

**A Bologna rendszerű képzésben résztvevő hallgatók
munkaerő-piaci kompetenciákra felkészítése illetve
pályaorientációs tanácsadó hálózat fejlesztése
a Pécsi Tudományegyetemen**

Projekt előkészítő kutatási tanulmány



Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet



Pécsi Tudományegyetem

Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar

A kutatás résztvevői: dr. Koltai Dénes (kutatásvezető)

dr. Krisztián Béla, dr. Nemeskéri Zsolt, Dránovits Klára, Muity György, Schmidt Attila

Szerkesztette: dr. Nemeskéri Zsolt

Pécs, 2008. november

TARTALOMJEGYZÉK

1. A kutatás célja, feladatai	2
2. A felsőfokú végzettség és a szakmunkás karrier lehetősége.....	4
3. Kompetenciaelv és modularitás az OKJ rendszerében	8
3.1. Szakmai kompetenciák.....	9
3.2. Személyes kompetenciák	11
3.3. Módszerkompetenciák	12
4. A Bologna folyamat jellemzői a hazai felsőoktatásban.....	14
4.1. A Bologna folyamat céljai és alapelvei.....	15
4.2. Az új, többciklusú képzés jellemzői.....	16
5. Felsőoktatási alapszakok és a szakképzés megfeleltetése	18
6. Hallgatói igények felmérésének eredményei.....	21
6.1. A vizsgálati minta jellemzői.....	21
6.2. Pályaválasztással összefüggő válaszok értékelése	23
6.3. Szakképzéssel kapcsolatos általános ismeretek	24
6.4. Résztvételi hajlandóság a szakmai képzésben.....	25
6.5. Szakmaválasztások.....	25
7. Összegzés, javaslatok	29
8. Mellékletek.....	30

1. A kutatás célja, feladatai

A magyar felsőoktatásban az Európai Felsőoktatási Térhez való csatlakozás, a Bologna rendszerű képzési modell bevezetése több aktuális problémát vet fel a végzett hallgatók munkaerő-piaci lehetőségei, szakképzettsége, illetve a diplomák munkaerő-piaci elfogadása oldaláról. Maga a rendszer lehetőséget ad arra, hogy a három éves alapképzési tanulmányokat követően a hallgatók kilépjenek a munkaerő-piacra; ez szükségyszerűségként is megjelenik a mesterképzésre való bejutási korlátok miatt.

A projektben – építve a HEFOP 3.5.1. programban kialakított korszerű felnőttképzési kompetenciamérési módszertan alkalmazási lehetőségeire – a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI), a Pécsi Regionális Képző Központ (PRKK), a Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ (DDRMK), a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara (PBKIK) és a Pécsi Tudományegyetem együttműködésével országosan is modell-értékű módon kívánjuk az alapképzési szakoknak megfelelő, arra építhető munkaerő-piaci kompetenciákkal ellátni a képzésben résztvevő egyetemi hallgatókat.

Célunk, hogy a felsőoktatási tanulmányok keretében adott szakhoz tartozó elméleti és gyakorlati kompetenciákat egyéb, elsősorban a munkáltatói oldalról elvárt, gyakorlati jellegű ismeretekkel egészítsük ki. A teljes projekt keretében sor kerül:

1. a képzési igények és lehetőségek felmérésére Bologna alapszakonként,
2. a képzési igények munkaerő-piaci oldalú megalapozottságának vizsgálatára,
3. a képzési igényeknek megfelelő munkaerő-piaci képzések szervezésére és lebonyolítására,
4. középiskolai tanulók és egyetemi hallgatók pályaaorientációs irányítására.

Fentiek alapján kialakításra kerül az a képzési kínálat, amely az alapszakok rendszeréhez kapcsoltn más egyetemek/főiskolák esetében is alkalmazható a sikeres munkaerő-piaci beilleszkedés elősegítésére. A rendszerben – terveink szerint – a képzést a PRKK szakmailag jól felkészült gyakorlati oktatói végzik, a PTE a kompetencia-fejlesztő modulok oktatásának szervezéséért felel, tanirodai működtetés keretében; így a program szakmai gyakorlati komponenssel is kiegészül (az andragógia alapszakhoz kapcsoltn).

Az NSZFI munkatervében meghatározott jelen kutatás keretében célunk volt a teljes projekt 1. és 2. ütemének előkészítése, azaz a Bologna rendszerű alapszakok és a szakképzési rendszer közötti átjárhatóság lehetőségeinek feltárása, valamint a képzési igények felmérése.

A rendelkezésre álló források figyelembe vételével a kutatás mérhető eredményeit az alábbiakban határoztuk meg:

1. Dokumentumelemzéssel feldolgozott alapszakok száma (célérték min. 15 db)
2. Alapszakokhoz kapcsolatan elemzésre kerülő OKJ szakmák száma (célérték minimálisan 2 db/alapszak)
3. Alapszakokon hallgatók képzési igényeit felmérő kérdőív felvétele (célérték a teljes minta kb. 10%-a, kb. 500 fő)
4. Társszervezetek bevonásával folytatott munkaértekezletek száma (célérték minimum 2 alkalom)

A tanulmányban a fenti célkitűzések teljesítését is dokumentáljuk.

A tanulmány - szerkezeti felépítését tekintve - elsőként a felsőoktatás és a szakképzés közelítésének feltételrendszerét, szükségességét és célszerűségét határozza meg; majd röviden jellemezzük is a harmonizálandó rendszereket. Az empirikus vizsgálatok legfontosabb eredményeit az 5. és a 6. fejezet tartalmazza. Előbbiben a szakképzési szakok és az alapképzési szakok összehasonlítását tesszük meg un. *megfelelőségi táblázatok* kidolgozásával, majd az ehhez kapcsolódó hallgatói kérdőíves kutatás eredményeit mutatjuk be. A záró fejezetben összegezzük a kutatás tanulságait; illetve javaslatot teszünk a kutatás és a megvalósítás jövőbeni irányaira.

2. A felsőfokú végzettség és a szakmunkás karrier lehetősége

A munkaerőhelyzet alakítására született intézkedések az elmúlt évtizedekben a legnagyobb változatosságot mutatják. A stratégiainak mondott intézkedésektől az ad hoc megoldásokig, a külföldi példák nyomán született megoldásoktól a helyi kezdeményezésekig egyenetlen képet mutató és eredményeiben – a nagy ráfordítások ellenére – viszonylagos sikerű folyamatokról ill. esetekről számolhatunk be.

A gazdasági folyamatok, a globalizálódott vállalatok által befolyásolt munkapiac – a nemzeti államok egyenetlen részvétele mellett - szerte a világban olyan terület, amelyben meghatározóan sikeres rendszerek, eszközök tartósan csak kivételesen, egyedi módon működnek. A kellően figyelembe nem vett gazdasági ciklusok miatt a munkapiac esetenként kritikus helyzetbe kerül. A jelenlegi gazdasági válság, amelyet a pénzügyi/társadalmi pánikhangulat még tovább erősített, kimondva- kimondatlanul oda vezet, hogy „a társadalom egyre több tagja kényszerűen rekesztődik ki a munka világából. Ma ők, holnap mi, a mi mai felelősségünk holnap az övék lesz”¹ - ezért feltétlen szükségesség, hogy a munkapiac kérdéseivel folyamatosan foglalkozzunk.

A munkanélküliség melletti munkaerőhiány minden országban fellelhető. Magyarországon 2008. októberi adatok szerint a nyilvántartott álláskereső létszáma 424,6 ezer fő volt, ezzel párhuzamosan 69 ezer betöltetlen munkahelyről adott számot az Állami Foglalkoztatási Szolgálat.² A jelenség évek óta állandó kísérője a hazai munkapiacnak. Különösen érzékelhető ez a gazdasági struktúra- és tulajdonváltás következtében a szakmunkásképzéssel kapcsolatban. A szakmunkáshiány általános megoldása számos tényező függvénye, ezek mélyebb elemzésétől jelen tanulmány keretei között eltekintünk.

