

A kompetenciakészlet szükségessége a felsőoktatásban / felnőttképzésben Egy pályakövetés eredményei

A XXI. század elkerülhetetlen velejárója a gazdaság által diktált igényekhez való folyamatos, „töretlen” alkalmazkodás. Rugalmasság, versenyképesség, tudás- és kompetencia-központúság, mint kulcsszavak járják át „szellemünket”. Mindezen körülmények között milyen szerepet tölt be a felsőoktatásban, illetve felnőttképzésben résztvevő hallgatók kompetenciakészlete? Megteremti-e a felsőoktatás a lehetőséget a gazdaság által diktált versenyfeltételeknek megfelelően a normakövető, magában értéket hordozó képzés biztosítására? Érték még a képzés? Ezeknek a problémaorientált kérdéseknek a megválaszolására vállalkozunk.

1. Problémafelvetés

1.1. Kompetenciafejlesztés

Egyre differenciáltabb tudás megléte szükséges, hogy a képzési rendszerbe bekapcsolódni vágyó, a már padban ülő, képzésben résztvevő hallgató a munkaerőpiacon aktív szerepet tudjon vállalni. A felnőttképzésbe továbbképzési céllal újra bekapcsolódó, tanulási motivációval rendelkező egyén saját képességeinek fejlesztését helyezi a középpontba.

A lexikális ismeretek mellett egyre inkább teret hódít a gyakorlati ismeretek megléte, alkalmazása és fenntartható fejlesztése. Kompetitív személyiség nélkül elképzelhetetlen a stabilitás és a mobilitás. Az adó és a vevő, a szolgáltatást biztosító és szolgáltatást megkövetelő szerepe továbbra is szervesen elkülöníti az adott tevékenység, munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák körét. *„Dinamikus jelenség, az oktatás, a képzés során megszerzett tudás, a szakmai személyes tapasztalatok együttesét jelenti, ezáltal meghatározott funkció teljesítésére való alkalmasságot, valamint a megvalósulást szolgáló motívum- és képességrendszert értenek alatta. Szubjektumközpontú, a konkrét egyén önszervező képességét, gondolkodási és cselekvési diszpozícióit jelenti.”* (Kraiciné, 2007: 18).

1.2. Kompetenciakészlet és az oktatás kapcsolata

Minden olyan attitűdöt, ismeretet, képességet, ami „helyet cserél” munkáltató és munkaadó között, kompetenciaként értelmezünk. Mindezek feltérképezése és a kihívásokra történő reagálás eredményessége érdekében szükséges az ok-

tatás keretein belül is egyértelműen lefektetni az adott szakterületnek megfelelő kompetenciakészlet körét. A kompetenciavizsgálatot, mint preferenciarendszert értelmezzük a felsőoktatás strukturált szabályozásában, szabályozottságában. A tudás érték volt tegnap, érték ma és érték lesz holnap is.

1.3. Gyakorlatorientáltság és munkaerőpiac

Módszertani megalapozottságra van szükség, hogy a gyakorlati életben ténylegesen megfelelni tudó szakembereket képezzünk ki, akik elhivatottsággal, magas szintű felkészültséggel és valós gyakorlati ismeretekkel rendelkeznek. Ehhez azonban nélkülözhetetlennek tartjuk a személyiségjegyek, kompetenciakészletek egyirányú, fokozott összehangolását. Minőségi oktatásról akkor beszélhetünk, ha olyan hallgatókat, felnőtteket bocsátunk ki a munkaerőpiacra, akik a szó szoros értelmében alkalmasak a szakjuk specifikumából adódó feladatellátásra, problémamegoldásra. „...*A kompetencia: szakavatottság, felkészültség, szakértelem. Mai használata inkább gazdasági, munkaerő-piaci fogantatású. Ugyanis a gazdaság egyre kevésbé elégszik meg azzal, hogy valaki valamit (tudományos ismeretet, szabályzatot, egy technológiai leírást stb.) tudjon, ismerjen – számára az a fontos, hogy a munkaerőként jelentkező szakember valamit meg is tudjon csinálni.*” (Udvardy–Lakos, 2009: 250).

