

Óbudai Egyetem
R.S. Könnyűipari és Környezetmérnöki Kar
Médiatechnológiai és Könnyűipari Intézet
Minőségirányítási és Technológiai Szakcsoport



TUDOMÁNYOS DIÁKKÖRI DOLGOZAT

A GYAKORNOKI PROGRAMOK BEVÁLÁSMÉRÉSÉNEK KIALAKÍTÁSA

Szerzők: **Bocskai Beáta**
Könnyűipari mérnöki szak, BSc. III. évf.
Bolyog József
Könnyűipari mérnök szak, BSc. III. évf.
Hirschberg Dávid
Könnyűipari mérnöki szak, BSc. III. évf.

Konzulensek: **Göndör Vera**
Tanársegéd
Katona Júlia
Külső konzulens

Budapest, 2014.

Tartalomjegyzék

1	Bevezető.....	4
1.1	Miért szerettük volna megírni a TDK-t?	4
2	Miért a TEVA?	4
2.1	A kutatási munka célkitűzései	4
2.2	A vizsgálódásunk helyzetképe	5
2.2.1	A kutatás tervezett menete.....	5
3	A kooperatív képzés	6
3.1	Elvárások a kooperatív képzésben résztvevők részéről.....	7
3.2	Hallgatói oldalról.....	7
3.3	Egyetem oldaláról.....	7
3.4	Vállalat	8
4	Óbudai Egyetemről a TEVA-ba	9
5	Diplomás pályakövető rendszer (DPR)	9
5.1	Svédországban tapasztaltak	10
5.2	Finnországban tapasztaltak.....	11
5.3	Észtországban tapasztaltak	12
5.4	Ausztriában tapasztaltak.....	13
5.4.1	Összegzés	13
5.5	Diplomás pályakövetés Magyarországon.....	13
5.6	Összegzés	16
6	DPR-ből a kooperbe	16
7	A motiváció elméleti megközelítése	17
7.1	Tézisek.....	20
7.2	A motiváció tartalomelméletének összevetése	20
7.3	Mérhető mutatók kialakítása a kérdőívhez.....	21
8	Beválás mérés kidolgozásának menete.....	22
8.1	A kérdőívünk kiértékelésének módja	23
8.2	A kérdőív kipróbálása	24
8.3	Próba kérdőív kiértékelése.....	25

9	Fejlesztési javaslatok.....	29
9.1	Hallgatói oldalról.....	29
9.2	Egyetemi oldalról	30
9.3	Vállalat	31
10	Jövőbeli tervek	32
11	Összegzés	32
12	Irodalomjegyzék.....	33
13	Mellékletek.....	36
13.1	1. Melléklet.....	36
13.2	2. Melléklet.....	40

1 Bevezető

1.1 Miért szerettük volna megírni a TDK-t?

Azért szerettük volna megírni ezt a tudományos munkát, mert az oktatás egy fontos részére kívánjuk felhívni a diáktársak és az egyetem figyelmét és mi is szeretnénk gyakornoki programban részt venni. Megítélésünk szerint a gyakornoki program fejlesztésével növelni lehetne a későbbi elhelyezkedési esélyeit a hallgatóknak.

A kutatás során részletesen szeretnénk ismertetni a gyakornoki programokban részt vevő hallgatók beválás mérésének kidolgozását, melynek segítségével felvetésünket tényekkel tudnánk alátámasztani. A dolgozatunk során kitérünk a kooperatív képzés erősségeinek és gyengeségeinek meghatározására. A felmérést a TEVA Gyógyszergyár Zrt. és az Óbudai Egyetem Rejtő Sándor könnyűipari mérnök szakára specializáltan végeztük el. Erre lehetőséget teremtett, hogy a két szervezet több évre visszamenőleg együttműködik a kooperatív képzés során. Az adataink megszerzésében segítségünkre voltak a kar oktatói, hallgatói, a TEVA-nál dolgozó Minőségirányítási koordinátor, valamint a kooperatív programban részt vevő és rész vett hallgatók, akiknek a munkáját ezúton is szeretnénk megköszönni.

2 Miért a TEVA?

Azért mentünk a TEVA-hoz, mert szakmai gyakorlatot kerestünk. Tanárainkon keresztül kaptuk meg a külső konzulensünk elérhetőségét és az elején még „csak” szakmai gyakorlatra gondoltunk. Majd megkaptuk a kezdő inspirációt, egyre jobban beleásva magunkat a témába elhatároztuk, hogy szeretnénk részt venni kooperációs képzésben a vállalatnál.

Úgy gondoljuk, hogy jelentős potenciált képvisel a vállalat mind a hazai, mind a nemzetközi termelésben, van lehetőség gyakornokként megismerkedni az általunk tanultak gyakorlati kivitelezésében egy globális vállalatnál.

Első tapasztalatnak nagyon jónak találjuk és nem mellesleg földrajzilag is könnyen meg tudjuk közelíteni. A gyógyszergyártásban különösen magas minőségügyi követelmények vannak.

2.1 A kutatási munka célkitűzései

A stratégiánk célja a kooperatív képzés fejlesztése az Óbudai Egyetem Rejtő Sándor Könnyűipari és Környezetmérnöki Kar (továbbiakban Rejtő kar), Könnyűipari mérnök szakán. E szakon tanulunk minőségirányító és rendszerfejlesztő szakirányon. Úgy gondoljuk, hogy a gyakornoki képzés lehetőségei a karon nincsen kellő mértékben kihasználva. Ezen szeretnénk változtatni, ennek szellemében terveztük meg a stratégiánkat. A hallgatók számára nagyon jó lehetőségeket rejt magában a gyakornoki program, hiszen az egyetem falai között elsajátított tudást a gyakorlatba is átvittetve kipróbálhatja a hallgató úgy, hogy az iskola és a vállalat segíti ebben, fokozatos felelősség vállalás növekedése mellett. A képzési folyamat zárásaként készülő szakdolgozathoz tud információt gyűjteni és élettapasztalatot, amit a

munkavilágából merít. A TDK dolgozatunkban a jelenlegi helyzet feldolgozásával a problémák feltárásával és a tanult módszerekkel ezekre próbálunk megoldási terveket kidolgozni.

Szeretnénk elérni a dolgozatunkkal, hogy a Rejtő karon népszerűbbek legyenek a gyakornoki programok. Azonban a népszerűsítés alapeleme szerintünk, egy megfelelően kialakított mérési eljárás, amelyben visszamérhetjük az egyetemen tanultak mennyire elégítik ki a vállalatok elvárásait. Amennyiben szükséges módosításokat végrehajtani a piacorientáltabb képzés érdekében, úgy szeretnénk, hogy ez a mérési rendszer megfeleljen ennek a kíváncsornak. Mert az oktatás minden szereplője nyerhet ezzel és a karunk presztízsét is növelhetjük. Ehhez szeretnénk egy megfelelő koncepciót kidolgozni.

2.2 A vizsgálódásunk helyzetképe

Jelenleg is működik a kooperatív képzés a karon. A hallgatók előtt nem eléggé ismert képzési forma. A diploma megszerzése előtt újszerű tapasztalatok érhetik a diákokat.

Vizsgálódásunk célszemélyei:

- Vállalat
- Hallgatók
- Egyetem oktatói

Vizsgálódásunk helyszínei:

- TEVA Gyógyszergyár Zrt.
- Óbudai Egyetem Rejtő Sándor Könyvűipari és Környezetmérnöki Kar

A tanulmányok alatt általunk tapasztaltak:

- Nem megfelelő a kommunikáció a karon belül, hogy ilyen képzési lehetőség is van, erről csak nemrég szereztünk tudomást.
- Kevés azon vállalatok száma, akikhez el tudnánk menni és az általunk tanultakat a munkában megtapasztalhatnánk.
- Sok lehetőséget látunk benne, ami a szakmai fejlődésünkhöz hozzá járulhatna.
- A Rejtő karon nincs a gyakornoki program bevéálásának mérésére precedens, így nem tudjuk, hogy mennyire lenne számunkra hasznos a gyakornoki program.

2.2.1 A kutatás tervezett menete

- Szakirodalmakban, az egyetem leírásaiban, az oktatóink elmondása alapján megismerkedtünk a kooperatív képzéssel az egyetemen, hogyan működik, milyen feltétellel tud részt venni a hallgató benne.
- A TEVA Gyógyszergyár segítségével megismertük, hogy egy adott vállalatnál hogyan működik a kooperatív képzés, és milyen kapcsolatban állnak a mi egyetemünkkel.

- Az információkat a tanult módszerekkel kielemeztük és feldolgozzuk (ISHIKAWA, diagram, K-J diagram, SWOT analízis).
- Ezt követően részletesen megismerkedtünk a képzésben érintett felek elvárásaival.
- A tapasztalatok alapján fa diagramokat készítettünk az adott felek motivációjának bemutatására.
- A fa diagram legalsó tagozódásaira kérdéseket tettünk fel. Ide bontottuk ki a felek elvárásait, melyek a beválás során mérhető motivációvá váltak számunkra.
- Ezek közül a hallgatókra vonatkozókat feldolgoztuk és egy kérdőívet állítottunk össze. Azért a hallgatókra, mert szeretnénk megtudni, hogy milyen fejleszthető lehetőségek vannak, amelyekkel a diáktársaink, az egyetem és a saját helyzetünket tudjuk jobbra tenni.
- Piac orientáltabb képzés kialakítása miatt tudjuk mérni a kooperációs képzésben résztvevőhallgatók, mennyire váltak be a próbafelmérés során.

3 A kooperatív képzés

Az Óbudai Egyetemen lehetőség van kooperatív képzésre, amely a hallgatóknak biztosít gyakorlati képzést. Az elméletben elsajátított tudás a gyakorlatba való átültetésére szolgál a hallgatók számára. A kooperatív képzés a gyakornoki programhoz hasonlóan működik. A jelentkezőknek 185 kreditet kell teljesíteni tantárgyi kritériumok, nincsenek ebben a képzési formában. A felek között előre meghatározott szerződés alapján történik a program, mely mindkét félnek kötelezettségeket be kell tartania. A hetedik félévben csökkentett óraszámúval vannak előadások és gyakorlat, hogy részt vevő hallgatók tudják teljesíteni az elvárásokat. A kooperatív képzésre való jelentkezés akkor ideális, ha a hallgató teljesítette az összes tantárgyat, mivel ekkor rendelkezik a legmagasabb kompetenciával. Az időtartama a kezdeti időszakban egy év volt, de ma már van lehetőség fél évre is menni.

Kooperatív képzésre lehetőség szerint olyan helyre érdemes jelentkezni, ahol a tanulmányaihoz illeszkedő gyakorlati tudást el tudja sajátítani a hallgató, és vállalják az együttműködést az egyetemmel. Az egyetem és a vállalat közösen határozza meg a cégnél és az egyetemen eltöltött időt a kooperatív képzés keretén belül előadásokon kell részt venni a képzésben résztvevő hallgatóknak. Az egyetemen az előadások a féléves és egy éves hallgatóknak is szólnak ezért az órákat ennek figyelembevételével állítják, össze, nyitottak bármikor bekapcsolódhatnak a program hallgatói. Az egyetemen érintett témák általánosak szakon belül, de ha cégek igénylik, akkor cég specifikusak is lehetnek. A tanterv felépítése a kooperatív hallgatók számára a vállalattal közösen történik megszervezésre. A vállalat által új ismeretanyagok is előkerülhetnek, melyek későbbiekben beépülhetnek BSC képzésbe is. A félév zárása az előadásokon átbeszélt témákból és a gyakorlati tapasztalatok alkalmazásával vizsga keretén belül szakmai elbeszélgetés történik. A későbbiek során érdemes lenne a kooperációs képzést jobban beintegrálnia tanterv részeként, ezáltal a hallgató az elméletben

elsajátított tudást a gyakorlatban is megismerheti. Az egyetem célja az, hogy kooperációs képzésen keresztül szakmai tapasztalatokat szerezzenek a hallgatók és piacképes tudást szerezzenek és az egyetem jó szakmai kapcsolatokat építsen ki a közreműködő vállalattal.

3.1 Elvárások a kooperatív képzésben résztvevők részéről

A bevérlásmérés első lépésében a képzésben résztvevők oldaláról közelítettük meg a kooperatív képzést. Melyet a következőkben részletesen taglalunk.

3.2 Hallgatói oldalról

Vizsgálatunk tárgya a kooperatív képzés/gyakornoki program még véleményünk szerint gyerek cipőben jár, ezt mi sem bizonyítja jobban, hogy erre még nem dolgoztak ki mérési eljárást. A hazai tapasztalatok ezt mutatják, hogy nincs egy konkrét kidolgozott irányvonal, amely mentén lehetne végezni a kutatást, értékelni és visszacsatolni.

Szakirodalmakban olvasva feltűnt, hogy a felsőoktatásból kikerült diplomások egyre hangsúlyosabb szerepet kapnak a munkaerőpiacon, mert a felsőoktatásban egyre többen vesznek részt és azt a munkakört is diplomások töltik be, amit azelőtt középfokú végzettséggel láttak el. Nem teljesen értünk egyet ezzel a logikával. Alkalmunk volt megtapasztalni, hogy középfokú végzettséggel rendelkezők a saját területeiken a gyakorlatiasabb képzés miatt rátermettebbek a munkába állás pillanatában. Amennyiben kellő ismeretanyag áll a rendelkezésre (a középiskolában tanult, a vállalatnál elsajátított) akkor kitűnő szakemberek képződhetnek. Mert az egyetem jelentős többlet tudást ad, de ez a többlet szerteágazóbb és szükség van a megfelelő dolgozók (nem egyetemi végzettséggel rendelkezők) szakértelmére, a szakképzésben részesülő (pl.: technikusok) a termelés azon fázisának, amiben később elhelyezkednek, kapják a legtöbb információt, amely a termelés egy kisebb részére specializáltan vonatozik jó esetben a „munkavilágában” résztvevő tanáraiktól.

3.3 Egyetem oldaláról

Nehéz a megközelítés, mert több szemszögből kellene megvizsgálni ezt az oldalt. Az egyetem nem csak a munkára készít fel, hanem egy új teljesen más szemlélettel ruház fel, amihez szükség van a kultúrára és más tudományágakra (azokra a tárgyakra, amikre azt szokták mondani, hogy „ezt meg mikor fogom használni az életben”). Ez a holisztikus szemlélet, amikor a hallgató (a szubjektív egyén) van a középpontban és belőle szeretnénk a legtöbbet kihozni, mert ha megtalálja saját magát, akkor hasznos tagja lesz a társadalomnak. Ezzel szemben helyezkedik a piac orientált szemlélet, ahol a tanuló a termelés eszköze lesz, ezért csak hasznos a piacnak megfelelő tárgyakat tanuljon. Véleményünk szerint mind kettő rendkívül fontos, hiszen a világ hajtóereje az egyes csoportok folyamatos és eltérő vélemény formálódása, azonban itthon nem biztos, hogy ez megfelelően működik. Ezért tartjuk megfelelőnek, ha a piacra termelés irányába tolódik el az oktatás, mert ez gazdaságilag meg tudja erősíteni a társadalmunkat. Ugyanakkor ez azért képlékeny, mert így az ember kreativitása háttérbe szorul „ne robotokat képezzünk”. Azzal a problémával is szembesülünk, hogy a jó munkaerő külföldre viszi ki a megszerzett szellemi tőkét és ott kamatoztatja a tudását, amihez itthon az adófizetők segítették hozzá.

