

OTDK- dolgozat

Takács Dóra Alexandra
BA

2013

**A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatának szorosabbra fűzése, avagy
kompetitív pályakezdekők szakmai tapasztalattal**

**Creating stronger link between the higher education and the labour
market;
or competitive graduates with work experience**

Kézirat lezárása: 2012. november 8.

TARTALOMJEGYZÉK

1	BEVEZETÉS	1
1.1	KUTATÁSI CÉL	1
1.2	PROBLÉMAFELVETÉS, HIPOTÉZISEK	2
1.3	KUTATÁSI MÓDSZEREK.....	2
2	A VIZSGÁLAT ELMÉLETI HÁTTERE.....	4
2.1	A XXI. SZÁZAD KIHÍVÁSAI	4
2.2	A FELSI OKTATÁSBAN BEKÖVETKEZETT VÁLTOZÁSOK	5
2.2.1	<i>Felsőoktatás célja hallgatói szemmel</i>	<i>9</i>
2.2.2	<i>Felsőoktatás célja munkáltatói szemmel.....</i>	<i>10</i>
2.3	PÁLYATERVEZÉS.....	11
2.4	VÉDELMEZŐ FALAK VS. UGRÓDESZKA.....	12
2.5	FORMÁLIS, NEM FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS TANULÁS JELENTŐSÉGE	13
2.5.1	<i>Deep skála</i>	<i>14</i>
2.5.1.1	Formális tanulás.....	15
2.5.2	<i>Broad skála.....</i>	<i>15</i>
2.5.2.1	Nem-formális tanulás	16
2.5.2.2	Informális tanulás	16
3	ÚJ GYAKORLATOK ÉS DUÁLIS KÉPZÉS NEMETORSZÁGBAN	18
3.1	ÚJ GYAKORLATOK INTERNATIONAL UNIVERSITY OF COOPERATIVE EDUCATION	18
3.1.1	<i>Milyen előnyökkel jár a vállalatok számára?.....</i>	<i>18</i>
3.1.2	<i>Milyen előnyökkel jár a hallgatók számára?.....</i>	<i>19</i>
4	HALLGATÓI VÉLEMÉNYEK KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS ALAPJÁN.....	20
5	PARTNERCEGEBEN REJLŐ LEHETŐSÉGEK	32
5.1	IVANICS KFT.-VEL KÉSZÍTETT MÉLYINTERJÚ	32
5.2	BENTELER KFT.-VEL KÉSZÍTETT MÉLYINTERJÚ.....	38
6	EREDMÉNYEK.....	42
7	KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK	44
7.1	PÁLYAORIENTÁCIÓS KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK.....	44
7.2	KOMPETENCIAFEJLESZTÉS	44

7.3	DUÁLIS KÉPZÉS SZAKKOLLÉGIUM KIALAKÍTÁSI JAVASLATOK	44
8	ÖSSZEFOGLALÁS.....	46
9	FELHASZNÁLT FORRÁSOK JEGYZÉKE.....	49
10	MELLÉKLETEK	0

ÁBRAJEGYZÉK

- 1. ábra - Felsőfokú oktatásban tanulók**
- 2. ábra - Hallgatói létszám elrejelzés a magyar felsőoktatásban 2011-2020**
- 3. ábra - Broad és Deep ismeretek**
- 4. ábra - Kérdések életkorbeli eloszlása**
- 5. ábra - Információforrások továbbtanuláshoz**
- 6. ábra - Továbbtanulási szempontok**
- 7. ábra - Felsőoktatási rendszer elégedettségi mutatója**
- 8. ábra - Órán kívüli tevékenységek lehetőségének kihasználása**
- 9. ábra - Kompetenciák fejlesztése**
- 10. ábra - Munkavállalás a diákévek alatt**
- 11. ábra - Külföldi ösztöndíj programokon részvételi arány**
- 12. ábra - Tanulmányok alatti külföldi munkavállalás**
- 13. ábra - Mi számít a munkaerőpiacon pályakezdek esetében?**

1 BEVEZETÉS

Dolgozatom megírásának több ihlető tényezője is van, melyek a következők: a felsőoktatásban eltöltött tapasztalatokkal teli 4 évem, diákszervezeti tevékenységem, a munkaerőpiacon pályakezdőként való érvényesülésem, valamint egy nyugati országban alkalmazott képzési forma megismerése.

A fűiskolán tanult évek sora rávilágított arra, mennyire fontos, hogy az ember minőségi elméleti szaktudás mellett, gyakorlatorientált, készségfejlesztő oktatást kapjon, hogy azt a munkaerőpiacon hatékonyan alkalmazni tudja.

Az általam választott fűiskolán lehetőségem nyílt ilyen típusú edukációra. Megannyi olyan tantárgyunk volt, ahol a tanárok fontosnak tartották, hogy kisebb csoportokban dolgozzunk ki feladatokat, és gyakorlati példákkal értsék meg velünk az elméleti tananyagot. Emellett minden szemeszterben plusz készségek elsajátítására tehettem szert, köszönhetően a szakmai, illetve interkulturális rendezvényeknek, Szabadegyetemeknek, kutatásoknak, workshop-oknak, külföldi tanulmányutaknak, diákszervezeti tevékenységeknek.

Nagy hatással volt rám, hogy egyre gyakrabban hallottam milyen nehéz a pályakezdő fiatalok sorsa miután kilépnek a védelmező fűiskola falai közül. Mit látunk az álláshirdetések többségében? Árvárás: minimum 3 év szakirányú tapasztalat, kiváló problémamegoldó és kommunikációs készség. Nagyon nehéz így friss diplomásként elhelyezkedni. Az általam megismert képzési formával viszont, olyan versenyelőnyre tehetnének szert a magyar fűiskolai hallgatók a munkaerőpiacon, amivel pályakezdőként már nagyobb eséllyel jelentkezhetnének olyan állásokra, ahol több éves szakmai tapasztalatot, illetve komoly kompetenciákat várnak el.

1.1 Kutatási cél

A napjainkban kialakult társadalmi és gazdasági helyzetet jellemző problémák megoldását szeretném segíteni kutatásommal. Meg szeretném vizsgálni, hogy Magyarország hol tart a kompetencia és gyakorlatorientált oktatás útján, és ez alapján ötletet adni arra, hogyan lehetne tovább haladni, ami ezt még jobban elősegíti. Ehhez pedig egy duális képzési formán alapuló fűiskolai szakkollégium kialakítása lehetne megoldás.

1.2 Problémafelvetés, hipotézisek

Megvizsgálandó kérdések lehetnek: elégedettek-e fiatalok a jelen kor felsőoktatási rendszerével, vállalnak-e munkát az egyetemi/főiskolai tanulmányaik alatt a hallgatók, lenne-e kereslet duális képzésre a diákok, illetve a partnercégek részéről, hogyan járulnának hozzá a cégek a képzés sikerességéhez, segítenék-e a programot mentorrendszer kialakításával a cégek, emelkedne-e a frissdiplomások elhelyezkedési aránya, mennyire lehet kivitelezni a gyakorlati oktatást az elméleti oktatás mellett, mennyire érdemes átvennünk a nyugatias oktatási formát, mik a cégek elvárásai munkaerő felvételnél a pályázókkal szemben, melyek a legfontosabb kompetenciák munkavállaláskor, mennyire áll biztos lábakon a jelenlegi felsőoktatási rendszer, kiváló szakmai felkészültség vagy széleskörű kompetenciák a munkavállalás sikerességének titka.

1.3 Kutatási módszerek

Mint mindenki én is igénybe veszek primer és szekunder kutatási módszereket is. Az utóbb említett csoportban forrásaim olyan könyvek, szaklapok, melyek a felsőoktatás jelen helyzetét vizsgálják, összehasonlító elemzéseket végeznek európai, illetve magyarországi viszonylatban a felsőoktatás problémáiról, témájuk a minőségi felsőoktatás, hogyan alakult a felsőoktatás az elmúlt évtizedekben Magyarországon, a kompetencia alapú oktatás jelentősége, statisztikai adatok a KSH honlapjáról: munkanélküliség a pályakezdők körében, népesség, foglalkoztatási ráta, felsőoktatásban tanulók száma, aktivitási arány, stb., honlapok közül hasznos számomra: az oktatási minisztérium weblapja, a felvi.hu, és az Európai Bizottság honlapja, és a német duális képzésen alapuló intézmények honlapjai.

Primer kutatásom pedig a következőképpen fogom végezni: mély interjú formájában megkérdezek 2 magyar potenciális partnercéget, hogy felmérjem készek lennének-e egy ilyen megoldásra, és ha igen, akkor nekik milyen támogató ötleteik lennének ennek megvalósításához, valamint ki szeretném deríteni, hogy ők hogyan látják a jelenlegi felsőoktatás és a kialakult munkaerő-piac helyzetét.

Mindemellett szükségesnek tartok főiskolásokat/egyetemistákat és már végzett hallgatókat megkérdezni kérdőíves formában arról, hogyan használják ki a felsőoktatás nyújtotta

lehetőségeket, tisztában vannak-e azzal, hogy mire számíthatnak a munkaerő-piacra lépéskor, valamint, hogy mennyire tudatosan tervezik életpályájukat.

Ez azt jelenti, hogy össze kell állítanom egy mély interjú kérdéssort a cégek számára, valamint meg kell szerkesztenem egy kérdőívet a fiatalok részére.

2 A VIZSGÁLAT ELMÉLETI HÁTTERE

2.1 A XXI. század kihívásai

Először azt szeretném kifejtetni, hogy mi az elméleti, történelmi háttere annak, hogy a magyar felsőoktatásban ilyen sok változás ment végbe.

Magyarországnak, mint sok más európai országnak, új kihívásokkal kellett szembenéznie a 89-es rendszerváltást követően. Vegyük ezeket sorra:

1. kihívás i Globalizáció

A világ egységesedése, univerzálódása sok változást von maga után Magyarországon. Az Európai Unióba való belépéssel sok új kapu nyílt meg a magyar emberek előtt (mobilitás, szabad piac), mindemellett követelményeket is támasztanak országunkkal szemben, amiknek meg kell felelnünk. A szabad piac viszont azt is eredményezi, hogy nagy multinacionális cégek összeszerelő üzemeket építenek, ahol munkát biztosítanak az alacsony magyar munkaerőnek. Emellett a világválság is mélyebben érintett bennünket, hiszen ha az Egyesült Államokban válság alakul ki, az befolyásolja az EU gazdaságát, ami azt jelenti, hogy Magyarország gazdaságát is.

2. kihívás i Demográfiai változások

Az elmúlt két évtizedben több demográfiai változás is bekövetkezett. Társadalmunk kezd elöregedni, mert egyre kevesebb a gyermeket vállalók száma, ami ahhoz vezet, hogy kevesebb aktív kereső tartja el az egyre több nyugdíjast. A felsőoktatás bizonytalansága, az állandó törvénymódosítások, a nem versenyképes fizetések azt eredményezték, hogy évről évre több fiatal vállal külföldön munkát (akár végzettségüknél jóval alacsonyabb munkakörben). Ezzel az itthon megszerzett tudást nem hazánkban hasznosítják. Emellett a megszorító csomag, az adósságcsapdába kerülés, az emelkedő árak, a csökkenő/stagnáló fizetések miatt a középréteg lefelé csúszik a társadalmi ranglétrán, ami a szegénység növekedését eredményezi.

3. kihívás i Klímaváltozás

A klímaváltozás is egy meghatározó tényező a változások között, hiszen az időjárás-, és a csapadékváltozás, valamint a természeti körülmények megváltozása hazánk mezőgazdaságára is nagy hatást gyakorol, ami pedig munkaerő-piaci változást hozott magával.

4. kihívás i Nemek közötti különbségek

A rendszerváltás óta a nemek viszonya is megváltozott. Megfigyelhetők, hogy megnőtt a nők szerepe a munkaerő piacon. Ez azt eredményezi, hogy először karriert építenek, és csak azután vállalnak gyermeket. Ez a tény összeköthető a demográfiai kihívásokkal.

2.2 A felsőoktatásban bekövetkezett változások

Az előző pontban felsoroltak mindegyike, ha közvetett úton is, de befolyásolta hazánk felsőoktatásának alakulását.

Egyre több nő kezdett el felsőoktatási intézménybe jelentkezni. KSH adatok szerint, míg 1990-ben 48,84%-át tette ki a nappali tagozaton tanuló nők aránya a magyar felsőoktatásban, addig a 2000-es évek közepére már 54,15%-át, vagyis 5,31%-kal nőtt a nők felsőoktatási részvételi aránya másfél évtized alatt. (KSH (a), online)

Emellett a 2006/2007-es tanévben Magyarországon bevezetett Bolognai folyamat is nagy hatással volt a felsőoktatásra, amely az Európai Felsőoktatási Térség létrehozását célzó reformfolyamatként fontosnak tartja a hallgatói és oktatói mobilitást, a kompetencia alapú oktatást, és a magas színvonalú felsőfokú képzést. (Wikipedia, online)

A tudás fogalmának átalakulása is befolyásolta a felsőoktatást, hiszen a tudás maga már nem számít elit privilégiumnak a mai modern, demokratikus világban. Továbbá az elméleti tudáshoz képest felértékelődött a gyakorlati, azonnal hasznosítható tudás, ami a kompetencia alapú oktatáshoz vezet/vezetett. (Schleicher, 2012)

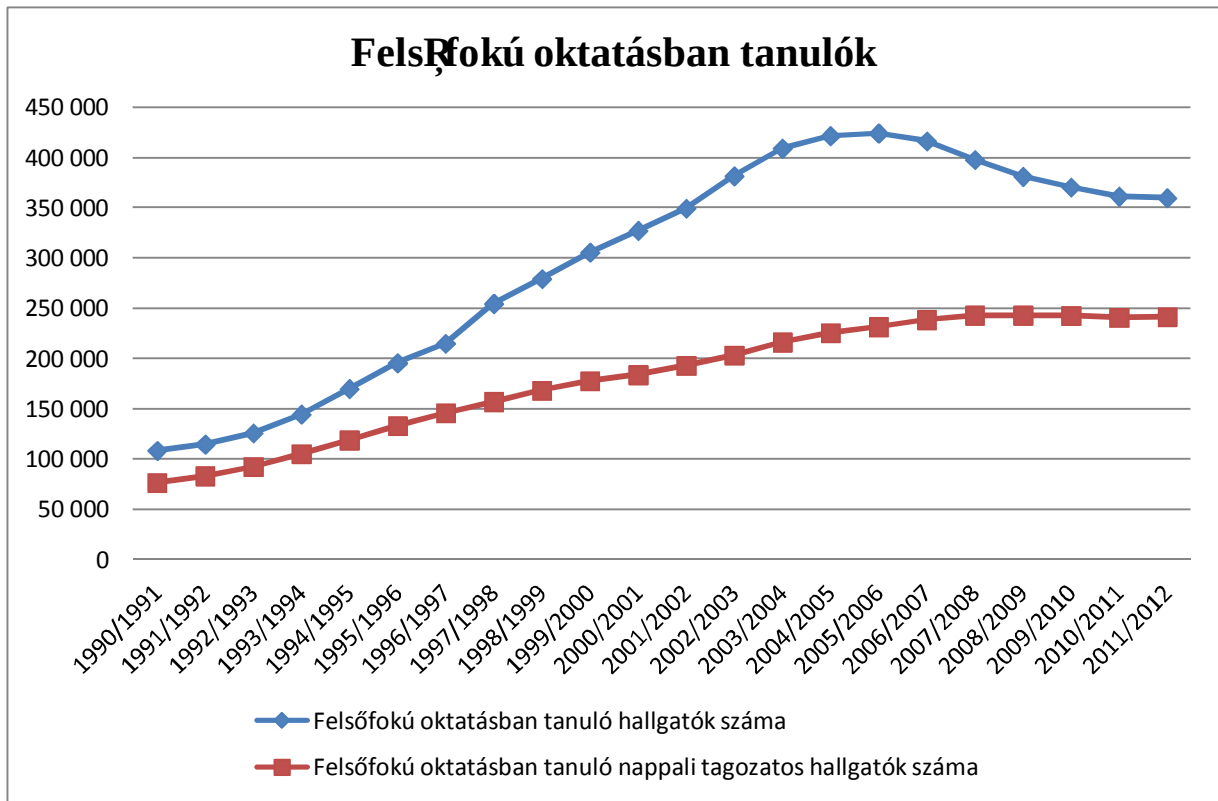
Meg kell említenünk, hogy a munkanélküliség növekedésének, a magasabb fizetés igényének, a felsőoktatás presztízs értékének fokozódásának, a társadalom átalakulásának következménye vonzóbbá tette a középiskolás diákok számára a továbbtanulás lehetőségét a rendszerváltás utáni évtizedben. Az idővel egyre megújuló kormányok viszont már egyre kevésbé tudták finanszírozni a felsőoktatást. Az egyetemeknek új forrásokat kellett keresniük ahhoz, hogy fejleszthessék tevékenységüket és versenyképesek maradjanak a többi intézménnyel szemben. Az egyetem

küldetése kiegészült egy új funkcióval: az egyetemek a tudás piacának fontos szereplőjévé váltak. Főiskolák/Egyetemek már részt vesznek a gazdaságban, még pedig azzal, hogy eladják a kutatásaik eredményeit és szolgáltatásait vállalkozásoknak. (Schleicher, 2012)

Változásként könyvelhetjük el a felsőoktatás marketingszemléletének, a menedzserizmusnak kialakulását, a racionális, költséghatékony eljárások fontosságának hangsúlyozását. (Schleicher, 2012) Az intézmények között élesedő verseny szükségessé tette számukra ezt a lépést. Ez alapján kijelenthetjük, hogy a felsőoktatás piacorientált lett. A felsőoktatást, mint szolgáltatást kínálják a vevőknek. Ebben az esetben a szolgáltatónak többre kell törekednie. Meg kell nyernie magának a hallgatókat, az oktatókat, a szülőket, a gazdasági szférát, ahol kutatási eredményeit és végzett hallgatóit termékként kínálja fel.

Ezzel meg is érkezünk egy következő változási ponthoz. A felsőoktatás területét is elérte a napjainkban sokat emlegetett minőségbiztosítás. Ugyanúgy, mint akármelyik vállalkozásnál, már a felsőoktatásban is megkövetelik az átláthatóságot, az elszámolhatóságot, kialakult az auditkultúra. (Schleicher, 2012) Nagyon sok definíció létezik a minőség meghatározására, de talán mondhatjuk, hogy egyre jobban teret nyer menedzserek körében a vevők igényeinek kielégítése megfogalmazás. (Bálint, 2006) A felsőoktatás esetében, ahogyan azt már az előző bekezdésben is említettem többféle vevőről beszélünk, így az intézményekkel szemben támasztott igények igen csak sokrétűek. Teljesen mást vár el egy főiskolától/egyetemtől egy hallgató, egy vállalat vagy egy oktató. Mindazonáltal biztosra vehetjük, hogy a minőségi oktatáshoz kvalitásos pedagógusra van szükség. A minőségi oktatás pedig minőségi hallgatókat, majd pályakezdeket eredményez. Ez pedig elengedhetetlen a gazdaság fejlődéséhez.