A társadalmi környezetet helyezzük a vizsgálat középpontjába, és kísérletet teszünk a társadalom szereplőinek, az egyén igényeit is kiszolgáló személyiségfejlesztő felsőoktatásnak, mint társadalmi funkciónak a módszertani meghatározására. A jelentkező kihívásokra, igényekre az oktatásnak reagálnia kell. Nem engedheti meg magának, hogy nem vesz tudomást a változásokról, a bővülő igényekről.

1.4. Korszerűsítési törekvések, kihívások

A munkavállalók tudásának folyamatos korszerűsítése egyre inkább a felsőoktatás feladatává válik. A Bologna-folyamat kialakulásának eredményeként a gyakorlati képzés mind jelentősebb szerephez jut már az alapszakok esetében is. Az elsődleges cél a munkaerőpiac-orientált kimenet biztosítása bármelyik képzési szintről. A felsőoktatásba történő bemenet szabályozása azonban problémákba ütközik. Törvényileg szabályozott oktatási rendszerünk felvételi eljárástól mentes, a „csak a közoktatásban” szerzett érdemjegyek, mint minősítő tényezők játszanak szerepet a központosított felvételi rendszerben. Bizonyos szakterületeken alkalmassági vizsga biztosít keretet a képző intézmény számára a döntéshozatalban. A versenyképesség fogalmát és az EU-s követelményekkel összehangolt elérendő célokat fogalmazta meg a 2005. évi törvénymódosításban a felsőoktatási törvény, de a megvalósítás még akadályokba ütközik. Mindezek tükrében jól kirajzolódik a kép, hogy a minőségi képzés problémaköre már gyakran a bemenetkor sérülést szenved. A deficit abban mérhető, hogy a felvételi eljárás során nem

beszélhetünk egységes kompetenciakészletről, amely az adott szak sajátosságait, legfőbb követelményeit pontosan meghatározná, ezáltal biztosítaná az alapokra építkező, folyamatos fejlődést támogató oktatási rendszert. A szakmai és vizsgakövetelményeket tartalmazó dokumentumok meghatározzák a be- és kimeneti követelményeket, de a gyakorlatban nincs valós lehetőség a képességek pontos, differenciált mérésére (Barakonyi, 2004).

2. A megoldási alternatívák elmélete

2.1. Kölcsönös kommunikáció

Hazánk oktatási intézményeinek, munkaerő-piaci szereplőinek közös kommunikációs, problémaorientált tevékenységére lenne szükség, felmérve a munkaerőpiac és társadalom által diktált követelményeket. A felsőoktatás szerepét megerősíti a magasan képzett, kvalifikált munkaerő iránti igény is. Mindezek alapján joggal fogalmazódik meg a kérdés, hogy beszélhetünk-e valóban releváns tudásról, minőségi oktatásról. A munkaerőpiac követelményeivel megegyező, differenciált kompetenciák elsajátításának tanítása a felsőoktatás, felnőttképzés egyik legfontosabb feladata (Erpenbeck, 1997).

2.2. Szabályozás

A bemenet szabályozásában törekedni kell a közoktatással megteremtett eredményes együttműködésre. Hangsúlyt kell fordítani arra, hogy a közoktatás kimenete a felsőoktatás bemenete. Mind a hallgatói, mind pedig az oktatói oldalt motiválttá kell tenni. Mindehhez olyan struktúraváltásra, paradigmaváltásra van szükség, ami stratégiai alapokon áll.

Az oktatás kimeneti oldalának szabályozottsága kihat a hallgatóra, a későbbi munkavállalóra, illetve magára a munkáltatóra is. Mindezek figyelembevételével kialakítható egy olyan kompetencia- és gyakorlatorientált rendszer, amelyben meghallgatásra talál mindkét fél, miközben nem tévesztjük szem elől az oktatás minőségi javulásának kérdését. „*A bolognai folyamat egészére alapkívánalom, hogy a felsőoktatásban végzett hallgatóinak nagyobb részét alkalmassá tegye a munkapiacra, a gyakorlati életben való helytállásra, a társadalom valós igényeinek kielégítésére...*” (Barakonyi, 2009:233).

