

Foglalkoztathatóság: felsőoktatás és munkáltatók – kinek fontosabb?

Katona Nóra

■ A foglalkoztathatóság ma még útvesztőként ható fogalmát öt definíciós nézőpontból vesszük szemügyre nemzetközi gyakorlatok és meghatározások felhasználásával: teljesítmény-indexként történő alkalmazása mint árucikk vagy a tudás, a készségek és tulajdonságok összessége, illetve mint a munkáltatói szükségletek kielégítésének egy eszköze. A felsőoktatás és a munka világa közötti kapcsolatok elemzését a munkáltatók elvárásait és a felsőoktatásban történő szerepvállalásra vonatkozó részvételi szándékát feltáró nemzetközi kutatásoknak az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Karán végzett hallgatói felmérések eredményeivel összevetve mutatunk rá a jelenlegi gyakorlat és a jövőbeni kívánalmak eltéréseire: a munkatapasztalat-szerzés és a vállalkozói készségek, a felsőoktatás és a munkáltatók közötti partnerség növekvő szerepére. ■

Definíciós kísérletek

A foglalkoztathatóság teljesítményindexként jelenik meg a felsőoktatási intézmények rangsorolásában (pl. az angol University League Tables összeállításában vagy a US Newsban évente publikált QS World University Ranking), amikor az egyik hatékonysági mutatóként alkalmazzák arra támaszkodva, hogy a diplomát szerző hallgatók milyen arányban tudnak elhelyezkedni a végzést követő hat hónapon/egy éven belül (Naylor, 2002). Ebben jelentős szerepet játszik Magyarországon a Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR), amely egyben az EU által előírt benchmark mutatók egyik lehetséges intézményi szintű adatforrása is (pl. az ELTE diplomás pályakövetési rendszere). További informatív adatok is szerepet kapnak az adatgyűjtésben, mint pl. hogy a végzettségüknek megfelelő szinten és területen helyezkednek-e el a friss diplomások.

A foglalkoztathatóság mint árucikk szorosan összefügg a kormányzatok foglalkoztatáspolitikájával, amelyben a diplomás munkavállalók jelentős erőforrást képviselnek a tudásalapú társadalomban. A gazdasági növekedés szempontjából létfontosságú egy társadalomban a gyorsan

változó munkaerő-piaci szükségletekhez rugalmasan alkalmazkodni képes diplomás munkavállalói réteg nagysága.

A foglalkoztathatóság mint készségek, tudás és tulajdonságok összessége olyan megközelítést testesít meg, amelyben ha az egyén rendelkezik a foglalkoztathatóság szempontjából kívánatos jellemzőkkel, akkor ez növeli annak esélyét, hogy az egyén megszerezze és megtartsa az általa választott munkakört és abban eredményesen tevékenykedhessen önmaga javára, a gazdaság és a közösség gyarapítására. A konkrét *szakmai tudás* megszerzése evidencia a felsőoktatásban, hiszen ez az a cél, amelyre az intézményforma szerveződött. Ugyanakkor ez igen gyakran szükkörűen egy kutatói-akadémikus beállítódáshoz kapcsolódó tudást és készségeket tartalmaz. A készségek között az adott területen előforduló gyakorlati feladatok és tevékenységek kivitelezésének képessége mellett az alapvető információs és kommunikációs technikai készségeken túl olyan elemeket sorolnak ide, mint a problémamegoldás, a tervezési-szervezési készségek, a döntéshozatal, a csapatmunka és interperszonális készségek, az önrányítás, a vállalkozói készségek, valamint az egész életen át tartó tanulás. A személyes tulajdonságok terén a lojalitás, őszinteség és integritás, elkötelezettség, lelkesedés, megbízhatóság, pozitív énkép és önbecsülés, egyensúlyra törekvő attitűd a munka és a család iránt, a stresszel történő eredményes megküzdés, alkalmazkodókészség, a motivált viselkedés, továbbá a pontosság kap különleges hangsúlyt.

Az OECD támogatásával 1997 és 2003 között zajló DeSeCo projekt (Definition and Selection of Competencies) célja a sikeres élet és a jól működő társadalom alapjául szolgáló kompetenciák meghatározása volt és három nagy kompetenciacsomagot határozott meg:

1. A tárgyi és szimbolikus rendszerek értő használata
 - a) a nyelv(ek), szimbólumok és szövegek használata
 - b) tudás és információk interaktív és konstruktív alkalmazásának képessége
 - c) technológiák interaktív használata
2. Bekapcsolódás szociálisan heterogén csoportokkal folytatott kommunikációba
 - a) másokkal való jó kapcsolat kialakítása
 - b) az együttműködés
 - c) konfliktuskezelés
3. Autonóm cselekvések kompetenciája
 - a) perspektívák, tágabb összefüggések érzékelése alapján történő cselekvés
 - b) életpályaterv kialakítása és megvalósítása, valamint személyes projektek létrehozása
 - c) jogok és érdekek, korlátok és szükségletek védelme és érvényre juttatása

Az előző felsorolások összegzéseként elmondható, hogy a szakirodalom – a készségek, képességek, kompetenciák és tudás szerteágazó halmaza miatt is – három nagy csoportba tömöríti a fenti jellemzőket. Az első az ún. „kemény elvárások” kategóriája, amely az adott területhez kapcsolódó szakmai-szektorspecifikus ismereteket és készségeket tartalmazza, amelynek részletei igen gyakran a diplomában kerülnek rögzítésre (az elméletre és gyakorlatra irányuló elemek összességéként). A második az ún. „puha elvárások” köre, amely gyakran személyes tulajdonságok, attitűdök és vonások összességéként írható körül és gyakran mint munkaköri elvárás jelenik meg a munkáltató részéről. A harmadik elem a gyakorlati munkatapasztalat és az ezt tükröző produktumok a jelölt portfóliójában, amelyek igazolást adnak a „puha elvárásoknak” történő megfelelésről (Andrews–Higson, 2008).

A foglalkoztathatóság mint a munkáltatói szükségletek kielégítésének egyik eszköze olyan szemléletet testesít meg, amelynek értelmében a szakterülethez kötődő tanulmányok, ismeretek és készségek nem elegendőek ahhoz, hogy az egyén maradéktalanul eleget tudjon tenni a munkahelyen támasztott követelményeknek. Elmondható, hogy jelentős számban vannak olyan munkáltatók, akiknek ugyan fontos szempont a jelöltnek a szaktárgyi területhez kapcsolódó addig mutatott szakmai teljesítménye, de ez önmagában nem elegendő a tényleges alkalmazáshoz. Egyes területeken kifejezetten másodlagos szempont a diploma által tanúsított akadémikus szakmai tudás, s a munkáltatók sokkal fontosabbnak tartják az olyan „puha” készségeket, amelyekről a munkatapasztalat (gyakornoki tevékenység), az önkéntes munkavégzés, klubokban vagy társaságokban, szakkollégiumokban végzett tevékenységek nyújtanak tájékoztatást. Ha ezt munkaerő-piaci elemként kezeljük, nem hagyható figyelmen kívül az a gazdasági környezet, amelyben a folyamatok zajlanak. Figyelembe kell venni, hogy ugyanazon tudással és készségjellemzőkkel rendelkező személyek egészen más kihívásokkal szembesülhetnek különböző országok nemzeti munkaerőpiacán.