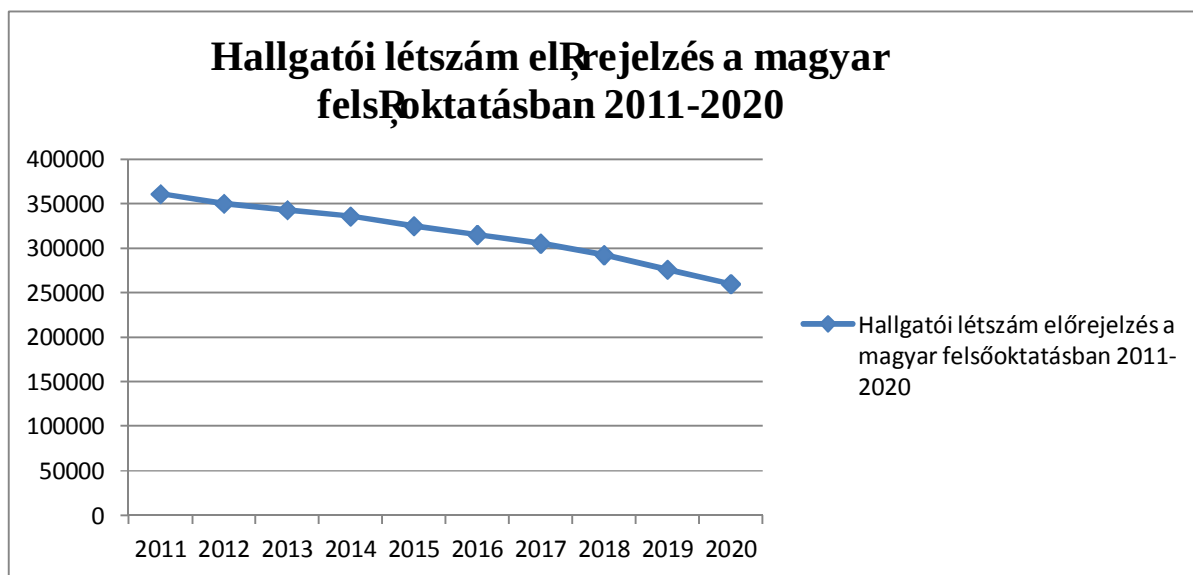
Aktualitásként megemlíteném továbbá az Európai Unió célkitűzését, az Európa 2020 stratégiát, miszerint az EU gazdasága intelligens, fenntartható és inkluzív legyen. Ez szintén hatással van a magyar felsőoktatásra. Dolgozatomban szempontjából a stratégia öntelligens pontja fontos, mely szerint az EU teljesítményét növelni kell oktatás, kutatás/innováció és digitális társadalom területeken. Az intelligens növekedés terén teljesítendő uniós célok közé tartoznak a következők: a beruházások szintje el kell, hogy érje az EU GDP-jének 3%-át, a foglalkoztatási arányt a 20-64 év közötti munkavállalók körében 75%-ra kell emelni, az iskolákban a lemorzsolódási arányt 10% alá kell csökkenteni, valamint a 30 és 40 év közötti uniós lakosok legalább 40%-a felsőfokú végzettséggel kell rendelkezzen. (EC - EUROPA honlapja)



1. ábra - Felsőfokú oktatásban tanulók
 Forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján

Az elmúlt bő két évtized változásainak kifejtése után nézzük meg, hogy mindezek hatására hogyan alakult a felsőoktatás számokban.

Hazánkban a teljes felsőoktatási hallgatói létszám a 2005/2006-os tanévben, az éveken át tartó expanzió után megtorpant, azóta csökkenő tendenciát mutat. Az 1. ábrán (KSH (b), online) jól látható, hogy az 1990-es évtől mintegy másfél évtized alatt a felsőoktatásban tanulók száma mintegy háromszorosára, 325 ezer fővel nőtt. Új szakok, ismeretek, készségek jelentek meg, mindamellett megváltoztak a munkaerőpiaci igények is. Régen középfokú végzettségű egyén látott el olyan feladatkört, amit ma egy felsőoktatást elvégzett hallgató tölt be – ez a munkáltatók számára kedvező lehet, viszont a bérezésben meg fog mutatkozni, hiszen hiába végzett főiskolai/egyetemi képzést, ha ezt a munkáltató nem hajlandó megfizetni.



2. ábra - Hallgatói létszám előrejelzés a magyar felsőoktatásban 2011-2020

Forrás: saját szerkesztés NFKK adatok alapján

A jelentős növekedést csökkenő tendencia követi évről évre a 2005/2006-os tanév után. Ahogyan a 2. ábra mutatja, ez a továbbiakban sem fog változni, sőt a felsőoktatásban tanulók száma drasztikusan csökkenni fog az elkövetkező évtizedben, mint egy 100 ezer főről, vagyis a 2020-as évre az 1998-as év hallgatói létszámát fogjuk elérni az előrejelzések szerint. Megemlítendő, hogy ezekben az előrejelzésekben valószínűleg nem számoltak azzal, hogy a továbbtanulási keretszámokat az utóbbi egy évben kétszer is radikálisan csökkentették. Kérdéses számomra, hogy mennyire vették számításba azt, hogy a gazdasági és pénzügyi válság miatt az egyes országok kormányai kénytelenek hozzájárulni költségvetés tervezetükhöz. Sajnos, ilyenkor az első célpontok között szerepel a felsőoktatás. Pedig az oktatásra befektetésként kellene tekinteni, és nem kiadásként. Ezt támasztja alá az EUA (European University Association) által 2012. június 12-én publikált „EUA figyelmeztése az európai felsőoktatás állami finanszírozásának egyre nagyobb eltéréseiről, és azoknak hatásairól (EUA warns of the impact of widely divergent trends in public funding of higher education in Europe)” című cikke is, amelyben az EUA aggodalmát fejezi ki azzal kapcsolatban, hogy a válság hatalmas különbségeket fog okozni Európában az oktatásba való befektetés terén is. Természetesen a kelet- és dél-európai országokat ez jobban érinti, hiszen a fejlődő országokra a krízis még inkább hat. (EUA Funding Forum, online)

Az előbb említett keretszám csökkentés, valamint a felsőoktatás finanszírozás európai diverzifikációja miatt a 2. ábra mutatói akár még alacsonyabbak lehetnek.

Az Európai Unió tervekkel ellentétben Magyarországon sajnos az érezhető, hogy egyre kisebb a diploma értéke. Nincsen elegendő diplomás munkahely biztosítva, mivel a kis- és középvállalkozások többsége országunkban nem bővítésben, befektetésben, új munkahelyteremtésben gondolkodik, hanem a túlélésért küzd. Ezzel a felsőoktatás szerepét még jobban csökkentik. Pedig pontosan a kis- és középvállalkozások lehetnének, azok a cégek, amelyek napjaink problémáját orvosolni tudják. Ahogyan azt Hermann Simon Rejtett bajnokok című könyve is bizonyítja, a gazdaság fejlődéséhez a hazai kis- és középvállalkozások sikeressége elengedhetetlen. Hazánkban viszont a kialakult gazdasági helyzet, adó emelések, multinacionális cégek elnyelése a KKV-k többségének eredményességét lehetetlenné teszik (Simon, 2010).

Európa fejlődő országaiban az elmúlt bő évtizedben egyre jobban érzékelhető a felsőoktatás szerepének felértékelődése. Ennek oka nemcsak, hogy az oktatásba való nagyobb befektetés magasabb gazdasági-társadalmi hasznot hoz, hanem hogy a foglalkoztatási struktúrában végbemenő változások egyre inkább felsőfokú végzettséget és készségeket fognak igényelni. Nem véletlen, hogy a felsőoktatásra a korábbiaknál nagyobb figyelem és elvárás fog irányulni.

Magyarországnak is ezt a stratégiát kellene követnie versenyképességünk javítása, és a tudás alapú gazdaság megteremtése érdekében. Az biztos, hogy szemléletváltás kell a magyar felsőoktatásban, hiszen megváltoztak, jelenleg is változnak a munkaerő-piaci igények. Ha a munkaerő-piac kompetencia alapú iskolázottságot igényel, akkor a felsőoktatásnak, ennek eleget kell tennie, különben a munkaerő-kereslet és munkaerő-kínálat görbéi nem fogják keresztezni egymást.

2.2.1 Felsőoktatás célja hallgatói szemszögből

Schleicher Nóra kutatása alapján szeretném ezt szemléltetni (Schleicher, 2012).

1. A tudás elsajátítása

Ide sorolandó a tudás minden fajtája, legyen az szakmai, gyakorlati, elméleti tudás, tapasztalatszerzés, munkaerőpiacon vagy életben használható tudás, információszerzés, általános műveltséget gyarapító tudás. Vagyis mindaz az ismeret, amit a hallgató az előadásokon,

szemináriumokon hallott, valamint azon informális tudások is, amiket egyéb más elfoglaltságok, órán kívüli tevékenységek által szerezhettek meg.

2. Munkavállalás

A hallgató a diploma megszerzésével azonosítja a sikeres elhelyezkedést, a jól fizető állást, a karrier lehetőséget, az érvényesülést, a vezető pozíciót. Napjainkban ez a nézet nagyon elterjedt. Azzal viszont sok hallgató nem számol, hogy a felsőoktatásba való beiratkozás mellé mindezt nem fogják arany tálcán kínálni nekik. A fenn említett fogalmakért még rengeteg küzdés és plusz munka jár.

3. Készségfejlesztés

Ide tartoznak a következő képességek: kommunikációs képesség, kreativitás, önállóság, nyelvtudás, prezentációs képesség, csapatmunka. Nagyon fontos szerepet játszanak ezek a képességek. Jól mutatnak ezek az önéletrajzban leírva, de hamar kiderül, hogy rendelkezik-e a jelölt velük vagy sem.

4. Félt komoly játszótér

Nagyon sok hallgató a felkészülés éveinek tekintik a felsőoktatást. Kicsit még tolhatják a munkába állást, nem kell szembenézniük a munkavállalás nehézségeivel, még tapasztalatot szerezhetnek, élvezhetik diákéveik szabadságát.

5. Lehetőségek kihasználása

Ezen kategóriába sorolandók, akik kapcsolatok szerzésekre, gyakorlati helyek szerzésére használják a felsőoktatási intézményt. Próbálják kihasználni az iskola kapcsolati hálójának lehetőségeit.

6. Külső szempont

A hallgató nem saját nézőpontja, hanem egy általános vélemény, egy külső szempont alapján ítéli meg a felsőoktatási éveket. Ilyen például a munkaerőpiaci igény, társadalmi felelősség, versenyképes munkavállalás.

2.2.2 Felsőoktatás célja munkáltatói szemmel

Napjainkban a munkakörök és az ahhoz tartozó feladatok egyre sokrétűbbé válnak, a munkavégzés jellege folyamatosan változik, így az nem követelheti meg, hogy az alkalmazott mindenhez értsen, ami a feladatköréhez tartozik. Viszont képesnek kell lennie arra, hogy utánajárjon, milyen módszerek, eszközök lehetnek segítségére munkája elvégzéséhez, majd ezt a

folyamatot gyorsan meg is tanulja és alkalmazza. A munkaadók egyre jobban értékelik a gyors tanulás és jó helyzetfelismerő képességet, praktikus-proaktív gondolkodást, információtömeg strukturálásának képességét, a kreativitást, az önmenedzselési hajlandóságot.

Azon cégek, ahol már modern HR rendszer van kiépítve, ott a dolgozót már kompetenciáik alapján ítélik meg elsősorban. A toborzás és kiválasztás folyamata is ez alapján történik. Viselkedés alapú interjú, kompetencia tesztek, életszerű, gyakorlati helyzetek elé állítják az interjú alanyt, hogy felszínre hozzák azokat a kompetenciákat, amik az adott munkakörhöz szükségesek.

Egy munkaadó gyakran fontosabbnak tart egy kialakult és jól működő belső értékrendet, mint a szakmai tudást, tapasztalatot, mert az utóbbi a későbbiek során a gyakorlatban is megszerezhető. Az ilyen típusú munkavállalót jobban lehet formálni a vállalat gondolkodás módjához, image-éhez.

A felsőoktatás célja, hogy magas színvonalú szakmai tudást adjon, és mindamellett a munkavállaláshoz, munkavégzéshez szükséges kompetenciákat felszínre hozza a hallgatókban a fősiskolai évek alatt.

2.3 Pályatervezés

Ahogy már korábban említettem szakdolgozatom megírásának központi témája a munkaerőpiac és a képzési kibocsátás tartós inkongruenciája. Az évek során a felsőoktatás is e kapitalista világ mőkuskerekébe került, aminek eredményeként a felsőoktatás is árucikké vált, sőt mi több tömegfogyasztási cikké. Ma már sokkal több diák tervezi továbbtanulását. Ezzel nem lenne probléma, hiszen növekszik a felsőoktatásban végzettek száma, ezáltal (elvileg) a magyar értelmiségi réteg. A probléma ott kezdődik, hogy a középiskolás diákok a árendyő szakokra, illetve kompetenciáikat nem megfelelően felmérve jelentkeznek. Emellett nem járnak utána, hogy milyen munkaerőpiaci igények lesznek, mire kikerülnek a fősiskola/egyetem védelmező falai közül. É szintén megmondom én magam sem tudtam volna a középiskola utolsó éveiben hova fordulni azzal kapcsolatban, hogy felmérjem a munkaerőpiaci helyzetet. Természetesen meg lehet kérdezni szülő, oktató, de ezek mind szubjektív vélemények.

Meglepetéssel és egyben örömmel töltött el az információ, amit a Tempus Közalapítvány által 2012 őszén ÁVáltozó szakmai igények a munkaerőpiacon - Készségek, képzetek korszerűsítése

címmel szervezett rendezvényen, Bakó Tamás (MTA munkatársa) előadásában hallottam. 2013 februárjában lezárul egy közel hároméves munkaerő-piaci előrejelzési projektje az Magyar Tudományos Akadémia egyik intézetének. Jelenlegi állás szerint a projekt befejeztével indul a gazdaság szereplőinek szánt honlap, a *palyasugo.hu*, mely középiskolások, felsőoktatásban tanulók, pályakezdekők, régóta alkalmazásban állók, de még vállalatok számára is segítséget fog nyújtani. A weboldal a következőkben fog segítséget nyújtani: 10 ágazatra és 200 foglalkoztatási csoportra vonatkozó várható kereslet és kínálat adatok, foglalkoztatási esélyek alakulása életkoronként, iskolai végzettség szerinti kereseti lehetőségek, mely szakmából van túlkínálat, melyekből hiány, stb. (NAPI, online)

Fontos, hogy a honlap olyan nagy szerepet kapjon, mint a *felvi.hu*, hiszen ez hatalmas segítség lehet a továbbtanulni készülő középiskolás diákoknak.

Emellett fontos, hogy a főiskola alatt az intézmény fontos feladataként tekintse a munkaerő-piacra lépést támogató programok szervezését, az iskola- és a munkavállalás közötti átmenet segítését, időbeli csökkentését, pályaeorientációs, életpálya tanácsadási programok lebonyolítását. Elengedhetetlen, hogy mire a főiskolások/egyetemisták kikerülnek a munka világába, addigra megismerjék azt, tisztában legyenek a velük szemben támasztott elvárásokkal. Ehhez szükséges a személyes életpálya-terv kidolgozási és életvezetési kompetencia fejlesztése, az álláskeresési kompetencia és a döntésképeség kialakítása.

Mindezek után a pályakövetés is fontos feladata mind a középiskolai, mind a felsőoktatási intézményeknek. E rendszer (2005 óta kötelező) kialakítása segíti a fiatalokat pályaválasztásában, valamint információt nyújt a diplomások munkaerő-piaci helyzetéről. A pályakövetés egy fontos segítőeszköze lehet majd a *palyasugo.hu* honlap elindítása.

2.4 Védelmezőfalak VS. Ugródeszka

Manapság fontos kérdéssé vált, hogy ki, minek tekinti a felsőoktatásban tanulás éveit, hiszen ahogyan azt már korábban megállapítottam, nagyon felkapott lett a továbbtanulás az utóbbi években. Sokan úgy érzik még nem állnak készen a munka világának kihívásaira, s ezért inkább a felsőoktatás nyújtotta 3-5 évet a színfalak mögött töltik. Számukra a főiskola irányt kell, hogy mutasson, fel kell hívnia a figyelmet, hogy ezen évek eltelte után már magas fokú kompetenciákat is elvárnak a munkaerő-piacon, nem csak szakmai felkészültséget és formális

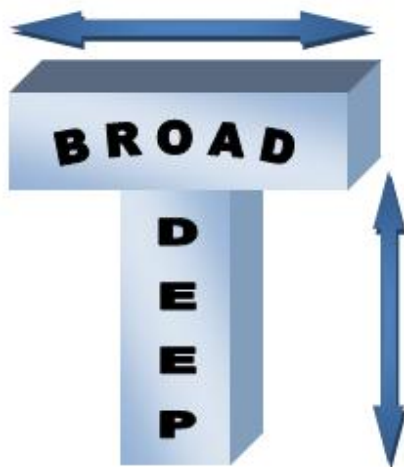
tudást. Ha valaki megbújik az iskola falai mögött, és nem tekinget kifelé az érdeklődő akkor pályakezdőként nagy hátránnyal fog indulni, olyan társaival szemben, akik felfedezték, hogy iskolai/egyetemi tanulmányaik ugródeszka lehet az életükben. Utóbbiak kihasználják a felsőoktatás nyújtotta lehetőségeket. Csak, hogy néhányat említsek: külföldi tanulmányi szemeszterek, iskolai kutatásokban részvétel, külföldi szakmai gyakorlat, nyári munkalehetőségek, nyelvtanulást fejlesztő, szinten tartó programok, iskolai rendezvények szervezésének segítése, ifjúsági csereprogramok, önkéntesség, stb. Ilyen tevékenységeknek köszönhető az azok a kompetenciák, amiket a munkáltatók nagyra értékelnek. Ilyenek például a csapatban való együttműködés; szervezés és tervezés; kommunikációs, prezentációs és problémamegoldó képesség.

A leleményes, lelkes hallgatók keresik, kutatják ezeket a lehetőségeket, de belőlük kevesebb van. A hallgatók érdektelensége talán a digitális technika forradalmával is magyarázható. Többségüket leköti az internet, a közösségi oldalak, az okostelefonok, és az éjszakai élet forgataga. Meg kell találni azt a kommunikációs csatornát, hogyan tudnánk a tanulók számára kelendőbbé tenni a iskolai lehetőségek kihasználását.

2.5 Formális, nem formális és informális tanulás jelentősége

A munkaerőpiacon való érvényesüléshez szükséges kompetenciák gyorsan fejlődnek, változnak. A jövő munkahelye a minőségi oktatás mellett a készségek és képesítések különböző variációit igénylik. Nem dughatjuk a fejünket homokba, mintha ez a folyamat nem létezne. Be kell látnunk, hogy ha eleget akarunk tenni a munkaerő-piac igényeinek, akkor változtatnunk kell az oktatási és foglalkoztatási irányelveken.