2.3. A motiváció forrása, a befektetés megtérülése

A hallgatói oldal akkor tekinthető motiválttnak, ha látja a sikeres elhelyezkedés, illetve a továbbtanulás lehetőségét. Mindez úgy lehetséges, ha olyan szakterületen helyezkednek el, amely a munkaerőpiacra termel. Napjaink társadalmi, gazdasági helyzetét figyelembe véve egyértelműen magállapíthatjuk, hogy minden gazdasági alapokon áll. A versenyképesség, a piacon való maradás feltétele a rugalmasságban, az innovatív képességekben rejlik. Az innovatív képességgel

rendelkező felsőfokú végzettségű hallgatók további fejlesztési szándékukat bizonyítva biztosíthatják helyüket a munkaerőpiacon. Nem elég csak és kizárólag a már meglévő tudásra alapozni, differenciálni kell a meglévő képességek, jártasságok körét is. A kompetenciakészlet a sikeres feladatellátáshoz szükséges, releváns kompetenciákból áll.

Jelen problémafelvetésben az emberi erőforrásba felsőfokon történő beruházás megtérülését úgy kell értelmeznünk, hogy a felsőoktatási rendszerek egykori hallgatói a rendelkezésükre álló tudástőkét milyen hatékonysággal képesek alkalmazni a munkaerőpiacon. A pontos meghatározáshoz azonban nélkülözhetetlen a végzett hallgatók pályakövetése és a munkaerőpiac elégedettségének mérése.

2.4. *Kompetencia alapú elemzés*

Olyan újszerű metodikai eljárásokra, illetve az így született eredmények alkalmazására van szükség, amelyek modellként szolgálhatnak a felsőoktatás egyes képzési területeinek hatékonyság-vizsgálatához. A képzésekben szerzett tudás szerkezetének, valamint a tudástartalmaknak a munkaerőpiac szempontjából hasznosítható területeinek feltárását javasolt a diszciplínák között elterjedő kompetencia alapú elemzési módszerrel végezni. E problémakörben az akadémiai képességeken túl a munka világát és a mindennapi élet kompetenciaterületeit rendszerbe foglaló új, a kompetenciák típusait pontosan meghatározó értelmezési keret alkalmazása szükséges.

A felsőoktatásban végbemenő képzés fejlesztése, hatékonyságának növelése szempontjából meghatározó a képző intézményekben végzett hallgatók munkaerő-piaci életútja, összefüggésben a megszerzett kompetenciakészletek hasznosíthatóságával. A foglalkoztatottsági szerkezet szakmai, ágazati és regionális sajátosságainak részletes elemzésén túl fontos a strukturális munkanélküliség, illetve a tartós inaktivitás jelenlétének vizsgálata. A jellegzetes mobilitási utak karriertényezői körében fontos továbbá a tudásbővítés technikája. A munkadeficit kezelési stratégiáinak megismerése, a nemi, életkori meghatározottság, a szociokulturális sajátosságok, a birtokolt képességek, kompetenciaterületek és a munkapresztízs vonatkozásában is értékes következtetésekre juthatunk a felsőoktatás szabályozása szempontjából.

Amennyiben a képzési rendszerek eredményeinek munkaerő-piaci fogadtatására hangsúlyt helyezünk, meglátásunk szerint olyan információkat kaphatunk, amelyek irányt mutatnak a felsőoktatási rendszer egésze, így a tartalmi felépítés és a módszertani eszközök megválasztásához is, ezáltal támpontot adnak egy stabil, erős, a fejlődést magában hordozó, versenyképes, egységes felsőoktatási program megformálásához.

