

Oktatói vélemények a hallgatók elhelyezkedési esélyeiről, munkaerő-piaci felkészültségéről

Jelen tanulmány célja annak bemutatása, hogy a Szegedi Tudományegyetem – e 12 karral bír, a képzési területek szempontjából is rendkívül sokszínű intézmény – milyen lépéseket tett eddig a diplomás pályakövetési rendszer (DPR) kiépítése terén. Az intézmény összegyűjtötte a 2006-tól végző pályakövető kutatásokat, de emellett már 2002 óta készít az aktív hallgatói állományra, illetve oktatói/dolgozói körre fókuszáló elégedettség-vizsgálatokat, amelyek elsősorban módszertani szempontból segíthetik a DPR kiépítését, további felmérések lebonyolítását. Az eddig eltelt időszakban az egyetem jelentős tapasztalatokra tett szert. Ezek egyrészt a módszertanhoz kapcsolódtak: tesztelték a különböző kérdőíveket, átgondoltabbak lettek az adatgyűjtési módszerek, az intézmény mintás és teljes populációra vonatkozó megkérdezést is lebonyolított, szembesülve ezek minden buktatójával. Kialakultak – bár csak részben váltak formálissá, automatikussá – a pályakövetési kutatás elvégzése során együtt dolgozó intézményi csoportok közötti együttműködések. Mindemellett az egyetem természetesen abból is profitált, hogy a legkülönbözőbb információkat gyűjtötte be végzettjei munkaerő-piaci helyzetéről, amelyek egy része rendkívül hasznos az egyetem jelenlegi hallgatósága számára, valamint az intézményi szereplők is fel tudják azokat használni részben a képzésfejlesztésben, részben a kommunikációban. Tanulmányunkban először a pályakövetéssel kapcsolatos kutatások főbb jellemzőit mutatjuk be röviden, majd kitérünk a módszertani tapasztalatokra, hibákra – ahol nem csupán a diplomások követéséből, de más intézményi kutatásokból származó ismeretekről is számot adunk –, bemutatjuk a kutatások szervezeti hátterét, időzítését, valamint néhány eredményt.

Pályakövetési felmérések a Szegedi Tudományegyetemen

A Szegedi Tudományegyetem 2006 óta végző összegyűjtötte a pályakövetési vizsgálatokat, bár az előkészítő munkák már jóval ezelőtt, 2004-ben megkezdődtek. Az előkészítés a kutatás végiggondolását, a kérdőívek kialakítását, valamint a finanszírozási háttér átgondolását és ennek kapcsán a pályázati lehetőségek áttekintését is jelentette. Ugyanakkor az egyetem egyes karai – így pl. a GTK és a TTK – már korábban is gyűjtöttek hasonló adatokat, ha nem is folyamatosan, inkább eseti jelleggel. Emellett a karok általában informálisan, elsősorban a tanárok volt hallgatókkal fenntartott kapcsolataink keresztül igyekeznek tájékozódni. A végzetekre irányuló pályakövetési vizsgálatoknak eddig három hulláma zajlott le három egymást követő évben: 2006-ban, 2007-ben és 2008-ban⁽¹⁾. A 2009-ben végzett kutatásunk során nem a végzeteket

(1) A kérdőíves kutatások kutatásvezetője Dr. Hetesi Erzsébet, a Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar Üzleti Tudományok Intézetének intézetvezetője.

kerestük meg, hanem az egyetem oktatóit kérdeztük a végzett hallgatók munkaerő-piaci helyzetéről². Ezen túl a Szegei Tudományegyetem - és az egyetemen pályakövetéssel foglalkozók - számára a vizsgálat további hozadéka az volt, hogy alaposabban megismerték azokat a problémákat, amelyekkel ezen a területen a szervezeti egységek szembesülnek, illetve azokat az erőfeszítéseket, jó kezdeményezéseket, amelyeket a karok, tanszékcsoportok, intézetek indítottak el annak érdekében, hogy segítsék a hallgatók munkaerőpiacra lépését. A következőkben ezeket a vizsgálatokat mutatjuk be röviden.

2006-ban került sor a 2002-2003-ban végzettek megkérdezésére. A vizsgálat az intézményben 2002-ben és 2003-ban végzett hallgatókra irányult: az alapsokaságból a végzés éve, karok, illetve tagozatok szerint 3600 fős reprezentatív mintát állítottunk össze. Az adatfelvételt 2006 első hónapjaiban kezdtük, összesen 3600 végzettnek küldtünk postai úton önkitöltős kérdőívet, azaz az adott időszakban az egyetemről kikerülő hallgatók csaknem egyharmadát (32%-át) megpróbáltuk elérni. Összesen 566 kérdőív érkezett vissza, vagyis a válaszadási arány 16%-os volt.

A 2007-es kutatásban alapsokaságnak a 2004-ben és 2005-ben végzett hallgatókat tekintettük, az előző kutatáshoz hasonlóan a naptári évet véve alapul. Ez azt jelenti, hogy 2004-ben végzettnek tekintettük mindazokat, akik a 2004/2005-ös tanév tavaszi félévében végeztek, míg a 2005-ben végzettek közé az adott év februárjában és májusában végzetteket soroltuk. Minden hallgatónak, akit az adott két évben az ETR (Egységes Tanulmányi Rendszer) végzettnek nyilvánított, akár nappali, akár nem nappali tagozaton végzett, postai úton küldtünk egy önkitöltős kérdőívet - ez 11 813 kérdőív kiküldését jelentette. A megszabott határidőig 1354 kérdőív érkezett vissza, ez alapján a visszaküldési arány 11%-os volt, ami elmarad az előző évi kutatás arányaitól. Határidőn túl további 206 kérdőívet kaptunk, ezekkel együtt a válaszadási arány valamelyest javult (13%), ugyanakkor a későn visszaérkező kérdőíveket már nem dolgoztuk fel. A csökkenő válaszadási hajlandóságnak oka lehetett az is, hogy a kérdőív mellé - takarékosági okokból - egy az alma mater mozgalomhoz való csatlakozással kapcsolatos nyilatkozat is került. S bár a kísérőlevélben külön kiemeltük a két dokumentum és tevékenység elkülönülését, a kérdőívet kitöltők jelentős része a csatlakozó nyilatkozatot is kitöltötte, azaz elsősorban azok válaszoltak a kérdésekre, akik pozitívan viszonyulnak az intézményhez, kötődnek az alma materükhöz. Ez az egyetemmel összefüggő elégedettségi adatokat torzította, a munkaerő-piaci helyzettel kapcsolatos válaszokat azonban nagy valószínűséggel nem befolyásolta. Az, hogy torzította-e az elégedettségi értékeket az adatfelvétel módja, csak a 2008-as kutatás (ebben semmiféle nyilatkozatot nem mellékelünk a kérdőívhez) eredményeivel való összevetésekből látható. Ez alapján úgy tűnik, a fölfelé torzítás nem jelentős: a 2008-as kutatás elégedettségi értékei alig különböznek a 2007-es évitől, bár vannak olyan kérdések, ahol érzékelhető (lásd később). A 2006-os kutatáshoz is mellékelte az intézmény egy az alma materhez kapcsolható anyagot, azonban az nem csatlakozó nyilatkozat, hanem kérdőív volt, amelyben az intézmény az iránt érdeklődött, hogy milyen szolgáltatásokat tartanak fontosnak a végzettek egy alumni szervezettől (pl. évfolyamtárs-kereső, rendezvények, továbbképzések). Az ilyen jellegű kérdéseket 2007-ben már a DPR kérdőív tartalmazta, tehát nem volt külön „alma mater”-kérdőív.