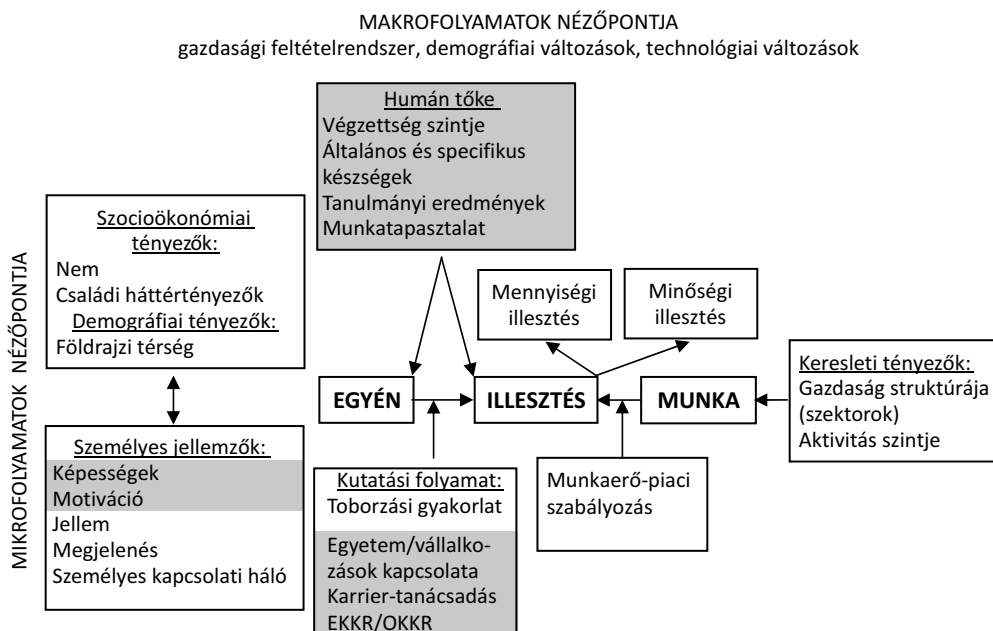
A foglalkoztathatóság az EU meghatározásaiban több szinten is megjelenik. Fogalmi definíció szintjén a foglalkoztathatóság „azon tényezők összessége, amelyek lehetővé teszik az egyének számára, hogy a foglalkoztatottság felé haladjon, vagy foglalkoztatottá váljon, megtartsa munkáját és előrelépjen életpályáján, karrierjében” (Cedefop, 2008). Ehhez hasonlít a bolognai folyamattal foglalkozó European Higher Education Area meghatározása is, amely egyben kitér a felsőoktatás szerepére: „a felsőoktatás szerepe az, hogy a hallgatókat felvértesse azokkal a készségekkel és tulajdonságokkal (tudás, attitűdök és viselkedések), amelyekre munkavállalóként szükségük van és amit elvárnak tőlük a munkáltatók. A képzés végére a hallgatók az adott tudományterületen elmélyült ismeretekkel és ezen felül általánosan érvényes foglalkoztathatóságot támogató készségekkel is kell hogy rendelkezzenek. Egyben a felsőoktatás felelőssége, hogy biztosítsa ezen készségek és jellemzők megújítását a munkával töltött évek során mindvégig.”¹ A fentiekben ismertetett elemek az *1. ábrán* tanulmányozhatók.

Mint az *1. ábrán* is látható, az egész életen át tartó tanulás alapvető eleme a foglalkoztathatóságnak, amely a kötelező oktatási időszak végéig megszerzendő kulcskompetenciákat határozza meg, ezzel mintegy a felsőoktatás bemeneti oldalát képviseli. Az Európai Tanács lisszaboni következtetései és az azokat követő részletes munkaprogram tűzte ki célul az egész életen át tartó tanulás révén elsajátítandó alapkészségek európai referenciakeretének kidolgozását. Az európai referenciakeret (Oktatás és képzés 2010 munkaprogram végrehajtása, Európai Tanács) az átfogó célokkal összhangban a „kompetencia” fogalmának alkalmazását tartotta megfelelőnek az „alapkészségek” fogalma helyett, ti. ez utóbbit általában az alapvető írásolvasási és számolási készségekre, illetve a „boldoguláshoz” vezető készségekre leszüktíve alkalmazzák. A referenciakeretben a „kulcskompetencia” kifejezést használják, jelezve, hogy ezek *transzferábilisak* (azaz többféle szituációban és kontextusban alkalmazhatóak) és *több-funkciósak* (azaz többféle feladat, probléma megoldására, kitűzött cél elérésére alkalmasak). Az európai referenciakeret azoknak a *kulcskompetenciáknak* az átfogó és strukturált felsorolását

¹ <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/actionlines/employability.htm>

tartalmazza, amelyek a tudásalapú társadalomban a személyiség kiteljesítéséhez (*kulturális tőke*), a társadalmi beilleszkedéshez (*társadalmi tőke*) és a foglalkoztathatósághoz (*emberi tőke*) nélkülözhetetlenek. Az európai referenciakeret az azonosított kulcskompetenciákat az *ismeretek, készségek és attitűdök együttesével* jellemzi. Az európai referenciakeret által azonosított nyolc kulcskompetencia: 1. anyanyelvi kommunikáció; 2. idegen nyelvi kommunikáció; 3. matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák; 4. digitális kompetencia; 5. a tanulás tanulása; 6. személyközi és állampolgári kompetenciák; 7. vállalkozói kompetencia; 8. kulturális kompetencia.

1. ábra. A tényleges foglalkoztatást befolyásoló tényezők



Perez, Kozovska és Garrouste (2010) alapján

Hogyan támogathatóak a foglalkoztathatóság készségei a felsőoktatásban?

