

Az egyetem munkaerőpiacra felkészítő szerepének a vizsgálata hallgatói interjúk alapján

A felsőoktatásban eltöltött évek alatt a hallgatókat olyan kompetenciákkal kell felvértezni, amelyek a munkaerő-piaci sikerességüket biztosítják. A feltáró jellegű kutatásunk célja interjúk által bemutatni, hogyan érzékelik a hallgatók a felsőoktatás munkaerőpiacra felkészítő szerepét. Összességében a felsőoktatási képzés jó kiindulási alapot biztosít egy adott munkakör betöltéséhez, azonban a 21. században felértékelődött puha készségek fejlesztése kevésbé hangsúlyos.

Bevezetés

A nemzetközi szakirodalom egyre inkább arra hívja fel a figyelmet, hogy a digitális világ és a technológia dinamikus fejlődése, valamint a globalizáció nagymértékben átalakította a munkaerőpiacot, a munkaadók igényeit, illetve az elvégzendő feladatok tartalmát (Pogátsnik, 2019). Azonban a nem-kognitív készségeket igénylő munkafolyamatokat, azaz az olyan folyamatokat és feladatokat, amelyek elvégzéséhez érzelmi intelligenciára, magas kooperációs készségre vagy személyes kapcsolatokra van szükség, nem sikerült automatizálni. A technológiai változások, a mesterséges intelligencia és a robotizáció a *soft* skillket, azaz a puha készségeket nem érinti. Ez azt jelenti, hogy a munkaerőpiacon továbbra is szükségesek a kognitív képességek, azaz a *hard* skillk, viszont emellett kiemelten fontos, hogy a munkavállaló rendelkezzen megfelelő nem-kognitív készségekkel, puha készségekkel is. Az, hogy bizonyos munkafeladatokat nem lehet automatizálni, maga után vonja a puha készségek iránti igény megnövekedését is (Nagy, 2022).

Magyarországi viszonylatban ambivalens tapasztalatokról ad számot a szakirodalom, ugyanis a felsőoktatási intézmények egyik feladata a munka világára való felkészítés lenne, mégis gyakori, hogy az egyetemek a munkahelyektől eltérő kultúrát közvetítenek (Györgyi, 2012). Míg nemzetközi szinten egyre hangsúlyosabbá válik a hallgatóközpontú oktatás, a tanítás-tanulás funkciója, addig a magyar felsőoktatásra leginkább a tanárközpontú, elméletcentrikus oktatás jellemző, amely kevésbé teszi lehetővé a nem-kognitív, puha készségek fejlődését (Kovács, 2016). A munkaadók tapasztalatai szerint nem elegendő, ha a pályakezdők megfelelő végzettséggel rendelkeznek, hanem szükséges olyan puha készségek birtoklása is, amelyek lehetővé teszik a munkaerő-piaci változásokhoz való alkalmazkodást (Ailer, 2017). Ebből kifolyólag kiemelten fontos, hogy a felsőoktatási intézmények rendelkezzenek olyan tanítási és tanulási stratégiákkal, amelyek képzési területtől függetlenül hozzájárulnak ahhoz, hogy a hallgatók megfelelő tudással, szakértelemmel és képességekkel felvértezve hagyják el a felsőoktatási intézményt, s lépjenek ki a munkaerőpiacra.

A tanulmányunk célja, hogy feltáró jellegű kutatásunk révén feltérképezzük a felsőoktatás munkaerőpiacra felkészítő szerepét, továbbá vizsgáljuk, milyen módon segítik elő a hallgatók képességfejlődését. Jelenlegi kutatásunkban végzett hallgatókkal készítettünk interjúkat. A kvalitatív kutatás eredményei olyan kulcsfontosságú területre és annak hiányosságaira világítanak rá, amelyek fejlesztése nemcsak az egyén szintjén fontos, hanem hosszabb távon az egyetemi képzések megítélése szempontjából is.

Elméleti áttekintés

Napjainkban a felsőoktatás változásának lehetünk szemtanúi, hiszen a felsőoktatási intézmények újabb és újabb kihívásokkal néznek szembe, s a felmerülő változásokra gyorsan és hatékonyan kell reagálniuk, illetve megoldást találniuk (Ramaley, 2014). A felsőoktatási szektor újragondolásának lehetőségével állunk szemben, melynek átalakulása egy generáció leforgása alatt ment végbe, ezáltal számos politikai, strukturális és intézményi változás következett be (Walsh, 2018). A felsőoktatás folyamatosan bővül, diverzifikálódik, és egyre több eltérő háttérrel rendelkező hallgatót vonz (Cross, 1987). A szakirodalom szerint a felsőoktatási intézményekre már kevésbé jellemző, hogy csak ők rendelkeznek az oktatási szolgáltatások nyújtásának monopóliumával, az egész életen át tartó tanulás igénye és a változások által kialakult versenyhelyzet megkívánja a felsőoktatási intézményektől a gyors reagálást és a rugalmasságot.

A tanuló társadalom hosszú távú szükségleteinek kielégítéséhez arra van szükség, hogy a felsőoktatás képes legyen a tanulók befogadására, a tanítási és tanulási módszerek megújítására (Fitzgerald, 2012). Mindamellelt, hogy a felsőoktatási intézmények megőrzik az értelmiségképző feladatukat, megerősödik annak az igénye, hogy kielégítsék a munkaerőpiac szükségleteit, s ezáltal meg tudnak felelni a társadalmi és gazdasági elvárásoknak is (Castro és Levy, 2001; Hurtado, 2007; Teichler, 2003, 2011). Ez a szemlélet hozzájárulhat ahhoz, hogy a megszerzett végzettség a hallgatók számára nagyobb munkaerő-piaci megtérüléssel járjon. Továbbá a piaci működések terjedésével a felsőoktatás szolgáltatásként jelenik meg, melyet nagyban befolyásolnak a piac igényei, így a képzéseknek eladhatónak kell lenniük (Fitzgerald, 2012). Ezeket az igényeket tovább erősítik a szakpolitikai döntések, amelyek arra sarkallják az intézményeket, hogy képzéseikkel igazodjanak a munkaerő-piaci igényekhez és a tudásalapú gazdaság kritériumaihoz (Elliott, 2017). A szakirodalom szerint a friss diplomások foglalkoztathatósága új intézményi feladatként és célként jelenik meg. Kulcsfontosságú kihívássá vált, hogyan képesek támogatni az egyetemisták érvényesülését a munkaerőpiacon, továbbá hogyan tudnak kompetenciaalapú oktatásra váltani az tudásközpontú helyett (Velasco, 2014; Suleman, 2018; Wolhuter, 2020, idézi Holik és mtsai, 2021).