Azonban, ha valaki nem a szakmájában helyezkedik el, de a tanultakat alkalmazva képes más területen is sikeres lenni, azon érdemes elgondolkozni, a képzést erősíteni, esetleg ezen az irányvonalon is tovább vinni.

Mind a két szemlélet megpróbálja a pályaelhagyást a minimumra csökkenteni, de ez sok tényezőtől függ. Függ az oktatáson és az egyén kompetenciáján, a munkaerő-piac felvevő képességén. Itt lép a képbe a gyakornoki program, mert egy jelentős állomás az egyetem után, de még a munkába állás előtt. Ez szolgálhatná a megfelelően működő kooperatív/gyakornoki program mérését összekapcsolva a középiskolai oktatással, hogy a diákok előtt legyen valami, melyek azok a területek ahová érdemes lehet orientálódni. Véleményünk szerint a középiskola nagyban meghatározza egy ember jellemfejlődését, a felsőoktatásba való részvételét, ezáltal a munkában való helytállását. Ez egy nagyon komplex és összetett folyamat, amit egészen mélyen kellene vizsgálni.

Egy megfelelően működő pályakövetéssel rá lehetne világítani azon tanulmányi vakvágányokra, amelyek a legtöbb diplomás munkanélkülit képezik.

Meg lehetne állapítani az egyes szakok megtérülési idejét. Melyek azok a területek, amikre az államnak is érdemes beruháznia, melyek azok az intézmények ahol azonos szakok vannak és hol működik a legjobban? Mennyire egységes az oktatás, a követelményrendszer? Kell-e hogy az országban az adott szakot több intézmény oktassa? Mely régiókban van ténylegesen értelme e képzések indításának? Mennyire elavultak a képzések? Hogyan lehetne egységesíteni a képzéseket? Hogyan lehetne modernizálni az oktatott tárgyakat, a felesleges információt kiszűrni. A piacnak melyik a legnagyobb felvevő része, tisztában vannak intézményeink az erősségeikkel, gyengeségeikkel és ennek megfelelően tervezik a jövőjüket?

Ehhez a hosszú évek tendenciáit kell alapul véve kiszámíthatóbb jövőt megterezni.

Szerintünk a társadalmunk nem engedheti meg, hogy pusztán időhúzás végett olyan területre menjen el tanulni, amelynek a jövője nagyon képlékeny. Igaz hogy ezen ágazatok is fontosak hiszen, a folyamatos fejlődés fontos és ehhez nélkülözhetetlenek ezek a szakok, de szerintünk ezek több lehetőséget kapnak, mint amennyire szükség lenne, amennyiben megnézzük a társadalmunkat, hányan választanak műszaki képzést a humán tanulmányokkal szemben. Szükség lenne, ha az állami forrásokat más képzésekbe helyeznék, azonban ezzel lehet, hogy olyan potenciálokat veszítenénk, melyekre nagy szükség lenne itthon. Ezt talán mélyreható pályaorientációval ki lehetne küszöbölni, ne riasszuk el a „zseniket”. Vagy a „szabadszárnyú szellemi harcosok képzéseit” át lehetne formálni és belecsempészni egy csipetnyi piaci orientációt, műszaki rálátást. Amihez viszont erőteljes felülvizsgálatokhoz lenne szükség, hozzáértő személyekkel, akiknek egyetlen érdeke az ország, az oktatás minőségének javítása.

3.4 Vállalat

Nagyobb teret lehetne engedni a vállalatoknak, hogy az oktatásba is nagyobb rálátásuk legyen, meghatározzák az egyes szakirányok irányvonalát. A kooperatív képzés helyszínéül közreműködő szervezetek sokkal kisebb energia-befektetés mellett nyújthatnak információt az egyetem által nyújtott képzés munkaerő-piaci megítéléséről. A tapasztalataik beépíthetők a képzési folyamatok fejlesztésekor a tantervekbe, tantárgyi programokba. Ez mindenképpen

kedvező a szervezet számára, mert az iskolából kikerülő végzettek alkalmazásánál az igényeiknek jobban megfelelő munkatársakhoz juthatnak. Jó lenne, ha nagyobb részt vennének a felmérésekben. A hallgatóknak biztosítani lehetőséget, hogy megtapasztalják a tanultak gyakorlatban való alkalmazhatóságát, ez kulcsfontosságú, erre érezzük ki a tanulmányunkat.

Eddig egy általános koncepciót vázoltunk fel, párhuzamban a DPR-rel.

4 Óbudai Egyetemről a TEVA-ba

Amennyiben a Rejtő karról szeretne a TEVA-hoz menni egy hallgató (aki rendelkezik a 185 kredittel), úgy fel kell vennie a kapcsolatot a vállalattal, önéletrajzot és motivációs levelet kell küldenie. Ezt követően, ha felkeltette a vállalat figyelmét, abban az esetben behívják egy interjúra. Amennyiben az interjú alapján is megfelelt, akkor az egyetem és a vállalat által megkötött keretszerződés alapján a felek a megállapodnak, hogy a hallgató milyen ütemterv alapján fog dolgozni, szerződést kötnek.

A vállalat és az egyetem is egyeztetnek, hogy a képzés folyamán milyen speciális tananyagot kell összeállítania, ennek az időpontját is egyeztetik a hallgatóval heti bontásban.

A képzés végén a hallgató egy „vizsga” keretében bemutatja a tapasztalatait és az elvégzett feladatokat.

5 Diplomás pályakövető rendszer (DPR)

A szakirodalmat áttekintve nem találtunk példát kifejezetten gyakornoki pályakövetési rendszerre, ezért a diplomás pályakövetést tekintjük egyfajta irányelvnek kutatásunk során.

A következőkben azt mutatjuk be, hogy egyes országokban hogyan alkalmazzák és nálunk melyek az eddigi tapasztalatok ezen a területen.

A szakirodalmak feldolgozhatóságát nehezítik, hogy a publikáló szerzők nem az akadémiai szféra tagjai, ezért keveset publikálnak, sokszor azonos szöveget kisebb változtatásokkal közölnek. Nyelvi nehézségek is akadnak, mivel Észt és Svéd irodalmak állnak rendelkezésre, azonban ezek sokszor nincsenek más nyelvekre átfordítva.

A kétezres években kezdett egyre hangsúlyosabb lenni, hogy tényekre alapozzák az oktatási politikát. Ennek hátterében elsősorban az oktatást is érintő gazdasági jellegű szemléletváltás és az e miatt kialakuló irányítási technikák állnak. Eszerint a felsőoktatás (részben kutató hely is) súlyos anyagi terhet ró az országokra, amelyek a bizonyítékokon alapuló oktatáspolitikával törekednek kézben tartani az oktatási és kutatási folyamatok működtetését. A „tényeken alapuló döntéshozatal” mint a minőségbiztosítás egy formája a fejlesztéspolitika részévé kezd válni. A felsőoktatást is egyre inkább érintik a munka-erőpiaci viszonyok, melyek nagy hatással vannak az intézményekre, ezzel együtt az állami felügyelet is erőteljesebb (vagy csak erősebbnek tűnik, hiszen az oktatás egy szolgáltatási ággá nőtte ki magát, mely során az intézményeknek egyre egyedibb „szolgáltatás kínálattal” kell előállniuk, hogy versenyképesek legyenek és így nehéz az állami nyomásnak is megfelelni, amely nehézkes és demagóg Magyarországon). A tényekre illetve adatokra alapozott döntéshozatal egyik

formája a diplomás pályakövetés, ami röviden annyit jelent, hogy az Egyetemek/Főiskolák mennyire felelnek meg a munkaerőpiac elvárásainak, mennyire naprakész a képzés, ezt hivatott megállapítani.

Ugyanakkor nem könnyű megállapítani, hogy mit tekinthetünk biztos információnak, amiből következtetést vonhatnánk le, úgy hogy az a valóságban megállja a helyét. A világ gyorsan változik, minden vállalat más-más elvárásokkal van a pályakezdőkkel szemben (egyfajta objektivitást kellene az „egyedi” vállalatoknál alkalmazni).

A pályakövetés nagy múltra tekint vissza a Skandináv országokban. Úgynevezett survey¹ típusú vizsgálatokat készítettek.

Friss, még kiforratlan terület itthon a pályakövetés, amiben nagy lehetőségek vannak. Legalábbis az itthoni tapasztalatok ezt mutatják, hogy nincs egy konkrét kidolgozott irányvonal, amely mentén lehetne végezni a kutatást, értékelni és visszacsatolni nem csak a felsőoktatásba, hanem a középiskolákba is lehetne.

A végzett hallgatókra irányuló kutatásokból adatokat kérdőívek és számos adatbázisból (társadalombiztosítók, egészségbiztosítás stb.) tudnak gyűjteni. A kérdőívek általában két téma köré épülnek: a munkába állás és a tanulással töltött időszak köré. Azonban a munkába állás nem csak az elhelyezkedést hivatott mérni, hanem hogy hosszú távon mennyire biztos a hallgatók elhelyezkedése, ami az egyéntől is függ és az intézménytől, amely a tudás birtokába jutatta.

5.1 Svédországban tapasztaltak

A 2011-ben a végzettek 80%-a tanulmányai befejeztével munkába tudott állni, ahol hosszabb távra tervezhetett, 75%-uk végzett a végzettségének megfelelő munkát. Ez azt mutatta, meg hogy javuló tendenciát eredményez a pályakövetés.

Breggren megvizsgálta a férfiak és a nők diploma utáni elhelyezkedését. „Az eredmények azt mutatják, hogy a férfiak (a posztgraduális végzettséget szerzettek és az ezzel nem rendelkezők egyaránt) nagyobb valószínűséggel dolgoznak a magánszektorban, mint a nők, akik nagyobb arányban fejezték be posztgraduális képzésüket és gyakrabban helyezkedtek el a közszférában. Összegezve tehát a nők inkább maradnak a felsőoktatás keretei között, míg a férfiak – talán erősebb szakmai specializálódásuk miatt is – nagyobb elvárásoknak vannak kitéve a munkaerőpiacon, ami a tanulmányok gyakoribb befejezetlenségét eredményezi.

Arra is rávilágított, hogy a nagyobb hírnevű egyetemekről kikerült hallgatók nagyobb eséllyel találnak munkát.

– **LADOK.** A „LokaltADB-baseratdokumentationssystem” (LADOK) elnevezésű rendszert a svéd felsőoktatási intézmények működtetik, adatokat gyűjtve oktatókról és hallgatókról. A

1 A kutatás alapvető módszere a középiskolai és általános iskolai mintán, tanulók, pedagógusok és intézményvezetők körében végzett, csoportos lekérdezéssel történő saját kérdőíves vizsgálat, és az erre épülő többváltozós statisztikai elemzés. Ezt interjúk elkészítésével és elemzésével szükséges kiegészíteni, hogy a kvantitatív eszközökkel nem vizsgálható folyamatokat, hatásokat feltérképezhessük.

Forrás: [1]

rendszert központilag irányítják, és helyileg a felsőoktatási intézményekben kezelik. Minden hallgatói adatbázisnak ez az alapja.

– **Nemzeti felsőoktatási ügynökség (Hogskoleverket [HSV], National Agency for Higher Education) éves jelentései.** A HSV éves jelentéseket tesz közzé a felsőoktatási rendszerről, amelyhez az adatokat az SCB és a felsőoktatási intézmények bocsájtják rendelkezésére. A svéd egyetemek és főiskolák éves jelentése (Swedish Universities and University Colleges Annual Report) információkat tartalmaz a jelentkezők előrehaladásáról és a hallgatók képzési életútjáról. Egy másik jelentésben a HSV a végzetteket másfél évvel a végzés után vizsgálja, állami megbízás alapján. Egy 2012-ben megjelent tanulmány pedig a tanulási stratégiák, mintázatok 1977-től kezdődő elemzését végzi el.

– **NU statisztikai adatbázis.** Az SCB a felsőoktatási intézményektől gyűjti össze (pl. a LADOK-on keresztül) a felsőoktatásra vonatkozó információkat. A HSV egy NU statisztikai adatbázisnak nevezett gyűjteményt is működtet. Ez az adatbázis kereshető formában nyújt publikálásra alkalmas statisztikákat a jelentkezőhallgatók száma a regionális különbségek, a gazdasági helyzet és a lemorzsolódás témakörében.

– **Svéd audit iroda (Swedish National Audit Office – SNAO).** A SNAO az elmúlt években jelentette meg „Az egyetemi hallgatók elhelyezkedési esélyei” című jelentését, amely tartalmazza a kormányzat és az egyes felsőoktatási intézetek foglalkoztathatóságra vonatkozó erőfeszítéseit és intézkedéseit.

– **NyA adatbázis.** Az NyA adatbázist a svéd felsőoktatási szolgáltatások ügynöksége (Swedish Agency for Higher Education Services) működteti. Ez a cég koordinálja a központosított jelentkezéseket és a felsőoktatási felvételi rendszert. Az adatbázis támogatja a LADOK-ot a hallgatói felvételek adataival.”

Forrás: [2]

5.2 Finnországban tapasztaltak

Nagy múltra tekint vissza a végzettek nyomom követése. A Finn Statisztikai Hivatal készíti elő a teljes oktatási szférának (felnőtt képzés, felsőoktatás, középiskolák stb.) a statisztikai elemzését, amit az oktatási intézményeknek, az oktatási hivatalnak és vállalatoknak is odaadnak. Ez lehetővé teszi, hogy idejében be tudjanak avatkozni és a munkaerőpiac igényeire szabni az oktatási struktúrát. Vizsgálták a motiváció változását, a hallgatók hogyan látják a jövőjüket az egyetemi évek során. Látnak-e esélyt elhelyezkedni az országon belül vagy, egy időre külföldön vállalnak munkát, esetleg végleg kiköltöznek.

„Arra, hogy e témák Finnországban is központi jelentőséggel bírnak, kiváló példa Saar, Unt és Kogan (2008) vizsgálata. E munka célja, hogy a fiatalok munkaerő-piaci átmenetének útját és módosításait kutassa (az ezt feldolgozó tanulmány különösen érdekes számunkra, mivel részletesen elemzi a (kelet-) közép-európai országok helyzetét. A vizsgálat ugyan survey alapon zajlott, ám a témafelvetés és számos módszertani elem már az államigazgatási adatok használatának irányába mutat. E két forrás (mintavételes kutatás és államigazgatási adatbázisok) kombinálására jó példa Garam (2005) vizsgálata is, amelynek adatgyűjtési módszere ugyan munkáltatói kérdőíves megkeresés, ám maguk az alapsokaságra vonatkozó információk regiszteralapú adatbázisból származnak.”