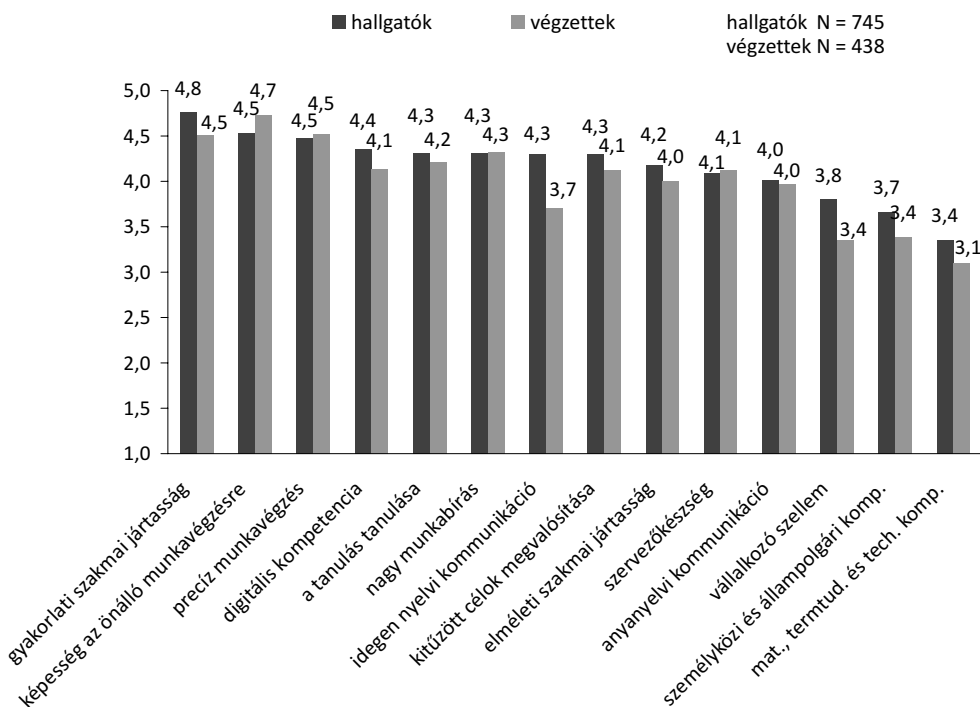
A felsőoktatásban alkalmazott diplomás pályakövetési rendszer (DPR) részeként² az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Karán végzett felmérések a foglalkoztathatóság fogalmához kapcsolódó számos elemre kérdeznek rá. Így érdeklődnek az európai keretrendszer nyolc kulcskompetenciájából a következő hat elem iránt: 1. az anyanyelvi kommunikáció (*írásbeli kifejezőkészség*); 2. idegen nyelvi kommunikáció (*idegen nyelvű kifejezőkészség*); 3. matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák (*logikai, térbeli gondolkodás; számolási, számítási feladatok megoldásának képessége; technikai, számítástechnikai eszközök használatában megmutatózó jártasság*); 4. digitális kompetencia (*internet használata*); 5. a tanulás tanulása (*képesség a tanulásra, önképzésre; elemzés és rendszerezés képessége; képesség az újításra, új dolgok felfedezésére*); 6. személyközi és állampolgári kompetenciák (*képesség a csapatmunkára; kapcsolatteremtő, kommunikációs készség; társadalmi kérdésekben való jártasság*). Továbbá a kérdőív tartalmaz „kemény” elvárásokra vonatkozó elemeket (*elméleti szakmai jártasság, gyakorlati szakmai jártasság*) és olyan, a „puha” elvárások közé tartozó személyes tulajdonságokra, jellemzőkre vonatkozó elemeket, mint a *szervezőkészség, precíz munkavégzés, nagy munkabírás, képesség az önálló munkavégzésre, vállalkozó szellem és a kitűzött célok megvalósításának képessége*. Egy további hat elemből álló kérdéscsoport foglalkozik a szakmai gyakorlattal kapcsolatos tapasztalatokkal, azok hasznosságával, a megszervezéshez kapott segítséggel. A szektorspecifikus kompetenciák, a kulcskompetenciák, a „kemény” és „puha” elvárások, valamint a munkatapasztalat/szakmai gyakorlat megjelenítése a kérdőívben olyan intézményi szemléletet képvisel, hogy a képzésben a tartós foglalkoztathatóság szempontjai érvényesülnek az azonnali vagy közvetlen foglalkoztathatóság helyett (Watts, 2006). Talán egy kompetenciaterület az, ami sajnálatos módon hiányzik – s ez a vállalkozási készségek köre. De milyen tükröt tartanak a statisztikai adatok?

Az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Karán 2010-ben végzett Diplomás Pályakövetési Rendszer felmérésének adataiban mérték a foglalkoztathatósághoz kapcsolható, fentiekben tárgyalt készségek és képességek fontosságát és azt is, hogy milyen mértékben volt mód ezek fejlesztésére az egyetemen folytatott tanulmányok révén, mind a hallgatók, mind a már abszolutóriummal rendelkező végzettek véleménye szerint. Akár a már végzettek, akár a még jelenleg is hallgatói jogviszonyban lévők adatait szemléljük, a felmérés eredményei szerint a mun-

² DPR az „általános képességek” főfogalom alá rendezi az általa is vizsgált, megnevezésében is sokszínű (jártasság – képesség – készség), foglalkoztathatóságot támogató elemeket: elméleti szakmai jártasság; gyakorlati szakmai jártasság; technikai, számítástechnikai eszközök használatában jártasság; képesség a tanulásra, önképzésre; elemzés és rendszerezés képessége; írásbeli kifejezőkészség; idegen nyelvű kifejezőkészség; szervezőkészség; precíz munkavégzés; nagy munkabírás; képesség az önálló munkavégzésre; képesség a csapatmunkára; kapcsolatteremtő, kommunikációs készség; számolási, számítási feladatok megoldásának képessége; logikai, térbeli gondolkodás; társadalmi kérdésekben való jártasság; vállalkozó szellem; kitűzött célok megvalósításának képessége; képesség az újításra, új dolgok felfedezésére; internet használata.

kavállalás szempontjából három legfontosabbnak tartott foglalkoztathatóságot támogató elem: az önálló munkavégzésre való képesség, a gyakorlati szakmai jártasság és a precíz munkavégzés. A legkevésbé fontosnak tartott három elem szintén megegyezik: vállalkozó szellem, személyközi és állampolgári kompetenciák (képesség a csapatmunkára; kapcsolatteremtő, kommunikációs készség; társadalmi kérdésekben való jártasság) és a matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák (logikai, térbeli gondolkodás; számolási, számítási feladatok megoldásának képessége; technikai, számítástechnikai eszközök használatában jártasság), amelyek az egyértelműen kevésbé fontos megítélés alá estek. Ha a hallgatók és végzetek fontossági ítéleteit összevetjük, nincs szignifikáns különbség az elméleti szakmai jártasság, az elemzés és rendszerezés képessége, az írásbeli kifejezőkészség, a szervezőkészség, a nagy munkabírás, a kapcsolatteremtő, kommunikációs készség, a társadalmi kérdésekben való jártasság, az újításra, új dolgok felfedezésére való képesség megítélésében. Az összes többi elem tekintetében szisztematikus eltérés tapasztalható, ti. a hallgatók szignifikánsan nagyobb fontosságot tulajdonítanak a foglalkoztathatóságot támogató általános képességeknek, mint a végzetek. Ez alól két kivétel a precíz munkavégzés (átlag = -0,193; $t = -3,13$; $p < 0,002$) és a képesség az önálló munkavégzésre (átlag = -0,17; $t = -3,40$; $p < 0,001$), amelyeket a már munkatapasztalattal rendelkező végzetek ítélnék szignifikánsan fontosabbnak.