Harrison (2017) jelentése a munkaadói elvárásokban végbemenő változásokat az alábbi módon csoportosította, hangsúlyozva azt, hogy az egyetemeknek alkalmazkodniuk kell a regionális munkaadók változó igényeihez, annak érdekében, hogy továbbra is gazdaság létfontosságú mozgatórugói legyenek. Elsőként azt emelte ki, hogy a munkaadók elvárják a pályakezdektől vagy az új alkalmazottaktól, hogy azonnal hozzáadott értéket tudjanak teremteni. Elvárják továbbá, hogy az alkalmazott gyorsan tanuljon, rövid időn belül lássa át, hogyan működik a szervezet, és értse meg az összetett szervezeti struktúrák dinamikáját, s ebből kifolyólag tudjon jól dolgozni, pozitív változásokat elérni. Amit a munkaadók különösen fontosnak tartanak, hogy a diplomás vagy az új alkalmazott rendelkezzen megfelelő, agilis kommunikációs készséggel, hogy képes legyen sikeresen dolgozni a szervezeti környezetben. További követelménynek tekintik, hogy a dolgozók legyenek képesek megérteni a különböző érdekekkel rendelkező felek szempontjait, és ennek megfelelően kommunikáljanak. A kommunikáció mellett elengedhetetlenek

tartják, hogy a pályakezdők képesek legyenek akár személyesen, akár virtuálisan is a csapatmunkára, legyenek képesek különböző projektcsapatokban dolgozni. A digitalizáció fejlődésével való folyamatos lépéstartás is új elvárás, a munkaadók ehhez kapcsolódó követelményeket is megfogalmaztak. A végzett hallgatók legyenek képesek minden területén könnyen és átfogóan alkalmazni a technológiát, mindezt a szervezet céltudatos és stratégiai előmozdítása érdekében. Természetesen az új elvárások mellett továbbra is követelmény, hogy a diplomások ismerjék azt a szakterületet, amelyből diplomát szereztek, s rendelkezzenek megfelelő szakmai értékekkel és felkészültséggel, tapasztalattal és kapcsolatokkal ahhoz, hogy naprakészek és elkötelezettek maradhassanak a saját szakterületükön. Emellett követelményként jelenik meg, hogy különböző nézőpontokat összevetve innovatívan és kritikusan gondolkodjanak a kihívásokról, a lehetőségekről, a hagyományos és újszerű megoldásokról. A jelentés hangsúlyozza, hogy még nem is olyan régen ezeket a készségeket csak a magasabb pozíciókban lévőkötől várták el. Épp ez az egyik legmélyebb és legnagyobb változás napjaink munkaerőpiacán, hogy ezeket a vezetői képességeket, a puha és kemény kompetenciákat minden diplomás munkavállalótól elvárják, nem csak a vezetőktől (Harrison, 2017).

Hazai kutatási eredmények szerint a frissdiplomásokkal szembeni kompetenciaelvárások tekintetében egy magas szintű elvárás-csomag rajzolódik ki. Tóthné Téglás és Kelemen-Erdős (2020) kiemeli, hogy a korábbi kutatásokkal szemben a szakmai elvárások mellett egyre nagyobb szerepe van a személyes és szociális képességeknek is. A kutatási eredményeik arra hívják fel a figyelmet, hogy az alábbi képességek szakterülettől függetlenül belépési kritériumként azonosíthatók. További sikertényezőnek számít az önálló tanulás képessége, a kreati-

tás, az új információtechnológiák használata és a komplex problémák kezelése (Tóthné Téglás és Kelemen-Erdős, 2020). Kimondottan mérnökhallgatókat vizsgáló hazai kutatások eredményei szerint a munkáltatók elvárják, hogy a friss diplomások a szakmai tudás mellett olyan képességekkel is rendelkezzenek, mint a problémamegoldás, a kreativitás, a nyitottság és a csapatmunka (Pogátsnik, 2020; Kersánszki és Nádai, 2020). Az alábbi eredményeket tovább erősítik Holik és munkatársai (2021) adatai, akik szintén arra

Hazai kutatási eredmények szerint a frissdiplomásokkal szembeni kompetenciaelvárások tekintetében egy magas szintű elvárás-csomag rajzolódik ki.

Tóthné Téglás és Kelemen-Erdős (2020) kiemeli, hogy a korábbi kutatásokkal szemben a szakmai elvárások mellett egyre nagyobb szerepe van a személyes és szociális képességeknek is. A kutatási eredményeik arra hívják fel a figyelmet, hogy az alábbi képességek szakterülettől függetlenül belépési kritériumként azonosíthatók. További sikertényezőnek számít az önálló tanulás képessége, a kreativitás, az új információtechnológiák használata és a komplex problémák kezelése (Tóthné Téglás és Kelemen-Erdős, 2020). Kimondottan mérnökhallgatókat vizsgáló hazai kutatások eredményei szerint a munkáltatók elvárják, hogy a friss diplomások a szakmai tudás mellett olyan képességekkel is rendelkezzenek, mint a problémamegoldás, a kreativitás, a nyitottság és a csapatmunka (Pogátsnik, 2020; Kersánszki és Nádai, 2020).

a megállapításra jutottak, hogy a mérnökhallgatók esetében a puha készségek fejlesztése még nem teljesen megoldott. Leginkább a nyitottság, az együttműködés és a kommunikáció területén lenne szükség fejlesztésre. A kutatás továbbá hangsúlyozza, hogy kiemelt figyelmet kell szentelni a szociális készségek és az önismeret fejlesztésére, de szükséges a hallgatók aktivizálása és motiválása is (Holik és mtsai, 2021).

Magyarországi viszonylatban elmondható, hogy a bolognai folyamat révén lényegesen átalakult a felsőoktatás, amely igyekszik igazodni a megváltozott követelményekhez. Azonban ezek a változások további strukturális és tartalmi kihívásokat idéztek elő, s az utóbbi kihívás legfontosabb területe a felsőoktatás-pedagógia. A felsőoktatási képzéseknek még jobban kell alkalmazkodniuk a munkaerőpiac igényeihez. Továbbá heterogén hallgatói csoportok jelentek meg a felsőoktatásban, s fokozódik a digitalizáció és a globalizáció, még sürgetőbbé válik a felsőoktatásban zajló pedagógiai munka megújítása (Sárdi, 2012). A felsőoktatással szemben támasztott egyik legnagyobb elvárás, hogy a klasszikus feladatait megőrizve képes legyen a folyamatos megújulásra és alkalmazkodásra (Török, 2017).

Az ismeretek átadásán túl az oktatási intézmények feladatai közé tartozik, hogy viszszaadást adjanak a diákok készségeiről, ebből kifolyólag a felsőoktatásban is egyre inkább előtérbe kerül a hallgatók kompetenciáinak felmérése s fejlesztése. A szakirodalom szerint a képzés szerkezetében meg kell jelennie a gyakorlatorientáltságnak (Ranschburg, 2004; Buday-Sántha, 2013; Hercz és mtsai, 2013); hangsúlyozzák, hogy a kompetenciaalapú képzés legfőbb célja, hogy a felsőoktatási intézmények olyan szakembereket képezzenek, akik egyaránt rendelkeznek megfelelő elméleti és gyakorlati tudással, valamint a munkaerőpiacon felértékelődött kompetenciákkal (Balogh, 2014). Magyarországi viszonylatban a felsőoktatásban uralkodó elméletcentrikus módszerek miatt jelentős probléma, hogy a munkaerő-piaci igények kevésbé jelennek meg a kurikulumban, a kurzusok tematikájában, s az oktatásban szerzett tapasztalatok távol esnek a munkahelyi helyzetektől. Gyakran előfordul, hogy az alapkompenciák fejlesztése sem megoldott (Kovács, 2016; Óbudai Egyetem, 2018).

