

**Az andragógusok lehetőségei a
BA megszerzése után**

Tartalom

1. Bevezetés.....	2
2. A bolognai folyamatról	4
2.1 Mi a Bolognai- folyamat?	4
2.2 A folyamat előzményei	4
2.3 A reform európai bevezetése	6
2.4 Bolognai folyamatok Magyarországon.....	8
2.5 A bolognai folyamat hazai megvalósítása, problémái	10
3. Munkaerő-piaci igények	12
3.1 Diplomások és a munkaerőpiac	12
3.2 A munkanélküliség hatásai a diplomások döntéseire	13
3.3 Oktatás szerepe a munkanélküliségben	14
3.4 Frissdiplomásként a munkaerőpiacon - kutatás	14
3.5 Az andragógusok jelenlegi helyzete a munkaerőpiacon.....	24
4. Az Eszterházy Károly Főiskola.....	25
4.1 Az EKF rövid bemutatása.....	25
4.2 Továbbtanulási lehetőségek.....	26
4.3 A hallgatók segítése	28
4.3.1 Hogyan segít az iskola?	28
4.4 TÁMOP 3.2.3 - Tréning az andragógusokkal.....	32
4.5 Kérdőív kiértékelése	35
5. Összefoglalás.....	46
6. Irodalomjegyzék	48
7. Mellékletek.....	50

1. Bevezetés

Diploma előtt álló hallgatóként, olyan témát választottam Tudományos diákköri kutatásom témájának, melynek keretein belül vizsgálom a jelenlegi diplomásokkal kapcsolatos problémákat, körülményeket. Gondolok itt elsősorban a Bolognai rendszer bevezetésére, és az ezzel járó változásokra, a munkaerőpiac igényeire a frissdiplomásokkal szemben, valamint magára az Eszterházy Károly Főiskolára, mint anyaintézményre. A téma kiválasztása személyes okokra vezethető vissza. Harmad éves andragógus lévén, számomra is aktuális a kérdés, hogy az alapképzés elvégzése után folytassam tanulmányaimat, vagy a munkaerőpiacon történő elhelyezkedés mellett határozzam el magam. A témában végzett eddigi kutatások és szakmai helyzetképek, illetve a saját tapasztalat azt mutatja, hogy a többciklusú képzés munkaerőpiaci használhatóságáról sem a munkaadók többsége, sem pedig a hallgatók nagy része nem rendelkezik kellő információval. Nem biztosított, hogy a megszerzett diplomák és képzettségek a piacon megfelelően hasznosíthatóak lesznek, illetve a diplomák tekintetében, a munkáltatók valóban képzett szakemberekhez jutnak. Ennek függvényében sem a diákok, sem a munkáltatók nem állnak könnyű döntés előtt.

Elsődleges célja dolgozatomnak, annak bizonyítása, hogy a diplomások nem rendelkeznek elég információval egy alaposan megfontolt döntéshez. Igazolásképpen rövid előkutatást végeztem az Eszterházy Károly Főiskolán tanuló másodéves andragógus hallgatók között, melynek célja az volt, hogy megtudjam, milyen lehetőségekre számítottak az andragógiával kapcsolatban a felsőoktatásban, illetve a munkaerőpiacon, valamint, most, hogy már két éve benne vannak a képzésben, mennyiben változott az elképzelésük, milyen mértékben nőtt az információkészletük.

A munkaerőpiacon történő sikeres elhelyezkedés érdekében központi kérdésnek tekinthető, hogy a hallgatók, az alapképzésben elvégzett képesítés tulajdonában, milyen lehetőségekkel lesz alkalmuk találkozni munkahelykeresés során. Döntő lehet, hogy az alapképzés után a hallgatók folytatják-e tanulmányaikat, és még magasabb szintű végzettséget és szakmai tudást szereznek, vagy inkább a meglévő tudásanyaggal a munkaerőpiacon történő elhelyezkedés mellett döntenek. Azok számára, akik a

tanulmányok folytatása mellett döntenek fontos, hogy pontos ismereteik legyenek arról, hogy mely intézmények és mely végzettségek azok, melyekre a munkaerőpiacnak igénye van, így ezáltal tudnak megfelelő irányba specializálódni. A munkaerőpiacra lépők oldaláról pedig fontos, hogy tisztában legyenek azzal, mit vár el a munkaerőpiac a frissdiplomásoktól, mely tényezők azok, melyek által növelhetik esélyeiket egy adott pozíció betöltésére, mely területeken van szükség arra, hogy továbbképezzék még magukat.

Dolgozatom második részében arra az elméletre próbálok igazolást találni, mely szerint a munkaerőpiacon nem számít, hogy a hallgató mely felsőoktatási intézményben szerzett diplomát. Kizárólag az elméleti és gyakorlati tudás a döntő a munkáltatók irányából.

A harmadik részben az Eszterházy Károly Főiskolán nyújtott továbbtanulási és gyakornoki esélyeket tanulmányozom, melyet kiegészít egy felmérés az andragógus hallgatók jelenlegi elvárásainak tanulmányozása céljából. Ezen belül vizsgálom, hogy milyen továbbtanulási lehetőségeket biztosít a főiskola az andragógusok számára, illetve milyen segítséget nyújt a megfelelő döntés meghozatalához, illetve a munkaerőpiacon történő elhelyezkedéshez. Ezek mellett, elemzem, hogy a jelenlegi hallgatók, hogyan látják az iskolán belüli képzést, saját magukat és társaikat. Végezetül, a főiskolán végzett legelsőként végzett andragógus évfolyam (mely 2007-ben kezdte el andragógusként tanulmányait) teljes körű lekérdezése által jutok bővebb információkhoz arra vonatkozóan, hogy a diploma megszerzése után mennyi idő elteltével, hol, milyen munkakörben tudtak elhelyezkedni, valamint azon hallgatók, akik a továbbtanulást választották, hol folytatták tanulmányaikat, milyen képzésben vesznek illetve vettek részt, valamint miért döntöttek a továbbtanulás mellett.

A dolgozat elkészítése során többféle módszerrel dolgozom. A dolgozatom első részében, mely a Bolognai-rendszerre kérdéseire vonatkozik, szakirodalmak, kiadványok tanulmányozásával jutottam bővebb információhoz a témát illetően. A munkaerő-piaci igények felméréséhez, kvalitatív módszer által, pontosabban interjúk készítésével, szakirodalmak, tanulmánykötetek vizsgálatával, és diskurzus analízis módszerével dolgoztam. Az Eszterházy Károly Főiskola szolgáltatásainak vizsgálatához szintén az interjúztatás módszerét választottam. Az andragógus hallgatók szemléletmódjáról, intézmény iránti elvárásukról, fókuszcsoporthoz interjú keretein belül, kaptam pontos képet.

Továbbá ezen a témakörön belül, a végzős hallgatók vizsgálata kvantitatív módszerrel zajlott. A hallgatók között a teljeskörű lekérdezés céljából, egy kérdőív került kiküldésre. Szakdolgozatomban számtalan kérdéskört érintek, melyekre elsődleges célom választ találni.

2. A bolognai folyamatról

2.1 Mi a Bolognai-folyamat?

Míg a minket körülvevő világban rohamos változások tapasztalhatók a gazdasági, politikai, és a műszaki élet területén, a felsőoktatás alapvető felépítése nem változott. Ez egyre komolyabb gondot jelentett a vállalatokkal történő kapcsolattartásban, valamint a szakmai képzések iránti igények kielégítésében. Tovább bonyolította a helyzetet, hogy az Európai Unió kibővülése és a politikai helyzet normalizálódása lehetővé teszi, hogy a hallgatók tanulmányaik során gyakrabban utazzanak más országokba, ott tanuljanak néhány hónapot, ott töltsék szakmai gyakorlatukat. Mivel az egyes országok között eltérő oktatási rendszerek voltak, egyre több gondot okozott az így szerzett tanulmányi eredmények beszámítása és a diplomák kölcsönös elismerése. Ezekre és más hasonló problémákra válaszul a 90-es évektől Európa több országában felsőoktatási reformfolyamatok indultak meg, melyeket közös keretbe fogalt az 1999. június 19.-én aláírt Bolognai Nyilatkozat. A bolognai folyamatról jelenleg még nem állnak rendelkezésünkre mélyebb kutatások. Bár számtalan fellelhető, kevés olyat találni, mely elfogulatlanul vizsgálná a rendszert. Ennek oka, hogy a jelenlegi kutatásokat maguk az érintettek gyűjtik önmagukról más országoknak, illetve oktatásügyi kormányzatoknak történő beszámolás, vagy a felsőoktatást körülvevő társadalmak informálódásának céljából (Ruth 2008:29-32). A Bologna folyamat az oktatásban történő reformok újabb fejezetét nyitotta meg az ezredfordulón.

2.2 A folyamat előzményei

A folyamat előzményeit a felsőoktatási politikák gondolkodásában két fő esemény jelenti. Az első, az európai egyetemek rektorai által megfogalmazott *Magna Charta Universitatum* (1988), míg a másik, a francia, olasz, német és Nagy- Britannia illetékes

minisztereinek közös nyilatkozata alapján létrejött *Sorbonne-i Közös Nyilatkozat* (1998) (*Bolognai előzmények...*).

Magna Charta Universitatum

A *Magna Charta Universitatum* (1988) alapgondolata szerint az egyetemeknek kutatással, tanítással magának kell létrehoznia, vizsgálnia, értékelnie, és továbbadnia a kultúrát. Éppen ezért tevékenysége független kell, hogy legyen minden politikai befolyástól és gazdasági erőtől. Folyamatosan törekednie kell az egyetemes ismeretek megszerzésére. Küldetésének teljesítése érdekében nem vehet tudomást földrajzi vagy politikai határokról, és hangsúlyoznia kell a kultúrák kölcsönös ismeretének, és kölcsönhatásának parancsoló szükségességét. Bár az úgynevezett Bolognai Nyilatkozat (1999) hivatkozik rá, ennek a nyilatkozatnak nincs köze ahhoz, amit később bolognai folyamatnak neveztek el (Kozma-Rébay 2008:318-320)

Sorbonne-i Közös Nyilatkozat

A *Sorbonne-i Közös Nyilatkozat* vezérgondolata szerint olyan korszak következik, amely jelentős változást hoz majd az oktatás és a munka feltételeiben, melyben az életpályák diverzifikálódnak, és melyben az élethosszig tartó tanulás és főkészülés egyértelmű kötelezettséggé válik. Éppen ezért az oktatás tartozik a hallgatóinak és a társadalomnak annyival, hogy olyan felsőoktatási rendszert dolgoznak ki, melyben a hallgatók megtalálhatják azt a területet, melyben a legkiválóbbak. Az új rendszer lényege, hogy két fő – kezdő (*undergraduate*) és végző (*graduate*) szakasz van, melyet már nemzetközi összehasonlításban is egyenértékűnek lehet tekinteni. A rendszer rugalmassága a kreditek és a szemeszterek alkalmazásával lesz megvalósítható, ez biztosítja majd azt, hogy a különböző egyetemen tanult hallgatók is meg tudják szerezni a megfelelő végzettséget (*degree*), valamint azzal, hogy bizonyos pályamódosítást is lehetővé tesz, hisz a mesterképzésben a hallgatók más szakokon folytathatják tanulmányaikat, mint amelyiken alapidiplomát szereztek. A kezdők (*undergraduates*) széles programválasztékot kell, hogy kapjanak, beleértve a multidiszciplináris tanulmányok lehetőségét, az idegen nyelvekben való jártasságot és az új információtechnológia alkalmazásának képességét is.

A végző szakaszban (*graduate cycle*) a rövidebb mesterképzés (*master's degree*) és a hosszabb doktori képzés (*doctor's degree*) között lehet választani, egymás közötti átjárással. Mindkét képzésben kellő hangsúlyt kell kapnia az önálló kutatásnak, és az

önálló munkának. Mindezek mellett pedig a hallgatókat arra kell buzdítani, hogy legalább egy szemesztert külföldi egyetemen töltsenek. (Kozma–Rébay 2008, 320-322)

Főbb célkitűzések

Összefoglalva tehát, a Bolognai folyamat legfőbb célkitűzései:

- könnyen érthető, és összehasonlítható képzési rendszer kialakítása
- két fő, egymásra épülő képzési szakaszon (ún. cikluson) alapuló képzési rendszer bevezetése, amelyben már az első ciklusban (BA) szerzett fokozat szakképzettséget nyújt a munkaerőpiacon történő elhelyezkedéshez, továbbá szükséges feltétele a második képzési ciklusba (MA) történő belépésnek
- együttműködés kialakítása az európai felsőoktatási minőségbiztosításban
- a felsőoktatás európai dimenziójának támogatása, az Európai Unióval
- Európával kapcsolatos ismeretanyagok megjelenítése az oktatásban.
- az európai identitástudat növelése az oktatásban
- hallgatói, és oktatói mobilitás motiválása, többek között a résztanulmányok, és oklevelek elismerésével
- tapasztalat és információcsere az egyes tagállamok oktatási rendszereit érintő közös kérdésekben (*Business Student School...*).

2.3 A reform európai bevezetése

Az első lépések

Az európai oktatás ésszerű harmonizációja érdekében létrejött Bolognai Nyilatkozatot 1999-ben 24, majd a későbbiekben 45 állam írta alá. E folyamat eredményeképpen az egyes országok felsőoktatási rendszerei az ún. Európai Felsőoktatási térség (később EFT) szerves részévé válnak. „Az EFT ma már egész Európát átfogja – egy ország, Belorusszia kivételével. Hatalmas, egységes tudáspiac kezd kialakulni, az átalakulás katalizátora pedig, a Bolognai folyamat” (Barakonyi 2008:54). A Bolognai nyilatkozat aláírásával, az államok kötelezettségvállalást hajtanak végre, saját oktatási rendszerük megreformálásának céljából. Ezt a reformot azonban nem kötelesek sem a kormányok, sem az európai egyetemek, főiskolák véghezvinni a jogharmonizációs tilalom következményeképpen. Ezen felül minden országnak joga, és lehetősége van, eltérni a bolognai folyamatban megfogalmazott alapelvektől. Ez azonban akár a bolognai célok

teljesülésének sérülésével is járhat. Éppen ezért, azok az országoknak ajánlott az EFT-vel együttműködve kialakítani az oktatás szerkezetét.

Az európai felsőoktatási térséghez való csatlakozás azt jelenti, hogy az adott ország felsőoktatási rendszere az európai felsőoktatás részévé válik (Kozma 2008:291-293). A Bolognai folyamat számos változást követel meg. Ilyen például a szorosabb kapcsolat a felsőoktatás, és a munkaerőpiac között, a saját finanszírozási források (pl. tandíj, fund raising) előtérbe helyezése, valamint az egyetemek közötti rangsorok felállítása és a transzparencia (Barakonyi 2008:54-55). *„Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 165. cikke az Európai Unió (EU) tagállamaira vonatkozóan kimondja, hogy az Unió a tagállamok közötti együttműködés ösztönzésével és szükség esetén tevékenységük támogatásával és kiegészítésével hozzájárul a minőségi oktatás fejlesztéséhez” (Az UNIÓs jogszabályok összefoglalói...).* Ezen felül azonban, a tagállamok saját maguk felelősek a képzési rendszeren belül történő oktatásért, annak felépítéséért és tartalmáért, valamint a nyelvi, és a kulturális sokszínűségért. Az Unió számos programmal, tanulmányi ösztöndíjjal, és pályázattal kívánja a hallgatók, és az intézmények figyelmét a nemzetközi tanulásra irányítani.

A főbb programok a következők:

Comenius: a különböző iskolák és tanáraik közötti együttműködést, a középiskolai diákok cseréjét és az internet segítségével létrejövő iskolai partnerhálózatokat (eTwinning) támogatja.