Egy új fogalommal, a T alakú képzéssel, találkoztam a Tempus Közalapítvány által 2012-ben szervezett "Változó szakmai igények a munkaerőpiacon - Készségek, képések korszerűsítése" című rendezvényén, Hartyányi Mária, a Promt Oktatóközpont igazgatójának előadásában, majd később a rendezvény (35. számú) disszeminációs füzetében is olvashattam róla (Jakabné, 2012).



3. ábra - Broad és Deep ismeretek

Forrás: saját szerkesztés Hartyányi Mária előadása alapján

Az egyének készségei a 3. ábra által prezentált T-alakzattal írható le. A T alakú képzés nem mászt jelent, mint hogy BROAD, azaz széles, átfogó kompetencia rendszer és tudás mellé, egy szakterületen belül DEEP, azaz mély ismerethalmaz alakuljon ki. Ehhez kell lehetőséget teremtsen a felsőoktatásban eltöltött 3-5 év. Ezen évek során szakirányú képzést kapunk az általunk választott területen, valamint alternatív tevékenységekkel szert tehetünk különféle kompetenciák kialakítására. Ezen az irányvonalon indult el szépen lassan napjaink felsőoktatása, azonban a diákok körében ez még nem eléggé tudatosított.

Ezt a szemléletet vontam össze a formális, nem formális, informális tudás fogalmakkal, melyeket a következőkben ismertetek.

2.5.1 Deep skála

A T-alakzat függőleges váza, a DEEP skála, amely az alapkészségek és egy bizonyos szakterületen belüli mély ismeretek elsajátításának összessége. Ebben a kategóriába sorolnám a formális tanulást.

2.5.1.1 Formális tanulás

A szervezett és strukturált közegben (pl. oktatási, képzési rendszer keretei között) történő tanulást formális tanulásnak hívjuk. A formális tanulás rendszerint a tudás megszerzését igazoló hivatalos elismeréssel (diploma, bizonyítvány) zárul. (NEFMI, online)

Főiskolai/egyetemi tanulmányok alatt elengedhetetlen a magas szintű szakmai tudás megszerzése. Érdekes az óra keretein kívül részt venni olyan szakmai értékű programokon, amiket kamatoztathatunk jövőnkre nézve. A különböző kutatási munkák, szakmai versenyek, workshop-ok, TDK dolgozatírás mind hozzájárulnak a szakmai előmenetel megteremtéséhez.

Emellett fontos szerepet játszik, hogy a szakmai gyakorlatot jövőnkre nézve hasznosan, minőségi munkatapasztalatot nyerve töltsük el. Ez azért is fontos, hogy minél több gyakorlati megvalósulást lásson a hallgató az évek alatt felhalmozott elméleti tudás mellett. Jó gyakorlati hely megszerzése segíthet megtömi az ördögi kört, vagyis a pályakezdekőknek nincs esélyük elhelyezkedni, mert nincs munkatapasztalatuk, de nem is lesz munkatapasztalatuk, mert nem tudnak elhelyezkedni. Ezért is olyan fontos, hogy a gyakornoki időszakra nagyobb figyelmet szenteljen a felsőoktatás, a munkaerő-piac és a hallgatók is.

Nagyon sok hallgató beleesik abba a hibába, hogy diplomaszerezéskor kapja fel a fejét, hogy tulajdonképpen nem rendelkezik értékkel bíró szakmai tapasztalattal, mert az évek alatt nem vállalt semmilyen kiegészítő szakmai tevékenységet, és gyakorlati helyének kiválasztásának sem tulajdonított jelentőséget. A munkaerő-piacra való tényleges kikerüléskor viszont elhelyezkedési problémával küzdenek ezek a hallgatók.

2.5.2 Broad skála

A T alakzat vízszintes síkja, a BROAD skála, melynek definiálása a következő: a tudás alkalmazásának képessége különböző élethelyzetekben. Ezek az úgynevezett átvihető, átadható készségek, melyektől az egyének átalakíthatóbbak lesznek.

Véleményem szerint a BROAD skála a nem-formális és informális tanulás által alakítható, bővíthető. Ilyen típusú tudás megszerzéséhez saját motiváló erő kell. A felsőoktatási intézmények rengeteg olyan tanórán kívüli tevékenységet kínálnak fel, amelyek segítségével kompetenciáink fejlesztésére tehetünk szert. A lehetőségek adottak, esetleg némi utánajárást igényelnek, de végső

soron a lényeg, hogy ha az ajtó nyitva áll, ne álljunk meg a küszöbnél, hanem lépünk be és gyarapítsuk tudásunkat.

2.5.2.1 Nem-formális tanulás

ÁA nem-formális tanulás tervszerű, de nem kifejezetten tanulási célzatú, de jelentős tanulási elemet tartalmazó tevékenység keretében végzett tanulás. Általában nem zárul hivatalos bizonyítvánnyal.ò (NEFMI, online) Idesorolhatók például személyiségfejlesztő tréningek, csereprogramok, tánc körök, sport tevékenységek, stb.

Azt, hogy nem zárul hivatalos bizonyítvánnyal, saját tapasztalat alapján megcáfolnám azzal, hogy napjainkban egyre elterjedtebbé válnak az ifjúsági csereprogramokon, valamint az önkéntes programokon résztvevők Youth Pass oklevéllel történő díjazása. Nyugati országokban a Youth Pass bizonyítvány már befolyással bír munkavállalás tekintetében.

2.5.2.2 Informális tanulás

ÁAz informális tanulás a napi élettevékenység (családban, munkahelyen, szabadidős tevékenység során stb.) keretében történő, nem feltétlenül tudatos tanulási tevékenység.ò (NEFMI, online)

A kompetencia fogalmának tisztázását is szükségesnek érzem az informális tanulás említésénél. ÁA kompetencia tulajdonképpen az adott közegben való eredményes tevékenységhez szükséges ismeretek, elméleti és gyakorlati készségek, attitűdök, érzelmek, értékek és etikai jellemzők, valamint motivációk összessége.ò (NEFMI, online)

Ismét elveszem ugródeszka elméletemet, miszerint a különféle órán kívüli tevékenységek, mint a diákszervezeti tagság, a külföldi tanulmányi, illetve szakmai gyakorlatos félév, a bármilyen területű nyári munkák, a csereprogramokon való részvétel, mind-mind olyan kompetencia rendszer kialakulását eredményezik, amit a munkaadók nagyra értékelnek az utóbbi években. Többször elhangzik munkáltatók szájából, hogy egy jól kialakult személyiség többet ér, mint a szakmai tudás. Természetesen ezt nem lehet elmondani minden munkát kínáló cégről, de kompetenciáink sokszínűségével jelentős versenyelőnyre tehetünk szert társainkkal szemben.

Milyen előnyökre gondolok ilyenkor?

Kommunikációs és problémamegoldó képesség, nyelvismeret, csapatmunkára való alkalmasság, önállóság, jó fellépés, alkalmazkodó képesség, kezdeményező-készség, stb.

ismérvek fejlesztése sokat jelenthet önéletrajzunkban. A munkaerő-piacon kialakult éles versenyhelyzet miatt manapság már nem ezek megléte, hanem mértéke számít.

3 AJÓ GYAKORLAT Ì DUÁLIS KÉPZÉS NÉMETORSZÁGBAN

A duális képzésről elször a szakképzéssel kapcsolatban hallottam pár évvel ezeltt. Új képzési formaként megjelent a felsoktatásban is több országban az elmúlt évek során. Németországban ez egy majdnem 40 éve jól működ rendszer, amelyből sok ötletet át lehetne venni hazánk felsoktatási rendszerének reformálásához.

3.1 AJÓ gyakorlat International University of Cooperative Education

A jól ismert ördögi kör (pályakezdők ì munkatapasztalat - állás) feltöréséhez kitűn megoldásnak tűnik a napjainkban egyre nagyobb népszerűségnek örvendő, innovatív tanulási modellen alapuló duális képzés.

Az oktatási koncepció lényege, hogy a hallgatók párhuzamosan mélyítsék el az elméleti, valamint a gyakorlati ismereteiket a fiskolai éveik során. Az elmélet és gyakorlat integrációja egy split week, vagyis egy megosztott hét modellen alapszik. Ez azt jelenti, hogy a diákok 20 órát töltenek minden héten az iskolapadban és 20 órát dolgoznak a partner cégnél. 6 szemeszterrel később a hallgatók egy akkreditált Bachelor diplomával, valamint szakmai tapasztalattal végeznek. Több szektor vállalatait már meggyzte a modell és alkalmazza is ezt a napjainkban egyre populárisabbá váló tanulási módszert, hogy kitaníthassák a jövő vezetőit. A folyamatos gyakorlati képzés miatt a duális képzésről kikerülő vonzó munkavállalókká válnak a cégeknek.

3.1.1 Milyen elnyökkel jár a vállalatok számára?

- Minden héten heti 20 órában számíthat a cég a diákokra, ami azt jelenti, hogy teljesen be tudja tölteni a cég mindennapi folyamataiba.
- Az elméleti oktatás során nem csak a szakmai részre, de a soft (puha) képességek, készségek elsajátítására is törekszenek az iskola tanárai, amit a hallgató egyből tud a cégnél alkalmazni. Emellett tanulnak speciális tantárgyakat, mint például projektmenedzsment, interkulturális kompetenciák, moderáció és kommunikációs

képesség fejlesztés, idegen nyelvismeret, melyek által a hallgatókban kialakul egy több szakterületet átölelő gondolkodásmód.

- Kvalifikált és motivált gyakornokok vállalati integrációja már a kezdetektől. A cégek jó képességű, elhivatott hallgatókba investálnak, amivel kialakítanak egy tudatos munkaerőutánpótlási folyamatot.
- Saját vállalati szemléletre, gondolkodásmódra formálhatják a fiatal munkavállalókat.

3.1.2 Milyen elnyörökkel jár a hallgatók számára?

- Nemzetközileg elismert Bachelor diploma megszerzését biztosítja az egyetem.
- Heti 20 órában gyakorlati képzést biztosít az iskola egy partnercégnél, másik 20 órában pedig elméleti oktatást nyújt.
- Szakmájukban elismert oktatóktól tanulhatnak a diákok.
- Mindig vannak szakmai gyakorlatos helyek a hallgatók számára, ahol elkezdhetik már tanulmányaik alatt alakítani karrierjüket.
- Hat szemeszter után diplomával és 3 éves szakmai tapasztalattal kerül ki a munkaerőpiacra, vagy a gyakorlati helyen automatikusan állást is ajánlanak neki.
- A tandíjat a partnercég állja a hallgatók helyett.

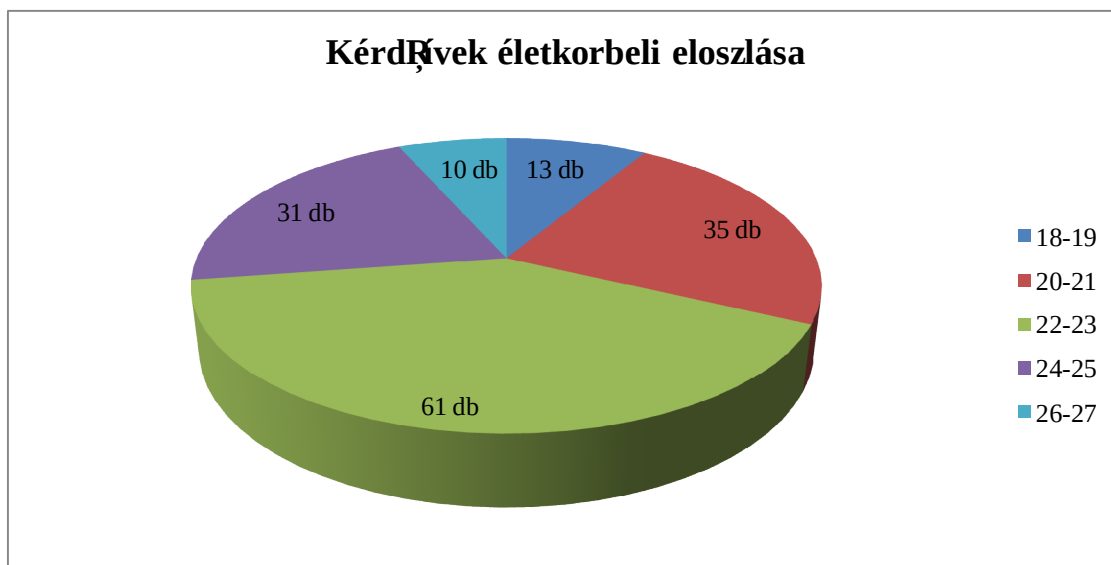
4 Hallgatói vélemények kérdőíves felmérés alapján

Az eddig elhangzottak alapján úgy éreztem szükséges megkérdeznünk azt a csoportot, akit a legjobban érint a felsőoktatás változásának kérdése. Természetesen a hallgatókról, volt hallgatókról, pályakezdőkről, friss munkavállalókról beszélek.

Kérdőíves felmérésem céljaként tűztem ki, hogy kiderítem Magyarországon mennyire tudatos a továbbtanulás, mennyire használják ki a fűiskola nyújtotta széles skálájú lehetőségeket a hallgatók, valamint, hogy mennyit tudnak a duális rendszerről a felsőoktatásban tanulók, és vajon teret nyerhetne-e egy ilyen tanulási forma hazánkban. A továbbiakban szeretném bemutatni a kapott eredményeket.

Úgy határoztam, hogy primer kutatással, kérdőív (1. számú melléklet) formájában keresem a választ kérdéseimre a fiatalok körében a felsőoktatás és a munkaerő-piac kapcsolatáról. A kérdőív szerkesztéséhez az online-kerdoiv.com internetes oldalt használtam. A 21 pontból álló kérdéssor célcsoportja a 18 és 27 év közötti jelenleg felsőoktatásban tanuló, illetve már végzett fiatalok voltak. A kérdőívet 117 nő és 33 férfi töltötte ki, akik az ország különböző egyetemein/fűiskoláin tanulnak/tanultak. Kutatásomban igyekeztem minél több iskola hallgatóját elérni, hogy minél reprezentatívabb mintát kapjak, így több helyen indítottam útjára a kérdőívet. A Kodolányi János Fűiskolán 2010-ben alapított Erasmus Student Network (ESN) non-profit Erasmusos hallgatókat mentoráló diákszervezet székesfehérvári elnökeként igénybe tudtam venni a közösség országos levelezőlistáját, ahol arra kértem a jelenlegi szekciók elnökeit, hogy küldjék ki mentoraiknak a kérdőívemet. Másik kommunikációs csatornaként a napjainkban népszerűvé váló Facebook közösségi oldalt használtam, ahol személyre szólóan, illetve csoportoknak küldtem ki a kérdéssort. Ezzel hozzávetőlegesen 500 fiatalhoz jutott el a kérdőívem, amelyből egy hét után 150 darab került kitöltésre, vagyis a megkérdezettek 30%-a válaszolt a kérdésekre.

A 150 kitöltőéletkorbeli megoszlását a következő diagramon érzékeltetném (4. ábra).

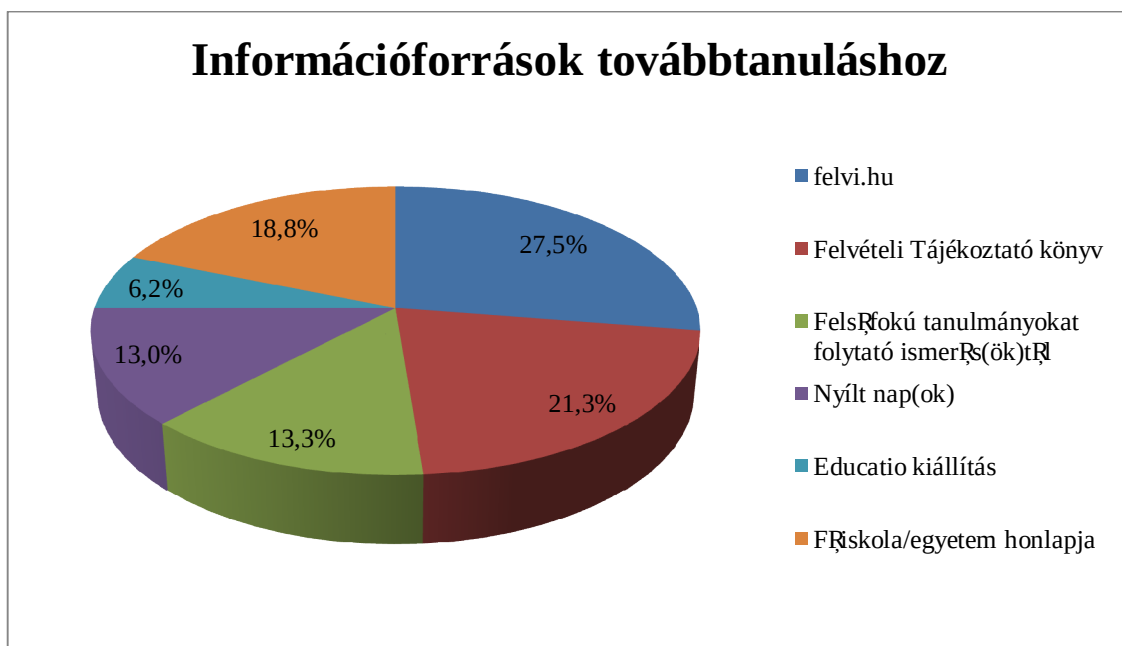


4. ábra - Kérdőívek életkorbeli eloszlása
 Forrás: saját szerkesztés primer kutatási adatok alapján

A megkérdezettek többsége, 85%-a 20-25 év közötti, a maradék 15% pedig a 18-19 (8,5%) és a 26-27 (6,5%) éves korosztály között oszlik meg. A válaszadók 73%-a jelenleg még tanulmányait folytatja, 27%-a pedig már elvégezte a főiskolát/egyetemet. A kitöltők 26%-a jár/járt budapesti felsőoktatási intézménybe, a maradék 74% a vidéki iskolák jelenlegi, illetve volt hallgatói töltötték ki. A legtöbb visszajelzés még így is Székesfehérvárról, a Kodolányi János Főiskoláról érkezett, ahonnan 52 kérdőívet kaptam. Ez az összes kitöltés körülbelül 35%-át teszi ki. Nagy számban segítettek munkámat Győrben (13%), valamint Szegeden (12%), a maradék 14% pedig más vidéki városok diákok között oszlott meg, mint Eger, Dunaújváros, Miskolc, Pécs, Sopron és Veszprém.

A kérdéssort szakdolgozatom témája köré építettem fel, tehát a főiskola/egyetem alatti munkavállalással, az órán kívüli kompetenciafejlesztő tevékenységekkel, a külföldi tanulmányi, illetve munka tapasztalatokkal, valamint a duális képzéssel kapcsolatos kérdéseket tettem fel.

