

Diplomás Pályakövető Rendszer tanulmánykötetet 2015



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
UNIVERSITY OF PÉCS



**PÉCSI
TUDOMÁNYEGYETEM**

**PTE DIPLOMÁS PÁLYAKÖVETŐ RENDSZER
TANULMÁNYKÖTET 2015.**

2015. június

PTE Diplomás Pályakövető Rendszer tanulmánykötet 2015.

Szerkesztők:

Kuráth Gabriella

Héráné Tóth Andrea

Sipos Norbert

Szakmai lektor:

Barakonyi Károly

Kovács Árpád

Nyelvi lektor:

Harka Éva

Készült a Pécsi Tudományegyetem Rektori Hivatal Marketing Osztály gondozásában.

A tanulmánykötet letölthető a <http://www.pte.hu/dpr> weboldalról.

Pécs, 2015. június 18.

Kiadó: Pécsi Tudományegyetem

A kiadvány ISSN száma: 2064-5848

Nyomdai munka: V-Tesa Bt.

A projekt a Pécsi Tudományegyetem által elnyert „Intézményi szolgáltatások fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen” (Kódszám: TÁMOP 4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0019) pályázat támogatásával valósult meg.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

Munkaerő-piaci kutatások és a Diplomás Pályakövető Rendszer..... 7

Kuráth Gabriella – Héráné Tóth Andrea

A munkaerő-piaci környezet alakulása, különös tekintettel a fiatal diplomások helyzetére21

Nemeskéri Zsolt – Szellő János

A kormányzati preferenciák változásának hatása a felvételizők szakválasztással kapcsolatos döntéseire.....43

Pusztai Réka – Szabó Zoltán

Oktatók és munkaerőpiac57

Kovács Árpád

Mit kíván a munkáltató?.....69

Kispál-Vitai Zsuzsanna

Hallgatói kompetenciákkal kapcsolatos kutatások a PTE-n79

Sipos Norbert

Frissdiplomások elégedettsége – az intézményi pályakövetési eredmények szerepe97

Veroszta Zsuzsanna

Vállalati várakozások a diplomások foglalkoztatásával kapcsolatban a Dél-Dunántúlon.....117

Hajdu Miklós

A hallgatói és oktatói szolgáltatásfejlesztés lehetséges területei a Pécsi Tudományegyetem példáján keresztül127

Kuráth Gabriella – Héráné Tóth Andrea – Sipos Norbert

Karrierszolgáltatások a DPR kutatási eredményekkel összevetve a Pécsi Tudományegyetemen.....139

Kalapos Judit

Vállalkozói kompetencia-fejlesztés.....149

Bedő Zsolt – Csapi Vivien

Tehetséggondozás a Pécsi Tudományegyetemen	167
Erostyák János – Barna Adrianna – Gönczi Andrea	
Pedagógus kompetenciák.....	175
Korpics Márta	
Alumni kommunikáció diplomán innen és túl	193
Deliné dr. Györmárton Rita – Duga Zsófia	
DPR eredmények kari hasznosítása.....	205
Drinóczi Tímea – Izsák Mónika	

ELŐSZÓ

2010-től a Diplomás Pályakövető Rendszer intézményi indulása óta már sokszor leírtuk, hogy a felsőoktatás fejlesztési stratégiájának kiemelt területe a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatrendszerének javítása, melynek alapja, hogy mind ágazati, mind intézményi szinten a stratégiai döntéseket hiteles és naprakész információs rendszer működtetésével hozzuk meg.

E tanulmánykötet összeállításának célja, hogy támogatást nyújtson a felsőoktatási szakembereknek a téma iránt érdeklődő hallgatóknak, kutatóknak, hogy áttekinthessék a tágabb környezetet, illetve egy intézményi működés modellt mutassunk be számukra.

A tanulmánykötet összefoglalja az elmúlt öt év fontosabb kutatásait, főbb területeit és eredményeit, illetve részletesebb kifejtésre kerül egy-egy, a szerkesztők által fontosnak gondolt téma. Célunk a munkaerő-piaci kutatások eredményeinek további szakmai, tudományos hasznosítása, illetve összefoglalása.

A kötetben bemutatott tanulmányok bizonyítják, hogy a rendelkezésre álló központi és intézményi adatbázisok mind mennyiségben, mind minőségben jelentős tudományos potenciállal rendelkeznek. A kötetben a legfontosabb területeket emeljük ki, a részletes elemzéseket a jövőben kell megtenni.

a szerkesztők

MUNKAERŐ-PIACI KUTATÁSOK ÉS A DIPLOMÁS PÁLYAKÖVETŐ RENDSZER

¹Kuráth Gabriella – ²Héráné Tóth Andrea

¹marketingvezető, PhD, Pécsi Tudományegyetem, Rektori Hivatal, Marketing Osztály, 7622 Pécs, Vasvári P. u. 4. kurath.gabriella@pte.hu

²kutatásszervező, Pécsi Tudományegyetem, Rektori Hivatal, Marketing Osztály, 7622 Pécs, Vasvári P. u. 4. hera.andrea@pte.hu

ABSZTRAKT

A tanulmány célja, hogy bemutassa a felsőoktatásban és ezen belül a Pécsi Tudományegyetemen 2010-ben indított Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) működését, eredményeit, fejlesztési irányait, intézményi beépüléseit és továbblépési lehetőségeit.

Napjainkban egyre nagyobb hangsúlyt kap a felsőoktatási képzés munkaerő-piaci trendekhez való alkalmazkodása, a munkaerő-piaci elvárásoknak való megfelelés. Ennek egyik eszköze – a nemzetközi viszonylatban már bevált – az egyetemeken, főiskolákon végzetek körében folytatott pályakövetés, intézményi és központi szinten egyaránt. E tanulmányban az elmúlt öt évben zajlott pályakövetési kutatásokkal kapcsolatos tevékenységeket, a vizsgálatok módszereit, az eredményeket, az intézkedéseket és a megvalósult tevékenységeket röviden összegezzük, hiszen a tanulmánykötet fejezetei részletesen mutatják be az egyes területek fontosabb tevékenységeit és eredményeit.

Az eredmények ismeretében meghatároztuk a fejlesztési és továbblépési irányokat, melyek alapján kibővítettük a tevékenységet a munkaadói oldal vizsgálatával. A kutatások, fejlesztések célja, hogy elősegítsék az elégedett munkaadói és munkavállalói oldal létrejöttét.

BEVEZETŐ

A Pécsi Tudományegyetem (PTE) a tradicionális, klasszikus értékei megőrzése mellett mindent megtesz azért, hogy sikeresen alkalmazkodjon a változó körülményekhez. Az elmúlt pár évben lezajlott változások megerősítették azokat a törekvéseket, amelyek az egyetem fejlesztésének, a

hallgatók megnyerésének, a képzésterületi fókuszok meghatározásának alaposabb, szervezettebb, egzakt módon megközelített munkaerő-piaci ismertekre épülő folyamatát szorgalmazták.

Az intézmény 2010-ben csatlakozott a Diplomás Pályakövető Rendszerhez. A kutatások alapján láthatjuk, hogy egy adott szakon végzett diplomás milyen tudással, kompetenciákkal rendelkezik, hogyan állta meg a helyét a munka világában.

A diplomások helyzetének vizsgálata mellett a vállalati szféra és a felsőoktatási intézmények közötti kapcsolatok szorosabbra fűzése különösen fontos, hiszen a piac szakmai elvárásainak, lehetőségeinek és trendjeinek megismerése növelheti a végzősök elhelyezkedési esélyeit.

A cél tehát a munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség javítása, a hallgatói- oktatói-munkaadói körben zajló kutatások és az eredmények alapján megvalósuló intézményi szolgáltatásfejlesztés, melyek jelentősen támogatják a stratégiai célok megvalósítását. (Intézményi szolgáltatások fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen - TÁMOP 4.1.1.C-12/1/KONV Megvalósíthatósági tanulmány, 2012.)

A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM MUNKAERŐ-PIACI KUTATÁSI HÁTTERE

A PTE Marketing Osztálya a Minőségfejlesztési Bizottsággal együttműködve 2004-ben egy pályázattal támogatott projekt keretében meghatározta a központi kutatások főbb kereteit, a piaci információk gyűjtéséhez szükséges módszereket és eszközöket. Mivel az egyetemi központi marketing egyik legfontosabb feladatának az információgyűjtést, az információk feldolgozását és továbbítását tekinti, a célunk egy olyan információs rendszer kialakítása volt, amely mind a kimeneti, mind a bemeneti oldalon képes a környezeti hatások és a reakciók mérésére.

A Pécsi Tudományegyetem a TÁMOP-4.1.1-08-1/2009-0009 számú pályázati projekt (Szolgáltatásfejlesztés a Pécsi Tudományegyetemen) támogatásával 2010-ben csatlakozott az országos Diplomás Pályakövető Rendszerhez, amelyet Magyarországon 2005-ben törvényben (*2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról*) rögzítettek, majd a 2011-es felsőoktatási törvényben (*2011. évi törvény a nemzeti felsőoktatásról*) újra megerősítettek.

A DPR elindulásának hatására a marketingkutatásban a taktikai gondolkodásmódot a stratégiai váltotta fel, melynek alapját a marketing információs rendszer kiépítése jelentette. A PTE működésében meghatározó jelentőségű, hogy ismerje hallgatóinak elvárásait, elégedettségét, ezért olyan központi hallgatói felmérési és elégedettségi vizsgálati rendszert hoztunk létre, amely lehetőséget biztosít nemcsak a jelenlegi, hanem a potenciális hallgatók, illetve a nálunk végzett diákok elégedettségének mérésére is.

A TÁMOP 4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0019 „Intézményi szolgáltatások fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen” pályázat keretén belül 2014-ben a hallgatói és a végzett hallgatói felmérések mellett online oktatói megkérdezést is lefolytattunk. Ahhoz, hogy a munkáltatók igényeinek, szakmai elvárásainak megfelelő fiatal diplomásokat képezzen egy intézmény, meg kell ismerni a munkaadók elvárásait, a piac által támasztott igényeket, ezért a munkaadói oldal megkérdezésének elindítása is megtörtént.

Az alábbi táblázatban a PTE központi munkaerő-piaci kutatásainak típusait és időzítését mutatjuk be (1. táblázat).

1. táblázat: PTE munkaerő-piaci kutatások ütemterve 2010–2017

Időszak	Hallgatói online	Végzett online			Végzett szóbeli	Oktatói	Munkaadói
		végzett 1	végzett 3	végzett 5			
2010. év	1	1	1		1		
2011. év	1	1	1				
2012. év	1	1	1	1			
2013. év Eurostudent	1	1	1	1	1		
2014. év	1	1	1	1		1	1
2015. év	1	1	1	1			
2016. év	1	1	1	1	1		
2017. év	1	1	1	1		1	1
Összesen	8	8	8	6	3	2	2

A primer kutatásokkal párhuzamosan, azokat kiegészítve és előkészítve a szekunder adatforrások elemzése is megtörtént pl. hallgatói, oktatói statisztikák, valamint munkaerő-piaci információk elemzése.

A központi kutatások mellett a karok, valamint további egységek is végeznek felméréseket, elégedettség-vizsgálatokat, pl. az oktatói munka hallgatói véleményezésével kapcsolatos kérdőívezéseket.

AZ INDULÁS: A DIPLOMÁS PÁLYAKÖVETŐ RENDSZER

A magyar felsőoktatás minőségi fejlesztésének egyik legfontosabb feltétele, a munkaerő-piaci elvárások beépülése az intézmények képzési és szolgáltatási portfóliójába, melyhez a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolatok, illetve az információáramlás javítása szükséges. Ennek egyik, a nemzetközi viszonylatban már bevált eszköze a végzetek pályafutásának nyomon követése, mind központi, mind intézményi szinten. (Horváth és mtsai 2009; Veroszta 2009; Veroszta 2011)

A TÁMOP 4.1.3 kiemelt központi projekt keretében az Educatio Nonprofit Kft. által koordinált központi diplomás pályakövető rendszer, amely a magyar felsőoktatás számára egy régóta hiányzó szolgáltatást biztosított, 2010-ben indult el Magyarországon (Veroszta 2012). A pályakövetést az alapoktól kellett felépíteni, hiszen az intézmények többségében nem volt hasonló rendszer, szakértelemmel rendelkező kollégák vagy informatikai bázis. Egy

módszertanilag kifogástalan, megfelelő szakmai háttérrel támogatott pályakövető felmérés önálló finanszírozása sok felsőoktatási intézmény számára nehézséget jelentett. A kormány felismerte ezt és két évben is (2009 és 2011) segítséget nyújtott az intézményeknek, mely során nyitott TÁMOP pályázatokon keresztül sikerült olyan intézményi alapokat biztosítani, amelynek következtében elindult a pályakövetés és idén már ötödik éve zajlik, ismétlődő jelleggel. A központi szervezet felvállalta az országos szinten kötelező jelleggel lekérdezendő közös kérdésblokk kidolgozását, állandó javítását az intézményi visszajelzések alapján, valamint az adatok összegyűjtését és szakmai feldolgozása után a kormány felé való közvetítését. Ennek köszönhetően 2010-ben teszt jelleggel elindult az első megkérdezés, amelyhez 29 intézmény csatlakozott és szolgáltatott adatot az aktív hallgatókról, valamint a 2007-ben és a 2009-ben végzettekkel kapcsolatban. A felméréseket a pályázat keretén belül a központilag rendelkezésre bocsátott kérdőíves rendszer, az EvaSys segítségével online standard kérdőíves vizsgálat formájában kell megvalósítani minden év tavaszán, ezek kiegészíthetők telefonos vagy személyes megkérdezésekkel. (Sipos 2014)

A kérdőíves kutatások mellett megtörtént a központi adatbázisok (FIR, NAV, OEP) összekapcsolása is, melynek révén a korábbiaknál jóval pontosabb és naprakész információkat kaphatunk, mérhetővé és összehasonlíthatóvá válik a felsőoktatási intézmények munkaerő-piaci kibocsátása. A fejlesztés jelentős mértékben hozzájárulhat a felsőoktatás minőségi fejlesztéséhez, az érintett intézmények versenyképességének javításához.

A DPR felmérések főbb területei

Hallgatói motivációs vizsgálat

Minden évben ugyanabban az időpontban, a tavaszi szemeszterben *hallgatói motivációs vizsgálatot* bonyolítunk le online standard kérdőíves adatfelvétellel, mely minden aktív státuszban lévő hallgatóra kiterjed. A 2011-es kutatásba már bevontuk az idegen nyelvű képzésben résztvevő diákokat is angol nyelvű kérdőívvel.

A hallgatói motivációs vizsgálatok célja a hallgatók munkaerő-piaci, továbbtanulási motivációinak, képzéssel és a szolgáltatásokkal szembeni elvárásainak, munkaerő-piaci várakozásainak, képzési és elhelyezkedési stratégiájának feltérképezése, valamint a későbbi pályakövetéses vizsgálatok előkészítése. A kutatási eredmények elősegítik a szolgáltatások fejlesztését, a hallgatói elégedettséget, a lojalitás megteremtését. A hallgatói felmérés további célja az is, hogy előkészítse a későbbi pályakövetési vizsgálatokat, megalapozza a megfelelő válaszadási arányt azáltal, hogy a hallgatók már itt találkoznak a pályakövetési rendszer elemeivel.

A kutatás keretein belül két hallgatói csoportot emeltünk ki, az első évfolyamos hallgatók beiskolázással kapcsolatos véleményét, valamint a végzősök karrier szempontjait. Ahogy jeleztük, a hallgatói kutatások kitérnek a külföldi hallgatók elégedettség vizsgálatára is, számukra angol nyelvű kérdőív készült, továbbá szemeszterenként mérjük az Erasmus csereprogramban résztvevő külföldi hallgatók elégedettségét.

Végzett hallgatók pályakövetése

A végzett hallgatók megkérdezése két területet fed le: egyrészt minden év tavaszán online kérdőívvel keressük meg a végzetteket, másrészt háromévente ősszel telefonos szóbeli interjút készítünk a végzettek körében.

Az *online felmérés* az abszolutóriummal végzettek megkérdezését jelenti a végzést követő években. 2010-ben és 2011-ben az 1 és 3 éve végzettek, 2012-től pedig az 1, 3 és 5 éve végzett hallgatók teljes körének megkérdezése történik, mely elsősorban a munkaerő-piaci sikerességre, tapasztalatokra, továbbá a jelenlegi tanulmányokra, a jövőbeli tanulmányi elképzelésekre, valamint az intézménnyel, tanulmányokkal való elégedettségre fókuszál.

A DPR felmérések az első három évben (2010–2012) az alap-, a mester-, az osztatlan-, a hagyományos egyetemi, illetve hagyományos főiskolai, továbbá a doktori képzésben résztvevőket érintették. 2013-tól bővült a megkérdezettek köre az FSZ/FOKSZ, illetve a szakirányú továbbképzésben résztvevők körével.

A *személyes megkeresésen (telefonos interjún) alapuló kérdőíves vizsgálatot* az online vizsgálattól eltérő időpontban, a felmérés előtti három évben végzettek körében megfelelő elemszámú reprezentatív mintavételen alapuló telefonos megkereséseken keresztül valósítjuk meg, a vizsgált témák megegyeznek az online megkérdezéssel, a lekérdezés jellegéből adódóan más kérdéssorral.

Módszertan

A DPR az indulási évet követően az *online kutatás* során a központi kérdőív közös blokkját az intézmények közreműködésével az Educatio Kft. kialakította, az országos kérdések megfogalmazása, sorrendje, struktúrája kötött, de lehetőség van intézményi, kari, illetve szakos kérdésekkel történő kiegészítésre. Mivel a központi kérdőívblokkok átfogják a legfontosabb területeket, jól strukturáltak, az intézményi kérdések esetében minimális mozgástérrel lehet kalkulálni, ezért a kérdések nagy része zárt, Likert-skálás kérdés, csupán néhány esetben alkalmazunk nyitott kérdéseket.

A 2010–2011-es kutatásoknál a pályázatban vállalt feltételek szerint a végzett hallgatók 90%-ának elérése és a 15%-os válaszadás volt követelmény. A fenti arányokat a válaszadási hajlandóságra vonatkozóan a válaszadók motiválásával, különböző nyeremények sorsolásával sikerült elérnünk még a

pályázat fenntartási időszakában is. 2013-tól a képzési szintek kiterjesztésével (FSZ/FOKSZ és a szakirányú továbbképzés) összességében gyengébb visszaküldési arányokat tudtunk elérni.

Ahol az adatfelvétel eredményeként a megvalósult minta nem reprezentatív, újabb megkérdezésekkel, illetve statisztikai súlyozással reprezentatív mintát állítunk elő. A viszonylag magas mintavételi arányok és a szintén magas elemszámok jó minőségű becslésekre adnak lehetőséget, a felvétel adataiból megbízható eredmények kalkulálhatóak.

A *szóbeli kutatás* módszere CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) típusú lekérdezés standardizált kérdőívek alapján. Ebben az esetben az előzetes minta biztosítja a reprezentativitást, és nem szükséges súlyozással élni.

Mindkét vizsgálat során az alapadatokat a PTE Oktatási Igazgatóságának szakértői biztosították, a vizsgált csoportok *reprezentativitását és mintaelemszámát* a végzés éve, a kar, a nem és a tagozat mintavételi szempontok szerint biztosítottuk. A feldolgozást és az elemzést matematikai-statisztikai módszerekkel, SPSS szoftver segítségével készítjük el. A matematikai-statisztikai módszerek részletes leírását az évente kiadott DPR tanulmánykötetek tartalmazzák.

A kutatások során 2010 és 2014 között öt év alatt összesen 98 391 hallgatót és 64 486 végzett hallgatót kerestünk meg e-mailen az online kérdőívekkel. A hallgatók közül összesen 12 471 fő, a végzettek közül 10 655 fő válaszolt a kérdésekre, az évenkénti eloszlást, a válaszadási arányokkal a *2. táblázat*: részletesen mutatja. A szóbeli telefonos interjú keretében a két évben (2010-ben és 2013-ban) összesen 4.899 végzett hallgató válaszolt.

2. táblázat: Visszaérkezési adatok 2010-2014

Célcsoport	Felmérés éve	Absz. éve	Alapsokaság (fő)	Válaszadók (fő)	Válaszadási arány	Módszer
Hallgatók	2010		21 751	2774	12,75%	Online
Végzettek	2010	2007	3130	569	18,18%	Online
		2009	4862	1167	24,00%	
	Összesen		7 792	1 736	21,72%	
Végzettek	2010	2007	4260	639	15,00%	Szóbeli mintavételes
		2008	5527	829	15,00%	
		2009	6200	930	15,00%	
	Összesen		15 987	2398	15,00%	
Hallgatók	2011		21 268	3 406	16,01%	Online
Végzettek	2011	2008	3 796	883	23,26%	Online
		2010	5 129	1 024	19,96%	
	Összesen		8 925	1 907	21,37%	

Célcsoport	Felmérés éve	Absz. éve	Alapsokaság (fő)	Válaszadók (fő)	Válaszadási arány	Módszer
Hallgatók	2012		19 020	2 910	15,30%	Online
Végzettek	2012	2007	3 701	669	18,08%	Online
		2009	5 179	931	17,98%	
		2011	5 297	881	16,63%	
	Összesen	14 177	2 481	17,50%		
Hallgatók	2013		19 376	1 380	7,12%	Eurostudent
Végzettek	2013	2008	5 779	853	14,76%	Online
		2010	6 238	827	13,26%	
		2012	6 116	1 003	16,40%	
	Összesen	18 133	2 683	14,80%		
Végzettek	2013	2010	5 127	868	16,93%	Szóbeli mintavételes
	2013	2011	5 297	838	15,82%	
	2013	2012	5 135	795	15,48%	
	Összesen	15 559	2 501	16,07%		
Hallgatók	2014		16 976	2 001	11,79%	Online
Végzettek	2014	2009	5 345	625	11,69%	Online
		2011	5 038	489	9,71%	
		2013	5 076	734	14,46%	
	Összesen	15 459	1 848	11,95%		

Az elmúlt öt év tevékenységei és tapasztalatai alapján két irányban indultunk el, egyrészt szükségesnek tartottuk a pályakövetési rendszer továbbfejlesztését, egy a munkaerő-piaci és a pályakövetési kutatások összehangolását célzó kutatócsoport létrehozását, továbbá a kutatási eredmények intézményen belüli elfogadtatásának, felhasználásának elősegítését, illetve ezzel párhuzamosan néhány intézményfejlesztést célzó pilotprojekt tesztelését, elindítását.

A TOVÁBBLÉPÉS: MUNKAERŐ-PIACI MUNKACSOPORT

A munkaerő-piaci trendekhez való alkalmazkodási képesség erősítését, mint cél elérését elsősorban a munkaerő-piaci információk intézmény- és szolgáltatásfejlesztési folyamatba való hatékonyabb becsatornázásával tudjuk biztosítani.

A munkaerő-piaci munkacsoport kialakítására és feladatainak ellátására létrehozandó szakértői team a következő fő feladatokat látja el:

- munkaerő-piaci modell és módszertan kidolgozása,
- munkaerő-piaci visszajelzések alapjainak megteremtése,
- rendszeres pályakövetési eredmények becsatornázásának módszertana az intézmény képzési és szolgáltatási portfóliójába.

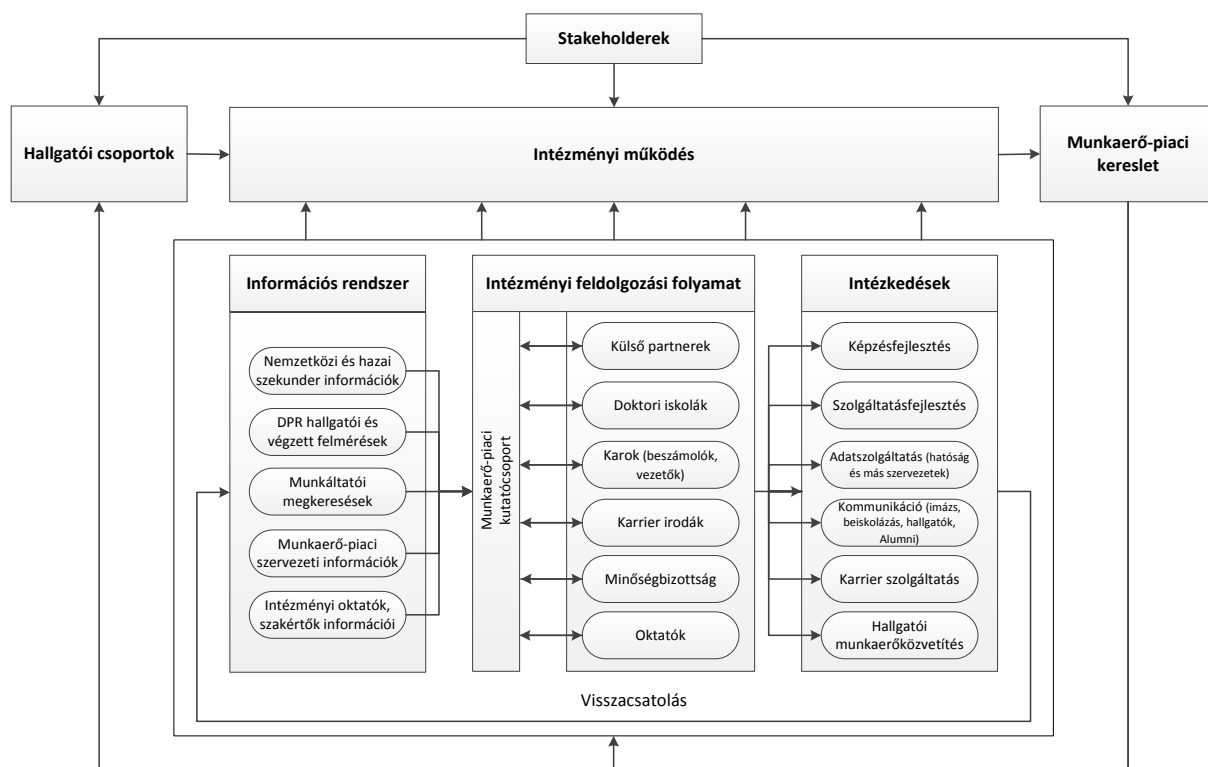
A munkaerő-piaci kutatócsoport küldetése „a tudatos felkészülés a jövőre” elv elősegítése, amelyből következően a kutatócsoport információkat gyűjt, feldolgoz és továbbít a belső és külső környezet szereplőinek. Az első lépés a

folyamatmodell megalkotása volt, amely a tevékenység kereteit határozza meg.

Intézményi munkaerő-piaci folyamatmodell

Nem egyszeri megoldás kialakítását tűzzük ki célként, hanem olyan rendszert akarunk kifejleszteni, „beüzemeltetni” és működtetni, amely fenntartható, tartósan, hosszú távon is működőképes és az alapvető célt szolgálja. (1. ábra)

1. ábra: Intézményi munkaerő-piaci folyamatmodell



Forrás: PTE munkaerő-piaci munkacsoport (saját szerkesztés)

Információs rendszer

A folyamatmodell alapja az információs rendszer kialakítása, amelynek létrehozásakor a következő fő területekre fókuszáltunk: a rendszeres külső és belső információszolgáltatás keretrendszerének kialakítása, a módszertan kidolgozása, az adatgyűjtés lefolytatása és fenntartásának definiálása.

A *szekunder információkat* két területen vizsgáltuk:

- statisztikai elemzés: a hazai, nemzetközi statisztikákból, felmérésekből a felsőfokú végzettségűek munkaerőpiacára vonatkozó adatsorok összeállítása, trendek bemutatása,
- nemzetközi és hazai piaci környezet vizsgálata, prognóziskészítés, intézményi kereslet-kínálati elemzés.

A tevékenységi kör másik alappillére a *DPR fejlesztése* volt. Az egyetemnek érdeke, hogy a pályakövetési kutatások alkalmával szerorzhető munkaerő-piaci információk olyan eredményeket szolgáltatassanak, amelyek megerősítik és fejlesztik az intézményi működést. Ezért áttekintettük

- a DPR kérdéseket és az elemzési szempontokat,
- kiterjesztettük a kutatásokat új csoportok bevonásával, valamint
- összehangoltuk a korábbi megkérdezett csoportokkal.

Az intézményen belüli vizsgálatok mellett szükségesnek tartottuk a *munkáltatói és munkaerő-piaccal kapcsolatos szervezetek megkérdezését* is, amelynek segítségével információt nyerhetünk a diplomák értékéről, a hallgatók felkészültségéről, a munkaerőpiac elvárásairól, a képzések gyakorlatorientáltságáról. 50 interjút készítettünk azon munkáltatók, vállalkozók és szervezetek képviselőivel, akik a PTE végzettjeit foglalkoztatják, illetve jól ismerik a régió munkaerőpiacát.

A vizsgált témakörök:

- munkaadók, vállalkozók körében a meglévő munkatársak kompetenciái,
- munkáltatói igények és elégedettség megismerése,
- munkáltatói lehetőségek megismerése,
- munkahelykínálat, fejlődési lehetőségek megismerése,
- információ a régióban zajló fejlesztésekről, a potenciális jövődó munkaadókról,

Továbbá az egyetemi *szakértőktől, oktatóktól* is információkat szereztünk, online megkérdezést végeztünk a PTE oktatói körében, kidolgoztuk a módszertant, és lebonyolítottuk a kutatást. Összesen 301 db válasz érkezett, az eredményeket megosztottuk az oktató kollégákkal.

A vizsgált témakörök:

- az oktatók elképzelései, ismeretei az egykori hallgatóik érvényesüléséről,
- az oktatók ismeretei a foglalkoztatók elvárásairól,
- az egyetemen folyó képzés értékelése.

Intézményi feldolgozás

Az információs rendszer kereteinek létrehozását követően az intézményi feldolgozás, együttműködés kialakítása történt meg, melynek során a kutatók felvették a kapcsolatot az intézmény érintett egységeivel, valamint a külső partnerekkel, a téma kutatóival.

A munkaerő-piaci kutatások eredményeit szakmai fórumokon, műhelykonferenciákon mutatjuk be, és megvitatjuk az érintettekkel. A szakértők fejlesztési javaslatokat fogalmaznak meg az egyetem

menedzsmentje számára, melyeket a vezetőkön és az oktatókon kívül hallgatói szolgáltatásfejlesztéssel foglalkozó szervezetek is hasznosítani tudnak.

MUNKAERŐ-PIACI KUTATÁSOK, INTÉZKEDÉSEK, EEDMÉNYEK

A felvázolt kutatások kiemelt célja, hogy a fejlesztések révén javuljon a régió társadalmi-gazdasági vonzereje, ennek köszönhetően pedig növekedjen a képzett munkavállalók aránya. Az alábbi táblázatban célcsoportok szerint mutatjuk be az eredmények felhasználási lehetőségeit, a főbb hatásokat.

Felhasználási lehetőségek

3. táblázat: Az eredmények felhasználási lehetőségei, hatások célcsoportok szerint

1. PTE menedzserek	Képzésfejlesztés, intézményi szolgáltatások fejlesztése, minőségfejlesztés Vonzerőfejlesztés, intézményi hírnév Az érdekelt szereplőkkel a kapcsolattartás erősödése Intézményi akkreditáció
2. PTE oktatók, kutatók	Tananyagfejlesztés, minőségfejlesztés, kapcsolattartás erősödése (alumni, hallgatók, jelentkezők stb.)
3. PTE hallgatók	Javuló elhelyezkedési lehetőségek, erősödő intézményi kötődés kialakulása, Juniior alumni rendszerek fejlődése, Céltudatosabb hallgatói jelenlét a felsőoktatásban
4. PTE végzett hallgatók	Javuló elhelyezkedési lehetőségek, intézményi kötődés erősödése Alumni rendszerek fejlődése
5. Munkaadók	Letisztult képet kapnak a kibocsátási jellemzőkről, a munkaerő mozgásáról, az elhelyezkedési motivációkról, a regionális folyamatokról

Forrás: Kuráth 2013 alapján saját szerkesztés

Intézkedések, eredmények

A folyamatmodellben definiált intézkedések elsősorban az oktatást és a szolgáltatásfejlesztést érintik. A vizsgálatok eredményei alapján tanulmányi, tantervi kérdésekre, illetve szolgáltatásokra vonatkozó *központi és kari intézkedési tervek* készültek.

A képzésfejlesztést segíti *a kompetenciamérés kidolgozott módszere*, amely során betekintést kaphatunk arra vonatkozóan is, hogy egy adott szakon

végzett diplomás milyen tudással, kompetenciával rendelkezik, hogyan állta meg a helyét a munka világában.

A Diplomás Pályakövető Rendszer adatai alapján körvonalazódó kép azt sugallja, hogy a felsőoktatás jövőbeni fejlődési irányai között helye van a foglalkoztatottságot expliciten vagy keresztntantervi elemként támogató tevékenységek – különösen a vállalkozói készségek és a munkatapasztalat-szerzés, a külső gyakorlóhelyek bevonása és a gyakornoki tevékenységek – szervezése terén. (Katona 2011) Ezért a szolgáltatásfejlesztés esetében is a tanulmányi szolgáltatások mellett a *munkaerő-piaci érvényesülést elősegítő karrierszolgáltatások, alumni szolgáltatások, tehetség gondozás, vállalkozói kompetenciák fejlesztési területeit* emeljük ki, ezzel összhangban hangsúlyozzuk az álláskeresést segítő szervezetek munkájának fontosságát is.

A kutatások lebonyolítását és az adatok tisztítását követően *adatot szolgáltatunk a központi szerveknek, hatóságoknak.*

A következő lépés az érintett partnerekkel folytatott kommunikáció, a kutatási eredmények megosztása. A kutatási eredményeket intézményen belül és kívül is kommunikáljuk, a kapcsolattartás formái kialakultak, levelezési listák, találkozók, műhelykonferenciák segítik az információáramlást, így elkészült a honlap, adatbázisokkal, tájékoztatókkal, létrehoztuk az online tudástárat kutatóknak és szakértőknek, az elmúlt öt évben hét műhelykonferenciát szerveztünk az egyetem szakértői és menedzsmentje számára, valamint összesen 13 tanulmánykötetet adtunk ki a kutatási eredményeink alapján.

Ahogy már utaltunk rá, a kutatási eredmények intézményen belüli elfogadtatásának, felhasználásának az elősegítését, illetve ezzel párhuzamosan néhány intézményfejlesztést célzó pilotprojekt tesztelését, elindítását is célul tűztük ki. Így az *intézményi bevonódást elősegítő eszközként definiáltuk* a kutatási eredmények alapján a *PTE Karrierpiramisát*, teszteltük és elindítottuk a *karrier-coaching kurzust* a Campus kredit keretében, így a végzett hallgatók mellett az intézmény hallgatói kartól függetlenül is igénybe vehetik a szolgáltatást. A DPR kutatási eredmények munkaerő-piaci vonatkozásai alapján összeállítottunk egy *oktatói-hallgatói információs tudástárat*, mely elsősorban a munkáltatói elvárásokat, várható fizetéseket, korábban végzett hallgatók álláskeresési tapasztalatait közvetíti a végzés előtt álló hallgatók és oktatóik felé. Plakátokon, információs kiadványokon, weboldalon keresztül juttatjuk el ezt az új tájékozódási lehetőséget az érdeklődők számára.

A MEGVALÓSÍTÁS

Az intézményi DPR lebonyolítását az intézmény vezetésének közvetlenül alárendelt Marketing Osztály koordinálja, 2012-ig a Minőségfejlesztési Bizottság szakértőinek, 2013-tól a kari vezetők által kinevezett DPR szakértők segítségével. A tízkarú intézmény számos közgazdász és szociológus oktatóval, kutatóval rendelkezik, akik felsőoktatási, pályakövetési tapasztalatot szereztek, így a megvalósítás során elsősorban a PTE belső humán erőforrásaira támaszkodunk.

A Marketing Osztály partnerei:

- Minőségfejlesztési Bizottság tagjai / kari DPR szakértők,
- karok és további szervezeti egységek,
- kari szakértők, kutatók (közgazdászok, szociológusok),
- Oktatási Igazgatóság Központi Tanulmányi Iroda.

4. táblázat: Közreműködő szakértők (2010–2015)

KÖZREMŰKÖDŐ PTE SZAKÉRTŐK (2010–2015)	
<p>Központi szervezet: Kuráth Gabriella kutatásvezető Héráné Tóth Andrea kutatásszervező Sipos Norbert elemző közgazdász</p> <p>PTE szakértők: Kovács Árpád szakértő (Pollack Mihály Műszaki és Informatikai Kar, jelenleg Műszaki és Informatikai Kar) Nemeskéri Zsolt munkaerő-piaci szakértő (Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar) Vitai Zsuzsanna munkaerő-piaci szakértő (Közgazdaságtudományi Kar) Szűcs Krisztián módszertani szakértő (Közgazdaságtudományi Kar) Galambosné Tiszberger Mónika statisztikus (Közgazdaságtudományi Kar)</p>	<p>Minőségirányítási Bizottság és kari DPR szakértők: Zeller Gyula rektorhelyettes Drinóczi Tímea (Állam- és Jogtudományi Kar) Vámhidy László † (Általános Orvostudományi Kar) Duga Zsófia (Általános Orvostudományi Kar) Izsák Mónika (Bölcsészettudományi Kar) Nagy Júlia (Egészségtudományi Kar) Radnai Balázs (Egészségtudományi Kar) Horváth Judit (Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar) Husztai Zsolt (Illyés Gyula Kar) Szabó Ernő János (Illyés Gyula Kar) Kiss Tibor (Közgazdaságtudományi Kar) Gerendy Jenő (Művészeti Kar) Pásztó Renáta (Művészeti Kar) Szvítacs István (Pollack Mihály Műszaki és Informatikai Kar, jelenleg Műszaki és Informatikai Kar) Regdon Mariann (Pollack Mihály Műszaki és Informatikai Kar, jelenleg Műszaki és Informatikai Kar) Erostyák János (Természettudományi Kar)</p>

A projekt megvalósítására a fedezetet a 2010–12-es, illetve a 2014–2015-ös években pályázati források, a köztes időszakban külső, támogatósszervezési bevételek biztosították.

ÖSSZEGRZÉS

Az elmúlt időszakban több tanulmány jelent meg és számos konferencián vettek részt a projektet irányító és működtető vezetők és kollégák, amelyeken az intézményfejlesztés várható eredményeit mutattuk be.

A kutatási eredmények hasznosulását több szinten is megfogalmazhatjuk (*OKM 2007; Kuráth 2009*), hiszen az oktatási szektor versenyképességének növekedését, a piaci folyamatok és az oktatás kapcsolatának nagyobb összhangját is várják a szakértők.

Azt már jeleztük, hogy az oktatási és munkaerő-piaci kapcsolatrendszer területén, a stratégiai tervezés során is felhasználhatók az eredmények, a munkaerőpiac szereplőinek kapcsolatrendszere javul, a tervezés hatékonysága nő.

A szakmai közéletben az országos, nagy létszámú adatfelvételen alapuló empirikus kutatások megfelelő bázist nyújthatnak a szakmai publikációk, kiadványok megjelentetéséhez, továbbá az intézmények beépítik/beépíthetik a működésükbe a végzettekről érkezett visszajelzéseket a képzési szerkezet átalakításában, a tananyagok fejlesztésében, illetve az intézményi szolgáltatások kiterjesztésében.

Nagyon fontos a kari szerepvállalás, ugyanakkor a munkaerő-piaci kutatások és a pályakövetési eredmények kari szintű feldolgozásában való aktív központi közreműködés is lényeges.

A végzettek értékelése, a kutatások eredményeinek felhasználása az intézményi vonzerőfejlesztés kialakításának fontos eleme lehet, amely az intézményi kommunikációban hatékonyan felhasználható.

Intézményünkben a fentiekben bemutatott szolgáltatói funkció bővítése és a kiterjedt kommunikációs területek mellett az oktatási struktúrában, a tantárgyi tematikákban megjelenő változások is megjelentek, amelyek a diplomák jobb munkaerő-piaci hasznosulását szolgálják, és a több éves DPR kutatási eredmények és következtetések alapján indultak el. Ezekről a témákról, valamint az intézkedési területek részletes leírásáról, a megvalósuló projektek példáiról a tanulmánykötet gyakorlat-orientált fejezeteiben olvashatunk.

IRODALOMJEGYZÉK

Horváth T. – Kiss L. – Nyerges A. – Roberts É. (szerk.) (2009): *Diplomás Pályakövetés Kézikönyv*. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., 192 p.

Katona N. (2011): *Foglalkoztathatóság: felsőoktatás és munkáltatók – kinek fontosabb?* Felsőoktatási Műhely, 4., pp. 49-63.

Kuráth G. (2009): *DPR kommunikáció lehetőségei. Diplomás Pályakövetés kézikönyv (4. fejezet)*. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., pp. 125-137.

Kuráth G. (2013): *Intézményi Diplomás Pályakövetés: DPR a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 105 p.

OKM (2007): *Diplomások Pályakövetési Rendszere intézményi kézikönyv*. Oktatási és Kulturális Minisztérium, 2007. április. Forrás: http://www.nefmi.gov.hu/letolt/ds/diplomasok_palyakovetesi_rendszere_071108.pdf Letöltve: 2015. 03. 25.

Pécsi Tudományegyetem Intézményfejlesztési Terve (2007, 2012). Pécs.

Sipos N (2014): *A Diplomás Pályakövető Rendszer és a Vezetői Információs Rendszer kapcsolódási modellje az Eötvös József Főiskolán*. Baja: Eötvös József Főiskola, 40 p.

TÁMOP-4.1.1.A-10/1/KONV Hallgatói és intézményi szolgáltatásfejlesztés a felsőoktatásban. Pályázati kiírás. Forrás: <http://www.nfu.hu/doc/2222> Letöltve: 2012. 12. 12.

TÁMOP-4.1.1-08-1/2009-0009 számú pályázati projekt. Szolgáltatásfejlesztés a Pécsi Tudományegyetemen (2008). Megvalósíthatósági tanulmány. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.

TÁMOP-4.1.1.C-12/1/KONV számú pályázati projekt. Intézményi szolgáltatások fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen (2012). Megvalósíthatósági tanulmány. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.

Veroszta Zs. (2009): *Pályakövetési felmérések szervezeti sokfélesége*. In: Fábri I. – Horváth T. – Nyerges A. (szerk.): *Diplomás Pályakövetés 2. Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok*. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., pp. 7-16.

Veroszta Zs. (2011): *A diplomások helyzete Magyarországon a pályakövetési adatok tükrében. – DPR-AVIR „Adatalapú döntéshozatal és stratégiaalkotás a felsőoktatásban”*. Zárókonferencia. Előadás. Budapest, 2011.02.24.

Veroszta Zs. (2012): *A pályakövetési rendszerek fejlesztésének hazai és nemzetközi irányai. – Frissdiplomások a munkaerőpiacon* műhelykonferencia. Előadás. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 2012.10.25.

A MUNKAERŐ-PIACI KÖRNYEZET ALAKULÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A FIATAL DIPLOMÁSOK HELYZETÉRE

¹Nemeskéri Zsolt – ²Szellő János

¹habilitált egyetemi docens, PhD, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar dékánja, 7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/b. nemeskeri.zsolt@feek.pte.hu

²címzetes egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar Munkatudományi Kutatócsoport vezetője, 7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/b. szelloj@vipmail.hu

ABSZTRAKT

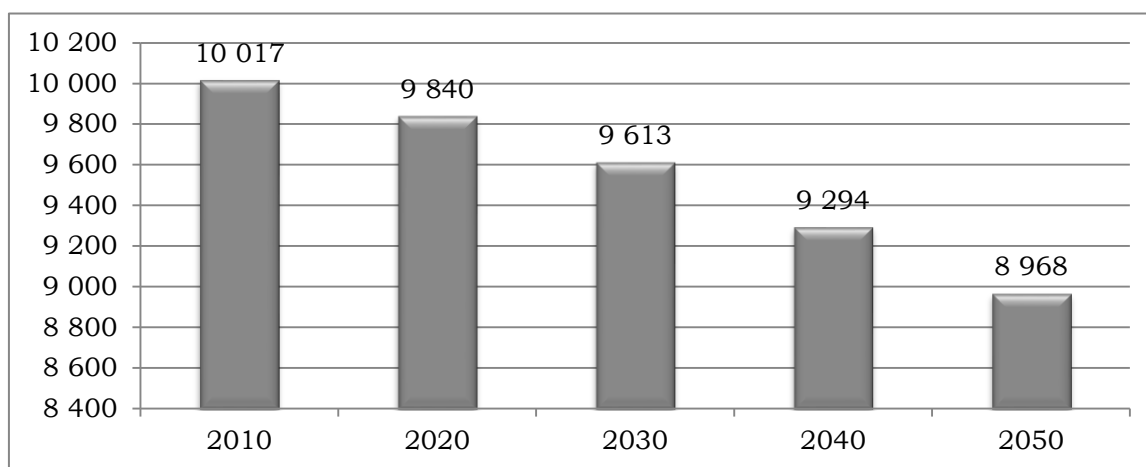
Helyzetelemzésünk célja a hazai és a Dél-dunántúli munkaerő-piaci környezet alakulásának, dokumentumok és statisztikai mutatók alapján, leíró és tendencia jelleggel történő bemutatása. E módszertant követve – kitekintéssel az Európai Unió méréseire – láttatjuk azokat az adatsorokat, amelyek meghatározó módon jelennek meg napjaink munkaerőpiacáról és jelentős befolyással vannak a keresleti-kínálati viszonyokra. Az általános trendeken belül kiemelten foglalkozunk az ifjúsági munkanélküliséggel és a fiatal diplomások helyzetével. Az átalakuló és újra szegmentálódó munkaerőpiac nagy kihívása a globalizációhoz is kapcsolódó munkavállalási migráció, a munkaerő mobilitásának megnövekedése. Tanulmányunkban szekunder és részben primer kutatások tapasztalatai alapján tényszerűen mutatjuk be a mobilitás alakulását, azokat a foglalkoztatási előrejelzéseket, amelyek hosszabb távon jellemezhetik, alakíthatják a munkaerőpiacot és annak résztvevőit Magyarországon.

DEMOGRÁFIAI TRENDEK

Magyarország népessége 2011. október 1-jén a népszámlálás információk alapján összeállított eredményei szerint 9 millió 982 ezer fő volt, 2,1 százalékkal kevesebb, mint az előző, 2001. február 1-jei népszámlálás alkalmával. Az elmúlt évtizedben az ország minden területén természetes fogyás volt tapasztalható, a halálozások száma az ország valamennyi megyéjében és Budapesten is meghaladta a születéseket. A természetes

fogyás mértéke növekvő, az 1990-es évtizedben évente átlagosan 33 ezer, 2000 után több mint 35 ezer fő volt. Az országon belüli, valamint a nemzetközi vándorlási folyamatok eredményéből adódó népességváltozás azonban nem egyformán érintette az ország egyes területeit. A vándorlási folyamatok legnagyobb nyertese az elmúlt évtizedben Pest megye volt, de például pozitív, népességet növelő hatása volt a vándorlási egyenlegnek Győr-Moson-Sopron, Hajdu-Bihar, Fejér, Csongrád, Vas, Komárom-Esztergom megyében. Az előbbiekkal szemben Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Tolna, Nógrád, Baranya és Veszprém megyében a természetes fogyásból adódó népességvesztést a migrációs negatívum is növelte. A KSH Népeségtudományi Intézetének *demográfiai prognózisai* közül az alapváltozatot viszonyításként kezelve 2020-ig folytatódik a népesség létszámának fogyása. Várhatóan 177 ezer fővel csökken a népesség száma, míg 2050-ig több mint egymillió létszámvesztéssel lehet számolni (lásd 1. ábra). Az előnytelen mennyiségi folyamatot kedvezőtlen strukturális átalakulás tetézi, jelentős a társadalom elöregedése. A munkavállalási korú népesség (15–64 év közöttiek) száma és aránya a teljes népességnél jobban mérséklődik, számuk 6,4 millióra várható 2020-ra, ami 7 százalékos csökkenést jelent.

1. ábra: A népesség számának várható alakulása (ezer fő)



Forrás: KSH Korfa 2011. július XI. évfolyam 2. szám

A 2011-es népszámlálási adatok szerint az előző, 2001. évi népszámláláshoz viszonyítva a *Dél-dunántúli régió megyéi* közül Baranyában 4,8%-os, Somogyban 7,1%-os míg Tolna megyében 7,5%-os volt a népesség csökkenése. A *népesség csökkenésének okai* elsősorban, mintegy háromnegyed részben a természetes fogyásnak tudhatóak be, ugyanakkor a fennmaradó fogyás háttérében az elvándorlás áll. A belföldi vándorlás negatív egyenlege ezer lakosonként 3,5 fős veszteséget jelentett. A vándorlási veszteség nem csak a leghátrányosabb helyzetű kistérségeket, járásokat (Sellye, Barcs, Csurgó) érinti, hanem kiterjedt a megyék középső részére is. A

népességcsökkenés és a népesség területi átrendeződése a korfákban is megmutatkozik. Azon a térségek, amelyek elsősorban a munkaerő-piaci, foglalkoztatási lehetőségek miatt vonzóak a fiatalok számára a területi korfában mutatkozó problémákat képesek korrigálni. Ugyanakkor az elvándorlás és elöregedés által leginkább érintett területeken a korfa alsó szegmensének további szűkülése várható, ami már középtávon is súlyos gazdasági-társadalmi feszültségek forrása lehet. *(Népszámlálás - Területi adatok - 2011. Baranya, Somogy, Tolna. KSH)*

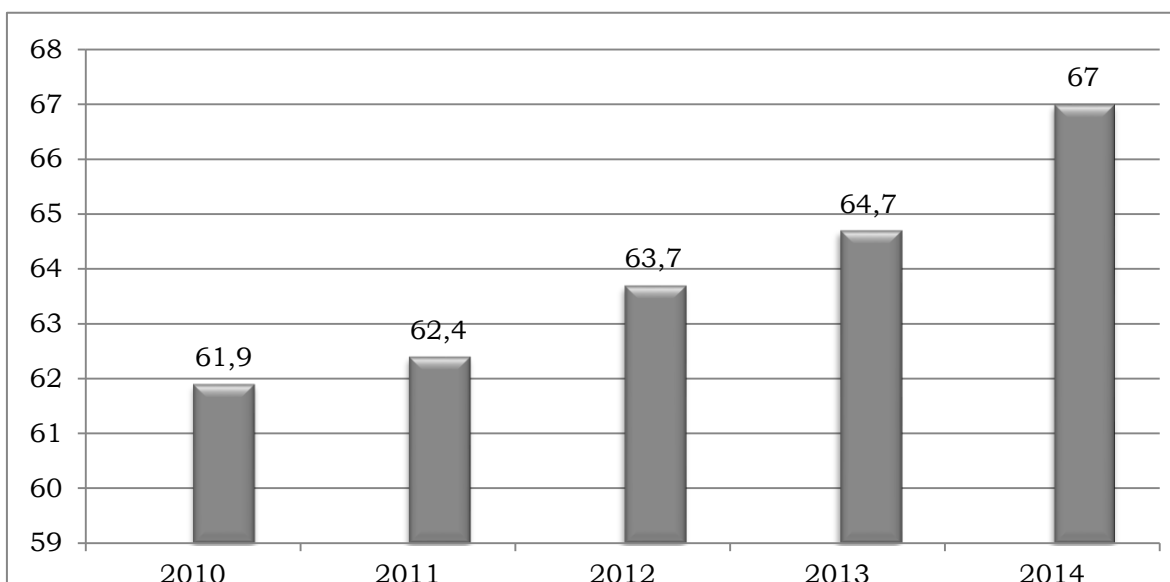
A MUNKAERŐPIAC HELYZETE MAGYARORSZÁGON ÉS A DÉL-DUNÁNTÚLI RÉGIÓBAN

A munkaerőpiacot többféle módon szegmentálhatjuk (globális, ágazati, területi, munkaerő-piaci szereplők). A „nem strukturált munkaerőpiac” alapvetően az ipari segéd- és betanított munkák körében, az alacsony vagy semmilyen szaktudást nem igénylő munkakörökben van jelen. Erre a munkaerő-piaci szegmensre jellemző, hogy a munkaadó és a munkavállaló kapcsolata a legkevésbé intézményesült (alkalmi munkák, szezonális munkák, feketemunkák piaca). A felső szegmens a megfelelő szakmai képzettséget feltételezi, magas követelményeket támaszt, igen erőteljes intézményesüléssel párosulva *(Csoba 2006)*. Esetünkben a felülstrukturált és a globális munkaerőpiac a lényeges, amellet, hogy a munkaerőpiac Európa-szerte átalakulóban van.

A munkaerőpiac és a makrogazdaság közötti kapcsolatot nagymértékben befolyásolja a korábban (2008–2009) lezajlott válság, és azok a strukturális problémák, amelyek negatívan befolyásolhatják a kereslet-kínálat alakulását. Szinte általánosnak tekinthető európai, illetve részben világjelenség a gazdasági fejlődés lassulása miatt jelentkező negatív munkaerő-piaci kereslet, illetve ennek következményeként a foglalkoztatási szint csökkenése és a munkanélküliség növekedése. Magyarország a makrogazdasági mutatókat tekintve 2009-ben rendkívül mély és meghatározó recessziót élt át, amelynek következtében a külső és belső piacok jelentősen beszűkültek, a fogyasztás és a kibocsátás erőteljesen csökkent. 2010 közepétől kezdett újból növekedni a gazdaság és az év második felében a növekedés dinamikája elérte a válság előtti szintet. *2012-ben* uniós átlag alatti volt a bruttó hazai termék volumenének mérséklődése (-1,7%). A mezőgazdaság, az ipar és az építőipar teljesítménye összességében 4,2%-kal, a szolgáltatásoké pedig 0,5%-kal csökkent. A belső kereslet sem segítette elő a növekedést, ezért a háztartások tényleges fogyasztása csökkent, a közösségi fogyasztás pedig csak enyhén emelkedett. Mindettől függetlenül *2012-ben javult az aktivitási arány*, a foglalkoztatás területén létszámbővülés volt tapasztalható. A KSH Munkaerő-felmérés adatai szerint *2013-ban Magyarországon* a 15–64 éves népesség valamivel kevesebb, mint

kétharmada volt jelen aktív munkakeresőként vagy foglalkoztatottként a munkaerőpiacon. Ugyanakkor a 15–64 éves népesség aktivitási rátája (lásd 2. ábra) a felzárkózó tendencia ellenére hazánkban továbbra is mintegy 7%-ponttal alacsonyabb, mint a 28 uniós tagállam átlaga, és a visegrádi országok körét tekintve is Magyarország rendelkezett 2013-ban a legalacsonyabb értékkel. (Ignits és mtsai 2014.)

2. ábra: A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása 2010–2014 (%)



Forrás: KSH évközi munkaerő-piaci adatok 2014, saját szerkesztés

A 2012-es évben a 15–64 éves *foglalkoztatotti létszám* negyedévek közötti mozgásának sávja kiszélesedett, 145 ezerre, míg ez 2011-ben 121 ezres volt, 2010-ben csupán 103 ezer. 2012 átlagában a foglalkoztatottak száma 3 842,8 ezer főre küszört fel 1,7%-os (63,8 ezer fős) növekedést követően. 2014-ben a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 087,2 ezer fő volt, 220 ezerrel több, mint egy évvel korábban. Az év III. negyedévében 111 ezerrel többen dolgoztak, mint az I. negyedében. A foglalkoztatottak abszolút száma 2013-ban elérte, 2014-ben pedig meghaladta a korábbi szinteket (1. táblázat).

1. táblázat: A foglalkoztatottak számának átlagos alakulása 2010–2014 között

Év	15–64 év közötti korcsoport/ezer fő	Nők száma/ezer fő
2010	3 781,2	1 773,0
2011	3 811,9	1 754,6
2012	3 877,9	1 795,5
2013	3 892,8	1 990,8
2014	4 087,2	2 041,9

Forrás: KSH évközi munkaerő-piaci adatok 2014, saját szerkesztés

A foglalkoztatási arányok további vizsgálata alapján jelentős elmaradásokat tapasztalhatunk egyes munkaerő-piaci csoportok foglalkoztatási helyzetében. Így például 2013-ben az EU28 adataihoz viszonyítva a 15–24 éves korcsoport körében 10,5%-os, az alacsony iskolai végzettségűek tekintetében pedig 13,2%-os lemaradást tapasztalhatunk (lásd 2. táblázat).

2. táblázat: Foglalkoztatási arányok 2013-ban EU28 és Magyarország viszonylatában

Korcsoport	EU28/%	Magyarország/%	Eltérés/%-pont
15–24 évesek	48,0	34,9	-13,1
25–54 évesek	76,8	75,5	-2,7
55–64 évesek	50,3	38,5	-12,00
Iskolai végzettség szerint			
Alapfokú végzettségűek	51,4	38,2	-13,2
Középfokú végzettségűek	69,3	64,9	-4,4
Felsőfokú végzettségűek	81,7	78,9	-2,8
Nemek szerinti arányok			
Nők	62,6	57,0	-6,0
Férfiak	74,4	69,7	-4,5

Forrás: Magyarország, 2013. Munkaerőpiac KSH 2014

A Dél-dunántúli régióban lényegesen nem változott a gazdaságilag aktív népesség száma. A népességszám csökkenése mellett mindössze 1,6%-os bővüléssel lehetett számolni. 2013-ban a Dél-Dunántúlon 382 ezer fő dolgozott vagy keresett munkát, számuk – a foglalkoztatottság csekély mértékű emelkedéséből és a munkanélküliség számottevőbb csökkenéséből eredően – az egy évvel korábbi szinten stagnált.¹ A 15–74 évesek 53%-a (a 15–64 évesek 62%-a) tartozott a gazdaságilag aktív népesség körébe, míg országosan az aktivitási arány 57%-ot (15–64 évesek 64,7%-a) tett ki. (*Dél-Dunántúli Statisztikai Tükör 2013/12. KSH*)

Sajátossága a hazai foglalkoztatási helyzetnek az is, hogy iskolai végzettségi szintenként igen nagyok a különbségek a foglalkoztatottságban. Az alacsony végzettségűek hátránya tetemes, 37,5%-os foglalkoztatási rátájuk csaknem

¹ A Dél-Dunántúl mind a hazai, mind pedig a nemzetközi összehasonlításban a kevésbé fejlett régiók közé tartozik. A kilencvenes évek második felében, éppen a felgyorsult gazdasági növekedés szakaszában *nem tudta felvenni a versenyt a többi régióval*. Ennek oka részben a nem kedvező infrastrukturális adottságokban, részben a határmenti területek miatt kialakult bizonytalanságban, valamint az öröklött gyenge iparosodottságban keresendő.

15 százalékponttal alacsonyabb, mint az EU-ban. Ezzel szemben a 20–64 éves diplomások hazai foglalkoztatási szintje (78,7%) már jóval kisebb elmaradást mutat az uniós átlagtól (81,9%). (EUROSTAT europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/hu)

A foglalkoztatottak létszámbővülése elsősorban a főiskolát, egyetemet végzetteket érintette, körükben az elmúlt években több mint 4%-os emelkedés volt tapasztalható. Jelentősebb növekedés az egyéb (nem gimnáziumi) érettségivel rendelkezők esetében történt, a szakmunkás, szakiskolát végzettek száma 0,3%-kal, a gimnáziumi érettségivel rendelkezőké 0,9%-kal nőtt 2013 végéig. Nemzetgazdasági ágak tekintetében elmondható, hogy a foglalkoztatottak száma, arányait tekintve, a legnagyobb mértékben a vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás ágban nőtt. Meg kell azonban jegyezni, hogy ebben az ágazatban jelentős közfoglalkoztatók vannak, és bár a tevékenységhez köthető pontos adatok erre vonatkozóan nincsenek, feltételezhető, hogy ebben az ágazatban az országos közfoglalkoztatási programok hatására emelkedett ilyen arányban a foglalkoztatottak létszáma. (Ignits és mtsai 2014)

3. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettségük szerinti száma 2010–2014. között (ezer fő)

Év	Ált. isk. vagy kevesebb	Szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
2010	426,6	1 115,7	1 267,6	905,9
2011	420,5	1 100,1	1 271,2	967,2
2012	414,3	1 100,9	1 299,5	1 013,5
2013	411,1	1 132,0	1 311,9	1 037,8
2014	460,8	1 160,9	1 388,5	1 090,7

Forrás: KSH évközi munkaerő-piaci adatok 2014., saját szerkesztés

2014 évben a már említett közfoglalkoztatásból adódóan közel 80 ezer fős bővülés tapasztalható az általános iskolai és szakiskolai végzettségű foglalkoztatottak csoportjában, ugyanakkor az adatokból látszik a magasabb iskolai végzettség munkáltatói elismerése. A diplomások körében 2010 évhez viszonyítva közel 18%-os létszámnövekedés következett be.

A munkaerőpiac másik fontos résztvevője a munkanélküli (álláskereső). A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat rendszerében nyilvántartott álláskereső átlagos zárónapi száma 2013-ban 527,6 ezer főt tett ki, ami 31,8 ezer fővel kevesebb, mint 2012-ben volt (lásd 4. táblázat).

4. táblázat: A munkanélküliek számának átlagos alakulása 2009–2013. között²

Év	15–64 év közötti korcsoport/ezer fő	Nők száma/ezer fő
2010	582,6	277,6
2011	582,9	285,7
2012	559,1	283,3
2013	527,6	259,9

Forrás: Ignits és mtsai 2014.

A 2014. decemberi zárónapon a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat regisztrációjában 391 ezer álláskereső szerepelt. A férfi álláskeresők száma a decemberi zárónapon 198,6 ezer fő volt, amely az összes álláskereső között 51,5%-os arányt jelentett. Iskolai végzettség tekintetében a felsőfokú végzettséggel rendelkezők száma 20,2 ezer főt (5,1%) tett ki. A Dél-dunántúli régióban a regisztrált álláskeresők száma 2013-ban meghaladta a 48 ezer főt, ami számottevően és figyelemmel a munkaerő-piaci dotációkra 47,1 ezer fővel csökkent 2014 decemberére. (Ignits és mtsai 2014)

FIATALOK A MUNKAERŐPIACON

Az iskolából a munka világába történő zökkenőmentes átmenet a társadalmi beilleszkedés egyik legfontosabb feltétele. Gyakran hosszú távon meghatározza az egyén társadalmi pozícióját, munkaerő-piaci helyzetét, ezért gazdasági és szociális szempontból egyaránt fontos, hogy az iskolapadból kikerülő fiatalok szakmailag felkészülten jelenjenek meg a munkaerőpiacon, az iskolában elsajátított ismereteik összhangban legyenek a technológiai követelményekkel, a piaci igényeknek megfelelő szintű és szakirányú képzettséggel, konvertálható ismeretekkel rendelkezzenek. Az állástalanságukra – a munkaerőpiac idősebb szereplőivel ellentétben – a különböző társadalombiztosítási ellátások korábbanál szélesebb körű igénybevételi lehetősége nem jelentett megoldást. A pályakezdőknek a munkaerőpiacra való zökkenőmentes belépési lehetőségeinek elősegítése, az elhelyezkedni nem tudók támogatása, a pályakezdő munkanélküliek számának alakulása mindenkori foglalkoztatás-politika egyik legfontosabb kérdése. A pályakezdő munkanélküliség alakulása, változása közvetlenül visszatükrözi a munkaerőpiac feszültségeit. (Szellő 2014b)

A demográfiai folyamatokban a 0–14 éves korcsoport vizsgálata azért is lényeges, mert kiszámíthatóvá válik a középfokú, majd a felsőfokú képzésbe várhatóan bekerülők potenciális száma. A népesség megoszlásában itt látjuk a legnagyobb fogyást. A létszámvesztés országos aránya a 2001-es

² 2014-évi átlagos statisztikát az NFSZ e tanulmány írásakor még nem adott ki.

népszámlálási adatokhoz viszonyítva 14,9%-ot tesz ki. A Dél-dunántúli régióban ennél nagyobb, megközelíti a 16%-t. A pályakezdők elhelyezkedését több kutatás is vizsgálja, ennek ellenére pontos hazai adatokat nem lehet teljes bizonyossággal mérni, mivel a legtöbb frissen végzett szakember nem helyezkedik el azonnal és a munkaügyi központokban sem regisztráltatja magát. Többen nem legális munkát végeznek, vagy külföldön dolgoznak, a hazai statisztikai rendszerekből kimaradnak. A hangsúlyozottan reprezentatív, és becslésekre is hagyatkozó vizsgálatok szerint tanult szakmájában Magyarországon legfeljebb 10–20%-a helyezkedik el a pályakezdő szakmunkásoknak, az Unió nyugati területein pedig 40–50%-a. Az egyes térségek vizsgálatánál megállapítható, hogy minél fejlettebb gazdaságilag, annál nagyobbak ezek az arányok. (Szellő 2014b)

Magyarországon a 2011/2012-es tanévben 567 ezren iratkoztak be a középfokú oktatási intézmények valamelyikébe, közel 11 ezer fővel kevesebben, a megelőző évben. Érettségit nem adó szakiskolákban ugyanannyi diák (139 ezer fő) folytatja tanulmányait, mint az elmúlt tanévben, de arányuk az összes középfokú képzésben részt vevőből 24-ről 25%-ra emelkedett. Országosan a visszaesés a középiskolákban jelentkezett: szakközépiskolákban 233 ezren (41%), gimnáziumokban 195 ezren (34%) tanultak tovább. (Oktatási Hivatal) A demográfiai trendekből adódóan 2013/2014-es tanévben a középfokú oktatás nappali rendszerű képzéseiben 502 ezer fő vesz részt, 38 ezerrel – 7%-kal – kevesebb, mint egy évvel korábban. A legkevesbé a gimnáziumi tanulók száma csökkent, 2,2%-kal, a szakiskolásoké pedig a leginkább, 10,4%-kal. (KSH Statisztikai Tükör. Oktatási adatok 2011/2012)

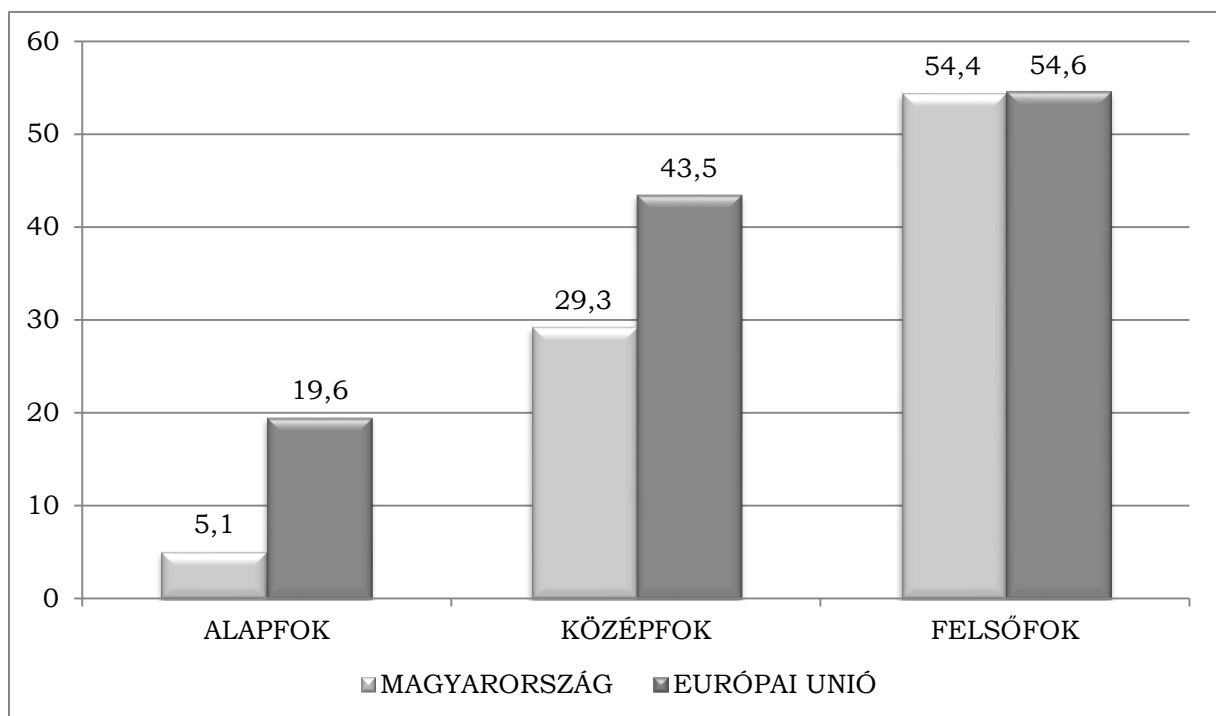
A fiatalok munkanélkülisége az uniós országok többségében mérséklődött, de továbbra is magas. Helyzetük Görögországban és Spanyolországban a legnehezebb, ahol 10 fiatalból csaknem 6 állástalan, de Cipruson, Olaszországban és Portugáliában is magas az arányuk (közel 40%). A munkanélküliségnek az osztrák és a német fiatalok vannak legkevesbé kitéve, körükben a ráta 8–9%. A hazai mutató (27%) az uniós rangsor középmezőnyéhez tartozik, az írhez, valamint a lengyelhez hasonló. (Magyarország, 2013. Munkaerőpiac KSH 2014)

A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma 2012 decemberében 66 841 fő (az összes regisztrált álláskereső 28,1%-a) volt. Az összes regisztrált pályakezdő álláskeresőnek 33%-a nyolc általános iskolai vagy alacsonyabb végzettséggel rendelkezik; szakmunkásképzőt és szakiskolát 20,7%-uk végzett; középiskolai, szakközépiskolai végzettsége volt 39,7 százalékának; míg a diplomások 6,6%-ot képviseltek. 2013. év, hasonló időszakában 66 025 fő volt a pályakezdő álláskeresők száma, ami 2014 decemberére 48 716 főre mérséklődött. 2013-ban a Dél-dunántúli régióban a pályakezdő álláskeresők száma 8166 főt tett ki, amely az összes álláskereső 16,8%-át jelentette. A

diplomás fiatalok aránya 5,5% volt, amely egy százalékponttal jobb, mint az országos átlag.