Erasmus: a hallgatói mobilitást és az egyetemek közötti együttműködést támogatja. A programban 1987 óta 2,5 millióan vettek részt. Egy másik program, az Erasmus Mundus pedig a világ minden tájáról érkező posztgraduális hallgatók és oktatók számára teszi lehetővé, hogy olyan mesterfokú képesítést szerezzenek, amelyben legalább három európai egyetem működik közre.

Grundtvig: felnőttképzési programokat, ezen belül elsősorban tagállamok közötti partnerségeket, hálózatokat és mobilitási lehetőségeket finanszíroz.

Leonardo da Vinci: a szakképzést támogatja, főleg fiatal gyakornokok külföldi vállalatokhoz szervezett kiküldetésén, valamint a képzési intézmények és a vállalatok közötti együttműködési projektek ösztönzésén keresztül.

Marie Curie: a (legalább posztgraduális szintű) kutatók szakképzését támogatja és teremti számukra nemzetközi mobilitási lehetőségeket.

Ezen programok jelentős része nem kizárólag az Unió országokra, hanem az Unióval határos, vagy az Unióhoz csatlakozni szándékos országok oktatói, hallgatói, és oktatási intézményei előtt is nyitva áll. Az EU a világ közel 80 országával áll csereprogramok terén kapcsolatban. Ezen országoknak folyamatosan kínál képzéseket az európai integrációs szerveződésről. Mindezek mellett az egész életen át tartó tanulás elősegítéséhez létrehozták az európai képzési keretrendszert (EKKR), mely a tagállamok képesítési rendszereinek összehasonlítását hivatott megkönnyíteni. 2012-re elvileg az uniós országokban kiadott minden új képesítés hozzárendelhető lesz az EKKR referenciaszintjeinek (*Európai Unió honlapja...*).

2.4 Bolognai folyamatok Magyarországon

Magyarországi bevezetés

A bolognai folyamat a magyar felsőoktatás átalakulásának is fontos állomása volt. Magyarország még az első körben, 1999-ben csatlakozott a folyamathoz. A bevezetést követően nem mindenhol alkotott kimagasló sikert a rendszer, ennek legfőbb oka a politika döntéshozók határozataiból fakadt. A 2000 oldalas anyagot, mely lektorált helyzetelemzéseket, javaslatokat, megvalósíthatósági tanulmányokat tartalmazott, a szakmai közeg elől elzárták. Helyette egy 70 oldalas, hiányos, színvonalatlan összegzés jutott el hozzájuk, mely több ponton is könnyedén támadhatónak bizonyult. A koncepció a sokadik módosítás után elvesztette komolyságát, hitelét. A törvény első kihirdetésére 2005-ben került sor, de szinte azonnal alkotmánybíróság elé került, ahol számos változtatáson ment át. Az előírt módosítások után 2000-ben nyerte el jelenlegi tartalmát. A rendszer körüli viták a mai napig folyamatosan zajlanak. A rendszeres, széleskörű szakmai megvitára a mai napig nem került sor, hiányoznak a napirendről a konferenciák, vitafórumok. A helyzet romlását csak biztosabbá tette az is, hogy a minisztérium megszüntette a havonta megjelenő felsőoktatási kiadványt, melyre szükség lett volna az új gondolatok terjesztéséhez, megvitatásához, elfogadásához. Ez is hozzájárult ahhoz, hogy a magyar felsőoktatás aktorai nincsenek tisztában a folyamat pontos célkitűzéseivel, jelentőségével, nem ismerik a határon túl zajló folyamatokat. Ezzel az a veszély fenyegeti az oktatást, hogy egy belterjes, csak önmagával kompatibilis Bologna Hungaricum alakul

ki, amely nem kapcsolja szervesen a hazai felsőoktatás intézményhálózatát az EFT-hez, nem javítja kellőképpen a versenyképességet. A kétciklusú képzés előkészítésekor meghozták a legfőbb döntéseket. Így például döntöttek az eleinte vitatott kérdésről, hogy hányfajta bachelor képzést hozzanak létre. Felmerült ugyanis a kéttípusú alapszakok lehetőségének ötlete. Az egyiket azoknak szánták volna, akik az alapfok diploma elvégzését követően szeretnék továbbtanulni, míg a másikat olyan hallgatóknak, akik a hároméves alapképzés után munkaerőpiaci elhelyezkedés mellett döntenének. Előbbi persze a duális rendszer fenntartását jelentette volna, úgyhogy a bolognai elvekkel ellentétesnek vélték, és így az intézménytípustól független, egységes alapszak mellett döntöttek. Az alapelvek lefektetése után a különböző képzési területeknek megfelelően bizottságok alakultak (pl. Műszaki Felsőoktatási Rekor és Főigazgatói Kollégium ([MFRFK], Dékáni Kollégium) Ezek nagyobb, átfogóbb szempontok szerint vizsgáldtak, döntöttek a képzési ágak, illetve szakok számáról. Az egyes részlegek képzési és kimeneti követelményeinek kialakítására szakok szerinti bizottságokat hoztak létre, amelyekben az érintett intézmények képviseltették magukat (Tomasz 2006:17)

Hazánkban eredetileg, a Bolognai folyamat bevezetése előtt összesen 454 szak került nyilvántartásba, melyek mindössze 7 tudományterületre, és összesen 53 tudományágba lettek besorolva.

1. természettudományok (7 tudományág)
2. műszaki tudományok (9)
3. orvostudományok (5)
4. agrártudományok (6)
5. társadalomtudományok (7)
6. bölcsészettudományok (11)
7. művészetek (8)

A rendszer bevezetését követően a szakmai közösségek (MRK és FFK Bolognai bizottságai, a két bizottság szakterületi albizottságai, a Nemzeti Bolognai Bizottság) közel 2 éves munkájának köszönhetően készült el az Alapképzési (bachelor) szak szerkezetrendszere. Ez a szerkezet 14 képzési területre és 45 képzési ágra tagolódik

1. agrár képzési terület (7 képzési ág)
2. bölcsészettudományi képzési terület (6)

3. társadalomtudományi képzési terület (3)
4. informatikai képzési terület (1)
5. jogi és igazgatási képzési terület (2)
6. nemzetvédelmi és katonai képzési terület (2)
7. gazdaságtudományi képzési terület (2)
8. műszaki képzési terület (8)
9. orvosi és egészségtudományi képzési terület (2)
10. pedagógusképzés (2)
11. sporttudományi képzési terület (2)
12. természettudományi képzési terület (6)
13. hitéleti (1)
14. művészeti képzési terület (1) (Tomasz 2008:15-16).

2.5 A bolognai folyamat hazai megvalósítása, problémái

Hazai viszonylatban a bolognai rendszer kapcsán sajnos számos kivetnivaló található oktatáspolitikai szempontból. Barakonyi jól látja a problémát, miszerint ami a képzési, és képesítési követelményrendszert illeti, az lenne az ideális, ha a képzési feltételeket a felsőoktatás, a képesítési követelményeket pedig a felhasználói oldal határozná meg, és ezzel együtt az ő szempontjai nagyobb arányban érvényesülnének. Ez azonban jelenleg nem megvalósítható, annak következtében, hogy a felhasználói igények felmérése, elemzése is csak a legutóbbi időkben indult meg, a felhasználói oldal messzemenően nem a súlyának megfelelően érvényesíti érdekeit, szempontjait. Mindezek mellett a mesterképzési szakok akkreditációja sem fejeződött még be teljesen. További probléma, hogy sem az alapképzésben, sem pedig a mesterképzésben nem léteznek különválasztott professional (inkább *gyakorlatorientált, szakmai munkára képző*), és külön academic (*tudományos pályára felkészítő szakok*). A hazánkban jelenleg működő rendszer egyik fő problémája az is, hogy a hazai lépcsős rendszer már említett belterjes alapon jött létre. Kialakításánál az egyetemek sem a munkaerőpiaci szektor követelményeit, szükségleteit, sem az EFT intézményeinek törekvéseit, strukturális megoldásait nem tanulmányozták. A szakok kialakításánál az egyetemek és a főiskolák között komoly harcok folytak, melynek lényege az volt, hogy az egyetemek szeretnék volna kiszorítani a főiskolákat az mesterképzések rendszeréből, míg a főiskoláknak ugyanez volt a célja az egyetemekkel, a alapképzések tekintetében. A mesterszakokra áttérve, fontos megemlíteni,

hogyan a Bolognai rendszerbe történő áttérés során a mesterszakok célja, tartalma és funkciója nem volt minden tekintetben tisztázott. Ennek következtében az egyetemi professzorok mindent megtettek annak érdekében, hogy a korábbi, egyetemi anyagot becsúfolják az alapképzés idejébe, míg a mesterképzés időszakára vonatkozóan nem volt pontosan meghatározott a tananyag. A kreditrendszer hiányosságaira is fontos felhívni a figyelmet. A kreditrendszer bevezetése azt a célt hivatott szolgálni, mely a szélesebb hallgatói mobilitást támogatja a tanulmányi időkorlátok megoldásával, és a megkezdett tanulmányi pályák kisebb veszteséggel járó lehetőségével. Hazánkban a megfelelően átlátható lépcsős szerkezet sajnálatosan még nem jött létre, az alapképzés 1-2 szemesztere után nagyon kevés olyan szak van, amely ezt lehetővé tenné. Megfigyelhető, hogy az első év első szemesztere kemény, speciális szakmai alapozással indul, ami csak jelentő egyéni, és társadalmi veszteségekkel teszi lehetővé a tanulmányi pálya módosítását (Barakonyi 2008:57-62)

Nemzetközi viszonylatban, a magyar felsőoktatás 12.000 fő külföldi hallgatóval tart fent hallgatói jogviszonyt. Magyarország ennek a tudáspiaci szegmensnek szerény szereplőjeként jellemezhető. Barakonyi meglátása szerint a magyar felsőoktatásnak nagyobb vonzerőt kellene gyakorolnia a nemzetközi tudáspiacra, hogy ki tudja használni a tehetséges hallgatók idevonzásából fakadó előnyöket. Ennek azonban hiányzik a feltételrendszere (idegen nyelvű programok, idegen nyelven oktató tanerők, színvonalas infrastruktúra, kollégiumi kapacitás, stb.) (Barakonyi 2008:63-64).

Végezetül fontos megemlíteni az európai dimenzió teljes mértékű hiányát a szakleírásokból. Az Európai felsőoktatási térségtől joggal elvárható, hogy a gazdasági háttérű mobilitási igény mellett hozzájáruljon a polgárok európai identitásának erősítéséhez, az európai kulturális örökség megőrzéséhez, a magyar nemzeti kultúra és hagyományaink megismeréséhez, ápolásához, terjesztéséhez, valamint a végzett hallgatók értelmiségivé válásához. Sajnálatos módon a jelenleg zajló hazai Bologna folyamat kialakulása során az előbb említett feladatok nem kaptak kellőképpen nagy szerepet a felsőoktatás kialakításában, így nem, vagy nem megfelelően valósultak meg (Barakonyi 2008:64-66)

3. Munkaerőpiaci igények

3.1 Diplomások és a munkaerőpiac

A munkanélküliség megjelenése

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők, a 2000-es évek elején szembesültek először azzal a ténnyel, hogy diplomásként nehezebbé vált az elhelyezkedés, a korábbi időkhöz képest. A szakirodalom, média attól kezdve számos kutatást végzett a témával kapcsolatban, melyben a jelenség okait, részleteit, és összefüggéseit vizsgálja. A diplomával rendelkezők elhelyezkedési nehézsége Magyarországon viszonylag új jelenségnek számít. Más, fejlett országokban már régóta jelen van (Györgyi 2006:23).

A munkanélküliség kiszorítására a legelterjedtebb, és a legrealisabb döntés, ha az állam a munkanélküliek munkaerőpiacra történő visszaillesztésében gondolkodik. Megelőző lépésként az országok, a pályaválasztás során hasznos munkaerőpiaci információkkal látják el a fiatalokat, lehetőség szerint bővítik a rövid idejű képzések kínálatát, a képzési választékot. Magyarországon a diplomások munkanélküliségének kérdésköre nem kizárólag újszerűsége miatt kap kiemelkedően nagy figyelmet, hanem azért is, mert a felsőfokú képzésben kínált államilag támogatott, és költségtérítéssel férőhelyek száma, valamint ennek következtében a felvett hallgatók létszámának nagysága hozzávetőlegesen csekély időn belül – 10 év alatt – ugrásszerűen megnőtt¹. Ebből adódik a kérdés, hogy maga a bővülés vonható-e felelősségre a kialakult helyzet miatt. Többek között a folyamat megszüntetése céljából fogadta el a Magyar Az alábbi táblázat segítségével megállapítható, hogy a diplomások aránya a pályakezdők között, már az ezredforduló utáni években nagyobb mértékben emelkedett, mint a munkanélküliek egésze között (Györgyi 2006:24-27).

¹ A numerus clausus kilencvenes évek eleji feloldása a korábbinál valóban szélesebb réteg számára nyitotta meg az utat a felsőoktatásba. Ennek következményeként gyorsan nőtt mind a tanulók, mind az oklevelet szerzett fiatalok száma, aránya. (Györgyi 2008:27)

1. sz ábra: A felsőfokú végzettséget szerzettek munkanélkülisége

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	A növekedés mértéke 1999 és 2004 között
A felsőfokú végzettségűek aránya, a pályakezdők között	Az adott év szeptemberében	7,2	8,4	9,5	11,4	14,6	14,9	207%
	Éves átlagban	5,3	6,2	7,2	8,6	10,9	11,7	221%
A felsőfokú végzettségű munkanélküliek aránya a munkanélküliek között	Az adott év szeptemberében	3,2	3,4	3,6	4,0	4,7	5,1	159%
	Éves átlagban	2,7	2,9	3,0	3,3	3,7	4,2	156%

Forrás: Györgyi (2008:26)

A táblázatban található adatok is azt hivatottak alátámasztani, hogy a frissdiplomások elhelyezkedési lehetőségei különösen kedvezőtlenül alakulnak, ugyanakkor a szeptemberi, és az éves átlagok megfigyelése után kiderül, hogy a többség problémája viszonylag rövid időn belül megoldódik, kevesebb köztük a tartós munkanélküli, mint az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezőknél. Ez azt bizonyítja, hogy a diplomával rendelkező munkavállalók, még mindig jobb elhelyezkedési pozícióban vannak a munkaerőpiacon, az alacsonyabb végzettségű társaikkal szemben (Györgyi 2008:23-36).

3.2 A munkanélküliség hatásai a diplomások döntéseire

A diplomások körében folyamatosan emelkedő munkanélküliség kompromisszumok kérésére kényszeríti az diplomát szerzett hallgatókat. A fiatalok, a bizonytalanság következtében, saját elvárásaiknak nem megfelelő munkahely betöltésére kényszerülnek, gyakorta attól függetlenül, hogy megszerzett diplomájuk követelmény-e az

adott munkaterület betöltésére. Belekényszerítik őket a társadalmi mobilitásban való részvételre, ugyanis lakóhelyükön, illetve annak közvetlen közelében nem járnak sikerrel az álláskeresés tekintetében. Bár a kereseti minimálbér 2012. január 1. óta bruttó 92.000ft-ra emelkedett, ez az összeg még így is jelentősen kevesebb a minimum diplomás alapbérhez képest, amely a 2011. évi közalkalmazotti (*Adóbevallás...*) diplomás alapbértáblában foglaltak alapján minimum bruttó 122.000ft. A diploma értéke, és a hozzá járó jövedelem nem minden esetben csökken, egy alacsonyabb pozíció betöltésével. a munkáltatók egy része, ha tisztában van a munkavállalója túlképzettségével, elismeri a szaktöbblet-tudást, mely legtöbbször juttatások formájában kerül kifizetésre (Györgyi 2008:32).