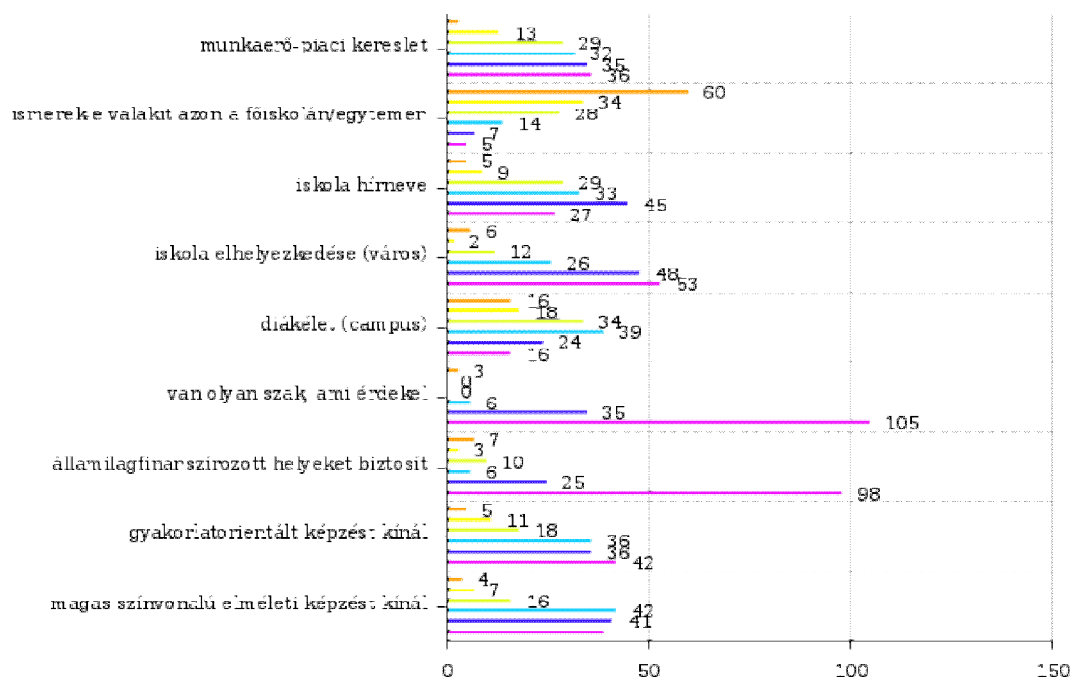
Az első két kérdésben a felsőfokú tanulmányok megkezdése előtti előzetes tájékozódást mértem fel. Ahogyan azt már a 2. fejezet Pályatervezés (2.3) bekezdésében elemeztem, nagyon fontos az, hogy tudatos pályatervezést alakítsunk ki a továbbtanulni vágyó fiatalokban. Éppen ezért megkérdeztem, hogy milyen eszközök segítségével szereztek információt a továbbtanuláshoz.



5. ábra - Információforrások továbbtanuláshoz
Forrás: saját szerkesztés primer kutatási adatok alapján

A 5. ábrán jól látható, hogy a válaszadók közel fele a digitális technikai forradalomnak köszönhetően már az interneten próbál továbbtanulási információkhoz jutni a méltán ismert felvi.hu, valamint a felsőoktatási intézmények honlapján. Emellett kiemelkedő szerepet kapott még a már évek óta segítséget nyújtó Felsőfokú Felvételi Tájékoztató könyv, mely kollektíven tartalmazza a Magyarországon induló összes szakot iskolánként. Tulajdonképpen ez a három forrás teszi ki az összes lehetőség 67,6%-át.

A 6. ábrát az online-kerdoiv.com segítségével készítettem, mivel ez egy több ismérvet felsoroló kérdés.

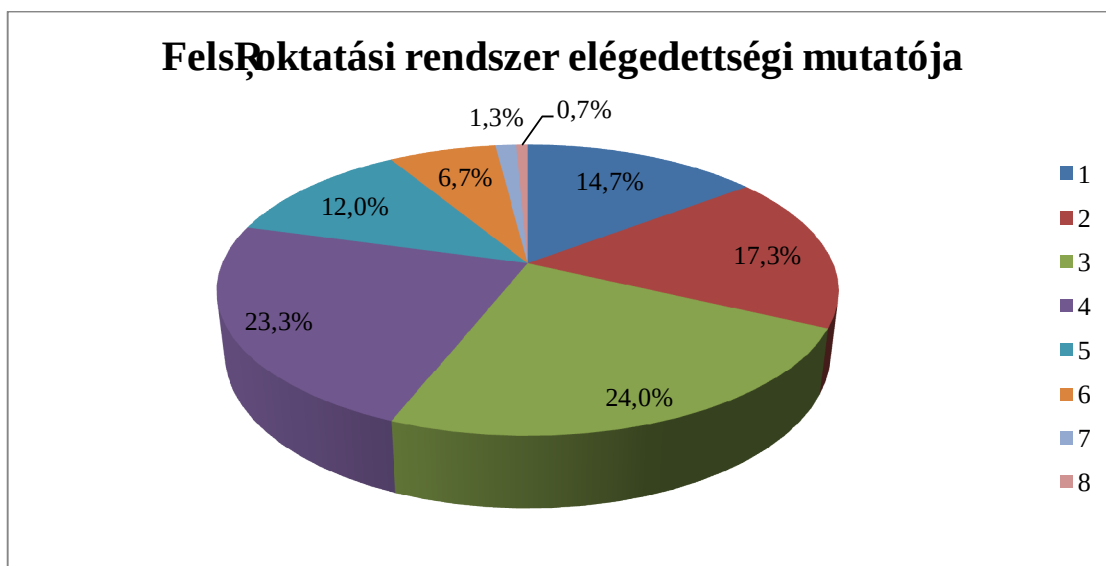


6. ábra - Továbbtanulási szempontok

Forrás: saját szerkesztés primer kutatási adatok alapján

A megvizsgált kérdés ebben az esetben az volt, hogy mit tartott szem előtt a diák főiskola/egyetem választásakor. Minden szempontnál egy hat pontos skálán kellett véleményüket kifejezni. A diagramról egyértelműen leolvasható, hogy az államilag finanszírozott helyek, a diákok érdeklődését felkeltő szakok, valamint az iskola elhelyezkedése dominálnak egy felsőfokú intézmény kiválasztásában. Ezzel szemben kevésbé kap szerepet az, hogy ismernek-e valakit a főiskolán/egyetemen. Meg szeretném említeni a munkaerő-piaci kereslet ismerv alakulását, ugyanis ez fontos lehet a jövőben. 47,3% gondolja úgy, hogy nagyon fontos (skála 6-os pontja), illetve fontos (skála 5-ös pontja) a munkaerő-piaci kereslet alakulását felmérni. Szakdolgozatom elején kifejtettem, hogy jómagam úgy éreztem nem volt semmilyen lehetőségem felmérni ennek alakulását, így érdekelne, hogy ez a 150 válaszadó vajon honnan szerzett információt ezzel kapcsolatban. Feltételezem, hogy fontosnak tartják már felmérni, de ettől függetlenül nem állt rendelkezésükre olyan forrás (maximum szubjektív forrás), ami segített volna nekik.

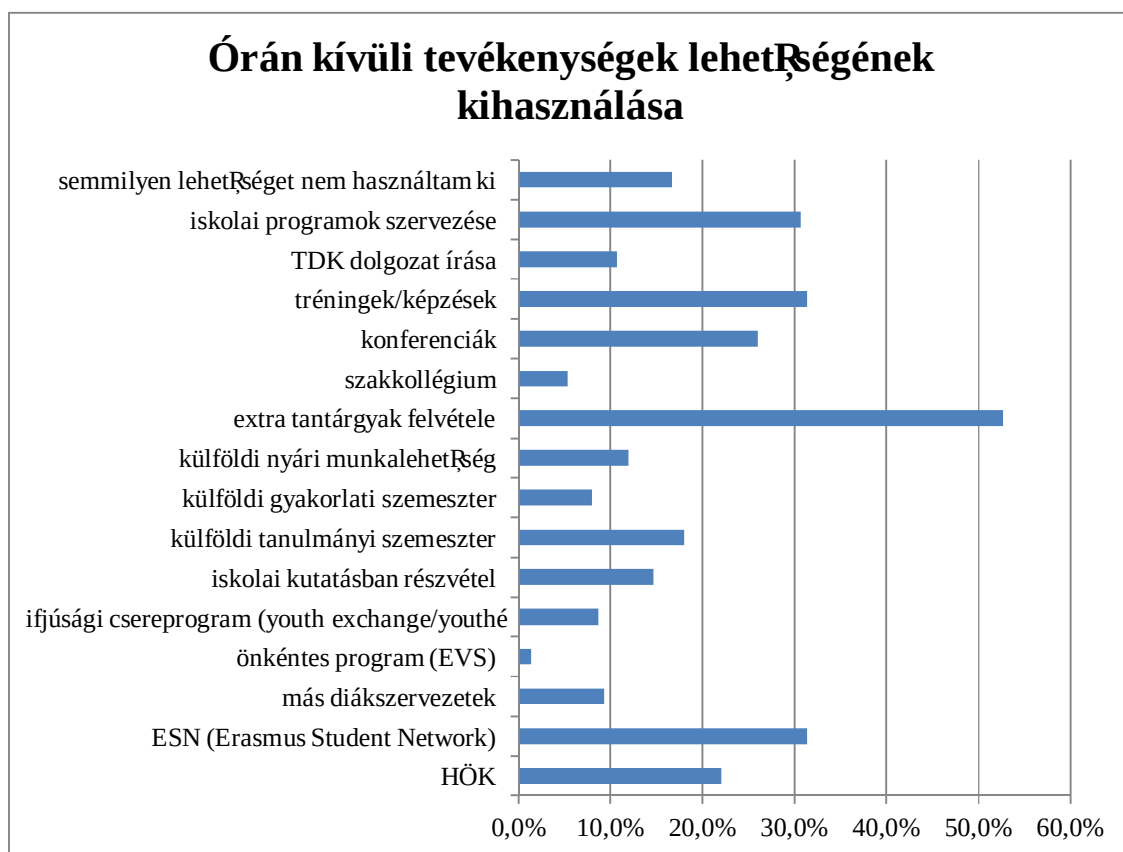
A 7. ábra azt mutatja, hogy mennyire elégedettek a fiatalok a napjainkban kialakult felsőoktatási helyzettel (1-egyáltalán nem elégedett, 8-nagyon elégedett).



7. ábra - Felsőoktatási rendszer elégedettségi mutatója
 Forrás: saját szerkesztés primer kutatási adatok alapján

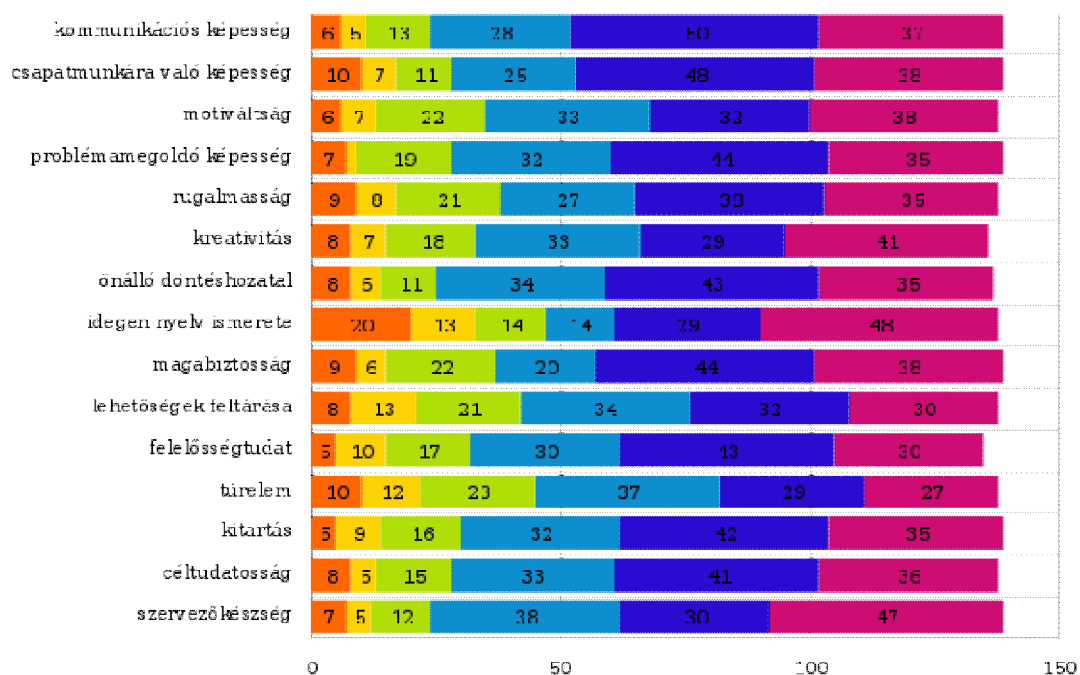
Látható, hogy a tanulók, illetve már végzett diákok 79,3%-a nincs megelégedve a kialakult rendszerrel. Ez egy nagyon magas százalékpont, ami számomra azt jelenti, hogy a felsőoktatás változtatásra szorul. A következő kérdésben ki is tértem egy fontos pontra, még pedig, hogy a válaszadók véleménye szerint mi jellemző mostanában a felsőoktatásra. 25,2%-uk gondolja úgy, hogy egy bizonytalan rendszer alakult ki, ami nem tervezhető számukra. Nagy számban gondolják továbbá azt, hogy elméleti tudást adnak a főiskolák és egyetemek, valamint, hogy az elhíresült csak egy papírt adó mondat helyet kaphat a felsőoktatás TOP 3 jellemzői között. E három kifejezés bizonyítja azt a majdnem 80%-os negatív irányú válaszadási arányt az elégedettségi mutatóban.

Mindezek után órán kívüli tevékenységek felmérésével kapcsolatos kérdéseket tettem fel.



8. ábra - Órán kívüli tevékenységek lehetőségének kihasználása
Forrás: saját szerkesztés primer kutatási adatok alapján

A hallgatók 52,7%-a veszi igénybe az extra tantárgy felvételének lehetőségét, amivel nagy többségében szintén az elméleti tudás gyarapítását segítik el. Fontos szerepet kapnak (20% fölötti kihasználás) a válaszok alapján a diákszervezeti tevékenységek, az iskolai programok szervezésében való részvétel, a tréningeken, képzéseken és konferenciákon való megjelenés. Sajnos az is elmondható, hogy a válaszadók 16,7%-a nem vállal szerepet semmilyen órán kívüli tevékenységben. Ennek a rétegnek a nagy többsége lehetnek azok, akik az iskola falait védő buroknak használják, és nem ugródeszkaként.

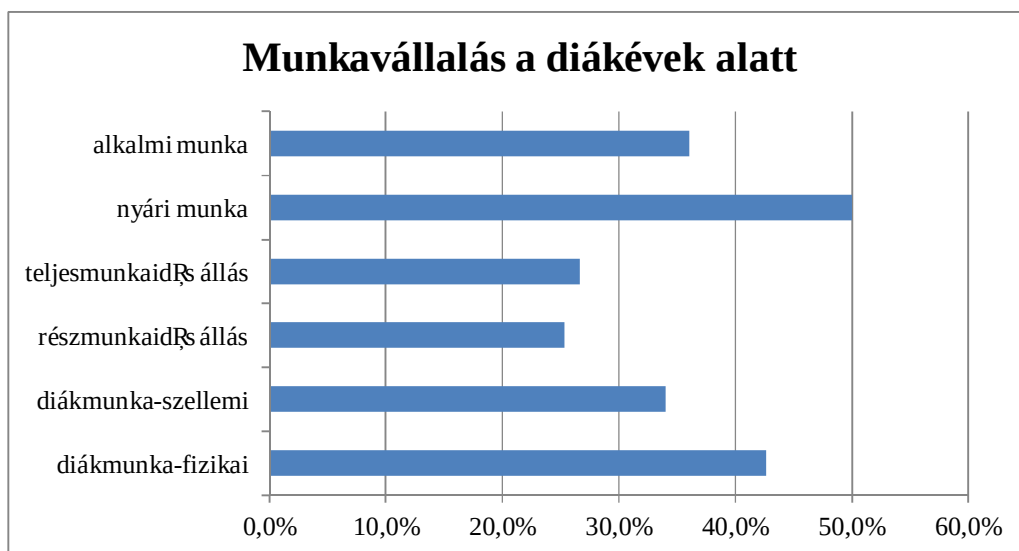


9. ábra - Kompetenciák fejlesztése
 Forrás: saját szerkesztés primer kutatási adatok alapján

Ezeknek az órán kívüli tevékenységeknek természetesen nagy a szerepük a kompetenciafejlesztésben. Rá is kérdeztem, hogy a kérdőívet kitöltők közül, ki milyen mértékben érzi készségeinek, képességeinek fejlődését az 8. ábrában felsorolt szabadidős programok által. A 9. ábra szintén nagyon összetett, így ismét az online-kerdoiv.com honlap diagram generátorát használtam fel segítségül. Ennél a kérdésnél is 1-6-ig lehetett értékelni a kompetenciafejlődés szintjét. A narancssárga jelöli a nem járult hozzá készségeim fejlesztéséhez egyáltalán, a rózsaszín jelöli a teljes mértékben hozzájárult kategóriát. Megállapítható, hogy a felsorolt kompetenciák elsajátításában nagy szerepet vállalnak az órán kívüli tevékenységek. A válaszadók 31,3%-a tagja az ESN diákszervezetnek, így nem meglepő, hogy a legtöbb maximum értéket kapó kompetencia az idegen nyelv ismeret fejlődése. Összességében a legtöbbet fejlődő készségek/képességek közé sorolható a kommunikációs képesség, az önálló döntéshozatal és a szervezőkészség. Emellett megemlítsre méltó a problémamegoldó képesség, a céltudatos gondolkodás, a kitartás, a felelősségtudat, a kreativitás és a motiváltság alakulása.

A következőkben tanulmányaik alatti munkavállalásról kérdeztem a hallgatókat, volt hallgatókat. Az iskolai évek alatt a hallgatók többsége, 79,4%-a vállalt munkát. A maradék - kicsit

több mint 20% - nem akart munkát vállalni, nem volt rá ideje vagy nem talált elhelyezkedési lehetőséget.