Kutatásunkban a szakmunkáshiány csökkentésének lehetőségét a tudásmenedzsment oldaláról közelítjük meg. A felsőfokon képzettek egy része ma a munkapiacon elhelyezkedési nehézségekkel küzd és ez a helyzet csak nehezen oldható meg. Különösen sújtja a munkanélküliség a felsőfokú végzettségű pályakezdőket, akiknek

¹ Farkas Zsuzsanna (2008) Munkátlanságra ítélve. In: Szociális munkával a munkaerő piaci integrációért. Szociális Szakmai Szövetség, SZETA Egri Alapítványa. Budapest.2008.9.

² ÁFSZ munkaerő-piaci alakulásáról közzétett 2008. november 3-i jelentése alapján

perspektívája gyakran kétséges. Egy részük külföldi munkalehetőségekkel él, a többség számára azonban a munkába állást és életút-továbblépést olyan rendszer kialakításával kívánjuk megteremteni, amely a szakmunkás-életútban, mint karrierben teljesül.

A magyar iskoláztatás célja a mindenkori népesség tanulási lehetőségeinek minél sokrétűbb biztosítása és fenntartása. A kötelező általános iskoláztatás és a szakképzés mellett az élethosszig tartó tanulás gazdasági érdeke fontos eleme az oktatáspolitikának, amire külön üzleti iparág fejlődött ki. A szakmai tanulás (szakmatanulás) perspektívája részben a modernizációs folyamatok, részben a társadalmi megítélés általános változása következtében jelentősen módosultak. Az üzletpolitika eluralása, a közvetlen termelés háttérbe szorulása vagy áttételes megjelenése a felnövekvő nemzedékek számára az utóbbi évtizedekben a munkát, munkafegyelmet kevésbé elérhető és értelmezhető keretekbe helyezte.

A közvetlen termelés közelsége távolabb került, a jól szervezett, magasan technicizált információs- és kommunikációs rendszerek kiterjedése a közvetlen munkavégzést még távolabbra szorította. A munkaélmény, a fizikai munka lehetőségének egyenetlenségei, a munka szervezethez való megismerése (ill. ennek hiánya) részben a szakmunkásigények egyenetlen jelentkezése, a tervezés nehézségei, részben a szakmunkás pálya iránti érdektelenség következtében jelentős szakmunkáshiányt generált. Ennek megszüntetésére különböző programok születtek és születnek, vitatható eredményekkel.

A pályakezdő szakmunkásokkal találkozó munkahelyi vezetők véleménye az, hogy fontos elem a képzési folyamatban a személyiségfejlesztés. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara középtávú fejlesztési stratégiájának dokumentuma (2005-2013) a következő problémákat rögzítette:

- a munkaerőpiac alapvetően megváltozott,
- készségintű elvárás a korszerű informatikai és nyelvi kompetencia,
- a szakképzésbe sokan kerülnek be olyanok, akik alapvető készség és képességbeli hiányosságokkal rendelkeznek,
- a társadalmi rétegek jelentős részéből a szakmunkásképző iskolákba kerülők érdeklődése, akarata, szorgalma, tanulmányi fegyelme gyakran kifogásolható, amivel még a környezetükben lévők tanulását is nehezítik,

- a szakképzésben résztvevők aránya az utóbbi 15 évben 76,1 %-ról 66,5 %-ra csökkent,
- a képzések tartalma sem igazodik a gazdaság igényeihez. Ezért a szakmai és vizsgáztatási követelmények felülvizsgálata, aktualizálása elengedhetetlen,
- a szakiskolákba a leggyengébb képességű gyerekek jelentkeznek, ezért az általánosan képző szakaszban nagy közöttük a bukás és lemorzsolódás aránya,
- a gyakorlati képzés eredményességéről csak a szakmai vizsga bizonyítványa ad információt, tehát nincs folyamatos ellenőrzés,
- az új igényekhez igazodóan szükséges a szakmai oktatás módszereinek a megújítása,
- az MKIK kezdeményezi a képzőktől független szakmai vizsgáztatási rendszer kialakítását.³

A fenti összeállításra az elmúlt években dinamikus válaszok érkeztek részben a jogalkotás, részben a szakoktatás módszertani kultúrája, finanszírozása, a pályairányítás megerősítésének terve és a szakmatanulás társadalmi értékének népszerűsítése területén. A TISZK-ek megjelenése új szakmai forrást jelent.

Ezek a kezdeményezések alapjaiban megerősítették a szakmai képzés rendszerbeli lehetőségeit. Nem oldották meg azonban az alapvető hiányosságokat, így azt, ami

- társadalmi méretekben tudatosítja a szakmunka szükségességét,
- a munka értékteremtő voltát a verbális szinten túl ténylegesen, mindenütt érvényessé emeli
- a szakmunkásképzésbe jelentkezést helyileg és országosan állandósítja,
- a megfelelő motivációk megteremtését és széleskörű megismertetését fenntartja,
- **megfordítja a jelenlegi helyzetet és megteremti azt a feltételt, hogy a felsőfokú végzettséggel a szakmai képzésbe kapcsolódás lehetővé váljon.**

A végzés után azonnal vagy a munkanélküliségből szakmát választó felsőfokú végzettségűek szakmát választásával folyamatos lenne a szakmunkásképzésbe már felelős

³ A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara középtávú fejlesztési stratégiája 2005-2013. Szerk. Szilágyi János. Módszertani Kézikönyv. Bp. 2007. 8-9. o.

választással és tudatosan lépők száma. Nyilván nem abszolutizálva a sikerességet, nem a tömeges képzésbe lépést, de kellő előkészítéssel mégis jelentősebb számú fiatal találná meg a számára megfelelő munkát. A feladat látszólag egyszerű: lehetőséget nyújtani a szakmatanulásra olyan feltételekkel, hogy a felsőfokon szerzett ismereteket felhasználva, azok beépüljenek a képzésbe. Ezzel a képzésidő egy része kiváltható és csak a szakmai tanításra/tanulásra szükséges koncentrálni.

A megvalósítás feltételei:

- az ismeretanyagok feltárása a kongruencia érdekében,
- a modul/kredit meghatározások szakmai különbségeinek megállapítása,
- az egyes szakmákkal kapcsolatos motivációs rendszerek körvonalazása,
- az életút-tervezés, programadás rendszerének kialakítása,
- az ösztönző rendszer állandó és változó elemeinek tervezése és rugalmas kezelhetőségének állami/vállalati/egyéni kapcsolatba foglalása,
- regionális felmérés és alapmodell kialakítása.

3. Kompetenciaelv és modularitás az OKJ rendszerében

A 2006-ban kibocsátott OKJ alapelvei a modularitás és a kompetencia-alapúság. A **modularitás** a modulrendszer érvényesítését jelenti. Az OKJ -ban a modul olyan önálló tananyagegység, melynek a megkezdéséhez előzetesen meghatározott feltételek szükségesek, befejezésekor pedig mérhető a tanulói teljesítmény. Ennek megfelelően a modul a tanulási-tanítási folyamat cserélhető alapegysége. A modul a tananyagegység feldolgozásához szükséges összes elemet (tananyag, tevékenységek, feladatok, alkalmazott módszerek és munkaformák, követelmények, stb.) tartalmazza.

A képzési rendszer átláthatóságát biztosító országos modulterkép az egyes szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiben meghatározott szakmai modulját vagy moduljait, valamint azok egymáshoz történő kapcsolódásait tartalmazza. A komplex modulrendszerben megjeleníthetők az előzetesen megszerzett tudás beszámításának egységes szabályai is. A modulterkép támogatja az egész életen át tartó tanulás tervezhetőségét, a szakmák közötti átjárhatóságot, a képzési tartalmak igények szerinti korszerűsítését, a képzési rendszer stabilitását és rugalmasságát.