A felsőoktatásnak adaptív stratégiákkal szükséges felkészülnie a bekövetkező változásokra. A fenntartható fejlődés kulcsa a folyamatos továbbtanulásban, önfejlesztésben rejlik a képzési rendszeren belül, a képzők körében is (*Hinzen,*

2000). A közösen szerzett tapasztalatok, diskurzusok tevőlegesen javíthatják a magyar felsőoktatási rendszer hatékonyságát, megfelelően ezáltal az egységes követelményeknek. A pontos reflexiók leszűrése érdekében nem hagyható figyelmen kívül a munkaerő-piaci mobilitás empirikus vizsgálata. Fontos szempont a kialakult társadalmi és gazdasági státusz között jelentkező összefüggések, illetve a munkaerő-piaci aktivitás feltárása. A pályakövetési rendszerek elsődlegesen arra koncentrálnak, hogy a volt hallgatók életútja miként alakult. Mindezen adatokból kiindulva a képző intézményeknek lehetősége nyílik a visszacsatolások alapján változtatniuk módszereiken, képzési struktúrájukon.

3. A gyakorlati megvalósulás

3.1. Pályakövetés, mint lehetséges alternatíva

Egy, a Pécsi Tudományegyetem Felnőtt Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar (továbbiakban FEEK) keretein belül végzett pályakövetési kutatás eredményeit mutatjuk be a következőkben, a fent említett módszertani javaslatok alátámasztása érdekében.

A kutatás 2006-ban kezdődött, és munkaerő-piaci vonatkozásainak vizsgálata 2009-ben fejeződött be az eredmények értékelésével. Kérdőíves gyűjtés útján jutottunk közel 12 000 postai úton kiküldött kérdőívből 1247 darab feldolgozható, kiértékelhető kérdőívhez, ami az összes már végzett hallgató 11%-át jelenti.

3.2. A minta bemutatása

A nemi összetétel tekintetében megállapítható, hogy igen nagy a nők aránya: 71,3%. A nők munkaerő-piaci részvétele nagymértékben befolyásolja az országok között megmutatkozó foglalkoztatási különbségeket. Az 1990-es éveket követően a nemek közötti aránykülönbség 10 százaléknyi a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében. Ennek több, a társadalom által életre hívott oka van. Napjainkban a felsőoktatási intézményekben egyre nagyobb számban jelennek meg női hallgatók, megvalósítva a nemek közötti esélyegyenlőséget, [1] mint EU-s követelményt.

2004-ben az Oktatási Minisztérium által készített oktatási statisztikák alapján elmondható, hogy a nők 54,2%-a, míg a férfiak 45,8%-a végzett egyetemen vagy főiskolán Magyarországon. 1990-ben ez az arány a hölgyek esetében 48,8%, férfi társaik estében 51,2% volt (KSH, 2004).

A születési évek alapján meghatároztuk az életkori mutatókat. Ma a legidősebb hallgató 80 éves, a legfiatalabb 26. Három életkori kategóriát alakítottunk ki, majd ezeket is tovább szűkítettük a munkaerő-piaci megfeleltethetőség érdekében. Az első módszertani kategorizálás alapján három csoportot különböztettünk meg: a 39 éves és annál fiatalabbak (20,3%); a 40 és 50 év közöttiek (38,5%); és az 51 éves és annál idősebbek (41,2%) csoportját. Az átlagéletkor 38 év.

A munkaerő-piaci életutak sajátosságainak vizsgálata érdekében elkülönítettük a pályakezdők [2] és nem pályakezdők taborát. A minta közel 80%-át a nem pályakezdő személyek teszik ki.

A regionális összetétel mellett a szociokulturális sajátosságokat is megvizsgáltuk. A felsőoktatásban történő tanulmányok elvégzésére főleg urbánus [3] területekről érkeztek hallgatók. A szülők, illetve házastárs iskolai végzettségét is figyelembe vettük. A szülők 53,2%-a alacsony iskolai végzettséggel [4] rendelkezik.