Forrás: [3]

Ezen adatokat a Finn Statisztikai Hivatal gyűjti, kezeli, feldolgozza és közzé teszi. Ezek az adatok összekapcsolhatóak a munkaügyi hivatalok adataival, melyeket föl is használnak a munkaerő-piac által generált változásokból adódó képzések megváltoztatásához.

5.3 Észtországban tapasztaltak

„Észtországnak kidolgozott pályakövetési rendszere van, amely lehetővé teszi a végzetek után követését a felsőoktatási intézmények teljes körében, tanszéki szinten is. A rendszer a felsőoktatási intézményekben működő hallgatói információs rendszerek adattartalmát integrálja egy nemzeti adatbázisba, a 2005-ben alapított EHIS-be³⁹ (Eesti HariduseInfosüsteem), amely ezáltal az összes hallgató adatait tartalmazza. Az EHIS fókuszpontjában összességében azonban a teljes tanulói populáció áll: az alapfokú oktatástól a felsőfokúig az oktatás minden szintjét lefedi, és ugyanez a teljes körűség mondható el az egyes képzési típusok esetében is (formális oktatás, szakképzés, ifjúsági oktatás stb.). A rendszer egyfelől egyénekről (tanulók, hallgatók, tanárok), másfelől intézményekről (iskolák, felsőoktatási intézmények) tárol adatokat, mindez kiegészül tantervek, a kiadott diplomák és képesítések adminisztrálásával is. Az EHIS fő céljai között az adminisztráció és a statisztika biztosítása, az irányelvek megtervezése, az információnyújtás és a tanácsadás szerepel. A központi irányítású programot az Oktatási és Kutatási Minisztérium támogatja, a rendszerből kiadható adatok típusát és kiterjedését törvény szabályozza.”

Forrás: [4]

Észtországban kiemelkedően magas a diákmunkát végzők aránya a felsőoktatásban, amely a felmérések szerint nem megy a tanulás rovására, ráadásul anyagi háttértől függetlenül vállalnak munkát a diákok.

Ausztriában, a lakosság nagy részét nyilvántartják a társadalombiztosítási rendszeren keresztül, ezt külső adatokkal (titoktartás mellett) össze tudják kapcsolni, így össze tudják hasonlítani az egyetemi hallgatókat és a végzett hallgatókat, a társadalombiztosításból kapott már régebben végzettekkel.

„A társadalombiztosításból származó adatokat felhasználó rendszert építettek ki. Ez az adatbázis napi szinten tartalmazza az összes Ausztriában élő lakos longitudinális adatait. Az adatkörök közül magában foglalja a munkaerő-piaci státuszt (például a foglalkoztatás, önfoglalkoztatás, különböző formáit, a közszolgálati dolgozók, munkanélküliek, valamint a munka világából különféle okok miatt kieső személyek – mint a nyugdíjasok, vagy szülési szabadságon lévők – elkülönítését). A társadalombiztosítás alapját képező jövedelmet; a szociális jellegű kifizetéseket; valamint a munkaadóra jellemző anonim adatokat (például a munkavállalók száma, ágazat, ipari szektor, régió, a vállalat által kifizetett átlagos jövedelem). Ezen adatokat kapcsolják össze a kutatók az egyetem hallgatói adatbankjából származó információkkal (a nemre, korra, nemzetiségre, a tanulmányok tudomány területére, időtartamára, a megszerzett képesítésekre, lemorzsolódásra, valamint a végzésre vonatkozó adatokkal). Az adatbázis ily módon akár napi rendszerességgel képes a Grazi Egyetem

végzettjeinek teljesítményét követni az osztrák munkaerő-piacon (a külföldön élő/dolgozó végzettek tehát nem részei az összekapcsolásnak)”.

Forrás: [5]

5.4 Ausztriában tapasztaltak

Ausztriában (úgy gondoljuk a világ más részein is függ ettől, a szerk.) hogy gazdasági fellendülés, vagy hanyatlás van éppen, meghatározza, hogy mennyire sikeres a pályakezdekők elhelyezkedése.

Ausztriában a friss diplomások 85%-a az első 5 évben el tud helyezkedni, ugyanakkor a nagy részt ingyenes oktatásnak köszönhető, hogy sokan választanak még egy szakot és másoddiplomát tesznek.

A külföldi tanulmányokból arra lehet következtetni, hogy az adatintegrációs és a kérdőíves felmérés egyidejű alkalmazása a leghatékonyabb mérő eszköz.

5.4.1 Összegzés

Véleményünk szerint a külföldi gyakorlatok már valamilyen irányt képesek mutatni a pályakövetésben, de még évek szükségesek ahhoz, hogy megfelelően lehessen felhasználni az adatokat az oktatásban úgy, hogy komoly következtetéseket vonhassanak le belőle. Kivételt képez Észtország, Finnország és Svédország, ezekben az országokban már alkalmazzák és kedvezők a visszajelzések. Összehasonlítást végezni az egyes országok között nem lehet, mert nincsen egy egységes szemlélet, amely alapján el lehetne végezni, nincs két egyforma gyakorlat, vagy egységesen kialakított eljárás. Csak megállapításokat lehet tenni, hogy melyik koncepciónak, mik az előnyei és a hátrányai.

Forrás: [6]

5.5 Diplomás pályakövetés Magyarországon

Itthon két vélemény van a köztudatban (a két vélemény a két szélsőséget tükrözi, természetesen vannak, akik mind a kettővel egyetértenek, de az egyikhez mégis közelebbi állásponton vannak). Az egyik hogy a munkaerő-piacra kell a hallgatókat képezni, így sikeresebb lesz a munkába állás és nő az esélye. Míg a másik vélekedés, hogy az egyetemek öncélú műhelyében tudományt és kultúrát oktatnak, ami nem a piacra való termelést tartja fontosnak, mert egy bölcsészhallgató is lehet sikeres a tanulmányai által, mivel olyan készségeket sajátít el, amellyel képes lehet megállni a helyét a piacon (nem a szakmájában), ők az egyénre helyezik ki a hangsúlyt.

Piacra termelés:

Mind két oldal közös érdeke, hogy olyan emberek hagyják el az egyetemeket/főiskolákat, akik érteni fognak a szakmájukhoz és abban is fognak elhelyezkedni. Ugyanakkor, ha valaki nem a szakmájában helyezkedik el, de a tanultakat alkalmazva képes más területen is sikeres lenni, azon érdemes elgondolkozni, a képzést esetleg ezen irányvonalon is tovább vinni. Megpróbálják a pályaelhagyást a minimumra csökkenteni, azonban ez sok tényezőtől függ. Függ az oktatáson és az egyén kompetenciáján, a munkaerő-piac felvevő képességén.

Ehhez nem a pillanatnyi állapotot kell tükrözni, hanem a hosszú évek tendenciáit alapul véve, mert így kiszámíthatóbb a jövő.

Az egyetem öncélú tevékenysége (holisztikus szemlélet):

A másik oldal erőteljesen mást gondol az előbbi állásponttól. Véleményük szerint a DPR nem alkalmas közvetlen döntések előkészítésére, ami alapján jelentősen be lehetne avatkozni az oktatásba. Ennek oka nem az adatok pontatlanságában keresendő. Úgy érzik, ha a döntéshozóknak a kezébe adnak egy nagyon pontos és teljes adatsort arról, hogy az egyes szakokról kikerülők fél év múlva hol helyezkednek el a munkaerőpiacon, ebben az esetben az oktatáspolitikai döntések ez alapján születnek, akkor annak nagyon súlyos következményei lehetnek. A felsőoktatás a szakképzés mellett, öncélúan a kultúráról és a tudományról, jelentős részben egyszerűen a fogyasztásról szól. „Jobb egyetemre járni, mint gyárba. Ha az állam vagy a szülők kifizetik a tandíjat, akkor 4-5 évvel el lehet halasztani az életbelépéssel járó kockázatokat, terhet, felelősséget. Vannak olyan szakok, amelyeknek az a szerepük, hogy a „fogyasztás, kulturálódás, kapcsolatépítés színterei legyenek – az oda járók sem várnak többet tőle.”

Forrás: [7]

5.5.1.1 Adatszerzés Magyarországon

Itthon a rendszerváltást követően három különböző területen vettek nyilvántartásba embereket TAJ, adóazonosító és személyi szám alapján. Azonban ezek az adatok egymástól elkülönülve (nem tudva a másik „létezéséről”) így egy diktatórikus hatalom esetén nehezebb visszaélni vele, hiszen a nagy bizalmatlanság volt, hogy még egyszer visszajön az előző „korszak”, viszont emiatt átláthatatlanná és követhetlenné vált.

Túlságosan is nehézkesé vált ma az adatok megszerzése, még az ezzel foglalkozóknak is mivel olyan helyzeteket vettek figyelembe a jogalkotáskor, amelyek a világon még sosem fordultak elő, túlbiztosították a rendszert. Másrészt a világ is olyan irányba változott, amit az akkori jogalkotók még nem tudtak figyelembe venni.

Olyan adatgyűjtés lenne megfelelő melyben adminisztratív² adatok statisztikai³ gyűjtése lenne a célszerű, ehhez bízunk kellene a statisztikai hivatalban és a mindenkori kormányban, hogy nem történik visszaélés.

„A Diplomás Pályakövető Rendszer keretében megvalósult összekapcsolás célja a diplomás képzésben oklevelet szerző személyek munkaerő-piaci aktivitásának mérése, nyomon követése az Oktatási Hivatal mint mintaképző, az APEH személyi jövedelmi adatai, az FSZH munkanélküli és járadékregiszteréből származó adatok, valamint az OEP munkaerő piacra vonatkozó adatainak kapcsolásából létrehozott adatbázis alapján.”

Forrás: [8]

² Adminisztratív adatnak azt nevezzük, amikor egy adatot valamilyen szervezet gyűjt a népesség releváns és egyben látható részéről, meghatározott nyilvántartási célra.

³ Ezzel szemben a statisztikai gyűjtés teljeskörűsége törekszik, mert minél pontosabb aggregált adatok előállítása a célja.

5.5.1.2 Az adminisztratív adatgyűjtés előnyei és hátrányai

- A minta teljes körű, ebből következik, hogy nincs mintavételi hiba, vagy olyan kérdés, amelyre ne válaszoltak volna.
- Széles mintavételezés áll rendelkezésre, és a torzítások irányát meg lehet állapítani.
- Nyomonkövetéses vizsgálatokat elvileg könnyen lehet készíteni belőle.
- Kis csoportokra is értelmezhető.
- Az adatok bármikor hozzáférhetőek.
- Minél hosszabb a nyomon követés, a válaszmegtagadás annál inkább torzít.
- Az adatminősége nem biztos, hogy kielégítő.
- Probléma az adatvédelem.
- Nincs általános azonosító.
- Nagy az adatok feldolgozásának az ideje.
- A gépi kapacitás igény is jelentős.

Itthon az elvárások a holisztikus szemléletűek szerint 10 éves pályakövetésre lenne szükség, mert 5 évet kevésnek tartanak, az még a keresés időtartama. Egy intézményt, egy szakot megítélni nem egyszerű, hogy mekkora a kihasználtsága (mennyire termel megfelelő munkaerőt), mekkora lesz a jövőben a kihasználtsága. A két szemlélet között azért is van éles ellentét, mert másként értelmezik az egyetemek feladatát. Akik piacra termeléssel értenek egyet, szerintük a jó szaktudást veszik meg. A piac igényeit kellene elsőként figyelembe venni, és megfelelő képzést nyújtani, hogy minél előbb munkába állhasson és elkezdjen termelni, a társadalom „hasznos” részéhez társuljon eltartottból eltartó. Az ország nem engedheti meg jelenhelyzetben magának hogy „luxus” cikkek állítsanak elő, amire nagyon kicsi a felvevőpiac pl.: tájépítész, kertészmérnök.

A holisztikus szemléletűek szerint a piac nem csak szaktudást vásárol, szerintük a piac kisebb részben vesz szaktudást, nagyobb részben az embert veszik meg, aki megfelelő kompetenciával rendelkezik, képes változatos feladatok ellátására, mert rendelkezik a megfelelő kompetenciákkal. A munkavállaló lehet sikeres a szakmáján kívül is, a lényeg hogy gyorsan beletanuljon a szakmába (az általa végzett munkába).

„Lényegtelen, hogy valaki régészetet, latin nyelvet, tengerbiológiát vagy kínai történelmet tanul, ha jó a képzés, akkor a munkaerőpiacon szükséges legfontosabb készségeket elsajátítja.”

Forrás:[9]

A DPR a holisztikus szemléletűek szerint hosszú ideig kell követni a pályakezdőket, hogy a munkába lépésük folyamata (munkahelyváltás) is követve legyen, amiből következtetéseket lehet levonni. Nem lehet egy emberről következtetést levonni a tanulmányai és a munkába állás során, mert az egyén változik, ezért szükség van időre, hogy a változások milyen szélsőségeket mutatnak. A szélsőségek egy idő után már a statisztikába felhasználható mértékűre zsugorodnak, így használható és általános következtetések vonhatók belőlük.

A munkahelyeknek jelentős problémája, hogy nem érkeznek oda a végzett hallgatók biztos alaptudással. A munkára betanulási fázist mindenképpen kell biztosítani a vállalatnak, de ha nincsenek biztos alapok, akkor azokat is meg kell tanítani a vállalatnak és ez sok időt vesz el. Jobb, ha a munkahelyre bízzák a specializációt és biztos alapokkal mennek oda a frissen végzettek.

Szükség lenne, ha az állami forrásokat más képzésekbe helyeznék, azonban ezzel lehet, hogy olyan potenciálokat veszítenénk, melyekre nagy szükség lenne itthon. A DPR végül, de nem utolsó sorban, segíthet az országba csábítani a külföldi vállalatokat, amennyiben megfelelőnek érzik az itthoni képzést, amelyre tudnak építeni.

5.6 Összegzés

Magyarországon még nincsen kiforrott irányvonal. Itthon, nehézséget okoz az adatok begyűjtése, a munkába állás után ugyanis nagyon kevesen állnak az egyetemek rendelkezésére, hogy megosszák a tapasztalataikat. Nincs megfelelő hivatal sem, amely az adatokat rendszerezve gyűjtené a pályakövetéshez.

Ezért, megfelelően elő kell készíteni az adatok beszerzését és hosszú idő szükséges, amire azokból visszacsatolást lehet tenni. A vállalati szféra segítségére is szükség lenne, hogy ők is szolgáltatassák az adataikat és segítsenek. Mert egy ország oktatáspolitikájába beleavatkozni szerintünk csak előre kellően megalapozott tényként kezelt megállapításokkal lehet.

6 DPR-ből a kooperbe

A diplomás pályakövetésből, mi ki ragadtuk az adatgyűjtési metódust. A hazai gyakorlatot megismerve, ahhoz illeszkedve kezdtük meg a kooperatív képzés bevétele mérését kidolgozni. Kérdőív megalkotásával jutottunk adatokhoz (szintén felsőoktatási közegben folyik a mérés), azonos témákat érintve a pályakövetéssel, csak mi a diploma előtti közvetlen állapotra éleztük ki. Értékelésünk is hasonló logikán alapul, a piacképes tudás megszerzése köré.