Az új OKJ a **kompetenciát** a munkafeladat elvégzésére való alkalmasságként határozza meg, ennek két vetülete van: a feladatprofil és a tulajdonságkompetencia-profil.

A **feladatprofil** a szakmai követelményeket adja meg. A feladatprofil — a FEOR-ból kiindulva — azt határozza meg, hogy az adott foglalkozásban/munkakörben melyek a munkavállaló feladatai. A feladatprofil a konkrét munkakör elemzéséből kiindulva felsorolja mindazokat a munkafeladatokat (feladatcsoportokat, tevékenységeket, műveleteket), amelyeket a munkavállalónak a szakképesítés birtokában el kell tudnia végezni. A munkakörelemzés elvégzésére általában a DACUM (Developing A CurriculUM) módszert alkalmazzák.

A **tulajdonság kompetencia-profil** a munkavállaló elvárható kompetenciakészletét adja meg, amelynek birtokában képessé válik a foglalkozás gyakorlására, a munkakör betöltésére, a tevékenység ellátására. A tulajdonságprofil tartalmát általában szakértői csoportmunkával állapítják meg.

A tulajdonságkompetencia-profil szerkezete:

- szakmai kompetenciák;
- személyes kompetenciák;
- társas kompetenciák;
- módszerkompetenciák.

3.1. Szakmai kompetenciák

A szakmai kompetenciák két részre bonthatók: a szakmai ismeretekre és a szakmai készségekre. A *szakmai ismereteken* a foglalkozás/munkakör alapvető feladatainak ellátásához szükséges elméleti és gyakorlati ismereteket, valamint azok alkalmazását értjük. Az OKJ szerint a *szakmai ismeretek alkalmazási típusai* a következők:

„**A** " **típus**- Önálló, gyors és hibátlan ismeretalkalmazás (a legmagasabb szint). Ilyen típusú ismeretalkalmazást olyan munkafeladatok esetében célszerű megkövetelni, ahol a munkafeladat kockázattal jár (baleseti, környezeti, kártételi stb.); egyszerűek, előre tervezhetők, ismerhetők a körülmények, feltételek; valamint a kompetencia pótolhatatlan, hiánya vagy hibázás esetén meghiúsul a munkatevékenység.

„**B** " **típus** - A szokásos munkahelyi körülmények között hibátlan ismeretalkalmazás, hibázás esetén meghiúsul a munkatevékenység.

„**C** " **típus** - A szokásos munkahelyi körülmények között közvetlen személyes vezetői, szakmai irányítás, közreműködés nélkül, de források, segédeszközök igénybevételének lehetősége mellett; tájékozódásra, előzetes próbára, segédtevékenységekre is elegendő idő alatti; összességében, illetve önellenőrzés és javítás után megfelelő minőségű eredménnyel történő ismeretalkalmazás. Ez a középső szint.

Ilyen típusú ismeretalkalmazást olyan munkafeladatok esetében célszerű megkövetelni, ahol a munkafeladat nem jár munkabiztonsági, környezeti, illetve jelentős anyagi kártételi kockázattal; összetettek, de meghatározó elemeikben előre tervezhetők, ismerhetők a körülmények, feltételek; valamint a kompetencia nehézségek árán kiváltható, hiánya vagy hibázás esetén általában nem hiúsul meg a munkatevékenység.

„**D** " **típus** - Részben közvetlen személyes vezetői, szakmai irányítással, részben önállóan végzett megfelelő ismeretalkalmazás.

„E” típus - A szokásos munkahelyi körülmények között vezetői, szakmai irányítás mellett, személyes, a feladatra célzott segítség lehetősége mellett; kérdésfeltevésre, feladat közbeni értelmezésre, tájékozódásra, eszközhasználatra elegendő idő alatti; a hiba ismeretében javított, legalább egyes meghatározó részleteiben megfelelő minőségű ismeretalkalmazás.

Ilyen típusú ismeretalkalmazást olyan munkafeladatok esetében célszerű megkövetelni, ahol a munkafeladat nem jár munkabiztonsági, környezeti, illetve anyagi kártételi kockázattal; összetettek, csak egyes elemeikben tervezhetők, ismerhetők a körülmények, feltételek; valamint a személyes szerep közreműködésre, részvételre korlátozódik. Ez a legalacsonyabb szint.

A szakmai készségeken a foglalkozás/munkakör szokásos feladatainak ellátásához szükséges, begyakorolt tevékenységeket értjük. A készség lineáris algoritmus (tehát elágazásokat, döntési pontokat nem tartalmazó) szerint végrehajtott, begyakorolt tevékenység, végrehajtása automatikusan, tudati ellenőrzés nélkül megy végbe. Ez azt jelenti, hogy a tevékenység elemei rutinszerűen egymást követik. Az OKJ szerint **a szakmai készségek szintjei** a következők:

1. szint - A szakember a szokásos munkahelyi körülmények között folyamatos irányítás és célzott segítségnyújtás mellett képes a munkavégzésre, illetve a feladat ellátására, az ismeretek megfelelő minőségű alkalmazására.

2. szint - A szakember a szokásos munkahelyi körülmények között, rendszeres irányítás mellett képes a munkavégzésre, illetve a feladat ellátására, a hibák segítséggel történő feltárására és azok önálló javítására.

3. szint - A szakember a szokásos munkahelyi körülmények között közvetlen vezetői, illetve szakmai irányítás nélkül, források és segédeszközök igénybevételevel képes a tanult ismeretek önálló, gyors és szakszerű alkalmazására, a feltárt hibák javítására.

4. szint - A szakember a szokásostól eltérő munkahelyi körülmények között is, közvetlen vezetői, illetve szakmai irányítás nélkül, önállóan, gyorsan, kevés hibával képes a tanult ismeretek szakszerű alkalmazására, a munka eredményének ellenőrzésére, a feltárt hibák javítására.

5. szint - A szakember a szokásostól eltérő munkahelyi körülmények között is képes a tanult ismeretek magas szintű, önálló, gyors, hibátlan és szakszerű alkalmazására, tevékenységének és a munka eredményének önálló ellenőrzésére.

A szakmai és vizsgakövetelmények az ismeretek alkalmazását és a készségeket az ismertett rendszer szerint határozzák meg. Feltüntetik az ismeretek alkalmazásának típusát, és az egyes szakmai készségek szintjét is.

3.2. Személyes kompetenciák

A személyes kompetenciák két részre bonthatók: a képességekre és a jellemvonásokra. A **képességek** kompetenciacsoportban a szakmához tartozó feladatok ellátásához szükséges fizikai (pl. erős fizikum), fiziológiai (pl. látás, hallás, térlátás) és pszichológiai (pl. érzelmi stabilitás, tűrőképesség) képességek találhatók.

A **jellemvonások** kompetenciacsoport olyan tulajdonságokból áll, amelyek ösztönzik, szervezik és szabályozzák az értékes és eredményes munkavégzést. A kompetenciacsoport összetevői: elhivatottság, elkötelezettség, fejlődőképesség, önfejlesztés, felelősségtudat, kitartás, kockázatvállalás, megbízhatóság, monotónia- tűrés, önállóság, döntésképeség, önfegyelem, pontosság, precizitás, rugalmasság, stressztűrőképesség, szervezőkészség, szorgalom, igyekezet, és terhelhetőség, valamint türelmesség.

A **társas kompetencia** kategória elemei három részre bonthatók:

- együttműködés;
- kommunikáció;
- konfliktuskezelés.

Az **együttműködés** kompetenciacsoportját azok a kompetenciakomponensek alkotják, melyek a munkafeladat ellátásához kötődő rövid és/vagy hosszabb távú együttműködési helyzetek kezeléséhez szükségesek. A kompetenciacsoport összetevői: kapcsolatteremtő és fenntartó készség, interperszonális rugalmasság, udvariasság, kezdeményezőképeség, határozottság, meggyőzőképeség, konszenzus készség, empatikus készség, segítőkészség, motiválhatóság, motiváló készség, visszacsatolási készség, irányíthatóság és irányítási készség, valamint tolerancia.