3.3 Oktatás szerepe a munkanélküliségben

Mint már említettem, a munkanélküliség kialakulásában szerepet játszott a felsőoktatásban részt vett, és jelenleg is résztvevő hallgatók magas létszáma, azonban hevesen támadják magát a képzési szerkezetet is. A hazai felsőoktatás szerkezete teljesen eltér a fejlett országokra összességében jellemző képzési szerkezettől. Az egyes képzések, túl nagy hangsúlyt kapnak az oktatási térben, míg mások kifejezetten alacsony ráfordítással bírnak. Bár hazai viszonylatban nem kiemelkedően magas, nemzetközi szinten azonban jelentős eltérések mutatkoznak. A legnagyobb túlképzés a pedagógusok tekintetében említhető, de túl nagyrészt hasít ki a felsőoktatásból az agrárképzés is. A pedagógus végzettséggel rendelkező munkavállalók túlbujánzása, a hazai felsőoktatás egyik kritikus pontja. A munkaerőpiac nem tud annyi pedagógus számára munkahelyet biztosítani, mint amennyit a felsőoktatás áraszt minden évben. Ugyanakkor kifejezetten alacsony a természettudományi, valamint a bár hazai viszonylatban nagy létszámú diákkal rendelkező, ám nemzetközi viszonylatban mégis alacsonynak számító közgazdasági képzés is (Györgyi 2008:34-37).

3.4 Frissdiplomásként a munkaerőpiacon – kutatás

„Miután diplomával sem könnyű az elhelyezkedés, s a végzetek sok szempontból azonosnak látszó paraméterekkel jelennek meg a munkaerőpiacon, elsőrendű annak ismerete, hogy mi a fontos a munkaadóknak, mi alapján szelektálnak közöttük” (Czenky 2006:124).

Módszertan

Vizsgálatomban a munkaerőpiac, és a frissdiplomások jelenlegi viszonyát, a munkaerőpiac elvárásait a frissdiplomásokkal szemben, illetve az eddigi, ezzel a témakörrel kapcsolatos tapasztalatokat elemzem, néhány, általam kiválasztott intézményben dolgozó személlyel (tanácsadó, munkaszervező) készített interjú, valamint Szerepi Anna – *Munkaadók és fejevadászok a munkaerőpiacról és az oktatási rendszerről* c. komparatív elemzése segítségével. Az interjúkban elsősorban a kérdezettek saját, frissdiplomásokról alkotott vélemények, tapasztalatok megismerésére törekedtem, valamint vizsgálom, hogy melyek azok a kompetenciák, melyeknek megléte szükséges a munkaerőpiacon történő elhelyezkedés szempontjából. Továbbá, hogy e kompetenciák elsajátítása milyen mértékben valósul meg a felsőoktatásban.

Céлом összefüggéseket, illetve ellentmondásokat találni a tanulmányban foglaltak, és a saját interjúalanyaim beszámolóí között. A kapott eredmények függvényében megállapítható, hogy a diplomásokkal szemben felállított elvárások, attitűdök, és a velük kapcsolatos problémák milyen irányba változtak az elmúlt 6 év során. Munkámban az interjúalanyok szava nyomán idézek, ezzel is szemléltetve a következtetések valósszerűségét. A kutatás során öt különböző intézménynél dolgozó tanácsadót, és munkaszervezőt kérdeztem meg. Választásukat indokolta, hogy-e cégek rendszeresen közvetítenek frissdiplomásokat a munkaerőpiacra, regionális viszonylatban nagy munkaközvetítőnek számítanak, így mind a két fél részéről rálátásuk van a vizsgálni kívánt területre. A megkérdezettek végzettségét tekintve, 1 alany kivételével valamennyien diplomával rendelkeznek, a legnagyobb számban közgazdász végzettségűek. Beosztott és vezető pozícióban egyaránt dolgoznak, területtől, és tapasztalattól függően. A megkérdezettek munkavégzési helye két megyeszékhelyre Eger és Miskolc, valamint a fővárosra tagolódik.

Munkáltatói hozzáállás

E kérdéskör vizsgálatánál a munkaerő-közvetítők eddigi tapasztalatait, és az ebből fakadó hozzáállásukat vesszük sorba, melyből következően a munkáltatói attitűdök felderítése az elsődleges cél.

A pályakezdők alkalmazásával kapcsolatban számos érv, és ellenérv merül fel a munkáltatókban. A frissdiplomások javára, számos olyan pozitív tulajdonság írható,

melyekkel a családi háttér, megszokott életritmus következményeképpen az idősebb, tapasztaltabb munkavállalók már nem, vagy kevésbé rendelkeznek. Ezen kompetenciákkal rendelkező fiatalok számára, a munkaerőpiacon történő elhelyezkedés sokkalta egyszerűbb. A munkáltatók számára legvonzóbb, főleg nőknél a család, elkötelezettség hiánya, de ide sorolható a mobilitás, rugalmasság, jó tanulási kompetenciák, jó kapcsolatteremtő készség, és nem utolsósorban, a jó és friss szaktudással való rendelkezés (Szerepi 2006).

„Azt kell, hogy mondjam, hogy emberfüggő. Egyrészt vannak az önök korosztályán belül nagyon mobil emberek, akik gyakorlatilag a föld hátán is megélnek, és világpolgárként viselkednek, és vannak olyanok, akiket a város határán kívülre nem lehet kihajtani. Függ attól, hogy milyen családba született, milyen kompetenciákat vett át a családtól, mennyiben segítette a család hozzá a mobilitáshoz, mennyiszer volt külföldön egyedül nyaralni, hol végezte a tanulmányait. A kettő között szóródik a társaság. Mindenesetre az biztos, hogy az átlag fiatal könnyebben hagyja el lakóhelyét, mint például egy családós felnőtt, jobban készen áll a tanulmányainak folytatására, mint egy idősebb munkavállaló, hiszen szinte még benne van a rendszerben. Valamint meg kell még említenem azt, hogy sokkal rugalmasabb munkaterületet illetően, hiszen nincsenek még specializálódva a szakmai ismeretei.” (1. számú interjúalany, a továbbiakban 1.²)

Alapvetően tehát, a frissdiplomásokkal szembeni elvárások az elmúlt időkben nem mentek át drasztikus változáson. A kérdezettek válaszai alapján, Szerepi meglátása még most is valós, miszerint a munkaadók számára még mindig a mobilitás, és a rugalmasság a fontos, de elvárásként ugyanúgy meg megmaradt a jó kommunikációs képesség, és a tanulási kompetenciák.

Ezen tulajdonságok ellenére vannak cégek, melyek kényszerből alkalmaznak frissdiplomásokat, főleg azért, mert nagy tapasztalattal rendelkező munkaerőt nem találnak a munkaerőpiacon (illetőleg nem olyan kereseti elvárásokkal, melyeket a cég ajánlani tud a munkavállalóknak). Ezen okokból felvett diplomásokra a betanítási folyamat vár, így a cég mondhatni saját képére formálhatja az újdonsült munkavállalót. További pozitív hatása a cégre nézve a pályakezdekők alkalmazásának tehát a költségtakarékosság (Szerepi 2006).

² Az interjúalanyokat véletlenszerűen számoztam meg. Ugyanaz a szám, mindig ugyanannak az interjúalanynak felel meg.

„Ha gyorsan, jó szakmai képesséssel rendelkező munkavállalót szeretnénk alkalmazni, akkor semmiféleképpen nem frissdiplomást kell felvenni a munkakör betöltésére. A frissdiplomások egyik hátránya, hogy nagy mögöttük az elméleti tudás, de az intézményeken elvégzett gyakorlat édes kevés, egy nagy felelősséggel járó munkakör betöltésére. Azonban ha nincs szükség nagy gyakorlatú munkavállalóra, akkor ajánlom a frissdiplomásokat, mert jobbesetben könnyen hozzászoknak a szervezeti kultúrához, a munkatempóhoz, hiszen saját, megszokott munkatempójuk, még nem igazán van, és a cég egy lojális munkavállalót tud belőle faragni, aki pont ahhoz a munkához ért, amit ott elvégez, éppen ezért nehezebben hagyja ott a későbbiekben a céget.” (3.)

A betanítási folyamatnak azonban veszélyei is vannak, ugyanis egy frissdiplomás betanításának estén felmerül az a kockázat, hogy az újdonsült munkavállaló nem tud beilleszkedni a cégek kultúrába, nem tudja felvenni a ritmust, ezáltal a munkatapasztalat hiánya meghosszabbítja a betanulási folyamatot. Ez a veszély annak ellenére is fenn áll, hogy a munkaadók többségénél gyakorlatnak számít bármilyen munkatapasztalat, szakmai gyakorlat, vagy végzettséghez kötődő nyári diákmunka, ugyanis az elhivatottság, a felelősségtudat és a munka iránti motiváció itt is megjelenik (Szerepi 2006).

Szerepi meglátása tehát visszaköszön a válaszadók véleményében is. A cégek, ha frissdiplomás munkaerőt alkalmaznak, egyszerűbb körülmények között tudják saját képükre formálni a munkavállalót, pontosan megtanítani neki, mi az, amit a cég elvár egy adott feladatkör teljesítése során.

A frissdiplomások, és fiatal pályakezdők egyik legnagyobb hiányosságának tekintik a munkaadók a nyelvi, illetve személyes kompetenciák hiányát. Annak ellenére, hogy a felsőoktatási képzés e két területre is kiterjed, számtalan diplomás küzd azzal a gonddal, hogy míg a szakmai kompetenciáit folyamatosan, tudatosan fejlesztette a felsőoktatásban töltött évek alatt, addig e két kompetenciaterület háttérbe szorult (Szerepi 2006).

„Az esetek 90%-a a magasabb pozíciók betöltésénél a nyelvtudáson múlik. Nem számít a nyelvvizsga, mert attól nem feltétlen van meg a szükséges nyelvtudás. az számít, hogy ki hogy beszél az idegen nyelveket, manapság már jobb, ha 2-t, 3-at folyékonyan beszél, illetve hogy hogyan tudja eladni magát. Sok pályakezdő

egyszerűen nem tudja eladni, még azokat a kompetenciákat sem, mellyel valóban rendelkezik.”(2.)

Lényegében tehát nem a nyelvvizsga, amit a munkáltatók kérnek a munkavállalótól, hanem maga a tudás, amit egyszerűen, egy idegen nyelvű interjú során könnyedén le lehet szűrni. Ez az, ami manapság gondot jelent a fiatalok számára, ugyanis általános jelenség, hogy a nyelvvizsga megszerzése után, nem gyakorolják az idegen nyelv használatát.

A meglévő, illetve hiányzó kompetenciákon kívül gyakori jelenség a munkaerő-felvételnél a hallgatók túlképzettsége. A felsőoktatásból számos olyan munkavállaló kerül a munkaerőpiacra, akik tanulmányaikban túlképeztek, tapasztalati téren azonban nincsenek felkészülve, az általuk betölthető pozíciók ellátására. Ennek tudatában a diplomások is alacsonyabb beosztásra jelentkeznak. A cégek azonban ezen beosztások terén törekednek a beosztáshoz pontosan szükséges végzettségű új munkaerő felvételére. Ennek elsődleges oka, hogy ha az új munkaerő képzettsége túl magas a munkakör betöltéséhez, az rövidtávon nagymértékű elégedetlenséghez, demotiváltsághoz, és gyakran a szerződés felbontásához vezet. (Szerepi 2006:101)

„ Én személy szerint nem szívesen alkalmaznék túlképzett diplomást, kivéve akkor, ha tudom mivel motiválni, ha folyamatosan tudok neki kihívást adni, amivel a cégnél tudom tartani.” (4.)

A túlképzett diplomások alkalmazása tehát nem előnyös a cég számára, ráadásként mondhatni, hogy plusz terhet jelent a munkaadónak, a megfelelő feladatok kiosztása.

A nyelvtudás szükségessége

Bizonyos szakmákban kizárólag azokra a jelöltekre van kereslet, akik legalább egy idegen nyelven társalgási szinten tudnak kommunikálni, megfelelő szaktudással rendelkeznek. Azok a diplomások, akik alacsonyabb színvonalú felsőoktatási intézményben tanultak, többségben nem rendelkeznek megfelelően használható nyelvtudással, sem szaktudással. Ebből következik, hogy lemarad a munkaerőpiacon, mert a diplomás túlkínálat mellett nem tud versenybe szállni azokkal a hallgatókkal, akik nála jobb képességekkel, nagyobb szakmai tudásanyaggal rendelkeznek (Szerepi 2006).

Ha nem speciális szakemberre van szükség az adott munka betöltéséhez, mint például a mérnök, vagy jogász, akkor nem feltétlen a végzettség az, ami valóban

számít. Amire a diplomásoknak, a jelenlegi munkaerőpiaci körülmények között nagyon rá kell állniuk, az a nyelvtanulás. Ha valaki biztosan és választékosan tud kommunikálni egy vagy több idegen nyelven, jóval nagyobb előnnyel indul a munkaerőpiacon a társainál, akik nem rendelkeznek akkora nyelvtudással. (2.)

A nyelvtudás csak az utóbbi évtizedben vált döntő fontosságúvá a munkaerő felvétel során, éppen ezért fogalmazódik meg jogosan a kérdés, hogy a nyelvtudás mérését visszamenőleg is elvégzik a hosszabb idő óta a cégen belül dolgozó alkalmazottakon, vagy kizárólag a frissdiplomások felvételét teszik ilyen nagymértékben függővé a cégek attól, hogy milyen szintű nyelvtudással rendelkeznek. Ma már jogosan elfogadott tendencia, hogy a diplomásokkal szemben alapvető követelmény egy élő idegen nyelv társalgási szintű ismerete, azonban ez az elvárás egyre inkább kiterjed az alacsonyabb végzettségű kezdő munkavállalókra is, akik például csak középfokú végzettséggel rendelkeznek (Szerepi 2006).

„Munkáltatói szemszögből nézve teljesen mindegy, hogy ki 25 éves, és ki 51 éves. A meglévő kompetenciák, egy adott munkakörre nézve nem az életkortól függenek, hanem az adott munkakör követelményeitől. Sokan úgy gondolják, hogy nem kell ugyanannyit követelni egy idősebb embertől, mint egy fiatalától, én ennek épp az ellenkezőjét gondolom. Fizetés tekintetében is a munkakört kell megfizetni, és nem az életkort”(2.)

„A nyelvi kompetenciák egyre nagyobb szükségszerűségének következményeképpen, az idősebb vagy alacsonyabb képzéssel rendelkező korosztály számára is feltétel, hogy munkáját idegen nyelvű társalgással is ki tudja egészíteni. Ez alól nem kaphat felmentést egy munkavállaló sem, ha az adott munkakör megköveteli.”(3.)

A válaszok, és szerepi meglátása tehát ugyanazokon a gondolatokon alapul. A különböző kompetenciákat nem élekor, hanem munkakör alapján kell elvárni a munkavállalótól.

A nyelvtudás szintje, illetve annak hiányosságai nem minden esetben a hallgató felelősségéből következnek. Bár a nyelvtudás biztosítása elsősorban a diák feladatkörébe tartozik, a jelenlegi nyelviskolák nehézségi szintjéből fakadóan, két, egyforma középfokú komplex nyelvvizsgálóval rendelkező hallgató nyelvi tudása nagymértékben eltérhet egymástól. Ennek következtében a pályakezdőkben csak a munkaerőpiacra történő belépés

alkalmával tudatosul az a tény, hogy nyelvi felkészültségük negatív irányban eltér, a más nyelviskolánál bizonyítványt szerzett hallgatók nyelvi szintjétől. Mindezek mellett a másik fontos tényező, hogy a hallgatók lehetőséget kapjanak, akár a felsőoktatási intézménytől, akár a környezetüktől arra, hogy nyelveket tanulhassanak (Szerepi 2006).