2. ábra. A foglalkoztathatóságot támogató jártasságok és képességek fontosságának megítélése a hallgatók és a végzetek szerint



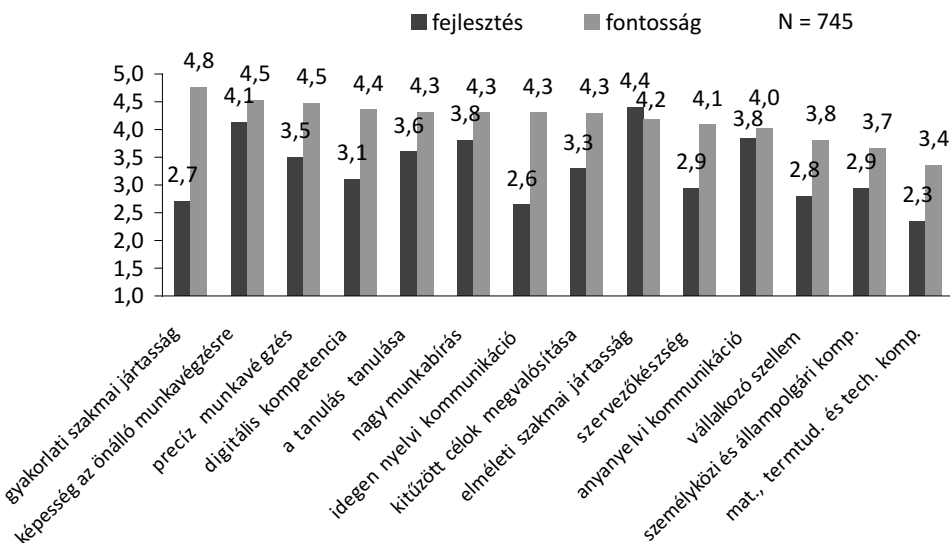
Forrás: ELTE PPK, DPR 2010

Nincs szignifikáns különbség a hallgatók és végzetek véleménye között a tekintetben, hogy mennyire segítik az egyetemen folytatott tanulmányaik a foglalkoztathatóságot támogató általános képességeket. Egyetemesen úgy ítélik meg a válaszadók, hogy a leginkább fejlesztett készségek és képességek: az elméleti szakmai jártasság, az önálló munkavégzésre való képesség és az anyanyelvi kommunikáció, míg a nem fejlesztett területek közé tartozik a szervezőkészség, a személyközi és állampolgári kompetenciák, a vállalkozó szellem, a gyakorlati szakmai jártasság, az idegen nyelvi kommunikáció, valamint a matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák.

A képességek és készségek fejlesztésének és fontosságának összevetése során elvárható, hogy a várakozások (fontosság) és a fejlesztés-fejlődés szignifikánsan korrelál egymással, ami igazolódik mind a hallgatók, mind a végzetek esetében az összes elemnél, kivéve a gyakorlati jártasságot (lásd 3. és 4. ábra) – ezen a területen a szubjektív fontosság kevésbé jár együtt a szubjektíven megélt, ténylegesen hatékony fejlesztés-fejlődés érzésével. Kiemelendő, hogy az elméleti jártasságok az egyetlen olyan terület, ahol a várakozásokhoz képest magasabb a fejlődés-fejlődés (hallgatók: átlag = -2,23; $t = -6,43$; $p < 0,00$; végzetek: átlag = -0,34; $t = -5,75$; $p < 0,00$) (lásd 3. és 4. ábra).

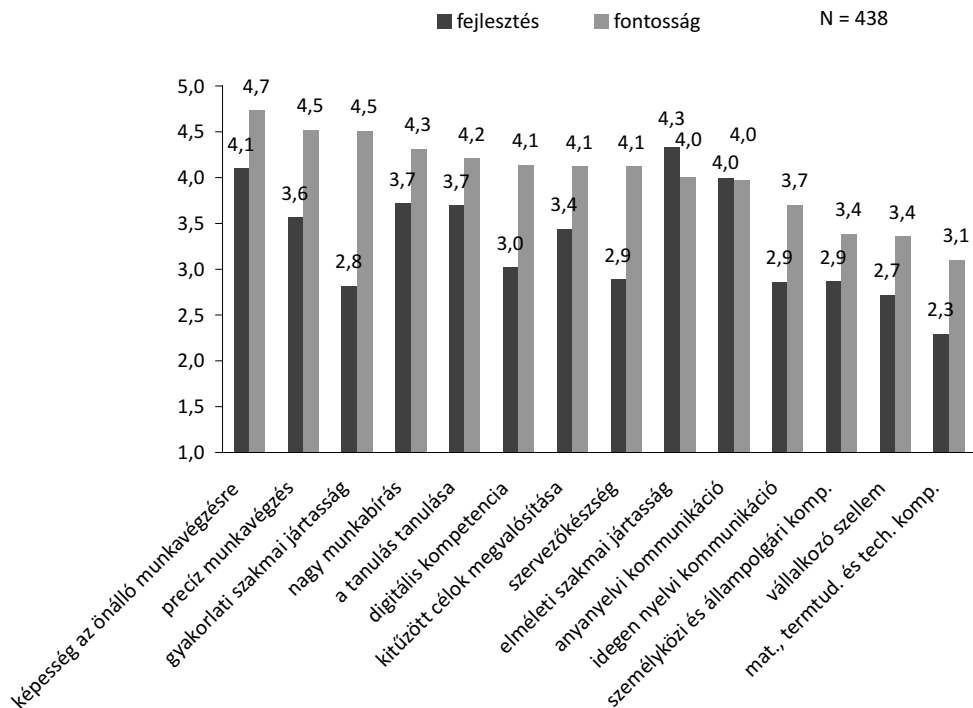
A fontosság és a foglalkoztathatósággal kapcsolatos általános képességek fejlesztése között a legnagyobb diszcrepancia a szakmai gyakorlatok, a munkatapasztalat-szerzés területén mutatkozik. Ahogyan a válaszok százalékos megoszlása is jelzi (5. ábra), a hallgatók leginkább a szakmai gyakorlat hasznosságával elégedettek (4 és 5 értékek összegét tekintve), ami szorosan összefügghet azzal a ténnyel, hogy a hallgatók jelentős hányada arról számol be, jellemző módon a szakmájához kapcsolódó feladatokat kapott.