A **kommunikáció** kompetenciacsoportba olyan kompetenciaelemek tartoznak, melyek nélkülözhetetlenek a partnerek kezeléséhez, vagy a szakmai munka feltételeinek pontosításához. A kompetenciacsoport összetevői: fogalmazó készség, nyelvhelyesség, a tömör fogalmazás készsége, kommunikációs rugalmasság, közérthetőség, prezentációs készség, a hatékony kérdezés készsége, meghallgatási készség és a megfelelő metakommunikációs készség.

A **konfliktuskezelés** kompetenciacsoportba tartozó kompetenciaelemek alkalmassá teszik az egyént a személyek, illetve csoportok között kialakuló, az eltérő vagy ellentétes érdekekből eredő konfliktusok sikeres kezelésére. A kompetenciacsoport összetevői: kompromisszumkészség, konfliktuskerülő készség, rivalizáló készség, konfliktusmegoldó készség és engedékenység.

3.3. Módszerkompetenciák

A módszerkompetenciák kategóriáját három kompetenciacsoport alkotja:

- a gondolkodás;
- a problémamegoldás;
- a munkamódszer, munkastílus.

A gondolkodás kompetenciacsoportban a gyakran változó — újszerű, egyedi — feladatok elvégzéséhez szükséges kognitív kompetenciaelemek (elvont gondolkodás, összefüggések és ellentmondások felismerése, ötletesség, új ismeretek elsajátítása és alkalmazása, stb.) sorolhatóak. A kompetencia-csoport összetevői: absztrakt (elméleti) gondolkodás, áttekintő képesség, logikus gondolkodás, kritikus gondolkodás, rendszerező képesség, kreativitás, ötletgazdagság ismeretek helyükön való alkalmazása, új ötletek, megoldások kipróbálása, általános tanulóképeség, emlékezőképesség (ismeretmegőrzés), felfogóképesség, numerikus gondolkodás / matematikai készség, információgyűjtés és következtetési képesség.

A **problémamegoldás** kompetenciacsoport olyan összetevőkből áll, amely a lényeges problémák azonosítását, okainak feltárását, sikeres és tervszerű megoldását, a kivitelezés ellenőrzését segítik elő. A kompetenciacsoport összetevői: hibakeresés (diagnosztizálás), problémaelemzés és feltárás, problémamegoldás, hibaelhárítás tervezés,

értékelés, kontroll (ellenőrzés), lényegfelismerés (lényeglátás), okok feltárása és helyzetfelismerés.

A **munkamódszer, munkastílus** kompetenciacsoport az adott szakképesítéshez jellemzően kötődő, célorientált, praktikus, normakövető és környezettudatos munkavállalói magatartást előmozdító rendszertani illetve metodikai elemeket öleli fel. Főbb elemei:

- a rendszerben való gondolkodás (rendszer szemlélet),
- megfelelő szintű önállóság
- kezdeményező készség,
- módszeres munkavégzés,
- gyakorlatias feladatértelmezés,
- intenzív munkavégzés,
- körültekintés,
- tudatosság,
- felelősség,
- elővigyázatosság,
- figyelem összpontosítás,
- figyelemmegosztás,
- nyitott hozzáállás,
- eredményorientáltság és
- a környezet tisztán tartása.

Mindezek zömmel a személyiség meghatározás körébe tartozóak. A felsőfokon végzetek többsége ezeknek a követelményeknek megfelel, csoportmunka szocializációja és teljesítményismerete megalapozza a szakmunkásoktól elvárt igényeket. A jelenlegi rendszerben szakmáét választóknak ezeket a feltételeket a szakmatanulással együtt kellene teljesítenie. Ezt sem életkoruk, sem tanítási/tanulási terhelésük miatt nem képesek kevés kivételtől eltekintve megfelelően a képzési idő alatt elsajátítani.

A felsőfokon végzetek szakmai képzése így szorosan a választott szakra irányulhat. Ebben a megfelelő szakmai háttérrel előzetes tájékozódásunk alapján a munkaerő-piaci képzés intézményeire támaszkodva teremtjük meg.

4. A Bologna folyamat jellemzői a hazai felsőoktatásban⁴

Az európai egységként is szolgáló műveltségképet az oktatáspolitikában egyre inkább felváltotta a főleg a Világbank és OECD által megfogalmazott, a gazdasági teljesítmények érdekében teendő praktikus elvárások sora. A különböző fejlesztési programok formai és tartalmi változásaiban nyomon követhetőek a változtatás-igények, amelyek mára konkrétan meghatározva az egységes európai oktatási térség megteremtése irányába mutatnak. Ez a térség a globális gazdaság következményeként egyben a globális tudásalapú térségek része is, amelyhez igyekszik a tudásszervezés alapján közelíteni.⁵

Az Európai Unió folyamatosan alakított oktatáspolitikája, amely része a lisszaboni határozatban megfogalmazott versenyképesség feltételei megteremtésének⁶ a régiók és világrészek között, a hazánkban is bevezetett új oktatási formációval képzési oldalról a gazdaság jobb kiszolgálását a személy számára pedig a feltételezett jobb alkalmazhatóság alternatív lehetőségeit kívánja megteremteni. Ezzel a döntéssel sajnálatosan megtörtént a nemzeti oktatásügyek és a Ratio-k sajátos felszámolása. A korábbi hazai felsőoktatási képzési rendszernek is voltak sikeres rövid ciklusú képzései, így sokunk számára nem új a bolognai rendeződés, a tartalmi összefüggések változó alakítása. Csupán a kevésbé indokolható bevezetés-bizonytalanság elhúzódása jelent zavaró elemeket, bár a kormányzat számos intézkedéssel teremtette meg a megismerés feltételeit, a választás lehetőségét.

Az a képzés változtatás-folyamat, amely közkeletűen a „Bologna” jelzõt kapta, az utóbbi évek legsokoldalúbb témája lett. Az általában „Bologna-folyamatnak” nevezett változásrendszer visszahat a középfokú oktatási rendszerre, befolyásolja a felsőoktatás képzését. Számptalan vélemény (pro és kontra) fogalmazódott meg. Véges ítéletek

⁴ Nemeskéri Zsolt – Schmidt Attila: Az emberi erőforrás-ismeretek oktatása a bolognai formációban. In: Tudásmenedzsment. Andragógia különszám. 2006. 12. p.62-75. alapján.

⁵ A folyamat egyik megközelítésére vö. Báthory Zoltán: Tudásértelmezések a magyar középiskolában. In: Emlékkönyv Orosz Sándor professzor nyolcvanadik születésnapjára. Veszprém. 2006. p.13-21.

⁶ Fóris György: Európa amerikai fejfájása. Világgazdaság. 2005. febr.8. p.16. Európai ébresztőt fújnak az agytrösztök. (PB). Népszabadság. 2006. január 13. p.9. www.demos.hu honlapon olvasható az európai hét agytröszt (Dessewffy Tibor) mozgósító felhívása, mert eddig Európa nem tudott sikeressé válni a globális térben, a lisszaboni célkitűzéseknek komoly gazdasági, politikai és legitimitási gátjai vannak.

születtek, és várhatóan születnek. Feltáró és vitatanulmányok sora, tudományos és egyéb megközelítések foglalkoznak a bolognai folyamat egészével és részleteivel. Megjelentek a „Bologna-szakértők”, előadások és konferenciák⁷ taglalják a lehetőségeket, amelyek között egyaránt találunk meglepő fordulatokat, eltűnt tudomány- és szakneveket,⁸ intézkedéseket, ígért kiegészítéseket,⁹ magyarázó ajánlásokat.