A 2008-as kutatásban a célt a 2006-2007-ben nappali tagozaton végzettek megkérdezésében jelöltük

(2) A kutatás ötlete az Educatio Nonprofit Kft. kutatóitól származott. Az interjúvázlat összeállításában az általuk megadott szempontokat követtük és azokat egészítettük ki olyan kérdésekkel, amelyek az intézmény számára fontosak voltak. Ezt a részkutatást Dr. Kürtösi Zsófia vezette, kutatóként közreműködött Prónay Szabolcs, a Szegei Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar Üzleti Tudományok Intézetének oktatója.

meg. A korábbi tapasztalatok azt mutatták, hogy a nem nappali tagozaton végzettek munkaerő-piaci helyzete, motivációi stb. lényegesen eltérnek a nappalin végzettekétől, így a kérdőíveket már a 2007-es felmérésben is differenciáltuk (lásd később). Mintaválasztás helyett minden az adott két évben végzett hallgatónak küldtünk kérdőívet. A válaszadási arány ekkor 23%-os volt.

Minden lekérdezőskor két év kilépőit kérdezte meg az intézmény. 2009-ben nem volt értelme ezt a kutatást lefolytatni, hiszen az eredeti cél minden esetben az volt, hogy a végzettek már legalább 1-2 éve dolgozzanak. Ugyanis ekkor lehet az elhelyezkedés folyamatát vizsgálni - ami adott esetben fél-egy év is lehet -, ugyanakkor még nincs olyan régen az egyén a munkaerőpiacon, hogy karrierjét az addigi tapasztalatok befolyásolják az anyaintézményben kapott tudás helyett. Emellett az is fontos, hogy nincs túl távol a végzés időpontja ahhoz, hogy a volt hallgató ne emlékezzen az elhelyezkedés körülményeire - ez a nem nappali tagozatosoknál nyilván másképp alakul -, és a postai úton való elérés is könnyebb az állandó lakcímeik változatlansága miatt.

Az a döntés, hogy minden évben két kilépő évfolyamot keres meg az intézmény, kettős célt szolgált: egyrészt minél hamarabb szeretett volna „felzárkózni”, azaz minél több csoportról minél rövidebb idő alatt információkat begyűjteni, másrészt így mérsékelni lehetett a költségeket. Nyilvánvalóan nem az eléréshez kapcsolódó kiadásokról van szó, hiszen az az intézmény számára - a hallgatói létszámból kifolyólag - eleve adva van, hanem magának a kutatás lebonyolításának, illetve az adatelemzésnek a költségeiről. Az adatbázisok méretétől nem függ (vagy legalábbis az összefüggés nem lineáris) az adatfeldolgozás időigénye és a vele járó költségek mértéke, így mindenképpen méretgazdaságosabb, ha több kilépő évfolyamot azonos kérdőívvel egyszerre kérdezzük meg. A kutatás lebonyolítása ugyanakkor nagyfokú szervezettséget és összehangolt munkát igényel az intézmény több szereplőjétől úgy, hogy ez számukra plusz feladatként jelentkezik, amit be kell építeniük a normál munkafolyamatok mellé anélkül, hogy erre külön munkaerő állna rendelkezésükre³. Az intézmény azt tervezte, hogy ezekre a kétéves lekérdezői időszakokra áll be, így a DPR lebonyolítását végző intézményi „gépezet” csak minden második évben kell beindítani. Ez a megoldás költségtakarékosabb, mint az éves megkérdezések.

Az alapsokaságot az első kutatásban az adott évben diplomát szerzők alkották. A 2007-es kutatásban ez egy hiba folytán kibővült, és nem csak a diplomával rendelkezők, hanem azok is bekerültek a kutatásba, akiknek nyelvvizsga hiányában az intézmény nem állította ki a diplomát, de az államvizsgát letették. Az egyes karok különböző nyelvvizsga-követelményeket támasztanak a hallgatók felé, ezért néhol viszonylag nagy lehet a különbség a két szám között (pl. a GTK). Mindkét alapsokaságra vonatkozó kutatásnak megvannak az előnyei és hátrányai is. Ha azokat kérdezzük le, akik az adott évben szereztek meg a diplomájukat, akkor egy részük biztos, hogy már hónapok vagy akár évek óta a munkaerőpiacon dolgozik, mivel az államvizsga és a nyelvvizsga letétele közt hosszabb időszakok is eltelhetnek (vannak hallgatók, akiknél ez 2-3 év). Ez a csoport valószínűleg kevésbé fog emlékezni a munkaerőpiacra való első kilépésre, az elérhetősége valószínűleg rosszabb, a szakmájában előrébb tart (ez befolyásolhatja pl. a keresetét). Ha azokat kérdezzük meg, akik az adott évben államvizsgáztak, akkor ezekkel a problémákkal nem szembesülünk, de azzal igen, hogy ezeket a pályakezdőket a munkaerőpiac

(3) Ez a probléma szinte minden téren jelentkezik - pl. az adatelemzéseket a kutatók általában igyekeztek nyárra tolni, mivel a magas óraterhelések, a vizsgáztatás, a tudományos kutatás és az adminisztratív feladatok mellett kevés idő jut más tevékenységekre -, de legmarkánsabban a Hallgatói Szolgáltató Iroda esetében, mivel az iroda feladata a cimdadbázis összeállítása, címnyomtatás, borítékolás egy olyan periódusban (február-március), ami a féléves beiratkozások miatt amúgy is erős megterhelést jelent.

nem feltétlenül minősíti diplomásnak (ez valószínűleg függ a szektortól is), így pl. nem diplomás bért, nem a felsőfokú végzettségnek megfelelő munkát ajánlanak nekik.

A 2009-es oktatókat kérdező kutatásunk során kilenc képzési területen kerestünk meg oktató kollégákat, és összesen 50 interjút készítettünk. A képzési területeket az ott diplomát szerzett hallgató mennyisége alapján választottuk ki, majd az ebből a szempontból nagyra tekinthető szakokon, területeken megkerestük az oktatókat. Így készült interjú a jogi, a gazdasági, a biológia, az informatika, a magyar, az angol, a kommunikáció, a történelem és az orvos képzési területen.

Az oktatók vizsgálati célcsoportként való kiválasztása szervesen illeszkedett a központi diplomás pályakövetési program empirikus kutatási koncepciójába. A lényegében pilot vizsgálatként lebonyolított mélyinterjúk kutatás arra a hipotézisre építkezett, hogy az oktatók sajátos pozíciójukból kifolyólag többirányú információval és tapasztalattal rendelkeznek, így összetett szempontrendszerre alapozva képesek értékelni a képzés-munkaerőpiac összefüggéseit: tanárként a képzés sajátosságainak, lehetőségeinek és korlátainak autentikus ismerői, jelentős részük pedig (a felsőoktatási szférán kívüli) munkaerőpiacon is tapasztalatokat szerezve a munkaadói oldal elvárásairól rendelkezik fontos információkkal.⁴

A pályakövetés módszertana és tapasztalatai

A KÉRDŐÍVES KUTATÁSOK LEBONYOLÍTÁSÁNAK FOLYAMATA

A 2006-os kutatás során, ahogy eddig minden végzett hallgatókkal kapcsolatos kutatásban, postai úton kiküldött papír alapú kérdőíveket használt az intézmény. A címlista összeállítását és a címzést a Hallgatói Szolgáltató Iroda (HSZI) végezte. A HSZI az ETR (Egységes Tanulmányi Rendszer) adatai alapján dolgozik, azaz a Tanulmányi Osztályok által szolgáltatott adatokat összesíti. A mintavétel véletlen kiválasztással történt a kutatók által meghatározott alapsokaságból (2002-2003-ban végzett, diplomát szerzett hallgatók). A 2007-es és 2008-as kutatás adatfelvétele változatlan maradt: az intézmény továbbra is postai úton küldött ki papír alapú önköltős kérdőíveket. E két kutatás nem mintavétellel, hanem a teljes sokaság számára készült kérdőívvel zajlott.