Míg a nemzetközi gyakorlatban számos projekt fókuszál a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalán megjelenő kompetenciák összhangjára (SAKE25, OntoHR26), addig magyarországi viszonylatban nincs egységes keretrendszer a kompetenciák mérésére (Balogh, 2014). Magyarországon a Kecskeméti Főiskolán végeztek kutatásokat, az eredmények kimutatták, hogy a megkérdezett hallgatók nem rendelkeznek kellő önreflexióval és nem értékelik reálisan a saját teljesítményüket (Hercz és mtsai, 2013). A kutatás arra is felhívja a figyelmet, hogy a tanulási akadályok olykor nem a képességek hiányára, hanem pszichológiai eredetű problémákra vezethetőek vissza, ebből kifolyólag a készségfejlesztés mellett a személyiség fejlesztésére is hangsúlyt kell fektetni. További kutatások is alátámasztják, hogy az oktatási intézmények csekély mértékben fejlesztik a munkaerőpiacon elvárt, nem szakmai kompetenciákat, mint a kommunikációs készséget, az együttműködést és a konfliktuskezelést (Dobos, 2013). A kompetenciák reális értékelése és a teljesítményértékelés kedvelt módszer során a 360 fokos értékelés, amikor az adott személyt önmaga mellett a vezetők és kollégái is értékelnek, ehhez hasonló eszközzel már vizsgáltak magyarországi hallgatókat (Balogh, 2014). Az Óbudai Egyetem a változásokra reagálva elindította a „Softskillket mindenkinek” projektet. A munkájuk során a nem kognitív készségekkel, az átalakult munkaadói igényekkel, a készségek leendő munkavállalói, hallgatói megjelenésével, valamint a hallgatói lemorzsolódással kapcsolatban végeztek *desk research* és kérdőívalapú lekérdezést (Nagy, 2022; Holik és Makó, 2022; Tomory és Makó, 2022; Tomory, 2022; Holik és mtsai, 2022).

A felsőoktatás további feladata, hogy a képzési kínálat és a szervezeti követelmények révén olyan szakembereket képezzen, akik megfelelnek az aktuális munkaerő-piaci igényeknek és a munkáltatók elvárásainak. A munkaerőpiacon szükséges és a végzetek által

birtokolt kompetenciák közötti hiányt folyamatos mérésekkel, hallgatói és munkaadói visszajelzésekkel és a releváns készségek azonosításával lehet redukálni. Korábbi kutatások arra hívták fel a figyelmet, hogy a szervezeti kompetenciamérés esetében célszerű a kvantitatív módszerek mellett kvalitatív eszközöket is alkalmazni, továbbá figyelembe kell venni a képzés jellegét, a munkaerő-piaci visszajelzéseket és a későbbi fejlődést, s ezáltal az elemzések árnyaltabbak lesznek (Kiss és mtsai, 2010; Veresné Somosi, 2013). Az alábbi feltáró kutatásunkkal az a célunk, hogy feltérképezzük a hallgatók személyes tapasztalatait, amelyek leginkább a felsőoktatási intézmény szerepére világitanak rá.

Kutatási kérdés, módszer és mintavétel

A feltáró jellegű kutatásunk fő kérdése, hogyan járul hozzá a felsőoktatási intézmény a kompetenciák megszerzéséhez, milyen módon támogatja a hallgatók munkaerőpiacra való kilépését.

A kutatási kérdéseink megválaszolása érdekében kvalitatív kutatási módszert alkalmaztunk, s félig strukturált interjúkat készítettünk végzett hallgatókkal. Vizsgáltuk az egyetem munkaerőpiacra felkészítő szerepét és a hallgatók kompetenciafejlődésének percepcióját. A jelenlegi feltáró jellegű interjú kutatási szakasz a kérdéskört az elvart és meglévő kompetenciák oldaláról ragadja meg, kiegészítve azzal a fontos kérdéssel, hogy a kompetenciák megszerzésében saját bevallásuk szerint milyen szerepet töltött be a felsőoktatási intézmény, továbbá milyen tényezők járultak hozzá a fejlődésükhöz.

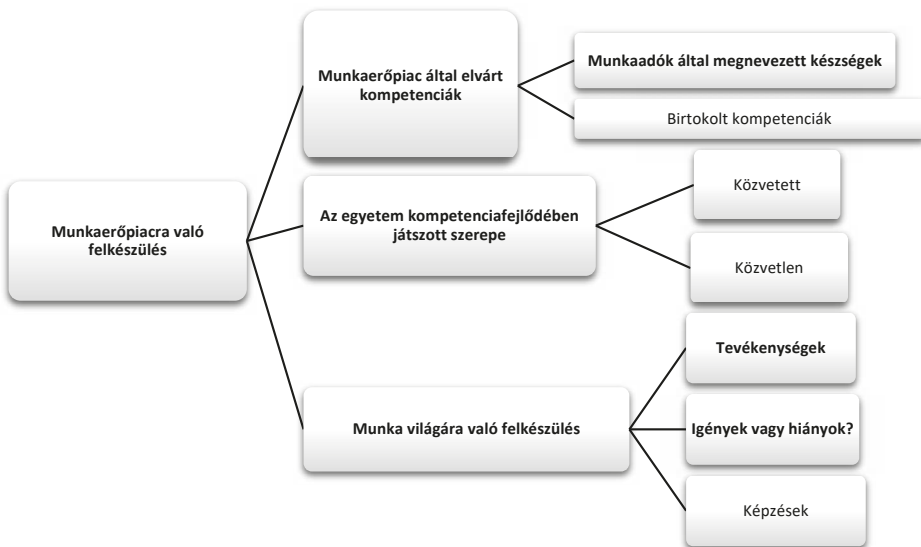
A kutatásunk során hat olyan végzett hallgatót kérdeztünk meg, akik Kelet-Magyarország egyik vidéki tudományegyetemén szereztek diplomát az utóbbi három évben. Tudományterület, életkor, munkaerő-piaci státus szerint heterogén fókuszcsoportot alakítottunk ki annak érdekében, hogy minél szélesebb körű betekintést nyerhessünk a vizsgált kérdéssel kapcsolatos hallgatói tapasztalatokba. Az interjúk átlagosan több mint egy órásk voltak.

1. táblázat. Az interjúalanyok bemutatása

Alany	Nem	Elvégzett szak	Munkaerő-piaci státus	A munkaköre megfelel a végzettségének?
alany1	nő	tanár	jelenleg gyes	igen, állami szférában dolgozik
alany2	férfi	agrármérnök	beosztott diplomás	igen, piaci szférában dolgozik
alany3	nő	igazságügyi igazgatás	jelenleg gyes	igen, állami szférában dolgozik
alany4	nő	gyógypedagógus	beosztott diplomás	igen, állami szférában dolgozik
alany5	férfi	informatikus	beosztott diplomás	igen, piaci szférában dolgozik
alany6	férfi	sportközgazdász	beosztott diplomás	nem, piaci szférában dolgozik

Forrás: saját szerkesztés

Az elemzés során elsőként kézi kódolást végeztünk, amely során kevert kódolási paradigmát követtünk. A feldolgozott szakirodalom és az interjúvázat alapján létrehozott kódháló segítségével a priori történt a deduktív kódolás, majd ezt követte az interjú félig strukturált jellegéből adódóan a további kódok adatvezérelt létrehozása a szövegszegmensek további alegységekre bontásán keresztül. Az elemzés során két dimenzióval foglalkoztunk részletesebben, vizsgáltuk, hogy az interjúalanyok saját megítélésük szerint milyen mértékben rendelkeznek bizonyos kompetenciákkal, továbbá feltártuk, hogy a felsőoktatás mennyire járult hozzá a kompetenciák megszerzéséhez.