A felsőoktatás európai térségének egységesítése¹⁰ mellett már megjelent a szakképzési térség létrehozásának szándéka,¹¹ a közelítő nevelési-képzési rendszerek megteremtése, amelyhez hazai tervek készülnek (vö. Társadalmi Megújulás Operatív Program 2007-2013). Véleményünk szerint nincs értelme az új képzési formációk elemezgetésének, törekedjünk arra, hogy a bolognai folyamat kapcsán a leghatékonyabban használjuk ki minden, így annak emberi erőforrást érintő felsőoktatási lehetőségét.

A Bolognai Nyilatkozat célja volt, hogy 2010-re egy egységes Európai Felsőoktatási Térséget hozzon létre a nyilatkozatot aláíró 29 ország - köztük hazánk. Ez azt eredményezné, hogy az országok felsőoktatási rendszere összehangolt és összehasonlítható lesz. A Bolognai Folyamatban 45 ország, köztük az EU tagállamai vesznek részt.

4.1. A Bologna folyamat céljai és alapelvei

A Bolognai folyamat legfontosabb eleme az egységes Európai Felsőoktatási Térség, amely többciklusú képzési rendszerében (alap-, mester- és doktori képzés) a végzettségek Európa-szerte összehasonlíthatók és ezáltal könnyebben elismerhetők lesznek. Ebben a rendszerben a hallgatók, oktatók és kutatók utazhatnak és építhetnek

⁷ Pl. a Tempus Alapítvány tanácskozása a Bolognával kapcsolatos kérdésekről. 2006. január 25-én.

⁸ Szablyár Eszter: Filozófiai levelek. Népszabadság. 2006. január 12. p.16. A „filozófia” szó eltűnt, a „szabad bölcsész” váltotta fel, háttérbeszélgetés Bolognáról (Hoffmann Rózsa, Bakonyi László, Kossuth Rádió, 200. január 26. reggeli műsor).

⁹ Varga Dóra: Mesterképzés: csak nyáron oszlik a köd. Népszabadság. 2006. január 6. p.4. Bolognai rendszer a felvételi tájékoztatóban. Népszabadság. 2005. január 12. p.16. Diploma melléklet.

¹⁰ Hrubos Ildikó: A peregrinációtól az európai felsőoktatási térségig. Educatio. 2005. p.223-244.

¹¹ Pl. Oktatás és képzés 2010 konferencia. Az Európai Unió oktatási és képzési munkaprogramjának magyarországi megvalósulásáról. OM. Budapest- 2004. Konferenciakötet. Az EU törekvése az egységes munkaerőpiacra. Metro. Pályafutás. 2005. június 23. Mészáros Gábor főosztályvezető OM interjúja.

nemzetközi kapcsolatokat. Ez a rendszer biztosítja, hogy a közösségi állampolgárok bármelyik tagállamban akadálytalanul továbbtanulhassanak, illetve munkavállalóként, vállalkozóként kamatoztathassák megszerzett ismereteiket, szakképzettségüket. A munkaerőpiacon való jobb elhelyezkedési lehetőségeken túl javul a képzés minőségi egyensúlya, az eddiginél sokkal szerteágazóbb képzési lehetőségek nyílnak meg a hallgatók előtt. A folyamat alapelveit és céljait az alábbiakban összegezhetjük:

- könnyen érthető és összehasonlítható képzési rendszer kialakítása,
- két fő, egymásra épülő képzési szakaszon (cikluson) alapuló képzési rendszer bevezetése. Már az első ciklusban (alapképzés) szerzett fokozat szakképzettséget nyújt a munkaerőpiacon történő elhelyezkedéshez, az első ciklus teljesítése szükséges feltétele a második képzési ciklusba (mesterképzésbe) történő belépésnek,
- egységes kreditátviteli rendszer kialakítása,
- széleskörű oktatói, kutatói, hallgatói mobilitás elősegítése,
- együttműködés kialakítása az európai felsőoktatási minőségbiztosításban,
- a felsőoktatás európai dimenziójának támogatása, az Európai Unióval, Európával kapcsolatos ismeretanyagok megjelenítése az oktatásban,
- az egész életen át tartó tanulás támogatása,
- a hallgatói részvétel növelése az Európai Felsőoktatási Térség kialakításában,
- az Európai Felsőoktatási Térség vonzerejének növelése,
- nemzeti képesítési keretek megalkotása (amely közös jellemzők szerint írja le az adott államban megszerezhető végzettségekhez kapcsolódó ismereteket, kompetenciákat),
- közös képzések támogatása, közös oklevelek kiadása és elismerése,
- a felsőoktatási képzési, ismeretszerzési lehetőségek rugalmasabbá tétele, a korábban szerzett ismeretek, képességek elismerésének, beszámítási módjának megteremtése.

4.2. Az új, többciklusú képzés jellemzői

A felsőoktatási reform fő eleme a többciklusú képzési rendszerre történő átállás. A korábbiakban magyar felsőoktatás duális szerkezetű volt. Ezt egymástól független 3-4 éves gyakorlatorientált főiskolai, és a 4-6 éves, elméletorientált egyetemi képzések alkották. A duális rendszerben a képzések csak részben épültek egymásra, a kiegészítő képzés kivételével az egyetemi szintű tanulmányoknak nem volt előfeltétele a főiskolai szintű végzettség megszerzése.

A három, egymásra épülő képzési ciklusból álló képzési rendszer kevesebb bemenetet, de benne több átmeneti lehetőséget teremt. Ez több időt ad a saját képességek felismerésére. Az első képzési szint az alapképzés. Az alapfokozatot nyújtó első ciklus a munkaerőpiacon hasznosítható szakmai ismereteket nyújt a végzés utáni elhelyezkedéshez, egyúttal egy megfelelő elméleti alapozást ad a tanulmányok mesterképzésben történő azonnali, vagy későbbi, néhány éves munkavégzést követő folytatásához, a mesterfokozat megszerzéséhez. A mesterképzés 2-4 féléves, s ennek szintén két kimenete van: a munkaerőpiac, illetve a doktori képzés, amely a tudományos fokozat megszerzésére készít fel, és e képzési piramis csúcsát.

A mesterképzés szakstruktúrája nem pontosan képezi le az alapképzést. A többciklusú rendszerben lehetőség lesz arra, hogy a hallgató mesterszinten más területen folytassa tanulmányait, mint ahol alapszakon befejezte. A felsőoktatás részét képezi a felsőfokú szakképzés is. Ez felsőfokú végzettséget nem ad, viszont az e képzési formában megkezdett tanulmányok beszámíthatók az alapképzésbe, illetve az új képzési rendszer biztosítja az alapképzésből a felsőfokú szakképzés irányába történő kilépés lehetőségét is.

Az új, többciklusú képzési szerkezet szélesebb alapozású, kevésbé specializált. Alkalmazkodik a munkaerőpiac változó igényeihez, az egész életen át tartó tanuláshoz igazodóan általános ismeretek, készségek, képességek és a szakmai kompetenciák, valamint a munkába álláshoz szükséges szakmai gyakorlat megszerzése biztosítható általa. A szakmai specializálódásra, elmélyülésre és az új végzettségi szint megszerzésére a mesterszakokon, a tudományos ismeretek megszerzésére pedig a mesterszak elvégzése után, a doktori képzésben van lehetőség.

A folyamat alapelveiből és céljaiból egyértelműen levezethető a kutatás alapját képező gondolatunk, amellyel a moduláris szakképzés és az új felsőoktatási rendszer közötti átjárhatóságot kívánjuk biztosítani. Az alapképzések OKJ-s kimeneteinek biztosítása a rendszer kidolgozásakor is alapkövetelmény lett volna, azonban a „Bologna Hungaricum” gyakorlati megvalósítása több tekintetben eltért az eredeti célkitűzésektől.¹² Ebből a szempontból a körvonalazódó projekt a rendszer korrekciója is egyben.

¹² Barakonyi Károly: A Bologna folyamat hazai megvalósulása. A Felsőoktatási és Tudományos Tanács ülésén elhangzott előadás alapján. Noszvaj, 2007. december 12-13.