Az intézmény minden esetben mellékelte a kérdőívhez egy felhívó levelet a kutatás, illetve a program vezetőjének (a Hallgatói és Közkapcsolati Igazgatóság igazgatójának) aláírásával, amiben kitért a kutatás leírására, valamint arra, hogy a kapcsolatfelvételhez szükséges adatok az SZTE hallgatói adatbázisából származnak, illetve hogy hogyan kezeli az intézmény ezen adatokat (az adatvédelem szabályainak megfelelően). Mind a levélen, mind a borítékon az SZTE Karrier Irodájának logója szerepelt. A borítékolást a HSZI munkatársai végezték. A válaszadás megkönnyítéseként az intézmény mellékelte egy bérmentesített, a HSZI-nek címzett válaszborítékot, de további, a válaszadást ösztönző eszközt nem alkalmaztak, azaz nem értesítették ki másodszer a hallgatókat, nem ajánlottak fel ajándékot stb. A válaszadásra három hét állt rendelkezésre, de az adatfeldolgozást csak 6-7 héttel ezután kezdte el a kutatócsoport, hogy az esetlegesen későket is bevárjuk. (A végzettek reakcióidejére jellemző, hogy még egy év után is érkeztek vissza kérdőívek).

Az adatfelvételt a hallgatók segítségével végezte az intézmény. Az adatokat csak egyszer rögzítették,

(4) A központi diplomás pályakövetési program (DPR) koordinálását az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. végzi. Az SZTE-n lefolytatott oktatói pilot vizsgálat a központi DPR empirikus kutatási programjának részeként valósult meg. A vizsgálat szakmai koncepcióját az Educatio részéről Fábrí István és Verosza Zsuzsanna dolgozták ki.

azaz a kutatócsoport nem alkalmazta azt a szabályt, hogy minden kérdőívet kétszer vitet fel, majd az adatokat összeveti. Ez az eljárás eléggé elterjedt, mert így nem csak azok a félreütések szűrhetők ki, amelyek nyilvánvalók. Pénzhiány miatt azonban ettől az intézmény eltekintett.

Az adattisztítást, adatfeldolgozást az SZTE közbeszerzési eljárással kiválasztott külső szolgáltatóra bízta. Mivel az intézmény szerződésben kötötte ki a folyamatos rendelkezésre állást, valamint a kötelező szakmai tanácsadást, így lehetőség nyílt arra, hogy a hagyományostól eltérő munkarendben dolgozó kutatók igényeit is ki lehessen elégíteni (gyakorlatilag szombat-vasárnap, illetve a késő délutáni órákban folytak az egyeztetések, adatelemzések).

Minden esetben felmerült az online lekérdezés gondolata, azonban ezt az intézmény nem tartotta megvalósíthatónak. Ennek egyik oka a kiértécsítés nehézsége volt: a hallgatói e-mail címek az aktív hallgatók körében is gyorsan változnak, a hivatalos egyetemi kommunikációra megadott címeket sem feltétlenül frissítik a hallgatók, az egyetem számára pedig csak ezek állnak rendelkezésre. A már végzetek elektronikus elérhetősége olyan nagy bizonytalanságot rejt magában, hogy az ilyen módon történő kiértécsítést a kutatók végül elvetették. Többször felmerült, hogy a kiértécsítés továbbra is az állandó lakcímeikre, postai úton jusson el (ez nappali tagozatos hallgatók esetén jellemzően a szülők címe), de csak egy felhívó levél formájában, amely az online kitöltésre szólít fel. A másik ok a megfelelő honlap hiánya volt. Bár többször is felvetődött elkészítésének fontossága, ez végül ezen időszak alatt nem valósult meg.

Az intézménynek az online kérdőívezésben azért van némi tapasztalata: az aktív hallgatók elégedettségének mérése ugyanis ezzel a módszerrel zajlik. Az aktív hallgatók elégedettségének monitorozására az intézménynek két lehetősége is van.

Az egyik az ún. oktatói munka hallgatói véleményezése (OMHV). Ez a rendszer az ETR-be beépített funkció. Egy speciális kóddal vihetők fel a kérdőívek (karonként), majd nyithatók meg a hallgatók számára. Ez a rendszer arra szolgál, hogy a hallgatók egy-egy kurzusról elmondhassák a véleményüket. A rendszer tehát minden kurzushoz hozzárendeli a kérdőívet: egy hallgató annyi kérdőívet lát, ahány kurzust az adott félévben felvett. A kérdőívek kurzus-típusonként (pl. előadás vagy szeminárium) differenciálhatók, és a lekérdezés karonként indítható. Vannak karok, ahol alkalmazzák ezt az elektronikus lekérdező rendszert, míg máshol - a rendkívül alacsony visszaérkezési arány miatt - a papír alapú lekérdezőt részesítik előnyben.

A másik elektronikus lekérdező a hallgatói elégedettség általános monitorozására szolgál, így itt az egy hallgató - egy kérdőív rendszert kell megvalósítani, tehát nem alkalmazható az ETR-be beépített OMHV funkció, mert az nem teszi lehetővé a kurzusfüggetlen lekérdezőt. Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy a válaszadási arány az online lekérdezővel valamivel alacsonyabb, mint a papír alapú felmérések esetén (de magasabb, mint az OMHV-nál). Az SZTE-n ez az általános kérdőív is az ETR rendszer keretében készül, azaz a hallgatók az ETR-be belépve tudják azt kitölteni. Így biztosítható, hogy minden válaszadó csak egyszer töltsen ki a kérdőívet. A lekérdező rendszert az ETR-t fejlesztő stratégiai partner bocsátotta az intézmény rendelkezésére. Az alacsonyabb válaszadási aránynak az elektronikus lekérdező esetén több oka is lehet.

Az ETR-es kérdőívek esetén a lekérdező időszaka erősen kötött, mivel a hallgatók egy félévben két alkalommal használják intenzíven az ETR-t: a kurzusfelvétel időszakában (január vége - február eleje), illetve a vizsgára jelentkezések megnyitásokor (tehát már a vizsgaidőszak előtt) és vizsgaidőszakban (május-június). Emellett a hallgatók azon félelme, hogy az ETR-kódjukat összekötik a kérdőívvel, csökkentheti a válaszadási arányt. Valójában az összekötésre nincs lehetőség, ez azonban a legjobb kommunikáció ellenére is nehezen érthető meg a potenciális válaszadókkal.

A hallgatók kiértékelése ebben az esetben elektronikusan történik. Ennek több módja is lehet: az intézmény felhívást tesz közzé az ETR nyitóoldalán a „hírek” menüpontban, a hallgatói szerveren (hallgatói honlap), valamint a Rektori Hivatal hirdetőtábláján. Emellett az ETR-en belül web-es üzenetek jelennek meg, illetve az ETR-ben villogó ikon hívja fel a figyelmet a kitöltés lehetőségére. (E-mailek azért nem mentek ki a legutóbbi vizsgálatban, mert a korábbi kutatások során kiderült, hogy nagyon sok a visszapattanó levél.) Azon karok hallgatói, akik nem figyelik a hallgatói szervert vagy a hirdetőtáblát, csak az ETR-ből értesülnek a kutatásról, így a válaszadási arány körükben alacsonyabb lehet.

A kérdőíveket a Stratégiai és Minőségfejlesztési Igazgatóság munkatársa teszi fel az ETR-felületre. A hallgatók tájékoztatását a Számítóközpont munkatársai végzik (hirdetések szerkesztése, elhelyezése). Az online kérdőív kitöltésére 2 hét áll a hallgatók rendelkezésére. A válaszadási arányt az intézmény azzal próbálta növelni, hogy a korábbi kutatásokra mutató linket közzétette a felhívó levélben, emellett megadott egy olyan e-mail címet, ahol a kutatással kapcsolatos kérdéseiket tehették fel a hallgatók.