Majdani mérésnél az adatok sokaságát az egyetemek gyűjtenék, dolgoznák fel, értékelnék ki és szabályoznák vele a képzést. A pályakövetés előmérésének is fel lehetne használni, mivel ha piacképes az oktatás, akkor az már gyakornokként is kiderül (elhelyezkedés).

A motiváció az élet minden területén megjelenik, így a mi tudományos munkánkban is jelentős szerepet tölt be. Hiszen mind az egyetemnek, a vállalatnak és a hallgatónak is motiválnak kell lennie ahhoz, hogy eredményes munkát hozzanak létre. Arra szeretnénk rávilágítani, hogy mi az, ami motiválhatja az egyes szereplőket a megfelelő munkavégzéshez.

Már egészen kisgyerekkorra visszavezethető az eredete, és végig kíséri az ember életét. Az élet különböző szakaszaiban változnak, hogy éppen mi motiválja az embert. A motiváció az egyén olyan belső tudati állapota, amely arra készteti, hogy valamilyen elvárt módon viselkedjen. A vezetés elméleti felfogás szerint a motiválás vezetési tevékenység, amely során a vezető másokat olyan cselekvésre készítet, ami globális szervezeti szinten elvárható teljesítményt eredményezhet. A motiváció visszavezethető a szükséglet szintjére is mivel a bennünk felmerülő hiányérzet kielégítésével is lehet motiválni az embereket. A szükséglet két típusát különböztetik meg: a biológiai eredetű, azaz esdőleges szükségleteket (víz, levegő,

fájdalom elkerülése és biztonság stb.), a másik megkülönböztetés szerint a társadalmi eredetű, másodlagos szükségletek (erkölcs, érvényesülés, társadalomba való beilleszkedés).

7 A motiváció elméleti megközelítése

Az irodalmak feldolgozása során 5 elméleti megközelítést dolgoztunk fel, azért, hogy bemutassuk, mik és miért fontosak az emberek számára, mi hathat motivátorként egy kooperatív képzésben részt vevő hallgató számára.

Maslow Abraham: Szükségleti hierarchia elmélet



„Piramis modell”1. ábra

A szükséglet hierarchia elmélet megközelítése szerint a különféle szükségleteket rangsorolja és egymásra vannak építve, azaz akkor válik hatékonná, ha az alattuk lévő már teljesült. Abban az esetben, ha valamelyik szinten elakad az adott személy, akkor ezáltal elakad a motiváció is és megreked azon a szinten, így nem tud eljutni a legfelsőbb szintig az önmegvalósításig.

1. Fiziológiai szükséglet (fűtés, világítás, evés)
2. Biztonság és védelem (nyugdíjazás, munkahely, orvosi ellátás)
3. Szociális szeretet és összetartás (barátok, jó munkahelyi légkör)
4. Megbecsülés, önbecsülés (teljesítmény prémium, szolgálati lakás, szolgálati autó)
5. Önmegvalósítás (vezetői munkakör, döntési önállóság)

Herzberg Friedrich: Motivációs Higiéniás Teóriája

Maslowal ellentétesen nem a szükségletet vizsgálta, hanem a munkahelyi elégedettséget mérte meg. Két dimenzió mentén vizsgálta meg: az egyik az elégedettségért melyek motivátorokként hatottak (például: a teljesítmény, elismertség, pozíció, karrier, ambíció stb.) a

másik pedig elégedetlenségekért, azaz a higiéniai szempontokért felelősök(például: a pénz,biztonság, személyes kapcsolatok, munkafeltételek)

McClelland : Kapcsolat–Teljesítmény-Hatalom

A környezetből eredő tanult motivációk köré épül ez az elmélet, melyek nincsenek hierarchikus sorrendbe sorolva.

Kapcsolatigény: a társadalomban kialakított kapcsolatok iránti igény, vagy kialakítása és fenntartása.

Teljesítmény igény: A siker iránti elismerés motiválja az adott személyt.

Hatalom igény: Az iránti vágy, hogy más személyekre hatással legyünk és befolyással bírjon.

Alderfer: Létezés- Kapcsolat- Fejlődés elmélet

Három szempont szerint közelíti meg:

1. Létezés: alapvető biztonság iránti vágy a társadalomban.
2. Kapcsolat: valakihez való tartozás vágya, elfogadás és szeretet igénye.
3. Fejlődés: A meglevő tudás fejlesztése és bővítése iránti vágy.

Hunt J. W. Cél motiváció elmélet:

Az emberek alapvető céljai:

Komfort: Kényelmes és szép környezetben való élés otthon és a munkahelyen.

Strukturáltság: Az elvégezendő feladatokat csak adott ponton építkezzen

1. Kapcsolatok: A társadalomban kialakított kapcsolatok mélysége.
2. Elismerés: A elvégzett feladatok iránti elismerés és megbecsülés.
3. Hatalom: A társadalomban együttlévőkre való nyomásgyakorlás.
4. Autonómia: Sajátmagunknak való önigazolás elvégzett célok és feladatok iránt.

Forrás: [10]

Elvárások a kooperatív képzésben

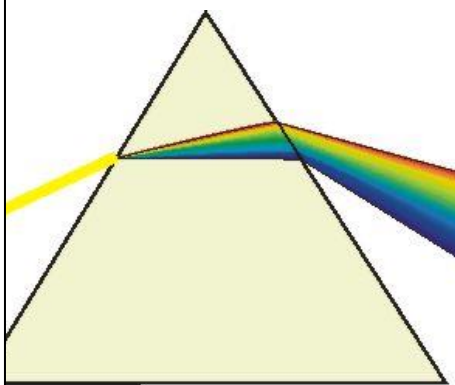
A kérdőíves felmérés területeinek meghatározásához megvizsgáltuk az egyetem, a kooperatív képzésben résztvevő tanárok, a cég valamint a kooperatív képzésben résztvevők elvárásait. Az információ gyűjtéséhez személyes interjút folytattunk az adott felekkel.

A kooperatív képzésben résztvevő tanárok elvárásai

- Frissíteni a tudást
- Jó kapcsolat kialakítása (diákkal, vállalattal)
- Reklám
- Vezetőség elhivatottsága
- Új ismeretanyagra szert tenni
- Iskola presztízisének növelése

Egyetem elvárásai

- A folyamatosan változó piacnak megfelelni (fejlődés)
- Innovatív tudás
- Motiváció
- Gazdasági kapcsolatok kiépítése
- Presztízis növelése
- Visszamérhető tudás
- Alkalmazható, beépíthető tudás
- Előnyös kapcsolatok kialakítása (vállalattal, diákkal)



Cég elvárásai

- Innováció
- Használható tudás
- Mérhető tudás
- Jó kapcsolat (egyetemmel, diákkal)
- Formálható munkaerő
- Reklám
- Fejlesztendő területek kiaknázása
- Fejlődés
- Fiatalos lendület

Kooperatív képzésben résztvevők elvárásai

Elmélet Gyakorlat

- Megszerzett tudás hasznosítása
- Előny szerzése a munkaerő-piacon a gyakorlati program által
- Új ismeretanyag
- Élettapasztalat
- Fokozatosan egyre nagyobb felelősség vállalás (egyre nagyobb terhelés)

7.1 Tézisek

„Akkor jó a kooperatív képzés, ha sokan maradnak ott dolgozni?”

Véleményünk szerint nem. Mert egy bizonyos fluktuáció muszáj, hogy legyen a programban résztvevők közt, így marad meg a verseny és a vállalat a számára legjobb embert tudja foglalkoztatni a későbbiekben. Amennyiben mindenki ott maradna, abban az esetben a vállalat felhígulna és veszítene a potenciáljából és a hírnevéből.

„Ki a megfelelő kooperes?”

Véleményünk szerint az, aki megfelelően ismeri a tananyagot és képes nyitni az újdonságra. Mert az elmélet elsajátításához évek szükségesek, de a gyakorlatban is évekre lehet szükség, mire megfelelően tudja alkalmazni. Nyitottnak kell lenni, hogy a szemlélete formálódjon, de ne annyira hogy teljese a vállalatban tanultak töltsék ki a mindennapjait, meg kell maradni gondolkodó az eredeti értékeivel rendelkező egyénnek.

7.2 A motiváció tartalomelméletének összevetése

Az alacsonyabb rendű szükségletek a négy elmélet – Maslow, Herzberg, Alderfer, Hunt – szerint az alapjai további feltételek megteremtésének. Az alapelvek megvalósításához kucsfontosságú maga az ember.

Az ember legalapvetőbb igényeinek kielégítése – fiziológiai, munkafeltételek, munkabiztonság – Adler szerint maga a létezés, a komfort csak külső tényező, amelyre építhető a magasabb rendű belső szükségletek kielégítése, megteremtése.

A magasabb rendű szükségletek kielégítése a különböző motivációs nézetekben már tagoltabban jelennek meg.

A következő szint a kapcsolati szint, amely már mind az ötféle elmélet szerint megjelenik. Az ember társas lény. Az egyedfejlődés során a biztonságérzet megteremtése is magával hozza azt a fejlődési formát, amely szerint az egyén egyedül védtelen, kiszolgáltatott, a munkafolyamatokban egyedül nehezen lehet helyt állni, szükség van a társra. Az őskori társadalmak igénye is a kapcsolatépítés volt, amely szükséges velejárója a fejlődésnek. A fejlődés alapja a kapcsolatok, ha már az egyéni szükségletek kielégültek. Ez a tényező alapfontosságú a minőségi fejlődés értelmezésében.

A következő szint az elismerés, amely nélkül csak belső igényként nehezen kivitelezhető a motiváltság hosszú távon. Ha az egyén nem kapja meg a munkája elismerését, a motivációs tényező alacsonyabb szintre süllyed. Olykor az erkölcsi elismerés felülmúlhatja az anyagiakat. Egy-egy jó szó, "vállveregetés", dicséret, nagyon sokat tud lendíteni a jó cél eléréséhez, a csapatmunkához. Az ember érző lény! Az önmegvalósítás, a pozitív önértékelés elengedhetetlen feltétele, hogy legyen elismerve az elvégzett munka. Maslow filozófiája nagyon emberközpontú. Nem véletlenül került be a pedagógiai tanulmányokba is ez az elmélet, ahol az egyén a fontos.

Herzbergnél is fontos az elismerés, de ő már a teljesítményhez köti, amelynek következménye az elismertség.

Adelfer nézetei nem ilyen tagoltak. Ő az egyén fejlődését tekinti fontosnak, ezzel párhuzamot vonhatunk a maslowi filozófiával is, belső igénnyé válik az a hajtóerő, motiváltság, ami magasabb szintre juttatja el az individumot. Nála a fejlődés, maga a legfelső szint és a legfontosabb.

McClelland elmélete sikerorientált, nem hierarchikusan épül fel, hanem a különböző szükségleteket hozza párhuzamba, végső cél az egyéni igények kielégítése. A motiváció végső eredménye az egyén és a társadalom szükségleteinek megvalósítása.

A maslowi filozófiában önmegvalósításként szerepel a fő cél. A jól motiváltság eredménye, hogy az egyén magabiztosságot, önbizalmat szerezve olyan képességek birtokába jut, amely az adott cél érdekében a kiteljesedett önmegvalósítást éri el.

Adler a tudásalapú társadalomra építve, az egyénre levetítve hasonló elveket vall.

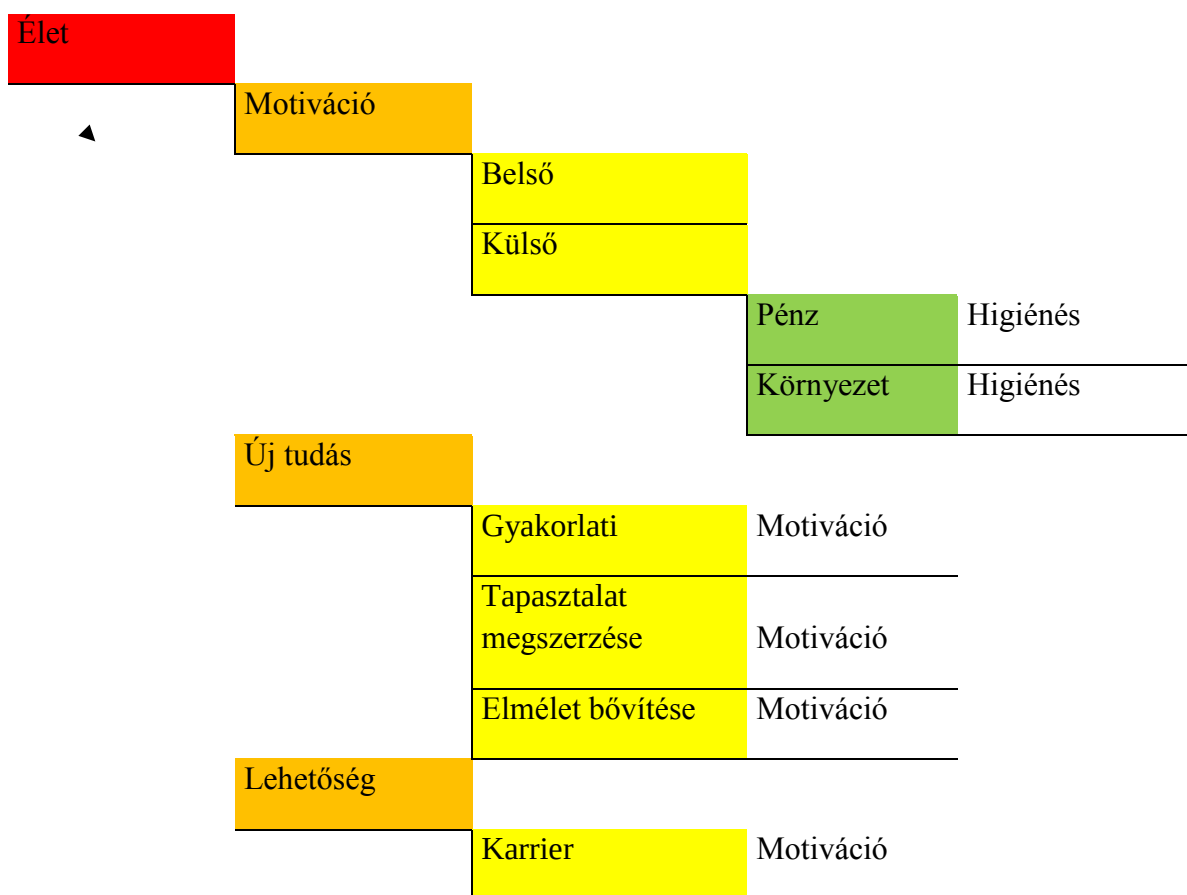
Herzberg, McClelland, Hunt az egyén helyett a társadalom és a munka vonatkozásában párhuzamosan a teljesítményt tartja a legfontosabbnak.