A szakmai életút pályaválasztási szakasza időben mindinkább kitolódott, mivel a későbbi munkavégzéshez szükséges iskolai képzés hosszabbá vált. Fontos az is, hogy a korábbihoz képest lényegesen *összetettebb az életpályára való felkészülés és felkészítés*. Az oktatás számos reform terepe volt az elmúlt másfél évtizedben, mindemellett a szakképzési struktúra változása közép- és felsőfokon egyaránt csak részlegesen találkozott a munkáltatók igényeivel. Az oktatásban és a foglalkoztatásban érdekelt szereplők közötti együttműködés nem javult, az érdekellentétek nem mérséklődtek, aminek következtében tartósan fennmaradnak és időben hullámzó intenzitással felszínre kerültek a kínálati és keresleti oldal közötti feszültségek. A fiatalok munkába állását segítő intézkedéseknek arra kell irányulniuk, hogy erősödjenek az oktatás-szakképzés és a munka világa közötti kapcsolatok, ezáltal elősegítve az iskolarendszer és a szakképzés különböző szintjeiről kilépő fiatalok számára a munkaerőpiacra való belépést és a változó munkaerő-piaci igényekhez való történő alkalmazkodást. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a tudás, a képzettség megszerzésével egyenes arányban nő az elhelyezkedési arány, jobbak az esélyegyenlőségi mutatók. A 3. ábra összehasonlítása alapján azt látjuk, hogy a felsőfokú végzettségű fiatalok foglalkoztatási rátája megközelíti az európai átlagot.

3. ábra: A fiatalok iskolai végzettség szerinti foglalkoztatási rátái 2012-ben



Forrás: EUROSTAT http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/hu

A 2013-as adatok azt mutatják, hogy az egyetemet végzettek kiugróan jobban keresnek az alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalóknál, vagyis a felsőfokú végzettséget jelentősen honorálja a munkaerőpiac. Az egyetemet végzettek átlagkeresete (bruttó 600 ezer Ft/fő, hó a versenyszférában és bruttó 335 000 Ft/fő, hó a költségvetésben) még a főiskolai végzettséggel rendelkezők fizetésének is közel 1,5-szerese volt; a középfokú végzettséggel rendelkezők keresetének pedig 2,5–3, míg az általános iskolai végzettségűek keresetének majdnem a 4-szerese. (KSH Statisztikai tükör 2014/19. Munkaerő-piaci folyamatok 2013)

A felsőoktatásban felsőfokú alapképzésre – nappali képzésre – a 2013/2014-es tanévben 53 ezer fő jelentkezett, 78%-ukat vették fel (a felvettek aránya ennél 2008-ban volt magasabb, 81%). Mesterképzésre 22 ezren jelentkeztek, 16 ezret vettek fel (70%). A felsőoktatásban az 1990-es évek elején kezdődött expanzió 2004-ben lassult, majd az évtized második felétől csökkent a hallgatói létszám. A nem nappali képzésben már 2005-től, a nappali képzésben 2009-től tapasztalható a létszám csökkenése, ami az utóbbi képzési formában 2011-ben átmenetileg stagnált, majd tovább csökkent. 2013-ban a hallgatók száma összesen 320 ezer volt, és 70%-uk nappali képzésben tanult. A képzési területek is jelentős változáson mentek keresztül. A tanárképzés, a társadalomtudományok súlya visszaesett, ugyanakkor nőtt a műszaki tudományok, valamint az egészségügy, szociális gondoskodás, valamint kismértékben a természettudományok, a gazdaság és irányítás, illetve a szolgáltatások részaránya. A képzésszerkezetben azonban változatlanul a műszaki tudományok aránya a legnagyobb a 2013/2014-es tanévben 21%, második helyen a gazdaság és irányítás áll (a 2013/2014-es tanévben 17%-kal. (5. táblázat)

5. táblázat: Felsőfokú alap- és mesterképzésben részt vevő hallgatók képzési terület szerinti megoszlása (%)

Képzési terület	2005/2006	2013/2014
Tanárképzés, oktatástudomány	11,8	5,4
Művészetek	2,2	3,2
Humán tudományok	9,6	7,5
Társadalomtudományok	13,8	9,2
Gazdaság és irányítás	14,9	16,6
Jogtudomány	4,5	3,6
Természettudományok	3,2	5,1
Informatika	4,4	3,6
Műszaki tudományok	16,8	20,9
Mezőgazdaság	3,1	2,5
Egészségügy, szociális gondoskodás	8,9	12,4

Képzési terület	2005/2006	2013/2014
Szolgáltatás	6,6	7,9
Nem besorolható	0,0	2,1
Összesen	100	100

Forrás: KSH Statisztikai Tükör 2014/39. Oktatási adatok 2013/2014

A diplomás pályakezdő álláskeresők száma 2005-től kezdve csökkenést mutatott (ebben a START kártya bevezetésének jótékony hatása érezhető), a válság kitörését követően viszont újra emelkedett a számuk. A 2008 óta tartó emelkedő trend viszont a 2011-es évben megtört, csökkenésbe fordult, melyet 2012-ben enyhe emelkedés követett. 2012. éves átlagát tekintve májusban 4,1 ezer fő diplomás pályakezdő szerepelt az álláskereső nyilvántartásában, 54%-uk főiskolai, 46%-uk egyetemi végzettséggel rendelkezett. A fiatal diplomás pályakezdők munkaerő-piaci helyzetének megítélésakor nem felejtkezhetünk el arról, hogy a munkaerőpiac úgy képes csak felszívni a felsőoktatás által kibocsátott diplomás fiatalok egy részét, hogy a fiatalok olyan munkakörben kényszerülnek elhelyezkedni, ami nem a végzettségi szintjüknek megfelelő, kizorítva ezzel az alacsonyabb végzettségű, de a munkakörnek megfelelő szinten végzetteket. Erre utal a pályakezdő diplomás álláskeresők által keresett foglalkozások, valamint szakképzettség vizsgálata. A 2012. évben a diplomás pályakezdők keresett foglalkozásainak élén az általános irodai adminisztrátor állt. Ezt követően a tanár, tanító valamint közgazdász foglalkozások a *legkeresettebbek* körükben, 2012-ben 4 051 diplomás álláskeresőre adtak be munkaerő igényt (lásd a 6. táblázatot).

6. táblázat: A legkeresettebb foglalkozások és végzettségek a diplomás fiatalok keresése során 2012-ben

Felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső foglalkozás (FEOR 08) szerinti keresése 2012. éves átlagban (TOP 10)	Fő	Felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső szakképzettségük szerinti keresése 2012. éves átlagban (TOP 10)	Fő
Általános irodai adminisztrátor	312	Közgazdász, gazdálkodási szakon	204
Általános iskolai tanár, tanító	186	Jogász	100
Középiskolai tanár	138	Kommunikáció szakos előadó	83
Elemző közgazdász	132	Geográfus	82
Környezetfelmérő-tanácsadó	121	Környezetmérnök	82
Mezőgazdasági mérnök	121	Tanító	81
Jogász, jogtanácsos	101	Művelődésszervező	72
Piacutató, marketingtevékenység	86	Biológus	61
Utazásszervező, tanácsadó	83	Szociálpedagógus	59
Egyéb irodai, ügyviteli foglalkozású	77	Okleveles közgazdász	55

Forrás: Ignits – Nagy 2013.

2013-ban a diplomás pályakezdők száma 4 218 fő volt. A számukra bejelentett legkeresettebb foglalkozások összetétele lényegében nem változott. A friss diplomások átlagos álláskeresői ideje 3,4 hónap. Az átlag képzési területenként változik: legalacsonyabb az orvosi területen (3 hónap) legmagasabb az agrárterületen (3,9 hónap). A képzési terület mellett az álláskeresői időt természetesen meghatározhatja a földrajzi elhelyezkedés, a diploma mellett megszerzett nyelvtudás használhatósága, a munkatapasztalat és a kompetenciák is.

MUNKAVÁLLALÁSI MOBILITÁS

A fejlettebb európai országok fokozatosan váltak migrációs célországgá, míg az újonnan csatlakozott tagállamok esetében jelenleg még erőteljes kétirányú munkaerő-mozgás figyelhető meg. Az Unió egészét tekintve az előrejelzés 2010 és 2060 között mintegy 60 milliós migrációs többletet feltételez. Magyarország esetében a nettó migrációs létszámot a népesség mintegy 12%-ára becsli a 2060-ig szóló előrejelzés, ami több mint egymillió főnek felel meg. Magyarországon a 2012-ben mért migrációs potenciál (ide értve a háromfajta migrációs terv halmozott arányszámát is, ami 2012-ben 19%) a valaha mért legmagasabb értéket mutatja, így már minden ötödik magyar felnőtt azt tervezi, hogy rövidebb-hosszabb időre külföldre költözik. A migrációs tervet fontolgató társadalmi csoportok közül kiemelendő, hogy minden második 30 év alatti magyar felnőtt, azaz a 18–29 évesek közel fele gondolkodik így. *(TÁRKI Monitor és Omnibusz felvételek, 1993–2012. március)*

7. táblázat: Az egyes régiók súlya a munkavállalási célú emigrációban 1999–2012

Régió	Időszak			
	Csatlakozás előtt	Csatlakozás után	Válság ideje	Leszakadás fázisa
	1999 Q1- 2004 Q2	2004 Q3- 2007 Q4	2008 Q1- 2010 Q4	2011 Q1- 2012 Q1
Közép-Magyarország	9%	17%	12%	12%
Közép-Dunántúl	17%	13%	11%	13%
Nyugat-Dunántúl	46%	36%	32%	26%
Dél-Dunántúl	7%	8%	12%	15%
Észak-Magyarország	11%	17%	13%	13%
Észak-Alföld	5%	3%	14%	12%
Dél-Alföld	4%	6%	8%	8%
Régiók együtt	100%	100%	100%	100%

Forrás: Hárs 2012

A KSH statisztikai mérése szerint mintegy háromszázötvenezen dolgoznak külföldön. A Magyar Nemzeti Bank becslése szerint ez a szám közel 400 ezer

főt tesz ki országosan. (Bodnár – Szabó 2014) E számot összevetve a leszakadás fázisában kialakult arányokkal, feltételezhető, hogy a Dél-dunántúli régióból 50–55 ezren tartozhatnak a munkavállalási migráció körébe. (8. táblázat)

8. táblázat: A Dél-dunántúli migránsok iskolai végzettségének aránya 1999-2012

Időszak	Iskolai végzettség				
	Max. alapkú/%	Szakiskola/%	Gimnázium/%	Szakközépiskola/%	Egyetem, főiskola/%
Csatlakozás előtt 1999 Q1-2004 Q2	22	33	26	15	4
Csatlakozás után 2004 Q3-2007 Q4	39	16	18	16	11
Válság időszaka 2008 Q1-2010 Q4	37	20	19	10	14
Leszakadás fázisa 2011 Q1-2012 Q1	26	24	18	9	23

Forrás: Hárs 2012 alapján saját szerkesztés

A munkavállalási migrációban résztvevők iskolai végzettségét vizsgálva az egyetemet, főiskolát végzettek körében emelkedő tendenciát láthatunk amellet, hogy viszonylag magas a maximum alapkú végzettséggel rendelkezők aránya. Ugyanakkor az is érzékelhető, hogy az utóbbi időszakban (2011–2012), az összesen belül növekedett a szakiskolát végzettek aránya. A képzettség nélküliek és a képzetek aránya a 2004–2007 évi 39–61 százalékról, 26–74 százalékra változott, ami azzal is járhatott, hogy a képzetlenek egy része nem találta meg a számítását külföldön és visszatért hazai lakóhelyére. Az *ingázók számát tekintve* a KSH 2013-as év első kilenc hónapjáról szóló adatai alapján 97,5 ezren dolgoztak külföldön, 23,5 százalékkal többen, mint az előző év a hasonló időszakában, a szám 18,3 ezerrel nőtt egy év alatt. Ők azok, akik egy évnél nem régebben dolgoznak külföldi telephelyen, és egy magyarországi háztartásban egy hozzátartozójuk számát adott róluk. Az MNB szerint (hasonlóan a KSH adatokhoz) az ingázók száma 100 ezer fő körül alakulhatott és e számból a Dél-dunántúli régió 16%-ot képvisel, vagyis a munkavállalási elvándoroltak mellett mintegy 16 ezer ingázóval számolhatunk. (Szellő 2014a)

FOGLALKOZTATÁSI ELŐREJELZÉSEK

Magyarországon a Gazdaságkutató Intézet előzetes számításai szerint a foglalkoztatási színvonal 2011–2015 között összesen 3,2% körüli mértékben

növekedik, amely évi átlagban 0,6%-os növekedési ütemnek felel meg.³ A foglalkoztatottak száma 125–130 ezer fővel emelkedhet. Minden feldolgozóipari ágazat létszámvesztő lesz egyrészt a technikai műszaki fejlődés, másrészt a teljesítmény követelmények növekedésének létszámkiszorító hatása miatt. A technológiai váltásból adódó létszám-megtakarítás felülmúl minden egyéb hatást. Ezen a területen nem reális számolni a részmunkaidős foglalkoztatás terjedésével sem. A *létszám bővülésében* az iparnak, a gazdasági szolgáltató és a szórakozás, kultúra, sport ágazatoknak az előző időintervallumnál is nagyobb szerepe lesz. A szabályozás és az ellenőrzés szigorodásából származó kedvező hatásra ebben az időintervallumban is lehet számítani.

A gazdasági szolgáltatások ágazatának létszámbővülését táplálja a magasan kvalifikált szellemi munka relatív olcsósága a fejlett országokhoz képest. Az ebben rejlő előnyök várhatóan ekkor teljeseznek ki. A pénzügyi és biztosítási tevékenység ágazatban tovább folytatódhatnak az előző időszak tendenciái, tehát bizonyos területei létszám-leépítők lesznek a technikai, informatikai fejlődés következtében. A közösségi szolgáltatások ágazatai közül a közigazgatás és érdekvédelem létszáma csökken az államigazgatási reformmal és területi irányítási rendszer átalakításával, a határőrizeti feladatok átalakulásával kapcsolatosan. Az oktatási létszámkapacitás bővítését – a gyermekszám csökkenése ellenére – a felnőttképzés elterjedése indokolja, mindemellett egy további recessziós folyamat ezt gátolhatja. A munkavállalók folyamatos tudás-karbantartásában sok feladat van és még inkább az lesz a nyugdíjkorhatár emelésével összefüggésben, ami a jelenleginél nagyobb kapacitásokat igényel. Az egészségügyi és szociális ágazatban továbbra is létszámbővítésre lesz szükség a népesség nem kielégítő egészségi állapota és az öregedő népesség ellátása miatt. (Adler 2008)

Létszám kategóriák szerint továbbra is az 1–9 fő közötti szervezetekben foglalkoztatottak alkotják majd a legnagyobb csoportot, de súlyuk valamelyest csökken. Az e kategóriában megvalósuló foglalkoztatás korábbi funkciói megmaradnak. Ebben a létszám-kategóriában a gazdasági szolgáltatások és a kereskedelem-vendéglátás súlya növekszik tovább. A 10–9 fő közötti két kis- és középvállalati kategória együttes foglalkoztatási súlya nem változik, de belső átrendeződés történik közöttük: a 10–19 fősek súlyaránya csökken, a 20–19 főseké emelkedik. A támogatások hatására valamelyest javulhat foglalkoztatási képességük, de továbbra sem lesz meghatározó pozíciójuk a foglalkoztatás szempontjából. Az 50–249 fő közöttiek és a 250 fő feletti foglalkoztatási súlya, ha kismértékben is, de

³ Megjegyzendő, hogy ez a növekedés részben realizálódott, tartalmilag, szegmentáltan történő értékelése nem e tanulmány feladata (a szerzők).

tovább emelkedik és ez a két kategória lesz a meghatározó a foglalkoztatás szempontjából. A foglalkoztatás terén is nagy valószínűséggel létezik egy „kritikus tömeg”, amely felett jól hasznosulnak a támogatásokból, a társadalmi munkamegosztásból származó és az egyéb szempontok (piaci alkalmazkodás, költségoptimalizálás, stb.) szerinti előnyök. (Adler 2012)

A 3k CONSENS Iroda kutatásai alapján 2015-ig a munkaszervezési és technológiai fejlődés következtében lényeges belső szakmaszerkezeti változások mennek végbe. E változások összességében a munkavállalók közül több mint 300 ezer főt érintenek. Az esetek 90–95 százalékában ez azt jelenti, hogy a vizsgált periódus végén is munkaképes korú embereknek egy fokkal magasabb képzettségi fokozatba kell kerülniük úgy, hogy ugyanennyi alacsonyabb képzettségűnek megszűnik a munkahelye. A munkaszervezési és technológiai változások következtében a képzettségi szint váltására kényszerülő munkavállalók 40 százaléka középszinten képzett fehér-, vagy szürkegalléros munkakörökből diplomás munkakörökbe kerül. Hatvan százalékkal szemben az lesz az elvárás, hogy mivel szakképzetlenek, esetenként nem adekvát szakképzettséggel rendelkeznek, szakképzettséget szerezzenek. (Dávid 2007)

A keresleti ágazati kutatások szerint konjunkturális/dekonjunkturális okokból létrejövő pozitív vagy negatív előjelű kereslet egyenlege, vagyis a 2015-re számított foglalkoztatottak létszámnövekedése 185 ezer fő. E feltételezések 275 ezres munkaerő keresleti növekedés mellett 90 ezres veszteséggel, 185 ezres abszolút növekedést jeleznek előre.

A vizsgált időszakban 1,3 millió új belépő iránti munkaerő kereslettel és további 100 ezer átképzendő iránti igénnyel, hozzávetőleg 100 ezer munkaképes korú „új” munkanélkülivel kell számolnunk. A számítás azon a feltételezésen alapul, hogy a foglalkozási szakmaszerkezet váltás, valamint a konjunktúra-ágazati szerkezet váltás „eredményeként” feleslegessé váló munkaerő csupán 50%-a lesz képes átképzés útján vagy anélkül újra elhelyezkedni. A jelenlegi összes foglalkoztatott 33 százalékát, azaz 1,3 millió főt kitevő munkaerő pótlási igényből (új belépők) átlagosan 28 százalékpont adódik a demográfiai folyamatokból, és 5 százalékpont az előre jelzett ágazati konjunktúrából.

A szellemi és fizikai dolgozók közötti jelenlegi 42–58 százalékos arány 2015-re lényegében nem változik. Várhatóan egy százalékponttal növekszik a felsőfokú végzettségűek, és egy százalékponttal csökken a középfokú szellemiek aránya. Két százalékponttal növekszik a szakképzett fizikaiak aránya, alapvetően a gép- és berendezéskezelők rovására.

A már említett területi előreszámítások abból indulnak ki, hogy az elkövetkező 10 év folyamán erőteljesen csökkenni fog a népesség száma. Ez azonban nem kérdőjelezi meg a most elérhetőnek látszó foglalkoztatási

szintet, sőt elősegíti a magas foglalkozási ráta megvalósulását. Az alapfelvetések szerint 2021-ig fenntartható a foglalkoztatás szintje. A jelentősebb problémák ezután várhatók, hiszen 2050-re 7,5-8,5 millió főre apadhat a népesség száma, amin belül a munkavállalás szempontjából legfrekvenciáltabb korosztályok létszáma is erőteljesen csökkeni fog.

Az előrejelzések szerint a 2006-ik évi 4,4 millió főről az elkövetkezendő 10 év folyamán – a 15–64 éves népesség 300 ezer fős fogyása ellenére – 100–200 ezer fővel bővíthet a foglalkoztatás mértéke. Ezzel a foglalkozási ráta 2016-ra és országos szinten 68–70% körüli lehetne. A területi előrejelzések a 2006–2016-os időszakra vonatkozóan három variációban készültek.

- Az ún. „0” variáns azt veszi számba, hogy a népesség demográfiai és iskolai végzettségi szerkezete – a korábbi összefüggések változatlanul hagyása mellett – miként alakítja át a népesség gazdasági aktivitási típusainak összetételét.
- A második a társadalmi preferenciákat érvényesítő változat. Ez két feltételezésből indul ki. Az egyik, hogy a mai iskolai végzettségenkénti foglalkozási stb. ráták közötti különbségek mérséklődnek. A másik a nyugdíj-korhatár várható változásának hatásait integrálja a prognózisba.
- A harmadik a keresleti kutatások elkészült előrejelzésekre épült. E megközelítések szerint 2011-re 65,5%-ot, 2016-ra 66,8%-ot, a társadalmi elvárás alapján 66,5%-ot, illetve 70%-ot prognosztizáltak, míg a keresleti elemzések mutatói 64,8 és 68,4 százalékponttal számoltak.

A munkaerő-felmérés a tényleges foglalkoztatás nagy részét felméri, de a rejtett gazdaság nagyságára, ezen belül a *fekete- (vagy bejelentés nélküli) foglalkoztatásra* csak következtetni lehet a különböző információk egybevetése alapján. A feketemunka aránya kutatói becslések szerint 18%, ami mintegy 660 ezer foglalkoztatottat jelent. Az átlagosnál nagyobb a férfiak aránya ebben a szegmensben.

Az EUROSTAT a foglalkoztatás várható alakulására is készített előrejelzése alapján a foglalkoztatás-bővülés üteme uniós szinten lelassul 2010 és 2020 között a megelőző, kedvező konjunktúrával jellemezhető évtizedhez képest. Az átlagosan mindössze 0,3%-os növekedés csak mintegy harmada az ezredfordulótól a globális válság kezdetéig tartó időszakban tapasztalt éves foglalkoztatás-növekedési ütemnek. A foglalkoztatottak száma uniós szinten várhatóan 2022-ben éri el csúcspontját, majd 2060-ig mintegy 15–16 millióval csökken. Az EUROSTAT előzetes számításai szerint a foglalkoztatottak száma Magyarországon 2027-ben érheti el a csúcspontját, amikor 4 millió foglalkoztatottal számolnak. Ezt követően 2060-ig 23%-os csökkenés szerepel az előrejelzésben. Ez a folyamat egyértelműen a népesség fogyásával függ össze és nem érinti közvetlenül a foglalkoztatási szint

alakulását, ami az egész előrejelzési periódusban emelkedő. Az Unió számítása szerint a hazai foglalkoztatási szint 2020-ig 65%-ra, 2060-ig pedig 67–68%-ra nőhet.

STRATÉGIÁK, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A FIATALOK ÉS A DIPLOMÁSOK FOGLALKOZTATÁSÁRA

Az *európai foglalkoztatási stratégia célja* a munkahelyek számának és a foglalkoztatás színvonalának növelése az Unióban. Az EURÓPA 2020 program három, egymást kölcsönösen megerősítő prioritást tart szem előtt, e prioritásokon belül a foglalkoztatáshoz és az oktatáshoz kapcsolódó célokat mutatjuk be:

- *Intelligens növekedés*: tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása.
- *Fenntartható növekedés*: erőforrás-hatékonyabb, környezetbarát és versenyképesebb gazdaság.⁴
- *Inkluzív növekedés*: magas foglalkoztatás, valamint olyan gazdaság kialakításának ösztönzése, melyet szociális és területi kohézió jellemez.

Az *intelligens növekedés* keretében a 20–64 évesek foglalkoztatási rátáját 69%-ról legalább 75%-ra kell növelni, egyrészt a nők és az idősebb munkavállalók nagyobb mértékű foglalkoztatása, másrészt a migránsok fokozottabb munkaerő-piaci integrációja révén. Az iskolai végzettségre nézve olyan célt kell kitűzni, amely – a lemorzsolódók arányának a jelenlegi 15-ről 10%-ra történő csökkentése révén – egyrészt kezeli az iskolából kimaradók problémáját, másrészt *a 30–34 éves korosztály körében 31-ről 2020-ig legalább 40%-ra növeli a felsőoktatási végzettséggel rendelkezők arányát*. Fontos feladat annak biztosítása, hogy a fiatalok elegendő számban szerezzenek matematikusi, mérnöki, illetve egyéb tudományos végzettséget, illetve az iskolai tantervek középpontjába a kreativitás, innovációs és vállalkozói készség kerüljön.

Az intelligens növekedés egyik pillére az „*A mozgásban az ifjúság*” program. E kezdeményezés célja, hogy a kiválóság és a tőke kombinálása, illetve a

⁴ A fenntartható növekedés közvetlenül nem céloz meg foglalkoztatást bővítő és oktatási feladatokat. E prioritás szerint Európa vezető szerepének kihasználása az új folyamatok és – többek között környezetbarát – technológiák fejlesztéséért folyó versenyben, az IKT-t alkalmazó intelligens hálózatok bővítésének felgyorsítása, az uniós hálózatok felhasználása, valamint vállalkozásaink versenyelőnyének megerősítése, elsősorban a gyártásban és a kkv-k körében, illetve azáltal, hogy a fogyasztókat hozzásegítjük az erőforrás-hatékonyság nagyra értékeléséhez. Ez a megközelítés hozzásegíti az EU-t ahhoz, hogy alacsony szén-dioxid-kibocsátású, korlátos erőforrásokkal működő világban is prosperáljon, és megelőzze a környezetkárosodást, a biodiverzitás csökkenését és az erőforrások nem fenntartható használatát, illetve erősíti majd a gazdasági, társadalmi és területi kohéziót.

diák- és gyakornok-mobilitás ösztönzése révén növelje Európa felsőoktatási intézményeinek teljesítményét és nemzetközi vonzerejét, Uniószerre javítsa az oktatás és képzés valamennyi szintjének minőségét, valamint javítsa a fiatalok foglalkoztatási lehetőségeit.

Az *inkluzív növekedés* azt jelenti, hogy a magas foglalkoztatottság, a készségek fejlesztésébe való beruházás, a szegénység leküzdése és a munkaerőpiac modernizálása, valamint képzési és szociális védelmi rendszerek révén az emberek képessé válnak az előttük álló változások felmérésére, a változások kezelésére és összetartóbb társadalom kialakítására. Rendkívül fontos szempont az is, hogy a gazdasági növekedés előnyei az Unió teljes területére eljussanak – beleértve a legkülsőbb régiókat is –, tehát erősítsék a területi kohéziót. Ez a növekedés arról is szól, hogy valamennyi polgár egész élete során hozzáférési lehetőségekhez és esélyekhez jusson. Európának teljes mértékben ki kell használnia munkaerő-potenciálját ahhoz, hogy szembenézhesen az idősödő népesség és a növekvő globális verseny által támasztotta kihívásokkal.

Az inkluzív növekedés kiemelt kezdeményezése az *„Új készségek és munkahelyek menetrendje”* című program. E kezdeményezés célja a munkaerőpiac korszerűsítése annak érdekében, hogy növekedjen a foglalkoztatottság, a szociális biztonság, a munkaerő-piaci rugalmasság, a termelékenység, csökkenjen a munkanélküliség. Feladatai közé tartozik: a rugalmasság és biztonság növelése; a munkahelyen tapasztalható új egészségügyi és biztonsági kockázatoknak megfelelő módosítása; a munkaerő-piaci kereslet és kínálat, új migrációs politika összehangolása; a munkaerő-piaci intézmények – ideértve a tagállamok állami foglalkoztatási szolgálatait – közötti együttműködés erősítése. Kiemelt feladata annak biztosítása, hogy a szakképzés, az általános, a felső- és a felnőttoktatás lehetővé tegye a továbbtanuláshoz és a munkaerő-piaci részvételhez szükséges készségek elsajátítását, valamint az oktatás/képzés és a munka közös nyelvének és eszközének, a készségek, kompetenciák és foglalkozások európai keretének (ESCO) kidolgozása.

Magyarország 2014-től 2020-ig megfogalmazott foglalkoztatáspolitikai (szakpolitikai) stratégiája összhangban van az Uniós célkitűzésekkel. Ezen belül azonban számos specifikummal is bír. A stratégia végrehajtásának ex ante feltételei a következők:

- A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatot képessé kell tenni személyre szabott, aktív, megelőző jellegű munkaerő-piaci eszközök, szolgáltatások biztosítására, a leginkább veszélyeztetett csoportok számára is.
- Stratégiai szakpolitikai keret a fiatalok foglalkoztatásának elősegítésére: az Ifjúsági Garancia program bevezetésének megalapozása.

- Az egy életen át tartó tanulás stratégiájának kidolgozása, melynek részét képezi a szakképzési rendszer minőségének és hatékonyságának fejlesztése.

A stratégia a foglalkoztatáspolitikai célok és prioritások meghatározása figyelembe veszi a 2014 utáni Európai Szociális Alapra (ESZA) vonatkozó rendelet tervezetének cél és prioritás struktúráját és a forrásfelhasználásra vonatkozó előírásokat. Ezek alapján a *foglalkoztatáspolitikai – képzési szakterület prioritásai* a 2014–2020 közötti uniós programozási időszakban az alábbiak:

- *Munkaerő-piaci belépés segítése* elsősorban a hátrányos helyzetű munkanélküliekre és inaktívakra fókuszálva. Ennek keretében foglalkoztathatóságuk javítását célzó aktív munkaerő-piaci eszközök, az ezeket megvalósító Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetének és munkaerő-piaci szolgáltatásainak fejlesztése, valamint a munkaerő-piaci belépést elősegítő célzott foglalkoztatási kedvezmények biztosításai kerülnek megvalósításra.
- *A fiatalok munkaerő-piaci integrációjának javítását* az Ifjúsági Garancia program bevezetése segítheti elő, mely számos támogatást, szolgáltatást magában foglal, pl. aktív munkaerő-piaci eszközöket és szolgáltatásokat a fiatalok számára, gyakornoki programok, fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása, non-profit szervezetek fiatalok foglalkoztatását segítő programjai.
- *Az egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szakképzés és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésének* keretében a tervezett fejlesztések a duális képzés elterjesztésének támogatását, a szakképzés minőségének javítását, felnőttképzési programok támogatását – kiemelten az alacsony iskolai végzettségűek és közfoglalkoztatottak foglalkoztathatóságának javítása érdekében –, valamint a felnőttképzés intézményrendszerének fejlesztését célozzák.
- *A munkavállalók és vállalkozások munkaerő-piaci alkalmazkodóképességének* javítását célzó tervezett fejlesztések a munkahelyi rugalmasság ösztönzésére, a kisgyermekek rugalmas, napközbeni ellátásának fejlesztésére, a be nem jelentett munkavállalás elleni küzdelemre, a munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztésére, valamint a szociális partnerek programjainak támogatására irányulnak.
- *A szociális gazdaság fejlesztése keretében* a foglalkoztatáspolitikai társadalmi vállalkozások fejlesztésére, illetve tranzitfoglalkoztatási programok támogatására fókuszál. Emellett a nem állami szervezetek komplex foglalkoztatási programjainak támogatását is tervezi a szakterület.

A fentiek mellett részben kapcsolódóan az EURÓPA 2020 intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés elvárásaihoz a hazai foglalkoztatáspolitikai stratégia indikátorként a foglalkoztatási rátát a 20–64 éves korosztály körében 75 százalékban, a korai iskolaelhagyókat 10%-ra való csökkentésében, a 30-34 éves korosztályban *a felsőfokú végzettségűek arányát 30,3%-ban határozta meg.*

IRODALOMJEGYZÉK

2011. évi népszámlálási adatok. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest 2013. Letöltve: 2013. 12. 12.

2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása. Szakpolitikai stratégia 2010-2014. pp. 3-6. Forrás: www.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf Letöltve: 2015.02.25.

Adler J. (2008): *A munkaerő-struktúra alakulása 2015-ig.* Munkaerő-piaci kutatások. FSZH, Budapest, pp. 27-48.

Adler J. (2012): *A foglalkoztatás szerkezeti keretei.* Műhelytanulmány. A műhelytanulmány a TÁMOP-4.2.1.B-09/1/KMR-2010-0005 azonosító számú projektje: A nemzetközi gazdasági folyamatok és a hazai üzleti szféra versenyképessége címet viselő alprojektjének kutatási tevékenysége eredményeként készült. pp. 47-53.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok hozzájárulása az EU 2020 célkitűzéseinek megvalósításához: A PES 2020 stratégiai eredményeit összegző dokumentum. Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal, 2013, pp. 7-13.

Bodnár K. – Szabó L. T. (2014): *A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra.* MNB-tanulmányok 114, Budapest, pp. 8-9.

Csoba J. (2006): *Foglalkoztatáspolitikai.* Debrecen: Debreceni Egyetem, pp. 92-94.

Dávid J. (szerk.) (2007): *Foglalkozási szakmaszerkezet előrejelzés 2015-re.* Budapest: 3K CONSENS Iroda, pp. 6-17.

Hárs Á. (2012): *A munkaerő migrációja Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Bevándorlás és elvándorlás a munkaerő-felmérés adatai alapján.* TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok, Budapest, pp. 66-70.

Ignits Gy. – Nagy Á. (2013): *Munkaerő-piaci helyzetkép 2012.* Budapest: Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal, pp. 39-43.

Ignits Gy. – Nagy Á. – Zsámboki K. (2014): *Munkaerő-piaci helyzetkép 2013.* Budapest: Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal, pp. 18-25.

Szellő J (szerk.) (2014a): *A mobilitási hatások a foglalkoztatásra a Dunántúl déli részén*. Zárótanulmány, Pécs: Pécsi Tudományegyetem, pp. 41-44.

Szellő J. (szerk.) (2014b): *Pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci esélyei a Dél-dunántúli régióban 2025-ig*. Zárótanulmány, Pécs: Pécsi Tudományegyetem, pp. 8-10.

A KORMÁNYZATI PREFERENCIÁK VÁLTOZÁSÁNAK HATÁSA A FELVÉTELIZŐK SZAKVÁLASZTÁSSAL KAPCSOLATOS DÖNTÉSEIRE

¹Pusztai Réka – ²Szabó Zoltán

¹PhD-hallgató, Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, 7622 Pécs, Rákóczi út 80. reka.pusztai@ktk.pte.hu

²egyetemi docens, PhD, Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, 7622 Pécs, Rákóczi út 80. rumi@ktk.pte.hu

ABSZTRAKT

A tanulmány célja a felsőoktatásba belépő fiatalok döntéseinek vizsgálata Magyarországon. Ezen a meglehetősen összetett döntési problémán belül a tanulmány fókuszja a kormányzati intézkedések jelentkezésekre gyakorolt hatásainak kiszűrésére irányul. Az elemzés 13 év adatsorainak segítségével mutatja be, hol jelenik meg, illetve hol marad el a kormányzati intézkedések hatása a felvételizők választásaiban. Az elemzés a téma természete és a rendelkezésre álló adatok mennyisége és minősége miatt leginkább leíró statisztikai módszertanra támaszkodik. A vizsgálat legfőbb eredménye, hogy bár a költségtérítés mértékének jelentősége emelkedett a hallgatók körében, a kormányzat a szakonként elérő finanszírozás eszközével rövidtávon nem képes szignifikáns hatást gyakorolni a leendő hallgatók tudományterületi választásaira.

Az elemzés a Pécsi Tudományegyetem Diplomás Pályakövető Rendszere által szolgáltatott adatok, illetve az Oktatási Hivatal felvételi statisztikai adatbázisának felhasználásával készült.

BEVEZETÉS

Képes egy gimnazista reálisan megítélni az előtte álló lehetőségeket? Képes önállóan a minden szempontból megfelelő tudományterületet kiválasztani? Amennyiben nem, ki támogassa, ki vezesse őt döntésében? A tanárai, a szülei, esetleg a kormányzat? Feltételezhetjük, hogy míg előbbieket az egyént, hajlamait és tehetségét ismerik jobban, az utóbb említett szereplőnek a munkaerőpiac jelen helyzetére, és jövőbeli alakulására van valóságosabb

rálátása. Ki a megfelelő szereplő a felsőoktatásba belépő hallgató döntésének támogatására?

Az emberi döntéshozatal és viselkedéstan területén az utóbbi évtizedekben végzett kutatások egyre több alkalommal és többféle közelítésben hangsúlyozták döntéseink anomáliáit. Laboratóriumi kísérletek sora támasztja alá azt az intuitív feltételezésünket, miszerint egyes döntések, illetve e döntések következményei gyakran kifejezetten negatív hatással vannak hosszabb távon vett jólétünkre (pl. Thaler – Sunstein 2008). Ilyen döntés lehet például, ha egy diák csupán valamilyen pillanatnyi érzelmektől vezérelve, egyébként teljesen megalapozatlanul, racionális érvektől mentesen választ egyetemi szakot. Könnyen elképzelhető, hogy ez az érzelmi alapon hozott döntése csökkenti a jólétét, például azzal, hogy később nehezebben talál munkát vagy alacsonyabb életpálya-jövedelmet realizál. Amennyiben elfogadjuk, hogy nem vagyunk feltétlenül képesek preferenciáink megfelelő képviselésére, logikusan juthatunk arra a következtetésre, hogy egy külső, harmadik szereplő segítségével jólétünkben jelentős javulást valósítható meg. Ez a típusú gondolkodás vezetett az új, libertáriánus paternalizmus előtérbe kerüléséhez, amely elsősorban Cass R. Sunstein és Richard H. Thaler nevéhez kapcsolható. A „libertáriánus paternalizmus” fogalom arra utal, hogy ez a bizonyos külső, segítő szereplő úgy igyekszik a döntéshozót terelgetni, hogy miközben tiszteletben tartja és meghagyja a választás szabadságát, azt igyekszik biztosítani, hogy az egyén a jólétét leginkább növelő kimenetet válassza. Jelen vizsgálat középpontjában az a kérdés áll, hogy egy specifikus esetben, a diákok felsőoktatásba történő jelentkezésénél tetten érhető-e a döntéshozók választásában egy kívülről, a kormányzat felől érkező intézkedés hatása. Bemutatom, hogyan jelenhet meg a finanszírozáson keresztül érvényesíteni kívánt kormányzati preferencia⁵ az egyének választásaiban.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS A HALLGATÓK DÖNTÉSEINEK VIZSGÁLATA ÉS A KORMÁNYZATI SZÁNDÉK DÖNTÉSMÓDOSÍTÓ HATÁSÁNAK TERÜLETÉN

Bár a kormányzat felsőoktatásban történő megjelenésével, illetve a hallgatói döntésekkel is számos oldalról foglalkoznak, jelen tanulmányban a kormányzati szándék egyéni döntésekben megjelenő, specifikus terelő hatásának tettenérése a cél. A vonatkozó szakirodalom jellemzően egyrészt a közösségi gazdaságtan felől közelít, a központi finanszírozásban

⁵ A libertáriánus paternalizmus irodalmában alkalmazott terminológiának megfelelően kormányzati preferencia vagy kormányzati szándék alatt egy állam központi, irányító szervének explicit nyilatkozataiban kommunikált és az általa hozott rendelkezések mentén impliciten képviselt iránymutatásait és értékvállalását értjük.

bekövetkezett változások felsőoktatásbeli részvételre gyakorolt hatását nézik, másrészt a hallgatók választásainak elemzésével foglalkozik. Utóbbi kategórián belül találhatóak mind aggregált típusú elemzések, például a felsőoktatási rangsorokkal foglalkozó cikkek, mind a felsőoktatásba lépni szándékozók választási folyamatát leíró tanulmányok.

Az állam felsőoktatásbeli szerepének és súlyának alátámasztását nyújtó, alapvető ideológiai irányok hagyományosan a *bal-* és *jobboldal*ként jelölt érvelésre épülnek (pl. Doyle 2007; Dar 2012 stb.). A baloldali érvelés a finanszírozásban való jelentős állami szerepvállalást hangsúlyozza, mivel éppen a hallgatók között alulreprezentált szocio-ökonómiai státuszú csoportoknak, rászorulóknak nyújtott támogatás teremtene nagyobb egyenlőséget. A jobboldal, ezzel ellentétesen, a magán és egyéb piaci források nagyobb arányú felhasználása mellett érvel, mivel a felsőoktatás finanszírozása tulajdonképpen egy aránytalan erőforrástranszfert takar, a populáció nagy részétől azon csoport számára, akik hozzáférnek a felsőoktatási szolgáltatásokhoz.⁶ A redisztribúció mellett a másik elméleti dimenzió, amely mentén a felsőoktatás jellemezhető, hogy mennyiben tekinthető közjóságnak és mennyiben magánjóságnak a finanszírozott diploma. Általában elmondható, hogy a liberális eszmerendszer inkább a felsőoktatás közjóság jellege (gazdasági fejlődés, képzett munkaerő, jobb szociális indikátorok, stb.) és ennek megfelelően a közfinanszírozás mellett érvel, a konzervatív szereplők pedig inkább előtérbe helyezik az egyéni jólétet növelő, magánjóság jellegű vonásokat (magasabb fizetés, személyes egészség, jobb életkörülmények, stb.). Ezeket az ideológiai vitákat is alátámasztva az állam felsőoktatásban történő megjelenését vizsgáló empirikus munkák azt találták, hogy a felsőoktatási stratégiákat inkább határozzák meg politikai, mint piaci folyamatok (Dar 2012; Doyle 2007). Az ideológiai síktól eltérően inkább technikai szemléletű, mikroökonómiai közelítésű eredmények is vannak (pl. Peltzman 1973), amelyek az állami finanszírozás, illetve ugyanakkora pénzbeli összeggel való támogatás fogyasztásra gyakorolt hatásait nézik.

A legfőbb különbség a felsorolt kutatások és e vizsgálat között az, hogy míg azok az állam felsőoktatásbeli jelenlétét, az azt meghatározó faktorokat járják körül, most a kormányzat különböző szakok irányába mutatott preferenciáinak, és az e cél érdekében történő finanszírozásbeli változásoknak, hallgatói választásokban való lekövetésére fókuszálunk. A hallgatói döntéseket vizsgáló irodalom ilyen szempontból közelebb áll a témánkhöz. Ezek aggregált szinten a rangsorokban reprezentálódó hallgatói

⁶ Peltzman (1973) arra hívja fel a figyelmet, hogy az államilag támogatott oktatás, mint ingyenes szolgáltatás, nagyobb mértékű magánfogyasztást helyettesít, mint az azonos mértékű pénzbeli támogatás, pl. ösztöndíj – és összességében csökkenti a fogyasztást.

választások elemzésére, illetve kérdőíves megkérdezésekkel a hallgatói döntést befolyásoló tényezők feltárására irányuló kutatások.

Az elmúlt években a rangsorok elemzésével foglalkozó – elsősorban hazai – tanulmányokban is egy elmozdulás figyelhető meg. A rangsorok, mint a hallgatói választások leképeződései, módszertanilag alapvetően problémásnak tekinthetők, hiszen főleg input adatokra támaszkodnak. Az hallgatói jelentkezések száma komoly súllyal esik latba a rangsor képzésénél, ugyanakkor éppen a jelentkezők azok, akik információforrásként is alkalmazzák a rangsorokat saját jelentkezési sorrendjük kialakításakor (Török 2006; Török 2008). Kosztyán és munkatársai (2013) éppen ezért egy új megközelítéssel igyekeznek a hallgatók tényleges preferencia-sorrendjét letapogatni. A gráfelmélet eszközrendszerének felhasználásával a céljuk a jelentkezők szándékainak minél teljesebb megjelenítése. A különböző módszerek alkalmazásával a jelentkezések egyszerű összegzésétől eltérő, azokhoz képes jóval differenciáltabb képet tudnak adni az egyes szakokat választó egyénekről. A rangsoroknak nem céljuk megmutatni, és nem képesek visszaadni a kormányzati preferenciák változását. Egyetemek és szakok egymáshoz viszonyított pozíciójára vonatkozó változásokat tudnak jelezni, azonban egyes tudományterületek közötti és szakterületi elmozdulásokhoz további elemzések szükségesek. Az egyéni döntések fókusza felé mozduló kutatás, a fentihez hasonló, gráfelméleten alapuló módszertannal végzett egyetemi választásokat vizsgáló elemzés, amelyben a szerzők (Telcs és mtsai 2013) megállapítják, hogy míg a hallgatók az elsőhelyes megjelölést alaposan választják ki, sok szempont alapján, a sorrendben hátrébb álló választásokra már nem fordítanak ennyi energiát.

Az egyéni felsőfokú tanulmányokkal kapcsolatos döntéseket mélyebben elemző irodalom éppen arra keresi a választ, mik azok a szempontok, amelyek alapján a leendő hallgatók választanak, és hogyan alakul ki ez a választás. Több döntéshozatali fázist különít el a leggyakrabban alkalmazott modell. A teljes döntést három szakaszra osztják: preferenciák kialakulása (1), információszerzés–kizárás (2), tényleges választás (3) (pl. DesJardins és mtsai 2006; James és mtsai 1999; Jackson 1982). James és munkatársai (1999) kérdőíves megkérdezéssel próbálták felmérni a harmadik szakaszban a mozgatóerőket. Leíró elemzésükben remekül összefoglalják e rendkívül összetett döntési helyzetben a felsőoktatási választás előtt álló fiatalokra ható tényezőket és magát a döntési folyamatot. Kérdőíves megkérdezés nyomán mind az egyes egyetemekre, mind az egyes szakokra vonatkozóan azonosítanak befolyásoló faktorokat. Egyetemek esetében ilyenek az intézményi elismertség, a kínált program és az egyéni illeszkedés a rendszerbe. A kurzusok, szakok választásánál fontos a diákok számára a várható nehézségek saját képességekkel való összevetése (mennyire valószínű, hogy el tudja végezni), az oktatás érzékelt minősége, és külső

személyek tanácsai. Érdekes, bár nem teljesen egyértelmű eredményként a szerzők megállapítják, hogy a szak választásánál megjelenő motivációk erősebbek, mint az egyetemre vonatkozóak. Ez az eredmény is alátámasztja azt a feltevést, hogy a szakterület választások változásainak és az erre ható tényezőknek vizsgálata releváns. *James és munkatársai (1999)* kiemelik, hogy a diákok alulinformáltak tekinthetők a választásukban, leginkább a szájról-szájra terjedő, társaiktól hallott információ alapján alkotnak véleményt. Így a döntésük valóban vezethet olyan szub-optimális kimenetelhez, amit a libertáriánus paternalizmus elvei mentén ők maguk ki tudnak védeni, amennyiben egy külső ráhatás tereli őket egy megfelelőbb választás irányába.

Elképzelhető, hogy az érettségiző diákokat automatikusan kevésbé kompetens döntéshozóként értékeljük, természetesnek tartjuk a környezet, (pl. a szülők) szerepvállalását a döntésben, még az őket közvetlenül érintő (finanszírozási) kérdéseken túl is. A serdülők döntéshozatalával kapcsolatos kutatások között azonban találunk arra vonatkozó eredményeket, hogy nemcsak a *kognitív értékek*, mint az opciók észlelése, kiértékelése, információkeresés fejlődnek a korrallal (*Klaczynski és mtsai 2001*), hanem *Jacobs és Narloch (2001)* eredményei szerint a *kognitív torzítás* mértéke is fokozódik. Ez az eredmény azt támasztja alá, hogy a serdülők nem tekinthetők feltétlenül kevésbé kompetens döntéshozóknak, mint a fiatal felnőttek.

A következő fejezetben bemutatott elemzés elsősorban a felsőoktatásba történő jelentkezések szak szerinti bontásában mutatja be a trendeket, arra keresve választ, vajon a kormányzat felől explicit kommunikált és finanszírozásbeli változtatásokkal motivált preferencia hatással van-e a jelentkezőkre. Ezt követően a PTE Diplomás Pályakövető Rendszer adatainak segítségével differenciáltabban is meg tudjuk nézni, hogy a döntések kialakulásában szerepet játszó tényezők változásai megfelelnek-e a kormányzati szándék alakulásának.

HALLGATÓI VÁLASZTÁSOK ELEMZÉSE

Minden felsőoktatással kapcsolatos elemzés alapvető háttereként, a konkrét kutatási kérdésre való fókuszálás előtt szükségeszerű említést tenni a szektort jellemző általános tendenciákról (*Barakonyi 2010*). Magyarországra csökkenő születésszám és az előregedő társadalom a jellemző, a felsőoktatás szereplőire ez egy folyamatos, egyre növekvő nyomást fog kifejteni a következő évtizedekben. 1990 után elég erős növekedés volt tapasztalható a felsőoktatásba belépők létszámában, a maximális résztvevőszám 2005-ben 424 000 fő volt, azóta azonban a demográfiai trenddel összhangban folyamatos csökkenés figyelhető meg. (*KSH 2014*)

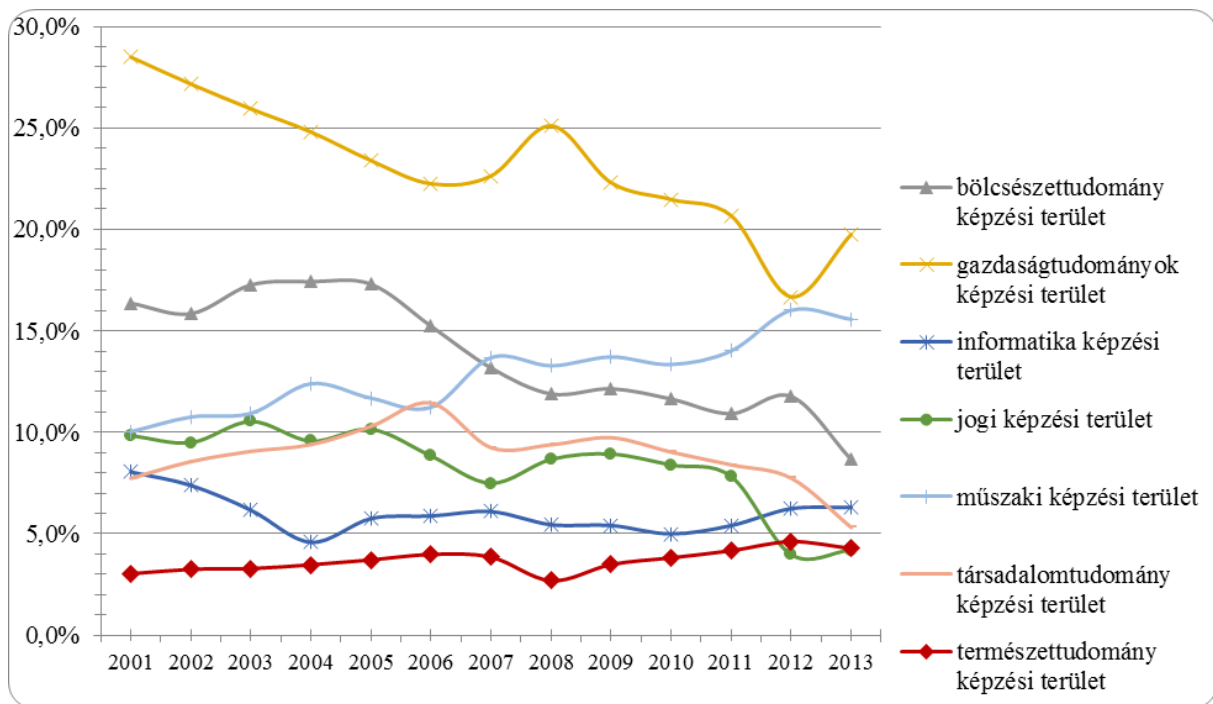
Az általános, csökkenő trendben a kormányzat egy szerkezeti elmozdulást kíván elérni, amelyben a műszaki, orvos- és természettudományi szakokon végzettek számát, e szakok oktatási színvonalát kívánja növelni. A jelen dolgozat nézőpontjából felvetett fő kérdés, a libertáriánus paternalizmus gyakorlati alkalmazásának megmutatása. Az irányzat elsősorban *light* eszközöket javasol arra, hogy a döntéshozók jólétét hosszú távon leginkább növelő opciók felé irányítsák, amelyek a választás szabadságát a lehető legnagyobb mértékben biztosítják, miközben védenek a döntési anomáliákkal szemben (*magyar nyelvű összefoglaló pl. Szabó 2009*). Ilyen eszközök lehetnek a paternalista információszolgáltatás (*pl. Jolls és mtsai 1998*) vagy az alapértelmezések tudatos tervezése (*pl. Thaler – Sunstein, 2003*), de keményebb eszközök is megjelenhetnek, mint a káros dolgok fogyasztásától eltántorító anyagi ösztönzők (*sin taxes – Gruber – Köszegi 2001*). A finanszírozásban illetve a keretszámok rögzítésében megjelent változások inkább az utóbbi, keményebb eszközök csoportjához tartoznak a libertáriánus paternalizmus rendszerében.

A következőkben bemutatok egy előzetes elemzésként szolgáló táblázatot arra vonatkozóan, hogy a kormányzat hogyan képes érvényesíteni a – meghatározott képzési területek irányába mutatott – preferenciáit a felvételizők döntéseinél. Bár törvényben rögzített tény, hogy a kormányzat feladata a keretszámok meghatározása⁷, ahhoz, hogy ezt és más eszközöket (szabályozás, támogatás, népszerűsítés, stb.) hatékonyság szempontjából vizsgálni lehessen, először azt kell megmutatni, hogy a kormányzati szándék egyáltalán képes-e befolyásolni egyéni szinten hozott döntéseket.

Az adatok forrása a Felvi adatbázisa volt, hiszen ez az adatbázis kínál olyan részletes bontást a jelentkezések szerint, amely lehetővé teszi többek között a képzési területek és a jelentkezési sorrend szerinti elemzést. Az elsőhelyes jelentkezések figyelembe vételét az indokolja, hogy ez a kategória képezi le a valószínűsíthetően leginkább preferált hallgatói választást. Azért is ez a leginkább releváns változó a kérdésfeltevés szempontjából, mert a jelentkezés véglegesítése után a felsőoktatási információs rendszer már automatikus besorolást végez, a felsőoktatási törvényben felsorolt szempontoknak megfelelő első választáshoz rendeli hozzá a felvételizőt, a többi szintén elérhető lehetőséget nem engedélyezi. Tehát a jelentkező ténylegesen azt a szakot teszi előre, amely a preferencia-sorrendjét vezeti.

7 „A Kormány – az esedékesség évét megelőzően évenként állapítja meg az új belépők létszámkeretét az egyes képzési területek és a képzés munkarendje szerint. A Kormány döntését a munkaerő-piaci szereplők e törvényben meghatározottak szerinti bevonásával, a munkaerő-piaci előrejelzések, a pályakövetési rendszer tapasztalatainak, a diplomás munkanélküliség helyzetének értékelésével hozza meg, ...” (2005. évi CXXXIX. t. a felsőoktatásról)

1. ábra: Első helyen leadott választások szakok szerinti megoszlása



Forrás: Saját szerkesztés a Felvi adatainak felhasználásával

A Felvi oldalán a 2001-es évtől álltak rendelkezésre adatok, a 2008-as évtől keresztfeléves, általános és pótfelvételin keresztül történő jelentkezések szerinti bontásban is. Az 1. ábrán látható az egyes képzési ágakat első helyen megjelölt hallgatók szakterületi megoszlása. Az első ábrán szembejövő a 2002–2007-es jelentkezések között tartó folyamatos csökkenés a gazdaság-, bölcsészet- és társadalomtudományok, valamint a jogi képzés területén. Ez a folyamatos csökkenés abból a strukturális változásból eredhet, hogy 2002-ig a jelentkezők nagy része került ki az idősebb, nem frissen érettségizett korosztályból. Ezenkívül az intézményi kapacitás expanziója lehetővé tette, hogy néhány korábban sikertelen jelentkező is bekerüljön, azonban a puffer eltűnésével szükségszerűen csökkenni kezdett a továbbtanulni szándékozók bázisa.

A képzési struktúra is változott a vizsgált időszakban, valamint a jelentkezők számbavétele sem volt teljesen konzekvens, ez azonban a rendelkezésre álló adatokból nem volt kiszűrhető. A 2008-as jelentkezéstől bekövetkező növekedésnek az lehet az oka, hogy megjelentek a többszintű képzésbe belépők. Mivel például a gazdaságtudományi képzések számszakilag „profitáltak” a váltásból, nem egyértelmű, hogy ez a növekedés valós-e, vagy csupán annak a ténynek köszönhető, hogy minden MA/MSc képzést végző hallgató kétszer számított jelentkezőnek. Ezenkívül, míg más szakok mesterképzéseire nehéz vagy lehetetlen nem szakirányú alapvégzettséggel bekerülni, a gazdaságtudományi terület bizonyos képzései minden szakról érkezők számára nyitottak lehetnek. Ebből a szempontból tehát a 2008-as

ugrás az adatokon tekinthető csupán mesterséges húzóerőnek is. Ehhez hozzájöhet még az adatkezelés, hiszen a Felvi ettől az évtől szedte külön a keresztféléves, általános és pótfelvételi jelentkezéseket. Az egyik nagy törés esetében tehát a kétszintű képzésre való áttérésben lehet keresni a magyarázatot.

Azonban a 2012-es év egy újabb jelentős visszaesést mutat a gazdaságtudományi területen, ezúttal egyértelműnek látszik, hogy a felsőoktatási törvény 2011-es módosítása nyomán szűkült az államilag finanszírozott férőhelyek száma, és ez hatott a jelentkezésekre. Az 1. ábrán megjelenített képzési területek némelyikét jelentős mértékben érintette a beavatkozás. Strukturális törést vizsgálni az idődimenzió rövidege miatt nem célszerű. A trendek azonban a látszólagos kiugrások és visszaesések ellenére stabilak, a megfigyelt időtávon nem állapítható meg szignifikáns kitérés.

2012-ben a gazdaságtudományok aránya 4%-ot esett vissza, a jogi képzési terület szintén. A műszaki terület (2%) és a természettudományok (0,4%) emelkedtek az elvárásnak megfelelően, azonban a bölcsészettudományi karokra való jelentkezés is kicsit elmozdult felfelé. Ez utóbbi változás háttérében állhat az a tény, hogy a középiskolai tanulmányok specializációja nem teszi lehetővé az azonnali reagálást és változtatást a terveken, még ha a felvételizők erre hajlandóak is lennének. Így csak a már meglévő tudásbázisukhoz tudják igazítani a jelentkezést. A bölcsészettudományi karok esetében gyakran elegendőek a felvételhez az amúgy érettségi tárgynak minősülő tantárgyak. Ennek kapcsán fontos megnézni az összes jelentkezés megoszlásának alakulását, azonban ez a jelen dolgozatból helyhiány miatt kimarad. Ugyanis amennyiben feltételezhető, hogy a középiskolai diákok egy ilyen hírre már nem tudja megváltoztatni a fő irányt, még mindig választhatja azt a stratégiát, hogy megjelöl olyan könnyebb bejutást ígérő szakokat, amelyek legalább valamilyen szinten illeszkednek a saját specializációjához.

A 2012-es jelentkezési változások után a 2013–2014-es tanévben viszont a jelentkezések csökkenni kezdtek a műszaki és természettudományi területen, míg stagnáltak, illetve nőttek a jog és gazdaságtudományok esetében. Erre a visszaállásra is több magyarázat lehetséges. Például elképzelhető, hogy a kormányzat intézkedése valóban csak ennyire rövidtávon sokkolta a háztartásokat és a hosszú távú trendhez térnek vissza a jelentkezési számok. Az egyéni hallgatói döntéseket vizsgáló kutatások (Jackson 1982; James és mtsai 1999) azt jelzik, hogy hallgatói szempontból a preferenciák kialakulása és egyes opciók kizárása már korábban megtörténik. James és munkatársai (1999) vizsgálatának az eredménye, miszerint a kurzus-, illetve szakterület-választás a leghatározottabb, legkevésbé ingadozó döntési terület. A 2013-as visszaugrást azonban

magyarázhatja az is, hogy mindenképpen belekerült azonban a rendszerbe némi „jelentkezői tartalék”, tehát olyan egyének, akik az adott területre 2012-ben nem kerültek be (vagy kizárólag államilag finanszírozott képzésen szerettek volna részt venni). Jelenlétük a következő években is jelentősen emelheti a jelentkezők számát az egyes területeken.

A hallgatói választások elemzésének differenciáltabb megközelítése

A hallgatói választás mélyebb elemzése a PTE Diplomás Pályakövető Rendszere által felvett adatokra támaszkodik. Az egyes kérdőívek a vizsgálat szempontjából releváns tételei kettő-öt évre⁸ vonatkozóan álltak rendelkezésre: 2010–2014 között. Ez az időszak optimális a finanszírozásban bekövetkezett változások hatásvizsgálatának szempontjából.

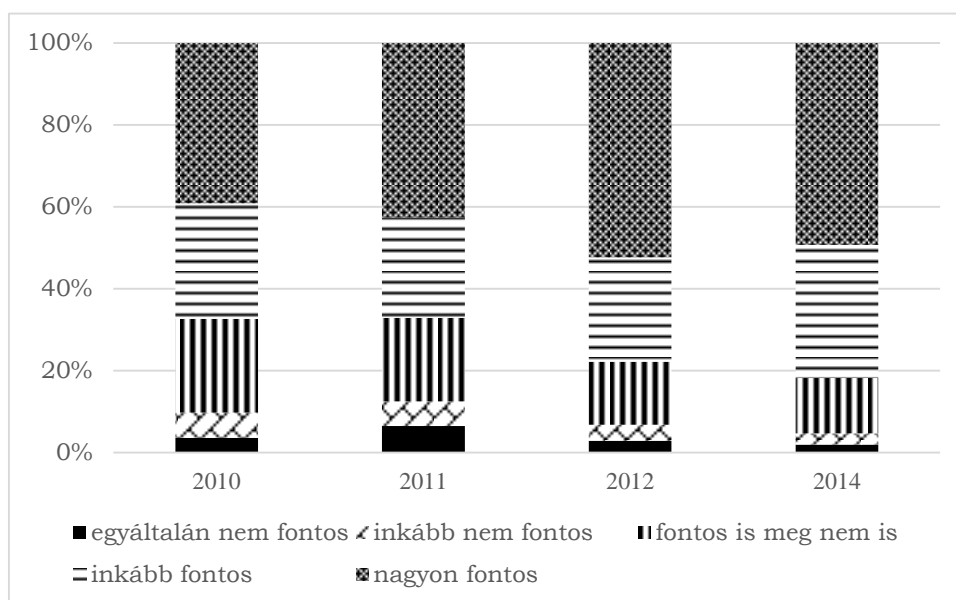
A kitöltők száma 1 390 (2013) és 3 278 (2011) fő között ingadozott, az öt év alatt összesen 11 337 válasz állt rendelkezésre. Azt alátámasztandó, hogy a kitöltők körében mennyire tekinthető a PTE a leginkább preferált választásnak, a 2011–2012-es években rendelkezésre álló adattal közelítettem: ebben a két évben az 5 004 válaszadó 83%-a jelölte meg első helyen a PTE-t. A kérdőív elemzése tehát adekvátnak tekinthető a korábban kifejtett, elsődleges jelentkezések elemzése mellett szóló érvek alapján, a jelentkezési döntések kvalitatív elemzésének szempontjából.

Fontos kiemelni, hogy a kitöltők között a finanszírozási forma szerinti megoszlás nem változott jelentősen, a kitöltők 70–73%-a államilag finanszírozott képzésben vett részt, s csupán 27–30%-uk volt költségtérítéses formában hallgató. Ennek ellenére a 2. ábrán, határozott emelkedés látható a költségtérítés mértékének jelentőségének megítélésében 2010–2014 között. Ha a fontosságot hangsúlyozó két felső kategória („inkább fontos” illetve „nagyon fontos”) összevonásra kerül, a tendencia még határozottabb: 67-ről 82%-ra növekedett a költségtérítés mértékét inkább jelentősnek tartók aránya. A 2013-as Eurostudent adatfelvétel kérdésére, miszerint a hallgató „anyagi nehézségekkel küzd”, adott válaszok szignifikánsan különböznek költségtérítéses és államilag finanszírozott hallgatók esetében. A költségtérítéses finanszírozási formában résztvevők jelentősen többször számolnak be anyagi nehézségekről. Ez az erősödés egyértelműen a finanszírozási terhek megemelkedésének tudható be. A megélhetési költségek szintje, illetve az állami férőhelyek számának jelentősége csak a 2012-es évre található meg a válaszok között. A 2010–2011-es hasonló jellegű tényező esetén („Mennyire játszott szerepet a kiválasztásnál az alacsony költségek és vonzó ösztöndíjak léte?”), csupán 14–16% válaszolta, hogy „inkább, illetve nagy szerepet játszott” ez a tétel a döntésében. Ugyanakkor 2012-ben a jelentkezők 35%-a tartotta igen jelentősnek a megélhetési költségek alacsony

8 A változások a kérdőív struktúrájának változása miatt jelentek meg.

voltát, és 56% döntésében játszott inkább szerepet, vagy kifejezetten nagy szerepet az állami férőhelyek száma. Ez a nagy arány arra utal, hogy bár szakterületi választásokat hosszú távon nem módosított jelentősen a kormányzati intézkedés, távolról sem volt hatástalan – valószínűleg az egyetem elhelyezkedésének és a férőhelyeket kiharcoló lobbierőjének jelentősége nőtt.

2. ábra: A költségtérítés mértékének jelentősége



Forrás: DPR adatok alapján saját szerkesztés

Az ex post elemzéstől kicsit eltérve, a kormányzat beavatkozási lehetőségeit a tájékozódásra használt eszközök, személyek felől is érdemes közelíteni, ex ante javaslatokat implikálva a leginkább használt információs csatornák azonosításán keresztül. Az 1. táblázatban látható, hogy milyen forrásokból merítenek a jelentkezők információt. Arra nézve, hogy mennyire tekinthetőek megalapozottnak a jelentkezéssel kapcsolatos döntések, nem tudunk ezekből a válaszokból stabil következtetéseket levonni. Amint az a táblázatból is sejthető, az egyes válaszok elemzéséből pedig nyilvánvaló, hogy a jelentkezők 90%-a használt több forrást is a tájékozódásra. *James és munkatársainak (1999)* eredménye, mely szerint a tájékozódás fő alapja az ismerősi, baráti kapcsolatokról érkező információ egyrészt itt is megmutatkozik, hiszen ez az elem előkelő helyen áll. Ugyanakkor a non-konform válaszoktól való tartózkodás és a kérdőívben a tételek meghatározott sorrendjének a válaszra való visszahatása is lehet az oka annak, hogy egyes forrásokat nagyobb, más forrásokat kisebb súlyúnak jelölték a hallgatók. A Felvi.hu egyértelmű dominanciája arra sarkallhatja a döntéseket terelni kívánó szervezet, hogy ezen a fórumon keresztül osszon meg releváns információkat.

1. táblázat: A felsőoktatásba jelentkezők információforrásai

Tájékoztató eszköz	Válaszadási arány	Ezen belül milyen gyakorisággal használta az adott eszközt?				
		Egyáltalán nem	Néhányszor	Többször	Gyakran	Nagyon gyakran
Felvi.hu	37,8%	11%	9%	14%	20%	46%
pte.hu, kari honlap	37,7%	12%	10%	19%	27%	31%
Barátok, ismerősök	37,6%	19%	11%	24%	27%	19%
Középiskolai tájékoztató	37,4%	41%	9%	17%	18%	15%
Szülők, családtagok	37,5%	34%	13%	21%	18%	14%
felveteli.pte.hu	29,6%	48%	14%	17%	11%	10%
Más internetes oldalak	36,8%	46%	16%	20%	11%	7%
Educatio kiállítás	37,4%	77%	9%	6%	4%	3%
PTE beiskolázási játék	37,4%	84%	6%	5%	2%	2%
Egyéb forrás	35,0%	90%	3%	4%	1%	1%

Forrás: DPR adatok alapján saját szerkesztés

Ez a néhány ábra és táblázat csak a téma szempontjából önkényesen relevánsnak ítélt kérdések, adott esetben korlátozott keretek között érvényes megválaszolására alkalmas. Az elemzés így inkább egy nézőpont alátámasztására, mintsem teljes körű helyzetkép vázolására megfelelő.

KONKLÚZIÓ ÉS KITEKINTÉS

Jelen elemzés mindenekelőtt csupán előzetes vizsgálódásnak tekinthető. A tanulmány célja egyrészt egy új, elméleti közelítésmód, a libertáriánus paternalizmus empirikus tesztelése volt, másrészt a hallgatói döntések mélyebb vizsgálata a kormányzati szándék hatásainak tettenérése érdekében.