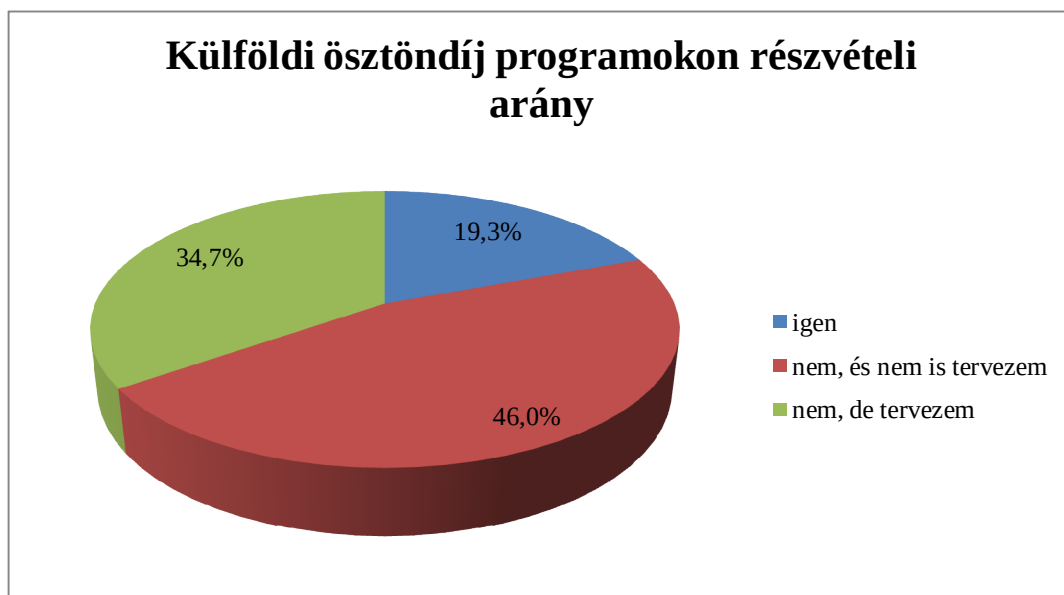


10. ábra - Munkavállalás a diákévek alatt
 Forrás: saját szerkesztés primer kutatási adatok alapján

A kérdőív eredmények alapján kettő munkatípus, a nyári munka, illetve fizikai diákmunka számít populáris munkavégzésnek a diákévek alatt (10. ábra). A további kérdésekből kiderül, hogy a főiskolai évek alatt végzett munkákhoz leginkább ismerős (66,0%), illetve diákmunka közvetítő (43,3%) által jutnak a tanulók. Viszont szomorúan tapasztaltam, hogy a karrierirodák (6,0%) és diáktanácsadók (0,7%) segítségét nagyon kevesen veszik igénybe. Véleményem szerint ez a két szervezet pedig nagyban hozzájárulhatna a hallgatók munkavállalásához. Ehhez természetesen nagyobb szerepre kellene szert tenniük a főiskolák, egyetemek életében.

A válaszadók nyilatkoztak arról is, hogy munkavállalásukkal milyen fejlődést éreztek kompetenciák széles skáláján. A megkérdezettek szerint leginkább a kitartásuk, a felelősségtudatuk és a problémamegoldó képességük változott pozitív irányba a diákévek alatt vállalt munkák által. Legkevésbé pedig idegen nyelvi ismeretük, kreativitásuk fejlődött, valamint lehetőségeik feltárására kevésbé adódott alkalmuk. Napjainkban nagy jelentősége van a nyelvismeretnek, a külföldi munkatapasztalatnak. Utánajártam, hogy a fiatalok milyen szintű nyelvtudással rendelkeznek. Megdöbbentő, hogy a manapság elengedhetetlennek számító angol nyelvet mindössze a válaszadók 66,7%-a beszéli aktív szinten. Ehhez hozzá kell fűznöm ismét, hogy a kitöltők több mint 30%-a ESN tag, ahol elvárt legalább a társalgási szintű angol nyelvtudás. Ez azt jelenti, hogy a való életben ez a közel 70% feltételezhetően kevesebb. Nagy

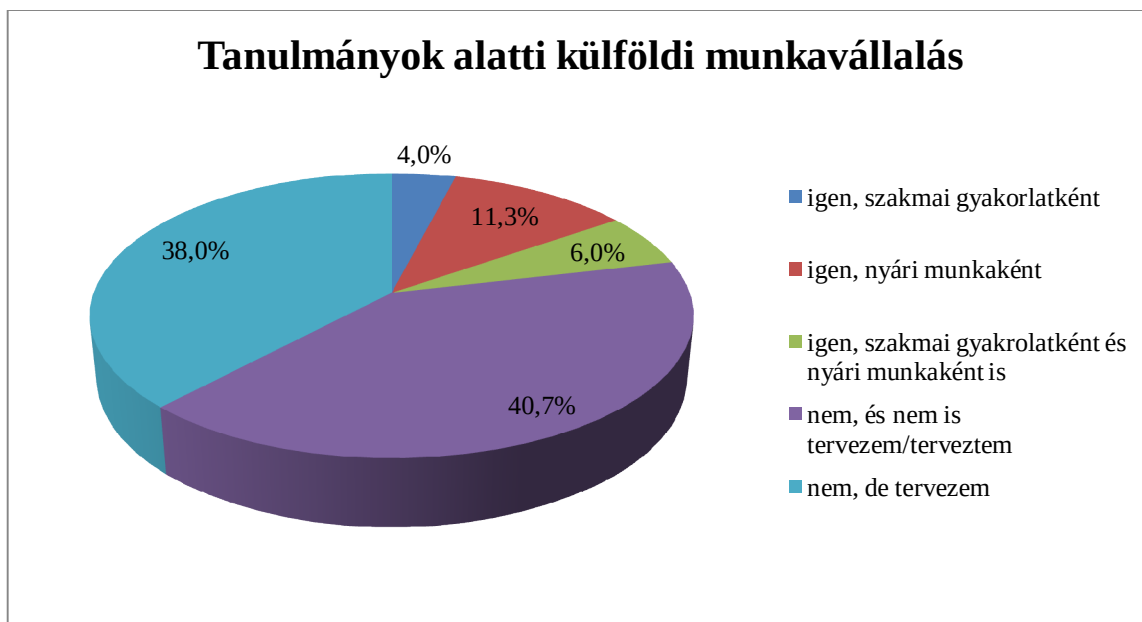
számban rendelkeznek nyelvvizsgával, melyet továbbtanulási plusz pontok és diplomamegszerzés céljából megszereznek, viszont utána elhanyagolják annak gyakorlását. Nagy kár egy ilyen ismeretet veszni hagyni!



11. ábra - Külföldi ösztöndíj programokon részvételi arány
 Forrás: saját szerkesztés primer kutatási adatok alapján

A különféle mobilitási programok nagy segítség lehet a nyelvtudás fejlesztésében, valamint a kapcsolatok akár világszintű kiterjesztésében. A 11. ábra mutatja, hogy mekkora a részvételi arány ezeken a külföldi ösztöndíjprogramokon. Láthatjuk, hogy még mindig 46% az a csoport, akik nem mentek és nem is terveznek külföldi tanulmány, illetve szakmai gyakorlati félét. Ez majdnem a fele a megkérdezetteknek, ami mindenképpen negatív hatást kelt bennem. Ahogy dolgozatom elején említettem, jómagam is voltam Erasmus ösztöndíjjal mind tanulmányi, mind gyakorlati félét külföldön. A külföldön eltöltött idő mindig megerősített mind szakmailag, mind emberileg. Szakmai tudásom növelése mellett nyelveket tanulhattam és új kompetenciák fejlesztésére tehettem szert. Számomra pozitív kimenetűek voltak ezek a programok. Éppen ezért voltam kíváncsi, hogy az a 69 fő, miért nem szeretne felsőfokú tanulmányai alatt külföldi félét vállalni? Legtöbben anyagi okokra (32%), félévcsúszásra (22%), nem megfelelő nyelvtudásra (13,3%) és információ hiányra (14,7%) hivatkoztak. Véleményem szerint, ha tudatosan tervezzünk meg életpályánkat, akkor egyik felsorolt ismerv sem lehetne kifogás. Saját főiskolai éveimre alapozva mondhatom, hogy mindegyik ok kiküszöbölhető saját erővel.

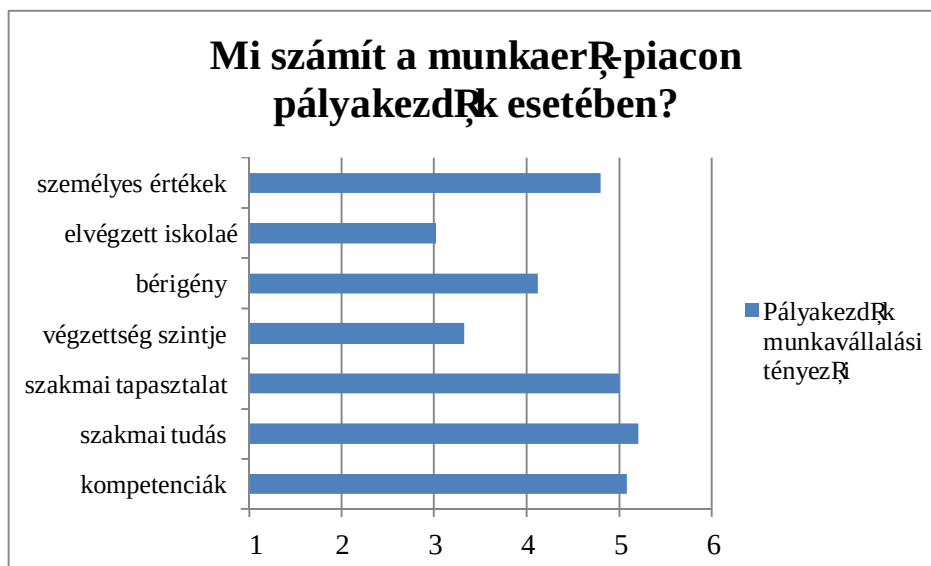
Valamivel jobban alakultak a külföldi munkavállalással kapcsolatos eredmények, amiket a 9. ábrán érzékeltetek.



12. ábra - Tanulmányok alatti külföldi munkavállalás

Forrás: saját szerkesztés primer kutatási adatok alapján

Látható némi különbség a 11. és 12. ábra között, hiszen míg az ösztöndíjprogramok részvételi aránya 54%, a külföldi munkatapasztalat szerzés esetében 59,3%. A kitöltők közül 32-en vállaltak már munkát külföldön. Számukra a legkedveltebb nyári munka, illetve szakmai gyakorlati desztinációknak: Amerika, Anglia, Görögország, Olaszország, Hollandia és Németország bizonyultak.



13. ábra - Mi számít a munkaerőpiacon pályakezdekők esetében?
 Forrás: saját szerkesztés primer kutatási adatok alapján

Sokféle okot hallunk arra, hogy miért van annyi munkanélküli pályakezde a felsőfokú tanulmányok befejezése után. A 13. ábra értékeit egy több tényezős 1-6 értékes skálán (1- egyáltalán nem számít; 6 - nagyon sokat számít) adott válaszok alapján állítottam fel. Megállapítható, hogy a jelenlegi és volt hallgatók véleménye szerint a munkáltatóknak fontos, hogy egy pályakezde rendelkezzen magas szintű szakmai tudással, kompetenciák széles skálájával, szakmai tapasztalattal, valamint kiegyensúlyozott személyes értékekkel. Milyen ellentmondásosan hangzik egy mondatban a pályakezde és munka tapasztalattal rendelkezés. Már pedig az álláshirdetések elvárásai között az esetek többségében szerepel a 2-3 (még talán több) éves szakirányú tapasztalat.

Ehhez tudna segítséget nyújtani az a képzési forma, amit a 3. fejezetben részleteztem. Éppen ezért megkérdeztem a kérdőív kitöltőit, hogy mennyire vannak tisztában a duális képzési rendszerrel, hallottak-e róla, ha igen, mennyit. Nem tartom meglepőnek, hogy a megkérdezettek 57,3%-a nem hallott még erről az oktatási rendszerről. 42,7% legalább említés szintjén ismeri a képzést, de mély ismereteik nekik sem volt a duális oktatásról. Például 76,7%-a kitöltőknek nem volt tisztában azzal, hogy e képzés során a hallgatók heti 20 órában ülnek iskolapadban, 20 órában pedig gyakorlati helyükön dolgoznak.

Örömmel konstatáltam, hogy a válaszadó fiatalok 84,7%-a szívesen részt venne vagy vett volna ilyen képzésben, ha lenne/lett volna ilyen lehetőség. A program bevezetését szakkollégium vagy non-profit szervezet formájában pedig 86,7% támogatná.

5 PARTNERCÉGEKBEN REJLŐ LEHETŐ SÉGEK

A hallgatók véleményén túl természetesen a vállalatok nézőpontjára is kíváncsi voltam, ezért felkerestem két céget Fejér megyében, az Ivanics Kft.-t és a Benteler Kft.-t, hogy mélyinterjú kérdéseimre adott válaszaikkal járuljanak hozzá kutatásom sikerességéhez.

Az interjút négy témára bontottam: felsőoktatás, gyakornokság, munkavállalás, duális képzés. Céлом az volt, hogy kicsit belelássak abba, hogyan látják a menedzserek a felsorolt témákat, min változtatnának, hogyan tudnának segíteni a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatának szorosabbra fűzésében.

5.1 Ivanics Kft.-vel készített mélyinterjú

Első interjúalanyom ifj. Ivanics Lajos Úr, az Ivanics Kft. telephely vezetője. Ivanics Úrral több alkalommal volt sorom interjút készíteni tanulmányaim során, és utolsó megmérettetésemkor is készségesen állt rendelkezésemre.

Az Ivanics Kft. egy kereskedelmi és szolgáltató cég. A gépjárműiparban két nagy márkát képviselnek, a Volvo-t és a Ford-ot. Emellett flottakezeléssel is foglalkozik már a cég, valamint a tavalyi évben megszerezték egy Kawasaki importőrséget is a cégcsoporthoz.

Megkértem interjúalanyomat, hogy pár szóval jellemezze a napjainkban kialakult felsőoktatást. Elmondása szerint információja a felsőoktatásról nem naprakész, mert nem követi a történéseket. Véleményét az elmúlt évek tapasztalataira alapozza. Megállapítása szerint a felsőoktatásból nagyon hiányzik a szakmai oldal, a szakmai hozzáértés. Hogy miért mondja ezt? Úgy érzi, hogy nincs meg a megfelelő kapcsolat a felsőoktatás és a munkaerőpiac között, így a hallgatókban nem alakul ki a friskolán/egyetemen eltöltött évek alatt a szakmához szükséges gyakorlati tudás. Ík a szakmai oldalt a szakképző iskolák szintjén próbálják erősíteni, azzal, hogy telephelyeiken 15-17 (telephelyenként maximum 8-10) tanulót alkalmaznak iskolájukhoz szükséges gyakorlat megszerzése céljából. Ezzel szemben a felsőoktatásból elvételek érkeznek egy-egy hallgató í tavaly egy felsőoktatásban tanuló töltötte szakmai gyakorlatát a cégnél, idén egy sem. Ivanics Úr ezt azzal magyarázta, hogy ík, mint Ivanics Kft. kiesnek a hallgatók látóköréből. Nem tartja valószínűnek, hogy egy friskolás érdeklődését felkelti egy autósalon munkája annyira, hogy ott akarjon gyakornokként munkát vállalni. Ettől függetlenül egy itteni, például

back-office vagy értékesítési részen megszerzett tudás is lehet éppen olyan hasznos, mint egy bankban, vagy munkaerő közvetítőnél, stb. Itt is lehet nyelveket használni, valamint azt a rendszerszintű tudást, amit az iskolapadban szereznek meg a diákok. A telephely vezető úgy véli, hogy a felsőoktatás izolált, éppen ezért jobban kellene nyitni a munkaerőpiac felé. Ezt úgy képzelem el, hogy főiskolák, egyetemek vegyék fel a kapcsolatot szövetségekkel, társulásokkal, és velük kooperálva teremtsék meg azt az összhangot, ami most hiányzik a felsőoktatás és a munkaerőpiac között. Ugyanis, ha Őket megkérdezi valaki, egy szövetség, egy szervezet, hogy milyen szakmaki pozícióik vannak, akkor Ők elmondják, és készséggel állnak rendelkezésre bármiben, viszont ha nem kérdezi meg senki, akkor Ők azt maguktól nem mondják. Volt már próbálkozás iskolákban nyílt napokra elmenni, állás-börzéken részt venni, de ez nem kedvez annyira a járműértékesítő szegmensnek. Oda inkább gyárak, multinacionális cégek mennek, akik célmunkaerőt keresnek.

Interjúalanyom megadott ismérvek alapján a következőként írja le a felsőoktatást: Bizonytalannak értékeli, hiszen rengeteg változás, változtatás megy jelenleg végbe hazánkban az oktatás terén. Véleménye szerint a diploma még ma is értékkel bír, hiszen az ott megszerzett tudást a végzett hallgatótól nem veheti már el senki, viszont az mindenki saját döntése, hogy az ismereteit mennyire bővíti, szélesíti a felsőoktatásban eltöltött évek alatt. Vannak emberek, akik időhúzásra használják, hogy kiélvezhessék még diák éveiket, és ne kelljen kilépnie a munkavállalás nagy mezejére. Mások viszont választásukban megtalálják azt, amit kerestek, és próbálják kapcsolatépítésre használni az itt eltöltött éveket. Elgondolása szerint a főiskolák, egyetemek nagy többsége az elméleti tudás elmélyítését részesíti előnyben a gyakorlati, empirikus tudás megszerzése helyett. Hozzátette, a magyar oktatási rendszer is a szakmák túlnyomó részében is sokkal szélesebb tudással ruházza fel a hallgatókat, mint amire egy szakképzett munkaerőnek szüksége van.

Elmondása szerint nagyon fontos az, hogy a hallgató ne csak az iskolapadban jusson tudástöbblethez, hanem órán kívüli tevékenységek által is szerezzon tapasztalatot, fejlessze kompetenciáit, hiszen ezáltal olyan tudást szív magába, amit az óra keretei között nagyon nehéz lenne elsajátítani, amellet tulajdonképpen ezek azok a bizonyos kedvcsinálók, amik csapattá kövácsolják össze a társaságokat, évfolyamokat. Akármennyire hihetetlenül hangzik, ez is fontos. A főiskolán, egyetemen kialakított kapcsolatrendszer fogja kitenni annak 30-50%-át, amiben élete során építkezni fog. Ez a későbbiekben exponenciálisan kamatozni fog. Példával érzékeltetve: ha

a fűiskolán 5 ismeretségre tesztel szert, akkor 25 kapcsolatot lesz; ha csak 2-re, akkor 4. Interjúalanyom is részt vett az iskola életben, többek között nyári egyetemre ment, nyári munkát vállalt, sőt segített az iskolarádióban is. Érdekes tényként hangzott el számomra, hogy mindezeket először nagyon nehezen akarta elkezdni, de végül mindig pozitív, maradandó és hasznos élményekkel zárultak ezek a projektek.

Megkértem interjúalanyomat, hogy felsorolt lehetőségek alapján mondja el milyen készségeket, képességeket nyerhet egy hallgató, ha tanulmányai alatt részt vesz órán kívüli tevékenységben. Véleménye szerint fontos fejleszteni a diákok kommunikációs, problémamegoldó, nyelvismereti és csapatmunkára való képességüket, amire tökéletesen alkalmasak a különféle diákszervezeti tevékenységek, valamint az egyre szélesebb skálájú csereprogramok. Hozzátette, hogy motiváltságra, rugalmasságra, magabiztosságra és felelősség tudatra is szert tehetnek ilyen típusú szabadidő eltöltéssel. Emellett kiderülhetnek, új eddig fel nem fedezett tulajdonságok, mint például kreativitás, szervezőkészség. A hallgatók szintén megtanulják feltárni milyen lehetőségek állnak előttük, ami a jövőjükre nézve fontos szerepet játszhat.