3. ábra. A foglalkoztathatóságot támogató jártasságok és képességek fontosságának és fejlesztésének megítélése a hallgatók szerint



Forrás: ELTE PPK, DPR 2010

4. ábra. A foglalkoztathatóságot támogató jártasságok és képességek fontosságának és fejlesztésének megítélése a végzettek szerint

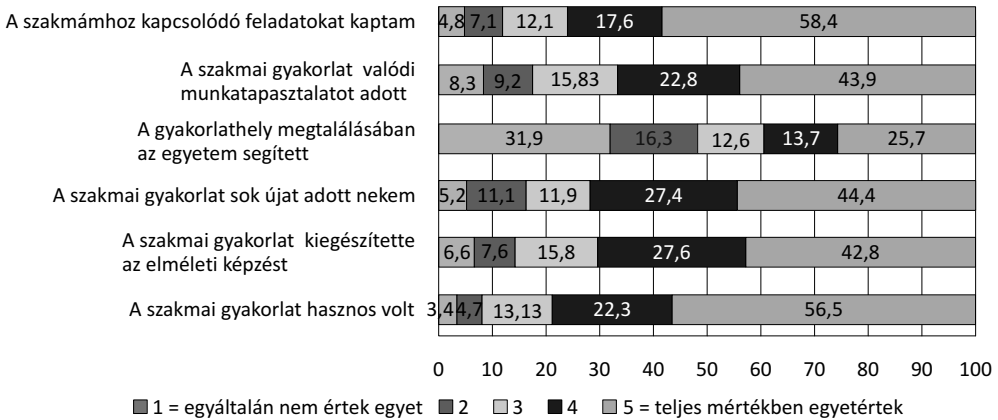


Forrás: ELTE PPK, DPR 2010

A legnagyobb problémát azonban éppen a gyakorlóhely megtalálása jelenti, amellyel kapcsolatban a hallgatók jelentős része úgy érezte, nem kapott kellő segítséget az egyetemtől. Ezek az eredmények azt sugallják, hogy egyrészt fontos lenne az egyetem által kezdeményezett módon kapcsolati hálót kiépíteni és működtetni a munka világával, a munkáltatók széles körével, másrészt érdemes lenne a minőségbiztosítás jegyében egy olyan szempontrendszert kidolgozni, amely közös kompetenciahálót ad a munkáltató és az egyetemen a gyakorlóhelyeket szervező munkatársak kezébe. Egy közös kompetenciaháló támpontot ad a munkáltatók kezébe, hogy milyen területen mit várhatnak el a hallgatóktól, hol van szükség további fejlődésre, másrészt a gyakorlat értékeléséhez is egységes támpontot képes nyújtani.

Mit lehet még tenni annak érdekében, hogy ez a kép kedvezőbbé váljon és az általános területek nagyobb hányadában érezhessék úgy a diákok, hogy az egyetemi éveik alatt a szubjektíven ítélt fontosságnak megfelelő módon támogatják egyetemi tanulmányaik a foglalkoztathatóság egyes aspektusainak fejlesztését? Yorke és Knight (2004) azt emelik ki, hogy a tanterv által megfogalmazott célok részévé kell válnanak a foglalkoztathatóság kritériumai, mert csak így biztosítható, hogy a program teljesítésének mérésekor egyben a foglalkoztathatóság is tükröződjék az eredményekben. Ennek érdekében a programban részt vevő összes oktatónak tájékozottnak kell lennie, hogy az általa vezetett stúdium miként járul hozzá a foglalkoztathatóság

5. ábra. Hallgatók véleménye a szakmai gyakorlattal kapcsolatos tapasztalatokról



Forrás: ELTE PPK, DPR 2010

növeléséhez és ezt tudatosítaniuk kell a diákok számára is. A szerzők hangsúlyozzák, hogy a haladást mérő eszközök alkalmazása során jelentős szerepet kell kapniuk a fejlesztő értékelést támogató eszközöknek, ha valóban a foglalkoztathatóság növelése az explicit cél a specifikus ismeretek, készségek elsajátítása mellett. Így fontos a portfóliók mentén történő értékelés, a személyes fejlődési terv és az olyan mérési gyakorlat, amely nemcsak az elsajátított ismereteket tartalmazza, hanem azoknak a problémamegoldásban és a gyakorlati terepen történő alkalmazására is kiterjed, továbbá érinti az alkalmazási folyamatban szerzett tapasztalatokra történő reflektálást is. Watts (2006) szerint a tantervi elemek, az alkalmi rendezvények (Karrier-tanácsadó Központ rendezvényei, állásbörzék) és személyes fejlődési tervre vonatkozó portfólió, ez az a három legfőbb megközelítési mód, amelynek révén a foglalkoztathatóság explicit módon támogatható a felsőoktatásban.

A tantervi elemek tekintetében is három megközelítés lehetséges, amely moduláris komponensekre épül:

- Általános tantervi modulok, amelyek szakiránytól függetlenül kínálhatóak. Az ilyen modulok viszonylag gyorsan kidolgozhatóak és szorosan kötődnek az adott intézménynek a foglalkoztathatóságról kialakított elképzeléseihez.
- Egy adott szak vagy program igényeihez igazodó modulok. Ezek kidolgozása több időt vesz igénybe, de az oktatók inkább sajátjuknak érzik.
- A teljesen integrált megközelítés keretében olyan modulmintasablonok készülnek el, amelyek integráltan tartalmazzák a foglalkoztathatóság kompetenciáinak fejlesztését. Ez a leginkább időigényes és lassú folyamat azonban a leghatékonyabb. A fentebb idézett Yorke és Knight (2004) által javasolt tantervi integrációt ez a megközelítés testesíti meg a legjobban.

Az egyéni fejlődési portfólió segítséget nyújthat a diákoknak a tanulmányaik során szerzett ismereteiknek és készségeiknek a foglalkoztathatóság mentén történő átfordításában, támogatva a reflektivitást és az önismeret növekedését. Az életpálya-tervezési készségek kulcstényezője a reflektálás a tapasztalatokra, az eredmények számon tartása, valamint a tevékenységek tervezése. A portfólió a produktumok, reflexiók és a foglalkoztathatóságot

alátámasztó bizonyítékok egy olyan „kincsesbányája”, amiből a hallgató az állások megpályázásánál bátran meríthet.