A különböző filozófiai nézeteket tekintve különbséget tehetünk az egyén és a társadalom között, az alacsonyabb külső, magasabb szintű belső motiváció között, az egyéni önmegvalósítás következménye a munka iránti felelősség, amely magával hozhatja az egyén előmenetelét, az egyéni fejlődést, amely társadalmi teljesítményszükségletet hoz magával. A különbségek és párhuzamok a különböző motivációs elméletek között mégis egységet tudnak alkotni a minőségirányítási eljárások között.

7.3 Mérhető mutatók kialakítása a kérdőívhez

Miután megismerkedtünk a DPR-rel és a motivációs elméletekkel egyaránt, elkezdtük a kooperatív képzés mérésének kialakítását. Elsősorban felmerült az a kérdés hogy hogyan is szeretnénk mérni a beválást, és mi alapján. A hogyan kérdésre a kérdőív kitöltés tűnt a legmegfelelőbbnek. A mit mérünk kérdésre nem sok ötletünk volt. Elég nehéz a kérdőív kialakítása hisz nem tudtuk mire kérdezzünk rá és hogyan. Ebben volt segítségünkre a FA diagram. Hosszas gondolkodás után arra jutottunk, hogy bontsuk le az kooperatív képzés elvárásait, hogy mik a fontosak és ezeket rangsoroltuk. Ötletelés keretén belül ezeket az elvárási pontokat, paramétereket további alpontokra és pontokra, majd azokat is további pontokra bontottuk, mígnem láttunk olyan mutatókat (paramétereket), amiket kérdés formájában feltehetünk a megkérdezetteknek. Nem utolsó sorban besoroltuk őket a Herzberg féle motivációs elméletbe (motivátor, Higiénés tényező). Összesen 6 fa diagram készült a kapcsolatoknak megfelelően, mivel mindenki mindenkivel kapcsolatban áll.

A kérdéseink, amiket feltettünk az ötletelés során azok voltak, hogy mit ad a cég a diáknak és mit vár el a diák a cégtől.

Cég→Diák

Ezt részletesen kifejtve a következőkre jutottunk: Mit vár el a diák a cégtől? Életet! Azt hogy az élet fenntartásához elengedhetetlen szükségleteket megszerezze. A cég motiválja az új dolgozót, külső és belső motivációs eszközökkel, ami lehet a környezet és a pénz is egyaránt. A kooperatív hallgató új tudásra tesz szert, bővítheti az elméleti ismereteit, gyakorlatra tehet szert és egy nagyvállalatnál tapasztalatot szerezhethet a munkájával kapcsolatos területen. A cég lehetőséget biztosít a továbbjutáshoz, a karrier építéséhez egyaránt. A többi fa diagramok elérhetők az [1. számú](#) mellékletben.

8 Beválás mérés kidolgozásának menete

Miután feldolgoztunk számos forrást és irodalmat a DPR-rel kapcsolatosan, úgy gondoltuk, hogy megpróbálunk kialakítani egy módszert a kooperációs képzés beválásának mérésére. Első lépésként, meghatározzunk olyan mutatókat, amik mérhetőek és elősegítik a beválás mérését. A mérendő mutatókat egy *brainstorming* (ötletroham) alkalmával fa-diagrammon ábrázolva határoztuk meg. A fa-diagram legalsó ágazataira céloztuk meg a kérdőív kérdéseit, mivel szerintünk ez tükrözi a legjobban az elvárásokat és a motivációs hatásokat a kapcsolatban lévő felek között.

A felmérés módján többféle ötlet is felmerült, mivel úgy szerettük volna felmérni a TEVA gyakornokait, hogy a legeredményesebb legyen. Kezdetben két módszeren gondolkodtunk, a kérdőíven és az interjún. Az utóbbiról azért tettünk le mivel az nagyon sok időt vett volna igénybe tőlünk, és nem utolsósorban a TEVA gyakornokaitól, és a Gyógyszergyár jóindulatával sem akartunk visszaélni.

Végül a felmérés eszközeként a kérdőívet választottuk, mivel gyorsabb, egyszerűbb és könnyebb kiértékelni a többi adatelemző módszerhez képest és nem utolsó sorban sokrétű információhoz tudunk jutni ez által.

8.1 A kérdőívünk kiértékelésének módja

A kérdőívünk első néhány kérdése szegmentáló kérdések voltak, hogy néhány hasznos információt gyűjtsünk a kitöltendő személyekről. Ezek kérdések arra irányultak, hogy melyik egyetem hallgatói töltötték ki az általunk elkészített kérdőívet, vagy mikor vettek részt a kooperatív képzésben. Az előbb említett kérdésre azért is volt szükség, hogy mennyire a mai valós helyzetről tud adatokat szolgáltatni nekünk a hallgató. A kérdőívünkben a további kérdések gyakorlati képzésre irányultak, hogy mennyire voltak megelégedve velük a hallgatók és miben éreztek hiányosságokat ez által információkat gyűjtsünk a képzés fejlesztendő területeiről.

A felmérés fő területei

- Rejtő karon mennyire népszerű a kooperatív képzés
 - TEVA-ban mit takar a kooperatív képzés
 - Más felsőoktatási intézményekből a TEVA-hoz kerülteknek mit nyújt a képzés.
- [2. mellékletben](#) található a kérdőív.

A kérdésekhez ötös páratlan skálát alakítottunk ki, melyben az 5-ös jelentette a teljes mértékben elégedett, az 1-s pedig az egyáltalán nem elégedett hallgatókat.

A pontértékek figyelembe vételével meghatároztuk a cél és megfeleléségi értékeket. Ha a kitöltő személy pontjai elérték a célértéket, azt úgy értelmeztük, hogy a képzéssel nagymértékben elégedett volt. Ha viszont csak megfeleléségi értékeknek megfelelő pontot ért el, akkor azokat a kérdőíveket úgy értelmeztük, hogy részben volt elégedett képzéssel, de voltak, amiben hiányosságokat tapasztalt. Azok a hallgatók, akik ennél alacsonyabbra értékelték a képzést úgy tekintettük, hogy egyáltalán nem voltak megelégedve a képzés színvonalával.

A cél és megfeleléségi értékek meghatározása

A megfeleléségi értéknél a számtani középértéket vettük az ötös skálának. 18 db kérdésre kellett válaszolni a gyakorlati képzéssel kapcsolatosan.

Tehát a megfeleléségi mutató megalkotása $= 18 \cdot 3 = 54$ pont, azaz 60 %

A célértéket a 4-es érték jellemezte.

Így a célérték megalkotása 18*4 lett, ami 72 pont 80 %.

Azért vettük fel a célértéket, hogy viszonyítási alapként szolgáljon számunkra. Az a cél hogy, a kitöltő személy nagymértékben elégedett legyen a képzéssel, minimálisra csökkentve ez által a képzési hiányosságokat. Ha viszont nem éri el a célértéket, akkor fejleszteni szeretnénk, hogy még hatékonyabb legyen és az általunk meghatározott célértéket elérje.

A kérdőívre maximum 90 pontot lehet adni és minimum 0 lehet, abban az esetben, ha mind a 18 kérdésnél úgy dönt, hogy tartózkodik. A kérdőívben meghatároztunk a fa struktúra alapján motivátorokat és higiénés tényezőket cégre és egyetemre szabva. Ez azt jelenti, hogy egy adott kérdésnél eldöntöttük, hogy motivátor e, vagy higiénés tényező, és ezek kivel kapcsolatosak, céggel vagy az egyetemmel.

A motivátorok a 9,10,13,14-es kérdések (cégre vonatkozóan), 19-es kérdés (egyetemre vonatkozóan), míg a higiénés tényezők a 11, 16-os kérdés (egyetemre vonatkozóan), 15 kérdés (cégre vonatkozóan). Ne felejtsük el azt, hogyha a válaszadó 2-est vagy 1-est jelölt az a motivációnál, ellentétesen hat, tehát demotiválja kooperatív oktatásban résztvevőt.

Az értékelés folyamán el kell különíteni az eltérő egyetem hallgatóit, és az egyetemeket külön-külön kell kezelni a kiértékelés folyamán.

A tartózkodási lehetőséget azért tartottuk fent, mert ezzel is próbáltuk a jó válaszok arányát megőrizni és a kérdőív kiértékelésénél ne kapjunk téves adatokat. Úgy véltük, ha van olyan lehetőség hogy tartózkodás, akkor a bizonytalan gyakornok nem x-el be nem megfelelő választ.

A kérdőív utolsó része, melyek kifejtendő kérdések voltak, ami abban segítette a munkánkat, hogy milyen fejlesztési lehetőségeket kellene kidolgozni a kooperatív képzés sikerebb működése érdekében.

8.2 A kérdőív kipróbálása

Az általunk elkészített kérdőívvel ellátogattunk a TEVÁ-hoz. A célunk az volt vele, hogy mennyire alkalmazható a kérdőívünk a gyakorlatban.

Közülünk kijelöltünk egy koordinátor, aki elmondta, hogy melyik egyetemről érkeztünk és milyen céllal szeretnénk felmérést kitölteni azt kooperatív kézában már részvett hallgatókkal, vagy éppen jelenleg ebben a kézában résztvevőkkel. Azért éreztük fontosnak próba kérdőívet készíteni, hogy rá világítson a hiányosságokra és a javítandó dolgokra. A kérdőívre úgy gondoltuk, hogy kb. 5percet fog igénybe venni, de ez kevésnek bizonyul, ezért azon módosítani kellett, átlagosan 7-8 percet vett igénybe. Ezért ezt mindenképpen javítani érdemes kb. 10 percre a kérdőívben.

Kiderült az is számunkra, hogy voltak olyan kérdések (9. 10. és 16 kérdés) melyeknél nem teljesen alkalmazható a mi általunk kialakított skála. Ezért azoknál a kérdéseknél vagy másik skálát kell majd alkalmazni, vagy módosítani kell a kérdésfeltevésen. A kérdőív kitöltése után a résztvevőktől megkérdeztük, hogy mit nem érezték megfélőnek a kérdőívünkben vagy

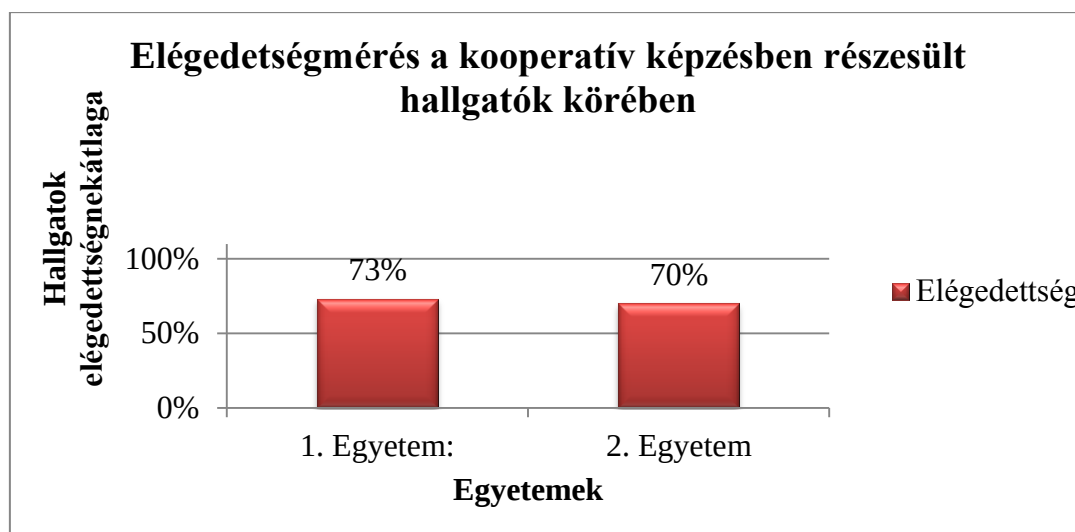
esetleg milyen kérdéseket lehetett volna még feltenni. Erre azokat a válaszokat kaptuk, hogy nagyon fontos lett volna rákérdezni arra is, hogy a kooperatív képzés biztosít ugyan szakdolgozat témát, de mennyire nyújt segítséget ennek megírásában és a képzés során mennyi időt biztosít erre. Ez mellett az is kimaradt a kérdések közül, hogy mennyire lehet össze egyeztetni az egyetem elvárásait a vállalat elvárásaival a diák mindennapjai mellett.

Fontos lett volna azt is megkérdezni, hogy a kooperatív képzés elején a munkaidejének mennyi részét töltötte önálló munkával és a végén ehhez képest mennyi időt töltött önálló munkával. Az is hasznos információ lett volna számunkra, hogy rákérdezzünk arra, hogy ezekkel a tapasztalatokkal újra választaná-e ezt a képzési formát, ha most kéne erről döntenie. A kérdések közül a nyelvtudásra irányuló kérdések is kimaradtak. Esetleg olyan kérdést még bele tehetünk volna, ami arra irányult, hogy a kooperatív képzés befejeztével hányan tudtak ott a cégnél elhelyezkedni. Nagyon hasznosnak éreztük a próba kérdőívünket, hiszen mi úgy gondoltuk, hogy ez egy jól alkalmazható kérdőív, de gyakorlati kipróbálás után kiderült számunkra, hogy még módosításra szorul, hogy minél pontosabb értékeket kapjunk majd a kiértékelés során és sok olyan kérdés maradt el, amelyek nagyon hasznos információkkal szolgálnának számunkra. A kérdőív utolsó részében voltak kifejtendő kérdések és egy két válaszoló személy megemlítette, hogy érdekesebb lett volna több helyet hagyni, mert tudtak volna írni oda, ha lett volna több hely.

8.3 Próba kérdőív kiértékelése

A kiértékelést stratégiai tervünk alapján tettük meg az eredményeket táblázat és diagramok segítségével mutatjuk be és következtetéseket vonunk le belőlük.

