági tényezők figyelembe vételével hozza meg.
6	alkotó fantáziával rendelkezik (tervezés és kivitelezés területén is).
7	jogi ismeretekkel rendelkezik.
8	kollégáival korrekt munkakapcsolatot alakít ki.
9	fogékony az új építési technológiákra, módszerekre.
10	többnyire egyedül dolgozik, a felmerülő problémákat is egyedül oldja meg.

A teljes válaszadói kör (minden állításnál a legalsó sáv), a 10 főnél kevesebb építőmérnököt alkalmazó munkáltatók (minden állításnál a középső sáv) és a 10 építőmérnöknel többet foglalkoztató munkáltatók (minden állításnál a felső sáv) eredményei szerint is a legfontosabb, hogy a fiatal állandóan képezze magát szakterületén (3).



Tehát a régóta hangoztatott Lifelong Learning¹¹, az életen át tartó tanulás szükségessége a mérnökképzésben is az első helyre került, megelőzve például a széleskörű természettudományos ismeretek (1) birtoklását.

Ugyancsak előkelő helyet szerzett az a két állítás, hogy a fiatal rendelkezék alkotó fantáziával (6), és legyen fogékony az új technológiák, módszerek (9) iránt. Ezeket szorosan követi az az igény, hogy kollégáival korrekt munkakapcsolatot alakítson ki (8).

Lényegében mind a négy jelentősnek ítélt kompetencia kialakításának lehetősége a kisebb csoportokban történő tanításban, a munkahelyi gyakorlatokban és a konkrét feladatok teamekben történő feldolgozásában rejlik. Amennyiben az oktatási intézmények a munkaadók igényeit figyelembe kívánják venni, ezeket az oktatási formákat a képzés során nagyobb időkeretben fogják majd alkalmazni.

ÖSSZEGZÉS

A közoktatás, a szakoktatás és a felsőoktatás is kapocs a munkaadók és a munkavállalók között. A két oldalról érkező hatások kereszttüzében az oktatási intézmények feladata nem könnyű, a fellépő igények figyelembevétele, az összhang megteremtése összetett feladat. A kétlépcsős képzés egyik célkitűzése volt a munkaerőpiaci igényekhez közelítő, ahhoz jobban illeszkedő oktatási rendszer kidolgozása. A képzés sikerességét a diplomák elfogadása és a fiatal szakemberek helytállása bizonyíthatja. Látható, hogy az oktatási intézmény célkitűzéseinek szélesebb körben történő kifejtésére szükség van, hiszen a munkaadók egy része nem kellően tájékozott. Az új típusú diplomával végző építőmérnökök munkaerőpiacon történő megjelenése előtt egy évvel úgy tűnik, hogy a munkáltatók igényei részben teljesülhetnek is, hiszen a fiatalok gyakorlati képzésének ideje az alapképzésben az eddiginek háromszorosára is nőhet. Igaz, a második és a harmadik 4 hetes technikus gyakorlat jelenleg még nem kötelező. Az elvárt kompetenciák fejlesztése érdekében bevezetendő interaktív képzési formákat, azok nagyobb időkeretben történő alkalmazását a viszonylag magas hallgatói létszámok kérdésessé teszik ugyan, de erről azért nem kell teljesen lemondanunk. Az alapidiplomás képzés utolsó évében már kisebb hallgatói csoportok tanulnak egy-egy tantárgyat. A szükséges kompetenciák fejlesztése azonban csak részben történhet tantermi keretek között, és csak korlá-

¹¹ Óhidy Andrea: Lifelong Learning, Új pedagógiai szemle, 2006/6

tozottan az egyetemi „akadémiai” képzés módszereivel, a képzésben bilaterális (egyetem és ipar) valamint trilaterális (hallgató – oktató – ipari szakember) partneri kapcsolatok kiépítésére van szükség. Ez utóbbi megvalósulását segíthetik a szabadon választható, ám kreditpontokkal elismert, az építőipar különböző színterein folytatott gyakorlatok is. Miközben az egyetem a tudományos alkotómunka fontos bázisát adja, a tudomány és a gyakorlat közötti híd szerepét is be kell töltenie. És különösen igaz ez az építéssel kapcsolatos szakmák területén.

Dr. H. Baráti Ilona
adjunktus
BME Építőmérnöki Kar

Budapest, 2008-05-23