A The Pedagogy for Employability Group (2004) további olyan tanítási módszertani elemeket javasol, amelyeket a mindennapos oktatási tevékenység során alkalmazni lehet. Néhány példa: esettanulmányok alkalmazása, jegyzetekkel ellátni egy irodalomjegyzéket, kritikai összefoglalót írni szócikkről, rövid összefoglalót írni egy szűkebb téma szakirodalmáról, közösen megalkotni teljesítménykritériumokat, szerepjáték alkalmazása, csoportos problémamegoldás, felmérések végzése, reflektív kérdések megfogalmazása egy-egy tevékenységhez kapcsolódóan, egy-egy problémával kapcsolatban vállalkozási terv készítése.

A fentiekben már jeleztük, hogy a foglalkoztathatóság kérdésköréhez leginkább szorosan kötődő szakmai gyakorlat és munkatapasztalat-szerzés, a gyakornoki tevékenység a legkevésbé megoldott terület a hazai körülmények között, így egyetemünkön is, amire megoldást jelenthetne a felsőoktatás részéről kezdeményezett szorosabb együttműködés, kapcsolati háló kialakítása a munkáltatókkal és annak működtetése. De mennyire nyitottak erre a munkáltatók?

Hogyan támogathatják a munkáltatók a foglalkoztathatóság kialakítását?

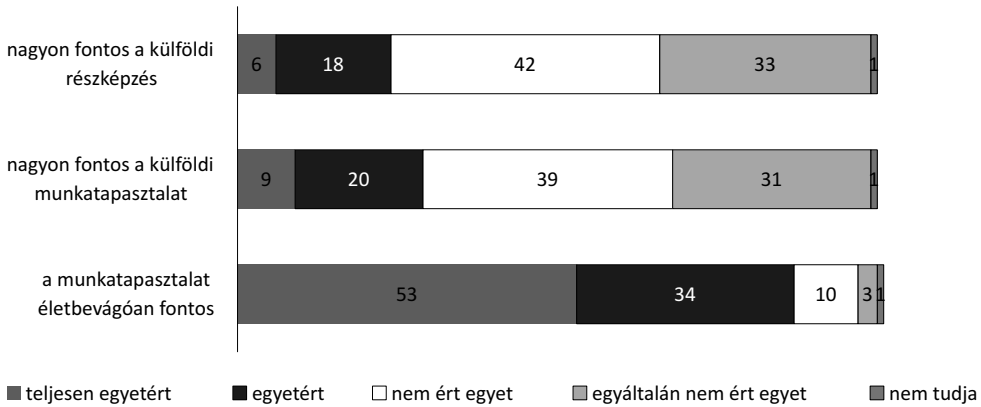
Jelenleg a felsőfokú végzettséggel rendelkező hallgatók helyzete a legkedvezőbb a munkaerőpiacon, az ő esélyük a legnagyobb a foglalkoztatottságra – mintegy 85% (Polónyi, 2010), melynek fontosságát tovább növeli, hogy az Európai Bizottság által 2010-ben kezdeményezett felmérésben, amelyet közepes és nagyvállalatok körében végeztek (Gallup Intézet, 2010), a munkáltatók 40%-a arról számolt be, hogy alkalmazottai több mint 50%-a diplomás. A vállalatok kétharmada úgy nyilatkozott, hogy az elmúlt öt évben friss diplomásokat alkalmaztak és terveik szerint az elkövetkezendő öt évben is ezt teszik.

Jelenleg a csapatmunka, a szektorspecifikus készségek (elméleti és gyakorlati), valamint a kommunikációs készségek azok, amelyek elvárásként szerepelnek a munkáltatók részéről – míg az elkövetkezendő 5–10 évben a szektorspecifikus készségek (elméleti és gyakorlati) és csapatkészségek mellé a „magas szintű” írás-olvasás, matematikai és számítástechnikai ismeretek csatlakoznak. A jövőre előrevetítve az idegen nyelvi készségek elvárása nő meg jelentősen, összhangban más vizsgálatok eredményeivel (Kiss, 2008).

A munkáltatóknak a munkatapasztalatról alkotott véleménye egységes: 87%-uk elengedhetetlennek tartja a jelölt sikeres pályázata szempontjából (6. ábra). Jobban megoszlanak a vélemények azzal kapcsolatban, mennyire fontos, hogy nemzetközi áttekintése legyen a jelöltnek, külföldi részképzés vagy szakmai gyakorlat formájában.

Nagy eltérések tapasztalhatók Európa-szerte az egyes országokban, hogy a munkáltatók mit várnának el az egyetemtől a végzett hallgatók foglalkoztathatóságának növelése érdekében. A magyar viszonylatokban a munkáltatók 43%-ának az egyetemi felkészítés során gyakorlati készségek nagyobb arányú integrálása lenne a legfontosabb, a válaszadók 23%-a

6. ábra. A munkáltatók véleménye a munkatapasztalat fontosságáról (%)