5. Felsőoktatási alapszakok és a szakképzés megfeleltetése

A kutatás során tizenöt felsőoktatási alapszakra, illetve szakirányra készítettük el a szakösszehasonlításokat. A feldolgozás alapvető munkamódszere a dokumentumelemzés volt, az egyes szakok és szakmák esetében azokat ismerő szakértők bevonásával, tantervi tartalmak, valamint szakmai és vizsgakövetelmények elemzésével készültek el az un. *megfelelőségi (kongruencia) táblázatok*.

Minden táblázat tartalmazza a megfeleltetni kívánt OKJ szakképesítés és a BSc alapképzési szak megnevezését. A szakképzés szakmai követelménymoduljaihoz rendelt megtalálhatóak a táblázatokban a releváns ismereteket tartalmazó Bologna képzés szerinti tantárgyak megnevezései, tantervi óraszámai, illetve a mintatantervek ütemezése szerinti féléves besorolás. Az OKJ követelményeinek megfelelően három csoportba soroltuk a szakképesítés megszerzéséhez szükséges vizsgákat. A táblázatban ezek a modulzáró vizsgákra való felkészítés tartalmi szükséglete alapján szerepelnek, az alábbiak szerint:

- **vizsgafelkészítés** (a felsőoktatási alapszak a modul sikeres lezárásához szükséges ismereteket teljes körben tartalmazza)
- **modul-rész leoktatása** (a felsőoktatási alapszak a modul sikeres lezárásához szükséges ismereteket részben tartalmazza)
- **modul teljes leoktatása** (a felsőoktatási alapszak a modul sikeres lezárásához szükséges ismereteket nem tartalmazza).

OKJ szakképesítés megnevezése:		BsC alapképzési szak megnevezése:		
				félév/ óraszám
szakmai követelménymodulok:		BsC szak tantárgyai:		

Vizsgára bocsátható: Igen / Nem

OKJ szakképesítés megszerzéséhez szükséges további vizsgák:	megnevezése:	óraszám:
vizsgafelkészítés:		
modul teljes leoktatása:		
modul-rész leoktatása:		

A táblázatok alapján az egyes képzések szervezése megvalósítható.

A kutatás keretében elkészített **megfeleltetési táblázatok** felsőoktatási alapszakonkénti felsorolását az alábbi összesítés tartalmazza:

Alkalmazott közgazdaságtan	Társadalombiztosítási és bérügyi szakelőadó
	Bérügyintéző
	TB ügyintéző
	Nonprofit menedzser
	Nonprofit ügyintéző
Ápolási és betegellátási	Általános asszisztens
	Egészségügyi operátor
	Ápoló
	Geriátriai szakápoló
Egészségügyi szervező	Egészségügyi asszisztens
	Általános asszisztens
	Egészségügyi operátor
Emberi erőforrások	Munkaerőpiaci szervező, elemző
	Munkaerőpiaci szolgáltató, ügyintéző
	Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő
	Személyügyi ügyintéző
Felnőttképzési szervező (Andragógia)	Nonprofit menedzser
	Nonprofit ügyintéző
	Közművelődési szakember II.
	Kulturális rendezvényszervező
	Közösségfejlesztő
	Társadalombiztosítási és bérügyi szakelőadó
	Bérügyintéző
	TB ügyintéző
Informatikus könyvtáros	Segédkönyvtáros
	Könyvtári asszisztens
	Informatikus
	Gazdasági Informatikus
	Műszaki informatikus
Kereskedelmi és marketing	Társadalombiztosítási és bérügyi szakelőadó
	Bérügyintéző
	TB ügyintéző
	Nonprofit menedzser
	Nonprofit ügyintéző
Környezettan	Települési környezetvédelmi technikus
	Települési környezetvédelmi ügyintéző
	Természet-és környezetvédelmi technikus
	Természetvédelmi ügyintéző

Munkavállalási tanácsadó (Andragógia)	Közművelődési szakember II.
	Kulturális rendezvényszervező
	Közösségfejlesztő
	Munkaerőpiaci szervező, elemző
	Munkaerőpiaci szolgáltató, ügyintéző
Művelődésszervező (Andragógia)	Közművelődési szakember II.
	Kulturális rendezvényszervező
	Közösségfejlesztő
	Nonprofit menedzser
	Nonprofit ügyintéző
Óvodapedagógus	Óvodai dajka
Tanító	Pedagógiai asszisztens
Pénzügy-számvitel	Társadalombiztosítási és bérügyi szakelőadó
	Bérügyintéző
	TB ügyintéző
	Nonprofit menedzser
	Nonprofit ügyintéző
Személyügyi szervező (Andragógia)	Munkaerőpiaci szervező, elemző
	Munkaerőpiaci szolgáltató, ügyintéző
	Társadalombiztosítási és bérügyi szakelőadó
	Bérügyintéző
	TB ügyintéző
Szociális munkás	Szociális gondozó
	Szociális gondozó és ápoló

A képzési programok megindítására a megfeleltetési táblázatokban meghatározott óraszámokban kerülhet sor, a finanszírozási lehetőségeknek és a hallgatói / munkaerő-piaci igényeknek megfelelően. A DDRMK szakembereivel folytatott konzultáció alapján a régióban regisztrált hiányszakmák tekintetében a megfelelés csak részleges (lásd melléklet), a hallgatói igények analízisét a következő fejezet tartalmazza.

A kutatás későbbi fázisában célszerű a megfeleltetés kiterjesztése további szakokra és szakmákra, így – amennyiben a most kidolgozott módszertan szélesebb körű alkalmazása elfogadottá válik – feldolgozható a teljes bolognai alapképzési rendszer; kialakítható az átjárhatóság a szakképzés és a felsőoktatás között; megteremthető annak feltétele, hogy a felsőfokú végzettséggel a szakmai képzésbe történő kapcsolódás lehetővé váljon.

6. Hallgatói igények felmérésének eredményei

A kérdőíves kutatás lebonyolítására 2008. október 27-e és 2008. november 14-e között került sor, a mellékletben szereplő önkitöltő kérdőív felhasználásával. A kutatási források szűkössége miatt a kérdőívek hallgatókhoz való eljuttatásában az egyetemi hallgatói önkormányzat segítségét vettük igénybe. A PTE kilenc pécsi karára karonként kétszázötven darab kérdőívet juttattunk el, amiből összesen 448 darab érkezett vissza (visszaérkezési arány: 19,9%). Mivel jelen tanulmányban kizárólag a Bologna rendszerű képzésben résztvevő hallgatók véleményeit tartjuk relevánsnak, így a 448 visszaérkezett kérdőívből 26 darabot a feldolgozásban nem szerepeltettünk (ezek kitöltői a hagyományos képzési szerkezetben tanulnak).

A visszaérkezett kérdőíveket és a feldolgozás alapjául szolgáló Excel táblázatot a tanulmányhoz mellékeljük. Sajnos, az egyes karokról visszaérkezett kérdőívek aránya igen változatos képet mutatott, így a kapott eredményeket kizárólag a PTE három kara esetében tekintjük reprezentatívnak (Egészségtudományi Kar, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Pollack Mihály Műszaki Kar).

A kérdőív felépítését öt jelentősebb téma köré csoportosítottuk, az adatok feldolgozását ennek megfelelő szerkezetben tesszük meg.