Alapvetően a főbb trendekben nem volt képes még a kemény ösztönzőnek számító, anyagi támogatás szűkítése sem jelentős hatást gyakorolni a felsőoktatásba belépők szakirányra vonatkozó döntéseire. Ahogyan *Polónyi (2013)* is megfogalmazta „... a kormány minden erőlködése – a termelési rendeltetésű szakok erőltetése – ellenére a felvettek struktúrája alig változott, ami azt mutatja, hogy a felsőoktatásba törekvők preferenciái rendkívül szilárdak”. A jelentkezési döntések alakulásának befolyásoló faktoraiban azonban az anyagi terhek mértéke ettől eltekintve fontos tétel. Ennek tudatában érdemes lehet végiggondolni a célok (pl. növelni a természettudományos és műszaki képzésekben résztvevők számát) eléréséhez alkalmazott eszközök sikerességét.

Természetesen kezelni kell azt is, hogy lassú a reagálás a kormányzati intézkedésekre, ha van egyáltalán, és a befolyás azonosításának szempontjából különösen problémás, hogy ez alatt az idő alatt számos egyéb hatás is érheti a döntéshozó egyént. Ráadásul e hatások nagy része nem

számszerűsíthető. Egy másik fontos probléma, hogy a szabályozás hatékony lehet-e még, az ellentétes és meglehetősen inkonzisztens intézkedések tükrében, ami az elmúlt években volt tapasztalható. Ez a felvételizőket nemcsak direkt módon teheti rezisztenssé a kormányzati intézkedésekkel szemben, hanem közvetett módon, az intézményeken keresztül is. Az intézményi szinten hozott döntések kimerítő elemzése túlmutat a dolgozat fókuszán, viszont egy rövid kitérő ennek a problémának a magyarázatára szükséges. Berde és Ványolós (2006) az intézményi döntéshozatal tanulmányozásakor arra a megállapításra jutnak, hogy a hallgatók rendszerváltás utáni robbanásszerű növekedését egy folyamatos intézményi változás kísérte, ami egyrészt a rendszerváltás gazdasági és ideológiai változásainak oktatásban való megjelenése, másrészt az Európai Unió direktívákhoz való fokozatos adaptálódás miatt következett be. A környezeti változások miatt az intézmények döntéseire sem jellemző a következetesség, hanem folyamatos alkalmazkodásra vannak berendezkedve a kormányzati forrásokhoz jutás kihasználásának érdekében. Ezzel pedig ők maguk sem feltétlenül konzekvens hatást gyakorolnak a hallgatók döntéseire.

A kormányzati intézkedésekkel kapcsolatban általában is felmerül a céltudatosság problémája, hiszen, ahogyan az elemzés során látható volt, a kormányzat tulajdonképpen nem megváltoztatta a trendeket, csak esetleg meggyorsította.

IRODALOMJEGYZÉK

2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról. Forrás: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=a0500139.tv Letöltve: 2014.02.20.

Barakonyi K. (2010): *A felsőoktatás versenyképességéről*. Vezetéstudomány, 12, pp. 4 – 19.

Berde É. – Ványolós I. (2006): *A felsőoktatási döntéshozatal szemetesláda-modellje*. Közgazdasági Szemle, LIII. évf., pp. 465–480.

Dar, L. (2012): *The Political Dynamics of Higher Education Policy*. The Journal of Higher Education, Vol. 83., No. 6.

DesJardins, S. L. – Ahlburg, D. A. – McCall B P. (2006): *An integrated model of application, admission, enrollment, and financial aid* – Journal of Higher Education (2006), pp. 381-429.

Doyle, W. R. (2012): *The Politics of Public College Tuition and State Financial Aid*. The Journal of Higher Education, 83 (5), pp. 617-647.

Gruber, J. – Koszegi, B. (2001): *Is addiction rational? Theory and evidence*. Quarterly Journal of Economics, 116, pp. 1 261-1 303.

Jackson, G. A. (1982): *Public efficiency and private choice in higher education*. Educational Evaluation and Policy Analysis, pp. 237-247.

Jacobs, J. E. – Narloch, R. H. (2001): *Children's use of sample size and variability to make social inferences*. Applied Developmental Psychology, 22, pp. 311–331.

James, R. – Baldwin, G. – McInnis, C. (1999): *Which University? The factors influencing the choices of prospective undergraduates*. Department of Education, Training and Youth Affairs 99/3.

Jolls, C. – Sunstein, C. R. – Thaler, R. H. (1998): *A behavioral approach to law and economics*. Stanford Law Review, 50(5), pp. 1471-1550.

Klaczynski, P. A. (2001): *Framing effects on adolescent task representation, analytic and heuristic processing, and decision making: Implications for the normative/descriptive gap*. Applied Developmental Psychology, 22, pp. 289–309.

Kosztyán Zs. T. – Telcs A. – Török Á. (2013): *Hallgatói preferencia-sorrendek készítése az egyetemi jelentkezések alapján*. Közgazdasági Szemle, LX. évf., március, pp. 290–317.

KSH (2014): Demográfia és Oktatás. Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_wdsi001b.html Letöltve: 2014.11.25.

Peltzman, S. (1973): *The effect of government subsidies-in-kind on private expenditures: The case of higher education*. The Journal of Political Economy, pp. 1-27.

Polónyi I. (2013): *Felvételi 2013 – egy bukott felsőoktatás-politika bizonyítéka*. Forrás: hazaeshaladas.blog.hu Letöltve: 2015.01.08

Szabó Z. (2009): *Gazdaságpolitika és gazdasági viselkedéstan: Az új paternalizmus*. kézirat

Telcs A. – Kosztyán Zs. T. – Neumann-Virág I. – Katona A. – Török Á. (2013): *Analysis of Hungarian students' college choices*. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 2013. 5th World Conference on Educational Sciences

Thaler, R. H. – Sunstein, C. R. (2008): *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. Yale University Press: New Haven & London.

Thaler, R. H. – Sunstein, C. R. (2003): *Libertarian paternalism*. American Economic Review – Papers and Proceedings, pp. 175–179.

Török Á. (2006): *Az európai felsőoktatás versenyképessége és a lisszaboni célkitűzések. Mennyire hihetünk a nemzetközi egyetemi rangsoroknak?* Közgazdasági Szemle, 53., pp. 310–329.

Török Á. (2008): *A mezőny és tükörképei. Megjegyzések a magyar felsőoktatási rangsorok hasznáról és korlátairól.* Közgazdasági Szemle, október, pp. 874–890.

OKTATÓK ÉS MUNKAERŐPIAC

Kovács Árpád

DPR szakértő, Pécsi Tudományegyetem, 7622 Pécs, Vasvári P. u. 4.

ABSZTRAKT

A tanulmány az oktatók és a munkaerőpiac kapcsolatának néhány elemét mutatja be egy empirikus vizsgálat eredményei alapján. A 2014-ben végzett elektronikus formájú kérdőíves felmérés célja az oktatók vonatkozó ismereteinek, beállítódásainak és tevékenységeinek feltérképezése volt, ami szervesen kapcsolódik a Pécsi Tudományegyetemen évek óta folyó DPR kutatáshoz. A bemutatott táblázatok a munkaerő-piaci igények, az életutak, az intézményi karrierszolgáltatások ismeretét, a foglalkoztató szervezetekkel való együttműködés területeit, a szakmai gyakorlat lehetőségeit, a volt hallgatók felkészültségének értékelését és az egyetemi képzés versenyképességének megítélését ölelik fel egyebek mellett sajnálatosan korlátozott lehetőségű elemzés keretében és néhány összegző gondolat kíséretében. Az adatok igazolják azt az előzetes hipotézist, hogy az oktatók nem elefántcsonttoronyban élnek, számos esetben valós ismeretekkel bírnak a témakörben.

BEVEZETÉS

A Pécsi Tudományegyetem 2010-ben csatlakozott az országos Diplomás Pályakövető Rendszer kutatásaihoz, és évente folytat motivációs vizsgálatokat a jelenlegi hallgatók és pályakövetési vizsgálatokat az egy, három, illetve öt éve végzettek körében. Egyetemünk szükségesnek tartja a munkaerő-piaci szervezetek megkérdezését is, melynek segítségével további információt nyerhetünk a diplomák értékéről, a szakemberek felkészültségéről, a foglalkoztatók elvárásairól, továbbá a képzések gyakorlatorientáltságának mértékéről. A munkaadói oldal megkérdezésének elindítására a TÁMOP 4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0019 „Intézményi szolgáltatások fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen” pályázat nyújt lehetőséget.

A pályázatban egyetemünk vállalta egy munkaerő-piaci kutatócsoport létrehozását, melynek működtetésével megismerhetjük a regionális-térségi

előrejelzéseket, preferenciákat, igényeket, és segítségével tájékoztatást tudunk nyújtani az intézmények és az egyének számára a gyorsan változó munkaerő-piaci igényekről, követelményekről.

A munkavállalók és a munkaadók megkérdezése alapján az eredményeket, elemzéseket tanulmányok formájában tervezzük nyilvánosságra hozni. A vizsgálat eredményei alapján tanulmányi, tantervi kérdésekre, illetve szolgáltatásokra vonatkozó intézkedési terveket készítünk.

A fentieken túl az elmúlt évben kísérletet tettünk arra is, hogy egy újabb nézőpontból, munkatársaink ismeretei és attitűdjei alapján közelítsük meg a témát. Az tapasztalatokról annak ellenére is érdemes szót ejteni, hogy a vizsgálat nem mindenben felelt meg az előzetes várakozásoknak, például esetenként meglehetősen kevés kolléga tartotta érdemesnek a válaszadást, a változók többnyire nem mutattak szignifikáns eltéréseket.

MÓDSZERTAN ÉS A MINTA

A munkaerő-piaci kutatócsoport 2014 tavaszán felmérést végzett az egyetem oktatói körében a hallgatóikat foglalkoztató munkaerő-piaccal kapcsolatos néhány kérdésben. A válaszok segítségével képet alkothattunk arról, hogy az oktatóknak milyen elképzelései és ismeretei vannak egykori hallgatóik érvényesüléséről, a foglalkoztatók elvárásairól, illetve ezzel kapcsolatban hogyan értékelik az egyetemen folyó képzést. Az eredmény egyik kiindulópontja lehet olyan fejlesztéseknek, amelyek növelhetik az egyetem versenyképességét.

A vizsgálat módszere online kérdőíves adatfelvétel volt. A kérdőívet egyetemi szakértők közreműködésével állítottuk össze. A kérdések nagy része zárt, Likert-skála típusú, néhány esetben alkalmaztunk nyitott kérdéseket.

A Humán Szolgáltató Irodától és az Oktatási Igazgatóságtól kapott hivatalos lista alapján 1 470 oktatóhoz juttattuk el elektronikus úton a felkérést és a kérdőívet tartalmazó linket.

A megadott határidőn belül összesen 301 érvényes kitöltött kérdőívet kaptunk vissza, ami 20,5%-os válaszadási arányt jelent. Az adatokat az EvaSys kérdőívkészítő- és kiértékelő rendszer segítségével, továbbá SPSS programmal dolgoztuk fel.

Az elemzés során szerettünk volna kitérni a nemek, az egyetemen munkában eltöltött idő és a karok szerinti bontásra is. A nemek és az eltöltött idő mentén nem találtunk jelentős eltérést, a kar megjelölése pedig 93 válasz esetben nem történt meg, illetve a néhány karnál igen alacsony az elemszám (1. táblázat), ezért ezeket az elemzéseket nem építettük be a tanulmányba.

1. táblázat: A minta kar szerinti megoszlása

Kar	Alapsokaság	Válaszadók	Arány
ÁJK	81	16	19,8%
ÁOK	229	60	26,2%
BTK	275	31	11,3%
ETK	72	13	18,1%
FEEK	49	18	36,7%
IGYK	47	14	29,8%
KTK	69	15	21,7%
MK	50	7	14,0%
PMMIK	132	13	9,8%
TTK	162	21	13,0%
Összesen	1 470	208	14,1%
Nem jelölt meg kart		93	
Mindösszesen	1 470	301	20,5%

Forrás: saját szerkesztés

AZ ADATOK ÉRTÉKELÉSE

2. táblázat: Rendelkezik-e információval az Ön hallgatóit foglalkoztató munkaerő-piaci szektor igényeiről? (N=276)

	Százalék
Egyáltalán nem	8,3
Kismértékben	10,9
Közepes mértékben	23,6
Nagymértékben	39,1
Teljes mértékben	18,1
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Az átlag 3,5, a medián 4, a szórás 1,2.

Az oktatók több mint fele teljes, illetve nagymértékben tájékozottnak gondolja magát, míg 8,3%-uk válaszolta azt, hogy egyáltalán nem ismeri a hallgatóikat foglalkoztató munkaerőpiac igényeit. Az utóbbi érték nem tekinthető magasnak, nem kell közömbösséggel és elzárkózással számolni ebben a kérdésben. A viszonylag alacsony szórás egységes véleményre utal. (2. táblázat)

3. táblázat: Rendelkezik-e információval a végzett hallgatók életútjáról / karrier útjáról? (N=278)

	Százalék
Egyáltalán nem	6,8
Kismértékben	25,2
Közepes mértékben	38,2
Nagymértékben	26,6
Teljes mértékben	3,2
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Az átlag 2,9, a medián 3, a szórás 0,9.

A végzett hallgatók életútjának / karrier útjának ismerete már jóval kevésbé általános, az átlag fél, a medián egy skálafokkal alacsonyabb az előző kérdésnél. Legjellemzőbb (38,2%) a közepes mértékű informáltság, az „egyáltalán nem” válaszok aránya itt is alacsony, viszont a teljes mértékű tájékozottság a hatodára csökken az előző kérdéshez képest. A szórás itt is alacsony. Az eltérést természetesnek tartjuk, a végzés utáni kapcsolat megszakadása számos okkal magyarázható mindkét fél részéről. (3. táblázat)

4. táblázat: Milyen mértékben használja fel oktatómunkájában a munkaerőpiaci információkat? (N=289)

	Százalék
Egyáltalán nem	17,6
Kismértékben	14,5
Közepes mértékben	22,9
Nagymértékben	28,4
Teljes mértékben	16,6
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Az átlag 3,1, a medián 3, a szórás 1,3.

A munkaerőpiaci információk oktatói munkában való felhasználásának átlagos mértéke 3,1, mely 0,4 ponttal marad el az ismeretekkel való rendelkezés mértékétől (2. táblázat). Több mint kétszer annyian egyáltalán nem használják az oktatás során az információkat, mint ahányan nem is rendelkeznek ilyen irányú ismeretekkel. Ez sem feltétlenül probléma, hisz számos (főleg elméleti) tantárgy esetében az egyetemnek mindenképp előtte kell járni az éppen aktuális igényeknek, nem egyszerűen kiszolgálni azokat. (4. táblázat)

5. táblázat: Rendelkezik-e információval a PTE karrier szolgáltatásairól?
(N=279)

	Százalék	
Egyáltalán nem	39,4	34,2
Kismértékben	32,6	26,3
Közepes mértékben	19,7	20,5
Nagymértékben	6,1	10,8
Teljes mértékben	2,2	8,2
Összesen	100,0	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Az egyetemi átlag 1,9, a medián 2, a szórás 1,0.

Az egyetem központi karrier szolgáltatásainak ismerete alacsony szintű az oktatók körében. Közel 40%-uk egyáltalán nem tájékozott ezen a területen. Azon kollégák aránya, akik teljes, illetve nagymértékben ismerik a szolgáltatásokat, 10% alatt marad. Ennek megfelelően az átlag nem éri el a 2-es értéket sem, a medián ugyanott található, a szórás az előző kérdéseknél kapottakhoz hasonlóan alakul. Természetesen nem állítható kategorikusan, hogy egy oktatónak otthonosan kell mozognia ebben a tárgykörben, vagy esetlegesen részt is kellene venni a tevékenységben. (5. táblázat)

A kari karrier szolgáltatások iránti érdeklődés oktatói körökben szintén nagyon alacsonynak mondható. A válaszadók egyharmadának egyáltalán nincs információja, az átlag 4 tizeddel magasabb a központi rendszerhez viszonyítva. (Az átlag 2,3, a medián 2, a szórás 1,3).

6. táblázat: Kértek-e Öntől volt hallgatói?

	N	Igen (%)	Nem (%)	Összesen
Információt a munkaerő-piaci elvárásokról	300	55,3	44,7	100,0
Segítséget a munkahely-kereséshez	300	56,3	43,7	100,0
Szakmai ajánlást	298	69,5	30,5	100,0
Konkrét állásajánlatot	299	32,8	67,2	100,0
Egyéb segítséget az elhelyezkedéshez	298	58,0	42,0	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Az oktatóktól elsősorban szakmai ajánlást kértek a hallgatók az elhelyezkedésükhöz, de jelentős az igény a munkahelykereséshez nyújtott segítségre, és a munkaerő-piaci elvárásokról szóló információkhoz történő hozzájutásra is. Továbbá a hallgatóik egyharmada konkrét állásajánlatra is számot tartott volna. (6. táblázat)

7. táblázat: Növelné-e a képzés alatt teljesítendő munkahelyi gyakorlat idejét? (N=287)

	Százalék
Igen	55,7
Nem	34,5
Nem tudja	9,8
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

A válaszadó oktatók több mint fele növelné a képzés során az előírt munkahelyi gyakorlat idejét, ami jelentősen javíthatná a megszerzett elméleti tudás alkalmazásának képességét a feladatok ellátása során. Ez megegyezik a jelenlegi általánosabb törekvésekkel, viszont sajnálatos, hogy semmit se tudunk mondani a szakmai különbségekről, pedig ez lényegesen árnyalhatná a kapott képet. (7. táblázat)

8. táblázat: Megvalósításra érdemesnek tartaná-e egy teljes félév hosszúságú munkahelyi gyakorlat beiktatását? (N=298)

	Százalék
Igen	32,6
Nem	24,8
A karon féléves szakmai gyakorlat kötelező	33,5
Nem tudja	9,1
Összesen	100,00

Forrás: saját szerkesztés

Az oktatók egyharmada jelölte meg, hogy a saját karon kötelező a féléves szakmai gyakorlat, és közel ugyanennyien tartják ezt megvalósításra érdemesnek. A hosszabb szakmai gyakorlat bevezetése fontos lépés lehetne a képzés gyakorlatorientáltságának növelésében, de nem feltétlenül minden képzés esetében. Itt is nagyon hiányzik a kari elemzés lehetősége. (8. táblázat)

9. táblázat: Az ön karán milyen együttműködés alakult ki a munkaerőpiac szereplőivel? (több válasz lehetséges) (N=727)

	Százalék
Közös pályázat, projekt	14,4
Közös képzés, vendégtanár	7,6
Szakmai gyakorlat	29,5
Közös rendezvény, előadás	21,3
Közös intézmény, testület	4,3
Kutatási, fejlesztési megbízás	15,3
Egyéb	1,0
Nem tudja	6,6
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

A karok és a munkaerőpiac együttműködésének fő területe (29,5%) a szakmai gyakorlat megszervezése és lebonyolítása, melyet a közös szakmai rendezvények aránya (21,3%) követ. A következő fokozatot alacsonyabb részesedéssel a kutatási, fejlesztési megbízás (15,3%) és a közös pályázat, projekt (14,4%) képviseli. A többi területen a közös munka már nem számottevő. A szükséges fejlesztések meghatározása egyetemi és kari kompetencia lehet. (9. táblázat)

10. táblázat: Amennyiben kétszintű képzésben tanít, véleménye szerint jobban érvényesülnek-e a munkaerőpiacon azok, akik a BSc diploma mellett MA diplomát is szereztek? (Skála 1-től 5-ig, ahol 1 = egyáltalán nem, 5 = sokkal jobban. (N=188)

	Százalék
1	3,2
2	10,1
3	13,8
4	33,5
5	39,4
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Az átlag 3,9, a medián 4, a szórás 1,0.

A válaszadók véleménye szerint előnyt élvez a munkaerő-piaci érvényesülésben az a szakember, aki MA/MSc diplomával is rendelkezik. Ezt a véleményt az elmúlt években folytatott DPR (végzett hallgatói) vizsgálatok⁹ eredményei ilyen mértékben nem erősítik meg, de nem támasztották alá a

⁹ Lásd: www.pte.hu/Tenyek/adatok/Felmeresek: DPR pályakövetés 2010, 2011, 2012, 2013, 2014

korábbi években az elsősorban műszaki szakterületen végzett vizsgálataink az okleveles (egyetem) és az üzemmérnökök (főiskola) összevetésében. (10. táblázat)

11. táblázat: Véleménye szerint jobban érvényesülnek-e a munkaerőpiacon azok a pályakezdők, akik az egyetemen jobb tanulmányi eredményt értek el? (Skála 1-től 5-ig, ahol 1 = egyáltalán nem, 5 = sokkal jobban.) (N=279)

	Százalék
1	5,7
2	16,8
3	32,3
4	33,0
5	12,2
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Az átlag 3,2, a medián 3, a szórás 1,0.

A jobb tanulmányi eredmény és a szakmai karrier kevésbé függ össze, mint a diploma fokozata és a karrier. Az átlag itt alacsonyabb (3,2), a sokkal jobb érvényesülést jelentő 5-ös értéke jelentősen lecsökken (39,4% volt az előző esetben, itt 12,2%). A tanulmányi kiválóság jelentős előnyét a korábbi DPR kutatások¹⁰ sem igazolják.

12. táblázat: Véleménye szerint hogyan jutnak a pályakezdő diplomások az első munkához? (több válasz lehetséges) (N=956)

	Százalék
Álláshirdetés alapján	17,5
Munkáltatónál jelentkeztek	13,4
Állásbörzén	9,2
Vállalkozóként kezdte	1,9
Gyakorlati helyén alkalmazták	14,6
Tanári ajánlás révén	5,1
Korábbi munkakapcsolat révén	10,5
Egyéb személyes ismeretség révén	23,4
Munkaerőpiaci szervezet által	3,0
Nem tudja	1,4
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

A válaszadók szerint munkához jutni legmagasabb arányban személyes ismeretség, kapcsolati tőke segítségével lehet, melyet az álláshirdetésre

¹⁰ Lásd: www.pte.hu/Tenyek/adatok/Felmeresek: DPR pályakövetés 2010, 2011, 2012, 2013, 2014

jelentkezés válasz követ. A második nagyobb csoportot még 10% feletti aránnyal a gyakorlati helyen alkalmazás, a potenciális munkáltató felkeresése, és a korábbi munkaerő-piaci kapcsolat képviseli. Az oktatók közül kevesen gondolják, hogy hallgatóik számíthatnak rájuk az elhelyezkedésben, illetve még kevesebben, hogy a pályakezdés vállalkozóként reális alternatíva lenne. Ezek a tendenciák valamelyest eltérnek a DPR vizsgálatok eredményeitől. A végzetek szerint is a személyes ismeretség a legnagyobb segítség, az oktatókkal teljesen megegyező arányban. Állításuk szerint azonban nehezebb a gyakorlati helyen maradni, ugyanakkor több mint kétszeres gyakorisággal kaptak támogatást tanáraiktól vagy kezdtek vállalkozásba, de lényegesen kevesebben voltak sikeresek az állásbörzén. (12. táblázat)

13. táblázat: Milyennek tartja a pályakezdő diplomások felkészültségét a munkájuk elvégzéséhez? (Skála 1-től 5-ig, ahol 1 = egyáltalán nem megfelelő, 5 = teljesen megfelelő. (N=290)

	Százalék
1	1,4
2	11,4
3	44,5
4	38,6
5	4,1
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Az átlag 3,2, a medián 3, a szórás 0,8.

A munka elvégzéséhez szükséges hallgatói felkészültséget nem nagy szórással, közepesre értékelték az oktatók. A válaszadók többsége (44,5%, 38,6%) közepesnek, illetve jónak értékeli a felkészültséget, a két szélső lehetőség igen alacsony arányú. (13. táblázat)

14. táblázat: Az egyetemen folyó képzés értékelésének különböző szempontok szerinti átlaga csökkenő sorrendben (Skála 1-től 5-ig, ahol 1 = egyáltalán nem megfelelő, 5 = teljesen megfelelő.)

	N	Átlag	Medián	Szórás
Az oktatott szakismeretek naprakészsége	284	4,0	4	0,7
Az oktatók segítőkészsége a tanulmányokban	287	3,9	4	0,8
Az oktatás színvonala	286	3,8	4	0,8
Az oktatott szakismeretek alkalmazhatósága	284	3,7	4	0,8
A szakterület napi gyakorlati példái az oktatásban	284	3,7	4	0,9
A szakterület elismert képviselőinek jelenléte az oktatásban	289	3,6	4	0,9
A hallgatók részvételi lehetőségei szakmai fórumokon	273	3,6	4	1,0
A hallgatók kutatásokba történő bekapcsolódási lehetősége	285	3,6	4	1,0

	N	Átlag	Medián	Szórás
A szakmai gyakorlatok színvonala	255	3,4	3	0,9
Kapcsolat a szakmában működő szervezetekkel	245	3,0	3	1,0
Információk nyújtása a munkaerőpiac igényeiről	247	2,9	3	1,0
A végzés utáni elhelyezkedés segítése	244	2,8	2	0,9
A képzés ideje alatti munkalehetőségek biztosítása	253	2,5	2	1,0

Forrás: saját szerkesztés

Egyetlen szempont átlaga sem haladja meg a megfelelő (4,0) értéket. A munkaerőpiaccal kapcsolatos elemek megítélése a leggyengébb, de a szakmai gyakorlatok színvonala és a kapcsolattartás a külső szervezetekkel is a fejlesztendő területek közé tartozik. (14. táblázat)

15. táblázat: Milyennek ítéli meg az egyetem képzésének versenyképességét?
(N=279)

(Skála 1-től 5-ig, ahol 1 = gyenge, 5 = kiváló)

	Százalék
1	1,4
2	8,2
3	38,4
4	42,7
5	9,3
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Az átlag 3,5, a medián 4, a szórás 0,8.

Az egyetemi versenyképesség megítélésének átlaga 3,5, a válaszadók közül legtöbben jónak ítélik, míg a kiváló kategóriát közel 10% jelölte meg. (15. táblázat)

16. táblázat: Milyennek ítéli meg a saját karán folytatott képzésének versenyképességét? (N=294) (Skála 1-től 5-ig, ahol 1 = gyenge, 5 = kiváló)

	Százalék
1	0,7
2	7,1
3	27,9
4	42,9
5	21,4
Összesen	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Az átlag 3,7, a medián 4, a szórás 0,9.

Az oktatók véleménye alapján a saját kar versenyképességének átlaga meghaladja az egyetemét, bár a különbség nem számottevő (0,2). A kari

képzések versenyképességének kiváló minősítése viszont több mint kétszerese az egyetemének. (16. táblázat)

NÉHÁNY ÖSSZEGZŐ GONDOLAT

1. A válaszok alapján a megkérdezettek több mint fele rendelkezik *információval a diplomásokat foglalkoztató munkaerőpiac elvárásairól*, és azt közepes mértékben (3,1-es átlag) használja fel oktatómunkája során.
2. A hallgatók elsősorban (69,5%) a szakmai ajánlásokat kérnek tanáraiktól, de az oktatók több mint felénél jelentkeznek munkahely keresési segítségért, és a munkaerő-piaci elvárásokról kapható információért is.
3. Jellemző továbbá a saját kar és a *külső szervezetek közötti együttműködés* területeinek ismerete is, ugyanakkor a válaszadók 6,6%-a nem tudja, hogy milyen együttműködés alakult ki a karon a munkaerőpiac szereplőivel.
4. A karok és a munkaerőpiac együttműködésének fő területe kimerül a szakmai gyakorlat megszervezésében és közös szakmai rendezvények tartásában.
5. A *karrier-utakkal* kapcsolatban az oktatók 68%-a legalább közepes mértékben tudja, hogy milyen módon jutottak álláshoz volt hallgatóik.
6. Rendkívül alacsony az egyetemi és a kari karrier szolgáltatások ismerete.
7. *Az egyetem és a kar versenyképességének* megítélése jónak tekinthető.
8. Az oktatók több mint fele növelné a képzés alatt teljesítendő munkahelyi gyakorlat idejét.
9. Az egyetemen folyó képzés értékelése során a munkaerőpiaccal kapcsolatos területeket érintő ismeretek átadását tartják az oktatók legkevésbé megfelelőnek (információ a munkaerőpiac igényeiről, munkalehetőség, elhelyezkedés segítése).

IRODALOMJEGYZÉK

- Kuráth G. – Kovács Á. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2010): *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2010-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 66 p.
- Kuráth G. – Kovács Á. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2011): *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2011-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 88 p.

Kuráth G. – Kovács Á. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2012): *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2012-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 66 p.

Kuráth G. – Kovács Á. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2013): *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2013-as pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 73 p.

Kuráth G. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2013): *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2014-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 111 p.

MIT KÍVÁN A MUNKÁLTATÓ?

Kispál-Vitai Zsuzsanna

habilitált egyetemi docens, PhD, Pécsi Tudományegyetem,
Közgazdaságtudományi Kar, 7622 Pécs, Rákóczi út 80. vitai@ktk.pte.hu

ABSZTRAKT

A cikk a TÁMOP 4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0019 „Intézményi szolgáltatások fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen” pályázat mélyinterjúinak elemzése alapján von le következtetéseket munkáltatók nyilatkozatai alapján, valamint összehasonlítja a HR elmélet és a gyakorlat által szolgáltatott információkat.

A Pécsi Tudományegyetem munkaerő-piaci kutatócsoportot hozott létre 2013-ban azzal a céllal, hogy megismerje a regionális és az országos munkaerőpiac igényeit, illetve ennek a piacnak azokat a változásait, amelyek lényegesen befolyásolják az egyetem által kibocsátott végzett hallgatók elhelyezkedési lehetőségeit. A két éven át tartó munka egyik eredménye az 50 munkáltatóval végzett interjúk alapján szerzett információ. Ez a tanulmány a munkáltatók által szolgáltatott adatokat elemzi több szempontból. A cikk célja a munkáltatók válaszai alapján annak vizsgálata, hogy az egyetem, mint felsőoktatási intézmény missziója megvalósul-e, valóban olyan hallgatókat képzünk-e, akik képesek helytállni a munka világában, másrészt pedig a munkáltatók igényeinek elemzése, és annak értékelése az egyetem szempontjából.

A cikk felépítése a következő: a bevezetésben az egyetem feladatáról szól, majd a toborzási és kiválasztási módszerekről általában. A harmadik részben az interjúk által szolgáltatott információkat elemzi, majd a befejező részben következtetéseket von le.

AZ EGYETEM FELADATA A KÉPZÉSBEN

Amikor az egyetemek és a körülöttük levő környezet kapcsolatáról szólunk, elkerülhetetlenül szembekerülünk azzal a sokat vitatott kérdéssel, hogy mi az egyetem feladata? E tanulmánynak nem célja ennek részletes elemzése, csak abból a szempontból vizsgáljuk ezt a kérdéskört, hogy milyen

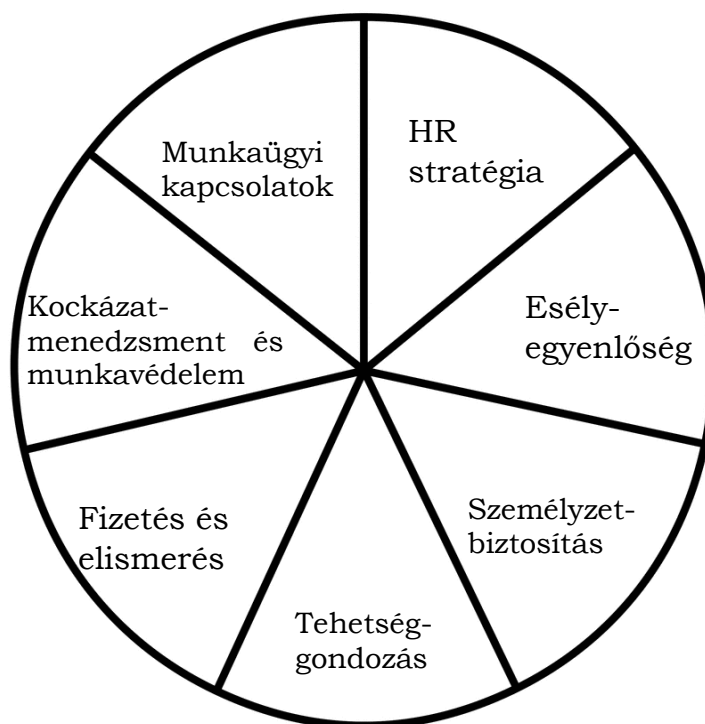
kapcsolatban áll ez a feladat az egyetem hallgatóinak jövőre szerepével a munkaerőpiacon.

A Pécsi Tudományegyetem rektora a weboldalon azzal köszönti olvasóját, hogy az egyetem egyik feladata a tudás és a pozitív életszemlélet átadása a fiatal generációnak. A Pécsen végzett hallgatók szerezzenek elmélyült tudást a választott tudományterületükön, legyenek képesek magas szinten gyakorolni azt. (Bódis 2015) A tudás megszerzése mellett a Harvard University elnöke, *Drew Gilpin Faust* a társadalom problémáinak megoldását és a gazdasági fejlődés elősegítését is megnevezte, valamint az érdeklődő elme fejlesztését, amely képes a tudomány alkotó művelésére. (Faust 2010) Az egyetemnek feladata olyan hallgatók képzése, akik képesek a megszerzett tudásukat alkalmazni, képesek fejlődni és elhelyezkedésük után a munkáltatójuk által meghatározott célok teljesítése érdekében dolgozni. Az elvégzett kutatásban ezeket a feladatokat kérték számon a munkáltatók a végzettektől, és ezeknek a színvonaláról is szolgáltatott véleményt.

EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENT FELADATOK A MEGFELELŐ MENNYISÉGŰ ÉS SZÍNVONALÚ MUNKAERŐ BIZTOSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN

Az emberi erőforrás menedzsment folyamatát nem lehet egyenes vonalú kezdeti és végponttal rendelkező folyamatként tekinteni, helyesebb a *Mathis és munkatársai (2014)* által használt kör formájú végtelen folyamatként tekinteni.

1. ábra Az emberi erőforrás menedzsment körforgása



Forrás: Mathis és mtsai 2014, 12 alapján

A működő szervezetekben a HR folyamatok folytonosan és egy időben vannak jelen, ha mindenképpen kezdeti pontot szeretnénk találni, az az emberi erőforrás stratégia megalkotása kellene, hogy legyen. Ha a HR stratégia részévé válik a szervezet átfogó stratégiájának, akkor a versenyelőny létrehozásában az emberi erőforrásnak kitüntetett szerep juthat. *(Rees – Smith 2014)* Az emberi erőforrás menedzsmentnek új irányzata alakult ki a kilencvenes évekkel kezdődően, a stratégiai emberi erőforrás menedzsment, amely a szervezet erőforrás alapú elméletén nyugszik *(Resource-based view of the firm, Barney 1991; 2001)*. A stratégiai HRM egyik alaptétele, hogy a szervezetben található erőforrások szolgáltatják a kompetitív versenyelőnyt a hagyományos szemlélettel ellentétben, ahol a termelési tényezők kombinációjának használata állít elő értéket. *(Kramar – Syed 2012)* Az ember, a szervezet dolgozója ebben a keretrendszerben tekinthető olyan erőforrásnak, amely fenntartható versenyelőnyt nyújt, mert:

- *értékes*: a szervezet dolgozói állítják elő a termékeket és a szolgáltatásokat, amelyekkel a szervezet a fogyasztó igényeit kielégíti
- *ritka*: nem könnyű olyan dolgozót találni, aki illik a szervezetbe, aki a megfelelő színvonalon képes a követelményeket teljesíteni, és még kellemes munkatárs is
- *nem lehet lemásolni, vagy utánozni*: ahhoz, hogy a versenytársunknál, vagy egy híres szervezetnél létező, jól teljesítő HR rendszert lemásoljunk, tudni kellene, hogy kik azok a munkatársak, akik a versenyelőnyt nyújtják és milyen rendszerben. Ha ez nem is bizalmas információ, (bár sok szervezetnél titkos) akkor ennek birtokában ugyanolyan képességekkel, tapasztalattal és személyiséggel rendelkező embereket kellene felvenni és ugyanolyan rendszereket kellene felállítani, mint amelyek a versenytársunknál találhatóak
- *nincsen helyettesítője*: ha a megfelelő embereket vettük fel, és gondoskodunk a képzésükről, a jó fizetésről és a jó munkahelyi légkörről, akkor motiváltak lesznek, tapasztalatokat szereznek, fejlődnek a képességeik, és elkötelezettek lesznek a szervezet iránt. Olyan egyedi erőforráshoz jutunk, amelyet nehéz lenne bármi mással helyettesíteni. *(Noe és mtsai 2004)*

A fentiekből látható tehát, hogy kulcsfontosságú az a folyamat, ahol ezt az erőforrást biztosítjuk a szervezet számára. A toborzás és kiválasztás a HR folyamatnak az a két lépése, ahol lépéseket tehetünk azoknak a dolgozóknak az alkalmazása érdekében, akik a szervezetünk számára a fenti módon értéket tudnak termelni.

Toborzás és kiválasztás

A toborzás *Mathis és Jackson* szerint:

„Az a folyamat, amikor a szervezetben levő állások betöltésére alkalmas képzett jelentkezőket keresünk” (*Mathis és mtsai 2014*). A szakirodalom figyelmeztet arra, hogy mint minden HR folyamatot, ezt is stratégiai módon kell(ene) kezelni, összefüggésben a szervezet átfogó stratégiájával. A jelentkezők számát és minőségét befolyásolja a megválasztott toborzási módszer, a hirdetésben megfogalmazott üzenet, az álláshoz szükséges képzettség és tapasztalat és azok az adminisztratív folyamatok, ahogyan a toborzást végzik (*Mathis és mtsai 2014*). Két alapvető forrásból toborozhatnak a munkáltatók: a szervezeten belülről és a szervezeten kívülről. (*Redman – Wilkinson 2001*)

A sikeres toborzás után a munkáltatónak ki kell választania a jelentkezők közül azokat, akik a legalkalmasabbak az állás betöltésére, megfelelő képzettséggel és a szervezet által kívánatosnak tartott tulajdonságokkal és tapasztalatokkal rendelkeznek (*Mathis és mtsai 2014*). Lényeges, hogy a munkavállaló a szervezetbe illő legyen, és a munka, amit végez, olyan legyen, ami illik a képezéséhez és a tapasztalatához. Ha ezek a feltételek nincsenek meg, sem a szervezet, sem a munkavállaló nem lesz képes értéket előállítani, és a munkaviszonynak előbb vége lehet, mint az kívánatos lenne.

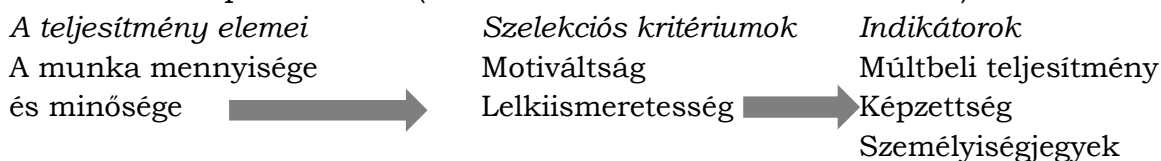
A tankönyvek és a tudomány meghatároz bizonyos ideális folyamatokat, a törvények pedig jogszabályokkal szabályozzák, hogyan kell történnie a személyzet biztosításának. A TÁMOP projektben empirikus adatokat szereztünk arról, hogyan értelmezik az egyes munkáltatók ezeket a folyamatokat és milyen igényeknek kell a végzett diplomásoknak megfelelniük. A következőkben az elméletet és a gyakorlatban használt módszereket, valamint a szervezetek tapasztalatait hasonlítjuk össze.

AZ INTERJÚK TAPASZTALATAI

A munkáltatók igényeiről

Az egyes szakmáknál igen eltérők azok a tulajdonságok, amelyek jósló hitelességgel bírnak a jövőbeni munka sikeres elvégzésére. A kiválasztásnál az általános elv az, hogy a szelekciós kritériumok mérhető indikátorait kell gyűjteni, és ezek alapján kell racionális döntést hozni (*Mathis és mtsai 2014*).

2. ábra Néhány összefüggés a munkateljesítmény, a szelekciós kritériumok és a prediktorok (a kritériumok mérhető indikátorai) között



Forrás: saját szerkesztés Mathis és mtsai 2014, 222 alapján

A következőkben az interjúk alapján általános elemzést végzünk.

1. táblázat Munkáltatói megkérdezések ágazatonkénti megoszlása

	fő	%
cégek	15	30
egészségügyi intézmények	11	22
közigazgatás, igazságszolgáltatás	8	16
oktatási intézmények	16	32
Összesen	50	100,0%

Forrás: Szociográf: Munkáltatók és szakmai szervezetek szakértőinek megkérdezése a TÁMOP-4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0019 „Intézményi Szolgáltatások Fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen” című projekt keretében

A kérdezők strukturált interjúkat készítettek, minden válaszadó azonos, vagy nagyon hasonló kérdésekre adott választ, így ezek összehasonlíthatók.

Minden válaszadó hasonló ideális munkavállalót nevezett meg, függetlenül a szektortól és a munkavállaló korától is. A következő tulajdonságokat keresik:

- jó tanulmányi eredmények
- motiváltság
- jó munkabírás
- kiváló kommunikációs készség mind a beszélt, mind az írott kommunikációban
- kreativitás és innovációs készség
- kiváló csapatmunkára való készség és hajlam
- rugalmasság, szervezőkészség
- önállóság és vállalkozó szellem

Különösen a közszférában (az iskoláknál és a bíróságokon) jellemző, hogy számít a diploma minősítése, fontos a minimum jó rendű végzettség. A szakmai tudás fontosságát mindenütt megemlítették, bár ennek tesztelését nem végzi minden munkáltató, legtöbbször kizárólag a benyújtott iratok és az állásinterjú alapján dönt. Volt ugyan olyan munkáltató, ahol ezt nem annyira tartották fontosnak, de a többséget érdekli a diploma minősítése.

A nyelvtudásra vonatkozó válaszok igen színes képet mutatnak. Az a jellemző, hogy ha a napi munka megköveteli a jó nyelvtudást, akkor azt

fontosnak tekintik, egyébként a munkáltatóknál ez egyszerűen mellékes tényező. Többen is említették, hogy a nyelvvizsga megléte nem azonos a tudással, és volt olyan munkáltató, ahol a hiánya kizáró tényezőnek bizonyult. A nyelvtudást ebben a mintában kizárólag olyan tudásnak tekintik, amire akkor van szükség, ha a napi munka megköveteli, és nem pedig általános műveltségi feltétel. Érdekes az orvosi pálya, ahol a budapesti válaszadók említették a nyelvtudást, a vidéki kórházakban pedig nem volt fontos.

Az államigazgatásban, az orvoslásban és az iskoláknál többször is említették a munkáltatók a küldetéstudatot, és a munkahelyi légkörbe való gyors beilleszkedés igényét. Az üzleti szféra ezt kevésbé hangsúlyozta, az interjúk alapján inkább természetesnek vette, hogy a dolgozó ezt meg tudja tenni.

Minden egyes munkáltató megemlítette, hogy a fiataloknál hiányzik a gyakorlat, és sokan azt is, hogy szívesen alkalmaznak olyan pályakezdőt, aki náluk volt gyakornok, vagy ott dolgozott diákként.

Általános igényként mutatkozott az olyan készségek megkövetelése, mint:

- csapatmunka
- emberekkel való bánásmód
- jó konfliktuskezelés
- gyors problémamegoldás.

Ezeknek a képességeknek a megítélése igen változó volt. Voltak munkáltatók, akik nagyon elégedettek voltak a fiatal munkaerővel, és voltak, akik nagyon elégedetlenek voltak. Itt szektorokbeli különbséget nem lehet felismerni, a kép nagyon vegyes. A minta sem reprezentatív, így bonyolultabb statisztikai módszereket nem lehet használni. Annyit lehet elmondani, hogy noha vannak elégedett munkáltatók, általában a szakmán kívül esőkkel folytatott kommunikáció, és emberekkel való bánásmód terén felmerülő készségek terén igényelnének jobb minőségű munkaerőt.

A munkáltatói igények értékelése

A mintában szereplő munkáltatói igények részben hasonlóak, részben pedig az egyes szakmák követelményeinek felelnek meg. A fiatalokkal szemben megfogalmazott követelmények egy bizonyos ideális képnek megfelelő munkavállalót keresnek, de a válaszokból kiderül, hogy a munkaadók a reális lehetőségeknek megfelelően alkalmazkodnak a kínálatához. A válaszokból az is kiderül, hogy ugyan kínálati munkaerőpiac van (ez alól az egészségügy kivétel), vagyis sokkal több a munkavállaló, mint a munkalehetőség, de a megfelelő munkaerőt megtalálni itt ugyanolyan nehéz, mint egy keresleti piacon, ahol az állás több. A munkáltatók általában elégedettek a fiatalok tudásával, ahol fejlesztést várnak, az a gyakorlat és a kommunikáció, és az emberekkel való bánásmód terén felmerülő készségek.

Itt érdemes elgondolkodni, hogy mennyire feladata az egyetemnek a gyakorlati készségek fejlesztése, és ez mennyire lehetséges az oktatás jelenlegi feltételei között. Reális-e az az igény, hogy az egyetem a magas szintű elméleti tudás mellett ugyanolyan magas szintű gyakorlati tudást is nyújtson? Mennyire lehetséges beépíteni a gyakorlatot az elméletbe úgy, hogy az egyetem tudományos színvonala megmaradjon? Megvannak-e azok az innovatív oktatási módszerek, amelyekkel a gyakorlatot a munkáltatók kívánsága szerint be lehet építeni az egyetemi oktatásba? És ha igen, megvannak azok az erőforrások, infrastruktúra, pénz és humán erőforrás, amelyek ehhez szükségesek? A kérdésekre a válasz meghaladja ennek a tanulmánynak a kereteit, kizárólag csak a kérdések felvetésére kerülhet itt sor. Egyes szakmák esetében nem is várja a munkáltató, hogy a kezdő munkaerőnek legyen gyakorlata, mivel nem is reális ez az igény – az orvosoknál például. De mennyire reális ez egy közgazdásznál, vagy egy tanárnál? Ha tanulás helyett gyakorlatot szerez, vagy csökkenti a tanulásra szánt időt és mellette a gyakorlati ismereteket részesíti előnyben, akkor mennyire készíti fel az egyetem a jövőben várható problémák megoldására? Az egyetemen az elméleti ismeretek nemcsak lexikális tudást közvetítenek, hanem az adott szakma szemléletét, gondolkodásmódot, tudományos látásmódot, értelmiségi gondolkodást is megtanítják a hallgatónak. Segítik a fiatal szakembert a gyakorlati problémák megoldásában is, ha megtanulja – és hajlandó is alkalmazni mindazt, amit az egyetem át szeretne adni neki. Az oktatásmódszertan fejlődésével az egyetem is fejlődik, az innovatív oktatási módszerek lehetőséget nyújtanak egyre több gyakorlati tudás átadására, de a hogy a hangsúly hová kerüljön, annak eldöntése a jövő feladata.

A HASZNÁLT MÓDSZEREKRŐL ÉS A STRATÉGIÁRÓL

A toborzásnál a törvényben meghatározott eseteken kívül igen változatos módszereket használnak a munkáltatók, a válaszok jellegéből inkább arra lehet következtetni, hogy olyanokat, amelyek már beváltak a múltban. Csak két válaszadó dolgozott a HR legmagasabb szintjén, így nem lehet tudni, hogy a kiválasztott módszereket a többiek ajánlásként kapták-e, vagy ők gondolták-e jónak. A cégek válaszadói között voltak HR szakemberek, a többi szektorban igazgatók és felső vezetők válaszoltak, tehát nem a HR területén voltak képzettek.

Az alábbi toborzási módszerekre kérdeztek rá:

- Saját adatbank
- Újsághirdetés
- Internetes hirdetés
- Munkaügyi hivatalokon keresztül történő felvétel
- Oktatási intézményi kapcsolatok
- Belső ajánlás

- Fejvadászok/tanácsadó cégek
- Pályázat
- Gyakornoki vagy ösztöndíjas rendszerből történő választás

A kiválasztás minden esetben a jelentkezés után egy, vagy többkörös állásinterjú alapján történt, egyes esetekben – cégeknél – használtak „assessment center” jellegű kiválasztást, vagy képesség tesztek.

Noha kifejezetten nem szerepelt a kérdések között, elkerülhetetlen a HR stratégia kérdésének vizsgálata. Egyik válaszadó, még a HR vezetők sem említettek tudatos stratégia használatot, vagy emberi erőforrás tervezést. Egyrészt ez azt bizonyítja, hogy ha van is ilyen, az a cégek, kórházak, vagy a közsféra legfelső vezetésének a feladata, másrészt azt, hogy a létfontosságú személyzetbiztosítási funkció eléggé keresleti alapon, és a hiány bázisán, nem pedig tudatos tervezés alapján történik. Egyik válaszadó sem említett százalékokat, amelyek alapján fiatalokat vennének fel, vagy toborzásértékelési módszereket. Mindezek ellenére a megkérdezett szervezetek működnek, ellátják a feladataikat, tehát igaz az a megállapítás, hogy sok szervezet a „keresztülbotorkálás” módszerével működik a HR területén, bevált és kipróbált módszereket követve, és módosítva azokat, amikor szükségesnek látja. *(Wood – Kispál-Vitai 2014)*

KÖVETKEZTETÉSEK

Az interjúkban minden esetben megkérdezték a munkáltatókat, hogy mi a véleményük a PTE-n végzett hallgatókról, van-e valami különbség a felkészültségük és más egyetemek hallgatóinak felkészültsége között. Nem minden munkáltató tudott érdemben válaszolni erre a kérdésre, de akik tudtak, azok pozitívan nyilatkoztak az egyetemről, és a hallgatóiról. Kiemelték a csapatmunkát, a rugalmasságot, a kapcsolatteremtést és az önállóságot az elvégzett számszerű értékelésben, ahol érdekes módon a nyelvtudás is magas értéket kapott. Az említett igények a gyakorlati tudásra és a kommunikációs és emberi kapcsolatok terén mutatkozó fejlesztésre nemcsak a Pécsi Tudományegyetemmel szemben megfogalmazott igények, hanem más egyetemek végzőseinél is megmutatkoznak.

Végző következtetésként elmondhatjuk, hogy az egyetem az állandó tanulás és fejlesztés színhelye kell, hogy legyen, alkalmazkodnia kell ahhoz az intézményi környezethez, ahová kibocsátja a végzett hallgatóit. Az egyetemnek azonban nemcsak az alkalmazkodás lehet a feladata, a tudomány művelőinek elébe kell menniük azoknak az igényeknek, amelyeket a munkáltatók támasztanak irányukban, és olyan végzősöket kell nevelnie, akik készen állnak még meg nem fogalmazott kihívásokkal is szembenézni, kreatívan és logikusan gondolkodni, és a bizonytalanban is értéket teremteni.

IRODALOMJEGYZÉK

Barney, J. B. (1991): *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. Journal of Management, 17, pp. 99-120.

Barney, J. B.(2001): *Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource based view*. Journal of Management, 27, pp. 643-650

Bódis J. (2015): *Rektori köszöntő*. Forrás: http://pte.hu/rektori_koszonto
Letöltve: 2015. 03. 29.

Faust, D.G. (2010): *The Role of the University in a Changing World*. Forrás: <http://www.harvard.edu/president/speech/2010/role-university-changing-world>
Letöltve: 2015. 02. 30.

Kramar, R. – Syed, J. (eds.) (2012): *Human Resource Management in Global Context*. London: Palgrave, 129 p.

Mathis, R. L.– Jackson, J. H. – Valentine, S. R. (2014): *Human Resource Management*. 14. ed., Stamford USA CENGAGE Learning, 657 p.

Noe, R. A. – Hollenbeck, J. R. – Gerhart, B. – Wright, P. M. (2004): *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin, 570 p.

Redman, T. - Wilkinson, A. (eds.) (2001): *Contemporary Human Resource Management Text and Cases*. London: Financial Times/Prentice Hall, 486 p.

Rees, G. – Smith, P. E. (eds.) (2014): *Strategic Human Resource Management, An International Perspective*. London-California: SAGE, 556 p.

Szocio-Gráf (2014): *A TÁMOP-4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0019 "Intézményi Szolgáltatások Fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen" című projekt keretében Munkáltatók és szakmai szervezetek szakértőinek megkérdezése*.

Wood, G. – Kispál-Vitai, Zs. (2014): *Strategic Human Resource Management*. In: Rees, G. – Smith, P. E. (eds.) (2014): *Strategic Human Resource Management, An International Perspective*, London - California SAGE, pp. 72-100.

HALLGATÓI KOMPETENCIÁKKAL KAPCSOLATOS KUTATÁSOK A PTE-N

Sipos Norbert

elemző közgazdász, Pécsi Tudományegyetem, Rektori Hivatal, Marketing
Osztály, 7622 Pécs, Vasvári P. u. 4. sipos.norbert@pte.hu

ABSZTRAKT

A tanulmány célja a felsőoktatás által kibocsátott hallgatóktól elvárt kompetenciái vizsgálata. Ezen belül a Magyarországon és Európában alkalmazott kompetencia-szótárak, előírások és elvárások összehasonlítása révén létrejött kutatásokra fókuszál a Pécsi Tudományegyetemen.

A kompetencia fejlődésének és fejlesztésének vizsgálatát nem elég egy oldalról megvizsgálni, így azonos kérdéskörök mentén kerülnek bemutatásra a különböző szereplők (oktatók, hallgatók, végzettek, munkaadók) részéről adott válaszok közötti különbségek. A statisztikai megalapozottságot az azonos skálán (1–5) történő átlagértékek független t-próbás elemzése biztosítja. A kutatás eredménye, hogy a 360°-os értékelés révén azonosíthatóak azok a területek, amelyekre nagyobb figyelmet kell fordítani a képzések átgondolásánál, átalakításánál, így elősegíti a Pécsi Tudományegyetem teljesítményének növelését.

A KOMPETENCIÁK SZEREPE A FELSŐOKTATÁSBAN

A kompetencia, tudás, készség, képesség fogalmi a hétköznapi szóhasználatban összemosódnak, egymás szinonimájaként alkalmazzák. A tudás és a kompetencia tanulás révén készség szintre fejleszthető, viszont a képesség inkább öröklődött vagy genetikailag kódolt „adottság” egy tevékenység ellátására. Nem kívánunk a genetikai öröklődésre építő és a fejlesztés lehetőségén alapuló modellek (Csíkszetnmihályi és mtsai 2010; Mönks – Peters 1994; Renzulli 1978; Terman 1986) között állást foglalni, amely két fő irány között hosszabb időszakra visszatekintő ellentét alakult ki. A kompetencia megközelítéseknél a következő definíciót alkalmazzuk: „a kompetencia a tanulás (tapasztalás, gyakorlás) eredményeként kialakuló személyes erőforrás-képződmények strukturált és együttes rendszere, mely az egyén számára – egy konkrét szellemi és/vagy fizikai (szak)területen –

lehetővé teszi a megszerzett ismeretek és személyiségbeli komponensek konstruktív és sikeres alkalmazását [...] A kompetencia nemcsak az ismeretek alkalmazását, hanem a személyiségbeli sajátosságok cselekvés közbeni használatát is magában foglalja.” (Henczi – Zöllei 2007, 16-17)

A felsőoktatásban a 20. de különösen a 21. század meghatározó tendenciája, hogy a felsőoktatás minőségének fogalmába, illetve azt szervesen meghatározó részébe beleértik a végzetek kompetenciáival kapcsolatos visszajelzéseket. A felsőoktatás szorosabb kapcsolatba került a munkaerőpiaccal, így egyértelműen bizonyítani kell a kibocsátott diplomák értékét, azaz, hogy milyen sikeresen tudnak elhelyezkedni a megszerzett tudással a frissen végzetek. (Barakonyi 2010, Curaj és mtsai 2012; Deardorff és mtsai 2012; Garcia-Aracil – Van der Velden 2008; Hrubos 2012) Ez azért is kiemelt feladatuk, mivel a kompetenciák nem feltétlenül a formális képzési rendszer keretein belül szerezhetőek meg, így az intézmények közötti verseny nem csak az utóbbi évtizedekben megfigyelhető tendenciák miatt növekszik, hanem az alternatív tudásszerzési megoldások elterjedése miatt is. (Berács és mtsai 2015)

Már a kompetencia fogalma is nehezen meghatározható, viszont további nehézséggel szembesülünk a vizsgálata során. A probléma kettős: egyrészt milyen kompetencia-szótárat használjuk, azaz a kompetenciák milyen körét kérdezzük meg. Ez azért képezi megfontolás tárgyát, mert a kompetenciák megfogalmazási lehetősége szinte végtelen kombinációt eredményezhet, és nem csak azok előfordulásait, hanem a válaszadó személyes percepcióit tekintve is. Teljesen mást jelenthet az innovativitás egy töröknek, egy magyarnak, egy németnek, az adott országon belüli területi, kulturális, szocio-demográfiai háttértényezőket nem is tekintve. Másrészt a lekérdezés módszertana is befolyásolja az eredményeket, nem mindegy, hogy milyen sorrendben tesszük fel az értékelendő szempontokat, valamint, hogy milyen eszközzel (skálakérdések, igen-nem válaszok, szabad szöveges leírás), milyen időpontra vonatkozóan (kitöltés pillanatában, a felsőfokú tanulmányok kezdetekor, a diplomaszerezést követő 6. hónapban) mérjük azokat. Hajlamosak lehetünk arra, hogy alapvető attribúciós hibaként a saját teljesítményünket felülértékeljük, és a körülmények rossz együttállására vezessük vissza a kudarcot. Ebből adódóan a felsőfokú tanulmányok folyamatában résztvevőként úgy gondolhatjuk, hogy alkalmasak vagyunk mások vezetésére, miközben valós helyzetben kiderül, hogy továbbképzésre van szükségünk vezetői kompetenciák terén. Ez nem csak a munkaerőpiacon megjelenők oldaláról nyilvánul meg, a munkaadók is gondolhatják, hogy a frissdiplomások kevés tapasztalattal rendelkeznek a munka világában, innen ered a prekoncepció, hogy alacsonyabb szintű kompetenciával rendelkeznek. Keveredik a szubjektivitás az objektivitással, annyi bizonyos, hogy mivel mindegyik tényező emberhez kötődik, ezért egy

bizonyos fokú torzítás mindig is jelentkezni fog a különböző nézőpontból történő értékelések között, azonban az eltérések nagysága már jelezheti tendenciaszerűen a szükséges beavatkozási pontokat.

A munkaerőpiacon is jelentős változásokat tapasztalhattunk az elmúlt évtizedekben. A diplomával rendelkezők számának tömeges növekedésével olyan munkahelyeket is felsőfokú végzettséggel rendelkezők töltenek be, amelyet korábban érettségihez kötöttek, illetve egy rejtett, szakmai szempontból történő túlképzettséget alakított ki a rendszer. *Chevalier (2003)* kutatásai rámutattak arra, hogy a végzettség és a munkakör által igényelt képességi szint közötti összefüggés vizsgálata elengedhetetlen tényező, hiszen a ki nem használt képességek révén a munkaadó egyrészt elveszíti a plusz teljesítménnyel járó előnyöket, másrészt a munkavállaló csökkenő motivációs spirálba kerül. A végzettek három csoportját azonosítja:

- illeszkedők: a végzettség a munkakörnek megfelelő,
- kvázi túlképzettek: felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, de közepes képességű munkakört töltenek be,
- ténylegesen túlképzettek: nem használják ki a bennük rejlő lehetőségeket.

Regresszióanalízis segítségével kimutatta a ténylegesen túlképzettek szignifikáns bérhátrányát az illeszkedőkéhez képest, azaz nem csak soft, hanem hard oldalról is eltérés figyelhető meg az egyes szereplők között.

Európai szinten az elsődleges cél egyelőre nem az illeszkedés szintjének vizsgálata és az ehhez kapcsolódó egyenlőtlenségeket megszüntető intézkedések, inkább az irányvonalak meghatározása és azok mentén történő fejlesztés elérése. A kompetenciák meghatározására az Európai Parlament és az Európai Tanács kidolgozott egy dokumentumot, amelyben rögzítik azt a nyolc kulcskompetenciát, amelyekre építkezve kell kialakítani a nemzeti oktatásfejlesztési programokat. A nyolc kulcskompetencia:

1. Az anyanyelven folytatott kommunikáció;
2. Az idegen nyelveken folytatott kommunikáció;
3. Matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén;
4. Digitális kompetencia;
5. A tanulás elsajátítása;
6. Szociális és állampolgári kompetenciák;
7. Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia, valamint
8. Kulturális tudatosság és kifejezőkézség. (*Hivatalos Lap L 394 2006, 13*)

Ezek alapvetően iránymutatásként szolgálnak, és a szubszidiaritás elve alapján a lokális sajátosságok figyelembe vételével kell kialakítani azon nemzeti fejlesztési terveket, amelyek révén szinergikus fejlődést lehet elérni

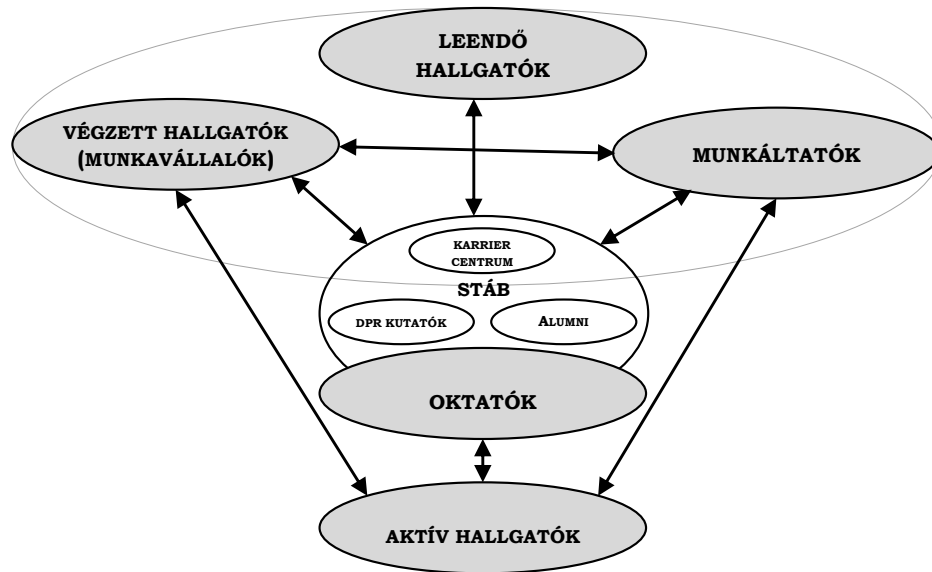
európai szinten. Már kitértünk arra, hogy a válaszadók is egyénenként eltérő módon értelmezhetik a kompetenciákat, viszont a politikai döntéshozókon is jelentős felelősség van, hogy fogalmilag mit értenek az egyes irányok mögé. Alapvetően objektívebbnek tekinthetjük az anyanyelven folytatott kommunikációt, de alaposabban elemezve kiderül, hogy ez is sokrétű (szóbeli kommunikáció, írásbeli kommunikációs, stílus, prezentáció, nonverbális kommunikáció stb.), viszont a kezdeményezőkészség és vállalkozói kompetencia már önmagukban is sokkal elvontabb fogalmak. A következő részben a Pécsi Tudományegyetemen (PTE) megvalósuló kompetenciamérés kialakulását mutatjuk be részletesebben.

KOMPETENCIAMÉRÉS A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEMEN

A felsőoktatási intézmények által biztosított kompetenciafejlesztés mérésének külföldön már több évtizedes hagyománya van, Magyarországon azonban csak bő egy évtizedes múltat tekinthetünk vissza. A felsőoktatási intézmények többsége csupán a TÁMOP 4.1.1.-08 pályázatok révén kezdte el a kompetenciák mérését beépíteni a gyakorlatba. A hallgatói szolgáltatásfejlesztés, a hallgatókra fókuszálás következményeképpen és követelményeként ki kellett alakítani a Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) felméréseket, amely kiváló platformot jelentett az intézményi igények (kompetenciavizsgálat) megvalósítására is.

A pécsi modell azonban egy ennél korábbi megoldásra nyúlik vissza, a hazai felsőoktatási környezetben széles körben ismertté vált, és egyben az első jelentős – valamint a DPR kutatásokhoz később szervesen kapcsolódó –, a Zsigmond Király Főiskolán kialakított „Párbeszéd a kompetenciák nyelvén” modellre (1. ábra). A CHEERS-vizsgálatban alkalmazott 36 kompetenciát szűkítették 20-ra, amelyet a későbbiekben az elégtelen voltából adódóan kibővítettek 30-ra, amely napjainkban is a lekérdezés alapja. A rendszert már a 2006/2007-es tanévben tesztelték, ezt követően alakították, és a TÁMOP pályázat révén véglegesítették jelenlegi állapotát. Az ötszereplős modellben az aktív hallgatók, a végzettek, a munkáltatók, az oktatók és a leendő hallgatók párbeszédét vázolják fel, hogy milyen folyamatok segítségével lehet elősegíteni a munkaerőpiac igényeihez alkalmazkodó, ugyanakkor kölcsönösen befolyásoló, egymással interakciót folytató felsőoktatási rendszert. A modell nevéből is következik, hogy egyfajta paradigmaváltást igyekszik megcélózni, azaz egy olyan tényleges párbeszéd kialakulását az egyes szereplők között, amelyben mindenki – lehetőleg minél érzelemmentesebben – ki tudja fejteni a véleményét és így lehetőség nyíljon a felszínre kerülő hiátusok megszüntetésére. (Kabai és mtsai 2012)

1. ábra: A „párbeszédmodell” logikai sémája (a „szereplők” és a kapcsolatrendszerek)



Forrás: Kabai és mtsai 2012, 23

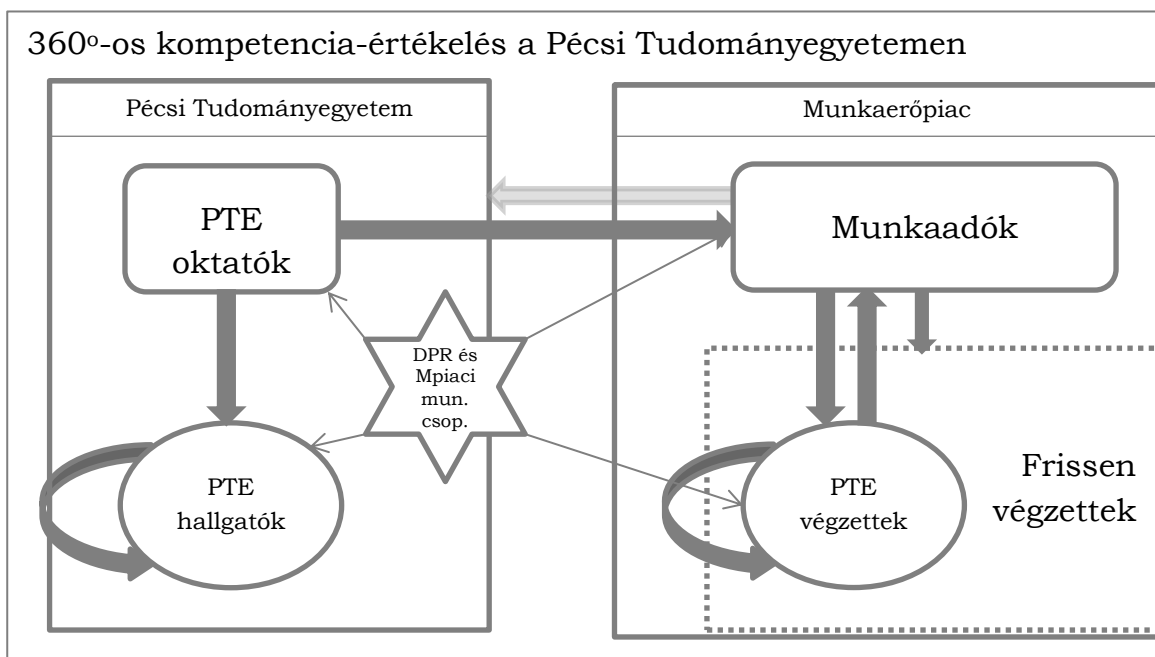
A modell rendkívül komplex, több szereplőt megcélzó és velük egyeztető feladatából adódóan nehéz teljes egészében adaptálni, továbbá ki kell emelnünk, hogy ez nem is feltétlenül célja egy másik felsőoktatási intézménynek, így a Pécsi Tudományegyetemnek sem. Ez nem csak a modell rendszerszerűségéből adódik, hanem abból is, hogy a két intézmény eltérő a hagyományait, a profilját és a méretét tekintve. A Pécsi Tudományegyetemen folytatott Diplomás Pályakövető Rendszeren belül megvalósuló kutatásoknak már a tesztidőszaktól (2010-es felmérés) kezdődően részét képezi a végzetek kompetenciájának mérése. A PTE-n a kompetenciák kialakítása során a Kabai-modell 30 eleme jelentette a kiindulópontot, *Kiss (2010) és Schomburg (2010)* tapasztalatai felhasználásával a Közgazdaságtudományi Karon lefolytatott teszt kutatás eredményeinek elemzésével jött létre a lényegében ma is használatos kompetencia-szótár. Az egykaros felmérésnél a 30 kompetenciára érkező válaszokon végzett faktoranalízis segítségével azonosítottak 16 változót, amelyeket kisebb – inkább megfogalmazási szempontból, az értelmezést könnyítendő – változtatások nélkül 2010-től kezdődően kérdezzük le. (*Kuráth – Németh 2011; 2011b, Kuráth 2013; Kuráth és mtsai 2014a; Kuráth és mtsai 2014b; Sipos és mtsai 2013*) A DPR szervezeti, szakmai, infrastrukturális feltételeinek kialakulását követően vált egyáltalán lehetségessé a már formalizálódott igény arra, hogy a felmérések irányvonalának átgondolásával további információhoz jusson az intézmény. A munkavégzéshez, illetve az adott munkakörhöz kapcsolódó feladatok ellátásához szükséges kompetenciákat 2010-től mérjük, de ez nem teszi lehetővé a hallgatói (végzés előtt és végzés után) és a munkavállalói állapotok

360°-os megközelítéssel történő elemzését. Szükség volt strukturális fejlesztésre, amely az alábbiakban nyilvánul meg:

1. A 2013-as végzett kutatásban megjelenik a munkavállaláshoz szükséges kompetenciák mellett azok meglévő szintjének értékelésére irányuló kérdéssor is.
2. A 2014-es hallgatói és végzett kutatásban integráltan alkalmazzuk a kompetenciák meglévő szintjének értékelését célzó blokkot.
3. 2014-ben lefolytatjuk az első oktatói megkérdezést, ahol az oktatóknak két szempontból is értékelniük kellett a kompetenciákat: egyrészt, hogy mennyire fontos az a munkaerőpiacon, másrészt, hogy a saját hallgatóik milyen mértékben rendelkeznek velük.
4. 2014-ben megvalósul (a Szociográf Piac- és Közvélemény-kutató Intézet megbízásával, mélyinterjú vizsgálat révén) az első munkáltatói megkeresés, ahol szintén két csoportra vonatkozóan kell értékelniük a válaszadóknak a kompetenciákat: először a frissdiplomásokat általánosságban, ezt követően pedig specifikusan a PTE végzettjeit.