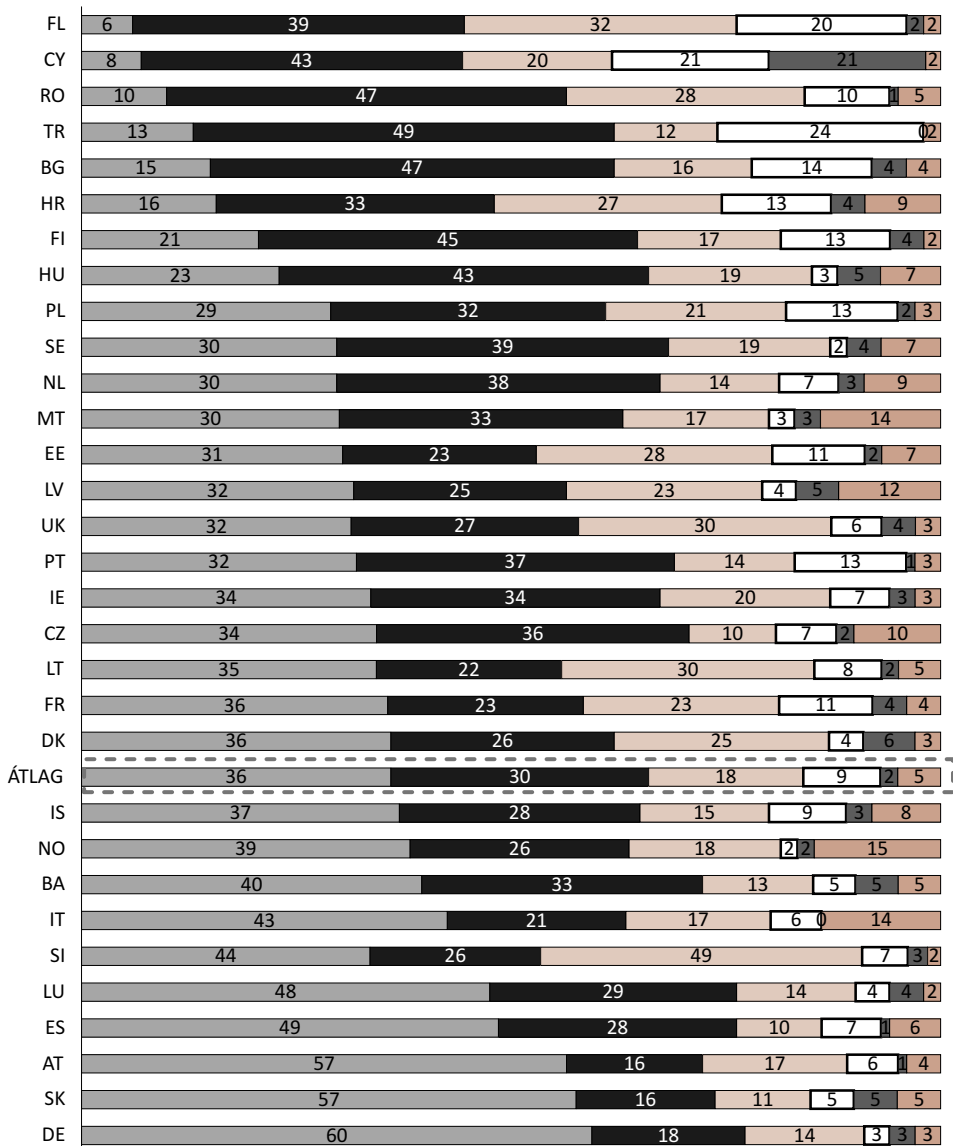
Forrás: Gallup, 2010

számára a sektorspecifikus gyakorlőhelyeken történő munkatapasztalat biztosítása, 19%-uk számára a tantervi ismeretek és készségek jobb igazodása a munkáltatók szükségleteihez lenne a legfontosabb, és mindössze 3% hangsúlyozza a posztgraduális képzések révén történő támogatást (7. ábra). Magyarországon a munkáltatóknak mindössze 23%-a várja el az egyetem falain kívüli egybefüggő munkatapasztalat-szerzés megszervezését az egyetemtől (miközben – mint fentebb is láthattuk – az alkalmazásnál nagyon is fontos szempont a munkatapasztalat). Ugyanakkor a rövidebb időtartamú, gyakorlatra orientált tevékenységek szervezését a munkáltatók 43%-a igényli az egyetemektől (ami a gyakorlatban akkor valósulhat meg, ha az egyetemeknek élő kapcsolata van a munkáltatókkal, és a gyakorlatban dolgozó szakembereket vonnak be a képzésbe).

A munkáltatók aktív részvételi szándéka és elvárásai között azonban jelentős különbség van. Az EU-átlagot megtestesítő 48%-hoz képest (nagyon fontos és fontos válaszok együttes százaléka) a magyarországi munkáltatók mindössze 32%-a tekinti fontos elemnek (nagyon fontos és fontos válaszok együttes százaléka) a felsőoktatással való együttműködést a képzési programok kialakításában (8. ábra) – s valószínűleg még ennél is kevesebben vállalnák az együttműködést, ha még aktívabban kellene részt venniük a programok megvalósításában, például gyakorlőhelyek biztosításával.

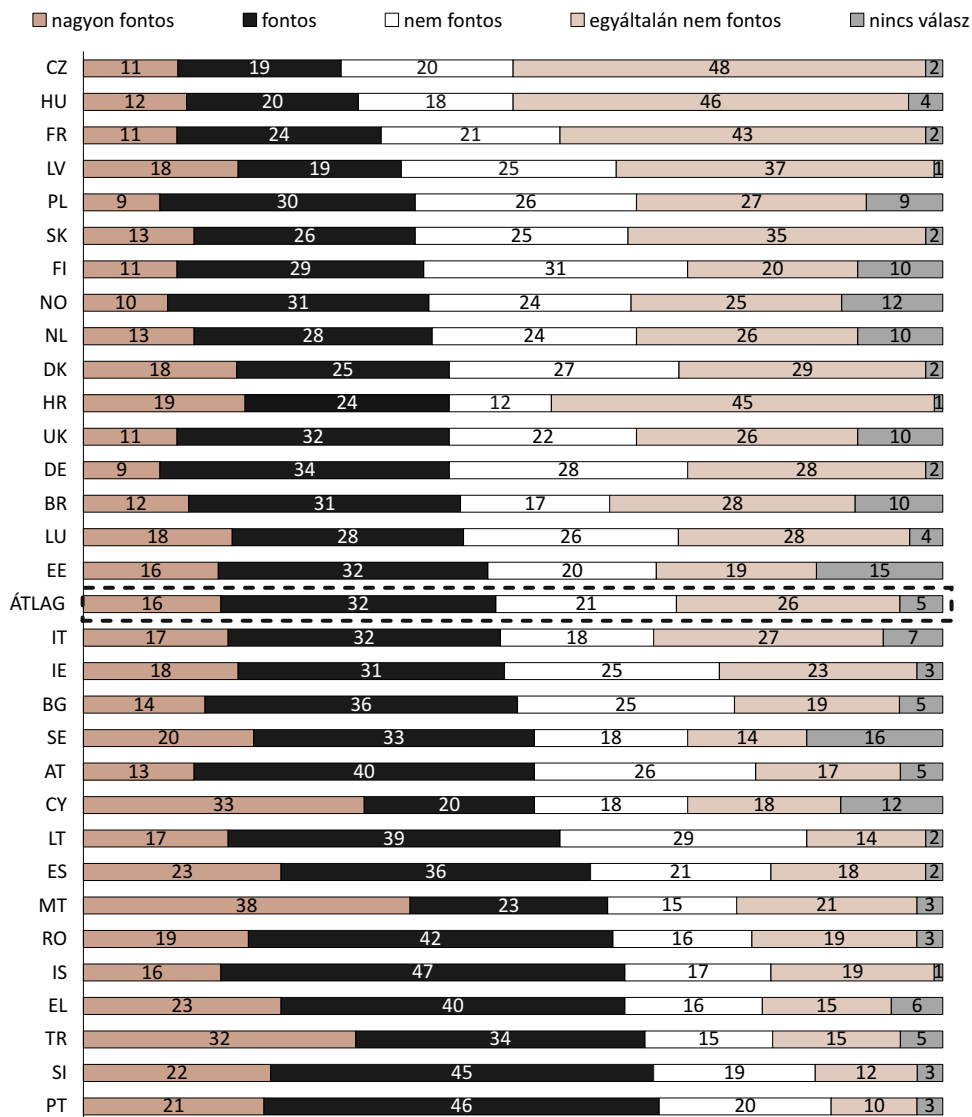
7. ábra. Mit várnak el a munkáltatók a felsőoktatástól? (%)