Az online lekérdezésnél a válaszadási arány nagyban függ a lekérdező felület minőségétől. Ez azt jelenti, hogy alapvető szempont volt a felület kialakításánál, hogy a lekérdezés során külön lehessen kezelni minden általánosan használt kérdéstípust (pl. „ha nemmel válaszolt, ugorjon a 10. kérdésre!”), de ugyanígy kulcskérdés a felület szerkeszthetősége, így az egyes kérdőív blokkok kialakítása, a szövegkiemelés. További problémát jelent, ha nem felhasználóbarát maga a felület: a kérdések elrendezése (ami bizonyos értelemben kötött) zsúfolttá teheti a felületet. Ilyenkor egy viszonylag rövid kérdőív kitöltése is komoly próbatételt jelent a válaszadóknak, akik - hacsak nem erősen elkötelezettek - hamar elveszítik a türelmüket, félbehagyva a kitöltést. Ez utóbbi azért jelent problémát, mert ha a kérdőív nincs képernyő méretű oldalakra törölve, a kilépéssel a teljes addig kitöltött kérdőív-rész elvesz. Ezért, ahogy a papír alapú kérdőívek esetén, itt is érdemes tesztelni a kérdőíveket. Az elektronikus kérdőíveknél tehát nem csak a kérdőív kérdései számítanak a válaszadás szempontjából, hanem a képi megjelenítés és mindazon szabályrendszerek, amik a kitöltést segítik, egyértelművé teszik. Fontos pl. előre közölni, hogy hozzávetőlegesen hány percet vesz majd igénybe a kitöltés, hogy megszakítható-e, azaz vissza tud-e lépni a válaszadó a kérdőívbe, ha nem sikerült az befejeznie, vissza tud-e lapozni korábbi oldalakra, hogy javítsa a válaszait, minden kérdésre válaszolnia kell-e stb. Ezekon a területeken az intézménynek szüksége van fejlesztésre, de megoldhatja a problémát egy központi biztositott rendszer is.

Az SZTE az oktatói és dolgozói elégedettségméréseket is online végzi. Ehhez a Számítóközpont munkatársai készítik el a kérdőíveket (felprogramozzák). Az értesítés e-mailen keresztül zajlik, többszöri kiértékeléssel, illetve itt is, akárcsak a hallgatók lekérdezésénél, különböző közös honlapokon is tájékoztatják a dolgozókat. Ez a lekérdezés jól működik, a kérdőív szerkesztésénél maximálisan figyelembe vehetők a kutatók kérései. Ugyanakkor itt egy viszonylag egyszerű kérdőív-ről van szó (minden kérdésre 1-5 fokozatú skáláról lehet választani), és a lekérdezés nem automatizált. Az online kérdező felület kialakításához, illetve az elektronikus lekérdezés szabályrendszerének kidolgozásához sok segítséget nyújtottak a kutatóknak a Számítóközpont munkatársai.

A 2009-es kutatásban az interjúalanyok kiválasztásánál több szempont érvényesült: egyrészt azokat az embereket igyekeztünk megtalálni, akik valamiképp kulcspozíciót töltenek be a hallgatók munkaerő-piaci elhelyezkedésében, vagy nagyobb rálátásuk van erre a területre. Így kerültek a mintába tanszékvezetők, szakirány-felelősök, ipari kapcsolatokkal foglalkozó szakemberek. Ugyanakkor igyekeztünk differenciálni a megkérdezetteket korosztály, illetve pozíció szerint is, azaz a vezető oktatók mellett megkeresni fiatal, még egyetemi karrierjük elején tartó kollégákat is. Ez nem minden esetben sikerült, hiszen a megkérdezési időszak (május-június) nem volt a legszerencsésebb a vizsgáztatás és

a (mester szakokra való) felvételiztetés miatt. Az interjúalanyok egy részét formális utakon, azaz a dékánok vagy egyéb szervezeti egységek vezetőinek megkeresésével értük el. Más esetekben volt hallgatóktól kértünk véleményt, illetve az informális kapcsolatrendszerünket mozgósítottuk. A személyes megkeresésen alapuló interjúk hossza a fél órától a két órás beszélgetésig terjedt.

A vizsgált főbb témakörök

Először a kérdőíves kutatások főbb kérdésköreit, illetve ezek változásait mutatjuk be, majd kitérünk az oktatókkal készített interjúk alapvető témaköreire.

A 2006-OS KÉRDŐÍVES KUTATÁS AZ ALÁBBI FŐBB TERÜLETEKRE KONCENTRÁLT:

- mennyire volt elégedett a válaszadó az egyetemmel a végzés időpontjában, változott-e ez a munkaerő-piaci tapasztalatok fényében, hogyan ítéli meg az intézmény hírnevét más hazai egyetemekéhez képest, hasznosnak érzi-e az itt tanultakat és milyen a visszatérési hajlandóság az intézménybe;
- mennyiben készítette fel az egyetem a végzősöket azokra a készségekre, ismeretekre (pl. nyelvismeret, gyakorlati problémák megoldása), amelyeket a munkaerőpiac magasra értékkel, ugyanakkor a hagyományos képzési struktúrában általában kisebb hangsúllyal vannak jelen;
- mik voltak az intézmény legfontosabb erősségei az oktatás, a kiegészítő szolgáltatások és a diákélet területén;
- milyen a kimenő hallgatók kapcsolata az anyaintézménnyel;
- végzőseink hogyan tették meg az első lépéseket a munkaerőpiacon: mennyi idő alatt sikerült munkát találniuk, milyen toborzási csatornákon keresztül próbáltak elhelyezkedni (mekkora szerepe volt ebben az egyetem által nyújtott szolgáltatásoknak, így az állásbörzének), hányadik munkahelyükön dolgoznak, milyenek jelenlegi foglalkoztatási körülményeik (fizetés, pályaelhagyás, szervezeti méret, regionális elhelyezkedés);
- hogyan ítélik meg saját felkészültségüket a volt hallgatók a munka különböző területein, és milyen tudományterületeken, hogyan képzelik el ismereteik frissítését, új tudás megszerzését, vajon számítanak-e ebben alma materükre.

A kérdőív hat blokkból állt: alapadatok (pl. kar, végzés éve, tagozat, nem); vélemények a képzésről és az egyetemi életről (összelégedettség, versenytársakhoz viszonyítás, erősségek az oktatásban és a hallgatói szolgáltatásokban); kapcsolatok az egyetemmel; elhelyezkedés/álláskereső (toborzási, kiválasztási módszerek, elhelyezkedési idő); munkahely (munkaerő-piaci státusz, munkakör, fizetés, megye, szervezeti méret, tevékenységi terület); továbbképzéssel kapcsolatos vélemények (jelenlegi szaktudás és hiányosságok megítélése, milyen területen szükséges képzés, milyen képzést venne igénybe, visszatérne-e az intézménybe).