A fejlesztések révén kialakított modellt és a szereplők közötti értékelési irányokat az ábra (2. ábra) segítségével mutatjuk be.

2. ábra: A Pécsi Tudományegyetemen kialakított 360°-os kompetenciaértékelés-modellje



Forrás: saját szerkesztés

Két nagy blokkra lehet osztani a megközelítést: a PTE-re és a munkaerőpiacra. Egyrészt különálló egységet képez a Pécsi Tudományegyetem, amely alapfunkcióját (oktatás) tekintve nem képezi a munkaerőpiac részét, igaz, hogy az oktatók és egyéb státuszú dolgozók révén

jelentős foglalkoztatónak minősül a régióban. Másrészt a munkaerőpiacon jelennek meg a végzett hallgatók (a jelenlegi hallgatók is részben, viszont a kompetenciafelmérés során a még nem dolgozókat vesszük figyelembe). A rendszer egyes szereplőinek feladata:

- PTE oktatók (301 fő válaszadó): elsődlegesen a közvetlen hallgatókkal szemben tudják megítélni, hogy milyen kompetenciákkal rendelkeznek. Erre az előadások kevésbé, viszont a szemináriumok és gyakorlati jellegű órák, plusz feladatok, csoportmunkák teljes mértékben alkalmasak. Ezáltal kialakul bennük egy kép arról, hogy az oktatás fogyasztói milyen kompetencia-szintekkel rendelkeznek. Azért is fontos a szerepük, mivel bár a tanári, oktatói ajánlás révén szerzett munka minimális arányú (2,35%), viszont az egyéb személyes ismeretség kiemelkedő (26,85%) és alapvetően előszeretettel keresik meg az oktatásban résztvevőket, hogy a tehetséges hallgatókhoz eljussanak a munkáltatók (*Kuráth és mtsai 2014a, 65*).
- Értékelik ugyanakkor a PTE oktatói a munkaerőpiacot is, azaz hogy meglátásuk, tapasztalatuk révén milyen képességekre van szükség ahhoz, hogy egy frissdiplomás elhelyezkedjen. A véleményezésük alapvetően szubjektív, hiszen nem rendelkeznek átfogó képpel a munkaerőpiacról, viszont a szakterületükön belül megbízható forrást adnak a végzett hallgatókkal való kapcsolattartás, illetve a munkaerő-piaci tapasztalatuk révén (amennyiben végeznek versenypiaci munkát is).
- PTE hallgatók (1 297 fő): az utóbbi években tapasztalt felsőoktatásbeli és munkaerő-piaci sajátosságokhoz tartozik, hogy a hallgatók 38,6%-a jelenleg is aktívan dolgozik. (*Kuráth és mtsai 2014b, 53*) Ez természetesen jóval magasabb arányú a levelezősök (85,9%), mint a nappalisok (23,4%) között. Ebből adódóan a teljesebb kép érdekében szűkítést alkalmaztunk, a 2 001 válaszadóból kivettük azokat, akik rendelkeznek jelenleg munkával és így maradt az alapsokaságunk 1 297 fő. Az ő értékelésük alapján a munkaerőpiactól „torzítatlan” képet kaphatunk a rendelkezésre álló kompetenciákról, és így azonosíthatjuk az időbeli fejlődést is.
- PTE végzett hallgatók (679 fő): még nem áll rendelkezésre olyan végzett csoport, amely esetében az aktív hallgatók is adtak volna választ a kompetenciák meglévő szintjével kapcsolatosan, viszont a hallgatói léthez időben közel állók válaszaik fontos visszajelzést adnak egyrészt az egyetem (önmaguk értékelésén keresztül), másrészt a munkaerőpiac számára (a szükséges kompetenciák értékelésével). A 360^o-os értékeléshez legközelebb álló csoport tagjait azok az egy éve végzettek alkotják, akik jelen vannak a munkaerőpiacon. A 2014-es 1 848 fő válaszadóból kiszűrtük

azokat, akik soha nem dolgoztak, továbbá azokat, akik több mint egy éve szereztek abszolutóriumot, így maradt az alapsokaság 679 fő.

- Munkaerőpiac (50 mélyinterjú): a kompetenciák végső értékelését a munkaadók végzik, azaz ők döntenek el, hogy beválnak-e az adott munkakörben a végzettek. Ehhez két részre kell bontani a munkavállalókat: először az összes frissdiplomás csoportjára, akiket általánosságban értékelnek, véleményeznek, másodsor – amennyiben ténylegesen el tudják különíteni – a PTE-n végzettek csoportjára, hogy az egyetemmel kapcsolatban tudjunk meg hasznos információkat. A végzettek értékelése nem közvetlenül (halvány vonal), de közvetetten egyértelműen minősíti a képzést és így a Pécsi Tudományegyetemet is.
- Diplomás Pályakövető Rendszer és munkaerő-piaci munkacsoport: más alakzattal jelöltük a modellben ezt az elemet, mivel alapvetően eltérő szerepet tölt be. Nem végez közvetlen értékelést, csak közvetít az egyes szereplők között, összefogja a kutatásokat, értelmezi az eredményeket, és annak megfelelően kommunikál a modell többi szereplőjével. A PTE szervezeti keretén belül található meg, de átnyúlik az egyetem határán, kapcsolatot keres a munkaerőpiac szereplőivel.

Fontos kiemelnünk, hogy 2014-ben módszertani ellenőrzéshez folyamodtunk a kompetenciák körével kapcsolatban, megvizsgálva az addigi évek adatainak belső kapcsolódási pontjait páros t-próba és faktoranalízis segítségével, továbbá szakmai szempontokat is figyelembe vettünk. A Rektori Hivatal Marketing Osztály koordinálásával felállított munkaerő-piaci munkacsoport véleményezte az egyes elemeket, valamint összeegyeztettük a CHEERS kutatásban megtalálható kompetenciakörökkel, és ezek alapján döntöttünk úgy, hogy strukturális kiigazításra van szükség. A változás azt a célt szolgálja, hogy minél komplexebb legyen a kérdőívben alkalmazott lekérdezés. A végső lista hosszát nem akartuk növelni, így 2014-től a felmért kompetenciák köre csupán 4 esetben nem kapcsolhatóak az eredeti felmérésünkben szereplőkhöz. (1. táblázat)

A módosítás révén *Garcia-Aracil és Van der Velden* által vizsgált CHEERS kutatáson belül létrehozott kompetencia-csoportok mindegyikéből tettünk fel kérdéseket, amivel párhuzamosan az uniós elvárásokban megfogalmazott irányelveknek is megfeleltünk. (2. táblázat) Legkevésbé a specializált ismeretterülettel kapcsolatosan található értékelési szempont, ez arra vezethető vissza, hogy a felsőoktatási környezetben alapfeltevés a szakterület-specifikus tudásátadás. Ezen kívül arra fordítottunk figyelmet, hogy minden további területről legalább két kérdést feltegyünk. A legnépesebb csoport a társadalmi-érzelmi, mivel ez fedi le azokat a képesség-

és kompetenciaköröket, amelyek révén nagyobb fokú alkalmazkodás válik lehetővé, és ezáltal rugalmasabb diplomásokat lehet kibocsátani.

1. táblázat: A kompetencia-szótárban szereplő változók eloszlása az egyes kompetencia-csoportok mentén

Kompetencia – kategória	db
Szervezési	3
Specializált	1
Módszertani	3
Általános	2
Részvételi	2
Társadalmi-érzelmi	5

Forrás: saját szerkesztés

Az új kompetencia-szótár révén vált véglegesség a PTE hallgatóinak 360°-os értékelése, amelyet az eredmények fejezetben mutatunk be.

2. táblázat: A kérdőívekben alkalmazott kompetencia-szótár átalakulása

DPR végzett kérdőív 2013-ig	CHEERS kompetenciák	Európai Parlament és Európai Tanács iránykompetenciái	DPR hallgatói, oktatói, munkaadói kérdőív 2014.	K
Szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	Területspecifikus módszerek ismerete		Elméleti szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	2
Nyelvtudás	Idegen nyelvi tudás	Idegen nyelven folytatott kommunikáció	Idegen nyelvi tudás	3
Innovatív készség	Tanulási képességek Kezdeményezőkézség	Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia A tanulás elsajátítása	Képesség az újításra, új dolgok felfedezésére	3
Íráskészség	Írásbeli kommunikációs képességek	Anyanyelven, idegen nyelven folytatott kommunikáció	Íráskészség	4
Jó prezentációs készség	Szöbéli kommunikációs képesség	Anyanyelven, idegen nyelven folytatott kommunikáció	Jó prezentációs készség	4
	Kezdeményezőkézség	Szociális és állampolgári kompetenciák	Kapcsolatteremtő, kommunikációs képesség	6
Konfliktuskezelési képesség	Tolerancia, eltérő szempontok értékelése	Szociális és állampolgári kompetenciák	Konfliktuskezelési képesség	6
Nagy munkabírás, kitartás	Nyomás alatt végzett munka; Pontosság, figyelem a részletekre	Szociális és állampolgári kompetenciák	Nagy munkabírás, kitartás	1
Együttműködés egy csapattal	Csapatmunka	Szociális és állampolgári kompetenciák	Csapatmunka	6
Önállóság	Önálló munkavégzés; Felelősségvállalás és döntéskézség	A tanulás elsajátítása Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia	Önállóság	1
Mások irányítása	Vezetői képességek	Szociális és állampolgári kompetenciák	Vezetői képességek	5
Rugalmasság	Alkalmazkodóképesség	A tanulás elsajátítása Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia	Rugalmasság	6
Jó munkaszervezés, időgazdálkodás	Időmenedzsment	A tanulás elsajátítása Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia	Jó időgazdálkodás	1

DPR végzett kérdőív 2013-ig	CHEERS kompetenciák	Európai Parlament és Európai Tanács iránykompetenciái	DPR hallgatói, oktatói, munkaadói kérdőív 2014.	K
	Tervezés, koordináció, szervezés; Elemző kompetenciák Összetett társas, szervezeti és műszaki rendszerek megértése	Matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén	Elemzés és rendszerezés képessége	3
	Tervezés, koordináció, szervezés	Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia	Szervezőkézség	5
	Felelősségvállalás és döntéskézség; Öntudatosság, döntéskézség, kitartás; Kezdeményezőkézség	Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia	Vállalkozó szellem	6
Elméleti szaktudás	Szakterület-specifikus elméleti tudás			
Fogalmazási készség	Írásbeli kommunikációs képességek	Anyanyelven, idegen nyelven folytatott kommunikáció		
Számítógépes tudás	Számítógépes ismeretek	Digitális kompetencia		
Monotonitástűrés	Tanulási képességek; Koncentrációs képesség	A tanulás elsajátítása		

Forrás: saját szerkesztés a munkaerő-piaci munkacsoport, a Hivatalos Lap L 394 2006 és Garcia-Aracil – Van der Velden 2008 alapján

Jelmagyarázat:

1: Szervezési; 2: Specializált; 3: Módszertani; 4: Általános; 5: Részvételi; 6: Társadalmi-érzelmi

A KOMPETENCIAMÉRÉS EREDMÉNYEI

A teljes kép érdekében először a különböző értékeléseket egy rendszerben ábrázoljuk (3. táblázat), majd a szükséges kompetencia-értékelésekre adott válaszok átlagához képesti eltérését mutatjuk be (3. ábra), valamint vizsgáljuk az egyes tényezők között kimutatható szignifikáns különbségeket (a Levene-teszt, Welch-teszt és az ANOVA alapján döntünk, szürke háttérrel jelöljük a jelentős eltéréseket) (4. táblázat).

3. táblázat: A PTE-n végzett 360°-os kompetenciafelmérés eredményei az összes csoport által szükségesnek ítélt átlagok szerint csökkenő sorrendben (1–5-ös skála)

PTE kompetencia-szótár/ 360 fokos kompetenciaértékelés	Kat	OKT R		OKT Sz		MA Friss V		MA PTE V		PTE Végz R		PTE Végz Sz		PTE Hallg R		Átlag
		n	Átlag	n	Átlag	n	Átlag	n	Átlag	n	Átlag	n	Átlag	n	Átlag	
Kapcsolatteremtés, kommunikációs készség	6	296	3,48	293	4,68	48	3,90	34	4,00	604	4,32	629	4,55	1 286	3,96	4,54
Nagy munkabírás, kitartás	1	295	3,00	295	4,54	47	3,94	33	4,03	606	4,41	627	4,48	1 287	4,19	4,46
Önállóság	1	292	3,05	291	4,49	48	3,58	34	3,91	605	4,42	630	4,54	1 284	4,24	4,46
Konfliktuskezelési képesség	6	269	3,05	295	4,47	47	3,30	33	3,45	600	4,05	628	4,45	1 287	3,86	4,37
Jó időgazdálkodás	1	276	2,75	293	4,44	48	3,65	33	3,79	600	4,01	628	4,32	1 287	3,45	4,31
Rugalmasság	6	281	3,31	295	4,26	48	4,27	34	4,15	603	4,25	629	4,31	1 287	4,13	4,29
Csapatmunka	6	282	3,33	295	4,37	48	4,17	34	4,35	607	4,38	629	4,20	1 287	4,07	4,25
Elemzés és rendszerezés képessége	3	290	2,95	293	4,41	46	3,57	31	3,84	600	4,07	629	4,04	1 288	3,93	4,12
Képesség az újításra, új dolgok felfedezésére	3	291	3,29	296	4,42	45	3,89	32	4,19	602	4,05	640	3,94	1 283	3,93	4,09
Íráskészség	4	290	3,09	296	4,20	44	3,57	33	3,82	603	4,42	629	4,06	1 281	4,23	4,07
Elméleti szaktudás alk. a gyak.	2	290	3,30	297	4,39	47	3,91	35	3,74	609	3,91	631	3,87	1 171	3,48	4,02
Szervezőkészség	5	270	3,27	290	4,12	47	3,70	32	3,97	604	4,09	632	3,96	1 287	3,94	3,99
Jó prezentációs készség	4	294	3,37	294	4,35	45	3,87	33	3,85	605	3,94	634	3,78	1 285	3,72	3,95
Vállalkozó szellem	6	270	3,17	289	3,99	48	3,77	33	4,03	597	3,68	628	3,46	1 289	3,73	3,65
Idegennyelv-tudás	3	294	3,36	296	4,58	43	3,86	34	3,94	601	3,53	642	3,12	1 283	3,47	3,60
Vezetői képességek	5	251	2,68	291	3,42	28	2,96	21	3,38	600	3,43	634	3,15	1 285	3,59	3,23

Jelmagyarázat

OKT R Oktatók véleménye szerint mennyire rendelkezik a hallgató

OKT Sz Oktatók véleménye szerint mennyire fontos, hogy rendelkezzen a munkaerőpiacon

MA Friss V Munkáltatói visszajelzés – Frissen végzettek

MA PTE V Munkáltatói visszajelzés – PTE végzettek

PTE Végz R PTE végzettjei rendelkeznek

PTE Végz Sz PTE végzettjei szükséges

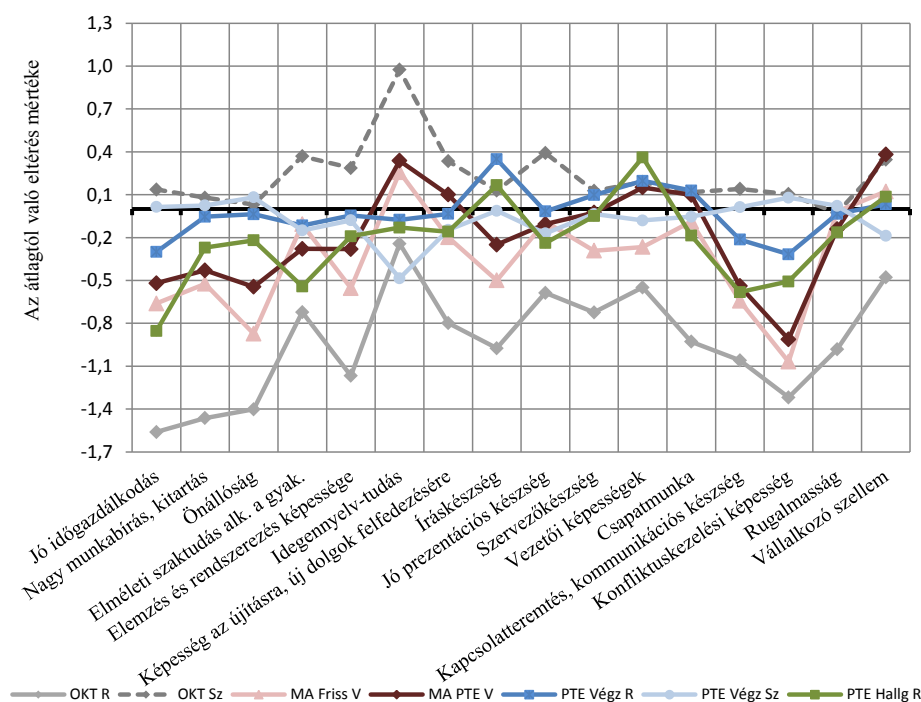
PTE Hallg R PTE hallgatók rendelkeznek

Forrás: saját szerkesztés a 360°-os kompetenciafelmérés adatai alapján

Jól látható, hogy rendre az oktatók adták a legmagasabb átlagokat arra, hogy milyen követelmény jelentkezik a munkaerőpiac részéről, és a legalacsonyabbakat abban a tekintetben, hogy mennyire rendelkeznek ezekkel a hallgatók. Ez alól kivételt képez az „Idegennyelv-tudás”, ahol a végzettek szerinti szükségességi szint alacsonyabb, az „Elméleti szaktudás alkalmazása a gyakorlatban” és a „Csapatmunka”, ahol a végzettek szerint nagyobb szükség van a munkaerőpiacon, valamint az „Íráskészség”-nél magasabb szinttel rendelkeznek a végzettek, végül a „Vezetői képességek” esetében a hallgatói értékeléseknél nagyobb átlag látható. Az oktatóknál

megfigyelhető lényeges különbség valószínűleg arra vezethető vissza, hogy a tudományos megközelítés révén sokkal magasabbak az elvárások a munkaerőpiaccal kapcsolatosan, míg a másik oldalról a hallgatókat rendszeresen értékelik, így ez nagymértékben meghatározza az adott átlagpontot. Ezek alapján érthető az is, hogy szignifikánsan eltérő a véleményük a hallgatói kompetenciák rendelkezésre állása és a munkaerőpiac által szerintük igényelt szint között, mindegyik tényezőnél az előbbi javára.

3. ábra: A Pécsi Tudományegyetemen kialakított 360°-os kompetenciaértékelés-modelljeinek az összes csoport által szükségesnek ítélt átlagoktól való eltérése (1-5-ös skála)



Forrás: saját szerkesztés a 360°-os kompetenciafelmérés adatai alapján

A munkaadók által adott értékeléseknél kisebb elemszámmal szembesülünk, a függetlenségvizsgálat egyetlen tesztje sem mutatott ki jelentős eltérést az egyes tényezőknél. Jellemzően a PTE végzettjeit (akik el tudják különíteni az egyes helyekről érkező frissdiplomásokat) magasabbra értékelték, ez alól kivétel az „Elméleti szaktudás alkalmazása a gyakorlatban” és a „Rugalmasság”, de csupán kis mértékben. Általában a négy nagy értékelő csoport közül a 2–3. helyen találhatóak, azaz a hallgatói, illetve a végzett csoporttól kis mértékben adnak eltérő pontokat.

A végzeteknél csak 5 esetben nincs különbség a szükséges és rendelkezésre álló kompetenciák között, egyébként pedig vegyes képet láthatunk, azaz 7 esetben úgy gondolják, hogy jelentősen több tudással rendelkeznek, mint amire szükség van, 4 esetben pedig úgy, hogy alulteljesítenek. Ez

komplexebb látásmódra is utal, hiszen nem állítják, hogy mindenben jobbak, mint ami a munka ellátásához kellene. Összességében az „Önállóság” és a „Rugalmasság” tényezőket, azaz az autonóm munkavégzést, és a nagy fokú flexibilitást ők tartják a leginkább szükségesnek, még az oktatóknál is magasabb átlagot adtak. Az „Íráskészség” és a „Csapatmunka” esetében pedig úgy vélik, hogy a rendelkezésre álló szint jóval magasabb az elvártnál.

4. táblázat: A PTE-n végzett 360°-os kompetenciafelmérés GAP-vizsgálata átlag szerint csökkenő sorrendben (1-5-ös skála)

PTE kompetencia-szótár/ 360 fokos kompetenciaértékelés	OKT	MA	PTE Végz	Átlag
Kapcsolatteremtés, kommunikációs készség	-1,20	0,10	-0,23	4,31
Önállóság	-1,43	0,33	-0,12	4,23
Nagy munkabírási, kitartás	-1,54	0,09	-0,08	4,22
Csapatmunka	-1,05	0,19	0,18	4,16
Rugalmasság	-0,95	-0,12	-0,06	4,13
Konfliktuskezelési képesség	-1,42	0,16	-0,40	4,08
Íráskészség	-1,10	0,25	0,36	4,03
Jó időgazdálkodás	-1,70	0,14	-0,31	3,98
Képesség az újításra, új dolgok felfedezésére	-1,13	0,30	0,11	3,95
Elemzés és rendszerezés képessége	-1,45	0,27	0,03	3,93
Szervezőkészség	-0,85	0,27	0,13	3,92
Elméleti szaktudás alk. a gyak.	-1,09	-0,17	0,03	3,88
Jó prezentációs készség	-0,98	-0,02	0,15	3,86
Vállalkozó szellem	-0,82	0,26	0,22	3,59
Idegennyelv-tudás	-1,22	0,08	0,41	3,54
Vezetői képességek	-0,74	0,42	0,28	3,22

Forrás: saját szerkesztés a 360°-os kompetenciafelmérés adatai alapján

Mindegyik tényezőnél meg tudjuk vizsgálni a végzetek, a hallgatók és az oktatók véleményeit a rendelkezésre álló kompetenciák tekintetében. A három szempontnak Games-Howell Post Hoc tesztje alapján (Field 2013) egyedül az „Idegennyelv-tudás”-nál nincs különbség az oktatók, a végzetek és a hallgatók véleménye. Ezen kívül minden szereplő értékelése szignifikáns különbséget mutat. Érdekes megfigyelni, hogy jellemzően a végzetek adták a legnagyobb átlagértékeket, viszont a „Vezetői képességek” esetében a hallgatók úgy vélik, hogy nagyobb mértékűvel rendelkeznek. Ez arra utal, hogy akár órai munka keretén belül is érdemes csoportokat kialakítani, hogy tesztelhesék magukat ilyen helyzetben.

A továbbiakban a munkaadók által adott értékekből képezzük átlagot (mindkét szempontot figyelembe véve, mivel nem szignifikáns a különbség), és ehhez képes vizsgáljuk az eltérések nagyságát az összes többi szereplő oldaláról. Azért őket emeltük a középpontba, mivel talán a legobjektívebbnek tekinthetők, és a felsőfokú képzés célja, hogy a végzett hallgató képes legyen megtalálni a számításait a munkaerőpiacon akár alkalmazottként, akár vállalkozóként. A megkérdezésből adódóan nem az elvárásokra kapunk

választ, inkább azt mutatja meg, hogy mennyire tér el a többi csoport értékelése az általuk érzékelttől.

5. táblázat: A PTE-n végzett 360^o-os kompetenciafelmérés GAP-vizsgálata a munkaadók által adott értékelések átlaga alapján, átlag szerint csökkenő sorrendben

PTE kompetencia-szótár/ 360 fokos kompetenciaértékelés	OKT R	OKT Sz	PTE Végz R	PTE Végz Sz	PTE Hallg R	Átlag
Csapatmunka	-0,92	0,13	0,14	-0,04	-0,17	4,24
Rugalmasság	-0,91	0,42	0,03	0,09	-0,09	4,22
Képesség az újíásra, új dolgok felfedezésére	-0,72	0,41	0,04	-0,07	-0,08	4,01
Nagy munkabírás, kitartás	-0,98	0,56	0,43	0,51	0,21	3,98
Kapcsolatteremtés, kommunikációs készség	-0,46	0,74	0,39	0,61	0,02	3,94
Idegennyelv-tudás	-0,54	0,68	-0,37	-0,78	-0,42	3,90
Vállalkozó szellem	-0,71	0,12	-0,19	-0,42	-0,14	3,88
Jó prezentációs készség	-0,49	0,49	0,08	-0,08	-0,14	3,86
Elméleti szaktudás alk. a gyak.	-0,54	0,55	0,06	0,03	-0,36	3,84
Szervezőkészség	-0,54	0,31	0,28	0,15	0,13	3,81
Önállóság	-0,66	0,77	0,70	0,82	0,52	3,72
Jó időgazdálkodás	-0,96	0,74	0,30	0,62	-0,26	3,70
Elemzés és rendszerezés képessége	-0,72	0,73	0,40	0,36	0,25	3,68
Íráskészség	-0,58	0,52	0,74	0,38	0,56	3,68
Konfliktuskezelési képesség	-0,31	1,11	0,69	1,08	0,50	3,36
Vezetői képességek	-0,46	0,28	0,28	0,01	0,45	3,14

Forrás: saját szerkesztés a 360^o-os kompetenciafelmérés adatai alapján

A táblázatban (5. táblázat) szürke háttérrel jelöltük a statisztikailag kimutatható eltérést a munkaadók által adott értékekhez képest egymintás t-próba teszt alkalmazása révén. Szinte kivétel nélkül jelentős a különbség. A korábbi tendencia megmaradt, viszont újabb információkat kapunk az adatok értelmezése révén. Az általános szükségesség szintjének értékelésénél a leginkább a „Kapcsolatteremtés, kommunikációs készség”, a „Nagy munkabírás, kitartás”, az „Önállóság”, és a „Konfliktuskezelési képesség” változókat helyezték előtérbe, legkevésbé pedig a „Vezetői képességek”, valamint az „Idegennyelv-tudás” és a „Vállalkozó szellem” tényezőket. Tehát a modern kor elvárásainak megfelelően egy komplex, több feladatban alkalmazható végzettre van szükség, aki együtt tud működni másokkal, háttérbe szorulnak az innovativitás és a vezetői szerepek. (4. táblázat) Amennyiben csak a munkáltatót nézzük (5. táblázat), akkor viszont érdekes módon jelentős különbséget, sorrendbeli ugrást fedezhetünk fel egyes tényezőknél. Alapvetően alacsonyabb a magas szintre értékelt változók száma, valamint a skála alsó része lejjebb tolódik. Az élre egyértelműen a „Csapatmunka”, az ehhez szorosan kapcsolódó „Rugalmasság” kerülnek, ezt követően pedig leginkább az oktatók által alulértékelt „Képessége az újíásra, új dolgok felfedezésére” tényező kerül előtérbe. Ez azt mutatja, hogy alapvetően rendelkeznek ezekkel a PTE végzettjei. Csak ezután találhatóak meg a kommunikációra, munkabírásra vonatkozó elemek, valamint úgy

vélik, hogy legkevésbé a vezetői képességek dominálnak, amely mellett hiába jó csapatjátékosok, nem sikeresek a konfliktusok kezelésében.

A hallgatók rendkívül túlbecsülik magukat az önállóság, az elemzési képességek, valamint a vezetői kompetenciák terén, míg a többi tényezőnél nagyjából reálisan látják a helyzetüket. A végzettek úgy látják, hogy lényegesen jobbak a prezentációs technikákban, a tudásuk gyakorlati hasznosíthatóságában, valamint a konfliktuskezelésben és a vezetői képességekben.

ÖSSZEGRZÉS

A Pécsi Tudományegyetemen 2015-ben 6. alkalommal valósulnak meg a Diplomás Pályakövető Rendszer kutatások, amelyek az évek során egy komplex szemléletmód mentén fejlődtek és egészültek ki. A 360°-os kompetenciafelmérésnek köszönhetően olyan információhoz jutunk, amelynek révén hathatós segítséget tudunk nyújtani a képzésben résztvevők számára a sikeresebb munkaerő-piaci illeszkedéshez. A kialakított modell az oktatók, a hallgatók, a végzettek és a munkaadók véleményére épít, a hallgatók és a végzettek önreflexiót is alkalmaznak, a többi szereplő pedig külső értékelést valósít meg.

Az oktatók általánosságban nagyon alacsonyra értékelik a hallgatók aktuális teljesítményét és igen magasra a munkaerőpiac által elvártakat. A hallgatók és a végzettek a munkaadók szemszögének megfelelő értékeléseket adtak, viszont úgy gondolják, hogy sokkal kommunikatívabbak, alkalmasabb vezetői pozíció betöltésére és önálló, felelősségteljes munkavégzésre. Érdekes módon a végzettek alulbecslik a saját képességeiket a kreativitás, innovativitás terén.

A továbbiakban is tervezzük lefolytatni ezeket a vizsgálatokat kiegészítve azzal, hogy a munkáltatók mit várnak el egy frissen diplomázott munkavállalótól. Ezzel lesz teljes a kép, hiszen így az oktatókon kívül (akik részéről nem is szükséges) minden szereplő ad véleményt a saját teljesítményéről, illetve elvárásáról.

IRODALOMJEGYZÉK

Barakonyi K. (2010): *Felsőoktatásunk versenyképessége*. Gazdaság és Társadalom, 2. évf., 2010. május, pp. 3-25.

Berács J. – Derényi A. – Kováts G. – Polónyi I. – Temesi J. (2015): *Magyar Felsőoktatás 2014: Stratégiai helyzetértékelés*. Budapest: BCE NFKK, 57 p.

Chevalier, A. (2003): *Measuring over-education*. *Economica*, 70. évf., 279. sz., pp. 509-531.

- Curaj, A. – Scott, P. – Vlasceanu, L. – Wilson, L. (2012): *European Higher Education at the Crossroads. Between the Bologna Process and National Reforms*. New York, London: Springer Dordrecht Heidelberg, 1 103 p.
- Csikszentmihályi M. – Rathunde K. – Whalen S. (2010): *Tehetséges gyerekek – flow az iskolában*. Budapest: Nyitott Könyvműhely, 375 p.
- Deardorff, D. K. – de Wit, H. – Heyl, J. D. – Adams, T. (2012): *The SAGE Handbook of International Higher Education*. 552 p.
- Field, A. P. (2013): *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics: And sex and drugs and rock'n'roll*. (4. kiadás) London: Sage, 915 p.
- Garcia-Aracil, A. – Van der Velden, R. (2008) *Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs*. HighEduc., Vol. 55., pp. 219–239.
- Henczi L. – Zöllei K. (2007): *Kompetenciamenedzsment*. Budapest: Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zrt., 315 p.
- Hivatalos Lap L 394 (2006): *Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása (2006. december 18.) az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról*. Forrás: <http://old.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:HU:PDF> Letöltve: 2015.02.05.
- Hrubos I. (szerk.) (2012): *Elefántcsonttoronyból világitótorony*. A felsőoktatási intézmények misszióinak bővülése, átalakulása. Budapest: AULA Kiadó Kft, 338 p.
- Kabai I. – Kabainé T. K. – Krisztián V. – Kenéz A. (2012): *A ZSKF Társadalomtudományi Kutatóközpontjának pályakövető modellje: „Párbeszéd a kompetenciák nyelvén”*. Budapest: Zsigmond Király Főiskola, 29 p. Forrás: http://www.zskf.hu/uploaded_bookshelf/5b5251c241120eee.pdf Letöltve: 2015. 03. 03.
- Kiss P.: (2010): *Felsőfokú kompetenciákról nemzetközi kitekintésben*. In: Kiss P. (szerk.): *Kompetenciamérés a felsőoktatásban*. Diplomás pályakövetés 3. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság – Felsőoktatási Igazgatóság, Budapest, pp. 15-24.
- Kuráth G. (2013): *Intézményi Diplomás pályakövetés – DPR a Pécsi Tudományegyetemen Kézikönyv*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 105 p.
- Kuráth G. – Héráné Tóth A. – Sipos Norbert (2014a): *Diplomás Pályakövető Rendszer 2014-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 111 p.
- Kuráth G. – Héráné Tóth A. – Sipos Norbert (2014b): *Diplomás Pályakövető Rendszer 2014-es hallgatói motivációs vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 60 p.

Kuráth, G. – Németh, P. (2011): *A DPR eredményeinek hasznosítása az alumni rendszerek építésekor a Pécsi Tudományegyetem példáján*. In: Obádovics Csilla (szerk.): *Diplomán innen és diplomán túl: DPR Tanulmányok*. Gödöllő: Szent István Egyetem, pp. 183-191.

Mönks, F. J. – Peters, W. (1994): *Talent for the Future: Social and Personality Development of Gifted Children*. *International Review of Education*, Vol. 40, Nr. 2, pp. 184-186.

Renzulli, J. S. (1978): *What Makes Giftedness? Reexamining a Definition*. *Phi Delta Kappa*, 60. évf., 3. sz., pp. 180-184.

Schomburg, H. (2010): *Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége*. In: Kiss P. (szerk.): *Kompetenciamérés a felsőoktatásban. Diplomás pályakövetés 3*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság – Felsőoktatási Igazgatóság, Budapest, pp. 25-48.

Sipos N. – Balogh G. – Kuráth G. (2013): *A kompetenciák mint a frissdiplomások bérét befolyásoló tényezők a Pécsi Tudományegyetem példáján*. *EDUCATIO*, Vol. 22., Nr. 4., pp. 589-596.

Terman, L. M. (1986): *The physical and mental traits of gifted children*. In: Sternberg, R. J. – Davidson, J. E. (szerk.): *Conceptions of Giftedness*. Cambridge University Press, Cambridge, pp. 182-200.

FRISSDIPLOMÁSOK ELÉGEDETTSÉGE – AZ INTÉZMÉNYI PÁLYAKÖVETÉSI EREDMÉNYEK SZEREPE

Veroszta Zsuzsanna

vezető elemző, PhD, Educatio Nonprofit Kft.

veroszta.zsuzsanna@educatio.hu

ABSZTRAKT

A tanulmány témája a felsőoktatás intézményi kibocsátásának vizsgálata a hazai Diplomás Pályakövető Rendszer országos adatbázisai által biztosított keretek között. Ennek során a Pécsi Tudományegyetem adatainak részletesebb elemzésével illusztráljuk a kibocsátás sikerességének hagyományos munkaerő-piaci mutatója mellett az intézményben végzetek munkaerő-piaci elégedettség-mérésének szerepét. A vizsgálat célja az intézményi hatások azonosítása mellett alapvetően az intézményi adatgyűjtésekre épülő kutatási elem helyének feltárása és bemutatása a diplomás pályakövetés hazai szisztémájában. Az ennek érdekében alkalmazott pályakövetési adatbázisokra épített elméleti összevetés, a leíró adatok és az empirikus magyarázó modellek megmutatják az intézményi mérések szerepét a pályakövetés hazai rendszerében. A vizsgálat eredményei a diplomás pályakövetési rendszer fejlesztéséhez és eredményeinek megfelelő alkalmazásához járulhatnak hozzá.

AZ INTÉZMÉNYI ADATGYŰJTÉSEK SZEREPE A PÁLYAKÖVETÉSBEN

A DPR felépítése

A magyarországi központi Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) az Új Magyarország Fejlesztési Terv keretében 2008-ban indult el. Az országos programhoz a kezdetektől több törekvés kapcsolódott. A frissdiplomásokról szóló adatgyűjtés intézményi szintű célja egy általános, a kutatási eredmények szervezeti beépülését és kommunikációját integrálni tudó, felsőoktatási intézményekre alapozott pályakövető modell kidolgozása, szakmai támogatása és nyomon követése volt. Az adatgyűjtés másik fő forrását az országos szintű – elsősorban szakpolitikai irányultságú – államigazgatási adatbázisok integrációja képezte. A két vonulatot a pályakövetés országos kutatási programja kapcsolta össze, amely

összehangoltan vállalta fel a különböző forrású adatok feldolgozását. A pályakövetési modell kialakítása során a cél az adatok minél több célú hasznosításának elősegítése volt. A gyakorlati hasznosulás terén egyfelől kiszolgálva a szakpolitikai döntéshozás adatigényét az „adatalapú döntéshozás – evidence based policy” jegyében, másfelől lehetővé téve az eredmények intézményi beépülését, visszacsatolását. Miközben ugyanis az ágazati döntések háttérében egyre nagyobb hangsúly helyeződik az adatokra, a végzetek pályafutásának követéséből származó információk a felsőoktatási intézmények stratégiáiban is egyre nagyobb súllyal vannak jelen. Mindemellett az adatgyűjtés mind országos, mind intézményi szinten a potenciális belépők felé irányuló információszolgáltatás, pályaaorientáció alapjaként – sőt tágabb társadalom, avagy a munkáltatók számára fontos információforrásként – is szolgálhat (*Garai és mtsai 2011*).

A DPR felé támasztott többféle elvárás és érdek mentén kialakuló hazai szisztéma duális jellegű. Egyik adatforrását a ciklikus intézményi adatgyűjtések képezik, melyek a programban részt vevő, a hallgatói alappopuláció mintegy 90 százalékát lefedő intézmények körében végzett teljes körű online megkeresésen alapulnak az egy-három-öt éve abszolutóriumot szerzettek körében. A DPR másik adatforrását az államigazgatási adatbázisok Felsőoktatási Információs Rendszer (FIR) alapú teljes évfolyamra kiterjedő összekapcsolása jelenti (*Nyüsti – Veroszta 2014a*). E két adatgyűjtési elem kapcsolódik össze országos adatbázisokká, melyek eredményei több csatornán hozzáférhetők. Egyfelől az Adatalapú Vezetői Információs Rendszer (AVIR) részeként, másfelől internetes tájékoztatási célú központi tartalomszolgáltatás révén (a www.diplomantul.hu honlapon) harmadrészt pedig a kutatási célú hasznosulás változatos csatornáin keresztül. A pályakövetési tartalmakat a fentiekben említett felhasználói körök – felsőoktatási intézmények, szakpolitikai döntéshozás, pályaválasztók/jelentkezők, munkaerőpiac – számos módon hasznosíthatják (a program szerkezetét az *1. ábra* mutatja be).

1. ábra: A Diplomás Pályakövető Rendszer szerkezete



Forrás: *Educatio Nonprofit Kft.*

Pályakövetési célú adatintegráció

A DPR-en belül az adminisztratív adatbázisok integrációjának célja az állami adminisztratív adatállomány kiaknázása, melynek során a diplomás pályakövetés szempontjából releváns adatbázisokat egyénsorosan, ám anonimizált módon kapcsolják össze. Magyarországon erre a döntés előkészítéshez szükséges adatok hozzáférhetőségének biztosításáról szóló 2007. évi CI. törvény biztosít lehetőséget, mely kimondja, hogy az államnak és az államigazgatási szerveknek kötelessége, hogy a gazdaságra és a társadalmi folyamatokra kiható döntéseiket előzetesen mérlegeljék, eredményüket utólagosan vizsgálják, és ehhez adminisztratív céllal gyűjtött adatokat is felhasználjanak. Ez a megfogalmazás már előrevetíti, hogy az adminisztratív adatbázisok integrációja révén elsősorban az adat alapú szakpolitikai döntéshozás számára nyílnak lehetőségek, az adat alapú döntéshozás jegyében (*Nyüsti – Veroszta 2014a*). Ezen igény és szemléletmód az oktatáspolitikai esetében az oktatást is érintő gazdasági jellegű szemléletváltás és az ehhez kapcsolódó megváltozott irányítási technikák következtében mára szintén dominánssá vált (*Halász 2009*) és magával hozta a felsőoktatási kibocsátás mérése (diplomás pályakövetés) iránti fokozódó figyelmet is. A hazai gyakorlatban a DPR keretében több alkalommal – 2012-ben¹¹, 2013-ban¹² és 2014-ben¹³ is – sor került adminisztratív adatbázisok integrációjára. Ezek során rendre a FIR-ben rögzített egy vagy több végzett évfolyam alkotta az összekapcsolás alapját, melyhez egyénsorosan kapcsoltak több munkaerő-piaci adatbázist (egyebek mellett az Országos Egészségbiztosítási Pénztár (OEP), a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV),

¹¹ Lásd erről: *Fodor – Veroszta 2013*

¹² Lásd erről: *Nyüsti – Veroszta 2014*

¹³ Lásd erről: *Nyüsti – Veroszta 2015*

Országos Nyugdíjbiztosító Főigazgatóság (ONYF), Magyar Államkincstár (MÁK), Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) adatállományát). A DPR keretében megvalósított adatkapcsolások összesen a frissdiplomások négy teljes évfolyamát fedik le (2009–2011-ig). A rendelkezésre álló változók a felsőoktatási életút FIR-ben rögzített elemei mellett a munkaerő-piaci jelenlét széles körét lefedik: jövedelem, munkáltató, foglalkozás, inaktív periódusok, munkanélküliség.

Intézményi pályakövetési program

A DPR másik fő elemeként az intézmények által végzett ciklikus adatgyűjtése 2010 óta zajlik. A programhoz 33 hazai felsőoktatási intézmény csatlakozott. Az adatfelvétel módszere egységes online kérdőíves felmérés az intézményben abszolutóriumot szerzettek teljes körében, pontosabban a hagyományos egyetemi, főiskolai, egységes és osztatlan, bachelor és master képzések végzettjei között¹⁴, a meghatározott vizsgálati években¹⁵. Az adatfelvétel a felsőoktatási intézmények feladata. Az egységes kérdőív és adatfelvételi módszertan lehetővé teszi az adatok összesítését egy adatbázisban, amely adattisztítás és súlyozás után évről-évre országos pályakövetési adatbázist produkál. Az éves kutatási adatbázisok nagyságrendjét az 1. táblázat mutatja.

1. táblázat: Intézményi pályakövetési adatfelvételek 2011 és 2014 között

Adatfelvétel éve	Végzés éve	Alapsokaság	Mintanagyság	Válaszadási ráta
2011	2008, 2010	100.785	20.453	20,29%
2012	2007, 2009, 2011	163.964	24.890	15,18%
2013	2008, 2010, 2012	148.548	24.233	16,30%
2014	2009, 2011, 2013	176.383	21.164	12%

Forrás: Educatio Nonprofit Kft.

Az intézményi pályakövetési vizsgálat kérdőíve széleskörűen és probléma érzékenyen fedik le a frissdiplomás kibocsátás kapcsán releváns témákat, mint a diplomaszerezés kitolódása, a felsőfokú továbbtanulás, a képzés és munkaerőpiac közti átmenet, a frissdiplomás munka illeszkedése, a külföldi orientáció, a tervek és várakozások vagy épp a vizsgálatunk témájául választott elégedettség.

Az adatfelvételek módszerét adó teljes körű online survey kutatás egy olyan korszerű módszert jelent, amely azonban módszertani bizonytalanságoktól

14 Egyéb végzett csoportok – felsőfokú szakképzés, szakirányú továbbképzés, doktori képzések végzettjei – számára 2014 óta szintén központi jelleggel speciális kérdőívek készülnek.

15 Egy-három-öt évvel az abszolutórium megszerzését követően.

nem mentes. Az eredmények megbízhatóságát elsősorban a véletlen minta hiánya és a nagymértékű válaszmegtagadás miatt éri kritika. Utóbbi probléma jelentősége az online kutatások elterjedésével egyre fokozódik, mindazonáltal még mindig az online elérést tekinthetjük a személyes válaszadásra épített pályakövetési kutatások leghatékonyabb módszerének, melynek fejlesztésén és korrekcióján folyamatosan dolgozni szükséges. Ahogyan arra egy pályakövetés-módszertani feltáró kutatás rámutatott, a válaszadási hajlandóság növelésében az intézmények, intézményi alumnik szerepe is kiemelten fontos (Szabó és mtsai 2015).

A pályakövetési módszerek összevetése

Az adminisztratív adatbázisok összekapcsolásában rejlő lehetőségek összegzésekor a legfőbb szempont a hatékonyságé. A survey típusú kutatások jelentős anyagi és időbeli adatfelvételi költségeihez képest a meglévő adatok összekapcsolása költséghatékony és időben is kedvezőbb lehet. Mindemellett az adatintegrációval – elvi szinten, feltöltöttségtől és összekapcsolási minőségtől függően – teljes populációk vizsgálata válik lehetővé, kiiktatva a survey kutatásokhoz kötődő reprezentativitási aggályokat és korrigálási köröket. A nagy elemszám következtében ráadásul olyan jelentős adatbázisokkal dolgozhatunk, amelyekhez a jelenlegi válaszadási ráták mellett a survey kutatás révén nem jutunk hozzá. A nagy elemszám nemcsak az alkalmazható elemzési eljárások körét tágítja ki, hanem az elvileg teljes lefedettséggel kombinálva lehetővé teszi speciális, atipikus élethelyzetek és kis képzési, munkavállalói csoportok elemzését is. Az adminisztratív adatbázisok merev kategorizációja egyfelől korlátot jelent, hiszen behatárolt mennyiségben és formában áll csak rendelkezésre a kutatói érdeklődés számára, ugyanakkor a későbbi összekapcsolhatóság, bővíthetőség tekintetében feltétlenül előnyös, lehetővé téve akár a survey módszerrel igen nehezen megvalósítható longitudinális kutatási modellek építését is. Az adminisztratív adatbázisok kötött adatstruktúrája egyfelől korlát, másfelől számos, survey kutatás során nehezen hozzáférhető vagy megragadható adat lehetőségét is jelenti. Nem csak az érzékeny kérdések (pl. jövedelem) adminisztratív beemeléséről van itt szó, sokkal inkább az olyan, személyes megkérdezés során nehezen kategorizálható tartalmakról, mint például a foglalkozás, vagy ágazat meghatározásai. Amíg e válaszok a személyes megkeresés során többnyire nyitott kérdésekben, utólagos kódolással rögzülnek, az adminisztratív adatbázisokban mindez egységes kódrendszerben rögzítve eleve rendelkezésre áll.

Az adminisztratív és survey típusú adatbázisok összevetésekor ugyanakkor az előbbieket számos hiányosságát, hátrányát is kiemelhetjük. A legfontosabb mindezek közül a rugalmatlanság. Adódik ez egyfelől az előzetesen rögzített kategóriákból. Az adminisztratív (nyilvántartást szolgáló) és a

társadalomtudományi (elemzési célú, probléma-orientált) kategorizáció épp a különböző elvárások miatt eltérő természetű adatstruktúrákat eredményez. Míg a kutatásban az adatok struktúrája a vizsgálat igényei szerint alakítható, addig az adminisztratív kategorizáció diszfunkcionális lehet. A legfontosabb azonban, hogy az adminisztratív adatbázisokból rendelkezésre álló változók köre rendkívül korlátozott, alapvetően objektív adatokra szűkül, melyek nem egészülnek ki a vélekedések, értékelések, motivációk kombinációival. E tekintetben (is) kétségbevonhatatlan a survey jellegű adatfelvételek előnye. Adminisztratív adatok esetében a szubjektív változók mellett egyébként számos a társadalomtudományi kutatásban bevett háttérváltozó hiányával is számolnunk kell, például a szocio-demográfiai háttér rögzítése során (*Garai – Veroszta 2013*).

A hazai diplomás pályakövetési rendszer vonatkozásában a két típusú rendszer különbségeit az alábbi ábrán foglaljuk össze (*2. táblázat*):

2. táblázat: Pályakövetési adatbázis-típusok összevetése

Intézményi DPR	Államigazgatási integrációja	adatbázisok
Az adatgyűjtés		
online kérdőíves kutatás	meglévő összekapcsolása	adatállomány
Lefedettség		
15-20%-os válaszadási ráta	elvileg a teljes populáció	
Költségek		
intézményi adatfelvételek, szakértők, rendszer	csak szakértők (az adatok rendelkezésre állnak)	(az adatok)
Folytonosság		
csak előre tervezetten biztosítható	folyamatos építés lehetősége	
Fejleszthetőség		
új kérdésekkel, témákkal korlátosan bővíthető	új adatbázisokkal korlát nélkül bővíthető	
Adattípusok		
értékelő, szubjektív adatok is	csak meglévő, objektív, statisztikai kategóriák	

Forrás: Educatio Nonprofit Kft.

AZ ELEMZÉS CÉLJA

Vizsgálatunk orientációja a fentiekhez igazodva pályakövetési módszertani jellegű. Elemzésünk célja az, hogy a hazai diplomás pályakövetési rendszer két típusú adatforrásának összevetése után az intézményi online survey kutatások által rendelkezésre álló adattartalom kiaknázását illusztráljuk. Ennek érdekében egy olyan adminisztratív adatbázisok révén nem megragadható szempontot emelünk a vizsgálat fókuszába, mint a frissdiplomások munkával való elégedettsége. A két típusú pályakövetési

adatforrás közti adattartalmi eltérés illusztrálására elsőként az adminisztratív adatbázisok integrációja révén hozzáférhető néhány kemény foglalkoztatási adatot mutatunk be. Ezt követően az intézményi adatforrásokra alapozottan a foglalkoztatott végzetek elégedettségére ható tényezőket elemezzük, különös tekintettel a Pécsi Tudományegyetemen végzetek adataira. Ennek során elsőként az elégedettség egyes tényezőinek alakulását vizsgáljuk az adott intézmény, a más tudományegyetemek és a többi felsőoktatási intézmény kontextusában. Az elégedettség néhány, nagyobb eltérést mutató dimenziójában ezután a képzési területi sajátosságok feltárássra törekszünk feltételezve, hogy azok az intézményi jellemzőknél erősebben határozzák meg a későbbi munkaerő-piaci helyzet szubjektív értékelését. Az elemzés harmadik szakaszában magyarázó modell segítségével keressük az intézmény önálló hatását a munkával való elégedettségre, beemelve az intézményi háttér mellett a szakterületi és felsőfokú képzési hatásokat, a munkaerő-piaci és szocio-demográfiai jellemzőket. Mindezek hatásának kiszűrése – kontrollálása – után célunk a Pécsi Tudományegyetemen végzetek elégedettségére gyakorolt intézményi hatás pontosabb azonosítása.

Elemzési törekvésünk tágabb kontextusa mindvégig annak illusztrálása, hogy a survey jellegű, felsőoktatási intézményi forrású pályakövetési adatok hatékonyan, jelentős hozzáadott értéket képviselve járulnak hozzá a frissdiplomás kibocsátás értelmezéséhez.

AZ ADMINISZTRATÍV PÁLYAKÖVETÉSI ADATBÁZIS

A tanulmányban bemutatott foglalkoztatási mutatók a 2014-ben lezajlott pályakövetési célú adminisztratív adatintegráció adatbázisán alapulnak (*Nyüsti – Veroszta 2015*). Az adatbázis a Felsőoktatási Információs Rendszer (FIR), a Diákhitel Központ Zrt., a Magyar Államkincstár (MÁK), a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV), az Országos Egészségbiztosítási Pénztár (OEP), az Országos Nyugdíjbiztosító Főigazgatóság (ONYF) és a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) által tárolt adatok egyénsoros összesítésén alapul. Az alapsokaság a 2009/2010-es és a 2011/2012-es tanévben felsőoktatásban végzetek teljes évfolyama (N=137 482 fő). Az adatkapcsolás 2009 májusa és 2013 májusa között havi bontású elemzést tesz lehetővé, összességében körülbelül 95 százalékos lefedettséggel. Az elemzés során bemutatott adatok alapsokasága a 2009/2010-es és a 2011/2012-es tanévben alap-, és mesterszakon vagy egységes osztatlan mesterképzésben végzetek (N=84 247 fő), tekintet nélkül a képzés munkarendjére és finanszírozási formájára. A célcsoportba kerülés kritériuma az abszolutórium megszerzése volt. A közölt eredmények a végzés után 1–3 évvel (2013 májusában) mért munkaerő-piaci státuszadatokat mutatják. Ezek közül emelünk ki néhány főbb munkaerő-piaci mutatót a Pécsi Tudományegyetem mellett három másik

tudományegyetemre és a többi felsőoktatási intézményre vonatkoztatva (Nyüsti – Veroszta 2014b) annak érdekében, hogy illusztráljuk az adminisztratív adatforrásokból rendelkezésre álló pályakövetési adatok jellegét és minőségét.

A jövedelem esetében a két különböző típusú pályakövetési adatforrás adatai eltérő jellegűek. Míg a survey forrású jövedelmi adatok önbevalláson alapuló havi nettó átlagösszegek, addig az adminisztratív adatok (NAV, OEP) a munkaviszonnal rendelkezők havi bruttó jövedelmét adják. A fő eltérés azonban kétségtelenül utóbbi adatállomány teljes körűsége, amelynek köszönhetően nem kell a kérdőíves kutatásban feltételezhető szisztematikus torzítástól tartanunk. Az adminisztratív adatbázisok pályakövetési integrációja során létrehozott 2014-es adatbázis adatai alapján a 2013 májusában bármilyen magyarországi bejelentett munkaviszonnal rendelkező frissdiplomások (N=54 415 fő) jövedelme átlagosan havi bruttó 227 ezer forint¹⁶. A tudományegyetem – DE, ELTE, SZTE, PTE – közül ezt az össztlagot leginkább a PTE jövedelmi értékei közelítik meg. A képzési területekre bontott vizsgálat szerint a PTE végzettjeinek jövedelmi előnye a többi tudományegyetemhez képest legerősebben a bölcsészettudományi területen érezhető, de jelen van a gazdaságtudományi és kissé a természettudományi és pedagógusképzési területeken végzetek körében is. A PTE végzettjei esetében a többi tudományegyetemen diplomázottakhoz viszonyított jövedelmi hátrányt mutatnak az adatok az informatikai és művészeti diplomák kapcsán. (3. táblázat)

3. táblázat: Havi bruttó összjövedelem alakulása intézményi bontásban

A foglalkoztatottak körében, 2013. május (e Ft/hó)

BA/BSc; MA/MSc, osztatlan képzéseken abszolutóriumot szerzettek

	Teljes felsőoktatás	DE	ELTE	SZTE	PTE
Összesen	227	208	203	201	220
Agrár	187	178	-	186	-
Bölcsészettudomány	194	186	197	169	230
Társadalomtudomány	194	175	205	180	179
Informatika	288	267	296	263	228
Jogi	219	218	242	197	217
Gazdaságtudományok	254	216	234	257	269
Műszaki	273	233	-	156	217
Orvos- és egészségügy	221	235	-	235	217
Pedagógusképzés	206	190	181	204	208
Sporttudomány	158	-	130	160	147

¹⁶ A havi bruttó összjövedelem az egyén munkaviszonyaiból és vállalkozói tevékenységéből befolyt összes jövedelmet összegzi.

	Teljes felsőoktatás	DE	ELTE	SZTE	PTE
Természettudomány	170	164	178	166	183
Művészet	148	169	-	139	108
Elemszám	54 415	4 527	3 945	4 000	4 191

Forrás: DPR – Adminisztratív adatbázisok integrációja 2014, Educatio Nonprofit Kft.

Az összevetés érdekében beemelt másik adminisztratív forrású munkaerőpiaci kimeneti mutató a végzettség és a munka vertikális illeszkedése, vagyis a felsőfokú végzettséget igénylő munkát végzők aránya a foglalkoztatottakon belül. Az intézményi kutatás ezt a mutatót a válaszolók szubjektív megítélésre alapozva, illetve a foglalkozásra vonatkozó nyitott kérdések utólagos kódolásával közelíti meg. Az adminisztratív adatok esetében a képzési (FIR) és foglalkozási (munkáltatói bevallások – NAV) adatok egyénsoros összekötésével a hivatalos FEOR kódolási rendszer teszi lehetővé a mutató létrehozását. Eszerint annak meghatározása, hogy a vizsgált csoportok végzettjeinek hány százaléka dolgozik diplomát igénylő munkakörben úgy zajlik, hogy azokat a foglalkozásokat tekintjük felsőfokú végzettséget igénylőeknek, melyek FEOR kódja az 0–3 értékek valamelyikével kezdődik. E mutató tehát lényegesen jobb lefedettséggel objektívebb, ám hivatalos, rugalmatlanabb képet ad az illeszkedésről, mint az egyéni meghatározáson nyugvó intézményi pályakövetési adatok.

Az adminisztratív adatbázisokon nyugvó fenti meghatározás alapján a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozó végzettek aránya a foglalkoztatottakon belül összességében közel 78 százalék (N=56 052). Az előbbiekhöz hasonlóan intézményi és képzési területi összevetésben tekintve át az adatokat a tudományegyetemek végzettjeinek illeszkedési mutatói összességében kedvezőbbnek mutatkoznak az átlagosnál. A PTE frissdiplomásainak vertikális illeszkedése ezen belül is relatíve kedvezőbb a bölcsészettudományi, műszaki és sporttudományi végzettségek esetén. Az intézmény a jogi és informatikai területeken mutat kedvezőtlenebb illeszkedési mutatókat. (4. táblázat)

4. táblázat: A felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozók aránya

A foglalkoztatottak körében, 2013. május

BA/BSc; MA/MSc, osztatlan képzéseken abszolutóriumot szerzetek

	Teljes felsőoktatás	DE	ELTE	SZTE	PTE
Összesen	77,6	81,3	81,3	78,9	80,7
Agrár	64,6	64,9	-	59,2	-
Bölcsészettudomány	65,9	71,1	68,5	61,2	74,0
Társadalomtudomány	70,3	78,5	77,3	65,7	73,8

	Teljes felsőoktatás	DE	ELTE	SZTE	PTE
Informatika	90,6	90,7	95,0	94,8	86,7
Jogi	82,2	93,3	83,7	79,4	76,5
Gazdaságtudományok	71,3	78,4	94,7	81,8	79,5
Műszaki	83,3	78,1	-	65,6	84,5
Orvos- és egészségügy	91,1	91,7	-	96,9	89,9
Pedagógusképzés	91,9	90,7	91,3	94,4	92,5
Sporttudomány	59,9	-	54,3	51,1	58,2
Természettudomány	69,0	68,2	78,3	70,3	69,4
Művészet	85,9	97,2	-	91,7	81,3
Elemszám	56 052	4 592	4 037	4 125	4 381

Forrás: DPR – Adminisztratív adatbázisok integrációja 2014, Educatio Nonprofit Kft.

AZ INTÉZMÉNYI PÁLYAKÖVETÉSI ADATBÁZIS

A két típusú pályakövetési adatbázis összevetése után vizsgálatunk során alapvetően a Diplomás Pályakövető Rendszer 2014-es adatfelvételének adataira támaszkodunk. Az adatgyűjtésre a DPR központi programjának részeként 2012 első félévében került sor. Az adatfelvétel módszere online kérdőíves megkérdezés. A kutatás az alapsokaság – a 2009-ben, 2011-ben és 2013-ban abszolutóriumot szerettek – teljes körére kiterjedt, beleértve a hagyományos egyetemi, főiskolai, az osztatlan-, az alap- és mesterképzések végzettjeit. Az adatfelvételt a Diplomás Pályakövető Rendszer országos programjában résztvevő 33 felsőoktatási intézmény végezte, a saját végzettjeikről rendelkezésükre álló belső címlisták alapján. Az online megkeresésre beérkezett anonim válaszokat a felsőoktatási intézmények gyűjtik és kezelik, majd az ezekből összeálló, egységesített szerkezetű intézményi adatbázisokat az Educatio Nonprofit Kft. egyesíti, tisztítja és súlyozza. A súlyozáshoz szükséges alapsokaságra vonatkozó statisztikai adatok a Felsőoktatási Információs Rendszerből származnak. A kutatás kérdőíve a végzetteknek küldött e-mailben található linken érhető el, a kitöltés online felületen történik. A végzettek által megadott adatokat az intézmény anonim módon kezeli. A kérdőívek egy egységes szerkezetben, kötelezően lekérdezendő központi blokk mellett intézmény-specifikus kérdésekkel is bővíthetnek, azonban az országos adatbázis kizárólag a közös kérdőívelemek egységes szerkezetű adattartalmát foglalja magába. A kérdőívek kitöltése során a válaszok egy részét (abszolutórium éve, képzési terület, képzési szint) a megkeresés alapjául szolgáló adatbázis felhasználásával az intézmények adják meg, ezzel biztosítva az adatok érvényességét. A 2014. évi intézményi adatszolgáltatás alapján a vizsgálatban résztvevő intézmények alapján számított alapsokaság: 176 383 fő. Az adatfelvételek révén összeállt országos adatbázis elemszáma 21 164 fő,

amely 12 százalékos válaszadási rátát jelent. Az adatbázison a végzés éve, nem, munkarend és képzési terület szintjén végeztünk súlyozási eljárást, a Felsőoktatási Információs Rendszer adatai alapján. A Pécsi Tudományegyetem adatai – tisztítás után – az adatbázisban 1 733 főt tesznek ki, ami 8,2 százalékos arányt jelent. Az összevetésként bevont további tudományegyetemek körét az alábbi intézményekre szűkítettük: Eötvös Loránd Tudományegyetem (1 407 fő; 6,6%), Szegedi Tudományegyetem (2 298 fő; 10,9%) valamint Debreceni Egyetem (1 281 fő; 6,1%). Ezen – a minta 23,6%-át lefedő – intézmények adatait összevontan „más tudományegyetem” néven kezeltük. A fennmaradó felsőoktatási intézményeket „más intézmény” néven vontuk be az elemzésbe. Az elkülönítés mellett az az érv szól, hogy az intézményi megoszlás tekintetében nem reprezentatív minta alapvetően nem kedvez az intézményi összevetéseknek, ugyanakkor a különböző intézményi típusok egymás mellé állítására alkalmas alapot nyújt.

A FRISSDIPLOMÁSOK ELÉGEDETTSÉGÉNEK ALAKULÁSA

Az alábbiakban a frissdiplomások munkaerő-piaci elégedettségének alakulásán kimutatható intézményi hatás jeleit keressük. Célunk ezúttal nem az elégedettséget magyarázó háttértényezők feltárása, pusztán az adott intézményhez köthető sajátosságok keresése. Ehhez a Pécsi Tudományegyetem végzettjeinek példáját vesszük alapul.

Elégedettség a munka egyes szempontjaival

A Diplomás Pályakövető Rendszer kérdőíve a végzettek munkával kapcsolatos elégedettségét hét szempont szerint méri, a foglalkoztatottak körére szűkítve, 4 fokú skálán. Az egyes elégedettség-szempontokra kapott átlagértékeket intézményi összevetésben vizsgálva (PTE végzettjei, más tudományegyetemen avagy más típusú intézményben diplomázottak) azt találjuk, hogy a legalacsonyabb értékelés a jövedelemhez és juttatásokhoz kötődik (2,6 átlagpont).

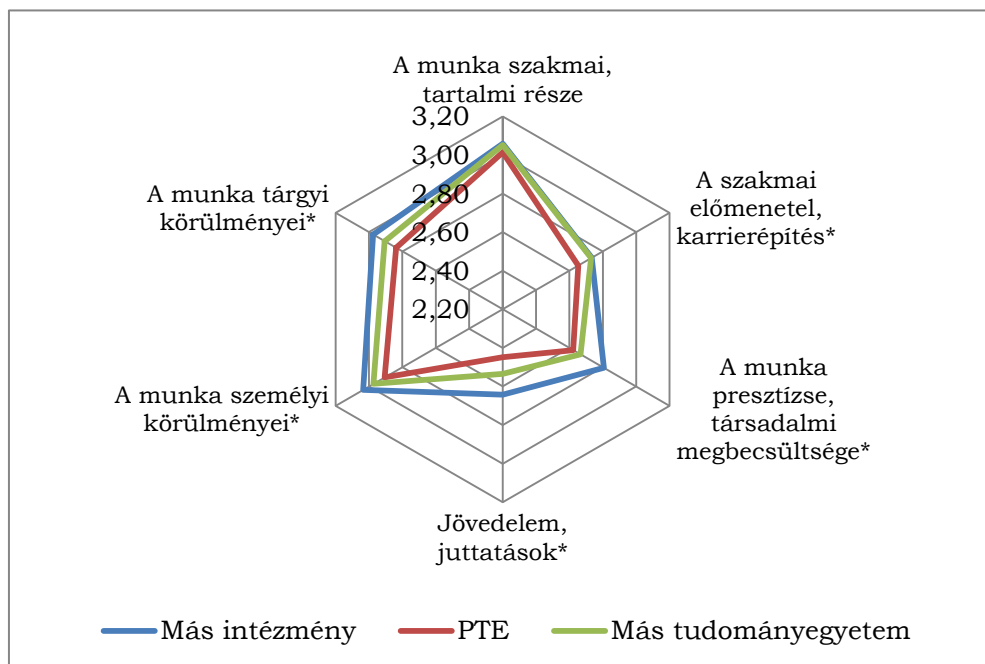
Összességében szintén alulértékelt a munka presztízse, társadalmi megbecsültsége (2,76 átlagpont) valamint a szakmai karrierépítés lehetőségei (2,73 átlagpont). A három vizsgált intézménytípus esetében a relatíve legkedvezőbb értékeléseket rendre a nem tudományegyetemi formákon végzettek adják. Egyedül a munka tartalmi részének – igen kedvező – megítélésében nincs szignifikáns különbség a végzett csoportok között. A PTE esetében főként a jövedelem, juttatások megítélése kedvezőtlenebb az átlagnál, más szempontokból az intézmény végzettjeinek véleménye a más tudományegyetemen diplomát szerettekéhez hasonlít, bár a karrierlehetőségek és a munka tárgyi körülményei esetében annál némileg kedvezőtlenebb. (2. ábra)

2. ábra: Frissdiplomások elégedettsége a munka egyes szempontjaival

Foglalkoztatottak körében

1–4-ig tartó skálán kapott átlagértékek alapján (ahol elégedetlen = 1; nagyon elégedett = 4)

N (A munka szakmai, tartalmi része) = 17 041; N (A szakmai előmenetel, karrierépítés) = 16 997; N (A munka presztízse, társadalmi megbecsültsége) = 17 006; N (Jövedelem, juttatások) = 16 997; N (A munka személyi körülményei) = 17 007; N (A munka tárgyi körülményei) = 16 344



Forrás: Frissdiplomások 2014 – Educatio Nonprofit Kft.

* ANOVA modell alapján szignifikáns eltérések

Az elégedettség szakterületi alakulása

Az, hogy az elégedettség intézményi háttér szerint eltéréseket mutat, korántsem jelenti azt, hogy intézményi hatások függvénye. Itt elsősorban az eltérő képzési kínálat, a képzési területi különbségek erős hatását kell feltételeznünk, figyelembe véve, hogy a végzettség szakterülete erősen kihat a munkaerő-piaci lehetőségekre. A két nagyobb eltérést mutató szempontot – jövedelem, karrier – valamint a legkedvezőbben értékelt dimenziót – a munka szakmaiságát – intézményi és képzési területi összevetésben egyaránt vizsgálva közelebb juthatunk az elégedettségre ható intézményi sajátosságok azonosításához. Az alábbi összevetésekre nem az egyes elégedettség-szempontra adott értékelések átlagai szolgálnak, hanem az elégedett/teljesen elégedett választ adók (3-as avagy 4-es értéket megjelölők) arányának összevetésével dolgozunk.