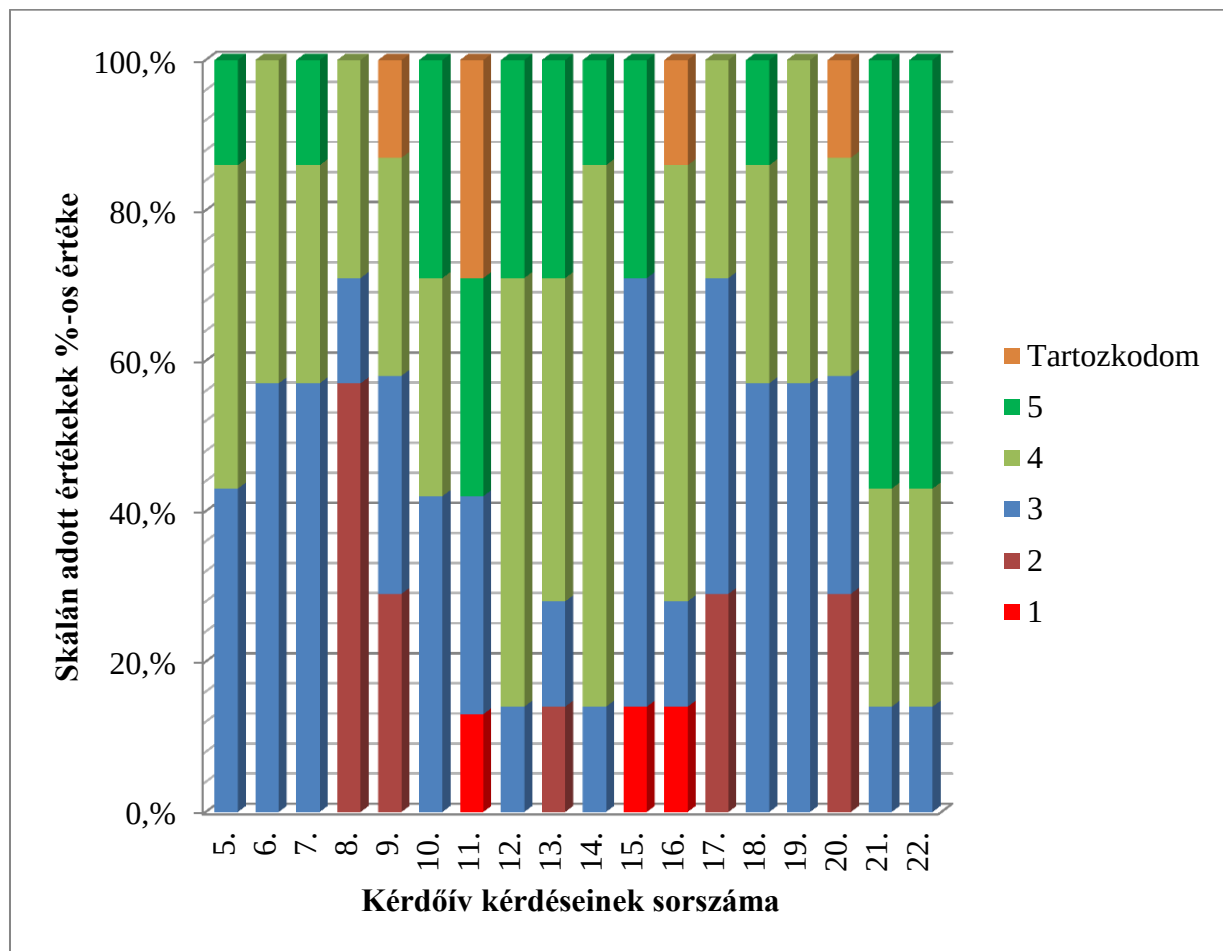
Kitöltendő kérdőíeket olyan személyek töltötték ki, akik 2 különböző egyetemről érkeztek a kooperatív képzésbe. A kiértékelésük úgy történt, hogy a 90 pontértékből a válaszadók értékét %-osan átszámítottuk és az úgy kapott % átlagoltuk a két egyetem esetén. Ebből kiderül, hogy egy adott vállalatnál hasonló mértékben voltak megelégedve a két egyetem hallgatói a kooperatív képzéssel. Az általunk meghatározott megfeleléségi értéket minden válaszadó elérte, de a cél értéket semelyik se, ebből kiderült számunkra, hogy csak részben volt megelégedve a képzéssel, de elégedetlenséget összességében senkinél sem tapasztaltunk.



A kiértékelésünk következő módszere

A kérdéseket külön-külön értékeltük, ezáltal megtudtuk, hogy az adott pontértéket hány százaléka adta a válaszadóknak. A célunk ezzel az volt, hogy megismerjük, miért csak részben voltak megelégedve a kooperatív képzéssel, rávilágítsunk azokra kérdésekre, amelyeknél elégedetlenséget tapasztalunk, hogy megtudjuk, milyen területeket kell fejlesztenünk, ezáltal a megcélzott elégedettséget elérjük.

Kooperatív képzésben résztvevő hallgatók kitöltésének % kiértékelése



A kérdőív kiértékelése alapján megállapíthatjuk, hogy az egyetem elméleti képzésével a kérdőívet kitöltő személyek több mint fele nagyon, vagy teljes mértékben elégedett volt, a gyakorlati képzéssel pedig csak 43% volt elégedett. Ezeket az adatokat az 5-ös és 6-os kérdés eredményeinek konklúziójából tudtuk meg.

Összességében hasonló értékek jöttek ki a 7-es kérdésre is, ami a piacképes tudásra irányult. E tekintetben hasonló mértékben történő elégedettség jelentkezett (43%), tehát a kooperatív képzés által a hallgatók szakmai tudását piacképesnek tartják.

A hatékonyság szempontjából és az elhivatottság szempontjából is hasonló mértékű elégedettséget tapasztaltunk. (18-as és 19-es kérdés adatai mutatják).

Nagyon magas elégedettséget tapasztaltunk a képzésre vonatkozó idővel és a kooperatív képzés során a hallgatókra bízott feladatok megoldásával (12. 14. kérdés).

A kérdőívet kitöltő személyek hozzáállásából is kiderül a pozitív szemléletmód a kooperatív képzés jövőjét illetően. (21-es kérdés). A 22. kérdésből kiderült számunkra, hogy fontosnak érzik a következő generációk számára is ezt a képzési formát.

Vizsgálódásunk során szórt adatokat tapasztaltunk a 11-es, 15-ös, 16-os kérdésekre adott válaszokban. A 11-es és a 15-ös kérdésnél rendkívül szórt adatot hozott a feldolgozás, ez a kérdés motiváltság, ember és helyfüggő. Az egyéni különbségek és képességek kooperációs helyszínek és egyetemek különbözősége szórhatja meg a válasz adókat. Nagyobb összehangolásra, egységesítésre, az információ áramlás fejlesztésére a felek között, cél-feladat rendszer összedolgozására van szükség. A 16. kérdésnél a skála kialakításunk nem volt megfelelő a válaszdadásra, ezért is jött létre ennyire szórt adat.

A 8-as kérdésre adott válasz szerint az elméleti és a gyakorlati képzés összehangoltsága elégedetlenséget váltott ki a kooperatív képzésben résztvevő hallgatók 57%-nál, amely elég magas szám, ez mindhárom fél között (egyetem- hallgató- vállalat) átgondolandó feladatokat tűz ki, a válaszadók 43% viszont elégedett volt. Az elégedetlenség magasabb, ezért ez a terület fejlesztésre szorul.

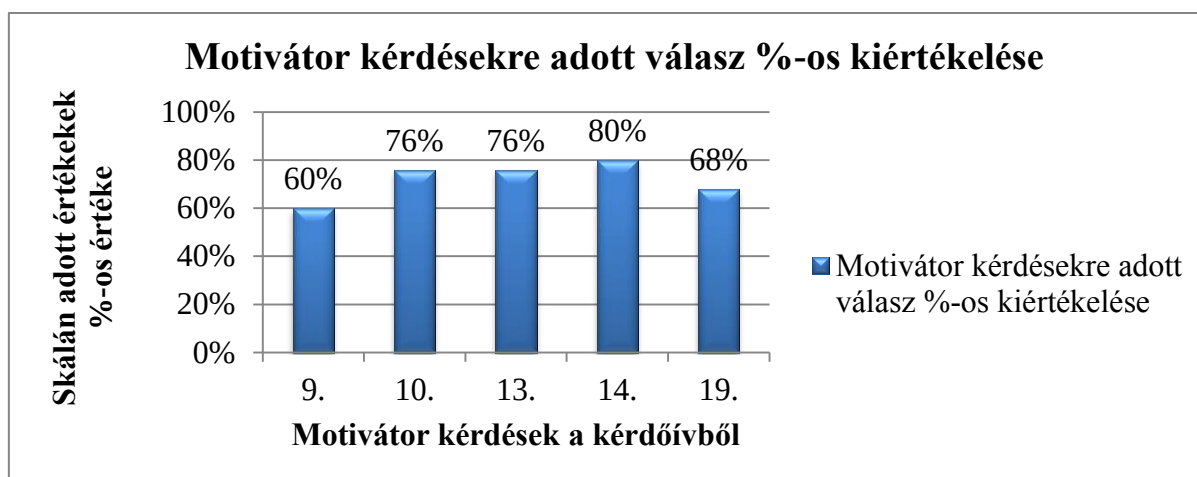
A 9-es kérdés a gyakorlati képzés bevalását tükrözi, a válaszok 29% elégedetlen volt, mely kellően magas ahhoz, hogy a felek foglalkozzanak a gyakorlati képzés fejlesztésével.

A 17-es kérdésnél nagymértékű elégedetlenség megjelent, de ennek ellenére a megkérdezettek hasonló mértékben voltak elégedett is kooperatív képzés során úgy érezték, hozzájárultak a vállalat fejlesztéséhez a munkájukkal. Azért jöhetett ki ilyen arány, mert ez a kérdés nagyon szubjektív, mivel ez emberi kapcsolatoktól és attól is függ, hogy milyen területen dolgoztak az adott vállalatnál.

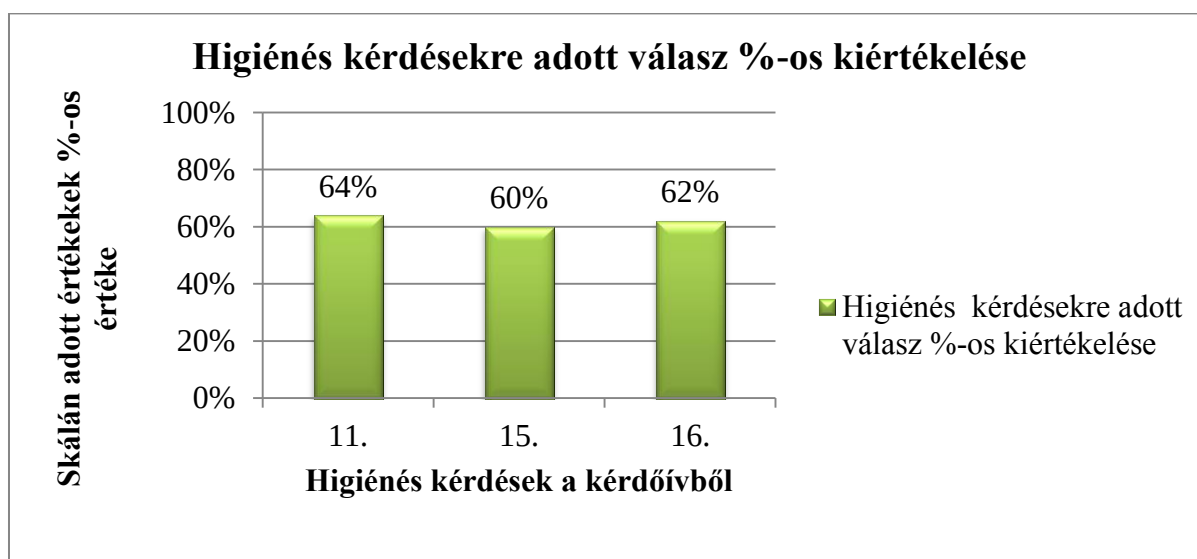
A 20. kérdésnél is megjelent negatív érték a pozitív mellett, ez azért lehetett, mert a válaszadók információ hiány miatt nem tudtak reálisan válaszolni. Ezt a kérdést érdemes lenne inkább kivenni, mert csak a kiértékelést torzíja.

A kiértékelés harmadik módszere

A kérdések közül kiválasztottuk azokat, amelyek motivátorok voltak és az azokra adott pont érték alapján számtani középértéket számítottunk és %-ban átszámítottuk meg, a következő adatokat kaptuk: elfogadási értékünk 60%-tól, célértékünk pedig 80%-tól volt.



Ez a fajta kiértékelés alapján is kiderült számunkra, hogy a 9-es kérdés is nagyobb odafigyelést igényel a fejlesztésnél, igényként jelentkeznek a hallgatóknál a még több tapasztalat szerzésre. Herzberg kéttényezős modellje alapján ez a kérdés a motivátorok közé sorolható, belső igényből fakad, ha ez teljesül, akkor motiválttá teszi a hallgatót a feladat végrehajtása iránt és ezáltal a vállalatnál felmerülő problémákat a saját problémájának fogja kezelni, ami a munkára ösztönzőleg hat.



Herzberg kéttényezős modelljének másik szegmentálása szerint higiénés szempontok alapján a 11-es, 15-ös és a 16-os kérdések voltak, melyeknél hasonló mértékű elégedettséget tapasztaltunk a kiértékelés során. Ami azt jelentette, hogy ezeket a területeket is fejleszteni kell, ha három fél közötti kapcsolat fejlesztése, a kellő odafigyelés és segítségadás a hallgatónak. Ez a két kérdés az emberi kapcsolatokon alapszik ezért is higiénés besorolásba kerültek, ha ezek nem teljesülnek kellő mértékben demotiválólag hatnak az érintett felekre. A pénzbeli jutatás szubjektív dolog, ez nehezebben mérhető is, de kellő juttatásokkal jobban meg szeretne felelni a hallgató a vállalat elvárásainak.

Fejlesztendő területek

Azok a válaszok, amelyek elégedetlenséget mutattak, fejlesztendő területek. Ezek a következők voltak:

- Elmélet és a gyakorlat összehangolása
- Kooperatív képzés során szerzett tapasztalat bővítése
- Igényként merült fel a kooperatív képzés alatti kellő odafigyelés és segítség nyújtás a hallgatók felé
- A hallgató érdekében hatékonyabban tudjanak együtt dolgozni a vállalat dolgozói az egyetem oktatóival
- A feladat kiadásánál több figyelmet kell szánni a hallgatóknak adott feladatoknál, hogy úgy érezzék, hasznos tevékenységet végeznek a vállalat fejlesztésében

Tapasztalataink

Kilátogatásunkkor nagyon kedvesen fogadtak, készségesen válaszoltak minden kérdésünkre és felnyitották a szemünket olyan dolgokra, amikre nem gondoltunk korábban. A gyakornoki programmal kapcsolatban sok hasznos tapasztalatot osztottak meg velünk a képzésben jelenleg is résztvevők/részt vettek. Segítségünkre voltak a kérdőív kitöltésében, javaslatokat is kaptunk, mely területekre lenne érdemes még hangsúlyt fektetni.

Megosztották velünk, számukra melyek voltak a kritikus tényezők, mint például:

- anyagiak, nagy a különbség a különböző egyetemek hallgatóinak a bérezése között,
- munkakapcsolatok kialakítása, volt aki segítőkész, volt aki kevésbé, hogyan lehetne jobban bevonni őket,
- fontos az érdeklődés, amire szükség van a munka során, de nincs idő megtanulni munkaidőben (pl. GMP), annak önállóan kell utána járni. Javasolt a képzési programba nagyobb hangsúlyt adni neki.

9 Fejlesztési javaslatok

A kérdőív kiértékelése során néhány javaslatot teszünk, amelyek úgy véljük, hogy általános fejlesztési lehetőségekkel bírnak, melyeket nem csak a Rejtő kar és a TEVA kapcsolatából lehet következtetéseket levonni, hanem több itthoni felsőoktatási intézmény és vállalat is fejlesztendő területéül szolgálhat.