„Kettéválasztanám az oktatást és a hallgatóságot, valamint belevenném a közoktatást is. Úgy gondolom, hogy középiskolás szintig, elsősorban iskolának, vagy az államnak kell felelősséget vállalni azért, hogy a tanuló bizonyos nyelvi kompetenciákat elsajátítson, felsőfokú oktatási intézményeknél pedig a lehetőséget kell biztosítani arra, hogy a tanul tanuljon. Kurzusokat kell meghirdetni, és biztosítani kell, hogy jelentkezhesse nek, de ezeket már kötelező látogatottságúvá már nem kellene tenni. Tehát elérkezik az a kor, 18-19 évesen, mikor az embernek már saját magáért kell felelősséget vállalni, saját magának kell a jövőjére gondolni” (1.)

„Közös a felelősség, ha az iskolai oktatás része, akkor annak maximálisan a hallgatókba kell sulykolnia, már csak a saját érdekükben is, a hallgatónak pedig nem szabad elfelejtenie, hogy az ő egyéni értéke nő minden megszerzett tudással, így neki is oda kell figyelni arra, hogy mire odakerül, hogy diploma, meg munkavállalás, már ne kelljen nyelvet tanulni.” (5.)

Az interjúalanyok tehát egyetértenek Szerepi azon állításának azon részével, miszerint az intézményeknek kell biztosítani a lehetőséget a tanulásra. Ez így van, de a későbbiek folyamán már a munkavállalónak kötelessége gondoskodni ezekről a lehetőségekről.

A tanulmány mélyrehatóan vizsgálja, hogy a hiányos nyelvi kompetenciák, milyen más összetevők hiányosságaiból fakadnak. A pályakezdekről készített felmérések alapján, a jelentkezők mindössze 30-40%-a rendelkezik használható középfokú nyelvtudással, amely abból kifolyólag is szürreálisan kevés, mert a diploma feltételeként bevezetett középfokú nyelvvizsga ezen adatok szerint 60-70%-ban nem képviseli azt a tudást, melynek elsajátítása céljából ez a törvény megszületett (Szerepi 2006).

„Szerintem nem ad megfelelő képzettséget, mert az egy általános nyelvvizsga, általános tudást ad. Bizonyos munkahelyen szükséges a szakmai nyelvtudás.” (5.)

Összességében tehát az interjúalanyok által megfogalmazott elvárások, kompetenciák és attitűdök fogalmazódtak meg szerepi Annában is. A tanulmány ezen része, alátámasztja az interjúalanyok tapasztalatainak realitását.

Elvárt kompetenciák

Azokról a kompetencia-elvárásokról próbáltam információt szerezni, melyeket a diplomás fiatalokkal szemben támaszt a munkaerőpiac.

Szerepi Anna kutatása alapján, az elfogadott válasz erre a kérdésre az, hogy nem lehet meghatározni pontosan, mely kompetenciák azok, melyek elvártak a diplomásokkal szemben, ez ugyanis teljes mértékben cég, illetve munkakörfüggő. Azok a kompetenciák, melyek megfelelnek egy munkakör betöltésére, egy másik cégnél egy másfajta munkakör betöltéséhez nem szükségszerűek. A leggyakrabban említett hármas azonban, a nyelvtudás+tapasztalat+szakmai tudás. Ez a három leggyakrabban megkövetelt kompetencia a pályakezdőkkel szemben, ami azonban kifejezetten hátrányba hozza őket, hiszen a frissdiplomások gyakran nem rendelkeznek kellő mennyiségű gyakorlattal, és megfelelő szintű nyelvtudással (Szerepi 2006).

„Ez minden munkahelynél változó, nálunk például fontos a jó nyelvtudás, lehetőleg két nyelven, és a jó kommunikációs képesség abból kifolyólag, hogy minden nap emberekkel találkozunk, és dolgozunk. Mindemellet, legalábbis nálunk fontos a türelem és az empátia is, és nem utolsó sorban, sőt, szinte a legfontosabb az, hogy megfelelő szakmai tudással rendelkezzen az illető.”(2.)

„A legnagyobb baj, hogy nem tudnak állást keresni. a legnagyobb hiba, amikor azt mondja, hogy beadott már 100 önéletrajzot, és motivációs levelet, de nem hívták vissza. Az egyedül neki felel meg, a többi 600 helynél mindenhol másra van szükség. Meg kell tanulnia, hogyan tudja megvilágítani magát, hogy igazat mondjon, és mégis más-más emberként tudja magát megmutatni. Nem tudják eladni magukat, nem ismerik a piac törvényszerűségeit.”(1.)

„ A gyakorlat hiánya is nagy probléma. Állandóan sírnak, hogy nem tudnak gyakorlatot szerezni, mert nem tudnak elhelyezkedni. Hát mondta valaki, hogy

pénzért dolgozzon? Jelentkezett egyházi iskolákban, civil szervezeteknél, stb.? Nem... ő nem dolgozik pénzért. Akkor miről beszélünk? „(1.)

„Rosszul írják az önéletrajzot. A multiknál, nem nézik át rendesen az önéletrajzokat, egy önéletrajz átnézésére 10másodperc van, nem tudnak kiemelni olyan momentumokat, amik miatt ne dobnák félre őket 10másodperc után. Ha be is hívják őket, nem tudják, hogyan viselkedjenek. Ez az egész egy nagy színjáték. Nincsenek felkészülve. Megkérdezik tőle, hogy mondjon 5 hibát, és nem tud mondani. Pedig ilyen nincs, senki ne látott még olyan dolgozót, aki hibátlanul dolgozik. „(4.)

„Minden munkaadó más-más kompetenciákat vár el a beosztottjaitól. Vannak alapvető dolgok, melyeket minden pályakezdőnek meg kell tanulnia, ilyen például a jó önéletrajzírás, kommunikáció, problémamegoldó készség, önismeret stb. De a speciális kompetenciákat, melyek egy adott munkakör betöltéséhez szükségesek, mindenkinek magától kell elsajátítania, magától kell tudnia, hogy az a munkakör, melyet szeretne betölteni, milyen kompetenciákat követel meg a munkavállalótól.”(5.)

Szerepi valóban jól fogalmazta meg az alapkövetelményeket a diplomásokkal szemben, azonban mindemellett fontos, hogy a munkavállalók a betölteni kívánt pozícióhoz megfelelő kompetenciákkal is rendelkezzen.

Fontos momentum a pályakezdőnél a magabiztosság, és a személyes meggyőződés. Az interjúk során a HR-esek, vagy egyéb interjúztató személyzet, az esetek többségében nincs tekintettel az emberi esendőségre, így nem kap újabb lehetőséget az, akinek éppen az interjú napján egészségügyi, magánéleti, vagy egyéb eredetű problémája van. Éppen ezért lényeges az, hogy a pályakezdő minden esetben hitelesen el tudja adni magát, illetve azokat a képességeket melyekkel rendelkezik. Éppen ezért fontos, hogy az interjút végző személy/személyek észrevegyék azt, hogy a munkavállaló hisz magában, akar érvényesülni, motivált, és magabiztos (Szerepi 2006).

„Erre fel kell készülni. Önbizalommal az rendelkezhet, aki egyszer rendelkezett megfelelő tárgyi vagy elméleti tudással, megfelelő gyakorlati tudással, megfelelő kommunikációs képességgel, megfelelő célismerettel, ha képes magát elhelyezni

azon az értékpalettán, ami a szaktudásával, gyakorlatával, egyéb kompetenciáival valamilyen értéket ad neki, és képes értékelni magát. Ha valami itt hiányzik, az csökkentheti az önbizalmat.”(1.)

„Ez személyfüggő, de általában törekszenek erre. Munkahelyre mindenkinek szüksége van és ahhoz, hogy ezt meg tudják tartani, kell hozzá valamilyen szinten önbizalom is.”(5.)

Tapasztalat alapján tehát vagy csak látszólagos önbizalommal rendelkeznek a pályakezdők, vagy túlzott önbizalommal. Szükséges megtalálni az arany középutat, jó önismerettel kell rendelkezni, és tisztában lenni az adottságokkal, kompetenciákkal, szakmai ismerettel ahhoz, hogy pozitív benyomást keltsen a frissdiplomás az interjúk, találkozók, és a munkavégzés során.

A főiskola és az egyetem megítélése

A munkáltatók között, megoszlanak a tapasztalatok, és vélemények azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy vajon érezni e különbséget két munkavállaló között, abban az esetben, ha ez egyikük főiskolai, míg a másik egyetemi diplomával rendelkezik. Az munkaadók nagyobb része egyértelműen állítja, hogy alapvető különbségek vannak a két intézménytípus hallgatói között. Elsődleges szempont a felsőoktatásban töltött évek száma, ugyanis míg egy főiskolát végzett munkavállaló mindössze 3 éven keresztül tanulta szakmáját, addig az egyetem a hallgatóit a plusz egy – két év oktatással magasabb szintű, és mélyebb tudásanyag megszerzéséhez segíti hozzá. Az egyetemek mellett szól az a feltevés is, hogy a magasabb presztízsű intézmények, státuszukból fakadóan is specializáltabb képzéssel, és megbízhatóbb diplomával látják el a végzős diákokat. A főiskolai oktatás mellett szól, hogy a gyakorlatorientáltság, mely a főiskolákon gyakorta jellemzőbb, mellyel a jelölt hamarabb tud effektív, hatékony munkát végezni, így a munkaadók sokszor ezt preferálják. A vállalatok képviselőinek másik, nagyságrendileg hozzávetőlegesen megegyező része teljes mértékben függetlenné teszi a munkavállaló szakmai teljesítményét a felsőoktatási intézmény státuszától, és ismét a személyes kompetenciákra helyezi a hangsúly. Így a munka szempontjából nem jelent előnyt sem a főiskolai, sem az egyetemi képzésen való részvétel, ugyanis a döntő fontosságú az, hogy ki milyen felkészült, tapasztalt, és ki milyen gyorsan tanult. Ezek a kérdések önmagukban csak a pályakezdőknél jelenthetnek problémát, a tapasztalattal rendelkező munkaerőknél

ugyanis a kiválasztásnál ez a szempont egyre inkább eltompul, és előtérbe kerül a szakmai tapasztalat (Szerepi 2006).

3.5 Az andragógusok jelenlegi helyzete a munkaerőpiacon

A mai művelődési, felnőttképzési, illetve munkaerőpiaci igényeknek köszönhetően, ma már nagyobb körben van szükség andragógusok jelenlétére az intézményeken belül, mint régebben. A feladatok elvégzéséhez, most már nem elég a tapasztalat, végzettség szükséges az egyes feladatok ellátásához. Az andragógusok ezen a téren rendkívül jó helyzetben vannak, hiszen tevékenységi körüknek köszönhetően számos pozíció betöltéséhez jelentenek megfelelő munkaerőt. „Az andragógusok, neveléstudományi, pszichológiai, jogi, közgazdasági és szociológiai tudásuk, valamint az állami, önkormányzati, vállalkozói, a civil, és a nonprofit szervezetekről és intézményekről, a munkaerőpiac, és a munkavállalás kapcsolatáról szerzett ismereteik alapján – szakirányú felkészültségüknek megfelelően – képesek a településeken, intézményekben, szervezetekben, a közművelődés területén, közösségekben, a felnőttképzés különböző színterein, közvetlen tervező, szervező, értékelő, irányító, illetve animátori, tanácsadói munkakörök ellátására és a humán erőforrással kapcsolatos feladatok végzésére” (Budai 2008). Egyszerűbben fogalmazva, a felnőttképzéssel, művelődésszervezéssel, és ezek módszertanával foglalkozó szakemberek. Az andragógia eddigi foglalkozási tevékenysége a felnőttképzésre, és a felnőttnevelésre irányult, azonban az elmúlt időszakban egyre inkább figyelmet kap a humán erőforrás gazdálkodása, valamint a pályázatírás iránti igény. Ezeket a feladatokat kizárólag arra specializálódott szakemberek tudják elvégezni, így még inkább teret nyert a felnőttoktatás a felsőoktatásban és a munkaerőpiacon

Érdemes kiemelni azon területeket, melyeken egy andragógus ma elhelyezkedhet:

- *iskolarendszerű felnőttképzés: alap- és középfokú iskolákban, főiskolákon, és egyetemeken,*
- *művelődési házakban, otthonokban, központokban, általános művelődési központokban (ÁMK),*
- *népfőiskolákban,*
- *távoktatási központokban,*
- *regionális képző központokban (2003-ig regionális munkaerő-fejlesztő és –képző központokban),*

- *minisztériumok, önkormányzatok szakági továbbképző intézeteiben,*
- *politikai pártok oktatási intézményeiben,*
- *szakszervezetek képző intézményeiben,*
- *egyházak hitéleti oktatási szervezeteiben,*
- *területi – önkormányzati integrált felnőttképzési központokban,*
- *oktatási vállalatoknál, vállalkozásoknál (bt., kft., rt., kht., stb.),*
- *nagyvállalatok saját célú oktatási rendszereiben,*
- *külföldi oktatási intézmények, vállalatok hazai kirendeltségeiben,*
- *ismeretterjesztő társulatoknál,*
- *egyesületeknél és alapítványoknál (Juhász 2008).*

Az andragógusok a munkaadók szemszögéből

Az interjúk során kitértem arra a kérdéskörre is, hogy az andragógusokról, és magáról az andragógia szakról, hogyan vélekednek a munkáltatók. Az eredmények az andragógusok számára negatív értékű eredményt hoztak, elsősorban a rendezvényszervezők részéről. A hallgatók elhelyezkedése az egyes vállalatoknál, cégeknél nem minden esetben jön létre. Ennek oka, hogy az adott pozíciót olyan személyek is betölthetik, akik más szakterületen szereztek végzettséget. Gondolva itt elsősorban a HR szakemberekre, akik a cégen belül történő rendezvények lebonyolítását el tudják végezni, míg a rendezvényszervezők a HR-es feladatok elvégzéséhez nem rendelkeznek elég szakmai ismerettel. A felnőttképzéssel foglalkozók körében már kedvezőbb a helyzet, ugyanis a felnőttképzések megszervezéséhez, programakkreditációkhoz olyan speciális ismeretek szükségesek, melyekkel megfelelő szakmai felkészülés nélkül nem rendelkeznek a más munkakört betöltő személyek. Így azon hallgatók akik a szakirányválasztás során a felnőttképzési szervező szakirány mellett döntenek, valószínűleg hamarabb el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon, mint a rendezvényszervezést végzett társaik.