A jövedelem megítélése kapcsán az elégedettség alakulása azt mutatja, hogy a Pécsi Tudományegyetem végzettjeinek átlag alatti elégedettsége különösen

a bölcsészettudományi, informatikai, orvos- és egészségügyi, pedagógusképzési és társadalomtudományi területeken jelentős. Kérdés, hogy ez a relatíve alacsony elégedettség intézményi avagy inkább intézménytípushoz kötődő sajátosság. A többi tudományegyetem végzettjei közt mért értékeket vizsgálva erre csak a pedagógusképzés esetében találunk határozott jeleket. Az informatika, a bölcsészettudomány esetében inkább arról van szó, hogy a tudományegyetemi háttér elégedettséggel mutatott kedvezőbb kapcsolata a PTE esetében nem érzékelhető. Fontosnak tűnik, hogy a gazdaságtudomány területén végzetek elégedettsége intézményi típustól függetlenül kiegyensúlyozottan magas. Hasonló kiegyensúlyozottságot találunk a jogi diplomások esetében is. Természettudományi és műszaki végzettség esetén a nem tudományegyetemi háttér jár együtt kedvezőbb megítéléssel. (5. táblázat)

5. táblázat: Jövedelmükkel elégedettek aránya

Foglalkoztatottak körében

Elégedett (3)/ nagyon elégedett(4) választ megjelölők aránya

N=16 829

	Pécsi Tudományegyetem	Más tudományegyetem	Más intézmény
Bölcsészettudományi	45,8%	56,2%	54,3%
Gazdaságtudományi	64,0%	62,8%	65,1%
Informatika	48,7%	73,5%	69,2%
Jogi	51,4%	51,7%	54,8%
Műszaki	46,7%	58,9%	62,3%
Orvos- és egészségtudományi	38,0%	48,5%	46,5%
Pedagógusképzés	46,8%	46,6%	53,7%
Társadalomtudományi	45,5%	51,0%	53,6%
Természettudományi	55,6%	53,5%	62,4%

Forrás: Frissdiplomások 2014 – Educatio Nonprofit Kft.

Kiemelve a szignifikáns eltérések (cellaszinten mért adj. stand. resid. alapján)

A jövedelem mellett a karrierlehetőségek megítélése bizonyult relatíve kedvezőtlennek. A képzési területi és intézményi sajátosságokat együttesen szemlélve itt kisebb eltéréseket találunk, mint a jövedelem esetében. Összegző képként talán úgy fogalmazhatnánk, hogy a rendszerint kedvezőbb értékelésekhez vezető tudományegyetemi háttér a PTE esetében nem érzékelhető. A karrierlehetőségek tekintetében adott értékelések a bölcsészettudományi, jogi, műszaki, társadalomtudományi területeken intézményi háttér tekintetében kiegyensúlyozottnak mutatkoznak. Ugyanakkor a gazdaságtudomány, informatika, orvos- és egészségügyi végzettjei tudományegyetemi háttérrel kedvezőbb értékeléseket adnak. A PTE

esetében a tudományegyetemi háttér e pozitív hatása nem mutatkozik.
(6. táblázat)

6. táblázat: Munkájuk karrier-lehetőségeivel elégedettek aránya

Foglalkoztatottak körében

Elégedett (3)/nagyon elégedett(4) választ megjelölők aránya

N=16 829

	Pécsi Tudományegyetem	Más tudományegyetem	Más intézmény
Bölcsészettudományi	55,2%	59,6%	57,8%
Gazdaságtudományi	59,0%	67,9%	63,3%
Informatika	64,1%	71,0%	65,7%
Jogi	60,3%	64,6%	61,6%
Műszaki	64,5%	63,3%	64,3%
Orvos- és egészségtudományi	61,1%	67,0%	61,2%
Pedagógusképzés	61,3%	67,5%	65,4%
Társadalomtudományi	56,9%	58,8%	60,1%
Természettudományi	53,5%	60,3%	66,4%

Forrás: Frissdiplomások 2014 – Educatio Nonprofit Kft.

Kiemelve a szignifikáns eltérések (cellaszinten mért adj. stand. resid. alapján)

A szakmai szempontú munka-elégedettség meglehetősen egységesen pozitív összképe némileg szintén kevésbé kedvező a PTE végzettjei körében. Ezt leginkább a bölcsészettudományi, gazdaságtudományi, orvos- és egészség tudományi, pedagógusképzési és természettudományi diplomák esetében érzékelhetjük. A műszaki, jogi és informatikai területek kiegyensúlyozottabb képet mutatnak. Összességében itt is azt találjuk, hogy számos területen (ilyen a pedagógusképzés, vagy az orvos- és egészség tudomány) a tudományegyetemek elégedettség tekintetében jellemzően kedvezőbb helyzete a PTE esetében kevésbé érvényesül.
(7. táblázat)

7. táblázat: Munkájuk szakmai részével elégedettek aránya

Foglalkoztatottak körében

Elégedett (3)/ nagyon elégedett(4) választ megjelölők aránya

N=16 877

	Pécsi Tudományegyetem	Más tudományegyetem	Más intézmény
Bölcsészettudományi	73,5%	77,4%	75,9%
Gazdaságtudományi	73,5%	80,7%	79,1%
Informatika	76,9%	79,5%	80,9%
Jogi	83,8%	79,4%	79,9%
Műszaki	81,7%	75,6%	79,5%
Orvos- és egészségtudományi	76,0%	82,1%	79,4%
Pedagógusképzés	72,6%	87,7%	79,8%
Társadalomtudományi	72,0%	74,2%	76,7%
Természettudományi	63,9%	72,6%	73,6%

Forrás: Frissdiplomások 2014 – Educatio Nonprofit Kft.

Kiemelve a szignifikáns eltérések (cellaszinten mért adj. stand. resid. alapján)

A munkával való elégedettség háttértényezői

A munkaerő-piaci elégedettség és az intézményi háttér kapcsolatát az alábbiakban magyarázó modell segítségével törekszünk feltárni. Ennek során a bináris logisztikus regressziós modell függő változójaként a munka összességével való elégedettség esélyhányadosát emeljük be a vizsgálatba. Az elégedettek körét ez esetben is, akár csak az előbbieken a négyfokú skálán legalább 3-as értéket megjelölők adják. A vizsgálatba bevont elégedettségi változó az egyes szempontokat összegezve a munkával kapcsolatos általános elégedettségre vonatkozik¹⁷.

Az elemzés célja a munkával való elégedettségre ható intézményi tényező mint önálló hatás azonosítása az egyéb lehetséges magyarázó szempontok hatásának kiszűrése révén. Ennek érdekében a modellbe öt lépcsőben léptettük be azokat a háttérváltozó-csoportokat, amelyek a direkt intézményi hatás mellett a munkaerő-piaci elégedettségre feltehetőleg kihatnak. Nyilvánvalóan nem törekedtünk – nem is törekedhettünk – a releváns hatások teljességének beemelésére. Az egyes lépcsőkben bevont változócsoportok néhány, az elégedettséget feltehetően alakító dimenziót képviselnek a DPR kérdőív által biztosított változók alapján.

¹⁷ A kérdőívben szereplő kérdés az alábbi: Mennyire elégedett főállású munkájával az alábbi szempontok szerint: a munka összességét tekintve?

Az elemzési cél itt nem a különböző hatásokból összeálló kép megrajzolása, hanem kifejezetten az intézményi hatás alakulásának a különböző kontrollváltozók hatásaitól megtisztított vizsgálata.

A kiinduló magyarázó változó tehát az intézményi háttér. A modell első lépcsőjében a PTE-n szerzett végzettség igen alacsony magyarázó erő mellett negatívan függ össze az elégedettséggel: az egyéb intézmény végzettjeihez képest a PTE-n diplomázottaknak szignifikánsan kisebb (esélyhányados: 0,763) esélyük van arra, hogy a munkájukkal elégedett kategóriába tartozzanak. Az egyéb tudományegyetemek és a többi intézmény közti eltérés e tekintetben nem szignifikáns. Ez a PTE-t érintő negatív hatás a teljes modellben mérhető lesz, ám a különböző háttérváltozó-csoportok bevonása nagyban csökkenti erősségét. Ez arra utal, hogy nagyrészt nem az intézmény elégedettségre gyakorolt közvetlen hatásáról, hanem egyéb együttjáró változók (szakterület, foglalkoztatás, származás) szerepéről kell beszélnünk a munkaerő-piaci elégedettség alakulása kapcsán. Mindemellett az adott intézmény és az elégedettség kapcsolata még a modell 5. lépcsőjében is szignifikánsan negatívnak bizonyul.

A közvetlen intézményi hatás a modell második lépcsőjében az elégedettségre ható tanulmányi tényezőkkel egészül ki. E tényezők az intézményváltozó elégedettségben játszott szerepét csak kevéssé csökkentik. Az eredmények alapján a jó tanulmányi teljesítmény és a nappali tagozaton végzett tanulmányok növelik a későbbi munkaerő-piaci elégedettség esélyét. Csökkenti azt ugyanakkor a BA/BSc avagy főiskolai szinten szerzett diploma (a magasabb képzési szintű, mester vagy osztatlan végzettséghez képest). Ez egyébként a munkaerő-piaci jellemzők beemelése után megfordul és elégedettség tekintetében a bachelor diploma relatív előnyét mutatja.

A modell harmadik lépcsőjében beemelt szakterületi hatás változó a diploma képzési területére épít, referenciacsoportként a műszaki területen szerzett végzettséget választva. A szakterületi sajátosságok beemelésével, ezáltal az intézményi háttérről történő leválasztásával kevésbé kedvezőtlen, ám még mindig negatív a PTE elégedettségre gyakorolt hatása. A műszaki területen szerzett diplomához viszonyítva gazdasági, jogi és informatikai végzettséggel nagyobb az esély a kedvező munkaerő-piaci helyzetértékelésre.

A munkaerő-piaci helyzet a modell következő, negyedik lépcsőjeként lényegesen javított a magyarázó erőn, valamint az elhelyezkedés jellemzői, a munkaerő-piaci sajátosságok bevonása lényegesen csökkentette a negatív intézményi (PTE) hatás erejét is. E tekintetben azt találjuk, hogy az átlag feletti jövedelem, a tanulmányok szakterületéhez és szintjéhez vertikálisan és horizontálisan illeszkedő munka kedvezően hat az elégedettségre (növeli annak esélyhányadosát) miközben a közsférában és nem Közép-Magyarországon található munkahely elégedettségre gyakorolt hatása

negatív. Nem meglepő módon a munkával való elégedettség kapcsán tehát a munkaerő-piaci jellemzők eredményezték a legnagyobb hatást, ám a PTE és az elégedettség negatív kapcsolata továbbra is kimutatható.

A modell ötödik lépcsőjeként bevont változók néhány szocio-demográfiai meghatározottságot fednek le. Eszerint a diplomás szülők gyermekei és a kedvezőbb anyagi háttérűek egyaránt nagyobb eséllyel lesznek elégedettek munkájukkal. A kulturális és anyagi tőkét képviselő változók mellett azt is találjuk, hogy a férfiak megítélése szignifikánsan kedvezőtlenebb a nőkénél. A PTE és az elégedettség negatív összefüggése továbbra is fennáll, az intézményben végzetek – más, nem tudományegyetemen végzetekhez képest – kisebb, 0,847-szeres esélyhányadossal tartoznak a munkájukkal elégedettek csoportjába. A teljes modell mindössze 7 százalékos magyarázó ereje azonban arra utal, hogy az elégedettséget és az arra gyakorolt intézményi hatást számos egyéb tényező egészíti ki. (8. táblázat)

8. táblázat: A munkával való elégedettség háttértényezői

Bináris logisztikus regressziós modell esélyhányadosai $Exp(B)$

	1. Intézményi hatás	2. Tanulmányi hatás	3. Szakterületi hatás	4. Munkaerő- piaci hatás	5. Szocio- demográfiai háttér hatás
Intézmény: PTE-n végzett	0,736***	0,733***	0,768***	0,850*	0,847*
Intézmény: Más tudományegyetemen végzett	0,972	0,941	0,999	1,025	1,020
Képzési szint: bachelor/főiskolai		0,908*	0,905*	1,084*	1,089*
Átlagnál jobb tanulmányi eredmény		1,161***	1,167***	1,067+	1,060
Nappali munkarendű tanulmányok		1,293***	1,299***	1,252***	1,231***
Képzési terület: bölcsészettudomány			0,943	1,095	1,052
Képzési terület: gazdaságtudomány			1,225***	1,101+	1,059
Képzési terület: informatika			1,495***	1,206+	1,246*
Képzési terület: jogi			1,278*	1,317**	1,262*
Képzési terület: orvos- és egészségtudományi			0,912	0,875	0,838*
Képzési terület: pedagógusképzés			1,025	1,074	1,032
Képzési terület:			1,004	1,080	1,039

	1. Intézményi hatás	2. Tanulmányi hatás	3. Szakterületi hatás	4. Munkaerő- -piaci hatás	5. Szocio- demográfiai háttér hatás
társadalomtudomány					
Képzési terület: természettudomány			0,871	0,985	0,977
Egy éve a munkaerőpiacon				1,064	1,064
Átlag feletti jövedelem				1,271***	1,290***
Közsférában dolgozik				0,720***	0,720***
Szakterületi munkavégzés				2,228***	2,218***
Diplomát igénylő munka				1,456***	1,463***
Munkahely régiója: Nyugat- Magyarország				0,813***	0,827**
Munkahely régiója: Kelet-Magyarország				0,870**	0,882*
Munkahely régiója: külföld				1,067	1,061
Férfi					0,878**
Diplomás szülő(k)					1,078+
Átlagosnál kedvezőbb családi anyagi háttér					1,088+
Constant	3,333***	2,823***	2,612***	1,124	1,149+
Nagelkerke R Square	0,002	0,009	0,014	0,068	,070
Hosmer and Lemeshow Test (Sig.)	1,00	0,69	0,728	0,409	0,233
-2 Log-Likelihood	17399,48	17326,67	17278,41	16683,99	16667,7
Degree of freedom	2	3	8	8	3
Reduction of -2LL	24,11***	72,81***	48,26***	594,42***	16,29**

N= 15 840 Szignifikancia: *** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; + $p < 0.1$

Referencia-csoportok: Intézmény: más intézmény (nem tudományegyetem);

Képzési terület: műszaki; Munkahely régiója: Közép-Magyarország

ÖSSZEGRZÉS

Elemzésünk célja az volt, hogy a hazai Diplomás Pályakövető Rendszer módszertani kontextusába ágyazottan illusztráljuk az intézményi pályakövetési adatgyűjtésben rejlő lehetőségeket. Ennek érdekében felvázoltuk a jelenlegi szisztéma két pillérét, benne az online kutatások

sajátosságait, kereteit és az ebből adódó vizsgálati sajátosságokat. A különböző adatforrások által nyújtott adatokat példákkal is illusztráltuk. Az egyéni megkeresésen alapuló adatgyűjtés más forrásból pótolhatatlan fő hozadékként a vélemények, értékelések, motivációk megragadását emeltük ki. Ennek alátámasztására a frissdiplomások munkával való elégedettségét meghatározó intézményi tényezők vizsgálatát végeztük el, fókuszálva a Pécsi Tudományegyetem – és általában a tudományegyetemi háttér – elégedettségben betöltött szerepére.

A foglalkoztatott frissdiplomások körében az elégedettség egyes komponensei között a jövedelem, a presztízs és a karrier-lehetőségek megítélése a legkevésbé kedvező. Előbbi két szempont tekintetében a PTE-n végzettek a többi tudományegyetem diplomásaihoz képest is kritikusabbak.

Feltételeztük azonban, hogy a munkával kapcsolatos elégedettség szakterületenként nagy eltéréseket mutat. Az intézményi háttér mellett a diploma képzési területére is kiterjesztett vizsgálódás alapján egyes szakterületek – műszaki, informatikai – intézményi háttértől függetlenül egységesebb képet mutatnak. A PTE-n végzettek leginkább a bölcsészeti-, gazdaságtudomány, orvos- és egészségtudományok területein ítélik meg az átlagnál kedvezőtlenebbül munkájuk egyes aspektusait. Az összkép azt mutatja, hogy a tudományegyetemi háttér elégedettséggel mutatott pozitív kapcsolata a PTE esetében kevésbé érvényesül.

Ahhoz, hogy az intézmény és a munkaerő-piaci elégedettség kapcsolatát pontosabban feltárjuk, magyarázó modellt alkottunk, melyben lépcsőzetesen kontrolláltuk az elégedettség egyes háttértényezőinek hatását. Jóllehet a PTE és a későbbi munkaerő-piaci elégedettség közti negatív kapcsolat a modellben következetesen kimutatható, a magyarázó változócsoportok – képzési, szakmai, munkaerő-piaci és szocio-demográfiai jellemzők – fokozatosan enyhítették ezt a hatást. Mindez arra utal, hogy a munkaerő-piaci sikeresség szubjektív komponensében az intézmény kevésbé tekinthető az elégedettségre önállóan ható tényezőként, sokkal inkább a végzetteket (s korábban már a hallgatókat is) jellemző egyéb háttér-meghatározottságok elégedettséget befolyásoló szerepére indokolt fókuszálnunk. Az objektív és szubjektív megítélésen alapuló, különböző forrásból táplálkozó foglalkoztatási adatok bemutatása a pályakövetési adatforrások sajátosságainak összevetése mellett a kemény és puha munkaerő-piaci mutatók alapján kapott intézménykép különbségeire is felhívja a figyelmet, alátámasztva a munkaerő-piaci sikeresség többdimenziós mérésének fontosságát.

IRODALOMJEGYZÉK

Fodor Sz. – Veroszta Zs. (2013): *Államigazgatási adatok pályakövetési célú integrációja a hazai gyakorlatban*. In: Garai O. – Veroszta Zs. (szerk.): *Államigazgatási adatbázisok a diplomás pályakövetésben*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., pp. 83-128.

Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Z. (szerk.) (2011): *Frissdiplomások 2010*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., 352 p.

Garai O. – Veroszta Zs. (szerk.) (2013): *Államigazgatási adatbázisok a diplomás pályakövetésben*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., 128 p.

Halász G. (2009): *Tényekre alapozott oktatáspolitikai és oktatásfejlesztés*. In: Pusztai G. – Rébay M. (szerk.): *Kié az oktatáskutatás?* Debrecen: Csokonai Könyvkiadó, pp. 187–191.

Nyüsti Sz. – Veroszta Zs. (2014a): *Diplomás pályakövetési adatok 2013. Adminisztratív adatbázisok integrációja*. Educatio Nonprofit Kft., 112 p.

Nyüsti S, – Veroszta Z, (2014b): *Diplomások a munkaerőpiacon*. Út a munkaerőpiac felé. Hallgatói szolgáltatások fejlesztési lehetőségei a PTE pályakövetési eredményei alapján. DPR műhelykonferencia. Pécsi Tudományegyetem, 2014. november 27.

Nyüsti Sz.– Veroszta Zs. (2015) *Diplomás pályakövetés 2014. Adminisztratív adatbázisok integrációja*. Gyorsjelentés. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.

Szabó A. – Balogi Cs. – Csuhai S. – Duráczky B. – Kovács T. – Nagy B. – Oross D. – Papházi V. – Pakot Á. – Pataki G. – Tóth E. – Ugródsy M. (2015): *Diplomás pályakövetés hazai és nemzetközi közegben*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., 59 p.

VÁLLALATI VÁRAKOZÁSOK A DIPLOMÁSOK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATBAN A DÉL- DUNÁNTÚLON

Hajdu Miklós

elemző, Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, miklos.hajdu@gvi.hu

ABSZTRAKT

A tanulmányban a dél-dunántúli vállalatok diplomás munkavállalók iránt előre jelzett keresletét vizsgálom, aminek figyelembe vétele fontos lehet a felsőoktatási beiskolázási stratégiák kialakításakor. A kereslet vizsgálata során a Magyar Munkaerő-piaci Prognózis kutatás legújabb adatait felhasználva a 2014 és 2015 közötti létszám-változtatási terveket elemzem egyenlegmutatók által. Munkám célja, hogy bemutassam, hogyan alakulnak a dél-dunántúli vállalkozások várakozásai országos viszonylatban, illetve, hogy a régión belül hogyan jellemezhetőek e várakozások egyes vállalati csoportokban. Az eredmények alapján megállapítható, hogy a diplomás szellemi foglalkozásúak és a diplomás pályakezdők létszámának 2014 és 2015 közötti változását illetően a dél-dunántúli cégek körében mért egyenlegmutató meghaladja az országos átlagot. Elmondható továbbá, hogy a cégek létszámának emelkedésével az egyenlegmutatók értéke is növekszik. Ugyanígy a különböző ágazatokat vizsgálva is változatos képet kapunk a Dél-Dunántúlon. A tanulmány eredményeinek jelentősége abban mutatkozik meg, hogy már jóval a tényadatok ismertté válása előtt is benyomásokkal látják el a döntéshozókat és az érdeklődőket a várható tendenciákat nézve.

BEVEZETÉS

A tanulmány a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) és a Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (GVI) együttműködésében lebonyolított Magyar Munkaerő-piaci Prognózis kutatás adatai alapján mutatja be a dél-dunántúli vállalatok által a diplomás szellemi foglalkozásúakkal és a pályakezdő diplomásokkal kapcsolatban előre jelzett létszám-mozgásokat 2014 és 2015 között. Az elemzés során természetesen bemutatásra kerül a többi régióban és az egész országban mért helyzet is, hogy országos kontextusban is értelmezhetőek legyenek a dél-dunántúli adatok. Megvizsgáljuk továbbá,

hogy a dél-dunántúli régió belül bizonyos vállalati csoportok miképpen tervezik a diplomás munkavállalókkal kapcsolatos létszám-gazdálkodásukat. Bemutatásra kerülnek végül bizonyos gazdasági, műszaki, mérnöki és informatikai végzettséget igénylő munkakörökben tervezett létszámváltozások is a dél-dunántúli régióban.

A felmérés közel 25 éves múltat tekint vissza, amely számos külföldi példa nyomán került kialakításra a rendszerváltással párhuzamosan (*Lázár 2008*). Az elemzés alapjául szolgáló adatfelvétel a hazai munkaerőpiac egyik legjelentősebb felmérés-sorozatának legújabb hulláma, amely 2014 szeptemberében és októberében zajlott, országosan több, mint 7 000 – a Dél-Dunántúlon mintegy 850 – versenyszférában működő cég személyes megkeresésével. A kutatás eredményei országosan reprezentatívnak tekinthetők földrajzi elhelyezkedés és gazdasági ág együttes eloszlása és ezen belül létszám szerint. Ezt biztosítja mind a mintavételi terv kialakítása, mind az adatok utólagos súlyozása.

A Magyar Munkaerő-piaci Prognózis alapján rövidtávú, egy éves előrejelzések fogalmazhatóak meg a cégek létszám-gazdálkodását illetően. Amellett, hogy a cégek teljes statisztikai állományi létszámukkal kapcsolatos várakozásai felmérésre kerülnek, a foglalkoztatottak bizonyos alcsoportjait illetően is becslést adnak a vállalatok. Így a diplomás szellemi foglalkozású munkavállalók és a diplomás pályakezdők körében várható létszám-változást illetően is adatokkal szolgál a kutatás.

A vállalati létszám-előrejelzések minőségével kapcsolatban számos probléma vethető fel (*Czibik és mtsai 2011*). Ezek okán jelen tanulmány alapvetően egyenlegmutatók elemzésére szorítkozik és nem vállalkozik mennyiségi becslésekre. Az egyenlegmutatók bár kevésbé árnyalt képet adnak a munkaerő-piaci helyzetről, mégis megbízhatóbban jellemzik azt. A következő fejezetben bemutatott adatok értelmezésekor mindenképpen figyelembe kell venni azt, hogy az egyenlegmutatók elfedik a mennyiségi különbségeket. Így például elképzelhető, hogy bár több cég számol be foglalkoztatás-bővítési szándékokról, mint amennyi a létszámát csökkenteni tervezi, mégis összességében csökken a foglalkoztatottak száma, mert a létszám-csökkentést előre jelző cégek nagyobb volumenben bocsátanak el munkavállalókat, mint amekkora mennyiségben felvesznek új kollégákat a bővítést prognosztizálók.

Meg kell jegyeznünk továbbá, hogy az alábbiakban ismertetett egyenlegmutatók a vállalatvezetők által felvázolt létszám-gazdálkodási terveken alapulnak. Ezeket több olyan tényező torzíthatja akár pozitív, akár negatív irányba is, amelyek hatásainak kiigazítására nincs lehetőségünk. Ugyanígy a tervek megvalósulása is kétséges – a 2013-ban megfogalmazott, 2014-re szóló létszám-gazdálkodási tervek 35%-a teljesült a kutatás

paneljének tapasztalatai szerint, tehát a vállalatvezetők mintegy harmada tudta helyesen előre jelezni a létszámváltozás irányát (1. táblázat).

1. táblázat: Vállalatok várakozásai és azok tényleges bekövetkezése, 2013-2014

	2014-ben csökkenésről beszámoló cégek száma	2014-ben változatlanról beszámoló cégek száma	2014-ben növekedésről beszámoló cégek száma
2013-ban csökkenést előrejelző cégek száma	200	26	82
2013-ban változatlanról előrejelző cégek száma	785	425	799
2013-ban növekedést előrejelző cégek száma	227	129	485

Forrás: Magyar Munkaerő-piaci Prognózis. 2013, 2014

Mindez nem különösebben meglepő annak fényében, hogy a munkaerő-piaci prognózisokkal kapcsolatos bizonytalanságokat a nemzetközi szakirodalom is folyamatosan tárgyalja. Az ilyen jellegű kérdőívek egyik nem titkolt célja a képzettségi hiányok feltérképezése, amivel a megkérdezett vállalatvezetők is tisztában vannak. Ennél fogva érdeklükben állhat bizonyos válaszok szándékolt torzítása abban a reményben, hogy a kormányzati intézkedéseket a számukra kedvező irányba tudják befolyásolni (*Richardson 2007*). A munkaerő-piaci előrejelzések további problémájának tekinthető, hogy még nagyon pontos kérdésmegfogalmazás mellett is eltérő várakozások bújhatnak meg a válaszok mögött, mivel a vállalkozások eltérő, egymáshoz képest inkonzisztens feltevésekkel élhetnek a gazdaság alakulását illetően; ugyanígy különböző megalapozottságú válaszokat kaphatunk az egyes vállalatoktól – feltételezhető például, hogy a nagyobb cégek esetében komolyabb háttérmunka és -tudás állhat a létszámtervek mögött –, azonban a válaszok súlyozása megbízhatóságuk szerint megoldatlan probléma (*Hinchliffe 1987*).

A DIPLOMÁSOK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATOS VÁRAKOZÁSOK

A diplomás szellemi foglalkozásúak egyenlegmutatója

A versenyszféra vállalatainak nagyobb része számolt be arról, hogy várakozásai szerint nőni fog az általa foglalkoztatott diplomások száma 2014 és 2015 között, mint akik annak csökkenését jelezték előre. Az országos egyenlegmutató értéke 4,2 pont, ami azt jelenti, hogy 4,2 százalékponttal magasabb azon cégek aránya, amelyek idénre növelni tervezik diplomás munkavállalóik számát a tavalyi szinthez képest, mint amelyek csökkenést irányoztak elő. Dél-Dunántúlon a mutató meghaladja az országos szintet, 7,4 ponton áll. Régiós összehasonlításban Dél-Dunántúl a középmezőnyben helyezkedik el (2. táblázat).

2. táblázat: Vállalatok várakozásai a diplomás szellemi foglalkozásúak létszámának változásával kapcsolatban régiók szerint, 2014–2015

Régió	Csökkenést előrejelző cégek aránya	Változatlanságot előrejelző cégek aránya	Növekedést előrejelző cégek aránya	Egyenleg- mutató
Észak-Magyarország	2,3%	82,5%	15,2%	12,9
Észak-Alföld	4,1%	80,4%	15,5%	11,5
Dél-Alföld	7,8%	76,3%	15,9%	8,1
Dél-Dunántúl	5%	82,5%	12,5%	7,4
Nyugat-Dunántúl	7,3%	79,5%	13,2%	6
Közép-Magyarország	7,8%	82,4%	9,7%	1,9
Közép-Dunántúl	23,9%	60,1%	16%	-7,9
Országos átlag	8,3%	79,2%	12,5%	4,2

Forrás: Magyar Munkaerő-piaci Prognózis, 2014

A Dél-Dunántúlon működő cégeket létszám-kategóriájuk szerint vizsgálva megállapíthatjuk, hogy jelentős (a khi-négyzet próba értéke 72,5, szabadságfoka 4, p-értéke 0,000) eltérés mutatkozik meg az egyes csoportokban a diplomás szellemi foglalkozású munkaerővel kapcsolatos terveket illetően. Az egyenlegmutató mindhárom megkülönböztetett cégcsoportban pozitív, de kiemelendő, hogy a legalább 250 főt foglalkoztató cégek esetében kiugróan magas (21,6 pont) a legfeljebb 49 főt, illetve az 50–249 főt foglalkoztató vállalatok körében mért értékhez képest (1,5, illetve 2,9 pont). Látható továbbá, hogy a cégméret növekedésével csökken a 2014 és 2015 között változatlan diplomás szellemi foglalkoztatott létszámra számító vállalkozások aránya, míg mind a csökkenést, mind a növekedést előre jelzők részesedése emelkedik (3. táblázat).

3. táblázat: Dél-dunántúli vállalatok várakozásai a diplomás szellemi foglalkozásúak létszámának változásával kapcsolatban létszám-kategória szerint, 2014–2015

Létszám-kategória	Csökkenést előrejelző cégek aránya	Változatlanságot előrejelző cégek aránya	Növekedést előrejelző cégek aránya	Egyenleg- mutató
49 fő és ennél kevesebb	2%	94,5%	3,5%	1,5
50–249 fő	5,6%	85,7%	8,7%	2,9
250 fő és felette	9,6%	59,6%	30,9%	21,6

Forrás: Magyar Munkaerő-piaci Prognózis. 2014

Ágazati csoportok szerint is különbségek mutatkoznak meg a dél-dunántúli cégek várakozásaiban (a khi-négyzet próba értéke 30,3, szabadságfoka 8, p-értéke 0,000). Az öt megkülönböztetett szektor közül az egyenlegmutató az ipar esetében a legmagasabb (12,7 pont), de a szolgáltatások és a kereskedelem tekintetében is pozitív értéket vett fel (6,1 és 1,4 pont). A mezőgazdasági és az építőipari cégeket a mutató 0-ás értéke jellemzi – az

építőipari vállalkozások mindegyike a diplomás szellemi foglalkoztatottak létszámának változatlanságát jelezte előre (4. táblázat).

4. táblázat: Dél-dunántúli vállalatok várakozásai a diplomás szellemi foglalkozásúak létszámának változásával kapcsolatban ágazat szerint, 2014–2015

Létszám-kategória	Csökkenést előrejelző cégek aránya	Változatlanságot előrejelző cégek aránya	Növekedést előrejelző cégek aránya	Egyenleg- mutató
Mezőgazdaság	4,2%	91,7%	4,2%	0
Ipar	4,7%	77,9%	17,4%	12,7
Építőipar	0%	100%	0%	0
Kereskedelem	2,7%	93,2%	4,1%	1,4
Szolgáltatások	10,2%	73,5%	16,3%	6,1

Forrás: Magyar Munkaerő-piaci Prognózis. 2014

A diplomás pályakezdők egyenlegmutatója

A pályakezdő diplomásokkal kapcsolatban már kevésbé bizakodóak cégek. Az őket illető egyenlegmutató értéke országos szinten -0,6 pont. Ez az érték arra utal, hogy a 2014 és 2015 között a pályakezdő diplomások létszámát növelni illetve csökkenteni tervező vállalatok aránya közel egyenlő az országban. Az egyenlegmutató dél-dunántúli értéke 1,5 pont, ami a harmadik legmagasabb érték a többi régióhoz képest (5. táblázat).

5. táblázat: Vállalatok várakozásai a diplomás pályakezdők létszámának változásával kapcsolatban régiók szerint, 2014–2015

Régió	Csökkenést előrejelző cégek aránya	Változatlanságot előrejelző cégek aránya	Növekedést előrejelző cégek aránya	Egyenleg- mutató
Észak-Magyarország	4,4%	85,2%	10,5%	6,1
Észak-Alföld	6,5%	83,5%	10%	3,6
Dél-Dunántúl	5,4%	87,7%	6,9%	1,5
Nyugat-Dunántúl	4,5%	90,2%	5,3%	0,9
Közép-Dunántúl	10,1%	80,2%	9,8%	-0,3
Dél-Alföld	8,4%	85%	6,5%	-1,9
Közép-Magyarország	6,6%	90%	3,4%	-3,2
Országos átlag	6,6%	87,4%	6%	-0,6

Forrás: Magyar Munkaerő-piaci Prognózis. 2014

A pályakezdő diplomások esetében is különbségeket tapasztalhatunk a különböző létszám-kategóriákba eső cégek létszám-változtatási terveit illetően a dél-dunántúli régióban (a khi-négyzet próba értéke 81,8, szabadságfoka 4, p-értéke 0,000). Az egyenlegmutató a legkisebb cégcsoportban negatív értéket vett fel (-1 pont), de a középső, 50–249 fős kategóriában is csak épphogy a pozitív tartományban van (0,7 pont). A legnagyobb, 250 fő és afeletti kategóriában a legmagasabb a mutató értéke,

5,2 pont. A diplomás pályakezdeket tekintve is látható az az összefüggés, miszerint a cégméret növekedésével csökken a 2014 és 2015 között változatlan diplomás pályakezdő létszámra számító vállalkozások aránya, míg a mind a csökkenést, mind a növekedést előre jelzők részesedése emelkedik (6. táblázat).

6. táblázat: Dél-dunántúli vállalatok várakozásai a diplomás pályakezdeők létszámának változásával kapcsolatban létszám-kategória szerint, 2014–2015

Létszám-kategória	Csökkenést előrejelző cégek aránya	Változatlanságot előrejelző cégek aránya	Növekedést előrejelző cégek aránya	Egyenleg- mutató
49 fő és ennél kevesebb	1,5%	98%	0,5%	-1
50–249 fő	3,1%	93,1%	3,8%	0,7
250 fő és felette	14,2%	66,4%	19,4%	5,2

Forrás: Magyar Munkaerő-piaci Prognózis. 2014

A dél-dunántúli cégeket fő tevékenységi körük szerint bontva is különbségek mutatkoznak a diplomás pályakezdeők létszám-változásival kapcsolatos várakozásaiban (a khi-négyzet próba értéke 30,3, szabadságfoka 8, p-értéke 0,000). Az öt szektor közül az egyenlegmutató a szolgáltatásokat nyújtó cégek esetében a legmagasabb (3 pont), de az építőipar és az ipar tekintetében is pozitív értéket vett fel (2,4 és 1,9 pont). A kereskedelmi cégeket a mutató 0-ás értéke jellemzi, ugyanis ezek mindegyike a diplomás pályakezdeők létszámának változatlanságát jelezte előre. A diplomás pályakezdeők létszámának csökkenését tervezi a mezőgazdasági cégek 4,1%-a – mivel ezen szektorban egy vállalkozás sem számít növekedésre, így az egyenlegmutató körükben -4,1 pont (7. táblázat).

7. táblázat: Vállalatok várakozásai a diplomás pályakezdeők létszámának változásával kapcsolatban ágazat szerint, 2014–2015

Létszám-kategória	Csökkenést előrejelző cégek aránya	Változatlanságot előrejelző cégek aránya	Növekedést előrejelző cégek aránya	Egyenleg- mutató
Mezőgazdaság	4,1%	95,9%	0%	-4,1
Ipar	6,4%	85,2%	8,5%	1,9
Építőipar	0%	97,6%	2,4%	2,4
Kereskedelem	0%	100%	0%	0
Szolgáltatások	10,1%	76,8%	13,1%	3

Forrás: Magyar Munkaerő-piaci Prognózis. 2014

Frissdiplomások egyenlegmutatói gazdasági, műszaki, mérnöki és informatikai munkakörökben

A dél-dunántúli vállalatok a friss, (legfeljebb két év munkaviszonnal rendelkező) diplomásokat illető létszám-változásokkal kapcsolatban némileg eltérő várakozásokat fogalmaztak meg a különböző munkaköröket nézve. Az informatikai (pl. informatika, programozás fejlesztés, egyéb számítástechnika) és a villamosmérnöki munkakörök esetében multa felül a friss diplomás létszám 2014 és 2015 közötti növekedését előrejelző cégek aránya a csökkenést prognosztizálókét. Kiemelhetők továbbá a pénzügyi munkakörök (pl. adminisztráció, könyvelés, számvitel, kontrolling), amelyek -8,6 pontos egyenlegmutatóval jellemezhetőek, ugyanis míg egy cég sem számolt a friss diplomásokkal kapcsolatos létszámbővítési tervekről e munkakörökben, addig a vállalatok 8,6%-a csökkenést jelzett előre e tekintetben (8. táblázat).

8. táblázat: Dél-dunántúli vállalatok várakozásai a friss diplomások létszámának változásával kapcsolatban munkakörök szerint, 2014–2015

Munkakör	Csökkenést előrejelző cégek aránya	Változatlanságot előrejelző cégek aránya	Növekedést előrejelző cégek aránya	Egyenleg- mutató
Villamosmérnök	0%	91,7%	8,3%	8,3
Informatikai munkakörök (pl. informatika, programozás fejlesztés, egyéb számítástechnika)	0%	98%	2%	2
Egyéb gazdasági végzettséget igénylő munkakör	0,5%	99%	0,5%	0
HR munkakörök (pl. adminisztráció, kiválasztás, toborzás, tréning)	2,2%	95,9%	1,9%	-0,3
Logisztikai munkakörök (pl. adminisztráció, raktározás, szállítás, szervezés egyéb)	2%	98%	0%	-2
Általános ügyviteli, irodai munkakör (pl. adminisztráció, asszisztencia, általános ügyintézés)	4,6%	93,4%	2%	-2,6
Gépészmérnök	6,9%	89,2%	3,9%	-3
Ügyfélkapcsolati munkakör (pl. front office, help desk, ügyfél-tájékoztatás)	4,5%	95,5%	0%	-4,5
Egyéb műszaki-mérnöki végzettséget igénylő munkakör	6,9%	93,1%	0%	-6,9
Pénzügyi munkakörök (pl. adminisztráció, könyvelés, számvitel, kontrolling)	8,6%	91,4%	0%	-8,6

Forrás: Magyar Munkaerő-piaci Prognózis. 2014

KÖVETKEZTETÉSEK

Megállapítható, hogy a diplomás szellemi foglalkozásúak és a diplomás pályakezdők létszámának 2014 és 2015 közötti változását illetően a dél-dunántúli cégek körében mért egyenlegmutató meghaladja az országos átlagot. Tehát az aránykülönbség a felsőfokú végzettségű munkavállalók számának növekedésére, illetve csökkenésére számító vállalatok között viszonylag magasnak tekinthető a pozitív kilátásokat megfogalmazó cégek javára a régióban. Mindez kontra-intuitívnak tűnhet, főleg, ha figyelembe vesszük azt, hogy mind a diplomás szellemi foglalkozásúakat, mind pedig a diplomás pályakezdőket nézve olyan régiók egyenlegmutatói érték el a legmagasabb értékeket, amelyek számos aspektust nézve hátrányos helyzetűeknek tekinthetőek (Lőcsei és mtsai 2013). Azonban nem feledkezhetünk meg arról, hogy a fentebb tárgyalt adatok a vállalatvezetők terveit, szándékait tükrözik, amelyek megvalósulása – mint ahogy az már a bevezető végén említésre került – kétséges. Ahogy az is, hogy a létszám-változási tervek valójában hány munkavállalót érintenek.

Elmondható továbbá, hogy a dél-dunántúli régió belül a különböző létszám-kategóriákban, illetve a különböző ágazatokban jelentősen eltérnek a cégek létszám-változtatási tervei. Jellemzően a nagyobb vállalatok számítanak nagyobb arányban bármilyen irányú létszámváltozásra. Mindemellett látható az is, hogy a létszám-kategória emelkedésével az egyenlegmutatók értéke is növekszik. Ugyanígy a különböző ágazatokat vizsgálva is változatos képet kapunk a Dél-Dunántúlon – a pályakezdők létszámát nézve az ipari, az építőipari és a szolgáltatásokat nyújtó cégek körében haladja meg a növekedést prognosztizáló cégek aránya csökkenést előrejelzőkét. Ez némileg egybevág azzal az eredménnyel, miszerint a villamosmérnöki és az informatikai munkaköröket tekintve mérhettük a legmagasabb egyenlegmutatót a frissdiplomásokat érintő létszám-változtatási terveket nézve.

IRODALOMJEGYZÉK

Comyn, P (2011): *Labour Market Analysis and Human Resource Demand Forecasting in Developing Economies*.

Czibik Á. – Fazekas M. – Németh N. – Semjén A. – Tóth I. J. (2011): „Ágazati előrejelzés várakozások alapján” két vállalati adatfelvétel elemzése. Forrás: http://elorejelzes.mtakti.hu/_downloaddoc.php?docid=53&mode=articles
Letöltve: 2015.03.23.

Hinchliffe, J. K. (1987): *Forecasting Manpower Requirements*. In: Psacharopoulos, G. (ed.): *Economics of education: Research and studies*. Oxford: Pergamon Press, pp. 315-323.

Lázár Gy. (2008): *A rövid távú munkaerő-piaci prognózisok készítésének kialakulása és fejlődése Magyarországon, 1989-2008.* Forrás: http://mmpp.hu/docs/prognosis_2008_Lazar_Gyorgy_prognosis_tortenelem_080605.pdf Letöltve: 2015.03.23.

Lócsei H. – Bublik B. – Nyeste A. (2013): *Magyarország régióinak társadalmi-gazdasági profilja.* Forrás: http://gvi.hu/files/researches/122/regio_2012_tanulmany_131028.pdf Letöltve: 2015.03.31.

Richardson, S. (2007): *What is a skill shortage?* Forrás: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED495918.pdf> Letöltve: 2015.05.15.

A HALLGATÓI ÉS OKTATÓI SZOLGÁLTATÁSFEJLESZTÉS LEHETSÉGES TERÜLETEI A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM PÉLDÁJÁN KERESZTÜL

¹Kuráth Gabriella – ²Héráné Tóth Andrea – ³Sipos Norbert

¹marketingvezető, PhD, Pécsi Tudományegyetem, Rektori Hivatal, Marketing Osztály, 7622 Pécs, Vasvári P. u. 4. kurath.gabriella@pte.hu

²kutatásszervező, Pécsi Tudományegyetem, Rektori Hivatal, Marketing Osztály, 7622 Pécs, Vasvári P. u. 4. hera.andrea@pte.hu

³elemző közgazdász, Pécsi Tudományegyetem, Rektori Hivatal, Marketing Osztály, 7622 Pécs, Vasvári P. u. 4. sipos.norbert@pte.hu

ABSZTRAKT

Az utóbbi években egyre erősödő verseny tapasztalható a felsőoktatásban. A minőség dimenziója már nem csak az oktatásra, mint alapszolgáltatásra terjed ki, mivel a plusz tényezők, szolgáltatások hozzájárulnak a sikeresebb munkaerő-piaci elhelyezkedéshez, így a tehetséggondozás, kompetenciafejlesztés, valamint a különböző tréningek, reguláris képzésen túlmutató kurzusok segítik elő a hallgatók fejlődését. A tanulmány célja bemutatni a Pécsi Tudományegyetemen történő szolgáltatásfejlesztések lépéseit.

Az elmúlt 5 év Diplomás Pályakövető Rendszer felméréseinek kommunikációja szerteágazó, a kötelező adatszolgáltatáson kívül tanulmánykötetek, hallgatói kutatások készültek, létrejött egy marketing információs tudástár, valamint szakmai továbbképzéseken és fórumokon keresztül valósult meg a tudásdisszemináció. Emellett kiemelten fontos az eredményeknek a képzésfejlesztésbe történő becsatornázása, kialakultak támogatóeszközök, a hallgatóknak ajánlott karrierpiramis, létrejött egy karrier-coaching kurzus, valamint a hallgatói-oktatói információs tudástár, melynek révén az érintettek közvetlenül szerezhetnek információt a munkaerőpiacról.

BEVEZETŐ

A felsőoktatási nyilvánosság kiemelt területe a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatrendszer, az érdekeltek közötti kommunikáció, az információáramlás módja és hatékonysága. A munkaerő-piaci trendekhez

való alkalmazkodási képesség erősítését, mint cél elérését elsősorban a munkaerő-piaci információk intézmény- és szolgáltatásfejlesztési folyamatba való hatékonyabb becsatornázásával tudjuk biztosítani.

A Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) kialakítását követően cél a stratégiai marketing képesség továbbfejlesztése a munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség, valamint az intézményfejlesztési tervek, ágazati stratégiák készítésének, továbbá a hallgatóknak, a munkaerő-piaci szereplőknek szóló szolgáltatások megújításának támogatására. A fejlesztés lehetővé teszi a hallgatók és a munkaerő-piaci igények alapján a felsőoktatás további fejlesztését.

Jelen tanulmányban azokra a DPR eredményeire épülő megoldásokra fókuszálunk, amelyek elősegítik a Pécsi Tudományegyetem hatékonyabb működését, a hallgató-orientáció kialakulását.

DPR KOMMUNIKÁCIÓ

A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatrendszere bonyolult, a két szektor közötti együttműködés alapelemét, sarokkövét a megfelelő kommunikáció, az információk áramlása képezheti. Ezért a diplomás pályakövetés egyik fő feladata éppen az információk megszerzése, így a munkaerőpiac és az oktatás szereplői egyaránt haszonélvezői lehetnek a jól működő pályakövetési rendszereknek. *(Kiss 2008)* Ebből következik, hogy az intézményi döntéshozóknak a különböző célcsoportokról naprakész, részletes információval kell rendelkezniük. A Diplomás Pályakövető Rendszer működtetése során kiemelt feladatként jelentkezik a munkaerő-piaci információk közvetítése, melyhez a különböző szereplők fontosságának átgondolása szükséges, hiszen az eredmények megfelelő kommunikálása az érintett csoportok felé jelentős mértékben javítja a felsőoktatás belső és külső nyilvánosságának hatékonyságát, valamint jelentős hatással lehet az intézményválasztás területére is. *(Kuráth 2009)*

A Pécsi Tudományegyetemen 2010 óta megvalósított DPR felmérések központi és saját intézményi kérdések adatainak hasznosítási lehetőségeit mutatjuk be. Kiemeljük, hogy a kötelező adatszolgáltatás alaptevékenység mellett újabb és újabb lehetőségeket keresünk, hogy az intézményi folyamatok fejlesztését elősegítsük, valamint, hogy megismertessük a Pécsi Tudományegyetem példáját a szélesebb érdekelti körrel is.

DPR kommunikáció irányelvek

A DPR kommunikáció kialakítása sokrétű feladat, nemcsak az intézményi pályakövetés rendszeréhez kell szervesen igazodnia, hanem kiemelt feladatként jelentkezik az intézményi kommunikációban, marketingben

elfoglalt helyének a meghatározása, beépítése az intézményi fejlesztési és marketing, kommunikációs stratégiai tervekbe.

A DPR projekt működtetése során egyrészt nagyon fontos a kutatásban résztvevőkkel megvalósuló kommunikáció, valamint az érintett célcsoportok informálása az eredményekről. Ezzel összefüggésben minél szélesebb kör számára nyújt hasznos információt a pályakövetési adatbázis, annál biztosabb, hogy az érintett csoportok csatlakoznak a rendszerhez, illetve annál hatékonyabban hasznosulnak az eredmények is. Az eredményes munka előfeltétele az intézményen belüli együttműködés, a tervszerű munka, illetve a tevékenységek összhangja.

Adatszolgáltatás

Az Educatio Nkft. elvárásainak megfelelően minden évben határidőre teljesítjük a kötelező adatszolgáltatást. A DPR kérdőíveket központilag összesítjük, illetve kari bontásokban is elkészítjük a kimutatásokat, eredményeket. Ezen felül a kari DPR szakértőknek átadjuk az érintett adatbázist, melyből a karokra, szakokra vonatkozóan tetszés szerint további elemzéseket lehet készíteni.

A karok több szempontból tudják hasznosítani az eredményeket:

1. Az adatok feldolgozását követően minden karon a dékán által kijelölt DPR szakértő megkapja a központi tanulmányt és az adatbázist. Ezek alapján a saját karra vonatkozóan elkészíti és a kari vezetéssel egyezteteti az intézkedési javaslatokat.
2. A DPR eredményeket hasznosítani tudják a karok az akkreditációs jelentéshez (amelynek kötelező részét képezi a DPR adatok bemutatása), illetve a beiskolázási tevékenységük során.
3. Jó gyakorlatként lehetőséget biztosítunk az adatok felhasználására tudományos diákköri dolgozatok (TDK), szakdolgozatok (bachelor, master és osztatlan képzésben részt vevők esetében is), valamint PhD disszertációk készítése során.
4. A hallgatói visszajelzések elősegíthetik a karok, egységek képzéseinek, valamint szolgáltatásainak a fejlesztését is.

Tanulmánykötetek, kutatási jelentések

2010-től évente készítettünk nyomtatott és online tanulmányokat, melyek az online és a telefonos kutatások eredményeinek összegzését tartalmazzák.

Az elkészült publikációkat, kutatási jelentéseket eljuttattuk a partnerszervezeteknek, valamint mindenki számára hozzáférhetővé tettük a http://pte.hu/tenyek_adatok/felmeresek oldalon.

1. táblázat: A Pécsi Tudományegyetemen folytatott DPR tevékenységhez kötődő publikációk

Év	DPR tanulmányok
2010.	2010-es pályakövetési vizsgálat a PTE-n
	2010-es hallgatói motivációs vizsgálat PTE-n
	Szóbeli megkérdezés 2010
2011.	2011-es pályakövetési vizsgálat a PTE-n
	2011-es hallgatói motivációs vizsgálat PTE-n
2012.	2012-es pályakövetési vizsgálat a PTE-n
	2012-es hallgatói motivációs vizsgálat PTE-n
2013.	2013-as pályakövetési vizsgálat a PTE-n
	Eurostudent 2013
	Intézményi Diplomás Pályakövetés Pályakövetés a Pécsi Tudományegyetemen; Kézikönyv 2013
2014.	2014-es pályakövetési vizsgálat a PTE-n
	2014-es hallgatói motivációs vizsgálat PTE-n
	Diplomás pályakövető Rendszer tanulmánykötet 2014

Szakmai továbbképzések, fórumok

A kommunikációs tervünk részeként rendszeresen szervezünk szakmai fórumokat, műhelykonferenciákat. Ezek keretében a karok szakmai képviselői, a DPR kutatásban érintett kutatók, kiemelten az Education Nkft. képviselői, a tanulmányi vezetők és az alumni felelősök körében 2011-től minden évben bemutatjuk az eredményeket és a kari intézkedési terveket.

2. táblázat: A Pécsi Tudományegyetemen folytatott DPR tevékenységhez kötődő programok

Időpont	Program
2011.04.12	DPR szakmai fórum 2010.
2011.10.17	DPR szakmai fórum 2011.
2011.11.07	Hallgatói elégedettség, hallgatói szolgáltatásfejlesztés a PTE-n
2012.10.25	DPR Frissdiplomások a munkaerőpiacon – műhelykonferencia
2013.11.11	DPR Intézményfejlesztési lehetőségek – műhelykonferencia
2013.12.09	Felsőoktatási jelentkezési stratégiák és a Z generáció – műhelykonferencia
2014.11.27	Út a munkaerőpiac felé – műhelykonferencia
2015.06.18.	Sikeres hallgató, az intézmény sikere Iránytű a hallgató–felsőoktatás–munkaerőpiac háromszögéhez

Marketing információs tudástár

Az évek során számos konferenciára jutottunk el előadóként vagy résztvevőként, továbbá intenzív kapcsolatot tartottunk fenn az Educatio Nkft. és a többi nagyobb intézmény DPR felelősével, a felsőoktatás további kutatóival. Ennek köszönhetően olyan tudáshalmazt alakítottunk ki, amely strukturált alkalmazása elősegíti a központi és a kari munkát is. Szintén a tudásdisszemináció részeként döntöttünk úgy, hogy nyilvánosan elérhetővé tesszük minden érdeklődő számára a tudástárat a http://marketing.pte.hu/palyazatok/munkaero-piaci_munkacsoport/tudastar oldalon.

A kiválasztott főbb csoportosító ismérvek:

- Diplomás Pályakövető Rendszer
- Foglalkoztatottság, munkaerő, kereset
- Gyakorlat
- Karrier
- Képzés, képzési terület, képzőhely- vagy szakmaspecifikus
- Képzés, képzési kereslet, kínálat, végzettség
- Kérdőív és interjúminta
- Kérdőív – Oktatói, dolgozói lekérdezés
- Kompetencia
- Módszertan, kutatási terv minta
- Munkáltatókkal, munkáltatókról
- Pécsi Tudományegyetem felvételizők kutatások, beiskolázás
- Régiós információk
- Statisztika
- Sorozatok, folyóiratok
- Kutatóközpontok, adatbankok
- Publikációs lista, bibliográfia

INTÉZMÉNYI BEVONÓDÁS – SZOLGÁLTATÁSFEJLESZTÉS A GYAKORLATBAN

A Diplomás Pályakövető Rendszer kötelező feladatként jelentkezik a magyarországi felsőoktatási intézmények esetében. Az ehhez szükséges keretek kialakítása, a szakmai támogatás, a belső eljárások kiépítése, a szabályzatok aktualizálása, a felmérések megvalósítása mind-mind olyan elemek, amelyek jelentős kihívást jelentenek a rendszer felépítése és működtetése során. Az erőfeszítések nagy része ennek megvalósítására fókuszál, azonban a Pécsi Tudományegyetemen már a kezdetektől (2010) figyelmet fordítottunk arra, hogy mindezen tényezők mellett a kötelező jellegtől eltekintve hasznosítható eredményeket állítsunk elő, ezért folyamatosan elemeztük az adatokat, kerestük az újítási lehetőségeket. A központi szervezet számára történő adatszolgáltatás nem az adott évi

feladatok zárását jelenti, valójában itt kezdődik el az igazi folyamat, hiszen a válaszok feldolgozása, értékelése csak az első lépést jelenti az intézményi hasznosítást tekintve. Alapelvünk szerint ennél jóval túlmutat a munkánk, azaz fel kell tárunk azokat az összefüggéseket, amelyek révén ténylegesen tudjuk segíteni a döntéshozókat a képzés-, a hallgatói szolgáltatás- és általánosságban az intézményfejlesztési kérdésekben.

Összegezve tehát a magas szintű oktatás, kutatás már nem elegendő, ezek mellett kiegészítő szolgáltatásokat is nyújtani kell annak érdekében, hogy a potenciális és tényleges hallgatók, az elsődlegesen fontos használók lássák és érezzék, hogy az intézményben a hallgató-orientáció érvényesül.

A fentiekből következően megnövekedett a jelentősége – a DPR eredmények alapján – a teljes hallgatói vertikumra irányuló szolgáltatás-csomag kidolgozásának, illetve a munkaerő-piaci és társadalmi szempontokat is figyelembe vevő képzési programok kialakításának. Az így kiépített hallgatói szolgáltató rendszer a pályaválasztási tanácsadással kezdődik, és a beérkező új hallgatók mielőbbi beillesztésének támogatásával, tanulmányi problémák megoldásához kapcsolódó tanácsadással, a tehetséges hallgatók gondozásával, majd a végzés felé közeledve álláskereséssel folytatódik. A teljes rendszer kiépítése mellett az egyediséget sugalló szolgáltatások is megjelennek.

Az eredmények intézményen belüli elfogadtatásának elősegítését célzó pilotprojekteket indítottunk. Természetesen több intézményfejlesztési területet érinthetnek a kutatások, és amelyekből három, a hallgatói és az oktatói célcsoportokra fókuszáló területet emeltünk ki.

Karrierpiramis

A Diplomás Pályakövető Rendszer elmúlt négy évének eredményei alapján kidolgoztunk a hallgatók és a végzetek számára egy komplex, egymásra épülő szintekből álló képzési karrierprogramot, melyet 2013 őszétől az OIG Központi Hallgatói Szolgáltató Irodával (KÖSZI) közösen indítottunk el. A PTE KARRIERPIRAMIS (1. ábra) szemlélteti a rendszert, melyben a karrierépítéshez ajánlott programokat 5 lépésben jelenítjük meg. A program ismertetőjét 2013-tól minden elsőéves PTE polgár megkapta az elsősöknek adott köszöntő csomag részeként.

A PTE Karrierprogram célja, hogy:

- növeljük a hallgatók elégedettségét, intézményünk iránti lojalitását,
- elősegítsük a hallgatók elhelyezkedését, a sikeres munkaerő-piaci szereplést,
- képzésekkel intézményi támogatást adjunk hallgatóinknak és végzettjeinknek a tudatos karriertervezéshez.

1. ábra: PTE Karrierpiramis



Forrás: Kuráth – Héráné Tóth 2013

A részletes programleírást és az induló karrierszolgáltatásokat tartalmazza a következő táblázat (3. táblázat).

3. táblázat: PTE Karrierpiramis részletes leírása és programajánlások

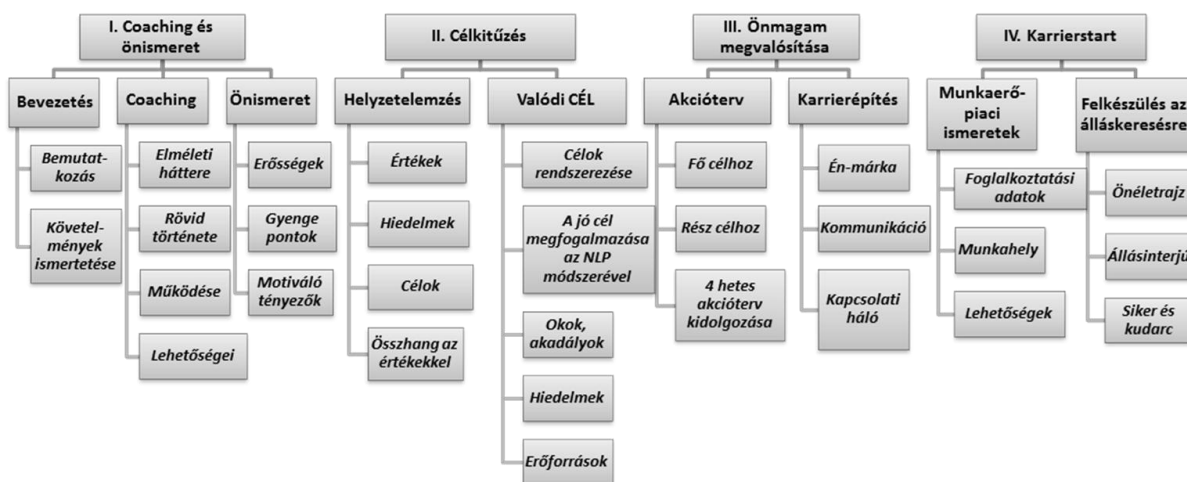
	Lépések	Részletesebben	Ajánlott program
1.	Önismeret Nézz tükörbe!	Ismerd meg önmagad, értékeidet, motivációidat, meglévő és megszerzendő kompetenciáidat, erősségeidet, korlátaidat, kommunikációs stílusodat, önérvényesítő képességeidet!	Pályaorientációs grafológiai tanácsadás Pszichológiai tanácsadás Találd meg magad – juss el másokhoz! Tréning
2.	Munkaerőpiac Ismerd meg a munkaerő-piaci környezetet!	Vállalati formák, szakmai területek, kereseti lehetőségek, munkaszerződések stb.	Szakmai gyakorlati tanácsadás Campus kurzusok: Karriertervezés és munkaerő-piaci ismeretek Privát pénzügyek
3.	Pályaorientáció Tervezz!	Célkitűzés, életpálya-tervezés, karriertervezés. Mi a vágyad? Milyen részcélok vezetnek a távoli célokhoz? Milyen az ideális munkakör?	Életpálya tanácsadás Karrier coaching kurzus és egyéni tanácsadás Karrier-teszt
4.	Kompetenciafejlesztés Erősítsd kompetenciáidat!	Szükséges-e és ha igen, milyen új ismeretek, kompetenciák megszerzése szükséges a céljaid eléréséhez?	Álláskeresési tréning Kompetencia-teszt (PTE Uniphone mobilalkalmazás) Szakmai kiadványok, olvasósarok a KÖSZI-ben
5.	Karrierkompetenciák Karrier-start – egy lépéssel a cél előtt...	Már tudom, mit akarok, miben vagyok jó, csak meg kell találnom azt a munkahelyet, ami számomra megfelelő, majd ott is elhiteni, hogy számukra én vagyok a legjobb.	Önéletrajz-írási tanácsadás Álláskeresési tanácsadás Alumni Karrier Nap Állásközvetítés

Forrás: Kuráth és mtsai 2013, 57

Karrier-coaching, mint egy speciális támogatóeszköz

A DPR hallgatói motivációs kutatások eredményeiből azt láttuk, hogy a hallgatók közel egynegyede igényelne egyéni karriertervezést, illetve karrierkurzust. Mivel a coaching még ismeretlen volt a PTE hallgatói számára, ugyanakkor az egyik leghatékonyabb, legintenzívebb személyre szabott egyéni fejlesztés lehetőségét nyújtja, ezért a PTE Alumni szervezete az Alumni Akadémia keretében az egyetemi szolgáltatásokat a piaci szférában már jól bevált módszerrel bővítette ki.

2. ábra: PTE Karrier-coaching kurzus 2014/15. 1. félév



Forrás: saját szerkesztés

2012 őszén teszt jelleggel elindítottuk a PTE-n a karrier-coaching szolgáltatást. A tesztidőszakban öt hallgató, illetve végzett hallgató vett részt coaching folyamatban, mely résztvevőnként 6–6 alkalmas ülésorozatot jelentett.

A pozitív visszajelzések, eredmények alapján a 2013 áprilisában szervezett Karriernapon a folyamatba bevont hallgatók közreműködésével bemutattuk a programot az érdeklődőknek, és további terveinket a coaching szolgáltatásra és a tervezett karrier-coaching kurzusra vonatkozóan. Az előadásokon kívül lehetőségük volt a résztvevőknek regisztrálni próba-coachingra, ahol három coach párhuzamosan dolgozott, így összesen 24 hallgató tudta a nap folyamán a 45 perces üléseket kipróbálni.

2013/14-es tanév első félévében szintén az Alumni Akadémia keretén belül négy oktatóval indítottuk el a PTE-n a karrier-coaching kurzust campus kredit felajánlással. Húsz jelentkező (alap- és mester szakos hallgatók, továbbá Alumni tagok) számára hirdettük meg a kurzust, mely 13 hét alatt tömbösített elméleti és gyakorlati órákat és közben egyéni személyes coaching üléseket biztosított a résztvevőknek. A 2014/15-ös tanév őszén az

előző év pozitív visszajelzései és tapasztalatai alapján ismét meghirdettük és elindítottuk a kurzust.

A karrier-coaching kurzus célja, hogy a hallgatók az elméleti órák keretében megismerjék a coaching módszerét, működését, az egyéni önismereti és motivációs lehetőségeket, a különböző értékrendeket, a hatékony célkitűzés módszerét, az én-márka és én-marketing lehetőségeit, és információkat kapjanak a munkaerő-piaci lehetőségekről. A gyakorlati órák elősegítik a hallgatók önismeretének fejlődését, az életüket meghatározó, számukra legfontosabb értékek felismerését, erősségeik felfedezését, a korlátozó tényezők megszüntetését, a személyes hatékonyság növelését, tudatos felkészülésüket a jövőjükre, a sikeres munkavállalásra. A kurzus eredményeként a hallgatók megtanulnak igényes célokat kitűzni, hatékonyan tervezni, megalapozott döntéseket hozni és a célokat véghezvinni. Az egyéni coaching ülések elmélyítik az elméleti és gyakorlati ismereteket az egyéni szempontok figyelembevételével, a hallgatók megtapasztalhatják a coaching folyamatát, amely segíti megtalálni a személyiséghez leginkább illeszkedő célokat, karriertervet.

2014. május 8-án és 2015. április 25-én a KÖSZI által szervezett Karriernapokon ismét próba coachingokat tartottunk a helyszínen regisztrált hallgatóknak.

Hallgatói-oktatói információs tudástár

Fontosnak tartjuk, hogy a DPR kutatási eredmények munkaerő-piaci vonatkozásait is hasznosítani tudják hallgatóink és oktatóink egyaránt. 2015 áprilisában indítottuk el azt a kommunikációs kampányt, melynek keretében a hallgatók és az oktatók célzottan kapnak információkat a pályakövetés adatainak felhasználási lehetőségeiről, így pl. munkáltatói elvárásokról, várható fizetésekről és a korábban végzett hallgatók álláskeresési tapasztalatairól.

A kampány célja:

- Munkaerő-piaci és DPR kutatási információk megosztása
- A hallgatók munkaerőpiacra történő kilépésének segítése
- A hallgatók elégedettségének, lojalitásának növelése
- Az oktatók munkájának támogatása a hallgatói karriertervezéshez

A hallgatók számára plakátot készítettünk QR kóddal, melynek segítségével további információhoz jutnak.

A www.pte.hu/dpr linken információs oldalt alakítottunk ki adatbázisokkal, tanulmányokkal, hírekkel, és létrehoztuk egy kereshető adatbázist, a munkaerő-piaci tudástárat, melynek segítségével az érdeklődők személyre szabottan tudnak tájékozódni az elmúlt 5 év kutatási eredményeiről, az őket érintő szakokon végzett hallgatók munkaerő-piaci helyzetéről.

Összeállítottunk egy prezentációt, melyet intraneten keresztül elérhetővé tettünk mind az oktatók, mind a hallgatók számára.

Ezen kívül az oktatóknak egy 4 oldalas A/4 méretű hajtott dosszié formátumú információs szóróanyagot állítottunk össze, mely a főbb kutatási eredményeket tartalmazza. A PTE vezetőit, a kari vezetőket, a marketing koordinátorokat, az Egyetemi Hallgatói Önkormányzat munkatársait is tájékoztatjuk a lehetőségről, a hallgatókhoz pedig ETR hírben, és hallgatói e-maileken keresztül, továbbá online Alumni Hírlevélben, és közösségi média felületeken juttatjuk el a hírt.

A kampány második szakaszában, 2015 második felében tervezzük, hogy az elsős hallgatók információs mappájába készítünk tájékoztató anyagot a programokról és az egyetemi médiumokban is megjelentetjük a hírt.

ÖSSZEGZÉS

A felsőoktatás átalakulása, az utóbbi évek jelentősebb változásai az összes magyarországi intézményt érzékenyen érintik, ez alól nem képez kivételt a Pécsi Tudományegyetem sem. A kedvezőtlenül ható tendenciák ellentételezésére számos intézkedési irányt azonosíthatunk, amely eltérő eredményhez vezet, viszont jelen tanulmányunkban egy speciális területre helyeztük a fókuszot.

A PTE-n végzett Diplomás Pályakövető Rendszer felmérések a kezdetektől fogva az intézményi fejlesztést, a hatékonyság növelését segítik elő. Ennek részeként az adatainkat megosztjuk az intézmény partnereivel, hogy a saját szintjükön tudjanak mélyebb elemzéseket végezni, a kari, – néhány esetben – a szakspecifikus tendenciákat azonosítani. Emellett adatot szolgáltatunk az Educatio Nkft. felé, illetve lehetőséget biztosítunk a hallgatók számára, hogy TDK-jukhoz, szakdolgozatukhoz, doktori disszertációjukhoz használhassák az adatokat. Az évek során felhalmozott tudást megosztjuk, nyilvánosságra hoztuk az információs forrásainkat, valamint az összes tanulmányunk elérhető az intézmény honlapján keresztül.

Az objektív adatszolgáltatás mellett saját fejlesztési irányokat is kialakítottunk, ezáltal ösztönözve és példát mutatva a többi egység számára, hogy milyen területeken alkalmazhatóak az adatok. Legfontosabb projektjeink a PTE Karrierpiramis, a Karrier-coaching campus kredites kurzus, valamint a Hallgatói-oktatói információs tudástár.

A tervek szerint a jövőben hasonló programokat alakítanak ki más egységek is, amely szinergikus hatása révén magasabb szintű hallgatói szolgáltatást nyújthat a PTE. A kezdeményezések elindultak, az első eredményeket bemutató tanulmányok a kötet második részében találhatóak meg, így részletesen nem térünk ki a bemutatásukra.

IRODALOMJEGYZÉK

Kiss L. (2008): *Diplomás várakozások és realitások*. In: Fábri I. – Horváth T. – Kiss L. – Nyerges A. (szerk.): *Diplomás Pályakövetés I. Hazai és nemzetközi tendenciák*. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., pp. 53-70.

Kuráth, G. (2009): *DPR kommunikáció lehetőségei. Diplomás Pályakövetés kézikönyv* (4. fejezet). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., pp. 125-137.

Kuráth G. – Héráné Tóth A. (2013): *PTE Karrierpiramis*. Forrás: <http://alumni.pte.hu/hu/bemutatkozas/karrier-85> Letöltve: 2015. 04. 02.

Kuráth G. – Kovács Á. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2013): *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2013-as pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 73 p.

Teichler, U. (2012): *Challenges for Future Research on Graduate "Employability"*. Plenary presentation at the 2nd DEHEMS International Conference: "Employability of Graduates and Higher Education Management Systems", University of Ljubljana, 27-28 September 2012.

www.pte.hu/dpr Letöltve: 2015.04.04.