9.1 Hallgatói oldalról

- Kevés vállalat van, ahova eljuthatunk, kipróbálhatjuk a tanultakat, úgy hogy még félig „fogják a kezünket”. Pedig erre nagy hangsúlyt lehetne fektetni, mert mind a három fél (egyetem, diák, vállalat) profitálhat belőle.
- A középiskolákat is be lehetne vonni egy mérési eljárásba, amely egységes és a piacnak készít elő úgy, hogy megfelelő irányt tud mutatni pl.: mely képzéseket lehet, érdemes választani, ahonnan tovább egyetemre érdemes menni.

- Amennyiben így van, úgy a szakközépiskolákat is közelebb lehetne a munkaerő-piachoz vinni, a szakközépiskolákat nem megszüntetve.
- Az állam, az oktatást fejlesztve beintegrálhatná a szakközépiskolákba a tapasztaltakat. A szakmai gyakorlat tapasztalatunk szerint nagyon kiaknázatlan terület. A diák gyakorolhatná a szakmáját és végre megtudná mi az, amit tanult, a cég ingyen munkaerőhöz jutna, akik nem mellesleg friss és bizonyítani vágyó fiatalokból válogathatna, akik magas, de még bizonytalan kvalitásokkal vannak felvértezve. A fiatal bedolgozhatja magát a szakmai gyakorlat helyére, a vállalatnak meg a betanított munkavállaló állna a rendelkezésére a gyakorlat végén. Az egyetem visszajelzést kap a hallgatón keresztül a munkaerő-piacról és ezáltal be tud avatkozni a képzésbe, amit a piaci igényekre tud szabni. Viszont hosszabb és jobban szervezett gyakorlati helyekre lenne szükség.

9.2 Egyetemi oldalról

- A piacra termelés irányába tolódjon el az oktatás, mert ez gazdaságilag meg tudja erősíteni a társadalmunkat. Ugyanakkor ez azért képlékeny, mert így az ember kreativitása háttérbe szorul „ne robotokat képezzünk”. Azzal a problémával is szembesülünk, hogy a jó munkaerő külföldre viszi ki a megszerzett szellemítőket és ott kamatoztatja a tudását, amihez itthon az adófizetők segítették hozzá.
- Amennyiben valaki nem a szakmájában helyezkedik el, de a tanultakat alkalmazva képes más területen is sikeres lenni, azon érdemes elgondolkozni, a képzést erősíteni, esetleg ezen az irányvonalon is tovább vinni.
- Meg lehetne állapítani az egyes szakok megtérülési idejét:

Melyek azok a területek, amikre az államnak is érdemes beruháznia, melyek azok az intézmények ahol azonos szakok vannak és hol működik a legjobban. Mennyire egységes az oktatás, a követelményrendszer. Kell-e hogy az országban az adott szakot több intézmény oktassa? Mely régiókban van ténylegesen értelme képzések indításának? Mennyire elavultak a képzések? Hogyan lehetne egységesíteni a képzéseket? Hogyan lehetne modernizálni az oktatott tárgyakat, a felesleges információt kiszűrni. A piacnak melyik a legnagyobb felvevő része, tisztában vannak intézményeink az erősségeikkel, gyengeségeikkel és ennek megfelelően tervezik a jövőjüket?

- A „szabadszárnyú szellemi harcosok képzéseit” át lehetne formálni és belecsempészni egy csipetnyi piaci orientációt, műszaki rálátást. Amihez viszont erőteljes felülvizsgálatokhoz lenne szükség, hozzáértő személyekkel, akiknek egyetlen érdeke az ország, az oktatás minőségének javítása.

9.3 Vállalat

- Nagyobb teret kellene engedni nekik, hogy az oktatásba is legyen rálátásuk, meghatározzák az egyes szakok irányvonalát. Érdemes lenne a beválás mérést a TEVA munkatársainak munkaerő-piaci felmérésével kiegészíteni. A kapott információk a tananyagfejlesztéshez felhasználhatók lennének.
- Nagyobb szerepet vállalhatnának az oktatásban. Amennyiben megfelelő képzést szeretnének, amely a piaci igényeket kielégít, úgy pl. vendégelőadásokat lehetne az egyetemen tartani, olyan oktatóknak, akik a vállalatoknál dolgoznak.
- A hallgatóknak biztosítani lehetőséget, hogy megtapasztalják a tanultak gyakorlatban való alkalmazhatóságát, ez kulcsfontosságú. pl. üzemlátogatás.

10 Jövőbeli tervek

A felmérés kibővítése, az egyetem mérési rendszerébe való beillesztése, ezáltal folyamatos visszajelzést ad a képzés hatékonyságáról valamint az, hogy nem csak a TEVA és Rejtő kar oldaláról vizsgáljuk a kooperatív képzés bevéalmérését, hanem több egyetem és vállalat bevonásával, hogy egy átfogóbb képet kapjunk a képzés hatékonyságáról és fejlesztendő területeiről. Kutatásainkat nem szeretnénk itt abba hagyni, hanem ha van rá mód felfejleszteni egy szakdolgozatban.

11 Összegzés

Az eredeti céljainkat részben tudtuk megvalósítani. A bevéalméréshez egy próba kérdőívet készítettünk, melyből sok tapasztalatot merítettünk és kiderült mely területekre lenne még érdemes odafigyelni. Feldolgoztuk a diplomás pályakövetést, a belőle levont következtetés összeért a kérdőívünkkel, ezáltal jó irányelvnek bizonyult, hiszen párhuzamot lehet vonni a két „mérés” között.

A tudományos munkánkat rendívil hasznosnak tartottuk, mert először tudtuk a tanult módszereket közösen alkalmazni, ezáltal összefogóbb képet kaptunk az általunk tanultakról. A módszerekben jobban el tudtunk mélyülni, ezek mellett a meglévő tudásunkat bővítettük. Az érintett téma bevéalásáról tudomásunk szerint eddig még nem készült kutatás az egyetemünkön, ami a feladatot megnehezítette, de ezek mellett érdeklődésünket is felkeltette a téma iránt. Munkánk során mi magunk is rádöbbsentünk, hogy a kooperatív képzés mennyire hasznos lehet a hallgatók számára. Mindenképpen érdemes a képzést még inkább fejleszteni és támogatni. A hallgatók körében népszerűsítés céljából különböző eszközöket alkalmazni ezáltal motiválttá tenni őket, hogy részt vegyenek ebben a képzési formában. Motivációs eszköz lehet a képzés hatékonyságáról (bevéalásáról) készült kutatások eredményének közzététele.

Itt is a piacra termelés elérése a cél.

12 Irodalomjegyzék

- 1 Forrás: http://www.oktbiztos.hu/kutatasok/iskveszely/isk_02.html
- 2 Forrás:
http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/allami_adatbazisok_a_diplomas_palyakovetesben
Államigazgatási adatbázisok a diplomás pályakövetésben, Kiadja az EDUCATIO Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály
- 3 http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/allami_adatbazisok_a_diplomas_palyakovetesben
Államigazgatási adatbázisok a diplomás pályakövetésben, Kiadja az EDUCATIO Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály
- 4 http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/allami_adatbazisok_a_diplomas_palyakovetesben
Államigazgatási adatbázisok a diplomás pályakövetésben, Kiadja az EDUCATIO Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály
- 5 [HTTP://WWW.FELVI.HU/PUB_BIN/DLOAD/ALLAMI_ADATBAZISOK_A_DIPLOMAS_PALYAKOVETESBEN](http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/allami_adatbazisok_a_diplomas_palyakovetesben)
ÁLLAMIGAZGATÁSI ADATBÁZISOK A DIPLOMÁS PÁLYAKÖVETÉSBEN, KIADJA AZ EDUCATIO TÁRSADALMI SZOLGÁLTATÓ NONPROFIT KFT. FELSŐOKTATÁSI OSZTÁLY
- 6 *Antelius, Jesper–Björklund Anders (2000): How Reliable Are Register Data for Studies of the Return on Schooling? An Examination of Swedish Data. Scandinavian Journal of Educational Research, 44(4), 341–355.*

Beerkens, Maarja–Maegi, Eve–Lill, Liis (2010): University studies as a side job: causes and consequences of massive student employment in Estonia. Higher Education Research, 39(4), 341–355.
Berka, Christopher–Humer, Stefan–Lenk, Manuela–Moser Mathias–Rechta, Henrik–SchwererEliane (2010): A Quality Framework for Statistics based on Administrative Data Sources using the Example of the Austrian Census 2011. Austrian Journal Of Statistics 39(4), 299–308.
Cai, Yuzhuo–Shumilova, Yulia (2012): Employment of international graduates from Finnish Higher Education Institutions. http://www.lamk.fi/kv-kevatpaivat2012/PublishingImages/Cai_ja_Shumilova_22052012.pdf
Educatio, 2011: Felsőoktatásikibocsátás 2009. Államigazgatási adatok integrációja. Kutatási jelentés. Educatio Társadalmi Szolgáltató Kft. 2011.http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/adatintegracio_kutatasi_zaroVEGL.pdf
FábrilIstván–Horváth Tamás–Kiss László–Nyerges Andrea (szerk., 2008): Diplomás pályakövetés 1. Hazai és nemzetközi tendenciák. B. n.: Educatio Társadalmi Fazekas Károly–Köllő János–Varga Júlia (szerk., 2008): Zöldkönyv a

- magyar közoktatás megújításáért 2008. Ecostat, Budapest.
<http://mek.oszk.hu/08200/08222/08222.pdf>
- HalászGábor (2007): *Tényekre alapozott oktatáspolitikai. Kézirat.* http://halaszg.ofi.hu/download/Evidence_based_study.pdf
- HalászGábor (2009): *Tényekre alapozott oktatáspolitikai és oktatásfejlesztés.* In: HalászGábor (2010): *Az oktatáskutatás globális trendjei. Kézirat* http://halaszg.ofi.hu/download/Oktataskutatas_MTA.pdf
- Pernkopf-Kornhauser, Katharina (2012): *Changing career aspirations: Empirical results & implications for HEIs.* Konferencia-előadás: Employability of Graduates & Saar, Ellu–Unt, Merge–
- KoganIrena(2008): *Transition from Educational System to Labour Market in the European Union: A Comparison between New and Old Members.* *International Journal of Comparative Sociology* 49(1) 31–59. doi: 10.1177/0020715207088586 https://iweb.cerge-ei.cz/pdf/gdn/RRCV_91_paper_01.pdf
- Saarikallio-Torp, Miia–Wiers-Jenssen Jannecke (2010): *Nordic students abroad Student mobility patterns, student support systems and labour market outcomes.* Helsinki. The Social Insurance Institution, Finland, *Studies in social security and health* 110. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/17453/Tutkimuksia110.pdf?sequence=1>
- Shumilova, Yulia–Cai, Yuzhuo, (2011): *Towards understanding the factors affecting the employability of international graduates: the case of Finland (DEHEMS conference paper).* http://www.dehems-project.eu/static/uploaded/files/files/contributions/Shumilova_Yulia_DEHEMS_Conference_Paper_Towards_understanding_the_factors_affecting_the_employability_of_international_graduates.pdf
- Stenberg, Anders (2010): *The Impact on Annual Earnings of Adult Upper Secondary Education in Sweden.* *International Journal of Lifelong Education* 29(3), 303–321.
- Törmälehto, Veli-Matti (2008): *Social statistics – integrated use of survey and administrative data at Statistics Finland – International Association for Official Statistics Conference on Reshaping Official Statistics, Shanghai, 14–16. October*
- Veroszta Zsuzsanna (2011): *Adatok az oktatáspolitikai és a kutatás közti térben.* *Educatio* 20(4), 521–534. http://epa.oszk.hu/01500/01551/00058/pdf/educatio_EPA01551_2011-04_tan6.pdf
- Hivatkozott honlapok:
<http://www.amstat.org/>
www.cimo.fi
<http://www.dehems-project.eu>
<http://www.ehis.ee>
<http://www.enqa.eu/>
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
<https://helda.helsinki.fi/>

www.hsv.se www.incher.uni-kassel.de/ <http://www.ips.gu.se>
<http://www.ond.vlaanderen.be/> www.sozialerhebung.at/Uebersicht/

- 7 http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/allami_adatbazisok_a_diplomas_palyakovetesben
Államigazgatási adatbázisok a diplomás pályakövetésben, Kiadja az EDUCATIO Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály

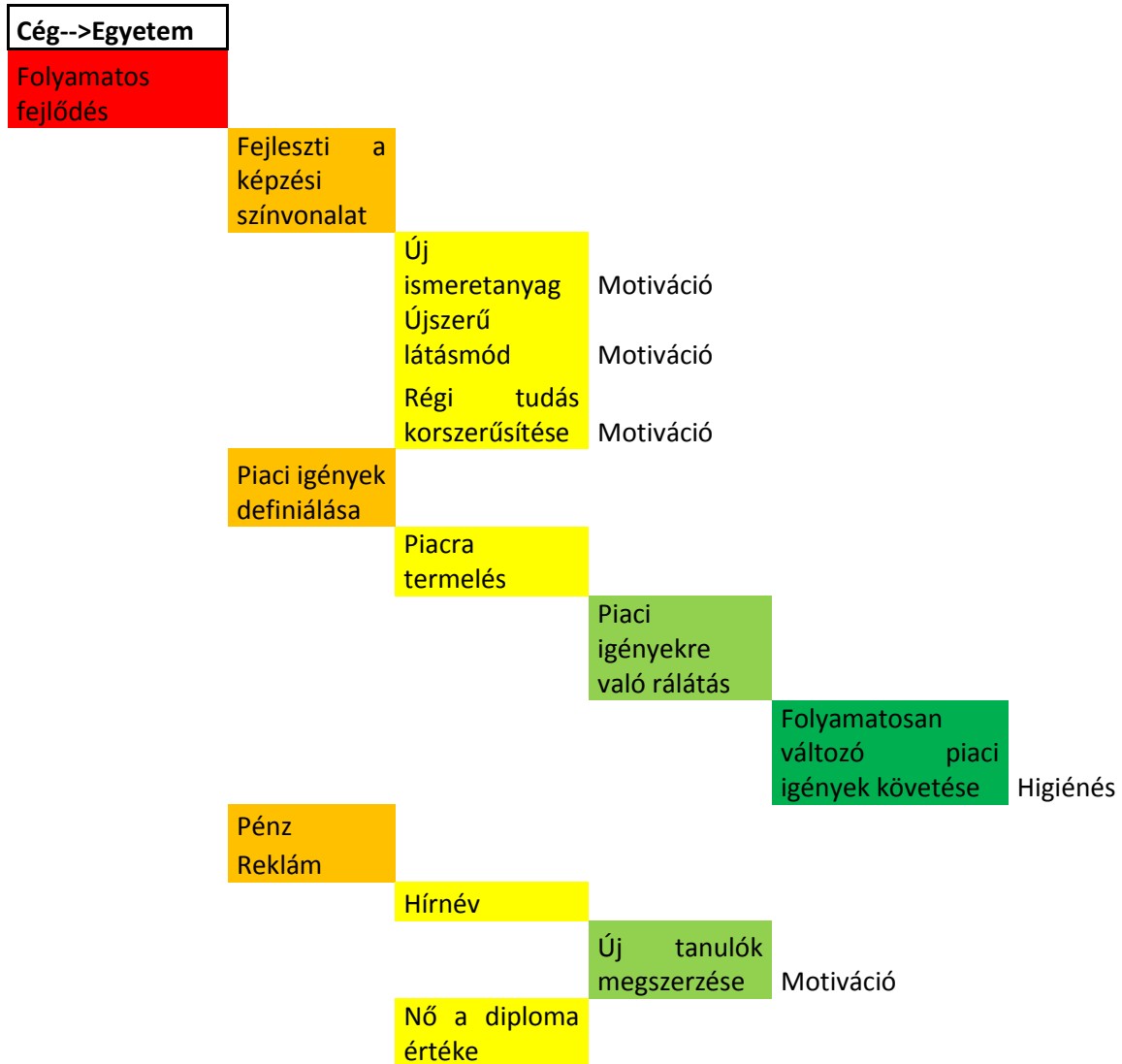
- 8 http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/allami_adatbazisok_a_diplomas_palyakovetesben
Államigazgatási adatbázisok a diplomás pályakövetésben, Kiadja az EDUCATIO Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály

- 9 http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/allami_adatbazisok_a_diplomas_palyakovetesben
Államigazgatási adatbázisok a diplomás pályakövetésben, Kiadja az EDUCATIO Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály

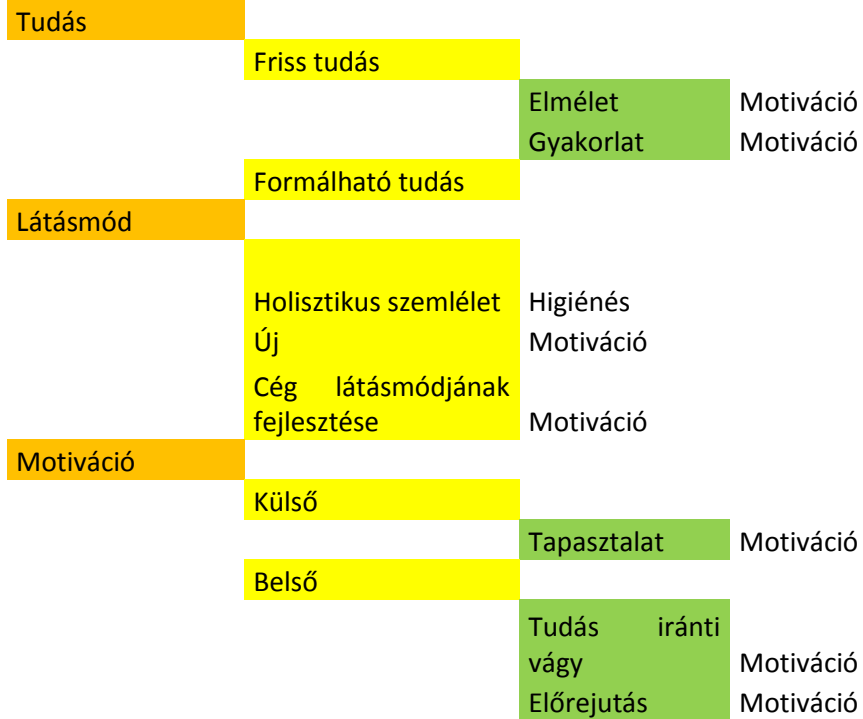
- 10 Bakacsi Gyula: Szervezeti magatartás és vezetés; Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 1996.
http://www.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/maslow_motivcis_piramisa.html

13 Mellékletek

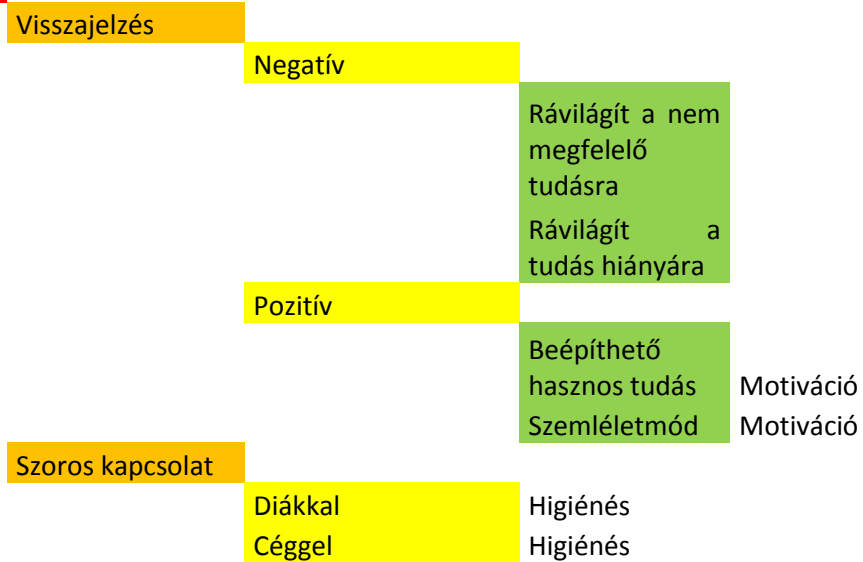
13.1 1. Melléklet

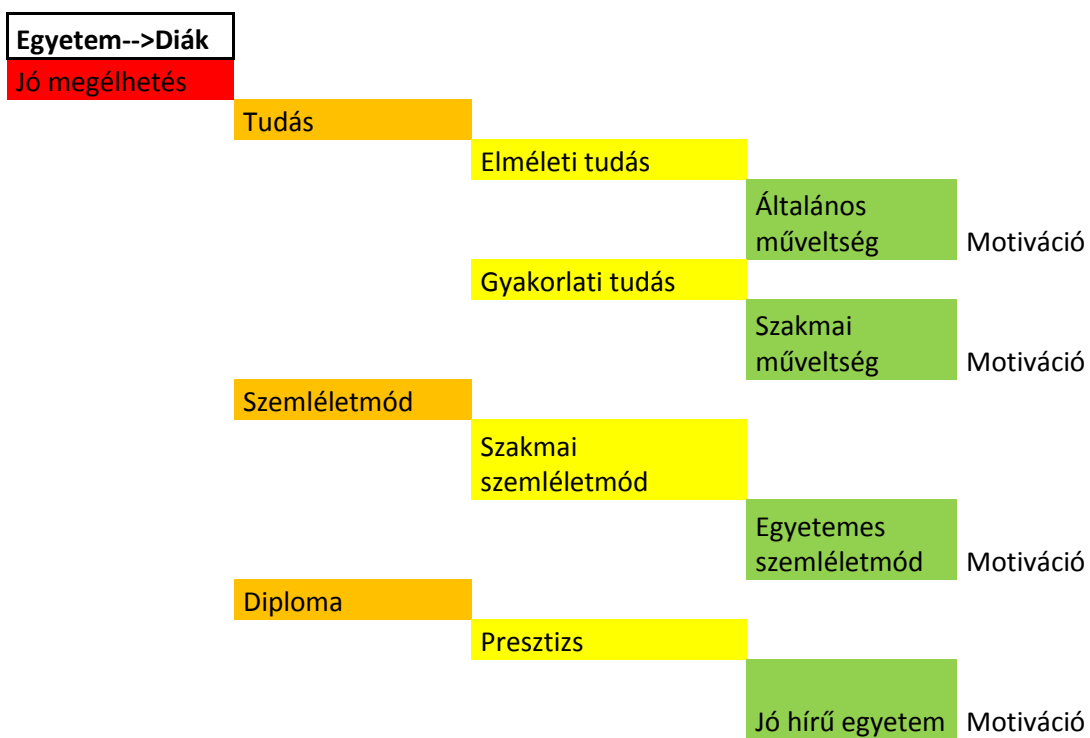


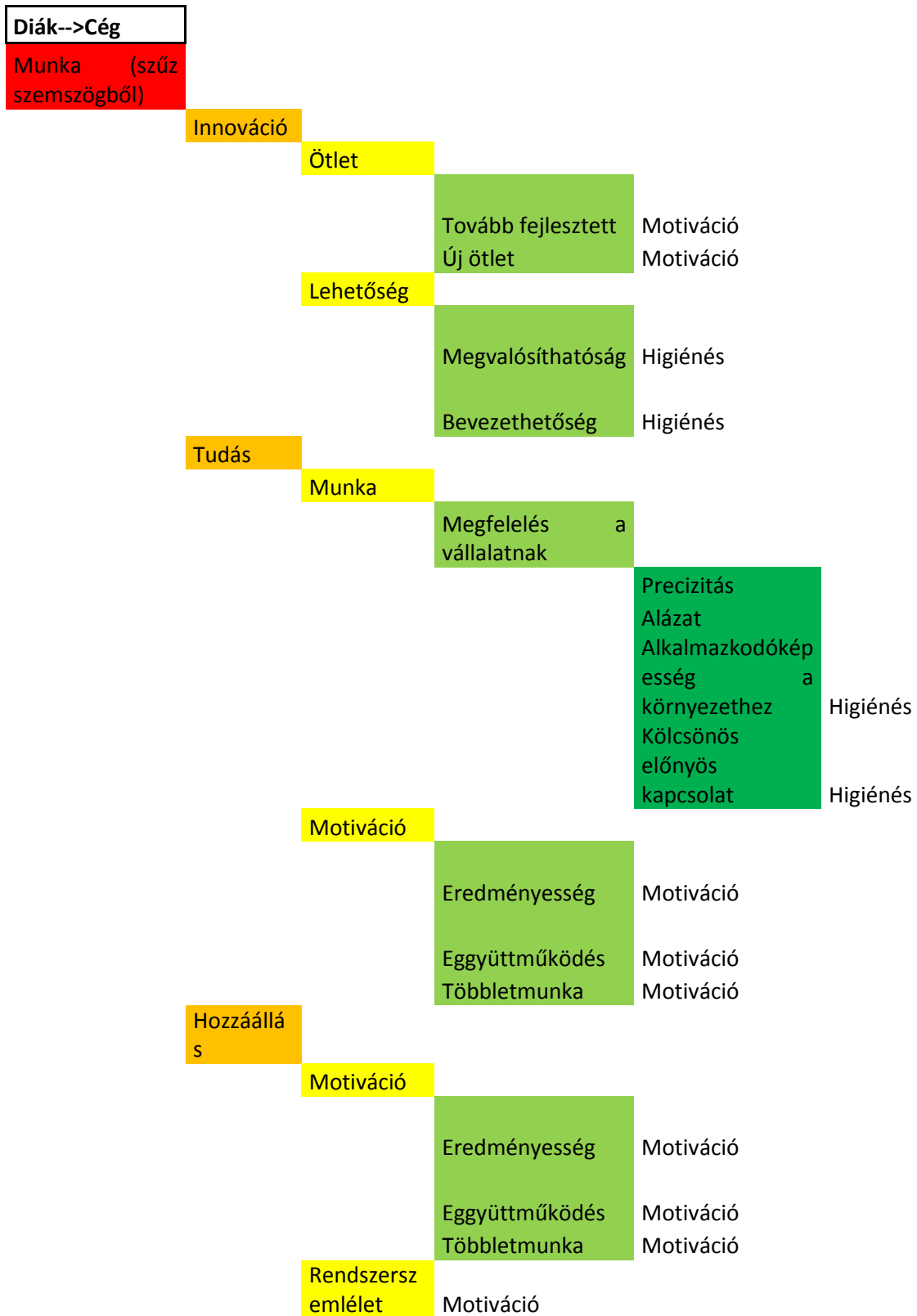
Egyetem-->Cég
Formálható anyag



Diák-->Egyetem
Új ismeretanyag







13.2 2. Melléklet

Kooperatív képzés hatékonysága

Üdvözlöm!

Köszönjük a türelmét, hogy időt szakít ránk!

A kérdőív kitöltése anonim módon történik és körülbelül 5 percet vesz igénybe. Köszönjük a segítségét!

A TDK dolgozatunk a mai kooperatív képzésben résztvevő/ résztvevő hallgatókról szól, ezzel kapcsolatos kutatásban kérjük az Ön segítségét, mellyel a célunk az, hogy megtudjuk a hatékonyságát és fejlesztendő területeit a képzésnek.

Kérem megfelelő módon töltse ki!

1. Melyik egyetem hallgatója Ön vagy melyik egyetemen végzett?
.....
2. Ön jelenleg kooperatív képzésben vesz részt? Igen/Nem
Ha nem, akkor mennyi ideig vett részt a képzésben? 6 hónap/12 hónap
3. Honnan hallott Ön a kooperatív (gyakornoki) képzésről?
.....
4. Melyik évben vett Ön részt a kooperatív képzésben?
.....

Kérem, hogy válaszát X-szel jelölje! Javítás menete! Rossz



Jó



5-Teljes mértékben elégedett
4-Nagyon elégedett
3-Részben elégedett
2-Elégedetlen
1-Nagyon elégedetlen
T- Tartózkodom

5. 4. 3. 2. 1. T

5. Mennyire elégedett Ön az egyetemi elméleti képzéssel?						
6. Mennyire elégedett Ön az egyetemi gyakorlati képzéssel?						
7. Mennyire tartja piacképesnek a tanulmányai során megszerzett szakmai tudást?						

8. Az elméleti tudás és a gyakorlat mennyire voltak összhangban a kooperatív képzésben?						
9. A kooperatív képzés alatt megszerezte-e a kellő tapasztalatot?						
10. Mennyire érzi Ön hatékornak a gyakornoki képzést?						
11. Mennyire tudtak együtt dolgozni az egyetem oktatói a vállalat dolgozóival?						
12. Megfelelőnek érezte-e Ön a kooperatív képzés időtartamát?						
13. Teret engedtek az Ön kreativitásának a kooperatív képzés ideje alatt az adott vállalatnál?						
14. Mennyire tudta megoldani a kooperatív képzés során Önre bízott feladatokat?						
15. Milyen mértékben kapta meg a vállalatnál a kellő odafigyelést és segítséget?						
16. A kooperatív képzésben mennyire befolyásolták az anyagi juttatások?						
17. Milyen mértékben járult Ön hozzá a kooperatív képzés során a vállalat fejlődéséhez?						
18. Az Ön által elvégzett feladatok mennyire voltak hatékonyak a vállalat számára?						
19. Úgy érzi, hogy az Ön által választott/ elvégzett egyetem megfelelő mértékben elhívott a tudás megszerzésért és átadásáért?						
20. Az egyetemnek jól megtervezett és jól szervezett jövőképe van az oktatásban?						
21. Mennyire tartja Ön hasznosnak a kooperatív képzést?						
22. Mennyire tartja Ön fontosnak a kooperatív képzés népszerűsítését?						

23. Milyen formában lehetne Ön szerint népszerűsíteni a kooperatív képzést?

.....

24. Hozott-e Ön új ismeretet, anyagot az egyetem számára kooperatív képzés által?

.....

25.Egyébb Ön szerint fontosnak tartott információ! (Kooperatív képzéssel kapcsolatos megjegyzés)

.....

.....

.....

.....

.....

Köszönjük, hogy hozzájárt a munkánkhoz a kérdőív kitöltésével!