A 2007-es kutatásban a kérdőív megszerkesztésénél figyelembe vettük a korábbi kutatás tapasztalatait, és annak megfelelően bővítettük, illetve szűkítettük a kérdéssort. Ez bizonyos esetekben rontotta a két vizsgálat közötti összehasonlíthatóságot, más kérdéseknél ugyanakkor alaposabb elemzést tett lehetővé. A második - elégedettség - blokkot jelentősen leszűkítettük, mert a kérdések az aktív hallgatók számára inkább voltak értelmezhetők, mivel az intézmény az elégedettségi kérdőívvezés során ezeket rendszeresen begyűjti. Nagyobb hangsúlyt helyeztünk arra, hogy feltárjuk, maga

a hallgató mi mindent tett meg a jobb elhelyezkedés érdekében, pl. az egyetem által felkínált elhelyezkedést segítő szolgáltatásokat milyen mértékben vette igénybe. Emellett a nappali és nem nappali tagozaton végzettek számára jobban szétbontottuk a kérdőívet, az álláskeresői blokk kérdéseit csak a nappalin végzetteknek tettük fel. Már az első kérdőívől kiderült, hogy a nem nappalin végzetteknek érdemes lenne külön kérdőívet szerkeszteni: ezen hallgatók egy része másoddiplomás képzésre jelentkezik, általában család és munka mellett végzi a tanulmányait, teljesen mások a motívációik, egyes szolgáltatásokból nem részesülnek (pl. jellemzően a nyelvtanulás nincs beépítve a képzésükbe). Az is jellemző, hogy a képzés elvégzése után sem váltanak állást, így az álláskeresői blokk nem értelmezhető. Több kérdés vonatkozott a keresőtevékenységet nem folytató hallgatókra, továbbá az egyetemi kapcsolatokra vonatkozó blokkba bekerült az SZTE alma mater tagságra, illetve az alma mater által nyújtott szolgáltatásokra irányuló kérdés. Itt a lekérdezés nem titkolt célja az volt, hogy egyrészt indirekt módon felhívjuk a válaszadók figyelmét az egyetem alma mater szolgáltatására, másrészt információkat gyűjtünk arra vonatkozóan, hogy mit várnának el a végzettek egy ilyen rendszertől.

A 2008-as kutatásban a kérdőív újra módosult, bár a témakörök alapvetően nem változtak: itt is ugyanazt a hat blokkot tartotta meg az intézmény, mint a korábbi kutatásokban. Mivel azonban csak a nappali tagozaton végzettek kerültek lekérdezésre, a kérdőívet ennek megfelelően át kellett szerkeszteni. Bővült az a kérdéskör, ami a hallgatók felkészültségére kérdezett rá: a gyakorlatról és az egyetemi szolgáltatásokról szóló kérdések mellé (mivel az egyetemi elhelyezkedést segítő szolgáltatások köre is bővült, így az ezekre vonatkozó kérdések is bővültek) bekerült a nyelvtudást firtató kérdés is. (Kezdetben úgy gondoltuk, ez - mivel a diploma kézhez vételéhez szükséges ismeretről van szó - nem annyira fontos, de végül is visszakerült a kérdőívbe.) Rákérdeztünk a START-kártyával való elhelyezkedésre, és bővítettük a munkaerő-piaci helyzetre vonatkozó blokkot is. Emellé betettünk egy munkaerő-piaci helyzettel való elégedettségére vonatkozó kérdést is. Ezt az indokolta, hogy amikor a korábbi elemzések során klasztereztük a válaszadókat, olyan csoportokat is találtunk, akiknek a munkaerő-piaci helyzete nem volt különösebben előnyös (pl. kifejezetten rosszul fizettek, nehezen tudtak elhelyezkedni stb.), mégis elégedettnek tűntek (kevés köztük a pályaelhagyó). Úgy tűnt tehát, hogy a válaszadók szubjektív értéktétele különbözik a kutatók által definiált „munkaerő-piaci sikeresség”-től.

A 2009-es oktatói interjúkban többek között arról érdeklődtünk, hogy mi a véleménye az oktatóknak a képzés aktuális helyzetéről, a hallgatók munkaerő-piaci felkészítéséről, felkészültségéről. Ennek kapcsán az erősségekre, gyengeségekre kérdeztünk rá, és mindazokra az elhelyezkedést elősegítő kezdeményezésekre, amelyeket az egyes képzési területeken elindítottak. Emellett feltettük azt a kérdést is, hogy hogyan látják az oktatók az elhelyezkedés, a munkaerőpiacra lépés folyamatát: mennyire jellemző a hallgatók körében a képzés alatti munkavégzés, vannak-e speciális álláskeresői technikák, mekkora szerepe van a kapcsolatoknak, általában milyen állásokat töltenek be a végzettek, elfoglalnak-e tipikus pozíciókat, és egyáltalán, milyenek a munkaerő-piaci trendek, elhelyezkedési lehetőségek. Igyekeztünk feltárni, hogy milyen szerepe van az oktatóknak a hallgatók segítésében, mennyire jellemző rájuk, hogy kapcsolatban maradnak a végzettekkel, ezek a kapcsolatok milyen formában valósulnak meg, mire irányulnak. Rákérdeztünk arra is, hogy mit tudnak az oktatók az intézmény vagy szervezeti egység munkaerő-piaci kapcsolatrendszeréről, milyen jellegű kapcsolatokat tartanak fenn a tanszékek, intézetek, ezekre a kapcsolatokra mennyire jellemző a regionalitás. Végül arra is kíváncsiak voltunk, hogy mit gondolnak az oktatók a diplomás pályakövetésekről, alumni rendszerekről, mennyire érzik hasznosnak, hogyan látják megvalósíthatónak ezeket a kutatásokat.

A KUTATÁSOK SZERVEZETI HÁTTERE ÉS A RÉSZFELADATOK IDŐZÍTÉSE

A kérdőíves kutatások folyamatosságát csak akkor lehet biztosítani, ha az egyetem elkötelezett a kutatások mellett, és az egyes szervezeti egységek olajozottan együtt tudnak működni a kutatások lebonyolításában. Ez a Szegedi Tudományegyetemen adott. A következőkben a kérdőíves kutatások részfeladatainak egymásra épülését, valamint a felelős szervezeti egységeket mutatjuk be.

A pályakövetéses vizsgálatok koordinálását a Hallgatói és Közkapcsolati Igazgatóság végzi, míg az operatív lebonyolító szervezeti egység az Egyetemi Karrier Iroda és az SZTE Alma Mater (amelyek humánerőforrás-hátterét az Universitas-Szeged Nonprofit Kft. biztosítja). A lebonyolító szervezeti egységek munkaköréhez tartozik a kérdőívek és a kísérőlevél nyomtatása, a kapcsolódó adminisztrációs feladatok ellátása, valamint az adatrögzítéshez szükséges hallgatói munkavégzés megszervezése. A vizsgálatban - ahogy erre már korábban utaltunk - fontos szerepe van a központi hallgatói ügyfélszolgálat szervezeti egységének, a hallgatói nyilvántartást, a hallgatók beiratkozását, illetve gazdasági elszámolásait kezelő Hallgatói Szolgáltató Irodának, amely a mintaválasztást, a címlisták megfelelő kezelését, a kérdőívek borítékolását, valamint a válaszlevelek érkeztetését és továbbítását végzi. A kutatói stábnak így - a megfelelő egyeztetések után - a kérdőívek összeállítása, az adatok elemzése, valamint az elemző tanulmány elkészítése a feladata. Fontos ugyanakkor azt is megemlíteni, hogy a pályakövetéses vizsgálatok az egyetem minőségmenedzsment rendszerén keresztül közvetlenül kapcsolódnak a Szegedi Tudományegyetem stratégia-értékelési mechanizmusába, így az aktív hallgatók monitorozását is végző Stratégiai és Minőségfejlesztési Igazgatóság munkatársait - és ehhez hasonlóan a Marketing és Kommunikációs Igazgatóságot is - részlegesen szintén bevonjuk a kutatásba, az eredményeket pedig számukra is továbbítjuk.