1. ábra. Az interjúelemzés során használt kódháló

Eredmények

A kutatás során egyaránt vizsgáltuk az interjúalanyok szociokulturális háttérét, a pályaválasztási döntéseiket, a képzés során szerzett tapasztalataikat, ezen belül különös tekintettel fókuszáltunk a képzés gyakorlatorientáltságára, az oktatók módszertani kultúrájára. Azonban a jelenlegi vizsgálatban az interjúalanyok kompetenciakészletét is igyekeztünk feltárni. Az interjú során a Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) által alkalmazott kérdőív releváns kérdésblokkját¹ vettük alapul, ahol a válaszadóknak bizonyos kompetenciákat kellett aszerint értékelniük, hogy azok mennyire fontosak a munkájukban. A kérdőívtől eltérően arra kértük a válaszadókat, hogy az említett készségeket értékeljék aszerint is, hogy azokat mennyire fejlesztette az egyetem. Ezeket szintén 1-től 5-ig terjedő skálán értékelték, azonban ahol 3-as vagy annál rosszabb értékelés született, arra kértük az interjúalanyokat, hogy fejtsék ki a véleményüket az adott kompetenciával kapcsolatban. Elsőként az alábbi táblázatban foglaltuk össze, hogy az egyes kompetenciák milyen átlagértékkel jellemezhetőek a munkaerő-piaci fontosságuk szempontjából, továbbá a felsőoktatási intézmény milyen mértékben járult hozzá az adott kompetencia fejlesztéséhez.

2. táblázat. Az interjúalanyok által értékelt kompetenciák és az egyetem hozzájárulása a kompetencia fejlődéséhez (1-től 5-ig terjedő skála átlagai)

	Mennyire szükséges jelenleg a munkában?	Mennyire fejlesztette ezt a készséged az egyetem?
Problémamegoldási készség, leleményesség	5	3,2
Rendszerező gondolkodás, átlátó képesség	5	4,2
Fegyelem, szabályok követése	5	4,2
Nagy munkabírás, kitartás	4,8	4
Beszédképesség	4,8	3,8
Együttműködés, csapatmunka	4,8	4,1
Önálló munkavégző képesség	4,8	3,8
Koncentrációképesség, a figyelem összpontosítása	4,8	4,3
Konfliktuskezelés	4,7	2,8
Munkaszervezés és időbeosztás	4,7	3
Precizitás, részletekre figyelés	4,7	4,2
Tolerancia, más nézetek tisztelete	4,7	4
Informatikai, digitális tudás	4,5	3,8
Alkalmazkodóképesség	4,5	4,3
Előrelátás, tervezőképesség	4,3	3,8
Tanulási képesség	4,3	4
Kritikai gondolkodás	4,3	3,3
Innovatív készség, újító szellem	4,2	3,2
Íráskészség, fogalmazási készség	4,2	4,3
Gyakorlati szakismeret	4,2	3
Általános tájékozottság, műveltség	4,2	3,7
Elméleti szaktudás, felkészültség	4	4,3
Nyelvtudás	4	2,6
Szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	3,8	3,5
Mások szakmai vezetése	3	2,6
Kézügyesség	2,8	2,2

Forrás: saját szerkesztés, négyfokozatú skála értékei, vastaggal szedve a legnagyobb különbséget mutató itemek.

Az interjúalanyok összesített véleménye alapján elmondható, hogy a munkavégzés során a legfontosabb kompetenciának tekinthető a problémamegoldási készség, a rendszerező gondolkodás és a szabályok követése. Ezt követően úgy vélték, hogy a nagy munkabírás és a beszédképesség a legfontosabb kompetencia, amelyre a mindennapi munkájuk során szükség van. A legkevésbé érezték fontosnak a mások szakmai vezetésére irányuló készségeket és a kezűgyességet. Három interjúalany teljes mértékben fontosnak tartotta a mindennapi munkája során a szaktudás gyakorlatban való alkalmazását, azonban a jogi és agrár területen dolgozó interjúalanyoktól ez a kompetencia alacsonyabb értékelést kapott, tehát a mindennapi munkájukban nem ezt tartják a legfontosabb kompetenciának. A gazdaságtudományi területen végzett interjúalany jelenleg nem a végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik, így számára szükséges legkevésbé ez a készség.

Az alábbi kompetenciák mellett az interjúalanyok magasan értékelték olyan kompetenciákat is, amelyek a soft skillekhez tartoznak, s a szakirodalom szerint is különösen felértékelődtek a munkaerőpiacon. A megkérdezettek válaszai is alátámasztották, hogy a mindennapi munkavégzés során nélkülözhetetlen, hogy egyaránt képesek legyenek együttműködni egy csapattal, ami magával hozza a konfliktuskezelés, tolerancia és alkalmazkodóképesség fontosságát, de napjaink munkavállalójának képesnek kell lennie az önálló munkavégzésre is. Mindemellett a figyelem, a precizitás és a megfelelő digitális tudás is elengedhetetlen.

„Ügyfelekkel dolgozom, ezért nyilván vannak olyan helyzetek, amikor nem a számokra megfelelő döntést hozom meg, de mint ugye említettem jogszabály alapján dolgozunk, tehát meg van kötve a kezünk, de rendkívül fontos, hogyha konfliktusba kerülök velük, akkor ezt meg tudjam oldani és megfelelően tudjak velük kommunikálni.” (interjúalany3)

Ha megvizsgáljuk, hogy az interjúalanyok által fontosnak vélt kompetenciákat mennyire fejlesztette a felsőoktatási intézmény, akkor eltérő eredményeket kapunk. Elmondható, hogy összességében a rendszerező gondolkodás, a szabálykövetés, a kitartás és a kifejezőkészség fejlődéséhez hozzájárult az egyetem, azonban nagy különbségek mutatkoznak a problémamegoldási készség és a beszédkészség tekintetében. Mindkét kompetenciát magasan értékelték az interjúalanyok, tehát a munkájukban különösen fontos, azonban az említett két készség esetében kevésbé érzik a válaszadók az egyetem hozzájárulását.

Hasonlóképpen vélekedtek az önálló munkavégzésről, a konfliktuskezelésről, az időbeosztásról és a digitális tudásról, amelyeket szintén fontosnak titulált képességnek neveztek, ám ezeknek a fejlődéséhez a felsőoktatási intézmény hozzájárulása csekély. A fejlődésüket leginkább a tanulmányaik alatt végzett diákmunkához, a családhoz, az aktuális munkahelyükhöz és egyéb tevékenységekhez kötötték. A konfliktuskezelés tekintetében az egyetem hozzájárulását a legkevésbé érezték a jogi, gazdaságtudományi és informatikai képzések egykori hallgatói. Az említett válaszadók szerint a családban és a munkahelyen szerzett tapasztalatok által fejlődtek a legtöbbet ebben a vonatkozásban. Az időbeosztás tekintetében szintén megoszlottak a vélemények, ugyanis az interjúalanyok az időbeosztás fejlődését szintén a munkahelyhez, a diákmunkához és egyéb tevékenységhez, jelen esetben egy mentorprogramhoz társították.