4. Az Eszterházy Károly Főiskola

4.1 Az EKF rövid bemutatása

Az Eszterházy Károly Főiskola az Észak- Magyarországi régió egyik legnagyobb múlttal és hagyományokkal rendelkező felsőoktatási intézménye. Több mint két és fél évszázados gyökerekre tekint vissza, Gróf Eszterházy Károly egri érsek egyetemalapító

szándékának köszönhetően. Az intézmény infrastrukturálisan, és szervezetileg is megfelelően felkészült, és sikeresen helytállt azokkal a változásokkal szemben, melyekkel a felsőoktatás szembesült az elmúlt években. Az intézmény fő ismérvei közé tartozik a rugalmasság, a fejlődőképesség, és a magas hallgatói és oktatói színvonal. Ezt a színvonalat mi sem tükrözi jobban, minthogy a főiskola a Felvi.hu 2012-es felsőoktatási rangsorában az Oktatói kiválóság kategóriában a Bölcsésztudományi Karral 17. míg magával a Tanárképzési és Tudástechnológiai karral Oktatói kiválóság kategóriában az 59. helyet szerezte meg (*Felvi rangsorok...*). Ezen jellemzők is közrejátszottak abban a szándékban, hogy a főiskola kilép a regionális tudásközpont szerepéből, és nemzetközi porondon mutatja meg magát. Annak ellenére, hogy a Miskolci Egyetem is a régió felsőoktatási intézményei közé tartozik, méretében, státuszában és a hallgatói létszámban is megelőzi a főiskolát, mégis az EKF tekinthető Észak-Magyarország elsőszámú, legszínvonalasabb felsőoktatási intézményének. A főiskola megalakulása óta magas színvonalon képzett szakemberekkel látja el a munkaerőpiacot. A már meglévő infrastrukturális felszereltség és a hallgatói és oktatói összetartás mellett a történelmi tudatba való beépülés teszi igazán stabillá a magyar felsőoktatásban, és jelentőssé az egri lakosok, és az itt tanuló hallgatók számára. Az intézmény főiskolai viszonylatban évek óta előkelő helyen szerepel. A már említett Felvi.hu által létrehozott intézményi rangsorban az összesített táblázatban a Bölcsészettudományi kar a 48.-ik, míg a Tanárképzési és Tudástechnológiai kar a 84.-ik helyet foglalja el, megelőzve ezzel számos nagyobb főiskolát, illetve egyetemet, többek között a Miskolci Egyetem egyes karait is.

4.2 Továbbtanulási lehetőségek

A bolognai rendszer nagy előnye, hogy sokkal több képzési útvonal lehetőséget biztosít a hallgatók számára, mint a korábbi rendszer. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy az első diploma elég nagy szabadságot biztosít a hallgatóknak, gondolva itt elsősorban arra a konkrétumra, hogy az alapképzés elvégzése után a lehetőségük nyílik irányváltoztatásra, ha az alapképzésben eltöltött tanulmányi idő során esetleg más szakterület mellett döntenek. Az elvégzett alapszakról elérhető mesterszakok két nagy csoportba oszthatóak kreditbeszámítás alapján:

Az első csoport a teljes kreditértéken való beszámítással elérhető szakokat jelenti. Teljes kreditbeszámítás esetén a meghatározott oklevéllel rendelkező jelentkezők minden

további nélkül felvehetők a mesterszakra. Az oklevelükben szereplő kreditmennyiség teljes mértékben feltétel nélkül figyelembe vehető a mesterképzési tanulmányaik során.

A másik csoport kreditelismerésen alapuló felvételt jelenti. A kreditelismerésre abban az esetben szükséges, ha a jelentkező nem teljes kreditértékű oklevéllel rendelkezik, hanem olyan szakon végzett, amely csak további kreditek teljesítésével számíthatók be az adott mesterképzésben (Mesterképzések 2012:398)

Az andragógia alapszakot elvégző hallgatók az ország teljes területén, összesen (a tanári szakok nem kerültek beszámításra) 27 mesterszak közül választhatnak. Ezen meghirdetett mesterszakok közül az Eszterházy Károly Főiskolán szintén tanári szakok nélkül, összesen három szak kerül indításra a következő 2012/2013-as tanévben. A felsorolt szakok nappali, és levelező képzési formában, valamint állami, és önköltséges finanszírozással is indításra kerülnek (*Felvi mesterszak kereső...*).

A következő év szeptemberi szemeszterében, andragógusok számára teljes kreditbeszámítással induló mesterszakok az Eszterházy Károly Főiskolán:

- informatikus könyvtáros szak
- kulturális örökség tanulmányok szak
- neveléstudományi szak

A képzések állami és költségtérítéssel finanszírozási formában, nappali, és levelezős képzési rendszerben is meghirdetésre kerülnek.

Ezeket felül a Tanárképzési és Tudástechnológiai tanszék további, tanári szakokat is hirdet a hallgatók számára, szintén nappali és levelezős képzési rendszerben, állami és költségtérítéssel finanszírozási formában. Ezen szakokra azok a végzett, vagy jelenleg is tanuló andragógusok nyerhetnek felvételt, akik a 6 szemeszter során megszerezték a tanári szak sikeres felvételéhez szükséges tanári modult.

- család és gyermekvédő tanár
- inkluzív nevelés tanára
- játék és szabadidő szervező tanár
- kollégiumi nevelőtanár
- multikulturális nevelés tanára
- pedagógiai értékelés és mérés tanára

- pedagógia tanár
- tehetségfejlesztő tanár

(Mesterképzések 2012:395-400)

4.3 A hallgatók segítése

Hogyan segít az iskola?

Az Eszterházy Károly Főiskola, komoly lépéseket tesz annak érdekében, hogy a végzett, és jelenlegi hallgatókat segítse a döntéshozatalban, a továbblépésben mind az oktatás, mind a munkaerőpiac tekintetében. A Kortárssegítő Mentálhigiénés Tanácsadó iroda (KoMeTi) 2010-óta van jelen a hallgatók életében. Előtte, hasonló, ám kisebb feladatkörrel diáktanácsadó iroda néven folytatta működését. A KoMeTi elsődleges feladata, hogy segítsen a hallgatóknak a döntéshozatalnál azokban a problémákban, melyekkel rögtön a főiskolára kerülés után, illetve a főiskolai évek alatt találkoznak, valamint önkéntes munkák szervezésével vezessék be a hallgatót a munka világába. A KoMeTi jelenlegi irodavezetője Becsei Lilla, volt EKF hallgató, aki egy interjú keretein belül bővebb információval látott el az iroda feladatkörét illetően, melyekre a válaszokat kérdéskörönként összegezve mutatom be. A beszélgetés során kitértem a hallgatók problémáira, a KoMeTi fellelhetőségére, és szolgáltatásaira, a gyakorlat lebonyolításának pontos menetére, általános tendenciákra.

A hallgatók általános problémaköre

A tanulók többsége már konkrét állásra szeretne jelentkezni, és a probléma mellyel a KoMeTi-hez fordulnak, hogy nem tudják pontosan hogyan kell összeállítani a csomagot, mellyel meg tudnak jelenni a munkaerőpiacon, az interjún. Gondolva itt az önéletrajzra, motivációs levélre, valamint a megjelenésre.

„Nem csak a külsőségekre kíváncsiak, sokszor érdeklődnek az iránt például, hogy, hogyan válaszoljanak az általános kérdésekre, azokra a kérdésekre melyek inkább a személyiség jegyeire vonatkoznak. A másik gyakori probléma, ami miatt hozzánk fordulnak, hogy szeretnének valamilyen önkéntes munkát végezni, nem feltétlenül a tanulmányaikhoz kötődően.”

Az iroda önkéntes munkaprogramjának köszönhetően a hallgatók már a tanulmányok alatt munkaerőpiaci tapasztalatot szerezhettek.

„Ezáltal tudatosan elkezdik szervezni, hogy olyan önkéntes munkát választanak, melyek például a kapcsolatok, tevékenység szempontjából a későbbiekben hasznos lehet, fel tudják tüntetni az önéletrajzban, gyakorlatot szerezzenek a saját szakmájukban.”

Az interjúból kiderül, hogy azon hallgatók, akik részt vesznek ezekben a munkaprogramokban, sokkal tudatosabban szervezik meg karriertervüket, mint azok a diákok, akik nem vesznek részt ilyen programokon. Ezen kívül gyakori eset, mikor a hallgató már konkrét állásra szeretne jelentkezni, és ehhez kér tanácsot.

A második kérdéskör a KoMeTi szolgáltatásaira irányul. Hol találhatjuk meg őket, az irodán kívül, milyen lépésekkel haladnak az irányba, hogy a hallgatói körben még nagyobb ismeretségre tegyenek szert?

A KoMeTi

Elsődlegesen tehát a hallgatók maguk keresik meg őket, hogy segítsenek a problémák kezelésében, az esetleges döntéshozatalban. Azonban nem mindenki osztja meg a problémáit négy szemközt, a hallgatók gyakran párban, vagy ennél is többen jelentkeznek tanácsadásra. Természetesen előzetes megbeszélés után az is opcionális, azonban rendszeresen kerül meghirdetésre álláskeresési technikákkal foglalkozó program a végzős hallgatók számára, mely általában egy egész napos elfoglaltság. Ez egy kiscsoportos 6-10 fős foglalkozás, melynek keretein belül a hallgatók általános képet kapnak a munkaerőpiacon való elinduláshoz szükséges dokumentumokról megjelenésről. Ez a program több szakon, főleg a Tanárképzési és Tudástechnológiai Kar órarendjeiben megtalálható, gondolva itt például a szociálpedagógiára. A végzés előtti hónapokban a Neptun rendszer által kiküldésre kerülő üzeneten keresztül is tájékoztatják a hallgatókat ezekről a programokról. Így bárki részt vehet rajtuk, szaktól és évfolyamtól függetlenül. Ha valakinek nem megfelelő a program időpontja, abban az esetben, külön időpont megbeszélése után, egyénileg, vagy akár csoportosan is részt vehet a megbeszélésen. Mindezek mellett a KoMeTi tagjai, ha lehetőség nyílik rá, órákon is rendszeresen részt vesznek, ott is bemutatják az adott szolgáltatást. A későbbiekben minden bizonnyal kiterjesztésre kerül a program, hogy a hallgatók már első évtől kezdve tudatosan tervezzék az életpályájukat, tudatosan válasszanak nyári gyakorlatot vagy önkéntes munkát. Ezáltal már az első évtől lehetőségük lesz munkát vállalni, és még felkészültebben kerülni ki a munkaerőpiacra. Ennek fontossága abból következik, hogy az adott szférában számtalan pályakezdő áll a munkaadók rendelkezésére, és ha a hallgató a kötelező minimum mellett

nem teljesít mást, nem lesz kiemelkedő az önéletrajza a többi közül. A KoMeTi programjai rendszeresen megtalálhatóak a főiskolai rendezvényeken (EFEN, gólyatábor), valamint az Almagyardombi kollégium földszintjén is folyamatosan a hallgatók rendelkezésére állnak.

Az önkéntes helyek megtalálásának menete

A fogalmak tisztázása érdekében, elsődlegesen fontos megemlíteni, hogy a KoMeTi nem foglalkozik gyakorlati helyek ügyintézésével, kizárólag önkéntes munkák közvetítésével. Ha mégis sor kerülne rá, hogy egy hallgató gyakorlati hely ügyében fordul hozzájuk, az iroda automatikusan az Eszterházy Károly Főiskola Karrier és Gyakorlati hely koordinációs irodához továbbítja a kérelmet. Az iroda kizárólag önkéntes munkát szervez, melynek menete kevésbé kötött, kevesebb formanyomtatvány és együttműködési megállapodás aláírása szükséges hozzá, mint a szakmai gyakorlathoz. A megfelelő hely megtalálásának első lépcsőfoka, hogy a hallgató egy személyes beszélgetés alkalmával kifejti, hogy pontosan milyen munkát szeretne végezni. A KoMeTi egyik legfontosabb ismérve, hogy a fejvadász cégekkel ellentétben, a hallgató választja ki az intézményt és a feladatkört, melyet végezni szeretne, és nem fordítva.

„Nem a helynek keresünk önkéntest, hanem az önkéntesnek helyet.”

Ezzel a módszerrel nagymértékben megnő a lehetőségek száma, ugyanis az iroda nem csak Egerrel, ezen kívül Heves megyével tart fent kapcsolatot, hanem az ország egész területén kapcsolatrendszerrel rendelkezik. Ennek következtében, ha a hallgató megjelöli, hogy pontosan milyen területen szeretne dolgozni, illetve az országon belül, esetleg kívül melyik régióban, a számára legmegfelelőbb munkát tudják felajánlani neki. Ebben segítséget nyújt az a tény is, hogy a szervezetek az ország bármely területén igényt tartanak a diákok munkájára, nyitottak a képzett, talpraesett hallgatók önkéntes foglalkoztatására. Az önkéntes helyek felkutatása nem csak országos, hanem nemzetközi szinten is elkezdődött. Külföldi feladatot kizárólag abban az esetben segít megszervezni az iroda, ha kifejezetten a hallgató kéri ezt, és konkrét elképzelései vannak afelől, hogy melyik országban szeretné ezt véghezvinni. Van példa ilyen esetre, többször is előfordult már, hogy a hallgató más országban szeretett volna munkát végezni, abból az okból kifolyólag, hogy ott tervezte későbbi munkavállalását is, és mielőtt a munkaerőpiacra lépett volna, szeretett volna, mondhatni kockázat nélkül megismerkedni az adott országban levő munkaviszonyokkal, kultúrával. A külföldi munkavállalást az esetek többségében az Eurodesk által kerülnek megszervezésre, ugyanis a vállalat kellő tapasztalattal, és

kapcsolatrendszerrel rendelkezik, a munkák megszervezéséhez. A megbízható kapcsolatrendszer ellenére, maga az ügyintéző tanácsa inkább az, hogy a diákok maradjanak és próbálják ki tudásukat az ország határain belül, külföldön ugyanis nem ellenőrizhető teljes mértékben az ellátás színvonala, a munka pontos feladatköre, és maga a kapcsolattartás is bonyolultabb. Mindezek ellenére, ha különleges igényként a külföldi elhelyezés az elvárt a hallgató részéről, az iroda természetesen minden elkövet annak létrejötté érdekében.

Tanulmányi segítségnyújtás

A KoMeTi fő feladatai közé tartozik a hallgatók döntéseiben való segítségnyújtás is. Nem kizárólag a munkaerőpiaci kérdésekben, de a továbbtanulással kapcsolatosan felmerülő problémák esetében is. Az iroda alapgondolata, miszerint nem feltétlen követelménye a jó pozíciónak a magas képzettség, az elmúlt évek tendenciája szerint igazoltnak látszik. A hallgatók sok esetben fordulnak azzal a problémával a KoMeTi felé, hogy nem tudják biztosan eldönteni azt, az alapképzés után, mesterképzésben folytassák tanulmányaikat, vagy inkább a munkaerőpiacra való kilépés lenne reális lépés. A hallgatóval történő elbeszélgetések során nyilvánvalóvá válik, hogy szükség van-e még további képzések elvégzésére, vagy a olyan tudásanyaggal, gyakorlattal, és diplomával rendelkezik, mellyel már aktív, eredményes munkavállaló válhat belőle. Általános, örök érvényű igazságot nehéz megállapítani ebben a kérdésben, összességében minden szakkal el lehet helyezkedni, ha rendelkezik az illető legalább egy idegen nyelv stabil használatával, és van a pályakezdőben stabil aktivitás. Fontos, hogy a hallgatók az alapképzésben eltöltött 3 évet ne kizárólag a kötelező minimum teljesítésével töltsék ki, ha esetleg mégis így történt, mindenféleképpen érdemes elvégezni a mesterképzést, ahol a hallgató újabb lehetőséget kap az ismereteinek és a gyakorlattal töltött idejének növelésére.

„semmiféleképpen sem tartom jó döntésnek, csak azért bennmaradni a felsőoktatási rendszerben és elmenni mesterképzésre, mert a hallgató még fél kilépni a munkaerőpiacra”

A felsőoktatásbeli éveknek egyik fő veszélye, hogy nagyon könnyű megszokni az oktatási rendszert, rövid időn belül szinte rutinossá válik a folyamat a hallgatók számára.

„Felveszi a tantárgyait, bejár vagy nem jár be az órákra, gyakorlatot teljesít vagy sem, zárthelyi dolgozatokra felkészül, vagy sem. Ezek alatt az évek alatt nincs aki ellenőrizze, nincs szükség arra, hogy a mindennapokban teljesítsen, csak félévente van megmérettetés,

így nincs hozzászokva ahhoz, hogy valaki, például egy főnök folyamatosan ellenőrizze, és ahhoz sem, hogy ő maga folyamatosan teljesítsen.”