A KÉRDŐÍVES KUTATÁSOK LEBONYOLÍTÁSÁNAK FOLYAMATA A KÖVETKEZŐ:

A kérdőívek előkészítése, vagyis az új ötletek begyűjtése - a Hallgatói és Közkapcsolati Igazgatóság, a Stratégiai és Minőségfejlesztési Igazgatóság, az SZTE Karrier Iroda, valamint a Marketing és Kommunikációs Igazgatóság munkatársaitól - jellemzően az őszi folyamán, december elején történik. Január végére véglegesítik a kérdőíveket és a kísérőlevél tartalmát. Februárban kinyomtatják a kérdőíveket és a kísérőleveleket, és elindul a borítékolás és postázás is. Az adatfelvételt több esetben úgy igyekeztünk időzíteni, hogy valamilyen hosszabb ünnepre (pl. március 15. vagy a húsvét) essen. Valószínűsítettük, hogy ilyenkor a végzett hallgatók egy-egy hosszú hétvégére hazamennek a családjukhoz, így az állandó lakcímre érkező kérdőíveket nagyobb valószínűséggel kapják meg. A tavasz folyamán rögzítjük a kérdőíveket, és tavasz végén indulhat el az adattisztítás, illetve az adatfeldolgozás. A nyár az elemző tanulmány elkészítésének időszaka, az őszi pedig általában a különböző kommunikációs anyagok összeállításának ideje. A nyílt napokat őszi végére, december elejére szervezzük, így a következőkben az eredményeket ezekhez is sokkal intenzívebben fel lehet majd használni.

Mivel csak egyszer készítettünk az oktatókkal interjúkat, ezért nem volt szükség arra, hogy megtervezzük a fenntartáshoz szükséges szervezeti hátteret. Az interjú egy részét a Gazdaságtudományi Kar munkatársai vették fel, más részét - a viszonylag szűk időkeret és a nagy mennyiség miatt - külső munkatársakra bíztuk.

NÉHÁNY EREDMÉNY

A következőkben röviden bemutatunk néhány eredményt részben a kérdőíves, részben az interjú kutatásból. Mindkét esetben az elhelyezkedési esélyekkel kapcsolatos adatokat emeltük ki. A kérdőíves kutatásból csak a nappali tagozaton végzett hallgatók adatait mutatjuk be, mivel a nem nappalin végzett hallgatóknak jellemzően más a munkaerő-piaci pozíciója. Az interjú kutatásból az elhelyezkedési esélyek mellett röviden kitérünk más eredményekre is.

A kérdőíves kutatások elhelyezkedéssel kapcsolatos adatai

A 2007-es kutatásban a nappali tagozaton végzett válaszadók 89%-a folytatott keresőtevékenységet a lekérdezés időpontjában, míg a 2008-as kutatásban 85%. Az inaktivitás okaként egyszerre több választ is megjelölhettek a válaszadók. A 2007-es kutatásban 4,6% jelezte, hogy álláskereső, 4,3% azt, hogy tanul, és 4,5% azt, hogy gyermeket nevel. A 2008-as kutatásban 7,3% tartotta magát álláskeresőnek, 6% jelölte meg a tanulást és 5% a gyermeknevelést. A 2007-ben végzett nappali tagozatosok 69%-a jelezte, hogy szakmájában dolgozik, további 18% legalább részben szakmájában talált állást, míg 13% minősítette magát pályaelhagyónak. A 2008-as kutatásban választ adók 62%-a jelezte, hogy szakmájában talált állást, 22% legalább részben ott dolgozik, míg 16% volt pályaelhagyó. Hogy a válaszadók mikor minősítik magukat részben szakmájukban dolgozóknak és pályaelhagyóknak, az meglehetősen szubjektív, ugyanakkor ezek az adatok a munkaerő-piaci helyzet romlásáról árulkodnak. (Az adatok karonként jelentős eltéréseket mutathatnak - többek között attól függően, hogy milyen a felvevőpiacot jelentő ágazat(ok) helyzete - de ezekre itt nem térünk ki.) Ez a romlás az elhelyezkedéshez szükséges időből nem detektálható: 2007-ben a nappali tagozatosok 69%-a helyezkedett el az első 3 hónapban (és további 4% nem akart elhelyezkedni), az egy éven túl elhelyezkedők aránya pedig 5%. A 2008-as kutatásban 68% az első három hónapban elhelyezkedők aránya, 7% nem akart elhelyezkedni (pl. továbbtanulás vagy családalapítás miatt) és 3% az egy éven túl elhelyezkedők aránya. A végzeteknek jellemzően ötöde kerül fel Budapestre, hozzávetőlegesen harmada marad Csongrád megyében. Ha Csongrád megyét a környező megyékkel (Békés, Bács-Kiskun) együtt tekintjük, akkor elmondható, hogy a régióban több mint felük talál munkát. Az összes többi megye együttesen adja a maradék részt, amiből egy-egy megye részesedése 6% alatt marad. Ezek az arányok minden felmérésben hasonlóak voltak.

Az oktatókkal készített interjúk néhány eredménye

A kutatás tervezésekor fel voltunk készülve arra, hogy az oktatók nem csak a hallgatók munkaerő-piaci esélyeiről, hanem ehhez kapcsolódóan az új típusú képzési struktúráról is nyilatkoznak majd. A 3+2+3-as képzési rendszer problémáit szinte minden képzési területen hasonlóan látták. A következőkben a kutatás főbb témaköreit mutatjuk be röviden, emellett pedig három kiválasztott képzési területen - a biológia, a magyar, valamint az informatika területen - az elhelyezkedési esélyek témakörénél kitérünk a legfontosabb tapasztalatokra.

Az egyetem és az oktató kollégák elsősorban az elitképzésre voltak felkészülve. A tömegképzésben a bekerülő hallgatók ismeretei, tudásszintje nagy szóródást mutat, így egyszerre kell megoldani a tehetséggondozást és a gyengék felzárkóztatását. Ennek intézményes keretei (pl. felzárkóztató kurzusok formájában) még csak most kezdenek kialakulni.

A kreditrendszer, illetve a „vizsgák tologathatóságának” egyik következményeként csökkent a hallgatók motivációja. A közönyös, szakma iránt nem érdeklődő, a számonkérésekkel sem motiválható

(lásd szigorlatok eltörlése) hallgatók érdeklődésének felkeltése, tanulásra ösztönzése az oktatóktól más típusú kommunikációt követel, a tanítás során más módszerek bevezetését igényli. Az elindult bachelor képzéseket megkezdőknek hozzávetőlegesen a fele, egyes esetekben pedig kevesebb, mint a fele jutott el az államvizsgáig az eredetileg meghatározott 3 év alatt. Közülük sem kap mindenki diplomát a nyelv- vizsga hiánya miatt.

A kreditrendszerből eredően a hagyományos rendszerben még létező állandó szemináriumi csoportok megszűntek - ezt problémaként említették több képzési területen is -, így eltűnt az ebből adódó húzóerő, valamint a szorosabb összetartás is, ami segíthette volna a képzéshez, intézményhez való erősebb kötődés kialakulását (és így alapul szolgálhatott volna az alumni rendszerek kiépítéséhez). Több képzési területen is jelezték, hogy valamilyen formában - pl. mentorrendszerrel, illetve erősebb közösségépítő tevékenységekkel - valahogyan mérsékelni kéne a kreditrendszer ezen területen jelentkező hátrányait.

A 3+2-es szisztéma nem minden képzési területen vált be. Több területen már eddig is biztosított volt 3 év után a kimenet, így itt ez különösebb fennakadásokat nem okozott. Egyes gyakorlatorientált bölcsész területeknek is megfelel ez a típusú képzési rendszer (pl. kommunikáció), míg máshol az oktatók is jórészt tanácstalanok, hogy mihez kezdenek a végzetek a hároméves képzés után megszerzett diplomával. A természettudományi területeknek is vegyes a megítélése: vannak területek, ahol pont a gyakorlati képzés (szakdolgozathoz kötődő laborokban végzett munka) rövidül le, ami többek között veszélyezteti a kikerülőket nemzetközi versenyképességét, míg az informatika képzési területen a piac felszívja a friss diplomásokat.