Ivanics Úr elengedhetetlennek érzi a hallgatók külföldi tapasztalatszerzését. Szükségük van arra, hogy kiszakadjanak a megszokott hétköznapiokból, családjuktól kicsit távol legyenek, hogy kipróbálják magukat önállóan, megtapasztalják, mennyire jó kapcsolatteremtők. Manapság a fiatalok többsége nyitott az újra, a kalandokra, így az ilyen kiutazásoknak inkább előnye van, mint hátránya. Nagy problémát jelenthet viszont a magyar diákok számára a nyelvi ismeret hiánya. A magyar nyelvoktatás nagyon az elméleti szintre koncentrál, nem a kommunikációs szintű nyelvtudás elsajátítása az elsődleges cél. Emiatt sok fiatal nem érzi magában a bátorságot, hogy megtegye a külföldi tanulmányúthoz vagy nyári munkához vezető lépéseket. Ezen mindenképpen változtatni kellene.

A telephelyvezető véleménye szerint a felsőoktatás több szinten szorul reformálásra, annak érdekében, hogy az megfelelően működjön. Természetesen ez egy mély kérdés, de nem nekünk kell feltalálni a spanyolviasztó, csak egy kicsit elnézni nyugati irányba. Olyan külföldi, jól bevált gyakorlatok között kellene keresgélni, amit itthon is meg lehetne valósítani.

Az elhangzottak után az interjút átvezettem a gyakornoksággal kapcsolatos kérdésekre. Ahogy azt már korábban említettem az Ivanics Kft. ajánl fel gyakornoki pozíciókat mind középiskolák, mind fűiskolák/egyetem részére. Ehhez hozzátartozik, hogy ha az iskolák vagy

szövetségek, szervezetek nem keresik fel őket, akkor ők nem járnak utána ilyen lehetőségeknek, nem hirdetik gyakornoki pozícióikat. A felsőoktatásból nagyon kevés hallgató érkezik a céghez, pedig lennének területek (IT, értékesítés, ügyfélkapcsolat, marketing, HR, pénzügy, stb.), ahová szívesen fogadnának gyakornokokat. Számomra ez nagyon lelkesítően hangzott, hiszen nagy problémát jelent olyan cégeket találni, akik szívesen alkalmaznak tanulókat. Kíváncsi voltam, hogy elegendőnek tartja-e a 0-3,5 hónapi gyakornoki időszakot, amit el kell érni egy-egy szakon, vagy éppen nem írnak el. Egyáltalán nem tartja elfogadhatónak, hogy ilyen rövid periódust szabnak meg egy ilyen fontos területnek. Szerinte még csak nem is hosszabbnak kellene lennie, hanem folyamatosnak. Szakképzési rendszerben ez működik, de felsőoktatás szintjén nem tudják belevenni a tanmenetbe? Szakmunkásoknak az utolsó két évük során egy héten kétszer fél napot (páratlan heteken pedig háromszor fél napot) kell eltölteni a telephelyen. Ilyenkor az ott dolgozó mesteremberek számára kiderül, hogy ki a jó szakember, hiszen ők nem fél napot maradnak a műhelyben, hanem estig ott szorgoskodnak. A másik fele pedig beteget jelent, vagy alig várják, hogy elteljen az a fél nap is. Mindemellett a műhelyben lehetőséget biztosítanak arra, hogy a diákok is megtalálják az őket érdeklő területet. A gyakornoki időszak letelte után a cég számára teljesen egyértelmű, hogy kik közül lehet utánpótlást válogatni.

Gyakornoki pozícióik hirdetése szintén csak középiskolai szinten valósul meg, illetve inkább szövetségek, intézmények keresik meg őket, és nem fordítva. Középiskolák között neves pozíciót vívtak ki maguknak azzal, hogy gyakornokaikat tényleges szakmai munkával bízzák meg, és az iskolapadban tanultakat lehetőségük van átültetni a gyakorlatba. Ebből kifolyólag, a tanintézmények tudják, hogy ha a belépő interjúra olyan tanulót küldenek, akinek nincs meg a megfelelő elméleti tudása, és a szakmai elhivatottsága, akkor azt az Ivanics Kft. nem fogja felvenni gyakornokként.

Ahogy diákszervezeti és egyéb órán kívüli tevékenységekkel, úgy az iskolai évek alatt vállalt munkákkal is széles skálájú képességekre, készségekre lehet szert tenni. Ugyan úgy lehetőség kínálkozik fejleszteni a kommunikációs és problémamegoldó képességet, a csapatban való együttműködést, sőt kiderülhetnek, új eddig fel nem fedezett tulajdonságunk, mint például kreativitás, szervezőkészség. Természetesen benne van a kockázat, hogy a diákokban motiváltság helyett demotiváltságot érnek el. Miért történhet ez? Ivanics Úr metaforikus megfogalmazása szerint „A cég alkalmazottai nem pedagógusok, így ők nem tanulták meg, hogyan kell egy diákot „kinyitni”. Van egy mindenki által használt „kulcs”, de ez nem minden diákhoz működik.

Nekik pedig a tapasztalati tudás átadása mellett nem marad arra idejük, energiájuk, hogy másféle önkulcsot keresgessenek. Sajnálatos azt hallani, hogy diákok demotiváltá válhatnak szakmai gyakorlatuk alatt. Fontosnak tartom, hogy a tanulás tapasztalati időszak nem csak hasznosan teljen, de mind a cég mind a gyakornok számára sikeresen záruljon.

Ahogy azt már korábban kifejtettem, fontossá vált a kompetenciák szerepe a munkaerőpiacon, sőt gyakran nagyobb szerepet kap, mint a megszerzett elméleti tudás. Előként az interjúk során mérik fel a cégek az elvárt kompetenciák meglétét. Nem történik ez máshogy az Ivanics Kft.-nél sem. Különböző szituációs feladatokkal mérik fel az interjúalanyoknál, hogy rendelkeznek-e a kompetenciákkal. Interjú alanyom azt vallja, hogy ha vezetési szintre beszélünk, akkor a kompetenciák megléte fontosabb, ha szakmunkásokról, akkor pedig a szakmai hozzáértés. De mindkét esetben nagy szerepet játszik a szakma iránti elhivatottság. Ivanics úr példaként megosztotta velem, hogy szerinte egy autószalon értékesítőjének a problémamegoldás, a kommunikációs készség, a kompromisszumkérdés, a kitartás és a türelem kompetenciák elsődlegesek.

Interjúalanyom szerint, ha egy hatos skálán kellene behatárolnia, hogy milyen tényezők fontosak egy pályakezdő munkavállalásakor, akkor fontos kategóriába sorolja a kompetenciákat, a végzettséget, a bérigényt, a személyes értékeket és a nyelvtudást. A bérigény az utóbbi években felértékelődött, de megemlítendő, hogy minden szakmában van reális bérigény, ami kor és munkatapasztalat függ.

A önképzés problémájával egyetért, viszont a keretszámok ilyen hirtelen és drasztikus csökkentését túlzásnak érzi. Véleménye szerint a középiskolákban ki kellett volna futtatni a szakokat, és csak utána csökkenteni, hiszen sokan már a főiskola előtt szakközépiskolába járnak, és speciális tantárgyakat tanulnak, így továbbtanuláskor is az ehhez kapcsolódó szakok közül választanak.

Az ördögi kör (pályakezdőknek nincs esélyük elhelyezkedni, mert nincs munkatapasztalatuk, de nem is lesz munkatapasztalatuk, mert nem tudnak elhelyezkedni) feltöréséhez szövetségek bevonását javasolja, amik összehoznák felsőoktatást és a vállalkozókat. Jó ötletnek tartja például a Vállalati Országos Szövetség bevonását. Tapasztalatból mondja, hogy a vállalkozók, vállalkozások vezetői nem fogják maguktól kezdeményezni az ilyen irányú lépéseket, mert mindenkinek meg van a maga kisebb-nagyobb problémája a vállalkozásában is főleg napjainkban. Szerinte az oktatási rendszer felül kell jönni efféle impulzusnak.

Legutolsó témaként a duális képzési formáról társalogtunk Ivanics úrral, aki még csak szakképzés szintjén hallott az oktatási rendszerről, viszont azok után, hogy kicsit bemutattam a képzési koncepciót, elmondta, hogy ez egy nagyon jó megoldás lehet a munkaerő-piac igényeinek kielégítése céljából, mivel maga a rendszer sokkal életszerűbb, mint a jelenlegi. A diákok számára némi hátránnyként jelentkezhet, hogy egyszerre két vonalon kell gondolkozni, a munkában helytállnia, az iskolában pedig jól teljesítenie. A munkahelyen jöhetnek rendkívüli helyzetek, egy bonyolult tárgyalás, egy problémás ügyfél, amiket megfelelően le kell tudni reagálni. Ettől függetlenül a duális képzési formát mindenképpen tanító jellegűnek véli, és szerinte a diákok részt vennének ilyen típusú oktatásban.

Szakmailag mindenképpen hozzá tudnának járulni a képzés sikerességéhez, de ehhez egy irányítónak egy olyan szervezetre lenne szükségük, ami felületi és irányítja az egészet. Nyitottak lennének egy ilyen változtatásra, elmondanák, hogy milyen lehetőségek vannak a cégen belüli állandó gyakornoki pozíciók, valamint mentorrendszer kialakítására. Mindenképpen azt szeretné, hogy a hozzá érkező hallgatók tényleges szakmai munkát végezzenek. A koncepciót hasonlóan tudná elképzelni, mint ahogyan az már náluk szakképzési szinten megvalósult. Az első évben a diák árnyékként követi a mentorát (mesterét), megtanulja, meg tapasztalja, hogy mi hogyan működik, majd a második évben már önálló munkavégzéssel bízzák meg, amit mentora gondosan ellenőriz. Véleménye szerint ezt ugyan így lehet magasabb szinten adaptálni.

Az alkalmazottakban egy olyan gondolkodásmódot szükséges kialakítani, hogy ne plusz munkaként, vagy nyitásként fogják fel a mentorkodás feladatát, hanem azt kell szem előtt tartani, hogy ezek a gyakornokok pár hónapon belül önállóan fogja végezni munkáját, ami a kollégák válláról vesz le terheket. A kijelölt mentorokat akár be lehet hívni a gyakornokok interjúztatására, hogy beleszólási joguk legyen, kivel kívánnak együtt dolgozni a jövőben.

Zárszóként elmondta, hogy ilyen kezdeményezés csakis egy külön szervezet (legyen az szakkollégium, vagy bármilyen non-profit szervezet) koordinálása alatt működhet sikeresen, hiszen a vállalatok nem tudnak külön foglalkozni ezzel a témával. A felsőoktatáson belül kell létrehozni egy ezzel foglalkozó társulást.

5.2 Benteler Kft.-vel készített mélyinterjú

Másodszorra egy német tulajdonú céggel, a Benteler Kft. -vel készítettem interjút. Keveházi Péter, a HR menedzser szívesen válaszolt kérdéseimre. A cég fő tevékenységi köre az acélcsőgyártás.

Elsőként is jellemezte a magyar felsőoktatást pár szóval. Véleménye szerint nem elég gyakorlatorientált a hallgatók oktatása. Ők is fogadnak diákokat műszaki és gazdasági felsőoktatási intézményből, és véleményük szerint az iskolapadban tanultak csak kis százalékban egyezik meg a gyakorlattal. Az elhangzottakat elsősorban gyakornokokra értette, de a pályakezdekre is igaz, habár nem sokat alkalmaznak. 90 irodai alkalmazott közül mindössze 4 olyan dolgozó van, akit pályakezdeként vettek fel. Meglátása szerint gyakorlatorientáltabbá lehetne tenni a felsőoktatást azzal, hogy nem csak egyszeri 3,5 hónapos gyakorlati időszak lenne megszabva a hallgatóknak, hanem többszöri munkatapasztalat szerzési lehetőséget biztosítana az iskola számukra. Ehhez persze arra van szükség, hogy a cégeket jobban bevonják a felsőoktatás világába. Például több olyan projektet, kutatási feladatot kellene adni a hallgatóknak, amit vállalatoknál kell elvégezni, ezzel is növelve a hallgatók és a munkaadók kapcsolatát.

Megkértem Keveházi urat, hogy értékelje a felsőoktatást egy 8 értéket tartalmazó skála segítségével, ahol az 1-es a nagyon elégedetlen, 8-as a teljesen elégedett. Számomra meglepő módon hetessel osztályozta a felsőoktatást. Válaszát azzal indokolta, hogy magas színvonalú elméleti tudást kapnak a hallgatók, és gyorsan tanulnak a diákok, mikor a céghez kerülnek. Ettől függetlenül, úgy érzi, hogy lehetne még jobb minőségű az oktatás, főleg, ha több életszerű szituációval szembesítenék a tanulókat.

A HR menedzser véleménye szerint a felsőoktatás nem a megfelelő kompetenciák fejlesztését hangsúlyozza. Úgy véli, hogy a munkavállalókból (nem csak a pályakezdekből) hiányzik a meggyőzés, a csapaton belüli érdekérvényesítés, számonkérés képessége, valamint határozott fellépés - például határidőbetartatása egyenrangú kollégákkal, visszajelzés feladat nem teljesülés esetén.

Interjúalanyom a felsőoktatás rendszerét biztosabbnak érzi, mint a középiskolai, szakmai oktatást. A probléma, hogy áthárították a felelősséget a vállalatokra az állami szektorról. Tanulók foglalkoztatása esetén az az elvárás, hogy a képzésük teljes spektrumát biztosítsa a cég. Például ők tudnak gyakornoki helyet adni egy villanyszerelőnek, de a tanuló csak bizonyos gépek és

berendezések kérdéseivel fog tudni foglalkozni, mert a Benteler-nél csak ilyenekkel dolgoznak. Ezzel szemben a hatályos jogszabályok szerint a vállalatnak biztosítani kell mindazt az ismeretszerzést, ami egy villanyszerelő szakmai vizsgájához szükséges. Ez a rendszer olyan nagy cégekre van kitalálva, mint az Audi, akik saját oktató központtal rendelkeznek, ahol több száz ember foglalkozik képzésekkel. Nekik ez bele fér a költségvetésükbe, nekünk nem. Kis és közepes vállalatból pedig sokkal több van, mint nagyból, mégis nekik kedveznek az ilyen rendeletek. A KKV-k erre fordítható pénzüsszege kevés egy képzés központ kialakításához, viszont ez így a szakképzés ellaposodásához fog vezetni, ami visszaüthet a szakmunkásokat alkalmazó cégekre. Hangzott el Keveházi úr véleménye a szakmunkás képzéssel kapcsolatban. A felsőoktatásról továbbá azt mondta, hogy magas elméleti tudást adó középtávú befektetés egy hallgató számára.

Hasznosnak tartja, ha egy hallgató részt vesz valamilyen órán kívüli tevékenységben, mint diákszervezeti tagság, külföldi tanulmányút, konferenciák stb., mivel ezek egyfajta projekt munkákat adnak a hallgatóknak, amik hasonlóak az életben kapott feladatokhoz. Kimondottan kompetenciafejlesztőnek gondolja az ilyen jellegű iskola melletti elfoglaltságokat. Kommunikációs és problémamegoldó képesség, felelősségtudat, kitartás, céltudatosság kialakítása mellett motiválják a hallgatókat az újabb és újabb projektekben. Ahogy Ivanics úr, is fontosnak tartja a külföldi tanulmányi út, illetve munkavállalás szerepét. Első sorban a nyelvi ismeretek fejlesztése miatt, mivel Magyarországon egyre több külföldi tulajdonú cég nyitja meg kapuit, és ezeken a helyeken nem a nyelvvizsga bizonyítványt fogják elkérni tőlük, hanem az interjú egy része idegen nyelven fog zajlani.

Keveházi úr szerint az iskoláknak olyan vállalatokat kellene maguk köré gyűjteni, akikkel kölcsönösen tudnák egymást segíteni. Itt akár 10-20-30 vállalatról is beszélhetünk, amik közül a diákok válogathatnának. A cégek megadnának tevékenységi körüket, így a hallgatók a hozzájuk legközelebb álló gyakornoki pozíciókat vállalhatnák el. Így tudnának a diákok akár évente válogatni a vállalatok, tevékenységek, kihívások között. Ezzel rengeteg gyakorlati, szakmai tudást szereznének, mire elvégzik a főiskolát/egyetemet. Több cégnél eltöltött egy-egy hónap, akár félév/év biztosan sokat segítene a komplexebb gondolkodás kialakulásában. Keveházi úr is kiáll amellett, hogy ennek a kezdeményezésnek a felsőoktatásból kell indulnia, de hozzátette, hogy szerinte a cégek partnerek lennének egy ilyen rendszer kialakításában.

A Benteler Kft. kínál fel gyakornoki pozíciókat friskolások/egyetemisták számára, de a cég saját maga vette fel a kapcsolatot egyetemekkel Veszprémben, Győrben és Budapesten, ahonnan minden gyakornoki pozíció üresedéskor küldenek diákokat felvételiztetésre, valamint diplomaíráshoz is ajánlanak fel témákat, mint például személyügy, kontrolling, projektmenedzsment, minőségirányítás területeken belül, melyek közül a hallgatók választhatnak. Gyakornokok kiválasztásánál még nem számítanak a kompetenciák. Frként a hallgató által választott témát és tanulmányi elrmenetelét tartják szem elRtt. Korábban szakmunkás képzRkbRl is fogadtak diákokat, de a duális képzés, új formája miatt már nem tudnak (oktató központra lenne szükség).

Interjúalanyom véleménye szerint a tanulmányok alatti munkavállalás nagyon fontos, mert különféle kompetenciák fejlesztésére tehet szert a hallgató, akárcsak a tanórán kívüli informális tanulás segítségével.

A Benteler Kft. fejvadász cégek segítségével keres embereket szellemi munkára, újság és televíziós hirdetés útján pedig a fizikai állományú pozíciókra. Keveházi úr számára egy fizikai munkát végzR dolgozó kulcskompetenciái közé tartozik a cég iránti elhivatottsága, valamint ha a munkavállaló mindig a 100%-os munkateljesítményre törekszik. A szellemi munkát végzR alkalmazottaknál szintén dominál a cég iránti elhivatottság, de ez még kiegészül a kitřzött célfeladatok megvalósításának képességével. MunkaerR felvételnél a legfontosabb a HR menedzser számára, hogy a potenciális jelölt egyensúlyban legyen önmagával i például nem túloz, nem mond ellent a keresztkérdéseknél. A testi-lelki-szellemi egyensúly megléte mellett jelentR szerepet kap, hogy a jelöltet lehet-e a szervezet képre formálni, és a vállalati értékeket el tudja-e fogadni.