Interjúalanyom meglátása szerint tehát éppen ezért kerülni kell a túlképzést. Nem minden szak alapképzése mellé szükséges egy mesterképzés elvégzése az elhelyezkedés szempontjából. Ugyanis ha a hallgatók elvégeznék egy olyan mesterszakot, mellyel azon a területen már csak vezető pozíciót tudnak betölteni, azonban tapasztalat híján nem töltheti be azt a munkakört, nem hogyan tudja maximálisan jól teljesíteni munkáját.

Összességében, tehát ha a hallgató egy jól felépített karriertervvel rendelkezik, akkor pontosan kiderül az alapképzés elvégzése után, meg tudja-e találni azokat az érdeklődési köröket, és el tudja-e végezni az addig megszerzett tudásanyaggal a számára megfelelő munkát, vagy konkrétabb elképzelése van arról, hogy pontosan milyen pozíciót szeretne betölteni a munkaerőpiacon, és ennek az elképzelésnek a megvalósításához szükséges-e tovább képeznie magát. Az Eszterházy Károly Főiskola mindenesetre mindent megtesz annak érdekében, hogy hallgatói a lehető legjobb képzésben részesüljenek, és mellé gyakorlattal rendelkező frissdiplomásaként kerüljenek ki a munkaerőpiacra.

4.4 TÁMOP 3.2.3 - Tréning az andragógusokkal

A tréning célja

A TÁMOP 3.2.3 által megszervezett tréning keretein belül nyílt lehetőség arra, hogy a három andragógia szakos évfolyam hallgatói közösen gondolják át a jövőbeni terveiket, elvárásaikat, valamint az Eszterházy Károly Főiskolán tanultak fontosságát. A találkozó elsődleges célja volt, hogy összeismertesse az első a másod és a harmadéves andragógus hallgatókat, nagyobb ismeretségre tegyenek szert a diákok egymás között, valamint egy egységes közösségi tudat alakuljon ki közöttük.

A tréning keretein belül hat szempont szerint kellett az andragógus hallgatóknak csoportosítaniuk az EKF-fel kapcsolatos gondolataikat, terveiket. A hat csoport a következő:

- Mi az, amit szeretne a jövőre vonatkozóan?
- Mik a félelmei a jövő tekintetében?
- Milyen elvárásai vannak a főiskolával szemben?
- Miért jött a főiskolára?

- Milyen értékeket szerzett a főiskolai évek alatt?
- Milyen szabályok veszik körbe, melyeket be is tart a főiskolán belül

Mit szeretnének?

A diákok határozott jövőképének köszönhetően, hamar megszülettek a válaszok, hogy mik azok az elképzelések, melyek a hallgatók rövidtávú terveiben szerepelnek, legfőképp a felsőoktatás tekintetében. A diákok elsőként az iskolára vonatkozó elképzéseiket fogalmazták meg. A többség elsődleges célja a diploma, az ahhoz szükséges nyelvvizsga megszerzése, valamint az Erasmus programmal történő külföldi tanulmányok létrejötte. Társadalmi viszonylatban a diákok többsége kihangsúlyozta a jó és aktív közösségi élet és az önálló életre való megfelelő felkészülést reményét, valamint a hosszú távú kapcsolatokat. A munka világában történő sikeres elhelyezkedést, a kihívások legyőzését, valamint az újrakezdési lehetőségeket is szerepeltek a listán. Végezetül pedig tervként szerepelt a listán az önmegvalósítás, és a másoknak való megfelelés is. Bár ezek enyhén ellent mondanak egymásnak.

Mitől félnek?

A második részben a hallgatók félelmeinek vizsgálata került előtérbe. A hallgatók többsége a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetre kivetítve, a bizonytalanságtól, és a munkanélküliségtől fél. A jelenlegi helyzetüket tekintve, sokan tartanak a sikertelen szakdolgozatoktól, a nyelvvizsga hiányától, valamint az oktatáspolitikai helyzetet tekintve, a röghöz kötéstől. A munkaerőpiacon történő nehéz elhelyezkedésből következik, hogy a hallgatók a versenytársaktól is tartanak, valamint attól, hogy a munkahelyükön nem lesz számukra megfelelő a légkör, azonban nem lesz lehetőségük váltani, a munkahelyek számának csökkenéséből kifolyólag. A fiatalok többsége bár nem szeretné elhagyni az országot, tart attól, hogy a rossz elhelyezkedési viszonyoknak köszönhetően kénytelen lesz külföldön munkát találni, és ez által felőrlődnek majd társas kapcsolatai is.

Miért jöttek?

Vizsgáltat alá került az a kérdéskör is, hogy ki, miért választotta az EKF-et tanulmányai színhelyéül. A válaszok 3 csoportra oszthatóak. Az első csoportba a saját vélemény, saját döntés tartozik. Ezen belül felsorolásra került az önmegvalósítás, az

érdeklődési területek megtalálhatósága a főiskolán, a saját tudás növelése. A hallgatók szerettek volna családi iskolába járni, és ez a főiskola sajátos tulajdonsága. Az otthontól való elszakadás, az önellátás is mérvadó volt, valamint az új társas kapcsolatok kialakítása is vonzó a diákok számára. A csoportba a külső hatások tartoznak. A szülők, barátok véleménye döntő lehet a még bizonytalan, felsőoktatásba jelentkező hallgatók számára. Éppen ezért sokan ezek alapján választották ezt az intézményt. Több tanulónál a család elvárása egy diploma megszerzése, vagy családi minta alapján, a hallgató is diplomát szeretett volna. A harmadik csoportba a tárgyi feltételek tartoznak, gondolva itt a jó közlekedésre, a város sajátosságaira, de nem utolsó szempont a hallgatóknál a magas ösztöndíjak lehetősége, és a laptop-programban való részvétel sem.

Mit várnak el?

Fontos tisztázni, hogy mi az, amit a hallgatók maguktól, és az intézménytől elvárnak a tanulmányok elvégzése során. A főiskolával szemben nyújtott kikötések sokkalta könnyebben kerültek megfogalmazásra, mint a saját magukkal szemben állított követelményeké. A diákok elsődleges elvárása az intézménnyel szemben a sikeres, piacképes diploma, valamint a hozzá tartozó nyelvvizsga megszerzése. Kiemelték többek között az oktatás magas színvonalára való igényt, valamint az önéletrajzba bátran beletehető szakmai és nyári gyakorlatok teljesítését, az iskola általi megkövetelését. A boldog diákevekhez tartozó színes szórakozási lehetőségeket a városon belül, valamint a színvonalas csapatépítést a hallgatók, és a tanárok között. Saját maguktól elsősorban a sikeres szakdolgozat elkészítését, és az államvizsgára való teljes körű felkészülést követelik meg a diákok. Ezek mellett a felnőtté válás, és az idő értékes eltöltése is fontos szempont. Ezek mellett szeretnének a társadalom hasznos tagjai lenni, valamint jó, tartós kapcsolatokat kiépíteni a főiskolai évek alatt.

Milyen értékeket szereztek?

A diákok számos értéket szereztek, és szereznek ezek alatt az évek alatt. Mindenekelőtt a közösségbe való beilleszkedést, és a kollégiumi élethez elengedhetetlen toleranciát, és alkalmazkodóképességet. A diákok megtanulnak közösségben élni, valamint a szakmai önállóságot is. A tanulmányok elvégzéséhez elengedhetetlen a kitartás, és a rugalmasság, a munkában megnyilvánuló precizitás és céltudatosság. A főiskola által kapott feladatok segítik a tanulókat abban, hogy saját maguk hibáiból tanulva, hogyan osszák be megfelelően idejüket, hogyan dolgozzanak csapatban, hogyan legyenek nyitottak

mások véleményére, esetleg a saját hibáik elfogadására. A felsőoktatásbeli tanulmányok folyamán a hallgatók megfelelő jövőkép kialakítására törekszenek, éppen ezért igyekeznek minden lehetőséget észrevenni és javukra fordítani, valamint alapos önismeretet szerezni. Továbbá nem utolsó szempont a megfelelő retorikai ismeretek elsajátítása sem.

Milyen szabályokat tanultak meg?

Végezetül azon szabályok kerültek megbeszélésre, melyekkel a tanulók a főiskolai évek alatt találkozhatnak, és rendszeresen be is tartanak. Ilyen szabály például a közös értékek védelme. Bár a középiskolai évek alatt is szempont a közös értékek védelme, csak felsőoktatásban, egyenrangú félként kezelve tudatosul a hallgatókban. A főiskola elengedhetetlen velejárója a pontosság, a tanárokkal, idősebbekkel, és egymással szembeni tisztelet megfelelő kimutatása, valamint az egymásra való odafigyelés. Ezen évek alatt a hallgatók megtanulják hogyan is nyilvánul meg az igazi fegyelem, és a segítőkészség. A protokoll betartása mindenki számára kötelező, így az évek múltán már minden hallgató pontosan tudja, hogy mit lehet, és mi az, ami tilos az intézmény falain belül, és kívül.

Összegezve, a fókuszcsoporthoz tartozók célja megvalósult. A hallgatók és oktatók közelebbről megismerték egymást, megtudhatták mik azok az elvárások, észrevételek, melyekkel a többiek rendelkeznek az iskolával, és önmagukkal szemben. Ezáltal talán saját életüket tekintve is bővültek elvárásokkal, célokkal. Az évfolyam közötti barátság a mai napig aktívan él, ezt mi sem bizonyítja jobban, mint a közös programok együttes, összhangban történő megszervezése és lebonyolítása.

4.5 Kérdőív kiértékelése

A vizsgálat célja

Szakdolgozatom fő kérdésköre, az andragógusok lehetőségeit kutatja, melyre olyan csoportot kerestem, akik valóban belelátnak a témába. A kérdőív arra keresi a választ, hogy hogyan alakult a hallgatók munkaerőpiaci, illetve felsőoktatásbeli helyzete az államvizsga teljesítése, illetve a diploma megszerzését követő évek folyamán. Felméréssel elsődlegesen azt bizonyítom, a mesterképzés elvégzése nélkül is ugyanakkora lehetőség nyílik a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre, valamint kutatom, hogy:

- milyen előzmények vezettek ahhoz, hogy az andragógia szakot jelöljék meg alapképzésben a diákok?

- elégedettek-e az Eszterházy Károly Főiskolán tanult ismeretek hasznosságával, az oktatás színvonalával?
- az alapképzés elvégzése után folytatták-e tanulmányaikat a hallgatók, ha igen hol, és miért éppen ott?
- abban az esetben, ha nem folytatták tanulmányaikat, el tudtak-e helyezkedni a munkaerőpiacon, ha igen, milyen munkakörben, milyen anyagi juttatásokkal?

A vizsgálat rövid bemutatása

A felderítő jellegű vizsgálat szempontjából kvantitatív kutatás zajlott kérdőíves módszerrel. Keresztmetszeti vizsgálatot végeztem, a kutatás alapegységeként az egyéneket jelöltem meg.

A kérdőívben összesen 26 kérdés található, mely 3 modulban került eloszlásra.

- I. A „Közös kérdőívmodul” keretein belül a demográfiai adatokra, nyelvismeretre, szülői háttérre térnek ki a kérdések. Ezek mellett említésre kerül a szakirány választás, elégedettség, tanulmányok folytatása is.
- II. A „Végzett tanulók továbbtanulása” modul keretein belül azon hallgatók kerülnek kikérdezésre, akik az alapképzés elvégzése után, a továbbtanulást választották. A modulban szereplő kérdéssor a végzettek jelenlegi felsőoktatási viszonyára, a jelenlegi tanulmányokra, a jövőbeli tervekre terjed ki.
- III. A „Végzett tanulók munkaerőpiaci elhelyezkedése” névvel ellátott modul azok között a hallgatók között került kitöltésre, akik a diploma megszerzése után az elhelyezkedés mellett döntöttek. Ezen egység fő kérdéskörei a jelenlegi munkahelyre és feladatkörre, az anyagi juttatásokra, a későbbi tervekre vonatkozik.

A kutatás alanyai

A kutatás alanyai az Eszterházy Károly Főiskolán 2007-ben kezdett, már az új rendszerben tanuló, leghamarabb 2010-ben diplomát szerzett nappali tagozatos andragógus hallgatók köre.

Elemzésemben törekszem a részletek kidolgozására, összefüggések észrevételére. Viszonyítási alapként az Eszterházy Károly Főiskolán is folyamatosan működő, Diplomás Pályakövetési Rendszer (később: DPR) legfrissebb adatait használom fel, melynek alanyai a főiskolán 2008-ban, és 2010-ben hagyományos főiskolai, illetve alap és mesterképzésben tanuló diplomát, vagy abszolutóriumot szerzett hallgatók.

A kérdőív összesen 25 fő által került kitöltésre. A kérdőívben nyilatkozó személyek életkora 23-26 év közé tehető. A többség életkora jelenleg 23 év, ami arra enged következtetni, hogy a középiskola elvégzése után, a diákok közvetlenül az Eszterházy Károly főiskolán folytatták tanulmányaikat. A 2007-ben kezdő andragógusok között, mindössze 1 fiú található, vele végül nem sikerült kapcsolatba lépni, így a kérdőív kizárólag lányok által került kitöltésre.

A kutatás eredményeinek bemutatása

Közös kérdőívmodul

A kitöltők lakóhely szempontjából nem centralizálódnak egyik régióba sem, ugyanis az ország minden területéről, valamint külföldről is kerültek be hallgatók a képzésbe. A szülők iskolai végzettségét tekintve elmondható, hogy általában az édesanyák rendelkeznek magasabb iskolai végzettséggel. Közülük majdnem fele rendelkezik főiskolai diplomával, míg az édesapák között a legnagyobb számban a szakmunkásképzőt, illetve a szakközépiskolát végzetteket találhatunk.

1 sz. táblázat: Szülők iskolai végzettsége (fő)

	édesapa	édesanya
Nem válaszolt	0	0
Egyetem	2	2
Főiskola	6	11
Gimnázium	3	3
Szakközépiskola, technikum	4	3
Szakmunkásképző	9	5
8 általános, vagy kevesebb	1	1

A fentiek alapján látható, hogy az andragógia szakra jelentkező hallgatók között, közel a fele másodgenerációs diplomás, mely átlag eltér az Eszterházy Károly Főiskolán mért eredményektől, miszerint a főiskola elsősorban elsőgenerációs értelmiséget képez, ugyanis a végzettek szüleinek iskolai végzettsége csak kis számban éri el a felsőfokú végzettséget.

A főiskolára érkező hallgatók közül, mindenki rendelkezett valamilyen idegen nyelvi tudással, 10 fő rendelkezett egy adott nyelv középszintű ismeretével, a kitöltők közül azonban csak 12, azaz kevesebb, mint a kérdezettek fele érkezett középfokú, komplex nyelvvizsgával. A leendő andragógusoknak legkésőbb a negyedik szemeszter végén döntést kell hozniuk, a szakirány kiválasztása ügyében. A hallgatók között kisebb számban kerültek ki olyanok, akik kizárólag a művelődésszervezést szakirányon folytatták tanulmányaikat. A felnőttképzési szervező szakirányt közel 3-szor annyi diák választotta, de legtöbben, a hallgatók több mint fele, a két szakirányon való folytatás mellett döntött. Ezen adatok annak tükrében valósultak meg, hogy a második szakirány elvégzéséért a diákoknak, abban az esetben is, ha állami támogatással folytatják főiskolai tanulmányaikat, az 50 kredites második szakirányért, kreditenként 3000-et, azaz összesen 150.000 ft-ot kell fizetniük.