Szinte mindenütt - a képzések és a tananyagok átalakításán túl - elindultak olyan kezdeményezések, amelyek segítik a hallgatók munkaerőpiacra való kilépését. Több helyen kari specifikumokra figyelő karrier irodák nyíltak, amelyek az egyetemi iroda kihelyezett részlegei (jogász, közgazdász terület). Egyes képzéseken hosszabb szakmai gyakorlatokat szerveznek - opcionális jelleggel - akkor is, ha ez nem része a képzési kimeneti követelményeknek (pl. kooperatív képzés formájában az informatika területén). A gyakorlati ismeretek elsajátítását sok esetben olyan oktatók vagy meghívott előadók segítik, akik gyakorló szakemberként maguk is az adott területen tevékenykednek. Ez jellemző szinte valamennyi képzésre. Vannak olyan képzések, ahol akár tanszéki/intézeti szervezésben, akár szakestek vagy diákkör keretében olyan szakmai programokon vehetnek részt a hallgatók, amelyek a munkaerőpiac felé orientálják őket: a meghívott előadók lehetnek volt diákok, pályájukról mesélő neves előadók, fejedelmek, vagy a hallgatókat a későbbiekben alkalmazni kívánó cégek, szervezetek. Több esetben a képzés sajátosságainak megfelelő gyakorlóléhelyeket alakítottak ki az egyetemi épületeken belül (tv-stúdió, közösségi rádió, tárgyalóterem, virtuális műtő). Vannak képzések, ahol cég- vagy intézménylátogatásokat szerveznek (pl. gazdasági, informatika, kommunikáció). A hallgatók egy része már a képzés alatt is végez munkát, így tulajdonképpen már a végzés előtt kilépnek a munkaerőpiacra. Hogy mekkora a munkát végző hallgatók aránya, illetve hogy közülük mennyien végeznek kifejezetten szakmai vagy éppen a megélhetést biztosító diákmunkát, az képzésterületenként erősen változik.

Az elhelyezkedési esélyek is nyilvánvalóan különböznek az egyes képzési területeken, ugyanakkor az sok esetben elmondható, hogy az álláskereső időszak megnyúlt, a végzetek nem feltétlenül az eredetileg elképzelt állásokba jutnak be. Mint minden vidéki egyetemi városban, a munkaerőpiac itt is telített, Budapest elszívó ereje nagy.

A biológus szakon a munkaerőpiacra való kilépés folyamata speciális. A szak sajátossága, hogy a

(5) Nyilvánvalóan nem minden képzés igényli ezt a fajta háttérrel, illetve vannak olyan képzések, ahol ez már eddig is rendelkezésre állt (pl. laborok, klinikák).

hallgatók nagy része számára a doktori fokozat megszerzésével zárul le a képzés, azaz a hagyományos öt év helyett itt általában 8 éves időtávot kell figyelembe venni. Így tehát a hagyományos értelemben vett munkaerőpiacra való kilépés elodázódik. Ugyanakkor sok hallgató a fokozatszerzésre készül, ezért az erre irányuló erőfeszítéseket (OTDK, ösztöndíjak, pályázatok) már a tanulmányok korai szakaszában megkezdi. Az álláskeresés itt részben a PhD-helyek, illetve később a posztdoktori helyek keresésében nyilvánul meg és nem feltétlenül a hagyományos álláskeresésben. Ebben nyilvánvalóan nagy szerepe van a témavezető ajánlásának, javaslatának. A PhD-helyeket részben az egyetemen belül, részben külső kutatóintézetekben hirdetik meg. A hallgatók egy része külföldön keres lehetőséget (ebben a szakmában több területen szinte elkerülhetetlen a külföldi - átmeneti vagy tartós - munkavállalás). Akik doktori fokozat nélkül helyezkednek el, azok jellemzően kisebb biotechnológiai cégeknél, magán analitikai laborokban, gyógyszergyártó vállalatoknál vagy laboreszközökkel, -anyagokkal foglalkozó cégeknél találnak állást. Vannak, akik a környezetvédelem területén helyezkednek el (közigazgatásban, nemzeti parkoknál). A munkaerő-piaci lehetőségek attól is függnek, hogy ki, milyen területre specializálódik: egyesek szerint a neurobiológia, valamint a molekuláris biológia az a szakterület, amivel akár kutatóintézeteknél, akár a gyógyszeriparban jól el lehet helyezkedni, míg az ökológia munkaerő-piaci megítélése nem túl vonzó. Vannak, akik a lehetőségek romlására számítanak: túl nagy a hallgatói létszám (bár a kibocsátás a felvettek számánál jóval kisebb: a BSC-s évfolyamnak kevesebb, mint a fele jut el időben a végzésig), és a nagy képzőhelyek mellett megjelentek a kisebbek is. Mások ugyanakkor úgy gondolják, hogy a terület dinamikus fejlődése miatt ez változhat az elkövetkező években. Többen e tekintetben szkeptikusak, legalábbis, ami Magyarországot illeti: a hazai biotechnológiai ipar a vártnál lassabban fejlődik, míg ezzel párhuzamosan egyre több kutatót bocsátanak ki az intézmények. Lehetőséget jelenténe az elhelyezkedésben a spin-off cégek is, de ezek még gyerekcipőben járnak. Egyesek szerint több PhD-hely van ezen a területen, mint későbbi álláshely, így az igazi probléma a doktori fokozat megszerzése után jelentkezik. Az egyetemeken a PhD program befejezése után csak részben tudják bent tartani (forrásszerzéstől függően) a fiatalokat, így a hazai lehetőségek hiánya miatt többen próbálkoznak külföldön, ahonnan már nehezen lehet visszacsábítani a tehetségeket. Többen említették, hogy ismernek pályaelhagyókat, de arányukat nem becsülték jelentősre.

A magyar szakosok igen széles körű ismeretekhez jutnak a képzés alatt, ezért az elhelyezkedésük is igen széles spektrumon történhet. A klasszikus lehetőség a tanári állás, ami azonban egyre kevésbé (többek szerint egyáltalán nem) járható út. Régebben mindenki elvégezte a tanárszakot is a magyar mellé, most ez a tendencia érezhetően csökken. Többen is említették, hogy - paradox módon - ahogy nőtt a magyar szakosok létszáma, úgy csökkentek a betölthető állástípusok: korábban a kommunikációs szakma (pl. újságírás) vagy a művelődésszervező szakma, adott esetben a könyvtárak nagyon sok magyar szakon végzetten felvettek, hiszen nem voltak még ilyen jellegű specializált diplomák. Ezekre az álláshelyekre a magyar szakosok továbbra is törekednek, de nem biztos, hogy őket választják. A tanári pályán nehéz munkahelyet találni. Amennyiben valaki két szakos, úgy javulnak az esélyei, különösen abban az esetben, ha a másik szakja a mostanában népszerűbb szakok közül kerül ki. A BA szakhoz kapcsolódó elhelyezkedési lehetőségekre vonatkozóan még nincs információja a megkérdezetteknek. Többen e tekintetben meglehetősen szkeptikusan fogalmaztak. Mások arra számítanak, hogy a munkaadók átdefiniálják a követelményrendszert, és az adminisztratív, ügyviteli állások egy részébe, ahová korábban az érettségi is elegendő volt, most diplomásokat várnak. A továbbtanulás tekintetében az MA szakra jelentkezők aránya alulmúlta a várakozásokat. Ennek egyik oka az lehet, hogy aki (jellemzően a másik szakjával) el tudott helyezkedni, az nem folytatja tanulmányait, a másik ok, hogy a hallgatók egy része más - általa piacképesebbnek ítélt - MA-kra lép tovább.