Keveházi úr a szakmai tudást, a végzettség szintjét, valamint a személyes értékeket részesíti elRnyben a kompetenciákkal, bérigénnyel, szakmai tapasztalattal szemben egy pályakezdR munkavállalásakor. A űűlképzetségrRlő kiforrott véleménnyel rendelkezik, miszerint tényleg léteznek olyan szakok, melyek feleslegesek, csak azért tanulják a hallgatók, hogy felsRfokú papír legyen a szak befejeztével a kezében, miután majd megy három mřszakba dolgozni. Ennek mi értelme? Más szakterületeken meg éppen hiányban szenved a munkaerR-piac, ilyenek például a mérnöki pozíciók. A pályakezdRk sikeresebb elhelyezkedését a munkaerR-piaci kereslet és kínálat összeegyeztetésével, valamint a hosszabb gyakorlati idR megszabásával lehet elérni. Ezáltal tisztába kerülnek a pályakezdRk a munkaerR-piaci igényekkel, valamint máris

munkatapasztalattal pályázhatnak az állásajánlatokra. Amint már említettem nem alkalmaznak túl nagy számban pályakezdeket, mert integrálásuk több évig tart (1,5-2), egyéni fejlesztési tervek kidolgozása szükséges számukra, amik különböző modulokból állnak, amit ha teljesítenek, akkor magasabb fizetési kategóriába léphetnek.

A Benteler Kft.-nek most hatalmas érvágás, hogy a szakképzési hozzájárulás felhasználhatóságát elvették a 2012-es évtől, így harmad annyi pénz jut az oktatásra, és annak fejlesztésére. A duális képzési forma kialakítását felsőoktatási szinten jó ötletnek tartja, mert a cég olyan munkaerőt kap, akit ők maguk neveltek ki, saját technológiájukra, gépeire specializálódva. Szerinte a hallgatók is részt vennének ilyen képzésben, főleg ha a vállalatok tényleg készségesen állnának rendelkezésére. A cégen belüli mentorrendszer kialakítása éppen folyamatban van, ami az új dolgozók integrálását könnyíti majd meg 2013-tól. Keveházi úr szükségét érzi, hogy egy szervezet összefogja a vállalatok által biztosított gyakornoki helyeket, koordinálja a feladatokat, valamint állandó összeköttetésben legyen a felsőoktatási intézménnyel, a hallgatókkal, valamint a munkaerő-piaccaal is.

6 Eredmények

1 „Best Practise” 150 kitöltött kérdőív és 2 mélyinterjú elemzése után örömmel konstatom, hogy munkám eredményesnek bizonyult. Megállapítható, hogy változtatásra van szükség ahhoz, hogy a felsőoktatás és a munkaerőpiac közelebb kerüljön egymáshoz.

Mindennek az alapja a pályatanácsadás már a középiskola éveitől kezdve. A fiatalok számára az internet napi szintű használata miatt a pályasugo.hu, pályaaorientációs honlap kialakítását nagyon jó ötletnek tartom, hiszen a kérdőíves kutatás válaszadóinak 46,6%-a online jut információhoz a továbbtanulással kapcsolatban. Ha ez a weblap megfelelő kommunikációs csatornákon keresztül meg lesz hirdetve, akkor nagy áttörésre lehet számítani pályatervezés terén.

A mélyinterjúk és a kérdőívek összevetése során látható, hogy nincsenek megelégedve a felsőoktatással sem a vállalatok, sem a hallgatók és pályakezdekők. A válaszok alapján az mondható, hogy egy bizonytalan, elméleti tudásorientált, csak egy papírt adó felsőoktatás helyett, egy gyakorlatorientáltabb, kompetenciafejlesztőbb, tervezhetőbb oktatásra lenne szüksége az országnak. Ennek indoklása, hogy a munkatapasztalat hiánya, és a nem megfelelő kompetenciák fejlesztése miatt csúszott el a képzési kínálat a munkaerőpiaci igényektől.

A munkáltatók szempontjából fontos a felelősségtudat, a feladatok elvégzéséhez szükséges kitartás, az önálló döntéshozatal, kezdeményező, kommunikációs és problémamegoldó képesség, a nyelvismeret és a csapatmunkára való hajlandóság. A kérdőíves eredmények alapján elmondható, hogy mind a tanulmányok alatt folytatott munkavállalás, mind a tanórán kívüli informális tanulási tevékenységek hozzájárulnak a felsorolt munkaerőpiacon szükséges kompetenciák kialakulásához és elsajátításához.

A külföldi mobilitási programok nagy hasznát látja a munkaerőpiac, hiszen önállóságra, kapcsolatokra, nyelvismeret bővítésre tehetnek szert a tanulók. Ezzel szemben a kérdőíves válaszadók csak valamivel többet, mint fele gondolkozik külföldi diákcsereprogramban, szakmai gyakorlatban vagy akár nyári munkában. Többségük anyagi okokra, szemeszter elcsúszásra, nyelvismereti és információ hiányra hivatkozva mond nemet ilyen lehetőségre. Mind a négy tényező elkerülésére van megoldás. Annak érdekében, minél magasabb ösztöndíjat állapítsanak meg, érdemes részt venni az iskola közösségi életének formálásában, valamint szakmailag kimagasló eredményeket elérni. A félévcsúszást tantárgyak megfelelő elosztásával lehet elkerülni.

Ez alatt azt értem, hogy azt a 8-9 tantárgyat, amit az Erasmus ösztöndíjjal töltött félévünk alatt Magyarországon kellene tanulnunk, elosztjuk 2-3 azt követő félévre. A nyelvismeret hiányát diákszervezeti tevékenységek, ifjúsági csereprogramok, nyelvi kurzusok segítségével lehet kompenzálni. Külföldi tanulmányutak és szakmai gyakorlatok folyamatai utánajárást igényelnek. Az információ megszerzése saját magunkon múlik.

Megállapítható, hogy nem tér el a vélemény a munkáltatók és a hallgatók/ volt hallgatók véleménye abban, hogy mire van szüksége egy pályakezdőnek a munkaerő-piacon. Mindenképpen rendelkeznie kell mély szakmai ismeretekkel a szakterületén, széles skálájú kompetenciákra, mely megkönnyíti a munkavégzést, kiegyensúlyozott személyes értékekkel, és a paradoxnak mondható ôszakmai tapasztalattal. Továbbá mindkét fél egyetért abban, hogy egy elméleti és gyakorlati oktatáson alapuló képzési rendszer felállításával lehetőség nyílna olyan pályakezdőket küldeni a munkaerő-piacra, akik már munkatapasztalattal rendelkeznek, így versenyképes munkavállalókká válnának.

A mélyinterjúkra alapozva erősen úgy vélem, hogy a felsőoktatás és munkaerő-piac kapcsolatának szorosabbra fűzése érdekében, a kezdeményezés a felsőoktatás részéről kell, hogy elinduljon. Meg kell teremteni azt az összekötő kapcsot, ami koordinálja a gyakornoki helyek szerzését, tartja a kapcsolatot a vállalatokkal, a hallgatókkal és a képzőintézményekkel.

7 KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

7.1 Pályaorientációs következtetések, javaslatok

Kezdpontként azt hangsúlyoznám, hogy már a középiskolai tanulmányok elején biztosítani kell a diákok számára az életpálya tervezést. A tizenévesek körében még nem terjedt el a tudatos életút kialakítása. Nagyon sok diák a felvételi elrtt hoz döntést arról, hogy milyen irányba szeretne továbbtanulni, illetve milyen szak/szakma iránt érdeklődik. Ezáltal nem járnak el az eredményes felkészülést biztosító fakultációkra, külön órákra. A diákok 60%-a pályaválasztási tanácsadáson sem vesz részt, illetve akik igen, azok nagy része is csak a kötelező osztályfőnöki óra keretében (Schleicher, 2012). Tiszta kép kialakítása szükséges a tanulóknak arról, hogy milyen kompetenciákkal rendelkeznek, milyen érdeklődési körrel bírnak, mely tantárgyakban teljesítenek jól, melyekben kevésbé. Ezzel a diákok, kompetenciáikat alapul véve fognak dönteni továbbtanulásukkal kapcsolatban, csökkentve annak esélyét, hogy a felsőoktatásban eltöltött 3-5 év elteltével egy teljesen más szakmában fog elhelyezkedni, illetve, hogy felsőfokú tanulmányai alatt ébred rá, hogy mi is érdekli őt valójában.

7.2 Kompetenciafejlesztés

A fősokolai, egyetemi évek alatt el kell érni a hallgatóknak, hogy kompetenciafejlesztés céljából csatlakozzanak különböző tanórán kívüli tevékenységekhez, mint diákszervezet, kutatások, konferenciák, tréningek, Erasmus ösztöndíj program. Minél több kommunikációs csatorna felkutatására van szükség, amelyen keresztül nemcsak a hallgatók füléig, de tudatáig jutnak el ezek az információk. Ezek az extra tevékenységek fogják megalapozni az életpályánk során segítségül szolgáló kapcsolatrendszerünket, hiszen e programok alkalmával tehetünk szert új ismeretségekre, barátságokra, kollégákra.

7.3 Duális képzés szakkollégium kialakítási javaslatok

A munkaerőpiac és a felsőoktatás szorosabb összefonódásához szükséges tudnunk, hogy milyen mechanizmusok segítik azt el, hogy a tanulók, az intézmények valamint a munkáltatók

szándékai közelítsenek egymáshoz. Az iskoláknak a tanulói igényeken túl ismerniük kell a munkaerő-piac jelzéseit, előrejelzéseit, a tanulóknak továbbtanulásnál nem csak az iskolák képzés kínálatát kell felmérniük, hanem a munkaerő-piaci kereslettel is tisztába kell lenniük, a munkaadóknak pedig folyamatosan nyomon kell követni, hogy a felsőoktatásból kikerülő hallgatók milyen kompetenciákkal, szakmai tudással rendelkeznek, azért hogy tudják, milyen munkavégzésre alkalmasak. (Schleicher, 2012)

Az eredmények azt mutatják, hogy a duális képzési forma kialakítása erre megoldást nyújthat, ha elsőre nem is önálló akkreditált képzésként, de mondjuk szakkollégium vagy non-profit szervezet formájában.

Ehhez egy példaértékű, innovatív tudásmenedzsment-megoldás kidolgozására kell törekedni. Hain Ferenc szakmai gyakorlat tapasztalatok elemzését figyelembe véve nem szabad a hallgatói életút egy ilyen kulcsfontosságú mozzanatát ennyire ellenőrizetlenül hagyni. (Schleicher, 2012) Olyan tudásmenedzsment megoldási tervet kell kidolgozni, ami elősegíti a hallgatók tájékozódását, szakmai gyakorlatos helyek biztosítását, minőségi munkatapasztalat szerzését. Ez a szakkollégium vagy non-profit szervezet lenne az összekötő kapocs az egyetemi/fiskolai és gazdasági szereplők között.

8 ÖSSZEFOGLALÁS

Életem elmúlt négy éve, valamint napjaink változó világa ösztönzött arra, hogy egy olyan témát vizsgáljak meg, ami nemcsak számomra jelent sokat, hanem még több tízezer velem egykorú fiatalnak is. Tanórákon, kutatásokon, diákszervezeti tevékenységek alkalmával, külföldi munkavállalás alatt, Erasmus tanulmányi szemeszter során szerzett tapasztalataimnak köszönhetően olyan lehetőségekkel találkoztam, amely nélkül ma nem tartanék ott, ahol tartok, és személyiségem, gondolkodásmódom sem fejlődhetett volna ennyit. Rengeteg élménnyel, kapcsolattal, tudással lépek majd ki az iskola kapuján hamarosan. Szeretném, hogy ezt hallgató társaim, leendő diákok is átéljék, megtapasztalják.

Éppen ezért kutatásomban annak jártam utána, hogyan alakul napjainkban a felsőoktatás és a munkaerő-piac kapcsolata, mi befolyásolja a pályakezdekők elhelyezkedését, miért nem keresztezi egymást a munkaerő kereslet és kínálat, milyen kompetenciák szükségesek a képzési kibocsátás felvevő piacán, mennyire tudatos a továbbtanulás középiskola után, vállalnak-e egyetemi/főiskolai közelethez fűződő feladatokat a fiatalok.

A vizsgálat elméleti háttéréhez sokat segített egy több kutatást feldolgozó Schleicher Nóra által szerkesztett könyv, melynek címe Felsőoktatás és munkaerőpiac i tények, vélemények, tapasztalatok. Emellett ihletet adott a Tempus Közalapítvány 2012 őszén szervezett Változó szakmai igények a munkaerőpiacon - Készségek, képzetek korszerűsítése című konferenciája, ahol rengeteg érdekes előadást hallgathattam meg, többek között Hartyányi Mária, Bakó Tamás és Steve Bainbridge prezentálásában. A Tempus Közalapítvány által kiadott disszeminációs füzetek is sok új információval bővítették ki tudásomat a szakdolgozat írása alatt.

Kutatásom során kettő primer kutatást végeztem: egyiket vállalatok, másikat felsőoktatásban tanuló vagy már végzett hallgatók körében. Két céggel készítettem mély interjúkat az egyik az Ivanics Kft., a másik a Benteler Kft. A diákok körében kérdőívet tölttettem ki, ahol célcsoportom a 18-27 év közötti főiskolán vagy egyetemen tanuló vagy már végzett hallgatók voltak. 150 kitöltött kérdőívet elemeztem és értékeltem.

A munkáltatók és a hallgatók véleményének összevetése után nagyon fontos következtetéseket tudtam levonni.

A középiskolások életpálya tervezése nincs kialakítva, többségük nem tudatosan dönt a továbbtanulásról. Felvételi után bekerülnek egy bizonytalan, elméleti tudás orientált felsőoktatási rendszerbe, ahol 3-5 év áll rendelkezésükre, hogy olyan kompetenciákat sajátítsanak el, amikkel érvényesülni tudnak később a munkaerőpiacon. Ezzel szemben sokan nem élnek a főiskola/egyetem nyújtotta lehetőségekkel, hanem csak védelmező falakként tekintenek a felsőoktatásra, ahol még pár évig élvezhetik a diákéveket. Ennél sokkal tudatosabb pályatervezésre van szüksége a fiataloknak. A vállalatok egyetértenek azzal, hogy a különféle informális tanulási lehetőségekkel, nyári munkákkal olyan kompetenciákra tehetnek szert, amik értékesebbé teszik őket a munkaerőpiacon. Fontos szempont a munkaáltatóknál, ha a munkavállalók rendelkeznek külföldi tanulmányi vagy munkatapasztalattal, hiszen az önállóságra, nyelvi felkészültségre, talpraesettségre vall. Munkám legfontosabb eredménye, hogy a felsőoktatásnak gyakorlatorientáltabb képzésre kell átállnia, mert nem egyeznek a munkaerőpiac igényei a képzési kibocsátással.

Dolgozatom rámutat arra, hogy három ponton igényel beavatkozást a felsőoktatás:

- Életpálya tervezés
- Kompetenciafejlesztés
- Gyakorlatorientáltabb oktatás duális képzési módszer segítségével

Már a középiskolai tanulmányok elején biztosítani kell a diákok számára az életpálya tervezést. Ezzel a diákok kompetenciáikat és érdeklődési körüket alapul véve tudnak dönteni továbbtanulásukkal kapcsolatban, csökkentve annak esélyét, hogy a felsőoktatásban eltöltött 3-5 év elteltével egy teljesen más szakmában fog elhelyezkedni, illetve, hogy felsőfokú tanulmányai alatt ébred rá, hogy mi is érdekli őt valójában.

A kompetenciafejlesztés fontos motívuma kell, hogy legyen a főiskolai tanulmányoknak, ugyanis nagy szükségük lesz a tanulmányok alatt kifejlesztett készségeikre a munkaerőpiacon. Ez informális tanulással, diákszervezeti tevékenységgel, külföldi tapasztalatszerzéssel, kutatásokban való részvétellel, csereprogramokkal, stb. bővíthető. A tanórákon kívüli tevékenységek nem csak kompetenciák fejlesztésére hasznosítható, hanem ezek alapozhatják meg életpályánk során segítségül szolgáló kapcsolatrendszerünket.

Végül, de nem utolsó sorban egy gyakorlatorientált képzés kialakításra kell koncentrálnia a felsőoktatásnak, ezt pedig azzal érhetjük el, hogy nagyobb hangsúlyt fektetünk a szakmai gyakorlat szerepére. Hain Ferenc gondolatával teljesen egyetértek, miszerint „Egy professzionális képzérintézményben a hallgatói életút a kulcsfontosságú mozzanata, amikor a hallgatók a képzés során elsajátítottakkal a munkaerő-piacra lép, nem maradhat ennyire „out of control” helyzetben. (Schleiher, 2012) Az eredmények azt mutatják, hogy a duális képzési forma kialakítása erre megoldást nyújthat, ha elsőre nem is önálló akkreditált képzésként, de mondjuk szakkollégium vagy non-profit szervezet formájában.

Szeretném, hogy dolgozatomat friss, friskolára éppen bekerült hallgatók is kezükbe vegyék, mert mennyivel könnyebb ilyen lehetőségekről, ismeretekről tudást szerezni még a friskolai évek elején, mint később rájönni, hogy mit szalasztottak el. A hallgatóknak a friskolán eltöltött éveket hasznosan kell eltölteniük. Kapcsolatokat kell építeni, azért hogy azokat a jövőben ugródeszkeként használhassák.

Szakedolgozatomat egy olyan idézettel zárnám, amit az Országos Széchényi Könyvtár olvasótermének falán olvastam.

„A korszakváltás persze nem úgy jelentkezik, hogy az egyik kor egy naptári napon véget ér, az új kor a következő naptári napon elkezdődik. Éppen a réginek s újnak az együttes jelenléte teremti meg a beidegzettségnek az ígérkezőnek, a vélt múltnak és a várt jövőnek azt az interpenetrációját, ami átmentidő, ideiglenes állapotot formál.” (Korszakváltás =1956. Korszakváltás. Budapest, 2006. p. 280.)

A hazai felsőoktatás reformálása egy hosszabb folyamat, de szépen lassan a régi és az új öltetek összeformak, és elindulunk egy tudatosabb, kompetenciafejlesztőbb, gyakorlatorientáltabb felsőoktatás felé.