KARRIERSZOLGÁLTATÁSOK A DPR KUTATÁSI EREDMÉNYEKKEL ÖSSZEVEETVE A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEMEN

Kalapos Judit

irodavezető, Pécsi Tudományegyetem Oktatási Igazgatóság Központi
Hallgatói Szolgáltató Iroda, 7622 Pécs, Universitas u. 2/a.

kalapos.judit@pte.hu

ABSZTRAKT

A tanulmány célja a Diplomás Pályakövetés Rendszer és további kutatási eredmények mentén bemutatni a karrierszolgáltatások fontosságát, relevanciáját, a Pécsi Tudományegyetemen elérhető szolgáltatások rendszerét, és a lehetséges fejlesztési irányokat. Az elmúlt években előtérbe került a személyes kompetenciák jelentősége a munkaerő-piaci elhelyezkedés területén is, melynek kapcsán felvetődik a felsőoktatási intézmények szerepe a végzett hallgatók minél sikeresebb elhelyezkedésének támogatásában. A tanulmány bemutat néhány, a személyes kompetenciák munkaerő-piaci elhelyezkedésben betöltött szerepét vizsgáló kutatási eredményt. Részletesen leírja a Pécsi Tudományegyetemen elérhető karrierszolgáltatásokat, azok célját, módszertanát, kitér az igénybevevők véleményének bemutatására, és a DPR hallgatói motivációs kutatás kapcsolódó eredményeire. Felvázolja a Pécsi Tudományegyetemen elérhető karrierszolgáltatások tervezett aktuális és jövőbeni fejlesztéseit a kompetenciafejlesztés és a munkaerő-piaci szolgáltatások területén, amelyek hosszú távú célja a PTE-s diploma versenyképességének megtartása, erősítése.

ELHELYEZKEDÉSI MUTATÓK

Az országos pályakövetési vizsgálatok eredményei évről évre alátámasztják azt a tényt, hogy a felsőfokú végzettség előnyt jelent a munkaerő-piacon mind az elhelyezkedési esélyek, mind a jövedelmek tekintetében. Emellett az adatok mélyebb elemzése rámutat arra, hogy a frissdiplomások sincsenek könnyű helyzetben a munkaerő-piacon történő boldogulásukat tekintve. A PTE 2014-es DPR pályakövetési vizsgálata alapján (*Kuráth és mtsai 2014*) tudjuk, hogy a megkérdezettek 42,1%-a rendelkezett főállású

munkaviszonnal az abszolutórium megszerzésekor – ezt a képet árnyalja, ha a tagozat szerinti bontást is megnézzük, ami szerint a nappali tagozaton ez az arány csak 14,52%, a levelező tagozaton pedig 90,99%. Közvetlenül az abszolutórium megszerzése után a megkérdezettek összesen 44%-a kezdett el munkát keresni (a többiek jellemzően vagy már dolgoztak, vagy folytatták tanulmányaikat). Az álláskeresők 29,74%-a talált egy hónapon belül állást, 60%-uk keresés után, további 9,9%-uk nem talált munkát a lekérdezésig. A válaszadók több mint 55%-ának végzettsége megszerzése óta egy főállású munkahelye van. Az eltelt időszak óta 33,10% volt legalább egyszer munkanélküli. A munka és a diploma közötti szakmai kapcsolódást vizsgálva azt láthatjuk, hogy a válaszadók 21%-a gondolja úgy, hogy nem a szakterületéhez kapcsolódó munkát végez. A végzettek legtöbben a dél-dunántúli régióban helyezkedtek el (41,80%), közülük legmagasabb a Baranya megyében dolgozók aránya (27,72%), ugyanakkor a főváros elszívó hatása egyértelműen érzékelhető, hiszen 21,08% Budapesten kapott munkát.

MUNKAERŐ-PIACI ELVÁRÁSOK

Az elmúlt évek munkaerő-piaci kutatásai rendre kimutatják, hogy a pályakezdő fiatalok legfontosabb hiányossága az elhelyezkedéshez szükséges gyakorlati tapasztalat mellett a kompetenciák alacsony szintje. A kétezres évektől Magyarországon is egyre elterjedtebb a kompetenciaalapú kiválasztás, egyre több munkáltató ébred rá, hogy a hagyományos kritériumok – mint az iskolai jegyek, önéletrajzban feltüntetett eredmények – helyett sokkal hatékonyabb értékelési szempontokat tudnak alkalmazni a kiválasztási folyamatban. A szakmai ismeretekkel szemben a felmérések szerint a munkáltatók jellemzően magasabbra értékelik a nem-szakmai, azaz személyes és szociális kompetenciák meglétét.

A Széchenyi István Egyetem 2010-ben végzett, több mint 250 szervezet bevonásával készült kutatása, amely a munkáltatók pályakezdőkkel kapcsolatos kompetencia-elvárásait mérte fel, beszédes adatsorral támasztja alá, hogy a munkáltatók a humán (szociális) készségek, képességek, illetve a munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák elvárása tekintetében magasabbra teszik a mércét, mint a különböző ismeretek, tudások birtoklása tekintetében. A megkérdezett vállalatok ötfokú skálán értékelték a szakmai, illetve nem-szakmai kompetenciák fontosságát a kiválasztásban. Az adatsorban a legkevésbé fontosnak ítélt nem-szakmai kompetenciák értékei is megelőzik a legmagasabb átlagot elért szakmai kompetenciák értékeit. *(Horváthné – Nárai 2011)*

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozás kutató Intézet kutatássorozatának 2011-es felmérésének adatai szerint a széles kínálat ellenére a

megkérdezett vállalatok 31%-ának toborzási problémái vannak a frissdiplomások munkaerőpiacán, amelynek oka a jelentkezők hiányos kompetenciáira vezethető vissza. (*Várhalmi 2011*) A kutatás elemzi a frissdiplomás pályakezdőkkel szemben támasztott elvárások és a velük való elégedettség egyenlegét. A legnagyobb különbséget az elvárások és tapasztalat között a gyakorlati szakmai jártasság, a precíz munkavégzés, és az önálló munkavégzésre való képesség terén mutatkozik, vagyis ezeken a területeken a leginkább elégedetlenek a vállalatok a pályakezdő diplomásokkal. Az erősen hiányolt kompetenciák között szerepel továbbá a kitűzött célok megvalósításának képessége, a tanulásra, önképzésre valamint a csapatmunkára való képesség, a kapcsolatteremtő, kommunikációs készség és az újításra való képesség.

Érdekes összevetni ezzel a DPR kutatás adatait, melyben összehasonlításra kerültek a végzetek szerint a munkavégzéshez szükséges, és a jelenlegi hallgatóknál meglévő kompetenciák. (*Kuráth és mtsai 2014, 89*) A végzetek szerint legmagasabbra értékelt kompetenciák a kapcsolattartó, kommunikációs készség, önállóság, nagy munkabírási, kitartási, és a rugalmasság. A hallgatók kompetenciái saját értékelésük szerint a következőképpen alakulnak: önállóság, nagy munkabírási, kitartási, íráskészség, rugalmasság.

Napjaink globális munkaerőpiaca rendkívül gyorsan változik, ezért a munkavállalóknak gyorsan és rugalmasan kell alkalmazkodniuk az új követelményekhez és kihívásokhoz. A folyamatos változásnak csak azok képesek megfelelni, akik megfelelő készségekkel, képességekkel vannak felvértezve, ezért értékelődnek fel ezek a kompetenciák annyira. Míg a munkavégzéshez szükséges ismeretek gyakran nagyon speciálisak és a vállalatok fel vannak készülve a pályakezdő munkavállalók betanítására, elsősorban a munkavállaló rugalmasságán, önállóságán, tanulékonyágán, kommunikációs képességein, stb. – azaz a személyes és szociális kompetenciáin – múlik az, hogy értékes munkaerővé válik-e.

A diploma értékét elsősorban az határozza meg, hogy a végzetek képesek-e a munkaerőpiacon való érvényesülésre, a munkáltatók mindenkori elvárásainak való megfelelésre, ezért az ezekre történő felkészítés alapvetően fontos feladata a felsőoktatási intézménynek.

A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM ÁLTAL BIZTOSÍTOTT KARRIERSZOLGÁLTATÁSOK

A hallgatói igényekre válaszként a '90-es évek közepétől több felsőoktatási intézményben létrejöttek életpálya-tervezéssel, karrier-tanácsadással foglalkozó szervezetek, hiszen a tapasztalat azt mutatta, hogy a frissen végzett hallgatókat az egyetemről kikerülve a munkakeresésnél komoly

csalódások érték. A munkaerőpiacra való kilépés, a megfelelő állás megtalálása nehézséget okozott a legtöbb végzettnek, annak ellenére, hogy diplomás pályakezdeként előnyös pozícióból indultak. A felsőoktatási intézmény által kibocsátott diploma értékét növeli, ha a hallgatók sikeresen, szakmájukon belül helyezkednek el, ezért az egyetemeken működő karrier irodák oktatást kiegészítő szolgáltatásai hosszú távon hasonlóan fontosak, mint a megfelelő szakmai oktatás nyújtó tanrendi órák megléte.

A Pécsi Tudományegyetemen valamennyi karának hallgatója számára elérhető karrierszolgáltatásokat az Oktatási Igazgatóság Központi Hallgatói Szolgáltató Irodája (KÖSZI) biztosít. Az iroda meglévő szolgáltatásait más egyetemeken működő karrier irodák szolgáltatásaival összevetve látható, hogy az iroda erős karrier profillal rendelkezik. Az iroda a korábbi tapasztalatokat beépítve 2005-től kezdődően alakította ki és bővítette folyamatosan az egyetemi karrierszolgáltatások rendszerét. Az iroda célja a végzettek sikeres elhelyezkedésének támogatása, ezáltal az egyetem által kibocsátott diploma értékének magas szinten tartása, melynek érdekében elengedhetetlen a hallgatók szemléletének formálása a tudatos önfelkészítés irányába, valamint lehetőségek biztosítása a személyes kompetenciáik fejlesztésére. Ezek mellett hangsúly fektet munkaerő-piaci szolgáltatások biztosítására, hosszú távon azok bővítésére.

Készségfejlesztés

Egyéni tanácsadások

Az egyetemi hallgatóknak, frissdiplomásoknak szükségük van képzett szakemberek segítségére felmerülő kérdéseik megválaszolásában időnként adódó nehéz élethelyzetben, tanulmányaikkal, karriertervezéssel, munkavállalással kapcsolatban. A hallgatói motivációs vizsgálat eredményei alapján közel 25% arányú az igény az egyéni karriertervezés, az álláskeresési és a pályaaorientációs tanácsadásokra.

A jelenleg térítésmentesen igénybe vehető tanácsadások a következők:

- Álláskeresési tanácsadás
- Coaching
- Életpálya tervezés
- Mentálhigiénés grafológiai tanácsadás
- Önéletrajzírás
- Pályaaorientációs tanácsadás
- Pszichológiai konzultáció és pszichoterápia
- Tanulmányi tanácsadás

Az iroda valamennyi programról elégedettségi kérdőívet töltet ki a résztvevőkkel, ezek alapján a tanácsadók stílusával, felkészültségével közel 100%-ban elégedettek a résztvevők, és ajánlanák ismerőseiknek.

Akkreditált képzések

Fontos szempont, hogy az egyetemi oktatás részeként hangsúlyt kapjon a karriertervezés fontossága, a munkavállaláshoz kapcsolódó tudnivalók a képzés alatt elsajátítandó ismeretanyag részét képezzék. A hallgatói motivációs vizsgálat eredményei alapján 23,86% igényelné a karrierkurzust. Jelenleg „Karriertervezés és munkaerő-piaci ismeretek”, „Privát pénzügyek”, és „Önfejlesztés a gyakorlatban” címmel indít az iroda kredittel értékelt kurzusokat. Az elégedettségi kérdőívet kitöltő résztvevők véleménye alapján elmondhatjuk, hogy az előadások inspirálóak voltak és széleskörűen mutatták be a karriertervezés lehetőségeit.

Kompetenciafejlesztő tréningek

Egyre inkább elterjednek, és a mai fiatal generáció igényeihez is jobban igazodnak a hagyományos, frontális oktatás mellett az interaktív tanulási módszerek. Új gondolkodásmódokat, élményszintű tanulást, egyéni fejlődést lehetővé tevő, adott tematika mentén felépülő, intenzív képzéseket indítunk a karriertervezést, munkavállalást segítő tematikával. A résztvevők visszajelzései alapján a különböző tréningek segítettek az önismeret mélyítésében, önbizalom növelésében, a gyakorlatok tanulságosak és egyben szórakoztatóak is voltak.

Témakörök:

- Önismeret, önérvényesítés
- Kommunikáció és konfliktuskezelés
- Prezentációs technikák
- Karriertervezés
- Álláskeresési technikák

Munkaerő-piaci szolgáltatások

A karrier program keretében a KÖSZI egyfajta összekötő, híd szerepet is betölt a munkaerőpiac, az egyetem, valamint a hallgatók között. Közvetlen kapcsolatot tart fenn a munkáltatói és a munkavállalói oldallal, így lehetősége nyílik az információátadásra, a munkáltatói elvárások kommunikációjára, ezek mentén a munkavállalók felkészítésére.

Munkatapasztalat-szerzés (alternatív szakmai gyakorlat) program

A hallgatói motivációs vizsgálat eredményei alapján a legmagasabbra, 27,66%-ra értékelt igényelt szolgáltatás a szakmai gyakorlati program (Kuráth és mtsai 2014, 55). A munkáltatók által már a frissdiplomások felé

is megfogalmazott elvárás a munkatapasztalat, és a vele együtt járó kompetenciák megléte. Ezek megszerzésének lehetőségét jelenti a tanrenden kívül elérhető szakmai gyakorlat. A kompetenciák fejlesztése mellett a munkatapasztalat-szerzés célja, hogy a hallgatók megismerkedjenek a fogadó szervezetnél folyó szakmai munkával, bekapcsolódjanak a napi munkavégzésébe, önállóan oldják meg a mentorotok által rájuk bízott feladatot, tapasztalatokat gyűjtsenek a munkaerő-piacon való későbbi elhelyezkedéshez, és nem utolsósorban kapcsolati tőkéjüket is bővítsék a gyakorlat során. Az alternatív szakmai gyakorlat „Munkatapasztalat-szerzés” címen kreditált kurzusként felvehető, és a Campus csomagban elismertethető, vagyis e tantárgy felvétele nem karhoz kötött.

A résztvevők véleménye szerint a program jelentős mértékben elősegítette a problémamegoldó, együttműködési készségek fejlődését, és fontos tapasztalati hozadékot jelent a későbbi munkavállalás szempontjából.

Állásajánlatok közvetítése, céges kapcsolattartás

A hallgatói motivációs vizsgálat eredményei alapján 26,97% igényelné az állásközvetítés szolgáltatást (*Kuráth és mtsai 2014, 55*). Az iroda karrier weboldalán zajlik a PTE hallgatóinak, végzett diákjainak szóló állásajánlatok, gyakornoki programok, karrierlehetőségek közvetítése. Több mint 300 munkaadó, több mint 9 000 felhasználó regisztrált az oldalon, átlagosan évente több, mint 200 frissdiplomásnak szóló állásajánlatot hirdetnek meg, ezen kívül összeállítják (az ELTE, Miskolci Egyetem és a PTE közreműködésével) az országos tanári állásadatbázist.

Állásbörze

A hallgatói motivációs vizsgálat eredményei alapján második legmagasabbra értékelt igényelt szolgáltatás 27,08%-kal az állásbörze, és ezt a szolgáltatást igényelnék legtöbben (36,19%) a központban (*Kuráth és mtsai 2014, 55*). Az iroda évente szervezi meg az összegyűjtött állásbörzét, melynek célja egyrészt a munkaerőpiacon szükséges ismeretek átadása, a tudatos karrierépítés hangsúlyozása, másrészt, hogy a hallgatók, frissdiplomások, szakemberek, valamint a megjelenő cégek között közvetlen információáramlás, kapcsolatfelvétel történjen.

AKTUÁLIS ÉS JÖVŐBENI FEJLESZTÉSEK

A PTE OIG KÖSZI beiskolázási és karriertámogatást nyújtó irodává alakítása

A képzések egy részének tanrendjében megtalálhatóak munkaerő-piaci ismeretek átadását célzó kurzusok, valamint egyes képzési modulokon,

egyetemi tehetséggondozási programokon, és a szakkollégiumokon keresztül szakmai kompetenciafejlesztésről is beszélhetünk. Ezek mellett az Oktatási Igazgatóság Központi Hallgatói Szolgáltató Irodája közel tíz éve szervez komplex karrier programot, melynek keretében felvételizők, hallgatók, frissdiplomások karriertervezését, sikeres munkaerő-piaci elhelyezkedéshez szükséges kompetenciafejlesztését valósítja meg. A 2014-ben indult szervezet- és szolgáltatásfejlesztési folyamat eredményeképpen sikerült a szolgáltatási portfólió átalakítása, letisztítása. Rövidtávú célunk az iroda tiszta profillal, feladat- és kompetenciakörrel, nevesítetten karrierfejlesztéssel foglalkozó szervezetté válása.

Pályaorientációs szolgáltatások megjelenítése a beiskolázásban

A fiatalok jelentős része nem megalapozott, személyes önismereten és alapos informálódáson alapuló pályadöntés eredményeként érkezik az egyetemre, hanem jobb esetben tantárgyi érdeklődés, még gyakrabban szakmákkal kapcsolatos sztereotípiák, irreális karrierperspektívák, baráti vagy szülői befolyás alapján választ. A hiányos információk alapján meghozott szak- és szakma/tudományterület választások következtében aránytalanul magas a lemorzsolódók és pályamódosítók száma, a felsőoktatási képzési idő alatt vagy a diplomaszerezést és munkába állást követően. Emiatt a lehetőségek és egyéni erősségek ismeretén alapuló tudatos pályaválasztás támogatása, a középiskolások számára pályaorientációs szolgáltatások biztosítása kiemelt feladat, hiszen a megalapozott továbbtanulási döntés alapján PTE-re felvételizők körében várhatóan kevesebb lesz a lemorzsolódás aránya.

A karrierszolgáltatások fejlesztése, a hallgatók speciális igényeihez illeszkedő differenciált karrierszolgáltatási rendszer kialakítása

Karrierszolgáltatások alatt a hallgatók személyes kompetenciafejlesztését és munkaerő-piaci felkészítését célzó szolgáltatásokat értjük. Jelenleg a PTE-n elérhető szolgáltatások nem fedik le a hallgatói igényeket, azok bővítése szükséges. A különböző szakmai területeken, képzési formákban egymástól eltérő hallgatói igények jelennek meg, a karriertervezéshez kapcsolódó kérdések, problémák egyénre szabott válaszokat kívánnak meg, ezért szükséges a karrierszolgáltatások differenciált, hallgatói igényeket figyelembe vevő kialakítása.

PTE: AM kortárs hallgatói csoport koordinálása

Az egyéni igényekhez illeszkedő karrierszolgáltatások mellett szükséges a hallgatói célcsoport minél személyesebb megszólítása is. A kortárs csoport célja, hogy az önfejlesztés, pályatervezés iránt érdeklődő, felkészült fiatalok csapata aktívan tegyen azért, hogy hallgatótársaik (illetve a középiskolás diákok) is tudatosabban tervezzék az életüket, ezáltal

növekedjen az esélyük az egyetem után a sikeres munkára, jövőre. A csoport tagjai komplex felkészítést kapnak, azaz készségfejlesztő tréningeken mélyülhetnek el az életpálya-tervezés, önismeret, munka és karrier témáiban, illetve megismerkedhetnek a munkájukat segítő területekkel is, mint például a kortárs segítség vagy a rendezvényszervezés.

Munkaerő-piaci kompetenciák fejlesztésének bevezetése az oktatási struktúrába

Korábban felvázoltuk, hogy a diplomásokkal támasztott munkáltatói elvárások között hangsúlyos helyen, a szakmai tudást megelőzve szerepelnek az egyéni, személyes kompetenciák. E készségek fejlesztésére speciális tréningekkel, egyéni fejlesztéssel, tanácsadással, valamint a minőségbiztosítási elemekkel kiegészített szakmai gyakorlatok hangsúlyosabb kihasználtságával van lehetőség. Az elméleti, szakmai oktatást kompetencia-fejlesztéssel kiegészítve, vagyis ismeretet, készséget és attitűdöt fejlesztve a Pécsi Tudományegyetem valóban egyedi, és egyénre szabott oktatást képes nyújtani a hallgatóinak.

Kötelező és alternatív szakmai gyakorlati rendszer fejlesztése, szakmai programok megvalósítása

A munkaerőpiac által elvárt személyes, szakmai kompetenciák nagy része a gyakorlatban, saját tapasztalatok útján sajátítható el, illetve fejleszhető. Emellett a hallgatók igénylik, és a munkáltatók is elvárják azt, hogy a munkatapasztalat-szerzés részben szakmai területen történjen, ami biztosítja a későbbi elhelyezkedés és munkaerő-piaci beválás alapját. A 2014-es DPR pályakövetési vizsgálat eredményei alapján a végzettek jelenlegi hallgatóknak szóló javaslatai között a nyelvvizsga megszerzése után a szakmai gyakorlatok végzése a második, 64,94%-kal (*Kuráth és mtsai 2014, 43*).

A jelenlegi szakmai gyakorlatok rendszere időtartamát, tartalmát, szervezettségét, minőségét tekintve képzésenként nagyon eltérő képet mutat, és sok olyan képzés van, ahol nincs tanrendben előírt, kötelező gyakorlat. Hiányzik a szakmai gyakorlatok egységes rendszerbe foglalása, és átjárhatóság biztosítása a hallgatók számára. A gyakorlatra hallgatót fogadó intézményekkel kari, tanszéki szinten történik a kapcsolattartás, ami elaprózottsághoz, és párhuzamosságokhoz vezet. Szükség lenne mind a fogadó szervezetek, mind a hallgatók számára egy felkészítő programra a gyakorlattól várható eredmények, nehézségek, lehetőségek tekintetében, és a gyakorlatok megvalósításának nyomon követése a megfelelő minőségbiztosítás érdekében.

IRODALOMJEGYZÉK:

Kuráth G. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2014): *Diplomás Pályakövető Rendszer 2014-es hallgatói motivációs vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 55 p.

Kuráth G. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2014): *Diplomás Pályakövető Rendszer 2014-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 111 p.

Horváthné Barsi B. – Nárai M. (2011): *Kompetencia felmérés az észak-dunántúli munkáltatók körében. DPR Füzetek III*. Győr: Széchenyi István Egyetem, 51 p.

Várhalmi Z. (2011): *Diplomás pályakezdők a versenyszektorban – 2012*. Budapest: MKIK GVI, 38 p.

VÁLLALKOZÓI KOMPETENCIA-FEJLESZTÉS

¹Bedő Zsolt – ²Csapi Vivien

¹adjunktus, PhD, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, 7622 Pécs, Rákóczi út 80. zsoltbedo@ktk.pte.hu

²adjunktus, PhD, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, 7622 Pécs, Rákóczi út 80. csapiv@ktk.pte.hu

ABSZTRAKT

A vállalkozói forradalom bejárja és tagadhatatlanul formálja az egész üzleti világot. A vállalkozók mára a gazdasági tevékenység katalizátorai. De kik ők valójában? Milyen személyiségjegyek, kompetenciák teszik őket sikeressé, és mit tehetünk e kompetenciák stimulálása érdekében? A következőkben e kérdések mentén mutatjuk be az entrepreneurship világ alapfogalmait, támasztjuk alá szekunder kutatásunk eredményeit a Pécsi Tudományegyetemen 2010 és 2014 között diplomások körében végzett kutatás ide vonatkozó eredményeivel. Eredményeink azt mutatják, hogy a PTE-n a vállalkozói kapacitást megteremtő, fejlesztő képzési elemek jelen vannak az oktatásban. A sikeres vállalkozói léthez szükséges készség és képesség elemek megléte visszaigazolást nyert a felmérés során, ugyanakkor ezek szisztematikusabb fejlesztése egyetemi szinten, koordinált formában kell, hogy megvalósuljon.

A VÁLLALKOZÓ

A vállalkozói lét fontos szerepet játszik a gazdasági jólétben és a társadalmi stabilitás megteremtésében. Mára a vállalkozók, vagy, ahogy itthon is egyre gyakrabban nevezük őket az „entreprenőrök” (*entrepreneur*) bírnak a valaha tapasztalt legerősebb gazdasági erővel (*Kuratko 2005*). A vállalkozások fontosságának felismerése a modern gazdaságokban az individualizmus posztmodern kultúrájával párosul ily módon helyt adva a vállalatok és vállalkozók előremozdításának mind intellektuális, mind politikai szinten (*Frith – McElwee 2008*).

A 2010-es évek számos tudományos írása tekint úgy a vállalkozókra, mint új üzleti megoldások létrehozóira, kicsi és/vagy növekvő, de alapvetően sikeres

vállalkozások alapítóira. Azonban a vállalkozói létről ahány tudományterület, ahány érdekelti csoport, annyi definíció létezik. *Scott és Marshall (2009)* négy vállalkozásdefiníciót különböztet meg. Elsőként a vállalkozó az a személy, aki tulajdonolja és működteti a vállalkozást, de mindez nem feltétlenül jelent új, kicsi, növekvő vagy sikeres üzletet. Közgazdasági nézőpontból egy vállalkozó az az egyén, aki kockáztatja a saját vagyont és más erőforrásokat (jelentős) pénzügyi nyereség realizálása érdekében, illetve arra specializálódik, hogy döntéseket hozzon szűkös erőforrások allokálására, koordinációjára vonatkozóan. A szociológusok úgy tekintenek a vállalkozókra, mint kreatív innovátorokra, szemben a hagyományos vállalattulajdonosokkal, kapitalistákkal vagy szakmai vezetőkkel. Végül a vállalkozók új vállalatok tulajdonosai vagy alapítói, olyan személyek, akik létrehoznak egy kisvállalkozást vagy önfoglalkoztatóvá válnak az alkalmazotti létet követően, vagyis e definíció szempontjából a vállalkozói lét nem igényel sem innovativitást, sem jelentős tőkebefektetést.

A fejlett gazdaságok számára a vállalkozók, illetve az általuk létrehozott vállalkozások revitalizáló szocio-ökonómiai ügynökök, foglalkoztatási problémák kezelői, technológiai folyamatok inkubátorai, termék- és piaci innovátorok. A fejlődő országok többsége a gazdasági folyamat motorjának, a konfliktuskezelés, a válságkezelés, a munkahelyteremtés, illetve a társadalmi egyenlőtlenségek kiigazításának eszközeként tekint rájuk (*Mohar és mtsai 2007; Levenburg 2008*). A vállalkozói forradalom bejárja és tagadhatatlanul formálja az egész üzleti világot. De melyek azok a tényezők, melyek magát a vállalkozói attitűdöt, a vállalkozási hajlandóságot befolyásolják?

Vállalkozói attitűd

A vállalkozói attitűd az egyén adott kérdésekhez és környezethez való hozzáállásától függ, melyhez kitartás és következetesség társul. Az attitűdhez kapcsolódnia kell egy célnak. Az attitűd célja az egyénre koncentrálni és lehet egy ötlet vagy gondolat. Az attitűd, kvázi egy ismert kérdésre mentálisan előkészített állapot, amely szubjektív tudatot jelent azonos a hajlandósággal, vagyis ha pozitív hozzáállással közelítenek egy célhoz, akkor hasonló célhoz szintén pozitív attitűdöt fognak társítani.

Az attitűd nem más, mint személyiségjegyek összessége (*Zhang 2002*), ugyanakkor a környezeti tényezők, mint az egyén kulturális hagyományai, családi környezete és oktatási környezete is befolyásolja az attitűd alakulását, így számos esetben az egyén attitűdje a gondolatokban tükröződhet vissza, vagyis az attitűd kognitív (ötlet), emocionális (érték és érzelem) és viselkedési (viselkedés és hajlandóság) elemeket is magába foglal (*Huang 1986*).

Az attitűdöt a tapasztalat és a tudás befolyásolja, így egyedi jellemzőnek tekinthető, vagyis a vállalkozói léthez kapcsolódó attitűd az egyén vállalkozásról, értékelésről, kockázatokról alkotott koncepcióját jelenti. Amennyiben az egyén erős hajlandóságot mutat arra, hogy új vállalkozás alapításába kezdjen, az attitűd és a viselkedés között erős kapcsolatot lehet felfedezni (Chen és mtsai 1998). A vállalkozó vállalatalapításának Greenberger és Sexton (1988) szerint oka lehet egy piaci lehetőség felismerése, a saját vezetői képességek kedvező, hatékony kihasználásának lehetősége, egy piaci rés felfedezése egy adott termék vagy szolgáltatás kapcsán, illetve a kényszer és egyéb lehetőségek hiánya. Ghosh-Kwan (1996) a személyes vagyonszerzési célokat, a kihívás- és/vagy szabadságkeresést, a tapasztalatszerzés, tudásfelhalmozás lehetőségének kihasználását, a másokkal való nehézkes együttműködést, a család, a barátok befolyását gyűjtötték össze, mint vállalkozói attitűdöt befolyásoló tényezőket. Carter és társai (2003) az önmegvalósítást, a pénzügyi siker reményét, az innovativitást, a kreatívást, az elismertség, és függetlenség iránti vágyat emelték ki. Chen és munkatársai (1998) kategorikusan két csoportot különböztetnek meg. Az első csoport olyan egyéni tényezőket tartalmaz, mint a személyiségjegyek és jellemzőik. A személyiség az egyén eredendő külső viselkedése, amely dominál az egyén szavaiban, tetteiben és az életben betöltött szerepében. A ma elfogadott elméletek szerint a személyiség öt nagyobb dimenzió mentén írható le. Ezeket, valamint a vállalkozói attitűdhez való kapcsolódásukat a következő táblázat összegzi.

1. táblázat: Személyiség- és vállalkozói jegyek

SZEMÉLYISÉGJEGY ÉS JELLEMZŐI	VÁLLALKOZÓI JEGYEK
EXTRAVERZÍÓ <i>magabiztosság</i> <i>impulzusok szabad kifejezése</i> <i>dominancia</i> <i>önbizalom</i> <i>társaságkedvelés</i>	<i>kihíváskeresés</i> <i>kísérletező-készség</i> <i>hatalomvágy</i> <i>eredményhajszolás</i> <i>önbizalom</i> <i>törtetés</i>
BARÁTSÁGOSSÁG/EGYÜTTMŰKÖDÉS <i>szeretetreméltóság, érzelmi hidegség</i> <i>gondoskodás</i> <i>érzelmi támasz nyújtása</i> <i>másokkal való szembenállás</i> <i>barátságosság, ellenségesség</i> <i>bizalom, bizalmatlanság</i> <i>féltékenység</i> <i>őszinteség</i>	<i>emberi kapcsolatok keresése</i> <i>A típusú viselkedés (munkamániá, rohanás, türelmetlenség, irányítási vágy, agresszivitás)</i>
LELKIISMERETESSÉG <i>beszabályozottság</i> <i>felelősség</i>	<i>célirányosság</i> <i>felelősségtudat</i>

SZEMÉLYISÉGJEGY ÉS JELLEMZŐI	VÁLLALKOZÓI JEGYEK
<i>tervezés, kitartás, célokért való küzdelem kötelességtudat engedelmesség önfegyelem megfontoltság</i>	
EMOCIONALITÁS <i>szorongás ellenséges érzelem rosszindulat depresszió sebezhetőség impulzivitás</i>	<i>kockázatvállalás</i>
NYITOTTSÁG <i>képzeletgazdaság logikus gondolkodás érdeklődés kreativitás esztétikai érzék intellektuális kíváncsiság</i>	<i>innováció függetlenség iránti vágy</i>

Forrás: Chen és mtsai 1998 alapján saját szerkesztés

A második csoport a külső tényezőket foglalja magába, így a családot, a barátokat és a külső környezetet. Az utóbbiba tartoznak gazdasági, társadalmi, kulturális és politikai tényezők egyaránt (*Gnyawaii-Fogel 1994*). *Scott és Tomey (1988)* a szülők szerepét, a foglalkoztatás, munka iránti, valamint az ötletek megvalósítása iránti vágyat sorolja ide. *Bird (1988)* sokkal inkább a fenyegetettséget emeli ki akkor, amikor a társadalmi, politikai és gazdasági és piaci változásokat, valamint az irányítás megszűnését sorolja a külső befolyásoló tényezők közé. *Wang (1991)* a kormányzati politikát, a vállalkozás helyét, az iparági szerkezetet, a piaci körülményeket, a rendelkezésre álló forrásokat és munkaerőt, valamint a politikai stabilitást citálja. *Cai 2001-es* tanulmánya szintén a változásokat emeli ki, immáron sokkal nagyobb szerepet szánva a tudományos, technológiai változásoknak. *Wang és Wong (2004)* voltak az elsők, akik a családi befolyás, valamint a nem mellett az oktatás szintjét is azonosították, mint a vállalkozói kedvet befolyásoló tényezőt.

VÁLLALKOZÓI KOMPETENCIAFEJLESZTÉS A FELSŐOKTATÁSBAN

Általánosan definiálva a kompetencia a tudás, képességek és attitűdök azon kombinációja, melyekre az egyéneknek munkavégzésük során szükségük lehet (*Stoof 2005*). *Gibb (1990)* kompetenciaértelmezése ezen hármas mellett az egyén motivációit is tartalmazza. A vállalkozói (entrepreneurial) kompetenciák az egyének azon karakterisztikái, melyek magukban foglalják mind a vállalkozói attitűdöt, mind az egyének viselkedését melyek

szükségesek egy sikeres üzleti modell felépítése és fenntartása érdekében. Kifejezetten vállalkozói kompetenciák a vállalkozó motivációja, jelleme, önképe, attitűdje, viselkedése, képességei, és tudása (*Boyatzis 1982; Bird 1995*). *Man és társai (2002)* a vállalkozói kompetenciáknak hat területét különböztetik meg:

1. Lehetőség kompetenciák: Piaci lehetőségek felismerése, és fejlesztése.
2. Szervezési kompetenciák: Erőforrás-allokáció, erőforrás koordináció.
3. Stratégiai kompetenciák: A vállalkozás kialakításához, teljesítményének értékeléséhez, a stratégia alkalmazásához szükséges kompetenciák.
4. Kapcsolati kompetenciák: Egyén–egyén, egyén–csoport szintű kapcsolatok menedzselése, együttműködés, bizalom kiépítése kommunikációs és interperszonális képességekkel.
5. Elköteleződési kompetenciák: Az egyén motiváltságához szükséges kompetenciák összessége.
6. Elméleti, fogalmi kompetenciák: A vállalkozó viselkedésében visszatükröződő képességek, komplex információk feldolgozásához, és megértéséhez szükséges kompetenciák, kockázatvállalási hajlandóság, innovativitás.

A DPR kutatás eredményei

A Pécsi Tudományegyetem végzett hallgatói körében végrehajtott kompetenciafelmérés a következő kompetenciák szükségességére, illetve hasznosulására kérdezett rá (*a 2010 és 2014 között zajlott felmérés a végzett hallgatók elhelyezkedési mintájára, a munkavégzésükhöz szükséges, és már meglévő kompetenciáira kérdezett rá. Utóbbi esetben a kompetenciák értékelését likert skálán végezték el, ahol 1 az egyáltalán nem, 5 a teljes mértékben szükséges, illetve rendelkezésre áll válaszok voltak; Az alábbi elemzések az időszak teljes mintájának eredményét dolgozzák fel karonként, kompetenciánként, mintegy 1 300 fős mintát alapul véve (DPR kutatás, PTE, 2014))*):

- a) nyelvtudás
- b) innovatív készség
- c) íráskészség
- d) konfliktuskezelési képesség
- e) nagy munkabírás, kitartás
- f) szaktudás alkalmazása a gyakorlatban
- g) együttműködés egy csapattal
- h) elméleti szaktudás
- i) mások irányítása
- j) rugalmasság
- k) fogalmazási készség
- l) számítógépes tudás, jó prezentációs készség

- m) jó munkaszervezés, időgazdálkodás
- n) önállóság
- o) monotonitástűrés

Amennyiben ezeket a kompetenciákat elhelyezzük a *Man* féle vállalkozói kompetencia dimenziókba az alábbi csoportokat kapjuk:

2. táblázat: Kompetenciák és vállalkozói kompetenciák

MAN-FÉLE VÁLLALKOZÓI KOMPETENCIA TERÜLETEK	KOMPETENCIÁK
Lehetőség kompetenciák	<i>innovatív készség rugalmasság</i>
Szervezési kompetenciák	<i>nagy munkabírási, kitartás mások irányítása jó munkaszervezés, időgazdálkodás</i>
Stratégiai kompetenciák	<i>szaktudás alkalmazása a gyakorlatban</i>
Kapcsolati kompetenciák	<i>konfliktuskezelési képesség együttműködés egy csapattal</i>
Elköteleződési kompetenciák	<i>önállóság nagy munkabírási, kitartás monotonitástűrés</i>
Elméleti, fogalmi kompetenciák	<i>nyelvtudás írás-készség elméleti szaktudás fogalmazási készség számítógépes tudás, jó prezentációs készség</i>

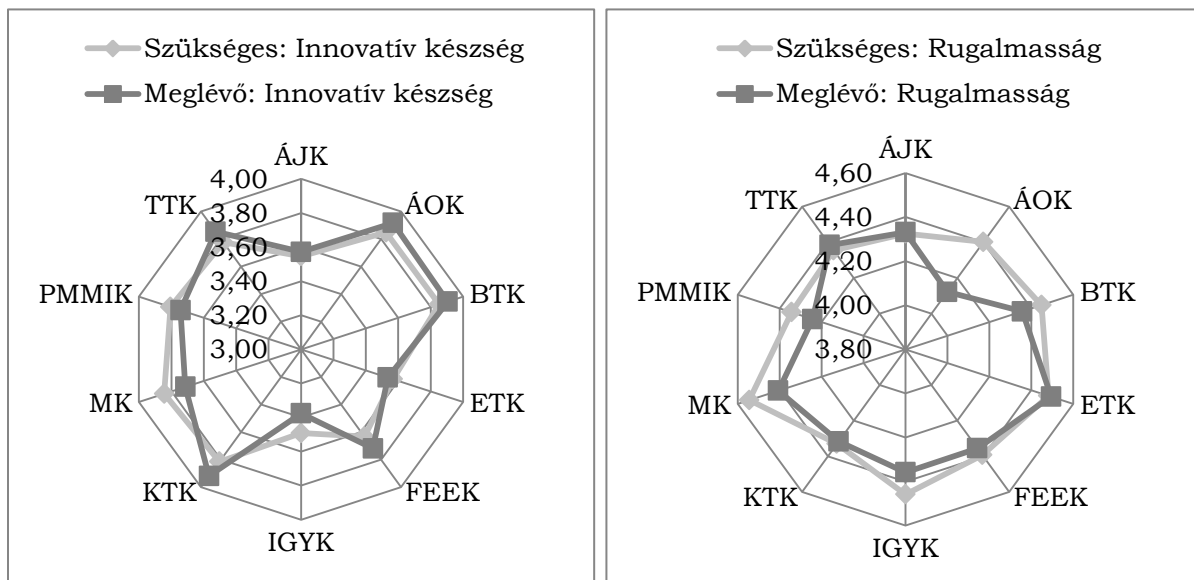
Forrás: saját szerkesztés

A *lehetőség kompetencia csoport* McClelland (1987) szerint egyike a sikeres vállalkozót determináló kulcskompetenciáknak. Az egyik legfontosabb vállalkozói szerep a lehetőségek felismerésének, és a lehetőségkihasználás vizionálásának képessége. A Pécsi Tudományegyetem alumnijai körében végzett felmérés az innovatív készség, és a rugalmasság kompetenciák kapcsán vizsgálta a vállalkozói kompetenciák e dimenzióját.

Ahogy az *1. ábra* is jelzi a felmérés a végzett hallgatók számára munkavégzésük során szükséges, és már meglévő kompetenciáira koncentrált, legyen szó a munkavégzés során azok alkalmazotti vagy saját vállalkozáson belüli alkalmazásáról. Ahogy azt várni lehetett a PTE különböző karjairól kikerülő végzett hallgatók elhelyezkedési mintáiból, a Művészeti Kar, Pollack Mihály Műszaki és Informatika Kar, valamint az Illyés Gyula Főiskolai Kar esetében haladta meg a szükséges innovatív készség a meglévő kompetenciaszintet. A legtöbb vállalkozó, önfoglalkoztató, önálló vállalkozó, saját vállalkozásba vágó hallgató ugyanis e karokról kerül ki. A

rugalmasság kompetenciája terén az Állam- és Jogtudományi Kar, a Természettudományi Kar, valamint a Közgazdaságtudományi Kar hallgatóinak kivételével minden oktatási egység lemaradást mutat. A hallgatók nehézségekbe ütköznek későbbi élethelyzetükben a rugalmasság kompetenciájának hiánya, nem megfelelő szintje folytán.

1. ábra: Lehetőség kompetenciák a PTE-n

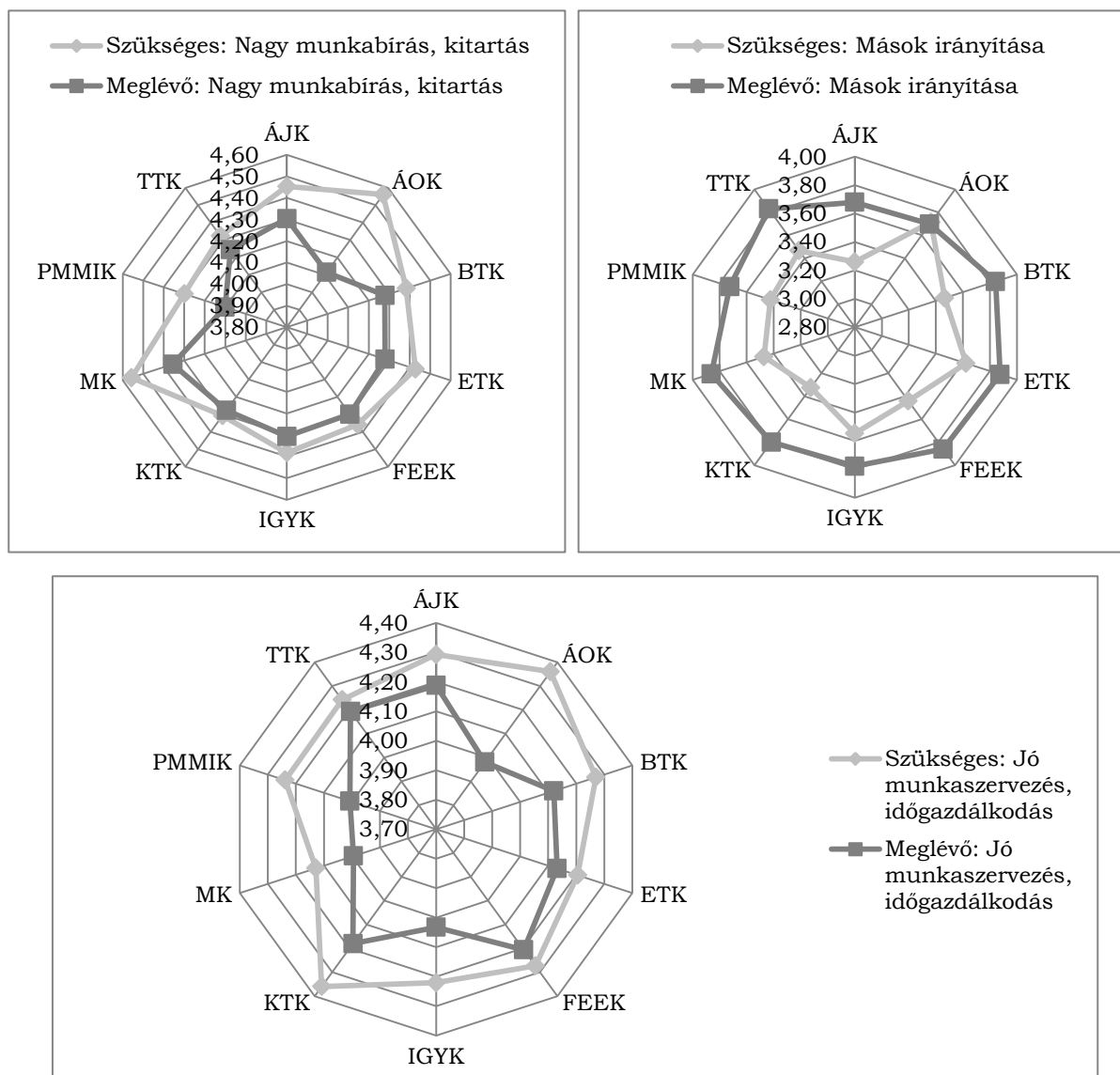


Forrás: DPR kutatás, PTE, 2014

A szervezési kompetencia csoport hasonló a menedzseri kompetenciákhoz, melyek szükségesek a sikeres, hatékony vállalkozás működtetéséhez. Ide tartozó tipikus menedzseri kompetenciák a hatékonyságorientáltság, a magas minőségű munkára való törekvés, valamint a vezetés, az ellenőrzés, a monitorálás, a szervezés és a külső-belső erőforrások fejlesztésének hagyományos képességei. A PTE felmérés következő kompetenciáit soroltuk a vállalkozói kompetenciák e dimenziójába: nagy munkabírás, kitartás; mások irányítása; jó munkaszervezés, időgazdálkodás.

Ahogy az a 2. ábra is mutatja, a hallgatók megterhelőnek érzik a munkaerőpiacon töltött első éveket. A PTE minden kara esetében azt a választ kaptuk, hogy a meglévő és szükséges terhelhetőség, és kitartás között jelentős különbségek állnak fenn. A legjelentősebb eltérést az ÁOK, az MK, valamint az ETK hallgatói jelezték vissza. Ugyanakkor a mások irányítására képesség terén az ÁOK kivételével minden kar alumnijai azt a választ adták, hogy a meglévő, és hasznosuló kompetenciaszint ellentétes irányban tér el jelentősen, vagyis nem képesek alkalmazni, kihasználni a mások irányítására képességüket. Mindez egyértelműen összefüggésbe hozható a zömében alkalmazotti állásban elhelyezkedő válaszadókkal.

2. ábra: Szervezési kompetenciák a PTE-n

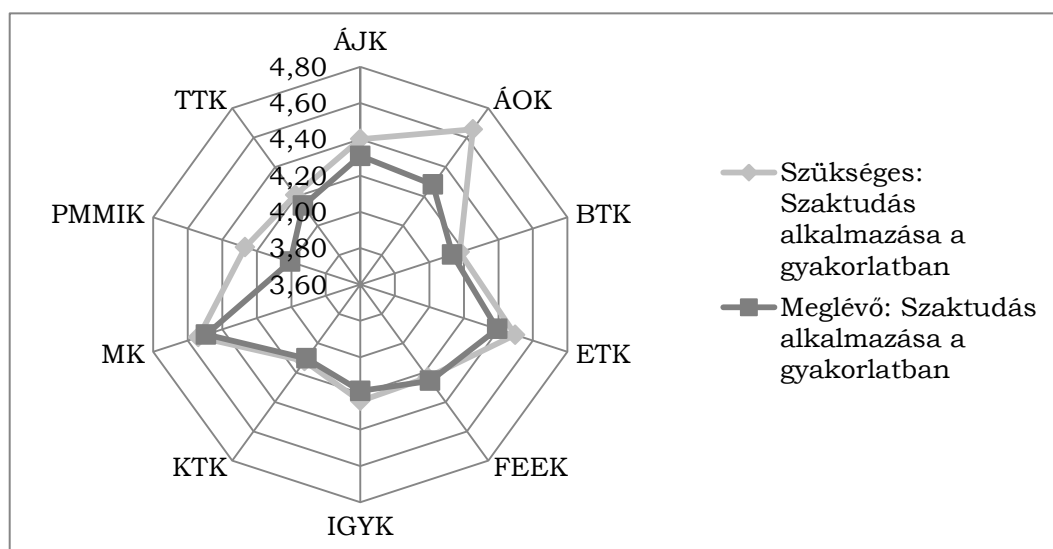


Forrás: DPR kutatás, PTE, 2014

A munkaszervezés és időgazdálkodás kompetenciák terén a hallgatók szintén lemaradásban érzik magukat. A rugalmas hallgatói évek után a feszes munkatempó, és az iránymutatás nélküli munkaszervezés kihívások elé állítja a PTE alumnikat. Különösen az ÁOK, az IGYK, a PMMIK, valamint a KTK hallgatói körében jelentős a rés a meglévő és a szükséges kompetencia szint terén.

A stratégiai kompetencia csoport az önálló vállalkozás viteléhez szükséges legfontosabb kompetenciákat foglalja magába. A vállalkozónak képesnek kell lennie saját vállalkozásának céljait definiálni, a célhoz vezető utakat kijelölni, és a célok megvalósításához szükséges stratégiát alkalmazni a gyakorlatban. E hosszú távú szemlélet a PTE által felmért kompetenciák közül a szaktudás alkalmazása a gyakorlatban képességgel köthető össze.

3. ábra: Stratégiai kompetenciák a PTE-n



Forrás: DPR kutatás, PTE, 2014

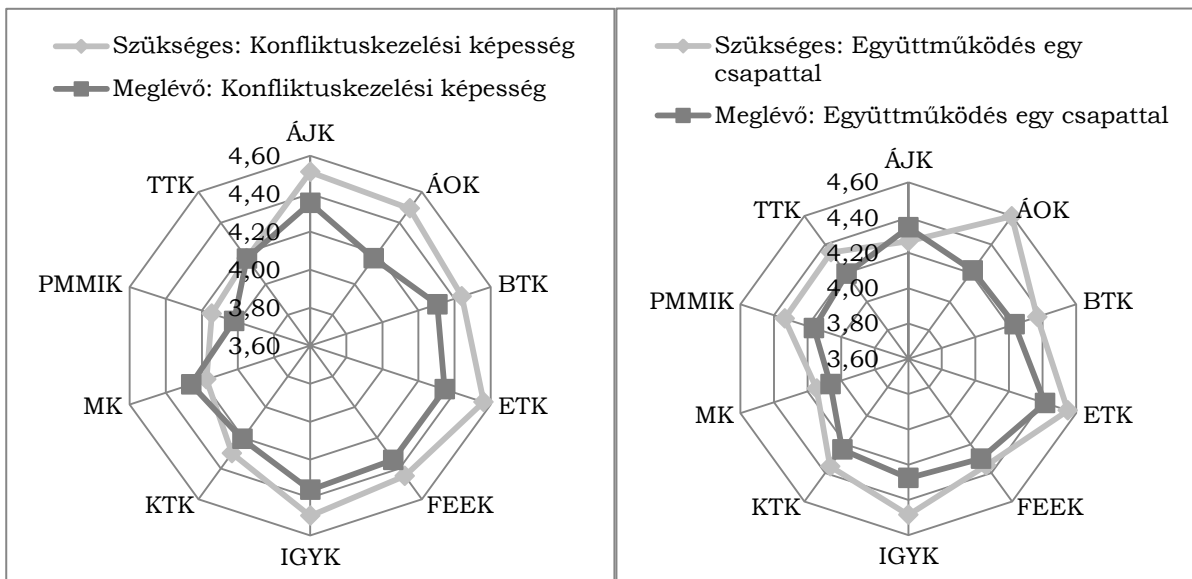
Ahogy az a 3. ábra jelzi, a PMMIK, az ÁOK, az ETK, valamint az ÁJK végzett hallgatói számolnak be a szükségeshez képesti jelentős lemaradásról e kompetencia terén. E jelenség minden kar esetében más-más tényezőkre vezethető vissza. Az ÁOK, valamint ETK alumnik csaknem idejük 100 százalékában az implementációra vállalkoztak munkaerő-piaci létük során; jelentős téttel, és kockázattal végzik tevékenységüket, így érthető a válaszadóknak az észlelt és elvárt implementációs gyakorlata közötti rés csökkentése iránti vágya. A PMMIK esetében tapasztalt jelentős eltérés a meglévő és szükséges gyakorlati tudás iránt felveti a kérdést a képzés elméleti és gyakorlati súlyelosztásának aktuális munkaerő-piaci elvárásokhoz illeszkedéséről.

A *kapcsolati kompetencia csoport* az egyén-egyen, az egyén-csoport szintű kapcsolatok menedzselésének, az együttműködésnek, a bizalom kiépítésének kommunikációs és interperszonális képességeit öleli fel. Bird (1995) a kapcsolatépítésnek ezt a formáját nem csak a vállalkozókkal egymással való interakcióira érti, de e kapcsolatok újragondolásának, átformálásának képességét egyaránt a vállalkozás életciklusának különböző fázisaiban. Számos tanulmány bizonyította már, hogy a kis- és középvállalkozások különösen függenek partneri hálózatuktól, mely felöllelhet jogi és számviteli területről kikerülő szakembereket, tanácsadókat, kormányzati szerveket, kutatóegységeket, oktatási központokat, valamint vevőket és beszállítókat egyaránt (Ritter-Gemunden 2004).

Ahogy az a 4. ábra jelzi, e kompetenciacsoport szintén elmaradást mutat meglévő kompetenciák terén a szükségesestől. A hallgatók tanulmányaik során nincsenek rákényszerítve konfliktusszituációk kezelésére, valamint a

csapatmunka térnyerésének pozitív munkaerő-piaci hatásai még szintén váratnak magukra.

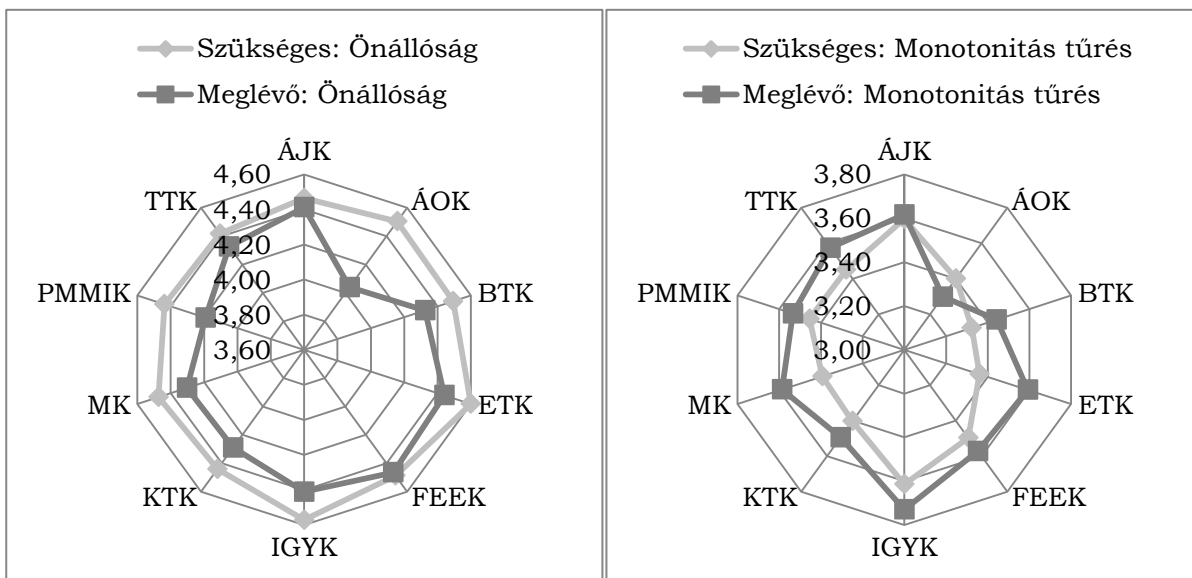
4. ábra: Kapcsolati kompetenciák a PTE-n

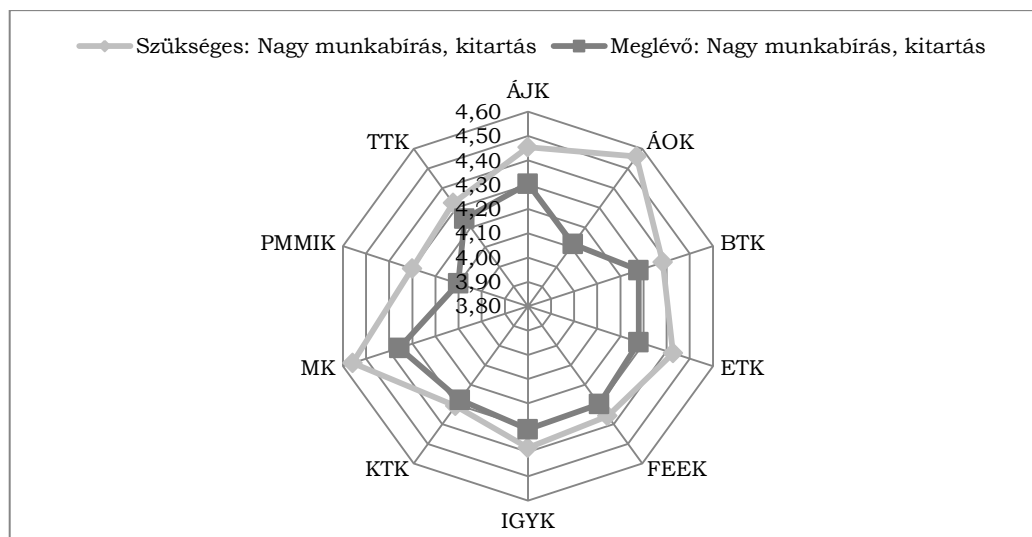


Forrás: DPR kutatás, PTE, 2014

Az *elköteleződési kompetencia csoport* magában foglalja az egyén motiváltságához szükséges kompetenciák összességét. A sikeres vállalkozókra gyakran jellemző a szorgalom, a nyughatatlanság és a proaktivitás. Vagyis a folyamatos törekvés a vállalkozás fejlesztése és növekedése iránt. A felmért kompetenciák közül ide soroltuk az önállóságot, a kitartást, valamint a monotonitástűrést.

5. ábra: Elköteleződési kompetenciák a PTE-n





Forrás: DPR kutatás, PTE, 2014

Az 5. ábra tanúsága szerint a TTK, a FEEK, és az ÁJK végzett hallgatóinak kivételével a PTE alumnijai megrettennek a rájuk zúduló önállóság mértékétől az iskolapadokból kikerülve, ugyanakkor jól képesek kezelni a monotonitást, mely munkavégzésükhöz párosul. Ahogyan azt már a szervezési kompetencia csoport kapcsán jeleztük a KTK, és TTK hallgatói leterheltsége van egyedül szinkronban a munkaerőpiacon az alumnikra váró kihívásokkal.

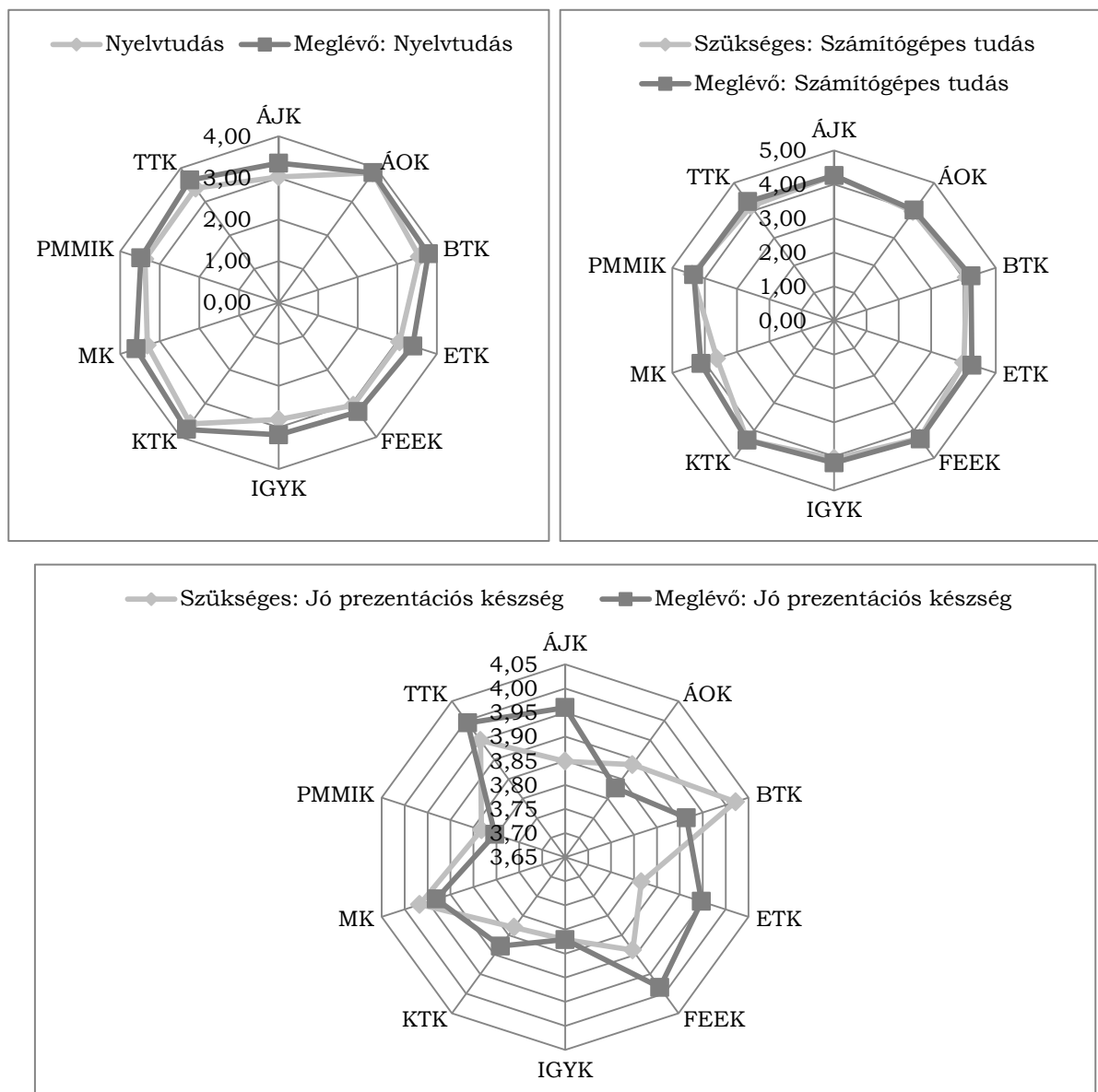
Végül az elméleti, illetve fogalmi kompetencia csoport sok esetben nehezen definiálható, és azonosítható viselkedési normákat foglal magába, melyek ugyanakkor nélkülözhetetlenek a sikeres vállalkozói lét során. Ide soroljuk az analitikus és kognitív gondolkodásra való képességet, a tanulásra, döntéshozatalra, valamint problémamegoldásra való képességet, végül, de nem utolsósorban egy fontos vállalkozói kompetenciát, a kockázatviselési képességet. Hasonlóan nehezen meghatározható kategóriáról van szó, mint a stratégiai kompetencia csoport esetében, ugyanakkor jelentős különbség a két dimenzió között, hogy míg az első egy hosszú távú perspektívát kíván, addig itt a konceptuális kompetenciák kapcsán egyértelműen egy rövid távú, az eseményekre azonnal, intuitíve reagálni képes hozzáállással találkozunk.

A vizsgált kompetenciák közül ide soroltuk a nyelvtudást, az íráskészséget, az elméleti szaktudást, a fogalmazási készséget, a számítógépes tudást, valamint a jó prezentációs készséget. Ezek közül a következőkben csupán a nyelvtudást, a számítógépes tudást, és a prezentációs készséget elemezzük (lásd 6. ábra).

A tapasztalt eredmények visszatükrözik a PTE erősségét az elméleti oktatás területén, a hallgatók elégedettek a megszerzett tudásukkal, annak mértéke mind a nyelvtudás, mind a számítógépes tudás területén szinkronban van a

munkavégzésük során szükséges mértékkel. A prezentációs készségek kapcsán némi lemaradásról az ÁOK, valamint a BTK hallgatói számoltak be.

6. ábra: Elméleti, fogalmi kompetenciák a PTE-n

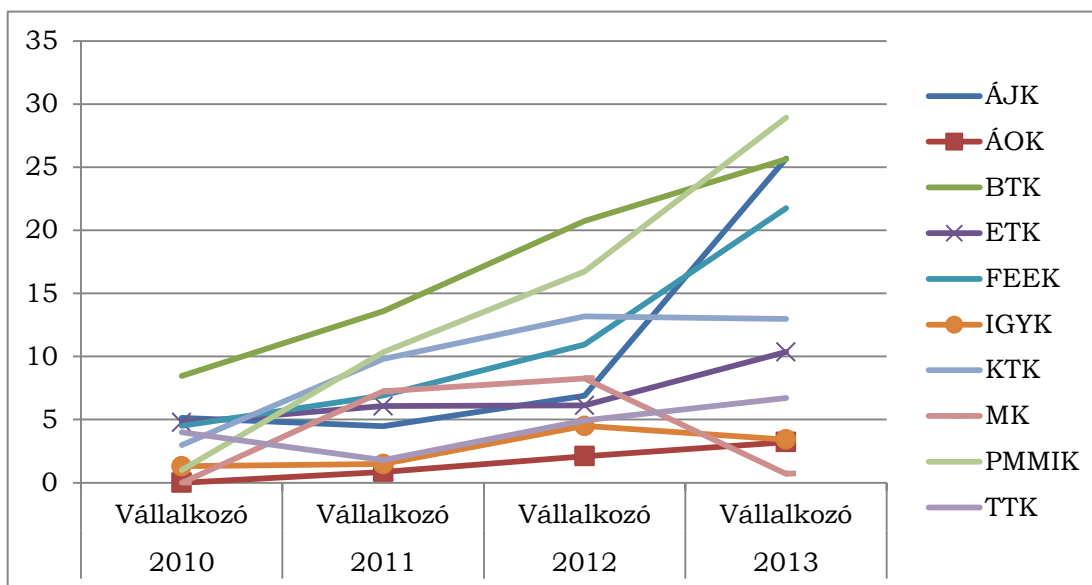


Forrás: DPR kutatás, PTE, 2014

VÁLLALKOZÓ EGYETEM

Mind a nemzetközi eredmények, mind a PTE kutatás elemzése az azt jelzik, hogy a 21. század fiatalabb generációja fokozatosan válik vállalkozó generációvá. A 7. ábra azt jelzi, hogy a MK kivételével a vizsgált időszakban minden karról fokozatosan növekvő számban kerültek ki a saját vállalkozásba kezdők, illetve önfoglalkoztatók. A legtöbb közülük a BTK-ról, valamint a PMMIK-ról, ugyanakkor fontos megjegyeznünk, hogy arányaiban a többség továbbra is az alkalmazotti létet választja (a Művészeti Kar (86%) kivételével ez az arány mindenhol 93–95% feletti).

7. ábra: A vállalkozók számának alakulása PTE alumnijai körében 2010–2013 között



Forrás: DPR kutatás, PTE, 2014

A vállalkozásokról elsajátított tudás, a vállalkozói kompetenciák fejlesztése hatással van a jövőbeni vállalkozásalapítási hajlandóságra (Wang-Wong 2004). A képzési struktúra entrepreneurship szemléletű kialakítása iránymutatást adhat új üzleti vállalkozás létrehozásához, és annak irányításához (Kume és mtsai 2013). Az entrepreneurship oktatás térnyerése, mára azt a fiatalok körében elismerten az egyik legnagyobb hatással bíró tényezővé tette a sikeres vállalkozói létezéshez szükséges kompetenciák megértése, keresése és fejlesztése terén (Gorman és mtsai 1997; Kourilsky-Walstad 1998).

Az egyetemi hallgatók tekinthetők a jövő potenciális vállalkozóinak. E potenciális vállalkozói csoport vállalkozói kompetenciáinak fejlesztése számos országban vált már nemzeti küldetéssé és keltette fel a politikai döntéshozók, az oktatási szakemberek, valamint fejlesztési ügynökségek érdeklődését (Mclarty 2005; Sobel -King 2008).

A Pécsi Tudományegyetem *stratégiai célja*, hogy Magyarország első vállalkozó tudományegyeteme legyen, melynek fő bázisát a Szentágothai János Kutató, Innovációs és Vállalkozásfejlesztési Központ szolgáltatja. E stratégiai célkitűzés előmozdítja a Dél-Dunántúli régió gazdasági-társadalmi fejlődését, bekapcsolja a régió szereplőit a nemzetközi tudományos és gazdasági vérkeringésbe, valamint a régióbeli társadalmi-gazdasági problémák megoldása felé irányítja a Pécsi Tudományegyetem kutatási, innovációs tevékenységeit.

A PTE törekvését támogatja a 2012-ben a PTE Közgazdaságtudományi Karán létrehozott, s azóta dinamikus, több karra kiterjedően, valamint a

reálszféra szereplőivel szerves együttműködésben, az innováció fejlesztéshez elengedhetetlen vállalkozói kapacitásteremtés, fejlesztés területén, tevékenykedő Simonyi Üzlet- és Gazdaságfejlesztési Központ (BEDC).

A Közgazdaságtudományi Karon működő Simonyi BEDC komplex tevékenységet folytat, üzleti inkubációs szolgáltatásokat kínál, segít a technológiai eredmények útjának menedzselésében a labortól egészen a piacig, mindezt a Közgazdaságtudományi Kar tudásbázisán, s tevékenységstruktúrájában. A Simonyi BEDC a vállalkozói kapacitásteremtést hálózatos (ökoszisztéma) formában végzi, mely az egyén folyamatos, megszakítás nélküli fejlődését, valamint az ökoszisztéma tagjainak, közös interakciójából adódó, kölcsönös stimulálást szavatolja.