Az informatika képzési területen a hallgatók egy része már a képzés alatt elkezd dolgozni. Hogy a hallgatói állományból ez hány százalékra tehető, arról különbözőek a becslések. Eleve számolni kell azzal, hogy a hallgatóknak sok esetben nehézségei lehetnek a képzési követelmények teljesítésével, vagyis a tanulmányok mellett csak a tehetséges hallgatók képesek munkát vállalni. Az elhelyezkedési lehetőségek viszonylag jók, bár ez hullámzik: a kereslet észlelhetően együtt mozog a gazdasági fellendüléssel/visszaeséssel. Most (a gazdasági válság időszakában) talán inkább a hanyatló fázis tapasztalható, de a helyzet egyáltalán nem rossz, a közepes képességű hallgatók is el tudnak helyezkedni, a tehetségesebb hallgatókért - a felső 5-10%-ért - pedig a cégek is versenyeznek. (A jó képességű hallgatók esetén is gondot okozhat az elégtelen nyelvtudás, ez már a diplomaszerezésnél is jelentkezik, de a nyelvvizsgával rendelkezők egy része sem tud megfelelni azon cégek követelményeinek, ahol a munkavégzés nyelve nem magyar.) A vállalatok az általuk tartott speciálkollégiumokon vagy a kooperatív képzés⁶ során „levadászák” a hallgatókat. Ebbe a versenybe alkalmasint a tanszékek is beszállnak, hiszen szeretnék az egyetemen tartani a tehetséges fiatalokat. Az, hogy a hallgatók mennyire „kapósak”, abból is érzékelhető, hogy mesterképzésre nem tudják visszacsábítani a kimenőket. Ezt a problémát szakmai konferenciákon is megvitatták. A külföldi tapasztalatok alapján van, aki arra számít, hogy a Bsc-ről kimenő hallgatók egy része néhány év gyakorlat után majd visszatér, hogy egy magasabb szintű diplomát szerezzen.

Az oktatók sok esetben - kapcsolataik révén - közvetítenek a munkaerőpiac és a hallgatók között: ez a leggyakrabban formális vagy informális ajánlásokban nyilvánul meg. Az álláskeresőben, elhelyezkedésben viszonylag nagy a kapcsolatok szerepe, bár egyes területeken a formális csatornák is működhetnek. Az ritkán fordul elő, hogy maguk az oktatók, mint közvetlen piaci szereplők adjanak munkát, megbízásokat a végzett hallgatóknak.

A végzettekkel való kapcsolattartás csak egy szűk körre korlátozódik, jellemzően azokra, akikkel a képzések alatt sikerült szorosabb kapcsolatot kialakítani. Ezek azonban általában baráti (kisebb mértékben szakmai) kapcsolatok. Sok esetben a végzettek tanácsért (ez lehet akár szakmai, akár munkakereséssel kapcsolatos) fordulnak volt oktatóikhoz. Viszonylag ritkák azok a helyzetek, amikor a végzettek ajánlanak az egyetem számára gyümölcsöző kapcsolatokat, lehetőségeket. Több helyen kezdeményezik, hogy ezeket a kontaktusokat élénkítsék, akár intézményes formában is, de ez sok esetben az oktatók leterheltségén, a végzettek elérhetetlenségén vagy közömbösségén bukik el.

A végzettek és az alma mater közti kapcsolatok erősítését a legtöbben fontosnak tartották. Úgy gondolták, hogy a végzettekkel való kapcsolatok - azon túl természetesen, hogy az oktatóknak emocionális szempontból fontosak lehetnek - leginkább marketing és adománygyűjtő tevékenységre lennének használhatók. Többen ugyanakkor meglehetősen szkeptikusan nyilatkoztak a formális szerveződések fenntartásának, működtetésének lehetőségéről: véleményük szerint ez csak akkor lenne megvalósítható, ha már a végzés alatt sikerülne kialakítani egyfajta mélyebb kötődést (kisebb közösségek által), de erre a jelenlegi társadalmi és felsőoktatási viszonyok között kevés esélyt látnak.

A diplomás pályakövető rendszerek hasznáról megoszlottak a vélemények. Voltak olyan képzési területek, ahol az oktatók bizonyos szempontból feleslegesnek ítélték a pályakövetést, mivel úgy ítélték meg, hogy a munkaerő-piaci folyamatokról maguk is elegendő információval rendelkeznek. Mások szerint - épp azért, mert szélesedett a végzettek által betölthető állások köre, illetve mivel a BA

(6) A kooperatív képzés azt jelenti, hogy a hallgatók kurzusként felveszik a gyakorlatot, amit aztán a kooperatív képzésben résztvevő vállalatnál teljesítenek. A szervezetnek így fél éve van rá, hogy megismerje a hallgatót és a hallgató is el tudja dönteni, hogy szívesen dolgozna-e a vállalatnál.

képzésből kilépő hallgatók elhelyezkedéséről még nincsenek információk - szükségesek lennének ezek a felmérések. Szinte egyöntetűek voltak a vélemények abban a tekintetben, hogy bizonyos mértékig lehet ugyan rugalmasan alakítani a képzéseket az így kapott információk alapján, de ezt megfelelő óvatossággal kell kezelni. Gyakran maguk a szervezetek, cégek sem tudják megmondani, hogy milyen munkaerőre lesz szükségük pár év múlva, a változtatások átfutási ideje pedig jóval hosszabb annál, hogy a képzéseket a piac gyorsan változó igényeihez tudják alakítani. Emellett a munkaerő-piaci szereplők igényei általában speciálisak, a képzést ezeknél szélesebb alapokra kell helyezni, hogy a végzeteknek több lehetőségük legyen az elhelyezkedésre.

ZÁRÓ MEGJEGYZÉSEK

A végzett hallgatók lekérdezéséből származó adatok fontos inputot jelentenek, információkat adnak mind a Szegedi Tudományegyetem döntéshozói, mind az intézmény aktív hallgatói számára.

Az egyetem megtette az első lépéseket a végzett hallgatók pályakövetési rendszerének intézményi kiépítése terén. Az eltelt három évben lényeges tapasztalatokkal gazdagodott mind a kutatói stáb, mind azok az intézményi szervezeti egységek, akik a kutatás előkészítésében és lebonyolításában részt vettek. A pályakövetés elkezdett beépülni az intézmény formális struktúrájába, a pályakövetést előkészítő, lebonyolító és kiértékelő intézményi szereplők közt megtörtént, majd finomításra került a feladatmegosztás. A következő években azonban számtalan feladatot kell még megoldani:

- fontos, hogy e felülről jövő kezdeményezés minél inkább „szétterüljön” az intézményben: ez jelenti egyrészt a kari szereplők kutatásba való bevonását, másrészt azt is, hogy a karok felfedezzék az eredmények sokrétű felhasználásának lehetőségét (pl. a kari kommunikációban). Ebben a kutatást jelenleg lebonyolító szervezeti egységeknek nagy szerepet kell vállalni,
- ehhez szükség van képzésterületi lekérdezésre, azaz a kérdőívek differenciálására, ami jelen esetben 8-12 különböző kérdőívet jelent,
- ahhoz, hogy a kutatás automatikussá váljon és a 8-12 féle kérdőívvel történő adatfelvétel is - minél kisebb költséggel - megoldható legyen, szükség van a lekérdező felületek fejlesztésére, az on-line adatfelvétel mihamarabbi megoldására,
- szükség van arra is, hogy a kialakult feladatmegosztás megszilárduljon, és eljárásrendek formájában - a jelenleginél mélyebben - is beépüljön az intézményi gyakorlatba ezzel segítve a kutatások automatikussá válását, a különböző területen születő kutatási eredmények összekapcsolását.

Az intézmény a továbbiakban is elkötelezett a diplomás pályakövető rendszer működtetése és fejlesztése mellett. Az eddigi tapasztalatok felhasználásával a jövőben egy olyan fenntartható rendszer kiépítésére törekszik, mely mind az egyetemi polgárok -, hallgatók, oktatók, döntéshozók -, mind az egyetemen kívüli szereplők - így a középiskolás hallgatók és a munkaadói oldal - igényeit képes kiszolgálni. A jelenlegi struktúra - véleményünk szerint - ehhez a továbblépéshez szilárd alapot biztosít.