Az egy szakirányon tanult hallgatók közel fele elsődlegesen azért választotta az adott szakirányt/szakirányokat, mert úgy gondolta, a munkaerőpiacon nagyobb eséllyel helyezkedhet el ennek elvégzésével, míg csak másodlagos ok, hogy valójában ez a témakör érdekelte volna. Ez jól mutatja, hogy a hallgatóság körében elsődlegesen már nem az érdeklődési kör, hanem a munkaerőpiacon történő elhelyezkedés esélyei határozzák meg a szakválasztást. A mindkét szakirányt választó hallgatók körében ez az arány közel 100%. Csak kis arányban vannak azok, akiket elsősorban szüleik, tanáraik, barátaik motiváltak a szakirány kiválasztására, és mindössze 1 fő döntött azért, mert egyszerűen az a szak volt a szimpatikusabb számára.

A hallgatók többsége, a 25 fő közül összesen 21 fő a meghatározott képzési időn belül szerezték meg oklevelüket. Ez az eredmény pozitív irányban tér el az iskolai átlagtól, ugyanis a felmérésben leírtak alapján az intézmény egészén belül, csak a hallgatók kicsivel több, mint fele szerzett a végzést követően rögtön oklevelet. A diákok mindkét esetben a nyelvvizsga hiányát jelölték meg, mint problémaforrást. Sajnos ez manapság is gondot okoz a hallgatóknak. Azon diákok, akik nem végeztek el a meghatározott időn belül a

szakot, 1 fő kivételével a következő félévben teljesítették. Az 1 fő, jelenleg még nem végezte el, de rövidtávú tervei között szerepel, mint célkitűzés.

Vizsgáltam az intézménnyel való általános elégedettséget, melynek eredménye pontosan megegyezett a pályakövetési rendszer eredményeivel, miszerint a hallgatók közel fele nyilatkozta azt, hogy maximálisan meg van elégedve a főiskolán tanultak hasznosságával. A 25 hallgató közül 5 nyilatkozott úgy, hogy elégedett, de vannak még hiányosságok, ennél kevesebb, összesen 4 fő volt nagyrészt elégedett, mely a Likert-skálán a 6-ból 4 pontot jelent, legvégül 2 fő értékelése szerint, elégedetlen a főiskolán szerzett tanulmányok hasznosságával.

Végzett tanulók továbbtanulása

A végzett andragógusok számos egyetemre, és főiskolára jelentkezhetnek, és számos szakra teljes kreditbeszámítással nyerhetnek felvételt az oklevél megszerzése után. Ezen közül a legnépszerűbbek az ELTE, Debreceni Egyetem, valamint nem utolsó sorban az Eszterházy Károly Főiskola. A válaszadók körében ezekre az intézményekre való bekerülés volt mérvadó. A hallgatók közül, összesen 16 fő határozta el magát a továbbtanulás mellett. Ezen tanulók közül 5 fő folytatta tanulmányait az Eszterházy Károly Főiskolán, és további 5 fő döntött a Debreceni Egyetem mellett. A régióról kilépve összesen 4 fő választotta tanulmányainak helyszínéül az Eötvös Lóránd Tudományegyetemet, és 1-1 fő a Pécsi, illetve a Nyugat-magyarországi egyetemet. A továbbtanuló hallgatóknak több mint a fele, a 16-ból összesen 10 fő állami támogatással nyert felvételt a főiskolára, egyetemekre, míg csak 6 fő tanulhatott tovább költséges finanszírozási formában. Ezen tanulók közül összesen 11 fő döntött mesterképzés elvégzése mellett, további 4 fő felsőfokú szakképzést választott a tanulmányok színteréül, és mindössze 1 hallgató kezdett el egy újabb alapképzést. A legnépszerűbb szak az andragógusok körében a mesterképzések közül az Andragógia, valamint az Emberi erőforrás tanácsadó szak. Ezt mi sem bizonyítja jobban, mint hogy a 16 továbbtanuló diák közül összesen 4 fő nyert felvételt Andragógia MA-ra, és további 6 fő Emberi erőforrás tanácsadó szakra. Ezek mellett összesen 2 fő Ifjúságsegítő, 1 fő Sportkommunikátor, 1 fő Interkulturális pszichológia és pedagógia, 1 fő pénzügyi szakügyintéző szakon folytatta tanulmányait, 100%-ban állami finanszírozásban. Ezen hallgatók közel fele, már az éven szeretné befejezni tanulmányait, és szeretne elhelyezkedni a munkaerőpiacon. Mindössze 4

fő rendelkezik már állandó munkahellyel, a többiek pedig csak 2013 után tervezik a munkába állást.

Fizetési elvárások tekintetében a diákok reális keretek között maradtak. A jelenleg hatályos törvény szerint a diplomások legalacsonyabb kezdő fizetése ¹ (*Adóbevallás...*) bruttó 122.000ft-nak felel meg. Ez az összeg az, melyre a hallgatóknak több mint a fele számít a legelső munkahely tekintetében. A hallgatók másik nagy csoportja még ennél is kevesebbnek (br.50.000 – 90.000ft) gondolja valamikori első fizetését. Csak 1-1 hallgató van, aki a diplomás minimálbér fölé helyezi a becsült értéket, ám ők sem mennek kiemelkedően magasra, az értékek 150.000- 200.000 ft között mozognak. Ez a felállás jól mutatja, hogy a fiatalság körében a diploma megszerzése már nem jár együtt a kiemelkedően magas fizetés reményével.

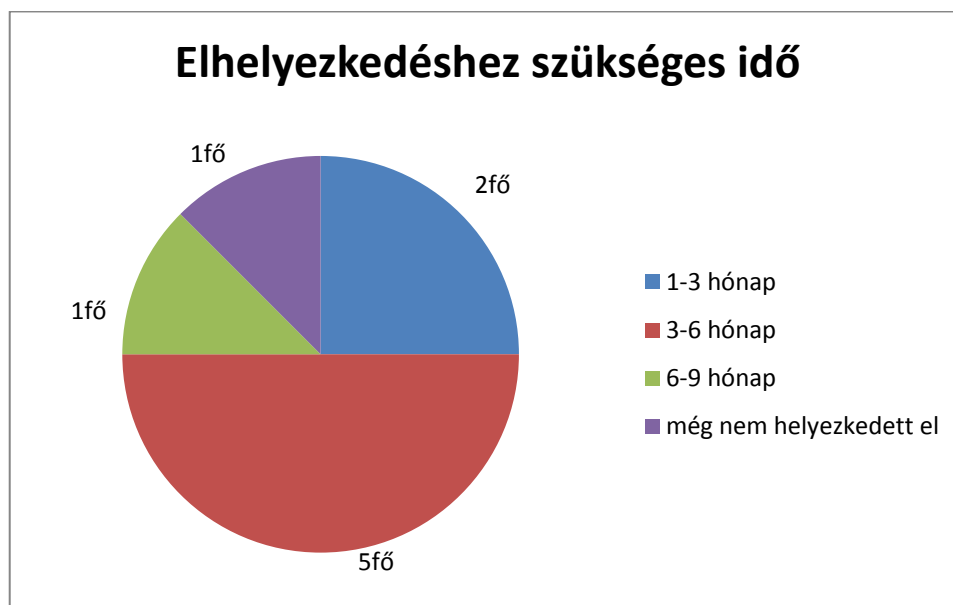
A hallgatók nagy része érdeklődési körnek megfelelően különféle tanácsadást (HR, munkavállalási) végezne, de nagy arányban vannak, azok, akik szervezői munkát vállalnának legszívesebben (rendezvény, konferencia, oktatás). A két fő csoport mellett, elszórta vannak, akik fogyatékkal élőkkel dolgoznának szívesen, művelődésszervezőre valamint külföldi kapcsolattartóra, könyvtáros pozícióra is van igény a válaszadók között.

A diplomások elhelyezkedési ideje az elmúlt időkből, a munkanélküliség növekedésével megnőtt. egy frissdiplomás átlag elhelyezkedési ideje 6-9 hónap is lehet, de pontosan nem lehet kalkulálni. Ennél akár magasabb is lehet a szám, ha a munkavállaló komolytalan, határozatlan cégekkel találkozik a munkakeresés során. Az andragógus hallgatók között kitöltésre került kérdőívből kiderül, hogy a még nem dolgozó hallgatók milyen hosszúnak gondolják a munkavállalást megelőző, munkakeresési folyamatot, valamint a már dolgozó hallgatók mennyi idő után tudtak sikeresen elhelyezkedni.

2 sz. ábra: A hallgatók szerinti várható elhelyezkedéshez szükség



3 sz. ábra: a már munkavállaló volt hallgatók elhelyezkedési ideje



A diagramok alapján jól látható, hogy az átlag elhelyezkedési idő 3-6 hónapra tehető. Ritkábban ugyan, de vannak azonban olyan esetek, amikor az elhelyezkedés ennél kevesebb, vagy ennél több időt vesz igénybe. A táblázatok között érzékelhető, hogy a még felsőoktatásban tanulók rosszabbul ítélik meg az elhelyezkedés lehetőségeiket, és az ehhez szükséges időt, mint az valójában történik.

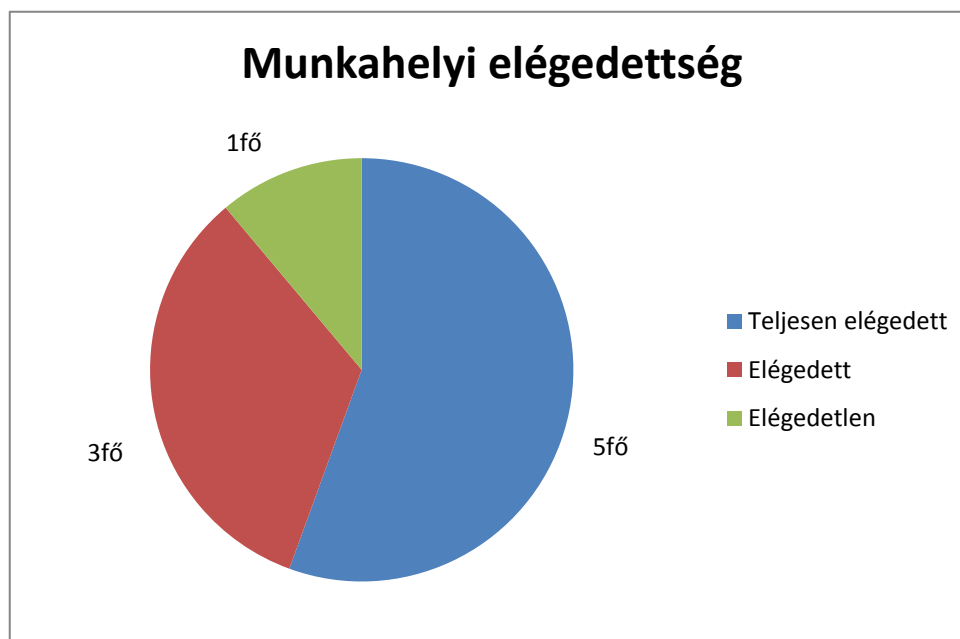
Végzett hallgatók munkaerőpiaci elhelyezkedése

Azon hallgatók számára, akik nem folytatták tanulmányaikat az alapképzés után, nem feltétlen volt önálló döntés a munkavállalás. A diákok több mint fele azért állt munkába, mert már kereső emberként szeretett volna a társadalom hasznos tagja lenni. A másik része a csoportnak azonban anyagi és családi okokból nem tudta folytatni tanulmányait. A csapat további részét képezik, azok, akik azért nem tanultak tovább, mert nem indult olyan szak a kiválasztott intézményben, melyre jelentkezni szerettek volna, illetve nem vették fel őket a megjelölt szakok államilag támogatott férőhellyel rendelkező képzéseire. Ezen hallgatók zöme, a későbbiek során folytatni szeretné tanulmányait, de nem a közeljövőben.

Nagy eltérés mutatkozik a DPR és az általam kapott eredmények körében az jelenlegi munkahelyi ágazat tekintetében. A DPR adatai alapján a válaszadók körében magasan az oktatásban dolgozók vannak többségben, míg az andragógusok között végzett kutatás eredményei alapján jelenleg nem dolgoznak oktatási szektorban.

A hallgatók között elsődlegesen a szervezési feladatokat ellátó munkakörök betöltése. A hallgatók között található rendezvényszervező, művelődésszervező, és fuvarszervező. Népszerűek továbbá az adminisztrációs tevékenységek, főleg a HR és az értékesítés körében. Ez az eredmény a felnőttképzési szervező szakirány szempontjából eléggé lesújtó, ám a művelődésszervező szakirány irányába felemelő, abból kifolyólag is, mert a szakirány választásnál a művelődésszervezést választó diákok harmad annyian voltak, mint a felnőttképzési szervező szakirányosok. Mindezek ellenére a vizsgálat azt is kimutatja, hogy azon kevés hallgató, aki a felnőttképzési szakirány elvégzése után állt be a munkaerőpiacra, rövidebb időn belül helyezkedett el sikeresen, mint azon hallgatók zöme, akik rendezvényszervezés szakirányon végezték el a szakot. Ebből kifolyólag igazolást nyer a munkaadókkal végzett kutatások azon eredménye, miszerint a felnőttképzési szervezőkre nagyobb szükség van a munkaerőpiacon, szakmai ismereteik speciálisabbak, ezáltal elhelyezkedésük is könnyített a rendezvényszervezést végzettekhez képest.

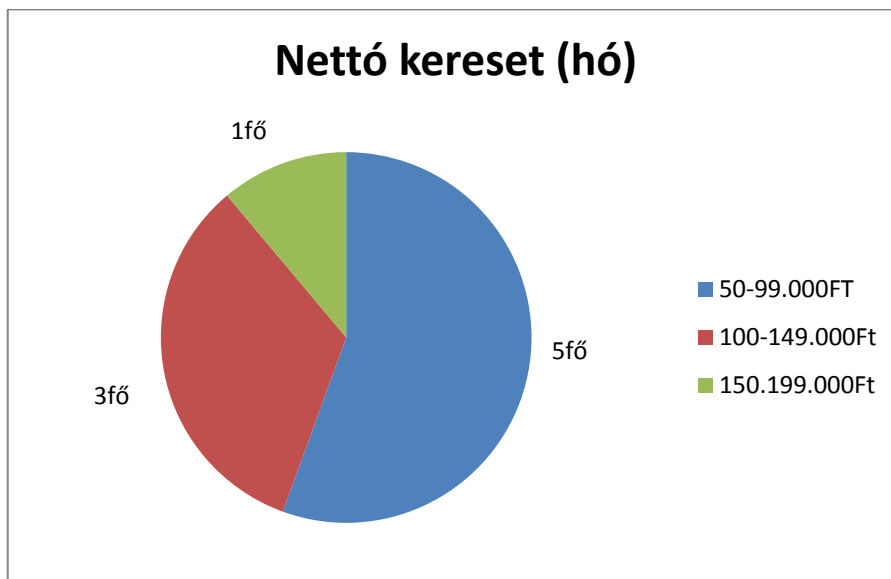
4 sz. ábra: Munkahelyi elégedettség mérése



A közeljövőben, a hallgatók mintegy felének szándékában áll mihamarabb munkahelyet váltani. Annak oka, amiért ezt még nem tették meg, egyöntetűen az, hogy a jelenlegi munkaerőpiacon nehéz megfelelő munkahelyet találni. Azonban vannak olyanok, akik egyáltalán nem szeretnék váltani, és azon válasz is felmerült, miszerint talán vált majd a későbbiekben, de jelenleg megfelel az elvárásainak ez a munkahely és a jutás mértéke is.