A Simonyi BEDC a PTE karain folyó oktató, fejlesztő tevékenységek bázisán alakítja ki fejlesztő programjait, ezáltal eljuttatva minden diszciplináris területre a vállalkozástan szempontjait, megismertetve ezáltal a területet a PTE oktatói közösségével is. A curriculumba be nem építhető készség- és képességfejlesztő programokat a Simonyi BEDC ún. extra-curriculum formában szervezi meg, dominánsan a reálszféra szereplőinek intenzív közreműködésével.

A tevékenységet az alábbi szereplői csoportok viszonylatában végzi:

- egyetemi hallgatók,
- középiskolai hallgatók,
- kutatók, oktatók,
- adminisztrációs személyzet,
- kis- és közepes vállalatok,
- non-profit szféra,
- állami szféra.

Feladatai között a következők szerepelnek:

- ötletfejlesztés stimulálása,
- inkubáció, üzletimodell-építés támogatása,
- akceleráció, üzleti tervezés támogatása,
- mentorprogram kialakítása és folyamatos szervezése a kutatói és reálszférában tevékenykedő egyének bevonásával,
- technológiai kísérletek piacra vitele,
- kis- és közepes vállalatok növekedésének támogatása,
- vállalkozói erőforrások, tevékenységek összefogása, integrálása,
- képzés, oktatás.

A fent említett két szervezet – SzKK és Simonyi Üzlet- és Gazdaságfejlesztési Központ – bázisán a PTE célja, hogy minél több versenyképes spin-off cég, start-up vállalkozás jöjjön létre, s működjön az egyetemen, annak érdekében, hogy a PTE Magyarország első vállalkozó egyetemévé váljon. Olyan egyetemé, mely a K+F+I (kutatás-fejlesztés és innováció) területen

generált tudást, tapasztalatot képes folyamatosan, s intézményesített formában visszaforgatni az oktatásba, ezzel teremtve meg a valós gazdasági-társadalmi problémákra választ adni képes K+F+I kompetenciák alapját.

ÖSSZEGZÉS

A tanulmány rávilágított arra, hogy a vállalkozói lét, a vállalkozói karrier szignifikáns lehetőségeket tartogat több érdekelt csoport számára, legyen szó az egyénről, a közösségről, a felsőoktatásról, vagy a gazdaságok egyéb regionális szereplőiről. A felsőoktatás szerepének felértékelődése a jövő vállalkozó generációinak kinevelésében a fiatalok függetlenség iránti vágyával, kreativitásával, innovativitásával, valamint munkaerő-piaci sajátosságokkal függ össze. A sikeres vállalkozói léthez szükséges vállalkozói karakterisztikák azonosítása, a sikeres vállalkozó profiljának kirajzolása után vizsgáltuk a Pécsi Tudományegyetemen végzett fiatalok vállalkozói attitűdjét, illetve kompetenciáit. Ennek az elemzésnek az eredményei egyértelműen a PTE-n bevezetésre kerülő vállalkozásfejlesztési programok bázisának tekinthetők, rávilágítva azon kompetenciákra, melyek területén erősítésre szorulnak hallgatónk, válasszák akár az alkalmazotti, vagy akár a vállalkozói létet.

Az ország, Pécs város és a PTE közös érdeke, hogy minél több tudásintenzív, magas növekedési potenciállal rendelkező, nemzetközi porondon is versenyképes vállalkozás jöjjön létre, működjön a régióban, kooperálva az egyetemi kutatóhelyekkel, ezáltal állítva meg a régió gazdasági-társadalmi leszakadását, amit nagymértékben táplál az ún. agyelszívás, a fiatalok elvándorlása. A vállalkozói kompetenciák fejlesztésére, a vállalkozás alapítási hajlandóság erősítésére irányuló programok elősegítik a magasan képzett munkaerő helyben tartását, valamint hozzájárulnak a régió, tágabb értelemben nemzetgazdaság GDP növekedéséhez egyaránt.

IRODALOMJEGYZÉK

Bird, B. (1988): *Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention*, Academy of Management Review, 13, pp. 442–453.

Bird, B. (1995): *Towards a theory of entrepreneurial competency*. *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*. 2, pp. 51–72.

Boyatzis, R. E. (1982): *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Wiley, New York, 328 p.

Carter, N. M. – Gartner, W. B. – Shaver K. G. – Gatewood E. J., (2003): *The career reasons of Nascent entrepreneurs*. *Journal of Business Venturing*, 18(1), pp. 13–39.

- Chen, C. C. – Greene, P.G. – Crick, A. (1998): *Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers?* Journal of Business Venturing, 13(4), pp. 295–317.
- Frith, K. – McElwee, G. (2008): *An emergent entrepreneur? A story of a drug-dealer in a restricted entrepreneurial environment.* Society and Business Review, 3, pp. 270–286.
- Ghosh, B. C. – Kwan, W. (1996): *An analysis of key success factors of SMEs: A comparative study of Shingapore/Malaysia and Australia/New Zealand,* Unpublished, Forrás: <http://sbaer.uca.edu/research/icsb/1996/09.pdf>
Letöltve: 2015.02.25.
- Gibb, A. (1990): *Training the trainers of small business.* Journal of European Industrial Training, 14, pp. 17–25.
- Gnyawali, D. – Fogel, D. (1994): *Environments for entrepreneurship development: Key dimensions and research implications.* Entrepreneurship: Theory & Practice, 18(4), pp. 43–62.
- Gorman, G. – Hanlon, D. – King, W. (1997): *Some research perspectives on entrepreneurship education, enterprise education and education for small business management: a ten-year literature review,* International Small Business Journal. 15(3), pp. 56–79.
- Greenberger, D. B. – Sexton, D. L. (1988): *An interactive model of new venture initiation.* Journal of Small Business Management, July, pp. 1–7.
- Kourilsky, M. L. – Walstad, W. B. (1998): *Entrepreneurship and female youth: Knowledge, attitudes, gender differences, and educational practices.* Journal of Business Venturing, 13(1), pp. 77–88.
- Kume A. – Kume V. – Shahini B. (2013): *Entrepreneurial characteristics amongst university students in Albania.* European Scientific Journal, 9(16), pp. 206–225.
- Kuratko, D. F. (2005): *The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges.* Entrepreneurship Theory and Practice, 29, pp. 577–598.
- Kuráth G. – Kovács Á. – Kiss T. – Szűcs K. – Tiszberger M. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2011a): *Diplomás pályakövető rendszer – 2010-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen.* Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 66 p.
- Kuráth G. – Kovács Á. – Kiss T. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2011b): *Diplomás Pályakövető Rendszer – 2011-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen.* Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 80 p.

- Kuráth G. – Kiss T. – Kovács Á. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2012): *Diplomás Pályakövető Rendszer 2012-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 66 p.
- Kuráth G. – Kovács Á. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2013): *Diplomás pályakövető rendszer – 2013-as pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 73 p.
- Kuráth, G. – Héráné T. A. – Sipos N. (2014): *Diplomás Pályakövető Rendszer 2014-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 111 p.
- Levenburg, N. M. – Schwarz, T. V. (2008): *Entrepreneurial Orientation among the Youth of India: The Impact of Culture, Education and Environment*. Peer Reviewed Articles. Paper 5., pp. 15-35.
- Man, T. W. Y. – Lau T. – Chan K. F. (2002): *The competitiveness of small and medium enterprises a conceptualization with focus on entrepreneurial competencies*. Journal of Business Venturing. 17, pp. 123–142.
- McClelland, D. C. (1987): *Characteristics of successful entrepreneurs*, Journal of Creative Behavior. 21(1), pp. 18–21.
- McLarty, R. (2005): *Entrepreneurship among graduates: Towards a measured response*. The Journal of Management Development, 24(3), pp. 23–38.
- Mohar, Y. M. S, Singh, J – Kishore, K. (2007): *Relationship Between psychological characteristics and entrepreneurial inclination: A Case Study of Students at University Tun Abdul Razak*. Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability, 8. ProQuest Information and Learning Publishers, Forrás: <http://www.asiaentrepreneurshipjournal.com/AJESIII2Yusof.pdf> Letöltve: 2015.02.20.
- Ritter, T. – Gemunden, H. G. (2004): *The impact of a company's business strategy on its technological competence, network competence, and innovation success*. Journal of Business Research. 57(6), pp. 548–556.
- Scott, J. – Marshall, G. (2009): *A Dictionary of Sociology*, 3rd ed. Oxford University Press, 832 p.
- Scott, M. – Twomey, D. (1988): *The long-term supply of entrepreneurs: Students' career aspirations in relation to entrepreneurship*. Journal of Small Business Management, 26(4), pp. 5–13.
- Stoof, A. (2005): *Tools for the Identification and Description of Competencies*. Thesis Dissertation, Open University of Nederland, Forrás: http://www.ou.nl/Docs/Onderzoek/Promoties/2005/Proefschrift_Angela_Stoof.pdf Letöltve: 2015.02.25

Wang, C. K. –Wong, P. K. (2004): *Entrepreneurial interest of university students in Singapore*. Technovation, 24(2), pp. 163–172.

Wang, Q. H. (1991): *The relationship between entrepreneur's behavior, environment and personal characteristics*. Unpublished master's thesis, University of Taiwan, Taipei, Taiwan, Forrás: <http://ncue.edu.tw> Letöltve: 2015.02.25.

Zhang, C. X., (2002): *Zhang's Psychological dictionary*. Taipei: Donghua Publishing Co., Ltd., Forrás: nd2.ncue.edu.tw/ezcatfiles/b004/img/img/.../96-1-9p.doc Letöltve: 2015.02.25.

TEHETSÉGGONDOZÁS A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEMEN

¹**Erostyák János** – ²**Barna Adrianna** – ³**Gönczi Andrea**

¹rektori szaktanácsadó, habilitált egyetemi docens, PhD, Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Fizikai Intézet, 7624 Pécs, Ifjúság u. 6. erostyak@fizika.ttk.pte.hu

²ügyvivő szakértő, Pécsi Tudományegyetem, Oktatási Igazgatóság, Tehetséggondozási Iroda, 7622 Pécs, Vasvári Pál u. 4. barna.adrianna@pte.hu

³ügyvivő szakértő, Pécsi Tudományegyetem, Oktatási Igazgatóság, Tehetséggondozási Iroda, 7622 Pécs, Vasvári Pál u. 4. gonczi.andrea@pte.hu

ABSZTRAKT

A Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) keretében számos fontos kérdésben ismerhetjük meg jelenlegi és volt hallgatóink véleményét. Az elmúlt években megvalósult lekérdezések a tehetséggondozással kapcsolatban egyetlen kérdést tartalmaztak. A kapott eredmények háttérének jobb megértéséhez először bemutatjuk, hogy a PTE központi, tehetséggondozásért felelős csoportja milyen feladatokat lát el, milyen programokat koordinál, majd elemezzük a kapcsolódó kérdésre kapott válasz egyetemi és kari adatait, azok jelentését. Megállapítottuk, hogy a tehetséggondozást az OTDK és a szakkollégiumi részvételre korlátozva viszonylag alacsony százaléktételeket kapunk és kaphatunk. Javasoljuk, hogy a jövőben az egyetlen kérdés helyett két vagy akár három kérdést is tanácsos lenne a tehetséggondozással kapcsolatos véleménykérésre szánni. Ezzel a jelenleginél határozottan árnyaltabb és egyben pontosabb képet kaphatnánk a hallgatói véleményekről.

BEVEZETŐ

A DPR kérdőívekkel, a kapott válaszok szakszerű elemzésével az egyetemi élet, az oktatás, a hallgatói élet számos részletéről derítünk ki fontos információkat. Az átfogó kép kialakulását minden témakörben több kérdés is segíti. A tehetséggondozással kapcsolatban az elmúlt néhány évben egyetlen kérdés foglalkozott közvetlenül:

„Eddigi tanulmányai során részt vett-e tehetséggondozási formákban (OTDK-ra felkészítés, tutorálás, szakkollégium, egyéb)? Amennyiben IGEN, kérjük, az alábbiakban értékelje annak hasznosságát!”

A kérdésben a válaszadók már kapnak segítséget, hiszen nevesítjük pl. az OTDK-t, a szakkollégiumokat, ám ezzel korántsem merül ki az egyetemi tehetséggondozásnak a tárháza. A következőkben először nagyon röviden áttekintjük, hogy már csak az egyetem központi tehetséggondozási kezdeményezései is milyen széles skálán kínálnak támogatást hallgatóink számára.

Ezután értékeljük, hogy a kérdésre kapott válaszokból kirajzolódó kép mit is takar, mennyiben pozitív vagy negatív az üzenete egy-egy százalékhértéknek, amely önmagában tűnhet soknak vagy nagyon kevésnek is.

A TEHETSÉGGONDOZÁSI MUNKA FORMÁI

A Tehetséggondozási Csoport – Központi Regionális Tehetségpont összefogja, koordinálja, képviseli az egyetem tehetséggondozó tevékenységét, segíti a számos formában megvalósuló egyetemi, kari, tanszéki tehetségsegítő munkát. A PTE szervezeti átalakulása után, 2015. áprilistól tehetséggondozási munkánkat az Oktatási Igazgatóság Tehetséggondozási Iroda – Központi Regionális Tehetségpont keretében végezzük (*PTE Központi tehetségoldal*).

A Tehetséggondozási Csoport tevékenysége, szolgáltatásai

Valamennyi karra és az egyetem közoktatási intézményeire kiterjedő központi tehetségfejlesztő programokat, rendezvényeket szervezünk és bonyolítunk le. Az elmúlt években ilyen volt pl.: MENTORNAP, TEHETSÉGNAP, tehetséggondozó fesztivál, tehetség workshop, Tehetségre Hangolva beszélgetés-sorozat alkalmai stb.

Innovatív tehetségfejlesztő programok elindítását inspiráljuk és kezdeményezzük. Ezek közül kiemelkedik a középiskolás diákokat segítő SZINAPSZIS hallgatómentor program, melyet 2012. május 7-én indítottuk el. Ebben a programban középiskolás diákok korai bekapcsolását segítjük az egyetem tehetséggondozó rendszerébe. A programban egyetemi hallgatók mentorálnak középiskolás diákokat, megismertetik őket a PTE világával, helyszíneivel, munkatársaival, segítik az egyetemista lét előnyeinek megismerését. A programban szakmailag és emberileg is kiváló szakkollégista hallgatóink vesznek részt. A kialakuló és hónapokon keresztül ápolt hallgató-diák kapcsolatban mindkét fél számos tekintetben gazdagodik, a jelen és jövőbeli egyetemi munkájukhoz mély megerősítést nyernek.

A program résztvevői a PTE részéről a Tehetséggondozási Csoport, a Grastyán Endre Szakkollégium, a B2 Transzdiszciplináris Szakkollégium, Pollino Team, Kerényi Károly Szakkollégium, Juhász Jenő Szakkollégium, Szentágothai János Szakkollégium, TEHETSÉGÉRT Mozgalom ÁOK, Janus Pannonius Közgazdasági Szakkollégium, a középiskolák részéről a Leőwey Klára Gimnázium, a Ciszterci Rend Nagy Lajos Gimnázium, PTE Babits Mihály Gyakorló Gimnázium és Szakközépiskola, PTE Deák Ferenc Gyakorló Gimnázium és Általános Iskola, Pollack Mihály Műszaki Szakközépiskola.

Az eddigi évek tapasztalata nagyon biztató, a mentorált diákok 50–70%-a választja továbbtanulása során a PTE-t. Ez sokkal jobb arány, mint amelyet az egyetem más, tehetséges középiskolások segítségét célzó szakmai programjai eddig elértek.

Ellátjuk az Országos Génusz Hálózathoz kapcsolódó egyetemi központi TEHETSÉGPONT feladatait regionális hatókörrel.

A Tehetséggondozási Csoport felügyeli és koordinálja a PTE Kriszbacher Ildikó Ösztöndíjprogramját (KIÖ), amely 2014 őszén került először meghirdetésre. Ebben a programban a szakmailag kiváló hallgatók kiemelkedő munkáját tutorok segítik. A KIÖ 30 eFt/hó összegű jelenleg, ami már komoly ösztöndíjnak számít. Elnyerhetik mind államilag finanszírozott, mind önköltséges képzésben részt vevő hallgatók, ez lényeges különbség pl. a tanulmányi ösztöndíjakhoz képest. A KIÖ odaítélését nem korlátozza más ösztöndíj elnyerése, így a legkiválóbbak többféle támogatást párhuzamosan érhetnek el.

A KIÖ leglényegesebb eleme, hogy nemcsak a múltbeli teljesítményt értékeli, hanem munkaterv alapján a jövő terveire is épül, ezzel támogatja a kutatói, egyetemi oktatói pálya felé irányuló hallgatókat, valamint ösztönöz a folyamatosan magas szinten végzett hallgatói kutatómunkára. A program fontos célja, hogy segítse az egyetem doktori iskoláiba pályázó kiváló hallgatókat, egyúttal őket az egyetem képzési rendszerében tarthassuk, majd évek múltán kollégáink között köszönthessük.

A KIÖ program már első évében megmutatta, hogy hatékonyan segíti az ide bekerülő hallgatókat. A 2015 tavaszán megrendezett XXXII. OTDK PTE-s díjazottjai, dobogós helyezettjei között több KIÖ-s hallgatót is találunk, az eredmények összesítése még a jelen összefoglaló készítésekor is folyamatban van, hiszen még nem zárult le minden OTDK szekció munkája.

A Tehetséggondozási Csoport kezdeményezésére indult el az Átütő Tehetségek Ösztöndíj 2012-ben. Ez a támogatás olyan kiváló, nemzetközi szinten is értékelt eredményeket felmutató tudós, művész és sportoló hallgatók számára érhető el, akik eredményeikkel kiváló példát mutatnak jelenlegi hallgatótársaik és a leendő hallgatók számára egyaránt. Vállalják a PTE megismertetését és népszerűsítését, tehetséggövekként aktív szereplői a

PTE média megjelenéseinek. Aktív segítők a beiskolázási kampányoknak, méltán népszerű példaképei társaiknak. Eddigi életútjuk követhető mintát mutat társaiknak, sikereikből a többiek is erőt merítenek céljaik eléréséhez.

Az egyetem tehetségsegítő szakemberei, tehetségműhelyei részére tehetségfejlesztő szolgáltatásokat biztosítunk, tehetséggondozó képzéseket, tréningeket, táborokat szervezünk. Ezekre elsősorban a szakkollégiumok, diákkörök tagjai, az ösztöndíjasok, az ösztöndíjat elnyert tehetséges hallgatói, valamint a tehetséggondozás részleteire nyitott oktató kollégáink nyerhetők meg.

A Tehetséggondozási Csoport tehetséggondozó projekteiben, pályázatokban vállal szakmai munkát, a pályázati írástól a megvalósítás minden részfeladatában történő közreműködésig (TÁMOP, NTP stb.).

Együttműködünk a tehetséggondozás szervezeti kereteinek bővítésében, a karokon folyó tehetséggondozó munkát egyedi tanácsokkal, szakmai munkával is segítjük. Külön kiemelve a karok tehetséges középiskolásokhoz kapcsolódó rendezvényeinek, versenyének segítése, amelyekkel országosan ismert eseményeket (pl. Mikola Fizika verseny, Kreatív Történelem Országos verseny stb.) támogatunk, és egyben segítjük a PTE jó hírének terjesztését.

Szakkollégiumok, tudományos diákkörök és a speciális tehetséggondozási közösségek, innovatív hallgatói körök között szakmai együttműködést segítő alhálózatokat koordinálunk.

Folyamatosan kapcsolatot tartunk országos tehetséggondozó szervezetekkel, országos tehetségpontokkal, önkormányzati, civil szervezetekkel, általános és középiskolákkal.

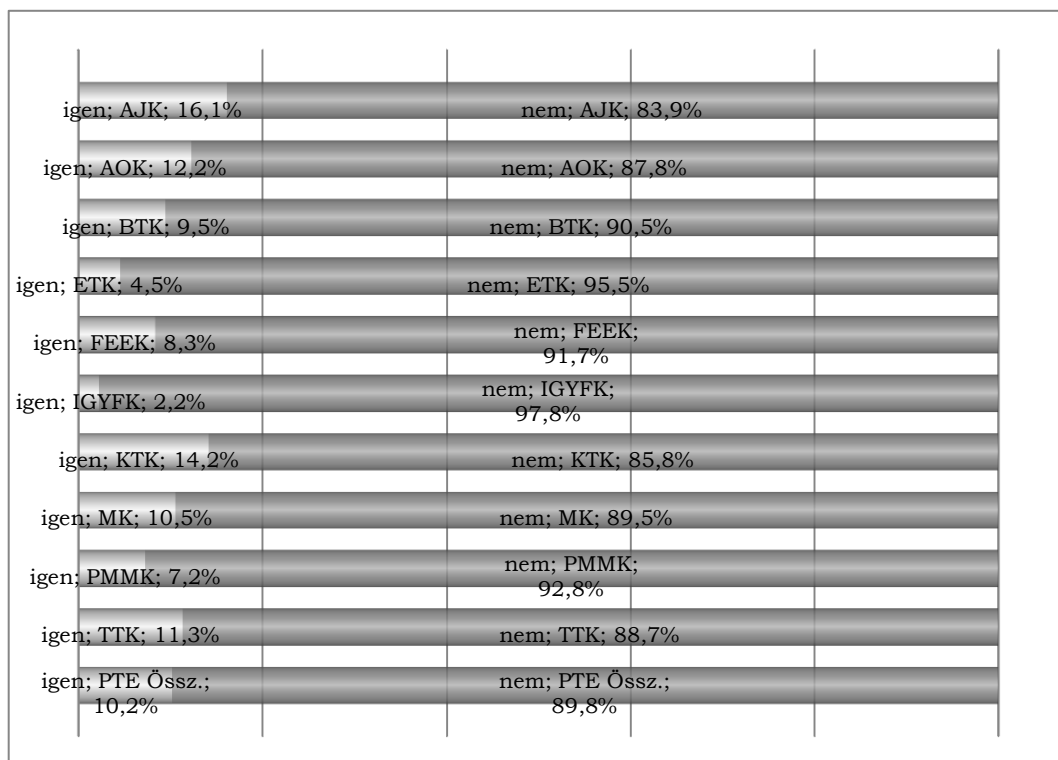
DPR FELMÉRÉSEK ÉS MUNKAKAPCSOLATI TANULSÁGOK, TAPASZTALATOK

A DPR felmérések (*Kuráth és mtsai 2011a, 2011b, 2011c, 2013*) évek óta visszatérő kérdése a következő:

„Eddigi tanulmányai során részt vett-e tehetséggondozási formákban (OTDK-ra felkészítés, tutorálás, szakkollégium, egyéb)? ”

A válaszadók között az IGEN-ek aránya a PTE teljes átlagában 9–10% körüli. Rendszeresen a legmagasabb értékeket kapjuk az ÁJK (15%), ÁOK (10%), BTK (9%), KTK (9%), TTK (8%) esetében. A legalacsonyabb értékek az IGYK (3%) és az ETK (4%) esetében fordultak elő. A közölt százalékos értékek több éves felmérések átlagértékei, egy kiragadott év adatait illusztrálja az 1. ábra.

1. ábra. Eddigi tanulmányai során részt vett-e tehetséggondozási formákban (OTDK-ra felkészítés, tutorálás, szakkollégium, egyéb)? (2011-es DPR felmérés)



Forrás: Kuráth és mtsai 2011b, 25

Mit is tükröznek a kapott adatok? Elsőre az IGEN válaszok aránya alacsonynak tűnik, ezt gondolnánk, bármi is legyen a kérdés. Ha viszont konkrét, az előbbieken említett, tehetséggondozási formákat vesszük számba, akkor kiderül, hogy OTDK szereplésig a karok néhány hallgatója juthat el, és a karonként elérhető egy-két szakkollégium is néhány tíz fő aktív hallgatóval működik. Ennek fényében a 10–15% körüli értékek nagyon is megbecsülendők.

Vannak karok, ahol elsősorban az olyan alapképzések dominálnak, melyeken tanuló hallgatók nem vagy csak kis számban folytatják tanulmányaikat mesterszakon. Ezeken a képzési helyeken tehát a képzések jellege is meghatározza azt, hogy az ott tanulók nem vagy csak nagyon kivételes esetben vesznek részt diákköri és/vagy szakkollégiumi munkában. Így esetükben természetes, hogy az átlagnál alacsonyabb százalékban kapunk IGEN válaszokat.

Megállapítható, hogy a tehetséggondozást érintő egyetlen DPR felmérési kérdés nem ad részletes betekintést a karokon folyó tehetséggondozásba, annak elterjedtségére, mélységére, sikereire.

Jól ismert tény, hogy az oktatók között jelentős különbségek vannak abban a tekintetben, mennyit is foglalkoznak hallgatóik motiválásával, tanórán kívüli

segítésével. Az oktatói teljesítmény értékelésnek (TÉR) ugyan több karon is eleme az oktatási munkának ez a része, ám az itt kifejtett többletmunka általában nem jár fizetésbeli elismeréssel. Megállapítható, hogy a tehetséggondozási munka az oktatók esetében belső motivációból táplálkozik, mintegy az oktatói-értelmiségi lét elválaszthatatlan elemeként jelenik meg a mindennapi munkában. A hallgatók mindegyike ír szakdolgozatot, diplomamunkát, közülük ugyan sokan nem jelennek meg diákkörösként, szakkollégistaként, ám ettől még aktív, rendszeres támogatást, segítséget kapnak témavezetőjüktől. Van tehát a tehetséggondozásnak egy olyan, a szóban forgó felmérésben meg nem jelenő, ám nagyon fontos és kiterjedt része, amely nem érhető tetten egy ilyen egykérdéses felmérésben. A felmérési eredmények tükrében kezdeményezni fogjuk a tehetséggondozásra irányuló kérdezés finomítását, ezzel részletesebb, pontosabb képet tudnánk kapni az ezzel kapcsolatos helyzetről, folyamatokról.

Említendő még a Művészeti Kar, ahol a képzések jellegéből következően, mintegy definíció-szerűen minden hallgató tehetség, akikkel egyedi mestertanítvány kapcsolatban foglalkoznak oktatóink. Itt is átgondolandó, milyen kérdés(ek)kel tudjuk a jövőben a legpontosabban feltérképezni a hallgatói tapasztalatokat, véleményeket.

ÖSSZEFOGLALÓ

A PTE elmúlt évekbeli DPR felméréseiben a tehetséggondozással közvetlenül egyetlen kérdés foglalkozott. Ezt kevésnek tartjuk, mert – ahogy a teljesség igénye nélkül bemutatásra került – az egyetemi tehetséggondozás összetettebb és szerteágazóbb annál, mint amit egy ilyen kérdéssel a kívánatos részletességben meg lehetne ismerni. Már a felvillantott tehetséggondozási programok, kezdeményezések is szélesebb hallgatói kört érnek el, motiválnak, mint az a kérdésre kapott válaszok alapján vélhető lenne.

A kérdésre a hallgatók kis százaléka válaszolt igennel, vagyis hogy részt vett-e ilyen munkában. Megmutattuk, hogy az IGEN válaszok első ránézésre alacsonynak tűnő százaléértéke egyáltalán nem tükrözi a tehetséggondozási munka hiányát vagy hiányosságait, hanem inkább csak a kérdésben is megjelenő segítő, magyarázó szavak (OTDK stb) miatti erős fogalmi szűkítés eredménye.

Látjuk tehát, hogy a szóban forgó egyetlen kérdés helyett a jövőben valamivel több kérdéssel lenne tanácsos felmérni a tehetséggondozással kapcsolatos hallgatói véleményeket.

IRODALOMJEGYZÉK

Kuráth G. – Kovács Á. – Kiss T. – Szűcs K. – Tiszberger M. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2011a): *Diplomás pályakövető rendszer – 2010-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 66 p.

Kuráth G. – Kovács Á. – Kiss T. – Szűcs K. – Tiszberger M. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2011b): *Diplomás pályakövető rendszer – 2010-es hallgatói motivációs vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 73 p.

Kuráth G. – Kovács Á. – Kiss T. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2011c): *Diplomás Pályakövető Rendszer – 2011-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 80 p.

Kuráth G. – Kovács Á. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2013): *Diplomás pályakövető rendszer – 2013-as pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 73 p.

PTE Központi tehetségoldal. <http://tehetseg.pte.hu/> Letöltve: 2015.04.02.

PEDAGÓGUS KOMPETENCIÁK

Korpics Márta

oktatási referens, PhD, Pécsi Tudományegyetem, Oktatási Igazgatóság,
korpics.marta@pte.hu

ABSZTRAKT

A tanulmány a kompetenciaalapú oktatás kérdésköréhez kíván hozzászólni, két kérdőíves kutatás adatainak elemzésén és bemutatásán keresztül. A tanulmány a Diplomás Pályakövető Rendszer kérdőíves kutatás adatait és a TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0014 Pedagógusképzést segítő hálózatok továbbfejlesztése a Dél-Dunántúl régióban projekt keretén belül végzett kutatás végzett pedagógusokra vonatkozó adatait felhasználva mutatja be az általános és szakmai, illetve a pedagógus kompetenciák szükségességére és meglétére vonatkoztatva. Az adatok értékelésén és elemzésén túl a tanulmány bevezetést ad a kompetencia fogalmába és rámutat arra – a vonatkozó szakirodalmi kontextust és törvényi rendelkezéseket segítségül hívva –, hogy miért vált fontossá az elmúlt évtizedben a kompetenciaalapú oktatás. A kutatás két empirikus kutatási forrásra támaszkodik. A Diplomás Pályakövető Rendszer 2007–2013 évek közötti adatfelvételéből az általános és szakmai kompetenciák szükségességét és meglétét firtató kérdésekre adott válaszokat elemzi és mutatja be. Második merítési forrásként a DPR módszertan használó TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0014 pályázat kérdőíves kutatási adatait elemzi, kiemelten a pedagógus kompetenciák vonatkozásában. A Diplomás Pályakövető Rendszer adatainak elemzése során nem készült olyan elemzés a pedagógus szakokon végzett hallgatók vonatkozásában, amely a kompetenciával kapcsolatos véleményeket vizsgálta volna. A tanulmány eredményei éppen ezért fontosak és beépítendők a képzésfejlesztésbe.

BEVEZETÉS

„Az OECD PISA-vizsgálatok kapcsán döbbsent rá jó néhány oktatási kormányzat arra, hogy az alapkompentenciákat jobban kell gondozni az oktatás folyamán, s ez a felismerés hatott arra, hogy a kompetencia fogalmának értelmezésével s magával a kompetenciaalapú oktatás sajátosságaiival elkezdett foglalkozni a pedagógiai szakma. (.....) A Pisa-

sokk azért volt igazi sokk, mert pontosan arra mutatott rá, hogy a 15 éves gyerekek 23 százaléka nem tud olvasni Magyarországon. E tény hatására kezdett el a hazai pedagógiai szakma érdeklődni a kompetencia valóságos tartalma iránt.”¹⁸ Gondolatébresztőnek és vitaindítóknak szántam ezt a néhány sort, amelyet egy a kompetenciafejlesztésről és kompetenciaalapú oktatásról szóló kerekasztal-vitán elhangzottakból idéztem. A vitán elhangzottak rávilágítanak a kompetenciaalapú oktatás problémájára, hiányosságaira és azokra a folyamatokra, amelyek eredményeképp az uniós fejlesztési irányok megjelentek a hazai oktatáspolitikában. A tanulmány célja kettős. Az egyik cél, hogy az olvasók számára áttekintést adjon a kompetenciákról, az ezekkel kapcsolatos kutatásokról és értelmezésekről, különös tekintettel a pedagógus kompetenciákra. A másik cél pedig, hogy a Pécsi Tudományegyetem Diplomás Pályakövető Rendszer kérdőíves kutatási adataiból a pedagógus szakokon végzettek szakmai kompetenciákra vonatkozó értékeléseire reflektáljon, összevetve ezt egy 2014 őszén végzett mikrokutatás adataival.

A KOMPETENCIA

A kompetencia latin eredetű szó, alkalmasságot, ügyességet jelent. A szó főnévi formája a *competentia* az illetékesség, maga az ige a *competo* a valamire képes, alkalmas jelentéssel használatos. A kompetenciafogalom az 1990-es évektől kezdve vált a pedagógiai fejlesztések egyik fő irányjelzőjévé. A fogalom értelmezése nagyon sokrétű, talán ezért is nehéz egyetlen megközelítés mellett lehorgonyozni. A laikus közvélemény, a közbeszéd és a döntéshozók egy része, amikor a kompetencia fogalmát használja, leginkább egy adott szakmához tartozó szakember alkalmasságát, ügyességét, járatosságát érti ide. (Vass 2006) Vass Vilmos Coolahan meghatározását tartja leginkább alkalmasnak, és javasolja a fogalom hivatkozott szerző által történő használatát. „A kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában.” (Coolahan cit Vass 2006). A kompetenciafogalom gazdagodása a hazai értelmezésekben leginkább Nagy Józsefnek köszönhető, aki a személyiség funkcionalitása mentén foglalkozott a kompetenciákkal. (Nagy 2010)

Henczi és Zöllei a kompetenciát a tevékenységek felől közelíti meg, mivel megközelítésük szerint a kompetencia mindig aktivitásokhoz kötődik. A kompetencia fogalmát az alábbiak szerint értelmezik: „A kompetencia a tanulás (tapasztalás, gyakorlás) eredményeként kialakuló személyes

¹⁸ Kerekasztal-vita a kompetenciafejlesztésről és a kompetencia alapú oktatásról lásd: <http://www.ofi.hu/tudastar/kompetencia/kompetencia-ismeretek>

erőforrás-képződmények strukturált és együttes rendszere, mely az egyén számára – egy konkrét szellemi és/vagy fizikai szakterületen – lehetővé teszi a megszerzett ismeretek és személyiségbeli komponensek konstruktív és sikeres alkalmazását.” (Henczi – Zöllei 2007, 16) A szerzőpáros kiemeli még azt is, hogy az ő megközelítésükben a kompetencia nem egyszerűen az ismeretek alkalmazását, hanem a „személyiségbeli sajátosságok cselekvés közbeni használatát is magában foglalja.” (Henczi – Zöllei 2007, 17)¹⁹ A kompetencia öt összetevőjét a kognitív komponensek, a jártasság, a készségek, a képességek és konstruktív elemek alkotják. Az első csoportba tartoznak azok az ismeretek, tudások, információk, amelyekkel a személy rendelkezik. A másodikat és a harmadikat a jártasságok és készségek típusú elemek adják, amelyek szerepet játszanak abban, hogy egy személy valamely fizikai vagy szellemi feladatot meg tud oldani. A negyedik csoportba tartoznak a képességek, az ötödikbe pedig a konstruktív elemek, amelyek az értékek, a beállítódás, az önértékelés és önismeret, a társismeret, énkép, empátia aktivizálódásánál játszanak szerepet. (Henczi – Zöllei 2007, 32-33)

KOMPETENCIAALAPÚ OKTATÁS

A kompetenciaalapú fejlesztések és ezzel szoros összefüggésben a kompetenciaalapú oktatás a 2000-es évektől kezdve folyamatosan előkerülő probléma mind az oktatáspolitikai és oktatásfejlesztési gondolkodásban, mind a gyakorlatban. (Halász 2006) Halász Gábor szerint annak, hogy a kompetencia az egyik leggyakrabban használt szó lett az oktatáspolitikai és kormányzati dokumentumok szintjén, több, egymást erősítő oka van. Ezek az okok pedig valamiféle paradigmaticus változást jeleznek az iskolai oktatásról való gondolkodás szintjén is. Először a szakképzésben jelent meg maga a fogalom, hiszen itt nemcsak a tudás, hanem a „mit kell tudni megcsinálni” folyamatáról való rendelkezés is fontos. A kognitív szintről tehát a hangsúly áthelyeződik a cselekvés szintjére. Ennek a pragmatikus szemléletnek az elterjedéséhez szükség volt a tudásalapú társadalomban lezajló folyamatok értelmezésére. Ahogy Halász fogalmaz „annak belátásáról van szó, hogy a technológiai, kulturális és társadalmi változások felgyorsulása miatt egy nemzedéknyi időtávban sem vagyunk képesek pontosan megmondani, milyen személyiség és milyen tudás garantálja az egyének boldogulását, sőt az emberiség fennmaradását és fejlődését. Ez az a pont, ahol az a szemléletmód és nyelvezet, amelyet a kognitív tudományok a komplex készségek megtanulásával kapcsolatban az elmúlt évtizedekben

¹⁹ Nagyon sok különböző megközelítés létezik a kompetencia leírására, megközelítésére, ezekről jó áttekintést ad Henczi – Zöllei hivatkozott könyvében (2007).

kialakítottak, egy csapásra relevánssá vált az oktatáspolitikai számára.”
(Halász 2006)

A kompetenciaalapú pedagógusképzésre való igény

A kompetencia és a kulcskompetenciák oktatáspolitikai felértékelődése nagyon gyorsan elvárt követelményként megjelent a pedagógusok szintjén is. Ha az oktatás kompetencia alapú, akkor ebből nyilvánvalóan következik, hogy azoknak a személyeknek, akik a megváltozott tudásátadás kérdésében leginkább érintettek, szintén „kompetenseknek” kell lenniük. Halász Gábor szerint azonban a „kompetenciaalapú oktatás felé történő elmozdulás a tanári viselkedés és a tanulási környezet olyan nagymértékű átalakulását igényli, amely csak lassan és fokozatosan történhet, és a folyamatot elkerülhetetlenül viták és konfliktusok kísérik.” (Halász 2006) A kompetenciaalapú oktatás egyik nagy tartaléka – ahogy Halász fogalmaz – a pedagógusok szakmai meggyőződése és habitusa lehet, amely az oktatás-nevelés feladatával való szakmai elkötelezettség szintjén jelentkezik. Ugyanakkor a kompetenciaalapú oktatás nagyon sok pedagógus számára érhető módon kifejezett nehézségekkel jár, hiszen a pedagógusok felkészítése az elmúlt évtizedekben sokkal inkább a tantárgyalapú volt. „A tanulás újszerű megszervezése a pedagógusok oldalán is új kompetenciákat igényel, amelyekre nem lehet egyik napról a másikra szert tenni. Azok, akiknek ez sikerült, gyakran felszabadulásként, a bennük lévő potenciál megerősödéseként élik meg ezt, és többé soha nem lennének képesek visszatérni a hagyományos módszerekhez. A sikeres változás egyik titka az, hogy a pedagógusoknak a módszerek nagyon gazdag repertoárjával kell rendelkezniük, amelyből a különböző tanulási helyzetekhez illeszkedve mindig válogatni tudnak. Ahhoz, hogy ennek a birtokába kerüljenek, olyan képzésre és szakmai fejlesztésre van szükségük, amely éppen e módszerrepertoár gazdagítására és gyakorlati kipróbálására helyezi a hangsúlyt.” (Halász 2006)

A pedagógusképzésben nagy hangsúly helyeződik a kompetencialapú képzés meghonosítására. Az itteni eredmények jól hasznosíthatók a másféle típusú kompetencia-fejlesztésben és leginkább a felsőoktatásban. „A pedagóguskompetenciák, illetve -sz tenderdek kidolgozására az első kísérletek az angolszász országokban születtek, majd az 1980-as, 1990-es évektől kezdődően Európa és a világ több országában is követőkre találtak. Az így szerzett tapasztalatok azt mutatták, hogy a pedagógusprofilok segítségével eredményesen tisztázhatók a tanárképzési és szakmai fejlődési rendszerek céljaival kapcsolatos elvárások. A megszületett pedagógusprofilok egyre pontosabban tükrözik azokat a kompetenciákat, amelyek birtokában és segítségével a tanárok napjaink iskoláiban helyt tudnak állni. Ezek a szilárd szaktárgyi tudás, a pedagógiai készség- és képességrendszerek, attitűdök, az

eredményes együttműködés képességrendszere, az iskola és a tág értelemben vett szakma tekintélyének növelésével kapcsolatos képességek, valamint a folytonos fejlődés képessége. Az így megfogalmazott profilok különböző teljesítményszinteket is meghatározhatnak a kezdő tanárok, a tapasztalt tanárok és a magasabb beosztású tanárok vonatkozásában.” (*Teachers Matter 2005 cit Kocsis – Mrázik – Imre 2012*)

Pukánszky Béla a tanári kompetenciákról írt tanulmányában történeti diskurzusba helyezve mutatja be a pedagógus kompetenciákat. A tanári tudásra vonatkozó leírások, felsorolások helyébe lépő kompetencia kifejezés okáról a következőket írja: „A témával kapcsolatos újabb keletű szövegekben – a szaktudományos elemzésekben és az oktatáspolitikai döntés-előkészítést segítő dokumentumokban egyaránt – a „tulajdonságok”, a „képességek” és a „személyiségjegyek” helyett ma már leginkább a „kompetencia” kifejezést olvashatjuk. Ez nem véletlen. Egyfelől tükrözi a vonatkozó nemzetközi szakirodalom fogalmi nomenklatúrájának markáns változását, amelybe napjainkra már mélyen beivódott a kompetencia fogalma (pl. competence, Kompetenz), másfelől jól látható, hogy a „kompetencia” fogalmának megjelenése önmagában is egy jelentősen differenciált tartalmi gazdagodást fejez ki.” (*Pukánszky 2011*) A kompetencialapú tanárképzés kereteinek és tartalmának kidolgozása a különböző egyetemi műhelyek feladatává vált. Ez egyrészt az ELTE tanárképzési műhelyeiben alakult, formálódott²⁰, de a PTE kutatásai, fejlesztései is jól illeszkednek ebbe a folyamatba. (*Arató 2014; Kocsis 2012*)

Törvényi rendelkezések

A 15/2006. (IV.3.) OM rendelete az alap- és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről (4. sz. melléklet) Tanári mesterképzési szak tartalmazza a tanári szak képzési céljait és az elsajátítandó tanári kompetenciákat. A tanári kompetenciaterületek és a tanulók fejlesztendő kompetenciaterületei között szoros átfedés van, de nyilvánvaló csak egy saját tanári kompetenciái tudatában és birtokában lévő pedagógus képes kompetencialapú fejlesztésre. Ezt követően a 8/2013. (I.30.) EMMI rendelet²¹ rendelkezett az osztatlan tanári felkészítés közös követelményeiről, amely rendeletben a képzés során megszerezhető tanári tudás, készségek és képességek felsorolása szinte teljes átfedést jelent a tanári kompetenciákkal (bár más a kompetenciák sorrendje). A Nemzeti Köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény a kompetencialapú képzést a hivatalos állami oktatáspolitikai részeként legitimálja és határozottan kiáll annak alkalmazása mellett.²² A

20 Erről bővebben lásd Pukánszky im.

21 http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1300008.EMM

22 „A törvény célja olyan köznevelési rendszer megalkotása, amely elősegíti a gyermekek, fiatalok harmonikus lelki, testi és értelmi fejlődését, készségeik, képességeik, ismereteik,

326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet 8 pedagógus kompetenciát sorol fel: *1. kompetencia:* Szakmai feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás; *2. kompetencia:* Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók; *3. kompetencia:* A tanulás támogatása; *4. kompetencia:* A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség; *5. kompetencia:* A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység; *6. kompetencia:* Pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése; *7. kompetencia:* Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás; *8. kompetencia:* Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért. A kompetenciáknak való megfelelés vált aztán a pedagógus munka egyik mérési etalonjává is.

Pedagógusképzés a PTE-n

A Pécsi Tudományegyetemen folyó pedagógusképzés meghatározó tényező a régió pedagógusképzésében. A pedagógusképzésben több kar is érintett. A 2014/2015-ös tanévben pedagógusképzés a Bologna-rendszer szerinti tanári MA szakokon, illetve az osztatlan tanárképzésben folyik, illetve van még néhány pedagógus a korábbi egyetemi tanárképzési rendszerből is. A tanárszakokra való felkészítés mellett az Illyés Gyula Karon folyik alsófokú pedagógusképzés. A 2014-es statisztika adatait mutatja be az alábbi táblázat, amely képzési szintekre, a képzést végző karokra és az ottani létszámokra lebontva mutatja be az egyetem pedagógusképzésben résztvevő hallgatók adatait (*1. táblázat*).

A pedagógusképzésre vonatkozó egyetemi adatokról, statisztikákról jó áttekintést nyújt *Huszár Zsuzsannának* a 2014-es DPR kötetben megjelent tanulmánya. (*Huszár 2014*)²³ A PTE Neveléstudományi Intézetében a pedagógus kompetenciák kutatása, és ezzel összhangban az ezekre való felkészítés kiemelt szerepet játszik. A hazai fejlesztéseket megelőzve már az 1990-es évek második felében olyan elemzések születtek, amelyek a közoktatás tantárgyi struktúrájához igazodó professziogramok készültek el

jártasságaik, érzelmi és akarati tulajdonságaik, műveltségük életkori sajátosságainak megfelelő, tudatos fejlesztése révén, és ezáltal erkölcsös, önálló életvitelre és céljaik elérésére, a magánérdeket a köz érdekeivel összeegyeztetni képes embereket, felelős állampolgárokat nevel.” Nemzeti Köznevelési Törvény 1. §.

23 Ezekről az adatokról éppen ezért ebben a tanulmányban eltekintek. A rendelkezésre álló DPR adatok köréből a szakmai kompetenciákkal kapcsolatos adatokra fókuszálok.

szorosan kapcsolódva a pedagóguskompetenciák témaköréhez.²⁴ A pécsi pedagógiai műhely az Intézet szakmai bázisának aktivizálásával és különböző pályázati források bevonásával komoly kutatási és fejlesztési aktivitásokat produkál. Ezek egy része a gyakorló pedagógusok kompetenciáival, másik része pedig a pedagógusképzés kompetenciáival foglalkozik. (Arató 2014; Kocsis – Sági 2012)

1. táblázat: A pedagógusképzésre vonatkozó statisztika, PTE 2014 őszi

Képzési szint név	Kar kód	Végzett
egyetemi képzés	Bölcészettudományi Kar (BTK)	14
	Természettudományi Kar (TTK)	2
egységes, osztatlan képzés	Bölcészettudományi Kar	137
	Művészeti Kar (MK)	32
	Természettudományi Kar	126
mesterképzés (MA/MSc)	Bölcészettudományi Kar	290
	Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar (FEEK)	19
	Művészettudományi Kar	87
	Pollack Mihály Műszaki és Informatikai Kar	17
	Természettudományi Kar	97
	Összesen	

Forrás: 2014. október 15-i statisztika PTE OIG

KUTATÁSI ADATOK: SZAKMAI ÉS PEDAGÓGUSKOMPETENCIÁK

A Diplomás Pályakövető Rendszerben a kezdetektől folyik mérés a meglévő és szükséges kompetenciák megítélését illetően. A vizsgált tényezők a munkavégzéshez általánosan szükséges szakmai kompetenciákkal kapcsolatos végzett hallgatói véleményeket mérik. A 2014-es kutatás adatai szerint az 1 650 körüli válaszadó a szükséges kompetenciákkal kapcsolatban a kapcsolatteremtést, kommunikációs képességet tartotta a leginkább szükségesnek (4,54) és az idegen nyelvi tudást a legkevésbé szükségesnek (3,06).²⁵ A kompetenciák meglévő szintjének értékelésében az önállóság szerepel a legmagasabb értéken (4,43), a vezetői képesség és az idegennyelvtudás kerül a sor aljára 3,46 és 3,49-es átlaggal.²⁶

24 Erről a fejlesztési folyamatról ad áttekintést Kocsis Mihály, Mrázik Julianna és Imre Anna tanulmánya, amely a tanári kompetenciák megközelítési módjait tekinti át (Kocsis – Mrázik – Imre 2012)

25 2014 DPR kutatás 32. táblázat. A 33. táblázat mutatja ugyanennek a kérdésnek a kari bontását.

26 2014. DPR kutatás 34. táblázat. A 35. táblázat mutatja a kari bontást.

Szakmai kompetenciák

Az általam vizsgált sokaság bizonyos szempontú szűrésénél hasonló eredményeket kaptam. A rendelkezésemre bocsátott adatokból²⁷leszűrtem az összes pedagógus szakot, a 2008, 2010 és 2012-ben végzetteket, és a munkavégzéshez szükséges és meglévő kompetenciákat. A PTE-n végzett pedagógusokat célzó kutatás ugyanezekben az években végzetteket célozta meg, de a válaszadók elemszámában különbség mutatkozott. Az egyetemi DPR kutatásban a szükséges szakmai kompetenciák kérdésre válaszolók száma 2008-ban 84, 2010-ben 76, 2012-ben 56 fő volt. (2. táblázat) A meglévő kompetenciákat firtató kérdésekre rendre kevesebben válaszoltak, 2008-ban 40–42, 2010-ben 34–36, míg 2012-ben 55–56 fő. (4. sz. táblázat) A pedagógus kutatásban 2008-ban 54 fő, 2010-ben 36, 2012-ben pedig 45 válaszolt a kérdőívre. A DPR kutatás adatait elemezve azt látjuk, hogy a szükséges kompetenciák fontosságának megítélésében kiemelkedően magas értéket kapott 2008-ban a konfliktuskezelési képesség (4,67) és az önállóság (4,67). Ezt követte a nagy munkabírás-kitartás (4,55) és a rugalmasság és a jó időgazdálkodás képessége 4,53 átlagértékkel. A 2010-ben végzetteknél az önállóság (4,62) vezeti a sort, ezt követi a rugalmasság (4,56) és a konfliktuskezelés (4,55). A 2012-ben végzetteknél szintén az önállóság vezeti a sort (4,67), ezt követi magas értékkel a konfliktuskezelés képessége (4,64) és viszonylag magas értékkel szerepel itt is a jó időgazdálkodás (4,57) és a csapatmunka (4,53). A szükséges kompetenciákkal kapcsolatban a konfliktuskezelés és az önállóság képessége mind a három évben magas értéket kapott. Az idegennyelvtudás értéke szerepelt minden évben a legalacsonyabb értéken (2,96–2,87–3,05). (2. táblázat)

2. táblázat: A vizsgált kompetenciák (szükséges)

A vizsgált kompetenciák (szükséges)	2008 n	2008 átlag	2010 n	2010 átlag	2012 n	2012 átlag
Elméleti szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	84	4,3	76	4,26	56	4,46
Idegennyelvi tudás	79	2,96	70	2,87	52	3,05
Képesség újításra, felfedezésre	80	3,93	76	3,94	55	4,1
Íráskészség	82	4,25	76	4,13	56	4,37
Jó prezentációs készség	84	4,28	76	4,03	56	4,28
Konfliktuskezelési képesség	82	4,67	76	4,55	56	4,64
Nagy munkabírás, kitartás	83	4,55	76	4,53	56	4,44
Csapatmunka	82	4,46	76	4,36	56	4,53
Önállóság	84	4,67	75	4,62	56	4,67
Vezetői képességek	83	3,96	76	3,61	55	3,83
Rugalmasság	83	4,53	76	4,56	53	4,58
Jó időgazdálkodás	83	4,53	75	4,44	56	4,57

²⁷ DPR kutatás 2007-2013.

Elméleti szaktudás	84	4,2	76	4,09	55	4,25
Fogalmazási készség	84	4,34	76	4,42	56	4,48
Számítógépes tudás	84	4,07	75	3,92	55	3,92
Monotonitástűrés	83	3,4	76	3,48	56	3,53

Forrás: DPR kutatás 2007–2013

A meglévő kompetenciák viszonylatában feltűnő, hogy jóval alacsonyabb a válaszadók elemszáma, mint a szükséges kompetenciákra adott válaszoknál. 2008-ban és 2010-ben a válaszadók fele válaszolt csak a meglévő kompetenciákkal kapcsolatban feltett kérdésekre, míg 2010-ben ugyanannyian válaszoltak a meglévő kompetenciákkal kapcsolatos kérdésekre is, mint a szükséges kompetenciák kérdésekre. A legalacsonyabb szinten itt is az idegennyelvi kompetencia áll (2,76–3,02–3,26). A meglévő kompetenciák rendre alacsonyabb átlagokat hoznak, mint a szükséges kompetenciák, ami a munkavállalók (nem igazán nagy mértékű, de létező) kompetenciahiányaira irányítja a figyelmet. Az önállóság mindhárom évben magas átlagértékkel szerepel, de a másik nagyon magas szükséges értéket kapott konfliktuskezelési kompetencia már alacsonyabb (4,24–4,31–4,37) meglévő értékeket kapott. Viszonylag magas értékkel szerepel az íráskészség (4,46–4,25–4,44) ám erre kevésbé van szüksége a válaszadóknak, ahogy az előző táblázatból látható volt. (3. táblázat)

3. táblázat: A vizsgált kompetenciák (meglévő)

A vizsgált kompetenciák (meglévő)	2008 n	2008 átlag	2010 n	2010 átlag	2012 n	2012 átlag
Elméleti szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	42	4,35	35	4,31	55	4,23
Idegennyelvi tudás	42	2,76	36	3,02	56	3,26
Képesség újíásra, felfedezésre	40	3,95	35	4,08	55	4,14
Íráskészség	41	4,46	35	4,25	56	4,44
Jó prezentációs készség	41	4,09	35	4,11	55	4,36
Konfliktuskezelési képesség	41	4,24	35	4,31	56	4,37
Nagy munkabírási, kitartás	41	4,43	35	4,34	56	4,42
Csapatmunka	42	4,23	35	4,2	56	4,35
Önállóság	41	4,56	34	4,61	56	4,51
Vezetői képességek	42	3,88	34	3,58	55	3,83
Rugalmasság	42	4,3	35	4,54	55	4,56
Jó időgazdálkodás	42	4,23	35	4,31	56	4,28
Elméleti szaktudás	42	4,16	35	4,2	56	4,26
Fogalmazási készség	40	4,27	34	4,58	56	4,53
Számítógépes tudás	42	4,16	35	4,37	56	4,32
Monotonitástűrés	41	3,21	34	3,41	55	3,8

Forrás: DPR kutatás 2007–2013

Pedagóguskompetenciák

A kutatás célja többretű volt. Szerettünk volna egy általános képet kapni arról, hogy az egyetemen végzett pedagógusok milyen véleménnyel vannak a kapott képzés színvonaláról, a képzés tartalmáról, gyakorlati hasznáról. Mivel a DPR kutatásban nem szerepelnek a pedagóguskompetenciákkal kapcsolatos kérdések, ezért fontosnak tartottuk arra is rákérdezni, hogy a szakmai kompetenciákhoz hasonlóan hogyan ítélik meg ezek szükségességét és meglétét a végzett hallgatók. Emellett a kérdőív a végzett pedagógusok képzési és továbbképzési igényeire is rákérdezett, hiszen az egyetem nemcsak az első diploma megszerzésében vállal szerepet, de fontos, hogy az itt végzett hallgatók továbbképzési igényeire is naprakészen reagáljon. A kutatás 2014 őszén zajlott, a DPR kutatásban használt online kérdőívezés módszerével. Bizonyos szempontból szűkebb adatfelvétel volt, bizonyos szempontból azonban szélesebb körű. A kiterjesztés főként a pedagógus pálya specialitásaiból adódott, és a kutatás célkitűzéseire reagált.²⁸ Az Egységes Tanulmányi Rendszerben rögzített e-mail címekre ment ki a felkérő levél. 1214 e-mail ment ki, ebből 135 értékelhető válasz érkezett. A 4. táblázatból jól látszik, hogy a válaszadói arány kicsivel 10% fölött alakult. 134 rossz e-mail cím volt, a többi kiküldött címről nem érkezett válasz a többszöri kiküldés ellenére sem. Ez az arány nagyjából megegyezik az évenkénti DPR kutatások értékelhető adataival. A kérdőíves kutatásban a 2012-ben, 2010-ben és 2008-ban a PTE valamelyik pedagógus szakján végzetteket kerestük meg. A 2008, 2010, 2012-es évek kiválasztásának oka pedig az volt, hogy feltételeztük, hogy az egymástól nagyon eltérő időben végzett hallgatók esetében jobban láthatóvá válnak a különböző képzési struktúrára vonatkozó vélemények. A nagyon alacsony válaszadói elemszám miatt azonban ezek a különbségek nem voltak mérhetőek. A kutatás számszerű adatait kari, nemi, finanszírozási forma szerinti, tagozati és végzettség éve szerinti bontásban mutatja be a 4. táblázat.

28 A kutatást a TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0014 Pedagógusképzést segítő hálózatok továbbfejlesztése a Dél-Dunántúl régióban projekt támogatta.

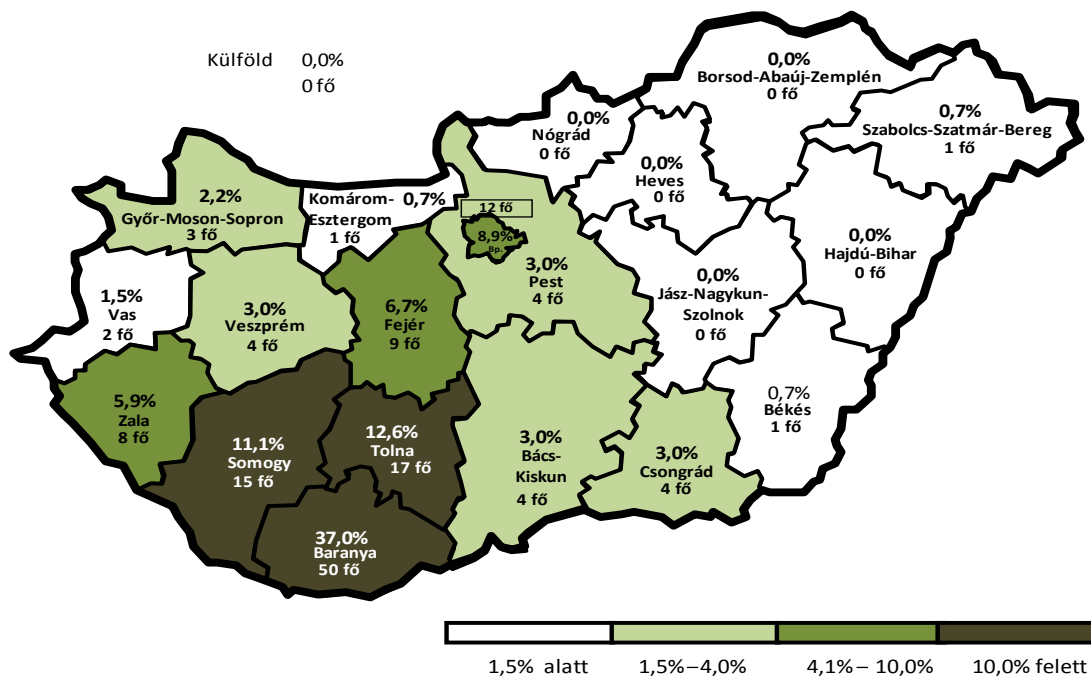
4. táblázat: A kutatás számszerű adatai

Alap tényezők	Alapsokaság (N)	Válaszadók (n)	Válaszadási arány
Kar			
BTK	434	52	12,00%
ETK	41	4	9,80%
IGYK	197	17	8,60%
MK	122	14	11,50%
PMMIK	62	10	16,10%
TTK	358	38	10,60%
Nem			
Férfi	340	27	7,90%
Nő	874	108	12,40%
Finanszírozási forma			
Államilag finanszírozott	677	75	11,10%
Költségtérítéses	537	38	7,10%
Mindkét fin. form., kül. időszak.	n. a.	22	n. a.
Tagozat			
Nappali	488	62	12,70%
Levelező	726	73	10,10%
Végzés éve			
2008	411	54	13,10%
2010	333	36	10,80%
2012	470	45	9,60%
Összesen	1 214	135	11,10%

Forrás: TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0014 kutatás

Az egyetem vonzáskörzete fontos szerepet tölt be mind a beiskolázási, mind az elhelyezkedési mutatókban. Az 1. ábra azt mutatja be, hogy a három évben végzett pedagógusok mely megyékben helyezkedtek el legnagyobb arányban. A régió három megyéje szerepel 10% fölötti eredménnyel, a válaszadók legnagyobb százaléka (37%) Baranya megyében, míg Somogy illetve Tolna megyében a válaszadók 11, illetve 12%-a. (1. ábra)

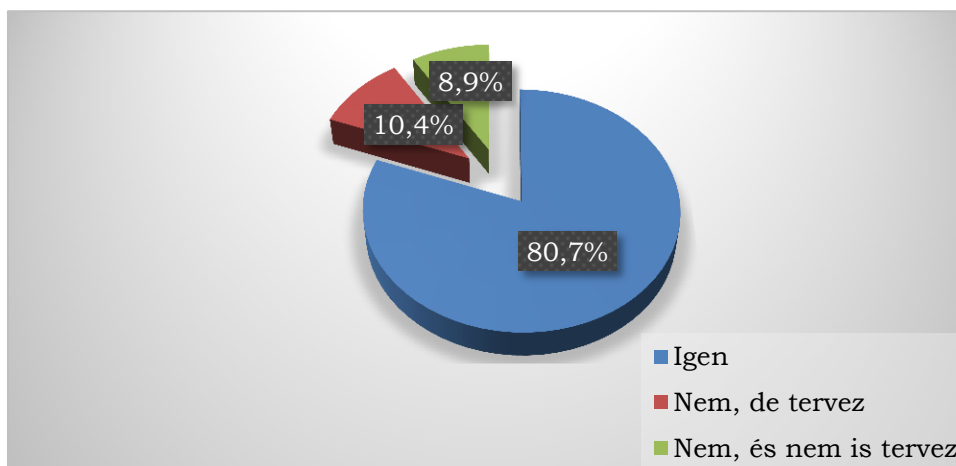
1. ábra: Elhelyezkedési adatok



Forrás: TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0014 kutatás

A régiós elhelyezkedési adatok mellett fontos információ az is, hogy a válaszadók 80%-a dolgozik pedagógusként. (2. ábra) Ez egyrészt mint végzettségi adat fontos, másrészt pedig a pedagóguskompetenciák értékelése miatt is, hiszen csak valóban a szakmában dolgozó pedagógus képes azt megítélni, hogy a számára törvényben előírt kompetenciák mennyire szükségesek a gyakorlatban.

2. ábra: Pedagógusként dolgozik



Forrás: TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0014 kutatás

A pedagóguskutatásban az általános szakmai kompetenciákkal és a pedagóguskompetenciákkal kapcsolatos kérdések is lekérdezésre kerültek. A kompetenciákra vonatkozó átlagértékek csökkenő sorrendjében mutatja be

az 5. táblázat a munkavégzéshez szükséges kompetenciákra vonatkozó értékeket. A szükséges kompetenciáknál a konfliktuskezelés, valamint nagy munkabírási és kitartási kompetencia szerepel 4,81-es átlagértékkel. A pedagóguskompetenciák közül,²⁹ mint szükséges kompetencia a legmagasabb értéket a kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás kapta 4,66-os átlaggal. A legalacsonyabb értéket a monotonitástűrő képesség kapta 3,6-os értékkel. A pedagóguskompetenciák közül kettő is viszonylag alacsony értéket kapott, ez pedig a pedagógiai folyamatok értékelése (4,28) illetve a pedagógiai folyamatok tervezése (4,18). (5. táblázat)

5. táblázat: A munkavégzéshez szükséges kompetenciák értékelései

A munkavégzéshez szükséges kompetenciák értékelései	n	Átlag	Medián	Módusz	Szórás
Konfliktuskezelési képesség	96	4,81	5	5	0,49
Nagy munkabírási, kitartás	96	4,81	5	5	0,42
Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás	96	4,77	5	5	0,47
Együttműködési készség	96	4,77	5	5	0,47
Rugalmasság	95	4,66	5	5	0,63
Önállóság	94	4,66	5	5	0,65
A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatáshoz szükséges megfelelő módszertani felkészültség	97	4,64	5	5	0,70
Jó munkaszervezés, időgazdálkodás	98	4,63	5	5	0,66
Szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	95	4,61	5	5	0,75
Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért	97	4,59	5	5	0,70
A tanulás támogatása	97	4,57	5	5	0,73
A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység	97	4,43	5	5	0,86
Szakmai feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás	97	4,40	5	5	0,86
Irányítókészség	96	4,40	5	5	0,76
Innovatív készség	98	4,36	5	5	0,84
Pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése	96	4,28	5	5	0,85
Íráskészség	96	4,25	5	5	0,93
Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók	97	4,18	4	5	1,00

29 A pedagógus kompetenciákat világosszürke színnel jelöltem.

A munkavégzéshez szükséges kompetenciák értékelései	n	Átlag	Medián	Módusz	Szórás
Számítógépes tudás	97	4,03	4	5	1,08
Monotonitástűrő képesség	96	3,60	4	4	1,07

Forrás: TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0014 kutatás

A kompetenciákkal való rendelkezés átlagértékeit mutatja be a 6. táblázat. A szakmai kompetenciák közül a válaszadók a nagy munkabírási és az önállóság kompetenciával rendelkeznek a legmagasabb értékben (4,62 és 4,56). A pedagóguskompetenciákkal való rendelkezés az elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás kompetenciánál volt a legmagasabb (4,53). A pedagóguskompetenciák közül a kommunikáció és szakmai együttműködés megléte 4,36 átlaggal, a tanulás támogatás kompetencia 4,33 átlaggal, míg a szakmai feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás átlagértéke 4,19-es értékeket kapott a válaszok alapján. (6. táblázat)

6. táblázat: A kompetenciákkal való rendelkezés értékei

A kompetenciákkal való rendelkezés értékelései	n	Átlag	Medián	Módusz	Szórás
Nagy munkabírási, kitartás	99	4,62	5	5	0,62
Önállóság	96	4,56	5	5	0,58
Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért	104	4,53	5	5	0,67
Együttműködési készség	100	4,52	5	5	0,59
Íráskészség	101	4,43	5	5	0,65
Rugalmasság	101	4,42	5	5	0,77
Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás	99	4,36	4	5	0,68
A tanulás támogatása	102	4,33	5	5	0,79
Szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	101	4,25	4	4	0,67
Szakmai feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás	101	4,19	4	4	0,66
Jó munkaszervezés, időgazdálkodás	103	4,16	4	4	0,79
Irányítókészség	102	4,15	4	4	0,78
Számítógépes tudás	102	4,08	4	5	0,90
A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység	102	4,08	4	4	0,82
Konfliktuskezelési képesség	103	4,08	4	4	0,80
Pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése	101	4,06	4	4	0,72
Innovatív készség	103	3,99	4	4	0,77
Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók	102	3,97	4	4	0,80

A kompetenciákkal való rendelkezés értékelései	n	Átlag	Medián	Módusz	Szórás
A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatáshoz szükséges megfelelő módszertani felkészültség	102	3,87	4	5	1,03
Monotonitástűrő képesség	100	3,70	4	3	1,09

Forrás: TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0014 kutatás

Az adatok kiértékelésénél elkészült egy összehasonlító elemzés is, amely a mindkét kérdésre válaszolók értékeinek összehasonlítását adta. Mindössze három olyan terület van a kompetencia listán, ahol a kompetenciák meglévő szintjét magasabbnak ítélték a válaszadók: az íráskészség, a számítógépes tudás és a monotonitástűrő képesség területeknél. A pedagóguskompetenciák vonatkozásában minden kompetenciánál alacsonyabbnak értékelték a válaszadók saját meglévő kompetenciákat. A legminimálisabb eltérés az elkötelezettség kompetenciánál jelentkezett, itt mindössze 0,05 századnyi volt, a legmagasabb eltérés majdnem 8 tizednyi volt. Ez pedig a tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesítése kompetencia területénél jelentkezett. Ez a kompetencia eleve az egyik legösszetettebb a pedagóguskompetenciák sorában, valószínűleg ez okozhatja a magas eltérést. Vannak még 4 tizednyi eltérést mutató értékek is. Az egyik az együttműködéssel kapcsolatos kompetencia, a másik pedig a közösségfejlesztés, integrációs tevékenységgel kapcsolatos. (7. táblázat)

7. táblázat: Szükséges kompetenciák és azok meglévő szintjeinek GAP elemzése

Munkavégzéshez szükséges kompetenciák és azok meglévő szintjének GAP elemzése	Szükséges	Meglévő	GAP
Íráskészség	4,26	4,41	0,16
Számítógépes tudás	4,01	4,09	0,08
Monotonitástűrő képesség	3,58	3,65	0,07
Önállóság	4,64	4,60	-0,05
Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért	4,57	4,52	-0,05
Rugalmasság	4,66	4,46	-0,20
Nagy munkabírási, kitartás	4,83	4,63	-0,20
Együttműködési készség	4,77	4,56	-0,21
Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók	4,15	3,94	-0,22
Irányítókészség	4,39	4,16	-0,23
Pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése	4,29	4,05	-0,23
Szakmai feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás	4,40	4,16	-0,24

Munkavégzéshez szükséges kompetenciák és azok meglévő szintjének GAP elemzése	Szükséges	Meglévő	GAP
A tanulás támogatása	4,58	4,31	-0,27
A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység	4,42	4,07	-0,36
Szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	4,60	4,21	-0,39
Innovatív készség	4,38	3,98	-0,40
Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás	4,76	4,36	-0,40
Jó munkaszervezés, időgazdálkodás	4,63	4,14	-0,49
Konfliktuskezelési képesség	4,81	4,04	-0,77
A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatáshoz szükséges megfelelő módszertani felkészültség	4,63	3,86	-0,77

Forrás: TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0014 kutatás

ÖSSZEGZÉS

A végzett pedagógusokra vonatkozó adatokból és a megszürt DPR kutatási adatokból az alacsony elemszám miatt nem lehet valódi következtetéseket levonni. Ugyanakkor a szakmai kompetenciákkal való rendelkezés és szükségesség értékei és a pedagóguskompetenciákkal való rendelkezés és szükségesség értékei ráirányítják arra a figyelmet, hogy a pedagógiai területen dolgozó végzett hallgatók értékelése alapján a pedagóguskompetenciák szükséges volta rendre magasabb értékeket kapott, mint az adott kompetenciával való rendelkezés. A kutatás adatai arra mindenképpen ráirányítják a figyelmet, hogy a végzett hallgatók visszajelzései alapján milyen területeken érdemes kompetenciafejlesztést végrehajtani, és hogy milyen területekkel kapcsolatban jelzik azt a hallgatók, hogy erősségeik vannak. Ennek megfelelően a képzések tanterveinek és még inkább kurzuslistáinak tervezésénél és megvalósításánál nagy figyelmet kell szentelni a kompetenciaalapú oktatásra. A tanulmányban ismertetett adatokat metaforikusan talán nevezhetjük irányjelzőnek, olyan lámpásnak, amely a kompetenciafejlesztés fontosságára hívja fel a figyelmet, mind általános szakmai, mind a pedagóguskompetenciák területén.