„Az oktatás kevésbé járult hozzá, inkább az egyetemi lét... az időbeosztás, na de ehhez az is kellett, hogy dolgoztam, tehát inkább innen szereztem meg mindenféle tapasztalatot, ami manapság is kell a munkaerőpiacon.” (interjúalany6)

„Hmm, a megfelelő időbeosztás és a tervezési, szervezési készség jutott eszembe. A felsoroltak közül mindegyikre hatással van/volt a mindennapi élet és tevékenységei, illetve az egyetemi lét és az egyetem melletti tevékenységek. Utóbbinál többek között a Tanítsunk Magyarorszáért mentorprogramra gondolok, amelyben mentori tevékenységet végeztem több féléven keresztül. A programban nagyon fontos volt, hogy össze tudjuk hangolni a találkozókat, így az idővel, a feladatokkal is úgy kellett számolni, hogy minden időben meglegyen. És egy-egy mentorálási alkalom, majd a kirándulások is sok előkészítő munkát, szervezést és tervezést igényeltek, így ez idő alatt sokat tudtam ebből tanulni és ezáltal fejlődni.” (interjúalany4)

Ahol további jelentős eltérések mutatkoznak, az a kritikus gondolkodás, az innovatív készség, a nyelvtudás és a gyakorlati szakismeret. Ezek szintén olyan területek, ahol megmutatkozott az egyetemi képzés hozzájárulásának a hiánya. Az eddigiekben azt

összegeztük, hogy a munkaerőpiacon fontosnak vélt kompetenciák megszerzéséhez milyen mértékben járult hozzá az egyetem, azonban vizsgáltuk, hogy az interjúalanyok hogyan határozzák meg az egyetem hozzáadott értékét, tekintve az intézmény hatását mind a fejlődésükre, mind a munka világába való kilépésre.

Összességében az interjúalanyok válaszai alapján kijelenthető, hogy a felsőoktatási intézmény jó alapot biztosított, amely hozzájárult ahhoz, hogy a válaszadók a munkakörükben megfelelően helytálljanak, de csak bizonyos szinten készítette fel őket a munka világára. Két válaszadó volt, akik hangsúlyozták, hogy nem érezték magukat teljes mértékben felkészültnek, főként a gyakorlati tevékenységeket illetően.

„Olyan nyolcvan százalékban készített fel, annyira nem szeretnék negatív lenni. Mert, hogy amit kaptam azt maximálisan fel tudtam, használni csak még kellett volna egy kis plusz. Ahogy belecsöppentem a tanítás világába, azt éreztem... és nem fogok hazudni, hogy nem tudok semmit.” (interjúalany1)

„Részben éreztem, érzem magam felkészültnek. Az elméleti háttérhez kapcsolódóan volt sok tárgyunk, de a gyakorlatban mindez hogyan működik, az nincs a tankönyvben leírva, ezeket a munka során tapasztaljuk meg, illetve minden gyerek más és más, ez is nagymértékben befolyásolja.” (interjúalany4)

Másik két interjúalany szintén úgy vélte, hogy az egyetem adott egyfajta alapot, de érezhető a gyakorlat hiánya. Egyikük kiemelte, hogy a szakmájához kapcsolódóan sokkal többet tanult a munkahelyén az első pár hónapban, mint az egyetemen bármikor, míg a másik interjúalany a diákmunka során szerzett tapasztalatait hangsúlyozta.

„Bizonyos szinten tudta fejleszteni igazából az egyetem, mert azért csak oda kellett figyelni, az, amit említettem is, hogy tisztelettudónak kell mindenkivel lenni. Valamilyen szinten a bürokráciát is megtanítja az egyetem, hogy azért... ki alá vagyunk alárendelve, hogy a tanár az tanár, a diák az diák. Hát ezt tudom hozzá mondani igazából. De fejlesztette valamilyen szinten, igen. Ahhoz, hogy elinduljak az életben... de többet tanultam minden tekintetben az egy éves munkaviszonyom alatt, mint az egyetem alatt.” (interjúalany2)

Az informatika képzési területen végzett interjúalany számolt be a legpozitívabban arról, hogy az egyetem hogyan támogatta a fejlődését. Az egyetem hozzájárulása nemcsak a megfelelő szakmai tudás átadásában nyilvánult meg, a szakmai gyakorlatokon kívül egyedül ő tett említést arról, hogy az egyetem kisebb kutatásokba való bekapcsolódással, projektek és előadások prezentálásával, valamint szakmai napok rendezésével támogatta a szakmai fejlődésüket.

Amikor kimondottan a felsőoktatási intézmény munka világára való felkészítő szerepéről kérdeztük az interjúalanyokat, akkor a többségük úgy vélte, hogy a munkaerőpiac elvárásainak való megfeleléshez, a munkakeresés folyamatához, módjához és az időbeliségéhez kevésbé járult hozzá az egyetem:

„Csak bizonyos szinten felkészített...” (interjúalany2)

„Hát ezekre az elvárásokra abszolút nem tudott felkészíteni az egyetem, erre saját magam tudtam felkészíteni.” (interjúalany3)

Az előbb említett informatika tudományterületen végzett hallgató a szakmai napok révén számos információt szerzett a munka világról, illetve egyes cégek és vállalatok

működéséről, azonban ennek ellenére ő is hangsúlyozta, hogy „minimálisan készített fel az elvárásokra. Tapasztalat, gyakorlat hiánya. Reagálni úgy sikerült, hogy még többet fejlesztettem magam.” (interjúalany5) Az interjú végén a végzett hallgatók javaslatokat, szempontokat fogalmaztak meg, amelyek erősíthetik az egyetem munkaeerőpiacra felkészítő szerepét. Az egyik interjúalany ezzel kapcsolatban úgy fogalmazott, hogy „mindenképp jól jönne az önbizalom tuning, hogy valaki úgy kerüljön ki az egyetemről, hogy biztos legyen a dolgában” (interjúalany1). Ehhez több tényező is hozzájárulhat, melyek közül a javaslatok egy része a képzések gyakorlatiasabbá tételére vonatkozott. Nagy igény mutatkozott a képzés elejétől beépített, rendszeres szakmai gyakorlatokra, amelyek akár heti, havi szinten az órarend részét képezik (interjúalany1, 3, 4).

„Vegyesnek találtam az oktatást, az oktatási módszereket az egyes tantárgyak esetében. Le kell szögezni, hogy nincs egyforma oktató és oktatási módszer. A kurzusokat is többféleképpen lehet előadni, megtartani. A módszerek közül talán a hallgató centrikus, közvetlen oktatási módszerek alkalmazását kedveltem.” (interjúalany5)

„Rengeteg töltelék tárgyunk volt, aminek semmilyen haszna nem volt. Pályázatírás, létesítmény menedzsment, projektmenedzsment, számvitel, üzleti tervezés, rendezvényszervezés... ezek mind hasznosnak lennének, de mindegyikbe csak belekóstoltunk, belekaptunk, de egyiket se csináltuk végig, az elejétől a végéig... így minden az alaposság rovására ment.” (interjúalany6).

Bizonyos javaslatok az oktatók szerepét, és az oktatási módszerek megújulását hangsúlyozta. Több észrevétel vonatkozott a felsőoktatási intézmények és a munkaeerőpiaci szereplők közötti kapcsolattartásra, ugyanis ezek révén a hallgatók egyrészt reális betétként nyerhetnének a munka világába, másrészt a kapcsolati erőforrások az elhelyezkedésben is segíthetné a hallgatókat.