9 FELHASZNÁLT FORRÁSOK JEGYZÉKE

- Bálint, J.; Polónyi, I.; Siklós, B.** (2006): Felsőoktatás és munkaerőpiac. A felsőoktatás minősége. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest.
- Berács J., Hrubos I., Temesi J.** (2012): NFKK Füzetek 9., „Magyar Felsőoktatás 2011”-i Hazai vitakérdések - nemzetközi trendek, Konferencia dokumentumok. NFKK, Budapest.
- Berde, É.** (2006): Felsőoktatás és munkaerőpiac. Diplomások a munkaerőpiacon. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest.
- Beszteri, B.** (2003): A magyar felsőoktatás és humán erőforrás fejlesztés. In: Cséfalvay, Z. (szerk.): Megszólalt az ÁMB-csengő - Fordulat előtt a helyi gazdaság, a munkaerőpiac és oktatás. Kodolányi János Főiskola, Székesfehérvár.
- Bordás S., Lisznai S.** (2007): Az egészséges felsőoktatásért határon innen és túl. Kodolányi János Főiskola, Székesfehérvár-Révkomárom-Budapest.
- Breitner I.** (2011): Felsőoktatási minőségfejlesztés - Tanulmánykötet, FEMIP könyvek sorozat. Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
- Csernovitz, A., Szegedi, E.** (2012): Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás. Tempus Közalapítvány, Budapest.
- Csoba, J.** (2011): Munkaerőpiaci változások, leszakadó társadalmi csoportok. Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszéke, Debrecen.
- Derényi, A.** (2007): Áttekintés az Oktatás és képzés 2010 munkaprogram hazai megvalósításáról az egész életen át tartó tanulás szemszögéből. Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
- Derényi, A., Tóth É.** (2011): Validáció - A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban. Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
- EC EUROPA** (Online) <http://ec.europa.eu/europe2020/index_hu.htm> - 2012. 10. 20.
- EUA Funding Forum** (online): EUA warns of the impact of widely divergent trend in public funding of higher education in Europe - < <http://www.eua.be/press/press-releases.aspx>> - 2012. 10. 08.
- IBA** (online): <<http://en.internationale-ba.de/>> - 2012. 10. 09.
- Jakabné, V. I.** - Balla, Á. (2012): Változó szakmai igények a munkaerőpiacon - Készséges és képzések fejlesztése. Tempus Közalapítvány, Budapest.

Kardos, A. (2011): Nemzetközi mobilitás és munkaerőpiac. Tempus Közalapítvány, Budapest.

KSH (a) (online): Felsőfokú alap- és mesterképzés -

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi008.html> - 2012. 09. 16.

KSH (b) (online): Felsőfokú oktatás -

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi007a.html> - 2012. 09. 16.

Ladányi A. (1996): A felsőoktatás nemzetközi statisztikai összehasonlításban. Oktatókutatási Intézet, Budapest.

NAPI (online):

<http://www.napi.hu/magyar_gazdasag/palyasugo_minden_egy_helyen_amit_a_munkavallalasrol_tudni_kell.535009.html> - 2012. 10.08.

NEFMI (online) - LLL_3_MELL_FOGALMAK_050919 -

<<http://www.nefmi.gov.hu/kereses?searchStr=lll&go=%C2%BB>> - 2012. 09. 18.

NFKK (online): <[http://www.uni-](http://www.uni-corvinus.hu/fileadmin/user_upload/hu/kutatokozpontok/NFKK/NFKK_sorozat/NFKK_borito_9.pdf)

[corvinus.hu/fileadmin/user_upload/hu/kutatokozpontok/NFKK/NFKK_sorozat/NFKK_borito_9.pdf](http://www.uni-corvinus.hu/fileadmin/user_upload/hu/kutatokozpontok/NFKK/NFKK_sorozat/NFKK_borito_9.pdf)> - 2012. 09. 20.

North-Communications Kft. (2011): Munkaerőpiaci nyitás: Önkéntesség és a munkavállalás motorja?, Osztórák-Magyar Munkaügyi Konferencia. Vas Megyei Tudományos Ismeretterjesztő Egyesület, Szombathely.

NSN (online): <<http://www.newskillsnetwork.eu/id/560>> - 2012. 09. 29.

Schleicher, N. (2012): Felsőoktatás és munkaerőpiac és tények, vélemények, tapasztalatok. Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola, Budapest.

Simon, H. (2010): Rejtett bajnokok a 21.században. Leadership Kft., Fertőhomok.

Tomasz, G. (2012): Párhuzamok és kanyarok, Szakképzettek pályakövetése. Oktatókutatási és Fejlesztési Intézet, Budapest.

Tóth, T. (2001): Az európai egyetem funkcióváltozásai. In: Fábri, Gy. (szerk.): Egyetemi átalakulás és tudományos gondolkodás a mai Magyarországon. Professzorok Háza, Budapest.

Wikipedia (online) - <http://hu.wikipedia.org/wiki/Bolognai_folyamat> - 2012. 10. 20.

•
•

10 MELLÉKLETEK

Kérdőív hallgatókkal/volt hallgatókkal

Kedves Kérdőív Kitöltő!

Szakdolgozatomhoz kapcsolódó kutatáshoz kérném a segítségedet. Arra szeretnék fényt deríteni, hogy Magyarországon mennyire elégedettek a fiatalok a felsőoktatás jelenlegi helyzetével, valamint, hogy milyen változtatásokat kellene alkalmazni, ahhoz, hogy egy munkaerő-piac orientáltabb képzést kapjanak a diákok. A kérdőív kitöltés célcsoportja a felsőfokú tanulmányokat folytató vagy már végzett 18-27 év közötti hallgatók/volt hallgatók. Válaszadásodat előre is köszönöm!

1) Nemed?

- a. nő
- b. férfi

2) Életkorod?

- a. 18-19
- b. 20-21
- c. 22-23
- d. 24-25
- e. 26-27

3) Iskolai végzettséged?

- a. főiskolán folytatom tanulmányaimat
- b. egyetemen folytatom tanulmányaimat
- c. főiskolát végeztem
- d. egyetemet végeztem

4) Melyik főiskolán/egyetemen tanulsz/tanultál? (pl.: SOTE/KJF/BME/PE, stb.)

5) Felsőfokú tanulmányaid elrett milyen eszközök segítségével szereztél információt a továbbtanuláshoz? (Több választási lehetőség)

- a. felvi.hu
- b. Felvételi Tájékoztató Könyv
- c. Felsőfokú tanulmányokat folytató ismerős(ök)től
- d. Nyílt nap
- e. Educatio kiállítás
- f. egyéb

**6) Mit tartottál szem előtt a főiskola választásakor?
(1-egyáltalán nem fontos, 6-nagyon fontos)**

	1	2	3	4	5	6
munkaerő-piaci kereslet						
ismerem-e valakit azon az egyetemen/főiskolán						
iskola hírneve						
iskola elhelyezkedése (város)						
diákélet (campus)						
van olyan szak, ami érdekel						
államilag finanszírozott helyeket is biztosít						
gyakorlatorientált képzés						
magas színvonalú elméleti képzés						
egyéb: _____						

7) Elégedett vagy a jelenleg hazánkban kialakult felsőoktatási rendszerrel (1 ñ egyáltalán nem vagyok megelégedve; 8 ñ teljes mértékben meg vagyok elégedve)?

1 2 3 4 5 6 7 8

8) Szerinted mely szavak jellemzik legjobban napjaink felsőoktatását? (Több választási lehetőség)

- a. gyakorlatorientált
- b. kompetenciafejlesztő
- c. könnyen áttekinthető
- d. bizonytalan
- e. tervezhető
- f. értékkel bír
- g. időhúzás
- h. hasznos időöltés
- i. csak egy papírt ad
- j. elméleti tudást ad
- k. egyéb:

9) Milyen lehetőségeket használsz/használtál ki a felsőfokú tanulmányi éveid alatt?

- a. HÖK
- b. ESN (Erasmus Student Network)
- c. más diákszervezetek
- d. önkéntes program (EVS)
- e. ifjúsági csereprogram (youth exchange, youth in action)
- f. iskolai kutatásban részvétel
- g. külföldi tanulmányi szemeszter
- h. külföldi gyakorlati szemeszter
- i. külföldi nyári munkalehetőség
- j. extra tantárgyak felvétele
- k. szakkollégium
- l. konferenciák
- m. tréningek/képzések
- n. TDK dolgozatírás
- o. iskolai programok szervezése
- p. semmilyen lehetőséget nem használtam ki
- q. egyéb:

10) Az alább felsorolt képességek/készségek kialakulásához milyen mértékben járultak hozzá az 5. kérdésben felsorolt tevékenységek? (1 ï egyáltalán nem járult hozzá, 6 ï teljes mértékben)

	1	2	3	4	5	6
kommunikációs képesség						
csapatmunkára való képesség						
motiváltság						
problémamegoldó képesség						
rugalmasság						
kreativitás						
önálló döntéshozatal						
idegen nyelv ismerete						
magabiztosság						
lehetőségek feltárása						
felelősségtudat						
tűrelem						
kitartás						
céltudatosság						
szervezőkészség						
egyéb:						

11) Dolgozol-e/Dolgoztál-e a fűiskolai évek alatt?

- igen, az egész fűiskola alatt folyamatosan
- igen, huzamos ideig
- igen, alkalmanként
- nem, mert nem akartam
- nem, mert nem találtam munkát
- nem, mert nem volt rá időm

12) Milyen munkáid voltak/vannak? (Több választási lehetőség) Ha nem volt munkád, ugorj a következő kérdésre!

- a. diákmunka í fizikai
- b. diákmunka - szellemi
- c. részmunkaidő állás
- d. teljes munkaidő állás
- e. nyári munka
- f. alkalmi munka
- g. egyéb

13) Hogyan találtad ezt a munkát? (Több választási lehetőség) Ha nem volt munkád, ugorj a következő kérdésre!

- a. ismerős által
- b. álláshirdetésben
- c. diákmunka közvetítő által
- d. karrieriroda által
- e. diáktanácsadó iroda által
- f. tanári segítséggel/ajánlással
- g. egyéb

14) Mit gondolsz milyen készségeket, képességeket nyertél ezzel/ezekkel a munkákkal?
(Több választási lehetőség) (1 í egyáltalán nem járult hozzá, 6 í teljes mértékben)

	1	2	3	4	5	6
kommunikációs képesség						
csapatmunkára való képesség						
motiváltság						
problémamegoldó képesség						
rugalmasság						
kreativitás						
önálló döntéshozatal						
idegen nyelv ismerete						
magabiztosság						
lehetőségek feltárása						
felelősségtudat						
tűrelem						
kitartás						
céltudatosság						
szervezőkészség						
egyéb:						

15) Melyik nyelvből, milyen szintű nyelvtudással rendelkezel?

nyelv: _____ szint: _____

(nyelvvizsga, de nem aktív/aktív/passzív)

**16) Felsőfokú tanulmányaid alatt tanultál-e külföldön valamilyen ösztöndíj programmal
(Erasmus, Leonardo, stb.)?**

- a. igen
- b. nem, és nem is tervezem
- c. nem, de tervezem

17) Ha nem, miért nem? (Több választási lehetőség)

- a. anyagi okok miatt
- b. nem érdekel
- c. túl bonyolult pályázni
- d. félét kellene csúsztatnom miatta
- e. nincs megfelelő nyelvtudásom
- f. félek
- g. nem szeretek nemzetközi környezetben mozogni
- h. nem kaptam elég információt/segítséget a pályázáshoz
- i. nem találtam megfelelő iskolát, ahová mehetnék
- j. egyéb:

18) Tanulmányaid alatt vállaltál-e bármilyen külföldi (nyári) munkát?

- a. igen, szakmai gyakorlatként
- b. igen, nyári munkaként
- c. igen, szakmai gyakorlatként és nyári munkaként is
- d. nem, és nem is tervezem
- e. nem, de tervezem

19) Ha igen, mely szemeszter(ek)ben, hol és milyen munkakör(ök)ben? Pl: 7.szemeszter, London, Anglia, Felszolgáló (Ha az előző kérdésre a válaszod nem, akkor ugorj a következő kérdésre!)

20) Szerinted milyen tényezők fontosak egy pályakezdő munkavállalásakor a munkáltató szempontjából? (1-egyáltalán nem fontos, 6-nagyon fontos)

	1	2	3	4	5	6
kompetenciák						
szakmai tudás						
szakmai tapasztalat						
végzettség szintje						
bérigény						
elvégzett iskola neve/hírneve						
személyes értékek						
egyéb:						

21) Hallottál e már a duális képzésről?

- a. igen
- b. nem

22) Tudtad-e, hogy é

- a. a duális képzés lényege, hogy a hallgatók párhuzamosan mélyítik el az elméleti, valamint a gyakorlati ismereteiket a főiskolai éveik során?
 - i. igen
 - ii. nem
- b. fejlett országok, mint Németország, Hollandia, Dánia, Svájc, stb. mellett már Magyarország körüli országokban is (Ausztria, Horvátország, Szerbia, Szlovénia) alkalmazzák ezt a képzési technikát?
 - i. igen
 - ii. nem
- c. Németországban ezt a képzési formát már 1974 óta alkalmazzák?
 - i. igen
 - ii. nem
- d. duális oktatás során a hallgatók heti 20 órában iskolapadban ülnek, 20 órában pedig gyakorlati helyükön dolgoznak?
 - i. igen
 - ii. nem
- e. a képzés során a gyakorlati helyet biztosító cég fizeti a diákok után a tandíjat?
 - i. igen
 - ii. nem

- f. Németországban jelenleg több mint 130 ezer hallgató vesz részt ilyen típusú képzésben?
 - i. igen
 - ii. nem
- g. már Bécs mellett Schwehat-on is van ilyen képzés?
 - i. igen
 - ii. nem

23) Részt vennél-e egy ilyen típusú képzésben, ha lenne/lett volna rá lehetőséged?

- a. igen
- b. nem
- c. nem tudom

24) Jó ötletnek tartod-e egy ilyen program bevezetését szakkollégium formájában egy felsőoktatási intézményben?

- a. igen
- b. nem
- c. nem tudom eldönteni

Köszönöm, hogy válaszádsoddal hozzájárultál munkám eredményességéhez!

Forrás: saját szerkesztés

Mélyinterjú kérdéssor

Interjú alany neve:

Beosztása:

Elérhetősége:

Vállalat tevékenységének bemutatása (tevékenységi kör, alkalmazottak száma)

Felsooktatás

- Jellemezze pár szóval a magyar felsoktatást napjainkban!
- Mennyire elégedett egy 8-as skálán napjaink felsoktatásával?
- Mely szavak jellemzik legjobban napjaink felsoktatását? (Több választási lehetőség)
 - gyakorlatorientált
 - kompetenciafejlesztő
 - könnyen áttekinthető
 - bizonytalan
 - tervezhető
 - értékkel bír
 - időhúzás
 - hasznos időöltés
 - csak egy papírt ad
 - elméleti tudást ad
 - egyéb:
- Ön szerint fontos, hogy a hallgató részt vegyen különféle órán kívüli tevékenységben a fiskola alatt? (diákszervezet, TDK, Erasmus külföldi út, nyári munka, konferenciák stb.)

- Mit gondolsz milyen készségeket, képességeket nyerhet a hallgató, ha tanulmányai alatt részt vesz órán kívüli tevékenységekben? (Több választási lehetőség)
 - kommunikációs képesség
 - csapatmunkára való képesség
 - motiváltság
 - problémamegoldó képesség
 - rugalmasság
 - kreativitás
 - önálló döntéshozatal
 - idegen nyelv ismerete
 - magabiztosság
 - lehetőségek feltárása
 - felelősségtudat
 - türelem
 - kitartás
 - céltudatosság
 - szervezőkészség
 - egyéb
- Ön szerint fontos azt, hogy a hallgató töltsön el időt külföldön (munkavállalás/tanulmányi szemeszter? Ha igen, miért? Ha nem, miért nem?
- Milyen változtatásokat eszközölné a felsőoktatásban?

Gyakornokság

- Ön kínál fel gyakornoki pozíciókat középiskolások illetve főiskolások/egyetemisták számára?
Ha igen, mióta? Hogyan választják ki gyakornokokat?
- Elegendő a gyakornoki időhossza a felsőoktatásban (0-3 hónap)?
- Hol hirdetik gyakornoki pozícióikat?

- Mit gondol milyen készségeket, képességeket nyerhet a hallgató, ha tanulmányai alatt munkát vállal? (Több választási lehetőség)
 - kommunikációs képesség
 - csapatmunkára való képesség
 - motiváltság
 - problémamegoldó képesség
 - rugalmasság
 - kreativitás
 - önálló döntéshozatal
 - idegen nyelv ismerete
 - magabiztosság
 - lehetőségek feltárása
 - felelősségtudat
 - türelem
 - kitartás
 - céltudatosság
 - szervezőképesség
 - egyéb

Munkavállalás

- Hol hirdetik állás pályázataikat?
- Ön számára mik a legfontosabb kulcskompetenciák egy munkavállalóban?
- Kiváló kompetenciák vagy megfelelő szakmai felkészültség?

- Ön szerint milyen tényezők fontosak egy pályakezdő munkavállalásakor a munkáltató szempontjából? (1-egyáltalán nem fontos, 6-nagyon fontos)

	1	2	3	4	5	6
kompetenciák						
szakmai tudás						
szakmai tapasztalat						
végzettség szintje						
bérigény						
elvégzett iskola neve/hírneve						
személyes értékek						
egyéb: (nyelvtudás)						

- A pályakezdők munkanélküliségének egyik magyarázataként gyakran halljuk a átképzést mint magyarázó okot. Ön szerint milyen mértékben és milyen tekintetben van valóságtartalma ennek az érvelésnek?
- Ön hogyan kezdene hozzá az Árdögi kör feltöréséhez: a pályakezdőknek nincs esélyük elhelyezkedni, mert nincs munkatapasztalatuk, de nem is lesz munkatapasztalatuk, mert nem tudnak elhelyezkedni?
- Ön szerint milyen szolgáltatások, támogatási formák állnak a pályakezdő fiatalok rendelkezésére, hogy az iskola és a munkahely közötti átmenetet megkönnyítsék?
- Megítélése szerint mennyire reálisak vagy irreálisak a pályakezdők leendő munkájukkal kapcsolatos elvárásai?
- Mennyire egyeznek a tanulók elvárt kompetenciákra vonatkozó elképzelései a munka világának igényeivel?

Duális képzés

- Hallott már a duális képzésről? Mi a véleménye róla?
- Mik az előnyei és mik a hátrányai ennek a képzésnek?

- Tudta-e, hogy é
 - d. a duális képzés lényege, hogy a hallgatók párhuzamosan mélyítik el az elméleti, valamint a gyakorlati ismereteiket a fűiskolai éveik során?
 - i. igen
 - ii. nem
 - e. fejlett országok, mint Németország, Hollandia, Dánia, Svájc, stb. mellett már Magyarország körüli országokban is (Ausztria, Horvátország, Szerbia, Szlovénia) alkalmazzák ezt a képzési technikát?
 - i. igen
 - ii. nem
 - f. Németországban ezt a képzési formát már 1974 óta alkalmazzák?
 - i. igen
 - ii. nem
 - g. duális oktatás során a hallgatók heti 20 órában iskolapadban ülnek, 20 órában pedig gyakorlati helyükön dolgoznak?
 - i. igen
 - ii. nem
 - h. a képzés során a gyakorlati helyet biztosító cég fizeti a diákok után a tandíjat?
 - i. igen
 - ii. nem
 - i. Németországban jelenleg több mint 130 ezer hallgató vesz részt ilyen típusú képzésben?
 - i. igen
 - ii. nem
 - j. már Bécs mellett Schwehat-on is van ilyen képzés?
 - i. igen
 - ii. nem
- Ön szerint részt vennének hallgatók egy ilyen típusú képzésben, ha lenne rá lehetőségük?
- Hogyan tudna hozzájárulni a képzés sikerességéhez?
- Van-e lehetőség mentorrendszer kialakítására?
- Jó ötletnek tartja egy ilyen program bevezetését szakkollégium formájában egy felsőoktatási intézményben?

Forrás: saját szerkesztés