6.1. A vizsgálati minta jellemzői

A vizsgálati minta karok és évfolyamok szerinti megoszlása a kérdőívek darabszámát tekintve a következő:

Kar/Évfolyam	1	2	3	Összesen
Állam- és Jogtudományi Kar (ÁJK)	1	0	0	1
Általános Orvostudományi Kar (ÁOK)	0	0	1	1
Bölcészettudományi Kar (BTK)	0	2	3	5
Egészségtudományi Kar (ETK)	93	1	0	94
Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar (FEEK)	55	70	27	152
Közgazdaságtudományi Kar (KTK)	1		1	2
Művészeti Kar (MK)	0	0	1	1
Pollack Mihály Műszaki Kar (PMMK)	50	64	50	164
Természettudományi Kar (TTK)	1	1	0	2
Végösszeg	201	138	83	422

A mintában szereplő szakokon tanuló hallgatók megoszlása:

Szak	fő
andragógia	129
ápolás és betegellátás	93
építőmérnök	38
építészmérnök	31
környezetmérnök	29
informatikus könyvtáros	23
villamosmérnök	23
gépészmérnök	15
mérnök informatika	15
műszaki informatika	7
építőművész	3
gazdálkodási	2
szabad bölcsészet	2
egyéb	12
Összesen	422

6.2. Pályaválasztással összefüggő válaszok értékelése

A válaszadók közül 365 fő jelezte, hogy a felvételi előtt voltak előzetes információi a Pécsi Tudományegyetemről. Általuk a pályaválasztási döntéshez felhasznált előzetes információforrások megoszlása a következő (egy válaszadó természetesen több lehetőséget is megjelölhetett):

Információforrás	Említés	Megoszlás
Barát, ismerős	228	27%
Internet	220	26%
Középiskola, osztályfőnök	109	13%
PTE pályaválasztási rendezvény	105	12%
Család, szülők	87	10%
Pályaválasztási tanácsadó	56	7%
Média, reklám	46	5%
Egyéb*	5	1%
Összesen	856	100%

* *Educatio kiállítás: 3 említés, Felsőoktatási felvételi tájékoztató: 2 említés*

A pályaválasztási tanácsadás elérhetőségét és észlelt hasznosságát külön kérdésben is megvizsgáltuk. A válaszadók közül mindössze 137 főnek volt lehetősége ilyen szolgáltatás igénybevételére, a hallgatók 17%-a számára elérhetetlennek bizonyult az általuk igényelt tanácsadás.

Elérhetőség/hasznosság	Összes válaszadó	
	Említés	Megoszlás
Igen / hasznos	99	24%
Igen / nem hasznos	38	9%
Nem / jó lett volna	70	17%
Nem	206	50%
Összesen	413	100%

A válaszadás konzekvenciája lemérhető azzal, ha az előző két kérdés közötti összefüggéseket vizsgáljuk. Az információ-forrásoknál a pályaválasztási szakembert megjelölő válaszadók közül 13 fő (23%) jelezte a következő kérdésnél, hogy nem vett igénybe pályaválasztási szakembert; illetve ellenkezőleg, akik az információ-források között nem szerepeltették a pályaválasztási szakember tanácsait, azok közül 94 fő (26%) mégis értékelte e tevékenység hasznosságát.

Átvezető kérdésként a megszerzendő diploma munkaerő-piaci hasznosságának megítélését kértük a hallgatóktól. A teljes minta esetében a tízes skálán átlagosan 6,5 pontot ért el a diploma hasznossága; a reprezentatívnak tekinthető szervezeti egységek esetében ez a következő értékeket mutatta: ETK: 6,75 pont, FEEK: 6,0 pont, PMMK: 6,8 pont. A kérdés vizsgálatára a 6.4. alfejezetben visszatérünk.

6.3. Szakképzéssel kapcsolatos általános ismeretek

A szakmai képzésben való részvétel vizsgálatának felvezető kérdéseiben a hallgatók OKJ-vel kapcsolatos ismereteit vizsgáltuk. A válaszadók kb. 85%-a hallott már az Országos Képzési Jegyzékről. A teljes minta 15%-a, összesen 65 fő rendelkezik szakképesítéssel, ebből 62 fő egy, 2 fő két szakmát jelölt meg, 1 fő pedig hármat. Az előzetes szakképzettség megszerzése a műszaki karon a legjellemzőbb.

A legalább két alkalommal megemlített szakképzettségeket a következő táblázat tartalmazza.

Szakképzettség megnevezése	Említés
magasépítő technikus	6
szoftverüzemeltető	4
irodavezető	3
sportkommunikátor	3
banki ügyintéző	2
idegenforgalmi ügyintéző	2
idegenvezető	2
ifjúságsegítő	2
logisztikai ügyintéző	2
marketing és reklám ügyintéző	2
masszőr (gyógy)	2

A munkavállalással kapcsolatos kérdésre 42 válaszadó jelezte, hogy korábban már dolgozott olyan munkakörben, amelyben OKJ-s képzettség volt/lett volna szükséges (a gyakoriságot tekintve itt is a műszaki kar illetve a felnőttképzési kar emelkedik ki).

6.4. Résztvételi hajlandóság a szakmai képzésben

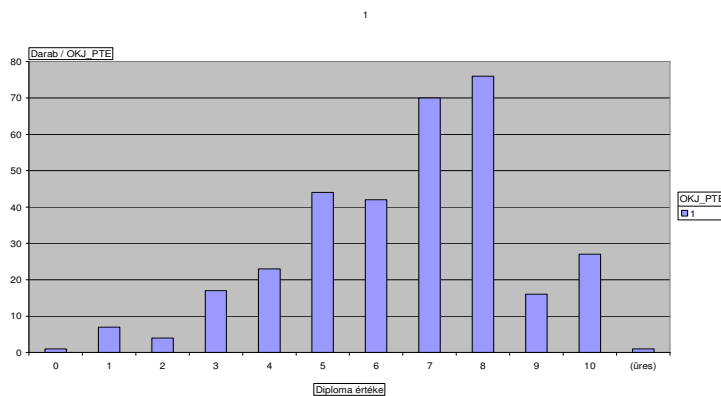
Az egyetem által kínált szakmai képzésben történő résztvételi hajlandóságot a következő kérdéssel vizsgáltuk: „Vállalkoznál-e OKJ-s szakképzésre abban az esetben, ha a PTE-n megszerzett ismereteid beszámíthatóak a szakmai képzésbe?” A résztvételi hajlandóság a teljes mintában 78%, ami karonkénti bontásban a következő képet mutatja:

	Igen	Nem	Összesen
ÁJK	1	0	1
ÁOK	1	0	1
BTK	3	2	5
ETK	76	17	93
FEEK	119	32	151
KTK	2	0	2
MK	1	0	1
PMMK	124	40	164
TTK	1	1	2
Összesen	328	92	420

A tanfolyamok megszervezésével kapcsolatos gyakorlati kérdések közül az időbeosztást és a költségi hajlandóságot vizsgáltuk. Azon válaszadók, akik hajlandóak lennének részt venni a szakmai képzésben, havi átlagban 3 nap időtartamot tudnának a

képzésre fordítani. A potenciális résztvevők egyharmada nem kívánna/tudna fizetni a képzésért; akik igen, azok átlagosan 21.106 forintot tartanak elfogadhatónak (ez hozzávetőlegesen a szakmai vizsgáztatás költségeit fedezi).

*Előzetes hipotézisünk szerint azon válaszadók, akik diplomájuk munkaerő-piaci hasznosságát alacsonyabbnak ítélik, nagyobb hajlandóságot fognak mutatni a szakképzésben történő részvételre. Az adatok elemzése során feltételezésünk **nem bizonyult helyesnek**. Éppen ellenkezőleg: amikor a képzésbe történő bekapcsolódás hajlandóságát a diploma hasznosságának megítélésével összhangban elemezzük, az adatok ferdeségére (az adatsor középérték körüli aszimmetriájának mértékére) kapott mérőszámunk +0,82, ez egyértelmű jobboldali ferdeséget mutat.*



6.5. Szakmaválasztások

A kérdőív zárásaként a választandó szakmák körére kérdeztünk rá. Mivel a kutatási keretek nem tették lehetővé a karonkénti külön lekérdezések készítését, így a használt összegző kérdőív tartalmazta 32 kiválasztott szakma megnevezését, amelyekkel kapcsolatban terveztük a megfelelőségi táblázatok kidolgozását (lásd: 5. fejezet). A feldolgozás során ez látható módon kettős eredményhez vezetett: egyrészt ahhoz, hogy a hallgatók komolytalanul jelöltek be tőlük igen távol álló szakmákat (jellemző példa: PMMK - óvodai dajka); másik oldalról pedig látens igények felderítésére is lehetőséget adott (pl. a *kulturális rendezvény szervező* szakma esetében – vö. EKF). A kérdőív lehetőséget adott egyéb igények szerepeltetésére is, itt 65 egyéb, általunk fel nem sorolt szakmát jeleztek a válaszadók. Ezek között említési gyakoriságban kiemelkedik a lakberendező, a gyóymasszőr és a mentőápoló.