Következtetés

A jelenlegi feltáró jellegű, kvalitatív kutatásunk a felsőoktatás munkaeerőpiacra felkészítő szerepére fókuszált a végzett hallgatók percepciója alapján. A téma aktualitása a munkaeerőpiacon végmenő változásokban gyökerezik. Megváltozott a feladatok összetétele, a munkafolyamatok elvégzéséhez szükséges kognitív és nem-kognitív készségek arányainak átalakulása ment végbe. Az elméleti áttekintés során meggyőződünk arról, hogy a munkaeerőpiacon egyre hangsúlyosabb elvárásként jelennek meg a soft skillek, amelyek nem írják felül a korábban is fontosnak számító hard skillek meglétét, de az utóbbi évektől eltérően jelentősen megnőtt a nem-kognitív készségek iránti igény (Holik és Makó, 2022).

A kutatási kérdésünk arra irányult, hogy napjainkban milyen kompetenciák kerülnek előtérbe a munkaeerőpiacon, s ehhez mennyire igazodik a végzett hallgatók kompetenciakészlete. Félig strukturált interjúkat készítettünk az utóbbi 3 évben végzett hallgatókkal, melynek fókuszában a felsőoktatás munkaeerőpiacra felkészítő szerepe állt. Habár a kvalitatív eredmények megerősítették, hogy a felsőoktatási intézmények elsősorban a hard skillek fejlődéséhez járulnak hozzá, amelyek jó alapot biztosítanak egy adott munkakör betöltéséhez, a soft skillek fejlesztése még kevésbé előrehaladott. A jelenlegi kutatási eredményeink megmutatják, hogy a végzett hallgatók percepciója alapján milyen kompetenciákkal rendelkeztek a diplomaszerezés után, amikor kiléptek a munkaeerőpiacra. Továbbá ismertettük, hogy ezek a kompetenciák mennyire voltak összhangban a munkaeerőpiac által elvárt kompetenciákkal. Ezek az eredmények jó kiindulási alapot

biztosíthatnak a felsőoktatási intézményeknek, hogy napjainkban a pályakezdő fiatalok milyen „kompetenciacsomaggal” rendelkeznek, s melyek azok a készségek, amelyek fejlesztése még szükséges lenne.

Az alábbi kutatásban is körvonalazódik, hogy a munkaerőpiacon a soft skillekkel való rendelkezés egyre inkább felértékelődött, azonban a hallgatók saját bevallásuk szerint ezekkel a kompetenciákkal korlátozott mértékben rendelkeznek. Az interjúrésztetek is árnyalják, hogy a felsőoktatási intézmény jó alapot biztosít, de nem minden esetben hangsúlyos az egyetemi képzés során a munka világában fontosnak számító soft skillek fejlesztése. Ebben a tekintetben kevésbé mutatkozik meg az egyetem hozzájárulása, az interjúalanyok a diák munka, a mentorprogramok, a család szerepét hangsúlyozták a kompetenciák fejlődése során. Az interjúrésztetek rávilágítottak arra, hogy bizonyos képességeket a hallgatók magas szinten birtokolnak, azonban ezek megszerzését nem az egyetemi képzéshez kötik. További kutatások szükségesek annak feltárására, hogy milyen tényezők járulnak hozzá a pályakezdők kompetenciáinak fejlődéséhez, különös tekintettel a legfőbb szocializációs szinterekre, mint a család, a kortársak vagy a korábbi munkahelyek, melyek nem azonosak a kötelező szakmai gyakorlattal (ilyen például diák munka, közösségi szolgálat, önkéntes munka).

A kutatásunk limitációja, hogy a kvalitatív minta mérete alacsony, így az eredmények általánosíthatósága korlátozott, így a felsőoktatás munka világára felkészítő szerepének hatékonyságáról nem vonhatunk le egyértelmű következtetéseket. A vonatkozó adatok hiánya miatt nem erősíthető meg teljes körűen, hogy a felsőoktatás mennyire járul hozzá a hallgatók kompetencia fejlődéséhez, de átgondolásra alkalmas eredményeket kaptunk, amelyek jól tükrözik, hogy a hallgatók milyen területen érzékelnek hiányosságokat, valamint milyen igényeik lennének a képzésekkel kapcsolatban. A jövőbeli céljaink között szerepel az interjúalanyok körének a bővítése, s a végzett hallgatók véleményének kiegészítése még a képzést végző hallgatók meglátásaival.

A jövőbeli kutatásoknak szorgalmazniuk kell olyan vizsgálatok lebonyolítását, amely során tényleges kompetenciamérés történik a felsőoktatási tanulmányok elvégzésekor és befejezésekor, ezáltal jobban nyomon követhetővé válna a hallgatók fejlődése. Érdekes kutatási irány lenne annak a vizsgálata, hogy a kompetenciákat egyaránt értékeli a pályakezdők, a munkatársak és a munkaadók, hogy mennyire szükségesek az adott munkahelyen, továbbá hogy a felsorolt kompetenciákkal milyen mértékben rendelkezik az adott pályakezdő. Ezáltal pontosabb képet kaphatnak egy adott munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciákról, továbbá a pályakezdő „kompetenciacsomagjáról”.

A gazdasági változások, a munkatevékenységek köre és minősége, a vállalatok mérete és felépítése, a nemzetközi partnerkapcsolatok, alkalmazottak képzettségi szintje vagy a környezeti sajátosságok nagymértékben befolyásolják a kompetenciákra vonatkozó elvárásokat mind egyéni, mind makroszinten. Az alábbi tényezők dinamikája és kölcsönhatása tehát hatással van az elvárásokra, a munkáltatók köre is folyamatosan változni fog, így visszacsatolásként kiemelten fontos hasonló, s nagyobb elemszámon alapuló kutatások lebonyolítása.

Az eredményeink alapján láthatjuk, hogy a felsőoktatásban is egyre nagyobb szerepet kell kapnia a munkaerő-piaci igényekből kiinduló kompetenciafejlesztésnek. A felsőoktatási intézményeknek fontolóra kell venniük olyan változtatásokat, amelyek révén a végzettek hatékonyan felkészülhetnek a munka világára. Első javaslatunk a felsőoktatás-pedagógia megújulására vonatkoznak, miszerint nagyobb hangsúlyt kell fektetni a gyakorlatorientált kurzusok kialakítására, a problémamegoldásra, kreativitásra irányuló projektmunkák szervezésére. A gyakorlatorientált, munkaerő-piaci szituációkhoz illeszkedő feladatok kurzusokba való beemelése támogatná az olyan kompetenciák kialakulását és fejlődését, amelyeken képzési területtől függetlenül a munkaerőpiac fontos elvárásai közé tartozik. Ilyen például a kommunikációs és prezentációs készség,