A munkaerő-piaci folyamatokkal kapcsolatos összefüggések rendszerében nem hagyható figyelmen kívül a hallgatók anyagi helyzete [5] sem. Bináris változók kialakításával *jó anyagi helyzetben lévő és inséges körülmények között élő* hallgatói csoportot háározunk meg. 2006-ban, a vizsgálat idején, a hallgatók 47%-a jelentős pénzhiánnyal küzdött.

A szellemi tőke alakulását a diplomák számától és a nyelvvizsgák meglététől tettük függővé. A szellemi tőke összevont indexét, ami az alacsony és magas tudástőke megkülönböztetésére szolgált, a mért végzettségek (diploma, nyelvvizsga) alapján generáltuk. 47,4% több diplomával rendelkezett már a mintavétel idején. Az alacsony nyelvi tőkével rendelkezők aránya 82,8%. 2003-as országos statisztikai adatok azt mutatják, hogy a 40 évnél idősebb nők 88,7% egy idegen nyelvet sem beszél. A 60 éven felüliek vonatkozásában ez az arány még magasabb, 93,9% [6] (KSH, 2004). A 2005-ös, Központi Statisztikai Hivatal által közzétett adatok alapján jól látszik, hogy a nyelvi felnőttképzésben elsődlegesen a már felsőfokú végzettséggel rendelkezők vesznek részt, ők a leginkább motiváltak. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya egyre nagyobb növekedést mutat, elsődlegesen a nők körében. A 2005-ös mikrocenzusok alapján (Bocz, 2007) 80%-os volt az elhelyezkedési arányuk.

3.3. Munkapiac és oktatás, kapcsolódási pontok

A képzettségnek, képesítésnek megfelelő szakterületen történő elhelyezkedés igen fontos szempont a munkaerőpiacra történő bejutáskor. Ma a problémát a túlképzettség és a szakképzettség hiánya hordozza magában. A Pécsi Tudományegyetem fent említett karán végzett hallgatók 55,2%-a nem a szakterületének megfelelően helyezkedett el. A nők 42%-ának, míg a férfiak 12%-ának a munkahelye volt összhangban a végzettségével.

Az életkori jellemzők éles elhatárolása nélkül is megállapítható, hogy azok vannak többségben, akik nem tudtak a diploma megszerzését követően végzettségüknek megfelelő szakterületen elhelyezkedni. A vizsgált populáció 55,3%-a végzettségétől eltérő szakágban dolgozik. Mindez azt támasztja alá, hogy a képzés során elsajátított ismeretek szerkezete flexibilis, a diplomások rugalmasan alkalmazkodnak a munkaerőpiachoz. Felmerül azonban a kérdés, hogy ténylegesen milyen mértékben hasznosítható az adott képzési intézmény által átadott ismeretek, képességek köre. További kutatás tárgyát képezheti, hogy a munkaerőpiacon

kínált és betöltött munkafajták megkívánják-e valóban a felsőfokú végzettséget. A kérdés magában hordozza annak lehetőségét, hogy a foglalkoztatás szerkezetében túlképzettséggel kell számolnunk. A ma munkaerőpiacát szórtaabb szakmasztruktúra jellemzi.

A pályakezdők elhelyezkedését nehezíti a gyakorlat, tapasztalat hiánya; 64,7% -uk nem a végzettséggel megegyező területen dolgozik. A szakmai egyezőséget vizsgálva – feltételezésünkkel ellentétben – az urbanizáltság sem volt meghatározó tényező. Az adatok azonban nem adnak elkeseredésre okot, ugyanis a válaszadók pontosan 82%-a levelező tagozatos volt, munka és család mellett tanult. Ez a sajátosság is megrajzolja az oktatási intézmények jellemző karakterét.

Nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy milyen okok indokolták a hallgatók szaktudásuktól eltérő vagy csak részlegesen egyező munkahelyen történő elhelyezkedését. A vizsgált alanyok 29%-a, függetlenül nemtől, kortól és más tényezőktől, már a diploma megszerzése előtt dolgozott más szakterületen. A pályakezdő nők 33,6%-ának azért nem sikerült a végzettségüknek megfelelő szakterületen elhelyezkedni, mert nem találtak munkát. A pályakezdő férfiak esetében is ez a tényező volt a legmeghatározóbb: 31,4%-uk vélekedett úgy, hogy nincs szükség szaktudásukra a munkaerőpiacon. Az általános megoszlás alapján 20% nem tudott elhelyezkedni. Összesen 6,1% dolgozott már a képesítés megszerzése előtt is, a diplomájának megfelelő szakterületen.

Az urbanizáltabb és az alacsonyabb településstátuszú lakóhelyek esetében is azok vannak többségben, akik a diploma megszerzése előtt már más területen gyakorlatot szereztek. Őket követik a sorban azok, akiknek nem sikerült a szakjuknak megfelelő állást találni. Az alacsony státuszú településen élő férfiak 4,4%-a, a nők 21,1%-a a végzettségük iránti kereslet hiányára hívták fel a figyelmet.

Az ágazati megoszlást vizsgálva összességében megállapítható, hogy mind az életkor, mind a lakóhely státusza szerinti tényezők figyelembevételével a mezőgazdaság, az építőipar és az ingatlanokkal kapcsolatos foglalkoztatottság igen elmarad a többi ágazat mögött, hasonlóan az országos adatokhoz.

A szaknak megfelelő elhelyezkedés, az ágazati megoszlás mellett érdemes megvizsgálni a munka presztízsét is. Az alapmegoszlásokat vizsgálva meghatározható, hogy a FEEK-en végzett hallgatók 20,7%-ának munkapresztízséje alacsony, 70,2%-uknak magas. Az autonómia szintjének meghatározása hasonlóan magas eredményeket hozott kutatásunk során. A válaszadók mindössze 5,4 %-ának önállósága tekinthető alacsony szintűnek. Amennyiben az életkori sajátosságok alapján a pályakezdők és a nem pályakezdők munkapresztízsét nemenként elemezzük, akkor a pályakezdő férfiak 83,3%-a, nő „társaik” 82,6%-a vélekedett pozitívan munkájáról.

A munkanélküliség gazdasági jelenlétét is vizsgáltuk a végzett hallgatók körében. Sajnos magas adatvesztéssel kellett számolnunk. 48%-os adatszolgáltatás

alapján a három hónapnál hosszabb ideig szünetelő munkaviszony az urbanizált településen élő, nem pályakezdő nők körében volt a legjelentősebb.

A karon végzett hallgatók munkaviszonyának három hónapnál tovább tartó szüneteltetésének oka elsősorban a gyermekvállalás volt. Ezt követi a sorban a „munkanélküliség”. [7] Harmadik leggyakoribb okként a katonáskodás szolgált. A munkavégzés szüneteltetésében leginkább a nemi életutakban megmutatkozó, illetve a korosztályok munkahelyi életútjai közötti különbségek dominálnak.

Az álláskeresői lét mellett indokoltnak tartottuk feltérképezni, hogy hányszor kényszerültek pályamódosításra, hány munkahelyen álltak alkalmazásban a megkérdezettek. Azok, akiknek a szülei alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkeznek, több munkahelyen álltak foglalkoztatásban. Összességében elmondható, hogy függetlenül nemtől, kortól, lakóhelytől, tudásszinttől, a vizsgált populáción belül azok vannak nagyobb számban, akik eddigi pályájuk során legfeljebb három munkahelyen dolgoztak.