Szakmaválasztások összegző táblázata

	ETK	FE EK	PMMK	További említés		Összesen
				Kar	Darab	
Egészségügyi asszisztens	31	5	2			38
Egészségügyi operátor	25	6	0			31
Általános asszisztens	17	9	6			32
Egészségügyi menedzser	28	6	0	ÁOK	1	35
Nonprofit menedzser	4	13	5			22
Nonprofit ügyintéző	2	14	6			22
Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő	2	32	8			42
Személyügyi ügyintéző	2	48	15			65
Munkaerőpiaci szervező, elemző	0	26	13			39
Munkaerőpiaci szolgáltató, ügyintéző	3	26	12			41
TB és bérügyi szakelőadó	3	9	5			17
Bérügyintéző	3	11	6	ÁJK	1	21
TB ügyintéző	2	12	2			16
Közművelődési szakember	5	20	4	BTK	2	31
Kulturális rendezvényszervező	19	48	23			90
Közösségfejlesztő	6	30	11			47
Segédkönyvtáros	2	9	4	ÁJK	1	16
Könyvtári asszisztens	4	11	4			19
Informatikus	6	10	35			51
Gazdasági informatikus	4	9	13	KTK	1	27
Műszaki informatikus	3	9	33	ÁJK	1	46
Ápoló	37	7	4			48
Geriátriai szakápoló	10	2	4			16
Szociális gondozó	6	7	5			18
Szociális gondozó és ápoló	18	5	4			27
Szociális segítő	5	10	5			20
Óvodai dajka	9	7	9			25
Családpedagógiai mentor	12	16	2	BTK	1	31
Környezetvédelmi technikus	3	13	15			31
Települési környezetvédelmi technikus	1	9	21			31
Természet és környezetvédelmi technikus	7	10	21	TTK	1	39
Földmérő, térképész és térinformatikai technikus	1	4	39			44

Szakmaválasztások – Egészségtudományi Kar

Egészségügyi asszisztens	31
Ápoló	37
Egészségügyi menedzser	28
Egészségügyi operátor	25
Kulturális rendezvényszervező	19
Szociális gondozó és ápoló	18
Általános asszisztens	17
Családpedagógiai mentor	12
Geriátriai szakápoló	10
Óvodai dajka	9
Természet és környezetvédelmi technikus	7
Közösségfejlesztő	6
Informatikus	6
Szociális gondozó	6
Közművelődési szakember	5
Szociális segítő	5

Szakmaválasztások – Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar

Személyügyi ügyintéző	48
Kulturális rendezvényszervező	48
Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő	32
Közösségfejlesztő	30
Munkaerőpiaci szervező, elemző	26
Munkaerőpiaci szolgáltató, ügyintéző	26
Közművelődési szakember	20
Családpedagógiai mentor	16
Nonprofit ügyintéző	14
Nonprofit menedzser	13
Környezetvédelmi technikus	13
TB ügyintéző	12
Bérügyintéző	11
Könyvtári asszisztens	11
Informatikus	10
Szociális segítő	10
Természet és környezetvédelmi technikus	10
Általános asszisztens	9
TB és bérügyi szakelőadó	9
Segédkönyvtáros	9
Gazdasági informatikus	9
Műszaki informatikus	9
Települési környezetvédelmi technikus	9
Ápoló	7
Szociális gondozó	7
Óvodai dajka	7
Egészségügyi operátor	6
Egészségügyi menedzser	6
Egészségügyi asszisztens	5
Szociális gondozó és ápoló	5

Szakmaválasztások – Pollack Mihály Műszaki Kar

Földmérő, térképész és térinformatikai technikus	39
Informatikus	35
Műszaki informatikus	33
Kulturális rendezvényszervező	23
Települési környezetvédelmi technikus	21
Természet és környezetvédelmi technikus	21
Személyügyi ügyintéző	15
Környezetvédelmi technikus	15
Munkaerőpiaci szervező, elemző	13
Gazdasági informatikus	13
Munkaerőpiaci szolgáltató, ügyintéző	12
Közösségfejlesztő	11
Óvodai dajka	9
Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő	8
Általános asszisztens	6
Nonprofit ügyintéző	6
Bérügyintéző	6
Nonprofit menedzser	5
TB és bérügyi szakelőadó	5
Szociális gondozó	5
Szociális segítő	5

Megjegyzés: A kari táblázatokban a legalább öt említést elért szakmákat szerepeltettük.

7. Összegzés, javaslatok

A kutatás legfontosabb kérdései az OKJ és a felsőoktatás rendszere közötti átjárhatóság vizsgálata köré rendeződtek. A vizsgálatok eredményeként az erre vonatkozó hallgatói igényeket valósan fogadhatjuk el. A képzések megfeleltethetőségi módszertanát kialakítottuk, a vizsgált esetekben a kongruenciát táblázatos formában illusztráltuk. A további fázisokban célszerűnek tartjuk a **megfeleltetés kiterjesztését** más szakokra és szakmákra, így – amennyiben a most kidolgozott módszertan szélesebb körű alkalmazása elfogadottá válik – feldolgozható a teljes Bolognai alapképzési rendszer; kialakítható a szakmacsoportonkénti modellalkotás; megteremthető annak feltétele, hogy a felsőfokú végzettség megszerzésével párhuzamosan a szakmai képzésbe történő kapcsolódás lehetővé váljon. A kérdőíves kutatás eredményei alapján valószínűsíthető, hogy a résztvevő egyetemi hallgatók jelentős része nem hajlandó / nem képes a költségek fedezésére.

Az előkészítő kutatásban elsősorban azokat a szakmai területeket vettük figyelembe, amelyekről az egyetemi hallgatóknak tudásuk van, és amelyek az egyetem ill. közreműködő partnerei számára „elérhető” közelségben vannak. A gazdasági és társadalmi feltételek, egzisztenciális szükségletek következtében azonban terveink között szerepel azon tényezők feltárása, amellyel hallgatóink számára fizikai munkakörök, szakmai képzések választását segítjük elő a tudásallokáció figyelembevételével. Ez más megközelítésű életút-programok kialakítását is lehetővé teszi.

Mivel a szélesebb körű feldolgozás biztosíthatja a munkaerő-piaci igényekkel való összhang megteremtését, javaslatunk szerint a képzések finanszírozása a munkaügyi intézményrendszer forrásainak felhasználásával, speciális prevenciós programként valósítható meg. A képzések gyakorlati megvalósításában a regionális képző központok mellett potenciális partner a TISZK-ek országos hálózata. A program nem képzelhető el hatékony pályairányítási rendszer működtetése nélkül; a jelenlegi szisztéma hiányosságait, egyenetlenségeit az elérhetőség és a működési hatékonyság oldaláról felmérésünk bizonyította. **A továbblépés egyértelműen finanszírozási kérdés**, mind a már kialakított és valós igényekre építő képzések kísérleti indítása, mind pedig a további kutatások szempontjából. Speciálisan a pécsi modellkísérlet a fentiek mellett kapcsolható az *Európa Kulturális Fővárosa* projekthez, valamint a *TÁMOP 4.1.1. Hallgatói és intézményi szolgáltatásfejlesztés a felsőoktatásban* pályázathoz.