A munkavállalók elégedettségi vizsgálatánál kiderül, hogy a z egykori hallgatók többsége egyáltalán nincs megelégedve a munkahelyén levő javadalmazással. Ez talán válaszként is szolgálhat arra a kérdésre, hogy miért kíván a közel vagy távoli jövőben váltani a hallgatók több mint fele. Az andragógusok nettó keresete eltér a felmérés során felállított átlag értéktől. A DPK alapján, a diplomások nagy része keres 76.000 és 150.000 ft között, azonban szintén sokan vannak azok, akik 126.000 és 150.000ft között keresnek.

5 sz. ábra: A munkavállalók 1 havi nettó jövedelme



Ez a kereset az andragógiások körében másképpen oszlik meg. A többség fizetése mindössze 50 és 90.000 ft közé esik, míg mindössze 3 fő keres 100.000 ft fölött, és egy alany van, aki több mint 150.000ft-ot keres. Ezen a mutatók választ adhatnak arra a kérdésre, hogy miért szeretnének a hallgatók mihamarabb munkahelyet váltani.

Végezetül az Eszterházy Károly főiskolával való elégedettséget mértem fel. A kérdésre, miszerint: Összességében hányasra értékelné az Eszterházy Károly Főiskolát, mint oktatási intézményt eltérő válaszokat kaptam. A válaszadók közül, a legtöbb diák a 10 faktoros Likert-skálán 8-ra értékelte a főiskolát, 4-4 diák illetve az intézmény 9 és 10-es pontszámmal, és elszórtan 1-1 diák 5-os és 7-es értékűnek érzi. Összességében a legelső andragógus évfolyam értékelése (kerekítve) 8.-as, ami azt engedi feltételezni, hogy maga a főiskola, és az ott dolgozók is megfelelően fel voltak készülve a bolognai rendszer változásaira, és az újfajta rendszer bevezetését követően, már olyan szintű képzést sikerült nyújtaniuk, amellyel elégedettek lehetnek az ott tanult hallgatók.(Diplomás Pályakövetés EKF, 2011)

Következtetések

Összefoglalva tehát, a legelső andragógus évfolyam teljes körű lekérdezésével válaszokat kaptam a kutatás elején megfogalmazott kulcskérdésekre, és bizonyítást nyert felvetésem, miszerint az andragógia szakos hallgatók esélyei nem alacsonyabbak sem a felsőoktatásban, sem a munkaerőpiacon, a többi, másik képzésben tanult hallgatókhoz képest. A kérdőív során kiderült, hogy a hallgatók fele már a felsőoktatási tanulmányok

megkezdésekor rendelkezett középfokú c típusú nyelvvizsgával. A szakirányok kiválasztása esetében elsődleges szempont a munkaerőpiaci igényeknek való megfelelés volt, a saját érdeklődési körrel szemben. Azok a hallgatók, akik a diploma megszerzése után maradtak a felsőoktatásban, regionálisan a környékbeli iskolákban folytatták tanulmányaikat, lehetőség szerint az Eszterházy Károly Főiskolán. A munkaerőpiacra történő kilépés után ezek a hallgatók jelenleg negatív hangvételű várakozásokkal vannak tele, a tendencia azonban azt mutatja, hogy ezek az elvárások pozitív irányba fordulnak majd. Az andragógiai tanulmányok folytatása viszonylag kevés hallgatónál mutatkozik meg, illetve szintén alacsony a művelődésszervezéssel foglalkozó, már dolgozó hallgatók aránya is. Azon hallgatók, akik nem folytatták tanulmányaikat, jelenleg kedvelt, ám nem jövedelmező munkakörben dolgoznak. Összességében a tovább tanuló, és a jelenleg már dolgozó hallgatók is elégedettek jelenlegi helyzetükkel, a tanulmányaik hasznosságával, és az Eszterházy Károly Főiskolával. Ennek fényében a Tanárképzési és Tudástechnológiai Kar munkatársai kijelenthetik, hogy jól hasznosítható, kerek, mindenki számára megfelelő tudásanyaggal látták el a legelső andragóus évfolyamot.

5. Összefoglalás

A magyar felsőoktatásban tapasztalható változások egyik legmeghatározóbb jelensége az expanzió, amelyhez igen gyakran az oktatási és hallgatói anyag minőségbeli romlását, illetve a túlképzés problematikáját kötik. Európa erre adott válaszát bolognai folyamatként ismerjük, mely magával hozta többek között a képzési szerkezet és az oktatás tartalmi átalakítását. Ezzel együtt jogosan merült fel a kérdés mind a végzettek és a politikai döntéshozók, mind pedig a munkaadók részéről, hogy a megszerzett diplomák és képzettségek vajon a munkaerőpiacon mennyire használhatóak. A témában végzett eddigi kutatások és szakmai helyzetképek, illetve a tapasztalat azt mutatja, hogy a többciklusú képzés munkaerőpiaci használhatóságáról sem a munkaadók többsége, sem pedig a hallgatók nagy része nem rendelkezik kellő információval. Dolgozatom elsődleges célja, annak bizonyítása, miszerint a hallgatók nem látják pontosan, mennyit is ér diplomájuk, milyen munkakörökben helyezkedhetnek el vele, bebizonyosodni látszik, a témával kapcsolatosan végzett kutatásaim is ezt támasztják alá. Első kutatásom, mely az Eszterházy Károly Főiskolán jelenleg tanuló másodéves andragógusok között került kitöltésre, nyilvánvalóvá teszi azt a tényt, hogy a jelenleg még oktatásban levő andragógusok, nem látják át teljesen az előttük álló diploma értékét, felhasználási területeit. Dolgozatom további célja, hogy cáfoljam azokat az állításokat, miszerint az andragógusokra a művelődés iránti igény, valamint a művelődési házak szerepeinek csökkenésével, egyre kisebb mértékű szükség van. Az andragógus mint szakember, számos olyan terület ellátására szakosodik, melyeket egyéb munkavállalók, csak plusz tanulmányok folytatásával képesek elvégezni. Ez az ok, ami miatt az intézmények előszeretettel alkalmaznak andragógusokat, más végzettségű szakemberekkel szemben. A munkaerőpiaci igények változásával a frissdiplomások helyzete egyre nehezebbé válik. Harmadik hipotézisem, miszerint a frissdiplomásoktól elvárt kompetenciák magasabbak, mint a már munkába állt diplomásokkal szemben megkövetelt elvárások, olyan mértékben került bizonyításra, miszerint a frissdiplomások felvételénél, tapasztalat hiányában a munkaadók kizárólag a kompetenciák vizsgálatával tudnak pontos képet kapni a munkavállalóról, míg tapasztalt szakember esetében, már előtérbe helyeződik az eddigi gyakorlat vizsgálata. így kiderül, hogy nem magasabb a követelményszint, mindössze másképp tevődik össze a vizsgálni kívánt terület. Éppen ezért szükséges, hogy a diplomások tisztában legyenek azokkal az elvárásokkal, melyek velük szemben kerültek felállításra a munkaadói

körökben. Végezetül, az Eszterházy Károly Főiskola, valamint volt hallgatóinak vizsgálatával, pontos képet kaptunk arról, hogy a legelső andragógusok a végzést követő években, milyen irányban indultak el, jelenleg milyen a helyzetük a munkaerőpiacon, illetve a felsőoktatásban. Ezáltal könnyebb példát állítani, könnyebb tapasztalatokkal ellátni a jövőbeli andragógusokat arra vonatkozóan, hogy milyen területeken folytathatják felsőoktatási tanulmányaikat, illetve milyen lehetőségekkel találkoznak majd a munkaerőpiacon. Összességében tehát, az andragógusok elhelyezkedési lehetőségei éppen olyan magasak, szakmai sokszínűséget tekintve talán magasabb, mint bármely másik szakképesítéssel rendelkező szakemberek esélyei. A jelenlegi helyzetben, megfelelő elméleti, és gyakorlati tudásanyag megszerzése, valamint alapos önismeret és széleskörű kompetenciák elsajátításával, a munkaerőpiac mindenki számára elegendő munkahelyet, és kitörési lehetőséget biztosít.

6. Irodalomjegyzék

Barakonyi Károly (2008): Bologna Hungaricum. In KOZMA TAMÁS – RÉBAY MAGDOLNA (szerk.): *A bolognai folyamat Közép-Európában*. Budapest, Új Mandátum Kiadó.

Czenky Klára (2006): Diploma, munkaerőpiac, munkanélküliség a hazai sajtó tükrében. In GYÖRGYI ZOLTÁN: *Diplomával a munkaerőpiacon*. Budapest, Felsőoktatási Kutatóintézet.

Györgyi Zoltán (2006): Diplomások és a munkaerőpiac – kutatói megközelítés. In GYÖRGYI ZOLTÁN: *Diplomával a munkaerőpiacon*. Budapest, Felsőoktatási Kutatóintézet.

Kozma Tamás (2008): A bolognai folyamat, mint kutatási probléma. In KOZMA TAMÁS – RÉBAY MAGDOLNA (szerk.): *A bolognai folyamat Közép-Európában*. Budapest, Új Mandátum Kiadó.

Kozma Tamás (2008): Politikai rendszerváltozás és felsőoktatási reform. In KOZMA TAMÁS – RÉBAY MAGDOLNA (szerk.): *A bolognai folyamat Közép-Európában*. Budapest, Új Mandátum Kiadó.

Mesterképzések felsőoktatási felvételi tájékoztatója (2012). Magyar – közlöny lap és Könyvkiadó Kft.

Ruth Keeling (2008): A bolognai folyamat vizsgálata közben. In KOZMA TAMÁS – RÉBAY MAGDOLNA (szerk.): *A bolognai folyamat Közép-Európában*. Budapest, Új Mandátum Kiadó.

Szerepi Anna (2006): Munkaadók és fejeződézők a munkaerőpiacról és az oktatási rendszerről. In GYÖRGYI ZOLTÁN: *Diplomával a munkaerőpiacon*. Budapest, Felsőoktatási Kutatóintézet.

Tomasz Gábor (2006): A bolognai képzés bevezetése a felsőoktatási intézmények szemszögéből. In GÁBOR KÁLMÁN – SZEMERSZKI MARIANNA – TOMASZ GÁBOR: *A kétciklusú képzés kezdetei*. Budapest, Felsőoktatási Kutatóintézet.

Mesterképzések felsőoktatási felvételi tájékoztatója (2012). Budapest, Magyar Közlöny lap, és kiadó.

Internetes források

Adóbevallás.

<http://adobevasallas.info/penzugyi-hirek/kozalkalmazotti-bertabla-2012-uj-kozalkalmazotti-bertabla-2012.html> (2012.03.16.)

Az UNIÓs jogszabályok összefoglalói.

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11088_hu.htm (2012.03.13.).

Bolognai előzmények.

http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/ehea2010/bolognapedestrians_fr.asp (2012.03.13.).

BUDAI VIKTÓRIA (2008): *Rétegszociológia*. Debreceni Egyetem.

http://eduline.hu/kozoktatas/2008/6/22/retegszociologia_andragogia_dolgozat (2012.03.13.).

Business Student School.

http://www.kkfk.bgf.hu/egysegek/tartalom/?org_Id=136&c_Id=5 (2012.04.12.).

JUHÁSZ ERIKA (2008): *Felnőttképzés*. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet.

http://www.autonomtanulas.hu/JuhaszErika_Felnottkepzes.pdf (2012.03.19.)

Európai Unió honlapja.

http://europa.eu/pol/educ/index_hu.htm (2012.03.26.).

Felvi mesterszak kereső.

http://www.felvi.hu/diploman_tul/mesterszak_kereso (2012.03.29.).

Felvi rangsorok.

<http://eduline.hu/rangsor> (2012.04.05.).

7. Mellékletek

1. SZÁMÚ MELLÉKLET

Interjú – Vállalatok képviselő

A munkáltatók által elvárt kompetenciák és egyéb készségek fontosak az elhelyezkedés szempontjából, legfőképpen a frissdiplomások számára, akik még nem rendelkeznek megfelelő tapasztalattal a munkavégzés területén. Az interjúk során azt kívánom felmérni, hogy a munkáltatók milyen elvárásokat támasztanak a munkavállalókkal szemben, milyen tapasztalataik vannak a frissdiplomások szakmai illetve nyelvi felkészültségét illetően.

Kérdések:

1. Milyen pozíciót tölt be a cégnél?
2. Milyen munkakört, feladatokat lát el az intézményen belül?
3. Milyen utat járt be, míg eljutott jelenlegi pozíciójába?
4. Mennyire fontos a nyelvtudás az elhelyezkedés szempontjából?
5. Minden korosztálytól egyformán várják el a nyelvtudást a munkaadók?
6. Az iskola vagy a hallgató feladata a megfelelő nyelvtudásra való odafigyelés?
7. A diplomához szükséges középfokú nyelvvizsga azt a tudást képviseli, melyet alapvetően kellene?
8. Visszatérő gond-e a frissdiplomásoknál a nyelvi, illetve a személyes kompetenciák hiánya?
9. Ön hogy látja a diplomások nyelvtudását összességében?
10. Vannak olyan előnyök, melyeket a fiatalok javára lehet felsorakoztatni a munkaerőpiacon, az idősebb dolgozókkal szemben?
11. Az ön cége alkalmaz frissdiplomás munkaerőt?
12. Ön miért/miért nem alkalmazna túlképzett diplomást?
13. Mik a munkáltatók általános elvárásai a fiatalokkal szemben a kompetenciák tekintetében?
14. A mostani pályakezdők elég önbizalommal rendelkeznek ahhoz, hogy sikeresek legyenek a munkaerőpiacon?
15. Ön szerint érzékelhető-e a különbség az egyetemet és a főiskolát végzett frissdiplomások között?

2. SZÁMÚ MELLÉKLET

Kérdőív- Felmérés az elsőként végzett andragógus évfolyamon

Az elsőként végzett andragógus csoport teljes körű lekérdezésével kívánom felmérni a csoport tagjainak jelenlegi helyzetét a munkaerőpiac, és a felsőoktatás tekintetében. Elsődleges célom bizonyítást találni arra a állításomra, miszerint az andragógusok az alapképzés megszerzése után is el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon, további képesítés megszerzése nélkül.

1. Neme?
2. Életkora?
3. Lakóhelye?
4. Édesanyja legmagasabb iskolai végzettsége?
5. Édesapja legmagasabb iskolai végzettsége?
6. Milyen nyelvismerettel kezdte el főiskolai tanulmányait?
7. Melyik szakirányt választotta?
8. Miért ezt a szakirányt választotta?
9. Hány félév alatt végezte el az alapszakot?
10. Összességében meg volt elégedve az főiskolán tanultak hasznosságával?
11. Folytatta tanulmányait az alapképzés után? Igen/Nem

Ha igen:

12. Melyik intézményben folytatta tanulmányait?
13. Milyen finanszírozási formában tanult tovább?
14. Tervei szerint mikor fog munkába állni?
15. Mire számít, mennyi lesz a kezdő fizetése?
16. Milyen jellegű munkát végezne szívesen?
17. Ön szerint mennyi idő alatt tud majd elhelyezkedni?

Ha nem:

18. Milyen okokból nem folytatta tanulmányait?
19. Milyen munkakörben dolgozik jelenleg?
20. Jelenlegi munkahelyén milyen feladatokat lát el?
21. Elégedett-e jelenlegi munkahelyével?
22. Elégedett-e jelenlegi fizetésével?
23. Mennyi a jelenlegi bruttó fizetése?
24. A közeljövőben, szándékában áll-e munkahelyet váltani?
25. Jelenlegi munkahelye Egerben van-e?

26. Összességében hányasra értékelné az EKF-et min felsőoktatási intézményt?