Pályamódosítás és karrierépítés nem határolható el egymástól élesen. A kettő közötti összefüggés feltárása jelen esetben egy további kutatás alapja lehet. A megtanult hivatáson belül számos tényező befolyásolja a szakmai karrierépítést. Fontos faktornak tekintettük, hogy miként ítéli meg az alany saját foglalkozásának presztízsét, mekkora az autonómia foka a munkájában, tervezi-e jelenlegi pályájának elhagyását, továbbá azt, hogy milyen tudományos fokozattal rendelkezik, beszél-e idegen nyelvet, sikerült-e a szakjának megfelelően elhelyezkednie, illetve tagja-e bármilyen szakmai szervezetnek. A végzett hallgatók több mint felének (59,7%) karrierpotenciálja [8] alacsony. Ezen belül a nők esetében ez az arány 62%, a férfiaknál 54,2%. Az alacsony karrierpotenciál a legjellemzőbb a karon diplomát szerzettek munkaerő-piaci életútjára, függetlenül nemtől, kortól, vagyoni helyzetétől, a szülők és házastárs iskolai végzettségétől, illetve a kulturális tőke- és tudástőkeszinttől.

Napjaink munkaerő-piaci igényeit, illetve az ezekre reflektálni tudó, adaptív oktatási programok kifejlesztését a kompetencia-központúság fokozott megjelenése és folyamatos térhódítása határozza meg. Ezek az igények ugyanakkor nem korlátozódnak a szakképzettségre, az elméleti tudásra; a legkomplexebb tudást követelik, azaz a gyakorlatiasságot, problémamegoldást, felkészültséget, kreativitást, a kompetenciák minél szélesebb körű birtoklását. Ebből következően a kompetencia fogalma elsődlegesen a munka világában, annak változásában és kontextusában értelmezendő.

4. Összefoglalás

A fenti adatok mindezek tükrében reflexióként szolgálnak az oktató intézménynek a hallgatói oldalról. A következő lépés, hogy a munkaadói oldal is meghallgatásra találjon, meghatározza a ténylegesen alkalmazható kompetenciakészletet, amit

az adott képzési intézményben végzett hallgatóktól elvár. A kutatás során választ kaptunk arra a kérdésünkre, hogy a Pécsi Tudományegyetem Felnőtt Emberi Erőforrás Fejlesztési Karának egykori hallgatói milyen hatékonysággal képesek alkalmazni a rendelkezésükre álló tudástökét. A kapott eredmények valóban alapját képezhetik a különböző szakok képzési területein megvalósítható fejlesztésnek.

A felsőoktatás és a felnőttképzés továbbra is lehetőséget biztosít a gazdaság által diktált versenyfeltételeknek megfelelő, normakövető, önmagában értéket hordozó képzés biztosításában. A képzés továbbra is értéket képvisel, így megtérül a folyamatos fejlesztés eredményeként a tanulásba, a kompetenciakészlet bővítésébe fektetett energia.

JEGYZETEK

- [1] 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról alapján.
- [2] Azt a személyt tekintjük pályakezdőnek, aki 25. életévét, illetve felsőfokú végzettség esetében – a felsőfokú végzettség megszerzéséből adódóan – a 30. életévét még nem töltötte be, az adott munkaviszony megkezdéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, a munkaügyi központ nyilvántartásában szerepel, és ha tanulmányai befejezését követően álláskeresési járadékra nem szerzett jogosultságot.
- [3] Az új változó létrehozásának alapját a kérdezett lakóhelyének településtípusa képezte. A 10 000 lélekszámnál kisebb települések összevonásával – egyéb városok 10000 fő alatt, községek, falvak – kaptuk meg az alacsonyabb státuszú lakóhelyeket, amelyek kevésbé urbanizáltak. A 10 000 fő feletti településekre többnyire magas településszint, urbanizáltság jellemző.
- [4] Az iskolázottsági szint megállapítása esetén is egy új összevont mutató segítette a könnyebb értelmezhetőséget. Az apa és az anya külön iskolázottsági szintje szolgált alapjául a szülők iskolázottsági szintjének meghatározásához. Két típust határoztunk meg: az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők és a magas iskolai végzettséggel rendelkezők kategóriáját. Minden olyan képzési forma ez utóbbihoz tartozik, ami érettségi bizonyítványt vagy annál magasabb képesítést ad. A módszertan ugyannerre a struktúrára épült fel a házasársak esetében.
- [5] A jelenlegi anyagi helyzetre vonatkozó új változó elkészítésekor azt a változót használtuk fel, amely azt mutatja, hogy az egykori hallgató a jelenlegi anyagi helyzetét hogyan értékeli egy ötfokú skálán. 1 – nagyon rossz; 2, 3 – közepes; 4 és 5 – nagyon jó. Ezt szűkítettük le két újabb változóra. Megkülönböztettük az *ínséges* és a *jó anyagi helyzetben* lévőket.
- [6] KSH. *Nők és férfiak Magyarországon 2004*. Az idegennyelvtudás szintje a 16 éves és idősebb nőknél, adatok alapján.
- [7] A munkanélküliség típusai szerint megkülönböztetünk: a) abszolút munkanélküliséget: a munkáltatók oldalán jelentkező kínálat kevesebb, mint a munkavállalók által biztosított kínálat; b) strukturális munkanélküliséget: a munkaerőpiacra jellemző keresleti és kínálati oldal szerkezetében tér el egymástól, ami annyit jelent, hogy struk-