IRODALOMJEGYZÉK

„A kompetencia az ismeretek, képességek és attitűdök egysége”.
Kerekasztalvita a kompetenciafejlesztésről és a kompetenciaalapú oktatásról.
 A vita résztvevői: Pála Károly, Radó Péter, Szebedy Tas, Visi Judit.

Moderátor: Shüttler Tamás. Forrás: <http://www.ofi.hu/tudastar/kompetencia/kompetencia-ismeretek>. Letöltve: 2015. 03. 12.

Arató F. (szerk.) (2014): *Horizontok. A pedagógusképzés reformjának folytatása*. PTE BTK Neveléstudományi Intézet, Pécs, 231 p.

Bárdossy I. (2014): *Intézmény- és személyközpontú szemlélet a pécsi neveléstudományi műhely tanárképzési programjaiban*. In: Arató F. (szerk.) *Horizontok*, pp. 19-44.

Demeter K. (szerk.) (2006): *A kompetencia*. forrás: <http://www.ofi.hu/tudastar/tanulas-tanitas/kompetencia> Letöltve: 2015. 03. 20.

Halász G. (2006): *Előszó*. In: Demeter K. (szerk.): *A kompetencia*. Forrás: <http://www.ofi.hu/tudastar/tanulas-tanitas/kompetencia> Letöltve: 2015. 03. 20.

Henczi L. – Zöllei K. (2007): *Kompetenciamenedzsment*. Budapest: Perfekt. 316 p.

Huszár Zs. (2014): *Diplomás pályakép és képzési reflexió – a diplomás pályakövetés első intézményi eredményei a pedagógusképzés területén a Pécsi Tudományegyetemen*. In: Kuráth G. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (szerk.): *Diplomás Pályakövető Rendszer tanulmánykötet 2014.*, Pécs: Pécsi Tudományegyetem, pp. 123-156.

Kéri K. (2014): *Nevelés-és művelődéstörténet a kompetenciaalapú tanárképzésben a Pécsi Tudományegyetem Neveléstudományi Intézetében*. In: Arató F. (szerk.) *Horizontok*. pp. 45-56.

Kocsis M. – Mrázik J. – Imre A. (szerk.) (2012): *Megközelítési módok a tanári kompetenciák leírásához*. In: Kocsis M. – Sági M. (szerk.) *Pedagógusok a pályán*. Budapest: Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, pp. 61-76.

Kocsis M. – Sági M. (szerk.) (2012): *Pedagógusok a pályán*. Budapest: Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, 83 p.

Kuráth G. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (szerk.) *PTE Diplomás Pályakövető Rendszer tanulmánykötet 2014*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 244 p.

Nagy J. (2010): *A személyiség kompetenciái és operációs rendszere*. *Iskolakultúra* 2010/7-8, pp. 3-21.

Pukánszky B. (2011): *A tanári kompetenciák problémátörténete*. In: Albert S. – Falus I. – Kovátsné Németh M. – Nagy M. – Pukánszky B. – P. Somogyi A. (szerk.): *A tanári kompetenciákról*. Komárom: Selye János Egyetem, pp. 29-64.

Vass V. (2006): *A kompetencia fogalmának értelmezése*. In: Demeter K. (szerk.): *A kompetencia*. Forrás: <http://www.ofi.hu/tudastar/tanulas-tanitas/kompetencia> Letöltve: 2015. 03. 20.

ALUMNI KOMMUNIKÁCIÓ DIPLOMÁN INNEN ÉS TÚL

¹Deliné Györmárton Rita – ²Duga Zsófia

¹kapcsolati irodavezető, Pécsi Tudományegyetem, Rektori Hivatal, Marketing Osztály, Alumni Iroda, 7622 Pécs, Vasvári Pál u. 4. gyormarton.rita@pte.hu

²irodavezető, Pécsi Tudományegyetem, Általános Orvostudományi Kar, Beiskolázási és Alumni Program, programfelelős; Pécsi Tudományegyetem, Általános Orvostudományi Kar, Hallgatói Szolgáltató Iroda, 7624 Pécs, Szigeti út 12. zsolia.duga@aok.pte.hu

ABSZTRAKT

A hazai felsőoktatási intézmények a 2000-es évek közepe táján kezdték kialakítani intézményi szinten koordinált alumni szervezeteiket. Kutatómunkánk keretében a hazai alumni szervezetek sajátosságainak vizsgálatára koncentráltunk. Ezen belül is kiemelten foglalkoztunk az alumnuszok aktív közreműködésének lehetőségeivel, motivációival a hazai alumni rendszerek keretei között, valamint és a támogatásszervezés kérdéskörének vizsgálatával. Kiinduló hipotézisünk – mely szerint az alumni szervezetek sikeres működtetésének alapvető feltétele – az aktív hallgatói korban kialakult intézményi identitástudat, elkötelezettség, bizonyítást nyert. Az alumni projektek köre olyan, mint bármely más közösségi mozgalom: egyéni érzelmi kötődésen alapul. A felsőoktatási intézményeknek tehát ennek kialakítására kell törekedniük.

A MAGYAR ALUMNI RENDSZEREK TÖRTÉNELMI HÁTTERE

A végzett hallgatókkal való folyamatos kapcsolattartásban rejlő erőt a magyar egyetemek, főiskolák a 2000-es évek eleje-közepe táján ismerték fel, s ennek megfelelően az alumni rendszerek kiépítése is ezen időszakra datálódik a legtöbb hazai felsőoktatási intézmény esetében. A hazai intézmények által működtetett alumni szervezetek kései kialakításának számos oka van, melyek az alábbiakban foglalhatóak össze (*Duga 2014a*):

- a magyar felsőoktatási intézmények korábban nem voltak „piac-érzékenyek”, teljesítményüket nem az általuk kibocsátott végzett hallgatóik munkaerőpiacon betöltött helye szerint ítélték meg,

- a képzés színvonalát tekintve a különböző intézmények között nem volt releváns különbség,
- a munkáltatók a diplomákat egyenértékűnek tekintették,
- az egyetemek finanszírozás szempontjából többnyire nem támaszkodtak külső forrásokra, nem voltak erre rákényszerítve, hiszen az állami finanszírozás mértéke megfelelő volt számukra
- a felsőoktatási intézmények viszonylag zárt rendszerben működtek,
- az azonos érdeklődésű társadalmi csoportok kapcsolatépítésének és egymás támogatásának társadalmi szempontból nem volt kiemelkedő jelentősége.

Mindez a 2000-es évek elején, közepén azonban megváltozott, napjainkra a hazai felsőoktatási intézmények többsége felismerte, hogy a végzettekkel való kapcsolattartás intézményesült formája számukra jelentős előnyöket biztosíthat.

A hazai felsőoktatási intézmények alumni szervezeteik működését az angolszász országok mintájára alakították ki. Lényeges különbség azonban, hogy a hazai alumni rendszerek még szervezeti fejlődésük kezdeti stádiumában vannak, társadalmi elismertségük, erejük meg sem közelíti az angolszász egyetemek rendszereit. Intézményeink számára jelenleg a legnehezebb feladatot a volt hallgatók összegyűjtése, egységes szervezetbe integrálása, a megfelelő háttéradatbázis kiépítése jelenti. Az alumni tevékenység azonban azon felül, hogy biztosítja a végzett hallgatókkal való folyamatos kapcsolattartást, azért is fontos az egyetemek életében, mert elősegítheti az adott intézmény versenyképességének javítását, külső forrásokhoz való hozzájutását, üzleti, civil szférával való kapcsolatok ápolását, a beiskolázási bázis szélesítését. Ennek egyik fontos részleme a végzett hallgatók aktív bevonása az intézmények alumni tevékenységeibe.

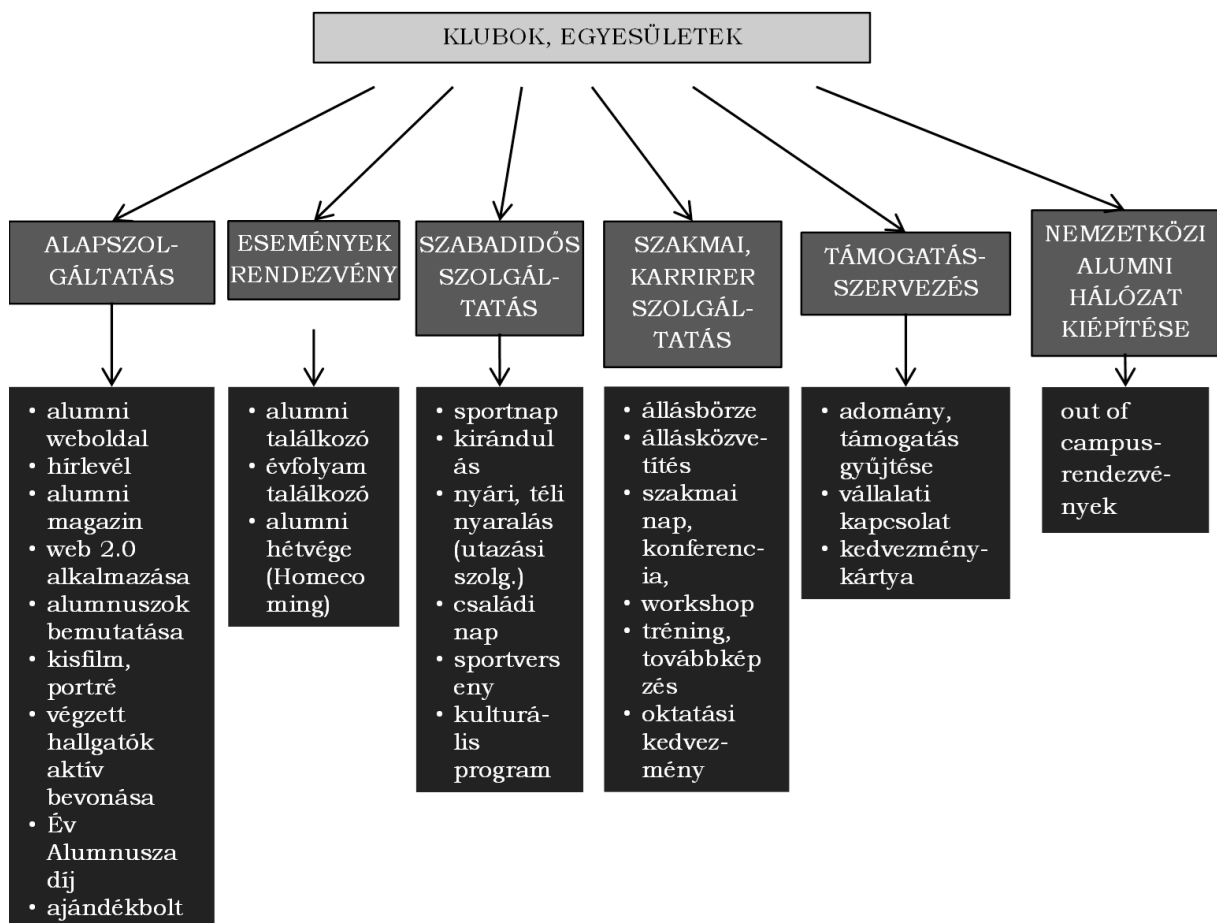
A hallgatók alumni tevékenységbe való involválása több módon is történhet: egyrészt önkéntesként részt tudnak venni az alumni szervezet munkájában, másrészt potenciális támogatói, adományozói az alma maternek, harmadrészt elégedettségük révén a legjobb „reklámhordozói” lehetnek az intézménynek (1. ábra).

A MINTA – EGYETEMEK AZ ANGOLSZÁSZ KULTÚRKÖRBŐL

Az angolszász országokban működő felsőoktatási intézmények mindegyike végez alumni tevékenységet, függetlenül attól, hogy állami vagy magánegyetemről beszélünk. Minden intézmény rendelkezik *önálló alumni web felülettel*, és a végzett hallgatókkal való kapcsolattartás eszközeként *web2-es alkalmazásokat* is (Facebook, Twitter, LinkedIn, Flickr, Instagram, Youtube) használnak. Az intézmények az alumni szolgáltatások széles tárházát kínálják a végzett hallgatóik számára, mind a kampusz területén,

mind a regionális, nemzetközi alumni központokban. Alapszolgáltatásnak minősül az *évfolyam-találkozók* megszervezése a kampuszon (*Homecoming*) és nemzetközi központokban (out of campus rendezvények), *hírlevelek*, *alumni magazinok* végzetekhez való eljuttatása. Emellett *szabadidős szolgáltatások* (kirándulások, családi napok, sportesemények, sítáborok, nyári nyaralások, gyereknapok, kiállítások, zenei rendezvények), *szakmai szolgáltatások* (egyetemi e-mail cím, konferencia, workshopok szervezése, szakmai előadások, könyvbemutatók), *kariert szolgáltatások* (állásbörze, tréningek, coaching, mentorhálózat) széles körét biztosítják. Aktívan bevonják a végzett hallgatóikat, *önkéntesként* a tevékenységekbe, programok szervezésébe, nemzetközi alumni központok működtetésébe, hírlevelek összeállításába, weboldalszerkesztésbe, web2 alkalmazások működtetésébe. A végzett hallgatók számára az önkéntesek körébe való beválasztás megtiszteltetés. Az intézmények munkájuk elismeréseképpen minden évben megválasztják az „*Év Alumnusát*”, akit díjjal is jutalmaznak (*Duga 2014b*). Minderről az 1. ábra mutat szemléltető projektelemeket.

1. ábra: Az alumni tevékenységek rendszere az angolszász országokban



Forrás: Duga, 2014b, 108

HAZAI PÁLYÁN: AKTÍV HALLGATÓI EGYÜTTMŰKÖDÉSEK

Hazánkban az alumni rendszerek működtetésének koordinálása intézményi szinten történik, az adott felsőoktatási intézmény alumni tevékenységgel megbízott munkatársának közreműködésével. Szemben az angolszász gyakorlattal hazánkban három felsőoktatási intézmény – International Business School (*IBS 2015*), Central European University (*CEU 2015*) és a Pécsi Tudományegyetem (*PTE 2015*) – esetében találtunk csak példát arra, hogy végzett hallgatóikat aktívan bevonják az alumni tevékenységek rendszerébe.

A Central European University esetében a végzett hallgatók aktívan közreműködnek az alumni újság szerkesztésében, az események szervezésében, a jövőbeni hallgatók toborzásában, a hallgatói nagyköveti rendszer kialakítása révén. Angolszász mintára az egyetem is kiépítette nemzetközi alumni hálózatát a végzett hallgatóik (alumni nagyköveti rendszer) bevonásával. A tevékenység lényege: az egyetem a képzési központon kívüli, távoli területeken is kialakít alumni központokat, egy-egy elkötelezett végzett hallgató vezetésével. Ezek az alumnusok alkalmasak arra, hogy az adott régióban élő, a képző egyetemhez kötődő hallgatókat összefogják, számukra eseményeket, rendezvényeket szervezzenek időről-időre. A Central European University a világ öt kontinensét lefedve, 119 országban működtet alumni csoportokat végzett hallgatóik koordinálása mellett. (*CEU 2015*)

Az említett három felsőoktatási intézmény közül azonban az első két hazai felsőoktatási intézmény nem számít klasszikus magyar felsőoktatási intézménynek, hiszen magánegyetemek, hallgatóik jelentős része külföldi országból érkezik, s ezáltal működésük egészét áthatja a marketing szellemiség.

A PTE ALUMNI KOMMUNIKÁCIÓS MEGOLDÁSA

Végzettek és híresek

A Pécsi Tudományegyetem esetében az alumni tevékenység – ha nem is intézményi szinten szervezett formában – de a jogelőd intézmények gyakorlatában is jelen volt. Az 1996-os évi Rektori Konferencia évadzáró ülésén a tiszteletbeli meghívottak sorában jelen volt az Oxfordi Egyetem alumni tevékenységeket koordináló vezetője, kinek ismertető előadása révén a Janus Pannonius Tudományegyetem rektora az 1997-es évben Oxfordban, a Sussex University-n, Glasgow és Edinborough egyetemlein tanulmányozhatta az alumni rendszerek működését. E tapasztalatok hatására a Janus Pannonius Tudományegyetem stratégiai tervébe beépítésre került az intézményi alumni rendszer kialakításának javaslata – a hazai

felsőoktatási intézmények körében elsőként –, valamint számos a témával foglalkozó tanulmány is megjelent (*Barakonyi 1997*).

2000-ben létrejött a Pécsi Tudományegyetem a Janus Pannonius Tudományegyetem, a Pécsi Orvostudományi Egyetem és a szekszárdi Illyés Gyula Tanárképző Főiskola egybeolvadásával. Az intézményi alumni rendszer kialakítása továbbra is a startégiai terv része volt. 2001. január 22-én alakult meg a *Pécsi Diplomások Köre* (a PTE intézményi szintű alumni szervezete), amelynek célja, hogy összefogja és támogassa a kari alumni kezdeményezéseket, valamint, hogy a végzett hallgatókkal való kapcsolattartást biztosítsa. Már az alapításkor kialakult egy ún. Védnöki Kör, akik Péccsett diplomáztak, és aktuálisan beletartoztak a híres alumni kategóriába. Természetesen eredményes, neves szakemberekről, sportolókról, művészekről beszélünk, akiknek neve hallatán méltán gondolhatja az egyetem felől érdeklődő, hogy jó nevű, magas diplomaértéket képviselő intézményről van szó. A védnökök sajtótájékoztatókon szerepeltek, és további egyetemi eseményeken is megjelentek.

A Pécsi Tudományegyetem rendelkezik alumni weboldallal, web2 elérhetőségekkel, évente egy alkalommal megjelentet alumni magazint. Lehetőséget biztosít a végzett hallgatók számára az alumni rendszerbe történő regisztrációra a diplomaosztókon és a weboldal online felületén. Az alumni tagok számára havonta tematikus hírlevelet szerkeszt, s biztosítja a lehetőséget az alumni kedvezménykártya kiváltására. A fejlődés nélkülözhetetlen elemei azonban a szolgáltatások rendszerének fejlesztései, valamint a végzett hallgatók aktív közreműködése az alumni tevékenységek rendszerében.

Az fejlődés lehetőségeit felismerve a Pécsi Tudományegyetemen is elindultak tehát kezdeményezések a végzett hallgatók alumni tevékenységekbe történő bevonására. Újszerű program az „*Én is Péccsett diplomáztam*” videoportrésorozat, melynek keretében sikeres végzett hallgatók mesélik el mit is jelentett számukra Pécs, a pécsi egyetem. A portrészorozat minden évben számos híres alumni interjúval bővül. (*PTE 2015*)³⁰

A Közgazdaságtudományi Karon kialakításra került az *Alumni Tanács*, a karon végzett sikeres karriert befutó szakemberek közreműködésével³¹, s az Általános Orvostudományi Karon tovább folytatódik az angol és német program alumni hálózatának kiépítése a végzett hallgatók aktív közreműködése mellett.

30 www.pte.hu/en_is_pecsett

31 <https://alumni2.ktk.pte.hu/hir/egy/121>

<https://alumni2.ktk.pte.hu/oldal/tartalom/alumni-tanacs>

A kötődés jellege

Ahhoz azonban, hogy a végzett hallgatók a végzést követően is részt vegyenek az intézmény munkájában, támogassák szakértelmükkel, kapcsolati rendszerükkel, adományaikkal az Alma Matert, nagyon fontos, hogy az egyetemi éveik alatt elégedettek legyenek a képzés, a társult szolgáltatások színvonalával. Mindez azonban csak akkor tud megvalósulni, ha a hallgatók és az Alma Mater között igen erős kötődés, intézményi identitástudat alakul ki a tanulmányi időszak alatt, mely a végzést követően sem szakad meg. Egy több tízezer fős hallgatói létszámú intézmény esetében a kötődés egyértelműen a kari, intézeti, tanszéki kapcsolatok irányában erős. A hallgatók és az őket oktatók, kutatók közötti kapcsolat alapja a szakmai munka, a tanulmányi követelmények teljesítése, az előadásokon, szemináriumokon eltöltött *közös időszak és közös élmények*. Amennyiben tehát az intézményen belül vizsgáljuk a kötődést, úgy egyértelműen ezek a személyes találkozások a meghatározóak. Itt kell említést tenni magáról a kampuszról is, hiszen az adott épületek jellegzetessége, megszokottsága is hozzájárul a tanulmányi évek során az otthonosság érzetéhez: „Ide járok, itt érzem jól magam. Ez a kedvenc előadótermem, ez a kedvenc padom, ez a kedvenc helyem a kávézóban...”

Természetes azonban az is, hogy a hallgató egyetemen kívüli kapcsolatrendszerében (lakóhely, baráti, családi kör, online ismeretségi háló) már maga az intézmény jelenik meg, arculatával, ismertségével. Itt válik erőteljessé az adott intézmény imázsa: ismertsége, elismertsége. (Például a szülők, nagyszülők így kommunikálnak: „Ó igen, a pécsi egyetemre jár!”) Ebben a kontextusban már kisebb jelentősége lesz a tanszéki, intézeti ismertségnek, kötődésnek.

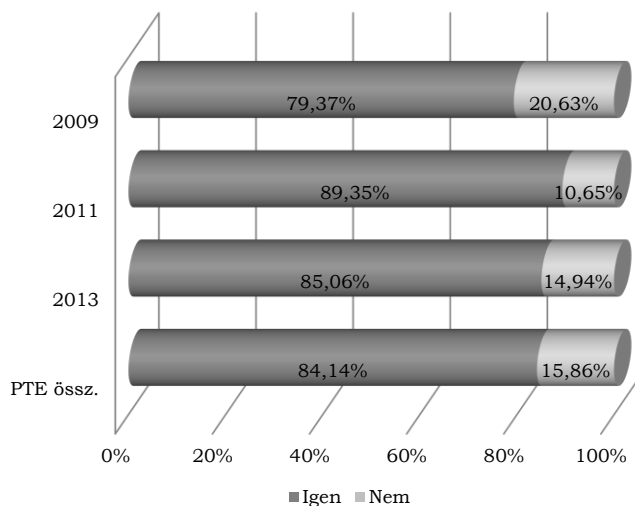
További kapcsolaterősítő kommunikációs elemek

Az intézményi kötődést erősítő alapszolgáltatásokat az Alumni Iroda ún. „*kitelepülési*” *eseménysorozata* egészíti ki. Már az aktív hallgatói jogviszony ideje alatt érdemes megismertetni a hallgatókat mindazokkal a szolgáltatásokkal, amelyeket az alumni szervezet a diplomaszerezést követően nyújt. *Kérdőíves játékok és PTE-nyeremények* segítik az alumni rendszer megismerését a karokon. Az alábbi DPR kutatásokból is kiderült (2. ábra), hogy 2010–11-ben a hallgatók 68–70%-ának volt tudomása arról, hogy van egyetemi alumni szervezet, 2012 után ez a szám már erősödött, és a 2014-ben végzett kutatásunk átlaga ebben a tekintetben 84% fölötti volt.

2010 óta minden *diplomaátadó ünnepélyen* külön arculati megjelenéssel részt vesz az Alumni Iroda. A karok által szervezett ünnepélyek főpróbája olyan alkalom, amikor az alumni programról 3–5 kulcsmondat személyesen és szóban hangzik el az Alumni Iroda munkatársai részéről. Vagyis tevékeny, több kommunikációs felületen megjelenő üzenettel találkozik a végzős. Az

ünnepélyeket megelőző adminisztráció adatait vizsgálva elmondhatjuk, hogy 2014 decemberétől 2015 márciusáig 11 eseményen átlagosan a megjelentek 92,5%-a regisztrált elvi tagként a Pécsi Diplomások Körébe.

2. ábra: A végzetek tudomása szerint működik-e Alumni szervezet az intézményben? (a végzés éve szerint (n=1 709))

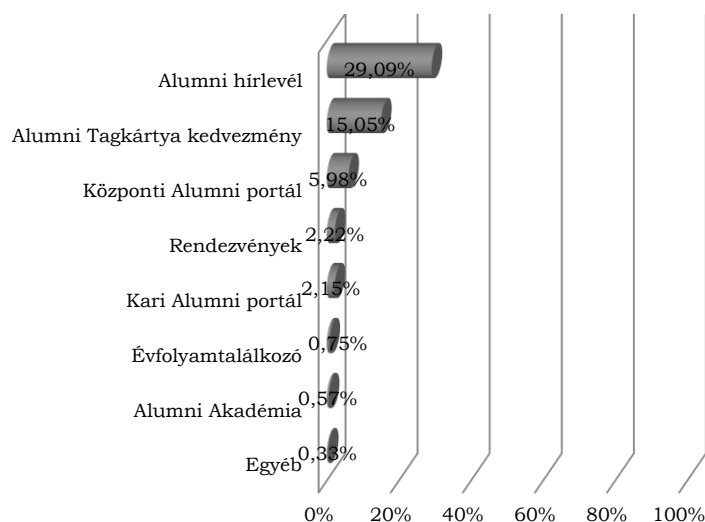


Forrás: Kuráth és mtsai 2014. 45

2009-ben a PTE Alumni Irodája elkezdte az első *Alumni Magazin* (akkori nevén PRIZMA) szerkesztését. 2010 májusa óta minden év tavaszán kiadásra kerül az 5000 példányban megjelenő színes, kreatív és tartalmas magazin, amelyet minden végzős hallgató a diplomaátadó ünnepélyen vehet át.

2011 óta került bevezetésre az automatikus és ingyenes *ALUMNI tagkártya* is, amelynek felmutatásával számos partner nyújt 5–25% kedvezményt szolgáltatásai árából.

3. ábra: A végzetek által igénybe vett Alumni szolgáltatások (n=1 437)



Forrás: Kuráth és mtsai 2014, 47

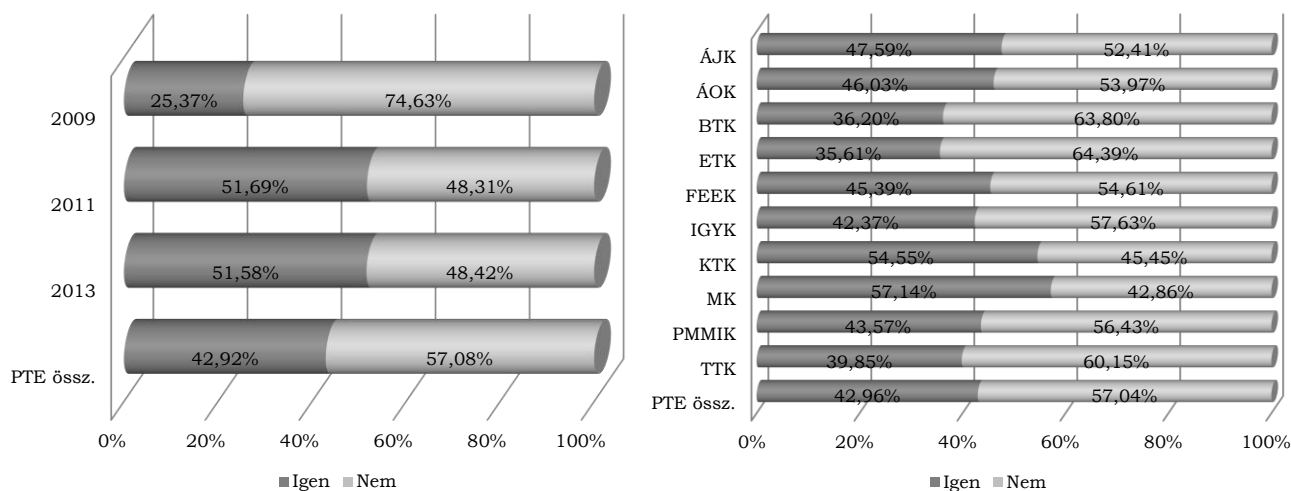
A kapcsolattartásban, aktuális eseményekről, akciókról szóló tájékoztatásban még mindig kiemelt szerepet játszik az *online hírlevél*. Közel 20 000 fő regisztrált már az adatbázisba, és csak igen csekély százalékuk nem igényli az online hírlevelet.

Kutatásainkból az is látható, hogy a végzetek mennyire ismerik e szolgáltatásokat (3. ábra). Az online hírlevél és a tagkártya program a leginkább ismert és használt szolgáltatásunk.

AZ ALUMNI RENDSZER ÉS A DPR KAPCSOLATA

A Pécsi Tudományegyetemen az utóbbi években elnyert TÁMOP pályázatok révén (TÁMOP-4.1.1-08/1/KMR – Hallgatói és intézményi szolgáltatásfejlesztés, TÁMOP 4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0019 – Intézményi szolgáltatások fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen) az alumni fejlesztésére ismét nagy hangsúlyt fektetett. A már korábban kialakult folyamatokhoz, intézményi keretekhez igazodva fejlődhetett a rendszer. Ennek köszönhetően könnyebbé és strukturáltabbá vált a végzős hallgatóknak az alumni rendszerbe történő becsatornázása. Ezt mutatja egyrészt az is, hogy az egy éve végzetteknel az alumni tagság a 2010-es Diplomás Pályakövető felmérésnél tapasztalható 10,79%-os alumni tagsági arány a 2013-as évben végzett vizsgálat alapján a 2012-ben végzettek esetén már 46,76%-osra növekedett. Ez rendkívül nagymértékű változás, főleg ha figyelembe vesszük azt is, hogy azok aránya, akik egyáltalán nem hallottak az alumniról, 16,53%-ra csökkent (Kuráth és mtsai 2011b, 2012, 2013). Az elemzésünk alapján megállapítható, hogy a tanulmányok utolsó évében jellemző 10,42%-os tagsági viszonyról növekedett, és a 27,81%-os információhiányról csökkentek az arányok az előzőekben ismertetett mértékekre. Érdemes kiemelni azt is, hogy a végzős hallgatók esetében 61,77% hallott az alumniról, de nem tag, míg közülük csupán 38,30% akar belépni a végzéskor, ugyanakkor, ha az összes válaszadóhoz viszonyítjuk, a 10,42%-os arányt kitevő tagi jogviszonnyal rendelkezőhöz hozzáadva a 23,66%-os belépni szándékozót, az is csupán 34,08% (4. ábra). Ezek szerint ez alatt a rövid időszak alatt sikerült további 12,58%-ot meggyőzni arról, hogy érdemes kapcsolatban maradni az egyetemmel, pedig ők nem „az-alumniról-nem-is-hallottak” közül kerültek ki, tehát sikerült olyan előnyt prezentálni, értéket közvetíteni, amelynek következtében meggondolták magukat a belépni nem szándékozók (Kuráth és mtsai 2011b, 2012, 2013).

4. ábra: A végzetek tagjai-e az intézményi Alumni szervezetnek? (A végzés éve és kari bontás szerint) (n=1 426, n=1 427)



Forrás: Kuráth és mtsai 2014, 46-47

Nagyon egyedi tehát a célcsoport, és korántsem egységes. A képzési struktúra kiszélesedett, akárcsak az egyetemen képesítést szerző korosztály. A velük való kommunikáció kihívás elé állítja a felsőoktatási marketinggel foglalkozó szakembereket. A fiatalok fogékonyak a legmodernebb, interaktív kommunikációs eszközökre és módszerekre. (Kuráth 2010) Látható, hogy széles kommunikációs eszköztárral dolgozik a PTE Alumni szervezete is. A jó kommunikáció („látni és látszani”) erős eleme az alumni programok sikerének.

Elégedett hallgató = elégedett alumni tag?

Úgy feltételeztük, hogy szoros összefüggés mutatható ki a tanulmányi időszak alatt kialakult hallgatói elégedettség és a végzést követő alumni tagság létesítése között. Ehhez a témakörhöz kapcsolódó adatokat a Pécsi Tudományegyetemen 2010 óta folytatott Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) vizsgálatok keretén belül megvalósított hallgatói motivációs és végzett hallgatók pályakövetése felméréseken belül találtunk. A fellelhető adatok tanulmányozása alapján arra a feltételezésre jutottunk, hogy az oktatás minősége és az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatásokkal való elégedettség magas szintje és az alumni tagság között kapcsolat áll fenn: az általában elégedettebb hallgatók nagyobb eséllyel lépnek be az alumni rendszerbe a végzést követően.

Bár a vizsgálat szerint kimutatható kapcsolat áll fenn a vizsgált tényezők (általános egyetemi szolgáltatások, oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások, tanulmányi ügyintézésrel kapcsolatos szolgáltatások valamint a megélhetési tényezők) és az alumni tagság között, ez a kapcsolat mégsem erős. Úgy véljük, az e tényezőkkel való elégedettség szintje befolyásolhatja azt, hogy a

végzést követően a hallgatók alumni taggá válnak-e, de mégis ezek a tényezők inkább eredménytényezőknek, sem mint magyarázó tényezőknek tekinthetők. Az alumni tagság nem befolyásolja jelentősen sem az elégedettséget, sem az intézmény megítélését, így az alumni tagság növelésére, a tagság aktívabb közreműködésére – és így a végzést követő szolgáltatások igénybe vételének növelésére – elsősorban a hallgatóknak nyújtott oktatás és a hallgatói szolgáltatások minőségének fejlesztése által kell koncentrálni. (*Duga 2014b*)

Tapasztalatunk alapján a diplomaátadó ünnepély keretébe ágyazott alumni regisztráció egy örömteli, érdekes folyamat. A friss diplomások közeli hozzátartozó vendégeikkel érkeznek, talárt húznak, fényképek készülnek, büszkék, jóleső elégedettség tölti el őket: „*Igen, megcsináltuk!*” A rendezvény fontos eleme az alumni regisztráció. Szinte automatikus, vagyis a fent jelölt 90% feletti regisztrációs arány igen könnyen megvalósítható.

Az elégedettség és az alumni tagság közötti szorosabb kapcsolat igazán két területen válik érdekessé:

- a) aki már régen végzett, (amikor még az adott karon/egyetemen nem volt alumni szervezet) és most találkozik először az alumni szervezettel; így kérdéses számára, hogy tag legyen-e vagy sem. Ő fontolgathatja, hogy a kötődése, emlékei, korábbi elégedettségi szintje elég erős-e;
- b) aki adományt, támogatást, önkéntes munkát, hagyatékot, stb. biztosítana egykori Alma Materének.

ADOMÁNSZERVEZÉSI ALAPKÉRDÉSEK

Az utóbbi pont különösen érdekes a hazai alumni szervezetek körében. A régmúltat jellemző tényezők (amikor még kevés diplomás végzett, megbecsült, ritka szakemberek kerültek ki az egyetemekről) eltűntek; mára a tömeges képzés, a diplomák értékének csökkenése átszabta az alumni tagoktól kérhető pénzösszegek adományozási rendszerét. Míg az Amerikai Egyesült Államokban, Angliában az intézményi költségvetés jelentős hányada egykori hallgatóktól érkezik, addig a kontinens alumni rendszereire ez alig jellemző. Üdítő kivételt találtunk: a zürichi ETH műszaki egyetem alumni szervezete erősen önfenntartó, egyetemtől független és tagsági díjakra alapuló klubok köréből épül fel.

A hazai intézmények többsége ingyenes alumni tagságot kínál, egy vagy két további olyan lehetőséggel, amikor a tag plusz szolgáltatásokért plusz adományt, tagdíjat fizet. Általánosan elfogadott, hogy inkább adjon, szolgáltasson egy intézmény a hallgatójának, majd aztán az évek múlásával viszonttámogatást kérhet. A hallgatók azonban nem szoknak hozzá az adományozási (adni jó) filozófiához. Mindent „készen” kapnak, többféle kedvező szolgáltatást épít fel az Alma Mater a részükre, nem alakul ki tehát a

végzős frissdiplomásban a képzet, hogy támogatásáról biztosítsa az egykori intézményét. Ez pedig nem öröklődik tovább az új generációkra sem.

A klasszikus alumni fund raising tehát gyerekcipőben jár még, de a felismerések, az igények megfogalmazódtak már.

ÖSSZEGZÉS

A Pécsi Tudományegyetem esetében az alumni mozgalomnak – bátran mondható, hogy előnyre váltható – mélyebb gyökerei vannak, mint a relatíve új hazai felsőoktatási intézményeknek. A Janus Pannonius Tudományegyetem Baráti Társasága számos jogász, majd pedagógus és később közgazdász alumni tagot is szervezett az egyesületi formában működő szervezet körébe, és az évente májusban megrendezett Egyetemi Napok keretében minden esetben tudományos előadások, találkozók kerültek megrendezésre. A toborzó munka meggyengülése okozta, hogy idővel az egyesület elvesztette tagsági bázisát. A korábbi Pécsi Orvostudományi Egyetem (POTE) is rendelkezett alumni hagyományokkal, hiszen minden év októberében tartják a jubileumi találkozót, előadásokat és teszik ezt ma is. Az alumni mozgalom felfrissítéséhez és újra kibontakozáshoz a '90-es években egy Rektori Konferencia adott kezdőlökést. Az Oxford University e témával foglalkozó akkori vezetője előadásában hangsúlyozta az alumni tagok jelentőségét egy egyetem életében. Egyetemünk vezetése több alkalommal kapott meghívást brit és amerikai egyetemek alumni rendszereinek vizsgálatára és ennek nyomán a PTE intézményfejlesztési stratégiájába is bekerült a PTE Alumni fejlesztésének kérdése.

A PTE Alumni rendszere jövőre lesz 15 éves. Folyamatosan figyeljük, és tanulmányutak segítségével személyesen vizsgáljuk olyan egyetemek alumni rendszereit, amelyek élen járnak a végzett hallgatók aktív toborzásában, illetve a hozzájuk kapcsolódó fund raising tevékenységekben. A 2017-ben megrendezésre kerülő egyetemi jubileumi eseménysorozat alumni programjára is készülünk. A pécsi és így a hazai felsőoktatás megalapításának történelmi, 650 éves évfordulója kiváló alkalom arra, hogy a PTE minden végzett hallgatójához eljusson az egyetem üzenete.

IRODALOMEJGYZÉK

Barakonyi K. (1997): *University Management: Cikk, tanulmányok az egyetemek vezetése témakörében*. Pécs: JPTE, 74 p.

Central European University, Alumni Relations and Career Services - <http://alumnicareer.ceu.edu/> Letöltve: 2015. 04. 25.

Duga Zs. (2014a): *A hazai felsőoktatási intézmények által működtetett alumni rendszer sajátosságai*. Marketing & Menedzsment, XLVIII. évfolyam, 2. sz., pp 18-31.

Duga Zs. (2014b): *Az alumni szolgáltatások szerepe és az egyetemek versenyképessége*. Doktori Értekezés munkaanyag. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola, 257 p.

International Business School, Alumni - <http://www.ibs-b.hu/> Letöltve: 2015. 04. 25.

Kuráth, G. – Héráné T. A. – Sipos N. (2014): *Diplomás Pályakövető Rendszer 2014-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 111 p.

Kuráth G. – Kiss T. – Kovács Á.– Héráné Tóth A. – Sipos N. (2012): *Diplomás Pályakövető Rendszer 2012-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 66 p.

Kuráth G. – Kovács Á. – Kiss T. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2011): *Diplomás Pályakövető Rendszer 2011-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 80 p.

Kuráth, G. – Kovács, Á. – Héráné Tóth A. – Sipos N. (2013): *Diplomás Pályakövető Rendszer 2013-as pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 73 p.

Kuráth G. (2010): *A marketingkommunikáció tervezése és megvalósítása*. In: Töröcsik M. – Kuráth G. (szerk.): *Egyetemi Marketing – marketing a felsőoktatásban*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, pp. 173-188.

Pécsi Tudományegyetem, Alumni - <http://alumni.pte.hu/hu> Letöltve: 2015. 04. 25.

DPR EREDMÉNYEK KARI HASZNOSÍTÁSA

¹Drinóczi Tímea – ²Izsák Mónika

¹habilitált egyetemi docens, PhD, Pécsi Tudományegyetem, Állami és Jogtudományi Kar 7622 Pécs, 48-as tér 1. drinoczi.timea@ajk.pte.hu

²ügyvivő szakértő, Pécsi Tudományegyetem, Bölcsészettudományi Kar, Pályázati, Innovációs és Külsőkapcsolati Osztály 7624 Pécs, Ifjúság út 6. izsak.monika@pte.hu

ABSZTRAKT

A dolgozat a Pécsi Tudományegyetemen évek óta folyó DPR vizsgálatok eredményének kari felhasználását tekinti át. Bemutatja a vonatkozó adatok feldolgozásának mechanizmusát, az általános és az egyes karokra jellemző fejlesztési területeket, a minőségfejlesztési célokhoz kapcsolódó intézkedések eredményeit. A befejező rész egy jó gyakorlat: a Bölcsészettudományi Kar tevékenységének elemzése.

BEVEZETÉS

Az egyetemen folyó DPR kutatási eredményeket 2010-től kezdődően a központilag elkészített tanulmány és adatbázis alapján mind a 10 kar³² ezzel a feladattal megbízott munkatársa értékelést készített és éves fejlesztési javaslatokat fogalmazott meg. A kar vezetősége ezeket megtárgyalta, célkitűzéseket, intézkedéseket határozott meg, amelyeket a minden évben megrendezésre kerülő DPR műhelykonferencián prezentáció formájában közreadott.³³ A bemutatott és az egyetemi szinten is megvitatott intézkedési javaslatok a karok minőségfejlesztési programjának a részét képezték. Az évről-évre ismétlődő kutatás lehetőséget adott a korábbi tervek

32 Állam- és Jogtudományi Kar (ÁJK), Általános Orvostudományi Kar (ÁOK), Bölcsészettudományi Kar (BTK), Egészségtudományi Kar (ETK), Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar (FEEK), Illyés Gyula Kar (IGYK), Közgazdaságtudományi Kar (KTK), Művészeti Kar (MK), Pollack Mihály Műszaki és Informatikai Kar (PMMIK), Természettudományi Kar (TTK)

33 DPR 2010 rendezvény: 2011. 04.12., DPR 2011 rendezvény: 2012.10.17., DPR 2012 rendezvény: 2012.10.25., DPR 2013 rendezvény: 2013.11.11., DPR 2013 rendezvény: 2014. 11. 27. http://pte.hu/tenyek_adatok/rendezvenyek

megvalósulásának áttekintésére, és az új kihívásoknak megfelelő javaslatok bemutatására is.

INTÉZKEDÉSI TERVEK

A kapott adatokra építve a karok gyengeségeket, fejlesztendő területeket azonosítottak, és az ebből következő intézkedéseket az esetek nagy részében nyomon követhetően végrehajtották. A feladatok kiadásának, elvégzésének és ellenőrzésének mechanizmusa illeszkedett a helyi lehetőségekhez és a folyamatok működéséhez. Jellemzően a PTE Marketing Osztálya által lefolytatott DPR kutatás alapján dolgoztak. Ez alól egyszeri alkalommal kivételt képezett a TTK, amely 2013-ban OFA támogatással önálló DPR vizsgálatot végzett,³⁴ ennek eredményeit is felhasználva határozta meg a 2013-as fejlesztési tervét.

A prezentációkat áttekintve a következő területeket emeljük ki a teljesség igénye nélkül:

- Tantervek felülvizsgálata és fejlesztése a bolognai rendszerhez való jobb igazodás (FEEK, KTK), a digitalizáció (TTK), vagy a képzés nem kellő gyakorlatorientáltsága, gyakorlati jellege miatt. Szakmai kamarákkal, munkaerő-piaci szereplőkkel (ÁJK, BTK), a Pécs városával való kapcsolat szorosabbá fűzése (PMMIK), duális képzés kialakítása (PMMIK).
- Nemzetközi kapcsolatok fejlesztése, több képzés, szak, szakirányú továbbképzés indítása magyar (BTK, MK), és idegen nyelven (ÁJK, MK, PMMIK).
- Tehetség gondozás (ÁJK, FEEK, TTK).
- Nyelvvizsga és nyelvtanulás elősegítése (IGYK, PMMIK).
- Hallgató tanulmányok eredményessége érdekében mentori rendszer bevezetése (ÁJK, PMMIK).
- Az alumni ismertségének javítása, létszámának növelése, alkalmazási körének kiterjesztése, továbbá annak összekötése a gyakorlati helyek számának növelésével (BTK) vagy a nemzetközi beiskolázással (ÁJK).
- Az adminisztráció és az infrastruktúra fejlesztése (közösségi terek kialakítása, Tanulmányi Osztály, ETR, egyéb kiszolgáló rendszerek működtetése, hatékonyságának növelése) (ÁJK, BTK, ETK, FEEK, KTK).

34 102-en töltötték ki a kérdőívet. A TTK e saját *DPR vizsgálat (2013)* alapján azt tapasztalta, hogy csökken mind az elégedettség szintje, mind a TTK országos vonzereje. Markáns véleményként rögzítették, hogy némileg kevesebb szakismeretre, ugyanakkor valamivel több általános kompetenciára lenne szükség az oktatásban. Ennek megfelelően a 2013-as intézkedési tervek között szerepelt a képzések továbbfejlesztése az általános kompetenciák szerepének növelésének irányában. 2014-ben ugyanezt fogalmazták meg.

Voltak olyan fejlesztési javaslatok is, amelyek adott időben és körülmények között merültek fel, mint például egyik telephelyről a másikra való költözés lebonyolítása (MK), vagy a végzés utáni elvándorlás kezelése (ÁOK).

AZ INTÉZKEDÉSI TERVEK SORSÁNAK NÉHÁNY PÉLDÁJA

A KTK 2010-ben megállapította, hogy a jegyzetek készítése a bolognai rendszernek megfelelően folyamatosan zajlik. Azóta is rendre megfogalmazódik, hogy fontos az oktatással kapcsolatos tartalmi jellegű szolgáltatások további fejlesztése. A FEEK 2010-ben felülvizsgálta a bolognai rendszerű oktatásnak való megfelelőséget. Ezt követően mindkét kar esetében (ahogyan általában a többinél is) a gyakorlatorientáltság kapott hangsúlyt, illetve a gyakorlati képzés erősítése érdekében a munkaerő-piaci szereplőkkel való együttműködés került az intézkedési tervek középpontjába.

A digitális tananyagfejlesztés a TTK-nál szerepelt folyamatosan, közben pályázati forrás is rendelkezésre állt ehhez 2012-től. A BTK-n képzés- és tartalomfejlesztésre irányuló projektek lebonyolítása, további pályázatok írása szerepelt a tervek között. A megvalósulást a pedagógusképzéssel kapcsolatos pályázatok elnyerése és megvalósítása jelenti. Megjegyzendő, hogy az idegen nyelven folyó képzés fejlesztése a PTE-n tárgyú TÁMOP pályázat³⁵ 2012-től minden kart érint. A digitális tananyagfejlesztésben is valamennyi szervezeti egység részt vesz függetlenül attól, hogy ez kifejezetten szerepel-e a fejlesztési tervei között.³⁶

Nemzeti és nemzetközi ismertség és elismertség érdekében újabb képzési szakok és programok kidolgozása és bonyolítása zajlik magyar és idegen nyelven. Az ÁJK folyamatosan felülvizsgálja, bővíti magyar nyelvű szakirányú továbbképzési portfólióját, és a képzéseket igény szerint újraindítja,³⁷ illetve angol nyelvű képzési programokat (PhD, LLM, MA³⁸) alakít ki. Az MK több szak akkreditációs anyagát elkészítette (2010), majd előkészült (2011) a grafikusművész mesterképzési szak tervezőgrafika szakirány 2012 szeptemberében való indítására. Ezen túl idegen nyelvű képzést is indított.³⁹ A PMMIK-hoz már 2010-ben olyan új szakirány indítási vállalati javaslatok

35 Idegen nyelvi képzési rendszer fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen, TÁMOP-4.1.2.D-12/1/KONV-2012-0010

36 Ez például az ÁJK-nál nem szerepel, a BTK-nál igen.

37 Az Európa jogi szakjogász képzés a kilencvenes évek közepétől működött, majd kisebb megszakítás után 2013-ban újra indult. Az ÁJK 2013-tól újként a felső- és a közoktatás területével kapcsolatos szakjogász és szakokleveles képzést, 2014-től vadászati jogi szakjogász képzést, 2015-től pedig vízjogi szakjogász képzést indít.

38 Az LL.M in European and International Business Law 2014-ben indult, kidolgozás alatt áll egy négy partnerintézmény részvételével működtetendő joint MA program. A PTE idegen nyelvű képzési programjairól teljes körűen l. <http://international.pte.hu/what-can-i-study>

39 Ceramic Design MA

érkeztek, amelyeket a DPR vizsgálatok eredményei is megerősítettek. E véleményekre alapozva építette be a kar vezetése rövidtávú célkitűzésként az építőmérnök szakon a BSc építőmérnök infrastruktúra - építőmérnök ágazat akkreditáltatásának, majd meghirdetésének és indításának tervét. A kar angol nyelven is indít MSc programot.⁴⁰ A FEEK a jó tapasztalatokra építve (2014 tavaszi félév) e-learning kurzusokat szervez,⁴¹ illetve angol képzési programot hirdet.⁴²

A gyakorlatorientált képzés erősítése minden kar számára fontos szempont, és az intézkedési tervek között is szerepel. 2014-től kezdve különös hangsúlyt kap a munkaerő-piaci szereplőkkel való erőteljesebb kapcsolattartás (a BTK és az ÁJK ennek érdekében pályázatokat is benyújt). A beépülés kisebb-nagyobb tantervreformok terveiben (ÁJK 2015. évi koncepció), gyakornoki programok indításában, gyakorlati helyek növelésében és intenzívebb kapcsolattartásban (BTK, FEEK), illetve az ÁOK esetében a gyakorlati oktatást támogató rendszer, a Skills Labs átadásában és az oktatókórház hálózat folyamatban lévő bővítésében, a KTK-n a BEDC (Business and Economic Center) létrehozásában és további törekvésekben mutatkozik meg. Az ETK-n is megkezdődött a problémák azonosítása és kezelése (2013): pilotként a mentőtiszt szakirányon, ahol területi gyakorlati elégedettségi mérés zajlott, amelyet dékáni szintű egyeztetés követett az Országos Mentőszolgálat képzőhellyel (2014).

A PMMIK 2012-ben megcélozta a dunántúli nagy iparvállalatok bevonását a hallgatók gyakorlatorientált képzésébe, 2013-ban célul tűzte a kar és Pécs városa közötti szakmai együttműködés erősítését, 2014-ben pedig a gyakorlati képzés elősegítésére a duális képzés alkalmazását a kar valamennyi képzési területén, ami néhány szak esetében megtörtént.⁴³

A tehetséggondozás beépült az ÁJK napi gyakorlatába, és szép eredményeket produkál: az újjáalapított Óriás Nándor Szakkollégium (ÓNSZ) 2013 februárjában kezdte meg működését.⁴⁴ Mivel a korábbi, hallgatói egyesületi formában működő szervezet nem bizonyult hatékornak, és már egy ideje nem végzett érdemi tevékenységet, az ÁJK úgy döntött, hogy a hallgatói szakmai műhelyt kari szervként működteti tovább. A tehetséggondozás érdekében négy mentor oktató vesz részt a szakkollégiumban (négy tematikus tagozatban). Az ÓNSZ elnöke is oktató, így megvalósul a kellő szakmai

40 Architect (MSc)

41 300 fölötti regisztrált, 252 fő 2014-ben, 152 fő min. 1 kurzusra beiratkozott.

42 Human Resource Counselling Master program

43 A PTE PMMIK gépészmérnöki BSc szakán 2014-ben elindult a duális jellegű oktatás. 6 cég támogatásával 15 hallgató kezdte meg tanulmányait ebben a képzési formában. 2015 szeptemberében az építészmérnök, építőmérnök, gépészmérnök, villamosmérnök, mérnökinformatikus, környezetmérnök BSc szakokon indul az ilyen jellegű képzés.

44 PTE ÁJK Kari Tanács 2012 decemberében hozott határozata [15/12-13 (12.18.) KT]

támogatás. Az ÓNSZ számos szakmai rendezvényt szervezett, tagjai konferenciákon adnak elő, saját tudományos folyóirattal rendelkezik (Scriptura), ahol a szakkollégisták publikációs lehetőséget kapnak. Az ÓNSZ aktív pályázati tevékenységet is folytat: pl. a Campus Hungary-nál már két csoportos tanulmányút-pályázatot nyert. A FEEK a középiskolákkal való aktívabb együttműködéssel (2014), a TTK pedig a TDK és a Szentágotthai Szakkollégium erősítésével, pályázati forrásokkal, illetve a 2012-ben tervbe vett és azóta megvalósult Komplex Tehetségperspektíva Program kidolgozásával érné el ezt a célt.

Az ÁJK a hallgatók és az oktatók kapcsolatának fejlesztése és a hallgatók előmenetelének javítása érdekében 2012-ben felvette az intézkedési tervei közé a tutor rendszer kialakítását, amit 2013-ban be is vezetett. A tutor megoldás lényege, hogy az oktatók 3–4 hallgatónak váltak a mentorává, akiknek a tanulmányait – a hallgatók kérésére – figyelemmel kísérik, és szükség esetén segítséget nyújtanak nekik. A rendszer érdektelenségbe fulladt, hivatalos „kivezetésére” nem került sor, csak az újabb évfolyamok hallgatóit már nem osztják be az oktatókhoz. Hasonló céllal tervezi a PMMIK is a mentori támogató rendszer kidolgozását, ami a 2014-es tervek között szerepelt.

Az alumni ismertségének növelése érdekében a karok adatbázist alakítottak ki és weboldalt tartanak fent, a BTK alumni napokat és alumni hetet, Agora, BAB rendezvény sorozatot, európai alumni bázist szervezett (2012, 2013, 2014). Az alumni propagálását, létszámának növelését, alkalmazási köre kiterjesztését a karok összekötötték a gyakorlati helyek számának növelésével (BTK) vagy nemzetközi beiskolázással (ÁJK).

Az MK költözése a Zsolnay Negyedbe 2010-ben merült fel, lebonyolítása bekerült a fejlesztési tervek közé, 2011-ben pedig már a kar költözésével kapcsolatos infrastrukturális problémák megoldása szerepelt a javaslatok között, amelyek időközben megfelelően rendeződtek.

Az elvándorlással kapcsolatos gondok orvoslása 2010 óta jelen van az ÁOK fejlesztési tervei között. A kar a külföldre távozási hajlandóság okainak vizsgálatától (2010, 2011) eljutott az annak csökkentésére (2012) és megállítására (2013) irányuló döntésig, majd a 2014-es fejlesztési programban az végzett hallgatók itthon tartása és az elvándoroltak hazahívása érdekében ösztöndíjak, hazahívó programok kialakítását tűzte ki célul, amelyek megvalósítása folyamatban van.

Az adminisztráció és az infrastruktúra fejlesztése érdekében a karok törekszenek az ETR, a Coospace és egyéb kiszolgáló rendszerek hatékonyságának növelésére. Az ÁJK kiterjesztette a hallgatói véleményezés rendszerét a Tanulmányi Osztály munkájának értékelésére is a szakirányú továbbképzésekben résztvevő hallgatók megkérdezésével.

Egy jó gyakorlat: a BTK

A karon a DPR kutatás vonatkozó adatai meghatározó jelentőséggel bírnak a fejlesztési irányok meghatározásakor. A 2012-re kialakult gyakorlat szerint az aktuális eredményeket a kari felelős munkatárs feldolgozza és elemzi az alábbi szempontok szerint:

- A BTK-ra vonatkozó adatok kigyűjtése
- Az adatok összehasonlítása az előző évek felméréseinek adataival, esetleges tendenciák meghatározása, elemzése
- A BTK és a többi Kar adatainak összehasonlító vizsgálata, alul- és felülteljesítések meghatározása
- Az eredmények háttérének felkutatása, elemzés készítése
- Fejlesztendő területek kiemelése, ajánlás megfogalmazása a javító intézkedésekhez.

A DPR kérdőíves vizsgálatainak aktuális eredményei a Dékáni Tanács elé kerülnek, majd a Kari Igazgatóval és az egységvezetőkkel (Oktatásszervezési Osztály, Pályázati- Innovációs- és Külkapcsolati Osztály, Tanulmányi Osztály) egyeztetve intézkedési tervet állít össze a DPR felelős. Az intézkedési terv egyes elemeinek megvalósulását a továbbiakban az egységvezetők koordinálják.

Az intézkedési területek megvalósult eredményei a 2012-es évtől:

Képzés- és tananyagfejlesztés

A kar társadalomtudományi műhelyeivel együttműködve figyeli az aktuális munkaerő-piaci trendeket, ezekhez igazodva igyekszik képzési portfólióját a piaci igényekhez alakítani. A képzések struktúráját meghatározó tantervek felülvizsgálata folyamatosan zajlik. A hallgatói visszajelzések alapján a piaci igények figyelembe vételével alakították ki a felsőoktatási szakképzési portfóliót, melynek célja a gyakorlati képzés súlyának növelése, gyakorlatorientált képzési modulok beépítése a tantervekbe.

2010-től tíz felsőoktatási szakképzést indítottak, melyeknek meghirdetése a piaci igényeknek megfelelően folyamatosan változott. A 2006-ban bevezetett felsőfokú szakképzések (az intézményi kommunikátor, moderátor, sajtótechnikus), 2009-ben (üzemviteli szakügyintéző), és 2010-ben újabbakkal egészültek ki (gazdasági idegen nyelvű menedzser, titkárságvezető). Majd 2012–2013-ban a felsőfokú programok átalakulásával megújult a kínálati paletta. 2013-ra alakult ki a felsőoktatási szakképzések mai struktúrája, amelyben három felsőoktatási szakképzést hirdetnek meg (kommunikáció és média [kommunikátor] kommunikáció és média [moderátor] szociális és ifjúsági munka [szociális munka]). (A képzések meghirdetésének alakulásáról ld. 1. táblázat) 2013/1-es tanév első félévében indult a Jelnyelvi-interkulturális szakértő kurzus.

A tananyagfejlesztési, szakindítási döntések piaci igényekhez alakításának következménye az idegen nyelvű szakok indítása a karon. 2012-ben indult az angol nyelvű pszichológia BA, majd ezt követte a nemzetközi tanulmányok BA angol nyelven, az ehhez kapcsolódó nemzetközi tanulmányok MA létrehozása jelenleg zajlik. A nemzetközi beiskolázás igényeit kiszolgálva alakították ki a nyelvi szakok (anglisztika BA, MA, horvát MA, német MA) idegen nyelvű képzéseit. Jelenleg pedig a német nyelvű pszichológia BA bevezetésének előkészületei folynak, az ÁOK követelményeit teljesíteni nem képes német nyelvű hallgatóknak tanulási alternatívát kínálva.

A képzés- és tartalomfejlesztésre irányuló projektek lebonyolítása, 2004-től folyamatos. 2004 és 2006 között zajlott a tananyagfejlesztésre irányuló HEFOP3.3.1-P-2004-06-0061/1.0 A bölcsész alapképzési folyamat átalakítása a bolognai alapképzési folyamatnak megfelelően című projekt, 2005–2006-ban zajló tantervfejlesztésre irányuló HEFOP 3.3.1-P-2004-09-0134/1.0 Az új BA struktúrához igazodó bölcsész tananyagrendszer kialakítása című projektekben a PTE BTK az ELTE BTK vezette bölcsész konzorcium tagjaként vett részt. 2009-2011 között valósult meg, a TÁMOP 4.1.2.-08/1/B-2009-0003 A kompetenciaalapú pedagógusképzés regionális szervezeti, tartalmi és módszertani fejlesztése a Pécsi Tudományegyetem és a Kaposvári Egyetem részvételével című projekt, majd ennek folytatásaként ma is zajlik a TÁMOP 4.1.2. B.2-13/1-2013-0014 Pedagógusképzést segítő hálózatok továbbfejlesztése a Dél-Dunántúl régióban című projekt. Ezek a programok lehetővé teszik a folyamatos képzés- és tartalomfejlesztést, a tantervek és tananyagok felülvizsgálatát, aktualizálását.

Évről-évre szorosabb a kapcsolat a közoktatási intézményekkel. A kapcsolatépítés több csatornán zajlik, egyrészt a tanárképzés rendszerének átalakulásával partnerintézményi hálózat fejlődik, a partneriskolák köre egyre bővül, a pedagógusképzés kormányzati intézményeivel való folyamatos kapcsolattartást igényelnek a karon zajló TÁMOP projektek. Másrészt a beiskolázási marketing kapcsán a karra legnagyobb számban beiskolázó közel 250 középiskolával tartanak rendszeres kapcsolatot, juttatnak el hozzájuk információt, hívják meg diákjaikat és oktatóikat szakmai eseményeinkre.

Karrierkövetés

Ebben a kérdéskörben a kar álláspontja továbbra is az, hogy szükség van a karrier tanácsadási szolgáltatások bővítésére a munkaerő-piaci trendekhez való alkalmazkodási képesség növelése érdekében. A hallgatók ezirányú ismereteit a Rektori Hivatal Oktatási Igazgatóságának Központi Hallgatói Szolgáltató Irodája (KÖSZI) által kínált programok segítségével bővítik. Ezeknek a szolgáltatásoknak kari mutációját indokolatlannak tartják az erőforrások nem hatékony felhasználása miatt, hiszen a KÖSZI-ben zajló

komplex karrier program alkalmas hallgatóik felkészítésére. Az egyetemi szinten futó szolgáltatásokat kiegészítik bölcsész specifikus programokkal. Erre irányulnak azok a törekvések, melyek a hallgatók tapasztalatszerzésre alkalmas lehetőségeit bővítik. Ilyen alternatív megoldások a karon futó gyakornoki programok, ahol a kari szakmai és beiskolázási rendezvényekbe vonják be egyre nagyobb számmal a hallgatókat, hozzásegítve őket a munkatapasztalat-szerzéshez. Együttműködő piaci partnerekkel hosszú távú együttműködések kialakítására törekednek, rendszeres bemutatkozási lehetőséget kínálva számukra a kar hallgatói előtt (AGORA rendezvény, céges információs napok, toborzás, bevonás az oktatásba).

Kommunikáció, marketing, beiskolázás

2012–13-ban zajlott a kari beiskolázási kommunikáció átalakítása. Az addigi ad hoc jellegű marketing tevékenységet igyekeztek jól meghatározható stratégia mentén rendszerbe foglalni. Mára már teljes beiskolázási évre vonatkozó állandó program és jól körülhatárolható kommunikációs stratégia alakult ki.

A kommunikációban következetesen tartják magunkat a 3 pillér kommunikációjához, melyek a következők:

- a bölcsészdiploma érték,
- a tanár szakma biztos egzisztencia és kreatív, korszerű tudásátadás, fontos része a PTE BTK önképének,
- a régióban hozzáférhető magas színvonal, Pécs kulturális sokszínűsége, a város értékeinek hangsúlyozása.

Állandó arculatot, arculati elemeket vonultatnak végig a beiskolázási kommunikáció nyomdai anyagain, online felületein, egynemű, átjárható felületeket hoznak létre (BTK – felvi – pótfelvételi honlapok). A programok során a Z generáció sajátosságait figyelembe véve élményszerűségekre és személyességre törekednek, és egyre fiatalabb korosztályokat szólítanak meg.

A tudatos kommunikáció jellemzője a nyíltság és őszinteség: beszélnek problémákról, de megoldási lehetőséget is kínálnak hozzá. A személyes hangvétel igazodik a korosztály sajátosságaihoz, fontos a minél közvetlenebb személyesebb megszólítás a kampány során, lehetőleg minél több fiatal oktatót és hallgatót bevonva. Ugyancsak lényeges az értékközpontú kommunikáció, a beiskolázással kapcsolatos tájékoztatás alapvető eleme, hogy az itt szerzett tudás értékes, a bölcsészdiploma magas színvonalú. Ezt az a vélekedés teszi szükségessé, mely szerint a bölcsészdiploma alkalmanként haszontalan.

A beiskolázási számok csökkenésével egyidejűleg erősödött a bölcsészlet által képviselt értékek hangsúlyozása. Ennek eredményeként a 2014/15 tanév felvételi számai azt mutatják, hogy megfordulni látszik az addig csökkenő

tendencia, melynek egyik oka a marketing eszközök tudatos használata a beiskolázásban.

Több új pályázat, rendezvény, információs felület segíti ennek a célnak az elérését. 2013-ban újragondolták és átalakították a középiskolásoknak szóló nyári tábort, a felvételi döntések előtt a Sorrendmódosító Party című rendezvény szólítja meg a felvételizőket (ehhez a kezdeményezéshez a tavalyi évben az PMMIK is csatlakozott). Ősztől új pályázatot indítottak, mely ebben a tanévben már harmadszor valósul meg „Tanárságból jeles” címmel, egyre több középiskolást megszólítva. 2014 nyarán Kreatív Irodalmi gyerektábort indítottak, amit ebben az évben is folytatnak, a bölcsészet értékeire felhívva a figyelmet az egyre fiatalabb korosztályoknál is. A tavalyi évben valósították meg először az Ördögkatlan Fesztivál részeként a Pécsi Bölcsész Udvar című, állandó helyszínnel rendelkező programot, ami elsősorban a kari image építését szolgálja az idén csatlakoztak intézményesen a Kutatók Éjszakája programhoz.

A Bölcsészettudományi Karnak számos terület fejlesztésében vannak még kihasználatlan lehetőségek, ezek kiaknázása nagyban függ a rendelkezésre álló forrásoktól. Állandó napirenden van a kari alumni tevékenység bővítése az internetes alapú intenzív alumni kommunikáció bevezetésével, rendezvények szervezése, európai alumni háló építése az Erasmus complemtary measures grant segítségével. Ide tartozik a rendszeres kutatás, felmérés (legutóbb 2010-ben beiskolázási és arculati vizsgálat a BA elsőéveseknél, valamint alumni kutatás a végzett BA és a jelenlegi MA hallgatók körében), de a fent kifejtett területek folyamatos fejlesztése is.

IRODALOMJEGYZÉK

PTE idegen nyelvű programjai. Forrás: <http://international.pte.hu/what-can-i-study> Letöltve: 2015. 02. 25.

Diplomás Pályakövető Rendszer alapján készített kari intézményfejlesztési terv. Forrás: http://pte.hu/tenyek_adatok/rendezvenyek Letöltve: 2015. 04. 02.

TÁMOP-4.1.2.D-12/1/KONV-2012-0010, Idegen nyelvi képzési rendszer fejlesztése a Pécsi Tudományegyetemen. Forrás: <http://idegennyelvi.pii.pte.hu/menu/23> Letöltve: 2015. 03. 06.

http://pte.hu/tenyek_adatok/rendezvenyek Letöltve: 2015. 02. 05.

1. táblázat: Meghirdetett szakok 2006-2015

Képzés megnevezése	Képzési szint jelölése	meghirdetett szakok 2006-2015									
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
intézményi kommunikátor	FSZ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
moderátor	FSZ	✓									
sajtótechnikus	FSZ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
gazdasági idegen nyelvű menedzser	FSZ					✓	✓				
titkárságvezető	FSZ					✓	✓	✓			
ügyviteli szakügyintéző	FSZ				✓						
idegen nyelvi kommunikátor	FSZ							✓			
kommunikáció és média [kommunikátor]	FOKSZ								✓	✓	✓
kommunikáció és média [moderátor]	FOKSZ								✓	✓	✓
szociális és ifjúsági munka [szociális munka]	FOKSZ								✓	✓	✓

Forrás: saját szerkesztés

A jelen kiadvány tartalmának részbeni, nem kereskedelmi célú sokszorosítása engedélyezett, feltéve, ha az idézett szövegeket teljes körűen hivatkozzák.

A dokumentum egészének sokszorosítása iránti kérelmet a Pécsi Tudományegyetem Rektori Hivatalához kell eljuttatni.

Készült: 100 példányban

Nyomdai munka: V-Tesa Bt.

Felelős kiadó: Pécsi Tudományegyetem

ISSN 2064-5848

© Szerkesztők, Szerzők

© Pécsi Tudományegyetem



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020



Magyarország első egyeteme[®]