amelyek olyan képzési területeken, munkahelyeken is elvárásnak számítanak, amelyekről elsőként nem ezeknek a készségeknek a szükségessége merülne fel. Például a STEM területeken belül is a kommunikációs és prezentációs készség a pályakezdők fontos kvalitásának minősül, hiszen rendelkezhet az adott pályakezdő megfelelő szaktudással, hozzáértéssel, ha nem képes „eladni” saját magát vagy a munkáját. Az intézményeknek szem előtt kell tartani, hogy minden hallgató megértse az egyéni és csoportos munka és erőfeszítések fontosságát, s szükséges, hogy legyen lehetőségük megtanulni a csapatdinamikát, s ezzel együtt a csapatok kialakítását és irányítását. Hasznos lenne, ha a puha készségek fejlesztése, a munkahelyi szituációkkal való megismerkedés szabadon választható vagy kötelezően választható kurzusok keretein belül valósulna meg. Ezáltal kiküszöbölhető lenne, hogy a munkaerőpiacra magasra értékelt kompetenciák fejlesztése egy adott oktatót terheljen, vagy nem egy adott kurzus átalakítását igényelje: egy külön kurzus tenné lehetővé a kompetenciák fejlődését. A munkaerő-piaci szereplőkkel való kapcsolatfelvétel, s ezt követően a szoros együttműködés több szempontból is jövedelmező lehet. Szorgalmazni kell, hogy az intézmények kapcsolják össze az oktatási stratégiákat a kutatási tevékenységekkel, s törekedjenek a hallgatók bevonására. Ez a szoros együttműködés egyaránt fejleszti a kutatási készségeket, a csapatmunkát, az innovációs készséget és a problémamegoldást, s nem utolsósorban az oktatókkal való kapcsolatépítést, melynek pozitív hatásairól számos korábbi kutatás is beszámolt (Kovács és mtsai, 2019; Kocsis, 2021). A felsőoktatás-pedagógia megújításával, a tantervi fejlesztések és a technológiai lehetőségek alkalmazásával felerősíthető a felsőoktatás hatása, hogy a végzetek helyt álljanak a folyamatosan változó munka világában.

A felsőoktatás egyik feladata, hogy kielégítse a munkáltatók igényeit a hallgatói kompetenciák fejlesztésével. A felsőoktatásban eltöltött évek alatt a hallgatókat olyan kompetenciacsomaggal kell ellátni, amely a munkaerő-piaci illeszkedésüket biztosítja. A jelenlegi kutatásunk e cél megvalósulásához azáltal járul hozzá, hogy feltérképezte az elvárt és a meglévő kompetenciaterületeket, hangsúlyozva az egyes fejlesztési lehetőségeket, amelyek elősegíthetik a pályakezdők

Az eredményeink alapján látjuk, hogy a felsőoktatásban is egyre nagyobb szerepet kell kapnia a munkaerő-piaci igényekből kiinduló kompetenciafejlesztésnek. A felsőoktatási intézményeknek fontolóra kell venniük olyan változtatásokat, amelyek révén a végzetek hatékonyan felkészülhetnek a munka világra. Első javaslatunk a felsőoktatás-pedagógia megújulására vonatkozik, miszerint nagyobb hangsúlyt kell fektetni a gyakorlatorientált kurzusok kialakítására, a problémamegoldásra, kreativitásra irányuló projektmunkák szervezésére. A gyakorlatorientált, munkaerő-piaci szituációkhoz illeszkedő feladatok kurzusokba való beemelése támogatná az olyan kompetenciák kialakulását és fejlődését, amelyeken képzési területtől függetlenül a munkaerőpiac fontos elvárásai közé tartozik. Ilyen például a kommunikációs és prezentációs készség, amelyek olyan képzési területeken, munkahelyeken is elvárásnak számítanak, amelyekről elsőként nem ezeknek a készségeknek a szükségessége merülne fel.

sikeres érvényesülését. A feltáró kutatásunk hasznos kiindulópontja lehet mind az egyetemeknek, mind a munkaerőpiaci szereplőknek. Az adataink alapot biztosítanak ahhoz, hogy a felsőoktatási intézményeknek milyen irányban és milyen mértékben kellene módosítani az oktatási stratégiájukat.

Kocsis Zsófia

Debreceni Egyetem Neveléstudományi Tanszék,
MTA-DE-CSATOKK Kutatócsoport

Köszönetnyilvánítás, támogatás

A Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-22-4-I-DE-303 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

Irodalom

- Ailer, P. (2017). *Duális képzés – tapasztalatok, eredmények*. https://www.mkt.hu/wp-content/uploads/2017/10/Ailer_Piroska.pdf Utolsó letöltés: 2021. 12. 22.
- Balogh, G. (2014). Integratív tehetségmenedzsment szempontrendszer a gazdasági felsőoktatásban. Egyéni-szervezeti tehetségmenedzselés és területi tehetséggazdálkodás a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar példáján. *Doktori értekezés*. Pécsi Tudományegyetem.
- Buday-Sántha, A. (2013). Kutatás főbb megállapításai és következtetései. In Szűcs, K. (szerk.), *Dél-dunántúli régió fejlesztése*. Pécsi Tudományegyetem. 528–538.
- Castro, C. M. & Levy, D. (2001). Four Functions in Higher Education. *International Higher Education*, (23). DOI: 10.6017/ihe.2001.23.6594
- Cross, P. K. (1987). The Changing Role of Higher Education in the United States. *Higher Education Research & Development*, 6(2), 99–108. DOI: 10.1080/0729436870060202
- Dobos, E. (2013). Személyes kompetenciák, személyes márka, karrier – Szerkesztői bevezető. *Magyar Coachszemle*, 2(2), 3–4.
- Elliott, G. (2017). Introduction to the special issue on 'Learning for Work'. *Research in Post-Compulsory Education*, 22(1), 1–6, DOI: 10.1080/13596748.2016.1272083
- Fitzgerald, T. (2012). Tracing the fault lines. In Fitzgerald, T., White, J. & Gunter, M. H. (szerk.), *Hard Labour? Academic Work and the Changing Landscape of Higher Education*. Emerald Group. 1–22. DOI: 10.1108/s1479-3628(2012)0000007002
- Györgyi, Z. (2012). *A képzés és a munkaerőpiac. Találkozások és töréspontok*. Új Mandátum Könyvkiadó. 70–78.
- Harrison, D. F. (2017). The Role of Higher Education in the Changing World of Work. *EDUCAUSE Review*, 52(6).
- Hercz, M., Koltói, L. & Pap-Szigeti, R. (2013). Hallgatói kompetenciaértékelés és modellkutatás. *Felsőoktatási Műhely*, (1), 83–97.
- Holik, I., Sanda, I. D. & Kersánszki, T. (2021). A soft skillek jelentősége és fejlesztési lehetőségei a mérnökképzésben. In Engler, Á. & Bocsi, V. (szerk.), *Új kutatások a neveléstudományokban 2020: Család a nevelés és az oktatás fókuszában*. MTA Pedagógiai Tudományos Bizottság – Debreceni Egyetem BTK Nevelés- és Művelődéstudományi Intézete. 198–213.
- Holik, I. & Makó, F. (2022). A munkaadói képzési igény és a foglalkoztatási készségigény felmérése. In Steklács, J. & Molnár-Kovács, Zs. (szerk.), *21. századi képességek, írásbeliség, esélyegyenlőség*. Absztraktkötet: XXII. Országos Neveléstudományi Konferencia. MTA Pedagógiai Tudományos Bizottság – PTE BTK Neveléstudományi Intézet. 256.
- Holik, I., Sanda, I. D. & Kersánszki, T. (2022). A soft skillek sajátosságainak kutatása mérnökhallgatók körében. In Steklács, J. & Molnár-Kovács, Zs. (szerk.), *21. századi képességek, írásbeliség, esélyegyenlőség*. Absztraktkötet: XXII. Országos Neveléstudományi Konferencia. MTA Pedagógiai Tudományos Bizottság – PTE BTK Neveléstudományi Intézet. 259.
- Hurtado, S. (2007). The Study of College Impact. In Gumpert, P. J. (szerk.), *Sociology of Higher Education: Contributions and their Contexts*. Johns Hopkins University Press. 94–113.