- szektorspecifikus munkatapasztalat
- gyakorlati készségek integrálása kurzusokba
- a munkáltatók számára relevánsabb kurzustartalmak
- a posztgraduális képzések révén történő támogatás
- más
- nincs válasz



Forrás: Gallup, 2010

8. ábra. A felsőoktatással történő együttműködés fontossága a munkáltatók nézőpontjából (%)



Forrás: Gallup, 2010

Zárógondolatok

A diplomás pályakövetési rendszer adatai alapján körvonalazódó kép azt sugallja, a felsőoktatás jövőbeni fejlődési irányai között helye van a foglalkoztathatóságot expliciten vagy kereszttantervi elemként támogató tevékenységeknek – különösen a vállalkozói készségek és a munkatapasztalat-szerzés, a külső gyakorlóhelyek bevonása és a gyakornoki tevékenységek szervezése terén. Az Európai Bizottságnak az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedési stratégiáján belül (Európai Bizottság, 2010) megfogalmazott kiemelt kezdeményezései pedig további súlyt adnak ezeknek a tevékenységeknek.

A stratégiában megfogalmazott „Új készségek és munkahelyek menetrendje” kiemelt kezdeményezés a munkaerőpiacok modernizálását célozza meg. Javaslatai révén arra törekszik, hogy lehetővé tegye az emberek számára a készségeik egész életen át történő fejlesztését, hogy ezáltal növekedjen a munkaerőpiacon való részvétel, és – többek között a munkavállalók mobilitása révén – közeledjen egymáshoz a munkaerő-piaci kínálat és kereslet. Az inkluzív növekedés egyik alaptényezője a 30–34 éves korosztály tekintetében, hogy a jelenlegi 31%-ról 2020-ig legalább 40%-ra növekedjen a felsőoktatási végzettséggel rendelkezők aránya. A középfokú végzettséggel rendelkezők arányát egyúttal 60%-ra kívánja növelni. A felsőoktatás és a vállalkozások együttműködését ösztönzi az „Innovatív Unió” kiemelt kezdeményezés, amely az oktatás, a vállalkozások, a kutatás és az innováció összekapcsolódásának erősítésével és az innovatív vállalkozások támogatása révén ösztönzi a vállalkozói készségeket. A „Mozgásban az ifjúság” kiemelt programja több szinten is ösztönzi az oktatás és a munka világának közeledését. Ennek tartalma:

- Az ifjúság munkába állását segítő keretprogram megalkotása, amely felvázolja az ifjúsági munkanélküliségi ráta csökkentését lehetővé tévő irányvonalakat.
- A vállalkozói készséget az ifjú szakemberek körében mobilitási programok révén népszerűsítő módszerek kidolgozása.
- Az oktatási rendszerek nyitottságának és relevanciájának növelése – egyrészt nemzeti képesítési keretrendszerek kialakítása, másrészt a tanulási kimenet és a munkaerő-piaci igények egymáshoz való közelítése révén.
- A fiatalok munkaerőpiacra való belépésének segítése – többek között az irányítást, tanácsadást és szakmai gyakorlatot felölelő – „integrált fellépés” révén (*A fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája*, Európai Bizottság, 2010, 15–16).

Az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” című kiemelt kezdeményezés is tartalmaz a foglalkoztathatóság szempontjából figyelemre méltó elemeket, pl. megfogalmazza azt az elvárást, hogy az oktatás minden szintje biztosítsa a továbbtanuláshoz és a munkaerő-piaci részvételhez szükséges készségek elsajátítását, s explicit elvárássá emeli az oktatás/képzés és a munka világa közötti partnerségek létrehozását a partnereknek az oktatási és képzési igények tervezésébe való bevonása révén.

Elmondható tehát, hogy a 2020-ig megfogalmazott európai uniós stratégia és annak kiemelt kezdeményezései fényében az elkövetkező évtizedben elvárássá válik a foglalkoztathatóságot támogató készségek tudatos integrálása a felsőoktatási képzési rendszerekbe, a munkáltatókkal kialakított kapcsolati háló létrehozatala, működtetése és külön hangsúlyt kapnak a vállalkozói készségek.

Hivatkozások

- Andrews, J., Higson, H. (2008): Graduate employability, ‘soft skills’ versus ‘hard’ business knowledge: A european study. *Higher Education in Europe*, 33. (4). 411–422.
- Cedefop (2008): *Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms*. Publications Office, Luxembourg.
- EURÓPA 2020. *Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája*. (2010): Európai Bizottság közleménye.
- Gallup (2010): *Employers’ perception of graduate employability*. Eurobarometer. Flash EB Series #304. Directorate-General for Education and Culture. European Commission.
- Kiss L. (2008): Munkaerő-piaci stratégiák, munkáltatói elvárások és a diplomások. *Felsőoktatási MŰHELY*, 1. 83–94.
- Naylor, R. (2000): *Graduate Employability: Measuring the Performance of UK Higher Education*. <https://www.res.org.uk/society/mediabriefings/pdfs/2000/June/naylor2.pdf>
A letöltés időpontja: 2011. 07.
- Oktatás és képzés 2010 munkaprogram végrehajtása. B munkacsoport: Kulcskompetenciák*. (2004): Implementation of „Education and training 2010” Work Programme. Working Group B „Key Competences”. Key Competences for Lifelong Learning. A European Reference Framework, November 2004., Európai Tanács.
- Perez, A. E. et al. (2010): „Discussion note on a benchmark on the contribution of Education and Training to employability.” JRC Scientific and Technical Report EUR 24147 EN.
- Polónyi I. (2010): Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. Avagy baj-e, ha elemző közgazdász vezeti a hatos villamost? *Educatio*, 3. 384–401.
- The Pedagogy for Employability Group (2004): *Pedagogy for Employability. Learning & Employability. Series One. Heslington, UK: The Higher Education Academy*.
http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/employability/id383_pedagogy_for_employability_357.pdf A letöltés időpontja: 2011. 07.
- Watts, A. G. (2006): Career development learning and employability. *The Higher Education Academy Learning and employability. Series Two*, July.
http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/resources/resourcedatabase/id592_career_development_learning_and_employability.pdf A letöltés időpontja: 2011. 07.
- Yorke, M., Knight, P. T. (2004): *Employability: judging and communicating achievements*. Learning and Teaching Support Network, York, UK.