túrájukban nem elégíti ki egymást a két oldal; továbbá c) súrlódásos (frikcionális) munkanélküliséget: a munkanélküliség e fajtája a munkavállalók mobilitásával függ össze; napjaink munkavállalóinak munkaerő-piaci helyzetére nem jellemző a stabilitás, ami alatt jelen esetben azt kell értenünk, hogy nem egy adott munkahelyen töltik le életük gazdaságilag aktív részét. ebben az esetben a munkaerőpiac két oldala között nem beszélhetünk sem nagyságrendbeli, sem szerkezetbeli eltérésről.

- [8] A könnyebb értelmezhetőség érdekében ismét egy új indexet készítettünk, amely a meghatározó tényezők összevont változóját mutatja. Hipotézisünk szerint ezek a változók hatásukban összeadódnak, és együttesen befolyásolják a szakmai karrierépítést a megtanult szakmán belül.

A megadott alapváltozókat bináris kódokká alakítottuk át úgy, hogy megállapítottuk az egyes változók átlagait és szórását. Második lépésként a két változót átkódoltunk, így két új kód jött létre: a pályaelhagyás esetében 1. elhagyók; 2. maradók; illetve a szakmai tagságra vonatkozóan: 1. nem tag, 2. tag. A harmadik lépés: a 70%-tól való eltérés alapján alacsony szintet (1) kapott az az értéktartomány, amely 70% alatti, majd e feletti értéktartományokat magas szintű értékkel nevesítettük (2). Utolsó lépésként az öt változó értékét összeadtuk (16). Ennek a 70%-a 12.

IRODALOM:

- Barakonyi Károly (2004): *Rendszerváltás a felsőoktatásban. Bologna-folyamat, modernizáció*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Barakonyi Károly (2009): *Bologna „Hungaricum”*. Új Mandátum Kiadó, Budapest.
- Bocz János (2007): *Társadalmi helyzetkép 2005*.
<URL: <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/tarshelykep2005.pdf>>
[2010. szeptember 15.]
- Henczi Lajos Dr.–Zöllei Katalin (2007): *Kompetenciamenedzsment*. Perfekt Kiadó, Budapest.
- Hinzen, H. (2000): Felnőttoktatás az ezredfordulón In: Heribert Hinzen–Koltai Dénes (szerk.): *Felnőttoktatás az ezredfordulón; Perspektívák, tapasztalatok, dokumentumok*. Német Népfőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete–PTE FEEFI, Budapest, 11–17.
- Erpenbeck, J. (1997): Tanulás, mint a kompetenciák megszerzésének lehetősége. In: Heribert Hinzen–Koltai Dénes (szerk.): *A felnőttoktatás jövője – A jövő felnőttoktatása*. Német Népfőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete–PTE FEEFI, Budapest, 97–102.
- Ádámné Dunai Irén–Grábics Ágnes (szerk.) KSH (2004): *Nők és férfiak Magyarországon 2005*. KSH, SZMM, Budapest.