- Kálmán, O. (2019). A felsőoktatás oktatóinak szakmai fejlődése: az oktatói identitás alakulása és a tanulás módjai. *Neveléstudomány: Oktatás Kutatás Innováció*, 25(1), 74–97. DOI: 10.21549/ntny.25.2019.1.6
- Kersánszki, T. & Nádain, L. (2020). The Position of STEM Higher Education Courses in the Labor Market. *International Journal of Engineering Pedagogy*, 10(5), 62–76. DOI: 10.3991/ijep.v10i5.13905
- Kiss P., Lerner, N. & Lukács, F. (2010). Kompetenciavizsgálatok módszertana, első tapasztalatok. Kompetenciamérés a felsőoktatásban. Diplomás pályakövetés. *Educatio*, (3), 109–122.
- Kocsis, Zs. (2021). Eredményesebbek-e a dolgozó hallgatók? In Pusztai, G. & Szigeti, F. (szerk.), *Lemorzsolódási kockázat és erőforrások a felsőoktatásban*. CHERD-Hungary. 264–288.
- Kovács, I. (2016). *Country Background Report Hungary, prepared for the HE Innovate Hungary country review*. Unpublished report submitted to the OECD.
- Kovács, K. és mtsai (2019). *Lemorzsolódott hallgatók*. Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Lewis, S. G. (é. n.). *The changing role of higher education*. <https://www.iiep.unesco.org/en/changing-role-higher-education> Utolsó letöltés: 2022. 12. 28.
- Nagy, Á. (2022). Hardware-software: hard skill-soft skill – az okokra épülő tervezés kudarca. Elméleti háttér. In Steklács, J. & Molnár-Kovács, Zs. (szerk.), *21. századi képességek, írásbeliség, esélyegyenlőség*. Absztraktkötet: XXII. Országos Neveléstudományi Konferencia. MTA Pedagógiai Tudományos Bizottság – PTE BTK Neveléstudományi Intézet. 255–256.
- Óbuda University (2018). *STEM-Hungary – STEM-vegzettséget szerzett pályakezdek és fiatal munkavállalók helyzetére vonatkozó nemzetközi kutatások másodelemzése*.
- Perna, L. (2010). *Understanding the Working College Student New Research and Its Implications for Policy and Practice*. Stylus Publishers. 283–309.
- Pogátsnik, M. (2019). *The Impact of Dual Higher Education on the Development of Non-Cognitive Skills*. In Kovács, G. & Rónay, Z. (szerk.), In search of excellence in higher education. Center for International Higher Education Studies, Corvinus University of Budapest. 179–190.
- Pogátsnik, M. (2020). A problémamegoldó képesség vizsgálata mérnökhallgatók körében. In Hideg, G., Simándi, Sz. & Virág, I. (szerk.), *Prevenció, intervenció és kompenzáció*. Debreceni Egyetemi Kiadó. 281–301.
- Ramaley, J. (2014). The Changing Role of Higher Education: Learning to Deal with Wicked Problems. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 18(3). 7-22.
- Ranschburg, Á. (2004). Az iskolák értékelési-mérési gyakorlata és a kompetenciák. *Új Pedagógiai Szemle*, 54(3), 52–68.
- Sárdi, Cs. (2012, szerk.). *A felsőoktatás-pedagógia kihívásai a 21. században. Problémák és megoldási javaslatok*. Eötvös József Könyvkiadó.
- Suleman, F. (2018). The employability skills of higher education graduates: insights into conceptual frameworks and methodological options. *Higher Education*, 76(2), 263–278. DOI: 10.1007/s10734-017-0207-0
- Teichler, U. (2003). Az európai felsőoktatási reformok főbb kérdései. Egy felsőoktatás- kutató véleménye. *Educatio*, 12(1), 3–18.
- Teichler, U. (2011). International Dimensions of Higher Education and Graduate Employment. In Teichler, U. (szerk.), *The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education*. Springer. 177–197. DOI: 10.1007/978-94-007-1353-6_7
- Tomory, I. (2022). Lemorzsolódás helyett beavatkozás. A lemorzsolódás vizsgálata az óbudai egyetemen a változások tükrében. In Steklács, J. & Molnár-Kovács, Zs. (szerk.), *21. századi képességek, írásbeliség, esélyegyenlőség*. Absztraktkötet: XXII. Országos Neveléstudományi Konferencia. Pécs, Magyarország: MTA Pedagógiai Tudományos Bizottság, PTE BTK Neveléstudományi Intézet. 258.
- Tomory, I. & Makó, F. (2022). A soft skill szerepe a munkaadói elvárásokban. In Steklács, J. & Molnár-Kovács, Zs. (szerk.), *21. századi képességek, írásbeliség, esélyegyenlőség*. Absztraktkötet: XXII. Országos Neveléstudományi Konferencia. Pécs, Magyarország: MTA Pedagógiai Tudományos Bizottság, PTE BTK Neveléstudományi Intézet. 257.
- Török, I. (2017). Gondolatok a felsőoktatás (saját) feladatairól. *Gazdaság és Jog*, 25(9), 18–26. <https://jogkodox.hu/doc/3717364>
- Tóthné Téglás, T. & Kelemen-Erdős, A. (2020). Pályakezdekkel szembeni kompetenciaelvárások és méréstük. *Marketing & Menedzsment*, 1, 43–54. DOI: 10.15170/mm.2020.54.01.04
- Velasco, M. S. (2014). Do higher education institutions make a difference in competence development? A model of competence production at university. *Higher Education*, 68(4), 503–523. DOI: 10.1007/s10734-014-9725-1
- Veresné Somosi, M. (2013). A szervezeti kompetencia- és képességmérés problémái. Kvantitatív és kvalitatív módszerek empirikus szervezatkutatási alkalmazásai. In Szabó, L. (2013, szerk.), *Mérföldkövek és kihívások a menedzsmentben*. Konferenciakötet. Pannon Egyetem. 47–65.
- Walsh, J. (2018). The Transformation of Higher Education. In Welsh, J., *Higher Education in Ireland, 1922–2016*. Palgrave Macmillan, London. DOI: 10.1057/978-1-137-44673-2_7

Jegyzet

¹ A CHERD-Hungary Kutatócsoport vezetői adatigénylést nyújtottak be, így az Oktatási Hivatal a kutatóközpont számára biztosította a DPR adatokat.

Absztrakt

A 21. században előtérbe került a kompetenciák fejlesztésének igénye. A szakirodalom szerint a puha készségek teszik lehetővé, hogy a fiatal pályakezdekők potenciális munkaerővé váljanak. A legtöbb oktatási rendszer felvértezi a végzeteket a munka világába való belépéshez szükséges kognitív készségekkel, azonban a felsőoktatásra gyakran jellemző a tanárközpontú szemlélet, amely nem támogatja a puha készségek fejlesztését. Feltáró jellegű kvalitatív kutatásunkban vizsgáljuk, hogyan támogatják a felsőoktatási intézmények a hallgatók munkaerő-piaci átmenetét és készségfejlődését. Az interjúk is arról tanúskodnak, hogy az egyetem jó alapot biztosít, de a felsőoktatási képzés során kevésbé összpontosítanak a soft skilllek fejlesztésére. A kutatás eredményei számos olyan kulcsfontosságú területre és azok hiányosságaira világítanak rá, amelyek fejlesztése nemcsak az egyén szintjén fontos, hanem hosszabb távon az egyetemi képzések megítélése szempontjából.

Kulcsszavak: felsőoktatás, munkaerőpiac, kompetenciafejlődés, puha készségek